



HOE TE DOEN IN DE ORGANISATIE?

Vertrouwen, erkenning en trots als de essentiële randvoorwaarden voor werkgeluk. Deze randvoorwaarden zijn het meest van belang voor organisaties: dít is wat je je mensen moet bieden.

Trots: Ben je trots op (het imago van) de organisatie? En op je eigen team/afdeling? De bijdrage die je levert? Een mooie weerspiegeling van trots is dat je positief over je werk vertelt op bijvoorbeeld een verjaardag.

Vertrouwen: Dit gaat over vertrouwen hebben in de mensen die de organisatie representeren. Vertrouw je jouw leidinggevende en het hoger management? Geloof je in de visie van de organisatie? Kun je je daartoe verhouden en eraan bijdragen? Kortom: heb je vertrouwen in je organisatie?

Erkenning: Gezien worden, aandacht, waardering, bedankjes, complimenten, een lach, oogcontact. Al deze woorden hebben te maken met behoefte aan erkenning. Erkenning krijg je allereerst voor wie je bent en wat je doet, in de tweede plaats voor de resultaten die je boekt, in de derde plaats voor de manier waarop je je werk doet en ten slotte voor je toewijding aan het werk.

Aspecten die je in je werk gelukkig maken

Bijdrage: De belangrijkste aanjager van werkgeluk is het gevoel dat je een bijdrage levert en dat jouw inzet ertoe doet. Acht aspecten bepalen samen hoe sterk deze aanjager is:

- Je zeker voelen in je baan;
- Zaken die belangrijk voor je zijn bespreekbaar kunnen maken;
- Gehoord worden;
- Je doelen bereiken;
- Duidelijke doelstellingen hebben;
- Positieve feedback krijgen;
- Je gewaardeerd voelen op je werk;
- Gerespecteerd worden door je leidinggevende.

Zelfvertrouwen: Gezond zelfvertrouwen zorgt ervoor dat je besluiten kunt nemen en moeilijke taken aankunt. De elementen die zorgen voor zelfvertrouwen zijn:

- Dingen voor elkaar krijgen;
- Geloof hebben in jezelf;
- Beseffen wat de rode draad is in je loopbaan.

Overtuiging: Als je weet wat je doet, hoe je het moet doen en waarom je het doet, dan werk je met overtuiging. Je kunt dan tegen een stootje en je raakt niet uit het veld geslagen als het tegenzit. Overtuiging bestaat uit de volgende elementen:

- Gemotiveerd zijn in je werk;
- Geloven dat je efficiënt en effectief bent in je werk;
- Weten dat je veerkrachtig bent bij tegenslag;
- Voelen dat je werk een positieve invloed heeft op de wereld.

Toewijding: Toewijding is een mix van gevoelens en overtuigingen. Als je gelooft dat je iets doet wat de moeite waard is, resulteert dat in belangstelling en interesse in je werk. En dat versterkt de verbinding met de visie van de organisatie. Deze elementen hangen ermee samen:

- Iets doen wat de moeite waard is;
- Sterke positieve emoties voelen;
- Geloven in de visie van je organisatie;
- Interesse hebben in je werk.

Cultuur: De cultuur is de persoonlijkheid van een organisatie. Hoe de mensen zich in de cultuur gedragen en of je je er thuis voelt heeft grote invloed op de mate waarin je je gelukkig voelt in je werk. We onderscheiden vijf factoren die hiermee samenhangen:

- Genieten van je baan;
- Je collega's graag mogen;
- De waarden van je werkplek op prijs stellen;
- Het arbeidsethos als eerlijk ervaren;
- Controle hebben over je dagelijkse activiteiten.

Potentieel benutten: De kern van het model en dé essentie van werkgeluk is het gevoel dat je iets kunt doen met wat jij hebt meegekregen en hebt ontwikkeld in het leven. Het raakt alle bovenstaande factoren. Tegelijkertijd is het iets ongrijpbaars. Wanneer heb je je potentieel nu helemaal benut? Elke keer dat je een stap zet, besef je dat er weer andere stappen mogelijk zijn. En dus dat er nog meer vaardigheden en kwaliteiten te ontwikkelen zijn. Deze elementen helpen je je potentieel te ontplooiën:

- Je energiek voelen;
- Je kwaliteiten gebruiken;
- Je vaardigheden gebruiken;
- Iets nieuws leren;
- Uitdagingen overwinnen.