

zorg
van de
zaak

Begingids voor
gevorderden

Positieve werkcultuur



Werk samen aan een positieve werkcultuur

Inhoudsopgave

Het begin

Wat is een positieve werkcultuur?	3
Waar begin je?	4

Korte termijn

Tip 1: Vergroot wat goed gaat	6
Tip 2: Laat geen compliment onbenoemd	7

Lange termijn

Tip 1: Voer een FiT-gesprek	9
Tip 2: Vind het gezamenlijke doel van je team	11
Tip 3: Maak van goede gewoontes rituelen	12

Wat is een positieve werkcultuur?

Medewerkers die elke dag met een glimlach aan het werk zijn. Dat wil je als werkgever: blij en gelukkige mensen. Werkgeluk is een hot topic. Het betekent van alles, maar heeft ook voor iedereen weer net een andere betekenis. Wij hebben het liever over een positieve werkcultuur. En dat is iets wat niet zomaar ontstaat, maar waar je aan kunt werken en bouwen.

Een positieve werkcultuur is een cultuur waarbinnen jouw mensen zich sociaal veilig en gezien voelen. Het is een omgeving waar houding en omgangsvormen positief zijn en je medewerkers ervaren dat ze erbij horen. Het

is een plek waar (gewaardeerd wordt dat) ze initiatief tonen en beslissingen nemen. Kortom: waar ze hun verantwoordelijkheid kunnen nemen. Dat betekent vertrouwen geven.

“Zonder wrijving geen glans!”

Groei gaat vaak gepaard met wat ongemak en wrijving. Een positieve werkcultuur is een leeromgeving, een plek waar medewerkers mogen groeien. Vallen en opstaan, zeg maar.

In een positieve werkcultuur ken je de wensen van je medewerkers. Je weet wat hun ontwikkelbehoeftes zijn, wat hen drijft, wat hun werkdruk maakt, wat ze privé bezighoudt en wat maakt dat ze aan het einde van een werkdag met energie naar huis gaan. Een positieve werkcultuur is dus een combinatie van verschillende elementen. De basis leg je met

werkplezier en **zingeving**. Hiermee vergroot je het werkgeluk van je medewerkers. Op de korte en lange termijn.

In deze begingids staat een aantal tips om samen mee aan de slag te gaan. Je hoeft niet alles in een keer aan te pakken. Maar wees je er als werkgever van bewust dat de som der delen bepaalt of jouw medewerkers met plezier bij je blijven werken en werkgeluk ervaren. En of zij de werkcultuur als positief bestempelen en er zelfs aan bijdragen. Op zo'n positieve werkcultuur kun je vervolgens samen doorbouwen.

Het begin

Waar begin je?

Simpel. Geef aandacht aan werkplezier en zingeving.



Werkplezier

Plezier op werk gaat over de energie en emoties die je werk teweeebrengen. Soms zijn die positief, soms minder fijn. Samen kun je de positieve ervaringen vergroten en de minder fijne ervaringen benutten om te groeien als team.

Belangrijke vragen:

- Heb je plezier op het werk? Heb je het leuk met elkaar?
- Ervaar je stress op dit moment? En is deze behapbaar?
- Hoe ga je om met fouten, miscommunicatie en stress?

Zingeving

Zinvol en betekenisvol werk. Dat is voor iedereen weer anders. Iedereen werkt vanuit bepaalde waarden. En ook een organisatie of team heeft zijn eigen waarden.

Belangrijke vragen:

- Sluit het werk aan bij jouw waarden?
- Kun je je talenten inzetten voor dat wat jij belangrijk vindt?
- Zie je hoe jij bijdraagt aan het grotere geheel?
- Kun je jezelf ontwikkelen? Voel je je voldoende uitgedaagd?

Let op!



Is je basis op orde?

Voor je überhaupt aan de slag kunt met een positieve werkcultuur, moet de basis op orde zijn. Medewerkers hebben namelijk psychologische basisbehoeften waar je rekening mee moet houden. Is in deze behoeften niet voorzien, dan is het heel lastig voor je medewerkers om actief bij te dragen aan een positieve werkcultuur. Want aan een cultuur werk je samen.

Voorwaarde om aan een positieve werkcultuur te bouwen of uit te bouwen, is een sociaal, psychologisch en fysiek veilige werkplek.

Ofwel:

→ Iedereen kan lekker werken zonder twijfels of je wel heelhuids thuiskomt.

- Iedereen is vrij van zorgen over de impact van het werk op de gezondheid.
- Iedereen ervaart ruimte om feedback te geven en te ontvangen.
- Iedereen accepteert elkaar, er is ruimte voor verschillen.

Meer weten over een vitale werkomgeving?

