

# Betekenis in je werk

## Wist-je-datjes

- ❖ Werknemers die vinden dat hun werk zin en betekenis heeft, zijn drie keer meer geneigd om bij het bedrijf te blijven werken.
- ❖ Uit een enquête van Philips uit 2013, blijkt dat 68% van de werknemers een salarisverlaging zou ondergaan om een job te mogen doen die meer bij hun persoonlijke interesses aansluit.
- ❖ Werknemers die vinden dat hun job betekenis heeft, zijn dubbel zo tevreden en geëngageerd.
- ❖ In een enquête van Philips werd gevonden dat 23% van de werknemers een vierde van hun loon af zou geven in ruil voor een job die meer aansluit bij hun persoonlijke interesses.
- ❖ De meeste mensen geven aan dat ze zouden blijven werken, ook als ze zoveel geld zouden winnen dat ze comfortabel zouden kunnen leven zonder job.
- ❖ Slechts 13% van de werknemers over de hele wereld is geëngageerd op hun job.
- ❖ In een Amerikaanse studie zegt 55% van de werknemers dat hun job een belangrijk deel is van wie zij zijn.
- ❖ Radiologen die een foto zagen van de patiënt wiens röntgenfoto ze bestudeerden, maakten 46% accuratere diagnoses.

## Informatie

**Be·te·ke·nis in je werk: De band die een werknemer voelt met zijn of haar job, voortvloeiend uit de zin die mensen zelf geven aan hun werk. Het doel dat werknemers zelf toeschrijven aan hun job, en wat zij geloven dat door hun job bereikt wordt.**

Werk neemt de helft van onze wakkere tijd in beslag. We werken bovendien gedurende een groot gedeelte van ons leven. Al snel rijst dus de vraag naar wààrom wij werken. Het meest voor de hand liggende antwoord is 'een goed inkomen': we werken om te kunnen overleven. Werk vervult echter veel meer functies dan enkel onze geldvoorziening: werk kan een bron van sociale contacten zijn, kan bijdragen aan je zelfwaarde, of kan een belangrijk deel vormen van wie jij bent.

Een voorbeeldje: een medewerker van een customer service desk is bijvoorbeeld vaak het eerste contactpunt voor klanten en krijgt dan ook soms kwade telefoontjes van ontevreden klanten. Sommige customer service medewerkers vinden dat zij er alleen maar zijn om beledigingen op te vangen. Ze gaan ervanuit dat ze voor de klant deel zijn van het probleem, en zijn dan vaak ook niet bijzonder trots op hun job. Andere medewerkers vinden net dat hun job zeer belangrijk is, omdat zij de klant doorsturen naar de persoon die hun probleem kan oplossen en zo dus de eerste stap zijn in de oplossing van het probleem.

Betekenis vinden in je werk gaat over de plaats die werk voor jou in je leven inneemt, en hoe je zelf de zinvolheid van je job kan inzien. Weten dat je werk op een aantal mensen een impact heeft draagt vaak bij aan de betekenis die mensen in hun job zien, maar over het algemeen staat dit los van het type job of de status van je job.

Iemand onderaan de ladder in een bedrijf ervaart mogelijk meer betekenis in zijn/haar werk dan iemand helemaal bovenaan die ladder, omdat die eerste persoon een positiever beeld heeft van wat zijn/haar werk in het leven betekent. Betekenis vinden in je werk is dan ook afhankelijk van hoe jij je job subjectief beleeft. Er is dus niet zoiets als 'de betekenis van werk', maar iedereen geeft hier z'n eigen invulling aan. De ene persoon ervaart betekenis in zijn/haar werk omdat hij/zij een impact heeft op verschillende personen, een andere persoon haalt die betekenis misschien eerder uit het feit dat hij/zij door te werken zijn/haar familie kan ondersteunen. Wat al deze personen verbindt, is dat ze het gevoel hebben dat ze anderen kunnen helpen via de job die zij doen; dat ze op één of meerdere mensen een positieve impact kunnen hebben.

