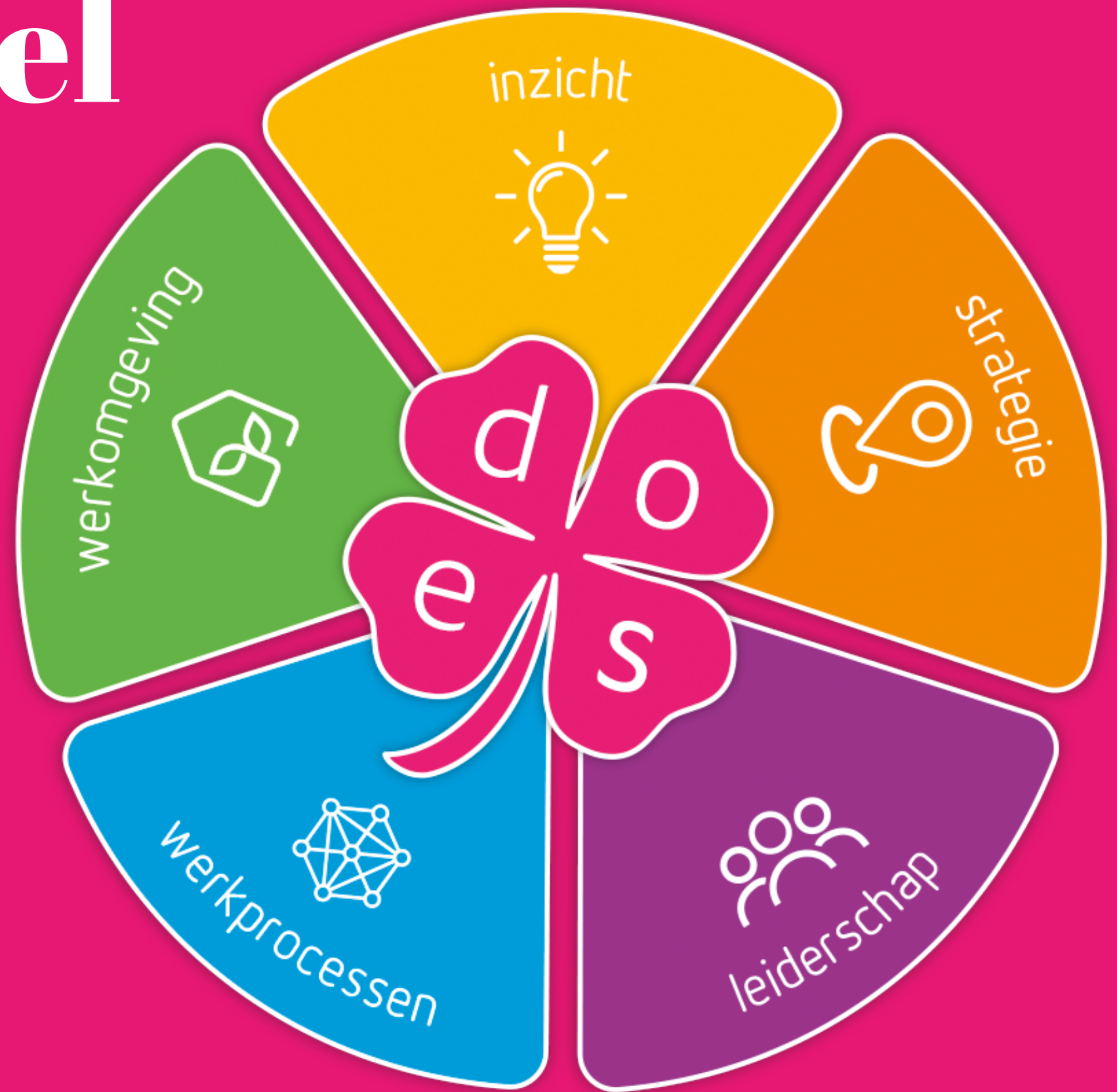


DOES model

DOES Adviesgroep



HET MODEL VOOR HET METEN EN VERSTERKEN VAN WERKGELUK BINNEN ORGANISATIES

Whitepaper

Als je deze whitepaper leest, krijg je **inzicht** in de factoren die invloed hebben op het werkgeluk binnen jouw organisatie.

