

# **WERKGELUK**

## **in de zorg**

© Anne Brouwer, 2022

**Auteur**

Anne Brouwer

**Redactie/schrijfmaatje**

Petra Steffens, Petra tekst&taal

**Illustraties**

Karin Bonsel

**Vormgeving**

Lieke Kuijper, Lieke ontwerpt.  
[www.liekeontwerpt.nl](http://www.liekeontwerpt.nl)

**Uitgever**

SAAM Uitgeverij, Hillegom  
[www.saamuitgeverij.nl](http://www.saamuitgeverij.nl)

ISBN: 9789492261977

Eerste druk, augustus 2022

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, namelijk elektronisch, mechanisch, door fotokopie, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande toestemming van de uitgever.

**Disclaimer**

Ondanks dat dit boek met de grootst mogelijke zorg is samengesteld, kan informatie die in dit boek gepubliceerd wordt onvolledig zijn of kunnen onjuistheden voorkomen. Daarnaast kunnen de meningen van deskundigen in zekere mate uiteenlopen. De auteur en uitgever aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor directe of indirecte vermeende schade ten gevolge van de informatie uit dit boek.

Anne Brouwer

# WERKGELUK

## in de zorg

Van droom naar mogelijkheden



# Voorwoord



Kiezen voor een baan in de zorg gaat vaak gepaard met het voelen van een innerlijk vuur om er echt te willen zijn voor anderen. Het is betekenisvol werk, waarbij je dagelijks een lichtpunt bent voor velen. Hoe houd je dat vuur brandend in een sector die volop in beweging is?

Er is een rijkdom aan (wetenschappelijke) kennis en ervaring beschikbaar over *'HOE je meer invloed krijgt op je eigen werkgeluk.'* En hier ontstond 'het': mijn vuur. Ik wil dit!

Deze kennis delen met zorgprofessionals, die overdag zoveel geven aan de ander en 's avonds graag iets lezen dat aanvoelt als ontspanning. Een studieboek past daar niet altijd bij.

De uitdaging was groot: vanuit mijn opleiding tot werkgelukdeskundige én de stapel boeken, die ik over dit thema gelezen heb, een aansprekend boek te schrijven. Met belangrijke inzichten die jou (en je collega's) in je dagelijks werk verder helpen. Want, potdikkie, wat zou het veel opleveren als er meer werkgeluk zou zijn! Voor jezelf als zorgprofessional, voor je cliënten, voor de organisatie waar je werkzaam bent en voor de maatschappij. En er liggen kansen.

Je mag zeker dromen van meer werkgeluk in de zorg.

Het gaat géén sprookje worden. 'Ze werkten nog lang en gelukkig' gaat niet het resultaat zijn.

Er zijn mogelijkheden om gelukkiger te werken en die zijn ook voor jou binnen handbereik!

Ik hoop van harte dat dit boek je helpt om met frisse en open blik naar je eigen werkgeluk (én naar dat van je collega's) te kijken:

- zodat jij je bewust bent van je **eigen werkgeluk** en er met collega's over **in gesprek gaat**;
- zodat het inzicht dat je er zelf invloed op hebt, jou **energie** geeft en je activeert;
- zodat het besef dat jij niet overal invloed op hebt, je **rust** geeft.

Dit boek is geschreven voor jou. De handvatten in dit boek zijn vooral gericht op persoonlijke inzichten en verandering, maar werken aan werkgeluk blijft een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Het vraagt om continu interactie met je werkomgeving. Als je kansen ziet: bespreek ze vooral en laat van je horen! (TIP: lees hierover meer in het boek dat ik met Johanna Oosterbaan heb geschreven: "*Verpleegkundig Leiderschap Werkt! Zo heb je invloed op je werkomgeving*").

**NOOT I** In dit boek staan bewust regelmatig de bronnen vermeld. Interesse? Lees vooral verder.

**NOOT II** De aanname is gedaan, dat je invloed hebt en keuzes kunt maken als het gaat over de invulling van je werk. Ik besef me goed, dat het nog altijd een voorrecht is om je met werkgeluk bezig te houden: basisbehoeften zoals veiligheid en bestaanszekerheden staan voorop.

Ik wens je veel leesplezier en werkgeluk!




## Recept voor meer werkgeluk tijdens de koffie

### **Dit boek heeft de 'look & feel' van een magazine.**

Daar is bewust voor gekozen. Om kennis en inzichten die beschikbaar zijn over werkgeluk op een luchtige manier te delen. Ik noem het 'koffiekamer-literatuur', omdat het drinken van koffie (of thee) een bepaalde behaaglijkheid en gezelligheid oproept. Daarnaast ben ik liefhebber van de ongedwongen, maar o-zo waardevolle gesprekken die je tijdens die momenten van samenzijn voert.

Werken aan werkgeluk is iets dat continu aandacht verdient en mag dus vooral heel leuk en fijn zijn. Het vergt momenten van bewuste tijd voor jezelf. En voor de ander met wie je samenwerkt. Ik hoop dat het me gelukt is: dat je dit boek zélf nog fijn vindt om te lezen als je 's avonds op de bank zit.



# Inhoud

<b>INLEIDING: WERKGELUK IN DE ZORG</b>	<b>8</b>
<b>1 WERKEN AAN WERKGELUK: IETS VOOR JOU?</b>	<b>11</b>
.1 Werkgeluk als droom?!	12
.2 Positieve effecten van (werk)geluk voor jou	15
.3 In gesprek ♥: hoe staan jij en jouw collega's ervoor?	18
<b>2 JOUW INVLOED OP WERKGELUK</b>	<b>20</b>
.1 Jij hebt invloed	21
.2 Jouw geluiskompas is leidend	24
.3 Pak dat eigenaarschap!	30
<b>3 IN WELKE RICHTING WIJST JOUW GELUKSKOMPAS?</b>	<b>33</b>
.1 <b>VITALITEIT</b> relatie met werkgeluk & handreikingen voor méér vitaliteit	<b>35</b>
.2 <b>VOLDOENING</b> relatie met werkgeluk & handreikingen voor méér voldoening	<b>48</b>
.3 <b>VERBINDING</b> relatie met werkgeluk & handreikingen voor méér verbinding	<b>63</b>
.4 <b>AUTONOMIE</b> relatie met werkgeluk & handreikingen voor méér autonomie	<b>74</b>
.5 <b>PLEZIER!</b> relatie met werkgeluk & handreikingen voor méér plezier	<b>88</b>
<b>4 MAAK JE EIGEN WOOP-PLAN</b>	<b>103</b>
.1 Formuleer je Wens concreet	106
.2 Visualiseer de Opbrengst	108
.3 Benoem Obstakels	109
.4 Stel jouw als-dan-Plan op	110
<b>5 OP NAAR GELUKKIG(ER) WERKEN</b>	<b>111</b>
.1 Regel support	112
.2 Experimenteer en leer!	116
.3 Leid jezelf met moed en liefde	118
<b>BEDANKT!</b>	<b>122</b>
<b>BRONVERMELDING</b>	<b>124</b>
<b>INSPIRATIEBRONNEN</b>	<b>125</b>

# Inleiding: Werkgeluk in de zorg

**Als we mensen die 1000 jaar geleden leefden zouden vragen wat ze belangrijk vonden in hun leven, dan zou het antwoord vast ‘overleven’ geweest zijn. Voldoende eten, drinken, gevaren trotseren en samen zijn...**

De kans is groot dat het antwoord op dezelfde vraag in de huidige maatschappij ‘gelukkig zijn’ is. Steeds vaker wordt een duurzaam positief levensgevoel nagestreefd, dat verder gaat dan korte momenten van plezier. Streven naar geluk lijkt voor velen een soort ‘way of life’ geworden. De afgelopen decennia spreken werknemers én werkgevers zelfs over werkgeluk: óók in de zorg. Werknemers verlangen ernaar. Voor werkgevers lijkt het de noodzakelijke ‘brandstof’ van de 21e eeuw: om alle complexe uitdagingen, waar we voor staan, het hoofd te kunnen bieden (*De Prins, 2021*). Werken aan geluk heeft veel impact.

Alvast twee voorbeelden:

Wie gelukkig is op het werk ervaart veel energie, kan veel werk verzetten en zich ook weer snel opladen. Deze persoon straalt en dat trekt andere mensen aan (*Hamburger & Bergsma, 2018*).

Aandacht voor werkgeluk helpt mensen zichzelf bij te sturen in een wereld van toegenomen complexiteit en uitdaging (*De Prins, 2021*).

Gelukkig werken is dus een thema, dat in deze roerige tijden in de zorgsector hoog op alle agenda’s hoort te staan: op jouw agenda, maar ook op die van de organisatie waar je werkt. Graag geagendeerd met reële verwachtingen, want de wereld van werk is niet opgebouwd rondom jouw persoonlijke geluk. Maar werk heeft je heel wat geluk te bieden in de vorm van vitaliteit, voldoening, creativiteit, enthousiasme, doelgerichtheid, interesse en flow. Het is zonde om dit ongemerkt voorbij te laten gaan (*De Prins, 2021*).

Er zijn belangrijke grenzen te noemen als het gaat over de haalbaarheid van werkgeluk. Positieve emoties zoals ‘je héél comfortabel en prettig voelen’ bij bepaalde werkrouines maken het lastig om deze routines te veranderen. Terwijl complexe zorgvragen en ingewikkelde organisatiedoelen daar regelmatig wel om vragen. Daarnaast horen minder prettige emoties tijdens werkdagen er gewoon bij. Niet alle werktaken zijn even leuk en spannend. Je hebt te maken met deadlines, richtlijnen en protocollen, die helpend zijn maar soms ook beperkend werken. Blijvend geluk willen vinden in het ‘domein werk’ roept dus vragen op, die nieuwsgierig maken naar antwoorden. Deze zijn vooral bij jezelf te vinden.



Komen de volgende vragen wel eens in jou op?

- »→ Ben je tevreden in je werk, maar zou je met meer bezieling en vuur willen werken?
- »→ Ervaar je vaak werkstress en verlang je naar een betere werk-privé balans?
- »→ Werk jij gelukkig en wil je meer weten over waar het vandaan komt en hoe je het kunt vasthouden?

Dan is de inhoud van dit boek interessant voor jou. Het geeft inzicht en handreikingen over hoe je kunt werken aan jouw werkgeluk. Terwijl jij jouw werkgeluk vergroot, draagt dat ook bij aan het werkgeluk van collega's. Geluk werkt nou eenmaal aanstekelijk.

### LEESWIJZER

Het ontwikkelen van nieuwe gewoontes om gelukkig(er) te werken is een continu proces dat regelmatig overeenkomsten vertoont met de fasen die je doorloopt als je je gedrag wilt veranderen om gezonder en vitaler te worden. Daarom zie je in de opbouw van dit boek de verschillende fasen van gedragsverandering (*Steenhuis & Overtoom, 2021*) terug. Het begint met een onderzoeksfase (komen tot **kennis**), waarin je meer inzicht krijgt in het begrip werkgeluk en je wordt uitgedaagd met open blik naar jezelf en je omgeving te kijken.

Hoofdstuk twee geeft je een inkijkje welke invloed jij hebt op werkgeluk en hoe vanuit jouw persoonlijke kompas – je unieke *IK* - kansen en mogelijkheden zichtbaar worden om gelukkiger te werken. Vervolgens bepaal je of jij **gemotiveerd** bent om meer werkgeluk te ervaren en zo nodig bestaande werk en privé-routines aan te passen. Als het antwoord hierop JA! is, bepaal je waar je je op wilt **richten**.

- »→ Wat is belangrijk voor JOU om gelukkig te kunnen werken?
- »→ Waar wil JIJ meer aandacht aan geven?

In hoofdstuk 3 worden vijf thema's, die een sterke relatie hebben met werkgeluk in de zorg extra belicht. Deze thema's worden onder andere op posts, LinkedIn, Whatsapp, in (kranten)artikelen en diverse boeken in verband gebracht met het aantrekken, energiek houden én het behoud van personeel. Het gaat om de volgende thema's:

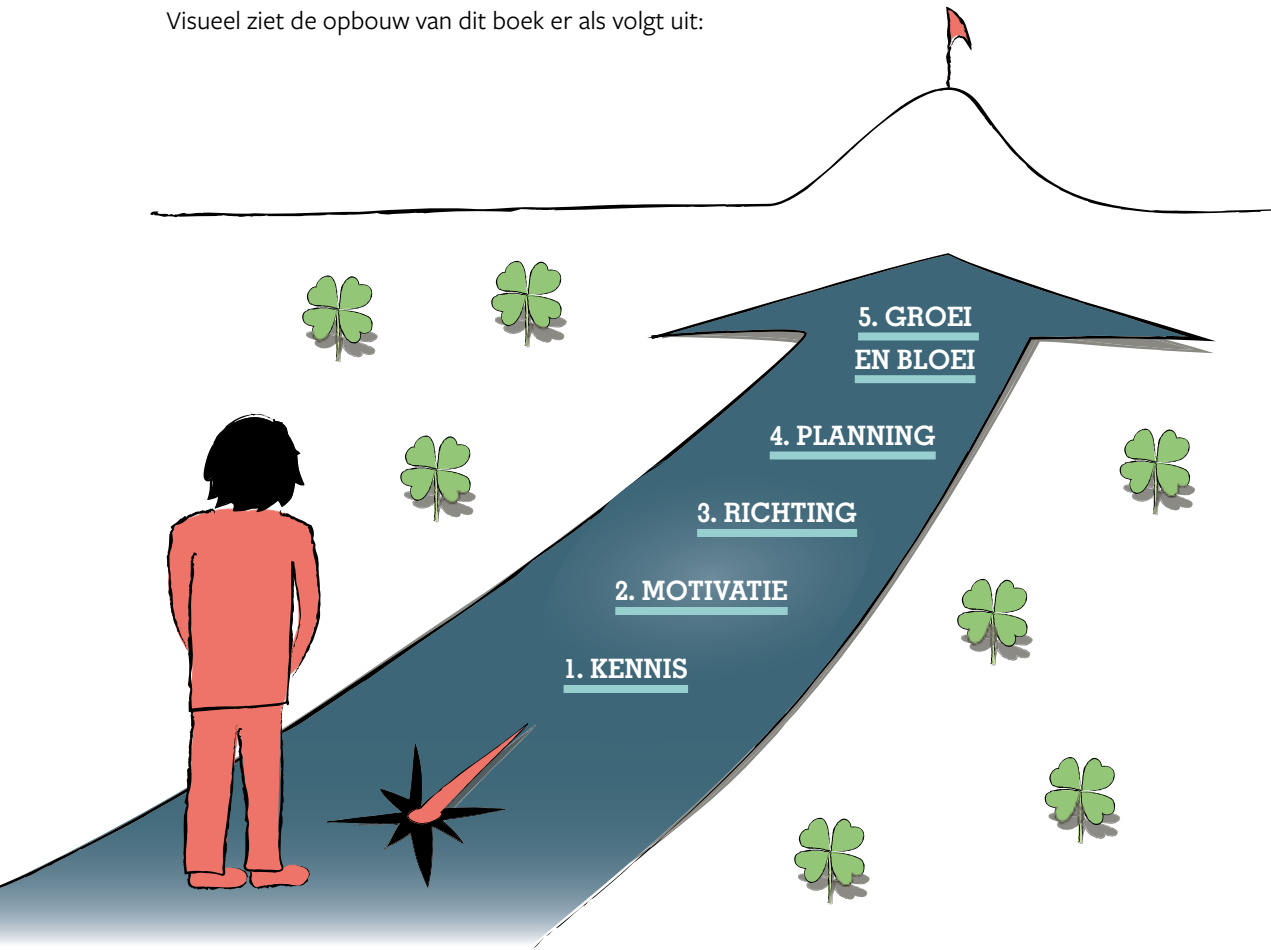
**VITALITEIT - VOLDOENING - VERBINDING - AUTONOMIE - PLEZIER!**

Per thema vind je een aantal handreikingen, die je kunt toepassen om gelukkiger te werken. Ze hebben hun effect in de praktijk bewezen. Belangrijk detail: door je op deze sub thema's te richten, stel je werkgeluk zelf niet als doel, maar werk je er op een indirecte manier aan. En dat is essentieel! Geluk is namelijk een gemoedstoestand. Het verandert steeds onder invloed van je handelen.

In hoofdstuk 4 lees je over de vier stappen die je kunt zetten om je eigen 'WOOP voor werkgelukplan' te maken, zodat het werken aan je doelen realistisch wordt.

Tot slot biedt het laatste hoofdstuk inzichten om mét steun vanuit je omgeving en een portie moed tot blijvende actie over te gaan. Met de verwachting dat werken aan werkgeluk jou (en je team) tot groei en bloei brengt.

Visueel ziet de opbouw van dit boek er als volgt uit:



# KENNIS



## Spreekt werkgeluk je aan?

Wil jij werken aan werkgeluk?  
Verwacht je dat het jou en je team wat oplevert?  
Of geloof je daar niet in. Die keuze maak je zelf.

In het komende hoofdstuk lees je over wat er onder  
werkgeluk wordt verstaan en wat het oplevert.

En het nodigt uit na te denken over hoe het  
staat met jouw eigen werkgeluk op dit moment.  
Door met collega's in gesprek te gaan, verbreed  
je jouw blik én leer je elkaar beter kennen.

# 1.

## Werken aan werkgeluk – iets voor jou?

"We spend most of our waking lives at work, so it is important that we do what we love and love what we do."

– Richard Branson

### 1.1 WERKGELUK ALS DROOM?!

Werken moeten we bijna allemaal. We hebben geld nodig om in onze eerste levensbehoeften te voorzien. Het is dus noodzakelijk. In Nederland zijn de basisvoorwaarden goed op orde, zoals een veilige werkomgeving en het ontvangen van salaris voor het werk dat gedaan is. De werktevredenheid van werknemers in Nederland is dan ook hoog. Maar het verlangen naar méér wordt uitgesproken: we willen gelukkiger werken. Dit heeft te maken met de tijdgeest van onze huidige samenleving. De werkdruk is hoog: steeds sneller en efficiënter werken is de norm om alle werkzaamheden met (technologische) veranderingen te volbrengen. Daarnaast doet werk steeds vaker inbreuk op ons privéleven. De grenzen tussen werk en privé vervagen. Met 'Teams' kan je op je vrije dag toch best even aansluiten bij de vergadering en je smartphone met gezellige team-appjes, zorgt misschien ongevraagd voor een continu bereikbaarheid. Werk heeft daardoor zoveel impact op ons leven, dat we onszelf er graag willen laten groeien en bloeien.



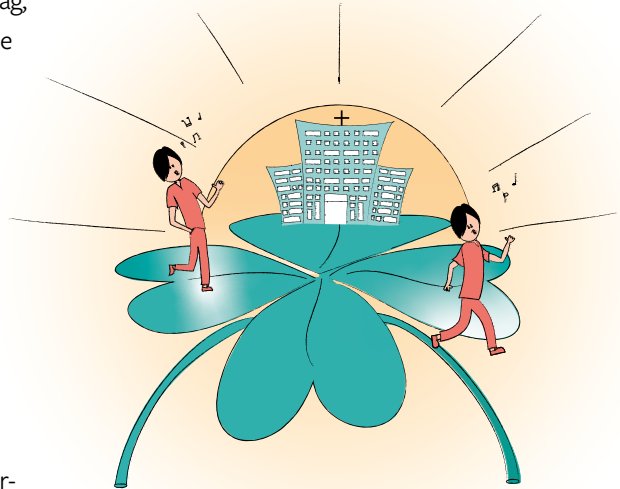
#### Werkgeluk is...

Eén allesomvattende definitie is er niet. Geluk is een gevoel. Het is subjectief en daarom moeilijk grijpbaar: wat de één gelukkig maakt, kan voor een ander niet prettig voelen op het werk.

Van alle omschrijvingen van werkgeluk die ik tegenkwam, hanteer ik voor dit boek het liefst deze van Wolff & van der Meulen (2020):

## ⋮ Fluitend naar je werk en fluitend weer huiswaarts

Fluitend naar je werk gaat over zin hebben in je dag, je energiek en fit voelen om de uitdagingen van de werkdag aan te gaan. Maar ook dat je met een voldaan gevoel je werkdag afsluit en fluitend huiswaarts keert. Met nog energie over voor de avond. Om fijne privé activiteiten te beleven. Iedere dag fluitend naar je werk én fluitend huiswaarts is niet realistisch, maar veel vaker wél dan niet is een mooi streven. Je fluit eerder als je je-heerlijke-eigen-zelf kunt zijn op je werk: met al jouw waarden, normen, geweldige eigenschappen én tekortkomingen. Je veilig en gewaardeerd voelen is daarvoor een belangrijke voorwaarde.



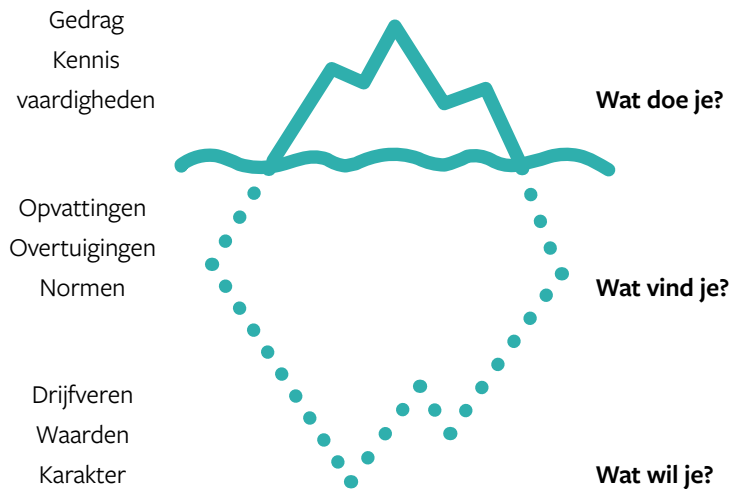
**Hoeveel tijd van je leven besteed jij eigenlijk aan jouw werk? Denk hierbij zowel aan de tijd die je echt op je werk aanwezig bent (je contracturen) als aan de momenten dat je er tijdens privé uren nog mee bezig bent.**

Werkgeluk (+/- 10% van de werkende Nederlanders geeft aan dit te ervaren) gaat verder dan werktevredenheid (+/- 90% van de werkende Nederlanders geeft aan tevreden te zijn met hun werk). De werktevredenheid is hoog, omdat de werkomstandigheden in Nederland goed zijn én omdat tevreden niet zo'n hoge standaard is. Het is goed genoeg. Tevreden zijn over je werk is noodzakelijk, maar onvoldoende voor werkgeluk. De vier elementen van werkgeluk die Dajo de Prins (2021) noemt in zijn boek maken dit duidelijk:

⋮ Werkgeluk =  
⋮ werktevredenheid + werkplezier + je actief betrokken  
⋮ voelen bij je baan + daar betekenis in vinden

Hij geeft aan dat mensen zich pas duurzaam gelukkig in hun werk voelen als al deze vier elementen aanwezig zijn én als zij op alle onderdelen afzonderlijk een 7 scoren. Of de lat altijd zo hoog gelegd moet en kan worden in de zorg is de vraag. Maar deze vier elementen geven inzicht in de mogelijkheden die er zijn om te werken aan werkgeluk.

Er zijn meerdere knoppen waar je aan kunt draaien. Begin klein om **werktevredenheid + ietsjes meer** te realiseren. Om een eerste stap te zetten helpt het inzicht te krijgen in de diepere lagen van (werk)geluk. Bezemer (2018) maakt in haar boek deze diepere lagen zichtbaar met behulp van *het model van David McClelland*.



Onze gelukservaringen spelen zich af op al deze drie lagen:

- |                            |   |                                      |
|----------------------------|---|--------------------------------------|
| Boven het water zichtbaar  | ▶ | Wat doe je? (verstandelijke niveau)  |
| Minder duidelijk zichtbaar | ▶ | Wat vind je? (psychologische niveau) |
| Onzichtbaar onder water    | ▶ | Wat wil je? (spirituele niveau)      |

Ervaringen op spiritueel niveau geven je de energie en de kracht om je in moeilijke situaties staande te houden. Op dit niveau ervaar je 'geluk' het sterkst, omdat dit jouw pure IK is, in contact met je gevoelsleven. Tegelijkertijd is het bij deze diepere laag het lastigst om onder woorden te brengen wat je echt nodig hebt.



**Heb jij voor jezelf helder welke aspecten onder de waterlijn bijdragen aan jouw werkgeluk?  
Is meer geluk in je werk ook een droom van jou?**

Het model van McClelland maakt, naast inzicht in de verschillende lagen van (werk)geluk, ook het verschil tussen werkplezier en werkgeluk duidelijker. Bij werk**plezier** gaat het om korte termijn ervaringen. Momenten gedurende je werkweek waarop je (intens) blij bent of een kick ervaart. Bijvoorbeeld als je een behaald resultaat viert, de slappe lach hebt of een moment waarop je lief en leed deelt met iemand. Een fijn gevoel stroomt op die momenten door je aderen. Het zorgt voor extra stofjes in de hersenen, waardoor je 'voor even' geniet. Maar ook als je veel van dit soort kortdurende momenten van plezier aan elkaar rijgt, kan je het gevoel houden dat er iets ontbreekt (*Weijers, 2017*). Werk**geluk** gaat juist over een dieperliggende laag en gaat verder dan deze momenten van plezier. Het is de motor om langdurig goed te blijven functioneren en hangt sterk samen met jouw kernwaarden, kwaliteiten en passies. Het is dus héél persoonlijk. Je vaart op je innerlijke geluiskompas, doet wat goed voelt voor jou zonder dat je je teveel laat leiden door meningen en verwachtingen van anderen.

Werkgeluk is géén doel op zich en ook geen vinkje op je 'to do' lijst. Er is ook geen werkplek die tegemoet zal komen aan al je wensen en ambities. Toch kan je dat wat je iedere dag doet, wel bezielen met plezier en toewijding. Ik geloof dat inzicht in waarom je wel of niet fluitend naar je werk gaat zowel jouw eigen werkgeluk als dat binnen werkteams kan vergroten. Vooral in combinatie met praktische handvatten om daar zelf meer invloed op uit te oefenen. Deze vind je in dit boek.

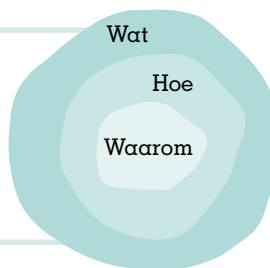
## 1.2 POSITIEVE EFFECTEN VAN (WERK)GELUK VOOR JOU

Ik sliep en droomde dat het leven een vreugde was  
Ik ontwaakte en zag: het leven is een plicht  
Ik werkte en zie: de plicht is vreugde!

- Rabindranath Tagor

Mensen verlangen steeds vaker naar meer werkgeluk. Waarom? Wat levert het op? Ik werk graag vanuit het *waarom* met de gouden cirkel van Simon Sinek. Het creëert betrokkenheid, omdat de antwoorden op deze vragen zorgen voor echte bezieling bij mezelf én bij de ander.

Wat	▶	Wat je doet. Resultaat gericht.
Hoe	▶	Hoe je dat doet. Proces gericht.
Waarom	▶	Waarom je doet wat je doet. Het raakt de zingeving.



Het antwoord op de ‘waarom-meer-werkgeluk-vraag’ probeer ik voor de zorg in één zin samen te vatten:

...omdat gelukkig werken belangrijk is voor jou als zorgprofessional, voor jouw team, voor de organisatie waar je werkt, voor jullie cliënten en daarmee voor de hele maatschappij.

Om dit te onderbouwen, vind je hieronder mijn top 10 van gevonden positieve effecten voor jou als je werkt aan werkgeluk:

1. Het grote voordeel van werken aan meer geluk is dat het een activiteit is die prettig is en bijdraagt aan je eigen gezondheid. Voor andere gezondheidsmaatregelen moet je vooral afzien van dingen die je prettig vindt (*Hamburger & Bergsma, 2018*).
2. Als je gelukkig bent, ervaar je veel energie en kan je veel werk verzetten. Je straalt en dat trekt andere mensen aan (*Bezemer, 2018*). Handig als er behoefte is aan nieuwe collega's.
3. Aandacht voor werkgeluk helpt je jezelf bij te sturen in een wereld van toegenomen complexiteit en uitdaging (*Hamburger & Bergsma, 2018*).
4. Als je gelukkig bent in je werk, werk je met meer plezier en voldoening. Daardoor gaat de kwaliteit van zorg inclusief de patiënttevredenheid omhoog. Op Zorgkaart Nederland lees je bij hoge scores regelmatig de opmerking ‘het zorgpersoneel was zo vriendelijk en betrokken’ terug.
5. Werkprocessen worden sneller vernieuwd en het werk moet regelmatig gedaan worden met minder mensen. Dit zorgt voor onrust en soms gevoelens van ongemak op het werk. Aandacht voor werkgeluk helpt je daarmee om te gaan: door je te richten op positieve gevoelens bouw je mentale reserves op, waardoor je veerkrachtiger kan omgaan met werkdruk en tegenslagen (*Hamburger & Bergsma, 2018*).
6. Het fijne van geluk is dat het zichzelf versterkt. Hopelijk herken je het: als je gelukkig bent in je werk tel je geen uren, maar wel grote en kleine successen.
7. Als je gelukkig bent in je werk, besteed je jouw tijd daar aangenamer, productiever en creatiever. Je ziet meer mogelijkheden en oplossingen en durft dingen te doen die je in minder gelukkige toestand niet zou overwegen (*Wolff & Van der Meulen, 2020*).



8. Je staat meer open voor ideeën van mensen, zelfs als die flink afwijkend zijn. Doordat je goed in je vel zit, krijg je een breder blikveld.
9. Werkgeluk beïnvloedt levensgeluk indirect. Als je trots bent op je baan, geniet je daar in je privé-tijd ook van - je straalt het uit, houdt meer energie over voor privé-activiteiten en vertelt met enthousiasme over je vak.
10. Als je gelukkig werkt, doe je iets wat raakt aan jouw talenten, ambities of waarden. De kunst is te leven volgens je sterke eigenschappen (lees je kernwaarden en talenten op pagina 25 en 59). Wanneer je ze kent en ze actief in kunt zetten, dragen ze bij aan een gelukkiger leven. Ze helpen vooral om grotere doelen, waar je meer tijd voor nodig hebt, te bereiken (*Van Hees, 2016*).

### NOOT VAN AANDACHT

Naar geluk is veel onderzoek gedaan. Ik maak hier dankbaar gebruik van. Er zijn ook veel kritische kanttekeningen geplaatst als het gaat over werkgeluk. Hier ga ik niet te diep op in, omdat het niet past bij het doel van dit boek. Maar twee kanttekeningen wil ik graag expliciet noemen.

De ene staat in het boek *Werken aan amplitie* (2020): *‘De overtuiging dat geluksgevoel maakbaar is, kan als consequentie hebben dat iemand die zich ongelukkig voelt en veel negatieve emoties ervaart, dit zichzelf kwalijk neemt.’* Dat is natuurlijk nooit de bedoeling van werken aan werkgeluk. Waar ik op hoop is dat het inzicht dat je er in zekere mate invloed op hebt, rust geeft. Dat waar je geen invloed op hebt, mag er gewoon zijn. Ik geloof dat juist in gesprek blijven met elkaar over werkgeluk veel oplevert. Het zorgt voor echte verbinding. En je verbonden voelen met je collega’s en de organisatie waar je werkt draagt bij aan je werkgeluk.

De tweede kanttekening sluit hier naadloos op aan. Ik las hem in een artikel uit het NRC-Handelsblad van 16 april 2022, *‘dat de maatschappelijke druk (vb. veel posts op LinkedIn) om nare gebeurtenissen positief tegemoet te treden en er vooral sterker van te worden, kan leiden tot schaamte. Het geeft het valse idee dat problemen op te lossen zijn als je maar de juiste mindset hebt.’* Het verlangen van de schrijfster van het artikel (*Eke Krijnen*) spreekt me aan: *‘Dat we met elkaar pure verhalen delen over falen en tegenslag, zonder dat we daar altijd lessen uit hoeven te trekken. Een leven waarin we de realiteit omarmen, soms iets nieuws proberen, dan weer onszelf herhalen, waarin we soms iets goeds doen en dan weer hopeloos mislukken.’* Ik hoop van harte dat je deze strekking voldoende terugleest in dit boek.

### 1.3 IN GESPREK ♥: HOE STAAN JIJ EN JOUW COLLEGA'S ERVOOR?

Hoe staat het met jouw werkgeluk en hoe is dat voor jouw collega's? Sta hier eens bewust bij stil en heb het er met elkaar over. Dat is waardevol.

