

Artikel

1 jul 2020

Blogs over organisatie

Wat ik geleerd heb van het samenwerken aan het Handboek Werkgeluk

Organisatie

Het **Handboek Werkgeluk** komt tegemoet aan de behoefte aan informatie die praktisch toepasbaar is, wetenschappelijk gefundeerd en eerlijk over valkuilen en onmogelijkheden. Nu het in de winkel ligt, trekt auteur en gelukonderzoeker **Ad Bergsma** uit elk hoofdstuk een persoonlijke les. Vandaag de *lessons learned* uit het eerste deel over gelukkig organiseren



Breng de organisatie tot bloei

Richard Branson zei al dat geluk het geheime ingrediënt is van succesvolle organisaties. *Corporate happiness experts* **Maartje Wolff en Fennande van der Meulen** laten zien hoe je kunt werken aan een sterke organisatiecultuur als middel voor het laten floreren van werknemers en het realiseren van organisatie doelen. Zij

maken de vergelijking met tuinonderhoud: 'Of je er nu iets aan doet of niet, er groeit en bloeit van alles. Ook wat je niet wilt. Wanneer je gedoseerd zaait, plant, wiedt en snoeit, ontstaat er iets prachtigs.

Zo werk je aan een organisatiecultuur. Het kost tijd en energie om de *purpose*, waarden en het gewenste gedrag goed te definiëren en het kost nog meer tijd en energie om te bepalen welk leiderschapsgedrag nodig is en welke structuren en rituelen je moet inrichten. Ons advies is om kleine stappen te nemen, dingen uit te proberen, fouten te durven maken en te laten zien wat je daarvan leert.' Het vergt geduld en inzet, maar de resultaten zijn zeker de moeite waard.



Vier pijlers van werkgeluk



Ina Ahuis: 'Schitteren en schutten in ons werk'
6 jul 2020



Het nieuwe digitale leren is niet universeel
2 jul 2020



Wat ik geleerd heb van het samenwerken aan het Handboek Werkgeluk
1 jul 2020

Boeken over organisatie



Advieswerk in verwaarloosde organisaties



Tribaal kantoorgedoe



Bezonomics - Leren en winnen van Amazon



Events over organisatie



Event Corporate Culture



Het Inclusie Event

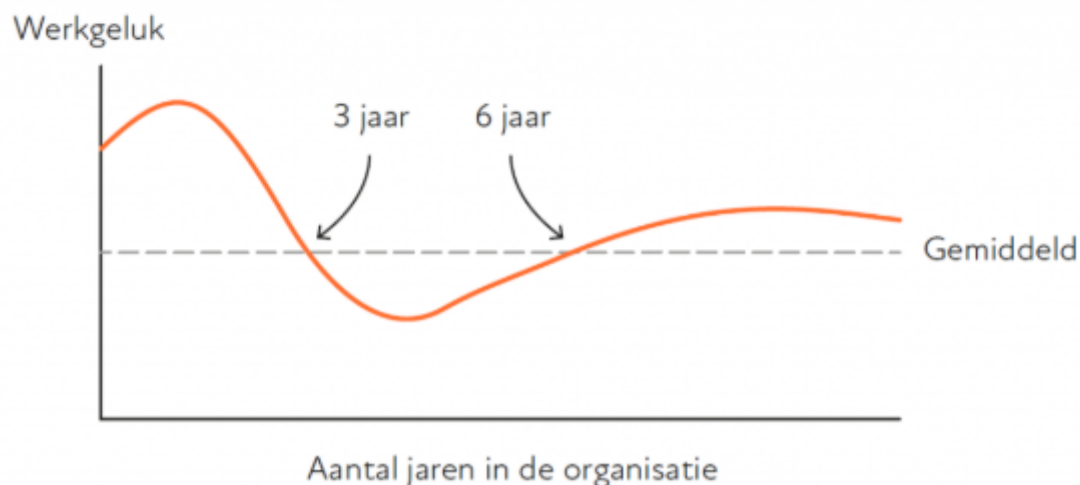
Ruil geen tijd voor geld

Maakt het verschil of de verzorgenden in het verpleeghuis het idee hebben dat de bewoners op hun werk wonen, of dat zij in het huis van hun klanten mogen werken. Ja, natuurlijk zegt organisatieadviseur Jaap Peters. Het maakt dat je niet richt op het zetten van de vinkjes die het systeem van je vraagt, maar in plaats daarvan op de bedoeling van de organisatie. 'Mensen worden hier gelukkig oud.' Of zoals Peters het zegt. We kunnen de collectieve ambitie gebruiken als lens om de wereld te begrijpen en onze rol te kiezen. Het maakt werknemers niet altijd blijer, maar wel gelukkig:

- je voelt je sterk verbonden met de collectieve ambitie (= zingeving);
- je ervaart dat je de ruimte hebt om deze vanuit je vakmanschap in te vullen; en
- alles is erop gericht je hierin te faciliteren.

