

Waarom je juist nu moet bijdragen aan werkgeluk

Werkgeluk stond de laatste jaren bovenaan de agenda van elke zichzelf serieus nemende organisatie. De coronacrisis zorgt ervoor dat het 'gelukbeleid' juist nu tegen het licht moet worden gehouden. Pim van de Wiel, technisch consultant Zorg & Verzuim bij VLC & Partners, legt uit wat je nu kunt doen.



Elke werkgever wil vitale werknemers. Dat is meteen de belangrijkste reden om energie te steken in gelukkige werknemers, zegt Van de Wiel. “Vitaliteit en werkgeluk kunnen niet zonder elkaar. Mensen die werkgeluk ervaren, verzuimen minder, presteren beter en zijn creatiever en loyaler. Bedrijven met gelukkige werknemers zijn succesvoller en succesvolle bedrijven zijn aantrekkelijker. Slaag je er bovendien in om mensen bij je te houden, dan blijf je een voorsprong houden op andere organisaties.”

Er kan nog veel beter

De vraag dringt zich op of we niet al gelukkig genoeg zijn in ons werk, zelfs in coronatijd. “Nee, helaas niet. Er valt nog een wereld te winnen”, zegt Van de Wiel stellig. “Uit verschillende onderzoeken blijkt dat een op de vier werknemers niet gelukkig is en dat daarnaast een groot deel zegt ‘tevreden’ te zijn. Maar ook ‘tevreden’ betekent dat er nog veel ruimte voor verbetering is.”

Hij haalt nog een ander onderzoek aan, dat uitgaat van vijf pijlers van geluk: carrière, geldzaken, sociaal contact, fysiek en iets betekenen voor de samenleving. “Maar één op de tien mensen zegt al deze vijf pijlers goed ingericht te hebben. Dat is weinig. Vooral op het punt van de carrière en maatschappelijke impact is nog veel verbetering mogelijk en daarin kan de werkgever een positieve rol spelen.”

Corona en werkgeluk

Het is dus tijd om (weer) aan de slag te gaan met werkgeluk, ook omdat corona dat heeft ondermijnd: “Veel pijlers zijn onder druk komen te staan: we werken niet meer of werken thuis, veel contactmomenten met collega’s zijn weg. We zien elkaar niet meer spontaan bij de koffieautomaat, maar alleen nog via een scherm. Dat heeft veel impact. Mensen krijgen daarnaast te maken met onzekerheid op het gebied van hun baan en hun gezondheid. Werknemers met jonge kinderen komen ook voor uitdagingen te staan, net als mensen met kwetsbare ouders. Dat legt ook druk op werkgeluk. Stress, of dat nou privé of zakelijk is, heeft een negatief effect op ons ervaren werkgeluk. Als werkgever kun je die effecten niet meer zien op de werkvloer. Daarom moet je er, juist nu, extra aandacht voor hebben. Daarvoor is een andere kijk op contact met medewerkers nodig. Het signaleren van stress vereist vaardigheden van je management.”

Faciliteer interactie

Of het nou gaat om het signaleren van stress, het boosten creativiteit of het vergroten van werkplezier: contact met collega's is, naast aandacht, een van de belangrijkste factoren voor werkgeluk, geeft Van de Wiel aan. "Het ontbreken van dat contact heeft veel invloed op werknemersgeluk. Daar kun je als werkgever dan ook actief op inspelen door oplossingen te bieden en die verder gaan dan zakelijke Teams- of Zoom-vergaderingen. Laat je leidinggevenden bijvoorbeeld wandelgesprekken voeren met medewerkers of faciliteer virtuele koffieautomaatgesprekken."

De behoefte van de werknemer is leidend

Maar hoe pak je dat nu gestructureerd aan, werkgeluk faciliteren in coronatijd? "Veelal beginnen organisaties met de uitrol van technologische hulpmiddelen en trainingen. Wij zeggen: begin met inzicht en overzicht. Kijk waar mensen behoefte aan hebben. Tuig niet zomaar een paar van die programma's op, want het moet wel invullen waar je werknemers behoefte aan hebben. Op basis van de behoefte van je werknemers stel je een visie en een missie op. Op basis van die visie en missie stel je samen doelen met – al dan niet maatschappelijke – impact op."

Door een duidelijke visie uit te dragen trek je werknemers aan die dat ook belangrijk vinden

Vaak wordt gezegd dat vooral jongeren zo'n *purpose* willen hebben, maar ook voor oudere werknemers is dat belangrijk, aldus Van de Wiel. "Mensen willen over het algemeen graag onderdeel zijn van een groep en bijdragen aan de organisatie en de maatschappij, ongeacht de leeftijd. Kijk gezamenlijk naar de kernwaarden, vul op basis daarvan je missie en visie in en draag dit uit. Door een duidelijke visie uit te dragen trek je werknemers aan die dat ook belangrijk vinden. Zo zorg je voor een match tussen je bedrijfsvisie en de behoefte van je werknemers."

Geen trucjes, maar oprechte verandering

Na het vaststellen van de behoefte van je medewerkers is het van groot belang om ze te blijven betrekken en ze daadwerkelijk inspraak te geven, waarschuwt Van de Wiel. "Doe je dat niet, dan zien werknemers het als een trucje en bereik je het tegenovergestelde van wat je wilt. Daarnaast is gebleken dat veranderingen die door werknemers zelf ingezet worden veel meer positieve en langdurige effecten hebben."

Hou je beleid flexibel

Net als ieder ander beleid is een werkgelukbeleid nooit klaar. "Realiseer je dat beleid altijd maatwerk is en flexibel moet zijn, zeker als de omstandigheden snel veranderen. Meet periodiek hoe het met het werknemersgeluk is gesteld. Dan weet je waar je aandacht aan moet geven."

In de praktijk gebeurt dat vaak niet. "Veel bedrijven houden vast aan een strikt one-size-fits-all-beleid, terwijl we daar, juist nu, flexibel mee om zouden moeten gaan. Als iedereen straks is gevaccineerd, gaan we dan op dezelfde voet verder als nu? De behoefte van nu is wellicht anders dan de behoefte in de toekomst. Het vereist goede monitoring om dat vast te kunnen stellen. Neem de uitgangspunten van je beleid dus periodiek onder de loep en stuur bij waar nodig."

Als iedereen straks is gevaccineerd, gaan we dan op dezelfde voet verder als nu?

Wat kun je nu al doen?

Een beleid schrijven en implementeren kost veel tijd. Daarom geeft hij een aantal tips waar je vandaag al mee kunt beginnen. “Op basis van mijn ervaring zijn er een aantal thema’s die altijd terugkomen. Dat zijn: aandacht, contact met collega’s en nog meer aandacht. Het management speelt hier een grote rol in. Laat je leidinggevenden tijd maken om een echt gesprek met hun teamleden te hebben. Stimuleer collega’s om, bijvoorbeeld tijdens een week- of dagstart, elkaar complimenten te geven, elkaar te vertellen waar ze trots op zijn en waar ze dankbaar voor zijn. Zo creëer je een fijne werksfeer en cultuur waarin werknemers zich gewaardeerd voelen.”

Dit artikel is tot stand gekomen in samenwerking met [VLC & Partners](#).