Om je motivatie voor het werken aan werkgeluk aan te boren, helpt een o-meting. Op welk geluksniveau zit je nu? Hieronder staan een paar vragen die je uitnodigen om hierover na te denken. Het werkt alleen als je ze vanuit 'je-buik-gevoel' invult: intuïtief dus.



De vragen zijn niet door mijzelf bedacht, maar uit verschillende boeken opgehaald (*Hamburger & Bergsma, 2018*) / (*Wolff & Van der Meulen, 2020*) / (*Weekers, 2020*).

Ga, nadat je de vragen voor jezelf beantwoord hebt, met elkaar in gesprek over werkgeluk. Bijvoorbeeld aan de hand van de vragen op de volgende pagina. Luister met volle aandacht en belangstelling naar de antwoorden van je collega's. Wil je meer van de ander weten? Probeer met open vragen de ander uit te nodigen verder te vertellen.

#### Hoe gelukkig word je van jouw werk?

(1 = niet gelukkig / 10 = erg gelukkig)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

#### Hoezeer voel je je op de juiste plek?

(1 = niet op mijn plek / 10 = helemaal op mijn plek)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

#### Hoe wil je je voelen over jouw werk of carrière?

(wat is je streven?)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

#### Zou je anderen jouw baan aanraden? En je werkplek?

Waarom wel/ niet?

#### Word je voldoende uitgedaagd, zonder dat het je teveel wordt?

Ja/ Nee. Waarom wel/ niet?

Er zijn veel overeenkomsten als het gaat over waar mensen gelukkig van worden op het werk. Toch kan wat jou gelukkig maakt, een collega van jou best ongelukkig maken en andersom. Herken deze overeenkomsten en verschillen in jouw werkomgeving door met je collega's in gesprek te gaan aan de hand van onderstaande vragen.

- »→ Benoem een hele fijne werkervaring - eentje waar je heel gelukkig van wordt. Wees specifiek: met wie, wanneer en wat gebeurde er?
- »→ Als je terugdenkt aan deze werkervaring; wat was precies waar je zo gelukkig van werd?

Maak een lijstje van de drie belangrijkste dingen die bijdragen aan jouw werkgeluk.

- »→ Wat heb jij nodig om deze dingen in je werk te behouden of er meer van terug te zien?
- »→ Wat kan je daar zelf aan doen?
- »→ Wat kunnen collega's daarin voor jou betekenen?
- »→ Wat kan jouw werkomgeving daarin voor jou betekenen?

De kans is aanwezig dat je bij je beste werkervaring niet hebt opgeschreven 'het moment dat mijn salaris gestort was'. Het gaat vaker over momenten waarop je veel voor een ander kunt betekenen. Momenten waarop je jezelf overtreft en je trots voelt. Of momenten waarop je je verbonden voelt met je collega's en enorm gelachen hebt. Momenten die weinig te maken hebben met de werkomgeving, beloningssystemen en secundaire arbeidsvoorwaarden (Wolff & Van der Meulen, 2020).

# MOTIVATIE

.....

Wil je echt werken  
aan werkgeluk op dit  
moment?

Om je eigenaar te voelen over je werkgeluk  
is het goed om te weten dat je invloed hebt.  
Dat je eigen innerlijke geluyskompas leidend is.  
Jij bepaalt wat werkgeluk is voor jou,  
welk resultaat je wilt (en kunt) behalen.

Dit hoofdstuk geeft je inzicht in de invloed die  
jij hebt en dat jij meer kunt bereiken dan je denkt!

## 2.

# Jouw invloed op werkgeluk

⋮ Doen wat je leuk vindt is vrijheid  
⋮ Leuk vinden wat je doet is geluk

### 2.1 JIJ HEBT INVLOED

...en werken aan geluk is de best betaalde baan die je ooit zult krijgen! Uit verschillende onderzoeken komt naar voren dat je invloed hebt op geluk. Toch spreken ze elkaar tegen als het gaat over hoevéél invloed je hebt. Volgens professor Sonja Lyubomirsky, schrijfster van het boek *De maakbaarheid van geluk* (2016), ligt 50% van je ervaren geluk vast in jouw DNA. Op deze erfelijke aanleg kan je geen invloed uitoefenen. Slechts 10% van je ervaren geluk is afhankelijk van de omstandigheden van je leven. Deze zijn nauwelijks beïnvloedbaar en ze maken ook niet direct gelukkiger. Het bijzondere is dat veel mensen hun geluk juist hierin zoeken. Door bijvoorbeeld te verwachten dat een groter huis, meer rijkdom, een extra salarisschaal of een andere werkomgeving hen langdurig gelukkiger gaat maken.

Waar je volgens Sonja wél invloed op hebt, zijn je levensvaardigheden. 40% van het geluk dat je ervaart, wordt verklaard door hoe je van jongs af aan geleerd hebt met het leven om te gaan. Een bron van geluk ligt dus in je eigen gedrag, in jouw manier van denken en in de levensdoelen die je je stelt. Samengevat geeft ze aan dat je duurzaam gelukkig kunt worden als je bereid bent daarvoor te werken.

Dajo de Prins geeft in zijn boek *Werkgeluk, de feiten en fabels* (2021) aan dat recent nieuw geluksonderzoek uitwijst dat de percentages gericht op het ervaren geluk die Sonja Lyubomirsky noemt, genuanceerder liggen. De invloed van onze genen op ons geluk is reëel, maar draagt slechts beperkt bij (30%).

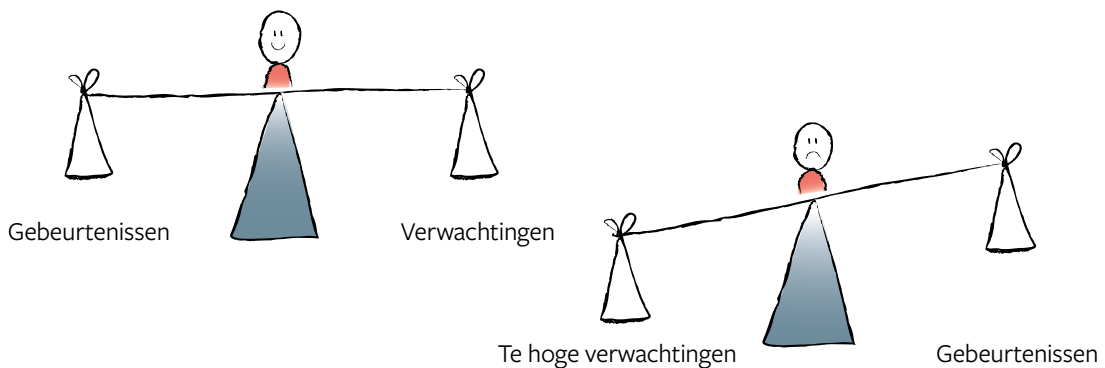
Het lijkt juist dat werkomstandigheden, zoals de manier waarop mensen met elkaar omgaan en de wijze waarop dingen georganiseerd zijn binnen een organisatie, fundamenteel bijdragen aan gelukkig werken. Ook Dajo geeft aan dat je invloed hebt. Niet door jezelf steeds te verbeteren, maar door het maken van levenskeuzes die echt bij je passen en het vinden van een zinvol perspectief op leven en werk. Door bijvoorbeeld te bepalen hoe belangrijk het levensdomein ‘werk’ voor je is.



**Wil je werkgeluk vinden of kies je voor meer privétijd? Kies jij voor werk dat goed aansluit bij je waarden, kernkwaliteiten en passies?**

Dit soort keuzes vereisen zelfkennis en een passende werkomgeving. Daarnaast spelen de verwachtingen die je hebt een grote rol. Als je verwachtingen torenhoog zijn en de werkelijkheid daar niet aan voldoet, zul je je eerder ongelukkig voelen. In het boek *De logica van geluk* van Mo Gawdat (2017) wordt dit zichtbaar in de vorm van onderstaande geluksformule:

⋮  
⋮  
⋮  
Geluk  $\geq$  Jouw perceptie van de gebeurtenissen in je leven - Jouw verwachtingen van het leven



Je kunt dus meer geluk in je werk ervaren als je de inzichten en instrumenten in handen hebt die daarbij helpen. Een ‘instrument’ dat vaak genoemd wordt, is je eigen **mindset**. Kort-door-de-bocht gezegd wordt hiermee de manier waarop je denkt bedoeld. Het gaat om denkprocessen in het hoofd over hoe je jezelf ziet, waar je in gelooft én hoe je daarop reageert. Vaak is het een opeenstapeling van eerder verwerkte ervaringen, gebaseerd op diepgewortelde basisovertuigingen die voor jou zo vanzelfsprekend zijn dat je je er nauwelijks bewust van bent (Wolff & Van der Meulen, 2020).

In de boeken wordt vaak gesproken over twee soorten mindsets: een vaste (fixed) mindset en een groei (growth) mindset. Met een vaste mindset ga je er vanuit dat intelligentie een vaststaand gegeven is en dat deze bepaalt waartoe je in staat bent. Je wilt graag slim overkomen, vermijdt eerder uitdagingen en geeft het bij moeilijkheden al gauw op. Bij iemand met een groei mindset past de overtuiging dat het leven niet zijn gangetje hoeft te gaan. Dat je zelf regie kunt pakken en vrijwel alles voor elkaar kunt krijgen wat je wilt. Je leert van problemen en tegenvallers en staat open voor feedback of kritiek.

#### VAST

- Dit is te moeilijk
- Ik kan dit niet
- Ik geef het op
- Die ander is veel slimmer

#### GROEI

- Ik vraag om hulp
- Wat kan ik nog meer leren?
- Ik ga hard werken
- Het lukt me vast

Belangrijk hierbij is dat niemand 100% vanuit een *fixed of growth mindset* zijn of haar leven leidt. Het zijn twee uitersten op een continuüm. Je kunt over beide beschikken en dit kan per situatie verschillen. Mindsets maken een belangrijk deel van je persoonlijkheid uit, maar zijn te veranderen. Alleen al als je weet dat ze bestaan, kan dat ervoor zorgen dat je anders gaat denken en reageren.



### In welke mindset herken jij je het meest?

Werken aan werkgeluk is géén individuele verantwoordelijkheid. Je doet het samen. Samen met je collega's én een passende werkomgeving heb je invloed. Maar voel je eigenaar. Zwengel het werkgeluk vuur maar aan! Wacht niet op anderen. Iedere dag, bij iedere ontmoeting kan je zelf beginnen en de energie voelen om met dit positieve thema aan de slag te gaan. Authentieke keuzes, reële verwachtingen en een juiste mindset helpen je daar alvast bij. Om die keuzes voor jou helder te hebben, moet je in contact staan met jouw persoonlijke geluiskompas. Je unieke *IK*. Dit vergt een flinke portie zelfkennis.



### Met alle prikkels om ons heen: Hoe sta jij in contact met jezelf?

## 2.2 JOUW GELUKSKOMPAS IS LEIDEND

"Geluk is een richting, geen punt "

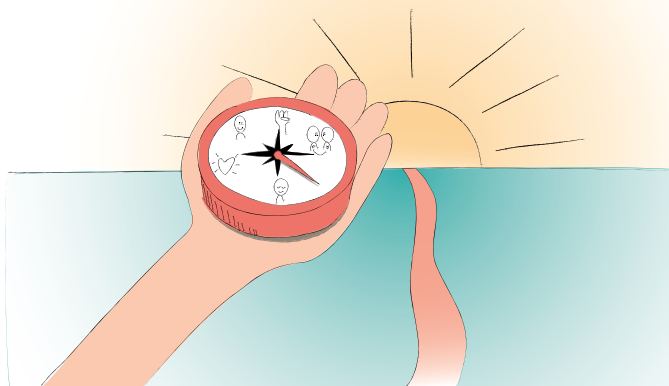
- Loesje

Als je werkt en leeft vanuit je hart, leg je de basis voor geluk. Je bepaalt wat voor jou belangrijk is en daarop baseer je jouw keuzes. Hier is persoonlijk leiderschap voor nodig. Remco Claassen (spreker, trainer, schrijver) brengt dit in zijn boeken en YouTube filmpjes met aansprekende voorbeelden aan het licht. Op de vraag HOE DAN? Noemt hij twee essentiële zaken die je nodig hebt. Je eigen gelukskompas en een portie moed om van daaruit te leven.

### 2.2.1 JOUW GELUKSKOMPAS

Jouw werkgeluk is van jou. Alleen jij kent je kompas, met alles wat voor jou echt belangrijk is. Hoe beter jij jouw unieke *IK* voelt en onder woorden brengt wat je echt vindt en wilt (*weet je nog: de diepere laag van geluk §1.1*) hoe beter jij kunt sturen op jouw werkgeluk. Je hebt invloed op werkgeluk door authentieke levenskeuzes te maken. Dit soort keuzes ver-

eist veel zelfkennis. Inzicht in je drijfveren, waarden, normen, eigenschappen, talenten, valkuilen, eigenaardigheden, humor, eerdere ervaringen, onzekerheden, relaties, verwachtingen en toekomst verlangens is nodig. Ze vormen een soort gebruiksaanwijzing waarmee je probeert te zorgen dat je in situaties terecht komt waar je tot je recht komt. Het is een continue zoektocht door de jaren heen die je niet 'even-snel' in beeld krijgt met een invulschema. Oefeningen als invulschema's kunnen wél helpen om na te denken over wat er leeft in jou. Er zijn veel testen, oefeningen en coaches beschikbaar die je helpen om jezelf beter te leren kennen. In deze paragraaf reik ik je alvast twee oefeningen aan. Eén oefening gericht op jouw kernwaarden en een geluks anamnese gebaseerd op zogenaamde 'kwispeldiagnostiek'. Deze paragraaf eindigt met de mogelijkheid om je persoonlijke levensmissie te formuleren.





## OEFENING 1: PERSOONLIJKE ‘WAT JIJ DE MOEITE WAARD VINDT’ TEST

Iedereen heeft kernwaarden. Je ontleent ze aan je cultuur, geloof, overtuigingen, familiesystemen, relaties en de samenleving waarin je leeft. Je kunt ze zien als jouw belangrijkste idealen. Het mooie van deze waarden is dat ze als een kompas fungeren voor wat je doet en de beslissingen die je neemt. Wanneer je keuzes maakt in lijn met deze waarden, voelen de keuzes natuurlijk en bevrijdend. Als je andere keuzes maakt, veroorzaakt dat een onrustig gevoel. Een gevoel van teleurstelling of je ervaart een conflict in jezelf. Inzicht in jouw kernwaarden biedt rust, overzicht en houvast, zodat jij keuzes maakt vanuit je ♥. Hieronder zie je een kleine inventarisatie van verschillende waarden die ons sturen in ons leven. (Naar een idee uit het boek van *Anne Teunis, 2008*).

- Wie ben je echt?
- Wat is voor jou belangrijk?
- Wat is voor jou belangrijk in relatie tot je werk?

### STAP 1

Selecteer de vijf waarden die voor jou echt belangrijk zijn in je werk. Mocht je een waarde missen, voeg deze dan toe aan de lijst.

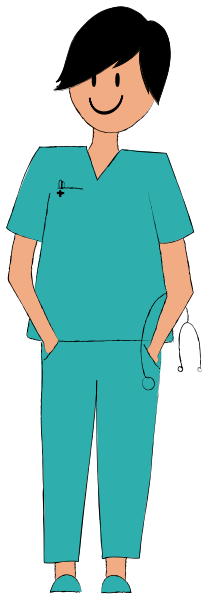
RECHT-VAARDIGHEID	AUTONOMIE	VERBONDENHEID	ZEGGENSCHAP	CREATIVITEIT
SPIRITUALITEIT	SCHOONHEID	GELD/ FINANCIËN	...	ZINGEVING
EIGEN GEZONDHEID	PERSOONLIJKE GROEI- UITDAGING	RELIGIE	SOCIALE ERKENNING	RESPECT
VERANT- WOORDELJKHEID	MOED	SAAMHORIGHEID	INNERLIJKE RUST	VOLDOENING
WIJSHEID	ZELF- VERTROUWEN	VEILIGHEID	MACHT	VREDE
PROFESSIONALITEIT	TOLERANTIE	AUTHENTICITEIT	ZEKERHEID	AMBITIEUS
PLEZIER	GELIJKWAARDIG- HEID	WAARDERING	SUCCES	VARIATIE IN MIJN WERK
LOYALITEIT	AVONTUUR	ZORGZAAMHEID	VRIENDSCHAP	HUMOR
GEHOOR- ZAAAMHEID	OPENHEID	CLIËNT- GERICHTHEID	GEZELLIGHEID	DISCIPLINE

## STAP 2

Noteer jouw vijf gekozen waarden in onderstaande afbeelding. Geef op het streepje links naast elke waarde aan of je de waarde genoeg gebruikt in je dagelijks werk. Zet er een plus voor als dit zo is. Is het te weinig, zet er dan een min voor.

## STAP 3

Zet een uitroepteken op het streepje rechts naast de waarde als deze volgens jou een duidelijke verbinding heeft met de waarden van je huidige werkomgeving.



**Gebruik je de waarde genoeg?**

**Jouw 5 gekozen waarden**

**Heeft het een duidelijke verbinding?**

_____		_____
_____		_____
_____		_____
_____		_____
_____		_____

Als je het overzicht compleet hebt, zie je wat voor jou belangrijk is. Inzicht in waar je tevreden over bent en waar je naar verlangt. Zicht op waar je méér van zou willen. Hoe voelt de match met je werkomgeving?

## STAP 4

Check

- Ben je trots op deze lijst van kernwaarden?
- Zouden mensen jou herkennen in deze kernwaarden? Vraag het ze eens!
- Hoe dichter jij vanuit je kernwaarden werkt, hoe meer energie en werkplezier je aan activiteiten en je dagen beleeft. Zet jij actief je waarden in of laat je je meeslepen door de waan van de dag?

**TIP** Wanneer collega's deze oefening ook doen, ligt er een mooie kans voor waardevolle gesprekken.

## OEFENING 2: DE GELUKS ANAMNESE, GEBASEERD OP DE ZOGENAAMDE KWISPEL-DIAGNOSTIEK

In de zorg neem je een anamnese af bij een cliënt om inzicht te krijgen in de gebruikelijke levens- en gezondheidspatronen en iemands wensen en behoeften, zodat de aangeboden zorg past bij die persoon. Deze oefening is een anamnese die je bij jezelf afneemt over wat JIJ geluk noemt. Hier komen privé en werk gewoon samen. Remco Claassen spreekt van kwispeldiagnostiek (*Persoonlijke communicatie, 2021*). Dit vind ik prachtig gevonden. Ik zie dit zó voor me.

*Aan de staart van een hond merk je of hij het fijn heeft of niet. Hij kwispelt als hij zich lekker voelt. Iets sneller als hij iets héél fijn vindt. Als de hond zich iets minder prettig voelt (bij onze hond is dat bij een flinke wasbeurt) kwispelt de staart niet. Bij angst gaat deze zelfs tussen de poten hangen. Een hond denkt niet na over van alles. Hij wikt en weegt niet alle voors en tegens en neemt daarbij ook geen verwachtingen van anderen mee. Hij voelt.*

Onderstaande geluks anamnese vul je op je gevoel in. Neem een leeg vel papier en schrijf steekwoorden op die bij je opkomen als je de volgende vragen voor jezelf beantwoordt:

- »→ Wat waardeer je het meest in je leven? (werk, familie, gezin, vrienden, gezondheid)
- »→ Waarmee vliegt voor jou de tijd?
- »→ Op welke ervaring kijk je met trots terug?
- »→ Hoe voel je je tijdens dat moment?

## PERSOONLIJKE LEVENSMISSIE

Door deze oefeningen te doen kom je dichterbij je essentie. Dat wat je echt nodig hebt. In §1.3 ben je uitgedaagd om over je werkgeluk na te denken en erover in gesprek te gaan met collega's. Uit de oefeningen in deze paragraaf zijn de voor jou belangrijke kernwaarden naar voren gekomen en je hebt gevoeld wat voor jou belangrijk is. Bundel je uitkomsten en schrijf dit eens op in de vorm van een persoonlijke levensmissie: jouw ultieme samenvatting in maximaal zes zinnen. Bij het schrijven van dit persoonlijke statement kan je ook denken aan hoe je zou willen dat mensen jou herinneren als je later met pensioen gaat. Waar sta je voor, waar ga je voor, wat geeft je energie (*hier zie je dus niet je verschillende functies en rollen terug en wat je allemaal DOET*).

- ▶ houd het kort
- ▶ persoonlijke taal vanuit je ♥ zodat het
- ▶ gemakkelijk te onthouden is

### Mijn Persoonlijke Levensmissie is:

Deze persoonlijke levensmissie:

- geeft je richting in je leven: je bent beter in staat antwoord te geven op belangrijke levensvragen over werkrelaties en vriendschappen;
- maakt je ervan bewust of je op dit moment goed bezig bent;
- helpt je duidelijker te zijn naar anderen toe;
- kan je vertalen naar persoonlijke doelen, zodat je een latere ‘had-ik-maar’ voorkomt;
- met je persoonlijk levensmissie in gedachten is de bereidheid om korte momenten van (werk) plezier op te offeren voor langere termijn doelen groter. Je weet immers wat je diep van binnen wilt bereiken in je leven.

### Hierbij als voorbeeld mijn eigen persoonlijke levensmissie:

*Ik leef mijn leven integer en oprecht en wil met mijn creativiteit en enthousiasme bijdragen aan een liefdevolle wereld. Voor ieder mens én natuur. Ik geniet van mijn reis door het leven en leer iedere dag. Ik voeg daarbij graag geluk en plezier toe aan het leven van mensen, door ze mijn oprechte aandacht te geven en ze te prikkelen met verrassende inzichten. Mijn werkpassie voel ik in de zorgsector: volop in beweging, volop zingeving. En tot slot, met dank aan mijn vader, ik tel mijn zegeningen.*

*Anne*

### 2.2.2. EEN PORTIE MOED

#### ⋮ Moed gaat over angst voelen, maar het tóch doen

Je geluiskompas is effectief als het terugkomt in je doen en laten. Gemakkelijk is dat niet altijd. Hoe ga je bijvoorbeeld om met conflicterende principes, gedragsregels en belangen in je dagelijks werk? Dan wordt het spannend. Soms dreigt het gevaar dat de relatie met anderen wordt verstoord, of je komt in situaties terecht waarbij je vreest voor je baan als je eerlijk jouw mening geeft. Dan is moed nodig. De moed om te doen wat je morele kompas je voorhoudt, ondanks die gevaren. Zodat je jouw pad in de juiste richting durft te bewandelen. Moed is staan voor wie je bent, ook als dat wat anders is dan de rest. Onze persoonlijke verschillen geven de wereld juist kleur. In §5,3 lees je meer over vier moedige krachten die je helpen om de stap(pen) die je wilt zetten, ook echt te gaan zetten.

“Soms voel je heel sterk dat je een bepaalde richting in wilt slaan, maar is het onbekend wat het je gaat brengen. Je gaat een onbekende kant op, maar doet dat omdat je het gevoel hebt dit te moeten doen. Vol vertrouwen vaar je op je eigen kompas. Dat is moedig.

**Moed** is een deugd en deze zit in jou. Je kunt het trainen. Moed is niet alleen maar een gevolg van afgewogen keuzes. Soms is het ‘een onderbuikgevoel’ en volhouden” (*Lipsius, 2016*).

## 2.3 PAK DAT EIGENAARSCHAP!

Things do not happen. You make them happen.  
(William Cooper Procter / Van Hees, 2016)

Je weet nu wat er verstaan wordt onder werkgeluk en dat werkomstandigheden mede bepalend zijn. Dat er diepgewortelde gevoelens en gedachten vanuit jezelf bij komen kijken. Dat je invloed hebt op je werkgeluk door je bewust te zijn van je mindset en deze te trainen. En dat je gelukkiger werkt als je authentieke keuzes maakt en reële verwachtingen hebt. Besluit je om te werken aan werkgeluk? Pak dan dat eigenaarschap!

Eigenaarschap betekent verantwoordelijkheid voelen én nemen, zowel voor je successen als voor je tekortkomingen. Je toont eigenaarschap, omdat je het echt belangrijk vindt. Wees een voorbeeld: zeg wat je doet en doe wat je zegt.

**Ik wil dit!**

**Ik kan dit!**

**Dit voelt voor mij betekenisvol!**

Dit zijn drie intrinsieke randvoorwaarden voor eigenaarschap (Haak, 2018). Het gevoel van eigenaarschap is een middel op weg naar **veel moois**, maar kan ook **negatieve effecten** met zich meebrengen:

Tevredenheid

Trots

Betrokkenheid en commitment

Intrinsieke motivatie

Goede prestaties leveren

Bereid zijn risico's op zich te nemen

Energie

Bereidheid af en toe een extra stap te zetten

Bevlogenheid

Overbelasting

Stress

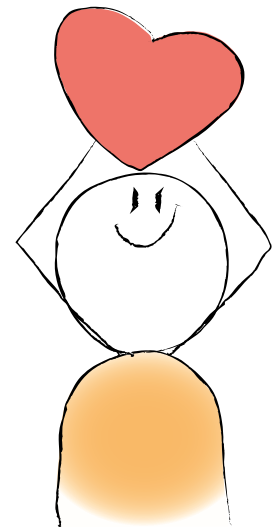
Inflexibiliteit

Weerstand tegen verandering

Eigenaarschap gaat gepaard met emoties. Emotie komt van het Latijnse woord ‘emovere’. Dit woord betekent letterlijk in beweging zetten. Dit is precies wat emoties doen. Ze zetten ons in beweging. Het grootste gedeelte van de tijd sturen onze emoties ons.

- Ze verschaffen ons informatie of iets goed is of slecht.
- Ze laten ons weten of iets dringend is of niet.
- We voelen een soort opwinding als er een sterke emotie voorbij komt.
- De intensiteit van de emotie bepaalt hoeveel energie er vrijkomt om tot actie over te gaan. Hoe activerend de emotie dus is.

In onderstaand schema staan een aantal veelvoorkomende emoties. Je ziet in welke mate ze activerend of juist remmend (kunnen) werken.



ENTHOUSIASME EN VREUGDE	▶	PRETTIG EN ACTIVEREND
COMFORT, BEHAAGLIJKHEID EN TEVREDENHEID	▶	PRETTIG MAAR NIET ACTIVEREND
STRESS EN ANGST	▶	ONPRETTIG EN ACTIVEREND
VERDRIET EN ZWAARMOEDIGHEID	▶	ONPRETTIG EN NIET ACTIVEREND
INTERESSE, NIEUWSGIERIGHEID, AMBITIE EN BETROKKENHEID	▶	MATIG PRETTIG, MAAR ZEER ACTIVEREND

*(De Prins, 2021) / (Van der Loo & Davidson, 2019)*



**Welke emotie roept werken aan werkgeeluk bij jou op? Raakt het jou? Zet het je in beweging?**

Voor zowel jou als de organisatie waarvoor je werkt zijn de **geactiveerde, positieve** gevoelens vooral interessant. Je moet immers bepaalde taken vervullen en zonder deze activerende gevoelens kom je daar niet ver mee. Hoe mooi zou het zijn als er bij het verdelen van taken helder wordt toegelicht wat de verwachtingen zijn en er aandacht is om met elkaar te bepalen wie er enthousiast van wordt. Dat kan zomaar zorgen voor meer voldoening en energie in jullie dagelijks werk.

Ook **negatieve emoties** brengen ons in beweging. Soms kiezen mensen er bewust voor om negatieve emoties, zoals stress en vermoeidheid, te doorstaan om waardevolle en moeilijk te bereiken doelen op lange termijn te verwezenlijken. Uiteraard in afwachting van het positieve gevoel dat ontstaat als je daarin succesvol bent.

### **Dit kan eigenaarschap opleveren:**

“Als je eigenaarschap laat zien, creëer je een werkrelatie die gezien wordt. Je zit goed in je rol, je laat mooie dingen zien, verrast regelmatig en je neemt verantwoordelijkheid op cruciale momenten. Mensen willen jou graag in het team en je draagt zichtbaar bij aan teamresultaten. Je stelt je lerend op, praat mét mensen en niet óver ze, op een manier dat je het beste met ze voor hebt. Niet omdat jij het beter weet, maar omdat jij oog hebt voor de ander en snapt wat die ander nodig heeft om tot zijn recht te komen.”

Citaat uit het boek *Eigenaarschap* van Frans Wijngaarden (2019).



# RICHTING



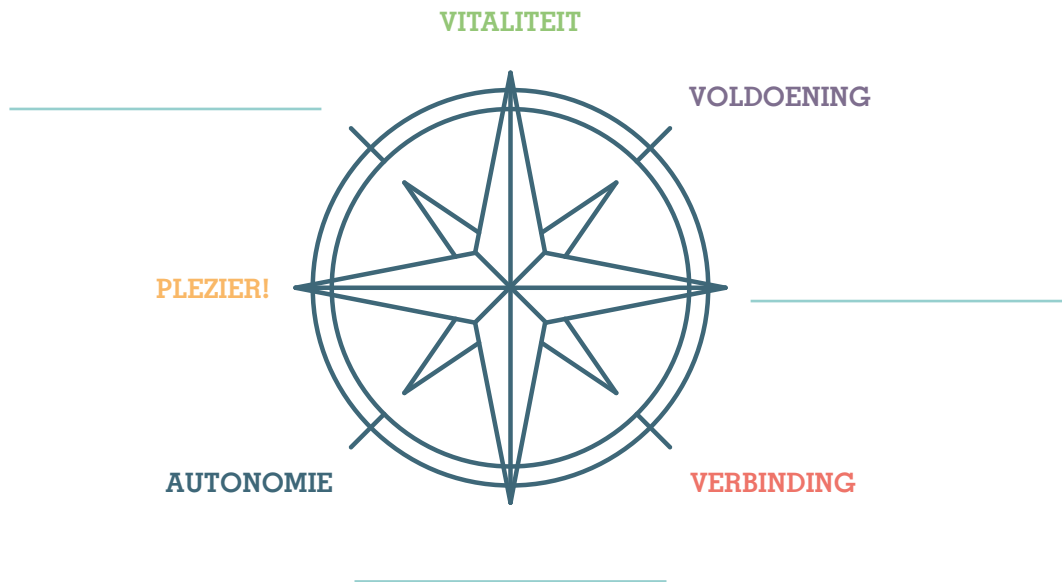
Waarheen stuurt  
jouw kompas?

Wat heb jij nodig om gelukkig(er) te werken?  
Waar wil je meer aandacht aan geven?

In dit hoofdstuk lees je over vijf thema's die mogelijk als sleutel dienen voor aantrekkelijk werk in de zorg. Ze hebben een duidelijke relatie met werkgeluk. Misschien wijst jouw kompas wel richting één van deze thema's...

### 3.

## In welke richting wijst jouw geluक्सkompas?



In §2.2 heb je stil kunnen staan bij je persoonlijke geluक्सkompas. Als deze helder is, zie je het pad dat bij jou past voor je. Misschien richt je je aandacht graag op één of meerdere van de thema's die we regelmatig horen in de zorgsector als het gaat over het aanboren van werkplezier plus het behouden én het aantrekken van personeel:

**VITALITEIT - VOLDOENING - VERBINDING - AUTONOMIE - PLEZIER!**

In dit hoofdstuk licht ik voor elk van deze thema's de relatie met werkgeluk kort toe en je leest enkele handreikingen om op dat thema te werken aan jouw werkgeluk. Kijk vooral of er iets bij zit dat bij jou past. In het kompas is er bewust een richting leeggelaten. Misschien ligt jouw wens voor meer werkgeluk helemaal niet bij één van deze thema's. Vul het kompas dan aan met wat voor jou belangrijk voelt.

Start vanuit je persoonlijke levensmissie en focus op wat je werkelijk wilt. Blijf je daarop focussen. De enige persoon waar je echt invloed op hebt, ben je tenslotte zelf. En weet je waar je meer aandacht aan wilt geven om gelukkig(er) te werken? Lees dan verder in hoofdstuk 4, over hoe je je voornemen lekker praktisch en haalbaar maakt met behulp van je eigen WOOP- plan.

### 3.1 VITALITEIT

Vitaliteit is energie om te leven. Andere synoniemen voor vitaliteit zijn: levendigheid, levenskracht en levenslust. Energie is de kracht waarmee je jezelf en anderen in beweging zet om gewenste prestaties te realiseren (*Van der Loo & Davidson, 2019*). Een heldere relatie tussen vitaliteit en gezondheid is: vitaal ben je als je je gezond voelt en daarbij de energie van je leven voelt stromen.

