



**Meten van werkgeluk:
weet waar je staat!**



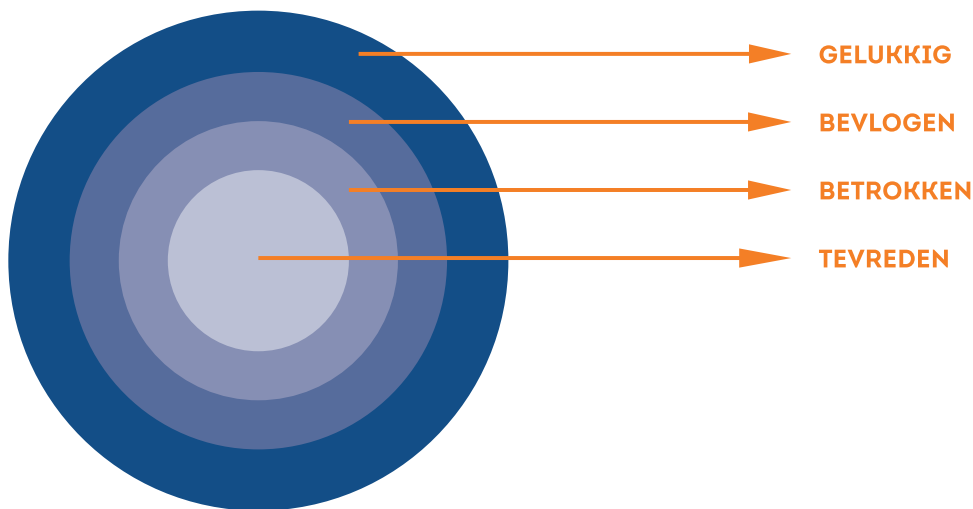
► Meten van werkgeluk: weet waar je staat!

Mensen die gelukkig zijn in hun werk zijn gezonder, creatiever en werken beter samen dan hun minder gelukkige collega's. Gelukkig werken draagt bij aan een hogere arbeidsproductiviteit en een grotere klanttevredenheid – met betere (bedrijfs)resultaten als gevolg.

Als je in je organisatie actief aan de slag wilt gaan met het (verder) vergroten van het werkgeluk, is het goed te weten hoe medewerkers in hun werk staan. Door te meten weet je waar je staat (je uitgangspositie) en weet je ook aan welke knoppen je moet draaien om het werkgeluk gericht te vergroten. Daarbij kun je denken aan:

- Wat houdt hen bezig, waar lopen ze warm voor?
- Waarom werken ze hier en niet ergens anders?
- Waar gaan ze van 'aan'?
- Hoe gewaardeerd voelen ze zich?
- Hoe kijken ze naar hun werk en de organisatie?
- Hoeveel plezier, voldoening en zingeving ervaren ze?
- Hoe betrokken en gelukkig zijn ze?
- En wat kun je als organisatie doen om dat te verbeteren?

Kortom, je hebt inzichten nodig om gestructureerd bij te dragen aan gelukkige(re) medewerkers. Maar wat wil je precies meten? Medewerkerstevredenheid? Of de betrokkenheid (engagement) van medewerkers?



Het meten van tevredenheid raakt meestal niet aan iemands overtuigingen of ambities, en een hoge score zorgt niet automatisch voor een emotionele binding met de organisatie. Je kunt tevreden zijn met je salaris, je werktijden en je pensioenregeling en je tegelijkertijd afvragen: waar doe ik het voor?



Een hogere trede op de ladder van werkbeleving is betrokkenheid. Betrokkenheid gaat over de band die een medewerker heeft met de organisatie: de waarden van de organisatie raken aan de persoonlijke denkbeelden van het individu. Een betrokken medewerker heeft hart voor de zaak, is trots op zijn werkgever en wil daarom in zijn functie het beste uit zichzelf halen. Betrokkenheid is een belangrijke drijfveer om een positieve bijdrage aan het werk te willen leveren.

