

YAËL ROSEN

**WERK
GELUK
WERK
BOEK**

MAAK **WERK** VAN JE **WERKGELUK**



Amersfoort, 2021

Inhoud

Voorwoord	4
Inleiding	8
Wat werkt niet voor je geluk?	12
Wat werkt wel voor je geluk?	32

Deel 1 De P van People 37

Inleiding	38
Sleutel 1 Investeer in sociale connecties	41
Sleutel 2 Geef	46
Sleutel 3 Uit je dankbaarheid	49
Sleutel 4 Word een RAK-ninja	57
Sleutel 5 Steek anderen aan	61

Deel 2 De P van Purpose 65

Inleiding	66
Sleutel 1 Ontdek jouw waarden	70
Sleutel 2 Leer van blue zones en vind je ikigai	75
Sleutel 3 Zie je werk als roeping	83
Sleutel 4 Schrijf over je best possible self	89
Sleutel 5 Trek het naar je toe met de selffulfilling prophecy	95

Deel 3 De P van Progress 105

Inleiding	106
Sleutel 1 Word een geluksvogel	109
Sleutel 2 Train je growth mindset	119
Sleutel 3 Maak fouten en toon wat grit	125
Sleutel 4 Denk groot en begin klein	133
Sleutel 5 Zie de sterkte in jouw zwakte	141

Deel 4 De P van Pleasure 151

Inleiding	152
Sleutel 1 Speel	155
Sleutel 2 Werk aan je energiemangement	163
Sleutel 3 Creëer gezonde gewoontes	171
Sleutel 4 Zoek de flow op	179
Sleutel 5 Ontketen je happy hormones	185

Conclusie	193
------------------	-----

Referentielijst	209
------------------------	-----

Voorwoord

Sardientjes op Utrecht Centraal

Het is ochtendspits en ik stap uit de trein bij Utrecht Centraal, klaar om naar mijn werk te gaan. Ik kijk voor de verandering eens niet op mijn mobiel, maar om me heen. Ah, daar zijn ze weer ... de sardientjes. Zodra de deuren van de trein zich openen, staat er aan beide kanten een groep mensen als sardientjes te wachten om naar binnen te kunnen gaan. Heb je ze weleens gezien? Ze kijken voor zich uit met een lege blik, er lijkt niemand thuis te zijn. En ik herken mezelf in hen. Net als in de filedieren op de weg die ongeïnspireerd in de verte staren, de collega's bij de koffieautomaat die verzuchten dat het weekend te snel voorbij is gegaan en vriendinnen die vertellen dat ze hun werk niet geweldig vinden, maar dat het er nou eenmaal bij hoort. En ik vraag me af: is dit de bedoeling? Zijn we gelukkig met wat we dagelijks doen? Staan we op met zin om naar ons werk te gaan? **Is dit, na honderdduizenden jaren evolutie en ontwikkeling van onze soort, het beste leven dat we konden verzinnen?**

Ik denk het niet. Ik ben ervan overtuigd dat het beter kan. Dat we een maatschappij kunnen creëren waarin de meerderheid van de mensen niet opkijkt tegen maandag, niet zuchtend uit bed stapt of verlangend uitziend naar het einde van de werkweek. **Een leven waarin je je talent benut, met plezier naar je werk gaat en daadwerkelijk verschil maakt.** Waarin je zin hebt

in je werkdag en deze afsluit met een gevoel van voldoening.

Dat de lege blikken betekenen dat mensen niet gelukkig op hun werk zijn, is een aanname. Dus ik ga op onderzoek uit. In gesprekken met gelukexperts en met werkenden en bij het lezen van onderzoeken, kom ik erachter dat een groot deel van Nederland niet gelukkig is op het werk. **Burn-outs vormen een steeds groter probleem.** Meestal wordt er pas aan werkgeluk gewerkt, wanneer mensen klachten krijgen of zelfs ziek worden. Ik vind dat dat veel eerder kan. Mijn missie is om de lege blikken in de wereld, op Utrecht Centraal en daarbuiten, te vervangen door gelukkige gezichten. Om tegenzin om naar het werk te gaan en 'het is niet echt leuk, maar het brengt brood op de plank' te vervangen door 'wat ben ik blij met mijn werk!'. Want je werk maakt een groot deel uit van je leven. Je ziet je collega's meer dan je eigen partner. **Hoe waardevol zou het dan zijn als je gelukkig bent in je werk?** Bovendien: zou je niet veel meer kunnen betekenen in je werk als je je daar gelukkig en verbonden voelt?

Herkenbaar? Zojuist las je een deel van de introductie van mijn ondernemersplan. Een plan dat ik in 2019 schreef, omdat ik niet kon verkroppen wat ik zag gebeuren. De sardientjes, de filedieren, de ongeïnspireerde blikken en de stress van dagelijks iets doen waar je niet gelukkig van wordt. Ik zag het bij anderen en

ik zag het in de spiegel. Tijd om daar wat aan te doen! Met mijn achtergrond in de positieve psychologie – een stroming binnen de psychologie die zich richt op hoe je je leven nog fijner kunt maken – weet ik dat er veel bekend is in de wetenschap over hoe je relatief simpel je algehele geluk kunt vergroten. Maar ik weet ook dat we intuïtief ons geluk vaak aan de verkeerde aspecten ophangen, waardoor we ons op de verkeerde dingen richten. Daarom besloot ik om te gaan ondernemen als werkgelukdeskundige en de vertaalslag te maken van die wetenschappelijke inzichten naar concrete, toepasbare handvatten. Dat heeft geleid tot workshops en inspiratiesessies bij allerlei organisaties en een community waarin mensen leren structureel het werkgeluk te versterken. En tot het boek dat je nu in handen hebt.