Tip 1. Vergroot wat goed gaat

Natuurlijk proberen we te leren van onze fouten. Maar wist je dat je nog sneller leert door je successen te vieren? Zo leren en ontwikkelen we constant.

Uit onderzoek blijkt dat we het meest leren wanneer we reflecteren op onze successen. Door je aandacht te richten op wat er goed gaat en waarom dat goed gaat, vergroot je het zelfvertrouwen van je team en versterk je proactief gedrag. Dus: reflecteer op de successen. Zet de spotlight erop. Daarmee vergroot je ieders talent en kan iedereen in jouw team floreren én groeien. Dat geeft een energieboost en vergroot de inzetbaarheid. En maakt je team creatiever en ondernemender.

Wat kun je op organisatieniveau doen?

- Heb oog voor wat goed gaat en sta samen stil bij successen. Wat ging er goed en hoe kunnen we dat behouden, herhalen en versterken? Deze aanpak vergroot de proactiviteit.
- Zet in op doelgericht én coachend leiderschap. Dat versterkt het vertrouwen. **Doelgericht leiderschap** richt zich op het definiëren en het leiden van het team naar een overkoepelend en gemeenschappelijk doel. **Coachend leiderschap** richt zich op het ondersteunen van de indivi-

duële medewerker bij het behalen van de persoonlijke doelen en ontwikkeling, passend bij het gemeenschappelijk doel.

Wat kun je op teamniveau doen?

- Moedig een open dialoog aan, luister actief naar elkaar en geef constructieve feedback om groei en verbetering te bevorderen.
- Geloof in het potentieel van individuen en geef medewerkers de ruimte om te experimenteren, zelfstandig beslissingen en verantwoordelijkheid te nemen en initiatief te tonen.

Tip 2. Laat geen compliment onbenoemd!

Ken je zo'n dag dat je te laat komt voor een vergadering, omdat de trein vertraagd was? Of heb je wel eens zo'n dag dat de koffieautomaat in storing is en je to-do-lijst sneller groeit dan je taken kunt afvinken? Ben je op zo'n dag wel eens verrast door een collega die benoemt hoe leuk je eruitziet? Hoe knap het is dat je alle ballen hooghoudt? Je dag kleurt gelijk anders.

Een oprecht compliment heeft direct impact op je humeur. Je voelt je gezien en gewaardeerd. Het is een klein duwtje in de rug naar een positievere kijk op de dag. Bovendien kan een compliment ook de relatie tussen collega's versterken.

Daarnaast is een compliment over iemands bijdrage op het werk een kans om te laten zien dat je diens inzet opmerkt en waardeert. Dit geeft de medewerker een gevoel van vertrouwen dat hij met het goede bezig is en dat zijn inzet loont. Laat dus geen compliment onbenoemd!

Belangrijk bij het geven van een compliment: **wees oprecht en specifiek.**

NO

Dus liever niet:

"Jij bent een topper"

YES

Maar wel:

"Ik vind het ontzettend fijn dat je dit hebt opgepakt. Het heeft mij veel stress gescheeld, omdat ik wist dat jij dit van me overnam. Dat waardeer ik enorm, dankjewel daarvoor."

Elke dag complimentjesdag?!

3 momenten voor een compliment.

Een compliment kan bijna altijd, maar we lichten graag drie belangrijke momenten uit waarop een compliment veel voor iemand kan betekenen:

1. **Het uitproberen van iets nieuws**
Bijvoorbeeld een eerste keer dat iemand een project leidt, een blog schrijft of een presentatie geeft.
2. **Een persoonlijke overwinning**
Een uitdagend project dat is gelukt, een slechte gewoonte die is doorbroken of een lastige periode waar iemand zich doorheen heeft geworsteld.
3. **Het tonen van karakter**
Het aangaan van een gesprek met een collega waar de samenwerking moeizaam mee verloopt, het tonen van compassie met iemand of soms juist het loslaten van sterke gevoelens.



Tip 1. Voer een FiT-gesprek

Als je in verbinding wilt blijven met je medewerkers en ze continu de ruimte wilt geven om te ontwikkelen en de balans te vinden, is er een ander gesprek nodig. Voer regelmatig een FiT-gesprek – een gesprek over het Functioneren in de Toekomst.

Weet wat jouw medewerkers motiveert en energie geeft. En wat ze nodig hebben om zich te blijven ontwikkelen tot de beste versie van zichzelf. In een FiT-gesprek bespreek je samen vier belangrijke thema's:

1. **Competentie**
2. **Ondernemerschap**
3. **Verbondenheid**
4. **Vitaliteit.**

Deze thema's geven inzicht in de intrinsieke motivatie van je teamleden. Waarom werken ze bij jou? Wat maakt hun werk vandaag, morgen en in de nabije toekomst boeiend en van betekenis? Voor henzelf, het team en de organisatie?