Als zorgprofessional sta jij dagelijks voor anderen klaar en help je de ander op weg naar meer gezondheid en meer vitaliteit. De kennis is er. Toch blijft het lastig om de regie te houden over je eigen gezondheid en vitaliteit. Jouw persoonlijke behoeftes staan niet altijd centraal als je zo intensief samenwerkt met mensen die je nodig hebben. Daarnaast moeten ons menselijke lijf en brein met regelmaat even opgeladen worden. In de huidige samenleving nemen we weinig ruimte om dit te doen. Door het gebruik van smartphones, TV, sociale media, e-mail en andere technologische snufjes staan we eigenlijk altijd 'aan'. We hebben het druk en werken elke dag een lange 'to-do-lijst' af. Wat zijn jouw grenzen en wanneer sta je 'uit'? Werken aan je vitaliteit is een continu proces dat inzet, toewijding en compassie voor jezelf vraagt.

#### Een relatie tussen vitaliteit en werkgeluk is:

Als je gelukkig bent, ervaar je veel energie en kan je veel werk verzetten. Je bent privé ook meer ontspannen. Je leven verloopt daardoor soepeler. Lekker in je vel zitten betekent dat je meer aan kunt. Je geeft makkelijker je grenzen aan, kunt tegen een stootje en hebt vaak meer plezier in je werk. Daarnaast blijken gelukkige mensen gezonder. Ze hebben een beter immuunsysteem en herstellen sneller bij ziekte (*Weekers, 2020*).



⋮ Hoe beter je voor jezelf zorgt, hoe meer je van jezelf kunt geven!

Of je meer aandacht wilt geven aan jouw gezondheid en vitaliteit, dat weet alleen jij. Dat voel je, als je écht eerlijk naar jezelf durft te zijn. Denk dus goed na over onderstaande vraag:



**Vitaliteit is wel/geen thema waar ik meer aandacht aan wil geven zodat ik meer werkgeluk ervaar, omdat...**

# Handreikingen voor méér

## VITALITEIT

Een basisstructuur, een ritme in je leven vinden, helpt om je vitaal te voelen. Daarnaast zijn gezond eten, voldoende bewegen en goed slapen van belang. Hieronder vind je zeven handreikingen voor méér vitaliteit. Ook op het werk. Bepaal of er één bij zit die bij jou en je huidige werksituatie past. Op de volgende pagina's lees je per handreiking een toelichting over *hoe dan*.

### WENS

▶ **Meer resultaat uit het werk halen**

### RESULTAAT

▶ **Lekker in je vel zitten en een goede werk-privé balans ervaren**

- ▶ **Reflecteer regelmatig op je eigen gezondheidswelzijn met behulp van het spinnenweb van Positieve Gezondheid**
- ▶ **Ken je oplaadmomenten en plan ze bewust in**
- ▶ **Maak voor jezelf een stress-signaleringsplan en deel het met collega's**
- ▶ **Vergroot je zelfcompassie**
- ▶ **Toon en verspreid dankbaarheid**
- ▶ **Stel grenzen aan de hand van je geluyskompas**
- ▶ **Gebruik de Blue Zones als inspiratiebron voor een gezonde leefstijl**

## ► REFLECTEER REGELMATIG OP JE EIGEN GEZONDHEIDSWELZIJN MET BEHULP VAN HET SPINNENWEB VAN POSITIEVE GEZONDHEID

Als je naar het begrip gezondheid kijkt door ‘een positief gezonde bril’ dan zie je dat gezondheid meer is dan niet-ziek-zijn. Het gaat juist over wie jij bent en wat voor jou belangrijk is, wat je voelt, wilt en kunt. En dat jij als persoon in staat bent om ‘je steeds aan te passen en je eigen regie te voeren in het licht van de sociale, fysieke en emotionele uitdagingen van het leven’ ([www.iph.nl](http://www.iph.nl)). Vanuit het gedachtegoed van Positieve Gezondheid (geïntroduceerd door *Machteld Huber in 2012*) wordt gezondheid niet gezien als een doel op zich, maar gaat het om het aanleren van gezondheidsvaardigheden die gedurende je leven blijven ontwikkelen. Dit maakt een betere ervaren gezondheid dus niet alleen haalbaar voor iedereen, het maakt je ook meer de eigenaar van jouw gezondheid.

Het spinnenweb is dé tool van Positieve Gezondheid, die inzicht geeft in gezondheid. De zes dimensies van Positieve Gezondheid (lichaamsfuncties, mentaal welbevinden, kwaliteit van leven, zingeving, dagelijks functioneren en meedoen) hangen nauw samen met elkaar. Lees hieronder het praktijkvoorbeeld, dat aantoont hoe het werkt.

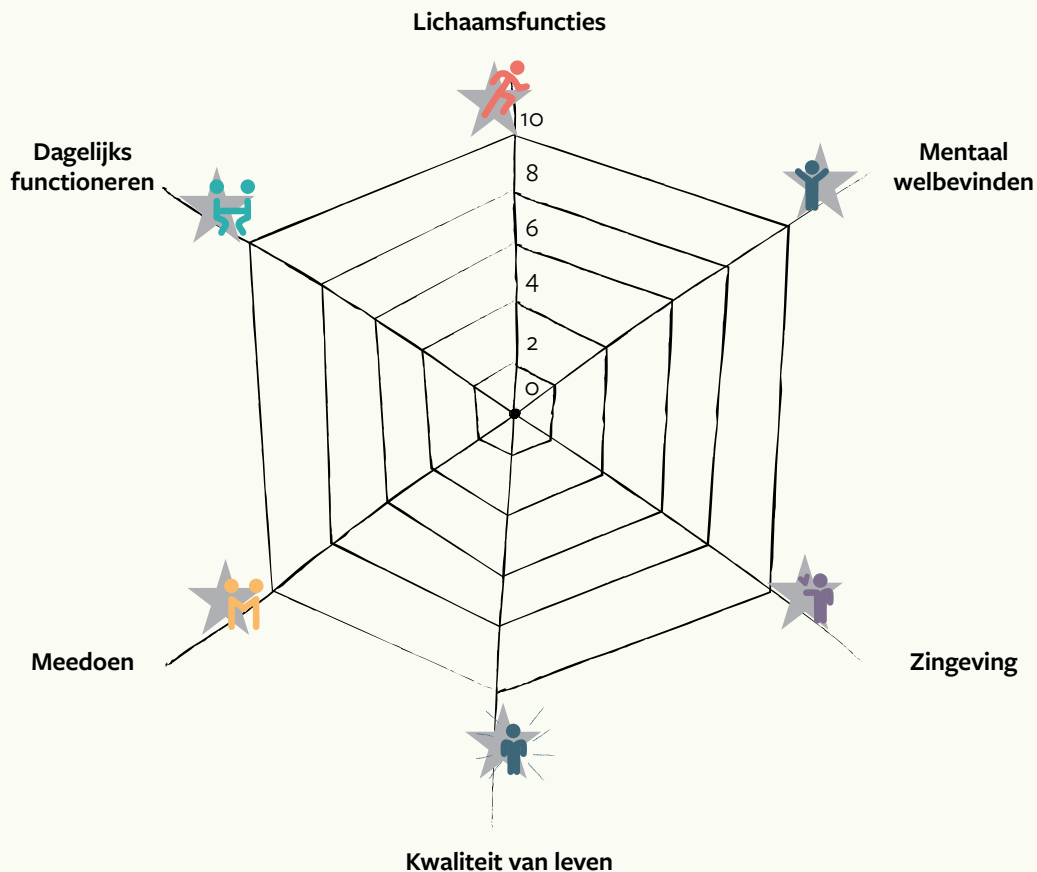
*Annelien geeft na het invullen van het spinnenweb aan meer aandacht te willen geven aan haar sociale contacten. Ze besluit om zich aan te sluiten bij een wandelgroep in het dorp. Het resultaat: ze ervaart meer sociaal contact, haar lichaamsfuncties verbeteren - ze voelt zich fitter omdat ze meer beweegt - en ook mentaal voelt ze zich daardoor sterker. Haar gehele gezondheidsoppervlak wordt groter doordat ze met anderen structureel is gaan wandelen.*

### AAN DE SLAG!

Jezelf regelmatig de vraag stellen: **Hoe gaat het echt met mij?** geeft je meer grip op je leven. Het voorkomt dat de weken aan je voorbij vliegen en dat je vergeet aandacht te geven aan zaken die belangrijk voor je zijn. Neem daarom regelmatig een bewust moment van aandacht voor jezelf en reflecteer met het spinnenwebmodel op je gezondheid. Dat kan zowel online als intuïtief.

Online beantwoord je op [www.mijnpositievegezondheid.nl](http://www.mijnpositievegezondheid.nl) in totaal 44 korte stellingen over de verschillende dimensies. Je vult in wat je zélf belangrijk vindt. Je antwoorden brengen je ervaren gezondheid op dat moment in kaart. Het ingevulde model kun je vervolgens downloaden, opslaan of printen.

**Intuïtief** geef je jezelf in onderstaande afbeelding per dimensie een gemiddeld cijfer. Je zet een stip op de lijn en verbindt vervolgens alle stippen met elkaar. Het gezondheidsoppervlak dat ontstaat is de visualisatie van jouw gezondheid op dat moment. Zie voor de originele afbeelding van het spinnenweb: [www.iph.nl](http://www.iph.nl).



### En, hoe ziet jouw gezondheidsoppervlak eruit?

- »» Wat valt op als je kijkt naar je gezondheidsoppervlak?
- »» Wat is echt belangrijk voor je? Wat houdt je bezig?
- »» Zou je ergens meer aandacht aan willen geven? Of wil je iets veranderen?  
En zo ja, waaraan?

Ben je tevreden met je gezondheidsoppervlak? Wees daar dankbaar voor. Merk je dat je ergens meer aandacht aan wilt geven, maar voelt de stap om het te gaan doen nog te groot? Lees dan verder in hoofdstuk 4 hoe je vanuit een veranderwens toch op een relaxte manier tot actie over kunt gaan.

**TIP** Overweeg met je team om het spinnenweb ter voorbereiding op ontwikkel- of functioneringsgesprekken in te zetten. De vraag 'Hoe gaat het met je?' staat centraal. De ervaring leert dat het voor zowel medewerker als leidinggevende fijn is om het gesprek aan de hand van het spinnenweb te voeren. Het zorgt voor meer verbinding en jouw *energiegevers* en *energielekken* komen eerder aan bod. Het spinnenweb is ten alle tijden van jou: je hóeft het niet te delen.

► **KEN JE OPLAADMOMENTEN EN PLAN ZE BEWUST IN**

Energie heb je nodig om te kunnen werken. Bijvoorbeeld om doelen na te streven en om verbinding met mensen te maken. Energie komt binnen en het gaat er weer uit. Hier moet een soort evenwicht in zitten. Het moet in balans zijn. Hoe bewust ben jij hier mee bezig? Heb jij zoveel lichaamsbewustzijn dat je weet wanneer je moet stoppen? We hebben in onze dagelijkse activiteiten allemaal momenten, taken (en mensen) waar we energie van krijgen, maar ook die ons juist energie kosten. Inzicht in jouw energiebalans zorgt ervoor dat je de dag anders in kunt richten, zodat je meer energie overhoudt. Of dat je een aantal activiteiten loslaat.

**AAN DE SLAG!**

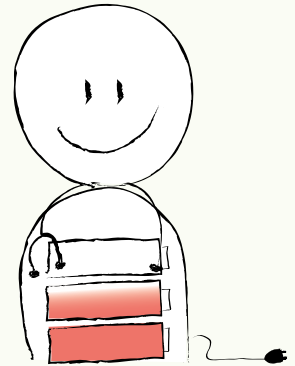
Test je energiebalans. Maak twee lijstjes om inzicht te krijgen in je energiebalans. Een kolom met energiegevers én een kolom met energielekken.

<b>ENERGIEGEVERS</b> Welke activiteiten en mensen geven mij energie?	<b>ENERGIELEKKEN</b> Welke activiteiten en mensen kosten mij energie?

- Kijk welke lijst langer is en hoe vaak je energiegevers (je oplaadmomenten) en energielekken voorkomen. Is dat elke dag, elke week, elke maand of nog minder frequent? Is er een vorm van evenwicht te herkennen?
- Kijk of je de tijd die je aan de energie gevende activiteiten besteedt langer kunt maken.
- Kijk of er activiteiten zijn die energie kosten en waar je afstand van kunt nemen. Of die je op een ander moment of op een andere manier kunt doen, waardoor het minder energie kost.

Als het je lukt, krijg je meer grip op je energiebalans.

- TIP**
- Plan je oplaadmomenten bewust in. De kans is klein dat iemand anders dat voor je doet. BLOK TIJD in je agenda!
  - Probeer van je werk meer een oplaadpunt te maken. Hoe haal je meer energie uit je werk? Geeft werk jou op dit moment weinig voldoening, kijk dan eens met een frisse blik naar je baan. Vul bijvoorbeeld bovenstaand schema in gericht op jouw werkdagen. Kan je je dagelijkse werkzaamheden op een andere manier invullen?



Voor deze handreiking heb ik me laten inspireren door (*Naber, 2021/Van Hees, 2016*).

## ► MAAK VOOR JEZELF EEN STRESS-SIGNALERINGSPLAN EN DEEL HET MET COLLEGA'S

'Iedereen' heeft het druk. Zowel thuis als op het werk. Je werkt in de zorg en voelt óók de verantwoordelijkheid voor het wel en wee van je cliënten en collega's. Heb jij zoveel lichaamsbewustzijn dat je weet wanneer je moet stoppen? Stress kun je herkennen door veranderingen in je lichaam, in je hoofd, in je gevoel of in je gedrag. Omdat ieder mens anders reageert op werkdruk zijn stress-signalen niet eenvoudig te herkennen. Het zichtbare gedrag van iemand die stress ervaart zal altijd 'anders dan anders' zijn. Daarom kan een stress-signaleringsplan helpen. Voor jezelf maar ook voor je (naaste) collega's. Want stress op tijd bespreekbaar maken, helpt en draagt bij aan ieders werkgeluk.

### AAN DE SLAG!

- Maak een stress-signaleringsplan voor jezelf (*Rode, 2021*). Wat herken je bij jezelf als je uit balans bent?
- Noem gedrag dat optreedt bij stress en waarneembaar is door jezelf of anderen.
- Noem activiteiten die je niet meer onderneemt bij stress.
- Welke activiteiten helpen je juist te ontstressen?
- Noem twee contacten die je actief wilt opzoeken voor steun. Personen die de stress-signalen bij jou herkennen en bij wie jij je veilig genoeg voelt om je kwetsbaar op te stellen.



## MIJN STRESS SIGNALERINGSPLAN

Dit ben ik	
Zo voel ik me als ik stress ervaar	
Dit zie je aan mij als ik gestresst ben	
Zo ontspan ik me bij stress	
Zo kunnen collega's stress bij mij herkennen	
Zo kunnen ze me helpen de stress te verminderen	
Deze persoon/personen vraag ik om hulp als nodig	

## ► VERGROOT JE ZELFCOMPASSIE

Dingen gaan niet altijd zoals je zou willen. Je komt frustratie tegen, verlies, je maakt fouten, je loopt tegen je eigen grenzen aan, je voldoet niet aan je eigen idealen. Niets menselijks is ons vreemd: het is een realiteit die we allemaal met elkaar delen. Hoe meer je je hart openstelt voor die realiteit, in plaats van er tegen te vechten, des te meer zul je in staat zijn compassie te voelen voor jezelf en voor al je medemensen.

Aardig zijn voor jezelf: hoe ga je om met jouw innerlijke criticus? Met zelfcompassie accepteer je jezelf zoals je bent. Het betekent warm en begripvol zijn tegen jezelf zoals je tegen een goede vriend of vriendin bent.

### AAN DE SLAG!

Regelmatig voelen we eerder compassie voor een ander dan voor onszelf. Als zorgprofessional ben je dagelijks een lichtpunt voor velen. Dat is je kwaliteit. Een kleine glimlach, een luisterend oor is voor een zieke cliënt vaak al voldoende om zich gehoord en gezien te voelen. Blijf dit zien! Wees lief voor jezelf: de lat ligt hoog in de zorg. Kijk vriendelijk naar jezelf, zonder oordeel. Ook jij hebt wel eens een rottag. Erken het, lach erom en wees mild voor jezelf (*Van Kleef Instituut, 2021*). Vier helpende tips:

- TIP**
- Luister naar je lijf. Krijg je signalen van je lijf? Stel jezelf dan de vraag wat ze je proberen te vertellen. Kom in actie en kijk wat je eraan kunt doen.
  - Herken je eigen negatieve ‘zelf gesprekken’ en observeer ze. Zeg iets liefs tegen jezelf als je dat nare stemmetje weer hoort.  
*‘Ik doe gewoon mijn best.’*  
*‘Wat kan ik nu voor liefs tegen mezelf zeggen wat me helpt?’*  
Bedenk daarbij dat jouw worstelingen niet uniek zijn. We hebben er allemaal last van.
  - Vraag jezelf af: Welk advies zou ik mijn beste vrienden geven in deze situatie?

## ► TOON EN VERSPREID DANKBAARHEID

*Geniet van de (werk)dag,  
wees dankbaar voor wat je hebt en wie je bent,  
en wat je voor de ander betekent,  
stel doelen voor wat je nog wilt.*

Stilstaan bij waar je dankbaar voor bent, is een manier om te koesteren wat je al hebt (én wie je bent) in plaats van steeds wat anders te willen in de hoop dat het je gelukkiger maakt. Dankbaarheid voelen zorgt

dat je meer van je leven geniet. Als je het oprecht en integer deelt, geeft het je (werk)relaties extra diepgang. Dankbaarheid tonen lijkt eenvoudig. Maar in de hectiek van de drukke (werk)dagen worden kleine dingen soms groter gemaakt in onze gedachten en zien we ze soms niet meer in perspectief.

### AAN DE SLAG!

Door dankbaarheid te tonen (het te zeggen of op te schrijven) vergroot je jouw gevoel van dankbaarheid.



#### Ik ben dankbaar voor...

Schrijf dagelijks na een (lange) werkdag drie dingen op waar je dankbaar voor bent die dag. Dat zorgt voor minder gepieker en je laat je ♥ stromen. Als iemand iets leuks voor je gedaan heeft of veel voor je betekent: Zeg het. Vind je dat moeilijk om te doen, stuur dan een kaartje of laat op een andere manier merken hoe dankbaar je bent. Een blijk van waardering geeft niet alleen jezelf, maar ook de ander een goed gevoel.

### ► STEL GRENZEN AAN DE HAND VAN JE GELUKSKOMPAS

Grenzen stellen betekent dat je de moed hebt om van jezelf te houden, ook al riskeer je daarmee dat je anderen teleurstelt

Brené Brown



#### Het is niet tégen de ander, maar vóór jezelf!

Vanuit jouw unieke gelukskompas ontstaan je grenzen. Ze maken jou tot wie je bent. Hoe specifieker je deze neerzet, hoe beter je omgeving op een voor jou prettige manier met je omgaat.

In de zorgsector ligt de werkdruk over het algemeen (te) hoog. Hoe drukker je je voelt, hoe lastiger het is om voor je eigen grenzen te zorgen. Nee-zeggen voelt dan ingewikkeld, want de noodzakelijke dingen moeten toch gebeuren. Er is ook minder ruimte om te voelen waar jouw persoonlijke grenzen liggen. Alleen door echt goed te voelen hoe het met je gaat en je grenzen neer te zetten, zorg je ervoor dat je in balans blijft.

**Ga je snel over je eigen grenzen heen of laat je anderen over jouw grenzen gaan? Er zijn twee uitersten als het gaat over het bepalen van grenzen. Waar op deze lijn zie je jezelf het meest?**

Je voelt en ervaart al héél snel weerstand, je stopt met waar je mee bezig bent en met wat je wilt.

Je ervaart pas een grens als deze er keihard en overduidelijk is: je gaat door tot je erbij neerval. Het doet pijn (fysiek, mentaal) voordat je stopt.



### AAN DE SLAG!

Grenzen stellen en ‘nee’ zeggen is een kunst die je kunt leren. Het kan op een dominante manier of juist heel voorzichtig. Met een grap of juist heel serieus. Kijk hoe het voor jezelf en de buitenwereld het beste uitpakt (Olthuis, 2011). Hieronder lees je twee stappen die je hierin op weg helpen.

#### STAP 1

Geef jezelf de ruimte om stil te staan bij jouw unieke *IK*, zodat je scherpere keuzes vanuit je ♥ maakt. Alleen als je stilstaat, kan je jezelf tegenkomen. Om te voelen hoe het met je gaat, om te voelen of je pijn of spanning in je lijf hebt of om weggestopte gedachten en gevoelens de ruimte te geven. Daadwerkelijk stilstaan is voor velen lastig in deze drukke tijd vol prikkels van buitenaf. Hoe is dat voor jou? In het boek van Gaby Olthuis staat een praktisch schema dat jou helpt om je grenzen tastbaar te maken.

SCHEMA GRENZEN NEERZETTEN			
Aan deze grenzen wil ik werken	Deze grenzen hebben prioriteit	Deze stappen ga ik zetten	Ik geef mezelf deze tijd om dit te bereiken
1 uur per dag tijd voor mezelf	...	Met partner overleggen wat de beste momenten zijn	Vier weken
Minder overwerken	...	...	...
	...	...	...
	...	...	...

## STAP 2

Heb de moed om je grenzen te stellen. Om vaker 'nee' te zeggen. Je kunt dat heel netjes doen: *Wat leuk dat je mij vraagt, maar...*

Vind je het moeilijk om je grenzen aan te geven? Vraag eens advies aan mensen in je omgeving die dit goed kunnen en toch altijd vriendelijk blijven. Mensen die respect afdwingen, juist door dat ze trouw blijven aan hun eigen keuzes. En als je handvatten van ze krijgt, oefen er dan mee. Op een voor jou prettige manier grenzen aangeven kun je echt leren (*Tiggelaar, 2019*).

Uiteraard zijn er situaties in je werk die maken dat je 'ja' zegt tegen activiteiten die eigenlijk niet tot je takenpakket behoren. Of die buiten je diensturen vallen. Gewoon omdat je de zorg voor jullie cliënten deelt met je collega's en die laat je niet in de kou staan. Als je het gevoel hebt dat je té vaak over jouw grenzen gaat: stel dan bijvoorbeeld in één keer een harde grens. Een grens die iedereen echt moet respecteren. Bijvoorbeeld dat je op alle dagen flexibel bent, maar dat de dinsdag echt je vrije dag is (*Gelukzusters, 2019*).

**TIP** Als de buitenwereld negatief reageert op jouw grens, kan dat te maken hebben met de manier waarop je deze aangeeft. Soms spaar je emoties al langere tijd op en breng je jouw boodschap ineens met teveel lading. De kans is aanwezig dat de ander dan niet luistert naar wat je zegt, maar vooral getriggerd is door de heftigheid waarmee je het brengt. Voelt iets heel heftig voor je? Haal een paar keer diep adem. Wacht dan even tot je weer wat rustiger geworden bent. Desnoods tot de volgende ontmoeting. Je kunt altijd later ergens op terugkomen (*Olthuis, 2011*).

## ► GEBRUIK DE BLUE ZONES ALS INSPIRATIEBRON VOOR EEN GEZONDE LEEFSTIJL

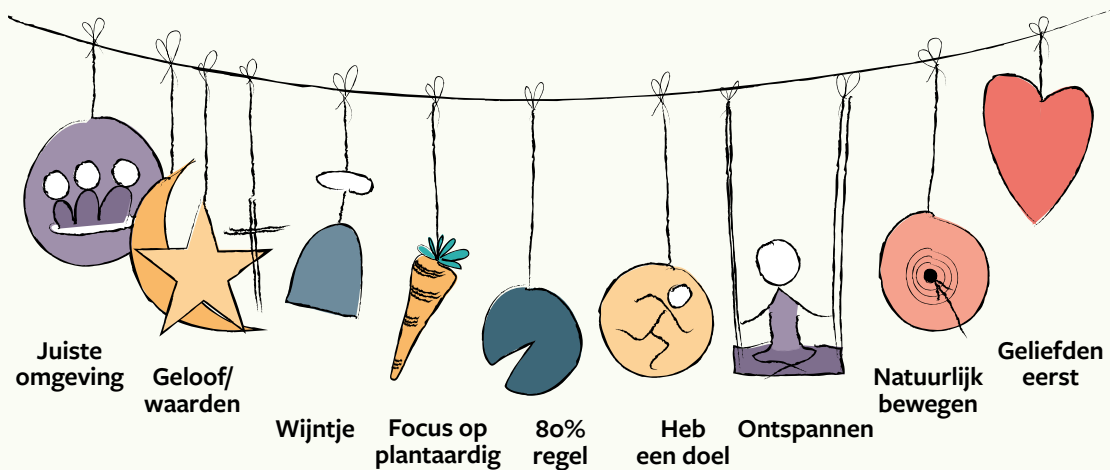
Op vijf plaatsen in de wereld, de zogenaamde Blue Zones, worden mensen gezond en gelukkig opvallend oud. Het zijn afgebakende gebieden waarvan de bevolking een specifieke levensstijl en leefomgeving deelt en waar de mensen meetbaar langer leven. Ze zijn te vinden in Sardinië (Italië), Ikaria (Griekenland), Okinawa (Japan), Loma Linda (Californië) en Nicoya (Costa Rica). Inmiddels halen wereldwijd zowel medici als andere gezondheidsspecialisten steeds meer inspiratie uit deze Blue Zone-onderzoeken. Ook het concept Positieve Gezondheid heeft het als inspiratiebron gebruikt.

Blue Zones zijn gebieden op de wereld waar mensen op een gezonde manier oud worden, vaak zonder chronische ziekten en mentale aftakeling. Zij leveren belangrijke informatie over wat ons gezond maakt en gezond houdt, namelijk:

- De mensen bewegen veel, maar 'gewoon', tot op hoge leeftijd. Zonder sportscholen of stappentellers.

- De mensen hebben een leven en bezigheden die zij als zinvol ervaren en zij blijven tot op hoge leeftijd daarmee actief. Pensionering en stoppen met werk kent men vaak niet, wel doet men wat rustiger aan.
- De mensen eten grotendeels plantaardige voeding, weinig dierlijke eiwitten en men stopt met eten wanneer er verzadiging is en niet 'pas wanneer er niets meer bij kan'.
- De mensen maken deel uit van een sociale gemeenschap. Dat kan een dorpsgemeenschap zijn, een familieverband of een spirituele gemeenschap, maar het belangrijkste is dat ze niet eenzaam zijn.

### Leefstijlgewoontes voor een lang en gelukkig leven



### AAN DE SLAG!

Hoe kan jij de Blue Zones als inspiratiebron gebruiken? Een paar tips die hieruit naar voren komen:

- TIP**
- Beweeg natuurlijk en voldoende.
  - Vind een doel om voor te leven.
  - Zorg voor voldoende rust en ontspanning.
  - Durf offline te zijn.
  - Eet tot je maag voor 80% vol zit en niet tot er echt niets meer bij kan.
  - Focus op plantaardige voeding.
  - Zoek een positieve vriendenkring en omring je met familie.
  - Zeg af en toe gewoon heerlijk NEE!
  - Leef vanuit je passie.
  - Vergeet niet te lachen!

► **JOUW EIGEN HANDREIKINGEN VOOR MEER VITALITEIT**

Vul hier de handreikingen in die jou helpen. Schrijven, tekenen, doodlen. Alles mag!

A large, empty white rectangular area intended for writing or drawing, occupying most of the page below the instruction text.

## 3.2 VOLDOENING

Werk is voor velen een belangrijk levensdomein waarbinnen zelfontwikkeling een grote rol speelt. We willen ons er prettig voelen en onze doelen realiseren.

### Een relatie tussen werkgeluk en voldoening is:

Werken is uitgegroeid tot een activiteit die kleur en betekenis geeft aan je leven (*Hamburger & Bergsma, 2018*). Als we uitgaan van de vier elementen van werkgeluk (werktevredenheid, werkplezier, betrokken zijn bij je werk en het betekenisvol vinden) dan speelt voldoening een belangrijke rol. Je voldaan voelen heeft met veel aspecten te maken.

In dit boek neem ik de volgende vier als leidraad:

- Zingeving / betekenisvol willen zijn
- Persoonlijke groei & bloei
- Werken vanuit je talenten
- Resultaten behalen



### ZINGEVING/ BETEKENISVOL WILLEN ZIJN

Als zorgprofessional doe je werk dat ont-zet-tend betekenisvol is. Vanuit professionaliteit, kennis, inzicht en ervaring draag je bij aan de gezondheid en het welbevinden van anderen. Maar ook vanuit jezelf als persoon. Als je kijkt naar cliënttevredenheidsmetingen, lees je veel feedback die gaat over de liefdevolle aandacht. De glimlach. Dat je betekenisvol werk doet in de zorg, daar is geen discussie over. Iedere inwoner van Nederland zal dat beamen. We weten ook dat de lat hoog ligt. Vraag je aan een zorgprofessional ‘Heb je aan het einde van je werkdag een voldaan gevoel?’, dan blijkt het antwoord niet vanzelfsprekend ‘Jazeker!’ te zijn.

*‘Ik lag ’s nachts nog te malen of ik niet meer had kunnen betekenen voor mevrouw K.’*

*‘Onze agenda’s tijdens de teamvergaderingen zijn zo vol, dat we weinig ruimte ervaren om even samen met collega’s echt kritisch de tijd te nemen voor de kwaliteit van zorg.’*

*‘Ik denk dat ik stop met mijn studie Verpleegkunde, want ik voel me helemaal niet zo betekenisvol als ik gehoopt had. Ik had graag veel meer contact met de cliënten gehad.’*

*‘Ik krijg maar net de basiszorg klaar bij iedereen, waardoor ik aan het persoonlijke, het zorg geven op maat, onvoldoende toekom.’*



*'Ik ervaar regelmatig teveel stress op een dag.'*

*'Sinds we de koffiekamer weg hebben gedaan om te rapporteren bij de cliënten, zijn we meer bij de cliënten, maar mis ik de momentjes met mijn collega's. Om even tot rust te komen en de professionaliteit van het vak te bespreken.'*

Werken in de zorg is betekenisvol. Je bent dagelijks een houvast voor velen. Ik heb bijvoorbeeld genoten van het boek *WIJ van het Gelre Ziekenhuis* (2020), waarin verpleegkundigen gevraagd werd naar hun drijfveren. Hieronder noem ik er drie die mij het meeste opvielen:

*'Dat je deelgenoot mag zijn van iets dat voor mensen zo belangrijk is, zo intiem ook, is bijzonder en ontzettend leerzaam'*

*'Het verschil maken, daar doe ik het voor!'*

*'Er toe doen op een keerpunt in een mensenleven'*



**Op welke momenten voel jij je betekenisvol in je dagelijks werk?**

**En ervaar je die situaties en momenten voldoende tijdens je werkweek?**

## **PERSOONLIJKE GROEI & BLOEI**

Uit onderzoek komt naar voren dat werk voldoening geeft als je doet wat je belangrijk vindt, je ervan leert en je je erdoor ontwikkelt. Jan Walburg, bijzonder hoogleraar 'positieve psychologie' aan de Universiteit Twente, heeft als uitgangspunt dat mensen niet worden gedreven door geluk, maar door hun behoefte aan ontwikkeling en bloei (*Van Kleef Instituut, 2015*). Bloei staat daarbij voor de ontwikkeling van je fysieke en mentale vermogens, zoals leervaardigheid, creativiteit, emotionele intelligentie, sociale vaardigheden en veerkracht. Uitgedaagd worden en nieuwe dingen leren dragen dus bij aan een voldaan gevoel. Zeker als je daar erkenning en waardering voor krijgt.



**Merk je dat je groeit? Ervaar je ruimte tot groei?**

**Welke mogelijkheden krijg je vanuit jouw organisatie om jezelf te ontwikkelen?**

**Worden er bijvoorbeeld ontwikkelgesprekken gevoerd waarin aandacht is voor jouw groei & bloei?**

**Maak jij bewust tijd vrij om samen (met je team) te leren en te veranderen?**

## WERKEN VANUIT JE TALENTEN

Een kenmerk van talent is dat het je voldoening geeft. Je draagt iets bij aan het geheel of voor iemand in het bijzonder. Talent is niet zozeer ‘wat’ je goed kan- maar meer ‘hoe’ jij iets doet. Je eigen manier van doen welke je meeneemt in elk project, baan of rol in je leven. Het voelt zo ‘eigen’ dat je het zelf vaak niet zo bijzonder vindt. Hoe beter je je talenten kent en weet hoe je deze inzet in je dagelijkse werk, hoe moeitelozer het werken wordt en hoe waardevoller jij je voelt. ([www.mecompagny.nl](http://www.mecompagny.nl)).



