



Investeren in het geluk van je zorgmedewerkers

Investeren in het geluk van je zorgmedewerkers

Gelukkige medewerkers functioneren beter, zijn loyaler en minder vaak ziek. Een groeiend aantal organisaties investeert daarom in het geluk van werknemers. Het persoonlijke CHAP® Geluksrapport geeft inzicht in hoe het eigen geluk is opgebouwd en waar groeimogelijkheden zitten. 'Ik heb geen betere methode gevonden die wetenschappelijk onderbouwd, laagdrempelig én toegankelijk is.'



Steven Verbeek heeft door de jaren heen heel wat instrumenten en tools voorbij zien komen op het gebied van het optimaliseren van geluk en het achterhalen van problematiek. Verbeek is directeur van het landelijk werkende Open en Eerlijk Coaching. De coaches van zijn bedrijf begeleiden werknemers met een burn-out en met andere problemen op de werkvloer en/of in de privésfeer. Aan het begin van het traject achterhalen waar de schoen wringt, is een zinvolle start van de coaching. Sinds een aantal jaar gebruiken al zijn coaches daar de CHAP® (Cambridge Happiness Profiler) voor. Verbeek: 'En dat doen ze allemaal vrijwillig. Wij zijn een franchise-organisatie waarbij iedere coach zelf kiest voor de te gebruiken methodieken. Zonder uitzondering prefereren ze allemaal de CHAP®.'

Laagdrempelig

Wat is er zo goed en bijzonder aan de CHAP®? Wat Verbeek erg aantrekkelijk vindt, is dat de CHAP® laagdrempelig en visueel aantrekkelijk is. Binnen tien minuten en aan de hand van herkenbare, persoonlijke vragen wordt een visueel aantrekkelijk geluksrapport gegenereerd, dat veel relevante aanknopingspunten geeft voor het coachingstraject.

Wetenschappelijk onderbouwd

Verder vindt hij het erg belangrijk dat de onderdelen van de CHAP® gebaseerd zijn op evidence based onderzoek. Bijzonder is ook dat de cliënt/medewerker direct na het invullen van de vragenlijst een uitgebreid persoonlijk geluksrapport ontvangt. In het rapport is de score te zien op achtentwintig geluksvoorspellers, zoals levenslust, zelfvertrouwen en sociale verbinding. Dit wordt afgezet tegen referentiegroepen.

Persoonlijk geluksrapport

Bij iedere geluksvoorspeller wordt toegelicht waarom dit punt bijdraagt aan geluk. Ook staan er tips bij om het geluksgevoel op dit specifieke terrein te vergroten. Bijvoorbeeld meditatie om je emotionele stabiliteit te vergroten. 'Bij andere tools krijg je niet zo'n mooi rapport gepresenteerd' vervolgt Verbeek. 'Bovendien is het document makkelijk te begrijpen omdat de geluksvoorspellers visueel ook als blaadjes van een boom worden voorgesteld. Dat maakt het rapport toegankelijk voor iedere medewerker die wij coachen. Ik heb geen betere methode gevonden die wetenschappelijk onderbouwd, laagdrempelig én toegankelijk is.'

Geen algemene oplossingen

De CHAP® is ontwikkeld en bedacht door 'geluksprofessor' Patrick van Hees. Van Hees studeerde (positieve) psychologie en organiseert al twintig jaar activiteiten rondom geluk en leiderschap. Zo'n vijf jaar geleden begon hij in Cambridge, waar hij zelf studeerde, met de ontwikkeling van de eerste contouren van de CHAP®. Belangrijke vragen die hij daarbij in het achterhoofd had, waren: hoe kan het dat de ene persoon gelukkiger is dan de andere terwijl ze in dezelfde omstandigheden verkeren? En wat zijn gevalideerde interventies die de kans op geluk kunnen vergroten? 'Als mensen niet goed in hun vel zitten, worden meestal 'one size fits all' oplossingen aangeboden' licht hij toe. 'Zoals mindfulness of meer bewegen. Ik denk dat het beter en efficiënter is om een persoonlijke diagnose te stellen zodat je weet wat die specifieke persoon nodig heeft.'

Gedrag en gedachten

Een van de conclusies van Van Hees is dat met name gedachten en gedrag relevant voor geluk zijn. En niet zozeer de omstandigheden waarin iemand verkeert. Zo kunnen twee mensen allebei in een zelfde riante villa wonen en toch een verschillend geluksniveau ervaren. Van Hees: 'Dat kan voor een deel verklaard worden vanwege bijvoorbeeld een minder goede relatie of gezondheid. Maar als je mensen daarover spreekt dan zie je meestal iets anders. De een drinkt bijvoorbeeld iedere week een biertje met zijn vrienden en is tevreden met wat hij heeft. Terwijl de ander dag en nacht werkt, nog een groter huis wil en vooral ziet wat er niet goed is aan zijn leven.'

