



# De Werk- pleziergids

**Werkplezier als oplossing voor  
al jouw HR-uitdagingen!**

**Ga met onze tips en checklists  
makkelijk zelf aan de slag**



**tempo team**

# Wat is werkplezier?

Spoiler: véél meer  
dan een feestneus  
en confetti!



Goeie vraag! Denk jij bij werkplezier aan een fantastisch feestje één keer per jaar of een cool ingerichte kantine? Volgens Professor Anja Van den Broeck zijn die dingen wel leuk, maar draait werkplezier om méér dan dat.

Ons onderzoek toonde aan wat de 3 belangrijkste ingrediënten zijn van werkplezier: de juiste balans tussen werk en privé, de inhoud van de job en ruimte voor persoonlijke groei. Dat vormt de **werkpleziercocktail**.

Wat we precies verstaan onder die ingrediënten lichten we hieronder toe. Zijn deze ingrediënten aanwezig? Dan ervaren jouw medewerkers werkplezier! Zet daar dus bewust op in!

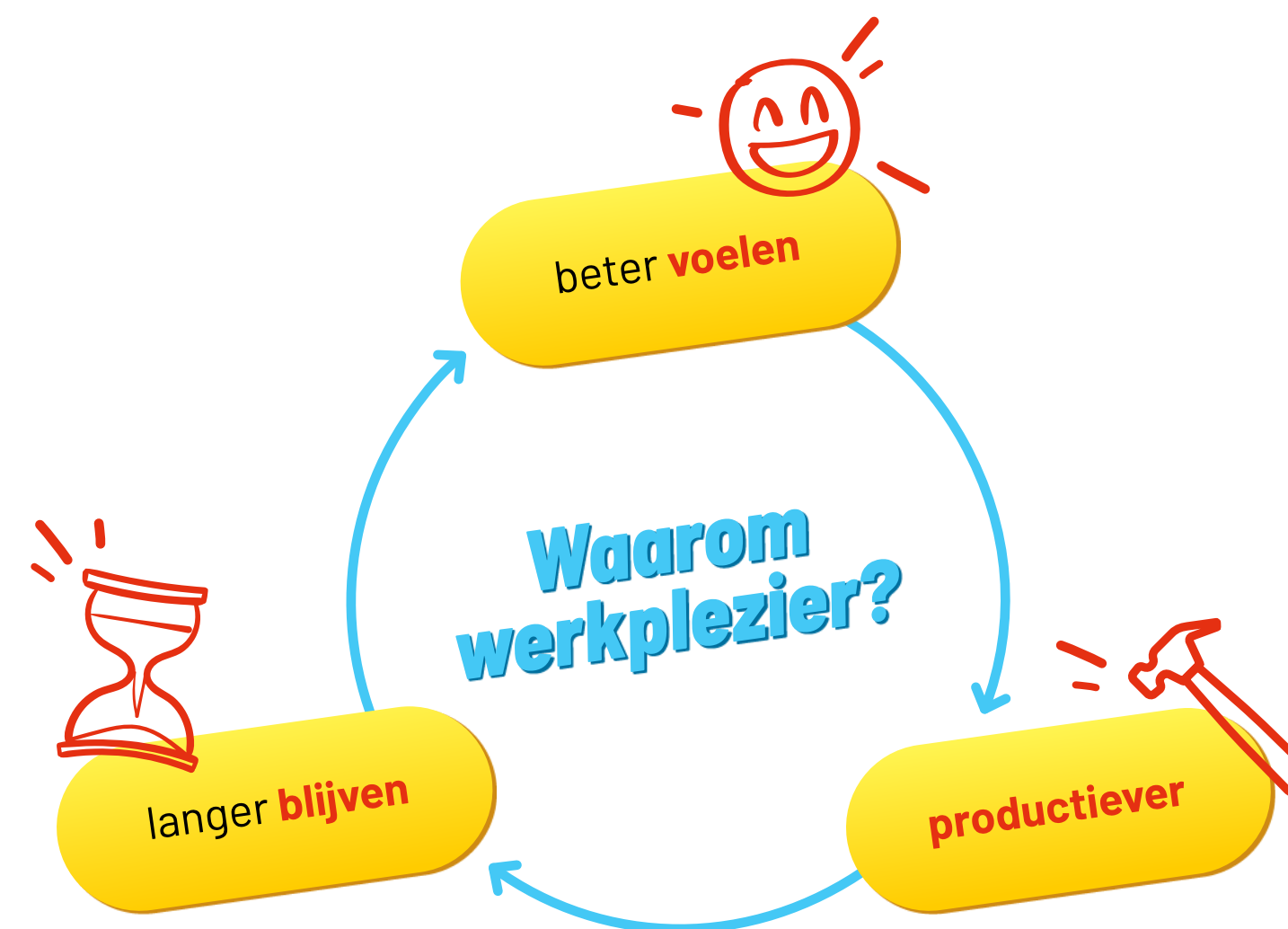


**Balans** tussen werk en privé is heel belangrijk. Maar dat niet alleen! Ook het ervaren van autonomie, werken in een divers team en jezelf kunnen zijn, dragen bij aan werkplezier.

**Inhoud** betekent betekenisvol en zinvol werk. Werknemers willen variatie en uitdagingen in hun dagelijks werk en zich verbonden voelen met collega's. Een betrokken leider hierbij is superbelangrijk.

**Groei** is belangrijk omdat werknemers nieuwe dingen willen leren. Hoe ze dat doen? Jouw waardering en erkenning zijn essentieel.

# Waarom werkplezier?



Dat de arbeidsmarkt héél schaars is, hoeven we jou natuurlijk niet te vertellen. Maar waar moet je dan nú op inzetten? Hoe val je op en haal je die getalenteerde werkzoekenden aan boord? Of hoe zorg je voor een lager personeelsverloop? Wat ons betreft, is er maar één antwoord op al deze uitdagingen: **werkplezier!**

### Zet werkplezier bovenaan jouw HR-agenda!

Werkplezier zorgt er namelijk voor dat werknemers:

- beter in hun (werk)vel zitten
- productiever zijn
- en langer blijven

