

zone

● college

Wil jij ook inzicht krijgen in wat bijdraagt aan jouw werkgeluk en wat daarin voor jou helpend kan zijn?

In 4 stappen naar meer werkgeluk!



Bij werkgeluk gaat het om voldoening, verbinding, zingeving, veerkracht en plezier.

In dit boekje gaan we in op vragen als waar word je blij van? Waar ben je goed in? Wat zijn je talenten. Maar ook, heb ik de moed om er echt voor te gaan?

Tijdens de workshop van 16 februari 2023, verzorgt door HR, helpen we je om antwoorden en inzichten te krijgen. Meer regie nemen over je eigen (werk)geluk is altijd belangrijk. Dus ook als je niet op de workshop bent geweest, of je wilt verder met dit onderwerp, is dit boekje te gebruiken als naslag. Pak het er af en toe eens opnieuw bij!

Heb je hulp nodig bij het vinden van antwoorden en inzichten? Daar helpen we je graag bij. Neem contact op met een van de HR- adviseurs.

Veel leesplezier en op naar meer werkgeluk!

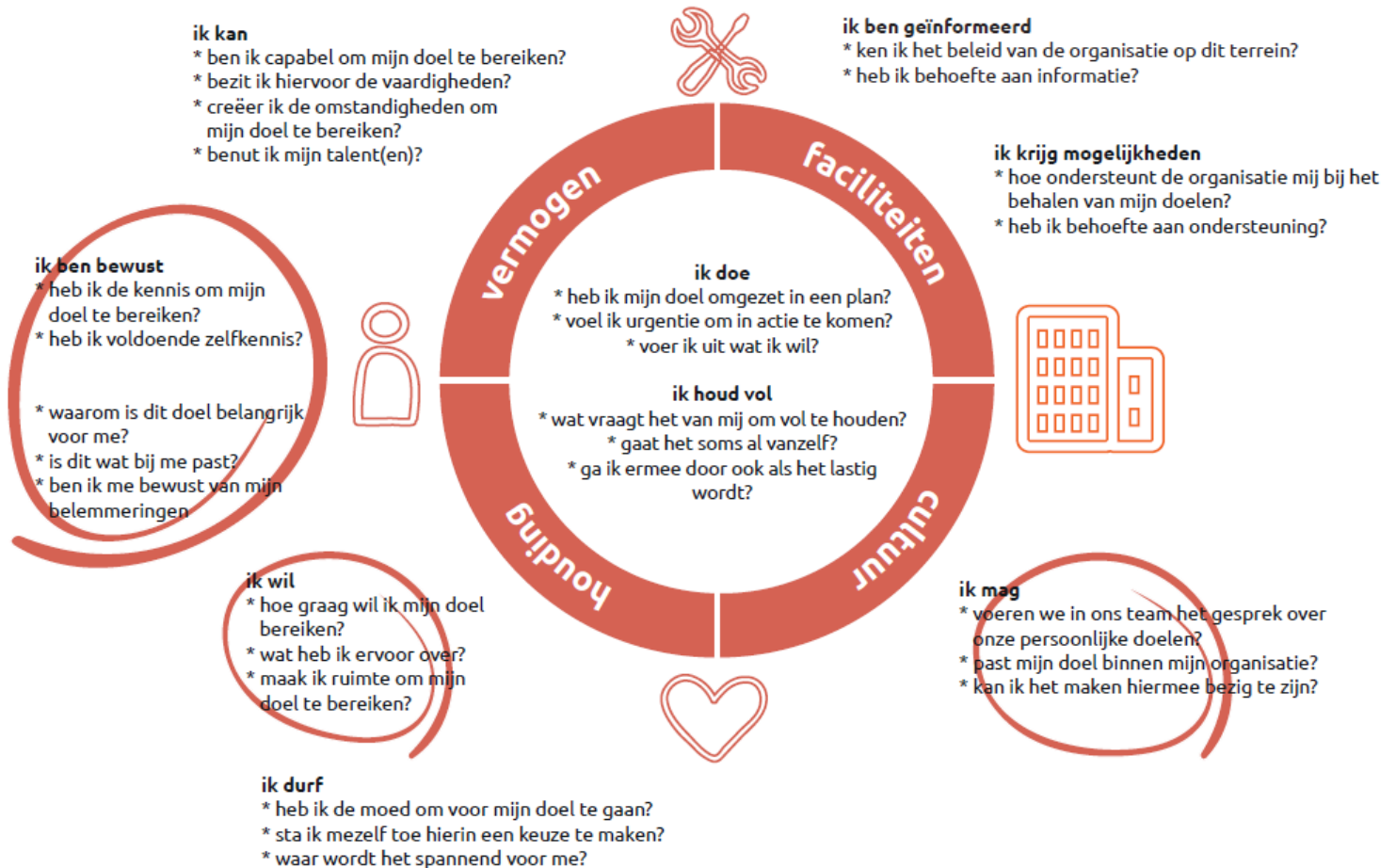
Groet,

HR- adviseurs,
Grace ter Huurne en Lisette Janssen

Hoe kun je zelf de regie nemen over je eigen werkgeluk? Dat begint bij bewustzijn.

