



Van werkdruk naar werkgeluk

MAAK IMPACT ALS
WERKGEVER

DOOR WERKGELUK
CENTRAAL TE STELLEN



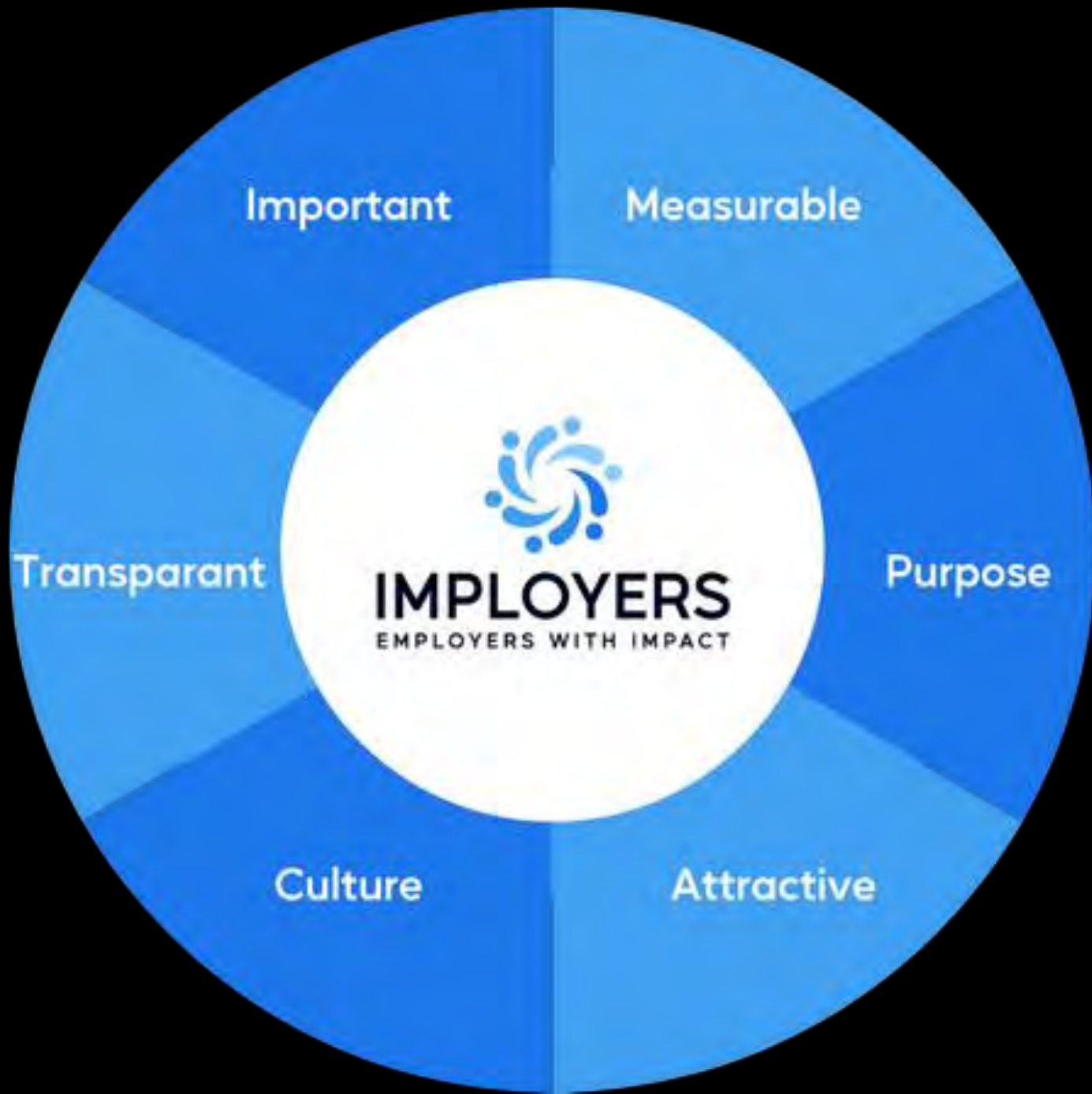
Even voorstellen













Wat ga ik vandaag met jullie delen:

- Wat is (werk)geluk?
- Wanneer ervaar je werkgeluk?
- Wat kun je als medewerker doen?
- Jouw impact als werkgever?
- Praktische tips en voorbeelden
- Want veranderen door te doen is zoveel waard!



Wat is geluk?





Wat is geluk?

- Hedonistisch geluk vs Eudaimonisch geluk
- Neurowetenschappelijke benadering
- Hoe meet je geluk



Hedonistisch geluk – Plezier en genot

- Gericht op positieve ervaringen
- Korte termijn gevoel van geluk
- Hoe fijn voelt het nu?



Eudaimonisch geluk – Betekenis en groei

- Gericht op persoonlijke ontwikkeling en zingeving
- Lange termijn gevoel van geluk
- Leef ik zoals ik wil leven?



Te veel focus op één kant van geluk

Alleen hedonistisch
(plezier, comfort, genieten)

Kans op
oppervlakkigheid

Kortstondige pieken, maar
weinig duurzame voldoening

Kan leiden tot leegte of
"hedonic treadmill"

Risico op vermijding van
ongemak of uitdagingen



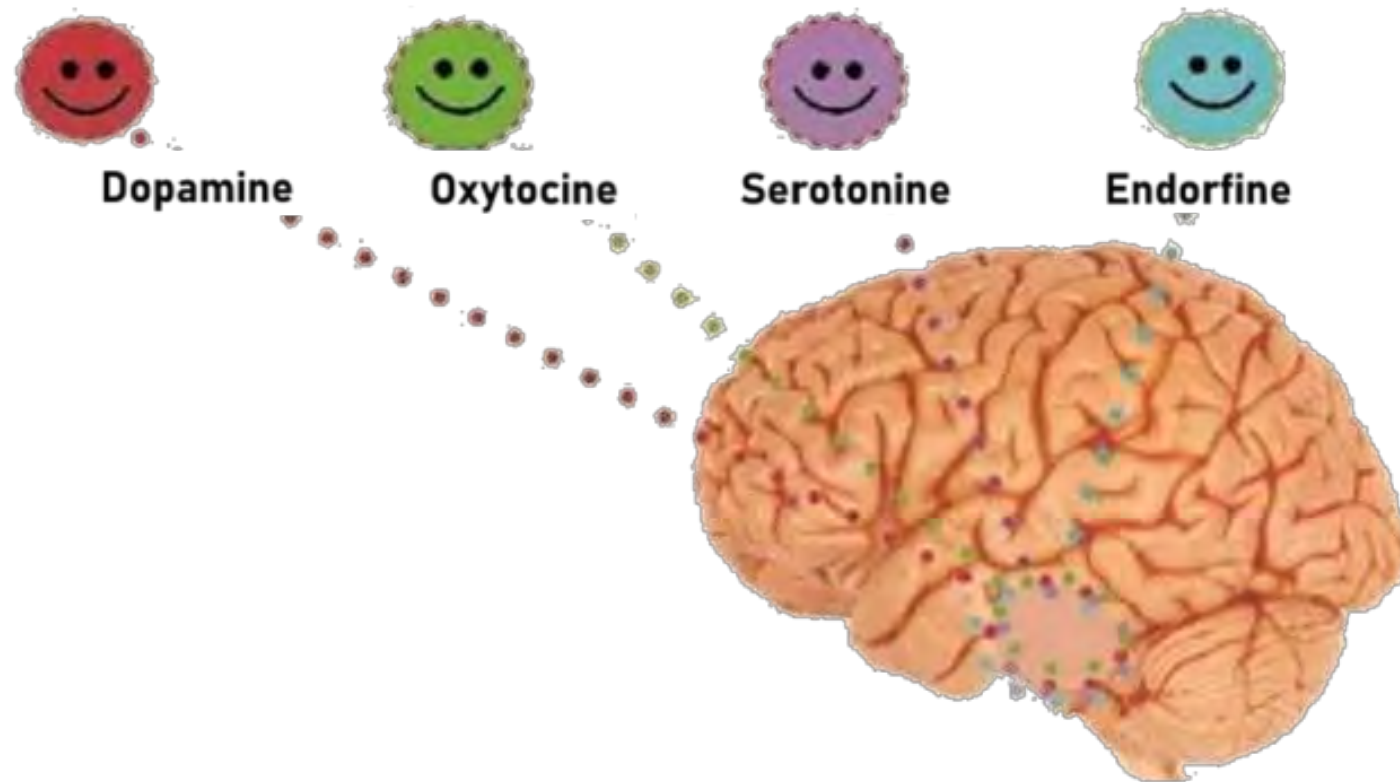
Alleen eudaimonisch
(zingeving, doelen, groei)

- ◆ Kans op overbelasting / burn-out door te veel "moeten"
- ◆ Plezier en ontspanning worden vergeten
- ◆ Risico op schuldgevoel als doelen niet gehaald worden
- ◆ Leven kan zwaar of streng aanvoelen

