

Joy

NOVEMBER 2024

Werkgeluk
magazine

WERKGELUK IN HET HBO

Inspirerende werkplekken,
geluksbieb, interviews, tips &
tricks, de grootste frustraties
en nog veel meer!

INTERVIEW MET
WERKGELUKEXPERTS
ONNO HAMBURGER
& GEA PEPPER

<u>Werkgeluk bij de redactie</u>	04
<u>Werkgeluk: de cijfers</u>	05
<u>Bijzondere hobby's</u>	06
<u>Werkgeluk tips & tricks</u>	11
<u>Geluksbibliotheek</u>	13
<u>Dubbelinterview werkgelukexperts</u>	15
<u>Test je werkgeluk</u>	30
<u>Frustratiepagina</u>	31
<u>Blijmakers</u>	32
<u>Opleiden in werkgeluk</u>	33
<u>Inspirerende werkplekken</u>	38
<u>Amplitie</u>	45
<u>Zestor - Platform Werkdruk & Werkgeluk</u>	47
<u>Contact</u>	48

"Persoonlijk zie ik een grote bijdrage in mijn werkgeluk doordat ik de mogelijkheid heb om mijn muzikale ambities te combineren met mijn werk." [pagina 9](#)

"Soms is er een verwarring over de term werkgeluk. Dat het zweverig is, maar werkgeluk kan ook heel praktisch en nuchter zijn." [pagina 27](#)

"We zijn met echte vraagstukken bezig en ik leer hier om uit mijn comfortzone te stappen." [pagina 39](#)



Alles over werkgeluk in het hbo

Met trots en enthousiasme presenteren we JOY, een sprankelend en inspirerend magazine speciaal voor het hbo. Dit magazine is een ware schatkamer van werkgeluk en inspiratie. JOY biedt waardevolle inzichten en verhalen, met een mooi dubbelinterview van dé werkgelukexperts, een overzicht van inspirerende werkplekken en een gesprek met mensen met een bijzondere hobby. In JOY vind je ook een geluksbibliotheek, waarin we de boeken delen die ons hebben geïnspireerd. Ook geven we je praktische tips & tricks die je helpen om je werkgeluk te vergroten.

JOY is het resultaat van een prachtige samenwerking tussen bevlogen hbo-collega's die hun passie, expertise en inzichten hebben gedeeld. Dit creatieve project is tot stand gekomen vanuit het Platform Werkdruk & Werkgeluk van Zestor.

We willen onze dank uitspreken aan iedereen die een waardevolle bijdrage heeft geleverd aan JOY. Zonder jullie was dit bijzondere project niet mogelijk geweest. Jullie enthousiasme, creativiteit en inzet hebben ervoor gezorgd dat JOY is geworden tot iets waar we trots op kunnen zijn. Samen hebben we iets moois neergezet dat hopelijk nog lang zal blijven inspireren.

EnJOY!
Nancy, Chantal, Mirjam, Ellen & Nikkie

Hogeschool Leiden, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Fontys Hogeschool & Codarts Hogeschool voor de Kunsten



Werkgeluk bij de redactie

JOY



Chantal Bouwman *tekstredactie & eindredactie*

Werkgeluk betekent voor mij dat ik met plezier naar werk ga en aan de slag kan met inhoudelijk uitdagend werk in samenwerking met anderen. In een omgeving waar we elkaar inspireren, resultaten zien van het werk en vooral ontzettend kunnen lachen met elkaar! Wat is het dan fijn dat er ruimte is om zelf te kunnen bepalen waar en wanneer het werk gedaan kan worden!

Nancy Nieuwets *tekstredactie & eindredactie*

Werkgeluk is voor mij enthousiast worden van het werk dat ik doe en van de mensen waarmee ik werk. Maar ook een werkomgeving waarin ik zowel professioneel als persoonlijk kan groeien en waar humor, plezier én onderlinge aandacht binnen het team vanzelfsprekend zijn.



Mirjam Smal-van Hooff *tekstredactie & eindredactie*

Werkgeluk betekent voor mij van toegevoegde waarde zijn voor de organisatie en de mogelijkheid om mij te blijven ontwikkelen. Daarnaast dragen onderdeel zijn van een team, zelfstandigheid, afwisseling, maar ook genoeg lachen hier positief aan bij.

Ellen van Straalen-van Geffen *tekstredactie & eindredactie*

Werkgeluk betekent voor mij samenwerken met enthousiaste mensen aan vernieuwende projecten. Ik word blij als ik een bijdrage kan leveren aan persoonlijke en professionele groei en ontwikkeling van mensen in organisaties en jongeren in het onderwijs.



Nikkie Gubbels *vormgeving, tekstredactie & eindredactie*

Het inzetten van mijn expertise en wanneer mijn werk mensen echt vooruithelpt, daar word ik blij van. Daarnaast krijg ik energie van een goede samenwerking met collega's: mooie plannen maken en concrete acties ondernemen! Ik gedij het beste in een flexibele werkomgeving waarin ik autonomie ervaar, mijn creativiteit kwijt kan en ik mij kan blijven ontwikkelen.

Werkgeluk wordt bepaald door 8 factoren: vertrouwen, plezier, voldoening, competentie, autonomie, waardering, zingeving en verbinding.

Het cijfer van ervaren werkgeluk in Nederland lag de afgelopen jaren tussen een 7,2 en 7,3.

De 4 meest werkgelukkigste branches zijn Sport, Entertainment, Recreatie en Horeca.

Het belangrijkste voor werkgeluk? De top 3 van Nederland: Leuke collega's, een eerlijk salaris en goede arbeidsvoorwaarden en een goede werk-privébalans.

Mensen die laag scoren op werkgeluk verzuimen gemiddeld 12 dagen per jaar.

Gelukkige werknemers zijn 32% productiever en drie keer creatiever dan anderen.

48% van de medewerkers binnen de sector Onderwijs ervaart een te hoge werkdruk.

We zijn drukker, maar gelukkiger: 60% ervaart de werkdruk als goed of hoog zonder er last van te hebben.

De inwoners van Finland, Denemarken, IJsland, Israël, Nederland, Zweden, Zwitserland, Luxemburg en Nieuw-Zeeland eindigden in de top 10 van het World Happiness rapport 2023. Nederland staat op plek 5.

Een mens is meer dan zijn werk. Wat doen hbo-medewerkers in hun vrije tijd dat bijdraagt aan hun (werk)geluk? We interviewden twee collega's met een bijzondere hobby.



— *Bijzondere hobby's*

Marleen van Rens-Kraetz

“Dit werkt ten gunste van mijn werk-privébalans, omdat ik echt even de tijd verlies en mij helemaal kan focussen om het dier weer ‘tot leven’ te brengen.”

Tekst: Mirjam Smal-van Hooff

Sinds negen jaar ben ik werkzaam bij de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. Een aantal jaren was ik werkzaam als HR-business partner. Nu ben ik werkzaam als Adviseur Mentale en Fysieke Interventies binnen expertiseteam Gezondheid. Heel mooi zingevend werk, waar ik collega's, op basis van hun hulpvraag in een intakegesprek, op weg kan helpen door het snel inzetten van een passende interventie ter preventie van uitval of tijdens herstel.

De diversiteit in het werk, de hulp die we kunnen bieden, de verschillende contacten met collega's/teamleden en met het netwerk van psychologen, coaches en therapeuten maken mijn baan heel afwisselend en fijn om te doen.



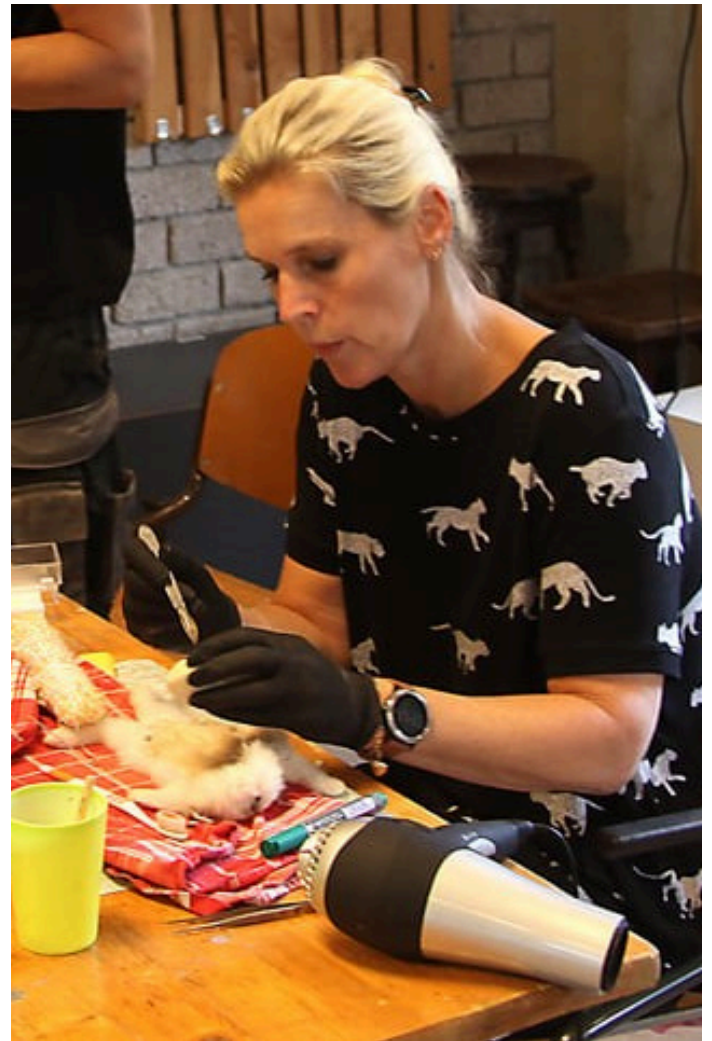
Foto's: uit eigen archief

Natuurlijk is de afwisseling van inspanning en ontspanning ook voor mij belangrijk. Deze vind ik in mijn bijzondere hobby: het prepareren van dieren, die een natuurlijke dood zijn gestorven. Jaren terug hebben wij een zelf gevonden buizerd laten prepareren en dat fascineerde mij zo dat ik op zoek ben gegaan naar een workshop 'leren prepareren', om dit zelf ook te ervaren en te gaan leren. Inmiddels heb ik meerdere workshops gevolgd en moet nog veel oefenen, want dit is echt een ambacht!

Het opzetten is een heel proces dat start met losmaken van de huid van het lichaam, het schoonmaken en looien van de huid, dan het opvullen van het diertje met watten, zaagsel en dergelijke, de ogen plaatsen, nadenken over de houding en het diertje vervolgens dichtmaken en vastzetten.

Het mooiste vind ik het dier op te bouwen zoals deze was, een tweede leven te geven. Via instanties en kennissen verkrijg ik dieren die door een natuurlijke dood zijn overleden. Dit zijn bijvoorbeeld vogels of konijnen.

