

RAPPORT



Voorwoord



ANOUK LAGAE **CEO ACCENT**

Beste deelnemer,

Wat bijzonder fijn dat jullie hebben deelgenomen aan De Grote Werkplezier Studie, een samenwerking van Impetus Academy en Accent! Dit getuigt dat jullie ook echt inzetten op werkplezier en het grote belang ervan inzien om talent aan te trekken én te houden.

Bij Accent is werkplezier een strategische pijler waar al meer dan 25 jaar sterk op ingezet wordt. Uit eigen ervaring weten we immers dat er betere resultaten worden geboekt wanneer mensen zich kunnen uitleven in hun job en die dus met volle overgave doen. Net daarom is het zo belangrijk om telkens op zoek te gaan naar de juiste persoon op de juiste plaats en om blijvend te investeren in het werkplezier van medewerkers. Als 'Great Place to Work' zien we het dan ook als onze missie om andere bedrijven te helpen om hierop in te zetten. Met onze jaarlijkse 'De Grote Werkplezier Studie' willen we zo ook dé barometer worden in België van hoe het gesteld is met ons nationale werkplezier. Via deze studie brengen we het werkplezier in België in kaart en geven we de deelnemende bedrijven inzicht in het werkplezier binnen hun organisatie. Op die manier willen we bewustwording creëren en er allen samen een absolute prioriteit van maken. We vonden hiervoor in Impetus Academy de perfecte partner gezien zij, naast het in kaart brengen, ook bedrijven ondersteunen met advies in het verhogen van hun werkplezier.

Ik hoop dat dit rapport als een inspiratie kan dienen en het plezier in werkplezier onderstreept.

Anouk Lagae
CEO - Accent



KEVIN Taelman CEO IMPETUS ACADEMY

Dat het welzijn van werknemers hoog op de agenda staat, is al lang geen geheim meer. Meer en meer organisaties beseffen dat het duurzaam motiveren van werknemers en het creëren van een bedrijfscultuur waarin werknemers met hun volle 'goesting' vertoeven een cruciale sleutel vormt tot hun succes!

Vanuit veelvuldig wetenschappelijk onderzoek weten we dat wie vanuit passie en volle overtuiging in zijn job staat daar zowel mentaal als fysiek de vruchten van plukt. Maar ook de organisatie vaart er wel bij, want gemotiveerde werknemers zijn werknemers die nauwgezet en productief werken, die betrokken zijn met de organisatie, die vrijwillig extra taken opnemen en zich uiterst behulpzaam opstellen ten aanzien van hun collega's.

Als spin-off van Universiteit Gent slaan we met Impetus Academy dagelijks de brug tussen wetenschap en praktijk. Vanuit een positieve mensvisie en een sterk geloof in het groeipotentieel van elk individu en elke organisatie bestaat onze missie er in organisaties te inspireren en te ondersteunen in het bevorderen van duurzame motivatie en betrokkenheid op de werkvloer. Enerzijds willen we zoveel mogelijk mensen en organisaties inzicht geven in het belang van werkplezier voor zowel de werknemer als de werkgever. Anderzijds reiken we ook de methodes aan om werkplezier in kaart te brengen en gericht te versterken.

De Grote Werkplezier Studie van Accent leunt hier perfect bij aan. Met deze pulse meting kunnen organisaties polshoogte nemen van het werkplezier bij hun werknemers en van daaruit reflecteren over gerichte acties om werk te maken van een (meer) motiverende bedrijfscultuur!

We wensen jullie veel inzicht, inspiratie, lees-, kijk- en WERKPLEZIER toe!

Kevin Taelman
CEO Impetus Academy

Inhoud

Overzicht

VOORWOORD	3
INHOUD	5
Overzicht	5
Opbouw van dit rapport	6
INLEIDING	7
Waarom werkplezier?	7
Wat is werkplezier?	7
Waarom is werkplezier zo belangrijk?	8
Welke factoren dragen bij aan werkplezier?	8
Deze survey	10
DEEL I: RESULTATEN VAN DE ALGEMENE STEEKPROEF	
Beschrijving van de steekproef	12
Hoe is het gesteld met het werkplezier?	13
Hoe is het gesteld met de determinanten voor werkplezier?	16
Hoe is het gesteld met de effecten van werkplezier?	18
DEEL II: BEDRIJFSSPECIFIEKE RESULTATEN VOOR JOUW ORGANISATIE	
Inleiding	21
Beschrijving van de steekproef	22
Hoe is het gesteld met het werkplezier?	23
Hoe is het gesteld met de determinanten voor werkplezier?	26
Hoe is het gesteld met de effecten van werkplezier?	28
HOE KAN JE HET WERKPLEZIER IN JOUW ORGANISTIE NOG VERHOGEN?	30

Opbouw van dit rapport

De rapportering van de resultaten bestaat uit twee delen:

- In het eerste deel wordt dieper ingegaan op de **resultaten van de algemene steekproef**. Dit omvat met andere woorden de gemiddelde resultaten overheen alle ondernemingen die aan de Grote Werkplezier Studie hebben deelgenomen, inclusief de gegevens van jouw organisatie.
- In het tweede deel rapporteren we vervolgens de **bedrijfsspecifieke resultaten voor jouw organisatie**. Op basis van deze resultaten krijg je inzicht in hoe het gesteld is met het werkplezier bij jouw werknemers en de aanknopingspunten die dit kan bieden voor mogelijke vervolgstappen in het bevorderen van (meer) werkplezier in jouw organisatie.

Om het leescomfort te verhogen werd voor beide delen met een afzonderlijke kleur gewerkt. De resultaten van de algemene steekproef worden aangeduid met **blauw**, de resultaten van jouw organisatie zijn aangeduid met **groen**. Zo kan je gemakkelijk je weg vinden in dit rapport.

Deze twee delen worden op analoge wijze opgebouwd volgens de drie pijlers die in de Grote Werkplezier Studie werden gemeten:

1. Werkplezier
2. Determinanten voor werkplezier
3. Effecten van werkplezier.

Bovendien wordt – naast de globale resultaten voor werkplezier – een meer gedetailleerde rapportering voorzien, waarbij verschillen tussen groepen in functie van geslacht, leeftijd, functie, statuut, type tewerkstelling en aantal jaar in dienst bij de organisatie in kaart worden gebracht.

Naast de rapportering van resultaten omvat dit rapport ook enkele **algemene aanbevelingen** over wat je als leidinggevende, HR professional of organisatie kan doen om het werkplezier bij je werknemers verder te versterken.

Dit rapport eindigt tenslotte met een korte **toelichting** bij de verschillende **initiatieven** die Impetus Academy aanbiedt om organisaties te versterken in het creëren van een bedrijfscultuur die het werkplezier en de groei van haar werknemers voedt.

Tot slot geven we je graag nog mee dat je doorheen dit rapport op verschillende plaatsen een QR-code zal vinden. Door deze code te scannen met je smartphone word je toe geleid naar een artikel, een website of een video met bijkomende informatie.