Inmiddels is de drukte op Utrecht Centraal lang niet zo vanzelfsprekend meer als dat in 2019 was. We zijn geconfronteerd met een verschuiving van onze dagelijkse realiteit, waarin velen van ons vaker thuis zijn gaan werken: de coronacrisis. We worden echter nog altijd meegenomen in de stroom van sardientjes, al is het dan digitaal, die ons meesleurt in eindeloze videobelsessies waar menig mens vierkante ogen van krijgt. We missen het echte contact. Sommige mensen staan ver af van waar ze het ooit voor deden. Daar komen de zorgen over wat er in de wereld gebeurt

nog bij. Dat alles gaat ten koste van ons werkgeluk. Het goede nieuws is: dat hoeft niet. Er zijn legio gewoonten die je jezelf kunt aanleren om ervoor te zorgen dat je actief je werkgeluk vergroot. De eerste stap heb je al genomen ... de bewuste keuze om hiermee aan de slag te gaan. Ik ga er namelijk van uit dat je dit boek niet in handen hebt om er papier-maché van te maken. En een goed begin is het halve werk!

Yaël Rosen

Inleiding

De basis van **geluk**

Je zou je af kunnen vragen waarom je in Nederland een werkgeluk werkboek nodig zou moeten hebben. We hebben het toch hartstikke goed met zijn allen? We hebben een dak boven ons hoofd, er ligt geen oorlog op de loer, uit onze kranen stroomt kraakhelder drinkwater en de supermarkten liggen vol met eten. We zijn een gelukkig volkje.¹ Dit blijkt ook uit een (regelmatig terugkerend) onderzoek, waarin wetenschappers het gelukniveau meten van mensen verspreid over ruim 160 landen (waarmee 99% van de wereldpopulatie bestreken wordt). De hoofdvraag: geef je leven een score tussen 0 en 10, waarbij 0 staat voor het slechtst mogelijke leven en 10 voor het best mogelijke leven.

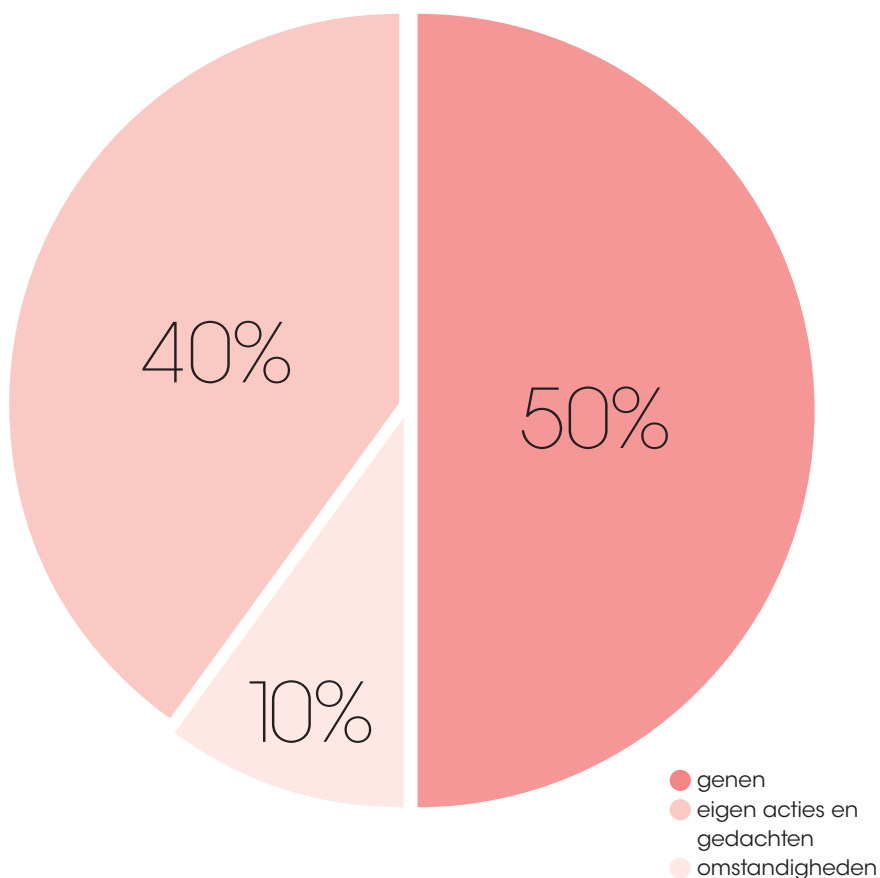
In de ranglijst die daaruit voortkomt (van gelukkigste tot ongelukkigste landen) staat Nederland steevast in de top tien. België staat wat lager, maar alsnog op nummer twintig. En toch voelen we dat geluk niet altijd zo. Ongeveer een kwart van de Nederlanders voelt zich bijvoorbeeld niet zo gelukkig op het werk.² Wanneer zij hun werkgeluk een score mogen geven tussen 1 en 10, geeft bijna een kwart zichzelf een 6 of lager; een magere voldoende of zelfs een onvoldoende dus. Bovendien stijgt het aantal mensen met burn-outklachten al jaren. Bijna één op de vijf Nederlanders heeft op dit moment burn-outklachten zoals vermoeidheid, prikkelbaarheid en emotionele labiliteit.³ Experts verwachten dat dat percentage in 2030 zelfs zal oplopen naar één op de vier.⁴ Dat willen we voorkomen. Het brengt namelijk een hoop ellende en kosten met zich mee. Werken aan je werkgeluk kan hierbij helpen. Daarmee bouw je een buffer op tegen de negatieve omslag van een hoge naar een te hoge werkdruk en verlaag je daarmee de kans op een burn-out.