Ook ontvang je **tips** om daar zelf mee aan de slag te gaan.

Inleiding

Het thema werkgeluk vindt steeds meer gehoor. Diverse organisaties, of dat nou zorginstellingen, scholen, banken of productiebedrijven zijn, zien het nut en de noodzaak van werkgeluk in. En dat is ook logisch. Want onderzoek wijst uit dat medewerkers die gelukkig zijn op het werk fitter, creatiever en productiever zijn. Ze zijn meer betrokken, gemotiveerder en flexibeler en bovendien minder vaak ziek.

Door werkgeluk mogelijk te maken en te stimuleren, creëer je als werkgever een win-win-win situatie. Immers, zowel medewerkers, als klanten, als het bedrijf zelf profiteren ervan.

Hanneke Bor
directeur DOES Adviesgroep



**Elke euro die
geïnvesteed wordt in
WERKGELUK
betaalt zich 5x terug!**

—

RATH & HARTER, 2010



DOES model

Het DOES model voor werkgeluk geeft **inzicht** in het werkgeluk van jouw organisatie, van het team en dat van individuele medewerkers.

Het model biedt daarnaast ook **handvatten** om het werkgeluk binnen jouw organisatie te vergroten.

Het maakt werken aan werkgeluk meetbaar, concreet en praktisch.

Het model is gebaseerd op de positieve psychologie van de Amerikaanse psycholoog **Martin Seligman**.

— Martin Seligman wordt gezien als de grondlegger van de positieve psychologie; een onderwerp waar hij veel onderzoek naar deed.

Hij is verbonden aan het Positieve Psychologiecentrum van de universiteit van Pennsylvania. In 2011 schreef hij het boek Flourish waarin hij het **PERMA** model omschrijft. In dit model beschrijft hij de vijf belangrijke bouwstenen voor welzijn en geluk.

PERMA staat voor Positive emotion, Engagement, Relationships, Meaning en Accomplishment. Het DOES model refereert naar deze bouwstenen en helpt om de elementen van geluk te begrijpen en versterken.



