



## **Geluk als nieuw bedrijfsmodel**

**In drie bijdragen neemt Gea Peper, eigenaar van Happinessbureau ons mee in het belang van geluk op het werk. Hieronder de eerste kennismaking met de algemene aspecten van geluk en werk.**

*Het lijkt erop dat we steeds meer tot de conclusie komen dat gelukkig zijn niet alleen iets is wat je in je vrije tijd doet, maar juist ook van belang is voor bedrijven en organisaties. Met geluk als nieuw bedrijfsmodel valt er veel te winnen, zowel voor medewerkers als voor het succes en winstgevendheid van elk bedrijf.*

### **Gelukkig zijn**

Toen John Lennon 5 jaar oud was, werd hij op school gevraagd wat hij later wilde worden. Toen hij antwoorde dat hij 'gelukkig' wilde worden, zei de juf dat hij de vraag niet goed had begrepen. Hierop antwoordde John dat zij de betekenis van het leven niet had begrepen.

Waar we in de jaren '80 en '90 van de vorige eeuw streefden naar succesvolle carrières en zoveel mogelijk geld verdienen, zien we dat geluk en gelukkig zijn onderwerpen zijn die in de afgelopen jaren meer en meer in de belangstelling zijn komen te staan. Zo is het aantal wetenschappelijke publicaties, boeken, artikelen en TEDtalks over geluk spectaculair toegenomen. Op verschillende gebieden zien we aandacht voor geluk ontstaan. Zo namen de Verenigde Naties in 2011 een resolutie aan, waarin werd gesteld dat geluk meer aandacht verdient bij het meten van economische en sociale ontwikkeling. Vanaf dat moment zien we dat in veel landen initiatieven worden genomen waarin kwaliteit van leven en geluk meer en meer centraal staan. Zo is in 2014 in Engeland een 'What Works Centre for Wellbeing' opgezet dat onderzoekt hoeveel effect de politiek heeft op het geluk van zijn inwoners. Op deze manier wordt onderzocht of nieuwe politieke initiatieven het geluksgevoel van de Engelsen vergroot of misschien juist verkleint. Het is de bedoeling dat alle beslissingen, van een extra landingsbaan op vliegveld Heathrow tot nieuwe methodes om criminaliteit te bestrijden, eerst op het gelukselement worden getest.

### **De definitie van geluk**

Als het over geluk gaat wordt al snel duidelijk dat er verschillende definities zijn. Zo kan geluk worden ervaren in de vorm van plezier of het genieten van iets of een ervaring. Deze vorm van geluk is meestal van voorbijgaande aard. In dit artikel

gebruiken we de meest gehanteerde definitie van geluk zoals die regelmatig wordt gebruikt in wetenschappelijk onderzoek over de hele wereld. Deze standaardterm voor geluk luidt 'life satisfaction' en zou je in het Nederlands het beste kunnen vertalen als tevredenheid met het leven of levensvervulling.

### **Geluk op de werkplek**

In het bedrijfsleven zien we veel organisaties die bij de marketing van hun producten op de gelukstrend inhaken, denk bijvoorbeeld aan:

- De 'choose happiness' campagne van Coca Cola
- Nivea met haar 'Happy time' producten
- OLA die zijn ijsjes via zogenaamde OLA happiness stations (winkels) verkoopt

Tegelijkertijd zien we ook toenemende aandacht voor geluk op de werkplek. Een belangrijke gedachte die hier aan ten grondslag ligt, is dat geluk tot succes leidt. Binnen bedrijven bestaat al langere tijd aandacht voor werktevredenheid van werknemers, maar het besef is de afgelopen jaren gegroeid dat het hebben van tevreden werknemers nog geen garantie is voor een succesvolle organisatie. Want werktevredenheid kan ook voorkomen bij werknemers die genieten van alle voordelen van een vaste baan, terwijl zij zich niet vol inzetten voor het (succes van het) bedrijf. Bevlogen en gelukkige medewerkers daarentegen, geven meer van zichzelf en blijken meer succesvol te zijn dan hun minder gelukkige collega's.

