

HOE ZORG JE VOOR MEER WERGELUK OP DE WERKVLOER?

Een yellowpaper over werkgeluk, waarom dit zo belangrijk is en wat je ervoor moet doen



De waarde van gelukkig werken

In de huidige krappe arbeidsmarkt wordt het vasthouden van goede medewerkers steeds belangrijker. Veel organisaties maken daarom hun arbeidsvoorwaarden aantrekkelijker en zorgen voor een vitaliteitsplan. Om 'gelukkig te kunnen werken' zijn meer dingen belangrijk. Wat kun je doen om ervoor te zorgen dat medewerkers lekker in hun vel zitten?

IN 'T KORT

01

Wat bepaalt geluk echt?

02

Op welke onderdelen kun je invloed uitoefenen

03

Tips

Wat bepaalt geluk echt?

Volgens Sonja Lyubomirsky (2009) wordt geluk voor 10% bepaald door je omstandigheden. We gaan hierbij uit van goede omstandigheden, in tijden van honger of oorlog ligt dit percentage waarschijnlijk hoger. Je bewuste gedrag bepaalt 40% van je geluk. Tot slot bepaalt genetische aanleg 50% van je geluk. Ben je van nature een zwartkijker of kun je het glas halfvol zien? Dit is van grote invloed op je geluksgevoel. Goed nieuws dus want dit betekent dat je in ieder geval op de helft van je geluk zelf invloed kunt uitoefenen!

Gelukkig werken

Wist je dat werkgeluk een positieve bijdrage levert aan je productiviteit en je prestaties en dat je minder vaak ziek bent als je gelukkig bent? (Dijksterhuis, 2015). Geluk op de werkvloer wordt vaak onderschat maar het onderwerp krijgt tegenwoordig steeds meer aandacht. Gemiddeld geven Nederlanders een 7,2 aan hun werkgeluk (Monitorgroep 2019) en dit cijfer is al enkele jaren stabiel. Als je werkgeluk onderverdeelt in plezier, voldoening en zingeving (De 'gelukkig werken piramide', Hamburger, 2011) dan geven we een 7,3 voor plezier in ons werk, een 7,0 voor voldoening en een 6,8 voor zingeving.



Een ijzersterk team

Het is belangrijk dat je met plezier naar je werk gaat. Hoe komt het dat je je werk wel of niet als plezierig ervaart? Samenwerken in een team vergt enige inspanning, omdat je je soms aan anderen moet aanpassen. Dit verloopt niet altijd even soepel. Vaak ligt het accent op de tekortkomingen van teamleden in plaats van op de positieve eigenschappen. Een succesvolle samenwerking bereik je juist door een positieve benadering. Want juist de gecombineerde eigenschappen binnen een team zorgen voor een sterk team (Molleman, 2005).

Maximale diversiteit binnen een team zorgt ervoor dat problemen vanuit verschillende invalshoeken worden bekeken en dat oplossingen breder worden gezocht. Iemand die als 'muggenzifter' te boek staat, blijkt eigenlijk een waardevolle aanvulling te zijn op het team als het gaat om het vasthouden aan een planning of om het in de gaten houden van de begroting. Benut die kracht dus. Wij denken dat in diversiteit de kern van de oplossing ligt. Maar dat vergt een inspanning van het hele team. Het klinkt misschien als een cliché maar je bent een stap dichterbij een sterk team wanneer je jezelf én je collega's kent. Door elkaar te leren kennen, weet je waar ieders krachten liggen. Zo kun je elkaars krachten benutten in plaats van je te focussen op dat wat niet goed is. Door deze ontdekkingstocht met elkaar aan te gaan, heb je de eerste stap al gezet op weg naar de meer werkplezier.

Om elkaar te leren kennen, kan elk teamlid een vragenlijst invullen, bijvoorbeeld van NBI Breinvoorkeuren. De uitkomsten daarvan brengen in kaart welke breinprocessen je van nature makkelijk afgaan. Deze breinvoorkeuren beïnvloeden hoe je communiceert, werkt, studeert en hoe je met anderen omgaat. Met het inzicht in jouw breinvoorkeuren en die van je teamleden, kun je een ijzersterk team vormen!

Om jullie samenwerking te laten slagen, is het niet alleen belangrijk om jullie individuele krachten te benutten, maar ook om de positieve omgang onderling te stimuleren (Emmerik & Sanders, 2004). Juist het combineren van die twee elementen zorgt ervoor dat jullie een sterk team kunnen vormen. Maar: hoe doe je dat? Brainstorm bijvoorbeeld eens tijdens een buitenwandeling in plaats van tussen de kantoormuren. Je zult zien dat er tijdens zo'n wandeling ook persoonlijke gesprekken ontstaan (Maas, Groenewegen, Verheij, de Vries & van den Berg, 2005). Dat is toch een leuke manier om een band op te bouwen met je collega's? Dit betekent dus dat als je je collega's wat beter leert kennen, je deze inzichten kunt inzetten om elkaars individuele krachten te bundelen in plaats van te bekritisieren. Je zult snel merken hoeveel profijt je hiervan hebt.

