

0-METING WERKGELUK

WERKGELUK EVALUEREN EN POSITIEF BEINVLOEDEN

Hoe werkgelukkig ben jij? En hoe hoog scoort werkgeluk binnen jouw team? Maar misschien nog wel belangrijker: hoe kan je je gevoel van werkgeluk positief beïnvloeden?

Om deze vragen te beantwoorden vind je hieronder een vragenlijst. Deze vragenlijst kun je individueel invullen. Als je als team met werkgeluk aan de slag gaat, kun je per vraag het gemiddelde van jullie als team berekenen.

Uit onderzoek blijkt dat werknemers die hoog scoren op werkgeluk minder last hebben van werkstress, minder vaak ziek zijn, creatiever en flexibeler zijn, beter samen werken en hun gevoel van geluk mee naar huis nemen. Reden genoeg dus om aan de slag te gaan met werkgeluk!

Werkgeluk kent drie aandachtsgebieden: de randvoorwaarden, de dingen waar je als medewerker zelf iets aan kunt doen en de dingen waar alle medewerkers samen iets aan kunnen doen. Werkgeluk ontstaat in een wisselwerking tussen enerzijds de organisatie en anderzijds de medewerker zelf. Voor het meten van werkgeluk maken wij gebruik van [de 8 van werkgeluk](#), een krachtig model ontwikkeld door de [MonitorGroep](#). In dit model komen alle factoren voor werkgeluk aan bod.

Plezier, voldoening, competentie en autonomie zijn vier factoren die je als medewerker zelf kunt beïnvloeden (de ik-kant). Voor de andere vier factoren, vertrouwen, verbinding, zingeving en waardering, ben je meer afhankelijk van de organisatie en je collega's (de wij-kant). De randvoorwaarden zoals communicatie en werkdruk zijn niet in dit model opgenomen.



De in de bijgaande vragenlijst opgenomen stellingen zijn gebaseerd op [de 8 van werkgeluk](#).

Succes met het invullen van onderstaande vragenlijst!

TOELICHTING PER FACTOR

Vragenlijst '0-meting werkgeluk'

Welk cijfer geef je aan jouw werkgeluk op een schaal van 1 (zeer weinig werkgeluk) tot 10 (zeer veel werkgeluk)



Hierna volgen 16 stellingen over werkgeluk. Geef per stelling een cijfer van 1 (volledig oneens) tot 10 (volledig eens):

	Stelling	Cijfer
1	Ik heb plezier in mijn werk	
2	Binnen het team heerst een positieve sfeer	
3	Mijn werk geeft mij energie	
4	Ik haal voldoening uit mijn werk	
5	Ik kan elke dag het werk doen waar ik het beste in ben	
6	Mijn huidige functie biedt mij mogelijkheden voor persoonlijke groei	
7	Ik kan voldoende zelf beslissen over hoe ik mijn werk doe	
8	Mijn mening telt	
9	Mijn leidinggevende heeft voldoende vertrouwen in mij	
10	Bij mijn directe collega's voel ik me vrij om te kunnen zeggen wat ik vind	
11	Ik word voldoende geïnformeerd over belangrijke ontwikkelingen binnen de organisatie	
12	Ik voel me verbonden met mijn collega's	
13	Ik vind mijn werk zinvol	
14	Het werk dat ik doe is relevant	
15	Ik krijg voldoende waardering voor het werk dat ik doe	
16	In de afgelopen periode heb ik een compliment gekregen over iets dat ik goed gedaan heb	

De 16 stellingen corresponderen met de 8 factoren van werkgeluk:

IK-KANT	WIJ-KANT
1 PLEZIER stelling 1 en 2	5 VERTROUWEN stelling 9 en 10
2 VOLDOENING stelling 3 en 4	6 VERBINDING stelling 11 en 12
3 COMPETENTIE stelling 5 en 6	7 ZINGEVING stelling 13 en 14
4 AUTONOMIE stelling 7 en 8	8 WAARDERING stelling 15 en 16

De score

Nu je de vragenlijst hebt ingevuld, is het tijd om te kijken hoe je scoort op de 8 van werkgeluk. Scoor je ergens laag of maar net voldoende op? Dan is er ruimte voor verbetering. Scoor je op (een aantal) factoren hoog? Gefeliciteerd! Dan is het belangrijk de score op die factoren hoog te houden. Bespreek de scores met je team en/of je leidinggevende en bepaal samen een strategie om te werken aan de factoren die nu laag scoren te laten stijgen.

We adviseren je binnen je eigen hogeschool te informeren naar de mogelijkheden die geboden worden om te werken aan de factoren waar je prioriteit aan wil geven.

Is er op het intranet van jouw hogeschool informatie beschikbaar over hoe je kunt werken aan de factoren van werkgeluk? Voeg de linkjes hieronder toe in deze PDF, zodat medewerkers gemakkelijk toegang hebben tot deze informatie.

