



**Waarom is werkplezier zo belangrijk en hoe kan je ermee aan de slag? Die vragen stonden centraal in het werkatelier over werkplezier van A&O fonds Gemeenten. Medewerkers uit het sociaal domein van verschillende gemeenten gingen om tafel om inspiratie op te doen en kennis te delen. Dat deden ze aan de hand van BRUIS (Blij, Relax, Uitzicht, Ik en Samen). Hieronder lees je hun adviezen - voor collega's, voor hun leidinggevenden en bestuurders.**

## Blij (plezier in je werk)

**Medewerkers: doe waar je goed in bent – en weet waar je grenzen liggen**

Als je doet waar je goed in bent, heb je er ook plezier in. En dat is voor iedereen anders – gelukkig wel. Bedenk welke taken jou goed liggen en bespreek met collega's de taken die je minder goed liggen. Grote kans dat iemand anders daar beter in is én ze met plezier doet. Wees ook kritisch als je nieuwe taken oppakt. Voelt het niet goed? Bespreek dit met collega's of je leidinggevende.

**Organisaties: maak het takenpakket bespreekbaar – creëer een mobiliteitscentrum**

Door de decentralisatie zijn taken veranderd en worden andere competenties gevraagd. Bespreek dit met de medewerkers, zodat de juiste mensen de juiste taken doen. Dit is voor verschillende teams en afdelingen goed te regelen vanuit

een mobiliteitscentrum waarin functies en taken kunnen rouleren. Met zo'n centrum wordt inzichtelijk welke taken er zijn én kunnen medewerkers zien welke taken ze zouden willen doen.

## Relax (op tijd opladen)

**Medewerkers: ken uzelve – en bespreek wat je bezighoudt**

Het begint met de vraag: waardoor laad jij op, zodat je met plezier aan het werk kan? Ben je gebaat bij een rustige werkomgeving? Dan is af en toe thuiswerken een goed plan. Neem je juist teveel werk mee naar huis dan is het goed om de grens tussen werk en privé duidelijk te stellen: vrij is vrij. Dus telefoon uit en niet tot 's avonds laat doorwerken. Heb je stress, ervaar je te hoge werkdruk of ontevredenheid? Bespreek dit met collega's en je leidinggevende. Dan kan je het probleem samen aanpakken en werken aan een plan om werkplezier te vergroten. Bijvoorbeeld door gelukgewoontes (korte wandelingen of elkaar regelmatig complimenteren) te creëren. Opladen is namelijk niet een eenmalige actie, maar een continu proces.

**Organisaties: houd vitaliteit zo breed mogelijk – en geef het goede voorbeeld**

Een vitale organisatie waar medewerkers op tijd kunnen opladen vraagt een omslag van systeemgericht naar mensgericht werken én om leidinggevenden die het goede voorbeeld geven. Het is belangrijk dat werknemers ervaren dat de werkplezier voor leidinggevenden prioriteit heeft. Bijvoorbeeld doordat er momenten worden georganiseerd om elkaar beter te leren kennen, plezier te maken en stoom af te blazen.

## Uitzicht (leren en je ontwikkelen)

### **Medewerkers: maak een plan – denk ook aan de kleine stapjes**

Er is een enorm aanbod aan opleidingen en trainingen in gemeenteland. Zoek eens uit op welk vlak je wilt ontwikkelen. Bij kleinere gemeenten moet je ook buiten de deur kijken, want het aanbod van die organisaties is kleiner dan bij grote gemeenten. Maak een plan voor één, drie of vijf jaar én deel dat met je leidinggevende. Zo heb je continu een doel voor ogen en een stok achter de deur om aan de slag te gaan en te blijven. Maar staar je niet blind op de doelen, want de kleine stapjes onderweg zijn erg belangrijk. Zeker als het even moeizaam gaat. Benoem en erken de kleinste stapjes, zodat je ziet hoe je je ontwikkelt. En fouten zijn ook stapjes, want die leermomenten dragen ook bij aan je ontwikkeling.

### **Organisaties: maak ruimte voor ontwikkeling – en zorg voor een positieve leeromgeving**

Als medewerkers willen ontwikkelen, hebben ze daar ruimte voor nodig. Ruimte om opleidingen te volgen, om eens op een andere afdeling mee te kijken en om fouten te maken. Daarmee geef je ze mogelijkheden, autonomie en vertrouwen. Dat in combinatie met een mindset waarin plezier en omdenken normaal zijn, zorgt voor een positieve ontwikkel- en leeromgeving voor collega's.

## Ik (je energiek voelen)

### **Medewerkers: zoek uit wat je nodig hebt – en handel daarnaar, samen met anderen**

Voel je je fysiek goed? Dan heeft dat een positieve uitwerking op je mentale gezondheid. En andersom. Daarom verdienen beide de aandacht. Ga bij jezelf na waar je energie van krijgt of organiseer een heisessie met collega's over waardoor jullie batterij oplaadt. Vind je het fijn om te sporten, te yogaën of elke dag te wandelen, zodat je met energie je werk kunt doen? Regel dan bijvoorbeeld een half uur per dag waarin je (samen met collega's) naar buiten gaat. Zet het in je agenda, neem anderen mee en benoem de positieve effecten van dit soort activiteiten. Zo blijven ze top of mind en voorkom je dat je stopt met de dingen die je energie geven.

### **Organisaties: zorg voor een visie – en maak energiegevers mogelijk**

Energieke medewerkers hebben meer werkplezier én presteren beter. Een goede reden dus voor leidinggevenden om samen met medewerkers een visie en plan over werkplezier op te stellen. Doe je dit samen, dan is de kans groter dan iedereen zich kan vinden in het eindresultaat.

Betrek daarbij het aanbod dat er al is in – en buiten – de organisatie én organiseer activiteiten zodat medewerkers kunnen ontspannen, even de sleur doorbreken en weer energiek worden.

## Samen (prettig samenwerken)

### **Medewerkers: laat zien hoe het moet – en manage de verwachtingen**

Hoe collega's met jou samenwerken heeft voor een groot deel te maken met: jou. Neem een positieve, geïnteresseerde, open houding aan. Dan zullen zij dat vaak ook doen. Geef daarbij aandacht aan positiviteit. Bijvoorbeeld met een wall of fame met de zaken die jullie samen voor elkaar hebben gekregen. In een goede samenwerking is het ook belangrijk dat duidelijk is wat mensen van je kunnen verwachten. Wees duidelijk in wat je kan en wil doen. Zo voorkom je spanning en teleurstelling. Bij jezelf én de anderen.

### **Organisaties: organiseer samenwerking – desnoods met een voetbaltafel**

Maak samenwerken belangrijk. Dat doe je als leidinggevende door elke vergadering te beginnen met iets dat goed ging en waarom samenwerken daarbij essentieel was. Kijk ook hoe taken, projecten en casussen ingericht kunnen worden zodat collega's meer samenwerken en daar de meerwaarde van inzien. Samenwerken kan ook op een speelse manier gepromoot worden. Bijvoorbeeld door een voetbaltafel aan te schaffen of de dag te beginnen met een flexbingo om de werkplekken te verdelen.

**BRUIS** is een initiatief van A&O fonds Gemeenten en kwam tot stand in samenwerking met het Europees Sociaal Fonds. Op de [website](#) vind je meer informatie én een toolkit om zelf met vitaliteit aan de slag te gaan in jouw gemeente.