6 tips voor meer werkgeluk en vitaliteit

**di 22 nov 2022**

Bedrijven hebben steeds meer moeite om talent aan te trekken. Door het werkgeluk van werknemers te verbeteren, dringen ze verloop terug en worden ze een aantrekkelijkere werkgever.

Letterlijk betekent vitaliteit de energie om te leven. Het wordt toegeschreven aan personen die levendig, enthousiast en spontaan zijn. Kortom, vitale mensen worden beschouwd als mensen die zowel mentaal als fysiek lekker in hun vel zitten. Vitale medewerkers zijn het fundament van een gezonde arbeidsorganisatie. Zij zijn minder vaak ziek en productiever en leveren daarmee een belangrijke bijdrage aan het succes van een organisatie. Een medewerker is vitaal als er een goede balans is tussen stress en energie. Een combinatie dus tussen een gezonde werkdruk en de mate van energie die een medewerker vanuit zichzelf heeft.

De vitaliteit van medewerkers wordt beïnvloed vanuit het werk en vanuit de privésituatie. Je kunt je voorstellen dat als een medewerker thuis problemen heeft, onlangs slecht nieuws heeft gekregen of zich fysiek niet in orde voelt, dit van invloed is op de mentale en uiteindelijk fysieke energie die hij heeft om zijn werk te doen. Ook op het werk zijn er factoren die het mentale en fysieke energieniveau van medewerkers beïnvloeden. Denk dan aan de werkdruk, de werksfeer die er op een afdeling heerst, de stimulans die een medewerker krijgt, de uitdagingen en kansen die het werk biedt en de ruimte die een medewerker heeft om vertrouwelijk met een leidinggevende te praten als zich privé iets voordoet. Is de tevredenheid over deze zaken laag, dan beïnvloedt dit de energie die een medewerker heeft. En dat zie je terug in de algemene verzuimcijfers maar ook in de mate van motivatie, engagement en productiviteit die medewerkers hebben.

**1. Geef het goede voorbeeld**
Bedrijven verlangen van werknemers dat ze aan de bel trekken als ze zich niet meer uitgedaagd, gelukkig of gewaardeerd voelen. Dat gebeurt alleen als HR, management en directie zich ook kwetsbaar durven op te stellen. Geef het goede voorbeeld, hoe lastig het soms ook kan zijn om transparant te zijn.

**2. Beloon en bied perspectief**
Quiet quitting is de trend dat werknemers het minimale doen op het werk. Dat komt onder meer doordat werknemers te weinig waardering krijgen voor het werk dat ze doen. Herken de inzet van werknemers en bied ze perspectief op opleidingskansen of doorgroeimogelijkheden. Zorg dat ze voldoende binding voelen met de organisatie, bijvoorbeeld door interne events te organiseren.

**3. Update het kantoor naar post-covid**
Als er één ding is waar niemand meer aan twijfelt, dan is het wel dat we sinds de lockdowns vaker thuiswerken. Update het kantoor naar de post-covid-realiteit. Maak de werkplek een ruimte voor ontmoeting en verbinding, in plaats van een plek waar alleen maar productie gedraaid wordt.

**4. Maak financiële problemen bespreekbaar**
De inflatie stijgt, energieprijzen gaan door het dak en dus holt de koopkracht van werknemers achteruit. Doorbreek het taboe en maak financiële problemen bespreekbaar, want 80 procent van de bedrijven heeft werknemers met schulden in dienst. Schulden zorgen voor stress, wat geluk en vitaliteit in de weg staat.

**5. Verbeter relatie tussen managers en werknemers**
75% van het werkgeluk van werknemers hangt af van de relatie met hun leidinggevende. Zorg ervoor dat leidinggevenden moeite doen om ‘de mens achter de collega’ te leren kennen. Zo ontstaat er ruimte voor begrip – en daarmee voor een betere relatie tussen werknemer en manager.

**6. Doe alsof werkregels vandaag ingevoerd worden**
Inmiddels verbazen we ons over werkgewoontes uit de 20e eeuw, zoals hoe weinig ruimte er was om thuis te werken of de *9-to-5-cultuur*. Over welke werkgewoontes van nu zouden we ons in de toekomst verbazen? Vraag je af welke regels op de werkplek op weerstand zouden rekenen, als ze nu ingevoerd zouden worden. Zo ontdek je of het tijd is voor andere afspraken. (*bron:*[*Managementsite*](https://www.managementsite.nl/6-tips-voor-meer-werkgeluk-en-vitaliteit))