Deze hobby kost veel tijd en vraagt om precisie. Ik trek er meestal in het voorjaar en najaar één hele dag voor uit. Dit werkt ten gunste van mijn werk-privé balans, omdat ik echt even de tijd verlies en mij helemaal kan focussen om het dier weer 'tot leven' te brengen. Voor mij is dit pure ontspanning met een prachtig resultaat, een eerbetoon aan het beest zoals deze was!



— *Bijzondere hobby's*

Evelien Snijders

“Persoonlijk ervaar ik een grote bijdrage aan mijn werkgeluk doordat ik de mogelijkheid heb om mijn muzikale ambities te combineren met mijn werk.”

Tekst: Nikkie Gubbels

Ik werk nu ruim een jaar met veel plezier voor Codarts Rotterdam, Hogeschool voor de Kunsten. Hier werk ik als projectmedewerker op de afdeling Student Life, een programma dat zich volledig richt op het welzijn van Codarts studenten. Binnen deze functie ben ik verantwoordelijk voor de organisatie van masterclasses rondom welzijnthema's, zoals 'presteren onder druk', en coördineer ik onder meer de spreekuren van ons Performing Arts Health Centre.

Eerder werkte ik in de commerciële sector, maar daar miste ik een stukje maatschappelijke betrokkenheid en zingeving in mijn werk. Ik vind het een fijn idee om (in)direct van betekenis te kunnen zijn voor iemand.



Foto: Marjolein van Veldhuizen

Wat deze functie zo leuk maakt is dat ik onderdeel ben van een zeer uiteenlopend team, waarin iedereen een andere achtergrond heeft, maar met eenzelfde thema wat ons bindt: de wereld van performing arts.

Zo is er een aantal collega's met een achtergrond als geschoold danser. Zelf ben ik zangeres en schrijf ik mijn eigen nummers. Het is fijn om met mijn podiumervaring en kennis uit het werkveld ondersteuning te bieden bij het welzijn van uitvoerend artiesten in spé.

De connectie met Codarts Rotterdam was al aanwezig voordat ik bij Student Life aan de slag ging. Al mijn bandleden studeren hier namelijk aan de popopleiding.

Muziek maken is iets dat ik ontzettend graag doe en waar ik alles in kwijt kan. Ik schrijf dan ook vooral over dingen die ik zelf meemaak of thema's die mij bezighouden. Zelfspot is daarbij vaak de ondertoon.

Op mijn tiende ontdekte ik dat ik kon zingen, tijdens mijn eerste zangklasje binnen het jeugdtheater. Vanaf mijn vijftiende kwam daar gitaarspelen bij en het schrijven van gedichten en kleine songteksten. Dit ben ik gaan uitbreiden naar het schrijven van volledige liedjes en live spelen voor publiek onder de naam 'Emmy Eve'.

Sinds een jaar of vijf ben ik echt serieus aan het investeren in mijn muziek, door samen te werken met mensen die de kwaliteit naar een hoog niveau weten te tillen. Hierdoor is mijn muziek meerdere malen gedraaid op nationale radio en terechtgekomen in een aantal populaire Spotifylijsten.

**Evelien werkt ten tijde van publicatie niet meer bij Codarts en richt zich nu volledig op haar muziek.*

Wat ik leuk vind aan het maken van muziek is dat het mij complete vrijheid geeft in het uiten van mijn gevoel. Daarbij zorgt het vaak voor onverwachtse connecties met mensen die ik niet (goed) ken, maar die zich wel herkennen in mijn liedjes.

Persoonlijk zie ik een grote bijdrage aan mijn werkgeluk doordat ik de mogelijkheid heb om mijn muzikale ambities te combineren met mijn werk. Zo zit ik bijvoorbeeld beter in mijn vel, wordt mijn creativiteit geprikkeld, kan ik mijn ervaring uit een ander soort industrie benutten en ben ik meer dan alleen het werk dat ik doe.

Meer horen/zien:



[Album: Wat Ik Bedoel Te Zeggen](#)



[Live optredens](#)

**Fluitend naar je werk gaan en ook weer fluitend naar huis met een voldaan gevoel?
Goede contacten met collega's, voldoende groeimogelijkheden en plezier in je werk?
Dit zijn enkele pijlers van werkgeluk. Maar hoe vergroot je je werkgeluk?
Hieronder tips om je eigen werkgeluk en, in het geval van leidinggevenden, ook dat van je medewerkers te vergroten.**

Geluk verschilt per persoon

Waar mensen gelukkig van worden is voor iedereen verschillend. 'One size fits all' gaat in het geval van werkgeluk niet op. Vraag dus aan je medewerkers wat bijdraagt aan hun werkgeluk. Dit kunnen soms hele simpele dingen zijn: een half uur later beginnen, een dag extra thuiswerken of aan een bepaald project werken.

Vraag jezelf af: wat betekent werkgeluk voor mij? Kijk hiervoor naar de dingen in je werk die energie opleveren (energiegevers), waar je goed in bent en die je belangrijk vindt (kernwaarden): bijvoorbeeld goed contact met collega's, autonomie, vertrouwen van je leidinggevende of bijdragen aan iets groters dan jezelf. Vraag je vervolgens af hoe je deze energiegevers zou kunnen versterken en wat je daarvoor eventueel nodig hebt van je werkgever. Maak deze wensen kenbaar, oftewel: spreek je uit!

Tips

- Onderzoek wat er leeft onder je medewerkers en collega's, bijvoorbeeld via gesprekken bij de koffieautomaat en het werkbelevingsonderzoek.
- Maak werkgeluk een gespreksthema binnen de gesprekscyclus.
- Doe de werkgeluktest, zie pagina 30.
- Zet je DI-uren in.

Creeër zelf de baan die bij je past

Jobcrafting is het maken van aanpassingen in je werk, waardoor je taken of je werkomgeving beter aansluiten bij je sterke kanten, persoonlijke behoeftes en capaciteiten. Neem bijvoorbeeld nieuwe taken of projecten op je die passen bij je talenten en kijk of je de taken die te veel energie kosten met iemand samen kan doen of kunt delegeren.

Wil je een nieuwe vaardigheid leren of ben je ook geïnteresseerd in de werkzaamheden van een andere afdeling of opleiding? Wellicht kun je een samenwerking aangaan of eens met een collega meelopen en kun je de gewenste vaardigheden leren.

Geluk kun je trainen

(Werk)geluk is niet iets dat vanzelf ontstaat; het vraagt oefening en doorzettingsvermogen. Vergelijk het met een marathon: je bouwt het stap voor stap op en ziet na verloop van tijd de positieve resultaten. Enkele oefeningen om jouw werkgeluk op een duurzame manier te vergroten:

- **Uit je dankbaarheid.** Dankbaarheid is een krachtige manier om je focus te verschuiven van wat je nog mist naar wat je al hebt. Door dagelijks drie dingen op te schrijven waarvoor je dankbaar bent, leer je om zelfs in drukke of stressvolle tijden de positieve momenten te waarderen.
- **Beoefen optimisme.** Optimisme houdt niet in dat je de realiteit ontkent, maar dat je ervoor kiest om de positieve mogelijkheden te zien. Wanneer je dit in je team bespreekt, creëer je een omgeving waarin successen en lessen evenveel aandacht krijgen. Begin bijvoorbeeld met een korte 'check-in' waarin ieder teamlid deelt wat goed ging die week, wat ze daarvan hebben geleerd, en waar ze naar uitkijken. Dit versterkt niet alleen je eigen optimisme, maar motiveert ook de mensen om je heen.
- **Doe iets aardigs voor een ander.** Een kleine daad van vriendelijkheid kan niet alleen de ander, maar ook jezelf gelukkiger maken. Door bijvoorbeeld iemand te helpen met een taak of door een kop koffie aan te bieden, bouw je aan positieve relaties. Het doen van goede daden heeft een positieve invloed op je geluksgevoel.
- **Gebruik je talenten op een nieuwe manier.** Iedereen heeft unieke talenten, en het benutten daarvan draagt bij aan werkgeluk. Wanneer je je sterke punten inzet, voel je meer voldoening en zelfvertrouwen. Probeer ook eens om deze talenten in een nieuw licht te gebruiken. Het verkennen van nieuwe manieren om je vaardigheden in te zetten, houdt je werk niet alleen afwisselend maar stimuleert ook je persoonlijke groei.
- **Handel vanuit je kernwaarden.** Werken vanuit je kernwaarden zorgt ervoor dat je werk zinvol en betekenisvol aanvoelt. Vraag jezelf af wat je écht belangrijk vindt: misschien zijn dat 'eerlijkheid', 'betrokkenheid' of 'creativiteit'. Door je keuzes en handelen af te stemmen op deze waarden, ervaar je vaak een dieper gevoel van voldoening en authentiek geluk.



Talentgericht leiderschap

Talentgericht leiderschap (of sterke punten-benadering) kan een bijdrage leveren aan werkgeluk. Talentgerichte managers leggen de focus op de talenten van een medewerker en:

- stellen de ontwikkeling van mensen centraal;
- gebruiken de groei-mindset;
- ontplooien acties voor bewustwording, benutting & ontwikkeling;
- zorgen voor een talentgericht werkklimaat;
- passen het toe op zichzelf (rolmodel).

De beste boeken over werkgeluk



Gelukkig Werken

Onno Hamburger en Ad Bergsma

Het boek 'Gelukkig Werken' is het eerste boek in Nederland dat specifiek gericht is op het actief creëren van geluk in het werk. Aan de hand van de methode van het geluक्सkompas creëer je stap voor stap meer voldoening en geluk in je werk. De auteurs maken duidelijk welke factoren verklaren of iemand in zijn werk floreert en geven je met behulp van zelftests inzicht in wat voor jou persoonlijk van belang is. **Boom, €27,50**

De maakbaarheid van het geluk

Sonja Lyubomirsky

In 'De maakbaarheid van het geluk' toont Sonja Lyubomirsky aan dat geluk bij de geboorte al voor 50% vastligt, voor 10% wordt bepaald door de omstandigheden (relatie, inkomen, gezondheid, woonomgeving) en voor 40% door doelbewuste acties. Ze leert de lezer allereerst haar of zijn set point (geluksniveau) te bepalen. Vervolgens geeft zij een aantal duidelijke strategieën (oefeningen in dankbaarheid, aardig zijn en optimisme) die helpen bij het vergroten en laten voortduren van het geluksgevoel. **Archipel Uitgeverij, €19,20**

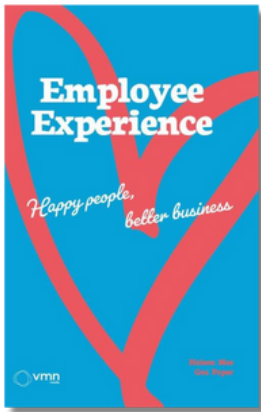


Word een woest aantrekkelijke werkgever met werkgeluk

Lucas Swennen, Gea Peper

In het boek 'Word een woest aantrekkelijke werkgever met werkgeluk' ontdek je aan de hand van wetenschappelijke inzichten, praktische tips, voorbeelden, interviews met experts en ervaringsdeskundigen wat werkgeluk is, waarom het belangrijk is en hoe je het (verder) kunt vergroten. **Vakmedianet, €39,95**





Employee Experience

Gea Peper en Heleen Mes

Hoe werven en behouden topwerkgevers talentvolle medewerkers? Wat kunnen organisaties doen om het werkgeluk van hun medewerkers te vergroten? Hoe kan HR het voortouw nemen om de beste employee experience te creëren? 'Employee experience' is volgens HR trendwatchers de next step voor HR en uitgeroepen tot hét HR-thema voor de komende jaren. **Vakmedianet, €41,25**

Handboek Werkgeluk

Ad Bergsma, Onno Hamburger en Erwin Klappe

Werkgeluk is een belangrijk thema op de werkvloer. Het is onderdeel van een verbreding van de focus van organisaties: het gaat niet alleen meer om profit, maar (juist) ook om people en planet of purpose. Het 'Handboek werkgeluk' brengt de beste mensen uit de praktijk en theorie van werkgeluk bij elkaar en biedt een compleet inzicht in wat het ideaal van gelukkig werken kan betekenen en hoe het kan worden gerealiseerd. **Boom, €34,50**



Geluk op het werk?

