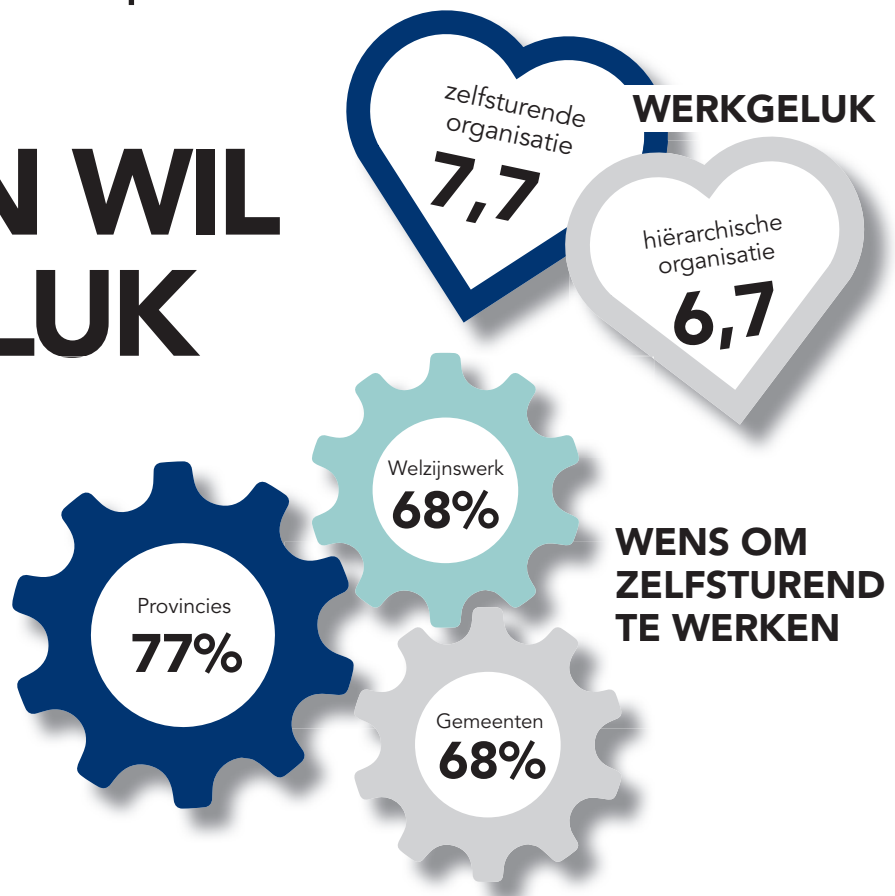


# IEDEREEN WIL WERKGELUK

**Veel organisaties en bedrijven leggen tegenwoordig de focus op werkgeluk. De arbeidsmarkt wordt krapper, medewerkers moeten behouden blijven en jonge medewerkers stellen andere eisen aan hun werkomgeving. Alle reden voor aandacht voor werkgeluk, ook bij de overheid.**



**WENS OM ZELFSTUREND TE WERKEN**

**W**erknemers in de publieke sector zijn over het algemeen gelukkiger dan mensen die in de private sector werken. Zij ontleneren ook meer geluk aan hun werk dan werknemers in het bedrijfsleven. Dat geldt voor iedereen, van bestuurder tot medewerker, zo blijkt uit onderzoek in 2018 van Kantar TNS. Werkgeluk leidt ook tot betere prestaties in de publieke sector. Een gelukkige ambtenaar is een goed presterende ambtenaar, zo constateert het onderzoek.

Bovendien blijkt een goede publieke sector weer tot gelukkige burgers te leiden. Uit wereldwijde enquêtes komt naar voren dat de kwaliteit van de overheid van vitaal belang is voor het geluk van de inwoners van een land. De *World Database of Happiness*, die in 2016 de publieke sector van 142 landen onder de loep nam, toont een zeer sterk verband tussen het geluksgevoel en de kwaliteit van de overheid. Politieke stabiliteit, kwaliteit van de regelgeving, effectiviteit van de overheid, de rechtsstaat, corruptiebeheersing, en stemmen/verantwoording blijken een sterk invloed te hebben op de gelukservaring van de inwoners.

## HIËRARCHISCH?

Toch mag de overheid best wat meer aandacht gaan besteden aan de geluksbeleving van ambtenaren, blijkt uit ander onderzoek, van I&O Research. Ambtenaren hebben behoefte aan (meer) autonomie en invloed om hun werk goed te kunnen doen. Zelfsturende teams vinden zij een uitkomst, stelt het onderzoek.

Want werken in een zelfsturende organisatie maakt bedui-

dend gelukkiger (werkgeluk krijgt een 7,7) dan werken in een hiërarchische organisatie (6,7). Nu bestaat bij de overheid zeker de wens meer zelfsturend te werken. Het sterkst bij gemeenten (68 procent), provincies (77 procent) en in het welzijnswerk (68 procent).

Wel maakt het uit wie er aan het woord is: bestuurders en directeuren bij de overheid vinden hun organisaties nu al beduidend vaker zelfsturend dan de medewerkers die in de teams werken. Ook vindt een groot deel van de overheidsmedewerkers dat de overheid vooral minder hiërarchisch moet gaan werken (61 procent), terwijl overheidsbestuurders hun organisatie zelden hiërarchisch vinden (6 procent).

## ZO WEER WEG

Voor dit grote verschil in beleving moeten bestuurders en personeelsmanagers bij de overheid wel aandacht hebben. Anders zijn jongeren die worden aangetrokken zo weer vertrokken, waarschuwt directeur Gea Peper van het Happiness-Bureau, dat opleidingen en workshops over werkgeluk organiseert en bedrijven en overheidsinstellingen adviseert over hoe je werkgeluk kunt vergroten.

‘Nieuwe generaties medewerkers nemen geen genoegen meer met oude structuren en archaïsche werkwijzen. Als het ze niet bevalt, kijken ze vrij snel naar wat anders. Organisaties die aandacht schenken aan het werkgeluk van hun werknemers hebben bij de nieuwe generaties een flink streepje voor. Wil je nieuwe mensen op de werkvloer aantrekken en behouden, dan zul je daar als werkgever iets voor moeten doen’, aldus Gea Peper. ←