Inleiding

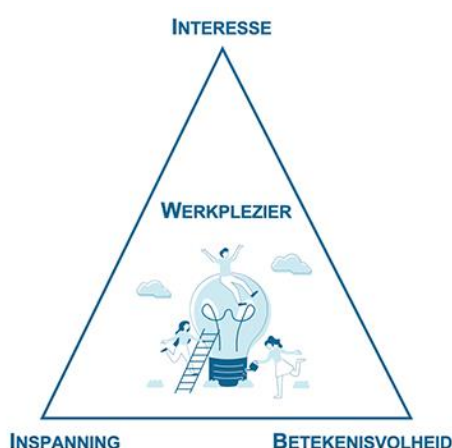
Waarom werkplezier?

Werkende volwassenen spenderen gemiddeld tussen 25% en 33% van hun wakkere uren op het werk (Harter, Schmidt & Keyes, 2003). Of werknemers graag werken dan wel hun werk als een noodzakelijk kwaad en karwei ervaren heeft belangrijke gevolgen voor hun vitaliteit en welbevinden, zowel op het werk maar ook daarbuiten.

Werkplezier is van vitaal belang, omdat werknemers die plezier ondervinden aan hun job proactiever en productiever zijn, maar ook meer volharden op momenten dat het moeilijk wordt (Gagné et al., 2015). Organisaties hebben er dan ook alle baat bij om polshoogte te nemen van hoe het gesteld is met het werkplezier bij hun werknemers en in te zetten op een bedrijfscultuur die werkplezier en betrokkenheid vooropstelt.

Wat is werkplezier?

Hoewel de term 'werk-plezier' doet vermoeden dat het zich beperkt tot het louter 'ervaren van plezier op het werk', kan dit begrip vanuit wetenschappelijk oogpunt veel breder ingevuld worden. Werkplezier gaat namelijk over het ervaren van diepgaande interesse en betekenisvolheid op het werk (Deci, Eghrari, Patrick, & Leone, 1994; Ryan & Deci, 2017), die gepaard gaan met een grote bereidheid om zich in te spannen. Werkplezier bestaat met andere woorden uit drie componenten die hand in hand gaan, namelijk interesse, betekenisvolheid en inspanning.



Interesse

Werknemers die werkplezier ervaren, geven aan meer geboeid te zijn door de inhoud van hun taken. Deze geboeidheid, nieuwsgierigheid en interesse worden in de motivatieliteratuur omschreven als intrinsieke motivatie. Als intrinsiek gemotiveerde activiteiten duurzaam worden uitgeoefend en ze een onderdeel worden van onze identiteit, dan wordt gesproken van passie. Wanneer we gedreven worden door interesse en passie, dan gaan we helemaal op in een taak.

Betekenisvolheid

Werknemers die werkplezier ervaren hechten ook waarde aan hun werk, en percipiëren hun taken als zinvol. Het verrichten van betekenisvol werk is dan ook onlosmakelijk verbonden met het effectief ervaren van werkplezier. Dit betekent dat hiertoe een soort (meer)waarde of toegevoegde waarde dient op te treden, voor zichzelf, voor anderen of voor de maatschappij.

Inspanning

Werknemers die werkplezier ervaren in hun job en de taken die ze uitvoeren, zullen een grote bereidheid vertonen om zich vrijwillig in te spannen voor het werk.

Waarom is werkplezier zo belangrijk?

Veelvuldig onderzoek toont aan dat het als organisatie de moeite loont om te investeren in het werkplezier van werknemers. Het ervaren van werkplezier is immers een belangrijke voorspeller voor zowel het welbevinden als de prestaties van werknemers. Zo blijkt dat werknemers die zich inzetten op het werk vanuit het plezier dat ze aan hun job beleven of omdat ze het werk dat ze doen persoonlijk zinvol achten gelukkiger te zijn, meer energie te hebben en zich algemeen beter in hun vel te voelen. Bovendien zijn ze minder gevoelig voor stress en symptomen van burn-out (Gagné et al., 2015).

Maar werkplezier is niet alleen gunstig voor het welbevinden van werknemers, wat als een 'softer' aspect van hun functioneren op het werk kan beschouwd worden. Het biedt ook voordelen voor hun prestaties en productiviteit op de werkvloer (Baard, Deci, & Ryan, 2004; Kuvaas, 2009).

Werknemers die werkplezier ervaren leggen namelijk meer concentratie, betrokkenheid en volharding aan de dag (Kuvaas, 2006). Bovendien zullen ze meer voldoen aan de voorgeschreven vereisten van hun functie, kunnen ze flexibeler en effectiever omgaan met onzekerheid en verandering en vertonen ze meer initiatief (Gagné et al., 2015). De wetenschap toont dan ook aan dat werkplezier en performantie niet haaks op elkaar staan, maar juist hand in hand kunnen gaan!

Welke factoren dragen bij aan werkplezier?

De bedrijfscultuur en de manier waarop leidinggevenden omgaan met hun team spelen een cruciale rol in het voeden van het werkplezier van werknemers. Binnen de Zelf-Determinatie Theorie (ZDT; Ryan & Deci, 2017), een motivatietheorie waarvan de relevantie voor de werkvloer veelvuldig is aangetoond, wordt een bevoorrechte plaats toegekend aan drie universele psychologische basisbehoeftes, namelijk autonomie, verbondenheid en competentie (ABC), die fungeren als cruciale vitamines voor de groei van werknemers.

Autonomie

Werknemers ervaren een gevoel van psychologische vrijheid in hun job. Ze hebben keuzemogelijkheden en ruimte voor initiatief nodig in ons werk. Ze willen gehoord worden en het gevoel krijgen dat hun mening ertoe doet. Ook als ze zich zorgen maken of onzeker voelen, dan willen ze zich niet geremd voelen om hierover te spreken.



Verbondenheid

Werknemers willen zich verbonden voelen met collega's en leidinggevenden, maar ook met de organisatie waarin ze werkzaam zijn. Ze willen erbij horen en zich thuis voelen op het werk.



Competentie

Werknemers willen het gevoel hebben dat ze hun taken succesvol kunnen volbrengen en dat ze hun doelen kunnen bereiken. Ze willen hun kwaliteiten en vaardigheden ten volle kunnen inzetten, maar ook kunnen groeien en hun capaciteiten verder kunnen ontplooien.



Wanneer werknemers het gevoel hebben dat ze zichzelf kunnen zijn (autonomie), dat ze goede relaties kunnen opbouwen met anderen (verbondenheid), en dat ze gewaardeerd worden voor wat ze doen en hun vaardigheden kunnen ontplooiën (competentie), dan zitten ze boordevol energie en kunnen ze problemen gemakkelijker het hoofd bieden. Ze zijn veerkrachtiger en functioneren soepeler.

Organisaties doen er dan ook goed aan in te zetten op een bedrijfscultuur die de ABC-behoefte van haar werknemers centraal plaatst. Dit kan blijken uit de waarden die ze vooropstellen, de overlegstructuren die ze hanteren, de manier waarop ze (intern) communiceren en hun aanpak bij de implementatie van verandering. Maar ook de leiderschapsstijl die leidinggevend hanteren speelt een rol bij het voeden van de ABC-behoefte van medewerkers.