Hoe wordt geluk bepaald?

Het loont dus om aan je werkgeluk te werken, maar is geluk eigenlijk wel beïnvloedbaar? Ligt het in onze eigen handen? Gelukkig wel, voor een groot deel. Onderzoeker Sonja Lyubomirsky, een bekende naam in de gelukwereld, wilde weten welke factoren ons geluk bepalen en in welke mate ze dat doen. Daarom besloot ze om verschillende gegevens uit gelukonderzoeken te verzamelen en daar een grote analyse op los te laten. Zo ontdekte ze dat ons geluk bepaald wordt door drie factoren⁵:

1 Ten eerste wordt 50% van je gelukniveau bepaald door je genen (onder andere onderzocht in tweelingstudies, waaruit bleek dat het gelukniveau van individuen die onderdeel van een tweeling waren maar niet samen opgroeiden, overeenkomsten vertoonde). Dit noemen we je *happiness set point*: een theoretische term die uitgaat van een min of meer stabiel geluksgevoel (met dagelijkse schommelingen), waar je meestal naar terugkeert als je niet aan je gelukniveau werkt. Het is enigszins vergelijkbaar met het *weight set point*⁶: soms kom je wat aan, soms val je wat af, maar vaak keer je terug naar een redelijk stabiel gewicht. Alleen wanneer je structureel je gedrag verandert, kun je afwijken van je set point. En dit geldt ook voor je geluk.

2 Vervolgens wordt 10% van je gelukniveau bepaald door je omstandigheden. Denk hierbij aan waar je woont, hoe oud je bent, je geslacht en je cultuur. Maar ook aan wat je hebt meegemaakt, zoals een ongeluk, andere trauma's of het winnen van een indrukwekkende prijs. Onder omstandigheden vallen bovendien factoren als je burgerlijke staat, de baan die je hebt, je inkomen en je gezondheid. Het voelt intuïtief heel



gek dat slechts 10% van je geluk wordt bepaald door je omstandigheden, want we denken dat dat percentage veel hoger zou moeten liggen. Toch blijkt dit uit Lyubomirsky's analyses van onderzoeken die hiernaar zijn gedaan. Als je je gelukniveau structureel wilt verhogen, is dit dus niet de plek waar de grote winst behaald kan worden.

3 De snelle rekenaar heeft al door dat er 40% van je geluk overblijft dat volledig in eigen handen ligt. Door je eigen gedachten en gedrag in je dagelijks leven te veranderen, kun je deze bewegingsruimte van 40% positief benutten. Dat doe je met - zoals Lyubomirsky dat noemt - *intentional activity*: het aanpassen van je gedachten en gedrag op een

manier die past bij wie je bent of wat je wilt bereiken, met regelmatige afwisseling. Wanneer je deze speelruimte nu nog niet optimaal gebruikt, omdat je bijvoorbeeld niet weet hoe, kun je je voorstellen dat je daar nog grote winst kan boeken. Dit boek gaat je daarbij helpen. Je gaat leren hoe je die 40% beweegruimte optimaal inzet om je werkgeluk te vergroten.

Hoe staat het met jouw geluk?

Geluk meten is en blijft subjectiever dan het meten van bijvoorbeeld temperatuur. Toch bestaan er analyses die onderzoekers kunnen uitvoeren om te achterhalen of ze met hun vragenlijsten meten wat ze willen meten. Op basis van zulke statistische analyses zijn verschillende effectieve vragenlijsten ontstaan die geluk

meten. Een aantal van die vragenlijsten is lang, maar gelukmetingen die bestaan uit één vraag kunnen net zo accuraat zijn.⁷ Wanneer je mensen simpelweg vraagt om aan te geven hoe gelukkig ze zijn op een schaal van 0 tot 10, komt dat antwoord veelal overeen met de uitslagen van ingewikkelde vragenlijsten. We zijn dus best goed in het inschatten van hoe gelukkig we zijn als ons dat door middel van één vraag gesteld wordt. Laten we beginnen met zo'n korte gelukmeting.⁸ Aan het eind van het boek zullen we die herhalen.

Dit is jouw boek, maak het je eigen. Onderstreep, markeer, teken en schrijf erin, te beginnen bij het omcirkelen of aankruisen van je huidige gelukscore. Zet

de eerste strepen in het boek – en maak het niet te netjes – want alleen door actief met de opdrachten aan de slag te gaan, maak je pas echt verschil. De eerste kladden in een verder nog kakelvers boek vormen misschien een drempel voor jou, dus laten we die hobbel meteen uit de weg nemen en een pad vrijmaken op weg naar meer werkgeluk!

Laten we eens kijken hoe het nu met je werkgeluk staat. We starten met de vraag waarvan we weten dat die geluk al goed meet en vullen die aan met vragen die ingaan op specifiekere aspecten die je werkgeluk bepalen. Vul de vragen in over de afgelopen vier weken.

