

DE GROTE EN DE KLEINE DINGEN 7

- De drie betekenissen van geluk 10
- Chance met de genen en diegenen rondom ons 13
- Gelukkige gevoelens en gelukkig zijn 18
- Geluk meten 20
- Stagnatie 27

IS GELUK MAAKBAAR EN IS DAT BELANGRIJK? 31

- Waarom onderzoek naar geluk? 34
- Objectief welbevinden 38
- Waarom geluk belangrijk is 45
- Heeft het allemaal wel zin? 50

HET ABC VAN GELUK 59

- Autonomie 61
- Betrokkenheid 64
- Competentie 71
- Altruïsme 74
- Het ABC is van ons allen 77

EN EEN GOEDE GEZONDHEID! 81

- Gezondheid en geluk 84
- Gezond houden 87
- Gelijke gezondheidskansen 90
- Gezondheid vraagt samenwerking 92
- Geestelijke gezondheid 94

GEEN GELD MAAKT ONGELUKKIG 103

- Geldzorgen 105
- De geld-gelukparadox 108
- Fair verdeeld 113
- Het rad van genot en hoe eraan te ontsnappen 117

RUST EN BEWUSTZIJN 125

- De macht aan de neocortex 127
- Rust in de geest 134

ZICH ZINVOL ONTPLOOIEN 141

- Zelfontplooiing 144
- Een zinvol bestaan 145
- Geluk op het werk 151

INLEIDING NAAR GOED SAMEN LEVEN 161

- Wat we kunnen doen voor elkaar 170
- Wat we voor onszelf kunnen doen 171
- Tot slot 173

EEN WOORD VAN DANK 176

EINDNOTEN 177

DE GROTE
EN DE
KLEINE DINGEN



van het leven te maken, maar wel degelijk met de *grote dingen* van ons leven. Echt en diep gelukkig zijn geeft bovendien haast een permanente genoegdoening, een permanente innerlijke vreugde.

Het schema in figuur 1 vat het onderscheid tussen de drie betekenissen nog eens samen.

Men kan die betekenissen overigens niet los zien van elkaar. De eerste en de derde betekenis houden bijvoorbeeld al een zeker verband: er is een beetje *chance* nodig om gelukkig te kunnen zijn: in een goed gezin en goede levenssituatie geboren worden, de juiste personen ontmoeten, bespaard blijven van groot ongeluk, en uiteraard ook begenadigd zijn met goede genen.

Een gelukkig bestaan leiden heeft niet zozeer met de kleine dingen van het leven te maken, maar wel degelijk met de grote dingen van ons leven.

1. Geluk in de zin van **geluk hebben**, *chance* hebben ('we hadden geluk met het weer')
2. Geluk in de zin van een **gelukkig/blij gevoel** hebben ('wandelen in de natuur, dat maakt me gelukkig')
3. Geluk in de zin van een **gelukkig bestaan** hebben, gelukkig te *zijn*. ('Hoe gelukkig is je leven?')

Figuur 1. De drie betekenissen van geluk

Chance met de genen en diegenen rondom ons

Laat ons met die genen starten, en met de *chance* of pech die we ermee kunnen hebben. Sommigen lijken inderdaad gelukkig geboren te zijn, of beter: ze zijn blijkbaar geboren met enkele kenmerken die hen ertoe in staat stellen gemiddeld gelukkiger te zijn dan anderen die in dezelfde omstandigheden leven. Het is de fameuze erfelijke factor die het al dan niet gelukkig zijn beïnvloedt. Enkelen gebruiken die factor overigens als argument om een stelling te verdedigen dat aan het geluk van de mensen niet veel te doen valt. Je bent ermee geboren of niet. Een aantal gelukswetenschappers spreekt (of eerder sprak) zelfs van een soort van *referentiepunt* (in het Engels noemt men het een *set point*) een bepaald niveau van geluk dat aangeboren is, en waarrond men dan gedurende het leven blijft hangen. Volgens die logica kan iemand tijdelijk wel wat gelukkiger of ongelukkiger zijn door bepaalde omstandigheden en bijzondere gebeurtenissen maar vroeg of laat keert iedereen toch terug naar dat referentiepunt, naar dat standaard geluksniveau.

Intussen weten we dat dit slechts gedeeltelijk correct is. Een mooi voorbeeld is het onderzoek bij Canadese immigranten in de voorbije 40 jaar. Die mensen kwamen uit alle uithoeken van de wereld naar Canada, en uiteraard vaak vanuit plaatsen waar het geluksniveau slechts op een laag pitje stond. En wat stelden de onderzoekers vast? Zodra ze in Canada woonden bleek het geluksniveau van die mensen systematisch en gestaag te stijgen, haast tot op het niveau van het geluk van de Canadezen zelf. Niks referentiepunt: het geluk kan wel degelijk toenemen op een duurzame manier. En daarvoor moet je echt niet naar Canada verhuizen. Dat kan gewoon bij ons en bij onszelf.

Geluk meten

Intussen is het wellicht al duidelijk: een gelukkig bestaan leiden, gelukkig *zijn*, daar gaat het vooral om in dit boek. De volgende vraag is dan meteen: hoe meet je dat? Ik haalde al onderzoek uit Australië aan, waaruit bleek dat negatieve gebeurtenissen voor een langere tijd het geluksniveau doen dalen. Maar wat bedoelen we dan exact met ‘geluksniveau’?

Geluksonderzoekers zijn het hier niet echt over eens (wat overigens wel opvalt is dat de meeste geluksonderzoekers zeer vriendelijk en respectvol naar elkaar toe zijn, zelfs al zijn ze het niet eens). De onderliggende redenen van de respectvolle onenigheid is dat er verschillende manieren bestaan om geluk te meten en sommigen vinden de ene beter dan de andere.

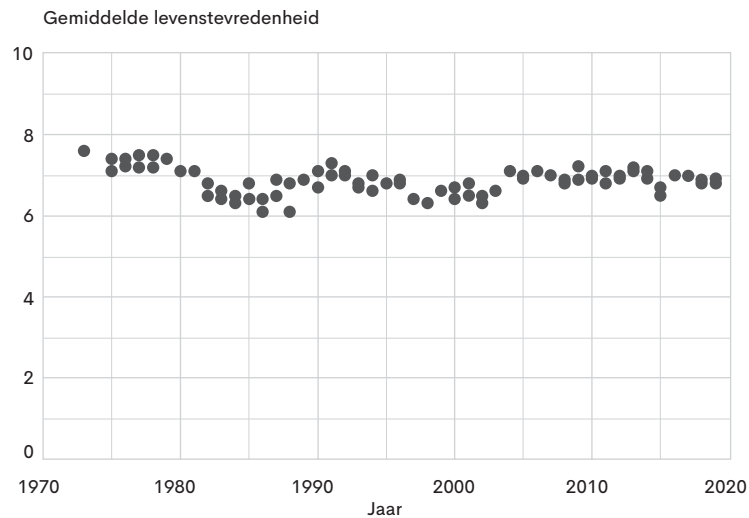
In de internationale literatuur spreekt men overigens vaak over *subjective well-being*, het subjectieve welbevinden. Dus in tegenstelling tot het in kaart brengen van de min of meer *objectieve* aspecten van het leven, zoals je woon – en leefomstandigheden, je inkomen, je gezondheid, je aantal sociale contacten... gaat het hier over de vraag hoe je zelf je welbevinden aanvoelt.

De eerste manier om dat te meten, is via het opsommen van positieve en negatieve emoties waarop men vervolgens aan de mensen vraagt hoe vaak ze die emoties de voorbije tijd hebben ervaren. In de internationale literatuur noemt men dit de *positive and negative affect* en men hanteert dan een meetschaal, de zogenaamde PANAS (Positive And Negative Affect Scale) om dit te meten. Een ‘affect’ is een staat van iemands emoties. In onderzoek naar geluk somt men dan twintig emoties op (positieve en negatieve door elkaar) en vraagt men aan de deelnemers hoe vaak ze zich de laatste tijd (de voorbije weken, de

voorbije maand...) zo voelden. Ze kunnen dan telkens kiezen tussen nooit, zelden, soms, vaak of altijd.

