

CARING IS SHARING – WERKGELUK VERMENIGVULDIGT ALS JE HET DEELT

ELS MERMANS



WERKGELUK VERMENIGVULDIGT ALS JE HET DEELT



- ❖ Wat is werkgeluk en wat is het niet
- ❖ Waarom inzetten op werkgeluk
- ❖ Werkgeluk in vier pijlers
- ❖ Stappenplan
- ❖ Praktische tips en to do's

WERKGELUK VERMENIGVULDIGT ALS JE HET DEELT



- ❖ **Wat is werkgeluk en wat is het niet**
- ❖ Waarom inzetten op werkgeluk
- ❖ Werkgeluk in vier pijlers
- ❖ Stappenplan
- ❖ Praktische tips en to do's



WAT IS WERKGELUK

- ❖ Meer dan een fruitmand en teambuilding
- ❖ Meer dan plezier op het werk
- ❖ Het is persoonlijk en anders voor iedereen
- ❖ Je krijgt er energie van

WERKGELUK VERMENIGVULDIGT ALS JE HET DEELT



- ❖ Wat is werkgeluk en wat is het niet
- ❖ **Waarom inzetten op werkgeluk**
- ❖ Werkgeluk in vier pijlers
- ❖ Stappenplan
- ❖ Praktische tips en to do's

INZETTEN OP WERKGELUK?

- ❖ Gemiddeld werken we 47 van de 52 weken
- ❖ Ongeveer voor 40 jaar
- ❖ Ongeveer 75.000 uren

BRON: WERKGELUK - 10/10/2016

VOORDELEN INDIVIDUEEL

- ❖ Meer energie
- ❖ Gelukkiger na het werk
- ❖ Meer ontspannen, minder stress

VOORDELEN ORGANISATIE

- ❖ Betere werksfeer
- ❖ Betere samenwerking
- ❖ Meer aantrekking van nieuwe medewerkers
- ❖ Hogere klanttevredenheid
- ❖ Hogere productiviteit
- ❖ Minder personeelsverloop
- ❖ Meer creativiteit
- ❖ Minder ziekteverzuim



WERKGELUK VRAAGT MAATWERK

- ❖ Voorbereiding
- ❖ Je kan niet alles bereiken
- ❖ Best mogelijke omstandigheden volgens sector
- ❖ Ook een individuele verantwoordelijkheid
- ❖ Competent leiderschap

WERKGELUK VERMENIGVULDIGT ALS JE HET DEELT



- ❖ Wat is werkgeluk en wat is het niet
- ❖ Waarom inzetten op werkgeluk
- ❖ **Werkgeluk in vier pijlers**
- ❖ Stappenplan
- ❖ Praktische tips en to do's

VIER PIJLERS

- ❖ Ik ben tevreden op mijn werk
- ❖ Ik beleef plezier aan mijn werk
- ❖ Ik ben gemotiveerd
- ❖ Ik zie het nut in van mijn werk

VIER PIJLERS

- ❖ Ik ben tevreden op mijn werk

TEVREDEN

- ❖ Correct loon
- ❖ Bedrijfscultuur

BEDRIJSCULTUUR

- ❖ Leidinggevend
- ❖ Oog hebben voor werkgeluk
- ❖ Kijken naar mogelijkheden

TEVREDEN

- ❖ Correct loon
- ❖ Bedrijfscultuur
- ❖ Balans werk-privé

BALANS

- ❖ Balans werk-privé in evenwicht
- ❖ Tijd voor privéleven
- ❖ Niet piekeren over werk
- ❖ Nog energie over
- ❖ Balans thuisgeluk-werkgeluk

BALANS

- ❖ Leidinggevenden
- ❖ Prioriteitenmanagement

PRIORITEITEN



Prioriteitenmatrix Eisenhower

BALANS

- ❖ Leidinggevenden
- ❖ Prioriteitenmanagement
- ❖ Lengte van de werkdagen, shiften
- ❖ Communicatie na het werk
- ❖ Organisatie

TEVREDEN

- ❖ Correct loon
- ❖ Bedrijfscultuur
- ❖ Balans werk-privé
- ❖ Werkplek

WERKPLEK

- ❖ Organisatie
- ❖ Landschap versus aparte ruimten
- ❖ Ergonomie

TEVREDEN

- ❖ Correct loon
- ❖ Bedrijfscultuur
- ❖ Balans werk-privé
- ❖ Werkplek
- ❖ Collegialiteit