**'HAPPINESS IS AN INSIDE JOB.
DON'T ASSIGN ANYONE ELSE THAT
MUCH POWER OVER YOUR LIFE.'**
MANDY HALE

0 = heel
ongelukkig

10 = heel
gelukkig

BEOORDELING VAN JE WERKGELUK

Alles samen nemend, hoe gelukkig ben je dan momenteel in jouw leven?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Hoe gelukkig ben je met de mate waarin je je verbonden voelt met anderen op het werk?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Hoe gelukkig ben je met de mate waarin je met jouw werk (in)direct bijdraagt aan een groter geheel dat je belangrijk vindt, zoals duurzaamheid, gelijkheid, rechtvaardigheid of een ander groot thema?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Hoe gelukkig ben je met de mate waarin je aan jouw persoonlijke ontwikkeling werkt?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Hoe gelukkig ben je met het aantal leuke momenten dat je op het werk ervaart?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

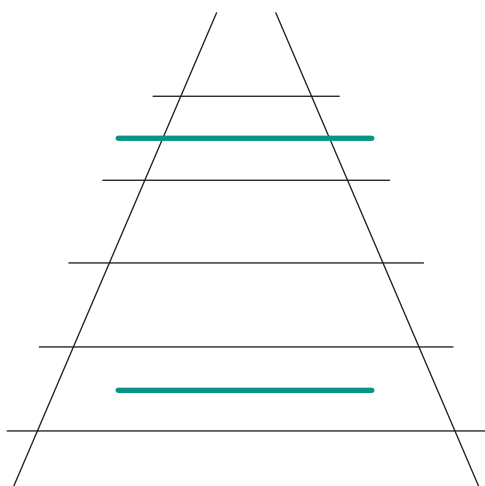
BEREKEN JE SCORE

Tel de scores van alle vragen bij elkaar op:

Deel de uitkomst daarvan door vijf:

Het resultaat is een rapportcijfer van je werkgeluk op dit moment op een schaal van 0 tot 10. Hoe hoger de score, hoe hoger je werkgeluk.

Wat werkt niet voor je geluk?



Welke lijn is langer?*

In dit hoofdstuk zul je zien dat je brein je niet alleen met visuele illusies voor de gek kan houden, maar ook met factoren die jou zogenaamd gelukkig zouden maken.

Gelukfactoren
Hoe vaak hoor je mensen niet zeggen: 'Als ik de loterij zou winnen, dan zou ik pas echt gelukkig zijn!'? Of hoe vaak heb je zelf misschien wel gedacht: had ik maar een paar miljoen? Als het om je geluk gaat, hang je dat vaak intuïtief op aan de verkeerde aspecten. Je denkt misschien dat geluk afhankelijk is van allerlei externe factoren en dat die eerst behaald of gunstig gestemd moeten zijn voordat je echt gelukkig kunt worden.

In het vorige hoofdstuk heb ik je echter laten zien dat omstandigheden slechts 10% van je gelukniveau bepalen. Zaken als rijkdom, gezondheid en ervaringen uit je verleden kunnen wel bijdragen of afdoen aan je gelukniveau, maar daar is de grote winst niet te behalen. Wanneer je blijft vasthouden aan goede omstandigheden als voorwaarde voor je geluk, zal je het geluk niet vinden. Het is daarom belangrijk om stil te staan bij de manieren waarop je brein je voor de gek kan houden. Er zijn namelijk dingen waarvan je denkt dat ze je gelukkig maken, maar die door wetenschappelijk onderzoek zijn ontkracht als geluksfactoren.

Big cash money & mooie spullen

Geld maakt niet zo gelukkig als je intuïtief geneigd bent te denken. In een Amerikaans onderzoek werd aan mensen die minder dan 30.000 dollar per jaar verdienden de vraag gesteld: hoeveel salaris heb jij nodig om je droomleven te leven?¹

De respondenten in het onderzoek waren ervan overtuigd dat ze daarvoor een jaarsalaris van 50.000 dollar nodig hadden. Vervolgens stelden de onderzoekers mensen met een jaarsalaris van 100.000 dollar dezelfde vraag, want – zo was hun hypothese – die mensen zouden met zo'n salaris wel een ultiem droomleven moeten leiden. Wat denk je dat het antwoord op hun vraag was? Deze respondenten vonden dat ze daarvoor een

*Beide lijnen zijn even lang. Leg er maar een liniaal langs.

OPDRACHT 1

Welke factoren zijn volgens jou op dit moment het meest van invloed op jouw geluk?

-
-
-
-
-
-
-

OPDRACHT 2

Hoeveel salaris zou jij jaarlijks nodig hebben om een droomleven te kunnen leven?

€

DEEL 2

De P van Purpose

Bijdragen aan een groter geheel

Hoe zou je elke dag opstaan als je het gevoel had dat je bijdraagt aan een belangrijk, groter geheel? En hoe zou je opstaan als je totaal geen idee had waar je het allemaal voor doet? Je kunt je misschien wel voorstellen dat je in het eerste scenario heel anders wakker wordt dan in het tweede scenario.

Weet jij waarvoor je 's morgens uit bed komt? Waar je het voor doet? Of heb je totaal geen idee wat jouw bijdrage aan deze wereld is of zou kunnen zijn? In het laatste geval kan dat behoorlijk veel energie kosten, omdat het dan een stuk lastiger is om voldoening uit je dag te halen. Mensen die het gevoel hebben dat ze bijdragen aan een groter geheel dat zij belangrijk vinden – en dat kan echt van alles zijn, zoals duurzaamheid, gelijkwaardigheid, een rechtvaardiger maatschappij – zijn gelukkiger. Zo blijkt dat hoe meer roeping mensen in hun leven ervaren, hoe positiever ze over zichzelf denken.¹ Dat leidt er vervolgens weer toe dat zij gelukkiger zijn. Wanneer mensen een groot belang koppelen aan hun baan, zijn ze positiever over hun hele leven.² Dus iemand die duurzaamheid een belangrijk thema vindt, leeft meer naar zijn of haar purpose wanneer diegene bijvoorbeeld bij een zonnepanelenbedrijf of een vleesvervangerproducent werkt, of het voor elkaar krijgt de plastic bekertjes in de koffieautomaat te vervangen door bekertjes gemaakt van suikerriet. Zij kennen hun nut, hun purpose, leven daarnaar en zijn daardoor tevreden over zichzelf en gelukkig met hun leven.

