

## White paper Werkgeluk

2 maart 2021 tf jz

### Context

Vele bedrijven hebben een actief beleid rondom 'Duurzame Inzetbaarheid'. Er is een actief (preventief) aanbod van interventies om de medewerkers zo lang mogelijk veilig, gezond en gemotiveerd door te laten werken. Ook in coronatijd hebben medewerkers volop aanbod gekregen om het eigen werk zo goed mogelijk door te kunnen laten gaan.

De coronaperikelen maken dat thuiswerken nog steeds voor onbepaalde tijd leidraad vormt. Het is de organisatie er alles aan gelegen om het werk en de organisatie op een gezonde en verantwoorde manier in te richten. Zonder dat het werk te zwaar op het werkvermogen van de medewerker drukt. De medewerkers worden gefaciliteerd in het nemen van eigen verantwoordelijkheid rondom gezondheid, competenties en behoud van motivatie.

### Onderzoek

De psychologen Ad Bergsma en Onno Hamburger schreven in 2011 als eerste een boek over werkgeluk. Zij stelden dat wie geluk ervaart in het werk leergieriger, creatiever, productiever, zelfverzekerder is en beter bestand tegen veranderingen en stress. Gelukkig werken is goed voor jezelf, je collega's en je organisatie. Bergsma promoveerde in 2011 op geluk aan de Erasmus Universiteit en is een van de pioniers van de positieve psychologie in Nederland.

Onderzoek uit de Positieve Psychologie toont aan dat gelukkige werknemers:

- 31% productiever zijn
- 27% minder ziek zijn
- 12% meer service en dienstverlening verlenen
- 69% minder verloop realiseren

Een onderzoek van CNV naar de gevolgen van (thuis)werken in coronatijd liet in juli 2020 een stijging van 21% van ziekteverzuim en een toename van werkdruk zien. Het totale ziekteverzuim in Nederland in Q4 van 2020 is toegenomen, blijkt uit de kwartaalcijfers van het CBS. In de zorg 6,8%, in de industrie 6,1% en overheid 5,0%. Het onderzoek van het CNV wordt hier toegelicht <https://www.cnv.nl/actueel/nieuws/nieuwsdetail/cnv-onderzoek-werkdruk-hoger-dan-ooit-door-coronacrisis/>

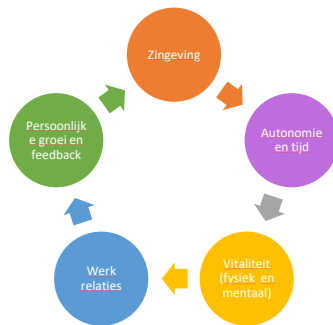
Medewerkers bevinden zich in een continue spagaat tussen productief willen zijn en altijd bereikbaar zijn. Gebrek aan energie, stress en gevoelens van somberheid worden in coronatijd meer waargenomen. Het thuiswerken heeft naast positieve effecten ook duidelijk negatieve effecten.

Geluksgevoel is voor 40% aangeboren. Voor 10% wordt de mate van geluk bepaald door iemands omstandigheden. Voor 50 tot 60% heb je als individu je geluksgevoel dus zelf in de hand! Investeren in geluksgevoel op de werkvloer komt de organisatie in zijn totaliteit ten goede. Werkgeluk is geen holle hippe term, maar betekent een grote betrokkenheid en zelfbewustzijn in de eigen organisatie. Uiteindelijk werkt het mee in de duurzame inzetbaarheid.

## Achtergrond

De Nederlandse economie is de laatste decennia veranderd in een diensteneconomie. Het werk dat we doen is steeds creatiever en minder routinematig geworden en juist hierdoor is het werkgeluk ook toegenomen. Routinematig werk komt steeds minder voor. Routinematig werk vergt aansturing, terwijl niet-routinematig werk een zelfstandige werkhouding vergt. Hoe motiveer je mensen? Hoe vergroot je werkgeluk?

Intrinsieke motivatie van mensen wordt bepaald door: autonomie, persoonlijke ontwikkeling en zingeving. Wanneer deze facetten van een baan optimaal zijn, dan is de werknemer optimaal gemotiveerd. Er bestaan drie universele psychologisch aangeboren behoeften: autonomie, competentie en verbondenheid. Wanneer aan deze behoeften gehoor is gegeven, dan zijn mensen gemotiveerd, productief en gelukkig. Op basis hiervan zijn de vijf thema's van Werkgeluk gebaseerd: Zingeving, autonomie en tijd, vitaliteit (fysiek en mentaal), werkrelaties en persoonlijke groei en feedback.



