

Het Wendbaarheid- en Werkgelukonderzoek. Kort & Bondig.

Opzet en Resultaat

De onderstaande wendbaarheids- en werkgelukfactoren zijn middels de Wendbaarheidmeter en Werkgelukmeter binnen 17 organisaties en 352 medewerkers uitgezet. De vragenlijsten hadden een hoge betrouwbaarheid ($\alpha = .93$) en om de relaties te toetsen is een correlatieanalyse gebruikt. **Uit deze correlatieanalyses bleek dat Wendbaarheid en Werkgeluk sterk samenhangen ($r = .138$, $p = .009$)!** Specifieker zagen we dat alle Wendbaarheidsfactoren een positieve relatie hadden met het hebben van positieve emoties en betekenisvol werk. Ook vertoonden de Wendbaarheidsfactoren 'coachend leiderschap' en 'autonome medewerkers' een relatie met de werkgelukfactor 'sterke sociale relaties'.

Hoe is Wendbaarheid gedefinieerd?

Om de wendbaarheid van organisaties te meten hebben we de vijf wendbaarheidsfactoren in de Wendbaarheidmeter ondergebracht om zo een goede graadmeter te vormen. Neem bijvoorbeeld de eerste factor, **coachend leiderschap**, waarbij de manager een ondersteunende leidersrol heeft en het team kaders op het 'wat' geeft en vrijlaat in het 'hoe'.

Ook de tweede factor, **autonome medewerkers**, speelt een belangrijke rol in de wendbaarheid van organisaties. Hierbij ervaren medewerkers binnen de gestelde kaders vrijheid om hun werk naar eigen inzicht uit te voeren. Hierdoor ontstaat er een grotere 'wisdom of the crowd', waarbij besluiten niet door managementteams worden genomen maar met een gerust hart op de werkvloer worden besloten.

Precies wat er gebeurt in een **organische structuur** (de derde factor). Minder managementlagen, snellere en betere besluitvorming door het collectief. Heel wendbaar. Het hebben van een helder gezamenlijk doel of purpose is belangrijk in wendbare organisaties. Zeker wanneer teams en medewerkers meer beslissingsbevoegdheden krijgen is het noodzakelijk om een gezamenlijk doel na te streven, waarbij de organisatie **lange termijn waarde** (de vierde factor) creëert. Onze vijfde factor, een **transparante communicatie**, is hierbij de sleutel om op koers te blijven. Zeker als leiders begeleiders worden, medewerkers hoge mate van autonomie ervaren en de hiërarchische structuur steeds verder afbrokkelt.

Hoe is Werkgeluk gedefinieerd?

Werkgeluk hebben we gedefinieerd aan de hand van inzichten uit de Positieve Psychologie, een stroming in de psychologie die zich specifiek op het stimuleren van menselijk welzijn richt. De vijf factoren hebben we in de Werkgelukmeter ondergebracht, waarbij allereerst het ervaren van **positieve emoties** werden gemeten. Mensen die een positief gevoel ervaren beschikken over een breder blikveld waardoor hun gedachten en gedrag tot positievere uitkomsten leiden. Ook staan positieve mensen meer open voor nieuwe informatie en presteren ze beter.

Als tweede geluksfactor is **flow** gemeten. Hieronder verstaan we een staat van optimale aanwezigheid, welke als erg prettig wordt ervaren. Voor een goede flow ervaring is het belangrijk dat je voldoende uitgedaagd wordt (maar niet te veel) en goed geconcentreerd en gemotiveerd bent. De derde werkgelukfactor is het hebben van **sterke sociale relaties**. De menselijke behoefte aan contact en om onderdeel te zijn van een sociale groep geldt ook voor medewerkers binnen organisaties. Zo vergroten sociale relaties de emotionele draagkracht, waarbij zowel positieve als negatieve emoties kunnen worden gedeeld.

De vierde geluksfactor is het ervaren van **uitdagend werk**. Dit omdat mensen over het algemeen niet enkel presteren om een doel te behalen, maar ook omdat presteren zelf uitdagend is en voldoening en plezier geeft. Een juiste 'fit' in vaardigheden en uitdaging zorgt voor een optimale uitdaging, wat de medewerker en de organisatie ten goede komt.

De laatste werkgelukfactor is het ervaren van **betekenisvol werk**, waarbij het werk een bijdrage aan een groter doel levert. Ook ervaren mensen die werk als betekenisvol zien meer zelfvertrouwen, optimisme en hoop.