Het goede nieuws is:

- 1. Er is altijd minimaal één groter geheel dat jij belangrijk vindt.**
- 2. Jij hebt bijzondere talenten waarmee je daaraan bij kunt dragen.**

De crux is om dat grotere geheel te vinden en te ontdekken wat jouw bijdrage daaraan kan zijn. Dat kan een grote zoektocht zijn, die soms frustrerend is, maar ook een avontuur met een interessante uitkomst. De sleutels in dit hoofdstuk zullen je helpen jouw purpose te vinden, zodat je daar meer naar kunt leven. Op die manier haal je voldoening uit je dag, doordat je bijdraagt aan een groter geheel dat voor jou belangrijk is. Dat is niet alleen goed voor je werkgeluk. Mensen die hun purpose kennen zijn gezonder en bovendien leven ze langer.³ Onderzoekers in de Verenigde Staten hebben een groep van bijna 7000 mensen jarenlang gevolgd.⁴ Ze lieten hen vragenlijsten invullen waaruit ze van alles konden opmaken, bijvoorbeeld hoe gelukkig de respondenten waren. Met interviews maten ze in hoeverre de proefpersonen purpose ervoeren. Tijdens de lange periode die het totale onderzoek in beslag nam, kwamen er bijna 800 deelnemers te overlijden. Wat de onderzoekers ontdekten, was dat mensen die een hoog gevoel van purpose hadden, langer leefden dan mensen met een laag gevoel van purpose. Zelfs wanneer ze corrigeerden voor allerlei factoren – zoals algehele gezondheid, sociaaleconomische status, wel of niet getrouwd zijn, levensstijl, gelukniveau en meer – hield deze bevinding stand.

HOE STAAT HET MET JOUW PURPOSE?

Ben je benieuwd naar hoe het met jouw purpose is gesteld?* Vink je antwoord aan bij elke vraag in de vragenlijst hieronder en lees daarna hoe je jouw score berekent en wat die betekent.

IK VIND HET LEUK OM PLANNEN VOOR DE TOEKOMST TE MAKEN EN TOE TE WERKEN NAAR DE REALISATIE ERVAN

helemaal oneens - oneens - een beetje oneens - een beetje eens - eens - helemaal eens



IK LEEF NIET DAG VOOR DAG EN DENK WEL NA OVER DE TOEKOMST

helemaal oneens - oneens - een beetje oneens - een beetje eens - eens - helemaal eens



IK HEB EEN GEVOEL VAN RICHTING EN DOEL IN MIJN LEVEN

helemaal oneens - oneens - een beetje oneens - een beetje eens - eens - helemaal eens



SOMMIGE MENSEN DWALEN DOELLOOS DOOR HET LEVEN, DAAR HOOR IK NIET BIJ

helemaal oneens - oneens - een beetje oneens - een beetje eens - eens - helemaal eens



IK HEB EEN HELDER BEELD VAN WAT IK PROBEER TE BEREIKEN IN MIJN LEVEN

helemaal oneens - oneens - een beetje oneens - een beetje eens - eens - helemaal eens



IK HEB NIET HET GEVOEL DAT IK ALLES AL HEB GEDAAN WAT ER TE DOEN IS IN HET LEVEN

helemaal oneens - oneens - een beetje oneens - een beetje eens - eens - helemaal eens



MIJN DAGELIJKSE BEZIGHEDEN VIND IK ZELDEN TRIVIAAL EN ONBELANGRIJK

helemaal oneens - oneens - een beetje oneens - een beetje eens - eens - helemaal eens



* Deze test is gebaseerd op de Ryff and Keyes Scales of Psychological Well-being en op de aanpassing daarvan in het onderzoek van Alimujiang et al. uit 2019.⁵

BEREKEN JE SCORE

Geef jezelf per vraag de volgende punten:

- 1 punt als je 'helemaal oneens' hebt geantwoord
- 2 punten bij 'oneens'
- 3 punten bij 'een beetje oneens'
- 4 punten bij 'een beetje eens'
- 5 punten bij 'eens'
- 6 punten bij 'helemaal eens'

Doe dit voor elke vraag en tel je score op. Deel het totaal vervolgens door 7. Zo kom je op je eindscore.

Datum test:

Eindscore:

INTERPRETEER JE SCORE

1 - 2,99: je scoort zeer laag op purpose. Je hebt nauwelijks een gevoel van richting in je leven, je weet niet waar je het voor doet. Dat gaat ten koste van je werkgeluk. Het positieve daaraan is dat er veel ruimte voor verbetering is en dat dit hoofdstuk je daarbij gaat helpen. Probeer hiermee een eerste kleine stap te zetten richting het vinden van je purpose. Gun jezelf de tijd om er langer over na te denken. Probeer na dit hoofdstuk taken uit waarvan je denkt dat ze in de richting van jouw purpose gaan. Het kost misschien wat tijd, maar het gaat je zeker lukken. Elke stap die je zet is er één.

3 - 3,99: je scoort laag op purpose. Om je werkgeluk te verhogen, loont het om aan je purpose te werken. Geen zorgen, dit hoofdstuk helpt je hierbij. Gun jezelf de tijd om hier goed voor te gaan zitten. Probeer vervolgens verschillende taken uit waarvan je denkt dat ze bij jouw purpose passen. Zo kom je erachter of ze daadwerkelijk bijdragen aan jouw purpose en dus aan je werkgeluk. Zet 'm op!