We nemen er even een ander voorbeeld bij: er zijn twee vuilnisophalers die voor hetzelfde bedrijf en in dezelfde omstandigheden werken. De eerste vindt dat hij/zij elke dag opnieuw alleen maar het vuil van andere mensen opruimt. De tweede persoon vindt echter dat zijn/haar job bijdraagt aan een gezonde en schone leefomgeving voor iedereen, en daarom ook onmisbaar is. Deze twee personen vervullen exact dezelfde job, maar hun job roept bij hen zeer verschillende gevoelens op. De vuilnisophaler die vindt dat hij/zij in zijn/haar job een belangrijke meerwaarde kan bieden aan de maatschappij, zal dan ook gelukkiger zijn met zijn/haar job.

### Effecten

Betekenis vinden in je werk is belangrijk voor jezelf, maar evengoed voor je bedrijf. Werknemers die meer betekenis vinden in hun werk, zijn namelijk minder dagen afwezig van hun job. Bovendien blijkt de tevredenheid met een job meer bepaald te zijn door de betekenis die men in het werk vindt, dan door loon of status. Werknemers die meer betekenis in hun job zien, zijn meer geëngageerd tegenover hun job en hun organisatie. En wie vindt dat hij/zij belangrijke taken verricht, presteert beter en houdt de job ook langer vol. Betekenis vinden in je werk heeft ook een belangrijke invloed op stress: mensen die in hun leven weinig of geen bronnen van betekenis vinden, zijn gevoeliger aan psychische aandoeningen zoals depressie.

### Mechanismen:

**Zelfwaarde en identiteit:** werk zal niet alleen helpen bepalen hoe we ons voelen, werk helpt ook mee bepalen wie we zijn. Het gevoel dat je met je werk iets betekenisvol bereikt, helpt een persoon om te geloven dat hij/zij waardevol is. Het draagt bij aan je identiteit, aan het beeld dat je zelf hebt over wie je bent. Als je vindt dat jij iets betekenisvol doet, zal je dan ook trotser zijn op je werk en op jezelf.

**Interconnectie:** als je aanvoelt dat je door je job de bredere maatschappij of zelfs de wereld verder helpt, zal je waarschijnlijk ook aanvoelen dat je deel bent van een netwerk van mensen dat groter is dan jezelf en dat niet kan bestaan zonder de collectieve inspanningen van een groep. Daardoor voel je je verbonden met die groep.

**Person-environment fit:** Deze Engelse term betekent dat de kenmerken van een job overeen komen met de kenmerken van een persoon. Wanneer er een 'fit' is, zal je job in lijn liggen met je persoonlijke waarden, doelen, wensen en verlangens. Wanneer je job je niet alleen de mogelijkheid geeft om trouw te blijven aan je waarden en doelen, maar je ook toelaat om jezelf verder te ontwikkelen, is je werk betekenisvoller en ben je bijgevolg ook gelukkiger.

**Job characteristics model:** volgens een van de bekendste psychologische modellen, is betekenis in je werk afhankelijk van drie factoren: de mate waarin je veel verschillende van je vaardigheden kan toepassen in je job, de mate waarin je het gevoel hebt dat je taken bijdragen aan een groter geheel, en de mate waarin je taak een duidelijke uitkomst heeft; Werknemers voelen zich beter als ze een groot deel van het proces kunnen meevolgen dan als ze enkel verantwoordelijk zijn voor een klein onderdeelje ervan.

### Quotes:

- “Een man wandelde langs een bouwterrein waar drie metsers aan het werk waren. Hij vroeg aan de eerste metser wat hij aan het doen was. “Ik leg stenen”, antwoordde de metser. De man stelde dezelfde vraag toen aan de tweede metser. Zijn antwoord luidde: “Ik bouw een muur”. Ten slotte stelde de man de vraag aan de derde metser. De metser lachte en antwoordde: “Ik bouw een kathedraal”.”
- “It is not what we get, but who we become, what we contribute, that gives meaning to our lives.” – Tony Robbins
- “Work gives you meaning and purpose and life is empty without it.” – Stephen Hawking
- “Do not hire a man who does your work for money, but him who does it for love of it.” - Henry David Thoreau.

