

Het geheim van de smid (20)

Xpert **HR**
Development

Ga naar www.xperthr.nl voor alle artikelen uit deze reeks.

Gelukkig werken

In de themareeks ‘Het geheim van de smid’ zijn we op zoek naar perspectieven, methoden of aanpakken die lezers waardevol vinden voor de praktijk. Gea Peper beschrijft een aanpak waarmee medewerkers hun werkgeluk kunnen ontwikkelen.

Gea Peper

Bij werkgeluk gaat het om het hebben van positieve emoties en plezier op het werk en ook om de voldoening van het groeien en het benutten van het eigen talent. Steeds meer organisaties erkennen dat gelukkige medewerkers bijdragen aan een succesvollere organisatie. Medewerkers die goed in hun vel zitten, betrokken zijn en een stapje extra zetten, voor de klant en voor hun collega's, maken het verschil. Mede door het toenemende aantal mensen met stressklachten, burn-out en de dramatisch lage betrokkenheid van Nederlandse werknemers (slechts 9%), zien we dat steeds meer organisaties werkgeluk als mogelijke oplossing omarmen (TNO/CBS, 2015; Gallup, 2016).

Waarom is gelukkig werken belangrijk?

Gelukkige en betrokken medewerkers zijn essentieel voor tevreden klanten en positieve resultaten. Gelukkige mensen functioneren beter, zowel in het ‘gewone’ leven als in het werk. Aandacht hiervoor levert zowel medewerkers als organisaties veel op. In 2013 werd door de VN al expliciet aandacht besteed aan geluk in het werk. Uit een meta-analyse van geluk in het werk bleek dat gelukkige medewerkers en leidinggevend:

- productiever zijn;
- beter gewaardeerd worden;
- meer gemotiveerd zijn;
- creatiever zijn;
- nieuwsgieriger zijn;
- beter samenwerken;
- minder verzuimen.

Stuk voor stuk zijn dit belangrijke variabelen om gezond en succesvol te functioneren, zowel als individu, als team en als organisatie.

Door medewerkers op een positieve manier aan de organisatie te verbinden, behoud je de mensen met de juiste instelling, kennis en vaardigheden. Op die manier voorkom je niet alleen hoge verloopkosten, maar

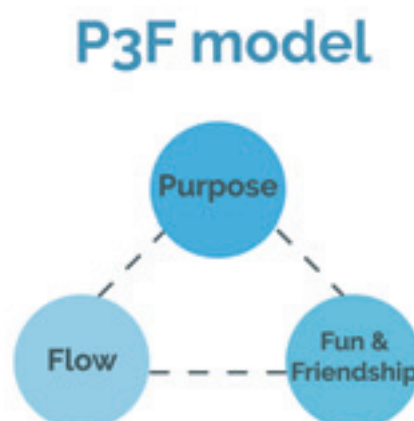
creëer je ook de cultuur die bij je organisatie past; een cultuur die vooral gericht is op de positieve zaken en niet alleen op wat er fout gaat. Dit leidt onder meer tot een positieve reputatie als werkgever in de markt, waardoor het makkelijker is om talent aan te trekken en te behouden.

Steeds meer organisaties beseffen dat medewerkers alleen op hun best functioneren als ze écht lekker in hun vel zitten. Als ze zelf controle over zaken hebben, iets kunnen bereiken en kunnen bijdragen aan een hoger doel. Bedrijven die actief werken aan het geluk van medewerkers zijn succesvoller en boeken betere resultaten.

Het P3F-model voor gelukkig werken

Hoe ontwikkel je werkgeluk?

Als basis voor gelukkig werken, ga ik uit van het door mij ontwikkelde P3F-model, dat bestaat uit drie componenten: *purpose*, *flow* en *fun & friendship* (zie figuur 1). Dit model is gebaseerd op de indeling van Martin Seligman, grondlegger van de positieve psychologie,



Figuur 1. Het P3F-model

die in zijn boek *Authentic Happiness* beschrijft dat geluk bestaat uit drie componenten 'the pleasant life, the engaged life and the meaningful life'.

Purpose

Je bent gelukkiger in je werk als je het gevoel hebt zinvol werk te doen en als je op een positieve manier ergens een bijdrage aan levert. Dit heeft voornamelijk te maken met hoe je naar je werk kijkt. Zie je jezelf slechts als een radertje in het grotere geheel of zie je ook waar je uiteindelijk aan bijdraagt? Een bekend voorbeeld is de schoonmaker in het ziekenhuis. Is hij alleen gefocust op hoeveel vloeren hij nog moet dweilen? Of ziet hij dat hij, door het dweilen van de vloer, bijdraagt aan het welzijn van patiënten doordat de hygiëne van het ziekenhuis verbetert? Door je regelmatig bewust te zijn van de betekenis van je werk, neemt het werkgeluk toe.