4 - 4,99: je scoort niet laag op purpose, maar ook niet hoog; er is ruimte voor verbetering. Dat je al een beetje je richting hebt gevonden, is waardevol. Het gaat je helpen om jouw purpose in dit hoofdstuk nog duidelijker voor ogen te krijgen. Probeer na dit hoofdstuk jouw purpose toe te passen, al is het maar door één kleine taak aan je werk toe te voegen. Daarmee zal jouw purpose steeds scherper worden en kun je er steeds meer naar gaan leven.

5 - 5,99: je scoort hoog op purpose, wat fijn! Jij weet waar je 's ochtends voor opstaat. Dat draagt bij aan je werkgeluk. Goed bezig, dit hoofdstuk zal je vooral helpen om je purpose her en der aan te scherpen door alles weer even overzichtelijk op een rijtje te zetten.

6: je hebt een perfecte score op purpose. Deze P van werkgeluk heb je volledig onder controle! Dit hoofdstuk zal voor jou vooral als bevestiging voelen van waar jij voor staat. De grootste winst zit voor jou waarschijnlijk in de andere P's van werkgeluk, want bij de P van purpose ben je al zo ver dat je een inspiratie bent voor anderen.

DEEL 3

De P van Progress

Hoe zou een wereld eruitzien waarin niemand gemotiveerd is om vooruit te gaan? Waarin niemand nieuwsgierig is naar het onbekende, naar nieuwe dingen en onbegane paden? Een wereld waarin niemand zich ontwikkelt of een hoger doel najaagt? Zo'n wereld zou volledig tot stilstand komen.

In je werk blijf je altijd binnen je comfort-zone – je hoeft niets nieuws meer te leren, niet meer beter te worden in wat je doet, of kennis te vergaren. Je bent hoogstwaarschijnlijk niet vooruit te branden en helemaal nergens meer toe aan te zetten. Niemand zet nog een stap meer dan nodig. Er worden geen levensreddende geneesmiddelen voor ziekten meer ontwikkeld omdat niemand gemotiveerd is zich daarvoor in te zetten. In extreme mate doorgetrokken, zullen kinderen niet meer leren praten, lezen of schrijven, want het ontbreekt hen aan motivatie en interesse en bovendien zullen de mensen om hen heen zich ook niet inzetten om hen te motiveren deze stappen te zetten. Je ziet: een wereld zonder vooruitgang is een wereld waar je niet vrolijk van wordt.

Persoonlijke ontwikkeling

Motivatie voor vooruitgang is een van de mooiste dingen die er zijn. Het zet je aan om jezelf te ontwikkelen, om dingen te doen die je niet durft, het maakt je nieuwsgierig om een stapje extra te zetten. Het maakt het schijnbaar

onmogelijke mogelijk. Je hebt dit cliché vast weleens gehoord: stilstand is achteruitgang. Wie ooit volledig heeft stilgestaan – in een baan – zal dit waarschijnlijk kunnen beamen. Maar wat vooral achteruitgaat, is je werkgeluk. Niets is zo dodelijk saai als een baan waarin je alles kunt en kent, niets meer leert en waarin geen greintje nieuwsgierigheid gewekt wordt. Wanneer je jezelf niet meer ontwikkelt, in welke vorm dan ook, werk je eigenlijk op de automatische piloot: je kent alles al, leert niets nieuws, doet geen nieuwe vaardigheden op en verbetert jezelf niet.

Gelukkig hoeft dat niet zo te zijn: wanneer je begint met werken aan je persoonlijke ontwikkeling in je (vrijwilligers)werk, stijgt over het algemeen je werkgeluk. In elke baan is er wel iets waarin je jezelf kunt ontwikkelen. Een kassamedewerker kan zich bijvoorbeeld als leerdoel stellen om assertiever te zijn bij onbeleefde klanten, een jurist wil misschien leren om beter prioriteiten te stellen in het werk en een productiemedewerker aan de lopende band kan zich ontwikkelen door steeds sneller te worden in het werk of manager te worden van haar collega's. Dit hoofdstuk staat in het teken van de P van Progress – jezelf ontwikkelen, zelfontplooiing en vooruitgang – en vormt een belangrijke pijler in het versterken van je werkgeluk.



WANNEER IK HET HEB OVER JE PERSOONLIJKE ONTWIKKELING,

bedoel ik daarmee dat je actief naar een bepaalde versie van jezelf toewerkt. Een versie met bepaalde vaardigheden, karaktertrekken en competenties, een versie die op een bepaalde manier in het leven staat. Jezelf ontwikkelen doe je om verschillende redenen: omdat je hier plezier uit haalt, of omdat het aansluit bij de grotere levensdoelen die je graag wilt bereiken.

De motivatie om je te ontwikkelen kan bovendien van binnenuit komen of door factoren van buitenaf geleverd worden. Intrinsieke motivatie (van binnenuit) onderscheidt zich van extrinsieke motivatie (van buitenaf) in dat het puur vanuit jezelf komt en niet wordt getriggerd door externe prikkels. Deze vorm van motivatie ontstaat bijvoorbeeld niet door een materiële beloning die in het vooruitzicht wordt gesteld, maar uitsluitend omdat jij ergens in gelooft, ergens een goed gevoel bij hebt of ergens warm van wordt.