Ieder dag Netflix?

Of je je (minder) gelukkig voelt, heeft natuurlijk ook te maken met persoonlijkheidsaspecten. Zo kan de een zich makkelijker ontspannen dan de ander. Ook (heftige) gebeurtenissen uit het verleden die mensen met zich meedragen, kunnen van invloed zijn op het geluksniveau. Maar over het algemeen wordt geluk toch vooral bepaald door factoren als: waar stuur je je gedachten heen? Wat doe je concreet gedurende de dag? Ga je na het werk nog even sporten of een vriendin bellen? Of elke avond eindeloos Netflix kijken en te laat naar bed?

Dat laatste kan best voor een keer. Maar doe je dat structureel, dan is de kans dat je op de langere termijn gelukkig bent kleiner, volgens Van Hees. Vaak wordt, ook op het werk, niet naar het totaalplaatje gekeken, vindt hij. Alleen de omstandigheden, zoals een hoge werkdruk of te weinig personeel, worden in acht genomen. En die omstandigheden zijn vaak het moeilijkste te veranderen.

*'Persoonlijk geluk en werkgeluk
gaan hand in hand'*

**Patrick van Hees, geluksexpert en founder
van het CHAP Happiness Institute**



‘Geluk =D.O.M. is dan ook de gevleugelde uitspraak die de bouwstenen van de CHAP® omvat’

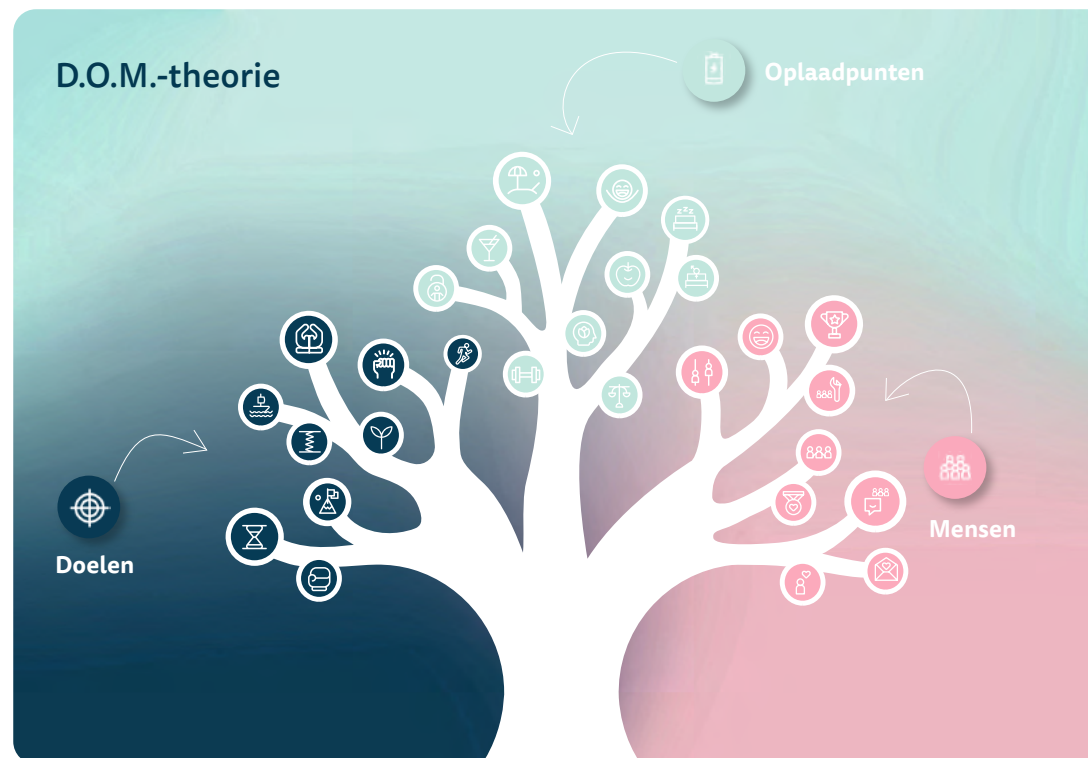
Genieten van het moment

Bovendien worden de meest voor de hand liggende opties om je gelukkig te voelen het minst toegepast. Ben je bijvoorbeeld in staat om te genieten van het moment als er zich iets leuks en positiefs voordoet? Van Hees: ‘Veel mensen zijn al met hun gedachten bij morgen, ze zijn ongemerkt slaaf van de toekomst. Terwijl iemand jou nu een mooi verhaal vertelt. Of je kind je een tekening laat zien.’

