2DAYSMOOD
How do you feel at work today?

Werkstress Data Rapport

Energiebronnen en stressoren tijdens de coronacrisis

WAAROM MOET JE DIT RAPPORT LEZEN?

De veranderingen in onze leefwereld gaan sneller dan ooit. Dat was natuurlijk al een tijdje zo, maar sinds de uitbraak van het coronavirus schipperen mensen en organisaties continu tussen een toestand van onzekerheid-zekerheid, proactiviteit-waakzaamheid, verantwoordelijkheid-vrijheid en eenzaamheid-verbinding. Om die wisselingen het hoofd te bieden putten we uit fysieke en mentale energiebronnen. Maar kunnen we onze energie snel genoeg aanvullen voordat de reserves opraken? En welke invloed heeft dit op ons werk en welzijn?

Vele recente onderzoeken van o.a. TNO, CNV en onze eigen 2DAYSMOOD Crisis Monitor[1] laten zien dat we in de gevarenzone zitten als het gaat om burn-outs. We hebben te maken met hogere cijfers van werkstress, overwerken, mentale klachten en verzuim, en lagere cijfers van energie en werkplezier. Hoe zwaar moeten teamleiders, HR managers of werkgevers hier aan tillen?

Psychologen zoals Thijs Launspach leren ons dat incidentele stress niet erg is, maar functioneel. Stress slaat pas door in overspannenheid of burn-out als het structureel aanwezig is. Simpel gezegd: we raken opgebrand als er, te lang of te vaak, een té groot verschil bestaat tussen wat we "moeten of willen" en wat we "kunnen". We raken dan in eerste instantie gefrustreerd, somber, vergeetachtig of besluiteloos, en met bijkomende lichamelijke klachten zorgt dat voor uitputting en uitval. Hoe stap je nu uit die gevarenzone? Met de juiste people analytics (en gesprekken) kun je werkstress en de oorzaken signaleren voordat het te laat is. Herkennen, erkennen en oplossingen verkennen!

In dit rapport analyseren we de ontwikkelingen van emoties van werknemers tijdens de crisis. Hebben we in 2020 te maken met dezelfde pieken en dalen als in 2019, of zijn de uitschieters van stress extremer? We zoomen ook in op de meest voorkomende oorzaken van werkstress: welke factoren geven ons stress of juist energie? En hoe verhouden stress, werkdruk en thuiswerken zich met elkaar?

Op basis van onze geaggregeerde data uit 3.500 wekelijkse enquêtes naar medewerkers en managers uit meer dan 50 organisaties in Nederland trekken we conclusies. We sluiten af met aanbevelingen van onze werkgeluk experts en een proactieve werkdruk checklist (of online meting) als bonus.

LEES VERDER EN VERMINDER WERKSTRESS MET DE ANALYSES VAN 2DAYSMOOD!

MANAGERS AAN HET WOORD

De data uit de Crisis Monitor heeft ons echt geholpen. De sfeer is goed, ondanks deze bijzondere periode met thuiswerken. Door continu te meten kunnen we wegblijven van de aannames dat onze medewerkers gestrest zijn. We hebben nu een betrouwbare bron om ons werkgeluk aan te tonen en in de gaten te houden.

Ineke van Cleef,
Teamleider, Univé

EXPERTS AAN HET WOORD

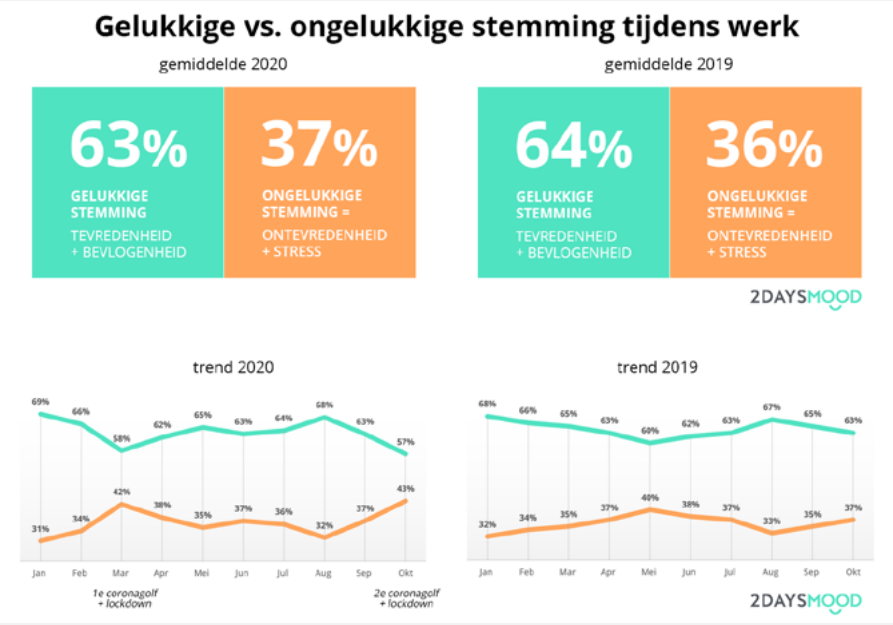
Bevlogenheid daalt dit jaar en dat is zorgelijk. Want als de ingrediënten voor bevlogenheid en werkgeluk missen, ligt een burn-out op de loer. En dat is een risico voor de inzetbaarheid van je medewerkers. Het is begrijpelijk dat bevlogenheid niet nu al terug is op het niveau van vóór de coronacrisis. Maar dat betekent dat er juist nu, rondom de tweede golf, aandacht voor moet zijn.

