

Meer geluk in je werk: oefening

Herken je de signalen van een (aankomende) bore-out bij je medewerker? Als hij of zij ongelukkig op het werk is, kun je hem of haar helpen door te kijken naar wat er precies (on)gelukkig maakt. Deze 'geluk top-12' oefening is opgezet door hoogleraar arbeidspsychologie Peter Warr en journalist Guy Clapperton. Het is een concrete manier om inzichtelijk te maken waar het aan geluk ontbreekt én om afspraken te maken voor verbetering.

Voordat je begint

Leg aan je medewerker uit waarom je deze oefening wilt doen. *Uit onderzoek blijkt dat er 12 factoren zijn die je geluk op het werk bepalen. Deze invuloefening geeft je daar zelf meer inzicht in. Zo kunnen we samen kijken hoe je (nog) gelukkig(er) kunt worden op het werk, en wat we daaraan kunnen doen.*



Belangrijk

Je medewerker hoeft de antwoorden die hij of zij opschrijft **niet** aan jou te laten zien.

Vergeet niet dat je medewerker altijd zelf bepaalt waarover hij of zij het met jou wil hebben. Spel open vragen voor een dieper gesprek en respecteer de grenzen die worden aangegeven.

Zo werkt het

1

Voor het gesprek

- Print de pagina met de invuloefening uit of stuur deze per email vooraf naar je medewerker.
- Vraag je medewerker om deze oefening vooraf voor zichzelf in te vullen en deze mee te nemen naar het gesprek.

2

In gesprek met je medewerker

Plan een afspraak in met je medewerker van minimaal 30 minuten. Het is verstandig ook het half uur erna vrij te houden, voor het geval uitloop nodig is. Kap het gesprek ook niet te vroeg af omdat jij of je medewerker door moet naar een andere afspraak. Neem de tijd!

Belangrijk: *je medewerker hoeft de antwoorden niet aan jou te laten zien. Hij of zij doet dit voor zichzelf.*

Jouw taak als leidinggevende: helpen het geluk te vergroten door concrete afspraken te maken.

De vragen die je stelt in het gesprek:

- Zijn er geluksfactoren die een cijfer lager dan 5 hebben gescoord én waarbij je hebt aangegeven ze belangrijk te vinden? Wil je daar iets over delen?
- Waarom scoort deze geluksfactor zo hoog of laag voor jou?
- Hoe of wanneer zou deze geluksfactor een beter cijfer scoren? Wat bedoel je daar precies mee?

Ga door naar stap 3.

Zo werkt het

3

Maak de afspraken concreet

- Welke geluksfactor willen we dat als eerste verbetert? En welke als tweede, en derde? Noteer ze in volgorde. Gebruik hiervoor het overzicht voor de afspraken, of zet ze in een e-mail.
 - Het is belangrijk dat het zwart op wit staat en dat jullie beiden het overzicht hebben.
- **Hoe** gaan we die geluksfactoren verbeteren? Maak het concreet. Wat is er nodig? Wie is er nodig? Wanneer is dat nodig?
 - Vul dit in op het overzicht met afspraken.
- Spreek tot slot concreet af wanneer jullie beiden willen dat dit verbeterd is. Dit kan morgen, volgende week, volgende maand of over een X aantal maanden zijn. Kies voor een realistische planning. Het doel is om de verbetering in gang te zetten. Zolang er **stap voor stap** aan verbetering wordt gewerkt, zal het eindresultaat ook op lange termijn beter zijn.

Opvolging: zorg dat jij als leidinggevende een volgende afspraak plant met je medewerker. Hierin pak je de gemaakte afspraken erbij en bespreek je samen hoe het gaat. Zo houden jullie allebei grip op de verbetering en kunnen jullie bijsturen waar nodig.

1

Je medewerker vult zelf de oefening in

2

Samen ga je in gesprek over de geluksfactoren. Welke kunnen beter? En welke zijn belangrijk?

3

Maak concrete afspraken. Wat, wie & wanneer?

De invuloefening

Geluksfactoren	Welk cijfer geef je het?	Hoe belangrijk vind je het?	Waarom scoort deze geluksfactor zo voor jou?
1. Heb je zelf invloed op hoe je werkdag eruitziet?		★ ★ ★	
2. Maak je in je werk gebruik van je sterke kanten?		★ ★ ★	
3. Heb je genoeg uitdaging in je werk? Maar ook niet teveel?		★ ★ ★	
4. Heb je genoeg afwisseling in je werk? Maar ook niet teveel?		★ ★ ★	
5. Is het altijd duidelijk wat er van je wordt verwacht op het werk?		★ ★ ★	
6. Spreek je genoeg mensen op het werk en is dat prettig?		★ ★ ★	
7. Vind je dat je genoeg salaris verdient?		★ ★ ★	
8. Voelt je werkomgeving veilig en vertrouwd?		★ ★ ★	
9. Past de baan bij wie jij bent?		★ ★ ★	
10. Word je door je leidinggevende en collega's voldoende ondersteund in je werk? Gaat dat op een prettige manier?		★ ★ ★	
11. Heb je vertrouwen in de toekomst van je werk? Zie je kansen om zelf te groeien?		★ ★ ★	
12. Vind je dat jij, maar ook je collega's of klanten, eerlijk worden behandeld door de organisatie waar je werkt?		★ ★ ★	

De afspraken

Welke geluksfactor
willen we verbeteren?

Wat is de eerste stap?

Wat, wie & wanneer?

Wat zijn de volgende stappen?

Wanneer zijn we tevreden
over de verbetering?

Light blue horizontal bar for notes.

Light blue horizontal bar for notes.

Light blue horizontal bar for notes.