



> TEKST Jolanda Wanschers <

# Plezier in je werk hebben en houden

In een modern uitgerust kantoor kijkt drs. Jessica van Wingerden (MBA) uit over de wijk Goverwelle in Gouda. Alle luxe die bij een baan in een commerciële organisatie hoort heeft ze zonder enig moment van spijt ingeleverd voor haar huidige baan. "Ik wilde meer betekenen dan geld binnen halen voor een profit organisatie".

Jessica is inmiddels al enige jaren directeur HR bij de Koninklijke Auris Groep (voor leerlingen met een cluster 2 indicatie; auditieve en/of communicatieve beperking). Mede door haar promotieonderzoek naar de invloed van bevlogenheid en passie op de werkvloer, is ze verbonden aan het instituut psychologie, vakgroep arbeids- en organisatiepsychologie van de Erasmus Universiteit Rotterdam. Vanuit dit onderzoek is het programma 'werken aan bevlogenheid' ontwikkeld. De Koninklijke Auris Groep heeft

inmiddels de eerste fase van dit programma afgerond. Een groot deel van de deelnemers gaf na afloop aan "weer te beseffen wat ik beteken in het leven van een kind".

## Het programma 'werken aan bevlogenheid'

Binnen het onderwijs werken veel bevlogen medewerkers. Onderwijsprofessionals kiezen vaak met hun hart en vol overtuiging voor een carrière in onze sector. Het is echter niet vanzelfsprekend dat de bevlogenheid er altijd is en blijft. Bevlogenheid ontstaat uit de juiste balans tussen wat energie geeft en wat energie vraagt in het werk. Alle veranderingen binnen de organisatie en daarbuiten zijn direct van invloed op de individuele balans van medewerkers. Bevlogen zijn en blijven vraagt daarom om een actieve houding. Met het programma 'werken aan bevlogenheid' doen medewerkers inzicht en ervaring op hoe zij hier zelf de regie in kunnen nemen. Medewerkers gaan onder begeleiding aan de slag met concrete vraagstukken rondom het (scheppen van) werkplezier en het optimaal inzetten van eigen talent en kracht.

Het programma start met een schriftelijke meting. Daarin wordt onder andere gevraagd naar de persoonlijke krachten, talenten, drijfveren en interesses. Iedere medewerker wordt verleid tot nadenken over de eigen bevlogenheid: waarom ben ik in het onderwijs gaan werken? Tijdens het programma werken deelnemers zowel individueel als samen aan de vraag hoe de balans tussen wat energie vraagt en energie geeft in het werk behouden kan worden.

## Taken

De taken binnen de diverse functies worden tegen het licht gehouden. Door deze taken te verbinden met de individuele talenten en drijfveren, wordt duidelijk wie de meeste energie krijgt van welke taken. Maar ook welke taken voor wie juist een belasting zijn. Deze beleving zal voor iedereen verschillend zijn. Er zijn taken waar de energie van krijgt, terwijl de ander dit juist als een belasting ervaart. De kaders van deze taken staan vast. De regie binnen deze kaders heb je echter in eigen hand. Met elkaar wordt van tevoren een aantal duidelijke spelregels afgesproken. 'De keuze die je persoonlijk maakt, mag niet ten koste zijn van je collega' is één van deze regels. Het is van belang dat de taken in een team goed ingericht zijn en besproken worden.

## Een klimaat voor bevlogenheid creëer je samen

Trots zijn op wat we doen, waardering uitspreken naar elkaar oftewel het vieren van successen is iets waar meestal niet (lang) bij stilgestaan wordt. Vaker ligt de focus op wat er niet goed gaat. Op een goede manier feedback en complimenten geven en ontvangen is geen overbodige luxe. Binnen het programma wordt hier ook aandacht



Jessica van Wingerden

aan geschonken. Daarbij moet aangegeven worden dat de leidinggevende een uitgesproken rol heeft in het geheel. Niet alleen vervult hij/zij een voorbeeldfunctie, maar is tevens verantwoordelijk voor de te bepalen koers, mensen en teams te verbinden en ervoor te zorgen dat de doelen bereikt worden.

Bevlogenheid in een team komt mede tot stand door inzicht te geven in elkaars profiel; de sterke punten en de uitdagingen. Daardoor kun je gebruik maken van elkaars sterkte en kun je elkaar ondersteunen met de eigen sterke punten. Voorwaarde is dat je open staat voor andere standpunten en gewoontes durft los te laten.

## Begeleiding

Het programma wordt begeleid door een externe deskundige, in samenwerking met collega's van bijvoorbeeld de eigen HR-afdeling. Door de combinatie van een externe en een interne medewerker is gebleken dat werken aan bevlogenheid langere tijd na de afronding van het programma binnen een organisatie beter gewaarborgd kan worden.

## Bewustwording

Na of tijdens het doorlopen van het programma kom je mogelijk tot nieuwe inzichten. Je wordt bevestigd in je toenmalige beroepskeuze of maakt hernieuwd kennis met je inspiratie/talenten voor het vak dat je hebt gekozen. Maar het is ook mogelijk dat je je niet meer kunt herkennen in de drijfveren van destijds. Dan zal naar andere mogelijkheden gekeken moeten worden. Denk dan aan de mogelijkheid tot coaching binnen de eigen organisatie als wel de mogelijkheid voor een outplacement traject.

## Tot slot

Bevlogen medewerkers leveren betere prestaties, zijn fitter en geven hun energie door, niet alleen op de werkplek maar ook in de huiselijke omgeving. Het ziekteverzuim is lager dan gemiddeld bij organisaties waar gewerkt wordt aan passie en bevlogenheid op de werkvloer. Uiteindelijk is het voor de organisatie en de medewerker een win-winsituatie.

In het schooljaar 2013-2014 wordt gestart met een pilot bij Dorpschool De Bron, De Triangel en de Willibrord-Miland.