### Thema: Zingeving

Mensen die intrinsiek gemotiveerd worden, leggen evenveel nadruk op resultaat als op doelen buiten zichzelf. Werknemers invloed geven over wat ze kunnen bijdragen aan de samenleving, zorgt voor een verhoogde motivatie om te werken. Vrijgevigheid en bereid zijn te delen maakt mensen gelukkig. Gelukkige mensen doen dingen op hun werk die verder gaan dan hun taakomschrijving (bijvoorbeeld een collega helpen ondanks hoge werkdruk). Een bijdrage leveren aan het grotere geheel kan een welkome afwisseling zijn van je eigen sores en gepieker, omdat je je aandacht op iets anders richt. Het waarom staat centraal (waar word je blij van?), het hoe en wat volgt daar uit.

### Thema: Autonomie en tijd

Autonomie is anders dan onafhankelijkheid. Autonomie betekent handelen naar eigen keuze en kan dus ook betekenen dat je autonoom bent en ondertussen afhankelijk van elkaar bent. Onze natuur is dat we nieuwsgierig zijn en dat we zelf richting geven. Autonomie zorgt voor dat mensen hun werk daadwerkelijk beter doen, een hogere productiviteit, minder burn-out en een hoger gelukniveau. Mensen richten zich op hun werk in plaats van zich te richten of iemand hun betrappt op niet aanwezig zijn. Belangrijk is wel dat er goede afspraken worden gemaakt. Intrinsieke motivatie van mensen neemt toe wanneer hun autonomie op vier vlakken wordt vergroot (4T's): hun taak (laat mensen zelf kiezen wat ze willen doen), hun tijd (niet belonen op het aantal uren, maar op het resultaat), hun techniek (hoe ze hun werk doen) en hun team (zie ook het thema Werkrelaties).

### Thema: Vitaliteit (fysiek en mentaal)

Wanneer je fit bent, heb je meer energie en meer veerkracht. Voldoende slaap, gezonde voeding, vermijding van langdurige stress en voldoende beweging zijn allemaal ingangen voor een gezond en fit leven. Onder vitaliteit verstaan we ook mentale veerkracht. Wanneer je goede strategieën hanteert, kun je makkelijker omgaan met tegenslag. Je bent minder snel uit het veld geslagen en voelt je over het algemeen gelukkiger. Het gaat om de balans tussen fysieke en mentale gezondheid.

### Thema: Werkrelaties

Mensen worden gelukkig van werkrelaties en gelukkige mensen hebben meer kans op relaties. Om gelukkig te zijn is het belangrijk om te blijven werken aan je sociale vaardigheden, hechte persoonlijke banden en wederzijdse steun, in het team en daarbuiten. Een van de belangrijkste functies van sociale banden is het feit dat zij in moeilijke tijden sociale ondersteuning bieden. Sociale steun helpt mensen bij het stellen van doelen, het bereiken van doelen en het behouden van doelen. Mensen met een sterk sociaal netwerk zijn gezonder en leven langer.

### Thema: Persoonlijke groei en feedback

Mensen geven aan dat ze zich in flow sterk en efficiënt voelen, op de top van hun kunnen, alert en zich totaal onbewust van zichzelf. Werkomgevingen die flow-vriendelijk zijn, helpen mensen om te streven naar persoonlijke ontwikkeling, waardoor hun productiviteit en voldoening toenemen. Flow ontstaat onder bepaalde omstandigheden, namelijk wanneer iemand iets wil bereiken wat moeilijk is (maar niet te moeilijk of te gemakkelijk), de moeite waard is, onmiddellijke feedback geeft, volledig geconcentreerd is in het moment. Het zetten van zelfgekozen doelen om vaardigheden te ontwikkelen is belangrijk om in een flow te komen.

## Voorstel workshops Werkgeluk

Met ons 2-wekelijks online programma bieden wij een totaalprogramma aan waarin de medewerker intrinsiek gemotiveerd wordt om te voorkomen dat zij/hij gedemotiveerd of oververmoeid raakt.