Veronique Kilian

Ben je pas gelukkig als je succes hebt, of leidt geluk tot succes? Als je de competenties ontwikkelt om geluk op het werk te vergroten, kun je ook je bedrijf meer laten floreren. Leer om je eigen geluk te beïnvloeden. Verhoog je aantal gelukservaringen, blijf langer in een geluksstemming en werk jezelf gelukkig. **Veronique Kilian, €28,50.**

Ikigai

Francesc Miralles en Héctor García

Volgens de Japanse traditie heeft iedereen een ikigai, een reden van bestaan. Het is een van de geheimen van een lang, tevreden en gezond leven, zoals de inwoners van Okinawa het leiden. Op dit Japanse eiland wonen meer gezonde en actieve honderdjarigen dan waar ook ter wereld. **Boekerij, €17,99.**



Werkgelukexperts Onno Hamburger & Gea Peper

Onno Hamburger is de grondlegger van het werkgeluk in Nederland en eigenaar van de Werkgeluk Academie. Sinds 2003 zet hij zich in om werkgeluk een onderdeel te maken van de bedrijfscultuur en om na te denken over welzijn binnen organisaties. Gea Peper is werkgelukexpert, keynote speaker, meervoudig bestseller auteur en oprichter van het HappinessBureau, dat als doel heeft werkgeluk in organisaties (verder) te vergroten.

Tekst: Chantal Bouwman & Nancy Nieuwets

Fotografie: Ed Puntman



Gea: Nou Onno, waar kennen we elkaar van? Zal ik beginnen?

Ik ben zelf in 2015 begonnen met werkgeluk, mijn baan opgezegd en vol voor werkgeluk gegaan. Voor mijn eigen werkgeluk en om dit thema meer bekendheid te geven. Een van de eerste acties was het organiseren van een groot event, het Happy People - Better Business event. Ik had zelf een werkgelukcongres meegemaakt in Spanje en ik dacht dát moeten we in Nederland ook hebben: Een groot event met 500 mensen en inspirerende sprekers. Ik wilde jou daar graag bij hebben, ja jij moest natuurlijk ook op dat podium. Ik heb jou een mail gestuurd en onze eerste afspraak was bij Dudok in Den Haag.

Misschien kun jij dit aanvullen?

Onno: Even terugdenken, ik moet vooral denken aan de appeltaart met slagroom! We zaten buiten bij Dudok en ik kan me toen al herinneren dat het thema werkgeluk al verder bekend werd. Dat was wel fijn. De allereerste workshop die ik heb gegeven, was in 2003. Toen was geluk en werk voor veel mensen een rare combinatie, 'geluk laat je maar thuis en is niet voor op het werk'. Door de tijd heen merkte ik dat er eigenlijk steeds meer openheid en ruimte kwam en dat men steeds meer over werkgeluk ging nadenken. Ik werd in die tijd al best veel gevraagd door mensen om in gesprek te gaan en jullie waren toen al een club die daar gewoon serieus mee bezig waren. Ik zei ja en Happy People - Better Business was een fantastisch congres! Volgens mij een van de eerste evenementen op het gebied van werkgeluk in Nederland.

Ja klopt! Het was echt nieuw op dat moment. Tegenwoordig heb je veel meer aanbod. Bij Dudok hadden we een fijn gesprek. Ik weet niet meer waar we het over hebben gehad, maar we zaten gewoon op één lijn. Bevlogen en we wilden ermee aan de slag. Na dat congres is het balletje eigenlijk verder gaan rollen. Meer mensen gingen serieuzer over werkgeluk nadenken.

Onno: *“Toen was geluk en werk voor veel mensen een rare combinatie: geluk laat je maar thuis en is niet voor op het werk.”*

De eerste keer dat ik mensen ben gaan lesgeven over werkgeluk was in 2006/2007. Dat ging over 'vertrouwen en geluk' voor coaches. In 2008 was een heftige financiële crisis. Mensen die 40 jaar bij eenzelfde werkgever werkten, werden ineens ontslagen. Dit deed iets met de loyaliteit van medewerkers. Ik heb het idee dat deze crisis een soort aanjager is geweest.

Inderdaad. Zo van: 'ik ben trouw aan het bedrijf, maar als er iets gebeurt dan is dat snel verdwenen'. Ik denk ook dat werkgeluk extra aandacht heeft gekregen door de oplopende personeelstekorten in de afgelopen jaren. Mensen willen steeds vaker gelukkig zijn, ook de jongere generaties. We zijn opgevoed met het idee van zoek een goede baan, zodat je een huis kunt kopen. Ik zeg altijd, en veel mensen met mij, tegen mijn kinderen: 'ga iets doen wat je leuk vindt en waar je gelukkig van wordt'. Die jongeren komen nu steeds vaker op de arbeidsmarkt. Zij gaan niet meer bij een bedrijf werken voor de rest van hun leven. Ik zie het aan mijn dochter. Toen zij 14 was, is ze haar eigen bedrijf, een online webshop, gestart. De kans dat zij in een organisatie met bijbehorende regels gaat werken, is natuurlijk niet zo groot als je al jarenlang je eigen bedrijf hebt.

Eens, en ik denk ook dat de druk en alle veranderingen, in vergelijking met 30 jaar geleden, echt andere dingen van mensen vraagt. Er wordt veel van mensen verwacht en de druk is hoger geworden. Als ik kijk wat bijvoorbeeld een vrachtwagenchauffeur tegenwoordig allemaal moet doen, zoals ICT en conflicthantering en nog veel meer. Dat geldt voor veel meer beroepen, zeker sinds corona.

Gea: *"Ik zeg altijd tegen mijn kinderen: Ga iets doen wat je leuk vindt en waar je gelukkig van wordt."*

Wat is eigenlijk jouw route naar werkgeluk geweest?

Mijn route.. Ik ben in 2012 teruggekomen uit Curaçao. Ik had toen al veel consultancy gedaan, verandermanagement en HR. Het viel mij op dat dat niet iedereen met plezier naar het werk ging, betrokken of bevlogen was. Ik vroeg mij af of we wel de juiste dingen deden. Toen kwam ik in aanraking met het begrip werkgeluk. Ik kwam jou op het spoor, en ook Alexander Kjerulf, een Deense werkgeluk expert. Het balletje is gaan rollen en ik ben toen ook opleidingen gaan volgen. Onder andere bij jou en ook bij EHERO (red. wetenschappelijk instituut dat onderzoek doet naar geluk). Ik dacht altijd: 'Ik wil een tweede Onno worden', maar toen ik een keer met jou meeliep met een traject bij een grote financiële instelling, kwam ik tot de conclusie: dat kan ik helemaal niet!

De reden daarvoor was dat jij een heel andere achtergrond hebt dan ik. Jij bent psycholoog. Toen dacht ik: 'wat heb ik nu in mijn rugzak zitten met mijn meer organisatiegerichte HR/consultancy ervaring'? Ik moet veel meer uitgaan van mijn eigen kracht en talent! Dat heb ik vervolgens gedaan en ik focus me nu dan ook vooral op HR, leidinggevend en het vergroten van werkgeluk in grote organisaties.

In de loop van de tijd ben ik begonnen met meer één-op-één begeleiding. Het werd al snel meer werken met teams. Nu merk ik dat het ook meer richting organisaties gaat en hoe je een organisatie in beweging kunt brengen. Ik merk ook wel de cruciale rol van leiderschap. Hoe belangrijk het is dat de leidinggevenden een voorbeeldpositie nemen en ruimte en veiligheid creëren.

Zie jij dit ook?

Jazeker en ik merk ook hoe moeilijk dat nog is en dat het niet een vanzelfsprekendheid is om hier in organisaties aandacht aan te besteden. De leidinggevende speelt een belangrijke rol in of mensen bij een organisatie blijven. We hebben afgelopen jaar onderzoek gedaan naar de mNPS. De eNPS is waarschijnlijk meer bekend (red. bevelen mensen hun werkgever aan). Wij hebben gekeken naar 'bevelen mensen hun manager aan'. We hebben aan een grote groep werkende Nederlanders gevraagd, zou jij jouw leidinggevende aanbevelen om voor te werken? Uitkomst was dat ongeveer 90% van de medewerkers die hun leidinggevende aanbeveelt, geen interesse heeft in een andere baan. Van de groep die hun leidinggevende niet aanbeveelt, gaf bijna de helft aan na te denken om te solliciteren. Ik denk dat dit soort informatie bijdraagt aan het besef dat organisaties aan de slag moeten met leiderschap. En dat behelst meer dan alleen een paar cursussen of trainingen voor leidinggevenden.

Ik denk dat de rol van de leidinggevenden zeker sinds corona echt veranderd is en dat deze alleen nog maar meer zal veranderen. Je werd leidinggevende omdat je vakinhoudelijk goed was. Nu moet je steeds meer weten van mensen. Je wordt steeds meer trainer, coach, psycholoog. Sommige leidinggevenden willen dat eigenlijk niet. Dan moet je je goed afvragen of je wel op de juiste plek zit.

Je ziet het ook terug in jullie onderzoeken Onno. Het werkgeluk van managers was altijd hoger dan dat van medewerkers, maar de afgelopen jaren loopt dat langzamerhand wat terug. Voor leidinggevenden die nu ook een meer coachende rol krijgen, is dat best een uitdaging.