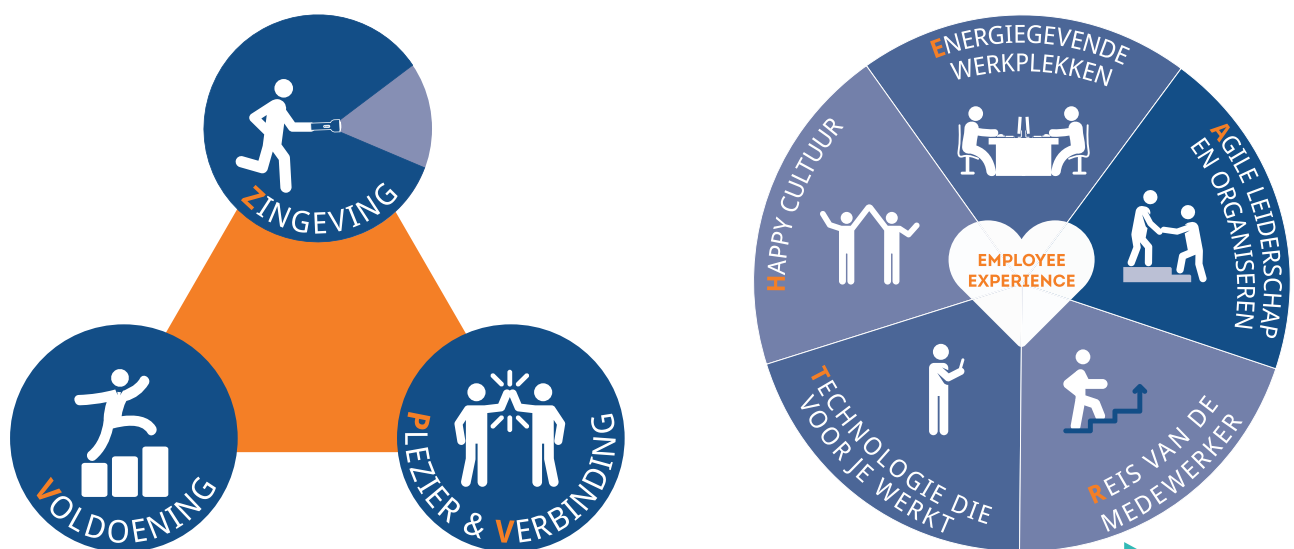
Maar dat een medewerker betrokken is, hoeft echter niets te zeggen over hoe bevlogen hij is met zijn werk. Wat is dan het verschil tussen betrokkenheid en bevlogenheid? Betrokkenheid heeft betrekking op de doelen van de organisatie en hoeveel affiniteit iemand daarmee heeft. Bevlogenheid daarentegen heeft te maken met de inhoud van de functie: het werk zelf en de betekenis daarvan. Bevlogenheid uit zich in het gedrag van een medewerker. Een voorbeeld is het werk in de zorg en het onderwijs, waar vaak wel sprake is van bevlogenheid bij de inhoud van het werk, maar niet automatisch van betrokkenheid bij de organisatie.

Nog beter: meten van werkgeluk!

Er is nog een overtreffende trap in werkbeleving: werkgeluk. Gelukkige werknemers zijn tevreden, betrokken én bevlogen. Dat zijn ze onder meer omdat ze een goede balans hebben tussen privé en zakelijk, tussen persoonlijke relaties, gezondheid, financiën en zingeving en werk. Geluk ontstaat juist als de verschillende onderdelen in iemands leven in harmonie met elkaar zijn. Gelukkige medewerkers hebben nog iets extra's: ze floreren! Daar waar betrokken en bevlogen medewerkers nog steeds (een hoog) risico lopen op een burn-out — 1 op de 5 medewerkers loopt dat risico — zijn gelukkige medewerkers betrokken, bevlogen, maar ook meer in balans en hebben ze minder stress en minder kans op een burn-out.

En dan komen we bij de vraag: hoe kun je dit meten?

Het HappinessBureau meet werkgeluk langs twee kanten van dezelfde medaille: vanuit het perspectief van de medewerker en dat van de organisatie. Beide zijn namelijk verantwoordelijk voor werkgeluk. Voor de medewerker gebruiken we onze P3F-vragenlijst, waarin we in drie blokken — Purpose (zingeving), Flow (voldoening) en Fun & Friendship (plezier en verbinding) — het persoonlijk welbevinden in kaart brengen. Dit gebeurt op basis van de wetenschappelijke inzichten van Martin Seligman, de grondlegger van de positieve psychologie. Voor het perspectief van de organisatie werken we met ons intern ontwikkelde HEART-model. We peilen hier met stellingen in vijf vraagblokken: Happy cultuur, Energiegevend werkplekken, Agile leiderschap en organiseren, Reis van de medewerker en Technologie die voor je werkt.



Een korte toelichting op het P3F-model:

Purpose (zingeving)

Mensen zijn gelukkiger in hun werk als ze het gevoel hebben zinvol werk te doen en een positieve bijdrage te kunnen leveren.

Flow (voldoening)

Door elke dag je talenten te gebruiken, voortgang te boeken en hiervoor erkenning en waardering te krijgen, vergroot je je geluksgevoel op het werk.

