

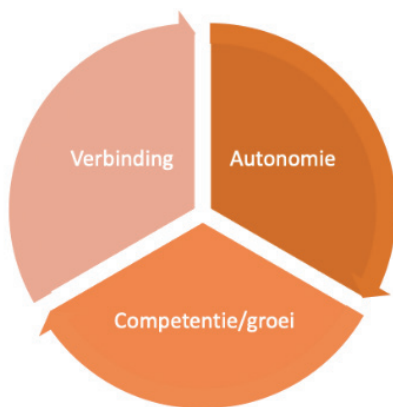
# 10 TIPS VOOR MEER WERKGELUK IN DE HYBRIDE ORGANISATIE



## WERKGELUK IN DE HYBRIDE ORGANISATIE

Het is niet makkelijk momenteel: sommige mensen zijn al ruim een jaar niet meer op kantoor geweest, werken volledig vanuit huis en hebben hun collega's al tijden niet meer live ontmoet. En wat te denken van de kinderen die door gesloten scholen ook rondlopen en hun aandacht nodig hebben? We hoorden laatst iemand zeggen: "Had ik vrijdag van alles gepland om te doen, gooit de school de deur weer dicht vanwege een opleidingsdag voor de docenten! Die dag kan ik wel afschrijven...".

Maar er gebeurt meer, ook als je geen kinderen thuis hebt. We horen veel over het missen van sociale contacten, bijvoorbeeld door de sluiting van de sportclubs of door mensen die thuis geen partner of kinderen hebben. Op televisie zei iemand: "Ik bel af en toe 's avonds iemand op, gewoon om mijn eigen stem even te horen". Hoe merk je dat in je werk? Mensen kunnen sneller geïrriteerd zijn, krijgen hun werk niet af, laten weinig van zich horen of klagen over een gebrek aan energie. Een mooie theorie over de motivatie



van mensen, met de drie psychologische basisbehoeften, komt van Deci & Ryan:

- *Gevoel van autonomie*: de vrijheid om een activiteit naar eigen inzicht te kunnen uitvoeren en invloed te hebben op wat je zegt en doet
- *Gevoel van verbinding*: de sociale verbondenheid met de omgeving, maar ook de verbinding met een hoger doel
- *Gevoel van competentie/groei*: het vertrouwen in eigen kunnen en de ruimte hebben om te groeien

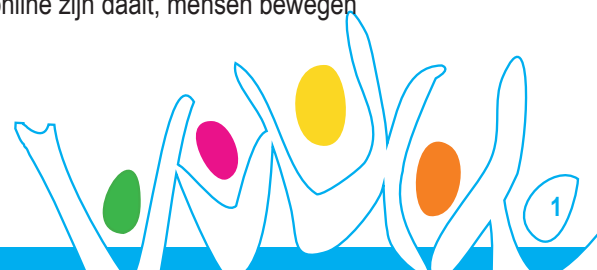
In deze coronatijd blijkt dat mensen meer autonomie ervaren. Je kunt vanuit huis eigen keuzes maken en bijvoorbeeld je tijd meer zelf indelen. Een gebrek aan autonomie was vóór corona in de [TNO arbeidsmonitor](#) nog een van de belangrijkste oorzaken van werkstress.

Daar staat tegenover dat de sociale verbondenheid is afgenomen, doordat mensen de koffiegesprekken misten en de smalltalk met collega's. Wat ook is afgenomen is het gevoel van competentie en groei, zeker in de beginperiode. Je moest over alles nadenken: hoe komen we in contact met elkaar, welke tools gebruiken we daarvoor, hoe blijven we op de hoogte van elkaars voortgang? Maar ook alle live bijeenkomsten en trainingen werden geschrapt. Inmiddels is er een prachtig en bloeiend online aanbod via allerlei kanalen voor in de plaats gekomen, via bijvoorbeeld Skillstown, Studytube of GoodHabitz.