Onno: *“Ik merk ook wel de cruciale rol van leiderschap op. Hoe belangrijk het is dat de leidinggevenden een voorbeeldpositie nemen en ruimte en veiligheid creëren.”*

Ik denk ook dat praten over werkgeluk een heel mooi preventief mechanisme kan zijn. Dat is eigenlijk steeds belangrijker geworden, net als het belang van emoties op de werkplek. Vroeger liet je dat thuis, maar nu wordt het steeds belangrijker om dat een plek te geven, zowel positief als negatief. Uit het Nationaal Werkgeluk Onderzoek komt naar voren dat de groep die een 6 of lager scoort op werkgeluk, 73% daarvan op zoek is naar een andere baan, terwijl van de groep die een 8 of hoger scoort, maar 11% op zoek is naar ander werk. Dit zie je ook terug bij verzuim. Mensen die laag scoren op werkgeluk, verzuimen ook veel meer, zo'n 12 dagen per jaar. De groep die een 8 plus scoort, verzuimt gemiddeld 4 dagen per jaar. Deze informatie kan je als organisatie, als team, maar ook als leidinggevende gebruiken als soort van early warning. Dat je veel meer weet, voelt en opmerkt. Dit geldt ook voor de medewerker zelf. Als je lange tijd niet gelukkig bent in je werk, moet je gaan nadenken of het werk nog wel bij je past en wat er moet veranderen. Is het iets in je werk? Met je leidinggevende? Met studenten?



Uit het Nationaal Werkgeluk Onderzoek komt naar voren dat 73% van de groep die een 6 of lager scoort op werkgeluk op zoek is naar een andere baan, terwijl van de groep die een 8 of hoger scoort, maar 11% op zoek is naar ander werk.

Ja inderdaad. Het gaat vaak niet van de ene op de andere dag dat je minder gelukkig bent in je werk, maar meer geleidelijk aan dat je gaat merken dat je bijvoorbeeld uitdaging mist. Veel mensen blijven eigenlijk te lang zitten, totdat het ofwel niet meer gaat ofwel de organisatie merkt dat iemand minder betrokken en bevlogen is dan voorheen. Je gunt mensen eigenlijk een soort APK op het werk waarbij je regelmatig kijkt hoe je er qua werkgeluk voor staat.

Als je kijkt naar wat we allemaal al weten over floreren, werkgeluk, levensgeluk, vind ik het gek dat al die inzichten en ideeën vanuit de wetenschap moeilijk doordringen in de coach-, management- of HR-wereld.

We zijn meer bezig met brandjes blussen. Organisaties zijn meer gericht op mensen die ziek worden en dan kan het plotseling wel anders. Dan is er een arbodienst, een verzuimcoördinator en allerlei ondersteuning, maar er moet eerst iets fout gaan of er moet eerst iemand ziek worden of uitvallen. Om de slag van preventie naar het floreren van medewerkers (amplitie) te maken, blijkt best ingewikkeld. Zelfs als het veel oplevert. Op dit moment zijn organisaties ingericht op verzuim en een verandering van hoe je dit het beste kunt voorkomen duurt lang.



Ik heb ook soms het idee dat het commerciële aspect tegenwerkt. Bijvoorbeeld zo'n DISC methode, of zo'n MBTI-instrument. In de wetenschap zeggen ze: 'niet gebruiken!' Maar in het bedrijfsleven zijn dit de meest populaire tests. Lekker snel, makkelijk en een quick fix. Tot mijn grote verbazing.

Organisaties zoeken naar een soort toverstokje. Wij worden ook wel eens benaderd met de vraag: 'heb je nog een tooltje voor ons waarmee we werkgeluk in één keer kunnen vergroten?' Of ze willen drie sessies in de week van het werkgeluk en daarna moet het geregeld zijn. Dan zeg ik altijd: 'er is geen quick fix!'



Mensen die laag scoren op werkgeluk, verzuimen ook veel meer, zo'n 12 dagen per jaar. De groep die een 8 of hoger scoort, verzuimt gemiddeld 4 dagen per jaar.

Even iets anders. Wat heeft werkgeluk jou zelf gebracht Onno?

Ik had nooit gedacht dat ik zou kunnen leven van het thema werkgeluk. Het is echt gewoon bizar dat ik mijn tijd, energie en vrijheid kan besteden aan werkgeluk. Ik voel me daar af en toe gewoon een beetje schuldig over. Mijn huis wordt momenteel verbouwd en als ik dan zie hoe zwaar dat werk is, dan denk ik wel eens wat heb ik dan een makkelijk leven. Maar waar ik nu sta, is ook niet in een week of een jaar gegaan. Soms denk ik wel eens: 'houdt het ooit op?' Dat is een angst die ik heb. Dat het ophoudt, of dat ik zelf niet meer gemotiveerd ben.

Gea, jij scoort zeker wel hoog op de pijlers van werkgeluk, of niet?

Ja, ik denk het wel! Ik vind het leuk om mijzelf te blijven ontwikkelen en niet 10 jaar precies hetzelfde te doen. Dat ontwikkelen gaat eigenlijk vanzelf, doordat we met organisaties werken waar steeds weer nieuwe vraagstukken naar voren komen. Om een voorbeeld te noemen: we hebben sinds begin 2024 een aandeel in een AI-startup genomen ([Notso AI](#)). Dat is weer nieuw en prikkelend! Zij werken met name met empathische chatbots; je zou het digitale buddy's kunnen noemen. Wij kijken of er een mogelijkheid is waarbij je als medewerker in een organisatie alleen maar de vraag hoeft te stellen: Hè, ik ben op zoek naar 'of' Ik heb een vraag over en help mij. En dat op een empathische manier die je ook nog eens kunt instellen in lijn met de kernwaarden van je organisatie. Hoe gaaf is dat?!

Maar neemt het HR over? Een soort HR chatbot?

Ja, voor een deel wel; het gaat dan om de informatieverstopping en meer routinematige taken, waardoor HR juist meer tijd krijgt voor andere dingen. De basisdingen waar HR nu veel op wordt bevraagd, worden overgenomen door een empathische chatbot die dus 'leert' van het contact met jou. Bijvoorbeeld: 'Hé, hallo, ik ben er weer.' Jij was toch met werkgeluk bezig? Weet dat er twee collega's in jouw organisatie ook mee bezig zijn. Zij geven een workshop over werkgeluk; je kunt je via deze link alvast inschrijven". Het is een karakter/mascotte die met jou meeleeft en jou proactief van relevante informatie voorziet. Ik krijg weer andere antwoorden van mijn digitale buddy dan van mijn collega.

Wij zijn dat nu dus aan het onderzoeken, en met name hoe dit kan bijdragen aan het vergroten van werkgeluk in organisaties. Dit is compleet nieuw voor mij en door mij hierin te ontwikkelen en nieuwe mogelijkheden te onderzoeken, word ik daar gelukkig van.

Gea: "Er is geen quick fix!"

Is je werkwijze in de loop van de tijd veranderd?

Jazeker! Als ik bijvoorbeeld kijk naar hoe ik eerst op het podium stond en hoe ik het nu doe, geef ik onder andere samen met Jörgen Raymann (cabaretier) en Jeannine la Rose (actrice en zangeres) de grote Werkgelukshow. Wij laten mensen kennismaken met de mogelijkheden van een happy attitude en zelfleiderschap om je werkgeluk te vergroten. Door deze vernieuwende vorm komt het makkelijker bij mensen binnen. En heb ik ook van hen veel geleerd hoe ik het beste mijn werkgeluk verhaal voor grote groepen kan brengen.

Als ik terugkijk naar het begin en wat ik toen vertelde, was dat meer zakelijk en met cijfers. Als ik dan kijk naar mijn sessie laatst bij Hogeschool Leiden, dan ben ik echt meer een storyteller die mensen meeneemt in mijn verhaal. Wat ik tegenwoordig veel heb, is dat ik gevraagd word door bijvoorbeeld ICT'ers of technische mensen, en die hebben niet per se iets met werkgeluk. Door mijn verhaal neem ik ze mee en gaan ze ineens aan het nadenken over werkgeluk. Het is niet meer een traditionele vorm van presenteren. Ik zie mezelf wel steeds meer die kant op gaan. Dat vind ik ook heel leuk om te doen. Dat is weer een andere kant van mijzelf.

Dat is ook weer leuk als je kijkt naar ons eigen werkgeluk en hoe wij ons hierin ontwikkelen. Je wordt constant uitgedaagd, dus je bent constant aan het groeien.

In die zin denk ik dat bedrijven ook steeds moeten kijken wie de medewerkers zijn met het hoogste werkgeluk. Het zijn vaak die medewerkers die ondernemerschap tonen. Bij werkgeluk gaat het niet alleen om de positieve emoties, maar ook om ontwikkeling en het gevoel van autonomie. In de toekomst blijven positieve emoties op het werk belangrijk, maar ook andere aspecten zoals autonomie, competenties en verbinding worden steeds belangrijker. Dat zie je ook terug in ons model 'De 8 van werkgeluk'. Het is van belang dat organisaties meer openstaan voor hoe ze medewerkers meer ruimte en autonomie kunnen geven.

Ja, en hoe kun je die autonomie eigenlijk naar binnenbrengen? Er zijn voorbeelden van organisaties die dat heel goed doen. Er zijn ook voorbeelden waarbij het niet goed ging. Zoals in de zorg: een managementlaag eruit, vervolgens zijn ze gaan werken met zelfsturende teams, en nu zijn in veel zorgorganisaties die lagen weer terug. Als je kunt bereiken dat je een soort ondernemers binnen je organisatie krijgt, dan ben je echt een heel eind op weg.

Hoe zie jij dat in het onderwijs?

Ik merk dat er best wel veel druk is binnen het onderwijs. Er moet veel worden gedaan, met soms weinig voorbereidingstijd. Mensen die ik goed ken in het onderwijs, zijn allemaal heel betrokken. Ik denk dat het goed is om daarbij stil te staan, om enerzijds als medewerker je grenzen daarin te kennen, en anderzijds als organisatie daar goed op te sturen. Het kan best wel zo zijn dat daardoor soms de verbinding ontbreekt.

Misschien ook door de werkdruk hè? Dat je bijna geen tijd hebt om even afstand te nemen van wat doen we hier? En doen we het ook op de juiste manier? Wij zeggen dat het gaat om het vergroten van werkgeluk, maar het gaat óók over het oplossen van problemen. In het begin waren we voornamelijk gefocust op het vergroten van werkgeluk, maar als je dan in een organisatie komt waar veel aan de hand is qua verbinding en qua werkdruk, ja dan kun je het wel roepen dat werkgeluk belangrijk is, maar dan zegt iedereen: 'hoe dan?' Je zult parallel moeten werken aan het oplossen van problemen. Wij werken bijvoorbeeld met het concept GROSS: Get Rid Of Stupid Stuff. Dat betekent dat je je regelmatig de vraag stelt: 'waarom doen we dit en is het echt nodig?' Dat kun je jezelf afvragen, maar ook als team of als hogeschool. Bijvoorbeeld veel vergaderen waar je je na een tijdje en ook door de drukte niet meer afvraagt: 'waarom doen we dit zo en moet iedereen bij deze vergadering zijn?' Juist omdat we het altijd zo gedaan hebben. Dit gaat ook echt ten koste van werkgeluk. Dus dat zou ik willen meegeven voor medewerkers: ga eens kijken naar je eigen taken. Ga eens kijken naar je team. Wat kun je anders doen of wat kun je kwijt?

