

Geluk werkt!



Geluk..., wat is dat eigenlijk? Als ik in een melancholische bui ben, en dat ben ik weleens, vraag ik me af; ben ik gelukkig? Waarom is geluk belangrijk? Maakt werken gelukkig?

Omschrijving van geluk

Ik las de volgende omschrijving van geluk. Omdat ik me daarin kan vinden, deel ik die graag: *“Geluk is een mindset van genoeg en niet van tekort, uitgaan van wat er wél is, in plaats van wat er niet is.”* Mooi gezegd!

Samsung investeert in geluk

Medio maart las ik een verhaal op NU.nl over electronicareus Samsung dat me is bijgebleven. Het ging over het militaristische regime van Samsung dat innovatie in de weg staat. Om het tij te keren, is Samsung van plan te investeren in het geluk van zijn werknemers. Hoe willen ze dat aanpakken? Door onder meer de open dialoog tussen afdelingsleiders en medewerkers te stimuleren en bestuurslagen weg te halen. Ook wordt het aantal vergaderingen teruggeschroefd, versimpelen ze het maken van rapportages en komen er meer trainingen voor werknemers. Kortom: een groot pakket aan maatregelen moet leiden tot een gezondere balans tussen werk en privé. Hierdoor worden de medewerkers van Samsung gelukkiger, is het idee. Dat geluksgevoel moet op haar beurt leiden tot meer innovatie en betere resultaten.

Gemiddeld 12% productiever

Het idee dat geluk op de werkvloer leidt tot betere prestaties is niet nieuw. Meerdere onderzoeken hebben uitgewezen dat gelukkige mensen productiever zijn. Wie gelukkig is, verzuimt minder, is innovatiever en dus zo'n 12% productiever. Gelukkige werknemers die ook nog eens in een gelukkig team functioneren, zorgen voor de echte topprestaties. Zodra teams in een op-en-top veilige omgeving werken, spreken teamleden hun waardering gemakkelijker uit en geven vaker een compliment. Daar wordt iedereen vrolijker en gelukkiger van. :-)

Gelukkige organisaties presteren beter

Van teams naar organisaties is een kleine stap. Het ligt voor de hand dat gelukkige organisaties zich beter aanpassen aan hun omgeving en veranderingen opener tegemoet treden. Niet alleen vergroot dit de overlevingskansen van de organisatie, ook de winstcijfers zijn hoger bij

organisaties die investeren in geluk.

Wat maakt gelukkig?

Vrijheid en zelfstandigheid zijn belangrijke componenten voor levensgeluk, net als het gevoel dat je gebruikmaakt van talenten. In mijn vorige GedachtenGoed "[Een vis kan niet lopen](#)" kun je lezen hoe het met iemand kan gaan die niet op zijn plek zit.

Het gevoel iets te kunnen en daarvoor erkend en herkend te worden, is voor mensen van levensbelang. Ook zingeving speelt een rol; hét gevoel bij te dragen aan iets dat groter is dan jezelf.

Wat maakt gelukkig op het werk? De top 6:

1. Prettige collega's en goede sfeer
2. Optimale uitdaging
3. Bevlogen managers
4. Goede balans tussen werk en privé
5. Gevarieerd werk
6. Zinvol werk

Moet geluk topprioriteit zijn voor leidinggevenden?

Managers anno nu zouden het bevorderen van geluk zeker moeten meenemen in hun dagelijkse leidinggeven. Over het algemeen zijn managers getraind de zaak te controleren en zich te richten op wat niet goed gaat. Daar is immers verbetering mogelijk en dat zien ze als de belangrijkste motor.

Hoe nu verder?

Niet alleen directie en leidinggevenden hebben een bepalende rol bij het verhogen van het geluksgevoel op de werkvloer. Natuurlijk is het hún taak erop toe te zien dat medewerkers balans ervaren. Maar ook werknemers moeten zich proactief opstellen.

Andere benadering

Wil je het geluk binnen jouw organisatie bevorderen? Vaak vereist dat een andere benadering dan je tot dusver gewend bent. In je nieuwe rol deel je minder bevelen uit en controleer je minder. Je focust meer en meer op verbinden en inspireren. Dat doe je door vertrouwen en verantwoordelijkheid te geven en kansen te bieden. Door medewerkers echt te verbinden en met de organisatie 'geluk' bespreekbaar te maken, creëer je betrokken en gelukkiger medewerkers die zichzelf blijven ontwikkelen.

Meer geluk in jouw organisatie?

Herken je iets in mijn verhaal? Wil je ontdekken hoe jij het geluksgevoel binnen jouw organisatie kunt stimuleren? Dan vind ik het leuk je te leren kennen. Tijdens een vrijblijvende kennismaking vertel ik je meer over de trainingsmogelijkheden.

Bel gerust: 06 128 62 184 of neem [contact op](#).

Hartelijke groet en graag tot mijn volgende GedachtenGoed.

Ronald Jonker.