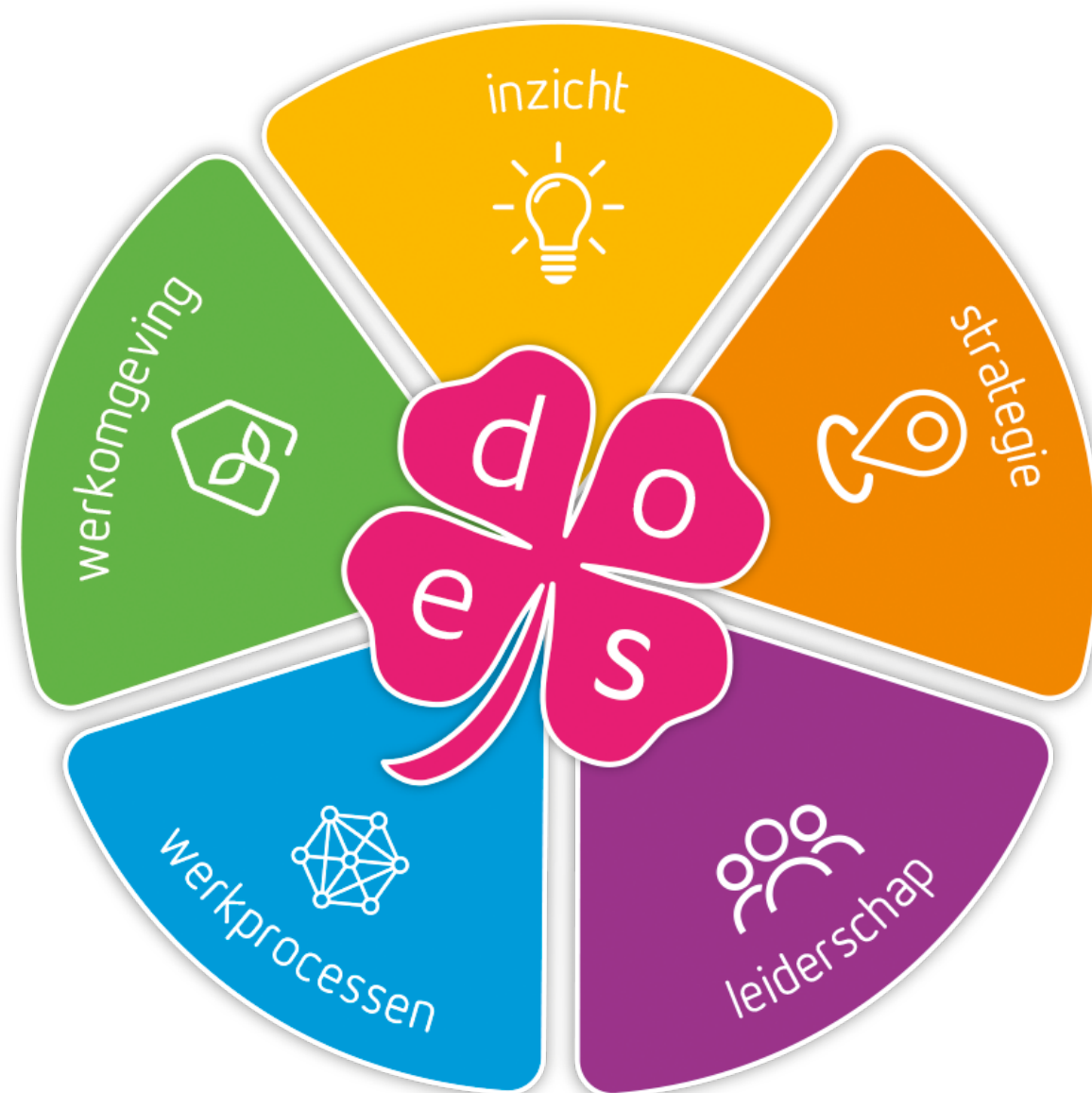
Martin Seligman
grondlegger van de positieve psychologie

**Gelukkige, betrokken en
loyale medewerkers
zorgen voor
gelukkige, betrokken en
loyale klanten.**



Opbouw DOES model

Het DOES model zoals het hier is afgebeeld, bestaat uit **twee onderdelen**, de klaver en de basiselementen.



De klaver is een weergave van de vier gelukshormonen. Deze hormonen zijn bepalend voor het individuele geluksgevoel.

De basiselementen zijn de elementen waar je als organisatie invloed op hebt. Met deze elementen kun je het werkgeluk binnen jouw organisatie mede mogelijk maken en bevorderen.

De klaver

INVLOED VAN DE **MEDEWERKER** OP HET EIGEN WERKGELUK

- Dopamine
- Oxytocine
- Endorfine
- Serotonine

De klaver is opgebouwd uit de vier gelukshormonen.
Elke letter staat voor één van deze gelukshormonen.