	Nooit	Zelden	Soms	Vaak	Altijd
Geïnteresseerd					
Bedroefd					
Opgewekt					
Terneergeslagen					
Sterk					
Schuldig					
Angstig					
Vijandig					
Enthousiast					
Zelfverzekerd					
Vlug geïrriteerd					
Alert					
Beschaamd					
Vol inspiratie					
Gespannen					
Vastberaden					
Aandachtig					
Zenuwachtig					
Energiek					
Bang					

Figuur 2. De 20 emoties (10 positieve en 10 negatieve) van de PANAS



Figuur 4. Trend in 'gemiddeld geluk' (gemeten als tevredenheid met het leven volgens de Cantril ladder – niet anoniem) in België.¹⁴

De grafiek lijkt weer de theorie van het referentiepunt te onderschrijven. Maar we hebben al vastgesteld dat die niet klopt, dat men het geluksniveau wel degelijk kan opkrikken. En we zullen zien dat er manieren en hefbomen bestaan om mensen gemiddeld gelukkiger te maken.

Het is ook zeer belangrijk te begrijpen dat gelukkig zijn niet enkel over jezelf gaat.

Het goede nieuws: ik heb nog nooit iemand horen zeggen: 'Ik zou graag ongelukkig zijn.' We *willen* graag gelukkig zijn. Dat is alvast een stevige vertrekbasis. Aristoteles gaf het lang geleden al aan: ons ultieme doel en het hoogst bereikbare in het leven is geluk te vinden. Maar tussen graag gelukkig willen zijn en er per se naar willen zoeken is er een groot verschil. Het lijkt een dualisme maar dat is het niet. Veel mensen zoeken hun ganse leven naar geluk zonder het te vinden. Door er niet op te focussen maar door aan de elementen te werken die een verband houden met een gelukkig bestaan kan men het wél bereiken. Op een onrechtstreekse manier zowaar. Daar heb je dan wel de grote dingen voor nodig, die ik eerder al opsomde en die verder in dit boek de revue zullen passeren.

Het is ook zeer belangrijk te begrijpen dat gelukkig zijn niet enkel over jezelf gaat. Matthieu Ricard, naar wie ik eerder al verwees, schrijft in zijn boek *Altruïsme. De kracht van compassie* dat het obsessief streven naar geluk zonder zich te bekommeren om anderen een tragische dwaling is.¹⁶ *Geluk kan men dus vinden zonder het te zoeken.* Laat ons verkennen hoe dat kan, en daarbij een gezamenlijke weg volgen.

IS GELUK MAAKBAAR
EN IS DAT
BELANGRIJK?



geluk zorgt voor minder haat. Enzovoort. We hebben dus veel goede redenen om te trachten het geluk van de mensen te verhogen. En het is nog mogelijk ook. De meeste studies van geluksonderzoekers gaan dan ook over die richting van de relatie: welke aspecten van ons leven en van ons doen en laten leiden tot meer geluk? Het aantal studies over wat nu mensen gelukkig maakt, groeide in het begin van deze eeuw exponentieel en bedraagt nu zo'n 1500 per jaar.

De wisselwerking tussen de factoren die ons geluk bepalen en die op hun beurt door ons geluk worden beïnvloed, is immers onze hoop: als meer mensen gelukkig zijn wordt de samenleving beter en wanneer de samenleving verbetert dan worden nog meer mensen gelukkig. Een positieve spiraal tekent zich dan af. Dat is het doel. De economie is dan overigens geen doel meer op zich maar bestaat in functie van ons aller welzijn. Of zo zou het toch idealiter moeten zijn.

Naast het gemiddelde geluk is overigens ook de variatie in geluk van belang. Stel je een klein land voor met 300.000 inwoners. Onder de inwoners zijn er 100.000 die een 7 scoren op de ladder van Cantril, 100.000 een 6 en nog eens 100.000 een 8. Het gemiddelde geluk in het land is dan 7. Stel nu dat in een ander land met een zelfde aantal inwoners het gemiddelde ook 7 is, maar nu zijn er 100.000 mensen die 5 scoren, 100.000 mensen die 7 scoren en nog eens 100.000 mensen met een 9. Dat tweede land scoort gemiddeld hetzelfde als het eerste maar is er minder goed aan toe qua geluk. De verschillen zijn groter en dat werkt nadelig. Veel mensen in dat land voelen zich meer benadeeld en verongelijkt, ze verliezen hun vertrouwen in de samenleving en men is vertrokken voor een negatieve spiraal.

Heeft het allemaal wel zin?

Wat kunnen we *samen* doen om dat geluk op te krikken, om de minder gelukkige mensen gelukkiger te maken? 'De wereld verbeteren', is het logische antwoord, maar met zo'n vaagheid kom je geen stap verder. 'Onbegonnen werk, dat geluk proberen op te krikken', hoorde en hoor ik de critici bovendien zeggen. Denk maar aan de theorie van het referentiepunt dat vooral door onze genen zou vastliggen. Onlangs vertrouwde een vriendelijke maar wat gedesillustreerde collega me het volgende toe: 'De mensheid is als het ware een vergissing van de natuur. We staan boven al de rest en wanen ons daarvoor ongenaakbaar. Het enige wat ons bezighoudt is het onbewust streven naar zelfbehoud en vooral naar bezit.' Ik vond dat een nogal negatieve en pessimistische gedachte. Ok, sommigen onder ons zijn inderdaad niet de meest aangename mensen. Ze maken door hun hebzucht, pretentie en arrogantie de wereld ongelukkiger, en dat kun je maar heel moeilijk veranderen, zeker wanneer er niet genoeg mensen zijn om tegengewicht te bieden. *The problem with human kind is that there are not enough kind humans.* De hamvraag is: waren ze van bij de geboorte al zo of zijn ze zo geworden? Ik geloof eerder het tweede, en ik zal dat verderop uitgebreid argumenteren.

Sommige mensen lijken wel azijn in hun aderen te hebben.

En er is een andere groep mensen (die overigens gedeeltelijk overlapt met de pretentieuze hebzuchtigen) die gekenmerkt wordt door een onjuiste opvatting van de werkelijkheid. Ze zien enkel het negatieve, vaak aangestuurd door het vertekend beeld van de werkelijkheid dat we dagelijks op ons bord krijgen via de media, en ze maken zichzelf ook negatieve dingen wijs (de wereld is slecht, alle mensen zijn slecht...). En slecht nieuws versterkt zich nog, zo blijkt

EN EEN GOEDE
GEZONDHEID!



Het ABC kwam eerst aan bod omdat het nu eenmaal het ABC is. Maar de sokkel of de hoeksteen waarop dat ABC vaak berust is onze gezondheid. We hadden het er eerder al over bij de bespreking van het objectieve welzijn en bij het wederkerige verband tussen geluk en gezondheid. Geluk maakt gezonder en gezonder maakt gelukkiger. Wanneer mensen gezonder zijn, zullen ze inderdaad ook meer kans maken om te voldoen aan hun behoefte aan autonomie, betrokkenheid en competentie. Wanneer je voldoende gezond bent, is het makkelijker om ‘je ding’ te kunnen doen, sociale contacten te leggen en je voelt je ook meer in staat je dagelijkse activiteiten uit te voeren. Eigenlijk is er een dubbele sokkel: gezondheid en geld. Gezondheid ligt me als gezondheidseconoom uiteraard nauw aan het hart en het is dan ook met plezier dat ik er wat verder over uitweid. Geld, en daarmee verbonden goede leef- en woonomstandigheden, niet in bestaansonzekerheid of onveiligheid leven... komen in het volgende deel aan bod. Maar eerst bespreek ik de gezondheid en hoe de zorg voor onze gezondheid ons gelukkiger kan maken. We wensen elkaar met Nieuwjaar niet voor niets in één adem een goede gezondheid én een gelukkig jaar toe. Gezondheid is het op één na hoogste goed (geluk is het hoogste).

