

# Werktevredenheid **VS** *werkgeluk*



REIS  WERK

  
bhappy@work

# Werktevredenheid vs werkgeluk: *wat maakt het uit?*

Organisaties meten vaak de medewerkerstevredenheid, maar dit wordt steeds vaker vervangen door het meten van het werkgeluk. Waarom is dit? Zit er verschil tussen tevreden medewerkers en gelukkige medewerkers? Zeker! In dit whitepaper lees je het exacte verschil en leer je meer over het belang van investeren in werkgeluk.

## **Werktevredenheid**

Werktevredenheid gaat over hoe tevreden je medewerkers zijn. Factoren zoals salaris, arbeidsvoorwaarden, de werkomgeving, ICT, doorgroeimogelijkheden beïnvloeden de werktevredenheid.

Vragen hierover zijn meestal vragen waar even over nagedacht moet worden. Mensen maken vaak een lijstje met plussen en minnen als het om deze factoren gaat. Zo kan het salaris niet heel hoog zijn, maar is er wel ieder jaar ruimte voor opleidingen en gelden er flexibele werktijden. De vragen gaan ook meestal over een langere periode, er worden dus afwegingen gemaakt. Of iemand wel of niet tevreden is, is meestal een rationeel proces.

Het gevoel van werk(on)tevredenheid hoeft niet dagelijks aanwezig te zijn. Vaak komt het gevoel pas naar boven wanneer als er bewust nagedacht wordt over deze factoren.

Wat ook opvalt is dat factoren die een gevoel van werktevredenheid beïnvloeden (vaak) externe factoren zijn. Ze komen van buitenaf, het zijn extrinsiek motiverende factoren.

Daarbij betekent tevreden zijn over het werk niet dat iemand ook gelukkig is in het werk.

## **Werkgeluk**

Werkgeluk is het gevoel dat het werk een medewerker geeft. Het is veel meer iets wat iemand van binnen voelt. Werkgeluk zorgt voor intrinsieke motivatie. Werkgeluk is gekoppeld aan emotie. Het echt kunnen genieten van het werk, vrolijk zijn op het werk, het na het werk ook weer fluitend naar huis gaan. Dat is werkgeluk. Werkgeluk gaat om dingen als betekenis/zingeving, persoonlijke groei, verbinding met anderen.

Wat een gevoel van werkgeluk is, is voor iedereen anders. Maar werkgeluk gaat wel echt om het werk zelf!

Dit maakt het voor werkgevers misschien ook wel lastiger om het werkgeluk van de medewerkers positief te beïnvloeden. Maar het kan zeker. Werkgeluk is ook te meten maar omdat het met emotie te maken heeft, is het verstandig om het vaker per jaar te meten, dan 1x per jaar.

Werkgeluk creëren is dus niet een kwestie van een druk op de knop. Nee, creëren van werkgeluk is een proces van groeien. Werkgeluk kan groeien op individueel, team en organisatieniveau.



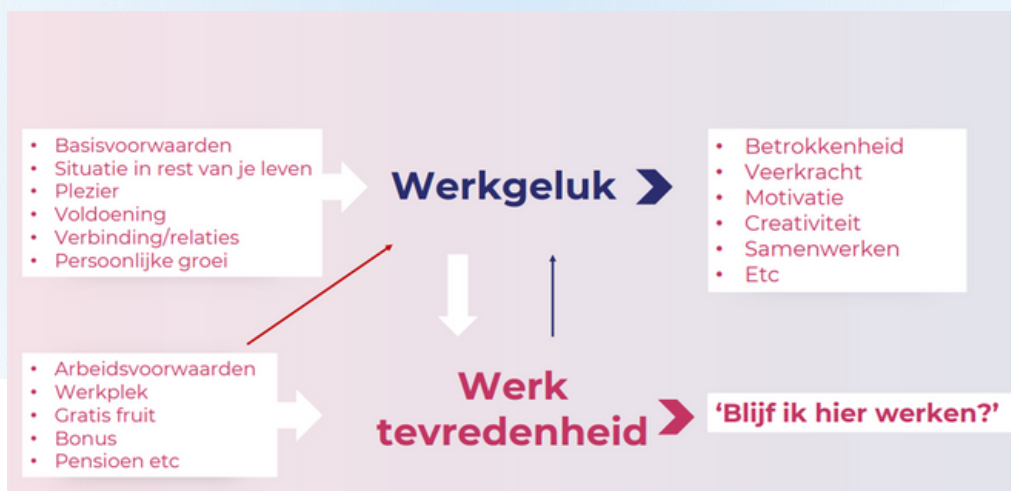


## Waarom investeren in werkgeluk?

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat gelukkige medewerkers onder andere creatiever en productiever zijn, beter presteren. Maar ook blijkt dat er op de werkvloer met gelukkige medewerkers minder fouten gemaakt worden en ongelukken gebeuren. Gelukkige medewerkers gaan beter om met tegenslagen, zijn veerkrachtiger, hebben minder last van werkstress en ze zijn minder vaak ziek.