Nancy Peeters,
Netwerk Werkgeluk

[1] De Crisis Monitor is ontwikkeld na intensief onderzoek en meta-analyses door 2DAYSMOOD en Empatix. 2daysmood.com/crisis-monitor

H1: HOE GESTREST ZIJN MEDEWERKERS TIJDENS WERK?

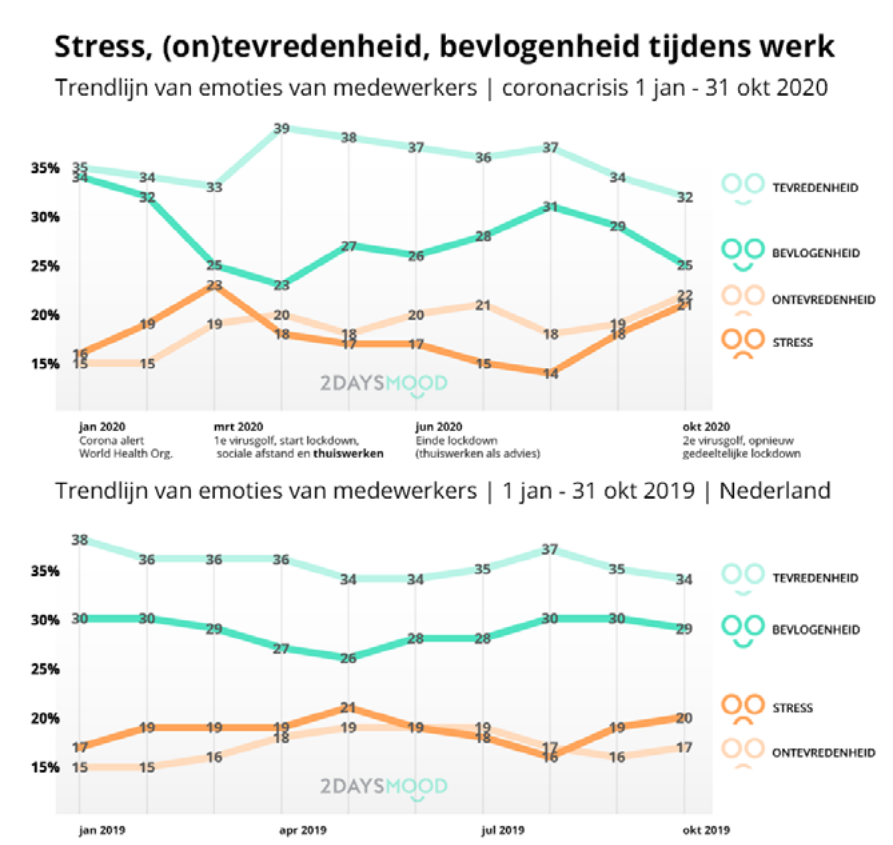
2020 is een jaar met veel tegenslagen en dat beïnvloedt ons stressniveau. Zowel privé als in de werkcontext moeten we hier aandacht aan besteden, want stemmingen zijn de drijvende kracht achter ons denken en doen. Hoe kunnen we ondanks optredende (negatieve) emoties goed blijven presteren en ons welzijn en werkgeluk op peil houden? Door wekelijks via een emotiemodel[1] te vragen: 'hoe voel jij je vandaag?', verkrijgen >50 organisaties continu inzicht in hoe gestrest, (on)tevreden en bevlogen hun teams zijn. Alle anonieme resultaten hebben we geaggregeerd voor een schets van werkend Nederland.



PIEKEN EN DALEN

In de 1e grafiek zetten we de gemiddelde gelukkige en ongelukkige stemmingen van 2020 en 2019 naast elkaar. Opvallend! De percentages zijn nagenoeg hetzelfde. We ervaren in 2020, tijdens werk, 63% van de tijd positieve emoties en 37% negatieve emoties. In 2019 zijn we slechts 1% "gelukkiger" Heeft de coronacrisis dan geen impact? Jawel, maar die ervaren we in extremere pieken die sterk samenhangen met de golven van het virus, maatregelen zoals thuiswerken en de communicatie van leiders.

Waar de trendlijn in 2019 duidelijk vlakker is, heeft 2020 twee uitschieters: 1. De corona-uitbraak en lockdown in maart, waar we in mei/juni van herstellen. 2. De virusgolf in oktober. Veerkracht en saamhorigheid zijn nu afgenomen, en door de langdurigheid van de onzekere situatie raken onze energiebronnen op. We naderen in oktober zelfs een 50/50 verhouding van positieve en negatieve stemmingen. Die zou idealiter 75% positief en 25% negatief moeten zijn. In die balans functioneren teams het best.[2]