Wat in onderwijs wel lastig is, is dat docenten ingeroosterd worden. Je mist dan dus enorm die regelvrijheid. Dat blijft altijd ingewikkeld.

Wij hebben gewerkt met een aantal zorgorganisaties en daar werd gekeken naar zelfroosteren. Waar je dus met elkaar gaat kijken hoe je het rooster kan vullen. Als je het in overleg met elkaar doet, voelt het meer autonoom. Misschien is de uitkomst niet altijd voor iedereen beter, maar je bent wel betrokken. En dat maakt gelukkiger.

Ja, dat vind ik een hele fundamentele. Als je het gevoel hebt dat je er invloed op hebt of het zelf doet in plaats van dat er een aparte afdeling is met een planner. Ik zie zowel in de zorg als het onderwijs dat mensen over het algemeen heel altruïstisch zijn. Wat heel fijn is, want daardoor krijgen ze energie van het werk en doen ze wat ze doen. Wat me opvalt, is dat men minder geneigd is om de ruimte te nemen voor persoonlijke ontwikkeling (wie ben je en hoe stel je grenzen). Dat voelt als een luxe, terwijl juist de combinatie van inhoudelijke en persoonlijke ontwikkeling heel zinvol is.

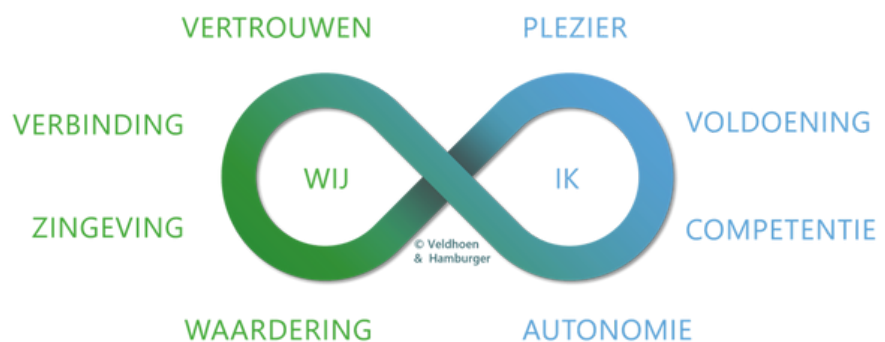
Gea: *“Het gaat om het vergroten van werkgeluk, maar óók om het oplossen van problemen.”*

En dat is een behoorlijke cultuurverandering hè? We zien dat de tijd daar inderdaad rijp voor is. Het is voor sommige mensen alleen een beetje inschikken en dingen anders doen. Daar zijn we niet heel goed in. En je zei net, mensen zijn altruïstisch in de zorg en onderwijs. Dat is wel zo, maar we hebben ook onderzoek gedaan naar hoe mensen kijken naar hun werk (baan, carrière of roeping). Zien mensen hun werk als een baan? Zo van: ik ga naar mijn werk van 9 tot 5 en ik kijk uit naar het weekend. Zien mensen het als een carrière? Ik wil me vooral ontwikkelen. Of zien mensen het als een roeping? Dit werk is wat ik wil doen en waar ik gelukkig van word. Uit dat onderzoek bleek dat zorg en onderwijs wel wat hoger scoorden op ‘roeping’, maar niet gigantisch veel hoger, terwijl je dat wel zou verwachten. Soms kan het er ook mee te maken hebben dat mensen wel begonnen vanuit een roeping, maar door alles wat zij erbij moeten doen het eigenlijk meer is gaan voelen als een baan. Ze doen niet wat ze oorspronkelijk wilden doen. Je ziet bij de baangroep dat het werkgeluk veel lager is en het ziekteverzuim hoger is dan bij roeping groep.

Misschien ben je ooit begonnen met een ontzettend idealistisch beeld, maar ben je dat na een jaar kwijtgeraakt. Het zou mooi zijn als organisaties hierin kunnen helpen om dit weer terug te vinden. Bij de eigen organisatie, een andere afdeling of ergens anders. Dit zijn echt lange termijn investeringen.

Ja, dat een organisatie daar oog voor heeft en hier een visie op ontwikkelt. We hebben gezien dat als een organisatie dat niet heeft, de aanpak oppervlakkig blijft. Dat je als werkgeluk-team een soort personeelsvereniging wordt. Daar is niks mis mee hoor! Daarom hebben we het over zingeving, voldoening, plezier en verbinding. Plezier en verbinding zijn heel belangrijk, maar als organisaties dat alleen maar doen, dan komen ze soms bij ons na een jaar en zeggen: we hebben allemaal leuke dingen gedaan, mensen vinden het prachtig, maar wat nu? Dus die visie—wat wil je hiermee bereiken?—is belangrijk. Dan kun je ook alles wat daarna in gang wordt gezet, checken aan die visie. En jezelf de vraag te stellen: draagt dit bij aan het bereiken van die werkgeluk-visie?

Daar is het model 'De 8 van werkgeluk' wel heel handig voor. Het helpt heel erg om te kijken: waar zitten we als team (zie afbeelding hiernaast).



De modellen die wij gebruiken zijn het P3F-model en het HEART-model (zie afbeeldingen hieronder). In feite hebben we het over hetzelfde: de kant van het individu en de kant van de organisatie en dit moet in balans zijn. Je bent zelf verantwoordelijk voor je werkgeluk en de organisatie kan dit faciliteren.



Hoe zie jij de toekomst van werkgeluk?

De geest is uit de fles als het gaat om werkgeluk; het is bijna niet meer terug te draaien. Ik denk wel dat er een onderscheid is tussen organisaties die het serieus oppakken en organisaties die het etiket werkgeluk alleen maar opplakken, maar er niet echt mee bezig zijn. Ik denk dat werkgeluk een thema is dat nog lang actueel blijft. Ook omdat het zo veelzijdig is, bijvoorbeeld het inzetten van je talenten en het omgaan met werkdruk. We hebben veel uitdagingen waarbij werkgeluk preventief kan werken en de ontwikkeling op het technologisch vlak kan daar ook aan bijdragen (AI en werkgeluk). Samengevat: ik denk niet dat we weer helemaal teruggaan, ook omdat de komende jaren er nog steeds een tekort is aan mensen en de focus op gezonde en gelukkig organisaties waar medewerkers kunnen floreren alleen maar toeneemt. Daarnaast willen mensen zelf ook gelukkig zijn op het werk.

Gea: *“Ik denk dat werkgeluk een thema is dat nog lang actueel blijft.”*

Onno, wat is voor jou de toekomst van werkgeluk? Heb je die glazen bol?

Ja, ik denk dat er allemaal aspecten van werkgeluk steeds verder worden uitgewerkt. Een van de thema's die ik al een tijdje op zie komen, is psychologische veiligheid. Ik denk dat dit steeds verder verdiept en verbreedt. Ik denk dat het nog wel een shock gaat geven, omdat de mensen die nu de arbeidsmarkt op komen eigenlijk allemaal zeggen, werkgeluk is gewoon het allerbelangrijkste en als dat er niet is, ben ik gewoon weg. Dat is volgens mij nog niet goed doorgedrongen tot directies en besturen. Ik zie dat veel organisaties zich richten op het hebben van de juiste mensen. Wat ik belangrijk vind, is niet alleen de juiste mensen te hebben, maar ook mensen die betrokken zijn.

Het personeelstekort wordt alleen maar nijpender, en in die zin denk ik dat je niet ontkomt aan het thema werkgeluk. Werkgeluk heeft een grote toekomst. Er zal meer onderzoek naar gedaan worden, en ik denk dat het een grotere rol gaat spelen in tweegesprekken. En dat naast psychologische veiligheid ook emoties (positieve en negatieve) steeds meer een plek krijgen in de maatschappij. Ik hoop dat leidinggevendenden daar een belangrijke voortrekkersrol in gaan spelen en van controle naar raakbaarheid of kwetsbaarheid gaan.

Denk jij ook dat alle organisaties daarin meegaan?

Nou, ik ken eigenlijk geen organisaties waar het geen rol speelt. Ik ken wel organisaties waar de bestuurders denken dat het geen rol speelt.

Ja, dat bedoel ik. Dan kan het toch lastig worden.

Ik denk dat het ook een kwestie is van uitsterven. Die bestuurders worden ook weer vervangen. Ik had eens een sessie met een technische club, en die managers waren sceptisch over werkgeluk. Ik was op de betreffende dag eerder aanwezig en stond bij het koffieapparaat. Ik vroeg aan een aantal deelnemers: 'Werkgeluk, wat hebben jullie daarmee?' Een van die mannen draait zich om en zegt: 'Werkgeluk is het belangrijkste wat er is. De hele week ben ik toch met mijn collega's, dus ik moet het wel leuk hebben!' En al die andere mannen waren het daarmee eens! Soms is er verwarring over de term werkgeluk. Dat het zweverig is, maar werkgeluk kan ook heel praktisch en nuchter zijn.

Klopt, werkgeluk draagt echt bij. Je komt er eigenlijk niet meer onderuit. Ik denk zelf wel (maar ik hoop dat mijn voorspelling niet uitkomt) dat er altijd organisaties zijn die gewoon openlijk zeggen dat je bij hen gewoon hard moet werken en altijd bereikbaar moet zijn. Er zijn mensen die hiervoor gaan, en zijn ook mensen die op een gegeven moment denken: 'het was leuk, veel geleerd, veel verdiend en nu ga ik naar een meer betekenisvolle baan'.

Onno: "Soms is er een verwarring over de term werkgeluk. Dat het zweverig is, maar werkgeluk kan ook heel praktisch en nuchter zijn."

En Gea, de toekomst van werkgeluk voor jezelf?

Nou, ik vind nieuwe dingen leuk. Ik zie ons bedrijf, HappinessBureau, als een soort boom. Het is begonnen met een zaadje. Dat is gaan groeien, en nu komen er steeds meer takken met verschillende blaadjes aan. De opleidingen en trainingen, het meten van werkgeluk, onderzoek doen, het schrijven van boeken en artikelen, eigenlijk alles wat maar bijdraagt aan het vergroten van werkgeluk en daar zelf gelukkig van worden. Ik sprak een keer op een congres in Suriname, en voor mij was een spreker van 71 jaar. Ik weet nog dat ik dacht: ik denk dat ik dit gewoon nog lang blijf doen. Dat was echt zo'n moment! Ik blijf gewoon dingen doen die bijdragen aan werkgeluk en waar ik zelf gelukkig van word.

En voor jou Onno?