**Kan jij je talenten benoemen?**

## RESULTATEN WILLEN BEHALEN

Onze prestaties dragen ook bij aan werkgeluk. Wanneer je voortgang ziet in je werk, ben je meer gemotiveerd en voel je meer voldoening. Zeker als je die voortgang boekt met betekenisvol werk. Dagelijks zul je als zorgprofessional voortgang zien in de gezondheid of tevredenheid van je cliënten. Maar ook teamresultaten zijn belangrijk en samenwerken aan grotere (kwaliteits)doelen. Samenwerken aan betekenisvolle doelen geeft niet altijd plezier, maar wel voldoening. Het is bewezen dat mensen die een krachtige verbinding voelen met iets wat groter is dan zichzelf een sterker gevoel van geluk beleven (*Teunis, 2008*).

Recent gaf een zorgprofessional aan dat samenwerken aan grotere doelen bij haar organisatie nog aandacht nodig heeft. Weinig collega's werken concreet aan jaarplannen en gezamenlijke doelen. Als ze samen opgesteld worden, dan wordt de tijd om met elkaar te bepalen: waar staan we, hoe loopt het, moeten we bijsturen? als zonde van de tijd gevonden. *'Het is druk, de gewone zorg gaat gewoon door he!'* alsof dit géén onderdeel van je werk is. Samen resultaten inzichtelijk maken. Kritisch blijven en kijken of het anders kan. Dat verbindt en zorgt voor voldoening van je werk.



**Hoe brengen jullie gezamenlijke doelen in beeld? Hoe maken jullie resultaten en mijlpalen van jullie leerproces zichtbaar en hoe vieren jullie dat?**

Of je meer voldoening uit je werk wilt halen, dat weet alleen jij. Denk goed na over onderstaande vraag:



**Voldoening is wel/geen thema waar ik meer aandacht aan wil geven zodat ik meer werkgeluk ervaar, omdat...**

# Handreikingen voor méér

## VOLDOENING

Hieronder vind je zes handreikingen die bijdragen aan méér voldoening halen uit je werk. Bepaal of er één bij zit die bij jou en je huidige werksituatie past. Op de volgende pagina's lees je per handreiking een toelichting over *hoe dan*.

<b>WENS</b>	▶	<b>Met focus werken vanuit eigen kwaliteiten aan zinvolle bezigheden</b>
<b>RESULTAAT</b>	▶	<b>Met een voldaan gevoel naar huis na je werkdag(en)</b>

- ▶ **Werk met resultaatbeelden en breng gewenste resultaten vooraf helder in beeld**
- ▶ **Bepaal (met je team) de prioriteiten met behulp van de Eisenhower Matrix**
- ▶ **Op naar een groeihouding & blijf je verwonderen!**
- ▶ **Werk aan de hand van de kenmerkende werkwijze die bij het concept Positieve Gezondheid past**
- ▶ **Heb je talenten paraat!**
- ▶ **Creëer meer FLOW momenten**

## ▶ WERK MET RESULTAATBEELDEN EN BRENG GEWENSTE RESULTATEN VOORAF

### HELDER IN BEELD

Frans Wijngaarden schrijft in zijn boek *Eigenaarschap* (2019) over resultaatbeelden en succesbeelden. In ons boek *Verpleegkundig Leiderschap Werkt!* schrijven Johanna en ik over het visualiseren van je vak-droom. Het principe is hetzelfde:

Het gaat om de techniek waarmee een algemeen beeld van een resultaat, van het gewenste succes, te concretiseren is. Dit lukt als je héél duidelijk voor ogen hebt wat je verwachte resultaat is.

#### **Dit werkt:**

- ▶ voor jouw persoonlijke levensdoelen;
- ▶ voor je professionele doelen, bijvoorbeeld als je na het lezen van dit boek de keuze maakt om te werken aan meer werkgeluk;
- ▶ voor het werken aan gezamenlijke doelen met je team.

Mentale beelden stimuleren je brein: zowel het bewuste als het meer onbewuste deel. Ons onderbewustzijn heeft de neiging om elk idee tot een realiteit te maken en reageert het sterkst op beelden: hoe levendiger hoe beter. Resultaatbeelden geven sturing, organiseren je werk, je tijd, je beslissingen en helpen je om in actie te komen.

#### **AAN DE SLAG!**

Om resultaatbeelden te maken, moet je precies weten wat er wanneer van je verwacht wordt. Voor je persoonlijke levensdoelen bepaal je dit uiteraard zelf. Als je (samen) professionele doelen wilt visualiseren, check dan ook de ideeën en verwachtingen van betrokkenen:

- »» Heb ik goed begrepen wat er gezegd is?
- »» Wanneer wordt er iets van mij verwacht?
- »» Welke ideeën heb ik zelf?
- »» Hebben mijn collega's (of cliënten) en ik hetzelfde doel voor ogen?
- »» Zien we het resultaat duidelijk voor ons en kunnen we dat visualiseren?

Met de volgende stappen kom je tot een resultaatbeeld (*Wijnbergen, 2019*):

- STAP 1** Bepaal het thema of het concrete doel.
- STAP 2** Maak tijd en aandacht om het samen te doen (als er anderen betrokken zijn).
- STAP 3** Benader het positief: wat wil je wél.
- STAP 4** Er zitten geen werkwoorden in (dat worden later de acties).
- STAP 5** Geen vergrotende trappen zoals meer of beter.
- STAP 6** Het resultaat doet er voor jou toe. Het heeft je hart; je hebt er echt iets mee.
- STAP 7** Je hebt er invloed op (check het met de cirkel van betrokkenheid, invloed en verantwoordelijkheid op pagina 84).



*Medicijnkar, schoon en opgeruimd*



*Vorraadkast gevuld, we grijpen nooit meer mis*

**TIP** Hang resultaatbeeld(en) op een plek waar je ze vaak ziet. Het herinnert aan de droom en doelen voor het resultaat.

**TIP** Maak er een foto van en zet het als achtergrondbeeld op het bureaublad van je computer.

**TIP** Gebruik voor het visualiseren soms echte foto's: zo is de medicijnkar nu en zo willen we het hebben. Of juist als het gedaan is weer een foto: een bewust viermoment!

► **BEPAAAL (MET JE TEAM) DE PRIORITEITEN MET BEHULP VAN DE EISENHOWER MATRIX**

Werkdagen zijn druk en vol als je werkt in de zorg. Zorg rondom mensen laat zich nu eenmaal niet van minuut tot minuut plannen. Je pakt zoveel mogelijk dringende klussen aan en je hoopt dat je daarna de ruimte en rust hebt om je te concentreren op het realiseren van doelen die voor jou en je team belangrijk zijn. Maar de dag daarna is het ook druk. En de dag daarna wederom. Herkenbaar? De Eisenhower Matrix helpt jou en je collega's om orde te scheppen in je dagelijkse werkzaamheden. Met deze methode kun je taken overzien en prioriteiten stellen. Zodat je eerder toekomt aan bezig zijn met de betekenisvolle doelen in kwadrant II.

	<b>KWADRANT I Direct doen</b>	<b>KWADRANT II Plannen en later doen</b>
<b>BELANGRIJK</b>	<p>Brandjes blussen. Handelen gericht op dringende problemen met een deadline. Deze taken geven direct resultaat.</p>	<p>De taak in dit kwadrant brengt je dichterbij je doelen. Je hebt de ruimte om na te denken over de uitvoering van deze belangrijke taak, zodat je bewust kunt plannen. Het gaat om taken zoals relaties opbouwen en onderhouden, creativiteit aanboren om realistische oplossingen te vinden, het volgen van scholing. Deze taken geven vaak pas resultaat op de langere termijn.</p>
	<b>KWADRANT III Doorgeven - delegeren</b>	<b>KWADRANT IV Dumpten - niemand laten doen</b>
<b>NIET BELANGRIJK</b>	<p>Deze taken zijn vaak dringend voor iemand anders. Ze vallen niet binnen jouw verantwoordelijkheid. Natuurlijk help je graag anderen: maar moet dit ten koste gaan van jouw doelen? Wees alert en maak de keuze tot hulp bewust.</p>	<p>Meestal zijn dit excuusklussen, als je geen zin hebt in een belangrijke taak die moeilijk of saai is. Zonder doel internetten, lange kletspraatjes, voortdurend checken van je mail, dagdromerij.</p>
	<b>DRINGEND</b>	<b>NIET DRINGEND</b>

## AAN DE SLAG!

Hoe helpt dit kwadrant jou en je team bij het bepalen van prioriteiten?

Het behalen van betekenisvolle doelen, bijvoorbeeld gericht op werken aan werkgeluk, valt in kwadrant II. Het is planbaar. Dat betekent ook dat het behalen van resultaten vaak wat op zich laat wachten. Sommige projecten duren wel 2 jaar voordat de beoogde resultaten behaald worden. Mensen zijn van nature geneigd zich vooral te richten op het snelle resultaat. Toch kunnen activiteiten uit kwadrant II met regelmaat urgent worden (gemaakt). Hieronder een voorbeeld.

De droom van het team is om de cliënten beter te informeren, zodat de kwaliteit van de zorg verbetert. Eén van de betekenisvolle doelen die het team hieraan heeft gekoppeld, is om cliënten die ontslagen worden van hun afdeling uit het ziekenhuis een informatie- en bereikbaarheidsflyer 'op maat' mee te geven met contactgegevens van de teamleden zelf. Dit is al meerdere keren op de teamvergadering besproken. Het wordt belangrijk gevonden, maar het is niet direct urgent.

De vraag lag er al langere periode, maar elke dag was er iets anders dat met spoed moest gebeuren én het bleef onduidelijk wie het initiatief zou nemen tot het maken van deze folder. Op een dag nam één collega het initiatief, wees een concrete week aan en zei: 'In deze week bedenken we wat er in de folder komt en vrijdag gaat hij naar de drukker.' Het team maakte pas op de plaats, ging samen kijken wat ze er echt in wilden hebben en ze overlegden met cliënten welke informatie belangrijk is na ontslag uit het ziekenhuis. En ja, op vrijdag ging de informatie naar de drukker. Een activiteit uit kwadrant II is verplaatst naar kwadrant I.

**TIP** Vraag je tijdens een werkweek regelmatig af: ben ik nu in kwadrant I, II, III of IV aan het werk. Door dat te doen krijg je inzicht in je taken en verstoringen. Ervaar je voldoende tijd om in kwadrant II aan de doelen te werken die er echt toe doen?

In de zorg zijn er altijd activiteiten die direct moeten gebeuren. Het gaat tenslotte om zorg aan mensen en de zorg voor elkaar. Maar door sámen naar dit kwadrant te kijken en samen te prioriteren is het mogelijk om tijd en ruimte vrij te maken in de team agenda. Bijvoorbeeld dat één persoon ongestoord werkt aan geplande activiteiten uit kwadrant II, terwijl degene die de pieper heeft vooral de dringende zaken doet op die dag.

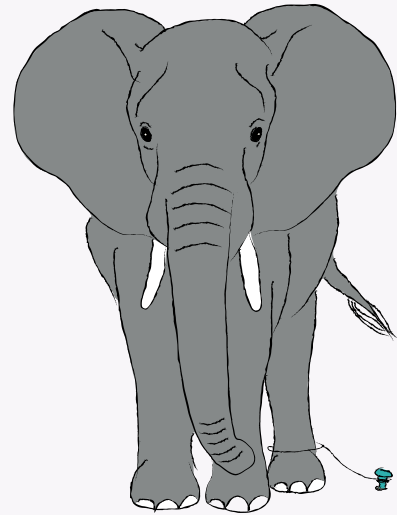
## ► OP NAAR EEN GROEIHOUDING & BLIJF JE VERWONDEREN!

In § 2.1 is je **mindset** genoemd als één van de instrumenten om mee te werken aan werkgeluk. De mindset wordt in veel boeken over (werk)geluk vaak genoemd als hét instrument om gelukkiger te werken. Daarom lees je hem hier ook als handreiking terug.

Een positieve mindset helpt om meer balans te ervaren in je leven. Om rust te creëren. Met zo'n houding geloof je dat je altijd nieuwe dingen kunt leren en dat je er beter van wordt als je dingen probeert. Heb je een meer onbeweeglijke mindset? Dan ga je er vanuit dat intelligentie een vaststaand gegeven is.

### Een beeldende metafoor

“Bij het circus kom je geregeld een grote olifant tegen die vastzit aan een klein paaltje met een simpel touw. Hij doet geen poging om te ontsnappen. Best bijzonder toch? Er is een eenvoudige verklaring voor. Olifanten worden getemd als ze nog heel klein zijn. Een baby-olifant wordt met een touwtje aan een paal gebonden die groter is dan hijzelf. Als het dier probeert zich los te rukken, lukt dit niet. Dit leidt ertoe dat de olifant accepteert dat hij niet kan ontsnappen en dit ook niet meer zal proberen. Deze overtuiging gaat zo ver dat hij, zelfs als hij groot is, in de veronderstelling is dat er geen ontsnapping mogelijk is en braaf aan het paaltje blijft staan. *(herken je de onbeweeglijke houding/ fixed mindset?)*



Leuk om te vermelden: “Wanneer een olifant eindelijk van een paaltje af is en voelt hoe de wereld aan zijn voeten ligt, kan hij nooit meer terug aan een paaltje” ([www.mensium.nl](http://www.mensium.nl)).

Niemand leidt zijn of haar leven 100% vanuit een onbeweeglijke houding of een positieve groeihouding. Het zijn twee uitersten op een continuüm. Je kunt over beiden beschikken en dit kan per situatie verschillen.



**In welke mindset herken jij je het meest?**



## AAN DE SLAG!

Mindsets maken een belangrijk deel van je persoonlijkheid uit, maar zijn te veranderen. Alleen al als je weet dat ze bestaan, kan dat ervoor zorgen dat je anders gaat denken en reageren. Succes, groei en zeker ook geluk begint met weten dat je invloed hebt en het geloof in je eigen kunnen. Als je nog geen groei-houding ervaart, probeer dan negatieve, niet helpende gedachten te vervangen door helpende positieve gedachten. Hieronder een voorbeeld.

NIET HELPENDE GEDACHTEN ► GROEI GERICHTE GEDACHTEN!	
Als een collega succesvol is, voel ik me bedreigd.	► Succes van een ander zie ik als inspiratie.
Als ik een fout maak, denk ik al snel: ik kan het niet. Dat lukt mij niet.	► Ik mag van mezelf fouten maken, daar leer ik van.
Al die veranderingen, waar zijn ze voor nodig? Het is toch goed zoals het is?	► Ik houd van verandering (als het maar zinvol is) en zie de uitdaging die daarbij hoort graag tegemoet.
Als ik gefrustreerd ben, geef ik snel op.	► Ik geef niet zo snel op. Hard werken loont en dat geeft mij voldoening.
Ik kan goed in boosheid of teleurstelling blijven hangen.	► Ik zie tegenslag als kans om te leren en nieuwe mogelijkheden aan te grijpen.
Ik ben niet zo slim. Mijn kennis en vaardigheden bepalen alles.	► Ik doe mijn best: mijn inzet en houding bepalen alles.
Succes komt voor bij mensen die talent hebben en een portie geluk, dat heb ik niet.	► Als er iets verkeerd gaat, dan kan ik het uitzoeken en kom ik er wel uit.
Ik ben niet creatief.	► Mijn inbreng is belangrijk- er ontstaat altijd iets.

Daarnaast is verwondering onderdeel van een groeihouding. Van jongs af aan proberen we de wereld te begrijpen met vallen en opstaan. Om het overzichtelijk te maken plakken we op alles om ons heen een labeltje. We zijn ons daar soms niet meer bewust van. Precies daarom heb je overal een mening over. Met dit soort labels beperk je niet alleen jezelf maar ook de ander (*Naber, 2021*).

### Blijf je verwonderen!

In plaats van te denken: **zo is het!** Kan je je afvragen: **hoe is het?** Wat je nodig hebt voor een groeihouding is een objectieve en nieuwsgierige blik. Daarnaast de moed om alles wat je dacht zeker te weten soms gewoon los te laten.

▶ WERK AAN DE HAND VAN DE KENMERKENDE WERKWIJZE DIE BIJ HET CONCEPT  
POSITIEVE GEZONDHEID PAST

Positieve Gezondheid gaat uit van het vermogen van mensen om met de fysieke, emotionele en sociale levensuitdagingen om te gaan en zoveel mogelijk eigen regie te voeren. De cliënt onderzoekt vanuit een brede blik op gezondheid (zie pagina 37 bij vitaliteit) wat hij of zij zelf graag wil en kan. Als zorgprofessional sluit je aan bij iemands kracht en je stimuleert de ander om zelf met oplossingen te komen.

De kenmerkende werkwijze die hoort bij Positieve Gezondheid helpt je hierbij. Door de ander écht te zien. Het geeft voldoening en rust als je het toepast in contact met je cliënten. Maar óók in contact met je collega's. Hieronder enkele reacties van collega-professionals:

*'Werken met Positieve Gezondheid stimuleert de gezondheidsvaardigheden van de ander - je ziet de ander letterlijk groeien - en dat is waarom ik dit vak doe!'*

*'Ik voel me minder verantwoordelijk om steeds een oplossing voor de ander aan te dragen - dat geeft rust.'*

*'Ik kan iets meer achterover leunen en mijn expertrol meer loslaten tijdens mijn spreekuur. Met oprechte belangstelling luisteren geeft rust én voldoening.'*

*'Ik ervaar leukere gesprekken met meer diepgang zonder dat het me meer tijd kost.'*

### AAN DE SLAG!

Wat is die kenmerkende werkwijze dan?

#### De basishouding van Positieve Gezondheid is gericht op:

- Een coachende rol
- Met aandacht luisteren en de ander echt zien
- De ander stimuleren zijn of haar eigen oplossingen te vinden

Grote kans dat je denkt: maar dit heb ik allemaal in mijn opleiding gehad. Dit dóe ik al! Mijn persoonlijke ervaring is dat degene die dit als eerste aangeeft, niet geheel bereid is in de spiegel te kijken. Je kan vriendelijk en empathisch zijn, maar echt verbinding maken met iemand vraagt wat anders. Daarvoor moet je een laag dieper.

*Als ik zelf de Positief Gezonde bril opzet, zie ik bijvoorbeeld dat ik bij mijn puberzonen de regie meer bij hen kan laten. Ze wijzen me er zelfs op: 'Mam, je luistert niet!' Uh...Jawel, maar ik ben het er niet mee eens en ik wil je toch graag mijn oplossing nog even aandragen en het zelfs nog een keer herhalen. Want...ik heb ervaring! Ik wéét wat je nodig hebt! Ik geef ze juist de regie door mijn oplossing **niet** aan te dragen en hem pas te geven op het moment dat daar interesse voor is.*

Wees met aandacht aanwezig in de gesprekken die je voert en besef dat jij niet direct met een oplossing hoeft te komen. Wil je meer weten en het toepassen? Er zijn workshops en trainingen te volgen over Positieve Gezondheid. Zie hiervoor Inspiratiebronnen op pagina 125.

### ▶ HEB JE TALENTEN PARAAT!

Iedereen heeft talenten. Een talent is een 'vanzelfsprekend kunnen' waarbij het gaat om wat je kunt geven en de manier waarop jij dat doet. Je kunt een talent herkennen, doordat het een vaardigheid is die je makkelijk afgaat, ook onder druk. Als je je talenten gebruikt, ben je je vaak niet zo bewust van de tijd. Je voelt je gemotiveerd! Je kunt er lichamelijk moe van worden, maar nog steeds veel zin hebben om door te gaan. Je kunt zelfs in de *flow* raken (zie de handreiking hierna).

Reden genoeg dus om de eigenschappen in jezelf te ontdekken die je doen uitblinken. Zodat je ze volop gaat benutten in je werk.

### AAN DE SLAG!

Pak een pen en papier en schrijf je antwoorden op onderstaande vragen op. De vragen heb ik opgehaald van *Geersing, 2014 / www.carerewise.nl*.

- »»» Waar word je enthousiast van? Je kunt bijna niet ophouden om erover te praten.
- »»» Waar ben je trots op? Op welke momenten kon jij je het beste laten zien?
- »»» Ik vergeet de tijd als ik...
- »»» Wat bewonderen anderen in jou? Waar krijg je vaak complimenten over? En welke complimenten vind je heel fijn om te krijgen?

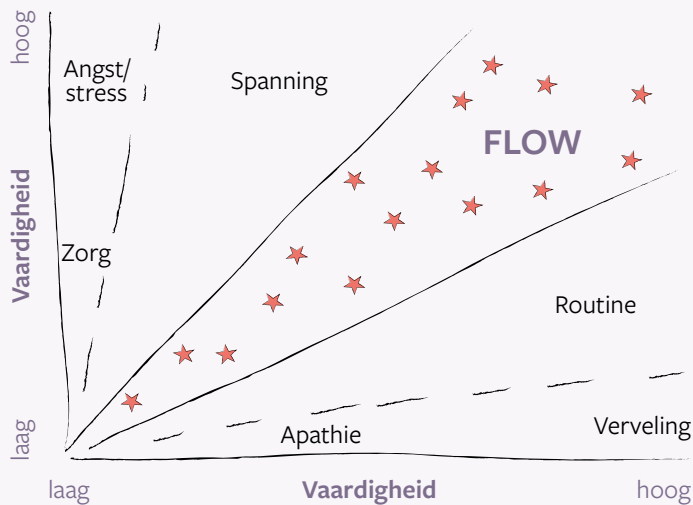
- »→ In welke situaties vragen vrienden en collega's jou om hulp?
- »→ Ga terug naar je kindertijd. Waar was je toen heel erg goed in? Wat vond je erg leuk om te doen?
- »→ Je belangrijkste talenten zie je soms over het hoofd. Vraag collega's en vrienden eens naar welke talenten zij bij jou zien. Vraag daar op door: wanneer zien ze dat? Wat doe je dan precies? Wat waarderen zij in dat talent? De uitkomst helpt je verder én geeft je positieve energie mee.

Met de vragen hierboven krijg je een beetje beeld van talenten die jij en anderen in jou herkennen. Je kunt ze nu rubriceren. Welke talenten zijn voor jou de belangrijkste, van welke krijg je een lach op je gezicht en zie je mogelijkheden om ze meer in te zetten in je werk? *(ps. Niet alles waar je goed in bent is meteen een talent. Soms ben je ergens goed in geworden door het veel te doen).*

#### **Mijn talenten zijn:**

#### **► CREËER MEER FLOW MOMENTEN**

Flow is dat fijne gevoel dat je ervaart wanneer je met iets bezig bent en je alles om je heen vergeet. Ook de tijd. Concentratie en doelgerichtheid zijn volop aanwezig tijdens een flowmoment. Vaak gaat het om een fysieke of intellectuele bezigheid die past bij jouw vaardigheden en die het uiterste van je vraagt. De taak ligt nét iets boven je huidige kunnen. Je lichaam en geest spannen zich op zo'n manier in dat de inspanning zelf de beloning is waar je van geniet.



In bovenstaande afbeelding is te zien hoe de verhouding tussen vaardigheid en uitdaging kan leiden tot een flow-ervaring. Vaardigheden ontwikkel je, de uitdaging kun je vaak zelf creëren. Wanneer je iets doet dat je makkelijk afgaat, ligt verveling op de loer. Wanneer de taak te moeilijk is, raak je sneller gefrustreerd. Dat komt omdat het je steeds niet lukt je doel te bereiken.

Leuk dus: flow! Wil je dat ervaren of vaker ervaren? Dat kan! Uiteraard in afstemming met je collega's.

### AAN DE SLAG!

Zo herken je flow én kan je het stimuleren:

- Je hebt complete aandacht voor wat je op dat moment aan het doen bent. Ter voorbereiding: voorkom afleidingen. Geen pieper op zak en geen e-mails of appjes openen, meldingen op de sociale media uitzetten en als de mogelijkheid er is: zet een flow-muziekje op.
  - Je maakt je om niets anders meer druk. Ter voorbereiding: op dat moment geen overvolle 'to-do' lijst in je hoofd.
  - Je hebt één hele concrete taak. Wat je aan het doen bent geeft voldoening.
  - Je weet dat je de vaardigheden hebt om je taak uit te voeren.
  - Je voelt de vrijheid om de taak op jouw manier uit te voeren.
  - Je hebt geen besef van tijd: de uren lijken voorbij te vliegen.
  - Je voelt enthousiasme ♥.
- TIP**
- Gun jezelf en je collega's af en toe een bewust moment van aandacht voor bepaalde taken. Plan er ruimte voor in. Als jij een bepaalde taak niet betekenisvol vindt is er misschien een collega van jou die dit wel betekenisvol vindt. Dan kan je ruilen of stel een verwonderingsvraag: Wat vind jij zo leuk aan deze taak?
  - Deze FLOW afbeelding wordt soms in ontwikkel- of functioneringsgesprekken gebruikt, om bewust stil te staan bij hoe uitdagend jij je werk nog vindt.

▶ **JOUW EIGEN HANDREIKINGEN VOOR MEER VOLDOENING**

Vul hier de handreikingen in die jou helpen. Schrijven, tekenen, doodlen. Alles mag!

A large, empty white rectangular area intended for drawing or writing, occupying most of the page below the instruction text.

### 3.3 VERBINDING

Sinds de komst van sociale media staan we continu in verbinding. Maar voelen we ons nog sterk verbonden?

Verbinding is de energie die bestaat tussen mensen wanneer zij zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen. Het gaat om kunnen geven en ontvangen zonder oordeel en steun en kracht ontleenen aan de relatie. (Brené Brown)

Verbinding voelen met anderen geeft zin en betekenis aan het leven. Contact met anderen is even noodzakelijk voor ons als ademen, eten en drinken. Het gevoel: Ik hoor erbij! voel je eerder als je er veilig voelt en gewaardeerd. Dat betekent: heerlijk jezelf zijn op je werk met al jouw waarden, normen, geweldige eigenschappen én tekortkomingen.

Stevige werkrelaties geven je meer dan ooit een belangrijke houvast (Ahuis, 2019). Complexe vraagstukken die spelen in de zorg maken het werken als zorgprofessional uitdagend. Systemen, regels, afspraken, procedures en managementlagen zijn soms helpend, maar zitten regelmatig ook in de weg. Omdat veranderingen in het dagelijkse werk snel gaan, heb je minder de mogelijkheid om terug te vallen op deze vaste structuren. Wanneer je stevige werkrelaties ervaart, gaat veranderen en vernieuwen je beter af:

- Je laat jezelf zien wanneer je je vertrouwd voelt.
- Je verbergt jezelf als het onbekend is.
- Het onbekende kan vertrouwd raken als je jezelf laat zien.

#### Een relatie tussen werkgeluk en je verbonden voelen is:

Het is bewezen dat mensen die krachtige verbinding voelen met iets wat groter is dan zichzelf een sterker gevoel van geluk beleven (Teunis, 2008). Je onderdeel voelen van een leuke samenwerking is op zichzelf al een goede reden om met plezier naar je werk te gaan. Gezelligheid en leuke collega's staan hoog op ons verlanglijstje. Je voelt je eerder verbonden met je werk als jouw gelukskompas goed aansluit bij de kernwaarden, missie en doelen van je werkomgeving. Niet alleen op papier, maar juist in het dagelijks handelen.



Of je je meer verbonden wilt voelen met je team of met je huidige werkomgeving, dat weet alleen jij. Maak de volgende zin af en schrijf alles op wat je te binnen schiet.

**Verbinding is wel/geen thema waar ik meer aandacht aan wil geven zodat ik meer werkgeluk ervaar, omdat...**

# Handreikingen voor méér

## VERBINDING

Hieronder vind je zes handreikingen die bijdragen aan je méér verbonden voelen met je collega's of je werkomgeving. Bepaal of er één bij zit die bij jou en je huidige werksituatie past. Op de volgende pagina's lees je per handreiking een toelichting over *hoe dan*.

<b>WENS</b>	▶	<b>Je sterk verbonden voelen met collega's en de organisatie waar je werkt</b>
<b>RESULTAAT</b>	▶	<b>De verbinding intenser voelen</b>

- ▶ **Vertel bewust verhalen**
- ▶ **Vertaal de visie op zorg en de kernwaarden van je werkomgeving in concreet gedrag**
- ▶ **Introduceer de zeepkist bij nieuwe collega's**
- ▶ **Geniet van de koffie en pauzemomenten!**
- ▶ **Heb een IKIGAI momentje met een collega**
- ▶ **Durf kwetsbaar te zijn**



## In organisaties wordt veel gecommuniceerd. Wat onthoud je echt? Wat raakt je?

Tijdens je dagelijkse werk wordt tijdens overlegmomenten vast regelmatig gesproken over feiten, cijfers en argumenten. De inhoud raakt jou niet altijd. Juist de sfeer van zulke overlegmomenten onthoud men meestal beter. Wat vaak wél raakt zijn ervaringen. De kracht van persoonlijke verhalen is, dat mensen de beelden die de verhalen oproepen voor zich zien en er wat bij voelen. De verhalen maken informatie concreter en makkelijker te onthouden én te delen. Een combinatie tussen feiten, cijfers én ervaringen zou waardevol zijn. Het bewust inzetten van verhalen noemen we storytelling. Storytelling helpt mensen om in beweging te komen en gemotiveerd te raken.

### AAN DE SLAG!

Je kunt storytelling goed inzetten als je een presentatie moet geven over een verandering. Bijvoorbeeld om collega's enthousiast te maken om tot actie over te gaan. Je zou zo kunnen beginnen...

*Twee weken geleden was ik bij cliënt x (neem ze mee naar dat moment, wat rook, hoorde, voelde je?). Daar viel me iets op en ik dacht: Daar moeten we echt wat aan doen. Dit zal in haar leven, maar ook in het leven van toekomstige cliënten zo'n verschil maken. Etc...*

Hieronder lees je hoe je grondig een verhaal voor kunt bereiden. Een verhaal heeft altijd een opbouw met een begin, een middenstuk en een eind. Je luisteraar haalt hier een betekenis uit. Een gemakkelijke structuur voor een verhaal is de drietrap Beeld, Ervaring en Betekenis (afgekort als BEB). Deze structuur is makkelijk te gebruiken wanneer je een verhaal vertelt op een bijeenkomst. Of als je een stukje schrijft voor de sociale media. In haar boek *Jongleren met Vermicelli* deelt storytelling-expert Sigrid van Iersel daarover de volgende stappen:

#### **STAP 1 Beeld: Er was eens ...**

Allereerst schets je het plaatje voor je lezer. Het beeld dus. Je beschrijft hiermee de beginsituatie aan de hand van de vragen Wie, Wat, Waar en Wanneer. Gebruik geuren en kleuren om de situatie uit te beelden. Zo neem je jouw publiek mee in jouw ervaring.

Dat doe je aan de hand van de vragen op de volgende pagina.

- »» Over wie gaat het?
- »» Waar speelt het zich af?
- »» Wat is de hoofdpersoon aan het doen?
- »» Waarom gebeurt dit?
- »» Wanneer gebeurt het?

### **STAP 2 Ervaring of gebeurtenis: Op een dag ...**

Vervolgens beschrijf je de feitelijke gebeurtenissen die daaruit voortvloeien. Of je beschrijft wat de situatie uit stap 1 met je doet. Daarvoor stel je jezelf de volgende vragen:

- »» Wat gebeurde er?
- »» Hoe reageerde je?
- »» Hoe liep het af?

### **STAP 3 Betekenis of inzicht: ... en ze leefden nog lang en gelukkig.**

In dit afsluitende stuk deel je het inzicht of de betekenis van het verhaal.

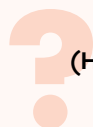
- »» Wat heb je ervan geleerd?
- »» Wat heb je toen besloten?
- »» Wat ben je sinds die dag anders gaan doen?

Met behulp van taal maak je het verhaal tot een boeiende belevenis. Dat doe je zo:

- Zet alle zintuigen in. Denk niet alleen aan ‘vertellen’, maar prikkel ook de andere zintuigen. Een verhaal raakt lezers of luisteraars namelijk meer als ze het verhaal niet alleen horen of lezen, maar ook voor zich zien. Proeven of zelfs voelen.
- Wees persoonlijk. Het verhaal dat je vertelt, moet jou raken. Je spreekt vanuit je ♥.
- Gebruik beeldende taal. Vermijd zoveel mogelijk algemene vaktermen die voor meerdere uitleg vatbaar zijn.
- Wees selectief. Gebruik alleen wat écht nodig is om een verhaal te vertellen. Zijpadjes en overbodige details leiden af van de kern van je verhaal.
- Creëer een beeld van de gewenste toekomst. Laat zien hoe het afloopt en schets daar zo concreet mogelijk het visuele beeld van. Daar wil je naar toe werken!
- Weet wie er luisteren. En sluit aan bij wat voor hen belangrijk is.
- Vertel je verhaal (waar mogelijk) terwijl je staat. Lees het niet op van papier. Je lichaam spreekt. Pak jouw ruimte.