Leidinggevend die in dialoog te gaan met hun team, keuzes bieden en taakinhouden optimaal proberen afstemmen op de interesses van teamleden, zullen tegemoet komen aan de behoefte aan autonomie van het team. Ook het bieden structuur is onontbeerlijk. Als het kader duidelijk is, verwachtingen en doelstellingen op heldere wijze worden gecommuniceerd en gepaste begeleiding en feedback worden geboden doorheen het proces, dan komt dit de behoefte aan competentie ten goede. Tot slot is het belangrijk dat teamleden zich gesteund voelen door hun leidinggevend. Een leidinggevende die zijn voelspriet opzet voor de signalen die zijn team uitzendt, die zich op de werkvloer laat zien en oprechte interesse toont in wat zijn medewerkers bezighoudt, zowel op als naast de werkvloer, zal een betere band met zijn team kunnen opbouwen. Samen vormen deze elementen dé sleutel tot meer werkplezier!



Deze survey

De survey waaraan je organisatie in de periode maart - mei 2021 heeft deelgenomen kadert binnen **De Grote Werkplezier Studie**, die werd ontwikkeld door Impetus Academy in opdracht van Accent. De resultaten van deze studie geven alle deelnemende ondernemingen een oriënterend beeld van hoe het is gesteld met het werkplezier binnen hun organisatie.

De studie is een **pulse meting**. Dit betekent dat de survey uit een relatief beperkt aantal vragen bestaat en louter als doelstelling heeft om polshoogte te nemen van hoe werknemers hun job op dit ogenblik beleven. De resultaten bieden dus slechts een eerste **indicatie** over de huidige temperatuur binnen de organisatie: ze kunnen richting geven aan de organisatieontwikkeling en aanknopingspunten bieden voor meer verdiepende analyse en concrete HR initiatieven.

Je deelname aan De Grote Werkplezier Studie kan dan ook beschouwd worden als een **eerste stap in een duurzamer traject** ter bevordering van het werkplezier binnen je organisatie.

Concreet werden de volgende drie pijlers in de Grote Werkplezier Studie kaart gebracht:

1. Werkplezier

Hoe is het gesteld met het gemiddelde werkplezier bij werknemers binnen je organisatie? Hoe zit het met de verdeling tussen werknemers die laag, matig en hoog scoren op werkplezier?

2. Determinanten voor werkplezier

Hoe tevreden zijn werknemers met de balans tussen werk- en privéleven, de verbondenheid met de collega's en de mate van erkenning en waardering die ze krijgen op het werk? Hoe tevreden is men met de aanpak van de direct leidinggevende?

3. Effecten van werkplezier

Hoe is het gesteld met de jobtevredenheid bij werknemers binnen je organisatie? In welke mate overwegen werknemers om hun job te verlaten? En in welke mate zouden werknemers de organisatie als werkgever aanbevelen?

De gegevens van alle deelnemende ondernemingen aan de Grote Werkplezier Studie werden op groepsniveau verwerkt en gerapporteerd. Deze algemene resultaten voor elk van de bovenstaande drie pijlers zijn opgenomen in het voorliggend rapport, zodat elke individuele deelnemende organisatie kan nagaan hoe de eigen resultaten zich verhouden ten opzichte van het globale gemiddelde.

Naast de resultaten van de algemene steekproef omvat dit rapport uiteraard ook de specifieke resultaten voor jouw organisatie. Hierin wordt een algemeen beeld geschetst van het werkplezier binnen je organisatie, en zijn tevens verschillen tussen groepen in functie van geslacht, leeftijd, functie, statuut, type tewerkstelling en aantal jaar in dienst bij de organisatie opgenomen.

RESULTATEN VAN DE ALGEMENE STEEKPROEF

PULSE METING

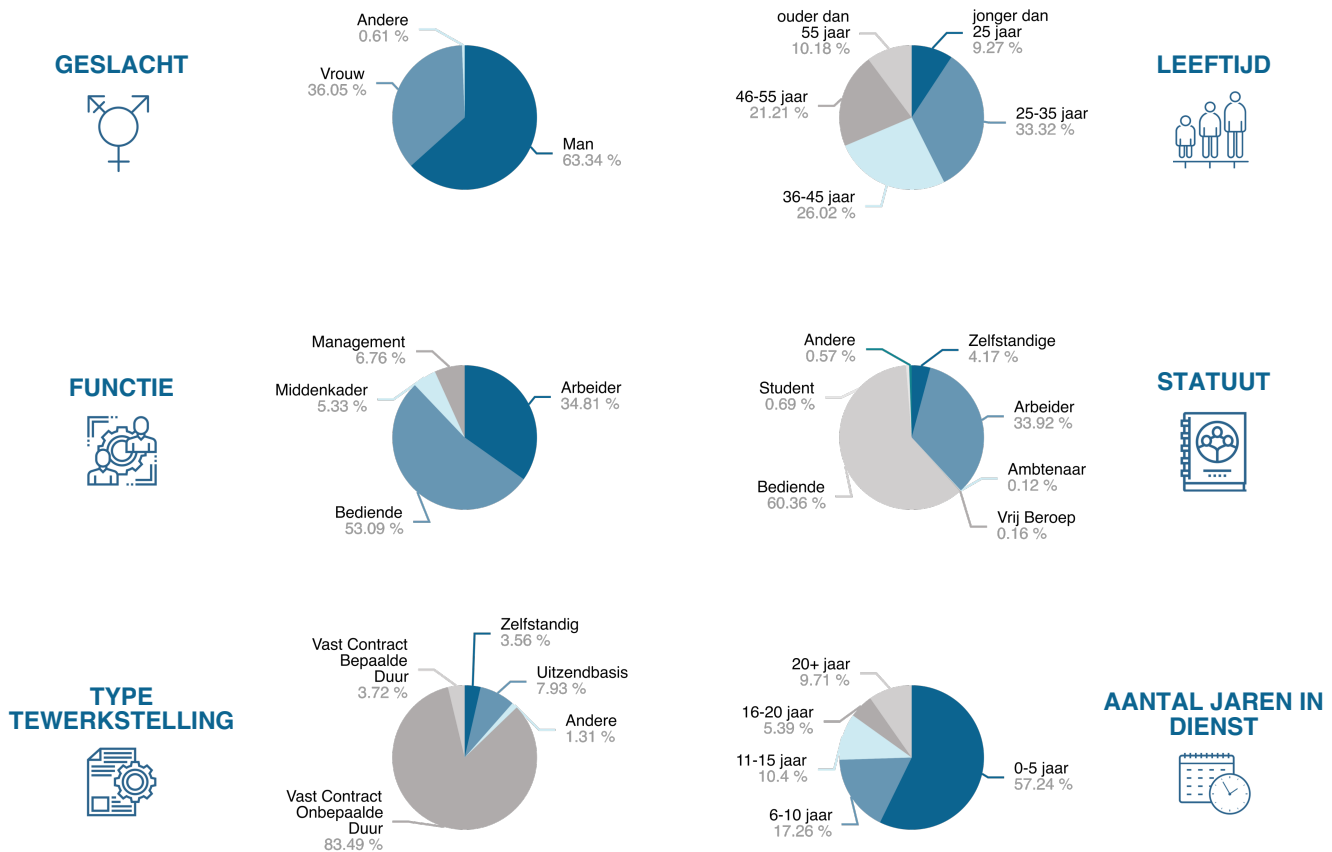
Beschrijving van de steekproef

In het voorjaar 2021 namen in totaal **106** ondernemingen uit België deel aan de Grote Werkplezier Studie van Accent in samenwerking met Impetus Academy. Hiertoe werden alle werknemers van deze organisaties uitgenodigd om een online survey in te vullen.