## Relatie tussen werkgeluk en werktevredenheid

Alhoewel er dus echt een verschil is tussen werkgeluk en werktevredenheid, is er wel een relatie tussen de twee. Het onderstaande plaatje geeft dat goed weer.



Werkgeluk en werktevredenheid beïnvloeden elkaar. Maar het effect van werkgeluk op de werktevredenheid is sterker dan andersom. Kijken we naar de basisvoorwaarden, dan kun je denken aan een eerlijk salaris. Wanneer het inkomen zo laag is dat de medewerker moeite heeft met het hoofd boven water houden, zich iedere maand weer af vraagt hoe ook de laatste dagen goed te eten, dan beïnvloedt dit echt het werkgeluk. Maar gaat het om "veel" geld verdienen, dan is er sprake van een arbeidsvoorwaarde die gekoppeld zit aan de werktevredenheid.

De pijlers van werkgeluk hebben invloed op bijvoorbeeld de motivatie van medewerkers, hun veerkracht, hun betrokkenheid. De elementen die werktevredenheid beïnvloeden zijn vaak kortdurend is (een salarisverhoging maakt even blij, maar na een paar maanden, gaat het gewoon op in de rest en is het positieve effect weg).

De elementen van werkgeluk, zoals goede relaties met collega's, verder kunnen ontwikkelen, plezier hebben op de werkvloer hebben een langduriger effect. Kijk ook eens naar [dit filmpje](#) op Youtube: Herkenbaar?

Een medewerker kan best tevreden zijn over het salaris, totdat diegene ontdekt dat een collega voor hetzelfde werk meer geld krijgt. Dan voelt datzelfde salaris ineens toch wat anders.

Een ander voorbeeld is dat gratis fruit op de werkvloer regelmatig maar door een klein deel van de medewerkers wordt gebruikt. Maar op het moment dat het niet meer aangeboden wordt, zijn er ook medewerkers die er nooit gebruikt van maakten boos omdat het niet meer wordt aangeboden. Bij arbeidsvoorwaarden is het nadeel dus dat ze vaak kortdurend een positief effect hebben, maar het negatieve effect wanneer je het afneemt groot is.

# Pijlers van werkgeluk

De volgende 4 pijlers stimuleren een cultuur van werkgeluk; een positieve werkcultuur.

- Voldoening (ook wel zingeving of purpose genoemd)
- Verbinding
- Positiviteit, plezier
- Persoonlijke groei

Wat houden de pijlers precies in en wat kun je doen om deze pijlers op de werkvloer te stimuleren? Bij iedere pijler lees je een voorbeeld van wat een werkgever kan doen, en welke tips je de medewerker mee kunt geven om zelf aan de pijlers te werken.

In aanvulling op deze pijlers, wordt ook de correlatie tussen vitaliteit en werkgeluk belicht, wat een grote rol speelt. Zoals eerder vermeld, blijkt uit onderzoek dat werknemers die een hoog niveau van werkgeluk ervaren, minder vaak ziek zijn. Maar vooralsnog is er geen wetenschappelijke onderbouwing van de vraag of gezond zijn een positieve of negatieve invloed heeft op werkgeluk.

## Verbinding

Bij de pijler verbinden gaat het om (sociaal) contact met anderen. Hoe werkt het team samen? Kennen collega's elkaar en is er vertrouwen. Word iedereen eerlijk behandeld? Mag iedereen zichzelf zijn op het werk? Het gaat om psychologische veiligheid.

Zo bleek uit onderzoek van Google dat een team met middelmatige krachten wat goed samenwerkt, beter presteert dan een team wat bestaat uit vaktoppers met een mindere samenwerking.

Wat zijn voorbeelden van wat je kunt doen om deze pijler positief te stimuleren?

- Maak ook als het (te) druk is tijd voor een praatje met je medewerkers;
- Verras je medewerkers eens met een kaartje of geef een welgemeend compliment;
- Betrek je team bij de werving en selectie van nieuwe collega's;
- Maak samen met je team duidelijk afspraken over gewenst en ongewenst gedrag en spreek mensen hier ook op aan.