## ▶ VERTAAL DE VISIE OP ZORG EN DE KERNWAARDEN VAN JE WERKOMGEVING IN CONCREET GEDRAG

De manier waarop je met elkaar samenwerkt en de wijze waarop de dingen in een organisatie georganiseerd zijn, dragen bij aan gelukkig werken (§2.1). Je voelt je eerder verbonden met een organisatie als jouw geluiskompas overeenkomsten vertoont met de waarden en normen die jouw organisatie nastreeft. Zorgorganisaties hebben hun zingeving (hun waarom) geformuleerd in een missie en visie met bijpassende kernwaarden. Elke waarde geeft richting aan het denken en handelen van alle leden van de organisatie. Het zijn mooie woorden. De dagelijkse realiteit is dat er vaak een groot verschil is tussen wat er op papier staat en wat je in je dagelijks werk waarneemt. Om ze bruikbaar te maken moet je ze eerst vertalen naar concreet gedrag.



### (Her)ken jij de missie, visie en kernwaarden van je werkomgeving?

Eén van de vragen die ik mijn studenten met regelmaat stel is of ze de kernwaarden van hun werkomgeving willen toelichten. Vaak zijn deze niet bekend. Als ze wel bekend zijn, hoor ik met enthousiasme de kreten:

EIGEN REGIE	ZELFMANAGEMENT	KWALITEIT	HARTELIJKHEID	GELUK
VRIENDELIJKHEID	COMPASSIE	PASSIE	CLIËNTGERICHTHEID	GELIJKWAARDIGHEID
GASTVRIJHEID	VERBONDENHEID	PROFESSIONEEL	AANDACHT	INNOVATIE

Mijn vervolgvraag is: Wat betekent dat voor jouw handelen? En dan wordt het lastig. Omdat de termen zo ont-zet-tend algemeen zijn, dat ieder er op eigen wijze een waarde aan hangt en er invulling aan geeft. Het blijkt lastig te zijn om het te vertalen naar gedrag. Laat dat nu juist belangrijk zijn om de kloof tussen papier en realiteit te dichten. En je dus verbonden te voelen met de organisatie, omdat je zichtbaar aan gezamenlijke (kern)waarden werkt.

### AAN DE SLAG!

Heb interesse in de waarden van de organisatie waar je werkt en probeer ze met je collega's te vertalen naar concreet gedrag. Als jouw organisatie dat nog niet gedaan heeft, of je weet dat niet zeker, vraag er eens naar in je team of bij je leidinggevende. Heb je ze eenmaal helder, vertaal ze dan naar het dagelijks handelen. Wat betekent het echt voor jouw dagelijkse werk? Richting je collega's en richting je cliënten?

## STAP 1

Stel je jezelf de volgende vragen:

- »» De missie en visie van de organisatie waar ik werk is...
- »» De kernwaarden van de organisatie waar ik werk zijn...
- »» Deze passen bij mij omdat...

## STAP 2

Observeer eens alsof je een buitenstaander bent wat je waarneemt als je rondloopt in jouw organisatie. Wat zie, voel en hoor je? (inrichting, taalgebruik, kleding, verhalen die verteld worden, hoe wordt er geluncht, hoe vinden bijeenkomsten plaats?).

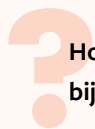
- »» Wat ik waarneem over de kernwaarden is...

## STAP 3

Ga met leidinggevende en collega's in gesprek en probeer de kernwaarden samen te vertalen naar het dagelijks handelen. Dit kan als volgt. Hang de kernwaarden op een prikbord en prik er met post-its gedurende een paar weken bij wat je die week gedaan hebt dat past bij die waarde. Maak steeds bespreekbaar wat je ziet en hoe je dit interpreteert.

### ▶ INTRODUCEER DE ZEEPKIST BIJ NIEUWE COLLEGA'S

Nieuwe collega's worden vaak vol verwachting welkom geheten in een team. Met frisse energie en een aantal verwachtingen gaat de nieuwe collega aan de slag. De eerste weken zitten vol met nieuwe indrukken. Soms worden de verwachtingen die vooraf gemaakt zijn overtroffen, maar deze kunnen ook tegenvallen.



**Hoe vaak vraag je OPRECHT en bewust aan nieuwe collega's en/of stagiaires: Hoe vind je het bij ons? Wat is je opgevallen zowel positief als minder positief? Kunnen we iets van je leren?**

### AAN DE SLAG!

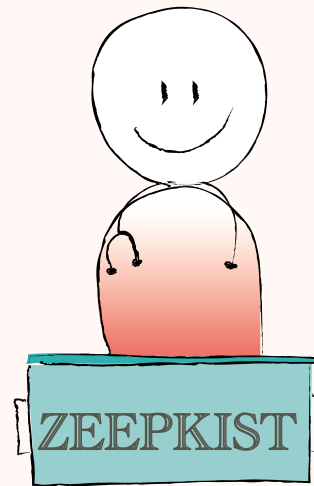
In het bedrijfsleven zie je steeds vaker dat de zeepkist wordt geïntroduceerd. Ergens in de eerste weken wordt de spreekwoordelijke zeepkist gepakt; iemand krijgt een podium om zich eerlijk en oprecht uit te spreken over wat hem of haar is opgevallen.

Confronterend? Ja!  
Spannend? Ja!  
Voor beiden.

Ga de **dialogo** aan. Dat is goed voor het wederzijdse vertrouwen en de frisse blik van de ander is enorm leerzaam!

#### **Belangrijke randvoorwaarden voor succes:**

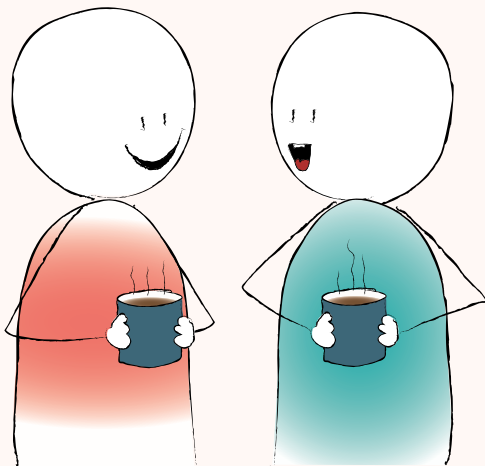
- creëer een sfeer van vertrouwen
- wees oprecht nieuwsgierig
- voel je niet aangevallen
- laat 'we doen het altijd zo' denken even los



#### ► GENIET VAN DE KOFFIE EN PAUZEMOMENTEN!

Even een koffiemoment of een lunchpauze om jezelf op te laden. Het komt er niet altijd van in de zorg. De zorg aan de cliënt laat zich immers niet plannen. Toch zie je ook dat er bewust gekozen wordt om bijvoorbeeld de administratie 'nog even' af te maken. Het kwartiertje dat je met je collega's hebt schiet er dan bij in. Natuurlijk; het is druk. Maar dat kwartiertje om te horen hoe het met een ieder is, wat er speelt, zowel op het werk als privé zijn essentieel voor plezier. Voor werkgeluk.

Bekend zijn de gesprekken tijdens de koffie- dáár wordt de verbinding gelegd. Dáár gaat het niet direct over de cliënt en wat deze nodig heeft. Het is persoonlijk. Het gaat over wat je collega's echt bezig houdt. Geniet ervan en probeer die momenten niet over te slaan. Ze zijn te belangrijk voor jouw werkplezier.



#### **AAN DE SLAG!**

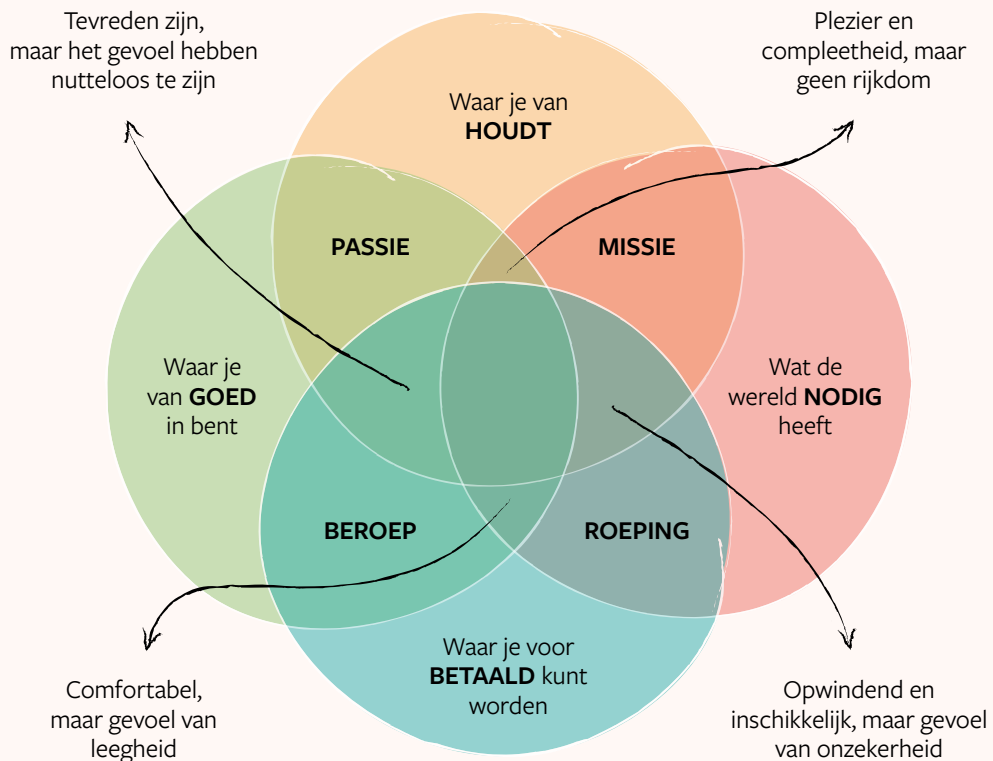
ALS het kan- pak deze momentjes en koester ze. Zo mogelijk met de telefoon uit, tenzij het is om foto's met elkaar te delen, of te laten zien waar je naartoe gaat op vakantie.

*Luister naar elkaar. Geniet van dat moment.*

Roep zelf ook eens: *koffie!* Of samen lunchen... Is dat weggeglip? Introduceer op het werk, desnoods één keer in de week – samen een bammetje eten. Dat verbindt!

## ► HEB EEN IKIGAI MOMENTJE MET EEN COLLEGA

Zingeving is voor mensen belangrijk. Omdat we onze waarde willen toevoegen aan de wereld. Het is de reden voor mensen om iedere ochtend op te staan. Steeds vaker wordt voor de zoektocht naar de reden die jij hebt om 's ochtends uit je bed te komen het Japanse concept 'Ikigai' gebruikt. Ikigai is een samenvoeging van de woorden 'iki' dat leven betekent en 'kai' dat staat voor waarde, nut en resultaat. Het is dat deel waar je passie, missie, roeping en beroep samenkomen. Ikigai is verborgen in ons binnenste en het vergt een geduldige verkenning om tot het diepste van ons wezen door te dringen en het te vinden. Onderstaand model met overlappende cirkels illustreert het goed (Bruning, 2021).



### De vier cirkels staan voor:

- waar je van houdt (ik voel me gelukkig als...);
- waar je goed in bent (ik ben goed in...);
- wat de wereld nodig heeft (de wereld kan je familie zijn, vrienden of collega's);
- waar je voor betaald kunt worden (waar je je geld mee verdient en/of zou willen verdienen).

Daar waar de vier cirkels overlappen, vind je je 'Ikigai'. Volgens Japanners heeft iedereen een Ikigai. Om je meer verbonden te voelen met je collega's kan je interesse tonen in elkaars Ikigai. Zo leer je elkaar beter kennen. Ikigai kun je zien als jouw persoonlijke kompas gericht op je leven, waar je in §2.2 al met twee oefeningen kennis hebt gemaakt. Het brengt je tot waardevolle inzichten en een heldere focus.

### AAN DE SLAG!

Vraag aan een collega om deze week een wandeling met je te maken of samen koffie te drinken. Neem dit Ikigai schema mee en laat het zien. **Stel elkaar vragen** over de verschillende gebieden en probeer samen te bedenken hoe je zoveel mogelijk van je antwoorden in je werk kunt integreren (Van Rossum, 2022).

#### ► DURF KWETSBAAR TE ZIJN

Als je echte verbinding wilt met anderen, is moed helpend om je twijfels en angsten te delen en om je kwetsbaar op te stellen. Als je dat niet doet, mis je ook de mooie emoties en de goede dingen in het leven zoals dankbaarheid, liefde en geluk (Brown, 2021).

Kwetsbaarheid is géén teken van zwakte, maar juist van kracht. Het is nodig voor een liefdevol leven met diepe connecties met anderen. Duw kwetsbaarheid dus niet weg, maar omarm het. Kwetsbaarheid zorgt voor echte verbinding. Een voorbeeld:



*Een zorgprofessional is bij haar vorige baan een periode depressief geweest. Met een lange herstelperiode tot gevolg. Tijdens haar huidige werk werd ze geconfronteerd met de diepgewortelde angst om het nog eens mee te maken, doordat ze in een weekrooster voor de zoveelste week op rij veel te veel uren ingepland stond. Dit zorgde bij haar voor kortsluiting en vanuit paniek reageerde ze op een te directe en niet heel vriendelijke manier. Hier lag ze achteraf wakker van.*

*Er kwam ook veel onbegrip vanuit haar leidinggevende en haar team. Er ontstonden spanningen. Totdat ze leiderschap pakte en haar eerdere ervaring én angst deelde met haar collega's. Resultaat? Wél begrip! En meer verbinding, omdat kwetsbaarheid raakt. Sindsdien wordt er meer rekening gehouden met haar (on)mogelijkheden in het weekrooster.*

## AAN DE SLAG!

Stel jezelf, als een situatie daarom vraagt, kwetsbaar op: deel wat je bezighoudt, wat je lastig vindt en waar je enthousiast van wordt. Nodig je collega vervolgens uit om te vertellen wat er in hem of haar leeft.

Dit is een belangrijke impuls voor het ervaren van meer verbondenheid. Hieronder lees je enkele tips die helpend zijn om de stap naar kwetsbaarheid te zetten.

- Accepteer jezelf zoals je bent. Veroordeel jezelf niet bij alles wat je doet en zegt. Wees aardig en spreek positief over jezelf.
- Onthoud dat wanneer je bepaalde emoties niet toelaat (zoals schaamte, angst en boosheid), andere emoties zoals liefde en blijdschap veel minder krachtig zullen zijn.
- Neem risico's. Hoe groter het risico, des te groter de blijdschap als het goed uitpakt.
- Fouten maken mag. Iedereen maakt fouten, en zoals je waarschijnlijk wel weet leer je hier alleen maar van.
- Adem vanuit je onderbuik. Wanneer je ademt vanuit je onderbuik, laat je de controle meer los en wordt het makkelijker om te voelen wat je voelt. Dit maakt het makkelijker om je kwetsbaar op te stellen.

*Opgehaald uit: Brown, 2021 / Van Rossum, 2022 / Gelukzusters, 2019.*



▶ **JOUW EIGEN HANDREIKINGEN VOOR MEER VERBINDING**

Vul hier de handreikingen in die jou helpen. Schrijven, tekenen, doodlen. Alles mag!

A large, empty white rectangular area intended for writing or drawing, occupying most of the page below the instructions.

### 3.4 AUTONOMIE

In je werk ervaar je graag een bepaalde mate van autonomie. Autonomie gaat over de vrijheid die je ervaart in het nemen van eigen beslissingen en het indelen van je eigen tijd. Een autonoom persoon leeft zelfstandig en blijft dicht bij zichzelf, onafhankelijk van de mening van anderen. Je mag er zijn, inclusief alle fouten en blunders die je hebben gebracht waar je nu bent. Je maakt zelf betekenisvolle keuzes en je kiest een werkwijze die bij jou past.

Je wilt het zelf + je voelt het vertrouwen dat je het kunt + je pakt graag eigenaarschap

Bij autonoom handelen hoort ook 'nee' zeggen tegen dingen die niet bij je passen. Het gaat om jou:

- wat wil jij?
- wil je dit omdat iedereen dit wil?
- wil je dit omdat het zo hoort?
- of wil je dit omdat het jou gelukkig maakt?

Autonomie is één van de psychologische basisbehoeften van de mens (*Wolff & Vermeulen, 2020*).

Niet iedereen heeft behoefte aan dezelfde mate van autonomie. Neem jij graag zelf beslissingen of merk je dat je bevestiging nodig hebt? Doe jij je werk het beste als taken tot in detail beschreven zijn of hoor je liever het resultaat en bepaal je graag je eigen werkwijze? Wat jouw behoefte aan autonomie ook is, als jij ervaart dat je voldoende vertrouwen en verantwoordelijkheden krijgt, voel je je gelukkiger.

#### **Een relatie tussen werkgeluk en autonomie is:**

Een relatie tussen autonomie en werkgeluk komt uit een onderzoek van Happy Office (*Wolff & Vermeulen, 2020*) naar voren:

- Hoe meer autonomie ► hoe meer creativiteit (buiten kaders durven denken in oplossingen).
- Hoe meer autonomie ► hoe groter de verantwoordelijkheid voor het eindresultaat.
- Hoe meer autonomie ► hoe hoger de betrokkenheid bij het eindresultaat.
- Hoe meer autonomie ► hoe royaler het ervaren werkgeluk.



Veel zorgprofessionals geven aan dat hun gevoel van autonomie vergroot wordt als de hoge administratieve last en de hoeveelheid regels en procedures beperkt worden. En dat ze meer zeggenschap wensen.

Met professionele zeggenschap wordt bedoeld dat je als zorgprofessional de kans krijgt en neemt om inspraak en invloed te hebben, wanneer het jouw werk en bijbehorende verantwoordelijkheden betreft. Met andere woorden: spreek je uit als het gaat om jouw vak, op welk niveau dan ook. De kwaliteit van de zorg wordt daar beter van en het verhoogt ook jouw werkgeluk.

Of je meer autonomie wilt ervaren op je werk, dat weet alleen jij. Maak de volgende zin af en schrijf alles op wat je te binnen schiet.



**Autonomie is wel/geen thema waar ik meer aandacht aan wil geven zodat ik meer werkgeluk ervaar, omdat...**

# Handreikingen voor méér

## AUTONOMIE

Hieronder vind je zes handreikingen die bijdragen aan méér autonomie. Het gaat om handreikingen waar je zelf invloed op uit kunt oefenen. Bepaal of er één bij zit die bij jou en je huidige werksituatie past. Op de volgende pagina's lees je per handreiking een toelichting over *hoe dan*.

<b>WENS</b>	▶ Eigenaarschap op taken waar je invloed op hebt en je betrokken bij voelt
<b>RESULTAAT</b>	▶ Je hebt meer regie op je eigen werkdag en je voelt je gewaardeerd

- ▶ Grip op je houding met het kwadrantenmodel van eigenaarschap
- ▶ Een audit? Pak je kans!
- ▶ Maak jezelf en collega's enthousiast door de ander de ruimte te geven
- ▶ Maak met regelmaat een selfie en plan bewust momenten van zelfreflectie in
- ▶ Bepaal waar je invloed op hebt met behulp van de cirkel van betrokkenheid, invloed en verantwoordelijkheid
- ▶ Denk af en toe om. Maak van 'moeten' 'willen' met hulp van de gouden cirkel

► GRIP OP JE HOUDING MET HET KWADRANTENMODEL VAN EIGENAARSCHAP

Zelfleiderschap draagt bij aan het gevoel van meer autonomie. Je laat je minder leiden door je omgeving. Je hebt niet altijd invloed op de situatie waarin je verkeert, wel op hoe je je daarover voelt en hoe je je gedraagt. Zelf de verantwoordelijkheid nemen voor je emoties, gedrag en geluk is nodig. Makkelijk is dat niet. De ene keer lukt het beter dan een andere keer. In de opleiding tot werkgeelukdeskundige van Happy Office (*Wolf & Van der Meulen, 2020*) wordt ‘de kwadranten van eigenaarschap’ als tool ingezet om je **bewust** te laten worden van je eigen rol in verschillende situaties, waardoor je **zelf actie** onderneemt om een andere rol te pakken.

Het kwadrant is ontwikkeld door de Amerikaanse hulparts Dan Diamond. Hij merkte dat mensen in eenzelfde crisissituatie op verschillende manieren reageren. Hij heeft dit nader onderzocht en vier herkenbare reacties samengebracht in onderstaand kwadrant van eigenaarschap.



*Kwadranten van eigenaarschap. Uit de opleiding tot werkgeelukdeskundige van Happy Office.*

Je ziet in dit model twee assen: de **Ik- en Wij as**. Deze geeft het verschil aan tussen mensen die in cruciale situaties de focus vooral op zichzelf leggen (IK) of juist op het grotere belang (WIJ). De andere as is de **wel-geen-regie-as**. Er blijkt een verschil in handelen tussen mensen die voelen zelf invloed te hebben over de situatie waarin ze zich bevinden en mensen bij wie dit afwezig is. Je ziet zo vier rollen ontstaan.

### **Manipulator**

In deze rol voel je wel dat je regie hebt, maar je wilt het vooral voor jezelf inzetten. Deze mentale houding leidt niet tot werkgeluk en je bent in deze rol geen prettige collega.

### **Slachtoffer**

Als slachtoffer kijk je vooral vanuit eigen perspectief, maar je ervaart geen invloed. In deze rol laat je met jouw mentale houding je geluk meer afhangen van anderen. Iemand anders moet maar regelen dat het voor jou allemaal goed komt.

### **Omstander**

In deze rol geloof je dat het grotere geheel belangrijk is, maar je hebt toch het gevoel dat je meer een omstander bent. Je ervaart geen eigen regie op de situatie waarin je zit. Als het gaat over het ervaren van werkgeluk, dan boort deze mentale houding je passie niet aan. Je haakt eerder af, doet je werk en gaat snel weer huiswaarts.

### **Leider**

In deze rol draag je bij aan het grotere belang. Je gelooft dat wat je doet echt bijdraagt. Je geniet ervan als een ander succesvol is en je wilt daar ook energie in steken. In dit kwadrant ervaren de meeste mensen werkgeluk, de meeste voldoening en er is positief contact met collega's.



**Is jouw reactie in een bepaalde situatie herkenbaar in deze rollen?**

**Nu je dit weet: zou je misschien ook anders kunnen reageren?**

### **AAN DE SLAG!**

Met deze vier kwadranten is het mogelijk om in verschillende situaties te bekijken welke mentale houding jij aanneemt. De grootste winst is dat je je bewust wordt van de rol(len) die je pakt.

#### **STAP 1**

Luister naar je eigen interne dialoog gedurende twee weken. Hoor je jezelf zeggen: 'ach dat heb ik weer?' of 'dit is geen fijne situatie, wat is mijn aandeel hierin?' Observeer jouw gedrag daarbij. Bij welk kwadrant past jouw gedrag?

#### **STAP 2**

Door dit te bekijken is het mogelijk om voor jezelf te bepalen of én hoe je het anders wilt aanpakken. Zet het onderwerp van de betreffende situatie op de agenda, ga in gesprek met je collega's, teken het kwadrant eens op een whiteboard en kijk eens even wat collega's daarover zeggen. Er zouden zomaar bijzondere inzichten kunnen ontstaan.

## Let op momentopname

- Je hebt als mens vele rollen in je leven (collega, vriend, vriendin, buurman). In de ene situatie reageer je op de manier die past bij kwadrant 3, rol van slachtoffer, terwijl je in een andere situatie juist reageert als leider, kwadrant 4. Het belangrijkste doel van dit kwadrant is bewustwording.
- Gebruik het kwadrant voor inzicht in jezelf, zeker niet als label voor een ander.

*Opgehaald uit: Wolff & Van der Meulen (2020).*

### ▶ EEN AUDIT? PAK JE KANS!

Jij verleent iedere dag zorg aan jullie cliënten, samen met collega's. Doordat jullie dagelijks echt in contact zijn met elkaar, komen jullie tot de best mogelijke zorg. Dat is kwaliteit. Daarom is jouw deelname aan een audit zo belangrijk.

*In een audit krijg je de kans om over je werk te praten: te laten zien wat je belangrijk vindt in je werk, waar je trots op bent en wat je nog graag verbeterd zou willen zien. Wie wil dat niet?*



### Hoe kijk jij tegen de aankondiging van een (interne) audit aan?

OH NEE, NIET DAT OOK NOG	JOEPIE EEN AUDIT!
IK HEB HIER GEEN TIJD VOOR	WAT FIJN DAT WIJ ER TIJD VOOR KRIJGEN
NIEMAND DOET ER IETS MEE	FIJN OM EVEN OVER MIJN WERK TE KUNNEN PRATEN
ANDERS, NAMELIJK...	IK HOOP DAT ZE NAAR MIJ EN MIJN IDEEËN LUISTEREN

In het organiseren en uitvoeren van een audit wordt veel tijd gestoken. Het geeft géén voldaan gevoel als het eerlijke verhaal niet op tafel komt en/of er geen interesse is in de resultaten. Dat moet toch anders kunnen? In deze handreiking een pleidooi voor de audit: **áls deze voorbij komt, pak dan je kans!**

### Tijdens een (interne) audit krijg JIJ de kans om:

- jouw kennis, ervaring en ideeën te delen met je collega's;
- jouw ideeën om de zorg te verbeteren te delen met het bestuur van je organisatie;
- even bewust stil te staan bij een thema of proces en jullie werkwijze: waarom werk ik op de manier waarop ik werk? Wat levert het de cliënt op: kritisch naar jezelf kijken dus! En dat is belangrijk voor je professionaliteit.
- je te verwonderen over hoe anderen het doen;
- te laten zien waar je goed in bent, trots op bent, hoe jullie werken, waar je tegenaan loopt, wat jouw cliënten vinden, hoe jullie verbeteren en welke verbetermogelijkheden je ziet;
- jezelf te ontwikkelen.

### Dit levert het op:

- Persoonlijk geluk, vitaliteit, plezier en energie. Je gaat in gesprek over iets wat belangrijk is voor jouw werkplezier en tevreden cliënten. Je hebt een podium om te vertellen hoe jij tegen de zorg aan kijkt!
- Succes en winst voor de organisatie. Als er inzicht komt in wat goed gaat bij teams en wat niet, dan leren mensen van elkaar en is er kans op verbeteringen.
- Met de resultaten kan een flinke brug geslagen worden tussen directie, het management en de zorgprofessionals die iedere dag weer nauw samenwerken met cliënten.
- Inspiratie! Juist door het uitwisselen van de meer dan waardevolle kennis en informatie die je/ jullie hebben, inspireer je elkaar. Om met frisse blik naar jullie werkwijzen te (blijven) kijken.

### Tijdens een audit gaf één verpleegkundige heel helder aan tegen welk probleem ze aanloopt.

*“Doordat de gehele intake zo vol zit met allemaal verplichte vragen die ik allemaal langs moet lopen binnen 30 minuten, doe ik tekort aan mijn eigen deskundigheid. In plaats van dat ik met een open blik mijn cliënt en diens familie tegemoet kan treden, ze echt te kunnen observeren en zorgvuldig naar hun verhaal te luisteren om tot de voor hen best passende zorg te komen, zit ik vinkjes te zetten bij een verplichte lijst. En mis ik veel. Teveel.”*

Niet motiverend voor de zorgverlener dus en helemaal niet goed voor de zorg aan de cliënt. Reden te meer om kritisch te kijken naar wat echt succesvolle zorg is. En dat doe je samen. Want waarom staan die verplichte vragen er in? Van wie moet dat allemaal? Moet dat voor iedere cliënt? Wat als ik ze niet allemaal naloop en juist mijn eigen gevoel meer laat spreken, wat gebeurt er dan? Lopen mijn collega's hier ook tegenaan?



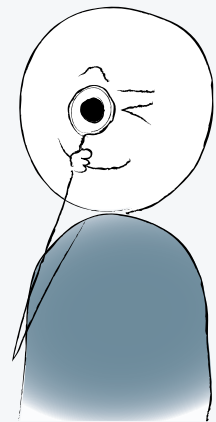
## AAN DE SLAG!

Stel jij jezelf met regelmaat de volgende vragen:

- »→ Waarom doe je wat je doet op de manier waarop je het doet? Zonder te vragen 'waarom' en zonder verbazing of verwondering kom je niet tot veranderen.
- »→ In hoeverre werken de afspraken die wij op papier hebben staan nu echt in de praktijk van alledag?
- »→ Kennen mijn collega's en ik de afspraken goed genoeg?
- »→ Zijn de gemaakte afspraken nog actueel?
- »→ En zo ja, werken we wel volgens die afspraken? Of zouden de afspraken moeten veranderen omdat hoe we werken efficiënter is dan zoals het op papier staat?

### **Komt er een audit voorbij: meld je aan. Jij maakt het verschil als auditee!**

- ▶ Hoe meer je eigen regie pakt tijdens een (interne) audit, hoe beter je weet wat er verwacht wordt en wat je zelf graag wilt bespreken. Daardoor ervaar je de audit als leuker, interessanter en waardevoller. In gesprek gaan over iets dat speelt in jouw team doe je vast graag, want het is belangrijk voor je.
- ▶ Je gaat in gesprek over iets wat er speelt bij jullie team.
- ▶ Geniet van de beschikbare tijd.
- ▶ Vertel en laat zien! Hiermee maak je de audit leuker én waardevoller. Vertel verhalen uit je dagelijks werk, laat soms brieven of foto's zien van wat je bereikt hebt met elkaar. Je wordt uitgenodigd om te vertellen – niet om op het ondervraagdenbankje te komen zitten.
- ▶ Toon interesse in de resultaten.
- ▶ Voel je mede eigenaar van verbeterpunten.



## ▶ MAAK JEZELF EN COLLEGA'S ENTHOUSIAST DOOR DE ANDER DE RUIMTE TE GEVEN

Welke ruimte neem jij in binnen je team? Heb je regelmatig het hoogste woord tijdens een teamoverleg of houd je je meer op de achtergrond? De ruimte die jij inneemt heeft impact op jou én de ander. In het boekje *Wow! Wat een verschil* van Jitske Kramer (2014) kwam ik onderstaande vier manieren tegen voor het delen van een idee dat je hebt met je collega's.

### AAN DE SLAG!

Welke past bij jou? Bepaal voor jezelf hoeveel ruimte je je (nieuwe) collega's eigenlijk geeft en of je de ander wellicht meer ruimte kunt geven. Fijn voor de ander, maar ook voor jezelf.

<b>IDEE</b> Je hebt een idee. Je bent benieuwd hoe anderen tegen jouw idee aankijken. Je maakt het bespreekbaar en staat daarbij volledig open voor de mening van de ander.	<b>VOORNEMEN(?)</b> Je hebt een duidelijk voornemen, maar staat open voor andere invalshoeken. Je gaat in gesprek met je collega's, bespreekt de verschillende meningen en mogelijkheden. Je besluit, al dan niet samen met collega's, in actie te komen.	<b>VOORSTEL (!)</b> Je hebt een concreet uitgewerkt voorstel. In principe moet dit gaan gebeuren, behalve als iemand zwaarwegende bezwaren heeft. Jouw besluit heb je eigenlijk al genomen.	<b>OPDRACHT</b> Je hebt een plan klaar. Zo gaat het gebeuren! Je staat niet meer open voor discussie.
--	---	---	--

## ▶ MAAK MET REGELMAAT EEN SELFIE EN PLAN BEWUST MOMENTEN VAN ZELFREFLECTIE IN

Reflectie is nauw verbonden met de professie van iedereen die mensenwerk verricht. Het is zo-ontzettend-waardevol om kritisch naar je eigen handelen te kijken. Door te reflecteren op jezelf weet je beter waarom je doet wat je doet. Het helpt ook om niet direct met een vinger naar de ander te wijzen en jouw valkuilen heb je ook steeds duidelijker voor ogen. Dat helpt jezelf en dus de ander.

Met reflecteren kijk je in een spiegel: je maakt een soort selfie, om jezelf te zien en te begrijpen wat er is gebeurd en wat jouw aandeel in dit gebeuren is. Dit helpt om jezelf en de wereld om je heen te begrijpen. Hier bewust mee omgaan draagt bij aan je ontwikkeling. Het doel van reflecteren is bewustwording van en inzicht in je eigen handelen, gedrag en drijfveren met het oogmerk jezelf en je professioneel handelen te vergroten (Nijg & Van Tol, 2021).

Reflectie is onderdeel van blijvend leren. Géén geforceerd zoeken naar iets, maar juist vanuit nieuwsgierigheid kijken naar jezelf: waarom je doet wat je doet. Zonder oordeel.