Hetzelfde geldt voor dankbaarheid. ‘Mensen kijken vaak naar wat er nog beter kan, ook in het bedrijfsleven’ vervolgt Van Hees. ‘Dankbaarheid helpt je te focussen op wat er al goed is. Het is dé manier om je op positieve dingen te richten. En een goede tegenhanger voor de neiging van ons brein om aandacht op het negatieve te richten.’

Geluk =D.O.M.

Van Hees besprak zijn bevindingen met specialisten in Cambridge, Nederland en Frankrijk. Op basis van de gesprekken en tests scherpste hij de structuur steeds verder aan. Uiteindelijk liet hij een **website** en software ontwikkelen voor het afnemen van de CHAP® en het versturen van een persoonlijk geluksrapport. De kracht van CHAP® is onder meer dat verschillende aspecten van geluk systematisch in kaart en met elkaar in verband worden gebracht. De achtentwintig geluksvoorspellers die met De CHAP® gemeten worden, zijn verdeeld in Doelen (bijvoorbeeld autonomie), Oplaadpunten (bijvoorbeeld slapen) en Mensen (bijvoorbeeld sociale verbinding). Geluk =D.O.M. is dan ook de gevleugelde uitspraak die de bouwstenen van de CHAP® omvat.



Geluksbronnen en groeigebieden

Op basis van de antwoorden worden de geluksbronnen en groeigebieden in een persoonlijk rapport in kaart gebracht. De geluksbronnen zijn die geluksvoorspellers waar de medewerker, in vergelijking met andere mensen, opvallend hoog op scoort. Zij vormen als het ware geheime wapens. De groeigebieden zijn de terreinen waar de medewerker relatief laag op scoort en waar mogelijkheden tot verbetering liggen. Bij medewerkers in de zorg zijn de oplaadpunten, zoals ontspannen, vaak ondergesneeuwd, weet Van Hees. ‘Medewerkers in de zorg kunnen vaak goed voor anderen zorgen. Maar de zorg voor henzelf schiet wel eens te kort.’

Van Hees onderzocht ook hoe de vragen het beste gepresenteerd en voorgelegd kunnen worden. Dat resulteerde in een vragenlijst die mensen in tien minuten kunnen doorlopen. Van Hees: 'Medewerkers en werkgevers hebben geen zin in lange onderzoeken.'

Eens sparren over een CHAP®-programma voor jullie HR-beleid of employer branding?

Praktijkvoorbeeld verpleegkundige

Selma, verpleegkundige in een ziekenhuis, krijgt voor de coachings-intake haar persoonlijke CHAP®-geluksrapport. Samen met haar coach constateert ze dat ze veel energie en geluk uit haar werk haalt. Het schort daarentegen nogal eens aan het zorgen voor haarzelf. Als doel voor het coachingstraject wil ze leren om beter voor zichzelf te zorgen, waarbij ze haar sterktes (zoals het goed zorgen voor de ander), kan inzetten. Tijdens het coachingstraject leert ze bijvoorbeeld om eens niet die koffiepauze over te slaan en niet weer een middag extra te werken. Aan het einde van het coachingstraject krijgt Selma een nieuw persoonlijk geluksrapport. Ze ziet bevestigd wat ze recent ervaren heeft: haar algemene geluk is gestegen van een 6 naar een 8, waarbij de grootste stijging zit in de tak 'oplaadpunten', van een 5,3 naar een 7,8.

Wat kun je er als werkgever mee?

Gelukkige medewerkers functioneren beter, denken positiever over zichzelf en de wereld om hen heen, zijn loyaler, stressbestendiger en minder vaak ziek. Geluk komt daarom steeds centraler te staan in het HR-beleid. Investeren in geluk betekent ook oog hebben voor goed en duurzaam werkgeverschap. Met de CHAP® bied je werknemers iets extra's en geef je aan dat je je om hun welzijn bekommert. Zeker als het om de zorg en de enorme schaarste aan personeel gaat, is dat geen overbodige luxe. Aantrekkelijk zijn voor potentiële medewerkers en ervoor zorgen dat ze graag bij de organisatie (blijven) werken, is essentieel. De CHAP® is een tool aan dat doel kan bijdragen.

