

COnneCt helpt



COnneCt heeft de voorbije jaren al heel wat ervaring opgedaan. Op de website vind je artikels die voor een groot deel gebaseerd zijn op die ervaring. Wat zijn de meest voorkomende problemen? Welke oplossingen stelt COnneCt voor? Hoe gaat COnneCt te werk? Op die vragen vind je daar een antwoord. In deze rubriek stellen we een thema aan je voor. Als je er na het lezen meer over wil weten, dan kan je terecht op www.coc.be (COnneCt helpt).

Wat maakt gelukkig?

'Geluk maak je zelf!' 'De maakbaarheid van geluk ligt in ieders handbereik!' De clichés zijn talrijk. Maar wát is werkgeluk eigenlijk? Ben je als enige verantwoordelijk voor dat werkgeluk? Spelen je werk-omstandigheden dan geen rol?

Geluk wordt vaak gepercipieerd als het belangrijkste goed en gelukkig zijn op je werk bepaalt voor een groot deel mee je levensgeluk. Je slijt tenslotte vele uren achter een bureau, in de klas of in het gezelschap van je collega's. Als je ongelukkig bent op je werk, dan straalt dat af op de rest van je leven.

Vinden we nog werkgeluk in het onderwijs van vandaag? Wat is werkgeluk dan precies? In tijden van veel burn-outs zijn dat relevante vragen. Ook in de moeilijkheden die startende leerkrachten onder-vinden, waardoor ze snel afhaken, speelt werkgeluk een rol.

In haar streven naar werkbaar werk gaat COnneCt op zoek naar het antwoord op de vragen hierboven. We nemen je mee in het wetenschappelijke onderzoek van *The Oxford Book of Happiness* (2013), verwerkt door Dajo de Prins. Dajo de Prins is doctor in de rechten. Hij gebruikte *The Oxford Handbook of Happiness* als wetenschappelijke bron voor zijn boek *Werkgeluk*. Hij belicht daarin het belang van de organisatie waarvoor je werkt.

COnneCt gaat eerst in op het belang en nut van werkgeluk voor zowel werkne-mer als werkgever. Inzetten op werkge-luk brengt op voor de werkgever, want gelukkige werknemers blijven langer aan boord. Uiteraard heeft meer werkgeluk ook een grote persoonlijke impact. Dat is

positief voor jezelf, maar je gaat er ook beter door werken: meer geluk zorgt voor meer creativiteit, meer samenwer-king en meer veerkracht.

Daarna staat COnneCt stil bij de verschil-lende dimensies die werkgeluk bepalen: werktevredenheid, werkplezier, actief engagement en ervaren zinvolheid.

**Verschillende dimensies
bepalen werkgeluk:
werktevredenheid, werkplezier,
actief engagement en ervaren
zinvolheid.**



Werktevredenheid is de basis en hangt af van de verschillende basiscomponenten van goed werk, zoals een eerlijk loon en het evenwicht tussen werk en privéleven. Volgens *The Oxford Book of Happiness* is de werktevredenheid het grootst bij men-sen met zinvolle jobs met een goed loon, werkzekerheid en interactie met mensen.

Naast werktevredenheid moet er ook werkplezier zijn. Hoe je je voelt terwijl je je werk doet, hangt in de eerste plaats af van goede menselijke relaties op het werk. Leidinggevendens spelen ook een belangrijke rol, net als de locatie en de invulling van de job. Je moet grotendeels kunnen doen wat je graag doet. Neventa-ken die je ondervindt als een last hebben geen positieve impact op je welgevoelen.

De derde en vierde dimensie komt minder aan bod in de media, maar zijn even goed bijzonder belangrijk. Als je talenten en sterktes worden aangesproken, als je genoeg autonomie en verantwoordelijk-heid voelt ... dan zit je in de juiste context voor actief engagement (de derde dimen-sie). Heb je het gevoel dat je een verschil maakt in het leven van anderen, dat je hun pijn kan wegnemen of hun geluk kan verhogen, dan spreken we van ervaren zinvolheid (de vierde dimensie).

Zoals we al schreven, is werktevreden-heid de basisdimensie. Maar hoe verhou-den de vier dimensies van werkgeluk zich tot elkaar? Dat kan je lezen in het arti-kel op de website. →



Je leest daar ook hoe het gesteld is met het werkgeluk in ons land en over een gezonde visie op werkgeluk.