## Voldoening

In plaats van voldoening kun je ook spreken van zingeving of betekenis. We willen in ons werk iets nuttigs doen, we willen graag dat ons werk een verschil maakt voor anderen.

- Weet de medewerker wat de kernwaarden zijn? Heeft diegene ze nog niet scherp, spoor dan aan om hier mee aan de slag te gaan. Laat de medewerker nadenken over de kernwaarden van de organisatie en of deze (voor een groot deel) aansluiten bij de persoonlijke kernwaarden. Op internet vind je mooie gratis tips en kernwaardenlijsten die kunnen helpen.
- Ga met het team in gesprek over dit onderwerp. Hoe dragen jullie als team bij aan de doelstellingen van de organisatie? Voor wie maken jullie het verschil? Wat vinden jullie het belangrijkste in jullie werk.

## Positiviteit

Positiviteit, plezier heeft te maken met letterlijk plezier maken met collega's, met het hebben van een positieve houding, met energie. En ja, samen lachen op de werkvloer hoort hier zeker ook bij. Maar dat is het niet alleen.

We richten ons makkelijker op wat niet goed gaat, dan op wat wel goed gaat. Dat mag anders!

- Motiveer je medewerkers om aan het einde van iedere dag 3 positieve dingen op te schrijven. En vergeet hierbij de kleine dingen niet zoals het zonnetje op je gezicht bij een lunchwandeling, een leuk gesprek met een klant, het afronden van een vervelende klus. Maak het niet te groot. Maar door dit iedere dag te doen, ontwikkel je een positieve mindset.
- Op teamniveau kun je bijvoorbeeld ieder werkoverleg beginnen met een rondje positieve ervaringen. Iedereen deelt een positieve ervaring. Waak ervoor dat dit geen rondje wordt waarin alleen maar "grote successen" gedeeld worden. Geef dan als leidinggevende het goede voorbeeld door (juist) kleine positieve ervaringen te delen.
- Vier successen! En ook hier....maak het niet te groot. Zorg dat er kleine mijlpalen zijn. Dan heb je ook vaker iets te vieren.



## Persoonlijke groei

We willen graag doen waar we goed in zijn. Maar we willen ook uitgedaagd worden om (nog) beter te worden en ook zelfstandigheid en ruimte in ons werk ervaren. Dit kan gaan over invloed op de inhoud van de taken, over vrijheid om zelf tijd in te delen, over hoe het werk gedaan wordt. Men ziet graag resultaat zien van het werk.

Een paar voorbeelden van wat je kunt doen:

- Geef je medewerkers de tip om de werkdag te beginnen met de taak waar je het meest tegenop ziet (eat that frog...)
- Moedig hen aan eens buiten de comfortzone te gaan.
- Geef je medewerkers op een goede manier feedback en help bij het ontwikkelen van een groei mindset.
- Zorg dat resultaten zichtbaar worden en vier successen.
- Wees creatief en denk out of the box. Medewerkers hebben vaak veel meer talenten dan jij als werkgever ziet in de uitvoering van hun functie.

Zo organiseerde werkgever X intern een Dragon's Den. Alle medewerkers mochten ideeën aanleveren over het verbeteren van de digitale dienstverlening van de werkgever. Ze werden geholpen door specialisten bij het uitwerken van hun plan en mochten hun plannen vervolgens zelf presenteren aan de directie (waar ook alle andere collega's bij aanwezig mochten zijn, dus ook meteen een avond vol gezelligheid en saamenzijn). Een aantal plannen werden ook echt uitgewerkt. De bedenker maakte deel uit van het projectteam dat het idee werkelijkheid maakte.



*Alles wat je aandacht geeft groeit.*

**Abi Voice**





## Tot slot

Valt je nog iets op? De voorbeelden om aan de slag te gaan met werkgeluk brengen geen maandelijks terugkerende kosten met zich mee. Je hoeft dus geen grote budgetten te hebben om ermee aan de slag te gaan!

Ga jij naast de medewerkerstevredenheid nu (ook) aan de slag met het werkgeluk van jouw medewerkers?

## Disclaimer

Deze whitepaper is geschreven door Bhappy@work. Je mag het natuurlijk printen. Ben je enthousiast, dan mag je het ook met anderen delen. Wil je onderdelen uit dit whitepaper ergens anders publiceren, dan mag dat. Voeg dan wel een bronvermelding toe. Deze whitepaper mag je niet verkopen aan anderen, of zonder toestemming op een andere manier commercieel inzetten.