Het invullen van de vragenlijst gebeurde volledig vertrouwelijk. De deelname aan de studie aan de studie was vrijwillig en deelnemers konden hun deelname op eender welk moment om eender welke reden stopzetten.

In totaal hebben 2 463 werknemers de online survey ingevuld.

Een meer gedetailleerd overzicht van de socio-demografische samenstelling van de algemene steekproef in termen van geslacht, leeftijd, functie, statuut, type tewerkstelling en aantal jaar in dienst bij de organisatie is terug te vinden in de onderstaande grafieken.

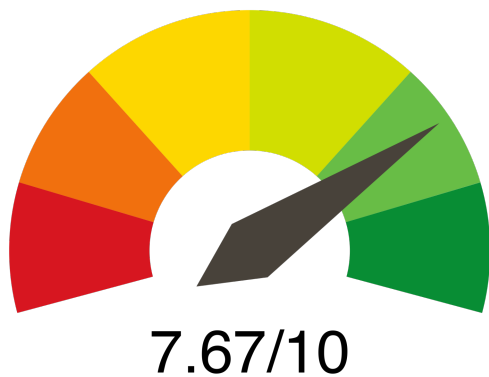


Figuur 1. Overzicht van de socio-demografische samenstelling van de algemene steekproef in termen van geslacht, leeftijd, functie, statuut, type tewerkstelling en aantal jaar in dienst bij de organisatie.

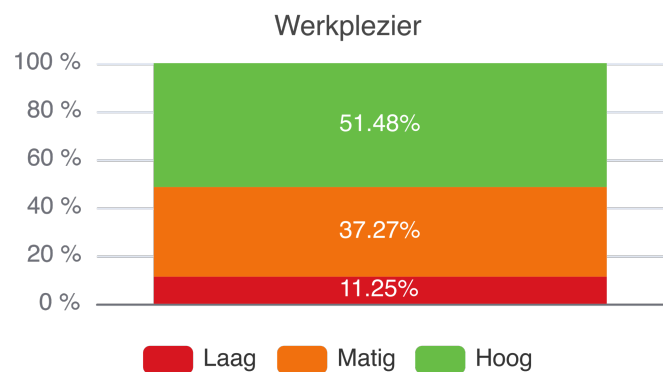
Hoe is het gesteld met het werkplezier?

Om het **ervaren werkplezier** te meten kregen respondenten 4 stellingen voorgelegd die peilen naar de mate waarin ze hun job plezierig, nuttig en belangrijk vinden. Elk van deze stellingen werd beoordeeld op een schaal van 1 (helemaal niet) tot 10 (helemaal wel).

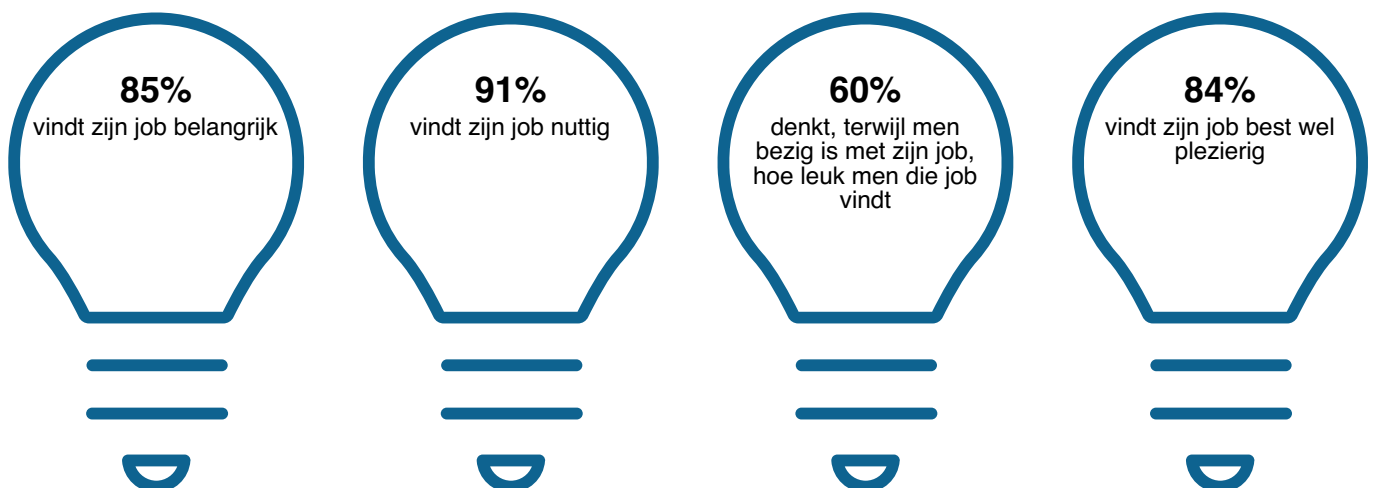
Onderstaande resultaten tonen de gemiddelde score voor werkplezier in de algemene steekproef, alsook de verdeling van werknemers die laag (score 1-5.99), matig (score 6-7.99) en hoog (score 8-10) scores op werkplezier.



Figuur 2. Gemiddelde score voor werkplezier in de algemene steekproef.

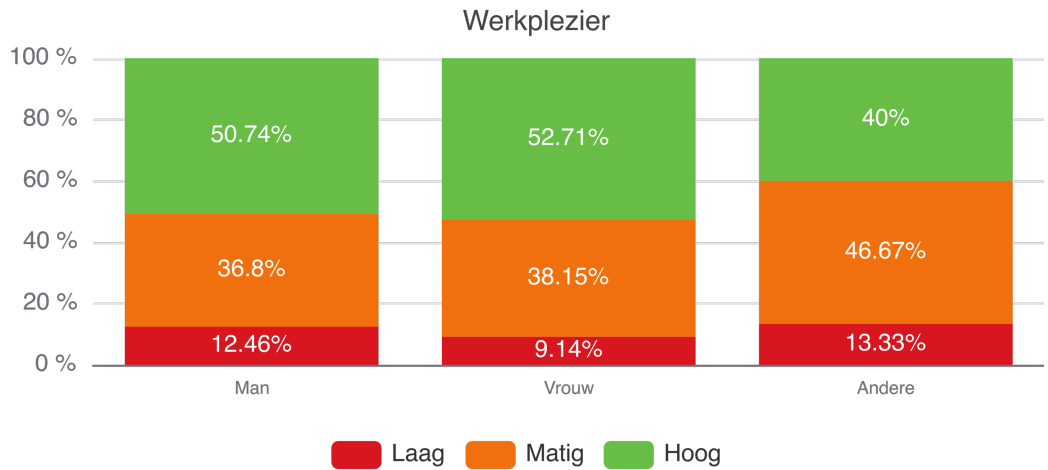


Figuur 3. Procentuele verdeling van werknemers in de algemene steekproef die laag, matig en hoog scores op werkplezier.