Wittebroodsjaren

De *7 year itch* is mede dankzij een film met Marilyn Monroe algemeen bekend. Na 7 jaar beginnen relaties te knellen en neemt de kans op scheiding toe. Op de werkvloer slaat de twijfel gemiddeld al toe na een jaar of drie, blijkt uit analyses van geluksonderzoeker Arie-Pieter Veldhoen. We beginnen enthousiast aan een nieuwe baan en na een jaar zijn we helemaal tevreden. Daarna ontdek je geleidelijk dat er overal wel wat is. Na drie jaar daalt het werkgeluk onder het gemiddelde, om er pas na zes jaar er weer uit te klimmen.

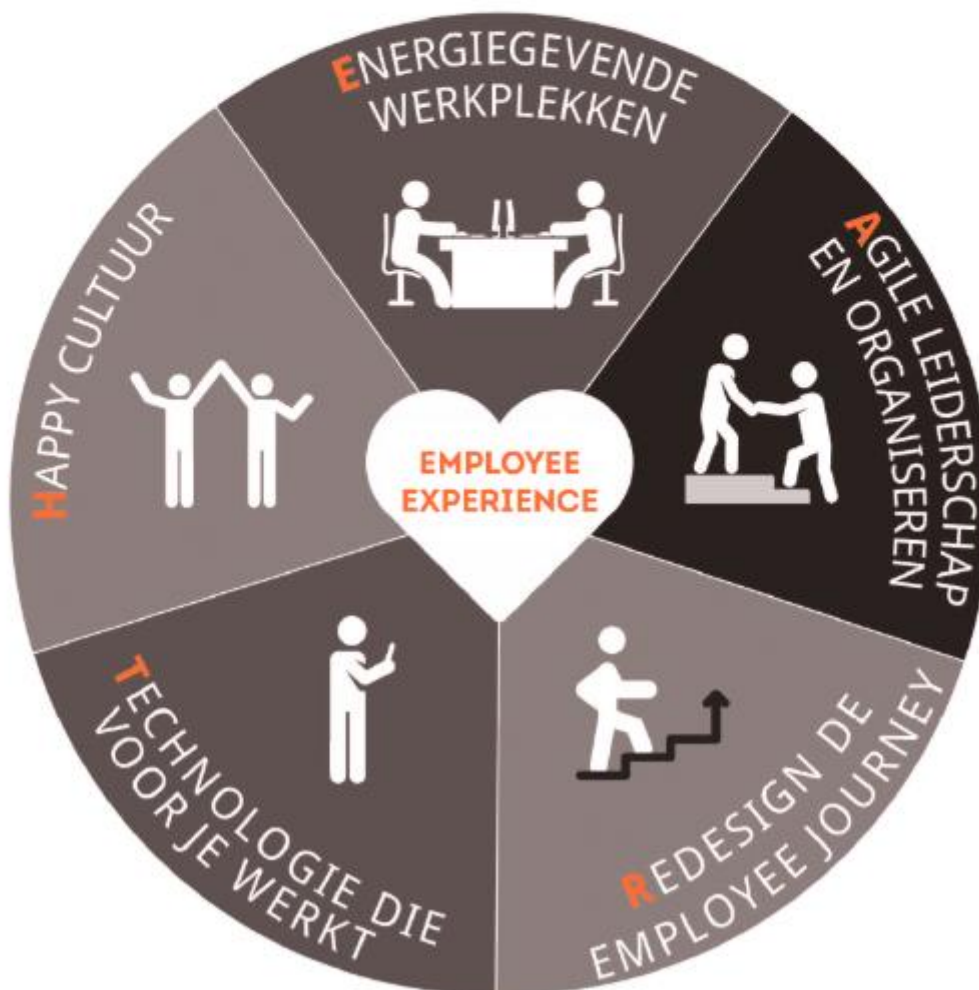


Bescheidenheid loont

Organisatiepsycholoog **Wilmar Schaufeli** behoort tot de één procent meest geciteerde wetenschappers in zijn vakgebied en werkt samen met zijn zoon **Elco als consultant**. Samen voerden zij een *state of the art* interventie door bij een grote hotelketen. Een jaar later blijkt het aantal zeer enthousiaste, bevrogen werknemers met twee procent gestegen en het aantal burn-out klachten met één procent gedaald. Aandacht voor werkgeluk leidt niet altijd tot spectaculaire verbeteringen, maar is zeker rendabel als je het goed aanpakt.

