

Ga voor bloei in plaats van groei

Als het goed gaat met de economie, daalt het welzijn van werknemers juist, zo blijkt uit een recent verschenen onderzoek van ABN Amro. Wat hebben we aan economische groei als die samengaat met minder gelukkige medewerkers?

Tekst Gea Peper

Juist nu het moeilijk is om werknemers te vinden, zou je denken dat bedrijven en organisaties extra goed voor hun mensen zorgen om personeelsverloop te verkleinen en nieuw talent aan te trekken. Toch is dat niet het geval, zo blijkt uit de Welzijnsmonitor van ABN Amro. Het welzijn van werknemers is zelfs gedaald.

Een duidelijk verband

De werkdruk is het afgelopen jaar gestegen, intimidatie en ander ongewenst gedrag nemen toe in sectoren als de zorg en de horeca. Werknemers zijn vaker én langer ziek. Ook de loonkloof tussen de top en de werkvloer stijgt. Maar het opvallendst is wel dat er de laatste jaren een duidelijk verband is tussen welzijn en de economie: in 2020 kromp de economie en steeg het welzijn, in 2021 groeide de economie en daalde het welzijn van werknemers. Vooral op het gebied van de werk-privébalans en gezondheid gingen we er in 2021 hard op achteruit ten opzichte van een jaar eerder. Kennelijk konden we de voordelen van het thuiswerken niet vasthouden. Ook voelden we minder autonomie – een belangrijke factor voor werkgeluk.

Komt je voortbestaan in het geding?

Het gevaar van deze situatie is dat je in een negatieve spiraal terechtkomt: hoe

hogere werkdruk en hoe lager het welzijn, hoe groter het ziekteverzuim, waardoor de werkdruk nog verder stijgt. Dat is een slechte combinatie met het toch al oplopende personeelstekort. Dan moeten organisaties echt gaan oppassen dat de prestaties of zelfs het voortbestaan niet in het geding komen. Niet voor niets schalen verschillende bedrijven hun activiteiten al af: de NS laat minder treinen rijden, horecazaken sluiten (deels) hun deuren en zelfs Ikea gaat eerder dicht.

Wie in deze tijd niet goed voor zijn mensen zorgt, snijdt zichzelf als organisatie kortom in de vingers. Medewerkers pikken een te laag loon en slechte arbeidsomstandigheden niet meer – kijk naar de stakingen op Schiphol en in het openbaar vervoer. Een ander gevaar is dat ze opbranden, met langdurige uitval tot gevolg.

Een goede strategie in deze tijd

Wat is voor werkgevers dan een goede strategie in deze tijd? “Bloei in plaats van groei”, zegt Michel Scholte van het Impact Institute. En daar ben ik het helemaal mee eens. Natuurlijk is (gezonde) groei goed, maar dat moet niet het enige of zelfs het voornaamste doel zijn. Heb aandacht voor de mens, want als het

goed gaat met je medewerkers, gaat het ook goed met je organisatie en met je klant. Groei is niet heilig, zeker niet voor de lange termijn. Kijk daarom bij elke beslissing wat de impact is op het welzijn van je mensen en stel ambitieuze doelen op het gebied van werkgeluk en welbevinden.

Zo zei David Knibbe, CEO van NN Group, onlangs in een interview met MT/Sprout: “Natuurlijk zijn de omzet en winst belangrijk, maar we zijn ervan overtuigd dat de financiële resultaten vanzelf volgen als wij goed voor onze klanten zorgen, getalenteerde en betrokken medewerkers hebben en een positieve rol in de maatschappij spelen.”

Ook autonomie speelt een belangrijke rol voor Knibbe: “Als mensen hebben meegedaan en meegedacht, dan voelen ze zich meer eigenaar. Op momenten dat het tegenzit, gaan mensen dan ook meer hun schouders eronder zetten.”

Waar is behoefte aan?

Om de bloei en het welzijn van medewerkers te vergroten is het belangrijk in de organisatie werkgeluk centraal te zetten. Dit doe je door ervoor te zorgen dat ze plezier en verbinding met elkaar en de or-



ganisatie ervaren, de eigen talenten kunnen inzetten, zich voortdurend kunnen ontwikkelen, waardering en erkenning ontvangen voor wat ze doen en het gevoel hebben werk te doen dat ertoe doet.

Zorg verder voor goede, passende secundaire arbeidsvoorwaarden. Kijk daarbij goed naar waar behoefte aan is onder je mensen. Dat kan gaan om betaalde kinderopvang, een gezonde lunch, zelf de werktijden kunnen bepalen of maatregelen op het gebied van veiligheid. Zorg bij het aanbieden van opleidingen of cursussen dat die aantrekkelijk en toegankelijk zijn voor alle werknemers, niet alleen voor de hoogopgeleide. Kijk ook naar zaken die tijdens de pandemie als positief naar voren kwamen, zoals een betere werk-privébalans en

toegenomen autonomie door het thuiswerken, en maak deze structureel.

Personeelstekort is geen excuus

Ten slotte nog een tip die door de Welzijnsmonitor ook wordt genoemd: werk vanuit een duidelijke purpose. Hoe maakt jouw organisatie de wereld een beetje mooier of beter? Organisaties die een duidelijke purpose hebben en daar ook naar handelen, zijn aantrekkelijker werkgevers. Purpose is daarnaast een belangrijke component van werkgeluk. Mensen zijn gelukkiger in hun werk als ze het gevoel hebben een zinvolle, positieve bijdrage te kunnen leveren.

Oog hebben voor het werkgeluk van je medewerkers is, ongeacht de

economische omstandigheden, gewoon the right thing to do. Werkdruk en personeelstekorten mogen geen excuus zijn om hieraan voorbij te gaan, maar helpen juist deze problemen op te lossen. De tijd zal leren dat organisaties met oog voor werkgeluk het grootste bestaansrecht hebben – economisch én maatschappelijk. «



Gea Peper is oprichter van het HappinessBureau, hoofddocent van de opleiding Werkgelukdeskundige aan diverse hogescholen en co-auteur van 'Employee Experience – Happy People Better Business'.