✦ **Gezond werkgeluk = balans tussen beide**



Neuroscience van geluk

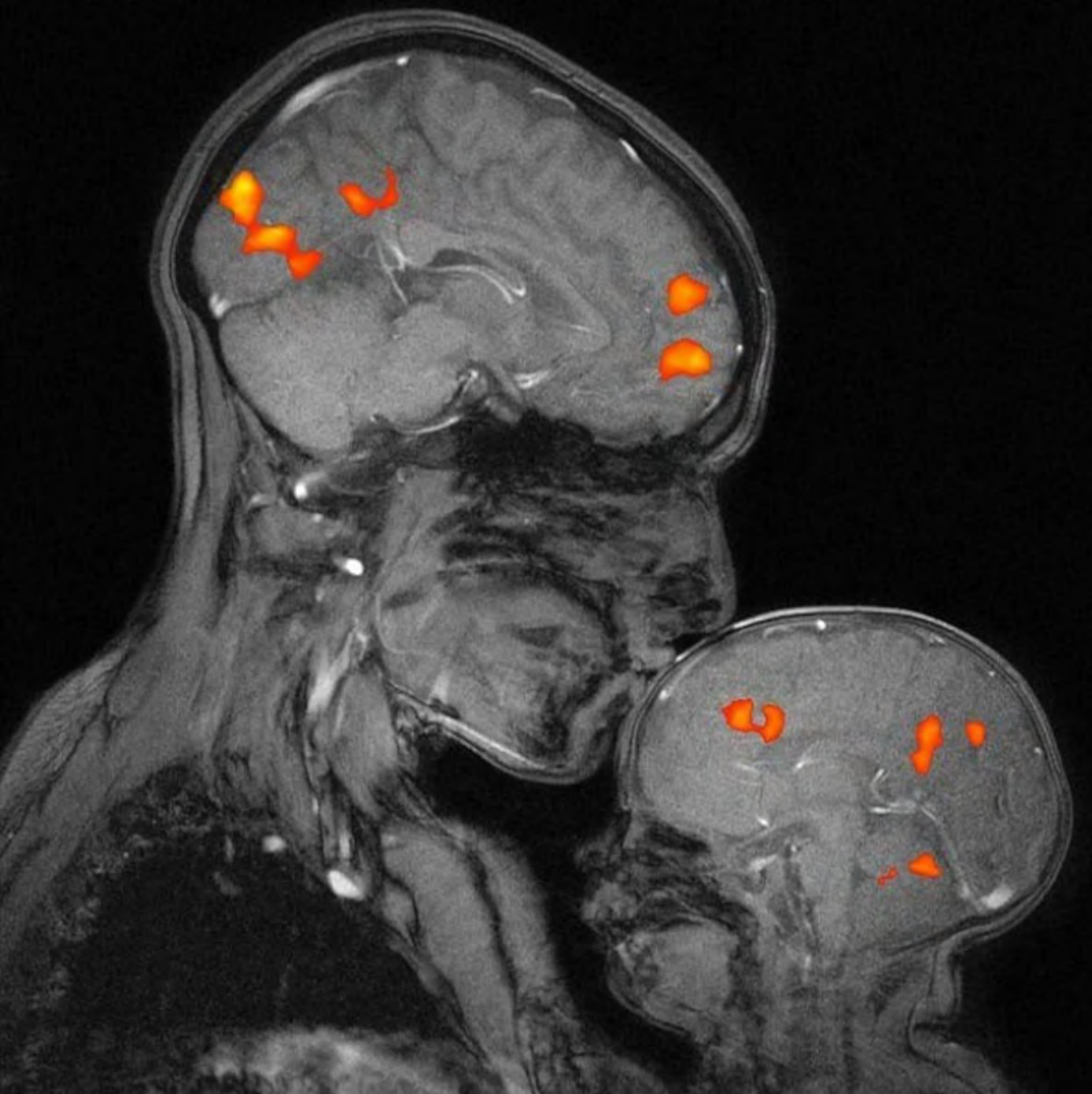




Dopamine

Het beloningshormoon





Oxytocine –

Het verbindingshormoon





Serotine –

Het waarderingshormoon





Endorfine – Het plezierhormoon



Overzicht gelukshormonen en werkgeluk

Hormoon	Wat doet het?	Wanneer ervaar je het?	Wat betekent dit voor werk?
Dopamine	Motivatie & beloning	 Taak afronden  Doel behalen  Iets nieuws leren of kopen	 Stel heldere doelen  Geef feedback en erken successen  Maak voortgang zichtbaar
Oxytocine	Vertrouwen & verbinding	 Goede gesprekken  Knuffel of compliment  Gevoel van verbondenheid	 Investeer in teamgevoel  Creëer psychologische veiligheid  Stimuleer samenwerking
Serotonine	Zelfvertrouwen & waardering	 Zonlicht  Erkenning krijgen  Dankbaarheid geven of ontvangen	 Laat waardering blijken  Geef mensen autonomie  Stimuleer zingeving
Endorfine	Plezier & stressverlichting	 Lachen  Bewegen  Genieten van kleine dingen	 Zorg voor plezier op de werkvloer  Beweegmomenten of humor  Verlaag werkdruk



Wat is werkgeluk voor jou ?



DEEL HET KORT MET JE BUURMAN/VROUW



Wat is werkgeluk

Algemene definitie (praktijkgericht):

Werkgeluk is het gevoel van voldoening, plezier en zingeving dat iemand ervaart in en door zijn of haar werk.

Psychologische benadering (positieve psychologie):

Werkgeluk is een duurzame staat van welbevinden op het werk, gekenmerkt door positieve emoties, betrokkenheid en het ervaren van betekenis in de werkzaamheden.

Organisatiewetenschappelijke definitie:

Werkgeluk is het resultaat van een goed afgestemd samenspel tussen autonomie, competentie, verbondenheid en zingeving binnen de organisatiecontext.

·Employee experience-benadering:

Werkgeluk is de subjectieve beleving van een medewerker over hoe werk, cultuur, omgeving en leiderschap bijdragen aan zijn of haar dagelijks welbevinden en motivatie.



P3F Model

PURPOSE, FLOW, FUN & FRIENDSHIP

- Zingeving
- Voldoening
- Plezier en Verbinding



Waarom werkgeluk?

Hogere Productiviteit (12%)

Minder ziekteverzuim (60%)

Hogere tevredenheid / betrokkenheid

Hogere klanttevredenheid

Sterkere organisatiecultuur

Betere prestatie op lange termijn

Bronnen:

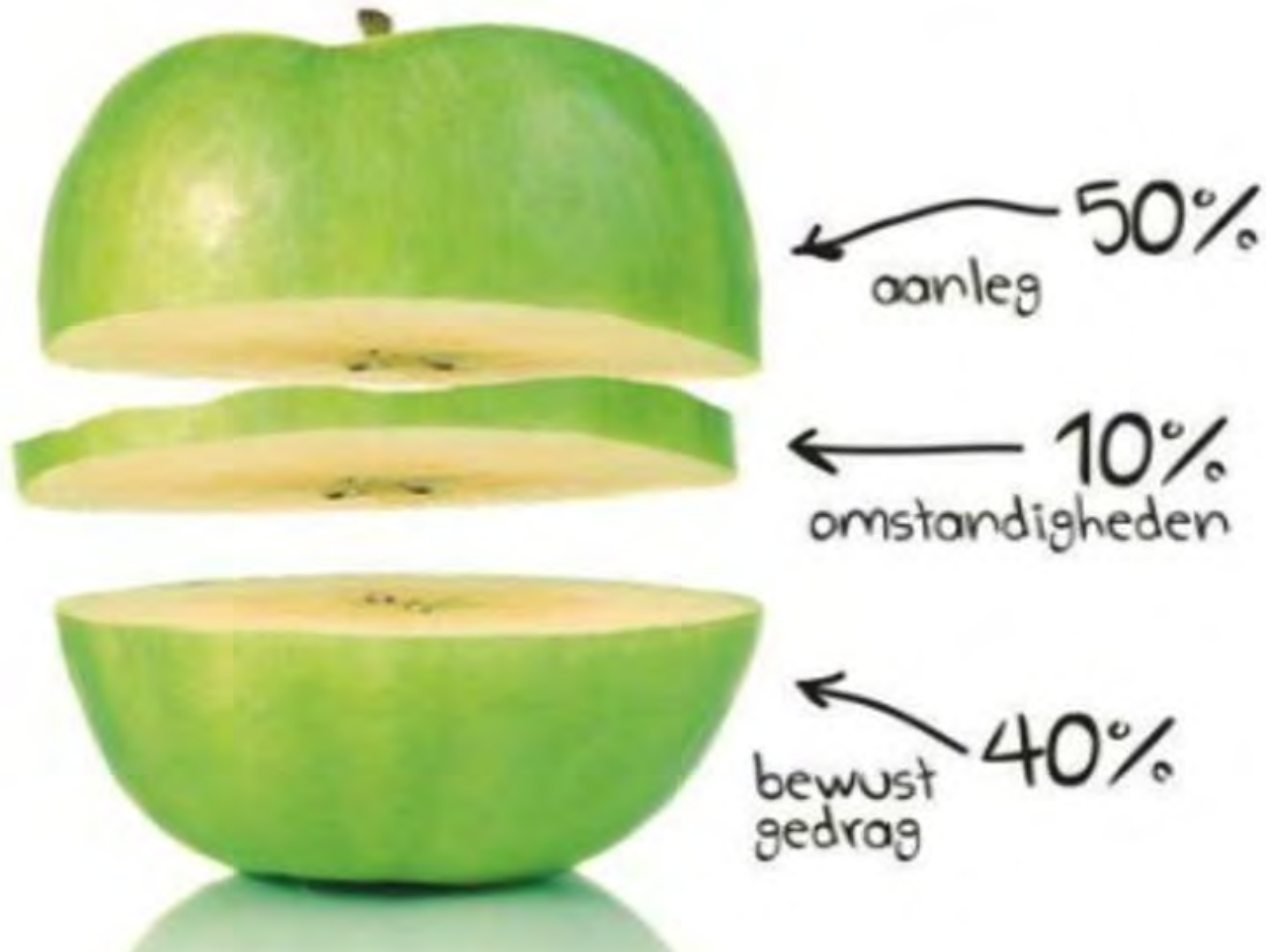
Universitiet Warwick (2014)

Gallup (2020)

Great Place To Work (2022)

Forbes (2020)





Is werkgeluk
maakbaar?