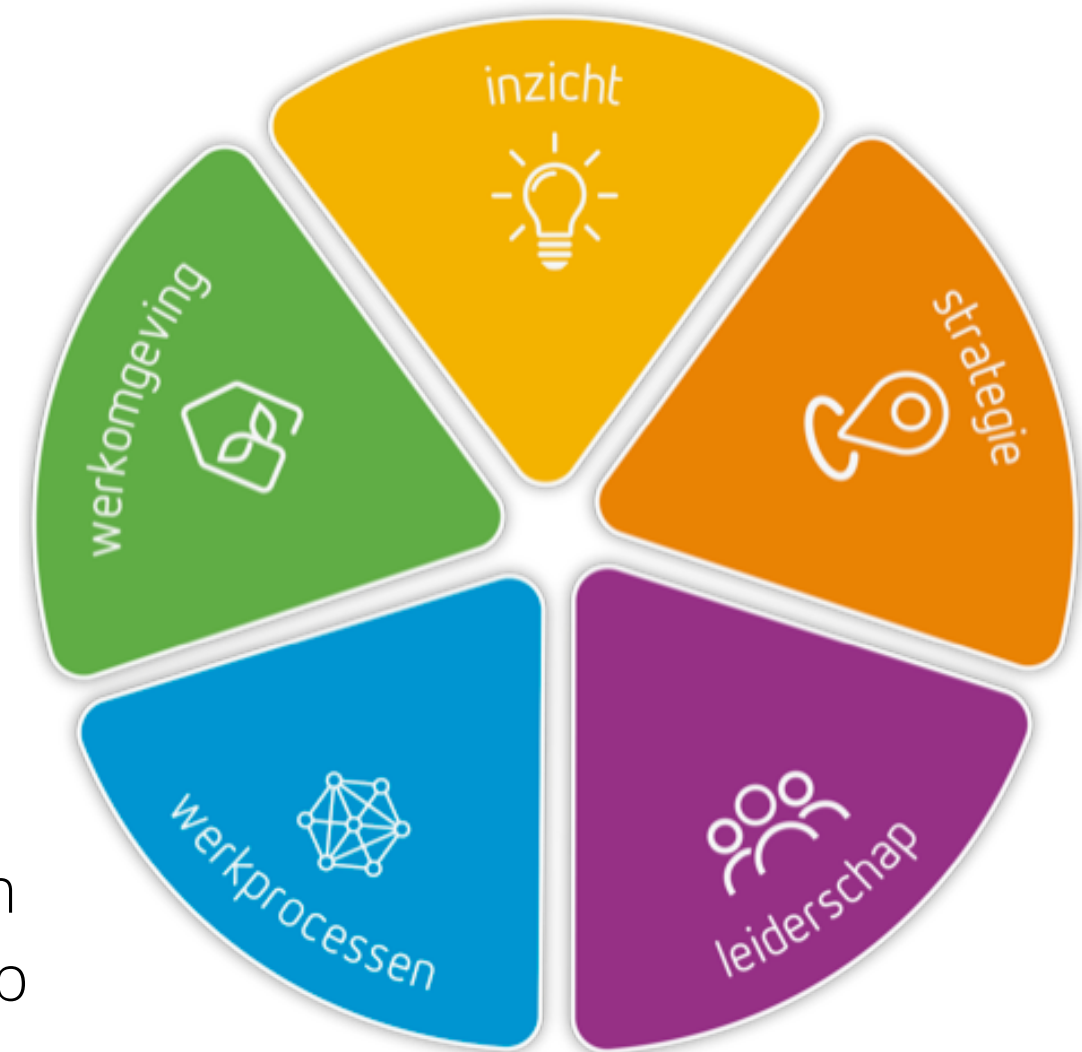


De basiselementen

INVLOED VAN DE **ORGANISATIE** OP HET WERKGELUK

- Inzicht
- Strategie
- Leiderschap
- Werkprocessen
- Werkomgeving

De buitenste ring van het model bevat de elementen waarmee je als organisatie invloed kan uitoefenen op de werkbeleving en daarmee ook op het werkgeluk.

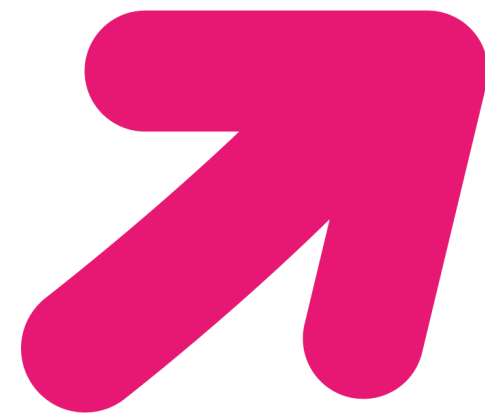


Dopamine

Dopamine zorgt voor het plezierige gevoel als je iets vindt waar je behoefte aan hebt.
Het is het spel tussen de uitdaging aangaan en de beloning daarvoor krijgen.