### Reflecteren helpt je om:

- van je ervaringen te leren;
- fris te blijven en met plezier te werken;
- je meer betrokken te voelen in je werk;
- je meer bewust te worden van wat je doet, denkt, voelt en wilt (*Geenen, 2018*);
- kritisch te blijven in je werk;
- jezelf beter te leren kennen als beroepskracht en als persoon makkelijker een verbinding te leggen tussen praktijk en theorie;
- gericht invloed uit te oefenen op de dingen die belangrijk zijn voor jou.

### AAN DE SLAG!

Reflectie begint bij luisteren. Luisteren naar wat cliënten en collega's nodig hebben, wat er goed ging en wat er beter kan. Je gebruikt vooral open vragen om je over een situatie of rol te laten nadenken: wie, wat, waar, hoe en wanneer. Met het reflectiemodel van Dilts en Bateson (*Adriaansen & Peters, 2018*) loop je de verschillende lagen van je persoonlijkheid door. Het model is gebaseerd op de gedachte dat mensen gedrag laten zien welke gerelateerd is aan de omgeving waarin ze zich bevinden en dat verandering mogelijk is door te leren. Je luistert en denkt op de verschillende niveaus welke het model laat zien.



LAGEN VAN PERSOONLIJKHEID	KERNVRAGEN
Omgeving	Waar reageer ik op, wanneer en met wie?
Gedrag	Wat doe ik, hoe handel ik?
Vermogens/ Vaardigheden	Wat kan ik, hoe pak ik het aan?
Overtuigingen	Waarom doe ik het, wat vind ik belangrijk?
Identiteit	Wie ben ik, wat is mijn levensmissie?
Visie / Zingeving	Van waaruit handel ik?

► **BEPAAAL WAAR JE INVLOED OP HEBT MET BEHULP VAN DE CIRKEL VAN BETROKKENHEID, INVLOED EN VERANTWOORDELIJKHEID**

Als jij je energie focust op zaken waar je invloed op hebt, ben je proactief bezig. Je krijgt er energie van en dat geeft **voldoening**. Je verspilt tijd en (bakken) energie als je jouw aandacht richt op zaken waar je geen invloed op hebt. Zo kunnen frustraties grote energielekken zijn: dat het computersysteem erg traag is, je te weinig tijd ervaart om je werk goed te doen of dat er op de teamvergadering weer geen knopen zijn doorgehakt.

Moeite doen om je invloed te herkennen en te vergroten heeft dus zin. De cirkel van betrokkenheid, invloed (*Stephen Covey*) en verantwoordelijkheid (*www.bartvandenbelt.nl*) gebruik je om je bewust te worden van de mate van invloed op bepaalde activiteiten of van een situatie waarin jij je bevindt en die niet fijn aanvoelt. Deze cirkel helpt je om verantwoordelijkheden scherp te krijgen, zodat je beter prioriteiten kunt stellen.

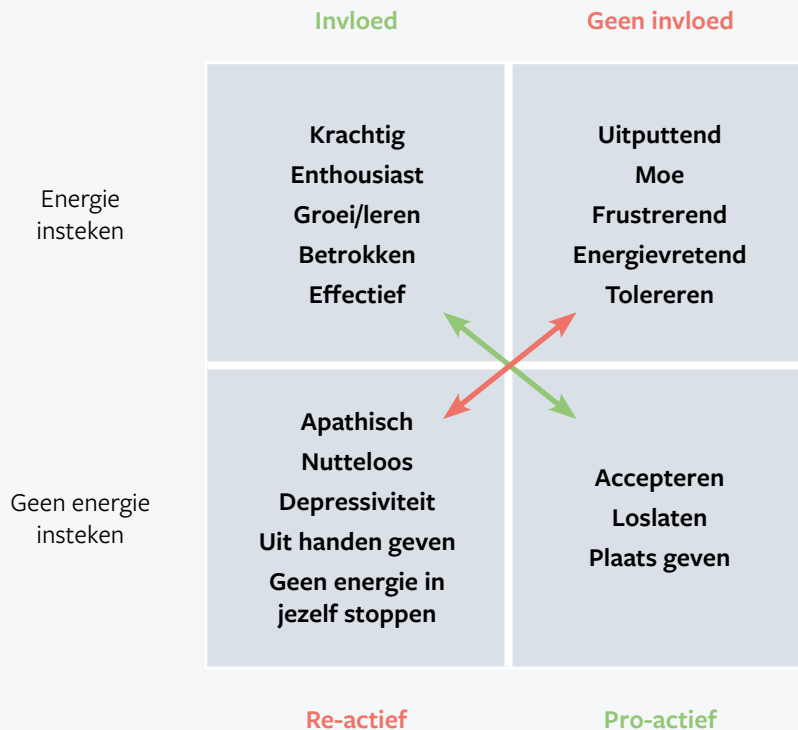


? **Stel jezelf steeds de vraag, wanneer je dingen doet of wanneer jij je ergens aan irriteert: Heb ik hier invloed op?**

Als het antwoord **JA** is, dan is het waardevol om je aandacht daarop te richten. Dan voel je eigenaarschap. Binnen de cirkel van invloed maak je met jouw gedrag echt een verschil om zaken positief te veranderen. Als het antwoord **NEE** is, accepteer dan dat je ergens geen invloed op hebt en laat dit los.

De binnenste cirkel van verantwoordelijkheid laat je nog een extra keer nadenken en geeft je **rust, vrijheid en ademruimte**. Immers: met alles waar je invloed op hebt hoeft je niet daadwerkelijk iets te doen.

Hoe meer je je aandacht richt op zaken waar je je betrokken bij voelt, maar waar je niets aan kunt doen, hoe kleiner je cirkel van invloed wordt. Omdat je energie weglekt. Conclusie: steek vooral energie in dingen waar je invloed op hebt. Zo blijf je in de energielijn en voel je kracht, enthousiasme en betrokkenheid.

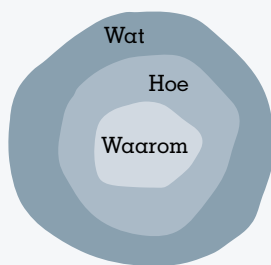


Een schema waarin energie versus invloed samenkomen. (Opgehaald van [www.edithhelwegen.nl](http://www.edithhelwegen.nl)).

Mensen hebben behoefte aan zingeving. Zingeving verwijst naar de diepere lagen van ons bestaan, het hogere doel waarvoor we willen leven en handelen. Het is de motor die ons stuurt, richting geeft en ons handelen als waardevol en betekenisvol doet ervaren. In §1.2 geef ik aan dat ik graag vanuit het waarom werk met behulp van de gouden cirkel van Simon Sinek. Het creëert betrokkenheid, omdat de antwoorden op de vragen zorgen voor echte bezieling bij mezelf én bij de ander. Wellicht kan deze cirkel jou ook helpen bewuster stil te staan bij *waarom* je doet wat je doet.

### Jouw waarom is bijvoorbeeld:

- de reden waarom je elke ochtend met energie je bed uitspringt;
- dat wat zorgt voor meer plezier in wat je doet;
- de kern van waaruit je wilt werken: je geluiskompas. Het maakt het nemen van beslissingen gemakkelijker.



De cirkel kun je gebruiken als je het gevoel hebt iets te **moeten** op je werk. Bijvoorbeeld van de zorgverzekeraar. Of een opdracht vanuit de organisatie. Soms zijn de hoeveelheid eisen, opdrachten en berichten gericht aan jou en je collega's náást jullie dagelijks werk niet gering. *'Het voelt alsof er zoveel moet. Ik mis de tijd dat ik zinvol bezig ben en er écht voor de cliënt kan zijn'* is een veelgehoorde opmerking van zorgprofessionals. De gouden cirkel van Simon Sinek helpt om perspectief te creëren als je het even niet meer weet.

### AAN DE SLAG!

Het gebeurt wel eens in grotere organisaties, dat vooral wordt gecommuniceerd over wat er moet gebeuren. Bij langdurige projecten geeft dat niet veel energie mee aan de personen die het daadwerkelijk moeten implementeren en gebruiken. Wat helpt is het waarom dan scherp te krijgen of te houden.

- Probeer om te denken: Waarom zou het moeten? Wat is de reden of het belang van die ander? Is er een uiteindelijk belang voor de cliënt? Gaat er betere zorg komen? Komt er een betere financiering uit voort? Wordt het werkgeluk vergroot? Weten waarom je doet wat je doet, leidt tot een gevoel van zingeving en meer betrokkenheid. Het geeft meer energie dan vraagtekens.
- Als het onduidelijk is waarom iets moet, ga dan niet morren en klagen bij het koffiezetapparaat. Maar vraag eens na bij de afzender: wat zit er achter al deze opdrachten en eisen?
- Misschien kan je zo van *moeten* een *willen* maken!
- Als iets voor jou als *moeten* voelt, maar je ziet de ogen van je collega sprankelen: die wil het! Die gelooft er in! Vraag eens waar hij of zij enthousiast van wordt. Kijk dus om je heen wie ergens energie van krijgt. Zo blijf je zelf in je energie, en je collega's ook!

▶ **JOUW EIGEN HANDREIKINGEN VOOR MEER AUTONOMIE**

Vul hier de handreikingen in die jou helpen. Schrijven, tekenen, doodlen. Alles mag!

A large, empty white rectangular area intended for drawing or writing, occupying most of the page below the text.

### 3.5 PLEZIER!

Plezier is een prettig gevoel van blijheid en vrolijkheid. Samen plezier maken op het werk relativeert veel van wat je meemaakt in je dagelijkse werk. Plezier lijkt geen ‘extraatje’ maar is een krachtige drijfveer (*Ben Tiggelaar: post op LinkedIn (2022)*). Vooral als het gaat over plezier halen uit de inhoud van je werk. Dat je de meeste taken die je doet niet alleen belangrijk vindt, maar vooral leuk vindt om te doen. Daarnaast kan je met een goede grap samen stoom afblazen als er hard gewerkt is en de werkdruk oploopt. Het is een mooi en verbindend alternatief voor klagen (*Wolff & Van der Meulen, 2020*). Echt werkplezier gaat over vaker positieve gevoelens ervaren dan negatieve tijdens je werkdagen. Teveel ontevreden gevoelens gedurende je werkdagen zijn niet verenigbaar met een gelukkig werklevens (*De Prins, 2021*).

#### **Een relatie tussen werkgeluk en plezier is:**

Werkgeluk en werkplezier worden nog wel eens in één adem genoemd. Maar werkplezier is een onderdeel van werkgeluk.

werkgeluk = werktevredenheid + werkplezier + je actief betrokken voelen bij je baan + daar betekenis in vinden. (*Dajo de Prins, 2021*)

Uit onderzoek blijkt dat mensen die tijdens een werkdag positieve gevoelens ervaren efficiënter en creatiever werken. Ze zijn wendbaarder en zullen de werkplek niet snel verlaten. Plezier ervaren in je werk maakt ook dat je beter leert, beter samenwerkt en letterlijk je blik verruimt. Het omgekeerde speelt ook: te veel negatieve emoties zorgen ervoor dat je naar binnen keert en minder openstaat voor verbeteringsuggesties van anderen om samen te werken (*Wolff & Van der Meulen, 2020*).



Het blijkt dat de mate waarin we positieve gevoelens beleven op het werk sterk afhangt van onze relatie met andere mensen en dan vooral de kwaliteit van deze relaties. Als je vriendelijke relaties hebt op je werk, is er meer ruimte voor plezier, ongedwongen samenzijn en ontspanning. Dajo de Prins (*2021*) noemt een cultuur van vriendelijkheid als belangrijke voorwaarde voor plezier. Hij doelt daarmee op de kwaliteit van doodgewone contacten die we hebben op een werkdag. Als je op het werk vooral contact hebt met vriendelijke mensen voel je je beter dan met gehaaste collega's die gestrest zijn en nors.



Hieronder een paar vragen als uitnodiging om na te denken over het plezier dat jij ervaart in je werktaken en in de samenwerking met je collega's.

- »→ In hoeverre geef je zelf het goede voorbeeld als het gaat over plezier maken?
- »→ Gebeuren er bij jullie regelmatig onverwachte dingen waarover je samen kunt lachen?
- »→ Voel je ruimte om (samen) te lachen?
- »→ Vieren jullie genoeg op het werk? Niet alleen resultaten maar ook verjaardagen en mooie ervaringen?

Of je meer aandacht wilt geven aan plezier op je werk, dat weet alleen jij. Maak de volgende zin af en schrijf alles op wat je te binnen schiet.



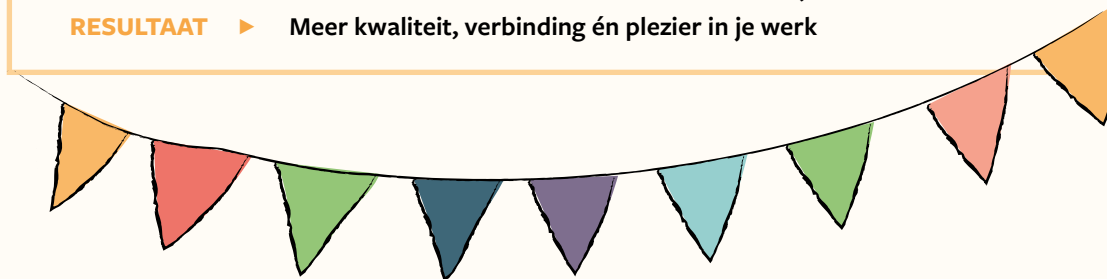
**Plezier is wel/geen thema waar ik meer aandacht aan wil geven zodat ik meer werkgeluk  
ervaar, omdat...**

# Handreikingen voor méér

## PLEZIER!

Hieronder vind je zes handreikingen die bijdragen aan méér plezier. Bepaal of er één bij zit die bij jou en je huidige werksituatie past. Op de volgende pagina's lees je per handreiking een toelichting over *hoe dan*.

- |                  |  |
|------------------|--|
| <b>WENS</b>      | ▶ Leren focussen, bewuster en vaker vieren van je werk |
| <b>RESULTAAT</b> | ▶ Meer kwaliteit, verbinding én plezier in je werk     |



- ▶ Bewuster en vaker vieren van je werk
- ▶ Gebruik de PDCA+ cirkel
- ▶ Richt je persoonlijke aandacht en focus
- ▶ Geef elkaar effectieve complimenten en spreek je waardering uit
- ▶ Maak met 'teamcrafting' optimaal gebruik van elkaars krachten
- ▶ Wakker het creatieve vuur in jezelf aan

Vieren maakt ons leven rijk en zinvol als we bewust de kleine en grote momenten vastpakken en ze persoonlijk betekenis geven. Onze levenslust laten sprankelen en zo intens vieren dat het ons inspiratie geeft voor volgende stappen" (Teunis, 2008)

Dit las ik in het boek Vier je leven van Anne Teunis uit 2008. Al lezend leek er een warme deken over dit boek heen te vallen. Bij het vieren ligt wat mij betreft een belangrijke stap voor meer werkgeluk in de zorg. Bij vieren komen onze diepere emoties kijken:

- »» Dit is belangrijk!
- »» Dit hebben we samen voor elkaar gekregen!
- »» Hier kunnen we samen trots op zijn!

Werken in de zorg betekent dat je tijdens een werkdag veel geeft aan de ander. Bij het samen vieren van behaalde resultaten ontvang jij zelf een stukje. In de waan van de dag ben je vaak continue bezig. Bezig met vooral doen. We werken in een 'Plan -Do- Check -Act' cirkel (van *William Edwards Deming*) van starten, doorpakken, tegenslagen incasseren en einddoelen behalen. Terwijl:

**Even stilstaan.**

**Betekent groeien.**

**&**

**Hoe beter je samen viert, hoe effectiever je wordt.**

Eigenlijk komen met het vieren verschillende delen van dit boek bij elkaar. Door je successen te vieren deel je jouw (kern)waarden. Je laat zien wat voor jou of jullie belangrijk is. Daarmee maak je verbinding met jezelf en met de mensen om je heen. Vieren zorgt voor een voldaan gevoel: erkenning voor wat je bereikt hebt vervult je met trots. En je voelt je vitaler, doordat iets wat in je hoofd zit, waar je aan werkt, ook echt afgesloten wordt. Er ontstaat energie in je lijf (*Teunis, 2018*).

- »» Dus meer vieren is een mooi doel! Hoe? Gewoon doen.

Op de volgende pagina een aantal mogelijkheden.

## AAN DE SLAG!

- Zet je eigen mijlpalen en die van je team om in resultaatbeelden (pagina 52). Hoe duidelijker het is wat je bereiken wilt, hoe beter je weet wanneer er een viermoment is.
- Soms heb je (samen) keihard gewerkt en is er resultaat. Maar niet het gewenste resultaat. Vier dat ook. En bespreek tijdens dat moment met elkaar hoe het proces verlopen is en wat jullie ervan leren.
- Plan per kwartaal een 'borrel moment'- laat ieder teamlid van te voren zelf nadenken over behaalde resultaten en successen. Ook de teamleider geeft input vanuit de jaarplan-route. Dat wordt samen gedeeld en collega's die op die dag niet werken kunnen misschien met de laptop via Teams aansluiten en mee proosten (heb samen niet de verwachting dat ieder daar zijn of haar vrije dag voor opgeeft, maar geef elkaar de mogelijkheid om op deze manier toch aan te sluiten).
- Deel belangrijke resultaten met andere teams en organisaties- wees trots op jullie resultaat!
- Een feestbudget binnen teams beleggen bij iedere afzonderlijke medewerker. Soms is 'succes' persoonlijk en voel je op eigen wijze de behoefte om het spontaan te delen en te uiten. Met zo'n budget krijg je daar ieder jaar de kans toe.
- Kleine attenties door het jaar heen: een spontaan kaartje voor je collega met een tekst vanuit je hart, een afdelingsslinger die je snel over de computer(s) kunt hangen of over de lamp in de gezamenlijke ruimte. Het is vaak een trigger voor een gesprek: wat is er te vieren?
- Maak een 'vier' muur of een 'trots op' prikbord. Ik heb hem al bij veel organisaties mogen zien. Een muur of een groot prikbord waarop foto's, bedankkaarten van cliënten, persoonlijke verhalen en complimenten te lezen zijn. Van het afgelopen jaar. Als ieder teamlid er eenvoudig zelf iets op kan hangen, maak je het laagdrempelig en toegankelijk.

### Hierbij zijn drie tips belangrijk:

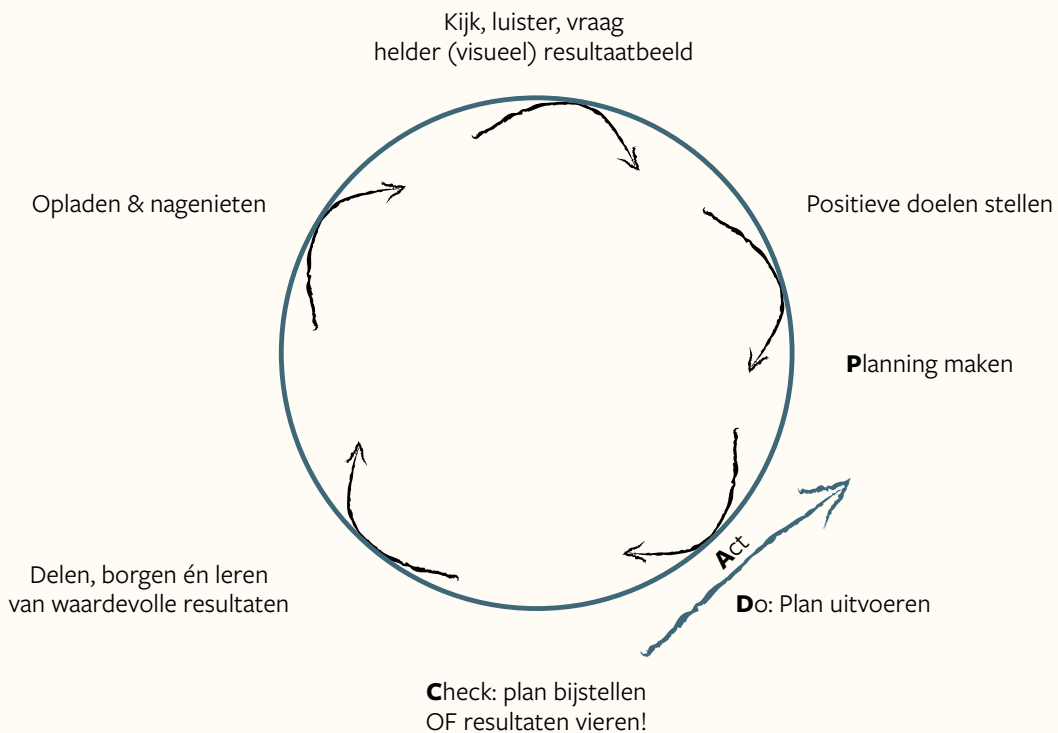
- TIP**
- Hang het op een goed zichtbare plek, waar je regelmatig even langsloopt.
  - Koppel het aan de resultaatbeelden: als het resultaat behaald is, kan deze direct over naar de 'vier' muur.
  - Laat de persoonlijke memo's niet eeuwig hangen: ook nieuwe collega's willen betrokken zijn en behaalde resultaten van 10 jaar geleden voelen niet meer als vieren.

## ► GEBRUIK DE PDCA+ CIRKEL

Bij veel (zorg)organisaties wordt de PDCA-cyclus van Deming gebruikt om cyclisch te werken aan kwaliteit. Als je zelf eigenaarschap neemt over een of meerdere teamdoelen kan deze cirkel je helpen.

- PLAN** ontwerp een plan
- DO** voer het plan uit
- CHECK** vraag jezelf af of het plan wordt uitgevoerd zoals bedacht en of de vastgestelde doelen behaald zijn.
- ACT** benoem acties vanuit de antwoorden bij CHECK om waar nodig je plan bij te stellen.

Te vaak blijkt in teams de stap van ‘check’ en ‘act’ een lastige. We plannen graag. We gaan graag over tot actie. Maar daarna ontbreekt de stap van stilstaan en bijsturen nog al eens. En ondertussen starten nieuwe plannen alweer op (Veeger, 2021). Om heel eerlijk te zijn mis ik bij de PDCA- cyclus de juist zo cruciale momenten die je ertoe aanzetten om stil te staan en te vieren. Daarom is in onderstaande afbeelding een PDCA+ cyclus zichtbaar. Gewoon alleen voor dit boek, zodat je de elementen die horen bij werken aan werkgeluk ook visueel in beeld hebt.



## AAN DE SLAG!

Hieronder worden de verschillende stappen van deze PDCA+-cirkel kort toegelicht.

### STAP 1

**Kijk, luister, vraag en kom tot een helder resultaatbeeld. Zie paragraaf 3.2 op pagina 52.**

Bij de gemiddelde teamvergadering komt niet iedereen aan het woord. De één pakt het woord, de ander luistert graag of durft zijn of haar mening niet te benoemen. Tijdens zo'n vergadering worden wel vaak knopen doorgemaakt en activiteiten en rollen toebedeeld. Vanuit loyaliteit wordt ook regelmatig direct 'ja' gezegd. Voordat je 'ja!' zegt tegen een activiteit of voordat je een plan maakt, is het noodzakelijk dat je echt weet wat er gevraagd wordt. Onderstaande vragen helpen je hier zicht op te krijgen.

- »»» Wat moet er bereikt worden?
- »»» Zien we dit allemaal zo?
- »»» Is het urgent?
- »»» Wanneer moet het gereed zijn?
- »»» Welk budget is te besteden?
- »»» Krijg je er voldoende ruimte (uren) voor?
- »»» Past de activiteit echt bij jou: voel je energie stromen?

Werk toe naar een resultaatbeeld door te observeren, te luisteren en aanvullende vragen te stellen. Hier even de tijd voor nemen is essentieel om goede resultaten te gaan bereiken!

### STAP 2

**Positieve doelen stellen. Zie pagina 106 van WOOP-plan doelen.**

Door de doelen zo te formuleren over wat je wilt bereiken, verbind je je met de energie van de situatie waar je naartoe wilt. Mensen helpen ook eerder als het gaat om een positief doel.

### STAP 3

**Planning maken.**

Hierdoor krijg je overzicht. Het geeft rust in je hoofd. Ook helpt het om met elkaar geen dubbele activiteiten uit te voeren. Het geeft richting.

## STAP 4

### Plan uitvoeren.

Energie erin steken en aan de slag!

## STAP 5

### Check: plan bijstellen.

Dit kan een tussentijdse evaluatie zijn, als het om doelen gaat die verder in de toekomst liggen. Soms is de route die gekozen is toch niet ideaal. Dan kan je met elkaar het plan bijstellen en met de nieuwe acties verder gaan. OF jullie zijn al tevreden met het resultaat en gaan het vieren. Pak dit moment en jaag niet direct door naar een volgend project. Neem de tijd om de energie die erin gestoken is ook weer te ontvangen. Emoties die hier spelen zijn: trots, dankbaarheid en saamhorigheid. Gezamenlijke resultaten laten ook goed zien waar jullie kracht ligt.

## STAP 6

**Delen en leren van waardevolle resultaten.** Deel belangrijke resultaten met andere teams en organisaties. Wees trots op jullie resultaat! Dat kan bijvoorbeeld via social media, maar je kunt ook een ‘meeting’ organiseren en daar collega’s van andere teams bij uitnodigen. Of samenwerkingspartners uit de regio voor wie dit resultaat ook interessant is. Een nieuwsbrief of intra/ internet-pagina heeft ook een mooi bereik.

## STAP 7

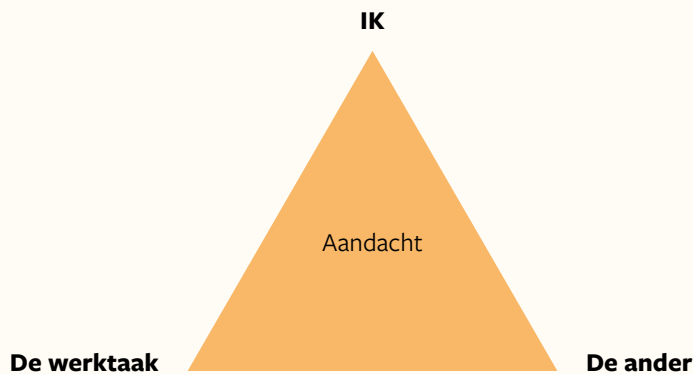
**Opladen en nagenieten.** Een bewust moment pakken om iets af te sluiten. Om energie bij te tanken. Genieten! En van daaruit weer opladen voor nieuwe activiteiten.

## ► RICHT JE PERSOONLIJKE AANDACHT EN FOCUS

Aandacht voor de taak, voor de ander en voor jezelf. Deze vaardigheid wordt steeds belangrijker in onze samenleving waar zoveel dingen ons afleiden, waardoor we onze aandacht snel verliezen. De definitie van aandacht die ik hier hanteer is: *De handeling van het concentreren van je interesse of activiteit op iets of iemand, door te kiezen om deze en geen andere handeling uit te voeren.*

Je kiest dus bewust voor een bepaalde handeling op dat moment, om echt te kunnen focussen op die iets of iemand” ([www.snellezen.com](http://www.snellezen.com)). Focus is het vermogen om je aandacht te richten. Het is een middel om dicht bij jezelf te blijven en je doelen te bereiken.

Aandacht verbindt ons met wat we doen. Het is een kwaliteit die we zelf beheersen. Aandacht geven richt zich op onze energie, op de taak die we moeten doen en de mensen met wie we samenwerken. Zie op de volgende pagina de gouden driehoek (*Teunis, 2008*) voor de visualisatie hiervan.



Het *IK* voedt zichzelf met het plezier en de voldoening die ontstaat als we met aandacht ons werk doen. Er ontstaat ruimte om trots te zijn op wat we bereiken. De taak, ons werk, wordt verrijkt met kwaliteit. We hebben oog voor details en houden overzicht om te zien waar onze prioriteiten moeten liggen. Derde poot van de driehoek is de ander. Onze collega of ons team. Met hen werken we samen, scoren we successen, maken we fouten, krabbelen we op en gaan we door. Aan hen geven we soms te weinig aandacht. Want de taak waar we voor staan moet eerst af. Als er iets is waar we chronisch tekort aan hebben is dat aandacht. HOE wel?

### AAN DE SLAG!

Gerichte aandacht geven is aan te leren. Probeer uit hoe dat voor jou werkt. Het fijne is dat het altijd kan en op ieder moment. Je kunt er NU dus mee beginnen.

- Neem jezelf voor om je onverdeelde aandacht te geven aan het eerstvolgende dat je gaat doen.
- Registreer bij jezelf of het je lukt. Dwaal je af of voel je juist dat je het prettig vindt?
- Probeer om iedere dag drie dingen met gerichte aandacht uit te voeren. Hoe voelt dat voor jou?
- Bijvoorbeeld een vergadering: Hoe ga jij daar naartoe? Rennend? Gehaast? Of gun jij jezelf de tijd om je goed voor te bereiden en even stil te staan bij wat je wilt inbrengen en wilt ophalen?
- Wijd je eens een half uur alleen aan de taak: beantwoorden van e-mails. Doe de deur dicht en zet je telefoon uit. Wat ervaar je als je slechts één taak met al je aandacht uitvoert? Zie ook de handreiking 'Creëer Flow' op pagina 60).



## ▶ GEEF ELKAAR EFFECTIEVE COMPLIMENTEN EN SPREEK JE WAARDERING UIT

Aan een volle congreszaal met zorgprofessionals vroeg men waar ze behoefte aan hebben op hun werk. Met grote letters verscheen het resultaat op het scherm:

### ⋮ Waardering. Gezien worden!

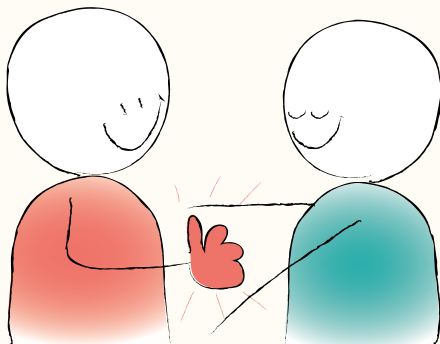
Van waardering en erkenning krijgt iedereen een fijn gevoel. En toch doen we het best weinig. Iets of iemand waarderen. Bijvoorbeeld met een welgemeend compliment. Iemand ziet je positieve eigenschappen of de manier waarop je in een situatie handelt, waardeert dit en neem de moeite om dit aan jou terug te geven. Hij of zij geeft aan: ik zie je, ik zie wat je doet en daar ben ik heel blij mee!

Complimenten hebben een bijna magisch effect op zowel de gever als de ontvanger. Ze verbeteren de sfeer, creëren positieve energie en zorgen dat mensen elkaar aardig vinden. Je wordt er dus gelukkiger van. Meer complimenten geven is dus een goede nieuwe gewoonte.

Maar het ene compliment is het andere niet. Oppervlakkige complimenten hebben weinig impact omdat ze eigenlijk op iedereen toepasbaar zijn. Bijvoorbeeld: *'Ik ben blij dat je die taak hebt opgepakt'* of *'aardig van je dat je meedenkt'*. Een effectief compliment heeft wel impact op de ontvanger, omdat deze specifiek voor die ene persoon bedoeld is. Je benoemt daarbij ook wat het gedrag van iemand voor jou heeft betekent:

*'Ik vind je echt een fijne collega. Met jouw humor laat je het hele team lachen en dat maakt onze soms heftige werkdagen luchtiger.'*

*'Wat ben jij een inspirerend persoon. Je geeft mij ontzettend veel nieuwe inzichten waar ik iets mee kan.'*



**Hoe bewust deel jij complimenten uit?**  
**Zijn ze oppervlakkig of effectief?**  
**Hoe gemakkelijk neem jij complimenten in ontvangst?**

## AAN DE SLAG!

Om een effectief compliment te geven en dus iets aardigs over de ander te zeggen, moet je het eerst opmerken. Je voornemen om meer complimenten te geven, maakt dat je dit als vanzelf meer gaat doen. Probeer het eens en observeer. Wat is er leuk aan de mensen om je heen? Wat doen ze goed? Wat betekenen ze voor jou?

Persoonlijk houd ik ervan als complimenten spontaan opborrelen. Maar als je het lastig vindt om een compliment te geven, volgen hieronder enkele tips die je helpen een effectief compliment te maken. Zo'n compliment waardoor er echt een glimlach op het gezicht van de ander verschijnt.