Als ik er zo over nadenk, vind ik dat Nederland het eigenlijk best wel goed doet. Er komt een moment dat de buitenwereld nog meer gaat zien waar wij allemaal mee bezig zijn. Ik merk dat ik storytelling leuk vind om te doen. In die zin ben ik op reis en kijk ik wat dat mij daarin brengt. Leuke dingen doen met leuke mensen bij leuke organisaties.

Dat is een voorwaarde, en ik ben altijd wel weer op zoek naar een nieuw haakje of een nieuw inzicht. De afgelopen jaren is er een netwerk ontstaan rondom wat ik aan het doen ben. We komen eens per jaar bij elkaar, er is een nieuwsbrief en ik vind het leuk om daar een trekker in te blijven en om dat in beweging te houden.

Tot slot, de tips voor medewerkers en leidinggevenden:

Een tip die ik vaak geef, komt van Barbara Fredrickson. Zij is schrijfster van het boek Positiviteit. We hebben vaak een to-do-lijst. Maak naast je to-do-lijst ook een to-feel-lijst en zorg ervoor dat je ook elke dag minstens één of twee dingen doet waarvan je weet dat die je gelukkig maken. Dat zijn eigenlijk ook de positieve emoties waar we het over hadden. Zorg dat je dagelijks kijkt wat je gelukkig maakt en daar dus dagelijks ook aandacht aan besteedt.

Gea: "Maak naast je to-do-lijst ook een to-feel-lijst."

Welke tip heb jij Onno?

Moeilijk hoor, maar één tip. Dan ga ik toch voor deze tip die ik vaak aan het begin van mijn verhaal doe: denk eens terug aan een situatie in de afgelopen weken of maanden die je heel veel plezier en energie gaf. Welke sterke kanten kon je inzetten?

Eenzijds voor medewerkers om dat te bedenken en anderzijds voor leidinggevenden of je de sterke kanten van je medewerkers weet? Zet je ze daarop in? Stimuleer je ze? En een subtip: bedenk niet alleen waar je goed in bent, maar ook waar je energie van krijgt.

Dan heb ik er ook nog eentje, als afsluiting, voor leidinggevenden. Leidinggevenden hebben eigenlijk drie petten op: die van leider, van manager en van coach. Tip: besteed voldoende aandacht aan de coach pet en vergroot hiermee het werkgeluk van de mensen in je team!





Het interview met Onno en Gea vond plaats bij Hogeschool Leiden.

CV

ONNO HAMBURGER Geboren op 5 juni 1969 in Den Haag en woont in Leiden. GRONDLEGER van het werkgeluk in Nederland. Sinds 2003 zet hij zich in om werkgeluk een onderdeel te maken van de bedrijfscultuur en om na te denken over welzijn binnen organisaties. ACHTERGROND als psycholoog en leidt via zijn WERKGELUK ACADEMIE al jarenlang coaches en leidinggevenden op om nog beter te kunnen coachen op werkgeluk. Samen met Ad Bergsma schreef Onno de BESTSELLER Gelukkig Werken (2011) en in 2020 verscheen het POPULAIRE boek Handboek Werkgeluk. Meet jaarlijks samen met de MonitorGroep het werkgeluk met het NATIONAAL WERKGELUK ONDERZOEK. Verzorgt vanuit zijn brede ervaring lezingen, workshops, masterclasses, trainingen en webinars.

GEA PEPER Geboren op 23 juli 1965 in Emmen en woont in Den Haag. WERKGELUKEXPERT, keynote speaker, meervoudig bestseller auteur en OPRICHTER van het HAPPINESSBUREAU dat als doel heeft werkgeluk in organisaties (verder) te vergroten. ACHTERGROND in management consultancy en HR en SCHREEF meerdere boeken over werkgeluk en het creëren van de beste employee experience, waaronder als co-auteur de BESTSELLERS Employee Experience – Happy People Better Business (2018) en Word een Woest aantrekkelijke Werkgever met Werkgeluk (2023). Houdt zich sinds 2015 bezig met werkgeluk. HOOFDDOCENT van de opleiding Werkgelukdeskundige en schrijft regelmatig ARTIKELEN over werkgeluk en aanverwante thema's voor Trends in HR en PWnet.nl.

Meer weten?

- Meer informatie over Onno Hamburger en de Werkgeluk Academie: <https://gelukkigwerken.nl/>
- Meer informatie over Gea Peper en het HappinessBureau: <https://www.happinessbureau.nl/>

Doe de werkgeluktest van het HappinessBureau



Start test



Door middel van een korte vragenlijst (5 minuten) kun je je eigen werkgeluk meten.
Doe de test en kom erachter:

- ... hoe jij jouw werkgeluk scoort
- ... wat je kunt doen om jouw werkgeluk te vergroten
- ... hoe je hier samen met je collega's aan kunt werken

Je ontvangt na het invullen van de test ook nog tips om je werkgeluk (verder) te vergroten en je kunt een (gratis) werkgeluk box aanvragen!

Wat draagt níet bij aan werkgeluk en kost onnodig energie? We vroegen het onze hbo-collega's:

Wanneer collega's bij het woord 'werkgeluk' al moeilijk gaan kijken

Collega's die roddelen of een negatieve sfeer creëren



Vieze koffie en gebrek aan mokken om (vieze) koffie in te doen

Een to-do-lijst die langer is dan de rij bij de koffieautomaat

Gebrek aan autonomie



Printers (en alle andere hardware/software) die niet meewerken

Wéér een interne verhuizing



Als je aan collega's vraagt: 'Hoe gaat het met je?' en het antwoord is: 'druk'

Een hele dag van het ene overleg naar het andere, zonder pauze

Naar kantoor gaan voor de verbinding, maar al je collega's werken online vanuit huis



Als collega's zich niet aan afspraken houden of te laat komen

Een overleg zonder concreet resultaat (bla bla bla)

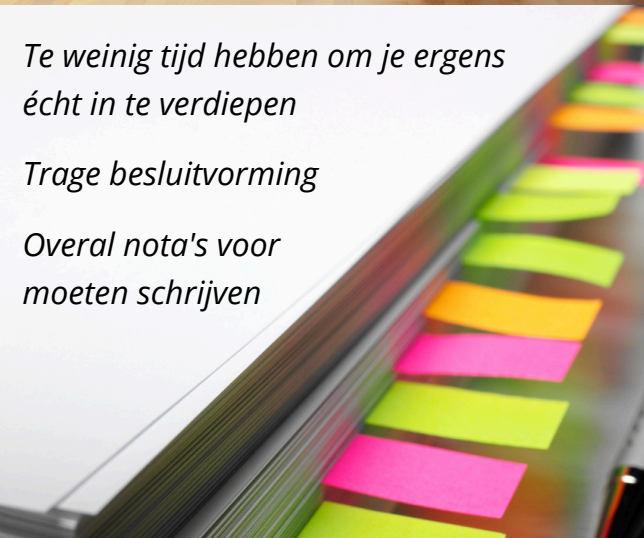
Nieuwe procedures of veranderingen zonder duidelijke communicatie

Dubbelgeboekte ruimtes

Te weinig tijd hebben om je ergens écht in te verdiepen

Trage besluitvorming

Overall nota's voor moeten schrijven



**Gelukkig zijn er ook genoeg dingen die wél bijdragen aan
werkgeluk en die energie opleveren.**

Wat zijn de blijmakers van onze hbo-collega's?

*Een fijn compliment van een
collega of student*

*Als iemand lekkere koffie voor je haalt
of een koffiemomentje met een collega*

Geen file of de trein die op tijd rijdt

Teamwork

Even lekker hard lachen met elkaar

Een afvinkmomentje

Mijlpalen en successen vieren

*Een concreet product opleveren
in samenwerking met anderen*

Regelvrijheid

Efficiënt vergaderen

In een flow zitten

Tijd voor persoonlijke ontwikkeling

Een training die je inspiratie geeft

Een inspirerende werkplek

Lunchwandeling in de zon

Stoom kunnen afblazen

Lekker borrelen met collega's na een drukke dag

Aandacht voor elkaar

De conciërge die je enthousiast begroet als je aankomt



Werkgeluk bij De Haagse Hogeschool

Tekst: Jolanda Alkemade

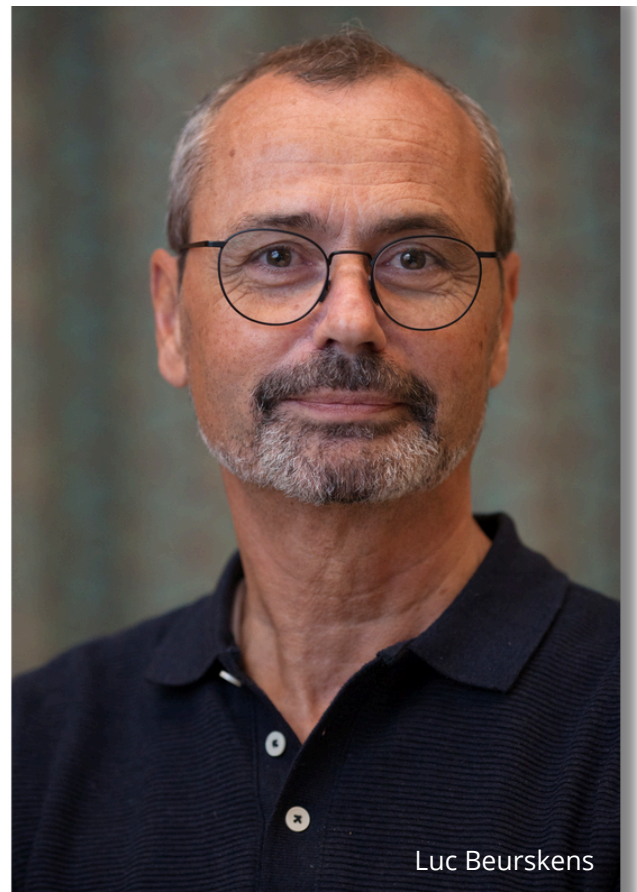
Ik loop de docentenkamer van de opleiding Commerciële Economie in en word enthousiast begroet door Luc Beurskens, docent Commerciële Economie. Hij geeft, naast zijn werk als docent, ook de interne training 'Grip op je werkgeluk'. Zelf geloof ik heilig in het principe 'meer ontspannen op het werk, betekent meer werkplezier en meer productiviteit'. Dus ik kijk uit naar ons gesprek.

“Je kunt zelf veel doen aan je werkgeluk, je staat zelf aan het stuur en er zijn genoeg mogelijkheden om in je werk meer werkgeluk te ervaren.”

Luc begint zijn verhaal over de start van het thema werkgeluk bij De Haagse Hogeschool (HHS). Het eerste begin was met de conferentie Werkgeluk op 7 en 8 maart 2019. Het College van Bestuur heeft destijds de werkgelukexpert Erwin Klappe ingehuurd om zijn kennis te verspreiden. Na de conferentie zijn er intern een 30tal collega's opgeleid tot werkgelukambassadeurs, waaronder Luc. Het doel was om zo, via het principe van butterfly effect, het thema werkgeluk intern te verspreiden.

