



DIGITAL BUSINESS

Werkgeluk is meer dan goede koffie en een fijne sfeer



Arjan Broere
van meereffect

👁 2,3k 7 oktober 2020 om 11:00 4 minuten lezen

Werkgeluk is tegenwoordig een belangrijk onderwerp. Het betekent niet dat iedereen blij door kantoren moet huppelen, de drijfveren liggen veel dieper. Als je het ervaart moet er meer kloppen dan alleen goede koffie en een leuke sfeer. Sterker nog, je kunt werkgeluk ervaren terwijl je het druk hebt en pittig werk doet. Maar hoe stimuleer je werkgeluk in jouw organisatie en op persoonlijk niveau?

Nieuw op Frankwatching

Cara Antoine: "Zorg niet voor een nieuwe crisis met je business"	14:00
De purpose-aanpak van Dopper: strijd tegen petflesjes	11:00
4 misvattingen over het organiseren van online business events	08:00
Pro-video's maken met je smartphone: 8 handige tips	do
De 20 beste Magento 2-modules van 2020	do

Werk en geluk, kan dat gecombineerd?

In de klassieke, calvinistische opvatting van werk heeft dat niks met geluk te maken. Je werkt simpelweg om in je levensonderhoud te voorzien en na het werk ga je door met je leven. Gezien het belang dat werk voor ons heeft, is dat tegenwoordig een te eenvoudige opvatting. De meesten van ons zoeken naar werk dat iets betekent, waar je talenten in kwijt kunt en groeit met mensen die je verder helpen en meehelpen iets in of aan de wereld beter te maken. Werk is meer dan de ruil van uren voor geld.

Daarnaast is met de verschuiving van werk naar kenniswerk de persoon die het werk doet een belangrijkere factor. Dus ook hoe die persoon zich voelt. Het vermogen te leren, de wil eigenaarschap te tonen en de wens om iets bij te dragen maken dat medewerkers creatiever zijn, meer werk aankunnen en duurzaam inzetbaar blijven.

Waar begin je?

Als je aan de slag wil met geluk in een organisatie, dan is [Handboek werkgeluk](#) (aff.) van Ad Bergsma, Onno Hamburger en Erwin Klappe een mooie start. Het is een gereedschapskist met allerlei tools die je helpt om werkgeluk op organisatie- en individueel niveau concreet te maken. Het boek bestaat uit drie delen:

1. Gelukkig organiseren: hoe stimuleer ik het werkgeluk in mijn organisatie?
2. Gelukkig leidinggeven: hoe stimuleer ik het werkgeluk in mijn team?
3. Gelukkig werken: hoe vergroot ik mijn eigen werkgeluk?

Het is dus niet een boek dat je helpt om primair je eigen leven anders in te richten, maar vooral gericht op organisaties en teams.

Verschillende theorieën

Elk deel bevat een aantal essays, waarin één bepaald aspect van werkgeluk aangepakt wordt. Daarin wordt flink wat gereedschap gepresenteerd. De schrijvers hebben een grote voorkeur voor modellen. In het boek komen de volgende aan bod:

- De pyramide van werkgeluk
- Een ABC-cultuur
- De drie basisbehoeften uit zelfdeterminatietheorie
- De drie pijlers van progressiegericht werken
- De vijftrapsraket naar duurzame inzetbaarheid
- Het HEART-model
- De vier pijlers van werkgeluk
- Het energiekompas
- De acht van werkgeluk

Genoeg theorie dus! De kenmerken van werkgeluk krijgen in de verschillende hoofdstukken een andere nadruk. Of zoals Coert Visser het in de bundel beschrijft:

“*Psychologen behandelen de theorieën van anderen als tandenborstels – geen zichzelf respecterende persoon wil die van iemand anders gebruiken*”

Rode draden zijn er uiteraard, zoals het belang van autonomie en de zingeving van je werk. De ene auteur betreft er ook goed werkende IT en prettige werkplekken in, terwijl de ander meer op innerlijke aspecten zit, zoals energie. Er is kennelijk geen redactievergadering geweest om vast te stellen wat werkgeluk vooral is.