Dit FiT-gesprek is een waardevolle aanvulling op je reguliere gesprekcycclus of nog beter: het FiT-gesprek kan deze zelfs vervangen.

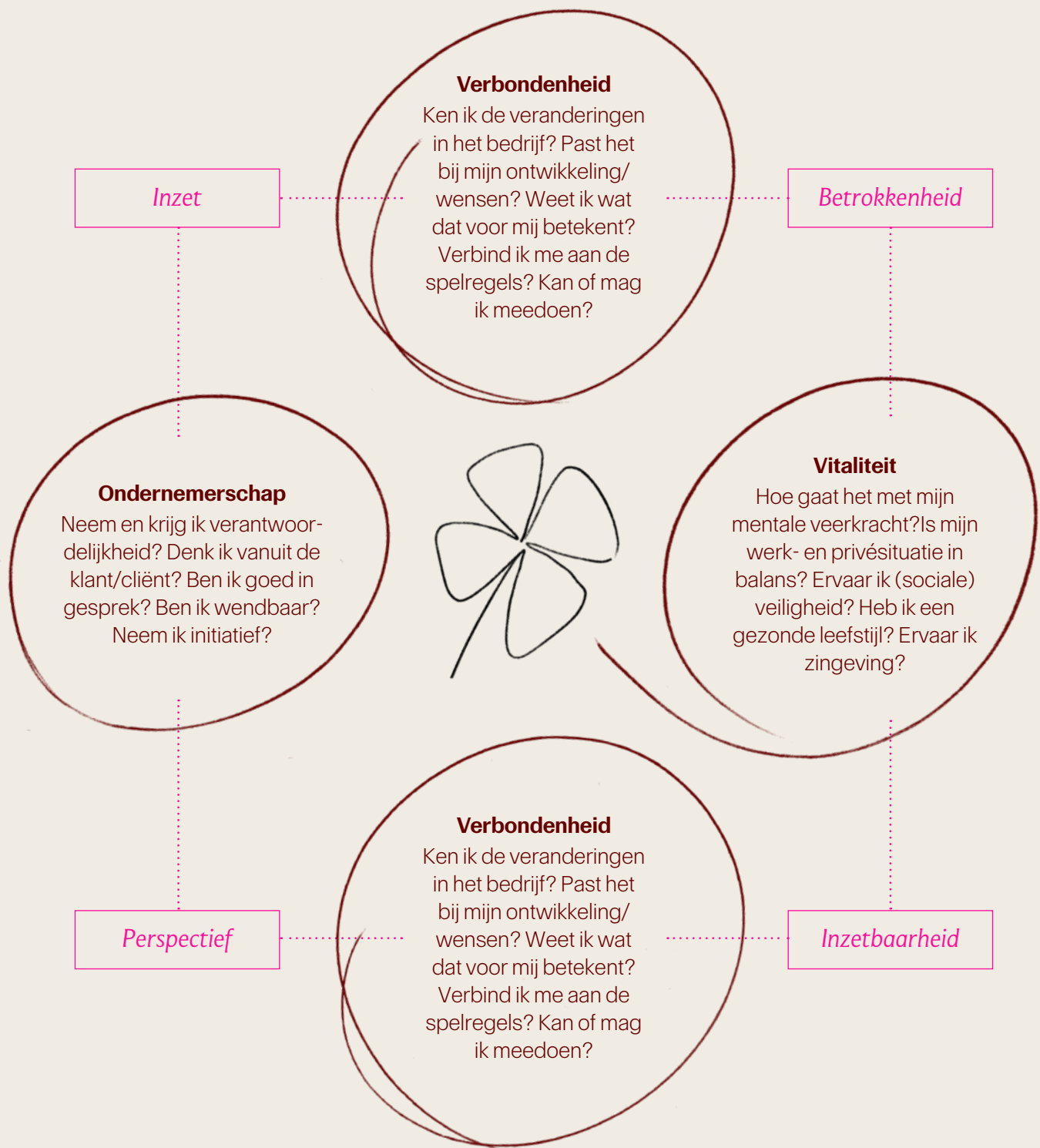
Werk-privé in balans?

Het mooiste is dat je in deze FiT-gesprekken de tijd neemt om verder te praten over hoe het gaat op het werk en privé. Zijn er problemen waar je medewerker tegenaan loopt? Laat je medewerker dan zelf een oplossing bedenken. Neem niet ongevraagd taken uit handen, maar geef het vertrouwen dat je medewerker dit zelf kan oplossen.

Meer verbinding: begin vandaag!