Werkplezier heeft een positief effect op rekrutering én retentie. In ons onderzoek zien we dat medewerkers met minder werkplezier veel vaker openstaan voor een nieuwe job dan hun collega's die wél werkplezier beleven. [En betrokken medewerkers aan je bedrijf binden, is belangrijk in een krappe arbeidsmarkt.](#)

Hoe we dit allemaal weten? Omdat we jaarlijks **groots onderzoek doen naar werkplezier** in samenwerking met professor Anja Van den Broeck van de KULeuven. De belangrijkste uitkomsten daarvan ontdek je in deze gids!

# Wat levert werkplezier je (mensen) op?

## 4 redenen waarom werkplezier verdraaid goed werkt

Elke dag met plezier aan het werk gaan? Dat heeft een pak voordelen voor je medewerkers en je bedrijf.



# 1

### Je medewerkers voelen zich goed in hun vel op het werk

- Ze kunnen meer **zichzelf zijn**. Dat is ook goed voor **de diversiteit en de inclusie** in je teams.
- Ze zijn **minder vaak ziek of afwezig**.
- Ze hebben **minder stress en minder kans op een burn-out**.

# 2

### Je medewerkers zijn productiever

- Ons onderzoek toont aan dat wie hoger scoort op werkplezier, automatisch ook hoger scoort op productiviteit.

# 3

### Je medewerkers zijn meer betrokken

- En dat **werkt aanstekelijk**: betrokken leidinggevendens krijgen er betrokken medewerkers voor terug.
- Waar komt die motivatie vandaan? Voor een groot deel door **inhoudelijk interessant en/of zinvol werk**. Dat vinden de medewerkers in ons onderzoek namelijk belangrijker dan financieel succes of een prestigieuze functie.

# 4

### Je medewerkers blijven langer bij je werken

- Van de heel gemotiveerde medewerkers staat maar **24%** open voor een nieuwe job (tegenover 47% van de minder gemotiveerden).

**Ook fijn:** medewerkers die veel werkplezier hebben, stralen dat uit naar buiten. Daardoor zal talent jou als een aantrekkelijke werkgever zien en staat jouw bedrijf alvast veel sterker in de war for talent?



# Voor iedere medewerker zit die cocktail nét iets anders in elkaar.

De hoeveelheid van elk ingrediënt kan variëren, maar één ding is altijd zeker: de cocktail is pas echt optimaal als alle ingrediënten erin zitten.