Groei van bewustzijn heeft het meest invloed op eigen regie

Start bij jezelf



*Wat goed dat je je ingeschreven hebt voor deze workshop! We gaan samen aan de slag. Er is wel een voorwaarde:
Wat in vertrouwen met elkaar besproken wordt, blijft in vertrouwen!!*



Aan de hand van 4 thema's komen we tot inzicht en beweging:



Wat wil ik?

In beweging komen lukt alleen maar als je weet waar je het voor doet en wat het voor jou betekent.

Mensen die veel bereiken werken vaak vanuit een diepere 'purpose' en zijn vaak erg bevlogen, weten goed waar ze in geloven en wat voor hen belangrijk is.

- Als **de purpose** helder is, kan de aanpak daar congruent uit voortvloeien.
- Ook geeft een duidelijke purpose richting bij beslissingen en keuzes die gaandeweg het proces genomen moeten worden.

Voorbeeld:

Een manager in de financiële sector wilde helderheid over zijn levensdoel of zielsmissie. Via een persoonlijke coachingstraject werd duidelijk dat 'samen bouwen aan een betere wereld' in zijn leven centraal staat.

Het geeft hem rust en richting en vormt een leidraad en houvast bij alle belangrijke beslissingen in zijn leven. Hij merkt dat zodra hij werk doet dat valt binnen zijn levensdoel hij een diep gevoel van zingeving ervaart.

Tip

In veel organisaties zijn we zo druk bezig met wat we te doen hebben, wat er van ons verwacht wordt en het resultaat dat we willen behalen. We besteden weinig tijd aan het waarom, aan de grote vragen van ons leven.

de vraag wat écht belangrijk voor je is

- Waar kom je je bed voor uit,
- waar droomde je van als kind,
- wat zijn momenten dat je voldoening ervaart,
- wat is je persoonlijke missie?

Vul in: wat zou mij een klein stapje gelukkiger maken?

(probeer een zo concreet en realistisch mogelijk doel te bepalen)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Tijdens de workshop bespreken we dit daarna in kleine groepjes met elkaar.



Wat kan ik?

Soms is er sprake van blokkerende aannames. Iedereen vraagt zich (onbewust) wel eens af of je goed genoeg bent, of je erbij hoort, of je aardig gevonden wordt of dat je denkt dat je iets niet kan. Probeer jij aan (vermeende) verwachtingen te voldoen?

Door je bewust te zijn van dit soort belemmerende aannames kun je dit doorbreken.

Tijdens de workshop gaan we met elkaar **in gesprek** over deze vragen:

1. Zijn er belemmerende factoren?

.....

.....

.....

.....

2. Maak ik gebruik van mijn talenten?

.....

.....

.....

.....

3. Heb ik de vaardigheden die nodig zijn om te doen wat ik wil?

.....

.....

.....

.....

Met deze vragen heb je tijdens de workshop een mooie start gemaakt met het ontrafelen van je aannames en overtuigingen. Ga hiermee op een later tijdstip nog eens aan de slag. Vanuit HR kunnen we je daarmee helpen als je dat prettig vindt. Geef antwoord op de volgende **vragen**:

1. Welk gedrag laat ik zien wat niet overeenstemt met mijn doel(en) of verlangen?

.....

.....

.....

2. Stel dat je dat 'ongewenste' gedrag niet meer zou vertonen,
 - a. wat zou er dan mislopen,
 - b. wat is het grootste risico dat je dan loopt?
 - c. is deze aanname over het risico waar?

.....

.....

.....

3. En wat gebeurt er als je je gewenste gedrag laat zien?

.....

.....

.....

4. Ben je dan ergens bang voor dat er gebeurt?

.....

.....

.....

Wat durf



ik?

Als je goed voor jezelf gaat zorgen, vanuit contact met jezelf je grenzen aangeeft en in beweging komt in een richting die voor jou klopt, kan dat op spanning staan met de wens of gewoonte van het team, de leidinggevende of de organisatie.

Met andere woorden, het wordt spannend. Juist dan ontstaat er een dynamiek waarin je kan leren. Wanneer wrijving of schuring ontstaat is er een kans tot vernieuwing, is er een injectie van veranderenergie.