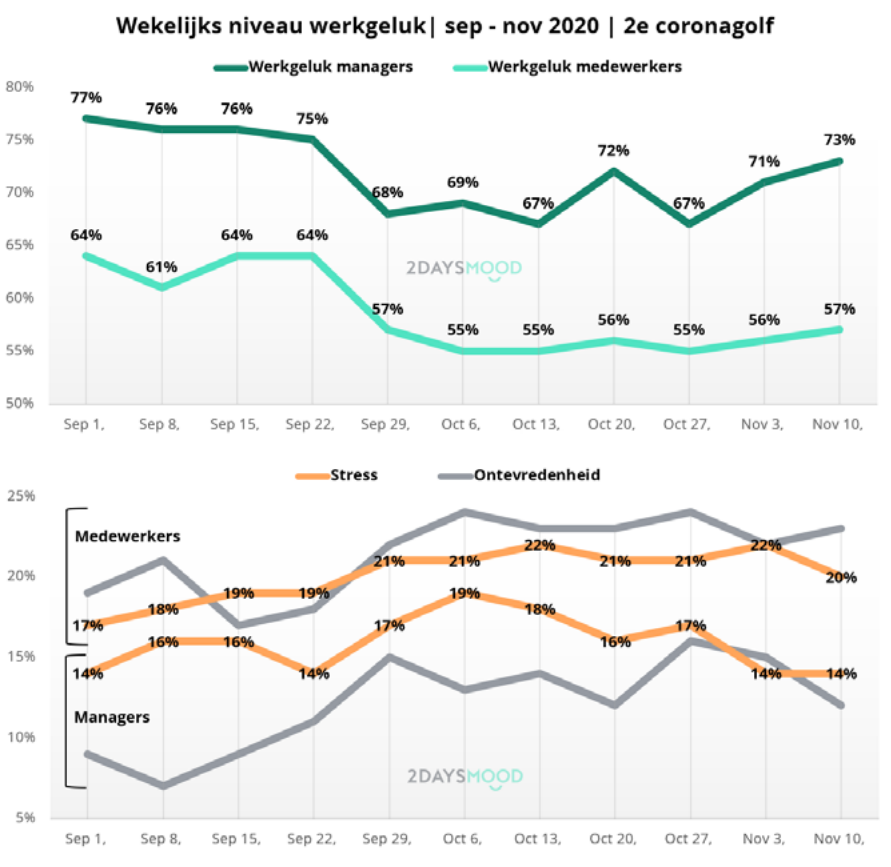
STRESS SIGNALEREN

We splitsen de data nog verder uit en nemen energie mee als factor. Stress en bevlogenheid zijn stemmingen met respectievelijk een onplezierige en plezierige lading, maar hebben beide een hoog energieniveau. Het trendbeeld van 2020 bestaat nu uit pieken van stress en ontevredenheid en dalende bevlogenheid. **In 3 maanden (aug-okt) stijgt stress met 7%** en daalt bevlogenheid met 6%. Positieve energie wordt negatief. Ook ontevredenheid stijgt in 2020 met 7%. Wat betekent dit? Stress wordt pas gevaarlijk als het langdurig of structureel optreedt. Als je dit via trendlijnen kunt signaleren, is het slim om dit tijdig te erkennen en in te zetten op energiebronnen! Daarover meer in hoofdstuk 2.

[1] Het 2DAYSMOOD emotie-meetmodel is gebaseerd op Russell's Circumplex model of Emotional Classification (2003)
[2] Deze informatie blijkt uit onderzoek van Barbara Frederickson (2009)

VERSCHILLEN TUSSEN MEDEWERKERS EN MANAGERS

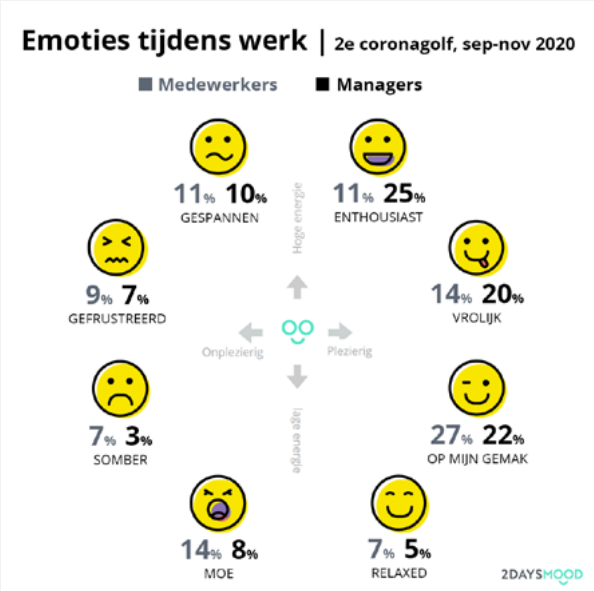
Naast fluctuerende stemmingen in 2020, zijn ook de verschillen tussen medewerkers en managers relevant. Managers ervaren in 2020 (en over het algemeen) meer werkgeluk (bevlogenheid + tevredenheid). Gemiddeld 73% van de tijd, bij medewerkers is dat 62%. Maar het werkgeluk van beide groepen daalt in de tweede coronagolf binnen anderhalve maand met zo'n 10%. Wat opvalt na deze daling, is dat managers sneller en krachtiger terugveren naar hun normale niveau van werkgeluk. Medewerkers blijven daarentegen hangen op 57%. Het lijkt erop dat managers hun energiebronnen beter weten te benutten!