Aan jou om ervoor te zorgen dat ze alle drie aanwezig zijn.

**Hoe?** Fast forward naar onze tips



**tempo team**

# Balans



Waarom blijven mensen voor een bedrijf werken? Een goede werk-privébalans zit in de top 3-redenen. Zowel op het werk als thuis alle ballen in de lucht houden? Da's niet zo makkelijk. Het vraagt flexibiliteit, van werknemer én werkgever. En dat is de moeite waard, want een goede werk-privébalans heeft volgens ons onderzoek een duidelijke en directe impact op het werkplezier.

## De voordelen van een werk-privébalans die – euhm – in balans is?

- Je mensen voelen zich goed en gezond
- Ze hebben minder stress ("Oef, ik geraak vóór 18 uur aan de crèche!" 😊)
- Daardoor zijn ze creatiever en leveren ze beter werk
- Gevolg: ze denken er niet zo snel aan van werkgever te wisselen ("Ik zit hier goed, want mijn werkgever zorgt voor mij.")

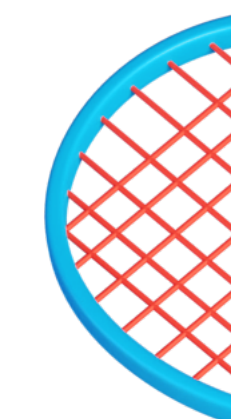
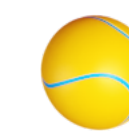
## 4 tips om je mensen te helpen met hun balans

**1** **Praat met hen**  
Is het evenwicht tussen werk en privé oké? Dat kan je alleen weten als je het onderwerp bespreekbaar maakt. Niet alleen tijdens het jaarlijkse evaluatiegesprek. [In een feedbackcultuur kunnen medewerkers op elk moment met je spreken over wat hen bezighoudt.](#) Zo kom je er als leidinggevende snel achter of het goed gaat. Wat meer flexwerken of de grens tussen thuis en het werk beter afbakenen? Flexibele werktijden invoeren? **Zoek samen naar oplossingen die werken voor je medewerkers en voor jou.**

**2** **Maak flexibiliteit mogelijk**  
Je medewerkers mee laten bepalen waar, wanneer en hoe ze werken? **Dat maakt het voor hen makkelijker om hun werk af te stemmen op hun leven buiten het werk.** Voor het werkplezier, de betrokkenheid en de motivatie van je teams is het sowieso een goed idee om hen meer autonomie te geven. Moet je dan iedereen zijn goesting laten doen? Nee hoor, zelfsturing in overleg kan een uitstekende optie zijn. Jouw rol hierin als leidinggevende? [Daarover lees je meer in dit artikel.](#)

**3** **Geef het goede voorbeeld**  
Stuur jij na de werkuren nog berichten naar je medewerkers? Maak daar duidelijke afspraken over. Geef bijvoorbeeld aan dat je buiten de werkuren geen antwoord of actie verwacht. Als jij het goede voorbeeld geeft, stimuleer je je mensen om hun evenwicht tussen werk en privé ook te bewaken.

**4** **Reik praktische oplossingen aan**  
Wat maakt de combinatie tussen werk- en thuisleven voor je mensen makkelijker? Ook hier: bespreek het met hen. Een strijkdienst? Delen in de kosten van het abonnement voor het fitnesscenter naast het werk? Allemaal mooie extraatjes die je kan toevoegen aan het loonpakket van je medewerkers.



# Inhoud

24% van de werknemers vindt zijn werk eentonig en mist variatie. Is er een verschil tussen arbeiders en kantoorwerkers? Eigenlijk niet, zegt ons onderzoek. Arbeiders geven wel vaker aan dat hun werk eenvoudig is, maar vervelen zich niet vaker op het werk dan kantoorwerkers. En ze zeggen ook niet vaker dat hun werk eentonig is.



Eentonig en te weinig variatie: da's geen goed nieuws. Want **betekenisvol werk met een uitdagend takenpakket en voldoende afwisseling zijn voor je medewerkers een stimulans om uit hun bed te springen en met veel goesting en plezier aan het werk te gaan**. Bevalt de inhoud van de job niet, dan is de kans groot dat je werknemers een job zoeken die hen wél uitdaagt. Heel jammer in tijden van schaarste op de arbeidsmarkt!

