

Guide & test

# Werkgeluk-stijlen HR-instrument om prestaties én werkcultuur te versterken

## Inhoud

### Inleiding

Werkgeluk staat hoog op de agenda van HR en management. Logisch: gelukkige medewerkers zijn productiever, creatiever en loyaler. Ze melden zich minder vaak ziek en dragen bij aan een positieve werkcultuur. In tijden van krapte en hoge werkdruk kan werkgeluk zelfs het verschil maken tussen talent vasthouden of verliezen.

Veel onderzoek bevestigt dit. Zo wijzen de **vier pijlers van werkgeluk - Purpose, People, Progress en Positivity** - op het belang van zingeving, relaties, ontwikkeling en vitaliteit. *Maar: iedere medewerker beleeft die pijlers op een eigen manier.*

Daarom introduceren wij de **vijf werkgeluk-stijlen**: een **praktisch instrument** dat zichtbaar maakt **wat iemand écht nodig heeft** om te floreren en dat **HR, managers en teams** direct kunnen inzetten.

# 5 werkgelukstijlen

Werkgeluk kent vaste bouwstenen, maar iedereen beleeft ze anders. De één wordt blij van een compliment, de ander van samenwerken of nieuwe uitdagingen.

De vijf werkgeluk-stijlen zijn een simpele manier om zichtbaar te maken wat iemand écht belangrijk vindt en zo werkgeluk persoonlijk en praktisch te maken.

## 1

### Waardering & Erkenning

Deze werkgeluk-stijl draait om gezien en gewaardeerd worden. Niet door grote beloningen, maar met oprechte erkenning.

#### Voorbeelden:

- Een collega die een compliment krijgt voor de manier waarop hij een klantgesprek heeft geleid, kan daar de hele maand op teren.
- Een leidinggevende die iemand tijdens een meeting expliciet bedankt voor de inzet, laat zien dat werk niet onopgemerkt blijft.

# 2

## Samenwerking & Verbinding

Voor deze medewerkers draait werkgeluk om relaties en teamgevoel. Ze krijgen energie van samenwerken, successen vieren en echt onderdeel zijn van het geheel.

### Voorbeelden:

- Een gezamenlijke lunch of het vieren van een project-mijlpaal geeft hen een echte boost.
- Samen in een team of projectgroep werken, waarin iedereen zijn talent kan inzetten en elkaar aanvult, geeft hen motivatie en plezier.

# 3

## Groei & Ontwikkeling

Deze werkgeluk-stijl draait om gezien en gewaardeerd worden. Niet door grote beloningen, maar met oprechte erkenning.

### Voorbeelden:

- Het volgen van een korte training of een uitdagend project oppakken zorgt voor motivatie en voldoening.
- Een medewerker die de kans krijgt om tijdelijk een nieuwe rol of taak uit te proberen, voelt zich uitgedaagd en groeit in zelfvertrouwen.

# 4

## Autonomie & Vertrouwen

Deze stijl draait om vrijheid. Medewerkers worden gelukkig als ze hun werk op hun eigen manier mogen doen én daarbij vertrouwen krijgen.

### Voorbeelden:

- Zelf kunnen bepalen of een taak vanuit huis of op kantoor wordt uitgevoerd geeft deze medewerker energie.
- Een leidinggevende die het resultaat belangrijker vindt dan de weg ernaartoe, geeft ruimte om eigen werkmethodes te kiezen.

# 5

## Hulp & Steun

Deze medewerkers voelen zich gelukkig als er een sfeer van collegialiteit heerst waarin mensen elkaar helpen. Voor hen is het belangrijk dat ze kunnen rekenen op steun bij drukte of uitdagingen.

### Voorbeelden:

- Wanneer een collega spontaan hulp aanbiedt om een deadline te halen, voelen zij zich gewaardeerd en verbonden.
- Een team waarin het normaal is om even bij te springen bij elkaars taken, zorgt bij deze medewerkers voor vertrouwen en veiligheid.

# Doe de werkgeluk stijlen test

[Doe de test](#)

# Van Werkgeluk-stijl naar actie

Hoe je werkgeluk concreet maakt met impactvolle acties.

1

## Waardering & Erkenning

Maak waardering zichtbaar en concreet:

- Plan vaste momenten om successen te delen;
- Benoem individuele bijdragen aan het grotere geheel;
- Geef ruimte voor collega's om elkaar onderling te waarderen.

2

## Samenwerking & Verbinding

Versterk het teamgevoel door:

- Samenwerkingsmomenten in te bouwen, fysiek of online;
- Gezamenlijke rituelen of brainstorms te organiseren;
- Successen en mijlpalen bewust samen te vieren.

3

## Groei & Ontwikkeling

Zorg dat medewerkers kunnen groeien door:

- Uitdagende projecten of experimenten toe te vertrouwen;
- Toegang te bieden tot trainingen, workshops of coaching;
- Duidelijke doorgroeipaden en ontwikkelkansen te schetsen.