Fun & Friendship (plezier & verbinding)

Het onderhouden van goede relaties op het werk en het delen van positieve momenten maakt veel mensen gelukkig.

Het proces

De opzet en uitvoering van het meten van werkgeluk is relatief simpel en bestaat uit de volgende activiteiten:

1. Definitief afstemmen van de vragenlijst
2. Aanleveren database met e-mailadressen
3. Testen van de uitnodigingsmail en online vragenlijst
4. Uitvoeren onderzoek (en versturen reminders)
5. Oplevering rapportage en presentatie met toelichting

Rapportage

Als organisatie ontvang je:

- een heldere rapportage over alle stellingen en clusters uit het onderzoek
- een vergelijking met de NL-benchmark die het HappinessBureau heeft ontwikkeld
- een dashboard met een overzicht van alle subgroepen (dit zijn sexe, leeftijd, dienstjaren, gewerkte uren, maar dat kunnen ook afdelingen of teams zijn)
- twee presentaties op locatie met uitleg over de resultaten

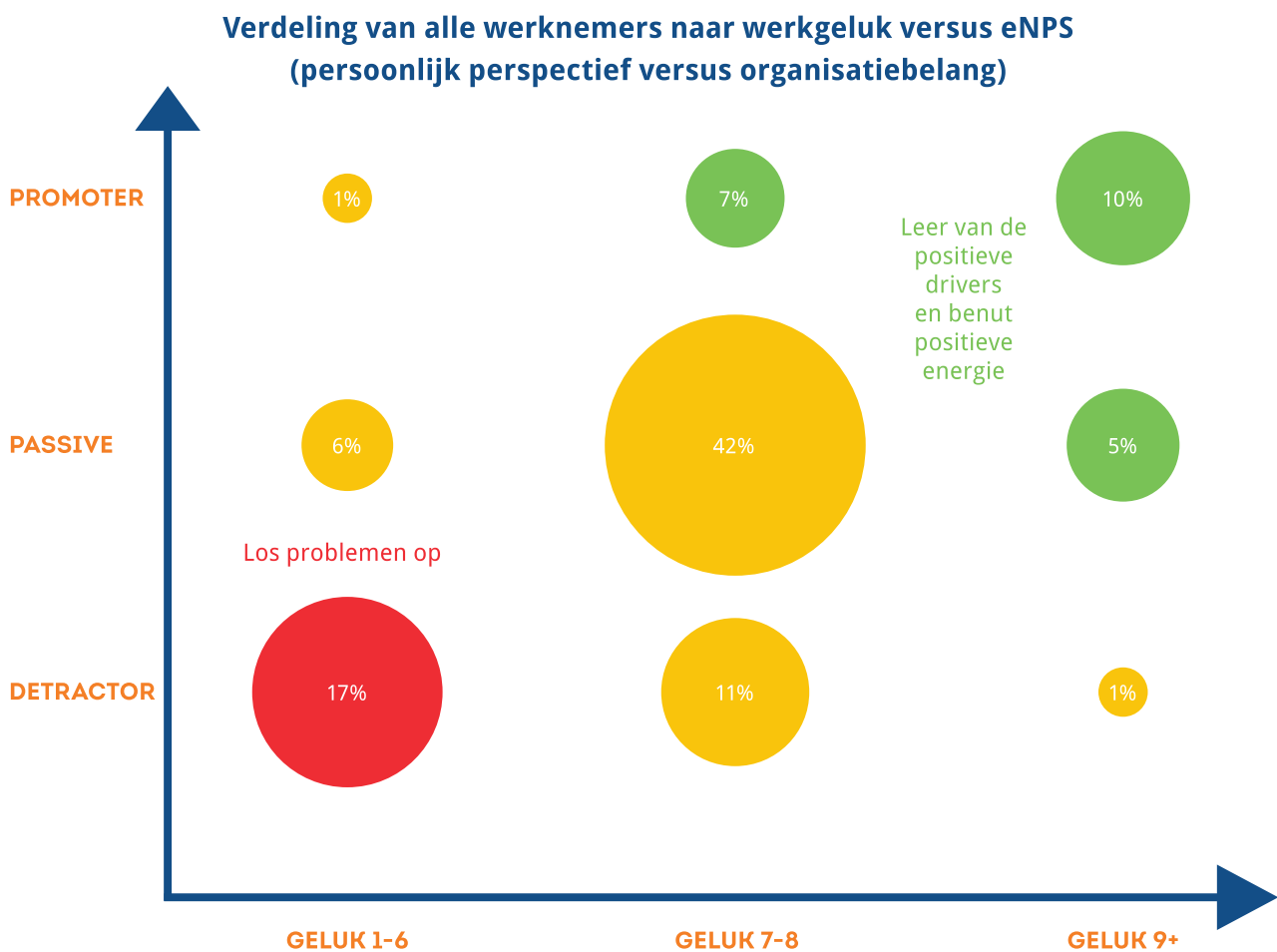
Aanvullende opties

- Rapportage per team/unit/afdeling
- Individuele rapportages: iedereen kan voor P3F zijn/haar scores zien, afgezet tegen bijvoorbeeld de resultaten van het team of de afdeling
- Wij leveren (bij voldoende grote respons) een aanvullende analyse voor de totale organisatie