Om intrinsieke motivatie, je persoonlijke ontwikkeling en daarmee je geluk te vergroten, moet er aan bepaalde basisvoorwaarden worden voldaan. Volgens een bekende theorie uit de psychologie, de Zelf-Determinatie Theorie (die we in het hoofdstuk 'Wat werkt wel voor je geluk?' al kort behandeld hebben), bestaan die basisvoorwaarden uit¹:

Competentie
Autonomie
Verbondenheid

- Om jezelf te blijven ontwikkelen, is het van belang dat je je (1) *competent* genoeg voelt om die ontwikkeling door te kunnen maken; dat je ervan overtuigd bent dat je het vermogen hebt iets te leren wat jij belangrijk vindt. Let er daarom op dat de ontwikkeldoelen waar je in dit hoofdstuk mee aan de slag gaat, je grenzen oprekken, maar daar niet radicaal overheen gaan. Als je te ver over je grenzen heen gaat, kan het zijn dat je je niet meer competent genoeg voelt om de ontwikkeling aan te kunnen, wat ervoor zou kunnen zorgen dat de mogelijkheden om persoonlijke groei door te maken beperkt worden.
- Daarnaast is het belangrijk dat je (2) *autonomie* ervaart bij de keuze voor waar je je precies in wilt ontwikkelen. Zorg dat dit past bij jouw doelen, bijvoorbeeld bij je purpose (zie het deel over Purpose). Ga bij jezelf na dat je vrijheid voelt om te kiezen waarin je jezelf wilt ontwikkelen en dat je je niet laat leiden door wat je denkt dat hoort, wat anderen doen of wat anderen van je verwachten. Een vanuit je werkgever verplicht gestelde cursus Microsoft Excel, waar je ook nog eens geen zin in hebt, telt dus niet.
- Ten slotte is het, zoals we ook in het deel People uitgebreid behandelen, van belang om je (3) *verbonden* te voelen met de mensen om je heen. Verbondenheid, of connectie, komt in allerlei soorten en maten, maar kun je bijvoorbeeld voelen wanneer je hulp krijgt van iemand of jij juist iemand helpt. Durf anderen in te schakelen en hulp te vragen bij het behalen van je doelen of kies doelen die er tegelijkertijd voor zorgen dat jij anderen kunt helpen of van dienst kunt zijn.

Wanneer aan deze drie basisbehoeften wordt voldaan, vergroot je je intrinsieke motivatie, word je aangezet tot groei en bevordert dit je welzijn. Wanneer je een ontwikkeldoel hebt gevonden dat aan deze drie voorwaarden voldoet, heb je grote kans dat de motivatie om dit doel te bereiken vanuit jezelf komt en je geen externe factoren of prikkels nodig hebt om je te motiveren. In dit hoofdstuk, waarin de P van Progress centraal staat, leer je hoe je die gevonden intrinsieke motivatie inzet om te groeien en hoe je op die manier je werkgeluk kunt vergroten.

Goed nieuws: je bent op het moment dat je dit leest al bewust bezig met de P van Progress. Er even van uitgaande dat je deze pagina op dit moment niet onder dwang aan het lezen bent, betekent alleen al het feit dat je dit boek hebt opgepakt, hebt opengeslagen en de tekst aan het absorberen bent, dat je bezig bent met je persoonlijke ontwikkeling. De opdrachten in dit hoofdstuk gaan je helpen je persoonlijke groei op een zo fijn mogelijke manier, efficiënt en effectief in te richten, opdat jij al het mogelijke geluk uit je werk kunt halen.



DEEL 4

De P van Pleasure

Stel je eens voor: je gaat met pensioen en voordat je aan je moestuin begint of op de langverwachte wereldreis gaat, besluit je even terug te kijken op je werkende leven. Je komt tot de conclusie dat je gedurende je loopbaan steeds de P's people, purpose en progress volledig onder controle en op niveau hebt gehouden. Je hebt je verbonden gevoeld met de mensen op je werk, hebt het gevoel gehad dat je bijdroeg aan een belangrijk, groter geheel en dat je jezelf kon ontwikkelen op een manier zoals jij dat wilde. Kijk je terug op een gelukkige carrière? Ook als je dagelijks kampte met boosheid of verdriet en geen blijheid hebt gekend?



De term *eudaimonisch* stamt af van *eudaimonia*, een Grieks woord dat staat voor geluk. Volgens de Griekse filosoof Aristoteles handelen mensen altijd omwille van een doel en was *eudaimonia* het hoogste doel.

Eudaimonische en hedonische stroming

Volgens een stroming binnen de gelukwetenschap, de eudaimonische stroming, zou je dan toch een gelukkige loopbaan kunnen hebben gehad. Maar, wanneer jij aan gelukkig zijn denkt, denk je waarschijnlijk eerst aan positieve emoties en gevoelens van blijdschap, warmte, gezelligheid, vreugde, hoop en liefde. Je denkt aan momenten waarop je hebt gelachen, genoot van lunches en diners bij je favoriete restaurant of aan het plezier van toffe activiteiten die je de tijd hebben doen vergeten. Een aantal pioniers in de gelukwetenschap dacht net als jij. Deze onderzoekers behoorden tot een stroming die we de hedonische stroming noemen (nastreven van plezier en comfort). Binnen de filosofie van het hedonisme is geluk het hoogste goed. Hedonisten zijn van mening dat geluk bestaat uit de aanwezigheid van positieve emoties, de afwezigheid van negatieve emoties en een algeheel gevoel van tevredenheid met het leven. Met het ontstaan van het hedonisme kwam er op die benadering tegelijkertijd steeds meer kritiek: ben je daadwerkelijk gelukkig als je alleen maar blij bent? Is dat wat geluk is?



De term *hedonisch* stamt af van *hèdonè*, een oudgrieks woord dat genot betekent. Volgens filosofen als Epicurus, Plato en Nietzsche zit aan al het goede een genotsaspect vast. Hedonisten geloven dat genot het hoogste goed is.

