



# Werkgeluk Monitor

Organisatie Bedrijfsnaam

Afname in Periode - jaar

## Toelichting

Onlangs is de Werkgeluk Monitor uitgezet onder jouw medewerkers. De resultaten van de monitor zijn terug te vinden in dit rapport. Het doel van de Werkgeluk Monitor is om meer inzicht te creëren in de mate waarin medewerkers werkgeluk ervaren in hun huidige baan. Buiten dat het fijn is om gelukkige medewerkers te hebben, heeft het immers ook tal van andere positieve voordelen wanneer medewerkers hoog scoren op werkgeluk.

### Werkgeluk

Er zijn een tal van manieren om werkgeluk te definiëren en de precieze definitie zal mogelijk voor iedereen persoonlijk verschillen. Toch kan er gesteld worden dat werkgeluk afhankelijk is van een aantal factoren die voor iedereen gelijk zijn. Dit maakt werkgeluk meetbaar op deze factoren.

### Acht thema's

De Werkgeluk Monitor is opgebouwd uit acht thema's. Deze acht thema's komen voort uit 'de 8 van werkgeluk'. Dit is een duidelijk model, met een wetenschappelijk onderbouwde achtergrond. De acht thema's samen geven een beeld van de mate van werkgeluk binnen jouw organisatie.

De helft van de thema's zijn door medewerkers zelf te beïnvloeden. Denk aan voldoening en autonomie. De andere helft van de thema's zijn meer afhankelijk van de organisatie en de collega's waar je medewerkers mee samenwerken. Hier kan gedacht worden aan thema's zoals waardering en vertrouwen.

Zowel de totale werkgeluk score als de score op de acht thema's apart zijn weergegeven in dit rapport. Wanneer jullie werkgeluk score aan de lage kant is, kun je in één oogopslag zien welk thema of welke thema's een knelpunt vormen. De thema's worden verder op in het rapport nader toegelicht.

### Werkgeluk en tevredenheid

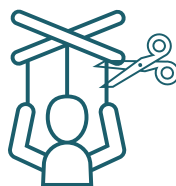
Vaak worden werkgeluk en tevredenheid met elkaar verward. Werktevredenheid zegt iets over hoe tevreden je bent met je werk. Hier komt meer bij kijken dan alleen hoe je je voelt op werk. Zo is het ook bijvoorbeeld belangrijk hoe tevreden iemand is met zijn of haar arbeidsvoorwaarden.

Werkgeluk gaat meer over de gevoelens die iemand bij zijn werk heeft. Een groot deel van werkgeluk zit in intrinsieke motivatie en is dus ook moeilijker te beïnvloeden door een werkgever dan werktevredenheid. Uiteraard zijn de twee wel met elkaar verbonden. Werktevredenheid is namelijk een randvoorwaarde van werkgeluk. Wanneer je niet tevreden bent op of met je werk, zal je er ook minder gelukkig mee zijn.

## De geluk thema's

Hieronder zijn de acht thema's waaruit de Werkgeluk Monitor is opgebouwd kort beschreven. In de resultaten is te zien hoe er als organisatie gescoord is vanuit het perspectief van de medewerkers. Hoe hoger er op de verschillende scores gescoord is door medewerkers, des te meer wordt aan dit thema voldaan. Dit heeft invloed op de totale score van werkgeluk binnen de organisatie. Hoe hoger de score op de thema's, hoe hoger de score van werkgeluk.

### Autonomie



Autonomie is .....

### Competentie



Competentie gaat over ...

### Voldoening



Voldoening is .....

### Plezier



Plezier is een ontzettend ...

Waardering

Het krijgen van waardering is ....



Zingeving

Een van de ....



Verbinding



Mensen zijn van nature op zoek naar....

Vertrouwen



Vertrouwen is iets wat je ....

## Resultaten

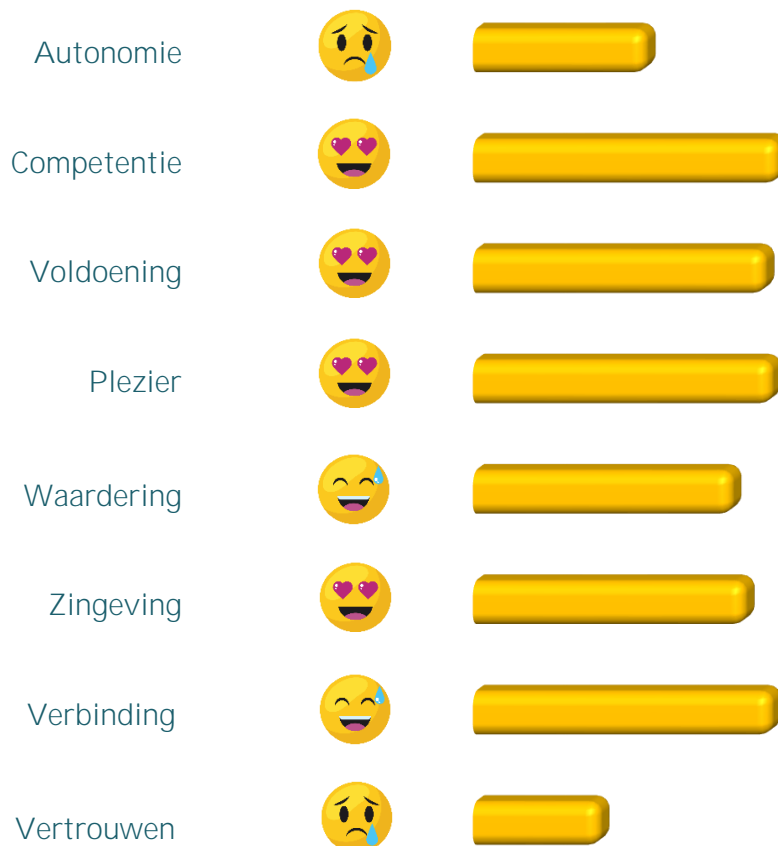
Hieronder zie je de grafische weergave van jullie werkgeluk en de score per geluksthema. De minimale score die per thema behaald kan worden is 1. De maximale score is 5.

Gebruik deze resultaten om te toetsen of er voldoende werkgeluk onder medewerkers is. Zo niet, dan kan de score per thema helpen om te achterhalen waar de knelpunten zitten.

### Jullie werkgeluk

Aantal uitgestuurd: 120  
Aantal afgerond: 98  
% deelname: 82%

## WERKGELUK





Werk aan de winkel om jullie gelukkiger te maken

....



Het gaat de goede kant op, er is echter nog ruimte voor meer geluk

....



Geweldig, jullie zijn hartstikke gelukkig! Hou dit vast.

....

*Heb je vragen naar aanleiding van de resultaten?*

*Wil je doorpakken op de gevonden knelpunten en aan de slag met je werkgeluk?*

*Neem dan contact op met maatwerk HRM via 085 – 222 04 77 of via [info@maatwerkhrm.nl](mailto:info@maatwerkhrm.nl).*

*Alles uit deze rapportage mag voor commerciële doeleinden worden gebruikt voor en door derden onder duidelijke vermelding van [maatwerk HRM](#). Publicatie zonder vermelding vinden wij niet eerlijk en is daarom niet toegestaan.*