

Werkgeluk en vitaliteit

Werkgeluk draagt bij aan vitaliteit. Een vitale medewerker heeft de **energie** om de dingen te doen die hij of zij graag doet, de **motivatie** om zijn of haar doelen te behalen en voldoende **veerkracht** om met tegenslagen om te gaan.

Vitale medewerkers kunnen een organisatie veel opleveren.



Bevlogenheid: een actievere vorm van werkgeluk

Werkgeluk gaat over een positieve werkervaring. Als we een stap verder denken, dan denken we aan medewerkers die zich energiek en veerkrachtig voelen, betrokken zijn en helemaal opgaan in hun werk. Dat noemen we bevlogenheid. Bevlogenheid kenmerkt zich door:

1. Vitaliteit

Vitale medewerkers bruisen van energie en hebben de motivatie en veerkracht om hun werk goed uit te voeren.

2. Toewijding

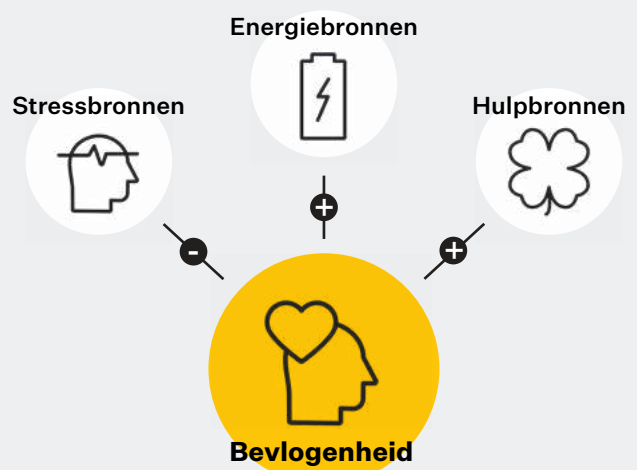
Toegewijde medewerkers ervaren hun werk als zinvol, inspirerend en uitdagend. Dit geeft een gevoel van trots en enthousiasme.

3. Absorptie

Medewerkers komen in een flow en ervaren daardoor een geluksgevoel.

Volgens het Job-Demands Resources model (JD-R model) is bevlogenheid de som van verschillende energie- en stressbronnen in het werk en persoonlijke hulpbronnen.

- **Stressbronnen:** zoals werkdruk, mentale belasting of werk-privéconflict verlagen de bevlogenheid.
- **Energiebronnen:** zoals sociale steun, afwisseling en roluidelijkheid verhogen de bevlogenheid.
- **Persoonlijke hulpbronnen:** zoals het vermogen om grenzen te stellen en herstellen na het werk kunnen ook bijdragen aan bevlogenheid.





Werkgeluk verhogen

Werkgeluk is een krachtige manier om verzuim en verloop te verminderen en de vitaliteit te vergroten. Om het werkgeluk van je medewerkers te verhogen, kun je aan verschillende dingen werken:



Kijk naar de psychologische basisbehoeften

Als mens hebben we psychologische en fysieke basisbehoeften. Om ons vitaal te voelen moeten deze basisbehoeften in balans zijn. Ben je voorzien in je psychologische basisbehoeften? Dan draagt dit bij aan werkgeluk. We hebben drie psychologische basisbehoeften:

- **Autonomie** gaat over keuzevrijheid, weten wie je bent en wat je wil.
- **Binding** gaat over sociale verbondenheid, bijvoorbeeld in relaties met collega's en de veiligheid binnen een groep.
- **Competentie** gaat over gewaardeerd voelen en het benutten van je talenten.

Inventariseer in hoeverre jouw medewerkers zijn voorzien in deze psychologische basisbehoeften. Waar is winst te behalen? Laat een professional, zoals een Vitaliteitscoach, hierbij helpen.



Energiebronnen vergroten

Vergroot de energiebronnen van je medewerkers. In onze data zien we dat de volgende energiebronnen een grote invloed hebben op de tevredenheid van medewerkers (Adaptics Benchmark, 2023):

- Leer- en ontwikkelmogelijkheden
- Waardering en steun van collega's
- Waardering en steun van leidinggevenden

Hoe staat het er binnen jouw organisatie voor met deze onderwerpen? Besteed hier aandacht aan en verhoog de tevredenheid, en daarmee het werkgeluk, van je medewerkers.



Stressbronnen verminderen

Kijken we naar onze data, dan zien we dat de stressbronnen werkstress en werk-privéconflict veel invloed hebben op de tevredenheid van medewerkers (Adaptics Benchmark, 2023).

Breng in kaart hoe het er binnen jouw organisatie voor staat als het gaat om deze onderwerpen. Zet hiervoor onderzoek in en/of ga in gesprek met je medewerkers om te kijken hoe zij dit ervaren en waar verbetering mogelijk is.

Werkgeluk per leeftijdsgroep

Uit het Nationale Werkgeluk Onderzoek (2022) blijkt dat er verschillen zijn in wat belangrijk is voor het ervaren van werkgeluk binnen verschillende leeftijdsgroepen. Voor de groep 35 tot 45 jaar is met name autonomie heel belangrijk, terwijl voor de groep tot 35 jaar vooral plezier belangrijk is. De groep 55 jaar en ouder ervaart over het algemeen het meeste werkgeluk.



Hoe speel je hierop in?

Als werkgever kun je hier rekening houden met bovenstaande inzichten. Weet je wat belangrijk is voor jouw medewerkers? Faciliteer hen hierin om zo het werkgeluk te verhogen. Gebruik deze informatie daarnaast als input om medewerkers in deze krappe arbeidsmarkt aan je te binden en te behouden.

Tips voor leidinggevenden

Met de bovenstaande informatie in het achterhoofd, kunnen leidinggevenden aan de slag met het vergroten van het werkgeluk van medewerkers. Het resultaat? Medewerkers die zich vitaal, gemotiveerd en betrokken voelen. Voor de organisatie betekent dit meer productie, minder verzuim en een hogere klanttevredenheid.



7 tips voor leidinggevenden



Spreek je waardering uit naar je medewerkers



Vier successen die jullie samen behalen



Motiveer medewerkers om uitdagende taken op te pakken



Communiceer op een transparante manier om je medewerkers betrokken te houden



Creëer een veilige cultuur gericht op groei van medewerkers



Zorg voor een fijne werkomgeving



Bevorder de autonomie van je medewerkers

Heb je nog vragen of wil je advies?

Onze Adviseurs vitaliteit en inzetbaarheid gaan graag vrijblijvend met je in gesprek. Plan via onderstaande button een adviescall in van 30 minuten.



[Adviescall plannen >>](#)