Binnen de HHS is de filosofie dat werkgeluk een ervaring is waar alles samenkomt: zakelijk en privé, werkdruk en werkplezier. De hoge (ervaren) werkdruk in het onderwijs is een gegeven. Toch wil Luc zo niet kijken naar zijn werk. Bij Luc is het glas eerder halfvol in plaats van halfleeg. “Werkgeluk gaat om de balans” zegt Luc enthousiast. “Wat kost je energie op een dag en wat levert je energie op.”

Daarop reflecteren is cruciaal om het werkgeluk te vergroten. Dit is een continue dialoog met jezelf, met je collega's en je leidinggevende. Je kunt zelf veel doen aan je werkgeluk, je staat zelf aan het stuur en er zijn genoeg mogelijkheden om in je werk meer werkgeluk te ervaren”, aldus Luc.



Luc Beurskens



Bron: Gelukkig Werken, Hamburger & Bergsma (2011)

Over de training ‘Grip op je werkgeluk’

De training is voor elke medewerker kosteloos en begint met het vaststellen van vertrouwelijkheidsafspraken. Er zijn maximaal 6 deelnemers. In een kleine groep ben je opener. De training is gebaseerd op het theoretische kader van het Handboek Werkgeluk* en de kennis van Erwin Klappe. Je start met het benoemen van waar je energiewinst te behalen valt. Daarna ga je situationeel bekijken waar je vastloopt en waar je ruimte zit. In de training is ook ruimte voor ieders persoonlijkheid. Iedereen is uniek en heeft iets anders nodig om werkgelukkig te zijn. Het model van werkgeluk is een belangrijke pijler, maar je rondt het echt af door een verbinding te maken met je eigen persoonlijkheid en je drijfveren.

Als je meer informatie wilt over de training kun je terecht bij info@klappetraining.nl / l.w.j.beurskens@hhs.nl

*Handboek Werkgeluk (Ad Bergsma, Onno Hamburger & Erwin Klappe)

Ontdek jouw invloed op werkgeluk bij Fontys



Ellen van Straalen - van Geffen



Paul Luijben

In een wereld waarin gekwalificeerd personeel schaars is, is het binden en boeien van talent van essentieel belang voor elke organisatie. Fontys Hogeschool gelooft sterk in het belang van werkgeluk als motor voor succesvolle organisaties. En onder werkgeluk verstaan wij 'het creëren van een omgeving waarin medewerkers zich gewaardeerd voelen, autonomie ervaren, betekenisvol werk verrichten en goede relaties op kunnen bouwen met collega's.'

Om deze uitdaging met beide handen aan te grijpen en een positieve impact te verkrijgen op werkgeluk binnen organisaties, zijn Ellen van Straalen – van Geffen en Paul Luijben (beiden docent bij Fontys HRM en Toegepaste Psychologie) de cursus ‘Werkgelukexpert - Implementatie op de werkvloer’ gestart. Ellen en Paul vertellen: “Ons doel is om professionals te voorzien van de kennis en vaardigheden die nodig zijn om werkgeluk op de werkvloer te stimuleren en te implementeren. Spread happiness!”

Ervaringsgerichte leer methode

De unieke combinatie van theoretische diepgang en praktische toepassing maakt deze cursus onderscheidend. Zo vertelt Paul: “Met een combinatie van theoretische modellen, casestudies en werkbezoeken aan inspirerende organisaties zoals Driessen Groep bieden we een ervaringsgerichte leer methode.” Ellen vult aan: “Vervolgens gaan we de opgedane kennis op een gepaste wijze toepassen binnen de organisatie van de cursist. Een cursist gaat dus met concrete tools en inzichten naar huis.”

Talent en cultuur

“Talent en cultuur spelen een centrale rol tijdens de cursus, want beide spelen een belangrijke rol in de stimulans van werkgeluk. Wanneer je alle belangrijke pijlers te pakken hebt binnen werkgeluk, kun je de echte verandering gaan realiseren binnen een organisatie,” zo legt Paul uit. De docenten benadrukken de invloed die jij als medewerker of leidinggevende kunt uitoefenen op je eigen werkgeluk en dat van een ander.

“Ons doel is om professionals te voorzien van de kennis en vaardigheden die nodig zijn om werkgeluk op de werkvloer te stimuleren en te implementeren. Spread happiness!”

Verschillende invalshoeken

“Tijdens de cursus gebruiken we het Handboek Werkgeluk als onze literaire leidraad,” vertelt Ellen. “De reden dat we hiervoor gekozen hebben, is dat het boek geschreven is door meerdere inspirerende auteurs. Dit maakt dat verschillende invalshoeken bijeengebracht zijn en de lezer daarmee een breed beeld van werkgeluk verkrijgt.”

Laat je inspireren bij Driessen

Op dag 3 van de cursus staat een werkbezoek op de planning bij Driessen in Helmond. Wij vroegen Paul en Ellen wat cursisten daarvan mogen verwachten: "Als organisatie ademt Driessen Groep werkgeluk. Je merkt dit al als je de Brainport Human Campus betreedt. Bij de bouw en inrichting van de verschillende panden is werkgeluk als uitgangspunt gebruikt. Wij weten zeker dat onze cursisten door dit werkbezoek geïnspireerd raken op manieren waarop je op het niveau van omgeving en cultuur kunt bijdragen aan werkgeluk."

Unieke samenwerking tussen Ellen en Paul

Ellen en Paul hebben met hun diverse achtergrond en ervaring een dynamische cursuservaring neergezet. Zo vertellen ze: "Onze visie op werkgeluk benadrukt de invloed die zowel medewerkers als leidinggevenden hebben op het vormgeven van een positieve werkomgeving. Wij zorgen samen voor een inspirerende leeromgeving door enerzijds een theoretische basis te geven en dit te koppelen aan concrete voorbeelden uit de praktijk. Daarin ga je onze jarenlange coachervaring ook voelen. Wij nodigen je uit om deze uitdaging met ons aan te gaan!".

Meer informatie en inschrijven

Wil jij een verschil gaan maken in werkgeluk? Laat dan van je horen, door te mailen naar zakelijkhrmenp@fontys.nl. Meer inhoudelijke informatie over de cursus vind je [HIER](#).



Een inspirerende werkplek is een omgeving die creativiteit, productiviteit en motivatie stimuleert. Dit draagt bij aan werkgeluk. In deze rubriek kijken we binnen bij bijzondere leer- en werkplekken.



Ontdek het Learning Lab: hét innovatiecentrum voor Leergeluk en Werkgeluk

“We zijn met echte vraagstukken bezig en ik leer hier om uit mijn comfortzone te stappen.”

Op deze plek, op de Brainport Human Campus in Helmond, draait alles om leergeluk en werkgeluk. Hier verbinden we onderwijs aan de arbeidsmarkt en maken we samen impact. Samen met onze triple-helixpartners uit onderwijs, overheid en bedrijfsleven slaan we de handen ineen om talent in de regio te ontwikkelen en te behouden.

Het Learning Lab biedt een inspirerende en stimulerende omgeving waar jongeren van OMO Scholengroep (vo), Ter AA (mbo) en Fontys (hbo) hun talenten ontdekken en ontwikkelen. Over onderwijsinstellingen en opleidingen heen werken ze samen aan echte opdrachten uit het werkveld rondom het thema Mens & Werk.

Met veel nieuwsgierigheid, frisse blikken, nieuwe ideeën, kennis, oplossingen en onderzoek dragen leerlingen en studenten bij aan de innovaties die nodig zijn voor de toekomst van onze regio.

Hier groeit leergeluk op weg naar werkgeluk!



Op onze locatie bieden we jongeren een dynamische werkplek waar ze met elkaar overleggen, gasten ontvangen, workshops en masterclasses van experts uit het werkveld krijgen, samenwerken aan projecten, even kunnen ‘chillen’ en ook individueel aan de slag kunnen. Het Learning Lab is een onderdeel van de campus. Studenten en medewerkers ontmoeten elkaar dagelijks op het terrein, bij de koffie, tijdens events en natuurlijk tijdens challenges die jongeren met de bedrijven aangaan.

Kom gerust een kijkje nemen!

<https://www.humancampus.nl/learning-lab/over>





Workplace Vitality Hub – Living Lab voor meer vitaliteit en werkgeluk

Om de vitaliteit van werkenden te bevorderen, hebben Fontys, imec, TNO, TU/e en HTCE in 2021 de Workplace Vitality Hub opgericht. Gevestigd in gebouw High Tech Campus 85, fungeert de Hub als een 'smart office', waar de oprichters samen met bedrijven en andere organisaties hun kennis en ervaring bundelen. Het doel is om innovatieve, efficiënte en toepasbare oplossingen te ontwikkelen voor een vitalere werkomgeving.

Living Lab

Onze Hub functioneert als een Living Lab, waar we data verzamelen voor verschillende onderzoeken. Hiermee willen we begrijpen wat de impact is van een slimme, innovatieve kantooromgeving op de vitaliteit van werknemers. We verzamelen gegevens via enquêtes, interviews en sensoren die onder andere luchtkwaliteit, temperatuur en activiteiten meten.



Mentale gezondheid

De onderzoekslijn Mental Health richt zich op de mentale gezondheid en vitaliteit van werknemers en de invloed van de werkomgeving hierop. We onderzoeken hoe technologie, gedragsinterventies en aanpassingen in de omgeving kunnen helpen. Het doel is stress en burn-out te voorkomen, veerkracht te stimuleren en werknemers te laten floreren.

We verkennen en testen oplossingen en meten hun lange termijn effecten op de mentale vitaliteit van werknemers. Het ultieme doel van de onderzoekslijn Mental Health is het ontwikkelen van een (systemische) aanpak die organisaties helpt om de mentale gezondheidsproblemen in de werkomgeving en de organisatie als geheel te verminderen.

Vitaliteit van medewerkers verbeteren

In de Hub presenteren we producten en onderzoeksresultaten van nieuwe technologieën en hun toepassingen in een werkende kantooromgeving. Hierbij staan de mensen en hun persoonlijke behoeften centraal. We werken volgens vier onderzoekslijnen: Mental Health, Physical Office Environment, Data Driven Office Environment en Nutrition.

“Het doel is om stress en burn-out te voorkomen, veerkracht te stimuleren en werknemers te laten floreren.”





Van onderzoek naar praktijk

Door slimme en intuïtieve technologieën toe te passen, willen we ontdekken hoe we de vitaliteit van medewerkers kunnen verbeteren en hoe we van kantoren gezondere werkomgevingen kunnen maken. In de Hub kun je kennismaken met allerlei innovaties: van gepersonaliseerde kantoormeubelen en aanpasbare verlichting tot toolkits voor wandelend vergaderen, verbindend koffiedrinken, stoelen en bedden om te ontspannen tijdens het werk, en slimme vergaderoplossingen.

