



Van werkbetrokkenheid tot passie voor werk

Praten uw werknemers met vuur over hun werk en kijken ze niet op een uurtje? Komen personeelsleden soms terug bij u aankloppen nadat ze hun geluk bij een andere werkgever beproefden? Ligt het ziekteverzuim laag? Als u deze vragen instemmend kunt beantwoorden, dan is de kans groot dat uw werknemers echt betrokken zijn bij hun werk en dat is bijzonder positief. Want ondernemingen waar de werkbetrokkenheid hoog ligt, zijn productiever, innovatiever en efficiënter. Passie is goed voor het bedrijf, zo blijkt uit een recente, wetenschappelijk onderbouwde enquête.

In samenwerking met een aantal bedrijven - waaronder Swiss Life - organiseerden *Vacature* en *Références Emploi* een grootschalige enquête over werkbetrokkenheid. Het onderzoek liep in het najaar van 2003 en werd officieel afgerond op 19 december. Weldra worden de officiële resultaten bekendgemaakt.

In afwachting bekijken wij het hoe en het waarom van het onderzoek en vragen wij ons af hoe de werkbetrokkenheid in een onderneming kan worden verhoogd.

De academische onderbouw

De geschiedenis van de huidige enquête begint in Nederland. Sinds een tiental jaar gebruiken onze noorderburen namelijk de VBBA-methode voor hun Periodieke Arbeidsgezondheidskundige Onderzoeken. VBBA staat gewoon voor 'Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid'. Op initiatief van het Nationaal Onderzoeksinstituut Voor Arbeidsomstandigheden (NOVA en sinds kort Diova) paste Quest Europe in samenwerking met professor Marc van Veldhoven van de Universiteit van Tilburg de vragenlijst aan voor de Belgische arbeidsmarkt. Al meer dan 480 bedrijven maakten hiervan gebruik.

In december 2003 lanceerden

Vacature en *Références Emploi* een nationale enquête over werkbetrokkenheid en werkpassie waarin bepaalde delen van de VBBA zijn opgenomen. Samen met professor Hans De Witte (Docent Arbeidspsychologie in Leuven), ISW (spin-off-bedrijf K.U. Leuven) en Quest Europe worden de resultaten van deze enquête verder geanalyseerd.

In de vier weken dat de enquête liep, ontvingen ze bij *Vacature* en *Références Emploi* circa 10.500 ingevulde enquêteformulieren. De verwerking begon vrijwel onmiddellijk en eind april 2004 zullen de resultaten officieel worden bekendgemaakt. Dat zal gepaard gaan met de publicatie van een informatiedossier opgesplitst in twee delen: het eerste deel omvat de cijfers en de tabellen, het tweede geeft interpretaties en tips om eventuele problemen met werkbetrokkenheid op te lossen. Vanaf dan zullen er op verschillende



“Wie iets met passie doet, bereikt onvermijdelijk zijn doel.”

datums en locaties in België presentaties worden georganiseerd.

Werkbetrokkenheid stimuleren

“Uit het Nederlandse onderzoek blijkt dat werkbetrokkenheid te maken heeft met vier basishoudingen” zegt Ludo Daems, directeur van het PKZ-instituut, één van de partners en medeorganisatoren van de enquête. “De cijfers van het Belgische onderzoek bevestigen dat. Die vier basishoudingen zijn: respect, aan-

“Een ander heikel punt is het tekort aan aandacht” gaat Daems verder. “Dat is wellicht het kostbaarste goed van deze tijd. Ongeveer 80% van alle werk heeft de aandacht van de werknemers nodig. Helaas blijkt 33% van de werknemers aan het einde van de dag niet meer in staat om de nodige aandacht op te brengen.”

Maar aandacht heeft ook te maken met zorg voor anderen en voor zichzelf. “Mensen voelen eerst, dan

Ten slotte is er ook het plezier in het werk. “Het tegenovergestelde van plezier is angst” legt Daems uit. “Angst om fouten te maken en afgestraft te worden leidt tot onzekerheid en lagere arbeidsvoldoening. Een goede interne communicatie en de mogelijkheid om samen te lachen voorkomen dat de boel verkrampt en zorgen ervoor dat mensen meer plezier vinden in wat ze doen.”

“Respect, aandacht, passie en plezier”

dacht, passie en plezier. Dat korten wij af tot R, A, P en P of RAPP. De seminars die wij organiseren, zijn op dat RAPP-concept gebaseerd.” Ludo Daems is vast van plan om bij de regionale presentaties van de enquêteresultaten meteen ook concrete tips te geven over de wijze waarop personeels- en lijnmanagers de cultuur van hun bedrijf kunnen beïnvloeden. “Het begint allemaal met respect” zegt hij. “Wie respect heeft voor het werk, de levensvisie en de waarden van zijn medewerkers en collega's, schept ruimte en verbetert de werksfeer.”

denken ze en uiteindelijk handelen ze” zegt Ludo Daems. “In veel bedrijven worden de emoties systematisch verborgen, met spanningen en stress als gevolg. De kunst bestaat erin de emotionele energie op een positieve wijze te kanaliseren. Dat leidt tot meer creatieve betrokkenheid.”

Dat brengt ons bijna vanzelf bij de passie. “Passie is de gedrevenheid om een doel te bereiken” verduidelijkt Ludo Daems. “Andere woorden voor passie zijn: motivatie, bevlogenheid en flow. Wie iets met passie doet, bereikt onvermijdelijk zijn doel.”

Swiss Life nodigt u uit ...

Ook u kunt deelnemen aan één van de regionale presentatiesessies van de enquêteresultaten. Als sponsor van dit project wil Swiss Life meehelpen bij het uitdenken van oplossingen voor ondernemingen. Bovendien is het bewezen dat het enthousiasme van medewerkers aanstekelijk werkt op de klanten. Bent u benieuwd naar de resultaten en de praktische tips, dan kunt u terecht vanaf 19 april op de Vacature-website (www.vacature.com) voor inschrijvingen en een overzicht van de geplande infosessies in uw buurt.