Leer je collega's eens op een andere manier kennen

Als er een positieve werksfeer heerst, kom je met meer plezier naar je werk en presteer je ook nog eens beter (Office Magazine, 2016). De verbondenheid die je ervaart met je collega's en je werk is ook belangrijk (Dijksterhuis, 2015). Als je 40 uur per week samen doorbrengt, draagt een band met je collega's namelijk bij aan het geluk op de werkvloer. Een simpel praatje bij de koffieautomaat kan daarbij al helpen. Deel eens wat persoonlijke informatie met elkaar. Weet jij bijvoorbeeld wie in jouw team zijn eigen brood bakt of van paardrijden houdt? Dit lijkt misschien irrelevante informatie, maar wij zoeken van nature naar gemeenschappelijkheden of naar iemand die op ons lijkt (Byrne, 1971).

Autonomie

Daarnaast heb je meer plezier in je werk als je controle hebt over je eigen vrijheid (Dijksterhuis, 2015). Er wordt vaak gewerkt met deadlines, regels en procedures waar je niet onderuit kan. Hierdoor ervaar je dat je wordt beperkt in je vrijheid. Om toch zelf de controle te houden, krijgen mensen steeds vaker de ruimte om eigen werk- en/of pauzetijden in te delen (Barney & Elias, 2010). Ook het bepalen van je eigen techniek of aanpak voor een project draagt bij aan je gevoel van autonomie (Spiegelaere, van Gyes & van Hootegem, 2016). En zo kan je zelf vast ook nog wel iets bedenken om je persoonlijke gevoel van autonomie te vergroten.

Voldoening & zingeving

Daarnaast is het belangrijk dat je je kwaliteiten voldoende kwijt kunt in je werk. Je wilt laten zien wat je kunt en je wilt dat je inzet wordt gewaardeerd (Dijksterhuis, 2015). Geef dus regelmatig een complimentje aan jezelf of aan anderen om je dankbaarheid te tonen (Hajjtema, 2008) want daar wordt iedereen blij van! Tot slot is het ook van belang dat je het gevoel hebt dat jouw inspanningen bijdragen aan het grotere geheel en dat je werkzaamheden zinvol zijn. Het is heel leuk om medewerkers een keer mee te laten lopen op andere afdelingen. In de zorg kan het bijvoorbeeld heel leerzaam zijn om medewerkers van de stafafdelingen 'stage' te laten lopen aan het bed.

En nu: beginnen!

Geluk op de werkvloer wordt vaak onderschat, maar het onderwerp krijgt gelukkig steeds meer voet aan de grond. Het verbetert de productiviteit en teamprestaties. Bovendien heb je minder last van stress en ziekte als je gelukkig bent. Daarnaast kun je zorgen voor een plezierige werkomgeving. Ook binnen de strenge kaders van bijvoorbeeld 'clean desk policy' dragen kleine veranderingen in de omgeving bij aan geluk op de werkvloer. Weet je dit ook nog eens te combineren met een hogere mate van vrijheid en verbondenheid met collega's, dan gaat het werkplezier met sprongen vooruit. Een belangrijke voorwaarde: commitment vanuit de leidinggevende en een gezamenlijk traject met je hele team. Het lijken grote woorden die echter goed zijn om te zetten in kleine, concrete acties. Je zult vast in het begin terugvallen in je oude patroon en je storen aan die trage collega of de collega die juist altijd van die wilde plannen heeft maar weinig waarmaakt. Je zult eraan moeten blijven werken en dat begint met erkenning van de verschillen.

Hulp nodig bij veranderingen?

Dit yellowpaper geeft je een aantal handvatten. Wil je meer weten over hoe je geluk op de werkvloer kunt bereiken of heb je hulp nodig? Kijk op nieuwewending.nl of stuur een e-mail naar info@nieuwewending.nl.

Referenties

- Barney, C. E., & Elias, S. M. (2010). Flex-time as a moderator of the job stress-work motivation relationship: A three nation investigation. *Personnel Review*, 39(4), 487-502.
- Breinvoorkeuren.nl
- Byrne, D. E. (1971). *The Attraction Paradigm*. New York: Academic Press.
- Creëer een inspirerende werkomgeving. (2016). *Office Magazine*, 2,12-13.
- Dijksterhuis, A. (2015). *Op naar geluk*. Amsterdam: Prometheus.
- Emmerik, H., & Sanders, K. (2004). Social embeddedness and job performance of tenured and non-tenured professionals. *Human Resource Management Journal*, 14(1), 40-54.
- Haijtema, D. (2008). *Psychologie op de werkvloer*. Amsterdam: Business Contact.
- Hamburger, O & Bergsma, A. (2011). *Gelukkig werken. Versterk je persoonlijk leiderschap*. Uitgeverij Boom/Nelissen.
- Lyubomirsky, S. (2009). *De maakbaarheid van geluk. Een wetenschappelijke benadering voor een gelukkig leven*. Archipel Uitgevers.
- Maas, J., Groenewegen, P., Verheij, R., de Vries, S., & van den Berg, A. (2005).
- Molleman, E. (2005). Diversity in Demographic Characteristics, Abilities and Personality Traits: Do Faultlines Affect Team Functioning? *Group Decision and Negotiation*, 14(3), 173-193.
- Spiegelaere, S., van Gyes, G., & van Hootegem, G. (2016). Not all autonomy is the same. Different dimensions of job autonomy and their relation to work engagement & innovative work behavior. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 26(4), 515-527