Tip



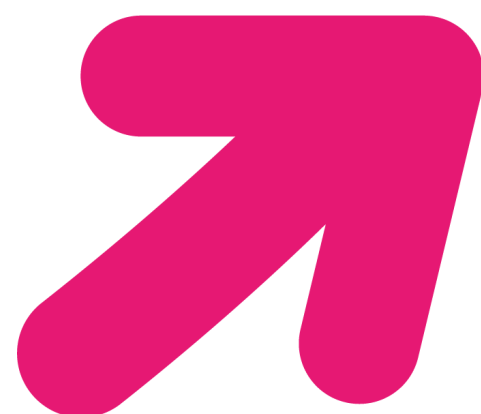
Verdeel je doelen in kleine stapjes en maak een 'to-do-lijst'. Elk stapje dat je afvinkt geeft je het lekkere gevoel van dopamine.

Oxytocine

Oxytocine zorgt voor het plezierige gevoel als je iemand vertrouwt. Of als de ander jou vertrouwt. In het werk ervaar je oxytocine als je verbinding voelt, of een goede samenwerking.



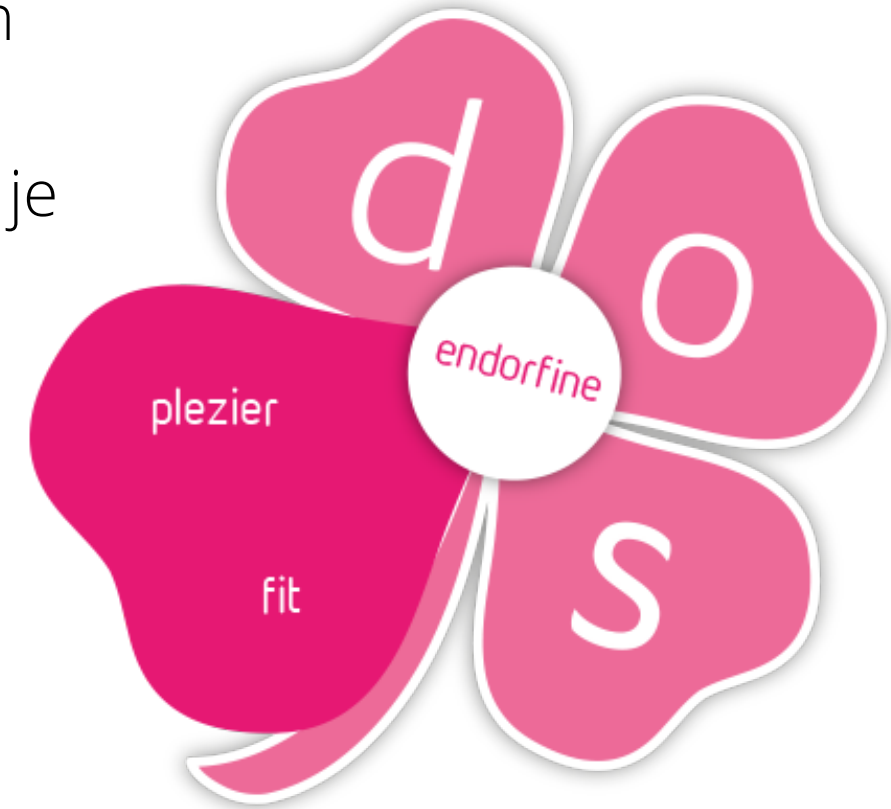
Tip



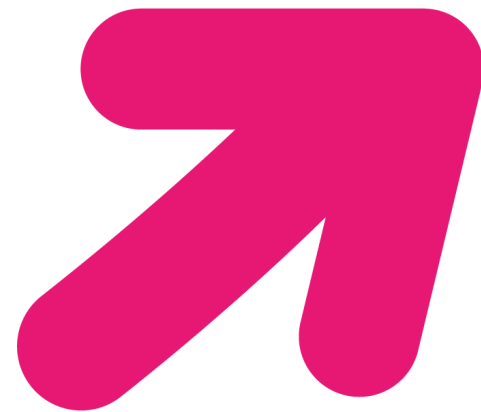
Sta open voor een écht gesprek met die fijne collega, laat blijken dat je hem vertrouwt. Je zult vrijwel zeker merken dat dit voor jullie allebei een fijn gevoel oplevert.

