

Hoe haal je als ondernemer het maximale uit je bedrijf én personeel? Dit jaar verschijnt in de IJmondiaan namens de OV IJmond een serie van zes inspiratie-artikelen. OV IJmond-lid Patrick R. van Zuijlen van Dé Bedrijfsoptimalisator® deelt zijn visie en ervaringen. Vandaag: hoe zorg je voor meer werkgeluk bij je personeel?

OV IJmond: gelukkige werknemers zijn goed voor elk bedrijf



Hoe zorg je voor meer WERKGELUK bij je PERSONEEL?



Fotografie: Reinder Weidijk

In de laatste IJmondiaan van 2018 vertelde Van Zuijlen namens de OV IJmond reeds over het belang van werkgeluk bij werknemers. Gelukkig personeel houdt je immers beter binnen je onderneming. Bovendien zullen ze minder ziek zijn en tegelijkertijd een hogere arbeidsproductiviteit aan de dag leggen, waardoor de winstgevendheid van je bedrijf stijgt.

Hoe is het gesteld met werkgeluk in je bedrijf?

Uit onderzoek van Van Zuijlen blijkt

dat werknemers hun werkzame geluk gemiddeld op een kleine 7 inschalen, terwijl ze eigenlijk een dikke 9 verlangen. 'Dat betekent dat een gemiddelde werkgever bij zijn werknemers nog ruim 2 extra punten, oftewel een kwart van het totale arbeidsgelukpotentieel, te winnen heeft. Dat is gigantisch veel.'

Maar hoe realiseer je dit als werkgever? 'Als ondernemer zul je dit veranderingsproces als strategisch onderwerp zélf moeten agenderen. Werknemers nemen daar immers niet snel de tijd voor.

Bovendien is het belangrijk om niet eenmalig, maar structureel aandacht aan werkgeluk te besteden. Het is een continu-proces, waar je tijd en geld in moet willen investeren', legt Van Zuijlen uit. 'Het goede nieuws is, dat deze investering doorgaans dubbel en dwars wordt terugverdiend.' 'Vervolgens is het belangrijk om te inventariseren hoe het momenteel gesteld is met het werkgeluk in de organisatie. Doe een nulmeting. Dat kun je doen met interviews,

Lees verder op de volgende pagina

OM WERKGELUK TE VERHOGEN, IS VERANDERING IN GEDRAG BELANGRIJK. ECHTER: MENSEN HOUDEN NIEUW GEDRAG VAAK LASTIG VOL. WAAROM ZE SNEL AFHAKEN? 'KORT GEZEGD DRAAIT HET OM DRIE FACTOREN: TIJD, NIEUW GEDRAG EN GEWENNING. WENNEN AAN NIEUW GEDRAG VRAAGT TIJD', ZEGT VAN ZUIJLEN.

Vervolg van vorige pagina

zowel individueel als in een groep, app of met een vragenlijst, die je digitaal kunt vinden via de url <https://goo.gl/mVUfrk>. Als je deze inventarisatie laat uitvoeren door een externe partij, dan heb je het voordeel dat mensen openhartiger spreken. Uit de antwoorden volgen conclusies en de behoefte van de onderneming.'

Hoe gelukkig wil je je medewerkers krijgen?

Vanuit de behoefte wordt samen met het personeel een plan gemaakt. Belangrijk is om een continu proces te ontwerpen. Waarom continu? 'Werkgeluk en vitaliteit vragen om een verandering in mindset en gedragsverandering; van personeel én management', legt Van Zuijlen uit. 'Het is belangrijk om iedereen continu te stimuleren en te motiveren om de gewenste gedragsverandering te realiseren. Dus gooi er niet één los workshopje tegenaan, want dan gaat iedereen zo weer op de oude, vertrouwde voet verder. Maar kies voor continue aandacht.'

Waarop letten bij gedragsverandering?

Om werkgeluk te verhogen, is verandering in gedrag belangrijk. Echter: mensen houden nieuw gedrag vaak lastig vol. Waarom ze snel afhaken? 'Kort gezegd draait het om drie factoren: tijd, nieuw gedrag en gewenning. Wennen aan nieuw gedrag vraagt tijd', zegt Van Zuijlen.

Laten we als voorbeeld een goed voornemen voor het nieuwe jaar nemen: sporten en afvallen.

Mensen zijn zich echt wel bewust dat (meer) sporten heel goed voor hen is. 'Na de eerste stap, de beslissing 'ik wil afvallen', is het belangrijk om deze beslissing en consequenties ook heel bewust te accepteren: 'Ja, als ik wil afvallen,



Patrick R. van Zuijlen

betekent dat ik driemaal per week naar de sportschool ga.' Dat is belangrijk. Anders blijft het bij woorden zonder diepere motivatie (stap 2). De derde stap is dat je tijd neemt, met een herhaling, liefst op vaste tijden. Dat je bijvoorbeeld maandag-, woensdag- en vrijdagavond op vaste tijden naar die sportschool gaat. Zo voorkom je discussie met jezelf of je wel of niet gaat en wordt sporten een nieuwe gewoonte. Je gaat derhalve losse acties omzetten naar

een gewoonte. Regelmaat is daarin essentieel. Net zolang totdat je eraan went. Een succesvolle invoer van werkgeluk werkt precies zo.'

Werkgeluk als onderdeel van professionele bedrijfsvoering

Naast het faciliteren van persoonlijk werkgeluk is er nog een andere belangrijke rol voor de werkgever: professionele bedrijfsvoering. Is er voldoende duidelijkheid over de koers van de onderneming? Wordt er voldoende gecommuniceerd? Hoe staat het met het leiderschap en samenwerking? Is er een vloeiende samenwerking tussen mensen, directie en afdelingen? Ook vinden jongere werknemers het steeds belangrijker dat zij zich kunnen herkennen in de betekenis van een bedrijf. Welke bijdrage levert een bedrijf aan een betere wereld of aan de lokale maatschappij?

Conclusie

Werkgeluk is één van de meest prettige manieren om de winstgevendheid van je bedrijf te laten groeien. Het is een gedeelde verantwoordelijkheid van werknemer en werkgever. 'Je doet het samen. Werkgeluk is een onderdeel van geluk en daarmee niet beperkt tot de arbeidssituatie. Wie wil er nou niet gelukkiger worden? Zet nu de eerste stap: start een inventarisatie en vul via <https://goo.gl/mVUfrk> de vragenlijst in', besluit Van Zuijlen. 'Ik wens iedereen veel werkgeluk!'

Meer info?

Zie www.eigenfundament.nl/ eigen-werkgeluk en www.bedrijfsoptimalisator.nl

Meer informatie?
Bekijk de website
www.ovijmond.nl