Lees ook: [Wendbaar werken voor meer vitaliteit & werkgeluk](#)

Simpel maar waar: geef werkgeluk een cijfer

Het openingshoofdstuk van Arie Pieter Veldhoen geeft een mooie introductie over hoe je werkgeluk in de pen krijgt. De linkse vier kenmerken van werkgeluk spelen een rol in samenwerking. De rechtse vier aspecten zijn vooral individuele kenmerken. In het hoofdstuk lees je ook concrete vragen die je kunt stellen als je werkgeluk onderzoekt. Met als verrassend directe vraag: geef een cijfer voor je werkgeluk.



Uit de (vele) modellen voor werkgeluk blijkt dat het werk er niet makkelijker op wordt. Jaap Peters beschrijft met zoveel woorden dat je ooit als werknemer je problemen naar je baas delegeerde en wel hoorde wat de oplossing was. Tegenwoordig moet of mag je dat zelf uitvinden. Meer autonomie en meer zingeving maakt niet per se dat je blijer wordt, maar wel gelukkiger van wat je doet. Zoals een werkgever in de horeca ook aangeeft dat een tevredenheidsonderzoek niet is wat hij zoekt: betrokkenheid en bevlogenheid liever dan tevredenheid.

Je hoeft niet ziek te zijn om beter te worden

Aandacht voor werkgeluk past in de zogenaamde positieve psychologie. Een toenemende aandacht in de psychologie voor flow, succes, focus, bevlogenheid in plaats van de klassieke oriëntatie op ziekte en fricties. Dat betekent niet dat bijvoorbeeld werkdruk genegeerd wordt, maar wel dat er naar gekeken wordt vanuit de vraag wat er kan bijdragen aan de energie, bevlogenheid of betrokkenheid van een medewerker. Dat maakt werkdruk namelijk draaglijk. Teamsfeer, regelruimte, vertrouwen in de leiding en gezamenlijke doelen maken dat medewerkers energie hebben en houden en daarmee druk aankunnen.

In veel organisaties wordt gevraagd of medewerkers werkdruk ervaren, maar niet altijd wordt gevraagd wat ze van die druk vinden. Het kan prima zo zijn dat de druk groot is maar dat ze die druk niet als negatief ervaren. Of ze hebben tenminste het gevoel en de middelen om met die druk om te kunnen gaan.

Blijft het gras lang groen?

Extra vrije dagen of een bonus wennen snel, en wie weet hebben de burens een nog hogere bonus. Dan loop je dus het risico dat je alsnog ontevreden bent. Extra's die maken dat je gewaardeerd wordt en samen met anderen zinnig werk doet, waarbij je jouw talenten nodig hebt, is elke dag opnieuw waardevol.

Blijft het gras lang groen?

Extra vrije dagen of een bonus wennen snel, en wie weet hebben de burens een nog hogere bonus. Dan loop je dus het risico dat je alsnog ontevreden bent. Extra's die maken dat je gewaardeerd wordt en samen met anderen zinnig werk doet, waarbij je jouw talenten nodig hebt, is elke dag opnieuw waardevol.

Kortom, met het 'Handboek werkgeluk' kun je jouw kennis van werkgeluk in organisaties vergroten. Maar er zijn ook veel aanknopingspunten in het boek te vinden om het fenomeen in kaart te brengen. Daarnaast geeft het boek je concrete projecten om aspecten die werkgeluk beïnvloeden te verbeteren. Hoewel er de nodige cases instaan, zijn de beschrijvingen vrij feitelijk en onderzoekend.

Nog een tip: lees het laatste hoofdstuk ("Paradoxen bij het streven naar werkgeluk") eerst. Er zijn grenzen aan de maakbaarheid van geluk en soms is ernaar streven de beste manier om het juist niet te vinden!

Nieuwsgierig naar dit boek?

Bestel het Handboek werkgeluk 'Een praktische toolbox voor leidinggevenden, hr-professionals en coaches' (2020) van Ad Bergsma, Onno Hamburger, Erwin Klappe eenvoudig [via managementboek \(aff.\)](#) ▶