Van wie is
werkge~~l~~uk?



Van wie is werkgeluk?

Medewerker

Zingeving:

Kies werk / organisatie wat past bij jouw persoonlijke why en waarden.

Voldoening:

Stel jezelf doelen, vink successen af.

Plezier: Werk mag leuk zijn, hoeft niet altijd serieus.

Verbinding:

Dankbaarheid, aandacht voor elkaar, complimenten

Organisatie

Important: Maak werkgeluk belangrijk in je organisatie

Measurable: Meten = Weten = Verbeteren

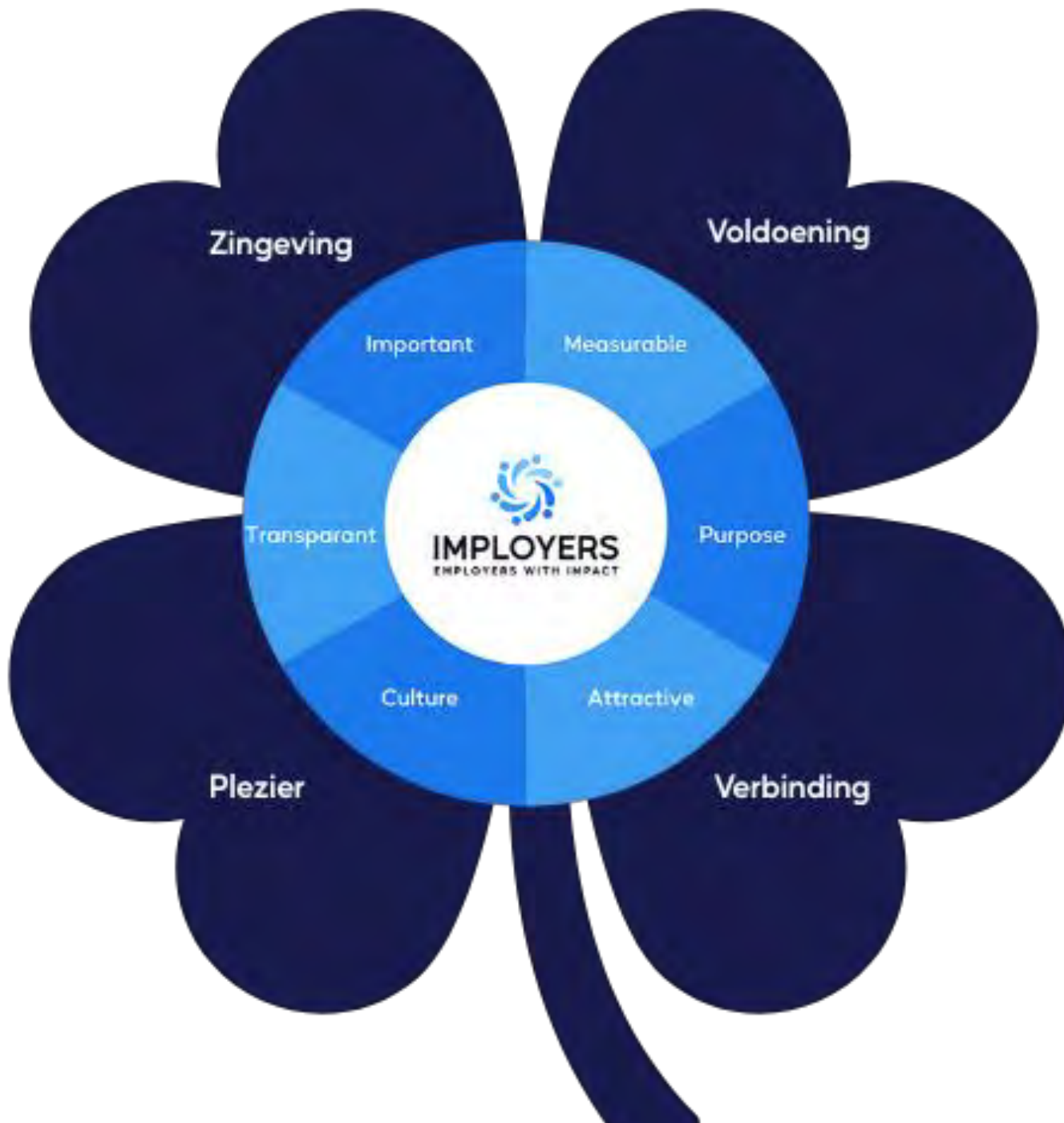
Purpose: Doelen behalen, Focus op flow in het werk

Attractive: Wees een aantrekkelijke werkgever (Employee Experience)

Culture: Creeer een positieve cultuur (Leiderschap)

Transparant: Zorg voor openheid en feedback zodat medewerkers zich veilig voelen en kunnen groeien





Impact op werkgeluk



Zingeving

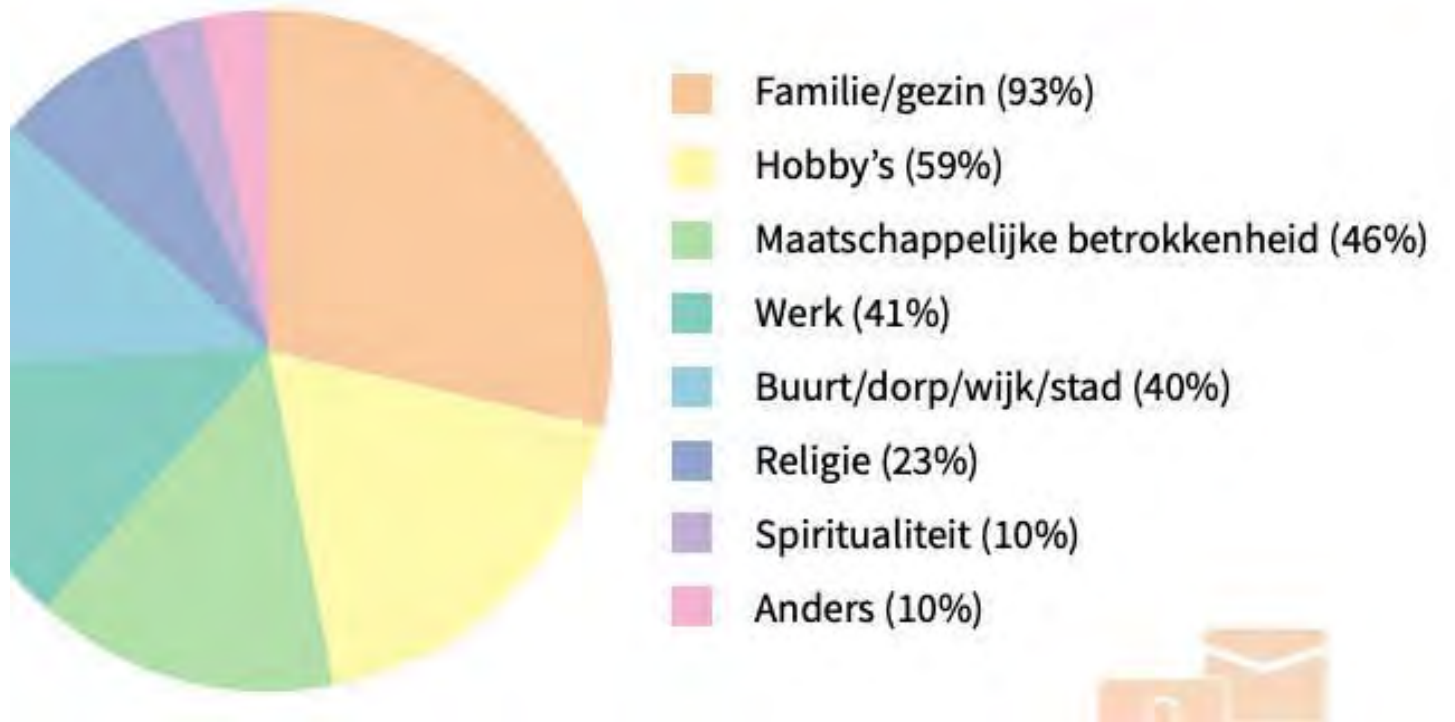
Zingeving is het proces waarbij mensen betekenis geven aan hun leven, ervaringen en de wereld om hen heen. Het gaat om het beantwoorden van vragen als:

- *Waarom ben ik hier?*
- *Wat is belangrijk voor mij?*
- *Wat maakt mijn leven de moeite waard?*



Zingeving

THEMA'S DIE MENSEN ZIN EN BETEKENIS IN HUN LEVEN GEVEN



Ikigai

Een Japans concept dat "een reden om te zijn of te ontwaken" belichaamt





Job – Career – Calling

Professor of organizational behavior at Yale School of Management: Amy Wrzesniewski

