

De relatie tussen succes en geluk

Veel bestaande onderzoeken naar geluk op het werk, zeggen iets over het verleden maar niet zoveel over de toekomst. Dat past niet bij onze ambitie om werkomgevingen te creëren waar mensen structureel het beste van zichzelf willen geven. De Happiness at Work Survey onderzoekt hoe jouw organisatie scoort op de veertig elementen die het meeste invloed hebben op geluk. Vervolgens geeft het onderzoek aan waar verbeterpunten liggen, doordat het jullie resultaten vergelijkt met die van andere organisaties. Zo zien wij aan welke voorwaarden jouw organisatie nog niet voldoende voldoet. Daar gaan we dan meteen mee aan de slag om van geluk tot succes te komen!

Geluk en werk HOEZO!

Kan het echt zo zijn dat gelukkige mensen beter presteren? En dat het mogelijk is dat jij daar binnen jullie organisatie actief aan bij kan dragen? Wij zijn er van overtuigd dat dit het geval is. Waarom? Omdat we het keer op keer in de praktijk zien werken. Het is overigens niet een route die zich zonder slag of stoot zal ontfouwen. Want ja we hebben nu één keer zo onze gewoontes. Patronen slijten langzaam in en verdwijnen maar moeizaam. Gelukkig is er nu een instrument dat je inzicht geeft op dé veertig meest relevante onderdelen die geluk op het werk beïnvloeden. Benieuwd hoe jullie het doen? Doe mee met de Happiness at Work Survey!

Voor een gratis proef survey check:

<https://hawsonl.happinessatworksurvey.com/nl/try>

Waarom de HAWS?

Veel bedrijven checken of hun mensen tevreden of betrokken zijn. Dat vinden wij een goede zaak. Wij vragen ons alleen af in hoeverre dergelijk onderzoek daadwerkelijk bijdraagt aan gerichte veranderingen om mensen van meer waarde te laten zijn. En deze waarde vertaald zich ook in economische waarde voor de organisatie. Daarom kiezen wij voor een andere aanpak. Onze Happiness at Work Survey laat zien in hoeverre de randvoorwaarden om mensen optimaal te laten functioneren zijn ingevuld. Een compacte, complete en gewogen score, wordt overzichtelijk in het samenhangende dynamische model gepresenteerd. Aan de hand van de uitkomsten kan de organisatie heel gericht aan de slag.

Check de ROI calculator:

<https://app.happinessatworksurvey.com/nl/calculator>

Dynamische model



Wat is de HAWS

De vragen van de Happiness at Work survey komen niet uit de lucht vallen. Nic Marks, als statisticus verbonden aan de New Economic Foundation (NEF), heeft de survey ontwikkeld. Hij is in de afgelopen decennia al bezig met het vinden van de correlatie tussen succes en geluk. Op basis van een uitgebreide benchmark in de Verenigde Staten en Groot-Brittannië zijn deze veertig vragen, die onderling het meest correleren vastgesteld. Aan de hand van de antwoorden is inzichtelijk in hoeverre de randvoorwaarden voor welzijn en succes optimaal zijn geregeld.

Voor alle achtergrondinformatie over Happiness Works check:

www.happinessworks.com

Hoe werkt de HAWS?

De survey werkt uiterst gebruikersvriendelijk. Zodra wij een lijst met emailadressen van de medewerkers hebben zullen wij hen uitnodigen om deel te nemen aan de survey. Via een beveiligde inlog kan iedereen, in maximaal 10 minuten, de survey invullen. Per omgaande ontvangt iedere deelnemer zijn persoonlijke scores. Na beëindiging van de survey periode wordt het rapport op organisatieniveau opgesteld. De resultaten en onze aanbevelingen zullen aan de organisatie worden gepresenteerd. Binnen twaalf maanden zal een tweede onderzoekronde worden gehouden om vast te stellen of de genomen maatregelen het gewenste effect hebben.

Wat levert HAWS op?

In eerste instantie individuele bewustwording van werknemers aan de hand van hun persoonlijke score op het gebied van geluk op het werk. In tweede instantie een feitelijke vaststelling hoe goed de balans tussen welzijn en succes is binnen jullie organisatie. Is jullie organisatie al een geweldig bedrijf om voor te werken? Of is er nog ruimte voor verbetering? Door middel van de presentatie van de resultaten is het vinden van de belangrijkste verbetergebieden eenvoudig. Vervolgens zal samen met de organisatie een gericht actieplan worden opgesteld. Met tot doel het beste uit jullie mensen te halen.