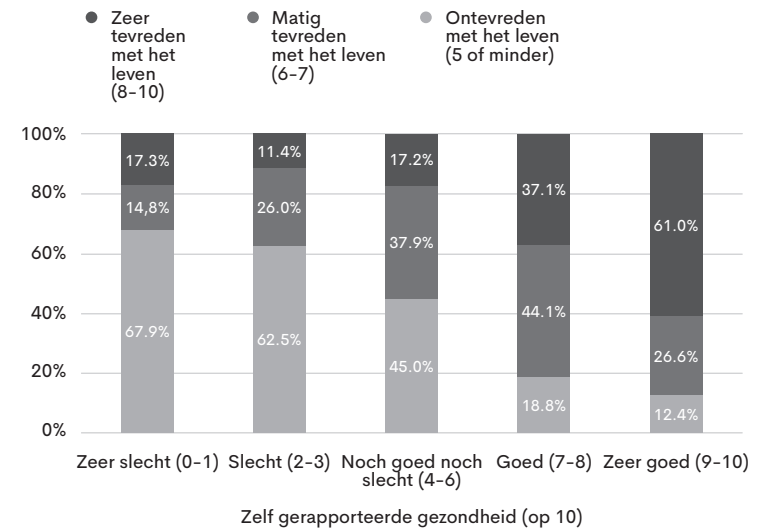
In dezelfde mate waarin we ons lichaam moeten verzorgen vraagt ook de geest onze aandacht.

We vergeten weleens dat gezondheid betrekking heeft op drie dimensies: fysieke, geestelijke en sociale gezondheid. De Wereldgezondheidsorganisatie werkt tot op vandaag nog steeds met dezelfde definitie die ze al decennia lang hanteert: ‘Gezondheid is een toestand van volledig fysiek, geestelijk en sociaal welbevinden en niet louter het ontbreken van ziekte.’ De definitie werd met goede bedoelingen uitgewerkt: als je niet ziek bent betekent dat niet dat je gezond bent. Er kan altijd iets schelen waardoor je je niet goed in

je vel voelt of niet fit in je hoofd. Maar door te verwijzen naar *volledig* welbevinden is de definitie wel wat maximalistisch en als je dit naar de letter interpreteert zijn er maar weinig mensen echt gezond. Maar de verdienste van de definitie is wel dat ze wijst op het fysieke, het geestelijke en het sociale element. De drie dimensies houden een sterk verband met elkaar maar er zijn combinaties mogelijk waarin de ene dimensie het goed doet en de andere niet. Zelfs al ben je bijvoorbeeld fysiek ogenschijnlijk helemaal in orde dan kunnen beide andere dimensies er veel minder goed aan toe zijn. In dezelfde mate waarin we ons lichaam moeten verzorgen vraagt ook de geest overigens onze aandacht. En het hoeft geen betoog dat een zwakke geestelijke en sociale gezondheid niet echt garant staan voor een gelukkig bestaan. Wat dit alles er overigens niet makkelijker op maakt, is het intense verband tussen lichaam en geest, een verband waarover steeds meer gekend is.

Gezondheid en geluk

Wat alleszins vaststaat, is de volgende eenvoudige relatie: een voldoende goede gezondheid is een basisvoorwaarde om een gelukkig bestaan te leiden. Om een idee te geven: meer dan twee derde van alle mensen met ernstige gezondheidsproblemen geeft aan dat ze ongelukkig zijn, terwijl dit slechts twaalf procent is bij mensen die aangeven geen gezondheidsproblemen te hebben. Figuur 7 toont de gradatie per niveau van gezondheid. Hoe gezonder, hoe meer kans om gelukkig te zijn.

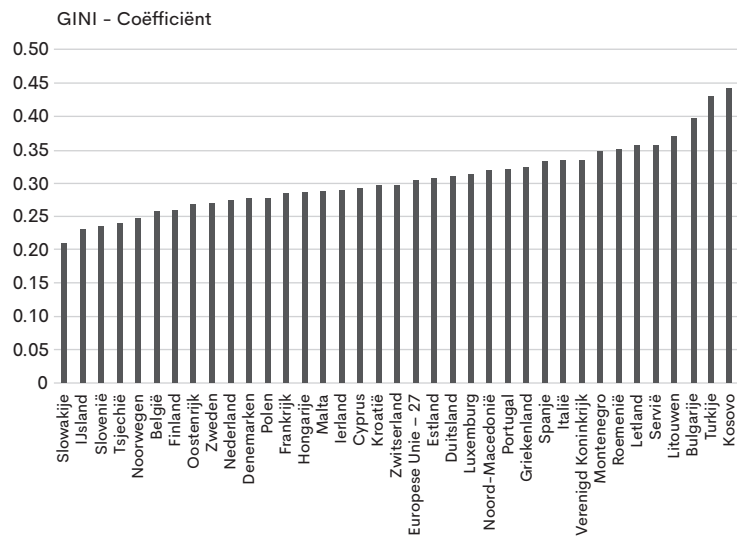


Figuur 7. Verband tussen zelf gerapporteerde gezondheid en score op de geluksladder

Onze gezondheid bepaalt dus ons geluk. Maar zoals eerder aangegeven en ook zichtbaar in figuur 7 is het verband tussen beide niet van die aard dan men per se een goede gezondheid moet hebben om gelukkig te kunnen zijn. Mensen met een slechte gezondheid kunnen ook gelukkig zijn.

Het gaat over een aanvaardbaar niveau van gezondheid en welbevinden waardoor men kan functioneren, sociale relaties kan onderhouden en zich voldoende autonoom, betrokken en competent kan voelen.

een Italiaans statisticus, demograaf en socioloog. De Gini-coëfficiënt meet de graad van ongelijkheid in de verdeling van de inkomsten in het land of de regio. Wanneer iedereen eenzelfde inkomen zou hebben, is de Gini-coëfficiënt gelijk aan 0. In een situatie waarin slechts één persoon over al het inkomen beschikt, zou de Gini-coëfficiënt gelijk zijn aan 1. Hoe lager de Gini-coëfficiënt, hoe meer de inkomens verdeeld zijn. België doet het niet zo slecht en scoort volgens de SILC studie 0,257 in 2018, waarmee het in Europa op de 6^{de} plaats staat. Nederland is ‘slechts’ 9^{de} (zie figuur 9).⁶⁹

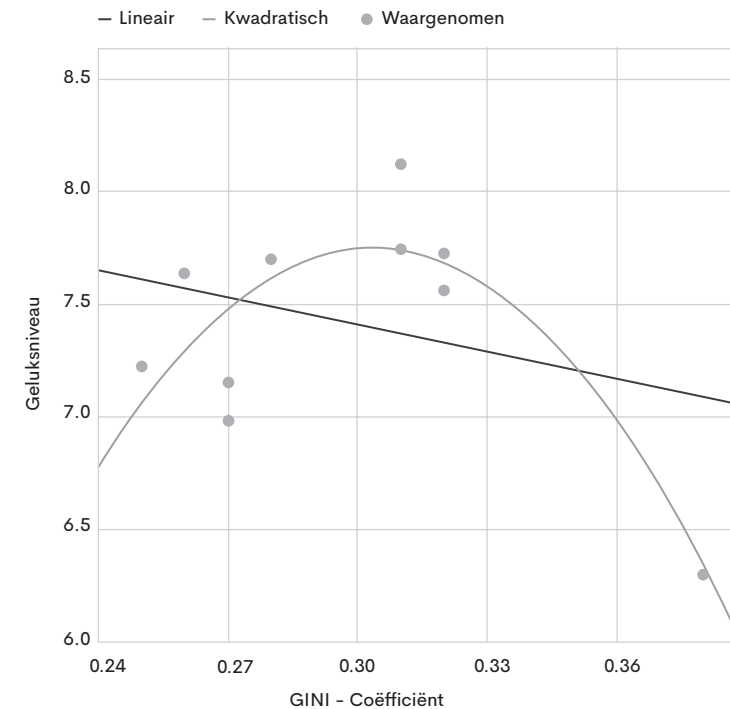


Figuur 9. De Gini-coëfficiënt in verschillende Europese landen

Belangrijk bij het interpreteren van de coëfficiënt is te weten over welk inkomen het gaat. Is er rekening gehouden met sociale correcties (bv. kinderbijslag)? Werd er rekening gehouden met de samenstelling van het gezin (zie de eerdere uitleg over het equivalente inkomen)? De

cijfers van figuur 9 houden inderdaad met beide elementen rekening. Ze zijn dus de meest eerlijke weergave van de coëfficiënt.

