

De waarde van geluk

Paul Wormer

De laatste uitgave van de Harvard Business Review (HBR) was een themanummer gewijd aan 'the value of happiness'; de waarde van geluk, en dan met name als succesfactor voor de hele organisatie.

Dat vond ik wel wat: een tijdschrift voor managers die doorgaans vooral afgerekend worden op uiterlijke en meetbare successen dat aandacht schenkt aan geluk, en dan nog in tijden van crisis.

Nou wil ik ook weer niet overdrijven: De HBR behandelt vaker goede, innerlijke thema's, bijvoorbeeld authenticiteit en authentiek leiderschap. Toch kom je het woord happiness niet het vaakst tegen in de managementliteratuur.

Een paar highlights uit een interview met Daniel Gilbert, auteur van het boek 'Stumbling on happiness':

Het meten en bestuderen van geluk is tegenwoordig niet meer zo soft als vroeger: wetenschappelijke ontwikkelingen en neurofysiologische meetmethodes maken geluk en tevredenheid toegankelijk voor metingen en vergelijking. Dit is zelfs interessant voor economen, die vooral bezig zijn met vragen als 'wat is iets waard' en 'waaraan kennen mensen een waarde toe'? Ook economen willen weten wat iemand tevreden of gelukkig maakt.

In managementkringen vindt de stelling dat mensen die tevreden of gelukkig zijn creatiever zijn en (dus) beter presteren steeds meer ondersteuning. Toch geeft de praktijk je vaak een andere indruk: Al weten leidinggevenden dat belonen beter werkt dan bestraffen, toch vertrouwen ze vaak nog op ouderwetse manieren om hun mensen tot ander gedrag te bewegen en zijn ze weinig bezig met het scheppen van voorwaarden voor prettig werken.

Wetenschappers, economen en managers hebben dus interesse in de vraag wat ons gelukkig maakt.

Interessant voor collega's én voor leidinggevenden is de bevinding dat de beleving van geluk vooral in het *nu* zit: We zijn slecht in staat te voorspellen hoe blij iets ons zal maken, en hebben de neiging het vooraf zwaar te overdrijven. Denk maar eens aan vakantie: je kunt je er geweldig op verheugen, en er verschrikkelijk naar toe leven. Alsof in en na de vakantie al je problemen weg zijn. Maar aan het eind van en na je vakantie ben je nog steeds jezelf, met al je eigenschappen en je sores. Omgekeerd houdt geluk ook niet eindeloos aan: Er is maar heel weinig dat ons langer dan drie maanden gelukkig maakt. Jammer genoeg went alles en een loonsverhoging of nieuwe auto al helemaal.

De slotsom hiervan is dat een groot aantal kleine geluksmomentjes veel beter werkt dan een paar enorme klappers: De kleine, maar fijne dingen in het leven dus. De frequentie van iemands positieve ervaringen is een sterkere voorspeller van zijn geluk of tevredenheid dan de intensiteit van zijn positieve ervaringen.

Besteed dus vaker, voor jezelf en voor anderen, aandacht aan positieve ervaringen, en denk niet dat je met af en toe een groot cadeau de stemming verbetert. In mooi Amerikaans-engels: *the small stuff matters*.

Doorslaggevend voor tevredenheid en geluk is overigens de sociale kwaliteit van ons bestaan. Gilbert zegt in zijn interview: als ik iemand één vraag mag stellen om een indruk te krijgen van zijn geluk, dan zou ik hem vragen: 'hoe is je sociale netwerk, hoe heb je het met familie en vrienden?'. Dat is by far het belangrijkste in het leven. En, iemands privéleven mag dan wel buiten jouw domein als leidinggevende vallen, het sociale klimaat op de afdeling is voor een groot deel toch echt de verantwoordelijkheid van de leidinggevende! Daarbij is het goed om te weten dat het ons vooral goed doet om anderen te helpen. Dat blijkt nog sterker geluksverhogend te werken dan hulp ontvangen.

Een laatste eye-opener: 'a focussed mind is a happy mind'. Concentratie doet goed; concentratie schept tevredenheid. Dat terwijl steeds meer mensen nauwelijks in staat zijn geconcentreerd te werken, omdat ze steeds gestoord worden door collega's of media. Zorg dus dat jijzelf en je collega's steeds weer rustig en geconcentreerd aan iets kunnen werken. De kwaliteit van het werk wordt er beter van!

Er is overigens hoop: de meeste mensen blijken steeds weer in staat het positieve te vinden in hun eigen situatie te vinden, en kunnen er 'het beste van te maken'. Met andere woorden: Wanneer jij als leidinggevende of collega een aantal voorwaarden creëert, zullen je medewerkers al snel meedoen.

Vier tips voor leidinggevend en collega's en partners:

- Zorg voor meerdere leuke en stimulerende momenten op een dag en in een week. Waardeer het kleine en uit dat! Beloning werkt beter!
- Zorg voor concentratie, in het werk, in het gesprek. Afleiding geeft ruis, concentratie geeft voldoening en kracht.
- Investeer in de sociale kwaliteit van je team. Zorg voor een sfeer waarin mensen wat voor elkaar over hebben.
- Geef uitdagingen, geen bedreigingen

Durf jij 'geluk op het werk' te thematiseren?

Meer weten?

Paul Wormer Consultancy werkt met organisaties aan het thema vitaliteit, werk en performance. Paul Wormer komt graag met u bespreken wat u kunt doen om de vitaliteit, het werkplezier en het geluk van uw mensen en daarmee de resultaten van uw organisatie te verbeteren. www.paulwormer.nl en info@paulwormer.nl