



Door de krapte op de arbeidsmarkt zitten werkgevers in een situatie waarin de (potentiële) werknemer alle schaakstukken in handen heeft. Het bieden van een goed salaris is lang niet meer voldoende om het schaarse talent naar jouw bedrijf te trekken. Wie zoekende is naar dé formule om medewerkers te werven en vervolgens ook te behouden, moet meer inzetten op het geluk dat werknemers ervaren op de werkvloer. En dat gaat een stuk verder dan alleen het financiële plaatje.

Werkgeluk wordt steeds vaker geroepen als belangrijkste antwoord op het bevorderen van duurzame inzetbaarheid. Als managers moeten we die oproep serieus nemen. Werkgeluk is geen modewoord; het is een drijvende kracht achter succesvol werkgeverschap en productieve teams. Organisaties die investeren in het welzijn van hun werknemers plukken de vruchten van toegenomen betrokkenheid en prestaties.

Werken om te leven

In de afgelopen decennia is er een duidelijke verschuiving geweest naar het belang van de balans tussen werk en privé. Deze verschuiving weerspiegelt de groeiende welvaart en vrijheid in Nederland van de afgelopen eeuw. Werk is niet langer louter een middel om te overleven; ons werk speelt inmiddels een belangrijke rol in het complete plaatje van ons leven. We leven niet om te werken, maar werken om te leven. Nieuwe generaties leggen steeds meer de nadruk op de maatschappelijke functie van hun werk. Daarnaast is parttime werken in Nederland al lange tijd niet meer beperkt tot iets waar je pas aan begint als je kinderen krijgt.

Werkgeluk komt dus steeds meer in de schijnwerpers te staan omdat mensen streven naar een gebalanceerd leven waar ze positieve energie van krijgen. Managers en organisaties moeten zich bewust zijn van deze verschuiving en zich aanpassen aan de behoeften van hun werknemers. Bijvoorbeeld door flexibele werktijden, thuiswerken en parttime werken mogelijk te maken.

Onvoldoende aandacht besteden aan werkgeluk kan bovendien aanzienlijke risico's voor het bedrijf met zich meebrengen.

Werkgeluk is meer dan tevredenheid

Om te beginnen is het definiëren van werkgeluk essentieel om de rol ervan in het succes van een organisatie te begrijpen. Geluk ervaren op de werkvloer gaat verder dan tevredenheid, maar om het ervaren van energie en motivatie bij het betreden van de werkomgeving. Zowel collegialiteit als de inhoud van het werk spelen hierin een essentiële rol.

Met alleen teambuilding activiteiten kom je er niet

De band die werknemers met teamgenoten opbouwen bepaalt niet alleen het werkplezier, maar bevordert ook de productiviteit wanneer er samengewerkt moet worden. Door teams samen te brengen en communicatie te verbeteren, kan de sfeer verbeteren. Als manager speel je hier een faciliterende rol in. Dit kan door middel van teambuilding activiteiten, maar dan ben je er nog niet. Werknemers moeten zichzelf kunnen zijn en zich gewaardeerd voelen door collega's en hun manager. In plaats van grootschalige happiness-programma's kun je beter investeren in een cultuur waar persoonlijke aandacht en waardering van elk individu centraal staan. Het is belangrijk om te laten zien dat je als werkgever om je werknemers geeft en hun welzijn serieus neemt. Bijvoorbeeld door regelmatig een-op-een-gesprekken te voeren, complimenten te geven en successen samen te vieren.

De kans bestaat uiteraard dat er veel verschillen zijn onderling en dat werknemers hun definitie van werkgeluk allemaal anders indelen. Dat is geen belemmering, maar een kans. Wanneer collega's van verschillende culturen, achtergronden en overtuigingen goed met elkaar samenwerken, kan dat de kwaliteit die het team levert aanzienlijk verbeteren.

Aan de andere kant levert een gebrek aan waardering of respect het tegenovergestelde effect op. Wanneer een medewerker zich niet goed thuis voelt binnen een team, vergroot dat de kans aanzienlijk dat ze op korte termijn op zoek gaan naar een andere baan. Bovendien loop je het risico dat medewerkers zich niet uit durven spreken over misstanden wanneer zij het gevoel hebben dat er geen ruimte is voor hun perspectief.

Groei moet je proactief faciliteren

Naast betrokkenheid is de inhoud van het werk net zo'n belangrijk aspect van werkgeluk. Halen medewerkers voldoening uit hun functie, is er genoeg ruimte voor hun talent, en zijn er voldoende kansen voor persoonlijke én professionele groei binnen de organisatie? Als manager ben je actief betrokken bij de antwoorden op deze vragen. Belangrijk is om hier een proactieve rol aan te nemen en niet enkel te wachten tot medewerkers uit zichzelf signaleren dat ze te weinig voldoening uit hun werk halen. Werknemers willen blijven groeien in hun functie. Bied daarom ruimte voor ontwikkeling, bijvoorbeeld door het aanbieden van trainingen, opleidingen of coaching. Waak ervoor dat medewerkers hier ook echt de tijd voor krijgen én nemen.

Een medewerker die vastzit in een rol die ze naar hun mening wel hebben uitgespeeld en de ruimte niet krijgt om door te groeien, zal sneller extern gaan zoeken naar een volgende stap in hun carrière.

Doorgroeien hoeft overigens lang niet altijd een verticale stap omhoog te betekenen. Kijk ook zeker welke horizontale stappen werknemers kunnen nemen om hun talenten beter te benutten.

Niet alleen voor de medewerker

Naast het voorkomen van hoog verloop is het stimuleren van werkgeluk niet alleen een dienst voor je werknemers, maar ook voor het succes van je organisatie. Er bestaat een directe relatie tussen werkgeluk en bedrijfsprestaties. Gelukkige werknemers zijn productiever en meer betrokken bij hun taken. Iemand met 'hart voor de zaak' zal sneller harder lopen voor betere resultaten dan medewerkers die weinig motivatie of betrokkenheid voelen bij het werk dat ze doen.

Tot slot is het belangrijk om te beseffen dat werkgeluk voor elke individuele werknemer een andere invulling heeft. De balans tussen collegialiteit en inhoudelijke voldoening kan per persoon verschillen. De enige manier om dit voldoende in kaart te brengen voor de mensen uit je eigen team, is om het gesprek aan te gaan.