## EIGEN ERVARING

Ook wij zijn sinds maart 2020 meer online gaan werken. We waren altijd veel bij klanten en deden onze trainingen/workshops meestal op locatie en dat viel ineens allemaal weg. Het was echt een moment dat tot nadenken stemde. We zagen andere mensen in paniek raken: hoe moet dit verder? Ook wij hebben wel even moeten slikken. Maar al snel herpaktten we onszelf en zeiden we tegen elkaar: "Wat kunnen we wél doen?" Het antwoord was helder: we gaan online. We schaften een Zoom- en een Muralaccount aan en gingen oefenen, oefenen, oefenen. Doordat we zo snel en veel leerden kwam er ook een punt dat we tegen elkaar zeiden: hoe kunnen we andere mensen hier nu in meenemen, zodat ze van onze ervaringen gaan leren en ook online vaardiger worden? Al snel ontstonden hierdoor nieuwe ideeën, zoals de gratis maandelijkse meetups (een soort speeldriekwartiertje om online tools te oefenen) en de training 'Met LEF Online'.

Inmiddels is er een aantal Coronafases voorbij en zijn veel mensen online te vinden. En dat brengt weer andere knelpunten met zich mee: het zonder pauzes vergaderen geeft werkdruk, de energie van het vele online zijn daalt, mensen bewegen



weinig en zitten veel wat fysieke klachten geeft, de smalltalk met collega's wordt gemist, de sterke focus op taakhoud tijdens overleggen laat nauwelijks tijd voor smalltalk en wat humor op z'n tijd, en ook de verveling (met kans op een bore-out) slaat toe.

En dat terwijl thuiswerken ook genoeg voordelen biedt: de winst in reistijd, veel effectiever vergaderen, sneller je collega's van andere vestigingen aanhaken, meer aandacht voor de privé-omgeving, etc. Uit onderzoek blijkt dat 15% van de medewerkers thuiswerken vooral positief vindt, 44% ziet positieve en negatieve kanten en voor 41% zitten er vooral negatieve kanten aan (bron: <https://monitorgroep.nl>).

### WAT IS WERKGELUK?

"Gelukkig werken is tot een positief globaal oordeel komen over alle leuke en minder leuke aspecten van je werk, over een langere tijdsperiode" (Onno Hamburger)

Uit vele onderzoeken over werkgeluk komen steeds drie thema's terug die bepalend zijn voor werkgeluk. Onno Hamburger heeft deze samengevat in de gelukkig werken piramide:



- **Zingeving**: het gevoel een bijdrage te kunnen leveren aan een groter doel, dat kan van het team zijn, van een organisatie maar ook van een maatschappelijk doel, zoals duurzaamheid
- **Voldoening**: zet je je kwaliteiten voldoende in? Zijn er bijvoorbeeld competenties die je normaal in je sportclub inzet, die nu niet aan bod komen?

- **Plezier/sociale verbondenheid**: heb je plezier met je collega's? Hoe is de sfeer nu, hoe gaan jullie met elkaar om, hoe heb je verbinding?

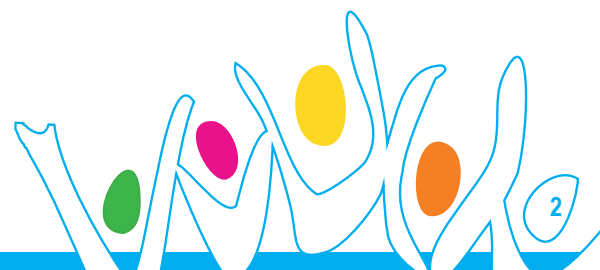
### DE SLEUTEL TOT WERKGELUK BEN JE ZELF

Er wordt veel geschreven en gezegd over geluk. Je krijgt wel eens de indruk dat iedereen altijd blij moet zijn en dat negatieve emoties er niet mogen zijn. Maar geluk en emoties zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden, ook de negatieve. Ze kunnen zorgen voor een tijdelijke dip in je geluk. De meeste mensen blijken echter over veel meer veerkracht te bezitten dan ze vaak denken! Ze zijn uitstekend in staat om lichtpuntjes te vinden, ook na tegenslag of zelfs traumatische ervaringen. En ze kunnen heel goed hun eigen geluksgevoel beïnvloeden, zo blijkt uit onderzoek.