Niet slecht gedaan dus van België. De inkomensongelijkheid is relatief klein en dus fair, zou je op het eerste gezicht zeggen. Een te lage Gini-coëfficiënt is immers ook niet goed. Zoals al aangegeven en intuïtief aangevoeld is een gelijk inkomen voor iedereen niet bevorderlijk voor het geluk in een land. En dat blijkt ook uit onderzoek: de relatie tussen geluk en de inkomensverdeling heeft een speciale vorm, namelijk een omgekeerde U! Wanneer de Gini-coëfficiënt zeer laag is, is het geluksniveau van een land laag en wanneer de Gini-coëfficiënt hoog is, is het geluksniveau ook laag. Daartussenin ligt het hoger (zie figuur 10).⁷⁰



Figuur 10. Inkomensverdeling en levenstevredenheid

ZICH
ZINVOL
ONTPLOOIEN



In een van de eerste rondes van ons geluksonderzoek vroegen we de deelnemers op een bepaald moment uitgebreid naar hun dagelijkse en wekelijkse activiteiten. Hoe vaak doet men aan sport of lichaamsbeweging, welke recreatieve activiteiten voert men zoal uit... In totaal presenteerden we hen een waslijst van een dertigtal activiteiten waarop ze dan konden aangeven hoe vaak ze die activiteiten deden. Nadien gingen we dan in onze analyses na of we een verband vonden tussen bepaalde activiteiten en de score op de geluksladder. Tot onze aangename verrassing bleken drie types activiteiten een significant en sterk verband te hebben met onze geluksscore:

- vaak activiteiten in de natuur doen (tuinieren of in de natuur zijn);
- zich geregeld met creatieve activiteiten bezighouden; en
- voor anderen zorgen (vb. babysitten of vrijwilligerswerk).

Die eerste groep houdt verband met wat we zopas al in detail bekeken: rust opzoeken, rustgevende momenten beleven, de natuur proeven. Toen we het eerder bij de bespreking van het ABC hadden over de kwaliteit van intieme relaties bleek ‘activiteiten in de natuur doen’ daar trouwens ook aan gerelateerd te zijn.

De tweede en de derde groep activiteiten zijn minstens even verhelderend, in die zin dat ze twee elementen aanbrengen die beide samengaan met een gelukkig bestaan: kunnen creëren en iets betekenen voor anderen. Beide hebben ook een band met zelfontplooiing, want door iets te creëren groei je als persoon, en door iets te betekenen voor anderen des te meer. Bij de bespreking van de geluksdriehoek kwam ‘zich kunnen ontplooiën’ al even aan bod (bij de hoek ‘jezelf kunnen zijn’). Laat ons dit hier nu van iets naderbij bekijken.

Zelfontplooiing

Zich kunnen ontplooien, of zelf-actualisatie, is de hoogste trap in de behoeftenpiramide van Maslow.

Jezelf kunnen ontplooien heeft uiteraard te maken met wat je belangrijk vindt in het leven, en welke doelen je nog hebt. De Japanners noemen het 'ikigai', in Costa Rica spreekt men van 'plan de vida', een reden van bestaan. Arne Hermans, die we eerder al tegenkwamen, stelt dat de wil om je dromen te realiseren en er vertrouwen in hebben dat het lukt essentieel is voor je geluk. Als je intrinsieke kwaliteiten hebt (en iedereen heeft een of ander talent) maar je doet er niets mee, kom je niet tot ontplooiing. Anderzijds, als je te hard probeert en te ambitieus bent in je doelen en verlangens kan dat leiden tot frustratie en ontgoocheling. We hebben doelen nodig voor onze groei en ontwikkeling maar als we er ons overmatig op fixeren of aan hechten loopt het niet goed af. Het komt er op aan het overzicht te bewaren, een visie te hebben op wat je wil bereiken en je niet laten te ontmoedigen door kleine of minder kleine tegenslagen. Wanneer het niet gaat zoals verwacht, toch de *drive* behouden in de wetenschap dat de inspanningen vroeg of laat zullen lonen. Het heeft natuurlijk ook te maken met welke doelen en waarden iemand naar voor schuift. Zich ontplooien betekent niet als primair doel vooropstellen rijk of machtig te worden. Zoals we eerder ook al zagen en ook opgetekend door Arne: 'Op overmatige wijze het vermeend geluk najagen en materialistische verlangens vooropstellen, verhoogt de kans op teleurstelling en een averechts effect. Je wordt er ongelukkig van.'

Filip Dings vat de formule voor een gelukkig bestaan samen in drie krachtige woorden: leren, delen en creëren.

Zich ontplooien kan men misschien beter ook geleidelijk aan doen, en met de juiste ingesteldheid. Men kan ervoor kiezen om geregeld iets bij te leren, zich in te schrijven voor een taal cursus, een computerprogramma, een muziekinstrument leren spelen of een opleiding volgen om te leren koken of taarten te bakken... Wanneer mensen kunnen bijleren, kunnen ze zichzelf inderdaad ontplooien, hun vaardigheden verhogen...

Filip Dings, een ondernemer die door de jaren heen inzicht verwierf in wat een mens gelukkig maakt, schreef een zeer handig boekje met als titel *Zuurstof voor het leven*, waarin hij de formule voor een gelukkig bestaan samenvat in drie krachtige woorden: leren, delen en creëren.

Leren gaat uiteraard vaak op een of andere manier samen met creëren. Je hebt een talent, je ontwikkelt dat en het laat je toe prachtige dingen te creëren. Denk aan schilderen, dansen, muziek maken, pottenbakken... De activiteit op zich geeft al voldoening, maar zo ook het resultaat, het bewuste besef iets gerealiseerd te hebben, zich te hebben ontplooid, iets te betekenen.

Ook delen maakt logischerwijze deel uit van Filips drievuldigheid, en we hebben het er al verscheiden keren over gehad. Er zijn voor elkaar, iets over hebben voor elkaar, een altruïstische houding aannemen... zijn essentieel voor ons geluk. Voor anderen zorgen houdt verband met de psychologische basisbehoefte betrokkenheid. Maar er is ook een link met zich nuttig maken, een betekenisvol leven leiden.

Een zinvol bestaan

Ik vind dat Maslow er gerust nog een trapje had kunnen aan toevoegen, aan zijn piramide. Zelfactualisatie, allemaal goed en wel, maar als je dat alleen doet om jezelf intellectueel of emotioneel te bevredigen

kom je ook niet ver. De dimensie die ontbreekt kwamen we al enkele malen tegen: anderen. En vooral: zich nuttig maken voor anderen.

Een zinvol bestaan kan men inderdaad pas realiseren als men iets betekent voor anderen. ‘Leven is nuttig zijn voor anderen.’ (Seneca)

En dat kan op verschillende manieren. Via de job die je doet, of gewoon door geregeld in de bres te springen wanneer iemand hulp nodig heeft. Denk aan vrijwilligerswerk, zoals ons eigen onderzoek aangaf. Een grote meta-analyse door Morris Okun en collega’s liet zien dat het verrichten van vrijwilligerswerk het jaarlijks overlijdensrisico zelfs met 24% vermindert!⁸³

Toegegeven, dat vraagt ook de juiste ingesteldheid bij de anderen. Als die je niet waarderen of respecteren, dan mag je nog zo veel goed doen, vroeg of laat begint het aan je te vreten. Of we het nu willen of niet, we hebben bijna allemaal toch nog dat klein stukje ego dat ons vraagt om graag gezien te worden.

Eigenlijk hebben we het hier ook over zingeving. Ik las in het boek ‘*Zingeving en zorg en welzijn*’ (van Leeuwen, Leget en Vosselman) een prachtige uitdrukking daarover. ‘Zingeving is voor mensen wat water is voor vissen.’ Inderdaad, als ze er is dan beschouwt men ze als evident en men is er zich zelfs niet meer van bewust. Maar als de zingeving ontbreekt, verword je tot een vis op het droge.