De mate waarin medewerkers de organisatie als werkgever aanbevelen is een indicator voor de wervingskracht van de organisatie, een kengetal rond strategisch recruitment. Dit meten we met de eNPS, de employee Net Promoter Score. Hoog scoren op de eNPS is belangrijk, want aanbevelen doe je naar de buitenwereld, daar waar het gevecht om talent steeds harder wordt gevoerd.

Deze eNPS brengen we tevens in relatie tot de score op werkgeluk. De mate waarin iemand zijn of haar werkgever wil aanbevelen, hangt namelijk sterk samen met het geluk dat die persoon op het werk ervaart. Dit laat tevens de verhouding zien tussen de groep Ambassadeurs (groen) en Criticasters (rood) en de ruimte die er is om de groep Passief Tevreden (geel) te laten floreren.



We laten op diverse manieren zien wat de verschillen zijn tussen de meest werkgelukkige en meest werkongelukkige medewerkers.

Top 5 negatieve drivers van de criticasters (groep rood)

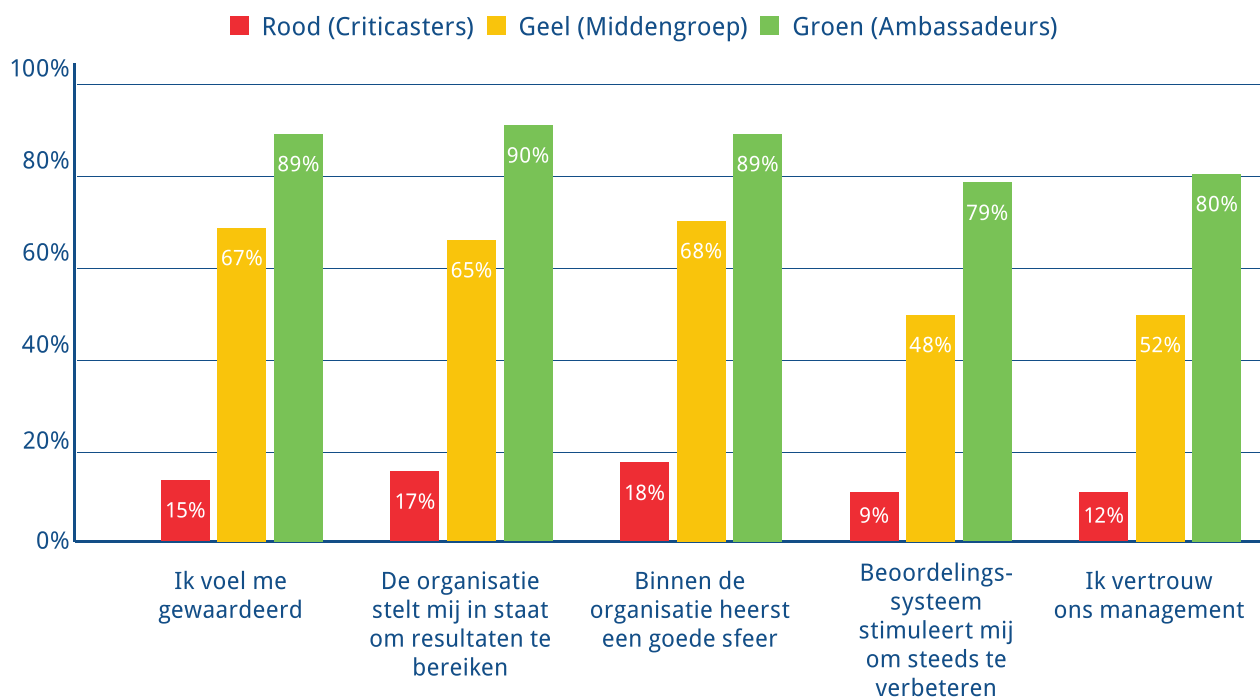
- Beoordelingssysteem stimuleert mij om steeds te verbeteren
- Manager creëert motiverende werkomgeving voor mij
- Werkplek is stimulerende omgeving voor mijn vitaliteit
- Ik voel dat mijn manager mijn coach en mentor is
- Management inspirerend, toegankelijk, goed communicerend