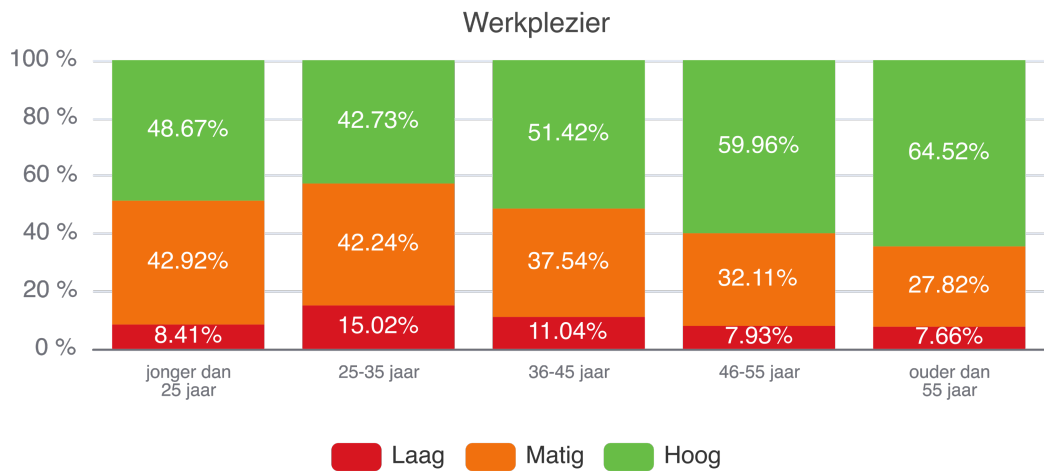
Figuur 4. Proportie werknemers in de algemene steekproef die een score van 7 of hoger op 10 heeft voor elk van de 4 stellingen die werkplezier meten.

GESLACHT



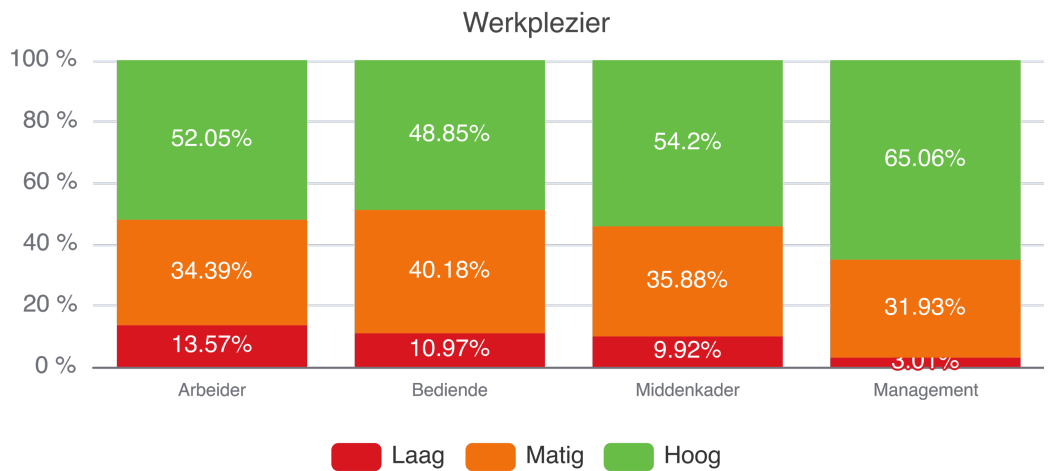
Figuur 5. Procentuele verdeling van werknemers in de algemene steekproef die laag, matig of hoog scores op werkplezier per geslacht.

LEEFTIJD



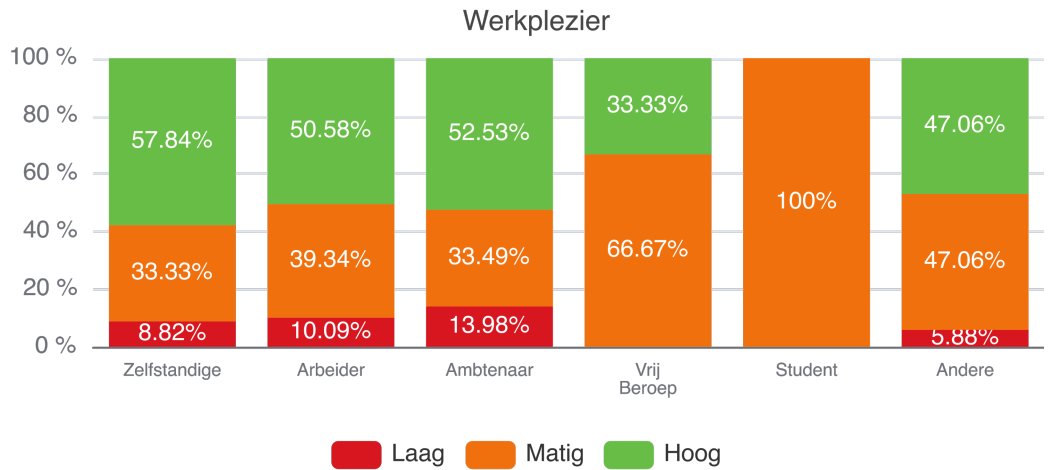
Figuur 6. Procentuele verdeling van werknemers in de algemene steekproef die laag, matig of hoog scores op werkplezier per leeftijdscategorie.

FUNCTIE



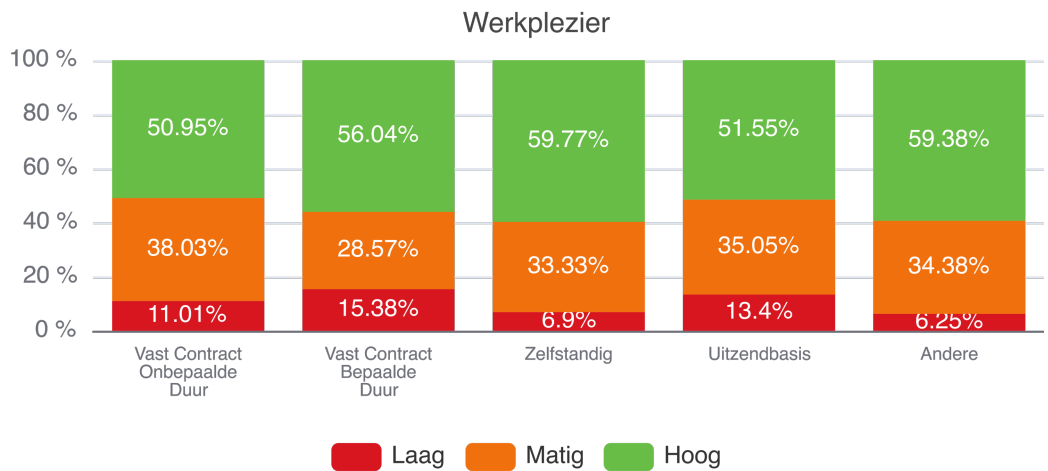
Figuur 7. Procentuele verdeling van werknemers in de algemene steekproef die laag, matig of hoog scores op werkplezier per functie.