COLLEGIALITEIT

- ❖ Leidinggevenden
- ❖ Geef het goede voorbeeld
- ❖ Vier samen successen
- ❖ Vermijd concurrentie
- ❖ Kijk wie je aanwerft

TEVREDEN

- ❖ Correct loon
- ❖ Bedrijfscultuur
- ❖ Balans werk-privé
- ❖ Werkplek
- ❖ Collegialiteit
- ❖ Perspectief

PERSPECTIEF

- ❖ Leidinggevenden
- ❖ Promotiemogelijkheden

VIER PIJLERS

- ❖ Ik ben tevreden op mijn werk
- ❖ Ik beleef plezier aan mijn werk

PLEZIER

- ❖ Hoeft niet altijd positief te zijn
- ❖ Minimaal 67% positieve gevoelens
- ❖ Ook negatieve gevoelens zijn nodig (minimum 8%)
 - ❖ Draagt bij tot het goed functioneren
 - ❖ Overvloed van hinderzaam
 - ❖ Maximum 33 %, anders negatief effect
- ❖ Feedback is een cadeautje

BONN, WERKGEELUK, SLUIS DE PERS

WERKPLEZIER

- ❖ Goed kunnen versus graag doen

GOED KUNNEN/GRAAG DOEN

- ❖ Goed kunnen en graag doen
- ❖ Niet goed kunnen en niet graag doen
- ❖ Niet goed kunnen maar graag doen
- ❖ Goed kunnen maar niet graag doen

MATCH

- ❖ Leidinggevenden
- ❖ Match individu en taak
- ❖ Match individu en organisatie
- ❖ Match individu en team

WERKPLEZIER

- ❖ Goed kunnen versus graag doen
- ❖ Waardering en erkenning

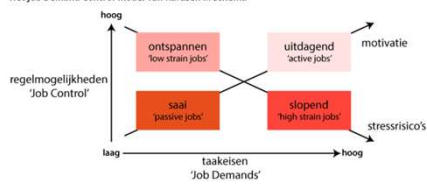
WAARDERING EN ERKENNING

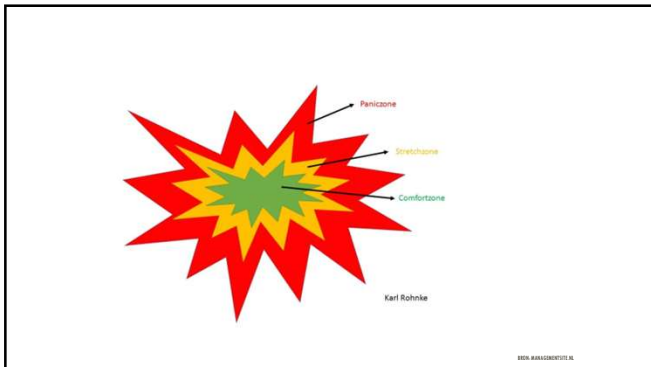
- ❖ Leidinggevend
- ❖ Mensen werken voor zichzelf én voor erkenning
- ❖ Mensen willen 'gezien' worden
- ❖ Veelvuldig en authentiek

WERKPLEZIER

- ❖ Mensen laten doen wat ze graag doen
- ❖ Waardering en erkenning
- ❖ Takenpakket