## “Wat jij doet, is belangrijk!”

Zingeving op het werk doet ertoe! Betekenisvol werk is écht belangrijk, voor iedereen. We duiken in ons onderzoek: medewerkers die het belangrijk vinden dat ze betekenisvol werk kunnen doen, geven hun werkplezier een score van 9 of zelfs hoger. En werknemers die een 9 of hoger scoren op werkplezier, zeggen belang te hechten aan betekenisvol werk. Wat is betekenisvol? Het gaat niet over maatschappelijk verantwoord ondernemen op bedrijfsniveau, maar over de zingeving van de job zelf. **Leg daarom aan je mensen uit waarom hun job ertoe doet, binnen het bedrijf en breder dan dat.**

## Het werkplezier opkrikken: wat kan je nóg doen?

- **Werken aan verbondenheid**  
Fijn samenwerken met collega's doet wonderen voor het werkplezier van je mensen. Dat start al bij de onboarding. En vergeet daarbij ook je tijdelijke medewerkers, zoals je uitzendkrachten, niet. Dat jij een goede band hebt met je mensen draagt ook bij tot hun plezier op het werk.
- **Laat autonomie toe**  
Laat je medewerkers, in de mate van het mogelijke, zelf keuzes maken over hoe het werk gebeurt.
- **Zet in op competentie**  
Hoe eenvoudig taken ook zijn, zorg ervoor dat je medewerkers toch getriggerd worden door nieuwe dingen te doen. Zo kan een operator in productie een moeilijkere productielijn aanleren. Of geef een orderpicker de kans om met het nieuwe voicepicking-systeem van start te gaan.

# Meer autonomie op het werk:



## check, check, check!

- ✓ Mijn medewerkers **kunnen meedenken** over de doelstellingen van het bedrijf en wat hun bijdrage is.
- ✓ Mijn medewerkers **bepalen zelf** wanneer en in welke volgorde ze hun werktaken doen (als dat mogelijk is).
- ✓ Mijn medewerkers **stellen zelf aanpassingen voor**: een nieuwe manier van werken, andere tools, andere organisatie van het werk,...
- ✓ Mijn medewerkers **rekken hun grenzen op**. Door een opleiding te volgen, mee te werken aan een project, de vinger aan de pols te houden van wat er in de sector gebeurt,...
- ✓ Mijn mensen hebben **meer verantwoordelijkheid**. Voorbeeld: een teamvergadering leiden, het magazijn afsluiten, de kassa maken,...



# Groei

En daarmee zijn we bij het derde ingrediënt aanbeland: groei. **Medewerkers die hun vaardigheden volledig voor hun werk kunnen inzetten en hierin beter worden, zijn productiever.**

Dat spreekt vanzelf. Ze zijn ook gemotiveerder. Daarnaast is het belangrijk dat ze zich persoonlijk verder kunnen ontwikkelen. Ook een grote boost voor het werkplezier die samenhangt met groeien: waardering en erkenning. In ons onderzoek zien we bijvoorbeeld dat complimenten de collegialiteit en de kwaliteit van het werk verhogen. Mooi meegenomen!



## Groeien door (bij) te leren: 3 vaststellingen

- Formele opleidingsmogelijkheden, zoals cursussen en trainingen, geven niet de doorslag om voor een werkgever te kiezen.
- Maar werknemers willen wel nieuwe dingen leren en zich ontwikkelen. Krijgen ze de kans om dit te doen, dan scoren ze gemiddeld hoger op werkplezier.
- Dus: opleidingsmogelijkheden zijn wel belangrijk om bij een bedrijf te blijven. Hallo retentie!

## 3 tips om een ontwikkelcultuur te stimuleren

- 1 Herken de talenten van je medewerkers:** leiderschap, organisatietalent, creatief potentieel,... Geef de tools die je medewerker nodig heeft om zijn/haar talent verder te ontwikkelen.

- 2 Laat een nieuwe aanwinst meelopen met een ervaren collega.** Zo zet je het talent en de expertise van oudere collega's maximaal in. En je geeft hen de kans om zich ook verder te ontwikkelen, weerbaar te blijven en betekenisvol werk te doen. Op basis van ons onderzoek stellen we vast dat bedrijven hierop nog te weinig inzetten. Slechts 20% van de oudere werknemers mag peter, meter of buddy zijn van een nieuwe collega.