STATUUT



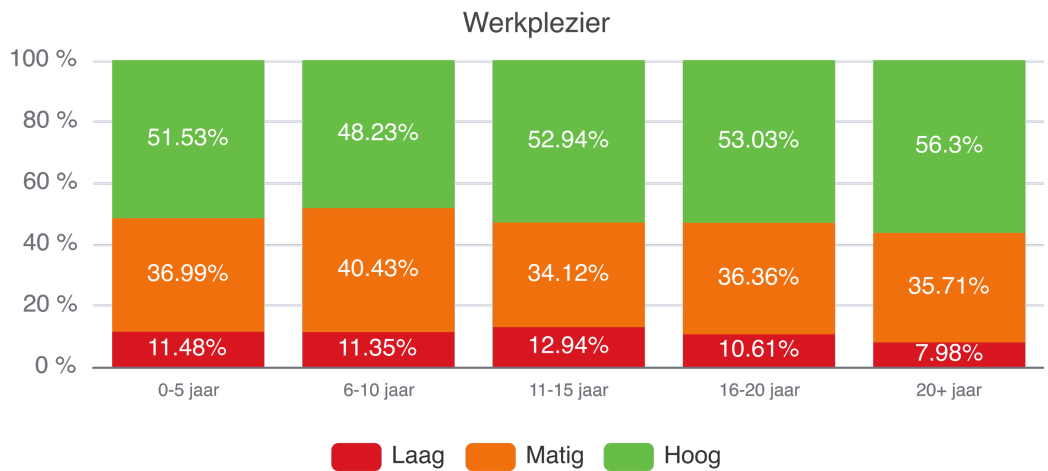
Figuur 8. Procentuele verdeling van werknemers in de algemene steekproef die laag, matig of hoog scoren op werkplezier per statuut.

TYPE TEWERKSTELLING



Figuur 9. Procentuele verdeling van werknemers in de algemene steekproef die laag, matig of hoog scoren op werkplezier per type tewerkstelling.

AANTAL JAREN IN DIENST

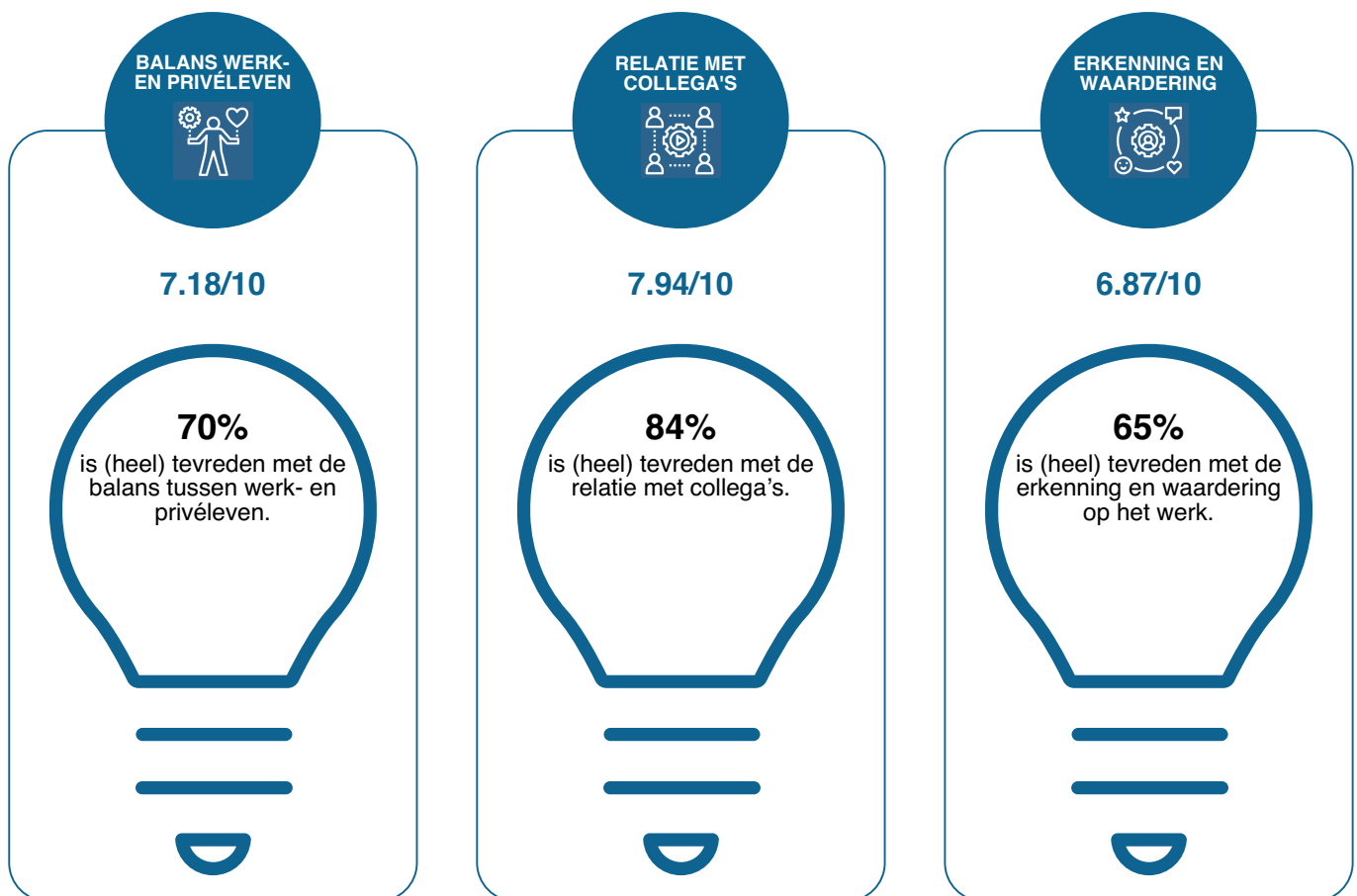


Figuur 10. Procentuele verdeling van werknemers in de algemene steekproef die laag, matig of hoog scoren op werkplezier per aantal jaren in dienst bij de organisatie.

Hoe is het gesteld met de determinanten voor werkplezier?

Om determinanten voor werkplezier in kaart te brengen werd de tevredenheid van werknemers ten aanzien van drie aspecten gemeten. Zo werd gepeild naar hoe tevreden men is met de **balans tussen werk- en privéleven**, de **relatie met collega's** en de **erkenning en waardering** die men voor hun werk krijgt. Elke determinant werd beoordeeld op een schaal van 1 (heel ontevreden) tot 10 (heel tevreden).