De reis van de werknemer

Hou van jezelf als persoon, maar durf te twijfelen aan jezelf als professional. Je weet nooit zeker wat je over het hoofd ziet. Deze les leerde ik opnieuw van werkgelukdeskundigen **Gea Peper en Heleen Mes**. Zij stellen de *employee experience* in organisaties centraal en beseffen dat je maar één kans hebt om een eerste indruk te maken. Heet bijvoorbeeld iemand op zijn eerste dag op het werk daarom hartelijk welkom. Zou ik zelf zo vergeten, hoewel ik al twee keer bij een baas ben begonnen, zonder dat iemand op mij leek te rekenen. Ik ken het ongemak van het gezocht dat je dan krijgt en de herinnering is nog steeds een belangrijk onderdeel van het reeds jaren afgesloten werk. Soms heb ik anderen nodig om waar te nemen wat direct in zicht is.



Pamperen is niet de oplossing

Mijn promotor **Ruut Veenhoven** doet al vijftig jaar onderzoek naar geluk en heeft als bijnaam de 'paus van het geluksonderzoek'. Ook nu al hij alweer ruime tijd met pensioen is, blijft hij met nieuwe ideeën komen en geniet hij ervan als hij kan uitleggen wat anderen niet goed hebben begrepen. Hij laat zien dat het voor werkprestaties minder belangrijk is dat werknemers het leuk hebben, dan dat zij gelukkig zijn met hun leven als geheel. De HR afdeling moet werknemers niet als productie-eenheid in de watten willen leggen, maar iedereen het gevoel geven dat zij er als mens toe doen. Dat kan bijvoorbeeld door rekening te houden met tijden voor de kinderopvang, een coach aan te bieden om het eigen leven op orde te krijgen of bijvoorbeeld een zelfhulpprogramma op het gebied van geluk aan te bieden.

Levensgeluk



Productiviteit



Werkgeluk

+ Prestaties

- Verloop

- Verzuim

Ongeadresseerd idealisme

Aan mensen die de wereld mooier willen maken is geen gebrek. Het probleem is een weg vinden om het idealisme tot bloei te brengen. Gelukscoach en trainer **Onno Hamburger** en Chief Happiness Officer **Erwin Klappe** beschrijven hoe je mensen meekrijgt in de samenwerking aan werkgeluk. Begin met het positioneren van werkgeluk als thema dat relevant is voor organisatiedoelen.

In een ziekenhuis waar veel teleurgestelde verpleegkundigen werkten, kon de aandacht voor werkgeluk vergroot worden door te laten zien dat tevreden personeel bijdraagt aan betere zorg. Begin vervolgens met een klein team op basis van vrijwilligheid en maak de rest van de organisatie enthousiast door de geboekte resultaten. Het heft in eigen hand nemen loont. Gebruik tot slot het enthousiasme door **interventies** aan te bieden waarvan is bewezen dat ze werken.



De zekerheid van het ongeluk

Waar mensen samenwerken krijg je gedoe. Ze roddelen, proberen indruk te maken op een leuke collega, houden informatie achter om een project van een onvriendelijke collega te laten mislukken en gedragen zich als een rat om promotie te maken. Best frustrerend, maar in een slecht werkklimaat is het moeilijk tot verandering te komen.

Wantrouwen tegenover de leiding zorgt er volgens organisatieontwikkelaar **Raymon Geurts** voor dat mensen kiezen voor de zekerheid van het ongeluk. Ze volgen de regels, zodat ze nergens op te pakken zijn. Ze voelen dat cijfers en algoritmes de baas zijn en proberen stiekem zo min mogelijk werk te verzetten. Het eigen onbehagen wordt schouderophalend geaccepteerd, vanuit het idee dat het toch niet anders kan.

Handboek werkgeluk



Een praktische toolbox voor leidinggevendenden, hr-professionals en coaches »

Geurts nodigt organisaties daarom uit de onzekerheid van het geluk te omarmen. Dat wil zeggen dat een **Gelukkige organisatie** ontstaat waarin mensen samen bouwen aan een betere wereld door wederkerige relaties aan te gaan. De motivatie en inzet groeien, maar ergens vol voor gaan, maakt je ook kwetsbaar voor het onderlinge gedoe en oneerlijkheid.

De kunst is dan de organisatie zo in te richten dat conflicten tussen werknemers niet opgelost worden aan van vaste regels, maar dat de werknemers samen onderzoeken welke keuze het meest bijdraagt aan de bedoeling van de organisatie. Deze manier van werken, ontstaat volgens Geurts alleen als leidinggevendenden erin slagen een voorspelbare en betrouwbare omgeving te creëren. Zo creëer je de ruimte waarin ieder naar zijn eigen stem kan vinden en zekerheden durft los te laten op de zoektocht naar zinvolheid en kwetsbaar werkgeluk.

Door: Ad Bergsma

Laatste update: 01 jul 2020

[Reageren op dit artikel](#)