### Vier tips om complimenten te geven die een glimlach tevoorschijn toveren!

- TIP**
- Maak het zo persoonlijk en concreet mogelijk. Benoem bijvoorbeeld wat je collega goed gedaan heeft en waarom je dat zo waardeert of bewondert.
  - Wees eerlijk. Vertel niet wat je denkt dat iemand wil horen, maar zeg wat je echt speciaal aan iemand vindt. Spreek uit wat het voor jou betekent.
  - Ga bij jezelf na welke waarden jij erop na houdt. Waarderen wordt pas echt oprecht wanneer het aansluit op je eigen normen en waarden.
  - Spreek soms ook waardering uit in het bijzijn van anderen. Schat wel van te voren in of de ander dit op prijs stelt.

Voor deze handreiking heb ik me laten inspireren door [www.studiostapelgoed.nl](http://www.studiostapelgoed.nl), [www.nu.nl](http://www.nu.nl), [www.floorzorgt.nl](http://www.floorzorgt.nl) en [www.jobeducation.nl](http://www.jobeducation.nl).

## ▶ MAAK MET 'TEAMCRAFTING' OPTIMAAL GEBRUIK VAN ELKAARS KRACHTEN

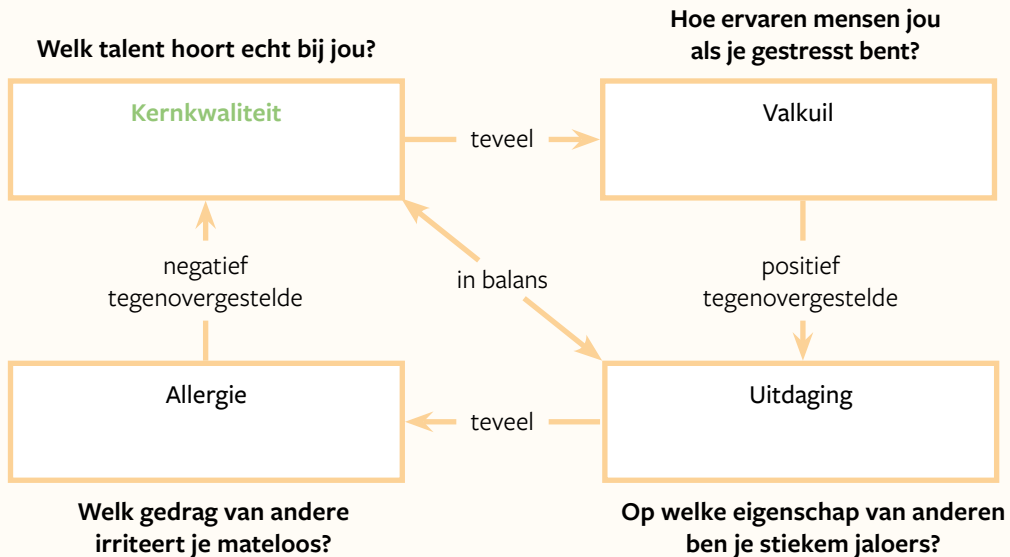
'Jobcraften' is een methode waarbij je kleine wijzigingen in je baan aanbrengt, die ervoor zorgen dat het werk jou meer energie geeft of in ieder geval minder energie aan je onttrekt. 'Teamcraften' is een gezamenlijke afstemming, omdat je ervoor kiest om met kleine oplossingen het **werk voor iedereen leuker te maken**. Je gaat in gesprek met elkaar en stemt taken en relaties beter af, door rekening te houden met het doel van jullie team, de aanwezige talenten, de competenties, een ieders motivatie en de beschikbare middelen.

Om goed te kunnen 'craften' is het handig dat je inzicht hebt in je kernkwaliteiten. Kernkwaliteiten zijn jouw kerneigenschappen, jouw talenten. Ze horen bij jouw unieke IK en zijn daarmee meer nature (aangeboren) dan *nurture* (beïnvloed door omgevingsfactoren). In dit boek op pagina 59 heb je al stil kunnen staan bij deze talenten van jou. Met het kernkwadrant, bedacht door van Daniel Ofman in 2020, breng je logica aan in deze talenten en bijbehorende valkuilen, uitdagingen en allergieën.

## AAN DE SLAG!

### STAP 1

Google 'jouw kernkwaliteit' + 'jouw talent' en er komt vast een kernkwadrantenlijst naar voren, waarin je de valkuilen, uitdagingen en allergieën bij jouw talent kunt vinden. Neem het uiteraard niet klakkeloos over, maar denk en voel even of je dit in je dagelijks werk herkent.



### STAP 2

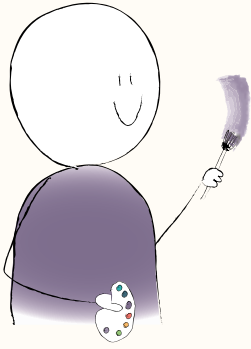
Maak bijvoorbeeld een visuele taakanalyse van werkzaamheden in je team die niet direct cliënt-gebonden zijn.

### STAP 3

Breng in beeld welke taken of onderdelen van je werk je onderling kunt uitwisselen en probeer dat eens. Ga eens een dagje in de schoenen van je collega staan.

## ► WAKKER HET CREATIEVE VUUR IN JEZELF AAN

Creativiteit heeft alles te maken met het vertrouwen dat jij je dromen waar kunt maken. Het gaat over lef hebben om het spoor te volgen dat bij je opkomt, bijvoorbeeld om te willen werken aan werkgeluk. Nieuwe toekomstën verbeelden: je vermogen om te dromen is fantastisch. Het stelt je in staat om voorbij de werkelijkheid en waarheid van vandaag te kijken. Het is dus een sleutel naar persoonlijke vrijheid, omdat je nieuwe ideeën en oplossingen bedenkt die origineel en bruikbaar zijn.



Creativiteit houdt in dat je kijkt vanuit nieuwsgierigheid. Je neemt zonder oordeel waar en durft vragen te stellen: is dit zo? waaróm is dit zo? kan het niet anders? zie ik het wel goed of kan ik het ook vanuit een ander perspectief bekijken, wat gebeurt er dan?

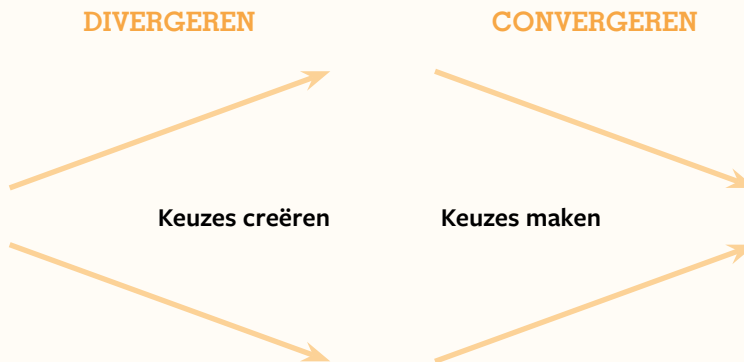
Creativiteit is er, bij iedereen. Het is een vaardigheid en zeker aan te leren en te ontwikkelen. Om creativiteit extra ruimte te geven oefen je steeds om buiten de gebaande te denken.

### DIVERGEREN

Je begint met *divergeren*: de fase dat je vanuit een vraagstuk zoveel mogelijk oplossingen en ideeën aanreikt. Je gaat op zoek naar veel mogelijkheden. Alles kan en mag in deze fase, kwantiteit is hier leidend. Divergent staat voor variatie: uitstel van oordeel, fantasierijk, onlogisch.

### CONVERGEREN

In de volgende fase maak je keuzes waar je in gelooft: *convergeren*. Convergent denken gaat over waarde: doelgericht, kritisch en logisch.



Tenslotte neem je een besluit en dat is een van de sterkste creatieve krachten die er zijn. Het betekent eigenaarschap nemen. Het schept ruimte om te bepalen om iets te doen of juist te laten. Verander je van mening? Dan kies je een andere richting.

## AAN DE SLAG!

Er zijn een paar creatieve basisvaardigheden die je nodig hebt:

- **Creatief waarnemen is patronen leren kennen** in je eigen waarneming en in die van anderen en daarvan los te komen. Dit heb je nodig: negeer de status quo, vergeet het verleden, focus je niet op hoe anderen het doen en stel gangbare praktijken ter discussie.
- **Je oordeel uitstellen:** in het begin zijn alle ideeën welkom! Elke vorm van (zelf) kritiek werkt verlamdend op het patroon doorbrekend denken. Stel je oordeel dus uit.
- **Flexibel associëren:** divergeren/ associëren/ verbeeldingskracht ontwikkelen.

Probeer het eens en denk aan dingen die je minder leuk vindt op je werk. Bijvoorbeeld vergaderen, e-mails beantwoorden, administratie verwerken in het systeem.



**Stel dat je alles mag als het maar leuk is, wat zou je dan adviseren?**

Voor deze handreiking heb ik me laten inspireren door *Gelukzusters, 2019/ Naber, 2021/ Teunis, 2008*.

► **JOUW EIGEN HANDREIKINGEN VOOR MEER PLEZIER!**

Vul hier de handreikingen in die jou helpen. Schrijven, tekenen, doodlen. Alles mag!

A large, empty white rectangular area intended for drawing or writing, occupying most of the page below the instruction text.

# PLANNING



Van jouw innerlijke  
kompas tot actie...

Je weet wat je nodig hebt om gelukkig(er) te werken. Waar je meer aandacht aan wilt geven.

De WOOP-methodiek die in dit hoofdstuk aan bod komt helpt je jouw indirecte werkgelukdoelen helder te formuleren en je persoonlijke actieplan te ontwerpen.

## 4.

# Maak je eigen WOOP-plan

⋮ ... en WOOP jezelf naar meer werkgeluk!

Met de WOOP-methode combineer je jouw droom met de werkelijkheid, zodat je jouw motivatie en gedrag in de juiste richting stuurt (Steenhuis & Overtoom, 2021). Het wordt ook wel een mentale strategie genoemd, wetenschappelijk bekend als ‘*mental contrasting with implementation intentions*’.

**Het is een 4-stappen methode waarbij iedere letter voor één stap staat:**

**WENS - OPBRENGST - OBSTAKELS - PLAN**

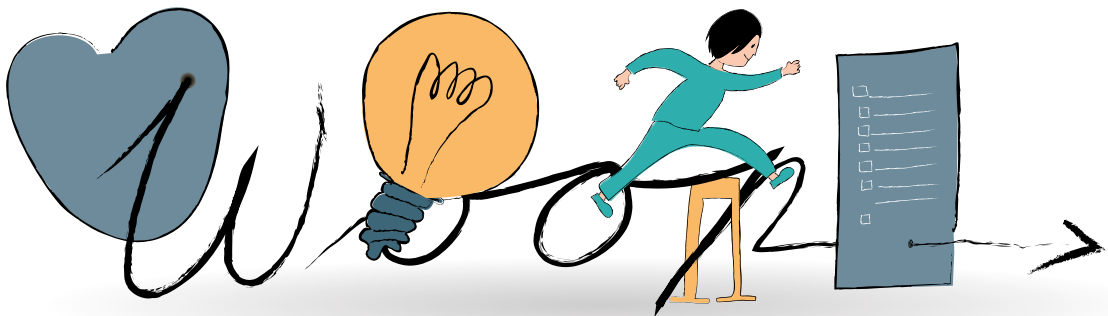
De WOOP-methode is vooral effectief voor korte termijn doelen en daardoor juist geweldig om toe te passen voor het werken aan werkgeluk. Kleine haalbare doelen stellen helpt jou om te blijven werken aan werkgeluk. Regelmatig een doel behalen maakt dat gelukshormonen (dopamine in dit geval) door je lijf blijven stromen. Dit fijne gevoel ervaren maakt het makkelijker voor jou om door te zetten op die momenten dat je het als moeilijk ervaart.

Het plan heb je in een paar minuten af en is te wijzigen als de door jou bedachte strategie voor het behalen van die stappen niet lijkt te werken. Geen enkel plan is in beton gegoten. Het werken aan het plan laat je juist plezier beleven en groeien.





Tussen voornemens en de daadwerkelijke uitvoering van die voornemens zit bij veel mensen een kloof: ja zeggen en toch nee doen. Hoe is dat voor jou?



In de afbeelding hieronder zie je een overzicht van de WOOP-stappen; Wens, Opbrengst, Obstakels, Plan. Als je verder leest vind je per stap een toelichting in de paragrafen 4.1 tot 4.4.

#### **WENS**

Wat wil je veranderen ten opzichte van je werk om meer werkgeluk te ervaren?

- ▶ **Doel**
- ▶ **Gedragdoel(en)**

#### **OPBRENGST**

Wat is het resultaat als je wens vervuld is? Zie dit duidelijk voor je! Hoe voel je je dan? Visualiseer en beschrijf dit zo concreet en specifiek mogelijk.

- ▶ **Visualisatie**
- ▶ **En zo voel ik me dan...**

#### **OBSTAKELS**

Welke obstakels verwacht je tegen te komen? Van buitenaf, maar ook vanuit jezelf? (Schrijf, teken, visualiseer...)

#### **PLAN**

Als je een obstakel tegenkomt, welk gedrag helpt dan om over deze hindernis heen te komen?

- ▶ **Als... dan doe ik dit....**

## 4.1 FORMULEER JE WENS CONCREET

In de eerste hoofdstukken van dit boek heb je na kunnen denken over je innerlijke kompas en levensmissie. Je hebt ontdekt waar je meer aandacht aan wilt geven om gelukkiger te werken. Bewust je doelen opstellen maakt dat je lekker bezig bent met dingen die goed bij jou passen. Je ontwikkelt jezelf in een richting die bij jou past. Een doel wijst je de weg, stimuleert acties en helpt vooruitgang zichtbaar te maken.

### WENS

Wat wil je veranderen ten opzichte van je werk om meer werkgeluk te ervaren?

► Doel

► Gedragsdoel(en)

### DOEL FORMULEREN: EEN KUNST OP ZICH

Concentreer je een paar minuten volledig op deze wens en omschrijf één of meer passende doelen zo concreet mogelijk. Het mag een tikkeltje uitdagend zijn en binnen plusminus vier weken te realiseren zijn. Een simpel voorbeeld als ‘meer ontspannen’ wordt bijvoorbeeld ‘mijn telefoon ’s avonds op mute zetten.’ Het loont om een doel zo te formuleren dat je er bij het opschrijven al blij van wordt.

*Een verloskundige had zichzelf ten doel gesteld meer te willen bewegen: terwijl ze eigenlijk niet van bewegen houdt. Het ‘meer bewegen’ gaf haar geen energie: het voelde vooral als een ‘moeten’. Vanuit een Positief Gezond gesprek kwam naar voren dat ze erg graag in de natuur is. Bij het water met een mooi meer in de buurt. Dan komt ze tot rust.*

*Wat als ze haar doel zo formuleert: ‘Ik wil drie keer per week de natuur in, naar het meer.’ Dan is bewegen slechts de actie (ze moet er sowieso op de fiets naartoe). Dit doel is nu zo geformuleerd dat het haar energie geeft!*

**TIP** Betekenisvolle doelen die verder gaan dan puur eigenbelang, maken gelukkiger. Ze geven niet altijd plezier maar wel voldoening. Bij veranderingen zijn ontwikkeldoelen meestal effectiever dan doelen gericht op resultaat. Ze helpen je onder meer om fouten onderweg te ervaren als leren in plaats van als falen. Als een stap vóóruit in plaats van achteruit (*Tiggelaar, 2018*).

- bij een ontwikkeldoel zet je in op het vergroten of het ontwikkelen van nieuwe capaciteiten
- bij een prestatiedoel gaat het om laten zien van wat je kan.

## ZET JE DOELEN OM IN GEDRAG

Als je doel(en) hebt geformuleerd, herken je misschien onderstaand voorbeeld.

*“Na jullie workshop had ik een doel geformuleerd. Ik had me voorgenomen om vaker complimenten te geven aan collega’s. Maar de eerlijkheid gebiedt me te zeggen dat ik het nog geen 3 weken heb volgehouden. Zodra het weer druk werd op de afdeling, was ik het vergeten...”*

Het stellen van doelen leidt niet *automatisch* tot het veranderen van gedrag. De kans om doelen te halen is vele malen groter wanneer je het gedrag dat daarbij hoort concreet weet te vertalen (Tiggelaar, 2018). De vertaalslag van doel naar concreet gedrag is dus heel belangrijk: Hoe wil je je doelen bereiken?

**Formuleer je gedrag zo concreet, helder en specifiek mogelijk. Vragen die je helpen om tot gedragsdoelen te komen:**

- »» Wat ga ik doen?
- »» Waar ga ik dat doen?
- »» Wanneer ga ik dat doen?
- »» Met wie ga ik dat doen?

**Om te bepalen of je een doel te pakken hebt of concreet gedrag, zijn twee vragen helpend.**

- »» Kan ik er een filmpje van maken?
- »» Kan ik het hier en nu doen?

Beantwoord je beide vragen met **JA**, dan heb je concreet gedrag te pakken.

## 4.2 VISUALISEER DE OPBRENGST

### OPBRENGST

Wat is het resultaat als je wens vervuld is? Zie dit duidelijk voor je, zo levendig mogelijk!  
Hoe voel je je dan? Visualiseer en beschrijf dit zo concreet en specifiek mogelijk. Hoe ziet de gewenste uitkomst er precies uit, wat is er anders dan nu?

- ▶ **Visualisatie**
- ▶ **En zo voel ik me dan**

Positieve beelden van een mogelijke toekomst zijn zo sterk dat ze mensen doen bewegen in de richting van dat beeld en die toekomst. De verbeelde toekomst is *de motor voor verandering*. Maak je ambitie voor meer werkgeeluk helder en ‘fop’ je brein die niet zo van veranderen houdt. Dat doe je door je opbrengst te visualiseren en het echt voor je te zien. Zo prikkel je jouw hersenen om tot verandering over te gaan. Ons brein heeft namelijk de prettige eigenschap dat het geen onderscheid maakt tussen wat werkelijk om ons heen gebeurt en wat we ons verbeelden. Door goed te fantaseren, kunnen we ons brein als het ware foppen. Die fantasie moet wel levendig en overtuigend zijn (*Van der Loo & Davidson, 2019*).

Benoem je beste opbrengst en neem een paar minuten om deze opbrengst zo levendig mogelijk voor je te zien. Na deze stap weet je wat je wilt en belangrijker nog: waarom je het zo graag wilt.

### WAT DOE JE DAN ANDERS DAN NU? WAT ZOU HET BESTE, MEEST POSITIEVE RESULTAAT ZIJN?

Maak je *waarom* duidelijk voor jezelf. Wat maakt dat je hiermee aan de slag wilt? Waarom is dit belangrijk voor je? En vooral: wat brengt het je wanneer je dit *niet gaat ontwikkelen* voor jezelf?

Deze laatste vraag is heel belangrijk en maakt je gevoel sterk over waarom dit NU belangrijk voor je is. Hoe gaat mijn werk of dat van mijn collega's fijner worden als ik dit doel behaal? Levert het mij, of mijn collega's, klanten of organisatie meer op?

**TIP** Maak een afbeelding van de opbrengst van jouw wens. Zet het op je telefoon als achtergrond of print het uit en hang de afbeelding of de print met magneet op je koelkast. Zo herinner je jouw brein meerdere keren per dag aan de wens Door dit op deze manier te doen committer je je aan deze wens en houd je het resultaat voor ogen.

## 4.3 BENOEM OBSTAKELS

### OBSTAKELS

Welke obstakels verwacht je tegen te komen? Van buitenaf, maar ook vanuit jezelf?

(Schrijf, teken, visualiseer...)

Het obstakel tussen onze diepste wensen en de werkelijkheid zijn we vaak zelf. Hoe zou het zijn als we de kloof tussen onze diepste wensen aan de ene kant en de reële werkelijkheid aan de andere kant smaller maken? Geen idee waar je uitkomt, maar je gaat op avontuur! Dat is zeker.

Bij deze derde stap denk je alvast na over mogelijk moeilijke momenten en wat je gaat doen wanneer die zich voordoen. Tijdens lastige momenten zijn we als mens niet zo goed in ons nieuwe gedrag voortzetten. Oud gedrag neemt het bijna als vanzelf weer over. Vooraf bedenken wat je op dit soort momenten gaat doen is helpend op die momenten dat je hiermee te maken krijgt. Je voorkomt hiermee voor jezelf dat je in je eigen valkuil stapt.

### WAT MAAKT DAT JE HET (TOCH NIET) GAAT DOEN?

Je hebt je doelen geformuleerd en helder voor ogen wat het je oplevert. Bepaal nu alvast welke obstakels (hindernissen) je onderweg kunt tegenkomen op weg naar je doel. Het gaat zowel om je eigen innerlijke weerstanden, als om omgevingsfactoren die je mogelijk belemmeren. Wees je bewust van die weerstand en benoem deze. Dat voorkomt teleurstellingen in het proces van doel tot resultaat.

#### Wat zit er in jou dat je tegenhoudt om je wens te vervullen?

Het kan een emotie zijn, een irrationele overtuiging of een slechte gewoonte. Denk diep na – wat is het echt? Benoem jouw belangrijkste innerlijke obstakel en neem een paar minuten om dit obstakel of deze hindernis volledig voor je te zien.

Wat speelt er in je omgeving dat het behalen van je doel(en) kan voorkomen of tegenhoudt? (voorbeelden van obstakels: te moe, geen tijd, niemand om samen mee te lopen, sluitingstijden van de sportschool of de bibliotheek, beschikbare financiën...).

## 4.4 STEL JOUW ALS-DAN-PLAN OP

### PLAN

Als je een obstakel tegenkomt, welk gedrag helpt jou dan om over dit obstakel heen te stappen?

- ▶ **Als... dan doe ik dit....**
- ▶ **Als...dan doe ik dit...**

De vierde en laatste stap betreft het formuleren van ‘als-dan’ plannetjes voor jouw twee à drie grootste obstakels of hindernissen. Door deze plannen alvast te overdenken, ben je mentaal als het ware voorbereid op momenten dat het lastig wordt. Want lastig wordt het, daar kun je van op aan. Gemakkelijk te bereiken zaken, schoppen het nooit tot goede voornemens.

### WAT HEB JE NODIG OM HET TÓCH TE GAAN DOEN?

Een als-dan Plan is een afspraak met jezelf om je op een bepaalde manier te gedragen in een specifieke, uitdagende situatie die je vooraf bepaalt en opstelt. Met andere woorden; hoe je omgaat met een obstakel.

**Je zegt tegen jezelf: als onderweg naar X situatie Y gebeurt, dan doe ik Z.**

NB: Dit is veel krachtiger dan het louter formuleren van een doel: Ik wil X.

Je formuleert kort en bondig wat je voortaan gaat doen wanneer er een hindernis op je pad komt. Links van de zin staat het obstakel en rechts hoe je dit gedrag gaat omzeilen of voorkomen.

### Twee voorbeeldzinnen:

- ▶ *Als ik merk dat ik gestrest raak, dan adem ik vijf keer diep in en uit.*
- ▶ *Als ik op maandag en donderdag thuiskom na het werk, dan trek ik mijn hardloopschoenen aan die ik de vorige avond al bij de huiskamerdeur heb klaargezet (Tiggelaar, 2018).*

Dit kun je zo met meerdere situaties doen. Christel van de Ven geeft in het *Handboek Werkgeluk (2020)* aan: ‘Als je deze WOOP-techniek eenmaal onder de knie hebt, duurt het niet langer dan 5 minuten per keer. Het is een mentaal schoonmaakmiddel om de weg vrij te maken voor het bereiken van jouw doelen en wensen. Dus, heb je een goed voornemen voor meer werkgeluk? WOOP ‘m!’

# GROEI & BLOEI

---

Je hebt de moed om je eigen geluyskompas te volgen. In kleine stapjes – met vallen en opstaan – realiseer jij jouw plan.

Geluk werkt aanstekelijk. Je werkt gelukkiger door anderen erbij te betrekken; werken aan werkgeluk maakt enthousiast en dat straal je uit naar collega's.

Dit hoofdstuk geeft je inzichten over hoe je mét steun van je omgeving – structureel- kunt werken aan werkgeluk, zodat jij en je team samen floreren. Want hoewel dit boek gericht is op jouw wensen en mogelijkheden, blijft werken aan werkgeluk een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Een ondersteunende werkomgeving is essentieel en die kan je best een beetje naar je eigen hand zetten.

## 5.

# Op naar gelukkig(er) werken!

.....  
Een geweldig plan dat je niet uitvoert,  
is evenveel waard als geen plan

- Ben Tiggelaar

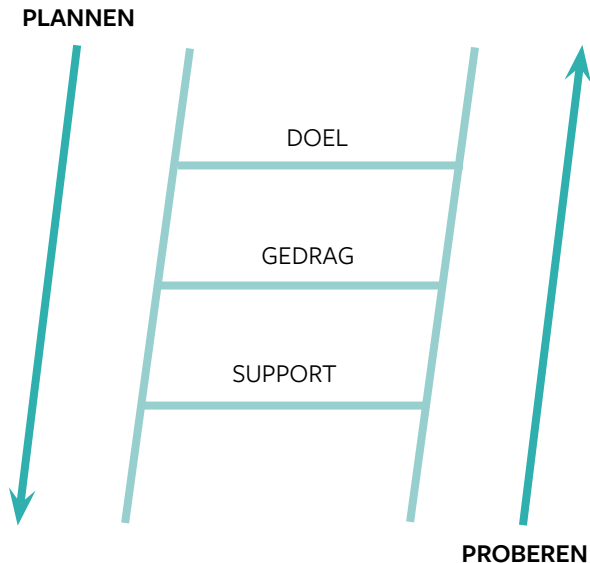
### 5.1 REGEL SUPPORT

Vanuit je WOOP-plan in actie komen. Dat is wat je wilt! Te vaak blijven mooie plannen vol verwachting op de keukentafel liggen. Zonde! Het blijft voor ons als mens ingewikkeld om opeens – zorgvuldig gepland - ander gedrag te vertonen dan je gewend bent. Of op een andere manier je aandacht te gaan richten. Zeker als de fysieke en sociale omstandigheden precies hetzelfde blijven. Ons brein houdt van gemak, oude patronen nemen de boel zonder moeite weer over. Reden genoeg dus om na te denken over welke support jij nodig hebt om je gedragsvoornemens ECHT uit te voeren. Bij 'support' hoort bijvoorbeeld emotionele steun, maatregelen, hulpmiddelen, triggers en interventies. Precies die steun die jou helpt het gewenste gedrag echt te verbinden met jouw leefwijze.

Ben Tiggelaar (2018) geeft in zijn boek *De Ladder* op een eenvoudige manier aan waarom het regelen van ondersteuning zo belangrijk is bij gedragsverandering. Hij geeft daarbij aan dat zonder support de kans van slagen nihil is. Er is zelfs sprake van de verhouding 1 : 1 : 3.

### 1 DOEL : 1 GEDRAGING : 3 SUPPORTTECHNIKEN





- DOEL** hier wil je naartoe
- GEDRAG** dit zie je daadwerkelijk veranderen
- SUPPORT** ondersteuning om je op de juiste weg te houden

Werkgeluk is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van zowel jou als de mensen om je heen. Ook de werkomgeving heeft invloed. In je eentje aan werkgeluk werken is én niet effectief én niet leuk. Jezelf monitoren op welke stappen je vooruitgang boekt is goed mogelijk, maar voor de rest heb je anderen nodig. Een voorbeeld.

*Stel: Je vitaler voelen is wat je wenst. Daarvoor heb je een ontwikkeldoel geformuleerd: duidelijker en vaker je grenzen aangeven. Zowel privé als op het werk heb je dan anderen nodig: om naar je te luisteren en om je de ruimte te geven hierin te oefenen. Het is belangrijk om samen naar manieren te kijken waarmee jouw grenzen haalbaar zijn. Je kunt het niet alleen!*



**Welk klein duwtje in de rug helpt jou op weg? Wat heb je nodig?**

Het kan zijn dat je in hoofdstuk 4 bij stap 3 en 4 van je WOOP-plan al hebt nagedacht over support. Er zijn vele supporttechnieken mogelijk. In deze paragraaf licht ik er vijf kort toe.

- **Zelfmonitoring:** houd je voortgang bij.
- **Stimulerende supporters:** bedenk wie dat voor jou kunnen zijn.
- **Durf te vragen:** check je omgeving en vaardigheden als je hulp nodig hebt.
- **Reminders in je werkomgeving:** dit doen ze voor je.
- **Nudging:** dit kunnen aanpassingen in je werkomgeving voor je doen.

### MONITOREN VAN JE EIGEN GEDRAG

Houd je eigen gedrag gedurende een bepaalde periode bij. Kijk vooral naar je inzet omdat alle veranderingen beginnen met het gedrag dat je laat zien. De resultaten komen pas later. Wanneer je direct inzet op het resultaat, raak je gefrustreerd.

Verandering heeft tijd nodig, geef dat het ook. Doe bijvoorbeeld een zelf-monitor-moment één keer per dag, op een vast moment. Houd het op papier bij of gebruik een app (via de GGD app-store zijn apps die uitgetest zijn te vinden). Beide mag ook natuurlijk. Kies wat past bij jou en wat werkt voor jou.

Een belangrijk voordeel van monitoren van je eigen gedrag: als je merkt dat je kleine stappen zet, komt er een shot dopamine vrij. Dat is één van de gelukshormonen die je stimuleren om door te gaan.

### STIMULERENDE SUPPORTERS

Stimulerende supporters zijn mensen die jouw enthousiasme delen en je ondersteuning bieden om jouw ambities om gelukkiger te werken waar te maken. Ze leven met je mee. Letterlijk en figuurlijk. Soms sluiten ze zich spontaan aan bij jouw activerings- en veranderpogingen. Alleen al iemand die aandacht heeft voor jouw intenties is heel ondersteunend.

- Stimulerende supporters kunnen herkennen en benoemen welke stappen jij vooruit zet. Hoe klein die ook zijn. Soms zien buitenstaanders de voortgang beter dan jij het zelf ziet. Denk bijvoorbeeld aan een collega die niet het hoogste woord voert tijdens vergaderingen, maar wel meer ruimte inneemt dan daarvoor.
- Stimulerende supporters geven je positieve feedback. Duidelijke terugkoppeling van wat je gedaan hebt en wat goed werkt. Ze kunnen ook complimenteuzen vragen stellen. Zoals; Hoe heb je dat voor elkaar gekregen? Dat zet je aan tot nadenken over wat je anders hebt gedaan.



**Wie kan jou ondersteunen bij het uitvoeren van je WOOP- plan?**

**Wat verwacht je van de ander? En wat kun je van hem of haar leren?**

## DURF TE VRAGEN!

Als zorgprofessional sta je graag voor anderen klaar. Je helpt de ander graag op weg. In de praktijk blijkt het juist voor zorgprofessionals lastig om anderen om hulp te vragen. Dat is jammer. Want door hulp te vragen gun je het een ander om jou te helpen. Dat levert zowel jou als de ander veel op:

- een direct geluksgevoel bij de helper;
- een boost voor de eigenwaarde en het algemeen welzijn van de helper;
- het versterkt jullie onderlinge relatie.

Hulp nodig? Vraag het! Als je bijvoorbeeld een nieuwe vaardigheid wilt aanleren zou de vraag ‘Hoe zou jij het doen?’ al positieve gevolgen opleveren. Je complimenteert je collega’s ermee en het helpt jou sneller naar jouw doel. Hulp vragen scheelt bovendien een hoop gedoe en tijd, want alles eerst zelf uitvinden kost heel veel tijd. Wanneer je gebruik maakt van de kennis en kunde van een ander ga je simpelweg sneller.

*Om hulp vragen voelt soms alsof je je kwetsbaar opstelt, terwijl je op dat moment juist sterk bent. Je neemt verantwoordelijkheid en onderneemt stappen om verder te komen, te groeien, te ontwikkelen. Dat is heel krachtig. Hulp vragen opent deuren en biedt mogelijkheden. Samen kom je verder!*

## REMINDERS IN JE WERKOMGEVING

Er zijn ook support technieken die niet afhankelijk zijn van je eigen inzet of die van anderen. Zoals veranderingen in je fysieke omgeving. Is er iets in je werkomgeving dat ervoor gaat zorgen dat je jouw voorgenomen gedrag of actie niet vergeet?

We willen iets en we kunnen het ook wel, maar vergeten het omdat onze omgeving niet is aangepast. Die blijft hetzelfde. Hoe meer reminders we in onze omgeving inbouwen hoe groter de kans van slagen. Voeg bijvoorbeeld zichtbare reminders toe aan de omgeving zoals post-its, posters een bureauklapper en symbolen. Of zorg voor duidelijke gedragsinstructies. Hang een groot prikbord aan de muur als je besluit met resultaatbeelden te gaan werken of juist een vlaggenlijn als jullie meer willen gaan vieren. Wil je vaker (samen) reflecteren? Plan dan vooraf intervisiegroep momenten vooruit. Wil je door andere teams geïnspireerd worden? Meld je dan aan bij het interne auditteam. Wil je meer contact met de cliënt? Draai je bureau een kwartslag.