Flow

Door elke dag voortgang te boeken en zaken af te maken, hoe klein ook, vergroot je je geluksgevoel op het werk. Het is het mooist als je dit zichtbaar kunt maken, bijvoorbeeld door afgeronde taken op een lijstje af te vinken of door dit als team op een whiteboard aan te geven, zodat het voor iedereen zichtbaar is. Niets is zo belangrijk als het gevoel hebben dat je voortgang boekt. Ook het doen waar je goed in bent en het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden zorgt ervoor dat je in een *flow*-situatie komt. Zorg dus voor afwisseling van taken en ruil eens met een collega van taak of ga op zoek naar een nieuwe uitdaging in je werk.

Fun & Friendship

Het onderhouden van goede relaties op het werk en het delen van positieve momenten, maakt veel mensen gelukkig. We willen ons allemaal gewaardeerd voelen als mens en goede relaties hebben met onze collega's en leidinggevende. Je kunt hier op veel manieren aan bijdragen. Bijvoorbeeld door waardering uit te spreken en goede prestaties van anderen te benoemen. En ook door simpele dingen te doen, zoals 'goedemorgen' zeggen of een praatje aan te knopen en daarbij oprecht geïnteresseerd te zijn in de ander. Of door een ander op het werk te helpen. Want door iemand anders te helpen, vergroot je ook je eigen werkgeluk. Humor en plezier zorgen voor een betere onderlinge band en samenwerking, en het is ook nog goed voor je immuunsysteem. Geef collega's een (onverwacht) compliment, vier successen op een ludieke manier en zorg ervoor dat je samen kunt lachen. Organiseer een uitje of regel een optreden van een cabaretier op de afdeling. Maar ook samen een grappig YouTube-filmpje kijken, kan al bijdragen aan meer 'fun' op het werk.

Gelukkig werken-traject

Bij het ontwikkelen van werkgeluk staat het eigen leiderschap centraal. De verantwoordelijkheid ligt primair bij de medewerker zelf. Hoe gaat hij ervoor zorgen dat hij voldoende plezier, voldoening of zingeving in

Hoe vergroot ik mijn werkgeluk?

Een simpele manier om je werkgeluk direct een boost te geven, is door een gelukkig werken-logboek bij te houden. Schrijf aan het einde van je werkdag, vlak voordat je naar huis gaat, minstens drie dingen op die jou die dag gelukkig of dankbaar hebben gemaakt op je werk. Het mogen grote of kleine dingen zijn. De meeste mensen onthouden negatieve ervaringen beter dan goede. Het is daarom verstandig om extra aandacht te geven aan de goede ervaringen. Een gelukkig werken-logboek biedt een simpele en effectieve aanpak hiervoor.

zijn werk ervaart? De organisatie speelt hierbij natuurlijk een faciliterende rol, maar gelukkig werken begint vooral bij de medewerker zelf. Tijdens het 'Gelukkig werken'-traject leert de deelnemer wat werkgeluk is en hoe hij zijn werkgeluk kan vergroten. Na een kick-off volgen drie losse trainingsdagen, waarbij gewerkt wordt in kleine groepen van zes tot acht mensen. Deelnemers gaan onder andere aan de slag met praktische tools, zoals de cirkel van 8 (zie e-book Peper, Van der Meulen & Wolff, 2016, p.47)* en andere, op de positieve psychologie gebaseerde interventies. Door gebruik te maken van 'buddy's' ondersteunen deelnemers elkaar om het geleerde in de praktijk te brengen. Voor en na het traject wordt het werkgeluk van de deelnemers gemeten, zodat de progressie inzichtelijk wordt gemaakt. Gemiddeld genomen stijgt de werkgelukscore met één tot anderhalve punt (op een 10-puntsschaal), als resultaat van het doorlopen van het traject. ●

* Het e-book *De 12 dingen die je moet weten over gelukkig werken* is gratis aan te vragen via: <https://hpbbnieuws.nl/gratis-ebook/>

Literatuur

- Gallup (2016). *State of the Global Workplace*. Gallup, 2016.
- Hamburger, O. (2011). *Gelukkig Werken. Versterk je persoonlijk leiderschap*. Amsterdam: Boom/Nelissen.
- Kjerulf, A. (2008). *Happy Hour is van 9 tot 5*. Uitgave: Lulu.com.
- Peper, G., F. van der Meulen & M. Wolff (2016). *De 12 dingen die je moet weten over gelukkig werken*. www.hpbbnieuws.nl
- Seligman, M. (2002). *Authentic Happiness*. New York: Free Press/Simon and Schuster.
- TNO/CBS (2015). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2015*.



Drs. Gea Peper is oprichter van het HappinessBureau, dat als doel heeft werkgeluk in organisaties te vergroten (www.happinessbureau.nl).
E-mail: gea@happinessbureau.nl