Het Job Demand Control-model van Karasek in schema

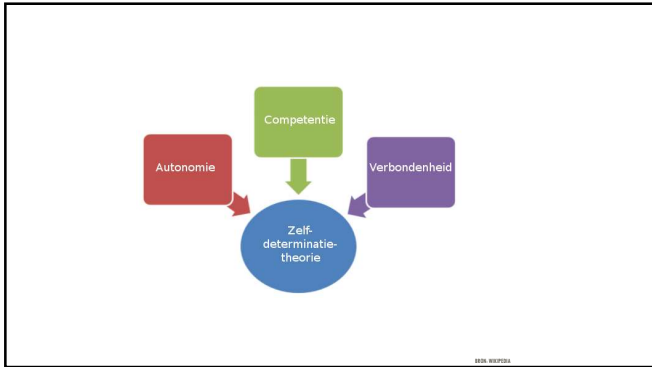


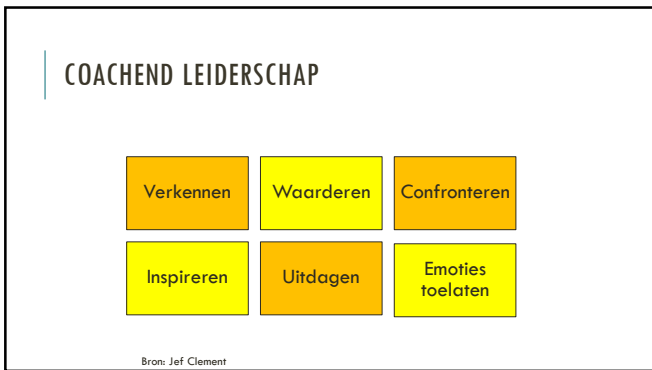


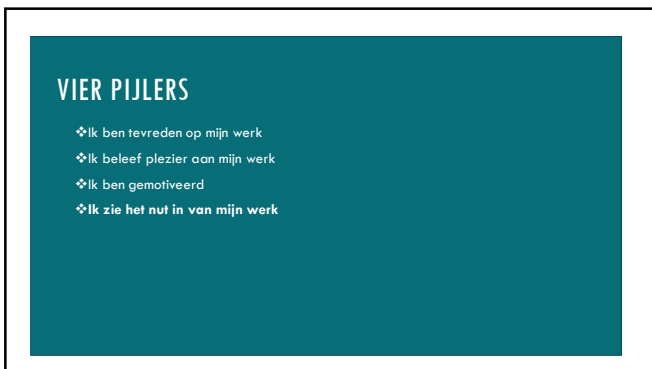
VIER PIJLERS

- ❖ Ik ben tevreden op mijn werk
- ❖ Ik beleef plezier aan mijn werk
- ❖ Ik ben gemotiveerd









NUT

- ❖ Organisatie en leidinggevenden
- ❖ Missie
- ❖ Visie
- ❖ Oog voor bijdrage van werknemer
- ❖ Duidelijk eindproduct
- ❖ Informatie klantentevredenheid

WERKGELUK VERMENIGVULDIGT ALS JE HET DEELT



- ❖ Wat is werkgeluk en wat is het niet
- ❖ Waarom inzetten op werkgeluk
- ❖ Werkgeluk in vier pijlers
- ❖ **Stappenplan**
- ❖ Praktische tips en to do's

STAPPENPLAN

1. Oog hebben
2. Mogelijkheden
3. Stap voor stap
4. Tijd
5. Pijlers
6. Extra's

DEEL EN VERMENIGVULDIG

- ❖ Begin met jezelf
- ❖ Iemand die gelukkig is: effect op de rest van het team
- ❖ Onze houding is besmettelijk, positief en negatief

WERKGELUK VERMENIGVULDIGT ALS JE HET DEELT



- ❖ Wat is werkgeluk en wat is het niet
- ❖ Waarom inzetten op werkgeluk
- ❖ Werkgeluk in vier pijlers
- ❖ Stappenplan
- ❖ **Praktische tips en to do's**

TIPS EN TO DO'S

- ❖ Zorg voor een fijne werkomgeving
- ❖ Zorg voor een eerlijke behandeling
- ❖ Ga het gesprek aan, communiceer open en transparant
- ❖ Geef aandacht aan uw medewerkers
- ❖ Geef het goede voorbeeld en vermenigvuldig vanuit jezelf

TIPS EN TO DO'S

- ❖ Zorg voor psychologische veiligheid
- ❖ Bewaak mee de balans werk-privé
- ❖ Zorg voor goede onderlinge relaties
- ❖ Waardeer en erken jouw medewerker
- ❖ Vier successen
- ❖ Maak je waarden en missie helder en werk ernaar

TIPS EN TO DO'S

- ❖ Geef ruimte voor fouten
- ❖ Heb als leidinggevende zin om er iets aan/voor te doen
- ❖ Zorg voor zinvol en uitdagend werk
- ❖ Wees authentiek

VIER PIJLERS

- ❖ Ik ben tevreden op mijn werk
- ❖ Ik beleef plezier aan mijn werk
- ❖ Ik ben gemotiveerd
- ❖ Ik zie het nut in van mijn werk
