

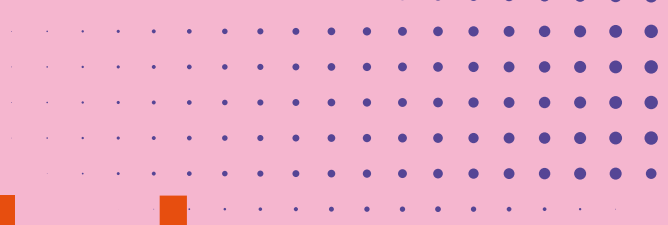


WERKGELUK DAT BLIJFT:

de kracht van ambassadeurs
Hoe collega's op de werkvloer
verandering in beweging brengen



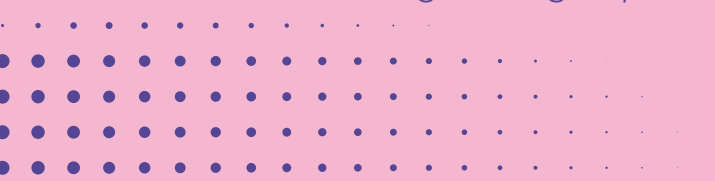
WWW.GELUKZUSTERS.NL



Werkgeluk dat blijft

Voorwoord	03
1. De grootste misvatting	04
2. Wat wél werkt	05
3. Werkgelukambassadeurs	06
4. Waarom ambassadeurs werken	07
5. Wat levert werkgeluk op?	08
6. Blijft werkgeluk bij jullie plakken?	09
7. Drie manieren om te starten	10
Over Gelukzusters	11

Gelukzusters is in 2019 opgericht vanuit de overtuiging dat werken in de zorg leuker, makkelijker en duurzamer kan zijn. Inmiddels werken ze met een tiental specialisten om zorgmedewerkers met plezier, geluk en duurzaam inzetbaar voor de mooie sector te behouden. De beelden en illustraties gebruikt in deze whitepaper zijn eigendom van Gelukzusters en mogen niet gekopieerd of verspreid worden voor eigen doeleinden.



Voorwoord

Zonde van al dat goede werk

Je ziet het steeds vaker: organisaties die 'iets' doen met werkgeluk.

Een inspirerende spreker. Een studiedag. Een vitaliteitsweek, een waarderingsdag of een training voor teams. En eerlijk is eerlijk: op zo'n dag gebeurt er vaak iets moois. Mensen praten met elkaar, herkennen zich in verhalen en voelen weer even waarom ze ooit voor de zorg kozen.

Maar dan wordt het maandag.

De planning zit vol. Een cliënt vraagt extra aandacht. De mailbox loopt over. En dat werkgeluk? Dat verdwijnt langzaam naar de achtergrond.

Niet omdat mensen het niet belangrijk vinden. Maar omdat er geen systeem is dat het vasthoudt.

- Geen structuur.
- Geen herhaling.
- Geen mensen die het levend houden.

Daarom schreven we deze whitepaper. Om te laten zien waarom werkgeluk vaak verwatert én wat organisaties kunnen doen om het echt te laten landen.

Onze ervaring bij Gelukzusters is simpel: werkgeluk werkt pas echt als het onderdeel wordt van beleid, communicatie én dagelijks gedrag op de werkvloer.

In deze whitepaper lees je hoe dat kan. En vooral: hoe je vandaag al kunt beginnen.

Esther van der Heeft en Susanne van Riel

Gelukzusters



1. De grootste misvatting

Werkgeluk als een workshop



Veel organisaties starten met werkgeluk vanuit een goed idee:

“We moeten hier iets mee doen.”

Er komt een inspiratiesessie, een workshop of een projectgroep. Dat kan een geweldige eerste stap zijn.

Maar de grootste valkuil is dit:

Werkgeluk wordt gezien als een moment. Terwijl het eigenlijk een beweging moet zijn.

- Wat we in de praktijk vaak zien:
- Het blijft bij losse initiatieven zonder vervolg
- Werkgeluk staat niet in beleid of leiderschap
- De communicatie stopt na de eerste sessie
- Niemand voelt zich verantwoordelijk om het levend te houden

Het gevolg?

De energie van de eerste bijeenkomst zakt langzaam weg.

Onderzoek laat zien dat interventies rondom welzijn en werkplezier alleen blijvend effect hebben als ze verbonden zijn aan organisatiebeleid en dagelijks gedrag (Bruggen, Taris & Schaufeli, 2020).