Daarom durven we ook te stellen: je bent zelf verantwoordelijk voor je eigen geluk. Hoe gelukkig je bent, is namelijk voor 40% genetisch bepaald. Zo'n 10% wordt bepaald door je omstandigheden en 50% door jouw eigen gedrag. Dat is het stuk waar je invloed op hebt en mee aan de slag kunt, zowel privé als zakelijk. Dat biedt perspectief! Elke kleine stap die je daarin kunt zetten is directe winst. Want als je gelukkig bent op je werk presteer je beter, kun je beter omgaan met veranderingen, leef je langer en ben je waardevoller voor je omgeving.

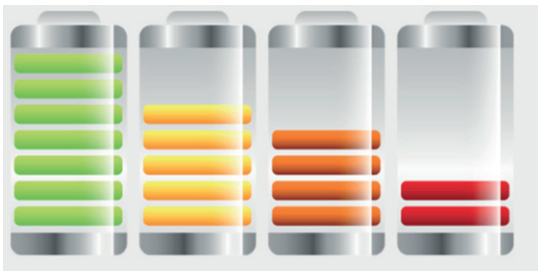
### WERKGELUK IN DE HYBRIDE ORGANISATIE

Hierboven hebben we al van alles geschreven over waar je tegenaan kunt lopen als je veel online (vanuit huis) werkt. Maar wat kun je er nu aan doen? We hebben 10 tips voor je, die je gelijk kunt toepassen. Wat goed werkt is om een buddy te zoeken (iemand die je vertrouwt, hoeft niet vanuit je werk te zijn) en daarmee de tips elke week (bijvoorbeeld wandelend ;- ) doorneemt: Wat heb je gedaan? Hoe voelde dat? Wat leverde het je op?



## TIEN TIPS VOOR MEER WERKGELUK IN DE HYBRIDE ORGANISATIE

1. Geef een cijfer voor elke laag uit de gelukkig werken piramide en bedenk kleine acties die je direct kunt uitvoeren. Dat is een prachtige thermometer om te meten hoe je werkgeluk er op dit moment voor staat. Bedenk ook voor jezelf hoe je zou willen dat je scoort. Waarin zit het verschil? Merk je ineens dat je onvoldoende dingen doet waar je energie van krijgt? Of mis je je fijne collega met wie je een kantoor deelde? Wat kun je hier morgen al aan veranderen?



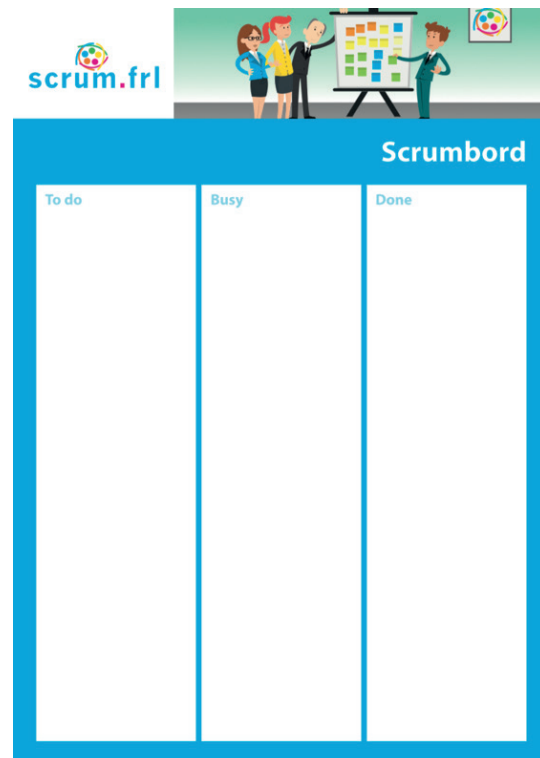
2. *Energie hoog houden:* dit is één van de lastigste dingen in het online werken. Je energie is namelijk iets ongrijpbaars, het is er of het is er niet. En toch heb je hier meer invloed op dan je zelf denkt. Vanuit de NLP-gedachte zijn er 3 fundamenteën waarmee je je beter leert voelen, je grip krijgt op je emoties en je meer energie kunt krijgen:

