



Voorbeelden

Blijkt collegialiteit een belangrijke bron van vreugde, zorg er dan voor dat je complimenten geeft, lief en leed deelt, elkaar aanspreekt maar ook vergeeft. Je krijgt er dan in de regel nog meer collegialiteit voor terug. Werken met hart en ziel is een andere bron. Hierbij gaat het erom dat je van jezelf weet wat nu echt belangrijk is voor jezelf; echt kies voor je werk en zorgt dat je daar geconcentreerd en met focus aan kunt werken.

De vreugdevolle organisatie

Plezierig werken is goed presteren!

De actuele problematiek is duidelijk. De gezondheidszorg kost de maatschappij het bedrijfsleven en het individu veel geld. Werkgerelateerde gezondheidsklachten als RSI en burn out nemen toe. Inmiddels is het doorgedrongen dat het voorkomen veel geld, maar vooral ook veel individuele ellende kan besparen. Over hoe mensen gezond en met plezier functioneren in hun werk, hebben we voor de People & Payroll een vreugdevol gesprek.

"Mijn missie is vreugde scheppen." Aan het woord is Kees Kouwenhoven, al zo'n 20 jaar adviseur en coach en inmiddels sinds 4 jaar als zelfstandige werkzaam.

"Ik ben ervan overtuigd dat wanneer mensen met plezier werken, zij een veel hogere prestatiegraad bereiken. Een organisatie heeft er daarom alle belang bij om zorg te dragen voor de arbeidsvreugde van de mensen."

Maar waar bestaat individuele arbeidsvreugde?

"Uit veldonderzoek onder zo'n 1000 mensen is gebleken dat er zeven bronnen van vreugde zijn:

fysiek welbevinden, collegialiteit, waardering en vertrouwen, goede prestaties, groei, werken met hart en ziel en als laatste hogere zingeving. Mensen "scoren" op als deze zeven bronnen in meer of mindere mate. Zo blijken mensen met een lagere opleiding vooral de eerste twee bronnen belangrijk te vinden, terwijl hoger opgeleiden vooral uit de bronnen 'goede prestaties' en 'groei' hun vreugde te halen. Aan de hand van de zeven bronnen kun je in kaart brengen wat voor jou vreugdevol is in je werk. Weet je als medewerker waar jouw eigen vreugde uit te halen valt, dan kun je daar naar gaan handelen.

Het klinkt allemaal heel logisch, maar ook een beetje soft...

Dat is soms ook de bottleneck in dit concept. Het woord en het gevoel vreugde kan een soort hick-up geven. Het past dan niet goed in de bedrijfscultuur. Een andere term, bijvoorbeeld "voldoening" wordt dan makkelijker geaccepteerd. Als er een heel vreugdeloze situatie is, kun je dit soort termen beter helemaal achterwege laten. Eerst de basisproblemen oplossen. Bijvoorbeeld wanneer een fusieproces er voor zorgt dat bedrijfskritiek processen niet meer goed verlopen. Als dat op orde is kun je meer expliciet met de arbeidsvreugdestrategie aan de slag.

De Business Case van arbeidsvreugde

"In de organisaties waar mensen veel contact met klanten hebben, heeft de arbeidsvreugde een direct effect. Onderzoek heeft uitgewezen dat bij professionele dienstverleners 15% meer tevredenheid van medewerkers leidt tot 40% betere financiële prestaties. Mensen die vol vreugde werken zijn creatief, ze groeien in hun werk, zijn betrokken en dat straalt uit in klantencontacten en in prestaties. Mooier kan het niet. Daarnaast zullen vreugdevolle medewerkers zich langer binden aan hun werkgever."

Wat heeft de afdeling P&O aan een vreugdevol concept?

Arbeidsvreugde begint bij het individu. Als de P&O de methodiek met de zeven bronnen beschikbaar stelt kan het individu zelf zijn eigen arbeidsvreugde sturen. Dit past volledig in de ontwikkeling van Employee

Self Service. Op organisatieniveau is de arbeidsvreugdestrategie een instrument voor veranderingsprocessen. Uiteindelijk geeft P&O dus de mogelijkheid om zelf meer veranderkundig en strategisch bezig te kunnen zijn."

En medewerkertevredenheids-onderzoeken dan?

Deze geven de medewerker veelal niet direct het gevoel dat er met zijn input daadwerkelijk iets gebeurt. En, het negatieve effect is dat de medewerker na het invullen van het onderzoek achterover leunt en verwacht dat zijn management alle problemen oplost. Het mooie van dit arbeidsvreugdeconcept is dat een medewerker er zelf direct mee aan de slag kan. Hij kan het zelf gaan gebruiken om zijn Pop mee in te vullen of ter voorbereiding van zijn beoordelingsgesprek. Ik benadruk dan ook altijd dat je zelf primair verantwoordelijk bent voor je eigen arbeidsvreugde.

Je kunt de systematiek dus kleinschalig invoeren zonder dat eerst organisatie-brede consensus nodig is. Een afdeling P&O-team kan zelf beslissen of men hiermee gaat werken.

Wanneer zou een organisatie u moeten inschakelen?

"Hiervan zijn voorbeelden te over. Denk bijvoorbeeld aan een organisatie die het ziekteverzuim wil terugbrengen of na een reorganisatie nieuw elan wil scheppen. Of een organisatie waar een fusieproces lijkt te mislukken. Maar ook werk ik met veel plezier natuurlijk – voor een snel gegroeide organisatie die graag het plezier van het eerste pioniersuur wil vasthouden

In het najaar zal van Kees Kouwenhoven een boek verschijnen. Dit boek zal zowel managers maar zeker ook individuele werknemers tools aanreiken om vreugdevol te kunnen presteren. Meer informatie over dit boek, maar ook over het vreugdevolle concept met de zeven bronnen van arbeidsvreugde is te vinden op www.Ckouwenhoven.nl of via email kees@ckouwenhoven.nl