De eerdergenoemde pioniers van de gelukwetenschap, van de eudaimonische stroming, vonden het een te oppervlakkige benadering. Eudaimonisten vinden dat het streven naar alleen maar plezier en genot mensen tot een speelbal maakt van hun verlangens en ertoe leidt dat mensen zich uitsluitend op de korte termijn richten. Volgens deze onderzoekers bestaat geluk uit aspecten als verbondenheid, purpose en persoonlijke ontwikkeling. Zij gaan zelfs zo ver dat ze stellen dat positieve emoties geen onderdeel uitmaken van je gelukniveau. Volgens de eudaimonische stroming kun je dus bijvoorbeeld werken aan jezelf op een manier die frustrerend voor je is en die je niet blij maakt en dan toch gelukkig zijn: je werkt tenslotte naar de beste versie van jezelf toe.

Welzijn

In een studie naar de effecten van de twee verschillende stromingen op het welzijn, ontdekten onderzoekers dat het versterken van hedonisme geluk vergroot op de korte termijn, terwijl het versterken van eudaimonia geluk vergroot op de lange termijn.¹ Deelnemers aan dit onderzoek werden random ingedeeld in twee groepen die gedurende tien dagen of hedonische activiteiten (zoals spelen) of eudaimonische opdrachten (zoals dankbaarheid tonen) moesten uitvoeren. Beide groepen kregen een omschrijving van de stroming waarbij ze ingedeeld waren met allerlei voorbeelden van

activiteiten die ze konden uitvoeren, passend bij die stroming. Daarin lazen ze dat volgens de hedonische stroming geluk wordt bereikt door het nastreven van plezier, genot en comfort, variërend van fysieke genoegens en comfort tot emotioneel-cognitief plezier. Over de eudaimonische stroming lazen ze dat die het nastreven van plezier als vulgair ziet en vindt dat geluk ontstaat door te proberen de beste versie van jezelf te zijn. Aan de proefpersonen werd gevraagd om elke dag minimaal één opdracht uit te voeren. Ze mochten zelf bedenken wat voor activiteit ze wilden doen, zolang die maar paste binnen de stromingsgroep waarbij ze ingedeeld waren.

De hedonische groep voerde activiteiten uit die passen bij pleasure. Zij gingen bijvoorbeeld langer slapen, naar muziek luisteren, televisiekijken, winkelen, gamen, snoepen, lezen of ze verwendeten zichzelf met een bezoek aan de kapper. De eudaimonische groep voerde oefeningen uit die passen bij people, purpose en progress. Zij gingen bijvoorbeeld iemand helpen, probeerden iemand op te vrolijken, studeerden extra hard en werkten daarbij alvast vooruit, gingen betekenisvolle gesprekken aan met anderen, probeerden iemand te vergeven, dachten na over hun waarden of voerden een dankbaarheidsoefening uit.

Alle deelnemers kregen de instructie dat de opdrachten die ze deden, niet elke dag hetzelfde mochten zijn; ze moesten minimaal drie verschillende opdrachten kiezen. Vóór en tijdens deze tien dagen werd bij alle deelnemers regelmatig de mate van hedonisme, eudaimonia en geluk gemeten. Drie maanden later werd dat nog eens gedaan. Zo onderzochten de wetenschappers zowel het kortetermijneffect als het langetermijneffect van de verschillende interventies. Uit de resultaten bleek dat direct na de tien dagen, de hedonische groep een grotere

voortgang liet zien op verschillende gelukaspecten (zoals meer positieve emoties, zorgeloosheid, vitaliteit en tevredenheid) dan de eudaimonische groep. Drie maanden later was dat omgekeerd: de eudaimonische groep had een grotere voortgang op verschillende gelukaspecten geboekt (zoals positieve emoties, verbonden voelen met een groter geheel en vitaliteit) dan de hedonische groep.

Geluk is dus veel meer dan alleen maar blij zijn. Met pleasure ben je er nog niet, maar een leven waarin je alleen verbondenheid, purpose en persoonlijke ontwikkeling hebt gekend, zonder ook maar een greintje plezier, is ook geen gelukkig leven. Wanneer je je werkgeluk bovendien wilt vergroten op zowel de lange als de korte termijn, baat het om niet alleen aan people, purpose en progress aandacht te besteden, maar ook aan pleasure. Tegenwoordig vermoeden onderzoekers dat de kracht zit in een combinatie van de twee stromingen.³ Het deel Pleasure van dit boek is daarom de kers op de taart en gaat over plezierige, fijne momenten op het werk die positieve emoties oproepen en daarmee jouw werkgeluk nog verder versterken.

TEST

Bij welke stroming pas jij het best? De hedonische of eudaimonische? Doe de test.*

Beoordeel in hoeverre de stellingen hieronder bij jou passen. Met welke bedoeling voer jij doorgaans activiteiten uit? Kies steeds de stelling die het best aansluit bij jouw bedoeling. Kun je je in beide stellingen vinden? Kies dan de stelling die het allerbeste bij jou past.

A ik probeer om het rustig aan te doen

B ik streef uitmuntendheid na of een persoonlijk ideaal

A ik zoek genot op

B ik wil (een vaardigheid) leren of inzicht verkrijgen

A ik zoek plezier op

B ik wil het beste in mezelf naar boven brengen

A ik zoek ontspanning op

B ik streef ernaar te doen waarin ik geloof

Uitslag

Ging je voornamelijk voor A? Dan past jouw instelling het best bij de hedonische stroming. Koos je voornamelijk B? Dan pas jij het best bij de eudaimonische stroming. Ging het gelijk op? Dan kun jij je voornamelijk vinden in de combinatie van beide stromingen.

* Gebaseerd op de schaal voor Hedonic and Eudaimonic Motives for Activities (HEMA) van Huta & Ryan (2010).²