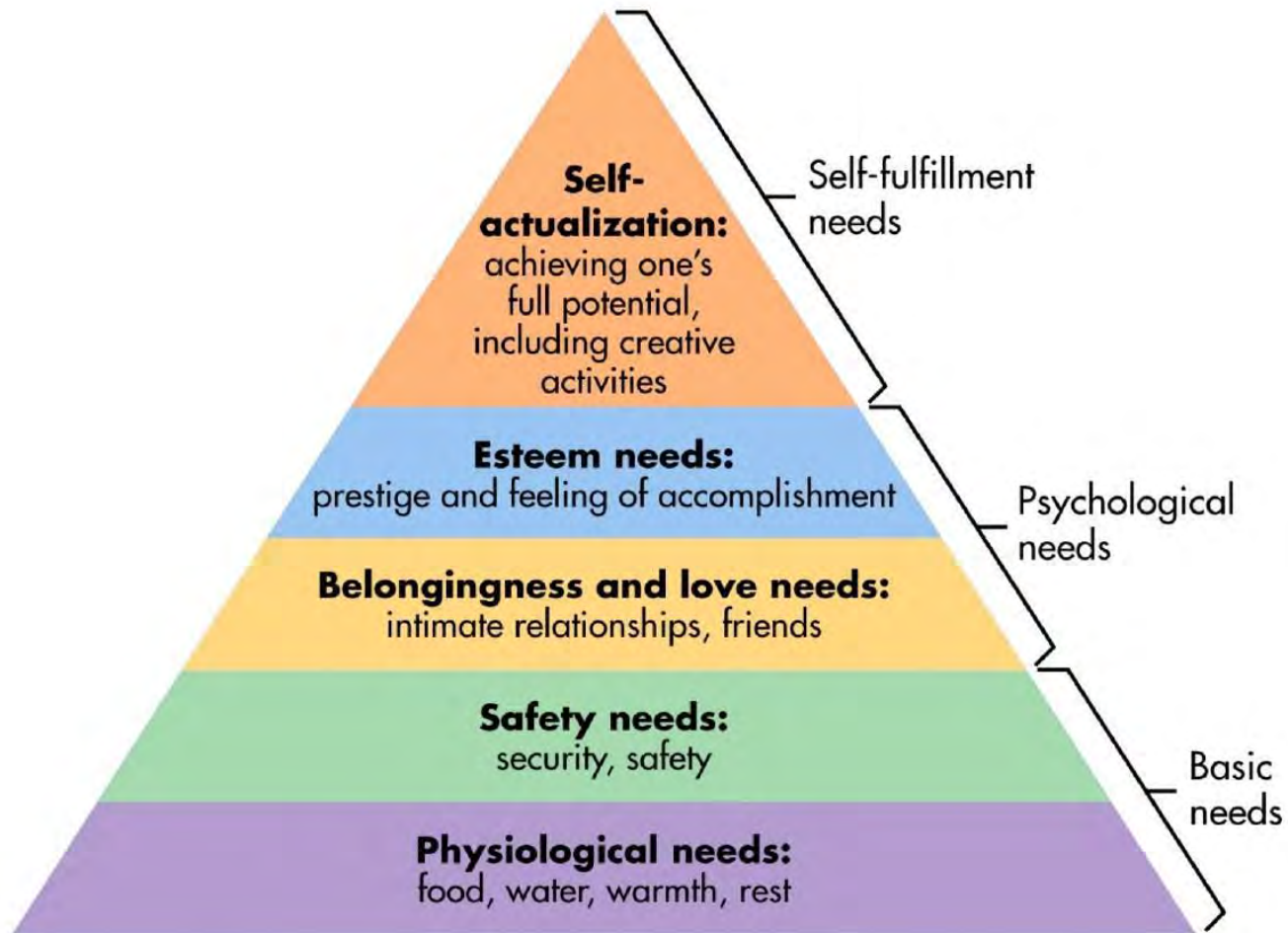
- *Hoe vinden mensen betekenis in hun werk?*

Baan

Carriere

Roeping





= Calling

= Carreer

= Job



De fietsenmaker met een jobperspectief

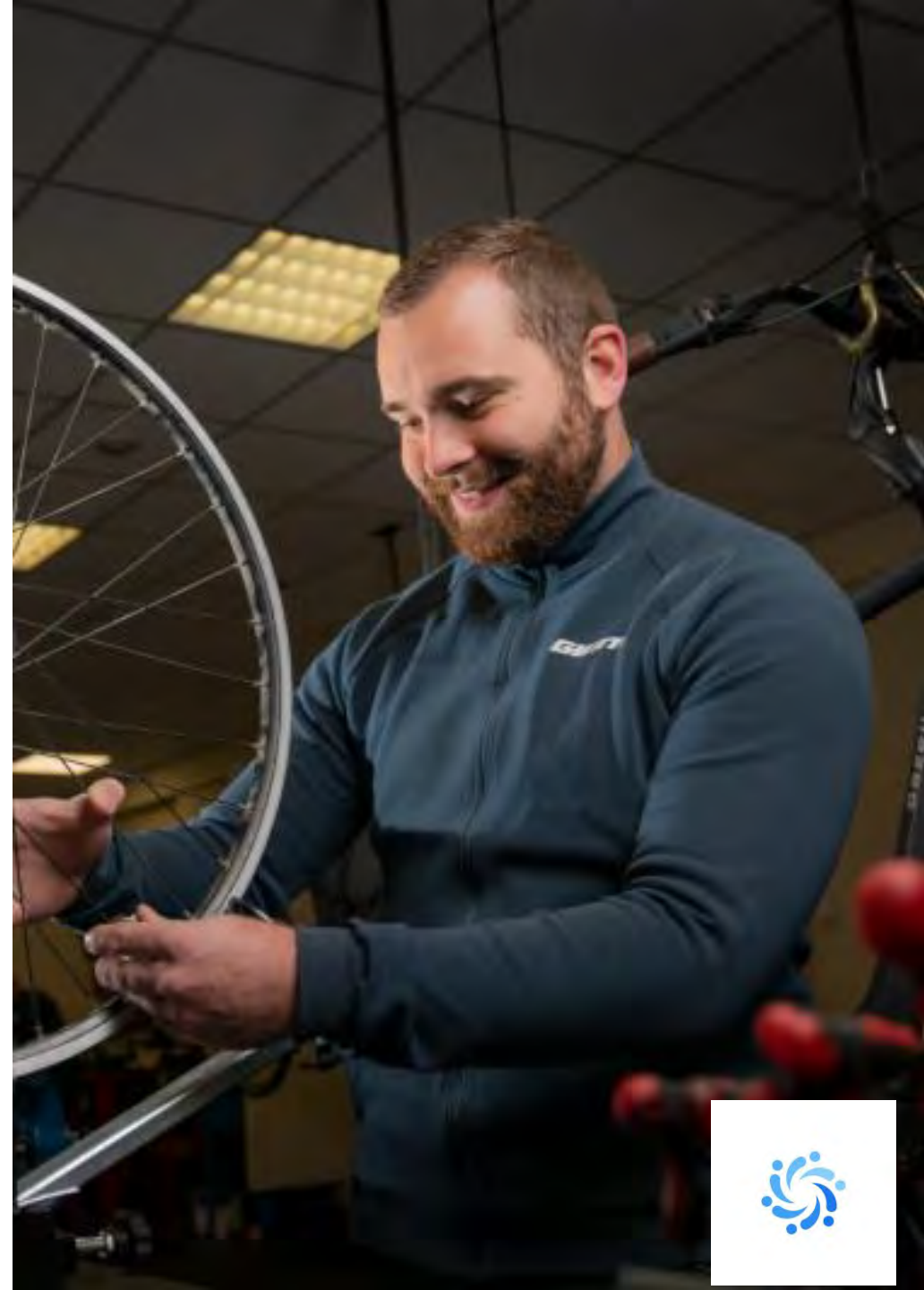


"Ik doe dit werk omdat ik het kan en ik geen andere baan kon vinden. Het brengt brood op de plank, maar het is niet mijn passie. Tijd doorbrengen met familie en vrienden geeft mij echt voldoening"



De fietsenmaker met een carrière perspectief

"Ik wil mezelf ontwikkelen. Ik wil niet alleen alles weten van fietsen, maar ook van leidinggeven. En op een dag wil ik de zaak overnemen. Het lijkt me gaaf om de beslissingen te kunnen nemen en door mijn collega's te worden gezien als voorbeeld. "





De fietsenmaker met calling perspectief

"Het geeft mij veel voldoening om klanten te helpen hun problemen zo snel en goed mogelijk op te lossen en ik vind het gewoon prachtig om aan fietsen te sleutelen. Daar kan ik me helemaal in verliezen. Het maakt mij gelukkig als ik een klant tevreden maak of als ik collega's kan helpen. Ik ben onderdeel van het succes van de zaak".