Maak kennis met
onze Hub: Workplace
Vitality Hub



Het Atrium van Hogeschool Leiden



Hogeschool Leiden heeft het bestaande gebouw flink uitgebreid met 9.600 m², bestaande uit zes bouwlagen, een levendig restaurant en een Atrium dat het bestaande gebouw met het nieuwe gedeelte verbindt. De nieuwbouw is sinds januari 2023 in gebruik genomen.



Het Atrium zorgt door de inrichting voor een ontmoetingsfunctie en veel groene levendigheid in de hogeschool. Er is voor een natuurlijke uitstraling gekozen door lineaire akoestische plafonds, bamboe plantenbakken en prachtige groene bomen en planten. Daarnaast is het Atrium een bekend oriëntatiepunt binnen de hogeschool. Op de campus van Hogeschool Leiden is het werkplekconcept 'activiteitgericht werken' doorgevoerd.



Om in te gaan op de ontwikkelingen rondom digitalisering en tijd- en plaatsafhankelijk zijn er meer ruimten voor fysieke ontmoeting ingericht voor studenten en medewerkers en zijn ruimten meer ondersteunend aan de diverse (nieuwe) vormen van leren en werken op de campus. De inrichting van het Atrium biedt voldoende variatie in meubilair om activiteitgericht werken te stimuleren en dus elkaar informeel te ontmoeten en om te ontspannen. Van loungebanken, aanland- en samenwerkplekken tot cabins voor overleg of concentratiewerk.

The next best thing of ...?!

FRANK
HIELCKERT

Health Manager bij NHL Stenden

"Amplitie is geen vervanging van preventie en curatie, maar een verrijking ervan. Ik geloof in een holistische benadering die de kracht en potentie van elke medewerker naar voren haalt, zodat zowel individu als organisatie kunnen floreren."

De afgelopen decennia hebben aanzienlijke ontwikkelingen plaatsgevonden op het gebied van gezondheid, veiligheid en welzijn op het werk. Van de invoering van de Arbowet in 1980 tot de opkomst van gezondheidsmanagement in de jaren 90, zijn er voortdurend nieuwe inzichten en benaderingen geweest. Denk aan het Huis van Werkvermogen en thema's als duurzame inzetbaarheid, en gezondheids- en vitaliteitsbeleid.

Inmiddels draait alles om werkgeluk en amplitie. Hoewel mijn eerste reactie op de term 'amplitie' sceptisch was, bracht het lezen van het boek 'Werken aan amplitie' tijdens een zware griep me tot nieuwe inzichten. Het boek verrijkte mijn bestaande kennis en expertise door een verbinding te leggen tussen verschillende modellen.

Een aantal belangrijke modellen vormen de basis voor het Amplitie-model (zie volgende pagina), namelijk:

- JDR (Job Demands-Resources model)
- Huis van Werkvermogen
- PERMA-model (theorie)

"We leven in een VUCA-wereld."

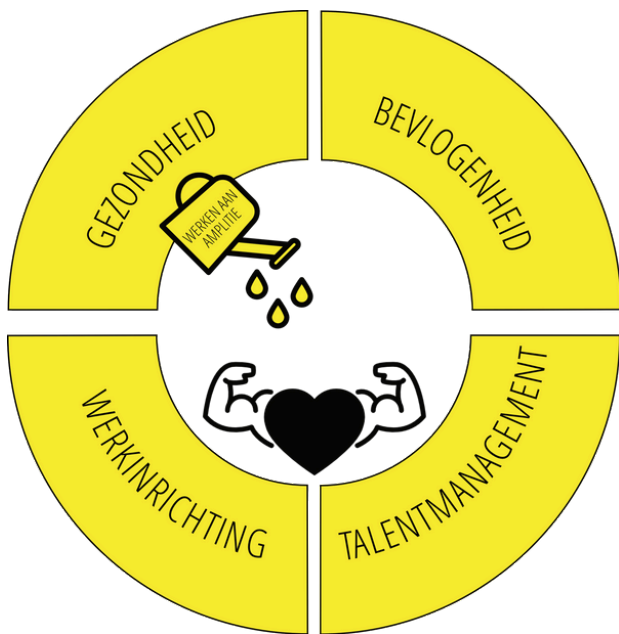
**Hoe ga Je aan de slag met Amplitie?**

Hoewel de term 'Amplitie' inmiddels is geland binnen de HR-wereld, blijft de uitdaging hoe je ermee aan de slag gaat in een wereld die verzadigd is met nieuwe thema's en positiviteit. Onze HR-taal is niet geschikt voor iedereen, en vakjargon dient daarom vermeden te worden in directe communicatie. Welke woorden gebruik je dan? Een amplitieve benadering, zoals waarderend onderzoek en design thinking, kan helpen. Dit betekent focus op iedereen en liefst bottom-up, aangezien top-down acties vaak al plaatsvinden.

We bevinden ons momenteel in een snel veranderende wereld, ook wel de VUCA-wereld genoemd, gekenmerkt door onzekerheid en complexiteit.

Het acroniem VUCA staat voor:

- Volatile (snel veranderend)
- Uncertain (onzeker)
- Complex (complex)
- Ambiguous (vaag/dubbelzinnig)



Het Amplitie-Model, Talent College, 2020

Het Amplitie-Model

Het amplitie-model bestaat uit vier pijlers: gezondheid, bevologenheid, talentmanagement en werkinrichting. Deze pijlers complementeren en beïnvloeden elkaar wederzijds, en vormen samen een geheel dat gericht is op het versterken van menselijk kapitaal.

"A journey of a thousand miles begins with a single step."

Amplitie is niet dé oplossing, maar het is zeker een waardevol model voor organisaties. Het biedt een manier om basiselementen te belichten en te benutten. Thema's zoals duurzame inzetbaarheid kunnen zowel vanuit preventie als amplitie aangepakt worden. Waar preventie zich richt op het voorkomen van problemen door functioneringsgesprekken, richt amplitie zich op ontwikkelgesprekken die de inzetbaarheid vergroten.

Positief in gesprek over gezondheid

Een methodiek die aansluit bij amplitie is die van positieve gezondheid. Deze methode kijkt op een holistische wijze naar gezondheid en welzijn door zes dimensies te waarderen. Het is een aanpak die al veel gebruikt wordt in de zorg en het onderwijs en langzaam ook zijn weg vindt naar de werkvloer.

Belangrijk hierbij is het gebruik van de juiste taal en het voeren van gesprekken die leiden tot gedragsverandering.

Oud en nieuw gedrag

Gedragsverandering is cruciaal voor het succes van amplitie. Mensen zijn vaak geneigd vast te houden aan oud gedrag vanwege de pijn van verandering en de angst voor het onbekende. Het is essentieel om na te gaan waarom nieuw gedrag belangrijk is en welk hoger doel het dient. Het bepalen van een 'Job-to-be-done' (JTBD) helpt hierbij. Voor organisaties is het belangrijk om samen met de mensen en teams binnen de organisatie te bepalen waarom ze met amplitie aan de slag willen en hoe dit bijdraagt aan het welzijn van iedereen.

Amplitie biedt een breed scala aan interventies die bijdragen aan het verkleinen van risico- en probleemgroepen binnen organisaties. Door amplitie te integreren met preventieve en curatieve maatregelen ontstaat een samenhangende benadering die het algehele welzijn en succes van de organisatie bevordert.

Met waardierend onderzoek en design thinking, die perfect aansluiten bij amplitie, leggen we de focus op het versterken van wat goed gaat en het ontwerpen van innovatieve oplossingen. Positieve gezondheid verrijkt dit geheel verder door een holistische kijk op welzijn te bieden. Samen zorgen deze methoden voor een werkomgeving waarin iedereen kan floreren en de organisatie succesvol blijft.

Naast mijn werk als Health Manager bij NHL Stenden ben ik ook actief als expert vitaliteit. Op mijn persoonlijke website vind je volop inspiratie over thema's als amplitie, stress en welzijn. Neem gerust een kijkje, en als je meer wilt weten, aarzel niet om contact met me op te nemen!

Vitale groet,
Frank Hielckert



Platform Werkdruk & Werkgeluk

ZESTOR

arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo

Op het platform 'Werkdruk & werkgeluk' werken hogescholen samen aan het thema werkdruk en in het bijzonder werkgeluk. Hogescholen slaan samen de handen ineen om goede praktijkvoorbeelden te delen, elkaar te inspireren en een toolbox te ontwikkelen. Het platform wordt gefaciliteerd door Zestor, het arbeidsmarkt – en opleidingsfonds van hogescholen en staat open voor alle (bekostigde) hogescholen.

Het doel van het platform

Binnen het platform zetten hogescholen zich in om een gezamenlijk doel te bereiken:

Samen kijken hoe medewerkers met plezier en met blijvende vitaliteit kunnen werken, zodat hogescholen hun opdracht kunnen vervullen: "Studenten begeleiden in hun ontwikkeling en leerproces zodat zij succesvol kunnen studeren."

Om dit doel te bereiken, werken hogescholen samen om:

- kennis op het gebied van werkdruk en werkgeluk te vergroten;
- kennis, ideeën, best practices en ervaringen uit te wisselen;
- een toolbox 'werkgeluk' te ontwikkelen waar alle hogescholen gebruik van kunnen maken.

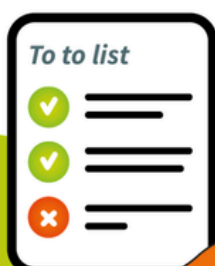
JOY is het resultaat van een prachtige samenwerking tussen bevlogen hbo-collega's die hun passie, expertise en inzichten hebben gedeeld. Dit creatieve project is tot stand gekomen binnen het [Platform Werkdruk & Werkgeluk](#) van Zestor.

Meer informatie over het platform?

Neem contact op met Hannah van der Weijden (weijden@zestor.nl), projectadviseur bij Zestor, voor meer informatie of om je aan te melden voor het platform.

Missie Zestor

Zestor is er voor hogescholen en de mensen die er (willen gaan) werken. We zetten ons in voor een gezonde en veilige werkomgeving op hogescholen, waarin medewerkers optimaal kunnen functioneren en zich zo goed mogelijk kunnen ontwikkelen. Daarvoor doen we onderzoek, we signaleren trends, ontsluiten kennis en brengen hogescholen op diverse onderwerpen samen. Zo stimuleren we de sector bij het invullen van goed werknemer- en werkgeverschap.





Joy

Werkgeluk magazine

Contact 

Chantal Bouwman

Nancy Nieuwets

Mirjam Smal-van Hooff

Ellen van Straalen-van Geffen

Nikkie Gubbels

Met dank aan: Frank Hielckert, Onno Hamburger, Gea Peper, Marleen van Rens-Kraetz, Evelien Snijders, Jolanda Alkemade, Luc Beurskens, Paul Luijben, Moniek Falck, Judith Bach, Eveline Kersten, Esther Tielen - Spikmans, Nieke Knabben, Hannah van der Weijden, Linda Stokman & Leontien Vreeburg.