Ook in het begrip ‘positieve gezondheid’ van Machteld Huber waar we het al eerder over hadden, staat een betekenisvol leven centraal. In totaal bekijkt het concept positieve gezondheid zes dimensies.⁸⁴ Vijf ervan kennen we al, of beter, herkennen we op een of andere manier op basis van wat we eerder al bespraken: lichaamsfuncties (verwijst naar het fysieke gezondheidsgedrag); dagelijks functioneren (omgaan met tijd, met geld, je grenzen kennen...); mentaal welbevinden

(bewustzijn, controle hebben over je leven); kwaliteit van leven (goed in je vel zitten, je veilig voelen, goede woonomstandigheden, rondkomen met je geld), en meedoen (sociale contacten, erbij horen, steun hebben aan elkaar). De zesde is – jawel – zingeving.

Acceptatie betekent niet dat men zich neerlegt bij zaken die fout gaan in je omgeving of in de samenleving.

Machteld Huber omschrijft zingeving als het hebben van een zinvol leven, levenslust, idealen willen bereiken, vertrouwen hebben, accepteren, dankbaar zijn en blijven leren. Op het eerste gezicht lijkt dat wel een allegaartje. We herkennen hier ook het vooropstellen van doelen, een positieve ingesteldheid, het belang van leren. Een zinvol leven staat als eerste vermeld in de opsomming. We kunnen maar beter betekenis geven aan het leven terwijl we leven.

Maar we zien ook acceptatie en dankbaarheid. Acceptatie betekent niet dat je je neerlegt bij zaken die fout gaan in je omgeving of in de samenleving. Het betekent eenvoudigweg dat wanneer iets gebeurd is, heeft plaatsgevonden, je dan aanvaardt dat je dat niet meer kan veranderen en je er dan ook niet druk om maakt. Het betekent niet dat je geen actie kan nemen om een situatie te verbeteren. Denk aan de bekende boeddhistische wijsheid: ‘Als er een probleem is en je er niets tegen kan doen, waarom je dan zorgen maken? En als je er wel iets aan kan doen, waarom je dan zorgen maken? Doe er iets aan.’ Acceptatie kan dus perfect samengaan met actie, zoals Joost Vanhove het in zijn PAVA-model minutieus uitlegt.

En dan is er dankbaarheid. Sommige geluksonderzoekers beschouwen die als een cruciale factor om gelukkig te kunnen zijn: gelukkig zijn is volgens hen afhankelijk van het verschil tussen wat je hebt en

wat je wil. Als je te veel wil en je hebt dat niet, ben je ongelukkig. Als je erin slaagt om tevreden te zijn met wat je hebt en daar dankbaar voor bent, dan pas kun je gelukkig zijn. Ik ken iemand die elke morgen wakker wordt bij hele rustige klassieke muziek die hem vanuit de smartphone tegemoetkomt terwijl op het scherm verschijnt ‘dankbaar zijn’. Dus elke ochtend (behalve ’s zondags, dan slaapt hij uit) herinnert hij zich eraan dankbaar te zijn voor wat hij heeft en kan doen en niet gefrustreerd te zijn omwille van wat er niet is. Er zit een zekere waarheid in. Denk aan de hedonistische tredmolen waaraan zo velen zich laten vangen, uit gebrek aan dankbaarheid en tevredenheid. Maar er schuilt ook een gevaar in die invulling van gelukkig zijn. Ze is toch wat te beperkt. Tegen iemand die amper rondkomt en sukkel met de gezondheid kun je toch moeilijk zeggen: ‘Wees wat meer dankbaar en tevreden met wat je hebt.’

Misschien is het goed te besluiten dat het essentieel is om zin te geven aan je leven, maar dat dit pas ten volle kan wanneer de samenleving ook de voorwaarden schept die iedereen toelaten zin te geven aan het leven. Als die voorwaarden vervuld zijn, betekent gelukkig zijn dan niet dat je doet waar je zin in hebt, maar dat je zin geeft aan wat je doet. En veel mensen doen dat goed.

Onszelf voeden met positieve woorden en gedachten gaat foute conditionering tegen en zorgt voor een goede conditionering van onze geest.

Nog een stapje verder hebben we het over spiritualiteit. Al in 1996 (!) argumenteerde de Amerikaanse professor inzake maatschappelijk beleid James S. Larson dat er naast fysieke, psychische en sociale gezondheid ook zoiets bestaat als spirituele gezondheid.⁸⁵ Hij pleitte voor een uitbreiding van de definitie van de Wereldgezondheidsorganisatie om die spirituele gezondheid er mee in op te nemen. De logica erachter

is dat spiritualiteit het leven anders, beter, rijker en voller maakt. Spirituele experts argumenteren dat alle problemen voortkomen uit onbewustheid. Bewust-zijn brengt de problemen aan het licht. Als je afstand kan doen van je ego neem je die problemen waar, maar niet op een oordelende manier (dus niet in de zin van ‘Waarom moet mij dat weer overkomen?’). Positieve gedachten, ook wel positieve affirmatie genoemd, en goed-gevoelwoorden kunnen een tegengewicht bieden en vervulling geven en sereniteit. Ik denk ook hier dat het weinig verschil maakt of men dat doet via bepaalde yogatechnieken, transcendente meditatie (het herhalen van een mantra) of liefdevolle meditatie (het denken aan een persoon en die alle liefde toewensen) of het luisteren naar de geluiden van de natuur of via het belijden van een godsdienst. Het effect is min of meer vergelijkbaar als men de manier kiest die het best passend is: men ontwikkelt een ziel in plaats van een ego.

Sommigen zullen hier nu misschien vinden dat dit allemaal tamelijk vaag klinkt en zich misschien afvragen wat het verband is met gelukkig zijn. Wel, herinner je de theorie van Boiron, hoe de foute conditionering ons ertoe brengt om te vluchten, te vechten of ons te verstoppen? Onszelf voeden met positieve woorden en gedachten gaat die foute conditionering tegen en zorgt voor een goede conditionering van onze geest.

Sonja Lyubomirsky, een bekende geluksonderzoeker, identificeert drie factoren die aan onszelf verbonden zijn en toelaten gelukkiger te zijn: een positieve kijk op het leven, dankbaarheid en ruimhartigheid. Positief denken is essentieel. De initiatiefneemster van 30 dagen zonder klagen Isabelle Gonnissen wijdde er een mooi boekje aan met de niets verhullende titel ‘Kies Positief’. Een perspectief hebben, een goed oog op de toekomst, is de sleutel op de sloten die ons afschermen van geluk. Dankbaarheid eveneens. Wie met weinig tevreden is, is vaak tevreden (maar we mogen nooit het belang van de sociale rechtvaardigheid loochenen). En ruimhartigheid maakt ons één met

anderen en maakt hen en ons gelukkig. We kunnen onze tijd op aarde beter doorbrengen met liefdevoller en edelmoediger te zijn.

Psychotherapeute Diane Vandevenne, die ik in het begin van het boek al even citeerde, geeft in haar boek *Je kan zijn wie je bent* een prachtig en volledig overzicht van het verschil tussen het ego en de ziel. Ik beperk me hier tot die verschillen die ik het meest overtuigend vind (en hier en daar heb ik wat geparafraseerd – haar kennende zal ze het me niet kwalijk nemen).

Het Ego	De Ziel
Klaagt	Is dankbaar
Is hardvochtig	Is hartverwarmend
Kenmerkt zich door afstandelijkheid en kilte	Kenmerkt zich door sympathie en warmte
Kenmerkt zich door onverdraagzaamheid	Kenmerkt zich door tolerantie
Leidt tot egoïsme	Leidt tot altruïsme
Leidt tot wrevel, ergernis, wrok	Leidt tot vergeving en mededogen
Leidt tot boosheid, haat en nijd	Leidt tot blijdschap en vreugde
Cultiveert angst	Cultiveert vertrouwen
Streeft naar macht	Streeft naar nederigheid
Leidt tot waanzin en onzin	Leidt tot wijsheid
Cultiveert vijandigheid	Cultiveert vriendelijkheid
Leidt tot oorlog	Leidt tot vrede

Figuur 13. De verschillen tussen het ego en de ziel⁸⁶

Wat heb je het liefst, een ego of een ziel? Een retorische vraag.

Geluk op het werk

We schoven zonet geleidelijk op van nuttig zijn voor anderen, naar een betekenisvol leven, naar zingeving en verder door naar spiritualiteit. En we hebben ook gezien hoe sterk al die begrippen samenhangen.