### Acties

Hoe kunnen organisaties nu helpen:

- Zoek uit wat je talenten en je passies zijn, en probeer in je job optimaal gebruik te maken van deze talenten en passies. Mogelijk moet je hiervoor buiten de grenzen van je dagelijkse taken kijken:
- Job redesign: TQM
- Werk vanuit de sterktes van je werknemers: focus tijdens prestatie-beoordelingsgesprekken niet enkel op de minpunten van de werknemers en op acties rond verbetering, maar sluit bij voorkeur af met een blik op de sterktes van je werknemers en hoe zij die punten optimaal kunnen benutten in hun werk. Dit zorgt er niet alleen voor dat huidige sterktes niet verzwakken of verloren gaan, maar geeft de motivatie van de werknemer ook een boost.

### **Wat kan de werknemer nu doen**

- **Job crafting: Physical and cognitive changes individuals make in the task or relational boundaries of their work (Wrzesniewski & Dutton, 2001, as cited in Berg, Wrzesniewski, & Dutton, 2010).**
- **Bijvoorbeeld zelf hun job titles laten invullen: onze functietitel vormt een belangrijk deel van onze identiteit omdat het je ‘visitekaartje’ is naar de buitenwereld toe (‘wat doe je van job?’-‘ik ben...’). Het aanpassen van een functietitel (door bijvoorbeeld het woord ‘manager’ toe te voegen) kan heel wat psychologische voordelen bieden. Opvallend is dat je hiervoor niets hoeft te veranderen aan de inhoud van de job? Door werknemers zelf (mee) te laten bepalen wat hun titel is, geef je hen bovendien nog eens extra autonomie en controle.**

**Extra:**

De werkomstandigheden lijken weinig invloed te hebben op het ervaren van betekenis in je werk,

<https://hbr.org/2010/06/getting-beyond-engagement-to-c>

<http://www.entrepreneur.com/article/232638>

Bronnen:

Indeed, the meaning of work has been shown to influence some of the most important outcomes in organizational studies, such as

- work motivation (Hackman & Oldham, 1980; Roberson, 1990),
- absenteeism (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997)
- Work behavior (Berg, Wrzesniewski, & Dutton, 2010; Bunderson & Thompson, 2009; Wrzesniewski & Dutton, 2001),
- engagement (May, Gilson, & Harter, 2004),
- job satisfaction (Wrzesniewski et al., 1997),
- empowerment (Spreitzer, 1996),
- stress (Elangovan, Pinder, & McLean, 2010; Locke & Taylor, 1990),
- organizational identification (Pratt, Rockmann, & Kaufmann, 2006),
- career development (Dik & Duffy, 2009; Dobrow, 2006b),
- individual performance (Hackman & Oldham, 1980; Wrzesniewski, 2003), -
- personal fulfillment (Kahn, 2007)

Other, related concepts have also received increasing attention, such as finding personal meaning and purpose in work and life (Grant, 2007; Pratt & Ashforth, 2003; Ray, 2005; Steger & Frazier, 2005; Wrzesniewski, 2003). UIT ARTIKEL VAN ELANGO VAN.

(see, e.g., Ardichvili, 2005; Chalofsky, 2003; Crooker, Smith, & Tabak, 2002; Elliott & Turnbull, 2005; Johansen & McLean, 2006; Kuchinke, Ardichvili, Downloaded from adh.sagepub.com at KU Leuven University Library on January 14, 2015 Ardichvili, Kuchinke / MOW INTRODUCTION 157 Borchert, & Rozanski, in press; Kuchinke, Kang, & Oh, 2008).