Endorfine

Endorfine stelt je lichaam in staat om even geen pijn te voelen. We noemen dat ook wel euforie. In het werk ervaar je bijvoorbeeld endorfine als je (veel) lacht.



Tip



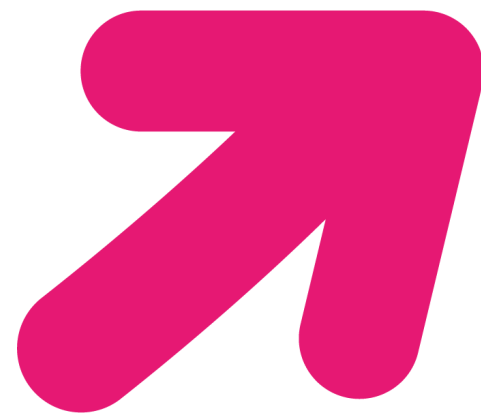
Het helpt om af en toe eens even lekker te lachen, liefst tot je er buikpijn van krijgt.

Serotonine

Je lichaam maakt serotonine aan als je respect voelt van mensen die voor jou belangrijk zijn. Het maakt je trots.
In het werk ervaar je serotonine als je weet waaraan je bijdraagt en je betrokken voelt bij dat doel.



Tip



Geef je collega regelmatig een welgemeend compliment. Dat geeft jullie allebei een goed gevoel. Lees meer in ons blog '[Hoe geef je een compliment?](#)'



Inzicht

Meten is weten. Als je concreet wilt werken aan het werkgeluk binnen jouw organisatie dan wil je eerst inzicht krijgen in het welzijn, de beleving en de ervaringen van medewerkers.

Medewerkers zijn de drijvende kracht binnen organisaties. Zij bepalen voor een belangrijk deel het succes. Als je wilt weten hoe je hun werkgeluk kunt bevorderen, is het essentieel om inzicht te krijgen.

Zorg dat je weet wat er leeft, wat medewerkers bezighoudt en wat zou kunnen helpen om nog meer werkgeluk te ervaren. Dat kun je op verschillende manieren doen. Een kort overzicht lees je in ons blog [3 manieren om te achterhalen hoe werkgelukkig jouw medewerkers zijn](#).

Tip

Als je wilt weten wat medewerkers bezighoudt, schep dan de gelegenheid om hierover in gesprek te gaan!



Inzicht



Strategie

Om je **doelstellingen te bereiken** maak je als organisatie een keuze uit mogelijke wegen en middelen. Het plan dat hieruit ontstaat is jouw strategie. Als je aan de slag wilt met werkgeluk, is het van belang om ook hiervoor de strategie te bepalen. Op basis van je missie en je visie kijk je welke werkgelukstrategie het beste bij jullie past. En natuurlijk kijk je naar je kernwaarden, passen deze bij het werkgeluk dat je wilt stimuleren?

In je strategie leg je vast hoe je **actief** het **werkgeluk** gaat **bevorderen**. Het geeft houvast en richting en zorgt voor heldere kaders zodat de juiste keuzes gemaakt worden om doelgericht aan meer werkgeluk te werken.

Tip

Betrek medewerkers vanaf het begin bij je strategie als je wilt dat deze intern gedragen wordt. Laat medewerkers zelf aangeven wat hun werkgeluk bevordert.



Strategie



Leiderschap

Het DOES model is gebaseerd op de **positieve psychologie** van Seligman. En als het dan gaat om het benodigde leiderschap, het leiderschap dat bijdraagt aan meer werkgeluk, spreken we van positief leiderschap. **Positief leiderschap** is gericht op de sterke kanten van mensen en gaat ervan uit dat je kunt groeien door deze (nog) verder te ontwikkelen. Het gaat om het stimuleren van betrokkenheid, eigen regie en het geloven in het potentieel.