POSITIEVE ENERGIE

Als manager hoort het vaak bij je functie (en karakter) om verantwoordelijkheid, visie en daadkracht te tonen. Managers zijn meer toekomst- en oplossingsgericht bezig. Hoe realiseren we het meest optimistische scenario tijdens en na deze crisis? Dit geeft positieve energie! Medewerkers zitten nu regelmatig (ongewild) in afwachting. Zij zijn meer afhankelijk van externe energiebronnen zoals communicatie en relaties in de werkomgeving. Ook de relatie met hun directe manager blijkt een energiebron (H2). En die hebben ze nodig! Bij de 1e lockdown in maart zagen we met name een stresspiek. **In de 2e golf klimmen stress én ontevredenheid richting 25%.** En bij medewerkers lijken die stemmingen nog niet te dalen.

We kijken nu naar onderliggende emoties tijdens werk verdeeld over de assen: *energie* en *plezier*. Als die twee samen hoog zijn leiden ze tot *bevlogenheid*: een bron van innovatie en creativiteit. Zijn ze laag dan leiden ze tot *ontevredenheid*. Hier zien we bij de 2e coronagolf de **grootste verschillen tussen medewerkers en managers**. Medewerkers zijn minder **enthousiast -14%** en **vrolijk -6%** en vaker **moe +6%** en **somber +4%**. Deze cijfers prikkelen. Want een ontevreden medewerker, met weinig energie, die zet niet dat stapje extra voor zijn collega's of werkgever. Laat staan de invloed op het persoonlijk welzijn.



H2: WELKE STRESSOREN EN ENERGIEBRONNEN VEROORZAKEN WERKSTRESS (IN CORONATIJD)?

Werkgeluk en werkstress gaan niet alleen over een positieve of negatieve stemming tijdens werk. De werkbeleving is afhankelijk van meerdere factoren. 2DAYSMOOD heeft in samenwerking met Universiteit Utrecht **15 universele factoren** geïdentificeerd in het **Employee Happiness model**[1]. Maar welke invloed hebben ze? Bestaande theorieën[2] vertellen ons dat stress en burn-outs veroorzaakt worden door stressoren en energiebonnen (bijv. communicatie of werk-privé balans). Persoonlijke hulpbronnen kunnen die factoren nog versterken of afzwakken. Dus wanneer is iets een stressor of een energiebron?

Dit heeft 2DAYSMOOD gemeten door de **tevredenheid en belangrijkheid** van de factoren uit het Employee Happiness Model tegenover elkaar te zetten. Medewerkers vinden *werk-privé balans* bijvoorbeeld erg belangrijk voor hun werkgeluk. Op een schaal van 1-5 geven ze het score 4.4. Echter zijn ze minder tevreden over dit onderwerp, een score 3.6. Dit betekent dat er mismatch is en niet wordt voldaan aan de verwachtingen. Dat kan stress opleveren. Zo hebben we naar de belangrijkheid en mismatch gekeken van alle 15 factoren, en komen we tot een top 3 van stressoren en energiebronnen in 2020.

GROOTSTE ENERGIEBRONNEN EN STRESSOREN IN 2020 EN 2019

De 3 grootste **energiebronnen** in 2020 zijn: **1. relatie met collega's**, **2. relatie met de directe manager** en **3. intrinsieke motivatie**. In 2019 zag dit lijstje er precies hetzelfde uit. We zijn in 2020 zelfs iets tevredener over deze thema's, we hebben er immers meer dan ooit gebruik van moeten maken. De 3 grootste **stressoren** in 2020 zijn **1. werk-privé balans**, **2. waardering**, en **3. interne communicatie**. Dit is niet erg verrassend gezien we al maanden te maken hebben met (verplicht) thuiswerken en onzekerheid over de toekomst. Werk-privé balans heeft in 2020 de grootste mismatch en stijgt daardoor van plek 3 naar plek 1. Over stressor nummer 2, waardering (erkenning en een 'dankjewel' krijgen), zijn we in 2020 meer tevreden dan in 2019, maar in zware tijden biedt dit niveau van tevredenheid toch niet voldoende steun! Opvallend is dat communicatie (in 2020 stressor nr. 3) in 2019 de grootste mismatch had. In schoolcijfers kreeg het een 8,5 voor belangrijkheid maar slechts een 6,5 voor tevredenheid. Hoewel organisaties (gedreven door de crisis) nu meer en beter zijn gaan communiceren naar medewerkers (cijfer 7,4), is er nog steeds ruimte voor verbetering! Tot slot lichten we nog drie andere thema's toe.

Sociale waarden

Dit thema gaat over "jezelf kunnen zijn" tijdens werk en we vinden dit het álle-belangrijkste van de 15 factoren van werkgeluk (4.5/5). Hoewel we er best tevreden over zijn (4.0/5) blijft er een mismatch. Hoe kunnen we nog beter aan individuele behoeften voldoen?

Salaris en voorwaarden

Een beloning die precies voldoet aan onze verwachtingen, is dat realistisch? Het thema heeft in 2020 dan ook een gap van -0.8. Maar vergeleken met de andere factoren vinden we salaris minder belangrijk voor ons werkgeluk. Het is geen overtuigende stressbron.