- Zorg voor periodieke ontmoetingen op kantoor, zeker nu we allemaal ook vaak online werken.
- Doe een check-in en een check-out aan het begin en einde van ieder overleg om even te horen hoe het met iedereen is.
- Wandel samen een rondje tijdens de pauze en laat het werk even voor wat het is.
- Organiseer periodiek inhoudelijke teambuildingsessies en/of teamuitjes en combineer deze met (sportieve) activiteiten.

FiT-gespreksmodel



Tip 2. Vind het gezamenlijke doel van je team

Het werken aan een doel geeft inspiratie, plezier en motiveert. Iedereen in een team weet wat de bedoeling is en werkt ergens naartoe. Om het doel van je team te vinden en, belangrijker nog, levend te houden moet je regelmatig stilstaan bij wat de bedoeling van jouw team is: waartoe zijn jullie op aarde? Voor wie doe je eigenlijk wat? En wat leveren jullie dat van betekenis is voor anderen in de organisatie of daarbuiten?

Dit zijn lastige vragen

Neem dan ook tijd om samen met je team een aansprekend en verbindend perspectief te creëren. Want, als jouw team eenmaal een gezamenlijk doel heeft, werkt dat voor iedereen inspirerend en motiverend. Met een gezamenlijk doel:

- zijn prioriteiten makkelijker vast te stellen;
- zijn investeringsbeslissingen beter te nemen;
- is duidelijk wat ieders bijdrage is.

Hoe vind je het doel van jouw team?

Het doel van jouw team is jullie purpose, jullie raison d'être waar jullie gezamenlijk voor staan. Drie vragen om je op weg te helpen:

1. **In welke business zitten we eigenlijk?**
Wie zijn onze klanten en wat willen zij echt van ons? Wat is hun hulpvraag?
2. **Wat is de echte waarde van wat we leveren?** Hoe worden mensen beter van wat we leveren? Hoe wordt de gemeenschap beter van het product dat we leveren?
3. **Wat is het eindresultaat dat we bieden?**
Kijk daarbij naar het doel vanuit het resultaat dat de dienst of het product oplevert, niet vanuit de dienst of producten zelf.

Tip 3. Maak van goede gewoontes rituelen

Bij rituelen denk je misschien aan iets zweverigs, religieus of spiritueels. Ze kunnen echter heel helpend zijn voor je organisatie en je team. Uit onderzoek blijkt namelijk dat rituelen helpen om werk betekenisvol te maken, waardoor medewerkers meer plezier, verbinding en zin ervaren op de werkvloer.

Rituelen lijken op routines. Ze kenmerken zich door herhaling en een bepaalde vanzelfsprekendheid. Ze zijn vaak geïntegreerd in ons dagelijkse handelen en leven. Het mooie van rituelen is ook dat ze vaak weinig tijd, geld of moeite kosten, maar wél een groot effect hebben in het geven van houvast en betekenis.

Gevoelens van houvast en betekenis zijn nodig in tijden van snelle verandering. Alle veranderingen die tegenwoordig op organisaties

afkomen zijn groot en het werktempo ligt hoog. Mensen gaan vaker op zoek naar ander werk of blijven hun werk doen met weinig tevredenheid of motivatie. Je kunt ervoor zorgen dat jouw mensen veranderingen sneller omarmen als een betekenisvolle stap door er samen bewust bij stil te staan. Door erop te reflecteren en eigen rituelen te creëren. Werk samen naar de nieuwe situatie toe en geef je organisatie daarmee waarde.

“Omarm de verandering,
sta stil bij de betekenis.”

De kracht van gedeelde waarden

Ook het koppelen van de persoonlijke kernwaarden van jouw medewerkers aan de kernwaarden van jouw organisatie is een krachtige manier om de betrokkenheid en het enthousiasme van je medewerkers te vergroten. Welke waarden en drijfveren delen jullie? Ga hierover het gesprek met elkaar aan en begrijp hoe hun persoonlijke waarden passen bij de kernwaarden van jouw organisatie en vergroot zo het gevoel van verbinding tussen jouw medewerkers en organisatie.

Tips voor het creëren van rituelen:

- Maak van een belangrijk moment een collectief moment. Sta bijvoorbeeld in de onboarding van nieuwe medewerkers stil bij de uitreiking van een eerste uniform, de sleutel voor een kluisje of het afleggen van een beroepseed.
- Neem ook de kleinere momenten mee. Denk bijvoorbeeld aan het gezamenlijk ondertekenen van een kaart voor een zieke collega bij de receptioniste, een dag- of weekstart met je team, het vieren van verjaardagen van medewerkers of het openen en eindigen van een overleg met een check-in en check-out.
- Betrek het collectief bij een ritueel. Doe het dus niet alleen als leidinggevende, maar sámen met je team, want dat zorgt voor verbinding en versterkt het teamgevoel. Zo creëer je samen een betekenisvolle gemeenschap op de werkvloer en een ijzersterk team.