Leiders die hierbij passen zijn goed in persoonlijk leiderschap en geven leiding vanuit authenticiteit en kracht in plaats vanuit macht. Deze stijl van leiderschap heeft als resultaat meer vertrouwen, verbondenheid, betrokkenheid en werkgeluk. Het wordt bovendien gekenmerkt door hogere prestaties, minder personeelsverloop, minder ziekteverzuim en negatieve stress en een hogere klanttevredenheid.

Tip

Richt je op wat iemand kan en maak dat groter. Leg minder nadruk op wat iemand niet kan. Dat geeft meer energie en meer resultaat!



Leiderschap



Werkprocessen

Zijn de processen in jullie organisatie **ondersteunend** voor medewerkers en klanten? Of zorgen ze juist voor **meer werkdruk**?

Bij werkgeluk denk je misschien niet direct aan het inrichten van je processen, of het aanbrengen van structuur in je organisatie. Toch blijken zaken als duidelijkheid, het maken van goede afspraken, de gebruikte systemen en daaraan gekoppelde workflow van grote invloed te zijn op het werkgeluk.

Wij zien met enige regelmaat dat werkprocessen minder ondersteunend zijn dan de organisatie denkt. Of beter gezegd: dan de leidinggevenden denken, want medewerkers ervaren dit elke dag. En dat is jammer, want dat kost niet alleen tijd en geld maar kan ook zorgen voor minder werkgeluk. En daarmee laat je als organisatie kansen liggen.

Tip

Maak regelmatig een 'rondje langs de velden' en vraag medewerkers hoe zij de processen ervaren en wat efficiënter kan. Of draai eens mee en ervaar wat de processen doen!



Werkprocessen



Werkomgeving

Onderzoek wijst uit dat een gezonde, fijne werkomgeving bijdraagt aan het werkgeluk. Zo leidt gezond eten op de werkvloer tot een beter geheugen, makkelijker leren en een hogere productiviteit. Meer fysieke activiteit tussen de werkzaamheden door leidt tot betere cognitieve capaciteiten en meer creativiteit. En hoewel het begrip 'fijne werkomgeving' subjectief is, hebben de volgende factoren een bewezen positief effect.

- Gezond eten (helpt ook om pauze te nemen en contact te maken)
- Bewegen & ontspanning (leidt tot meer focus)
- Natuur (een plantje of bloemetje doet wonderen)
- Daglicht (daar word je vrolijker van en het helpt je te concentreren)
- Eigenaarschap (bijv. kiezen tussen een open raam of de airco)

Tip

Geef meer vrijheid en betrek medewerkers bij de inrichting van hun werkruimte. Maar overleg wel met elkaar want geen mens is gelijk.



Werkomgeving

GEMIDDELDE SCORE WERKGELUK

7.2

—

HET GEMIDDELDE GELUKSCIJFER IN NEDERLAND IS 7.2
WAT IS JULLIE CIJFER?
ONDERZOEK HET

Ontwikkelaars DOES model



Hanneke Bor



Helma Veenstra



Afsluiting

In deze whitepaper heb je inzicht gekregen in de factoren die invloed hebben op het werkgeluk in jouw organisatie. Ook heb je tips gekregen om daar zelf mee aan de slag te gaan.

Aan de hand van het DOES model voor werkgeluk hebben we de vijf basiselementen en de klaver doorgenomen. Je zult begrijpen dat hier nog veel meer over te vertellen is. Maar daarvoor is een whitepaper dan weer een beetje te kort. Als je meer wilt weten, neem dan vooral contact met ons op, dat vinden wij leuk! Contact

Tot slot nodigen wij je graag uit om onze website te bekijken en ons te volgen op LinkedIn. Daar vind je inspiratie en tips over werkgeluk. Want als we het werkgeluk in Nederland willen vergroten, hebben we iedereen hard nodig.
#doesmee

Contact

DOES Adviesgroep
Business Center Leeuwenhoek
Leeuwenhoekstraat 1
2652 XL Berkel en Rodenrijs
010 257 1009
contact@doesadviesgroep.nl