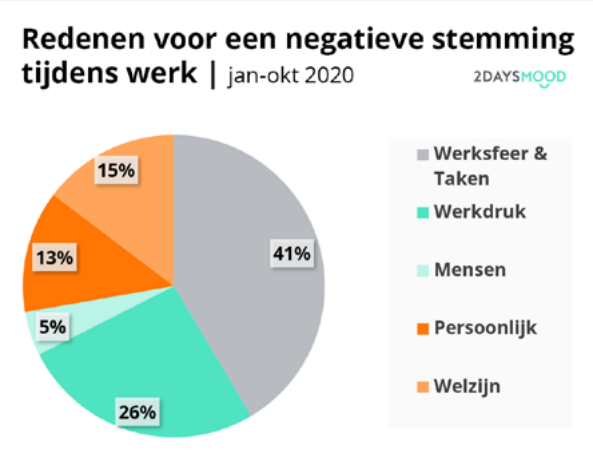
Leiderschap

Als we medewerkers vragen of hun leiders rolmodellen zijn krijgen ze in 2019 een onvoldoende (schoolcijfer 5,4)! In 2020 wordt dit een 6,9. Maar ook dit thema is relatief minder belangrijk voor werkgeluk. Verbetering is welkom, maar geen overtuigende stressbron.

[1] Dit model is wetenschappelijk gevalideerd door 2DAYSMOOD en de Universiteit Utrecht. 2daysmood.com/employee-happiness-model
[2] We bestudeerden o.a. het Job-Demands-Resources model. (Bakker & Demerouti, 2014, 2016, 2017) (Schaufeli & Taris, 2014)

H3: WELKE REDENEN GEVEN MEDEWERKERS VOOR HUN STEMMINGEN TIJDENS WERK?

In hoofdstuk 2 analyseerden we welke gevalideerde factoren van werkgeluk overwegend stress of energie opleveren. Maar welke anonieme feedback geven medewerkers zelf? In de 15 seconden enquête van 2DAYSMOOD gaven werknemers diverse redenen voor hun positeve of negatieve stemming. Die hebben we ingedeeld in vijf categorieën in de volgende diagrammen en een woordwolk onderaan de pagina.



NEGATIEVE STEMMINGEN DOOR WERKDRUK EN ONDUIDELIJKHEID

Als medewerkers negatieve emoties ervaren tijdens werk, hebben *werksfeer en taken (41%)* en *werkdruk (26%)* daar het grootste aandeel in. Ervaren zij specifieke emoties die onder een **gestreste stemming** vallen (gefrustreerd en gespannen), dan nemen de twee categorieën een nog groter aandeel in, respectievelijk 47% en 31%! Doordat het aandeel van 'werkdruk' dermate groter is bij een gestreste stemming vergeleken met een positeve stemming, is dit duidelijk een stressfactor. Werkdruk komt ook in andere onderzoeken naar voren als belangrijke reden voor negatieve emoties. 'Werksfeer en taken' is een verzamelcategorie, en gerelateerd aan de dagelijkse gang van zaken in organisaties. In negatieve zin gaat dat over gebrek aan heldere communicatie tot en met processen en systemen die niet werken.

Werkdruk krijgt een onvoldoende
Uit data van de Crisis Monitor van 2DAYSMOOD (2020) blijkt dat medewerkers het minst tevreden zijn over werkdruk.

POSITIEVE STEMMINGEN DOOR MENSEN EN VOORUITGANG

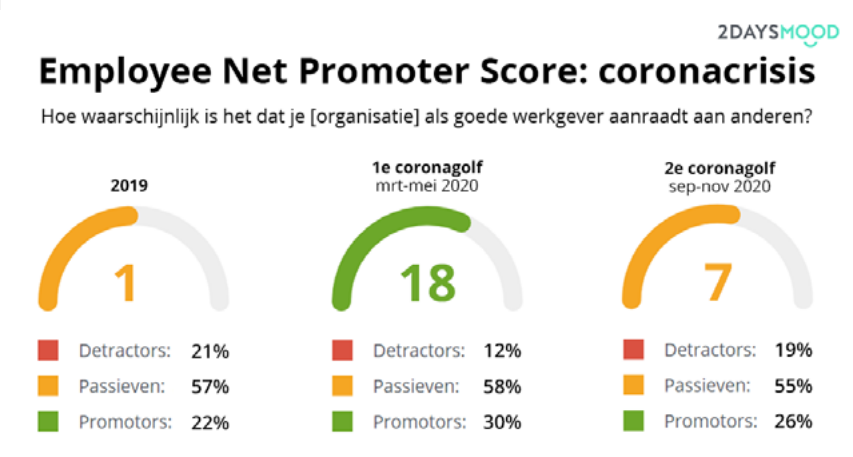
Maar hoe kan het dat werkdruk ook als reden wordt gecategoriseerd wanneer medewerkers een positieve stemming ervaren? Bij een diepere analyse zien we dat dit gaat over vooruitgang. Mensen zijn lekker bezig, voelen zich productief, minder afgeleid, en behalen doelen of deadlines. Een ander duidelijk inzicht is dat de rol van mensen meer dan twee keer zo groot is bij redenen voor een positieve stemming. Dit is in lijn met de analyse van energiebronnen in H2, waar relaties met collega's en de directe manager in de top 3 staan. Ook de verzamelcategorie werksfeer en taken leidt met 48% tot werkplezier. Onderwerpen die naar voren komen zijn: autonomie, complimenten krijgen of (samen)werken aan leuke projecten.

IMPACT CORONA EN THUISWERKEN

We verwachten dat het coronavirus en thuiswerken óók invloed hebben op onze stemming en werkstress. Uit de data van 2DAYSMOOD verwerkten we alle anonieme redenen, die gegeven werden wanneer medewerkers een ontevreden of gestreste stemming hadden. En inderdaad, de woorden corona en thuiswerken komen terug in 6% van alle antwoorden.