Of zoals wij het vaak zeggen:

**Werkgeluk is geen workshop.
Het is hoe je elke dag met elkaar werkt.**



2. Wat wél werkt

Van inspiratie naar integratie

Werkgeluk blijft alleen bestaan als het onderdeel wordt van de organisatiecultuur. Dat betekent dat het zichtbaar is op drie plekken:

1. In de richting van de organisatie
2. In de communicatie
3. Op de werkvloer

Bij Gelukzusters zien we dat organisaties succes boeken wanneer ze werkgeluk aanpakken via drie pijlers:

1. Richting en strategie

Werkgeluk krijgt pas echt betekenis als het verbonden is met thema's zoals:

- duurzame inzetbaarheid
- leiderschap
- verzuim
- teamontwikkeling



Wanneer werkgeluk onderdeel wordt van strategische doelen, ontstaat er duidelijkheid en draagvlak.

Onderzoek naar het Job Demands-Resources model laat zien dat organisaties die actief investeren in energiebronnen zoals autonomie, steun en waardering hogere bevoegenheid en betere prestaties zien (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli, 2014).

2. Communicatie die mensen meeneemt

Veel veranderingen stranden niet op inhoud, maar op communicatie.

Medewerkers moeten begrijpen:

- waarom iets gebeurt
- wat het betekent voor hun werk
- hoe zij zelf kunnen bijdragen



Onderzoek naar gedragsverandering laat zien dat herhaling, herkenning en sociale invloed essentieel zijn om nieuw gedrag te laten beklijven (Heath & Heath, 2008; Schaufeli, 2022).

3. Mensen op de werkvloer

En dan misschien wel de belangrijkste factor:

mensen die het thema levend houden.

Daar komen werkgelukambassadeurs in beeld.



3. Werkgeluk-ambassadeurs

De stille kracht van verandering

Je kunt als organisatie een prachtig plan hebben voor werkgeluk.

Maar als er niemand op de werkvloer is die het onderwerp oppakt, verdwijnt het al snel naar de achtergrond.

Ambassadeurs maken het verschil.

Niet perse omdat ze de leiding hebben. Maar omdat ze dicht bij de praktijk staan. Werkgelukambassadeurs zijn collega's die:

- oog hebben voor werkplezier én werkdruk
- gesprekken op gang brengen
- kleine verbeteringen in gang zetten
- energie brengen in teams

Ze zijn geen verlengstuk van HR en geen projectleider.

Ze zijn verbindingmakers.

Onderzoek naar peer-based interventies laat zien dat veranderingen die gedragen worden door collega's vaak effectiever zijn dan top-down programma's (Deci & Ryan, 2000; Senge, 1999).



**Met andere woorden:
Mensen veranderen gedrag eerder door
collega's dan door beleid.**



4. Waarom ambassadeurs werken

Organisaties die werken met werkgelukambassadeurs zien vaak drie dingen gebeuren.



1. Werkgeluk blijft op de agenda

Ambassadeurs zorgen dat het onderwerp structureel terugkomt in:

- teamoverleggen
- gesprekken
- kleine initiatieven

Niet als project, maar als onderdeel van het werk.



2. Medewerkers voelen meer eigenaarschap

Wanneer collega's zelf ideeën aandragen, ontstaat er meer betrokkenheid.

Werkgeluk wordt dan iets van het team, niet van HR.



3. Kleine acties maken groot verschil

Het zijn vaak kleine dingen die het verschil maken:

- een complimentenmuur
- een reflectievraag in het teamoverleg
- een gesprek over energie in het werk
- een moment om successen te vieren

Kleine acties, grote impact.



5. Wat levert werkgeluk op?

Duurzame inzetbaarheid

Werkgeluk klinkt soms als iets zachts. Iets leuks.

Maar organisaties die hier serieus in investeren, zien duidelijke resultaten.

Uit onderzoek van Gallup en Deloitte blijkt dat **organisaties met een sterke cultuur van betrokkenheid:**

- **21% hogere productiviteit hebben**
- **41% minder verzuim**
- **59% minder verloop**

(Gallup Workplace Research, 2017-2023)

Daarnaast blijkt uit onderzoek van TNO dat werkgeluk en duurzame inzetbaarheid sterk samenhangen met:

- vitaliteit
- motivatie
- werkvermogen op lange termijn

(TNO, 2022)

Kort gezegd:

Werkgeluk is geen luxe.

Het is DE hefboom voor duurzame inzetbaarheid.



6. Blijft werkgeluk bij jullie plakken?

Een korte check

Gebruik onderstaande vragen als startpunt voor een gesprek in je organisatie. Iedere vraag geef je 1 punt als jullie dit doen.