Ervaring leert dat organisaties waar spanningen benut worden om te verbeteren, niet alleen innovatiever zijn, maar ook een hogere klanttevredenheid en medewerkerstevredenheid hebben.

*Het *holacratiebesturingssysteem is hiervan een krachtig voorbeeld (bron: onderzoek open universiteit)*

- *Holacratie is een besturingsmodel voor organisaties. Het model neemt afstand van traditioneel top-downmanagement en verdeelt autoriteit over alle medewerkers in de organisatie. Uitgangspunt is dat een organisatie door de dynamische en transparante structuur in staat is voortdurend bij te sturen.*
- *Holacratie organisaties werken met een organische, platte structuur van 'cirkels' (teams). Hierin vervult iedereen zijn eigen unieke 'rollen' met duidelijke gedefinieerde verantwoordelijkheden. Iedere medewerker is 'manager' van zijn eigen rollen en draagt de volledige verantwoordelijkheid voor het functioneren hiervan.*

De les is dus: blijf erbij als het spannend wordt en probeer de situatie te zien als een gezamenlijke kans om te leren!

Tijdens de workshop gaan we met elkaar in gesprek over deze vragen:

1. Heb ik de moed om er echt voor te gaan?

.....
.....
.....

2. Sta ik mezelf toe hierin een keuze te maken?

.....
.....
.....

3. Waar wordt het voor mij spannend?

.....
.....
.....

Met deze vragen heb je tijdens de workshop een mooie start gemaakt en inzicht gekregen. Ga hiermee op een later tijdstip nog eens aan de slag. Vanuit HR kunnen we je daarmee helpen als je dat prettig vindt.

Vraag:

- Durf ik nee te zeggen (als je gevoel dat zegt) als je team ja zegt?
.....
.....
.....
- Ben ik vervolgens nieuwsgierig en onderzoekend als ik het niet eens ben met een besluit?
.....
.....
.....
- Blijf ik open staan voor een nieuw inzicht?
.....
.....
.....

Voor een team is dit een krachtige ervaring; ieders bewustzijn groeit als je ervaart hoe belangrijk het is om je oordeel uit te stellen en in verbinding te blijven.

Wat als je zelf spanning ervaart van iemand anders?

- Stel je oordeel uit en verken de situatie vanuit oprechte nieuwsgierigheid.
 - Vraag eenvoudigweg aan de inbrenger van de spanning:
 - Wat wil je en wat heb je nodig?
-
.....
.....

Vaak is dat heel helder en is het goed mogelijk een eerste stap te zetten. Bovendien laat je daarmee de verantwoordelijkheid daar waar hij hoort, bij de persoon zelf.

Wat mag ik? Wat doe ik?



Organisatie en team geven bewust ruimte en tijd

Eigen regie in organisaties vraagt om een afgestemd samenspel tussen het individu en de organisatie. Voor het individu gaat het om zelf keuzes maken vanuit het contact met jezelf en weten wat je wilt.

Bewust ruimte en tijd nemen is nodig. Dat geldt zowel vooraf:

- (in de voorbereiding), in het moment zelf,
- als achteraf (in de reflectie).

Tijdens de workshop gaan we met elkaar **in gesprek** over deze vragen:

1. Voer ik met het team of met collega's het gesprek over persoonlijke doelen? Waarom wel/niet?

.....

.....

.....

2. Past mijn doel binnen mijn organisatie?

.....

.....

.....

3. Zo ga ik de ruimte nemen om hier mee bezig te zijn

.....

.....

.....

Zorg voor oprecht nieuwsgierigheid naar elkaar. Naast ruimte en tijd

Voor de organisatie gaat het over ruimte geven en de verantwoordelijkheid echt daar laten waar hij hoort.

Neem zelf het initiatief, maak zelf keuzes.

Leerdoel:

Terug naar je leerdoel:
Wat is nu echt belangrijk voor mij?



Je hebt nagedacht over wat je wilt, welke blokkerende aannames je hebt, wat je durft en de ruimte die je geeft en neemt.

Deze stap(pen) ga ik zetten om mijn leerdoel te bereiken:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Afsluiting:

Heb jij **LEF** getoond om aan de slag te gaan met dit onderwerp? Top.
Je bent **ZELF** aan de slag gegaan!
En hebt misschien ook wel anderen geholpen.

Je bent je meer bewust geworden en dat draagt bij aan de motivatie waarmee je de dingen doet.

Kijk nog eens naar dit filmpje:
[\(46\) Doen is de beste manier van denken - YouTube](#)

Hier stopt het niet. Het is net begonnen.

Voer het gesprek eens in je team of met andere collega's.

Als je wilt kun je een afspraak maken met HR om hierover verder in gesprek te gaan.

Veel (werk)plezier!