H4: WELKE INVLOED HEBBEN WERKGEVERS, MANAGERS EN MEDEWERKERS ZELF?

Het verbeteren van de ervaring van werkdruk, werkstress of werkgeluk, wie is daar nu in welke mate verantwoordelijk voor? 2DAYSMOOD gelooft in een gedeelde verantwoordlijkheid van werkgevers, managers en medewerkers. Als je weet aan welke knoppen je kunt draaien, passend bij je rol, dan kun je (samen) omstandigheden of gedrag veranderen voor een duurzaam positief effect op de werkbeleving. In de onderstaande grafieken geven we relevante inzichten die voor elke rol prikkelend zullen zijn.



eNPS: GEZONDHEIDS-CHECK WERKGEVERS

Om te peilen hoe goed het werkgeverschap van een organisatie is, kun je de employee Net Promoter Score[1] inzetten. Die toont hoeveel medewerker-promotors of detractors ('criticasters') een organisatie heeft. Belangrijk! Want die verspreiden onbetaalbare mond-tot-mond reclame, positief of negatief, die (potentiële) klanten, stakeholders en medewerkers bereikt.

In 2019 was de gemiddelde eNPS een 1. De score kan variëren van -100 tot +100 door het percentage 'promotors' te verminderen met het percentage 'detractors'. **Promotors raden hun werkgever aan met een 9 of 10, detractors geven een 0 tot 6.** Een eNPS van 1 is dus niet bijzonder hoog. Maar tijdens de 1e coronapiek (mrt-mei) steeg de eNPS met 17 punten! Het aantal detractors in Nederlandse organisaties daalde met 9%, terwijl er 8% promotors bijkwamen. Deze waardering van medewerkers kan goed verklaard worden door de extra aandacht die zij kregen van hun werkgever. Transparantie, welzijn, vertrouwen en verbinding waren hierbij essentieel. Ook werden medewerkers zich meer bewust van de luxepositie die zij hadden in de 'war for talent'. Het thuiskantoor biedt toch minder comfort en sfeer dan het bedrijfspand. **In de 2e coronagolf (sep-nov)** zwakken bijzondere initiatieven voor communicatie, waardering en verbinding iets af. Zowel vanuit het management als vanuit teams. Dat zien we terug in een **dalende eNPS (-11) en een stijging van detractors (7%)**. Het is natuurlijk lastig om die extra aandacht zo langdurig vast te houden, terwijl onze positieve energie weglekt. Werkgevers zijn druk het (nieuwe) normaal te vinden als fundament voor de toekomst. En teams worden moe van het noodzakelijke (beeld)bellen, dat heldere en spontane communicatie moeilijk maakt.

Organisaties doen er goed aan om een meervoudige oplossing te vinden. De belangrijkste energiebronnen maximaliseren, stressoren verminderen én persoonlijke hulpbronnen inzetten. Dan is de winst in werkgeluk voor individuele medewerkers het grootst. Onthoud ook deze inzichten uit de Crisis Monitor!

Wanneer een organisatie transparant is over veranderingen, rapporteren medewerkers significant minder vaak ongelukkige emoties, in het bijzonder 'gefrustreerd'.

Wanneer een organisatie geïnteresseerd is in het welzijn van medewerkers dan zien we dat zij (1) een stapje extra zetten bij uitdagingen en (2) meer onderlinge steun ervaren.

REALITY CHECK VOOR MANAGERS

In de eNPS van 2020 zien we een groot verschil tussen medewerkers en managers. **In de groep managers zijn er 15% méér promotors en 7% minder detractors**. Dit sluit aan bij de hogere mate van werkgeluk die zij in 2020 ervaren (H1). Neem hieruit mee dat leidinggevenden (of leidingnemenden) als voorbeeld en vertrouwenspersoon een belangrijke invloed hebben op hoe positief de medewerker naar de werkgever kijkt.

[1] Meer informatie en een gratis meting van de employee net promoter score vind je via 2daysmood.com/enps-meten

PERSOONLIJK LEIDERSCHAP: OMGAAN MET WERKSTRESS EN WERKDRUK

Welke invloed kunnen medewerkers zelf uitoefenen wanneer zij stress of werkdruk ervaren? Vanuit de theorie en onze data-analyses weten we inmiddels dat stressoren die langdurig aanwezig zijn, zoals werkdruk of een verstoorde werk-privé balans, werkstress en zelfs burn-outs kunnen veroorzaken. Maar gelukkig kunnen we zelf enige controle uitoefenen op de stress die we ervaren. Psycholoog en werkstress expert Thijs Launspach[1] leert ons namelijk dat we stress ervaren én kunnen bestrijden op drie manieren: *1. via ons lichaam 2. via ons denken 3. via ons gedrag.*

De invloed van stress op onze fysieke gesteldheid, denk aan slapeloosheid, rugklachten of buikpijn, die hebben we het minst in de hand. Ook is onze gevoeligheid voor stress en hoe we er vervolgens mee omgaan deels vastgelegd in onze persoonlijkheid. Mensen die bijvoorbeeld perfectionistisch, introvert of snel angstig zijn, zijn over het algemeen minder resistent tegen stress. Zij hebben minder interne 'anti-stress' hulpbronnen en kunnen daardoor ook lastiger externe hulpbronnen, zoals sociale steun, inschakelen. Toch kunnen we stressbestendigheid trainen, want ons denken en doen, daar kunnen we mee aan de slag! In de werkcontext spreken we dan vaak over **persoonlijk leiderschap: zelf de touwtjes in handen nemen om te kunnen groeien en je werkgeluk en welzijn te verhogen.**