Stukje bewustwording

Werkgevers kunnen de CHAP® aanbieden zodat medewerkers zelf zien waar hun sterke punten en groeimogelijkheden liggen als het om geluk gaat. Het persoonlijke geluksrapport geeft vervolgens basistips naar aanleiding van de resultaten. Doen medewerkers wel echt iets met het persoonlijke rapport? Volgens Van Hees zorgt alleen het invullen al voor een stukje bewustwording. 'En dat stimuleert ook om ermee aan de slag te gaan. Onze data suggereert dat puur het invullen van de CHAP® al bijdraagt aan geluk. Medewerkers kunnen er vervolgens zelf voor kiezen om de uitslag te bespreken met bijvoorbeeld hun leidinggevende of met een coach. We zien dat dat ook daadwerkelijk gebeurt. En dat mensen dan significant gelukkiger worden, en daar doen we het natuurlijk allemaal voor.'

Acties koppelen

Werkgevers kunnen acties koppelen aan de uitkomsten van het persoonlijke rapport. Blijkt bijvoorbeeld dat (meer) ontspannen een groeipunt is van een medewerker, dan kan de werkgever zichtbaar maken wat er binnen de organisatie op dit terrein wordt aangeboden. Ook als je als organisatie aan de slag wilt gaan met geluk, is de CHAP® is een goede basis.



Resultaten instellingen vergelijken

De persoonlijke geluksrapporten zijn alleen toegankelijk voor de betreffende medewerker. Maar de resultaten van de gehele organisatie kunnen wel gemonitord en vergeleken worden met de resultaten van vergelijkbare instellingen. Van Hees: 'Dan kan bijvoorbeeld blijken dat de medewerkers in jouw ziekenhuis slechter kunnen ontspannen dan de medewerkers van andere ziekenhuizen. Het kan interessant zijn voor werkgevers om dat te weten en daarmee aan de slag te gaan.'

Werkt verbindend

Ga je als werkgever echt aan de slag met het thema geluk, dan kan dat de (werk-) sfeer in de hele organisatie veranderen, volgens Van Hees. 'Mensen krijgen hele andere gesprekken met elkaar. Als medewerkers binnen een team hun inzichten delen over bijvoorbeeld hun oplaadpunten, gaan de thema's echt leven. Je krijgt meer begrip en gevoel voor elkaar. En dat werkt heel verbindend.'

Praktijkvoorbeeld pedagogisch medewerker

OEEC werkt met diverse opdrachtgevers, waaronder de kinderopvang. Een voorbeeld: Anna, pedagogisch medewerker, krijgt voor haar coachingsintake een persoonlijk CHAP geluksrapport. Samen met haar coach ontdekt ze dat ze veel voldoening haalt uit het werken met kinderen ('mensen' tak), maar minder op 'doelen', zoals 'betekenis', 'gebruik van sterktes' en 'flow'. Ze stelt als doel voor het coachingstraject vast om haar motivaties te onderzoeken en acties te ondernemen voor meer werk- en levensgeluk. Tijdens het traject realiseert Anna dat ze meer uitdaging nodig heeft in haar werk, ondanks haar liefde voor het werken met kinderen. Ze gaat met haar leidinggevende praten over toekomstmogelijkheden en overweegt een loopbaantraject. Haar coach helpt haar bij het identificeren van haar sterke punten, wat haar helpt bij het bepalen van haar carrièrewensen, waaronder het werken met kinderen. Na het coachingstraject ontvangt Anna een nieuw persoonlijk geluksrapport en ziet ze een stijging in haar algemeen geluk van 6 naar 8, met de grootste verbetering op 'doelen', van 5,1 naar 7,7.

Praktijkvoorbeeld zorgassistente

Jenny Eijkenboom is zorgassistente bij het Dijklander ziekenhuis en kreeg de kans om een coachingstraject te volgen en een persoonlijk geluksrapport te genereren middels de CHAP®. Haar geluksniveau (op een schaal van 0 t/m 10) vóór het coachingstraject was een 6,5 en na het coachingstraject was het een 8,5. Jenny: "Ik ben een coachingstraject begonnen om mezelf beter te leren kennen. Door het traject zit ik veel beter in mijn vel en ben ik assertiever geworden. Johan Bootsman, mijn coach, heeft ook bijgedragen aan meer zelfvertrouwen. Ik kijk door Johan door een andere bril en ik voel me nu meetellen in deze wereld en kan de hobbels/bergen in deze wereld beter beklimmen, met succes.' Johan vult aan: De CHAP, die ik tijdens mijn coachings altijd gebruik, vind ik in de praktijk een bijzonder zinvol en toevoegend, aanvullend instrument. Het opent ook vaak tijdens de coaching nieuwe deuren die ertoe bijdragen dat we dieper het proces in kunnen gaan en uiteindelijk ook meer voor de cliënt naar boven kunnen halen."



**Neem contact
op voor de
mogelijkheden**

Hamed Altaf

Business Development manager

Bel 06 – 10 91 38 20

Mail hamed.alfat@bsl.nl

Web bsl.nl/chap