- 3 Bouw structureel feedback in.** Hou het niet bij één keer per jaar tijdens het evaluatiegesprek, maar evolueer naar continue feedback. Het is belangrijk dat medewerkers op elk moment kunnen praten over hun doelstellingen, verwachtingen en ontwikkeling. Zonder dat soort gesprekken kunnen ze niet groeien.

# De waarde van waardering op het werk

“Hey Daan, fijn dat je de meeting deze ochtend in goede banen hebt geleid!” [Waardering doet je medewerkers 10 centimeter groeien](#). Want, ja, iedereen krijgt graag erkenning voor zijn/haar werk. **Medewerkers willen zich gehoord en gezien voelen.** Daardoor schieten hun werkplezier en motivatie in de hoogte.

Uit ons onderzoek leren we dat 8 op de 10 medewerkers complimenten krijgen van collega's. Fijn! Maar de leidinggevende kan op dat vlak nog een tandje bijsteken. 28% van de ondervraagde medewerkers krijgt helaas nooit een compliment van 'de baas'. **Onze tip: neem complimenten mee in je feedback.** Denk je nu: “Ik geef wél complimenten”? Lees dan vooral verder, want [de manier waarop je dat doet is ook belangrijk](#). Niet zomaar even uit je mouw schudden dus.

## Checklist: geef jij complimenten met impact?



Ik richt mijn compliment tot **één persoon**.



Ik noem die persoon bij **naam**.