Strategie

- Werkgeluk heeft een plek in beleid of HR-strategie
- Leidinggevendenden besteden er aandacht aan
- Er is een duidelijke visie op wat werkgeluk betekent

Communicatie

- Er wordt regelmatig over werkgeluk gesproken
- Medewerkers begrijpen waarom het belangrijk is
- Er is ruimte voor verhalen en dialoog

Werkvloer

- Er zijn ambassadeurs of kartrekkers
- Werkgeluk komt terug in teamoverleggen
- Teams reflecteren regelmatig op wat werkt



Uitslag

0-4 punten

Werkgeluk leeft als idee, maar mist structuur.

5-8 punten

Er is een goede basis, maar verdere borging kan helpen.

9-12 punten

Werkgeluk is al stevig verankerd in de organisatie.



7. Drie manieren om te starten

Elke organisatie begint ergens.

Dit zijn drie routes die we vaak zien.

Route 1 – Inspiratie

Voor organisaties die willen starten.

Bijvoorbeeld met:

- een inspiratiesessie
- een teamtraining
- een themadag werkgeluk



Route 2 – Strategie

Voor organisaties die werkgeluk structureel willen verankeren.

Bijvoorbeeld door:

- een strategiesessie met HR of MT
- werkgeluk te verbinden aan beleid
- leiderschap te versterken



Route 3 – Ambassadeurs

Voor organisaties die werkgeluk echt op de werkvloer willen laten landen.

Bijvoorbeeld door:

- werkgelukambassadeurs op te leiden
- een intern netwerk te bouwen
- teams praktische tools te geven



Veel organisaties combineren deze routes.

Over Gelukzusters

Gelukzusters helpt organisaties om werkgeluk te versterken en te verankeren. Niet als tijdelijk project, maar als onderdeel van hoe mensen samenwerken en leidinggeven. We geloven in Human Being Management: niet de mens als 'resource', maar de mens als mens. Want mensen die lekker werken, floreren. En organisaties waarin mensen floreren, presteren beter én hebben minder verzuim.

We werken voor:

- zorg
- onderwijs
- maatschappelijke organisaties
- overheid
- woningcoöperaties
- organisaties die impact willen maken en mensen op 1 zetten

Wat we doen:

- inspiratiesessies en workshops
- training van werkgelukambassadeurs
- strategisch advies voor HR en directie
- ondersteuning bij communicatie en cultuurverandering
- Events

Onze stijl is praktisch en nuchter.

Geen wollige verhalen, maar inzichten en tools die direct toepasbaar zijn in de praktijk.

Esther van der Heeft

#bruggenbouwer #zorghart #werkdesigner #gelukzuster



Esther versterkt leiderschap, samenwerking en werkplezier in de zorg. Als oud-verpleegkundige en crisiscoördinator kent ze de zorg van binnenuit.

Ze brengt beweging door mensen écht te zien, bruggen te bouwen tussen mensen en teams, en ingewikkelde vraagstukken terugbrengen tot haalbare stappen. Ze begeleidt MT- en leiderschapstrajecten voor wie blijvende verandering zoekt, en geeft trainingen door de hele zorg heen.

Expertise: leiderschap, teamontwikkeling, samenwerking en werkgeluk.

Susanne van Riel - Bastiaenen

#werkgelukdeskundige #communicatieadviseur #ideeenmachine
#aanjager #gelukzuster #talentontwikkelaar



Susanne heeft met haar kritische vragen en verrassende ideeën al menig zorgorganisatie geholpen bij het optimaliseren van de werkbeleving en het vergoten van het werkgeluk van hun medewerkers.

Op het gebied van communicatie, cultuur- en verandermanagement en prikkelende acties is zij helemaal in haar element. Susanne werkt al 20 jaar in de zorg en maakt zich elke dag vanuit een interne drive hard voor de medewerkers in de zorg: dit zijn de mensen die het échte verschil maken.



Gelukzusters®

DANK JE WEL

Tot slot

Werkgeluk blijft niet vanzelf bestaan.

Het vraagt aandacht.

Richting.

En mensen die het onderwerp blijven dragen.

Gelukkig hoeft het niet groot te beginnen.

Soms begint verandering met één vraag:

Wat zou jouw werk vandaag 5% leuker maken?

Meer weten?

Wil je ontdekken hoe werkgeluk in jouw organisatie sterker kan landen?

Kijk op

www.gelukzusters.nl of plan een kennismaking via info@gelukzusters.nl

Gelukzusters
Wilhelminastraat 90C
5104GD Dongen

www.gelukzusters.nl
info@gelukzusters.nl
[@gelukzusters](https://www.instagram.com/gelukzusters)

