

De bouwstenen van werkgeluk

Werkgeluk komt steeds meer op de agenda van bedrijven, de zogenaamde war for talent is daar niet vreemd aan. 'Vijf jaar geleden was nog de vraag: *waarom?* Terwijl het nu is: *hoe* het werkgeluk verbeteren in ons bedrijf?', stelt Griet Deca van Tryangle, naar aanleiding van de week van het werkgeluk.

Natuurlijk is werkgeluk iets individueels. Wat de ene gelukkig maakt, doet dat daarom niet bij de andere. "Al kan je het wel op niveau van



Griet Deca van Tryangle

de organisatie aanpakken, en steeds meer organisaties doen dat ook", stelt Griet Deca van corporate well-being specialist Tryangle. "Maar vaak wordt werkgeluk nog ingezet vanuit het spreekwoordelijke feestcomité", stelt ze. Al komt er meer bij kijken. "Die gratis fruitmand of fitnessruimte op kantoor alleen zal mensen niet gelukkig maken", haalt ze aan. "Natuurlijk hebben we ook als persoon goede en minder goede dagen. Maar als je het relationele aspect in je organisatie opkrikt, zal de samenwerking en veerkracht bij medewerkers toenemen, net als de teamspirit en de motivatie."

Werkgeluk is volgens haar niet *fluffy*, maar een strategisch thema waar heel wat verschillende bouwstenen bij komen kijken. Bij Tryangle zien ze dat als een piramide. Die begint helemaal onderaan bij werktevredenheid, met praktische zaken (zoals loon en arbeidsomstandigheden) die bijdragen opdat iemand zijn of haar job kan doen. Want vooraleer mensen gelukkig zijn in hun job, moeten ze eerst over die praktische zaken tevreden zijn. De tweede laag is connectie: wordt er vanuit het team of de teamleider goed gecommuniceerd? Hier gaat het om de zogenaamde speak up cultuur. "Als die eerste twee lagen niet goed zitten, is het nagenoeg onmogelijk om de top – werkgeluk – te bereiken", stelt Deca. Overigens is werkgeluk volgens haar de verantwoordelijkheid van zowel werkgever als werknemer. "Al te vaak wordt de verantwoordelijkheid bij een organisatie gelegd, terwijl het ook aan de werknemer is om signalen te geven en de nodige initiatieven te nemen."

PUZZEL

De derde laag in de piramide is een positieve mindset op het werk, die zich vanuit de werkgever uit in de bedrijfscultuur. De vierde laag is welzijn, fysieke en mentale gezondheid, met aspecten als burn-out- en stresspreventie. Laag vijf gaat over talent en zes over engagement. Om uiteindelijk boven-

aan terecht te komen: werkgeluk.

Belangrijk is dat er bij elke laag concrete voordelen zijn voor werknemer en werkgever. Zo zorgt engagement voor meer motivatie bij de werknemer, terwijl de werkgever productiviteit en retentie ziet toenemen. Of hoe werkgeluk een ingewikkelde puzzel blijkt te zijn. "Toch is de sleutel op zich niet om helemaal bovenaan te geraken, maar wel om je bewust te zijn van wat er bij werkgeluk komt kijken. En aan de basis te beginnen", stelt Deca. "De meeste organisaties kunnen met kleine stappen al grote veranderingen realiseren."

De week van het werkgeluk,

van 25 tot en met 29 september 2023
staat stil bij hoe gelukkig je bent in je job en
hoe organisaties omgaan met het werkgeluk
van medewerkers.

**INSPIRATIE OF DEELNEMEN
AAN GRATIS ACTIVITEITEN KAN VIA
weekvanhetwerkgeluk.be**