JBC en werkgeluk – Bron onderzoek Happinessbureau

35% ziet werk als Job	6,2
-----------------------	-----

31% ziet werk als Career	6,5
--------------------------	-----

23% hun werk als Calling	7,7
--------------------------	-----

11% kan niet kiezen.	
----------------------	--



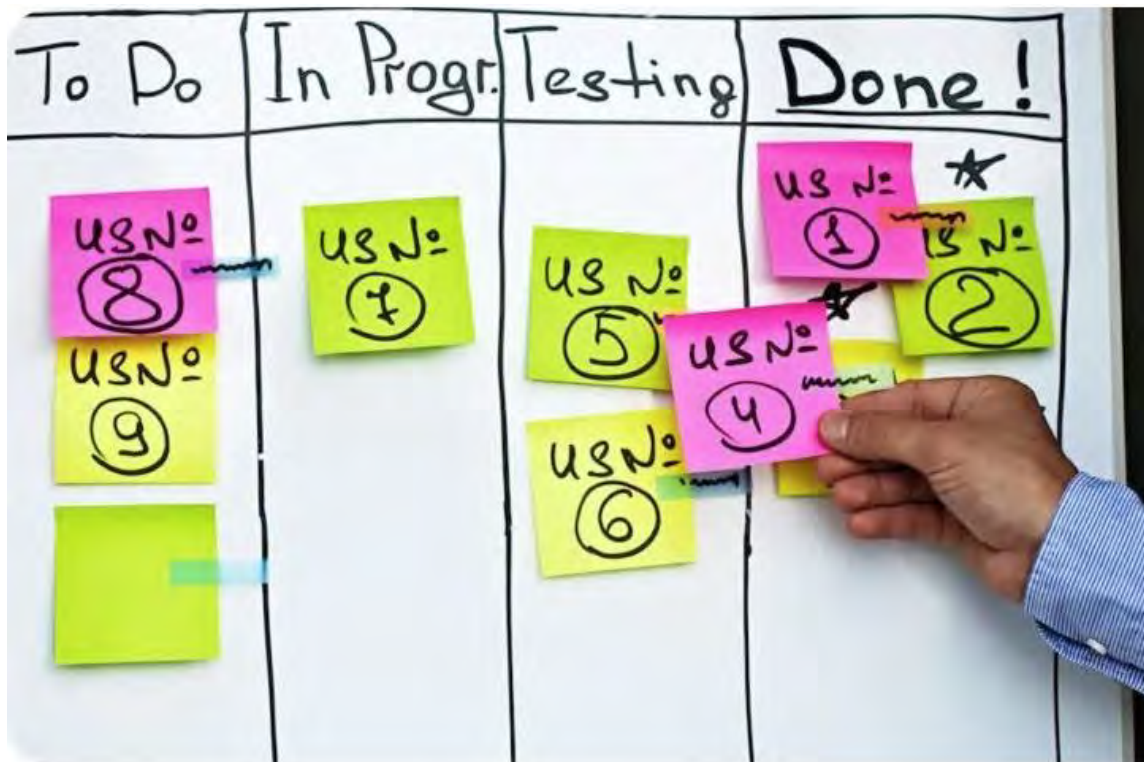
Voldoening

Voldoening in het werk ervaar je als er aandacht is voor de volgende 4 elementen:

- *Resultaten*
- *Waardering*
- *Talenten*
- *Autonomie*



Resultaat gericht werken



Resultaten in het werk:

- *Maak progressie inzichtelijk*
- *Werk met doelen / milestones*
- *Maak het visueel*
- *Gebruik methodieken als Lean / Scrum*



Wanneer zit je in flow?

Mihaly Csikszentmihalyi (Psycholoog), Flow State Scale:

1. *Duidelijk doel*
2. *Concentratie*
3. *Verlies van zelfbewustzijn*
4. *Verlies van tijdsbesef*
5. *Directe feedback*
6. *Uitgedaagd, juiste vaardigheden, vertrouwen*
7. *Gevoel van persoonlijke controle*
8. *Plezier, interisiek belonend.*



Wat is waardering op het werk?

Wat is waardering van werk voor jou?



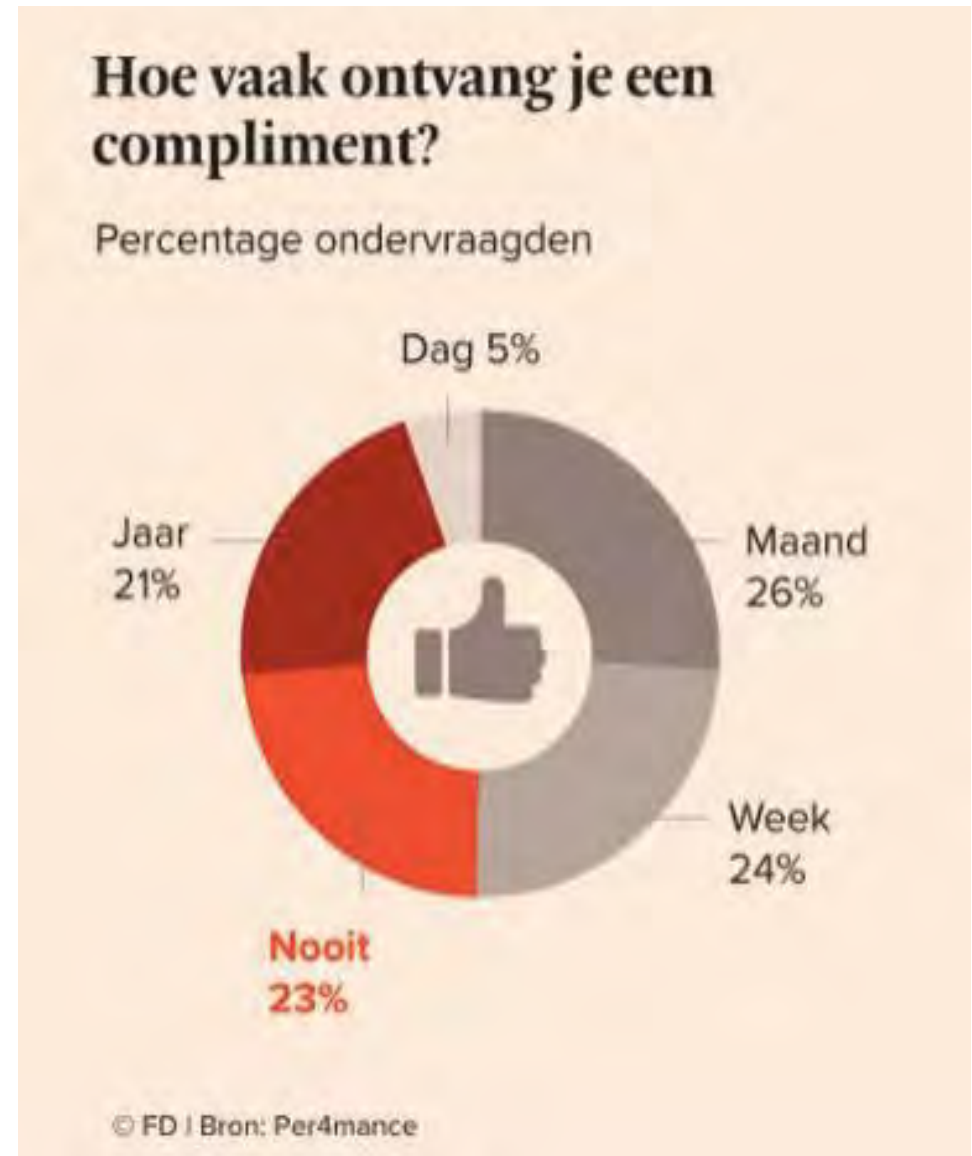
5 talen van waardering op het werk

1. In woorden
2. Tijd samen
3. Helpende hand
4. Cadeaus
5. Fysiek



Waardering – Complimenten

- 25% geeft aan nooit een compliment te krijgen van hun leidinggevende
- Ruim 20% geeft aan dat dit slechts 1x per jaar gebeurt





Plezier en verbinding



Wat is verbindend leiderschap?

- Is gebaseerd op echte verbinding met mensen
- Richt zich op vertrouwen, empathie en samenwerking
- Gaat niet alleen over resultaat ook over relaties en welzijn



Kenmerken van verbindend leiderschap::

- Luistert actief en oordeelt niet te snel
- Creeert psychologische veiligheid
- Toont kwetsbaarheid en geeft vertrouwen
- Stimuleert samenwerking ipv competitie
- Verbind mensen met elkaar en het gezamenlijke doel