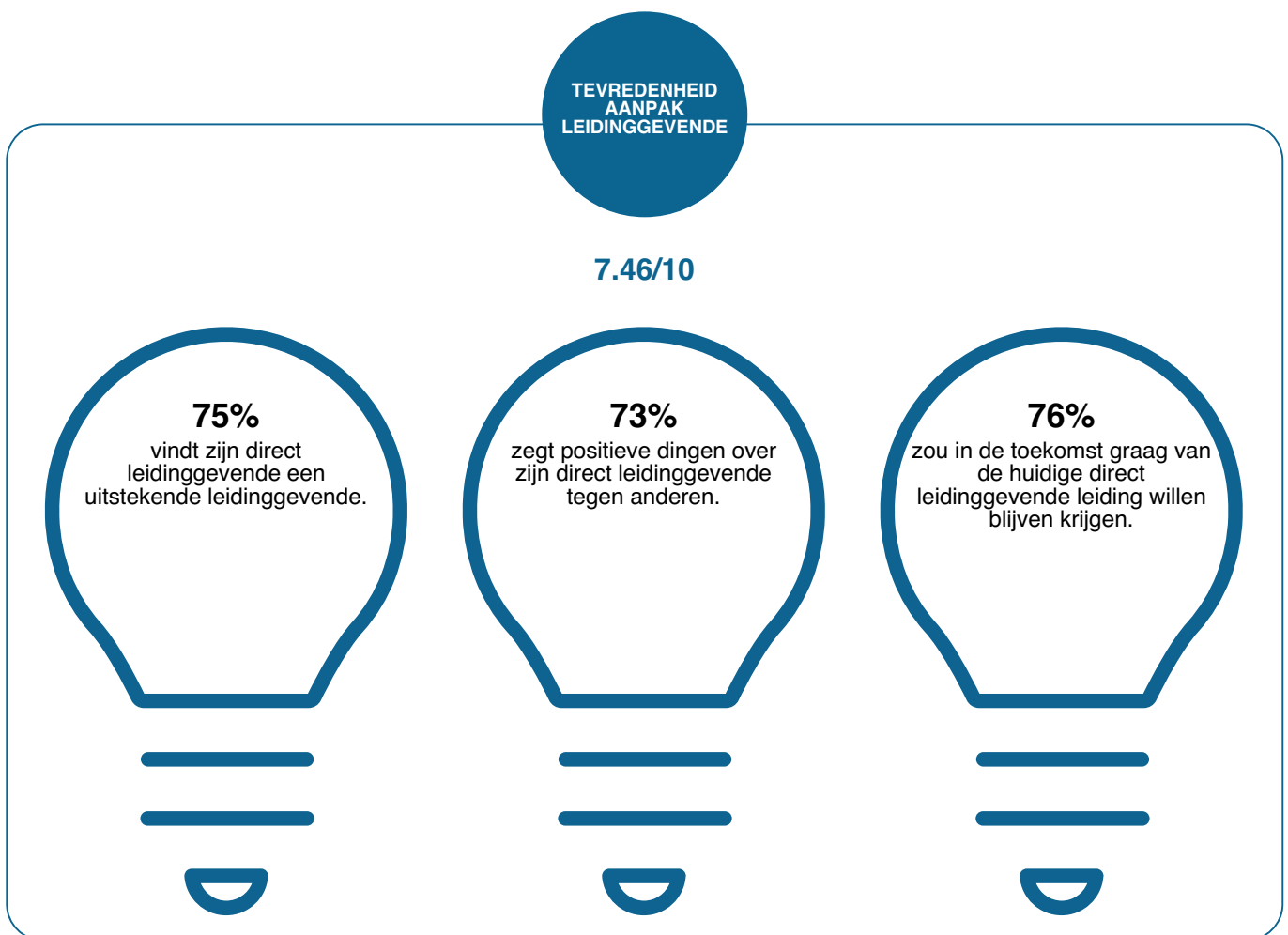
Onderstaande resultaten tonen de gemiddelde tevredenheidsscore voor elke determinant in de algemene steekproef, alsook de proportie van werknemers die een score van 7 of meer op 10 heeft gegeven



Figuur 11. Gemiddelde tevredenheidsscore en proportie hoogscorers (d.i. score ≥ 7) in de algemene steekproef voor balans tussen werk- en privéleven, relatie met de collega's en erkenning en waardering op het werk.

Vervolgens werd ook gepeild naar hoe tevreden werknemers zijn met de aanpak van hun direct leidinggevende. Hiertoe werden 3 algemene stellingen voorgelegd die meten in welke mate men de direct leidinggevende een uitstekende leidinggevende vindt, de mate waarin men positieve dingen over de direct leidinggevende zegt tegen anderen (collega's, partner, vrienden, etc.) en de mate waarin men in de toekomst graag nog onder de hoede van de huidige direct leidinggevende wil staan. Elk van deze stellingen werd beoordeeld op een schaal van 1 (helemaal niet) tot 10 (helemaal wel).

Onderstaande resultaten tonen de gemiddelde score voor **tevredenheid met de aanpak van de leidinggevende**, alsook de proportie van werknemers die op elk van de afzonderlijke stellingen een score van 7 of meer op 10 heeft gegeven



Figuur 12. Gemiddelde score en proportie hoogcoörders (d.i. score ≥ 7) in de algemene steekproef voor tevredenheid met de aanpak van de directe leidinggevende.

Hoe is het gesteld met de effecten van werkplezier?

Wat de effecten van werkplezier betreft werden de onderstaande outcomes in rekening gebracht:

Jobtevredenheid: mate waarin men gelukkig is met de huidige job beoordeeld op een schaal van 1 (heel ongelukkig) tot 10 (heel gelukkig).

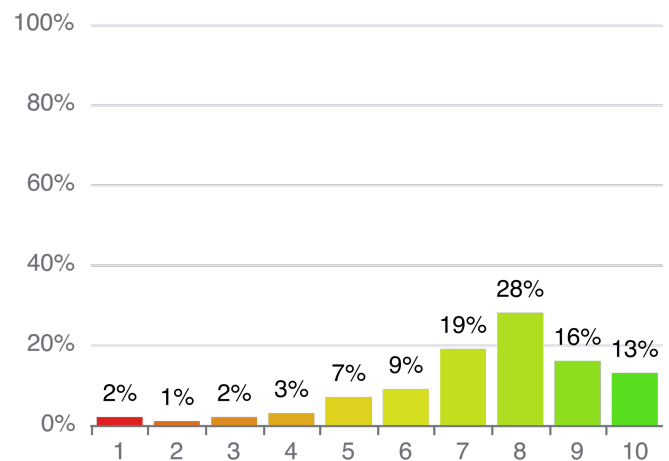
Turnover intentie: mate waarin men eraan denkt om van job te veranderen en mate waarin men momenteel actief op zoek is naar een andere job beoordeeld op een schaal van 1 (helemaal niet) tot 10 (helemaal wel).

Aanbeveling: mate waarin men de organisatie als werkgever zou aanbevelen beoordeeld op een schaal van 1 (helemaal niet) tot 10 (helemaal wel).

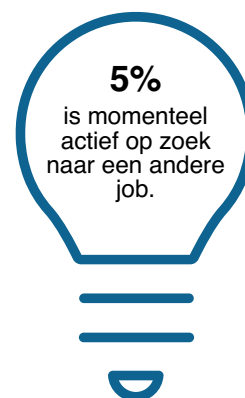
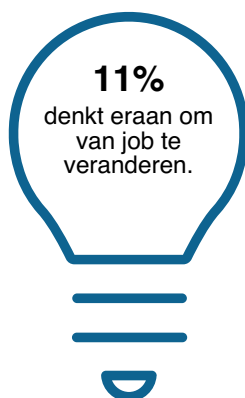
Gemiddelde jobtevredenheid



Verdeling jobtevredenheid



Figuur 13. Gemiddelde score en procentuele verdeling van de scores voor jobtevredenheid in de algemene steekproef.