**Fysiologie:** gebruik je lichaam. Let eens op hoe je zit, staat, ademt en beweegt. Hoe zit je (ingezakt of rechtop), hoe adem je (snel of oppervlakkig), hoe beweeg je (langzaam of snel), hoe houd je je hoofd (schuin naar voren of rechtop). Kies een andere houding, ga rechtop staan (liefst ook af en toe achter je bureau - daarom vinden wij die zit-sta-bureaus zo fijn), schouders naar achteren, neem een trotse houding aan, adem rustig door je buik in en uit (3 sec. in - 1 sec. vasthouden - 4 sec. uit).

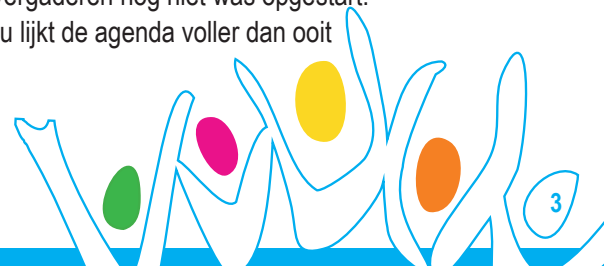
**Focus:** waar je op focust, dat zie je. Leg je focus dus op dingen/mensen die je energie geven. Maar waar gaat je aandacht naartoe? Van nature gaat dat naar negatieve dingen. Dat doet ons brein automatisch. Zo hebben we vijf positieve gedachten nodig om één negatieve

gedachte te verdrijven. Daarom is het ook zo lastig als we zeggen dat fouten maken mag, want dat doen we liever niet! Wees je bewust van je focus: ga vaker om met mensen die een rooskleurige kijk hebben, die lachen, die kansen zien en ideeën hebben. Let maar op, dat is besmettelijk!

**Taal:** met de woorden die je gebruikt geef je betekenis aan situaties. Zo koppel je woorden aan emoties: ben je gefrustreerd of juist gefascineerd door iets wat iemand gedaan heeft? Ook de vragen die je jezelf stelt hangen vast aan het woordgebruik: Waarom overkomt mij dit altijd? Waarom lukt het mij nooit om langer dan 10 minuten op mijn sup-plank te blijven staan? Probeer hier voor jezelf andere woorden aan te koppelen: hoe kan ik zorgen dat mij dit niet meer overkomt? Of: hoe zorg ik ervoor dat ik langer blijf staan? Je voelt het al: je veroordeelt jezelf minder en het levert direct meer energie op.



3. *Eigen regie op je werk houden:* in het begin was het heerlijk dat je de baas was over je eigen agenda, vooral voordat al dat online werken en vergaderen nog niet was opgestart. Maar nu? Nu lijkt de agenda voller dan ooit



te zitten en is prioriteiten stellen weer belangrijk geworden. Vraag jezelf eens af: aan welk (team)doel werk je? En welke taken dragen daar het meest aan bij? Wij vinden het heerlijk om met een wekelijks scrumbord te werken met To do (alle acties van de week), Busy en Done. En vergeet vooral niet te vieren wat je hebt gedaan.

Wat ook een prachtig instrument is om helder je prioriteiten te bepalen is de prioriteitenmatrix van Eisenhower (en ook Steven Covey gebruikt deze). Maak een overzicht van al je taken en deel ze in naar urgentie (wanneer moet het echt af zijn) en belangrijkheid (draagt het bij aan je doel). Zeker weten dat je een aantal taken tegenkomt waar je op beide vragen -nee- kunt zeggen en ervoor kiest om ze niet meer te doen of te delegeren.