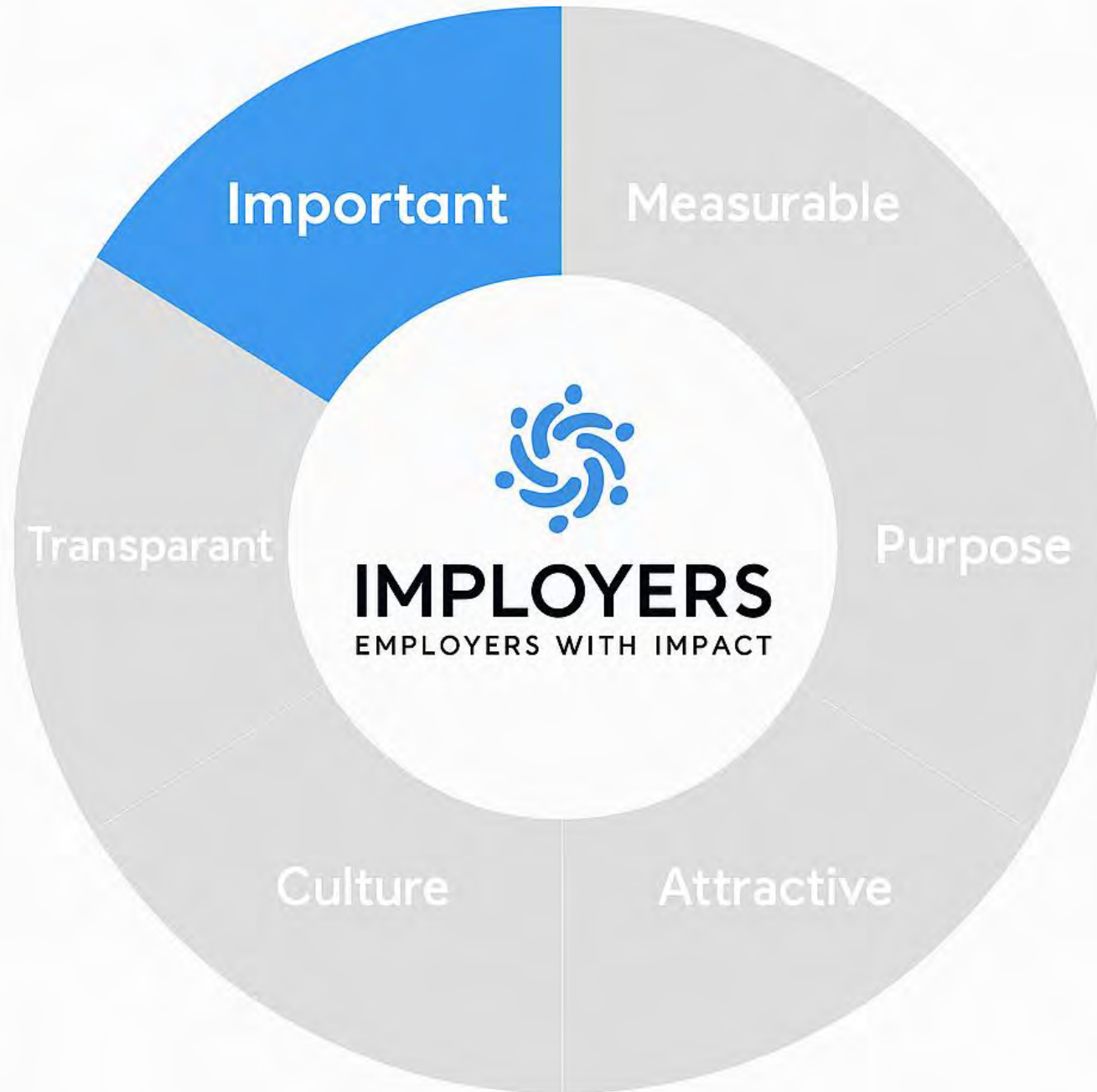


A portrait of Maya Angelou, an elderly Black woman with short, curly grey hair. She is wearing a dark top, a silver necklace with small beads, and a single teardrop earring. The background is dark and out of focus.

People will forget
what you said, people
will forget what you
did, but people will
never forget how you
made them feel.

-Maya Angelou





Werkgeluk
in je missie,
visie als kern
van je
bestaan.

TIME CHANGING SOLUTIONS

**ONZE DROOM: 100%
handsfree growing**

Tijd voor zaken die er toe doen!

Tijd is oneindig meer waard dan geld.

Tijd steken in zaken die er toe doen, maakt mensen gelukkig.

WPS realiseert tijdbesparende oplossingen en techniek die het jou nu makkelijker maakt.

OMGEVING

"Essentieel in onze keuzes is respect voor mens en natuur, zodat wij bijdragen aan een betere toekomst."



KLANTEN

"Wij ontwikkelen slimme logistiek en oplossingen voor telers en plantonderzoekers. Zo realiseren wij tijd, rust en regelmaat. Onze klanten worden maximaal ontzorgd op het gebied van plant-handling."



COLLEGA'S

"Werkgeluk is onze voorwaarde voor succes. Wij werken samen met plezier aan time changing solutions. Wij blijven ons continu ontwikkelen en helpen tijd voor zaken die er toe doen."



WELKE WAARDEN



CONNECT



SOLVE



DARE

De wet van sinterklaas



Visie op werkgeverschap werkgeversbelofte.

- *Gewoon lekker je werk kunnen doen*
- *Jezelf kunnen zijn*
- *(technisch) uitdagend en groei*



Hoe maak je iets belangrijk

- *Terugkomend op de agenda*
- *Aansluitend bij je doelgroep*
- *Rol van de leidinggevende*





WPS Werkgelukmeting januari 2022

Gemiddeld cijfer:
7,5

Cijfers werkgeluk 2020 - 2022

	jan-20	apr-20	jul-20	okt-20	jan-21	jan-22
WPS gemiddeld	7,1	7	7	7,1	7	7,5
Commercie	6,7	6,4	7,3	7,6	7,8	7,6
Financiën en HR	7,1	7,4	7,5	7,8	7,7	8
Management	7,5	7,7	8	8,3	7,8	7,8
Operationeel	6,6	6,8	6,3	6,4	6	6,2
Service	7,6	7,2	7,2	7,1	7,5	7,6
Werkplaats	7,4	7	7,8	7,3	7,4	7,9

WPS Werkgelukmeting januari 2022

Net zoals vorige jaar, is ook dit jaar het werkgeluk van WPS gemeten en gelukkig scoren wij op de onderdelen van werkgeluk al erg hoog! In dit rapport hebben wij de resultaten van de werkgelukmeting samengevat en delen wij waar wij trots op zijn en waar wij nog ruimte voor verbetering zien.

Zingeving



Trots op:

- 97% vindt dat hij/zij een zinvolle bijdrage levert aan de organisatie (landelijk gemiddelde 79%).
- 83% vindt dat zijn/haar waarden overeen komen met die van WPS (vorig jaar was dit 69%).

Verbeterkans:

- 78% vindt dat we een gedeeld doel nastreven. Vorig jaar was dit percentage 69%, dus we hebben hier al een mooie stap in gemaakt! Dit jaar willen we ons inzetten om dit percentage nog hoger te krijgen.

Voldoening



Trots op:

- 97% vindt dat hij/zij zelf de manier van werken kan bepalen (landelijk gemiddelde 57%).
- 94% vindt dat hij/zij zijn/haar talenten kan gebruiken in het werk bij WPS (landelijk gemiddelde 68%).
- 92% vindt zijn/haar werk uitdagend.

Verbeterkans:

- 78% vindt dat hij/zij complimenten krijgt en voelt zich gewaardeerd (vorig jaar was dit 86%).

Plezier & Verbinding



Trots op:

- 100% vindt dat hij/zij goed contact heeft met zijn/haar collega's (landelijk gemiddelde 80%).
- 94% heeft plezier op zijn/haar werk en lacht regelmatig (landelijk gemiddelde 74%).
- 92% voelt zich ondersteund door collega's (landelijk gemiddelde 67%).

Verbeterkans:

- 44% vindt dat we binnen de organisatie meer bezig zijn met oplossingen dan met problemen; er heerst geen klaagcultuur.







Doel gericht werken

- Jaarplannen > gebrek aan focus
- 70% gaf aan niet bekend te zijn met de doelen van organisatie > betrokkenheid
- Te veel tegelijk > prioriteiten
- Top down vs Bottom Up
- Taakgericht vs Resultaatgericht
- Succesvieren ipv gedoe managen

TIME CHANGING SOLUTIONS

**ONZE DROOM: 100%
handsfree growing**

Tijd voor zaken die er toe doen!

Tijd is oneindig meer waard dan geld.

Tijd steken in zaken die er toe doen, maakt mensen gelukkig.

WPS realiseert tijdsbesparende oplossingen en techniek die het jou nu makkelijker maakt.

OMGEVING

Essentieel in onze keuzes is respect voor mens en natuur, zodat wij bijdragen aan een betere toekomst.



KLANTEN

Wij ontwikkelen slimme logistiek en oplossingen voor telers en plantonderzoekers. Zo realiseren wij tijd, rust en regelmaat. Onze klanten worden maximaal ontzorgd op het gebied van plant-handling.



COLLEGA'S

Werkgeluk is onze voorwaarde voor succes. Wij werken samen met plezier aan time changing solutions. Wij blijven ons continu ontwikkelen en hebben tijd voor zaken die er toe doen.



ONZE WAARDEN



CONNECT



SOLVE



DARE

De OKR methode:

Wat is het? Hoe geef je het proces vorm?

1. Waar wil ik naar toe?
2. Hoe weet ik of de doelen worden bereikt?
3. Wat moet ik doen om het doel te bereiken?





Employee Value Proposition

- Letterlijke betekenis: Waarde propositie voor medewerkers
- Het geeft antwoord op de vraag waarom medewerkers bij jou willen werken?
- Wat jou aantrekkelijk maakt als werkgever, arbeidsvoorwaarden en salaris, maar ook "zachte zaken".
- Denk aan leiderschapstijl, waarden, cultuur, sfeer, vitaliteit, balans werk en prive, zingeving etc.



Employee Value Proposition VS Employer Branding

EVP is de inhoud, Employer Branding is de verpakking!



Wat levert een goede EVP op?