HERKENNEN, ERKENNEN, VERKENNEN

Hoe werkt persoonlijk leiderschap bij werkstress? Begin met inzicht. **Herken** jij de momenten waarop je stress ervaart? Ben je je bewust van de onderliggende oorzaken? En hoe ga je ermee om? Reageer je constructief - je schakelt bijvoorbeeld persoonlijke hulpbronnen in, destructief - je neemt bijvoorbeeld nog minder pauzes en maakt overuren om de werkdruk bij te houden, of ontwijkend - je doet net alsof je geen stress ervaart. Over een langere periode is het slim om werkstress wél te **erkennen** en energie- en hulpbronnen te **verkennen**. Dan werk je aan een duurzame oplossing in plaats van op korte termijn stress proberen te negeren of weg te werken. Bovendien verkleint dit het risico op langdurige uitputting. **Aan de slag? De onderstaande onderzoeksinzichten en checklist voor werkdruk kunnen helpen.**

Wanneer medewerkers zich meer verbonden voelen met mensen om zich heen (collega's, familie, vrienden), kunnen zij beter omgaan met werkstress. Dit effect is zelfs sterker dan wanneer managers of organisaties belangstelling tonen voor welzijn.

Wanneer medewerkers zich meer verbonden voelen met mensen om zich heen én zij duidelijkheid ervaren over hun taken, halen zij meer voldoening uit hun werk. Kunnen voldoen aan verwachtingen en solidariteit lijken essentieel in deze crisisperiode.

CHECKLIST: PROACTIEF OMGAAN MET WERKDRUK

Stel de volgende vragen eens aan jezelf en vervolgens in je team of organisatie[2]. Beantwoord ze met 'ja' of 'nee'. Hoe meer vragen een 'ja' krijgen, hoe lager de werkdruk. De vragen die met 'nee' beantwoord worden zijn focuspunten voor jezelf of gespreksonderwerpen voor in je team. Waarom is er negatief geantwoord? En hoe kunnen jullie samen bijdragen aan de verlaging van werkdruk en werkstress?

1. **Ik kan het niveau van mijn werkzaamheden/verantwoordelijkheden goed aan.**
2. **Ik heb genoeg tijd om mijn werk gedaan te krijgen.**
3. **Ik kan mijn werkzaamheden uitvoeren zonder regelmatig werk van anderen over te nemen.**
4. **Ik kan aan de voor mij gestelde eisen voldoen.**
5. **Ik schakel mijn werk gerelateerde communicatiekanalen voldoende uit.**
6. **Ik durf nee te zeggen als dat nodig is.**
7. **Ik accepteer wat ik realistisch gezien kan doen op een werkdag.**
8. **Als ik mij overweldigd voel door mijn werkzaamheden, schakel ik hulp in.**
9. **Ik laat collega's weten wanneer ik een antwoord of resultaat kan teruggeven.**

Open vraag: omschrijf hoe een gezonde werkdruk eruit ziet voor jou.

[1] Thijs Launspach deelde zijn inzichten over stress o.a. in de Ben Tiggelaar podcast (BNR), gepubliceerd op 15 juli 2020.
[2] De werkdruk checklist is gebaseerd op de online enquêtemodule van 2DAYSMOOD over werkdruk. Vraag hier een demo of meting aan!

H5: AANBEVELINGEN VAN ONZE WERKGELUK EXPERTS

Alle data-analyses en inzichten uit dit rapport hebben je hopelijk geïnspireerd en lessen geleerd. We zetten nu nog één stap: van data naar daden! Wat kun jij als werkgever, HR manager, teamleider of medewerker concreet doen om werkstress (bij de bron) aan te pakken? Hoe kun je energiebronnen maximaliseren, stressoren verminderen en hulpbronnen toegankelijk maken?

1. VERSTERK EN FACILITEER VERBINDING

Relaties binnen de werkomgeving, zowel met collega's als directe leidinggevenden zijn onze grootste energiebronnen tijdens werk (H2). Zeker in deze tijd van sociale afstand en thuiswerken moeten we ervoor zorgen dat deze relaties genoeg plezier en steun kunnen bieden. We weten nu ook dat managers over het algemeen méér bevlogenheid ervaren dan medewerkers (H1). **Probeer als leidinggevende dus een positief rolmodel te zijn. Als jij kalm blijft in een stressvolle situatie volgen collega's makkelijker jouw voorbeeld.** Ook leren we dat verbinding in de privésfeer helpt om met werkstress om te gaan. Creëer een werkklimaat waarin medewerkers de vrijheid voelen om deze verbinding op te zoeken!

2. ZET IN OP ZINGEVING EN VOLDOENING

Begrijpen medewerkers (nog steeds) hoe zij met hun werk bijdragen aan het succes van de organisatie en het grotere geheel (de samenleving)? Zijn alle kernwaarden van de organisatie nog voelbaar en uitvoerbaar? **Stel duidelijke doelen binnen werkzaamheden en als team of afdeling.** Zorg dat ze te relateren zijn aan de waarden en visie van je organisatie. Met heldere doelen wordt een gevoel van vooruitgang aangeroepen, en dat is een energiebron die zorgt voor positieve emoties tijdens werk (H3)! Help medewerkers ook bij het definiëren van persoonlijke doelen. Hoe kunnen zij zichzelf blijven ontwikkelen?