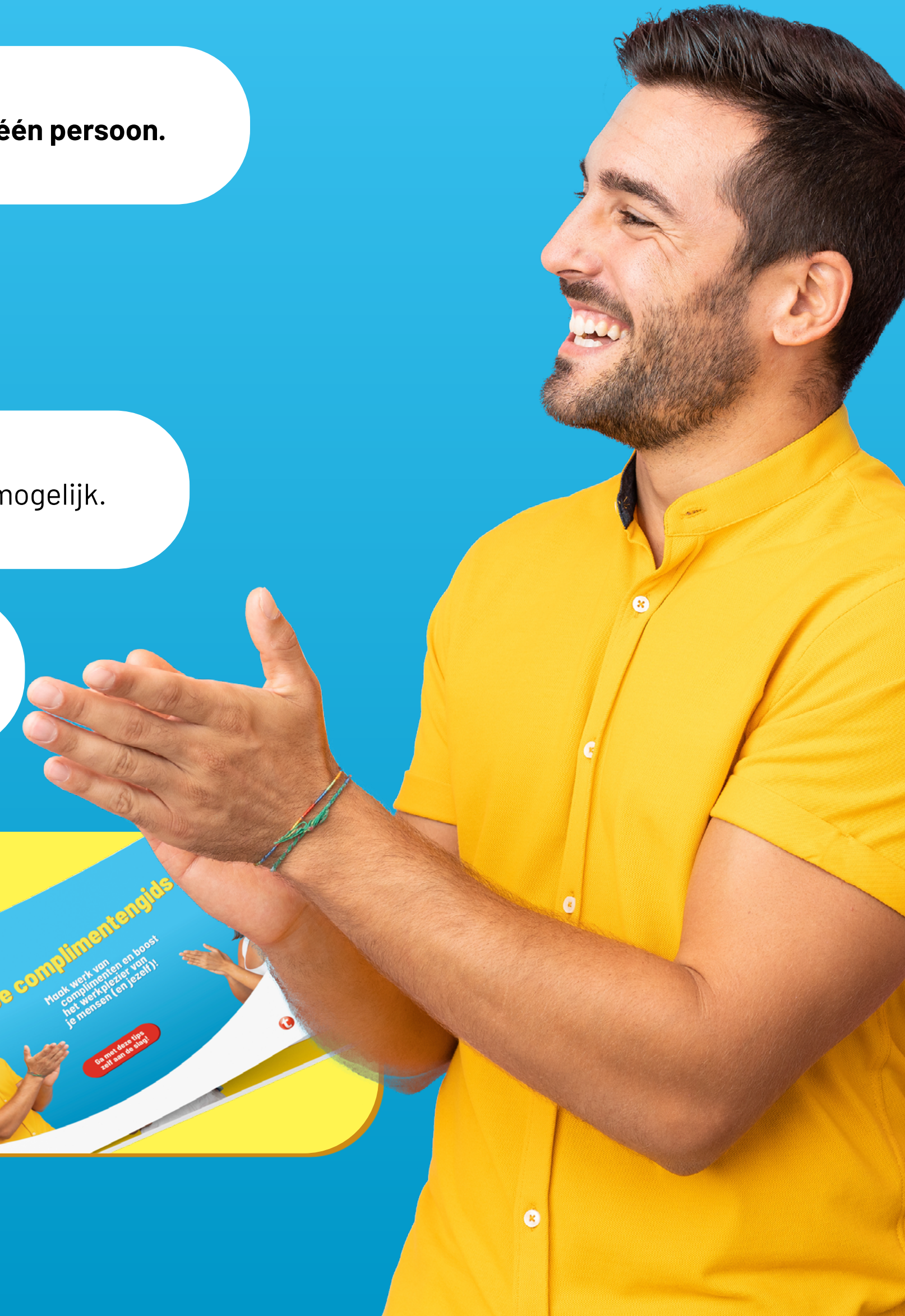
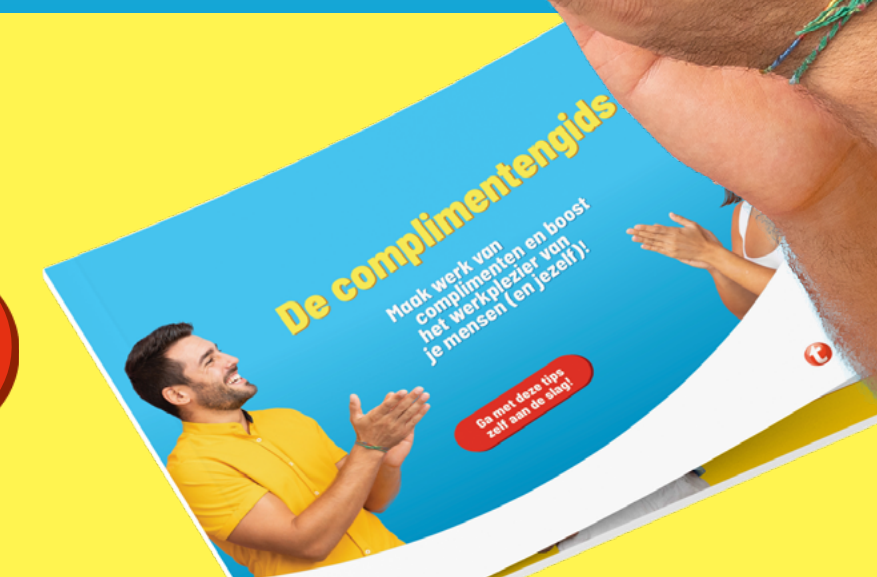
Ik ben zo **concreet** mogelijk.



Ik geef **regelmatig** complimenten.

**“8 op de 10 medewerkers krijgen complimenten van collega's”**

**Download de complimentengids hier**



# Hoe meer werkplezier, hoe beter!

Straffe tips gesprokkeld? Fijn, dan is het nu aan jou: **ga aan de slag met de werkpleziercocktail** en zorg ervoor dat je medewerkers én je bedrijf floreren. Ook in tijden van krapte op de arbeidsmarkt.

## Geheugensteuntje: denk BIG

### Balans, Inhoud, Groei

En dat levert je dit op:

- meer welzijn, minder verzuim
- een hogere productiviteit
- sterkere resultaten
- een positief imago als werkgever
- betere retentie

Daar word je blij van, toch? Wij ook!



# Nog dieper duiken in werkplezier

en je medewerkers  
binden en behouden in  
de war for talent?



Meer inspiratie?



BLOG

Check HR Nieuws op  
[www.tempo-team.be/nl/bedrijven/hr-nieuws](http://www.tempo-team.be/nl/bedrijven/hr-nieuws)

Volg ons op

Tempo-Team Belgium



[www.tempo-team.be](http://www.tempo-team.be)



tempo team