Top 5 positieve drivers van de ambassadeurs (groep groen)

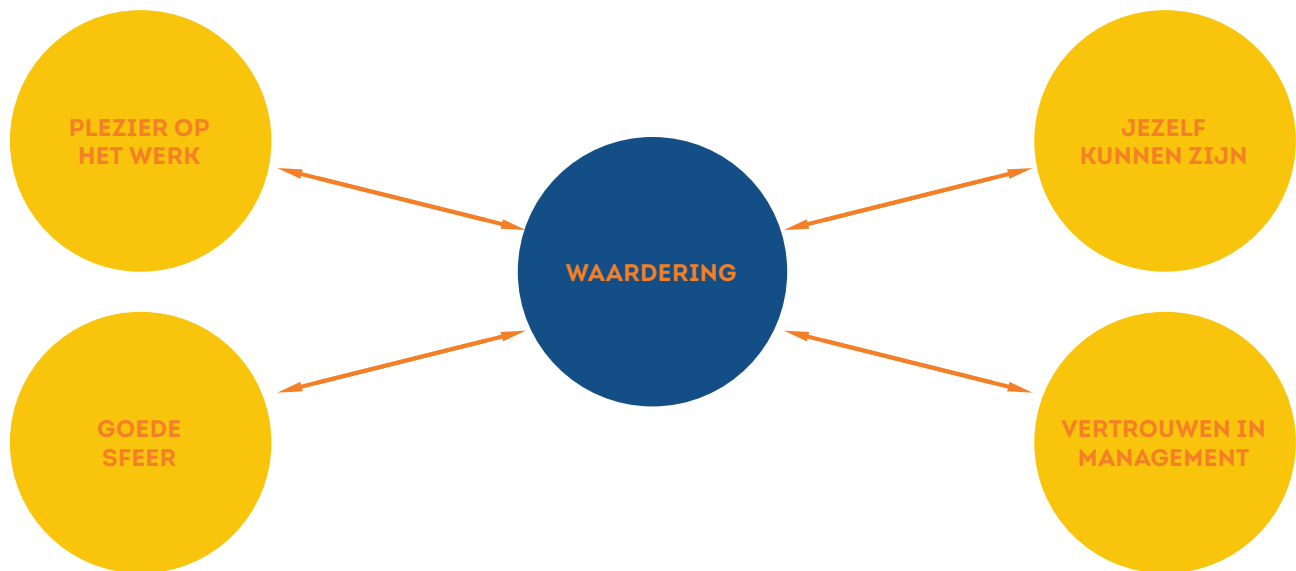
- Ik heb plezier op mijn werk
- Ik kan mijzelf zijn op het werk
- Ik heb goed contact met mijn collega's
- Ik lever een zinvolle bijdrage aan de organisatie
- Toen ik hier met werken begon, voelde ik mij snel thuis

We brengen de factoren in beeld die het werkgeluk bepalen in de organisatie (groot als je het wel hebt, laag als je het ontbreekt). Dit biedt direct handvatten om concreet aan de slag te gaan.

Deelaspecten met grootste verschillscore (EENS %) tussen de subgroepen Criticasters en Ambassadeurs



Met een correlatie-analyse brengen we de onderlinge samenhang in beeld tussen de verschillende onderdelen. Dit geeft krachtig aan welke factoren elkaar versterken, dus welke interventies de grootste kans van slagen hebben.



Na uitvoering van het onderzoek biedt het HappinessBureau concrete ondersteuning op weg naar (nog meer) werkgeluk door middel van werkgeluk events, workshops, trainingen en opleidingen, leiderschapsprogramma's, ondersteuning bij cultuurverandering, advies en concrete begeleiding.

Naar verloop van tijd kan een gefocuste, compacte meting worden uitgevoerd, de Update Werkgeluk. Hierbij worden alleen die 10-12 stellingen voorgelegd die uit de eerste meting naar voren zijn gekomen als dé factoren die het werkgeluk in de organisatie bepalen. Hiermee wordt duidelijk of de ondernomen verbeteringen en interventies ook daadwerkelijk bijdragen aan verhoging van het werkgeluk in de organisatie.

Voor vragen of een offerte kunt u contact opnemen met ons via info@HappinessBureau.nl.

www.happinessbureau.nl

