

TIPS WERKGELUK

Houd je organisatie daadkrachtig

Het gevoel van betrokkenheid en verantwoordelijkheid neemt toe in een platte organisatie. Collega's werken vanuit gelijkwaardigheid aan een gemeenschappelijk doel. Dit voedt de intrinsieke motivatie en levert creativiteit van onderop. Door teveel (midden)management en statische periodieke controles worden je mensen niet uitgedaagd om méér, beter of slimmer te werken.

Communiceer duidelijk je doel en visie en betrek je medewerkers hierbij

Medewerkers klagen vaak dat het management niet (voldoende) communiceert over de visie van de organisatie. Zij willen het gevoel hebben dat zij gewaardeerd worden, dat ze iets terugkrijgen voor hun inspanningen en dat zij weten wat hun eigen bijdrage is aan het grotere geheel. Betrek medewerkers vanuit alle lagen van de organisatie bij het opstellen van je beleid en je komt tot hele interessante inzichten!

Zorg voor voldoende ruimte en regelmogelijkheden

Steeds vaker blijkt dat medewerkers die weinig regelruimte hebben meer stress ervaren en daardoor ontevreden zijn. Hoe meer medewerkers het gevoel hebben dat ze hun eigen werk kunnen indelen, hoe tevredener ze zijn. Zelfs de kleinste hoeveelheid regelruimte kan al zorgen voor gelukkigere medewerkers.

Een coach als leidinggevende

Effectief leiderschap gaat tegenwoordig meer richting coaching dan sturing. Let daarbij wel op de individuele verschillen tussen je medewerkers. Het wegvallen van een sturende leidinggevende kan bij de een het gevoel oproepen dat hij in de steek gelaten wordt, en een ander neemt juist te veel verantwoordelijk op zich, wat weer risico's van stress en overspannenheid met zich meebrengt.

Focus en stuur op resultaat

Vergroot het verantwoordelijkheidsgevoel van je medewerkers door te sturen op resultaat (output) in plaats van gewerkte uren. Geef mensen meer vrijheid wanneer ze werken en waar ze werken, zo lang het duidelijk is wat je verwacht van het geleverde werk.

Benut de competenties van je medewerkers

Richt de verdeling van werk in op basis van individuele competenties, in plaats van afgebakende functieprofielen. Zo maak je beter gebruik van de veelzijdigheid aan kennis en kunde binnen de organisatie.

Stimuleer kennis en ontwikkeling

Stimuleer je medewerkers om te blijven leren en te ontwikkelen. Blijf hen uitdagen en geef hen de ruimte om ambities te ontplooiën. Gun medewerkers ook eens een kijkje in de keuken van andere bedrijven om kennis en ervaring op te doen, bijvoorbeeld tijdens de Dag van de Mobiliteit op 6 april a.s.. Dit is ook een mooie manier om hen 'duurzaam inzetbaar' te houden.

Hou ook rekening met privéomstandigheden

Het krijgen van een baby, het overlijden van een familielid of vriend, een echtscheiding, etc. kan voor veel stress zorgen. Soms moeten privéaangelegenheden geadresseerd en bespreekbaar gemaakt worden.

Zorg voor een eerlijke beloning

Hoe groter het verschil tussen wat medewerkers menen te moeten verdienen en wat zij daadwerkelijk verdienen, hoe minder gelukkig zij zullen zijn. Het is vooral de perceptie die belangrijk is bij dit punt. Maak dit bespreekbaar.

Pak kleine ergernissen aan

Medewerkerstevredenheid kan sterk beïnvloed worden door kleine dagelijkse ergernissen. Wordt er door iedereen geklaagd over de koffie die niet lekker

is? Verlaag de drempel voor het praten hierover en melden van ongemakken. Oftewel zorg dat deze kleine ergernissen worden aangepakt.

Geef je feedback, maar ook eens een complimentje

Negatieve feedback kan pijnlijk zijn, maar het biedt de kans om te verbeteren. Medewerkers die positieve feedback ontvangen kunnen een euforisch gevoel ervaren. De juiste feedback kan ervoor zorgen dat medewerkers het gevoel hebben bij te dragen aan het succes van de organisatie. Maar weet dat een complimentje vaak ook al wonderen doet!

Zorg voor voldoende uitdaging en afwisseling in het werk

Medewerkers zijn over het algemeen meer tevreden met hun baan als deze complexer en gevarieerder is. Probeer daarom waar mogelijk een functie afwisselend te maken en werk bijvoorbeeld ook eens met multidisciplinaire projectteams.

Gelukkig in het leven, gelukkig op het werk?

Mensen die over het algemeen gelukkig zijn, zijn ook gelukkiger op hun werk. Dat blijkt uit een analyse van 223 studies over het verband tussen werktevredenheid en geluk. De andere kant van het verhaal is dat minder gelukkige mensen, over het algemeen minder tevreden zijn met hun werk. Soms is het dus gewoon niet mogelijk om medewerkers tevreden te krijgen over hun werk, omdat het soort geluk dat een medewerker zoekt niet op het werk gevonden wordt.

Bron: P&O actueel