Juist wat mensen in deze tijd missen, bieden wij met dit programma:

- Gezamenlijk lachen;
- Bewustwording van de eigen waarden;
- Het ontvangen en uitdelen van complimenten;
- Het delen van een positieve ervaring.

Twaalf weken is minimaal nodig voor een duurzame gedragsverandering. Om impact te maken waar de organisatie na afloop van het programma mee verder kan, spreiden we het programma bij voorkeur uit over meerdere maanden.

*In hoeverre is je baan nog in evenwicht met waar je persoonlijk voor staat?*

- ✓ Bepaal je eigen werkgeluk op de thema's zingeving, autonomie, vitaliteit, persoonlijke groei en (werk) relaties
- ✓ Maak een persoonlijke kaart van je eigen thema's (waarom, wat en hoe)
- ✓ Vraag je af; hoe groot is het verschil met wat je doet en wat je wilt doen; is het in de eigen organisatie te bereiken?
- ✓ Per thema worden tips gegeven om je werkgeluk te vergroten

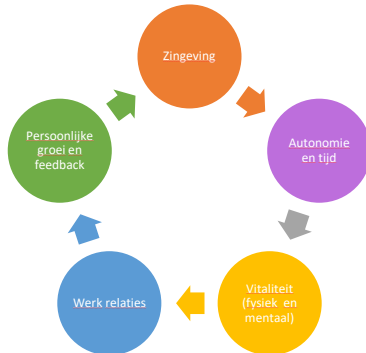
Iedere deelnemer bepaalt voor zichzelf waar zijn of haar werkgeluk (op de 5 thema's) het hoogste scoort op een van te voren toegestuurde vragenlijst.

Elke twee weken vindt er een online sessie plaats. In 2 uur geven we interactief inhoud aan de vijf thema's. Tijdens de intro starten we met een eigen score in werkgeluk, kennismaken met elkaar en het vinden van een buddy.

Structuur per sessie:

- Terugkomen op (huiswerk) vorige sessie;
- Informeren en inspireren;
- Eigen idee uitwerken met buddy;
- Presenteren aan de groep van eigen idee + feedback aan de ander(en).

We werken aan vijf perspectieven op 'Werkgeluk':



### Vooraf aan de sessies; vragenlijst 'Werkgeluk' per thema

De 'Werkgeluk vragenlijst' geeft per thema een indicatie hoe de deelnemer er voor staat. De deelnemers stelt doelen op de zijn/haar thema's, die gedurende het traject verder ingevuld gaan worden en ook als terugblik/evaluatie gebruikt kunnen worden.

#### Pakket 1

##### 1. Zingeving, autonomie en tijd; 2 uur

Zingeving: het gevoel van bijdrage leveren aan het grotere geheel. Zijn de intrinsieke doelen van de medewerkers te verwezenlijken, werkend vanuit huis?

Heb je regie over jouw eigen werk en dagindeling? Het verder invullen van de eigen ideale week- en dagindeling: wat heb je bereikt aan het eind van de dag? Weet je wat er van je verwacht wordt? Op welke momenten neem je pauze? Wanneer maak je tijd voor informeel overleg/lachen? Met wie?

##### 2. Vitaliteit, gezond aan het werk (mentaal en fysiek); 2 uur

Vitaliteit is de basis van het werkvermogen van de medewerker. Hoe gelukkig ben je als het om jouw gezondheid gaat: fysiek en mentaal? Heb je meegedaan aan gezondheidschecks of andere activiteiten? BRAVO + Positieve mind. Het gaat om energie en ontspanning. Wanneer is jouw mentale en fysieke energie het hoogst op de dag en hoe zet je dat in op een dag van thuiswerken?

#### Pakket 2

##### 3. Werkrelaties, teamverbinding; 2 uur

Teamverbinding in coronatijd: is er bereidheid om kennis te delen? Wil iedereen elkaar helpen? Is er informeel contact tussen collega's en hoe kun je daar zelf verbetering in brengen? Hoe groot is jouw wereld/omgeving momenteel? Met elkaar andere manieren van contact onderhouden ontdekken.

##### 4. Persoonlijke groei, feedback en de competenties voor de toekomst; 2 uur

Kennis en vaardigheden worden geprikkeld: welk talent zet jij in? Waar ben jij echt heel goed in en kun je nog beter in worden? Welke belemmerende overtuigingen staan je in deze tijd in de weg? In coronatijd je blijven ontwikkelen, hoe doe je dat?