Links naar relevante informatie per factor:

Toelichting bij de 8 factoren van werkgeluk

1. Plezier

Gemiddeld geven we in Nederland een 7,2 voor ons werkgeluk. Het cijfer voor plezier is daarin het meest bepalend, daarom worden plezier en geluk ook soms door elkaar gebruikt. Voor plezier is lachen een goede indicatie. Medewerkers die meer lachen op het werk, zijn ook gelukkiger over het algemeen. Ook de inhoud van het werk zorgt voor meer plezier, samen met de werksfeer en de collega's. Daarom kunnen we in het kort stellen: leuk werk met leuke mensen is een belangrijke factor voor je werkgeluk.

2. Voldoening

Voldoening wordt het beste gemeten door de energie die een medewerker haalt uit zijn of haar werk. Een gebrek aan voldoening kan bijvoorbeeld te maken hebben met efficiency, daarom is het goed om daar dieper op in te gaan. Voldoening komt meer voort uit het resultaat dat je behaalt op een dag. Eén briljant idee op een dag kan je werkgeluk al enorm vergroten!

3. Competentie

Jezelf ontwikkelen, doen waar je goed in bent en door kunnen groeien, dat is wat competentie in het kort inhoudt. De doorgroeimogelijkheden, of liever: het gebrek daaraan, zijn de belangrijkste reden voor medewerkers om de organisatie te verlaten. Voor groei zijn er drie aspecten van belang: trainings- en opleidingsmogelijkheden, ontwikkelmogelijkheden en doorgroeimogelijkheden. Ook de cultuur in de organisatie speelt hierbij een belangrijke rol, want mogen we leren van onze fouten? Of is er een afrekencultuur?

4. Autonomie

Een basisbehoefte van de mens is autonomie. Kun je je werk op jouw tempo en jouw manier doen? 'Zelf doen' zeggen we als kind al. Autonomie blijkt dan ook een hoge relatie te hebben met werkgeluk. Autonomie gaat eigenlijk over de vrijheid die je krijgt en daarmee het gevoel dat je serieus wordt genomen, het is een erkenning van je professionaliteit.

5. Vertrouwen

Autonomie heb je zelf nog enigszins in de hand, maar vertrouwen moet je krijgen. Het is als medewerker erg fijn als je dat vertrouwen krijgt van je leidinggevende, en dat deze niet alles controleert. In een cultuur waar veel vertrouwen is, floreert het werkgeluk. Maar het verraderlijke met vertrouwen is dat het te voet komt en te paard gaat. Als er gebrek is aan vertrouwen spelen er vaak twee dingen een rol: weinig vertrouwen in het management of niet alles kunnen zeggen wat je vindt.

6. Verbinding

Mensen zijn groepsdieren en werken is een groepsproces. In het algemeen vinden we het fijn om ons te binden aan een organisatie. Verbinding met de organisatie ontstaat bij meer contact met het management en geïnformeerd zijn over de ontwikkelingen in de organisatie (en niet alleen intranet). Verbinding met de mensen in de organisatie ontstaat als men zich veilig voelt om te zeggen wat men denkt en als men persoonlijke dingen kan delen met collega's of zelfs vrienden op het werk.

7. Zingeving

Uit recent, internationaal onderzoek van Gallup naar levensgeluk kwam naar voren dat 'het hebben van zinvol werk' de belangrijkste factor voor geluk is, zelfs boven familie. Mensen ontlenen steeds meer hun identiteit aan het werk dat ze doen en worden zich bewuster van het belang van hun werk. Zingeving komt dan ook voort uit een basisgevoel voor je werkgeluk; dat je werk relevant is.

8. Waardering

Complimenten krijgen vindt iedereen leuk, of het nou van een tevreden klant komt of van je leidinggevende. We willen graag horen dat onze inzet wordt gewaardeerd. In Nederland geven we niet overdreven veel complimenten, slechts 53% van de medewerkers geeft aan dat ze vaak genoeg horen of ze hun werk goed doen.

Fundament

Naast de acht factoren die belangrijk zijn voor werkgeluk zijn er ook dishappifiers: dit zijn factoren die je niet werkgelukkiger maken, maar die je werkgeluk wél kunnen drukken als het niet goed geregeld is. De organisatie van het werk is zo'n voorbeeld. Een efficiënte organisatie zorgt niet voor veel meer werkgeluk. Een inefficiënte organisatie drukt wel degelijk het werkgeluk. Werkdruk is de meest sterke dishappifier op het werkgeluk. Een hoge werkdruk blijkt prima samen te gaan met werkgeluk, maar zodra het té hoog wordt en men er hinder van ondervindt, daalt het werkgeluk drastisch. Meer informatie over het thema 'Werkdruk vind je op de [Zestor website](#)