## NUDGING

Wat helpt jou in je (werk)omgeving eraan herinneren dat je jouw nieuwe gewenste gedrag toepast? Als je jouw gedrag wilt veranderen, vraag je dan af of er iets te veranderen is in je directe omgeving dat helpt om het gewenste gedrag makkelijker te maken. Het anders inrichten van je werkomgeving helpt in

het veranderen van je gedrag. *Nudging* is een interventietechniek waarbij de omgeving anders wordt ingericht voor het bevorderen van gezonde of gewenste keuzes. Een duwtje in de goede richting dus. Hoe betrek je jouw omgeving bij je WOOP-plan? Dit is heerlijk persoonlijk. Gebruik vooral jouw eigen creativiteit. Hieronder staan - ter inspiratie - een paar voorbeelden over hoe je die fysieke omgeving inzet.

- Wil je meer oprecht contact? Spreek momenten met jezelf af waarin je de sociale media uitzet.
- Wil je gezonder eten samen op de kaart zetten voor meer vitaliteit? Zet een goed gevulde fruitschaal in de teamkamer en zorg voor een gezond menu tijdens de nachtdienst. Op LinkedIn zag ik onlangs een post over een ziekenhuis dat alleen maar slechte dranken en snoepgoed in een automaat op de gang heeft staan. Een gezonde keuze zit er niet bij terwijl juist dát zo hard nodig is voor familie en cliënten op momenten dat winkels gesloten zijn. Wil je het goede voorbeeld geven als ziekenhuis, dan zijn dit soort aanpassingen in je omgeving onvermijdelijk.
- Is er een ruimte waar jij je terug kunt trekken voor een pauze, om even op te laden? Is deze ruimte prettig en fijn genoeg of kan je er met een kleine aanpassing iets fijners van maken?
- Is er geen receptie om mensen en bezoek te verwelkomen, hoe zorg je dan voor gastvrijheid?

## 5.2 EXPERIMENTEER EN LEER!

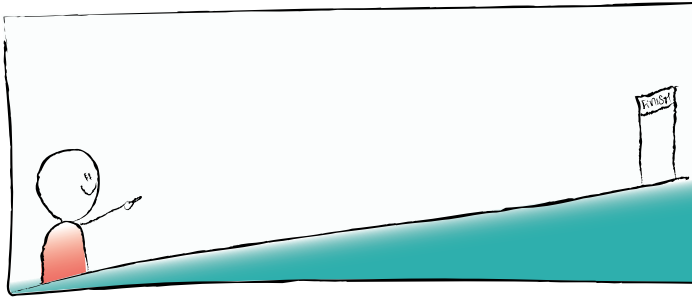
Lekker aan de slag met je WOOP-plan om te werken aan werkgeluk gaat vast niet in een rechte lijn vooruit. Je komt van alles tegen bij het uitvoeren van zo'n vooraf bedacht plan. Het is passend om steeds te bekijken wat er mogelijk is als je bezig gaat met werken aan werkgeluk. Zo leer je het beste te maken van de dingen die gebeuren.

⋮ Working life is also a journey, enjoy the ride!

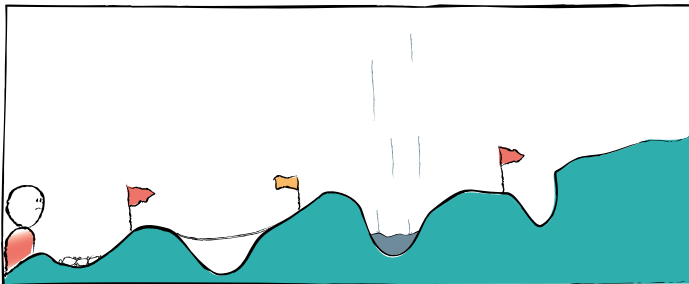
Lekker **experimenteren** dus. Het woord experiment betekent dat je iets uitprobeert zonder dat je weet hoe het afloopt. Dat geeft ruimte. Een experiment heeft geen juiste uitkomst. Falen is simpelweg onmogelijk. Je focust meer op het proces dan op het gewenste resultaat.

Er is meestal geen kortste route naar geweldige ideeën en nieuw gedrag: experimenteren kan steeds opnieuw totdat je jouw beste route vindt. Leren doe je door te doen en met experimenteren creëer je kansen voor jezelf en je team om tot interessante inzichten te komen en grenzen te verleggen. Het leidt altijd tot meer creativiteit. Met weinig restricties en de onmogelijkheid tot falen denk en durf je grootser en breder. Jouw werk geeft je voldoening als je mag ontwikkelen en doet wat je belangrijk vindt. Voldoe-

ning draagt voor een groot deel bij aan gelukkiger werken (Tjepkema & Verheijen & Kabal (2016)). Zie hiervoor ook het thema Voldoening (pagina 49) zoals beschreven in hoofdstuk 3.



**Grote verandering zit in het kleine moment.  
Het kleine komt terug in een grotere beweging.  
Sluit steeds aan bij wat er al goed gaat  
en hoe je daarbinnen de kracht ontdekt om verder te bouwen.**



Uiteindelijk vindt werken aan werkgeluk op een soort continuüm plaats: een lange reis gedurende je werkende leven, waarbij je gelukkige momenten tijdens de reis beleeft. Wanneer jij je dit realiseert heb je realistische verwachtingen. In §2.2 heb je gelezen hoe essentieel realistische verwachtingen zijn voor je geluksgevoel.

Je kunt jezelf sturen langs de paden die jou tot je recht laten komen. Dit biedt kansen en aanknopingspunten om iedere dag en zelfs iedere ontmoeting te gebruiken als een moment waarop je anders kunt handelen dan je gewend bent. Bijvoorbeeld of je cliënten vriendelijk helpt of juist zuchtend. Of je het initiatief neemt om de voorraadkast te vullen of een collega te vragen hoe het weekend is geweest. Of...

### 5.3 LEID JEZELF MET MOED EN LIEFDE

Hopelijk heb jij tijdens het lezen van dit boek één of meerdere inzichten gekregen over hoe je werkgeluk verhoogt. Je hebt vast al zin om, vol inspiratie, daarmee aan de slag te gaan!



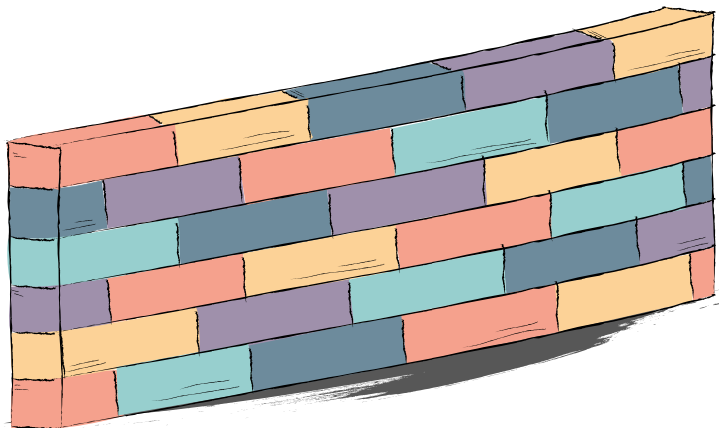
**Maar... wat als de waan van de dag je opslokt?**

**Het je niet goed lukt omdat iets je tegenhoudt?**

Kiezen voor jezelf betekent dat je soms keuzes maakt, waarbij het gevoel overheerst dat je de ander teleurstelt. In die gevallen kun je een portie moed gebruiken. De moed om te doen wat je morele kompas je voorhoudt, zodat je jouw pad in de juiste richting durft te bewandelen. Daarom lees je in deze laatste paragraaf een slotpleidooi voor moedig persoonlijk leiderschap.

*(ps. niet om te allen tijden alleen maar voor jezelf te kiezen; je werkt in de zorg zo intens met anderen samen, dat je je ook gelukkig voelt als je hen wat gunt en gelukkig ziet. Maar door je pure IK te zijn, jezelf net zo belangrijk te vinden en ♥ keuzes te maken, werk je zelf gelukkiger. En daar plukken velen de vruchten van, ga daar maar vanuit).*

Omdat mijn oud-collega en vriendin Johanna Oosterbaan hier expertise in heeft, schrijft zij deze paragraaf samen met mij.

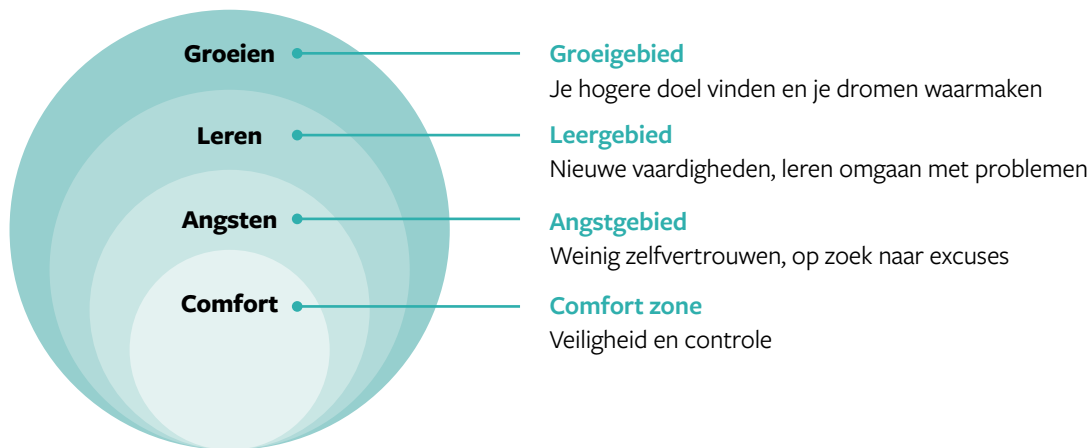


#### MUURTJE KLIMMEN?

Tussen weten wat je wilt en het gaan doen staat vaak een muur. De muur heeft een naam: angst (Oldenburger, 2017). Angst komt voort uit een voorstelling die wij ons maken van de toekomst.

Je kunt bijvoorbeeld angst hebben voor het onbekende, angst voor falen, angst voor afkeuring of angst om raar

aangekeken te worden. Bang zijn om de ander teleur te stellen is vaak ook een grote angst. Angst zorgt voor uitstelgedrag, waardoor je tóch niet in actie komt en veilig in jouw comfortzone blijft. Wat je nodig hebt om over die muur te klimmen of springen (of er dwars doorheen te gaan) op weg naar jouw doel, is MOED.



Moed is niet de afwezigheid van angst, maar de actie óndanks die angst.

#### De kracht van moedig zijn, is:

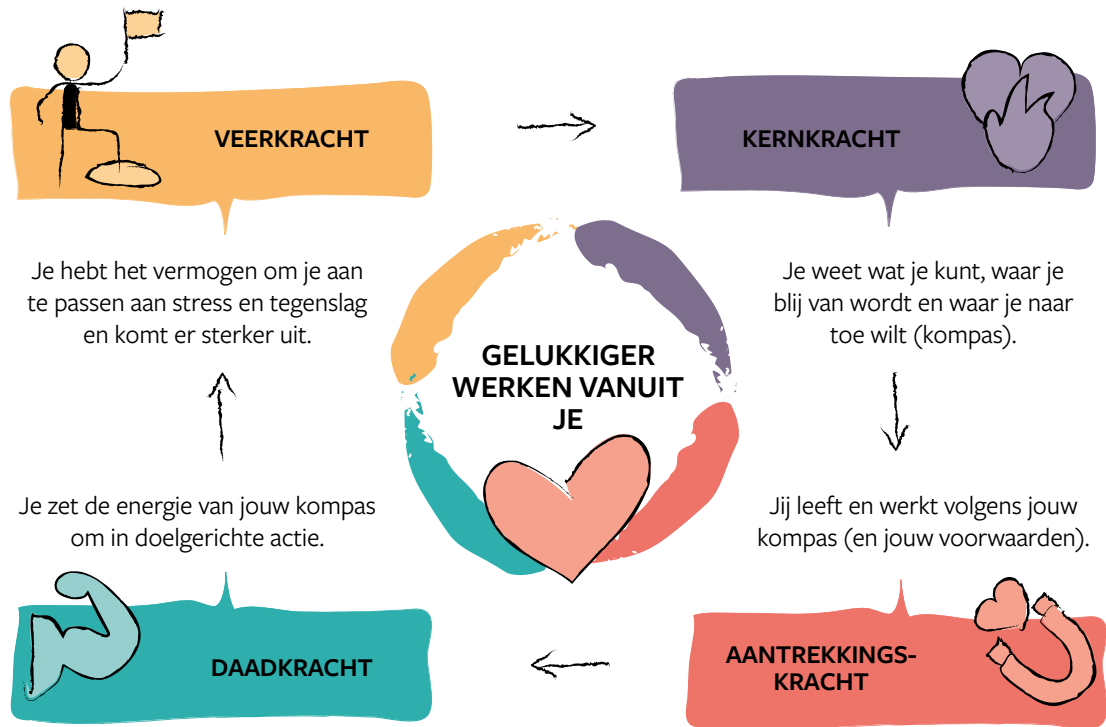
- Je durft jezelf in de spiegel aan te kijken.
- Je maakt echt verbinding met anderen.
- Je durft keuzes te maken voor jezelf en anderen.
- Je durft je uit te spreken in het algemeen belang, juist als je het ergens niet mee eens bent.
- Je durft het leven te leven dat je wilt leven en dat leven maakt je gelukkiger!

In hoeverre heb jij moed nodig om over die muur te klimmen: jouw verlangen te volgen en gelukkiger te werken vanuit je hart? Wat had je graag willen doen het afgelopen jaar, maar heb je niet gedaan omdat je het eigenlijk niet durfde? Welke acties in jouw werk vragen moed van jou? Welke belemmerende overtuigingen / angst(en) om moed te tonen herken jij? Welke actie compenseert jouw angst? Welke moedige vaardigheid wil jij verbeteren in het komende kwartaal?

Hieronder lees je vier moedige superkrachten, die helpen om moed te ontwikkelen en daardoor dichterbij werkgeluk te komen.

## VIER KRACHTEN DIE JE HELPEN OM MOED TE ONTWIKKELEN

Het klinkt allemaal heel logisch, maar het is natuurlijk niet zo gemakkelijk in de praktijk. Wat heb je nodig en welke superkrachten helpen jou daarbij? Johanna ontdekte in haar werk als projectleider en ondernemer vier **superkrachten** die helpen bij het ontwikkelen van moed. Ze helpen je om een stapje dichterbij jouw doel uit te komen, ook als het spannend is. Omdat je voor jezelf kiest. Het zijn **kernkracht, aantrekkingskracht, daadkracht en veerkracht**.



## DEZE VIER KRACHTEN IN DE PRAKTIJK

### KERNKRACHT

Luister naar je innerlijke stem. Hiervoor heb je een ontwikkelde kernkracht nodig (in dit boek sluit dit aan bij jouw geluiskompas). Jouw kernkracht helpt om keuzes te maken, je open te stellen en bovenal je hart te volgen. Hoe sterker jouw innerlijke stem, hoe makkelijker jij vervelende ruis negeert.



## AANTREKKINGSKRACHT

Durf jezelf te zijn. Aantrekkingskracht begint met jezelf goedkeuren. Laat anderen weten wat jij wilt bereiken. Spreek je uit, ook als het moeilijk is. De aantrekkingskracht ontstaat als jij open bent over jouw kompas én open staat voor dat van een ander. Geef daarin grenzen aan, dat schept duidelijkheid voor iedereen én oogst respect van collega's. Aantrekkingskracht betekent dat jij je eigen pad volgt, goed om kunt gaan met feedback en eventueel durft bij te stellen.


## DAADKRACHT

Verkiez moed boven gemak. Daadkracht betekent dat jij durft te handelen vanuit je geluyskompas, ook al vind je het eng. Jij zet je energie effectief om in doelgerichte daden. Bijvoorbeeld:

- Je maakt toch die actie af die je had beloofd, ook al zag je er tegenop.
- Je durft beslissingen te nemen, ook als ze spannend zijn.
- Je werkt gefocust aan je doel en laat je niet afleiden.

## VEERKRACHT

Durf risico's te nemen, zo bouw je veerkracht op. Veerkrachtig zijn geeft je het vermogen om je aan te passen aan stress en tegenslag. Je komt er sterker uit. Doordat je het volhoudt én het je lukt, krijg je vertrouwen, ook bij tegenslag. Je gedrag wordt steeds meer eigen.

 In hoeverre herken je deze vier superkrachten bij jezelf? Weet je het niet zeker? Vraag het eens aan je vrienden en collega's. Merk je dat je er één of meer wilt ontwikkelen, dan zijn er vele werkvormen voor te vinden.

## LEID JEZELF MET MOED EN LIEFDE...

Wij dagen je uit te werken aan werkgeluk vanuit een positief-ondernemende houding, waarin je dingen uitprobeert om te ondervinden wat wel en wat niet werkt. Werkt voor jou, maar ook voor de mensen met wie je samenwerkt. Achteraf hebben mensen vaak méér spijt van de dingen die ze niet gedaan hebben dan van de dingen die ze wel deden, maar die anders uitpakten dan ze hadden gehoopt.

Dan moet je soms even over die muur klimmen. Probeer het eens! Je zult zien dat het op het moment spannend is, maar dat je achteraf trots bent op jezelf. Dat je het uitprobeert en openstaat voor een experiment. Dat gevoel van trots zijn alleen al is een gelukkig moment. Toch?!

 Committeer jezelf aan het geluk van jezelf, je collega's en je cliënten.

# Bedankt!

**Zooooo, het boek is af. Wat is werkgeluk een prachtig thema om over te schrijven. Maar wat vond ik het ook ingewikkeld om de moed erin te houden. Er is al zoveel waardevols over geschreven.**

De gedachte: 'Wie zit er dan op te wachten dat ik er ook nog een boek over ga schrijven?' kwam regelmatig bij mij op. Ook raakte mijn mensbeeld (én wensbeeld) in de war door de oorlog in Oekraïne. Ik ben als persoon hulpvaardig ingesteld. De nood te zien bij zo ontzettend veel mensen maakte dat alles waar ik me op dit moment druk over maak in mijn eigen leven, relatief. Erg relatief... En hoe pak je vanuit dat machteloze gevoel weer de draad op? Er kwam een prachtig bericht op LinkedIn voorbij, waarbij de schrijfster het verschil aangaf tussen medelijden en medeleven. Dit zette mijn hart weer open. *Medelijden* met iemand hebben is niet zo effectief. *Meeleven* met iemand is iemands lijden voelen, zonder dat het van jou is. En dan blijft er energie over om te helpen. Door daar waar je wel invloed op hebt je aandacht op te richten... dat past bij de inhoud van dit boek en het wakkerde mijn intrinsieke motivatie om dit boek te schrijven weer aan.

Het kwam letterlijk vanuit mijn tenen en ik heb het gevoel dat zo'n beetje al mijn kennis en ervaring (ruim 27 jaar werkervaring in de zorgsector) erin heb verwerkt. Hoewel de inhoud van het boek niet vernieuwend is, hoop ik dat de manier waarop ik het geschreven heb, inspireert en uitnodigt om in gesprek te gaan over werkgeluk.

Om dit boek te kunnen schrijven, verkeerde ik met regelmaat in FLOW: volledig gefocust op de inhoud. Ik wilde het liefst niet gestoord worden door mijn omgeving. De tijd vloog steeds voorbij. Dit was natuurlijk niet mogelijk geweest zonder begrip van mijn lieve gezin, familie en vrienden: dat ik de ruimte heb gecreëerd om dit boek te schrijven. Hond aan mijn voeten, puberzonen met Spotify- geluidsfragmenten op de achtergrond en een man die ervoor gezorgd heeft dat ons huishouden niet volledig in chaos is beland. Daarvoor dus dank!

Een speciaal woord van dank richt ik tot mijn oud collega en lieve vriendin Johanna Oosterbaan. Ze heeft zich volledig ingelezen in het thema werkgeluk, maar daarna het moedige besluit genomen om dit boek niet samen met mij te gaan schrijven. Haar hart en passie

ligt bij moedig leiderschap. Dank lieve Jo, dat je zowel bij de opstart en het afronden van het boek mijn stimulerende supporter bent geweest en dat je jouw expertise in de laatste paragraaf hebt gedeeld!

Verder nog bijzondere dank aan Maartje Wolffs en Fennande van der Meulen bij wie ik mijn opleiding tot werkgelukdeskundige heb gevolgd (Happy Office). Mijn collega Majella Pannekoek en mijn vriendin Irene van Beurden: dank voor het meelesen en de feedback vanuit een echte lezersblik. Mijn 'maat' en trainingspartner Saskia Walgemoed: zo leuk jouw nuchtere en praktische kijk op zaken en dat ik in jou een samenwerkingspartner heb gevonden die nog veel sneller dingen regelt dan ik. Daardoor heb ik ruimte gevoeld om, ondanks ons succesvolle trainingsbureau, aan dit boek te werken. Leuk hoe spontaan onze samenwerking en vriendschap is ontstaan! Petra Steffens: geweldig dat je op zo'n korte termijn mijn schrijfmaatje wilde zijn. We hebben elkaar nog nooit ontmoet, maar je hebt me enorm geholpen om koers te houden in alle teksten. Een beetje minder 'als, en, ook, maar en kunnen' gebruiken, dan komt het wel goed. Karin van Bonsel: leuk dat je de illustraties wilde maken en fijn om steeds op de fiets met een bakje koffie te kunnen overleggen. Dat zorgt bij mij voor werkgeluk. Caroline Smeets voor het meedenken in de beginfase van dit boek.

En tot slot mijn deeltijd-teamleider-en-docent-collega's. We ervaren samen een flinke portie werkgeluk: we kunnen behoorlijk autonoom handelen, hebben plezier! We voelen ons verbonden met elkaar, we halen veel voldoening uit de lessen aan onze studenten én we vieren ons werk! Jullie inspireerden me om dit boek af te maken, omdat ik dus uit eigen ervaring weet dat het bestaat: gelukkig werken...

Na het schrijven van dit boek kan ik stellen dat ik mij gezegend voel. Ik ervaar oprecht werkgeluk. Dat heeft zeker te maken met de thema's waar ik dagelijks mee bezig mag zijn: verpleegkundig leiderschap, Positieve Gezondheid en werkgeluk. Maar ook met de lange werkreis die ik al vanaf mijn 17e heb mogen afleggen. Pieken, dalen, frustraties, feestjes, successen en ontroering. Al zoveel verhalen te vertellen.

**Ik heb mijn vuurtje gevonden!**

Anne

# Bronvermelding

## GECITEERDE BRONNEN

- Adriaansen, M., Peters, J. (2018). *Leiderschapsonwikkeling van verpleegkundigen*.  
Houten: Uitgeverij Bohn Stafleu van Loghum.
- Ahuis, I. (2019). *Betekenisvolle werkrelaties*. Amsterdam: Boom uitgevers.
- Bergsma, A., Hamburger, O., Klappe, E. (2020). *Handboek werkgeluk*. Amsterdam: Uitgeverij Boom
- Bezemer, L. (2019). *Werkgeluk werkt!* (2e druk). Baarn: S2uitgevers.
- Brown, B (2021). *De kracht van kwetsbaarheid*. (21e druk). Bruna Uitgevers B.V., Amsterdam.
- Bruning, S. (2021). *In 10 stappen authentiek leiderschap*. (4e druk). Uitgever: Expertboek.
- Claassen, R., Braun, M. (2005). *Gezond egocentrisme meer effectiviteit*. Uitgeverij Spectrum.
- Clement, H., De Winne, J. (2020). *Praktijkids. Werkbaar werk*. Uitgeverij: LannooCampus.
- De Prins, D. (2021). *Werkgeluk. De labels, de feiten en de oplossingen*. Antwerpen: Uitgeverij Manteau.
- Gawdat, M. (2017). *De logica van geluk*. (5e druk). Amsterdam: Uitgeverij Brandt.
- Geering, G. (2014). *Het grote inspiratie doeboek*. Uitgeverij onbekend.
- Gelre Ziekenhuizen (2020). *Wij. Verpleegkundigen over hun drijfveren*.
- Gelukzusters (2019). *Ik werk lekker in de zorg*. Uitgegeven in eigen beheer.
- Hamburger, O., Bergsma, A.(2018). *Gelukkig werken, versterk je persoonlijk leiderschap* (4e druk).  
Amsterdam: Boom uitgevers.
- Haak, P. (2018). *Wie zorgt dat het goedkomt?* (4e druk). Amsterdam: Uitgeverij Business Contact.
- Koen, Y., Van Keulen, S. (2020). *Werken aan Amplitie*. Amsterdam: Uitgeverij SWP.
- Kramer, J. (2014). *Wow! Wat een verschil*. Amsterdam: Management Impact.
- Lipsius, M., Claassen, R. (2016). *Factor moed* (1e druk). Amsterdam: Uitgeverij Boom.
- Loo van der, H., Davidson,P. (2019). *Werkvuur*. Amsterdam: Uitgeverij Boom.
- Lyubomirsky, S. (2016). *De maakbaarheid van het geluk*. (3e druk). Utrecht: Bruna Uitgevers B.V.
- Naber, M. (2021). *Happlify your life*. Nijgh & Van Ditmar.
- Nijg, L., van Tol, N. (2021). *Leren reflecteren*. (4e druk). Amsterdam: Uitgeverij Boom.
- Oldenburger, R. (2017). *MOED Revolutie*. 2017.
- Olthuis, G. (2011). *Dit is mijn grens*. (5e druk). Uitgeverij Andromeda. Middelie.
- Rode, H. (2021). *Het is maar werk*. Uitgeverij De Tijdstroom, Utrecht.
- Sinek, S. (2020). *Begin met het waarom* (20e druk). Amsterdam: Uitgeverij Business Contact.
- Teunis, A. (2008). *Vier je leven*. Scriptum Psychologie.
- Tiggelaar, B. (2019). *Wie succesvol wil zijn moet vooral een beetje geluk hebben*. Uitgever: Tyler Roland Press BV, Soest.

Tjepkema, S., Verheijen, L., Kabalt, J. (2016). *Waarderend veranderen*. Uitgeverij Boom, Amsterdam.

Van Hees, P. (2016). 1e druk. *Geluk is D.O.M.* Uitgeverij Boekerij.

Van Rossum, B. (2022). *5 minuten werkplezier*. Uitgeverij OMJS.

Veeger, M. (2021). *Superkrachten*. Uitgeverij: Van Duuren Management, Culemborg.

Weekers, K. (2020). *Happy Life 365*. Uitgeverij Kosmos: Utrecht/ Antwerpen.

Weijers, G. (2017). *Boekje waar je blij van wordt*. Uitgeverij: AnderZ – imprint van Van Duuren Management, Culemborg.

Weingaarden, F. (2019). 3e druk. *Eigenaarschap*. Uitgever Trichis, Rotterdam.

Wolff, M., Van der Meulen, F. (2020). *Het Happy Office Manifest*. Amsterdam: Uitgeverij Business Contact.

## GEBRUIKTE WEBSITES

[www.carerewise.nl](http://www.carerewise.nl) // [www.iph.nl](http://www.iph.nl) // [www.citatennet.nl](http://www.citatennet.nl) // [www.mecompagny.nl](http://www.mecompagny.nl) // [www.mensium.nl](http://www.mensium.nl) // [www.tumul.nl](http://www.tumul.nl)  
[www.vankleefinstituut.nl](http://www.vankleefinstituut.nl): VKI magazine 2021: Van Kleef Institute // [www.studiostapelgoed.nl](http://www.studiostapelgoed.nl) // [www.nu.nl](http://www.nu.nl) // [www.floorzorgt.nl](http://www.floorzorgt.nl)  
[www.jobeducation.nl](http://www.jobeducation.nl) // [factorvijf.eu/werkgeluk-begint-in-bed-cristel-van-de-ven-in-handboek-werkgeluk/H14](http://factorvijf.eu/werkgeluk-begint-in-bed-cristel-van-de-ven-in-handboek-werkgeluk/H14)

## INSPIRATIEBRONNEN

Bakx, G. (2019). *Nieuwe levenskunst*. Witsand uitgevers.

Banach, A., Van den Adel, N. (2020). *Zet de patiënt op 2*. Uitgeverij GrowingStories.

Bohlmeijer, E., Bolier, L., Westerhof, G., Walburg, J.A. (2013). *Handboek positieve psychologie*. Amsterdam: Uitgeverij Boom.

Bellersen, M., Kohlmann, I. (2021). (3e druk). *Praktijkboek Intervisie*. Uitgeverij Boom, Amsterdam.

Blooming, trainingsbureau: voor trainingen Positieve Gezondheid en workshops gericht op Werkgeluk.

Brouwer, A., Oosterbaan, J. (2020). *Verpleegkundig Leiderschap Werkt!* Uitgegeven in eigen beheer.

Clement, H., De Winne, J. (2020). *Praktijkgids werkbaar werk*. Uitgeverij: Lannoo Campus, Amsterdam.

Commandeur, L. (2016). *Zo simpel is het dus wel*. Drukkerij Roelofs B.V.

De Waal, A. (2009). *Passie voor je vak*. Gedrukt in België.

Dijkema, H-P., Oolbekkink, W. (2015). *Tussen brood en spelen. Meer geluk in je werk*. Uitgeverij Royal Jongbloed, Heerenveen.

Hoof, van E. (2017). *De chieff happiness officer*. Uitgeverij: Lannoo Campus, Amsterdam.

Huber, M., Jung, H.P., Van den Brekel-Dijkstra. (2021). *Handboek Positieve Gezondheid in de huisartspraktijk*.  
Uitgeverij Bohn Stafleu van Loghun, Houten.

Geenen, M. (2014). *De reflectieve professional*. Uitgeverij Coutinho, Bussum.

Kilian, V. (2018). *Geluk op het werk? Train je gelukscompetenties!* Uitgegeven in eigen beheer.

Kjerulf, A. (2014). *Happy Hour is 9 to 5*. Uitgeverij Pinetribie.

Reinds, L. (2019). *Hoofdlijnen*. Uitgeverij Luitingh-Sijthoff B.v., Amsterdam.

Scheringa, A., Beemster, S. (2020). *Storylistening*. Uitgeverij Business contact, Amsterdam/ Antwerpen.

Stakelbeek, M. (2014). *Goede relaties werken zo!* Uitgeverij: Van Duuren Management, Culemborg.

Tiggelaar, B. (2018). *De ladder*. Uitgever: Tyler Roland Press BV, Soest.

Tiggelaar, B. (2021). *Zo maak je iemand een kopje groter*. Uitgever: Tyler Roland Press BV, Soest.

Van de Pol, H. (2018). *Basisboek luisteren & spreken*. Uitgeverij Vanbinnenuit.

Van der Werff, E. (2020). *Dit boek brengt geluk*. Drukkerij Claessens.

### **PRAKTISCHE WEBSITES**

[www.yourimpactstorybrainery.nl](http://www.yourimpactstorybrainery.nl) // [www.allesisgezondheid.nl](http://www.allesisgezondheid.nl) // [www.iph.nl](http://www.iph.nl) // [www.happinez.nl](http://www.happinez.nl)  
[www.streng.nl](http://www.streng.nl) // [www.louterpromoveren.nl](http://www.louterpromoveren.nl) // [www.krachtigvakmanschap.nl](http://www.krachtigvakmanschap.nl) // [www.gezondewerkvloer.nl](http://www.gezondewerkvloer.nl)  
[www.zelfcompassie.nl](http://www.zelfcompassie.nl) // [www.vooreengezondleven.nl](http://www.vooreengezondleven.nl) // [www.tumult.nl](http://www.tumult.nl) // [www.edithhelwegen.nl](http://www.edithhelwegen.nl)  
[www.praktijkvoorwerkgeluk.nl](http://www.praktijkvoorwerkgeluk.nl) // [www.vandamcoaching.com](http://www.vandamcoaching.com) // [www.eenhelderhoofd.nl](http://www.eenhelderhoofd.nl) // [www.liv4coaching.nl](http://www.liv4coaching.nl)  
[www.maudvanderstruijk.nl](http://www.maudvanderstruijk.nl) // [www.simplyhappyatwork.nl](http://www.simplyhappyatwork.nl) // [www.wij-leren.nl](http://www.wij-leren.nl) // [www.levantje.nl](http://www.levantje.nl)

Artikel Volkskrant - *Waarom ic's niet meer kunnen: reconstructie van een vastgelopen arbeidsmarkt.*

Michiel van der Geest. 2 november 2021

Artikel NRC- *Alsof je werk bepaalt wie je bent, laat staan wat je passie is.*

Merel Kamp. 7 december 2021