- Aanscherping van de organisatiecultuur
- Een groter gevoel van trots onder medewerkers
- Hogere betrokkenheid
- Hogere productiviteit
- Kostenbesparing op werving, selectie en verloop



Voorbeeld: Blue Bricks



"Bij Blue Bricks maken we van iedere (IT-)verandering een groot succes. **Hoe we dit doen?** Met een onvoorwaardelijke **medewerker-op-1 strategie**. Wij bieden onbeperkte mogelijkheden voor jouw ontwikkeling met de perfecte werkomgeving en faciliteiten. Alleen zo maken we écht het verschil. Voor de klant, voor ons bedrijf en voor jou als consultant. Op werkgebied, maar ook privé."



Voorbeeld: Tony Chocolonely



"Bij Tony's Chocolonely hebben we een duidelijke missie: 100% slaafvrije chocolade. Om dit te bereiken, bieden we onze medewerkers een inspirerende en inclusieve werkomgeving, veel vrijheid en verantwoordelijkheid, en de mogelijkheid om bij te dragen aan onze missie om de chocolade-industrie te veranderen."



Voorbeeld: Rituals



"Bij Rituals draait alles om het creëren van gelukkige momenten voor onze klanten. Om dit te bereiken, bieden we onze medewerkers een inspirerende en harmonieuze werkomgeving, veel ruimte voor persoonlijke ontwikkeling, en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, waaronder een bijdrage aan hun gezondheid en welzijn."



What is an **EVP**?



Employee Experience



Hoofdstuk 1 De arbeidsovereenkomst

Artikel van prof. mr P.F. van der Heijden: Een nieuwe rechtsorde van de arbeid

De paradigmatische pijlers van het arbeidsrecht zijn:

- de bescherming van de werknemer als grondslag van het arbeidsrecht;
- de ongelijkheidscompensatie aan werknemers worden meer rechten gegeven dan aan werkgevers;
- de emancipatie van de werknemer;
- de macht van de collectiviteit ten opzichte van de onmacht van het individu (CAO's).

Vooraf onder invloed van de tertiaïsering (de omstandigheid dat inmiddels meer dan 80% van de beroepsbevolking een inkomen genereert door te werken in de tertiaire sector, te weten de non-commerciële en de commerciële dienstverlening) zijn er verschillende veranderingen in de grondslagen van het arbeidsrecht te constateren

Van werknemers spreken we als is voldaan aan de definitie van de arbeidsovereenkomst, d.w.z.: als onder de zeggenschap van een werkgever tegen loon arbeid wordt verricht. De 'self-employed' mensen zijn die groep mensen die zich in de grijze zone bevinden tussen de wettelijke status van 'werknemer' en het zijn van 'entrepreneur'. Zij werken tegen beloning op de basis van een opdrachtsovereenkomst.

De Hoge Raad heeft in een arrest in 1994 beslist dat de aanwezigheid van een gezagsverhouding voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst nog steeds essentieel is. Het verschil tussen een arbeidsovereenkomst en bijvoorbeeld een opdracht is er in gelegen dat een werknemer werkt onder zeggenschap van de werkgever, terwijl een opdrachtnemer niet aan de zeggenschap van de opdrachtgever is onderworpen. De jurisprudentie van de Hoge Raad laat hier ook al toe dat niet instructies hoeven te worden gegeven, maar dat voldoende is als de mogelijkheid daartoe bestaat. De steeds verdere verzelfstandiging van werknemers in hun beroepsuitoefening brengt erosie mee van het ondergeschiktheids criterium van de arbeidsovereenkomst.

Ook het begrip 'werkgever' is aan erosie onderhevig. Veel werknemers werken via detacherings-bureau's, uitzendbureau's en arbeidspools.

Over de precieze waarde van het arbeidscontract als species van het genus 'overeenkomst' is altijd verschillend gedacht. Contractualisten leggen bij de arbeidsverhouding die gebaseerd is op het arbeidscontract de nadruk op de contractuele relatie, waarmee tevens gegeven is dat een wijziging van het contract uitsluitend mogelijk is als beide partijen daar volledig mee instemmen. De institutionalisten zien het arbeidscontract meer als een toegangskaart tot de werkgemeenschap die de onderneming is. In een onderneming of een instelling veranderen voortdurend de omstandigheden en moet de werknemer voortdurend bereid zijn zich aan de veranderende omstandigheden aan te passen. De tekst van zijn contract is daarbij niet van doorslaggevend belang, veel belangrijker is het overleven van de werkgemeenschap waar hij deel van uitmaakt. Het bestaan van de CAO heeft bijgedragen aan de ondersteuning van de institutionele benadering, nu daar dikwijls en detail de inhoud van de arbeidsvoorwaarden was geregeld. In toenemende mate laten CAO's ruimte open voor nadere invulling van de arbeidsvoorwaarden op individueel niveau. De CAO geeft mogelijkheden aan de individuele werknemer om keuzes te maken uit de modules die de CAO biedt. Momenteel is er sprake van een verprivaatrechtelijking van het arbeidsrecht en een wederopstanding van het contract als de ware basis van de arbeidsverhouding. Denk hierbij aan de privatisering van de WAO en het verschijnsel dat de publiekrechtelijke regeling inzake ontslag niet erg in trek is. Met dit gegeven valt tevens in verband te brengen de steeds vaker geventileerde gedachte dat werknemers niet alleen rechten, maar ook plichten hebben. Eén van de meest besproken plichten van de laatste tijd is die van de zogenoemde 'employability'. De verprivaatrechtelijking van het arbeidsrecht heeft wel tot gevolg dat een ander (de werkgever) de rol van de overheid moet overnemen. Op basis van het goed werkgeverschap van art. 7:611 BW is in de jurisprudentie in toenemende mate het leerstuk van de algemene beginselen van behoorlijk ondernemerschap ontwikkeld. Het zorgvuldigheidsbeginsel, het motiveringsbeginsel, het vertrouwensbeginsel en andere uit het bestuursrecht bekende beginselen van behoorlijk bestuur blijken terug te vinden te zijn in de civielrechtelijke verhouding tussen werkgever en werknemer. Het arbeidsrecht zal meer en meer gekenmerkt worden als een open, privaatrechtelijk stelsel waarbij de beginselen van behoorlijk werkgeverschap en de contractuele wederkerigheid een belangrijke rol spelen bij de invulling van de dagelijkse arbeidssituatie. Tevens zullen daarbij ook de grondrechten via de band van de beginselen van behoorlijk werkgeverschap een rol spelen. Het recht op privacy in de arbeidsverhouding, het recht van vrijheid van meningsuiting, het recht op medezeggenschap, het recht van vereniging en vergadering en andere in de Grondwet en internationale verdragen neergelegde rechten zullen via het privaatrecht invloed hebben op de arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer. Participatie van werknemers in de beleidsvorming en sturing van de onderneming waarin zij werkzaam zijn, vindt langs verschillende wegen plaats. In de eerste plaats valt te wijzen op de representatieve participatie

ARBEIDS OVEREENKOMST

Voor bepaalde tijd



OFFICE MANAGER

Het kan voorkomen dat je ook andere taken moet verrichten. Workx kan de werkzaamheden binnen redelijke grenzen aanpassen.



24 UUR PER WEEK

Dit zijn de basisuren. In overleg kunnen we deze uren iedere maand uitbreiden.



MARKTGEBIED AMSTERDAM

Dit betekent dat je op verschillende locaties binnen dit marktgebied zal werken. In de praktijk zal dit vaak dezelfde locatie zijn.



VAN 09-10-20 TOT 09-10-21

De eerste maand is een proeftijd. Tijdens de proeftijd kunnen wij allebei de arbeidsovereenkomst per direct opzeggen. Na de proeftijd bestaat de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst op te zeggen tegen het einde van een maand.

Hierbij moet rekening worden gehouden met de wettelijke opzegtermijn. Die is voor jou altijd 1 maand.



CAO ADVOCATEN- KANTOREN

De Collectieve Arbeidsovereenkomst Advocatenkantoren is van toepassing op jouw dienstverband.



€ 2.500,- BRUTO PER MAAND

Je salaris zal worden aangepast aan de hand van de daadwerkelijk gewerkte uren.



200 UREN VAKANTIE!

Het opnemen van de vakantiedagen zal door Workx na overleg met jou worden vastgesteld.





Met het team initiatieven bedenken



Jouw baan, mijn baan

Elk kwartaal organiseren we een unieke switch! Leren van elkaar, nieuwe inzichten opdoen is het doel! **#ONETEAM**









De week van het werkgeluk

20 - 26 september 2021

Werkgeluk is onze voorwaarde voor succes. Werkgeluk ontstaat wanneer je zingeving, voldoening, verbinding en plezier ervaart. Tijdens de week van het werkgeluk organiseert de happy crew een aantal leuke dingen voor jullie, gericht op deze pijlers.

Dinsdag
Voldoening



Woensdag
Zingeving

WPS staat voor Time
Changing Solutions. Waar sta
jij voor?

Donderdag
Verbinding



CONNECT



Vrijdag
Plezier

Eindelijk weer met elkaar
op pad. Meld je aan voor
lasergamen of karten!