4

## Autonomie & Vertrouwen

Stimuleer eigenaarschap en vrijheid door:

- Ruimte te geven om werk zelf in te richten;
- Keuzevrijheid te bieden in projecten en werkwijze;
- Initiatief en experimenteren actief aan te moedigen.

5

## Hulp & Steun

Maak steun voelbaar en toegankelijk door:

- Een cultuur te creëren waarin hulp vragen normaal is;
- Meerdere aanspreekpunten en peer-support te faciliteren;
- Als leidinggevende actief te checken: "Waar kan ik je mee helpen?"

## Werkgelukstijlen als HR-instrument

De vijf werkgeluk-stijlen zijn niet alleen leuk voor medewerkers, maar ook een praktisch instrument voor HR. Ze geven inzicht in wat mensen écht nodig hebben, zodat je beleid en leiderschap direct kunt versterken.

## Talentontwikkeling

Met inzicht in werkgeluk-stijlen wordt het eenvoudiger om ontwikkelbudget en opleidingsmogelijkheden gericht in te zetten. Medewerkers die drijven op groei en ontwikkeling hebben immers iets heel anders nodig dan collega's die vooral floreren door waardering en erkenning.

## Teamdynamiek

Door stijlen zichtbaar te maken, kan HR bewuster sturen op teamindeling en samenwerking. Een team vol mensen die autonomie zoeken vraagt om ander leiderschap dan een team dat drijft op verbinding en steun.



“Werkgeluk wordt door iedereen anders ervaren. Met de werkgeluk-stijlen test ontdek je wat jij nodig hebt, en hoe jouw organisatie daarbij kan aansluiten. De test helpt je onder woorden te brengen wat voor jou werkt.”

**Marieke Pepers**

*CPO, Nmbrs*

## Leiderschap

Managers krijgen handvatten om hun stijl van leidinggeven af te stemmen op de behoeften van hun team. Zo voorkom je micromanagement, geef je ruimte voor initiatief en versterk je het gevoel van zingeving.

## Duurzame inzetbaarheid

De stijlen maken zichtbaar waar risico's liggen: medewerkers die geen steun ervaren lopen meer kans op stress en uitval, terwijl gebrek aan ontwikkelkansen kan leiden tot verloop. Door hierop in te spelen, werk je actief aan vitaliteit, motivatie en een gezonde werkcultuur.

# Stappenplan

## werkgeluk

# 1

### **Breng bewustwording op gang**

Introduceer het thema werkgeluk in je organisatie en laat medewerkers kennismaken met de vijf stijlen.

# 2

### **Maak werkgeluk inzichtelijk**

Gebruik de Nnbrs werkgeluk-stijl scan om de behoeften en voorkeuren van medewerkers en teams in kaart te brengen.

# 3

### **Vertaal inzichten naar acties**

Stem beleid, leiderschap en teamdynamiek af op de uitkomsten. Denk aan opleidingsbudget, samenwerking, autonomie of waardering.

# 4

### **Evalueer en verbeter continu**

Werkgeluk en medewerkerstevredenheid is geen eenmalig project maar een doorlopend proces. Blijf meten, leren en bijsturen.

## **Werkgeluk is geen modewoord**

Werkgeluk is een sleutel tot productiviteit, retentie en inzetbaarheid. Met de vijf werkgeluk-stijlen veranker je werkgeluk structureel én persoonlijk.

# Achtergrond: De psychologische basis van de vijf werkgeluk-stijlen

De vijf werkgeluk-stijlen zijn geen toeval. Ze zijn gebaseerd op fundamentele menselijke behoeften die in tientallen jaren psychologisch onderzoek zijn aangetoond. Wanneer deze behoeften worden vervuld, ervaren mensen meer motivatie, betrokkenheid en veerkracht in hun werk.

De Self-Determination Theory van Deci & Ryan (2000) vormt hierbij het uitgangspunt. Volgens hun onderzoek heeft ieder mens drie universele basisbehoeften:

- Autonomie – de behoefte om zelf keuzes te kunnen maken en invloed te hebben op het eigen werk.
- Competentie – de behoefte om te groeien, beter te worden en succes te ervaren in wat je doet.
- Verbondenheid (Relatedness) – de behoefte om je onderdeel te voelen van een groep en betekenisvolle relaties op het werk te hebben.

Om het model compleet te maken voegen we twee aanvullende bouwstenen toe die in modern werkonderzoek een steeds belangrijkere rol spelen:

- Erkenning – de behoefte om gezien te worden, waardering te krijgen en het gevoel te hebben dat je bijdrage ertoe doet.
- Psychologische veiligheid – de behoefte aan een omgeving waarin je jezelf kunt zijn, hulp kunt vragen en fouten mag maken zonder angst voor afwijzing.

Samen vormen deze vijf behoeften het fundament van de vijf werkgeluk-stijlen. Ze maken zichtbaar welke behoefte bij iemand het sterkst leeft, en bieden zo houvast om werkgeluk persoonlijk en praktisch te maken – voor medewerkers én voor teams.

# Klaar om aan de slag te gaan met jouw werkgeluk?

[Doe de test](#)