### **De voordelen van geluk op het werk**

Jessica Pryce-Jones noemt in haar boek 'Happiness at work' een aantal voordelen van gelukkige werknemers. Haar onderzoek laat zien dat bij een vergelijking tussen de meest gelukkige werknemers en de meest ongelukkige, de gelukkige werknemers:

- 180 procent meer energie hebben
- 180 procent gelukkiger zijn met het leven
- 155 procent gelukkiger zijn in hun werk
- 108 procent meer betrokken zijn bij hun werk
- 79 procent meer van hun baan houden
- 50 procent meer gemotiveerd zijn
- 40 procent meer zelfvertrouwen hebben
- 30 % meer van hun doelen halen
- 25% meer bijdragen

Verder zijn de voordelen van gelukkige werknemers dat zij:

- sneller promotie krijgen
- meer verdienen
- meer hulp krijgen van collega's
- betere en creatieve ideeën genereren

- hun doelen sneller behalen
- beter met collega's interacteren
- meer leren
- succesvoller zijn
- gezonder zijn

Al deze voordelen van gelukkige werknemers zijn belangrijke redenen waarom een organisatie zich zou moeten bekommeren om het geluk van zijn medewerkers. De belangrijkste redenen voor een organisatie om zich te transformeren tot een gelukkige organisatie zijn:

#### *1. Gelukkige medewerkers zorgen voor gelukkige klanten*

Binnen organisaties is er sprake van een toenemend besef dat naast een heldere visie en efficiënte processen de medewerker het verschil kan maken ten opzichte van de (heftige) concurrentie. Een gelukkige medewerker leidt tot gelukkige klanten, dat weer leidt tot een hogere klanttevredenheid en betere bedrijfsresultaten.

#### *2. Het boeien en binden van talent*

Het binnenhalen en behouden van talent dat in hoge mate bijdraagt aan het succes van een organisatie heeft in de afgelopen tijd steeds meer aandacht binnen organisaties gekregen. Door je tot een 'gelukkige' organisatie te transformeren onderscheid je je van andere organisaties en is dit een goede manier om talent binnen te halen en te behouden. Met name de jongere generaties willen graag werken voor organisaties met geluk in hun DNA.

#### *3. Duurzame bedrijfsvoering*

In de afgelopen jaren zien we dat er meer en meer aandacht is voor een duurzame bedrijfsvoering. Het gevolg hiervan is dat het welzijn en geluk van medewerkers binnen organisaties een steeds grotere nadruk en aandacht krijgt. Klanten hechten hier in toenemend mate belang aan en geven er de voorkeur aan om producten en diensten te kopen bij bedrijven die actief bijdragen aan een betere en gelukkigere wereld. Denk bijvoorbeeld aan bedrijven als Innocent en Tony's Chocology.

#### *4. Het voorkomen van stress en burn-out*

De afgelopen jaren is er door de crisis onevenredig veel druk geweest op organisaties en haar medewerkers om met minder medewerkers meer te doen. Dit heeft geleid tot een (te) hoge werkdruk en stijgende verzuimcijfers. Zo zijn de kosten in Nederland 1,2 miljard euro op jaarbasis als gevolg van stress en burn-out. Gelukkige medewerkers zijn beter in staat om met werkdruk om te gaan en hebben een aantoonbaar lager ziekteverzuimpercentage.

## **Hoe creëer je geluk?**

Gelukkig personeel zorgt voor een opwaartse spiraal van productiviteit waardoor het hele bedrijf winstgevender is. Dat is een goede reden waarom organisaties hun medewerkers moeten faciliteren in het gelukkig zijn en gelukkig werken. Maar de volgende vraag die dan meteen rijst is natuurlijk 'hoe doe je dat dan?' In twee volgende artikelen zal ik ingaan op hoe je als organisatie werkgeluk en gelukkige medewerkers kunt faciliteren.

*Gea Peper is gelukscoach, oprichter en eigenaar van Happinessbureau dat als doel heeft organisaties (nog) succesvoller te maken door het werkgeluk van werknemers te vergroten. Happinessbureau doet dit door middel van het geven van advies, training, coaching, het publiceren van artikelen, blogs en het organiseren van events over werkgeluk en is te bereiken via [info@happinessbureau.nl](mailto:info@happinessbureau.nl)*