Als we nu terugkeren naar betekenis geven, dan is het ook de moeite om eens te kijken naar de werksituatie, naar geluk op het werk. De gepensioneerde lezers onder u kunnen op het eerste gezicht dit deel overslaan als ze wensen (ieder zijn autonomie). Maar wat ik hier ga beschrijven over de werksituatie is ook wel van toepassing op het verenigingsleven, of gelijk welke vorm van georganiseerd samenleven.

In de werksituatie vinden we overigens een van de grootste misverstanden omtrent geluk: ‘Het werk, dat dient niet om gelukkig te zijn, daar is geluk niet relevant. Geluk, dat is voor daarbuiten, in de privé-situatie, in de vrije tijd.’ Helemaal fout natuurlijk. De meesten onder ons besteden gedurende decennia een zeer groot deel van onze tijd op het werk. Willen we een gelukkig leven hebben dan is het daarom zeker een kwestie van ook gelukkig te zijn op het werk. Geluk op het werk is even belangrijk als geluk in het privéleven.

Zijn we eigenlijk wel gelukkig op het werk? Wat vaststaat is dat op actieve leeftijd werk hebben gelukkiger maakt dan geen werk hebben. Werkenden scoorden bij de eerste ronde van ons geluksonderzoek 6,6 op 10 op de geluksladder, terwijl mensen die werkloos zijn of langdurig ziek gemiddeld slechts 4,9 op 10 scoorden. Een grote kloof. En die heeft vooral te maken met betekenis kunnen geven.

Maar dan meteen een wat meer ongemakkelijke vaststelling: gepensioneerden scoren merkkelijk hoger dan werkenden: gemiddeld 7,2 op 10 op de geluksladder. Moeder, waarom werken we dan? Is het dan toch zo dat we het gewoon voor de broodwinning doen op een

langgerekte boog richting pensioen? Ik vrees dat dit bij heel wat mensen het geval is. Ze gaan werken omdat het moet. Ze gaan niet werken om iets te betekenen, om een verschil te maken.

Bedrijven die zorgzaam zijn voor hun medewerkers zijn ook succesvoller.

In ons geluksonderzoek vroegen we ook naar de tevredenheid met de werksituatie, evenals de Cantril ladder uitgedrukt op een schaal van 0 tot 10. Voor de coronacrisis scoorde 24% van de werknemers 5 of minder op 10, tijdens de crisis liep dat op tot 32%. Dat betekent dat meer dan drie op tien Belgische werknemers ongelukkig is op het werk! Het aantal dat een 8 of hoger scoorde zakte van 41% voor de crisis naar 36% tijdens de crisis. Dat ziet er niet goed uit. Maar Aristoteles zou ooit gezegd of geschreven hebben dat we net in onze donkerste dagen moeten focussen om het licht te zien. Het is dus belangrijk iets te doen aan dat werkgeluk. Overigens blijkt dat er een sterk lineair verband is tussen werkgeluk en algemeen geluk. Elk punt dat men hoger scoort op werkgeluk gaat gepaard met 0,4 punten op 10 hoger op de ladder van Cantril. Daarvoor alleen al zou je meer aandacht besteden aan werkgeluk: ook het algemeen geluk heeft er baat bij. ‘Ja, maar,’ laten sommige werkgevers zich wel eens ontvalen, ‘moet ik daar voor zorgen? Ze kunnen toch zelf aan hun geluk werken?’ Sommige bedrijven stellen zich die vraag niet en doen het gewoon. En dat kunnen zowel grote bedrijven zijn zoals schoenen Torfs of kleine en middelgrote bedrijven zoals Arteel Gifts. In mijn antwoord aan die werkgevers die toch twijfelen over hun rol in het werken aan geluk van werknemers geef ik dan aan dat gelukkige medewerkers tot twee maal productiever zijn dan hun ongelukkige collega's.⁸⁷ Bedrijven die zorgzaam zijn voor hun medewerkers zijn ook succesvoller. Dat verandert de zaak en dan is men een en al oor.

Wat kunnen we dan doen om het werkgeluk op te krikken?

Ik ben nogal een adept van het J-DR model: Job Demands and Resources. Het komt er op neer dat ons werkgeluk of ons welbevinden op het werk enerzijds gekenmerkt wordt door de jobvereisten en anderzijds door de hulpbronnen waarover we kunnen beschikken.

Jobvereisten kunnen objectief of subjectief zijn. Objectieve aspecten van jobvereisten zijn het aantal uren per dag of week dat men werkt, de reisafstand en -tijd van en naar het werk, en het werkschema (al dan niet avonduren, weekenduren, onregelmatige uren). Subjectieve aspecten zijn de ervaren werkdruk, een rollenconflict (bijvoorbeeld wanneer men meerdere bazen heeft en de ene zegt zus en de andere zo), een slechte balans tussen de werksituatie en de privésituatie, en ook de jobonzekerheid (kan inderdaad ook een stressverhogende factor zijn). Als de jobvereisten te hoog liggen dan kan dat een negatief gevolg hebben voor ons werkengagement en ons werkgeluk.

Daartegenover staan dan onze hulpbronnen. In de eerste plaats de leidinggevende. Wanneer die zijn of haar medewerkers waardeert en met respect behandelt, begaan is met hun welzijn, niet wispelturig is, om hun mening geeft en niet steeds controlerend is, kortom over een grote dosis emotionele intelligentie beschikt, dan is dat een zeer versterkende factor voor werkgeluk, wellicht zelfs de sterkste. Een leidinggevende met emotionele intelligentie zal automatisch ook meer autonomie bieden aan de medewerkers. Het is inderdaad logisch dat wanneer men mensen meer de ruimte geeft, ze ook meer kans maken om met oplossingen aan te komen.

Heel belangrijk om gelukkig te kunnen zijn op het werk is een klimaat van psychosociale veiligheid. De term kwam al even aan bod in het deel over het ABC, bij competentie.

Hij klinkt nogal zwaar maar het concept betekent in essentie een werkomgeving waarin men zichzelf kan zijn. In ons geluksonderzoek stelden we op een bepaald moment de vraag of men weleens een masker moest dragen op het werk. Het was natuurlijk figuurlijk bedoeld en de vraag dateert van het pre-COVID tijdperk. Iedereen begreep ook de vraag. Wanneer men vaak tot altijd een masker moet opzetten, betekent dat zoveel als zichzelf niet kunnen zijn, steeds op eieren moeten lopen en zeer voorzichtig zijn in wat men zegt. In bedrijven die een klimaat van psychosociale veiligheid kennen, mag men gerust tegen de grote baas zeggen dat hij volgens jou ongelijk heeft, respectvol weliswaar. In zo'n bedrijf kan men ook gerust naar huis gaan voor de baas en niet wachten tot de baas vertrekt vooraleer het zelf voor bekeken te houden (een bizarre gewoonte die we in sommige bedrijven nog steeds zien).

Daarnaast zijn de collega's ook een belangrijke hulpbron, tenminste wanneer collega's steun bieden aan elkaar, elkaar respecteren en waarderen, en er zijn voor elkaar. De psychologische behoefte aan betrokkenheid komt hier sterk tot uiting.



Figuur 14. Het Job Demands & Resources model

Daarnaast is er natuurlijk ook de bevrediging van de behoefte aan autonomie, zoals gezegd vaak sterk bepaald door de leidinggevende. Rik Moons, een topcoach inzake leiderschap en communicatie, is co-auteur van het boek *Waarom uw oplossing het probleem is*.⁸⁸ De titel zegt het zelf: wanneer een leidinggevende niet alleen aangeeft waar hij/zij naartoe wil, wat er te bereiken valt, maar meteen ook nauwgezet alle stappen presenteert die volgens hem/haar nodig zijn om dat doel te bereiken, dan rest er nog weinig of geen ruimte voor de medewerkers voor eigen inbreng en creativiteit. Men kan beter het doel vooropstellen (in samenspraak) en dan de medewerkers de ruimte, de autonomie geven om dat doel te bereiken.