4. **Waarderen wat er wel is:** dit vergeten we nog wel eens. Ons brein kijkt van nature wat er mis gaat, terwijl er ook heel veel positieve punten zijn. Hou ze eens bij: journaling is momenteel weer hot. Koop een mooi boekje en schrijf elke dag minimaal 3 dingen op waar je dankbaar voor bent, wat leuk was, wat je raakte, waar je om moest lachen. Of pak een vaas en een stapel briefjes en vul de vaas. Goed om hier een vast moment op de dag voor te kiezen, bij voorbeeld na het eten of voor het naar bed gaan. Het geeft je dan ook een fijn gevoel en positieve gedachten om een goede nachtrust te maken. Win-win.
5. **Beweging:** het is uitgebreid bewezen dat het werkt. Je brein is productiever en effectiever als je regelmatig beweegt. Maak dagelijks een wandeling van 30 minuten, ren tien keer de trap op en neer, fiets een rondje naar de stad en terug. Als je dit in je dagelijkse routine inbouwt, zul je zien dat het je meer energie voor je werk oplevert.
6. **Zorg voor echte verbinding:** ga eens na wat verbinding voor jou inhoudt. Is dat lekker lachen met een collega of vriend(in), iemand die er echt er voor je is en naar je luistert, iemand

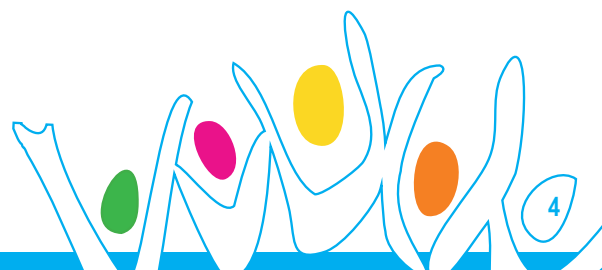
die met je meeleeft en je een appje stuurt om te vragen hoe die belangrijke presentatie ging? Verbinding zorgt voor een gevoel van waardering, ergens bij horen, nuttig zijn, bijdragen aan een groter geheel en niet gemist kunnen worden. Zoek bijvoorbeeld een buddy en spreek hier wekelijks mee af: soms gaat dit over werk, maar je zult zien dat ook de privé-zaken snel worden gedeeld en je met elkaar meeleeft. Zoek wel mensen uit die jou doen groeien, waar je energie van krijgt, anders werkt het averechts.

7. **Transparantie:** weet dat je niet de enige bent die het online werken soms wat lastig vindt. Delen wat je doet en welk gevoel je daarbij hebt, helpt.
8. **Agenda-kritisch zijn:** moet er wel zoveel overlegd worden? Kijk eens kritisch naar alle overleggen die je hebt: wat is het doel van het overleg? Kennis delen, brainstormen, keuzes maken of anders? En welke rol heb jij hierin? Is het nodig dat je erbij bent of kun je op een andere manier je input delen? Wat ook kan



helpen is om voor jezelf een maximaal aantal overleggen af te spreken, bijvoorbeeld 3 à 4. En plan geen online overleggen achter elkaar in, maar zorg in ieder geval voor 10 minuten tussentijd. Je zult zien dat dit meer focus oplevert: een overleg van 50 minuten is vaak concreter dan een overleg van 60 minuten.

9. **Zet creatieve tools in:** zorg per overleg dat er een energieke break is. Dat kan door een korte energizer te doen, maar ook door het



whiteboard open te zetten en iedereen zich te laten uitleven. Of door een luchtige sfeer te creëren door een vraag te stellen en iedereen zijn duim even te laten opsteken, bedenk het maar. In ons [e-book](#) geven we tips voor een effectievere en energiekere online sessie.

10. *Lach!* Wat is er heerlijker dan even voluit te lachen? Het zorgt dat het niveau van je stresshormonen daalt, je immuunsysteem beter werkt en de productie van groeihormonen toeneemt.

En daarmee geeft het je brein hersteltijd. Daarom delen we dit aanstekelijke filmpje van het [lachvirus in Kenia](#).

*Veel succes met het verbeteren van je werkgeluk in de hybride organisatie!*

Volg ons via LinkedIn en deel je bevindingen.



Hartelijke groet,  
Annemieke Mintjes en Martha Buning