

# Werkplezier vergroten

## Hoe doe je dat als organisatie?

**Werkplezier vergroten. Zo'n beetje elke instelling wil dat graag. Want tevreden medewerkers presteren beter en cliënten plukken daarvan de vruchten. Maar wat is werkplezier eigenlijk? En om welk werkplezier draait het? Onderstaande uitleg probeert daarop de antwoorden te geven.**

Je kunt werkplezier opvatten als die aspecten van het werk die prettig zijn, voldoening geven aan de medewerkers en hen goed doen. Maar je kunt het ook ruimer zien: werkplezier is ook met collega's na het werk ontspannende activiteiten ondernemen.

Veel activiteiten voor het verhogen van werkplezier richten zich op 'plezier' dat niet zoveel met de werkzaamheden heeft te maken, maar op het 'versterken van medewerkers' op een prettige manier. Activiteiten gericht op het verhogen van vitaliteit, duurzame inzetbaarheid en het versterken van de veerkracht van medewerkers, zoals: leuke activiteiten na het werk, bevorderen van positiviteit, sporten (pingpong-tafels, trainingen zelfverdediging, bootcamp), mindfulness en lunchwandelen.

Allemaal mooie activiteiten, die zeker kunnen bijdragen aan plezierig werken en het verminderen van de werkdruk. Maar soms wordt het aspect 'werkplezier tijdens het werk' overgeslagen. Jammer, want dat is het meest krachtige deel om met jeugdprofessionals aan te werken. Werkplezier in het werk heeft het meest positieve effect op hun gezondheid en welbevinden.

### Werkplezier gaat over behoeftes

Werkplezier in het werk kan over veel aspecten gaan: afwisseling, uitdaging, vrijheid, nuttig werk doen, beslissingsruimte, effect zien, competente collega's, et cetera.

Je kunt ook vanuit de zogenaamde zelfdeterminatietheorie ernaar kijken. Die stelt dat elk mens – naast fysieke behoeftes - drie psychologische behoeftes heeft: aan autonomie, competentie en verbondenheid (ook wel 'relatie' genoemd). De drie 'behoefte's op een rij:

- Autonomie gaat over ruimte en mogelijkheden in je werk: of je voldoende opties hebt om zelf beslissingen te nemen.
- Competentie gaat over jouw talenten: of je die kunt gebruiken, verder kunt ontwikkelen en kunt doen waar je goed in bent.
- Verbondenheid gaat over verbinding met het werk én de mensen met wie je werkt: of het werk dat je doet belangrijk en zinvol is, je prettig kunt samenwerken met je collega's en je leidinggevende en je het gevoel hebt dat je er toe doet.

### Tips om werkplezier vergroten

In de jeugdzorg liggen veel kansen om autonomie, competentie en verbondenheid te vergroten. Om op die manier een positieve invloed uit te oefenen op het plezier in je werk. Enkele voorbeelden, die elke instelling op gang kunnen helpen.



### Autonomie onder de loep

Veel professionals in de jeugdzorg hebben een grote behoefte aan meer autonomie. Maar wat kan een medewerker zelf – of samen met anderen – regelen, beïnvloeden en plannen? Of omgekeerd: waardoor wordt een medewerker ingeperkt in zijn professionele ruimte en is dat echt nodig of wenselijk? Dit zijn belangrijke vragen om regelmatig te bespreken. Bijvoorbeeld rondom:

- caseloadverdeling
- afspraken in de agenda plannen
- tijd tussen gezinnen verdelen
- meer of minder tijd aan gezinnen besteden

### Competentie onder de loep

Vaak doen mensen hele mooie dingen en vinden ze dat heel normaal. Maar eigenlijk leveren ze dan bijzondere prestaties. Reflecteren en bewustwording van wat 'vanzelfsprekend' goed gaat kan dat benadrukken. Andere 'competentie-punten' om te belichten:

- Bevorder dat medewerkers hun kwaliteiten en valkuilen kennen. En hoe ze daarmee kunnen omgaan
- Instellingen moeten hun best doen om medewerkers echt te zien, horen, serieus nemen en waarderen
- Probeer medewerkers inhoudelijk uit te dagen, ervoor te zorgen dat ze kunnen blijven leren
- Dat kan bijvoorbeeld door intervisie mogelijk te maken, ervaren medewerkers te betrekken bij het begeleiden van minder ervaren medewerkers en voldoende opleidingen aan te bieden.

### Verbondenheid onder de loep

Verbonden met het werk is ook een aspect, waarbij de nodige winst valt te behalen om werkplezier te verhogen. Onder meer door samen na te gaan welke activiteiten zinvol zijn, welke overbodig en welke handiger kunnen. Maar ook:

- Bevorder onderlinge samenwerking en teamontwikkeling
- Ontwikkel een organisatievisie en zorg ervoor dat iedereen die visie omarmt

- Dan kan via overleg, trainingen en veel contact en door de missie en visie in de praktijk te brengen
- Maar ook door de bewustwording te verhogen rond belangrijke waarden in de organisatie
- Let in de communicatie op of het over 'de inhoud van het werk' gaat of 'de organisatie van het werk'. En hoeveel aandacht naar kwantiteit (productiviteit, caseload, uren) gaat, versus kwaliteit (dilemma's bij gezinnen oplossen, bereikte resultaten bij gezinnen et cetera)
- Voer gesprekken over waarvoor medewerkers het werk doe. En over hun passie en drive

### Pas op voor werkplezier vergroten bij hoge werkdruk

Als een instelling het werkplezier wil vergroten van medewerkers en/of teams die onder hoge druk staan, dan is een waarschuwing op zijn plaats. Want medewerkers ervaren al dat positieve soms als zoethoudertjes en afleiding. Aan de werkdruk zelf wordt namelijk niets gedaan: we worden gewoon niet serieus genomen, denken medewerkers dan.

Werkplezier is een buffer. Wie werkplezier ervaart, die kan tegen een werkdruk-stootje. Leg daarom goed aan medewerkers uit waarom je als instelling het werkplezier wilt vergroten. Maar neem wel tegelijkertijd het probleem serieus door de werkdrukbronnen te verminderen.

### Behoeft aan meer informatie?

Check dan de volgende link over de 'zelfterminatie theorie':

<https://www.toolshero.nl/psychologie/motivatie/zelfdeterminatietheorie-zdt/>