Verder is er zoals verwacht ook de behoefte om zich competent te voelen, zich bekwaam te voelen in wat men dagelijks op het werk

doet. Min of meer gerelateerd aan competentie helpt het ook dat men de vaardigheden die men door de jaren heen heeft ontwikkeld ook daadwerkelijk kan inzetten. Of dat nu een bekwaamheid is in een taal of in een programmeertaal, of je kunt zink aan elkaar lassen: als je dat in je job kan doen, dan haal je meer voldoening uit die job. Maar vastroesten in de routine van je job is dan weer nadelig. Persoonlijke groei, bijleren, bijscholingen kunnen volgen zijn ook essentieel. En uiteraard, daar is het weer, een job die betekenisvol is, die een verschil maakt, daar is men gemiddeld veel gelukkiger in. Veel bedrijven hebben ergens een visie en een missie ophangen in een mooie omlijsting. Maar medewerkers hebben er geen boodschap aan wanneer het daar bij blijft. Hoe zij kunnen bijdragen aan de waarden die het bedrijf hanteert is veel meer van tel. Het komt er dus op neer – en de leidinggevende heeft daar weer een belangrijke rol in te spelen – dat de waarden van het bedrijf tot in elke vezel doordringen en een verstaalslag vinden in de jobinhoud en de betekenis van de job. De stichter van ‘Impact Builders’, Jan Lagast heeft het over betekenis geven ten goede van de samenleving om op die manier succesvol te zijn.

Werknemers hebben geen boodschap aan een bedrijfsvisie en -missie die mooi ingekaderd aan de muur hangt, als het enkel daarbij blijft.

Dit alles houdt ook verband met het verschil tussen intrinsieke motivatie en extrinsieke motivatie. Intrinsieke motivatie betekent dat men werkt omdat men graag werkt, omdat men er genoeg in scheidt en voldoening. Extrinsieke motivatie betekent dat men werkt voor geld of om carrière te maken.

Uiteraard spelen ook de financiële voorwaarden een rol. In de daling van werkgeluk tijdens de crisis bleek financieel verlies een van de doorslaggevende factoren te zijn. Vaak heeft het ook te maken met

wat we eerder zagen: wanneer men zijn loon onrechtvaardig vindt ten opzichte van dat van een collega (dat men soms toevallig te weten is gekomen) dan leidt dat tot frustratie en demotivatie. Een faire vergoeding is essentieel. In sommige bedrijven hanteert men al een maximale verhouding tussen de hoogste en laagste inkomens, net om die frustratie te vermijden en een meer faire situatie na te streven. Trouwens – en dat is uit het bovenstaande hopelijk al duidelijk – een eenzijdige focus op veel geld willen verdienen als belangrijkste motivatie voor een job loopt meestal op een sisser af. Sommige mensen plaatsen hun persoonlijke (vaak pecuniaire) ambities zodanig boven alles dat ze uiteindelijk ongelukkig eindigen en veel anderen ongelukkig hebben gemaakt. Doet men een job omwille van de job, omwille van carrière maken of omwille van een roeping? Enkel die laatste motivatie draagt echt bij tot werkgeluk.⁸⁹

We zijn tenslotte ook onze eigen hulpbron. Onze fysieke gezondheid, onze leefstijl, onze mentale weerbaarheid en spirituele gezondheid helpen uiteraard om gelukkig te zijn en anderen gelukkig te maken op het werk.

Vriendschap ervaren op het werk en een zinnvolle job hebben, zijn even belangrijk als de lucht die we ademen.

Met die laatste vaststelling moet men toch wel ietwat voorzichtig zijn. Ik herinner me het verhaal van een overheidsbedrijf waarin het op een bepaalde afdeling helemaal niet goed ging. De ene burn-out na de andere werd gemeld, het regende ontslagen van mensen die het zat waren. Algauw bleek dat het om de leidinggevende ging die blijkbaar psychopathische narcistische trekjes had. Maar in plaats van dat probleem bij de wortel aan te pakken, vond men er niets beter op dan alle medewerkers van die afdeling een cursus weerbaarheid te laten

volgen. Iemand vertrouwde me toe: ‘Het is sh*t om hier te werken, en nu leren ze ons die sh*t op te eten en te verteren.’

Conclusie: zelfs wanneer de jobvereisten niet van de poes zijn kunnen de hulpbronnen zodanig van dienst zijn dat men zeer gelukkig kan zijn op het werk. In ons onderzoek stelden we vast dat de hulpbronnen (de leidinggevende, de collega’s, de jobinhoud en je eigen gezondheid) voor driekwart het geluk bepalen en de vereisten voor één kwart. Die hulpbronnen stimuleren de bevlogenheid en het engagement, die op hun beurt ook een positieve, deugdelijke spiraal vormen met werkgeluk.

Annie McKee definieert werkgeluk dan ook als ‘een diep en duurzaam genoeg in de dagelijkse activiteiten op het werk, gevoed door het gevoel betekenis te geven, een positieve kijk op de toekomst en vriendschap’.⁹⁰ Vriendschap ervaren op het werk en een zinvolle job hebben, zijn even belangrijk als de lucht die we ademen.

Zoals ik aangaf, kunnen de bovenstaande principes ook gelden in gelijk welke vorm van organisatie waarin mensen samen activiteiten uitvoeren. We weten wat te doen volgende week in de fiets- of wandel- of andere club: vriendschapsbanden aansterken, elkaar met respect behandelen, autonomie geven, ieder zichzelf laten zijn... Zeg maar dat je dit boek gelezen hebt.

Aan de UGent gingen we onlangs van start met de Leerstoel Liantis. Dankzij een schenking van de dienstengroep Liantis kunnen we van nabij onderzoek doen naar het verhogen van het werkgeluk, en nagaan in welke mate dat loont. Innovatief aan de inhoud van de Leerstoel is dat alle factoren die met welzijn verband kunnen houden – veiligheid, risicobeheersing, ergonomie, jobvereisten, jobinhoud, kwaliteit van leidinggeven, relaties met collega’s, psychosociale

veiligheid, gezondheid... – het voorwerp van onderzoek uitmaken. Zeker om in de gaten te blijven houden.

De jongste jaren zien we overigens steeds meer adviesbedrijven met expertise inzake werkgeluk die deze expertise inzetten om het werkgeluk bij hun klanten te verhogen. En daarbij zien we steeds meer een holistische aanpak waarbij men aan al die facetten die het werkgeluk kunnen beïnvloeden, werkt, in de lijn van het boek *De corporate wellbeing coach* van Serge Haubourdin. Een mooi voorbeeld is het Leuvense 361 Degrees (de naam zegt het zelf), dat totaaloplossingen aanbiedt voor de uitdagingen op vlak van welzijn, leren en verandering in organisaties. Maar er zijn er nog veel meer, en ook hun namen getuigen van hun creativiteit: Tryangle, Hallelujah, Springbok Coaching, Ready2Improve... Er gebeurt wat in de wereld van werkgeluk. En gelukkig maar.

INLEIDING NAAR
GOED
SAMEN LEVEN



Ik moet toegeven dat ik getwijfeld heb om dit boek te schrijven. Mijn eerdere werken gingen over gezondheidseconomie en over onze gezondheidszorg en daarin voelde en voel ik me als een vis in het water, want daarin heb ik leren zwemmen en duiken sinds midden de jaren negentig. Met geluksonderzoek houd ik me merkkelijk minder lang bezig. Moet je dan wel spreken? Denk maar aan de woorden van Lao Tse, de Chinese wijze die leefde in de 6^{de} eeuw voor Christus: ‘Zij die spreken, weten niet. Zij die weten, spreken niet.’