3. PERSOONLIJK LEIDERSCHAP: TRAIN YOUR BRAIN

Meer controle hebben over je emoties en een scherpe tevreden geest? Dat wil iedereen wel toch! Daarom kan deze aanbeveling een drijfveer zijn voor iedere professional, ongeacht je rol. In zijn boek 'Mindgym' en in deze podcast[1] legt Wouter de Jong uit **hoe we onze hersenen kunnen trainen om vaker de constructieve mechanismen altruïsme, aandacht, positivisme en veerkracht in te schakelen**. En die mechanismen zijn nou juist de interne hulpbronnen die we goed kunnen gebruiken bij een te hoge werkdruk of langdurige werkstress (H4).

4. ONDERSTEUN HYBRIDE WERKEN OP MAAT

De meeste organisaties werken nog thuis en zullen overgaan op hybride werken, deels op kantoor en deels thuis. Maar hoe pakken we dat aan, gezien 'werk-privé balans' onze nummer één stressor is (H2). Als manager kun je rekening houden met twee soorten werkenden: **1. de 'segmenteerder', die houdt van een duidelijke scheiding tussen werk en privé en structuur. 2. de 'integreerder', die floreert het beste bij vrijheid, flexibiliteit en autonomie.** Voor beide kun je passende ondersteuning bieden. Voor segmenteerders: bijv. heldere doelen stellen, vaste contactmomenten plannen en geen mails/appjes na werktijd versturen. Voor integreerders: vertrouwen blijven uiten zodat zij hun flexibiliteit inzetten ten behoeve van welzijn, of bijv. aanmoedigen om te bewegen onder werktijd. Wil je dieper inzicht in de behoeften van je medewerkers rondom hybride werken? Gebruik deze checklist of online meting[2].

5. COMMUNICEER AUTHENTIEK, EMPATHISCH EN STRUCTUREEL

Interne communicatie is weliswaar een stressor (H2), maar we zagen in de 2DAYSMOOD Crisis Monitor dat extra aandacht en vertrouwen vanuit leidinggevenden een positief effect heeft op het werkgeluk van medewerkers en hun waardering voor de werkgever. Houd dit vast met deze 3 communicatieregels.

1. Authenthiek: blijf altijd oprechte interesse tonen in werk- en privé gerelateerde zaken van collega's.
2. Empathisch: merk je dat er stress heerst? Erken dit! Maak het onderwerp (ook virtueel) bespreekbaar.
3. Structureel: plan vaste momenten in om de werksfeer en verbeterpunten te bespreken in je team.

Tot slot. Onthoud dat ieder mens het moeilijk vindt om in onzekerheid te zitten. **Haal die onzekerheid zoveel mogelijk weg bij medewerkers door transparante en tijdige communicatie.**

[1] Wouter de Jong deelde zijn inzichten over het trainen van een scherpe geest o.a. in de podcast 'Eindbazen' gepubliceerd op 4 juli 2020.
[2] In deze blog vind je meer informatie en een checklist voor het vinden van de beste balans bij hybride werken.

TOT SLOT: INVESTEER IN WERKGELUK

Door de coronacrisis zitten we al tijden in een grote transformatie en teruggaan naar 'hoe het was' is voorlopig onwaarschijnlijk. We moeten als organisaties flexibel blijven en samen met onze medewerkers kunnen inspelen op de veranderingen of nieuwe uitdagingen die op ons pad komen. Mentaal en fysiek gezonde medewerkers zijn daarbij essentieel. Daarom is het nu zaak om werkstress aan te pakken en werkgeluk als standaard prioriteit op de agenda te zetten. Als organisaties en teams op de juiste manier aandacht besteden aan medewerkers en hun (thuis)werkklimaat kunnen zij sterker uit deze crisis komen.

MEER INFORMATIE? WE KOMEN GRAAG IN CONTACT

2DAYSMOOD helpt organisaties om data-gedreven en mensgericht het meest positieve en productieve werkklimaat te ontwikkelen. Samen met de HR- en duurzame veranderexperts van JECKX, zorgen we ervoor dat bedrijven in 3 fases écht impact maken en de ROI van werkgeluk gaan ervaren. Of zoals wij het graag noemen: de 'ROH', Return On Happiness!

www.2daysmood.com info@2daysmood.nl +31(0) 85 303 6879 www.jeckx.nl

PLAN EEN GRATIS METING OF ADVIESGESPREK

WAAROM HR MANAGERS DATA-GEDREVEN WERKEN

Met de 15 seconden enquête hebben we eindelijk een middel gevonden dat verbindt en aanzet tot het juiste gesprek. Hoe je je dagelijks voelt op het werk is bepalend voor de werksfeer en je prestaties. Vanuit duurzame inzetbaarheid kunnen we moeilijke onderwerpen nu aankaarten en aanpakken.

- Emma Sluman, ProRail

JECKX AAN HET WOORD

Wanneer negatieve emoties de overhand krijgen is het hoog tijd voor actie en positieve impact! Door het juiste te doen, op het juiste moment, ontwikkel je als mens en organisatie. Wij meten met de 2DAYSMOOD tooling, zodat je weet wat je te doen staat!

- Jolanda van der Steen
- Cynthia Noordoven