

De 8 Factoren van Werkgeluk

Mensen zijn kuddedieren en werk is een groepsproces. Dat zie je ook terug in werkgeluk. Wij willen ons verbinden aan een organisatie, aan mensen en mogelijks ook aan de missie en waarden van onze organisatie. Verbinding krijgt dan ook veel aandacht bij het meten van werkgeluk.

- het contact met het management; als dit dicht bij 'de werkvloer' staat, is het werkgeluk groter
- info over ontwikkelingen in de organisatie ... en dan bij voorkeur niet alleen via intranet.

Verbinding met de mensen in de organisatie zie je terug in:

- teamgeluk: waarbij vooral de veiligheid om te kunnen zeggen wat je vindt, belangrijk is
- collega's: met wie je persoonlijke dingen kunt delen.

Verbinding met de waarden en missie en doelen:

- je thuis voelen: helemaal je eigen zelve kunnen zijn
- je kunnen vinden in de missie en doelen: omdat je hier mogelijks extra zingeving in ziet.



Welke 8 factoren bepalen mede het werkgeluk?

	De 8 factoren	In de praktijk
<input type="radio"/>	Onderling Vertrouwen	Mate van openheid, ervaring van psychologische veiligheid
<input type="radio"/>	Verbinding	Thuisgevoel, verbinding met de bedrijfscultuur
<input type="radio"/>	Voldoening	Impact hebben op de besluitvorming, het resultaat, ...
<input type="radio"/>	Autonomie	Inspraak, kritisch denken, zelfbeschikking,
<input type="radio"/>	Competentie	Taleneten, vaardigheden aanwenden en verder ontwikkelen
<input type="radio"/>	Waardering	Ertoe doen, positieve feedback en feedforward
<input type="radio"/>	Plezier	Mag het (ook nog) plezant zijn aub?
<input type="radio"/>	Zingeving	Kunnen bijdragen aan iets goeds, groters, belangrijks.

Gebruik deze tabel evt als **checklist** op jouw werkvloer en ga na hoe je deze mogelijks verder kan optimaliseren? En kijk ook 'es naar je **heersende bedrijfscultuur**, door gedragingen en/of patronen te benoemen die het werkgeluk bevorderen of belemmeren. Dit kan bvb zijn:

- manieren om meetings te beginnen
- het al dan niet (*mogen*) tonen van kwetsbaarheid
- feedback- of blaming-cultuur
- ...

De manier waarop **jij als leidinggevenden** zich gedraagt en omgaat met jouw medewerkers, heeft een grote invloed op de psychologische veiligheid binnen de organisatie, oa door het creëren v/e omgeving waar medewerkers ideeën aan kunnen dragen, feedback kunnen vragen en geven, of misstanden aan kunnen kaarten zonder dat zij bang zijn voor negatieve consequenties.