Ontspannen

Op het werk





LAAT JE INSPIREREN EN KOM NAAR DE EERSTE:

WPS COLLEGETOUR

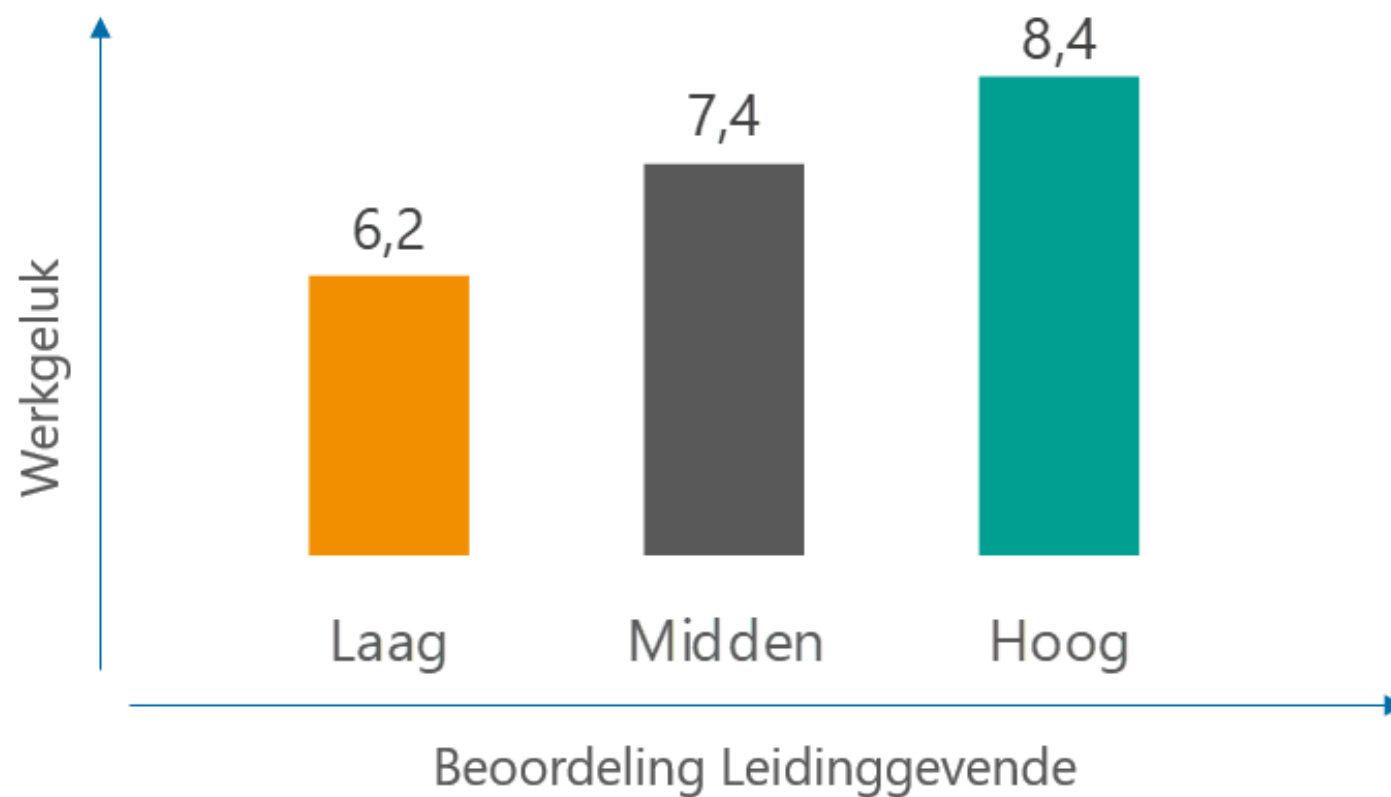
Bram Tijmons is mede-oprichter en CEO van PATS Indoor Drone Solutions. Met behulp van vision en kleine, autonome drones gaan zij insecten in de glastuinbouw letterlijk 'te lijf'. Deze 'mechanische vleermuizen' vormen daarmee een schoon alternatief voor gewasbeschermingsmiddelen en dragen bij aan een duurzame sector.

Bram neemt ons mee in de ontwikkeling van en uitdagingen voor zijn startup PATS. Daarna gaan we met elkaar de discussie aan: PATS brengt mechanische vleermuizen naar de kas; hoe kan WPS de natuur als inspiratie gebruiken om de toepassingen bij de klant te verbeteren?



Vrijdag 19 nov
15.30u - 16.30u
Kantine WPS
+ Afterborrel

Leiderschap en werkgeluk

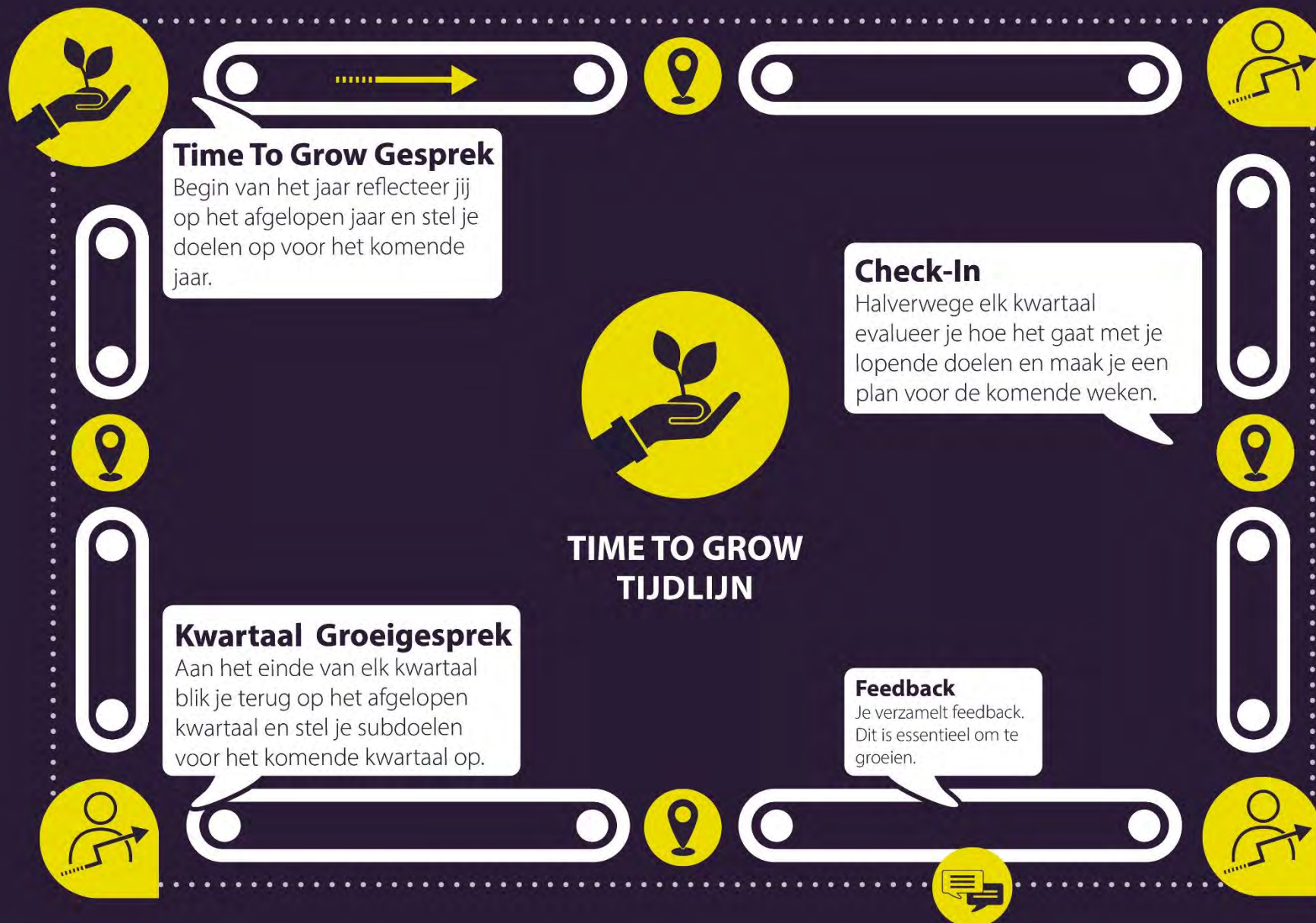






Feedback en open gesprekken





Kenmerken gesprek



- Kan jij lekker jouw werk doen?
- Voel je je fit?
- Hoe is je privé/werk balans?
- Wat wil jij bereiken?
- Hoe zie jij jou toekomst bij WPS?

Tussentijdse gesprekken:

- Hoe gaat het?
- Waar ben je trots op?
- Waar loop je tegen aan?

Kwetsbaarheid



Eerlijk belonen



Samenvattend wat hebben we geraakt:

- Wat geluk is
- Wat werkgeluk is en waarom het belangrijk is.
- Gelukshormonen: Dopamine, Endorfine, Serotine, Oxytocine
- Diverse werkgeluk modellen: De 8 van werkgeluk, PERMA, P3F
- Medewerker: Zingeving, Voldoening, Plezier & Verbinding
- Organisatie: IMPACT (Important, Measurable, Purpose, Attractive, Culture, Transparant)



Impactprogramma Employers

- Samen met anderen leren
- Hybride vorm
- Impact model is de basis
- Praktisch gericht
- En we kijken strategisch met je mee
- In 6 maanden een sterke EVP en actieplan met werkgeluk als basis



Totslot

- Welke actie neem jij mee naar jouw organisatie?



- Zullen we connecten?





Dank je wel!