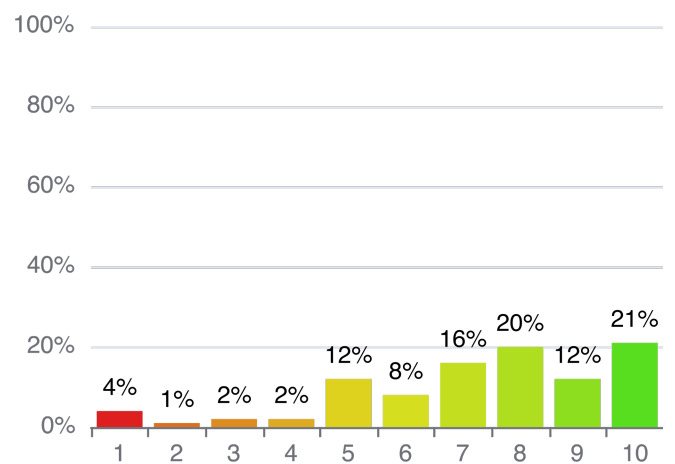
Figuur 14. Proportie werknemers in de algemene steekproef die eraan denkt van job te veranderen en momenteel actief op zoek is naar een andere job (d.i. score > 7).

Gemiddelde mate van aanbeveling



Figuur 15. Gemiddelde score voor de mate van aanbeveling van de organisatie als werkgever in de algemene steekproef.

Verdeling mate van aanbeveling



Figuur 16. Procentuele verdeling van de scores voor de mate van aanbeveling van de organisatie als werkgever in de algemene steekproef.

Hoe kan je het werkplezier in jouw organisatie nog verhogen?

Dankzij dit rapport krijg je een eerste zicht op hoe het met het werkplezier in jouw organisatie is gesteld. Hopelijk bieden de resultaten een indicatie van welke factoren reeds bijdragen aan het werkplezier bij je werknemers en waarop je als organisatie verder kan inzetten. Mogelijk zie je in de resultaten ook een aantal opportuniteiten om het werkplezier in jouw organisatie verder te versterken.

Hoe dan ook doe je er als organisatie goed aan om in te zetten op het ABC van je werknemers. Deze behoeftes aan autonomie, verbondenheid en competentie vormen immers de motor van duurzaam werkplezier, betrokkenheid en groei!

Hieronder geven we je alvast enkele tips mee die je onmiddellijk in de praktijk kan toepassen om het werkplezier van je werknemers en collega's te stimuleren door hun ABC-behoeftes te voeden.

- **Ga voor dialoog**

Maak van je overlegmomenten echte co-creatiemomenten. Geef iedereen een stem en laat eenieder een actieve bijdrage leveren aan het overleg. Ga tijdens meetings voor een tweerichtingsverkeer, waarbij zowel vanuit de organisatie of leidinggevende als vanuit de werknemers of teamleden standpunten, ideeën, suggesties én bezorgdheden kunnen worden geuit. Geef ook gevolg aan de suggesties die werknemers aanreiken. Koppel terug waarom de organisatie al dan niet verder aan de slag zal gaan met deze ideeën en hoe deze eventueel een verdere uitwerking zullen kennen.

- **Keuze en zinvolheid als hefboomen voor autonomie**

Door werknemers de ruimte te bieden om - waar mogelijk en wenselijk - zelf te bepalen welke taken, rollen of verantwoordelijkheden ze wensen op te nemen, en met wie of hoe ze dit willen doen, geef je hen de kans om keuzes te maken die in lijn zijn met hun interesses en vaardigheden. Wanneer werknemers taken kunnen opnemen die als persoonlijk zinvol en interessant worden ervaren, en hen de mogelijkheid bieden om hun kwaliteiten ten volle te kunnen inzetten en ontwikkelen, zullen meer plezier beleven aan het werk en ook meer inspanning leveren.

- **Maak het persoonlijk**

Neem de tijd om zowel formeel als informeel persoonlijk contact te hebben met je werknemers en collega's. Zo kan je voorafgaan of volgens op een (team)overleg de ruimte bieden om elkaar ook op persoonlijk vlak beter te leren kennen. De persoonlijke band tussen werknemers komt niet enkel de organisatie en het team, maar ook het werkplezier van elkeen ten goede. Daarnaast kan het ook een meerwaarde zijn om op regelmatige basis een 1-op-1 gesprek met je (project)medewerkers in te plannen. Deze persoonlijke gesprekken bieden de uitgelezen kans om te peilen naar de beweegredenen om zich te spannen voor de job, de persoonlijke doelen, de ambities die men koestert en hoe je als leidinggevende of collega optimale ondersteuning kan bieden.

- **Investeer in je werknemers**

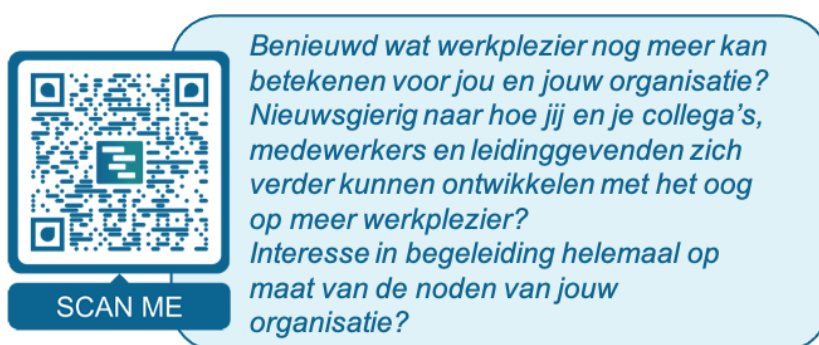
Onze job is naast onze broodwinning voor velen ook een katalysator voor professionele én persoonlijke ontwikkeling. Zet als leidinggevende en collega in op een open gesprekscultuur, waarin je voorziet in continue, maar bovenal constructieve feedback. Feedback draagt ertoe bij dat werknemers zich bewust worden van hun sterktes en groeiopportuniteiten. Door daarnaast als organisatie te voorzien in opleiding en ondersteuning op maat van deze ontwikkelingsnoden, zal je niet alleen beroep kunnen doen om meer competente, maar ook meer gemotiveerde werknemers.

- **Schenk waardering**

Koester je werknemers en geef hen geregeld blijk van oprechte waardering. Met een eenvoudige dankjewel kom je al een heel eind, maar laat je collega's ook persoonlijk weten hoe zij het verschil maken, welke meerwaarde ze betekenen voor het team en de organisatie. Door je waardering te tonen en de geleverde inspanningen te erkennen, versterk je niet alleen de succeservaring bij je werknemers, maar wakker je tevens het gevoel van warmte en verbinding met het team en de organisatie (verder) aan.

Geïnspireerd om in jouw organisatie het werkplezier te verhogen? Laat ons weten hoe je aan de slag gaat en deel je initiatieven op social media door een foto te posten met de hashtag "#werkplezier"!

Veel plezier!



DE GROTE WERKPLEZIER STUDIE

U VRIENDELIJK AANGEBODEN DOOR

ACCENT

 **impetus.academy**
Growing companies through people


UNIVERSITEIT
GENT
SPIN-OFF

powered by **Eye on Data**