*Vroeger dacht ik dat het eenvoudig was: de wereld
veranderen in een wereld waarin mensen minder
aan zichzelf denken en meer aan anderen.
Nu weet ik beter.*

Maar toch heb ik het gewaagd. Want ik meen wel al een en ander te weten over geluk, en bovendien heb ik die onstuitbare drang om anderen te helpen. Ik had evengoed een houding kunnen aannemen in de zin van: ‘Ik heb het zelf zeer goed en ik kan voldoen aan ongeveer alle voorwaarden om een gelukkig bestaan te hebben. Dus waarom me bezighouden met het geluk van anderen?’ Maar het is te sterk, ik trek me het geluk van anderen aan en wil het graag verbeteren. ‘*With Great Privilege Comes Great Responsibility.*’ (Sergey Piterman)

Vroeger dacht ik dat het eenvoudig was: de wereld veranderen in een wereld waarin mensen minder aan zichzelf denken en meer aan anderen. Nu weet ik beter. Het is een lange weg, er kunnen zelfs generaties over gaan. Ik moet denken aan een bekend citaat van de Amerikaanse schrijver Mark Twain: ‘We wisten niet dat het onmogelijk was, dus we deden het.’ Maar ik weet nu wél dat het mogelijk is om de mensen en de samenleving gelukkiger te maken omdat de hefbomen er zijn en omdat steeds meer mensen ervan overtuigd zijn dat het kan. Ik

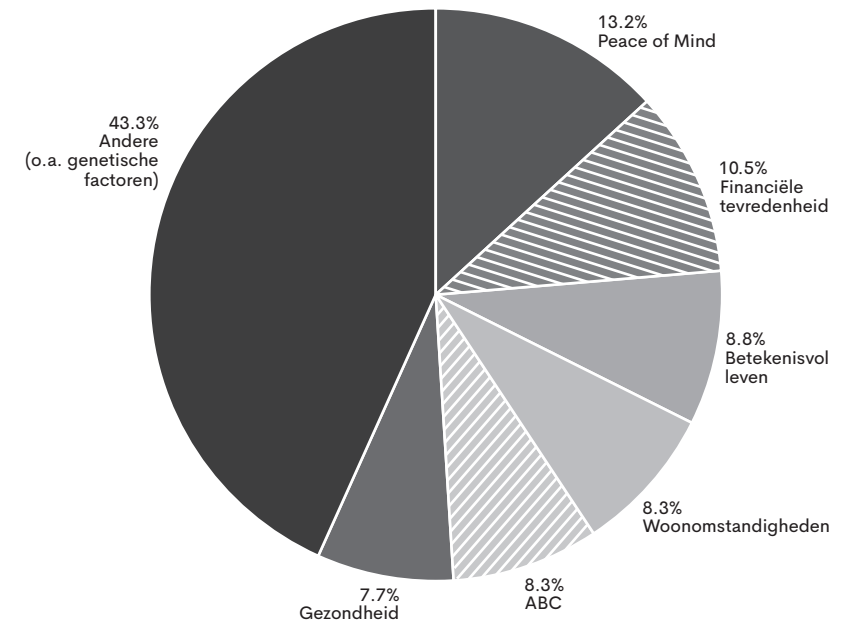
timmer dus verder aan de weg en iedereen die zich geroepen voelt om mee te timmeren, gelijk waar, gelijk hoe, gelijk wanneer, is welkom.

Toch heb ik me de voorbije maanden nog vaak de vraag gesteld waaraan ik was begonnen. En dan nog midden in de coronacrisis, met zoveel leed voor zoveel mensen. En het klavier bleef met soms lange tussenpozen onaangeroerd. Maar ik heb doorgezet en gedacht aan de woorden van Marleen Thiers, die ook had getwijfeld of ze samen met haar man *Op de Jakobsweg* wel zou schrijven, maar het dan toch heeft gedaan omdat, zoals zij het omschrijft, de liefde haar ertoe bracht toch te spreken, toch te getuigen, toch iets proberen te suggereren dat misschien in anderen het bewustzijn wakker kan roepen. Erasmus daarentegen schreef vijfhonderd jaar geleden nogal cynisch dat zij die inzicht hebben de waanzin betreuren van zij die in een verkeerde illusie gevangen zijn. En die laatstgenoemden lachen diegenen met inzicht uit alsof het krankzinnigen zijn. Maar ik blijfilantroop, vooral in de oude betekenis van het woord: het goed voorhebben met de mensen en het zorgen voor, het voeden van, het verbeteren van of het vergroten van hun levenskwaliteit en ontwikkelingspotentieel.

De liefde waarnaar Marleen Thiers verwijst, is exact de liefde voor hen die misschien juist haar woorden nodig zouden hebben op de weg naar hun innerlijke bron. Op dezelfde manier hoop ik ook uit liefde voor de mensen hen op weg te helpen naar het ware geluk.

Wat hebben we daarvoor nodig?

Laat ons gaan kijken naar wat er gebeurt als we alle factoren de revue laten passeren. Figuur 15 toont een taartdiagram dat het relatieve belang van verschillende factoren die met ons geluk in verband staan, weergeeft.



Figuur 15. Relatieve belang van verschillende factoren die gerelateerd zijn aan ons geluk

We herkennen ze intussen allemaal en we kunnen ze eigenlijk terugbrengen tot vier blokken:

1. Leef- en woonomstandigheden, veiligheid en (financiële) zekerheid
2. Gezondheid, zowel fysiek als geestelijk
3. Relaties en psychologische basisbehoeften (autonomie, betrokkenheid en competentie)
4. Zinnvolle tijdsbesteding (zinvol werk, zich nuttig maken, zich ontwikkelen, rust inbouwen...)

doel zijn: niet alleen het gemiddeld geluk opkrikken maar de ongelijkheid in geluk verminderen.

We hebben nu een overzicht van de elementen die bepalen of we al dan niet een gelukkig bestaan kunnen hebben, zonder er naar te zoeken maar door er samen aan te werken. Door aan verschillende touwtjes te trekken ontstaat geluk als automatische positieve bijwerking. Dit is daarom een ‘wij-boek’ geworden, geen ‘ik-boek’.

Hieronder geef ik graag enkele concrete tips en adviezen over wat we voor elkaar kunnen betekenen en wat we voor onszelf kunnen doen.

Ze zijn gebaseerd op onze bevindingen, en op eerdere vaststellingen uit ander onderzoek. Ze zijn uiteraard niet volledig, maar reiken hopelijk voldoende hefboomen aan om mee aan de slag te gaan. Beschouw ze zeker niet als dwingend. Het is hier niet de bedoeling om op een verdoken moraliserende manier mensen aan te zetten betere mensen te worden. Het zijn eerder tips en adviezen die kunnen helpen om hefboomen te vinden die mensen gelukkiger maken.⁹⁵

Wat we kunnen doen voor elkaar

Wanneer aan de basisbehoeften is voldaan, kan men uiteraard ook aan zichzelf werken en aan elkaar. De mens is goed. Dat is de basis. We worden gevormd door de samenleving en tegelijkertijd geven we de samenleving vorm. Martin Luther King verwoordde het als volgt: ‘We moeten leren samenleven als broeders en zusters, anders zullen we ten onder gaan als idioten.’ En hij liet zich ooit ook ontvallen dat de belangrijkste vraag die we ons in het leven moeten stellen is: ‘Wat doe ik voor een ander?’

Het lijstje hieronder bevat enkele tips omtrent hoe we beter met elkaar kunnen omgaan. Het is niet volledig en sommigen zullen zich niet bij elke tip aangesproken voelen. Maar ik hoop toch dat een en ander inspirerend werkt.

- Bejegen je medemens met warmte en vriendschap
- Ban afstandelijkheid en boosheid uit je leven
- Geef elkaar inspraak, laat elkaar uitspreken, vermijd bazigheid
- Geef elkaar de nodige vrijheid, ruimte en autonomie
- Knuffel elkaar veelvuldig
- Doe elke dag iets voor anderen
- Beantwoord haat niet met haat
- Gun iedereen wat hij of zij heeft
- Laat anderen zich bekwaam voelen
- Groet iedereen op straat
- Voed kinderen op met warmte, vriendelijkheid en liefde.
- Doe aan vrijwilligerswerk, liefst 1 uur per week
- Nodig vaak familie en vrienden uit
- Werk mee aan een aangename buurt
- Wees gul, trakteer nu en dan
- Geef aan goede doelen

Wat we voor onszelf kunnen doen

Elk menselijk wezen heeft een duurzaam potentieel tot goedheid en opbloei. Dostojewski verklaarde ooit dat 80% van de mensen idioten zijn. Hij vergiste zich. Sommigen zijn het misschien geworden maar intrinsiek zijn de meesten dat niet. De aartsbisschop Tutu van Zuid-Afrika stelt het als volgt: ‘Elke mens is een meesterwerk in uitvoering.’⁹⁶ We kunnen werken aan onszelf. Opnieuw enkele tips, mee geïnspireerd door Dan Buettner, auteur van *The Blue Zones of Happiness*, en in aanvulling op de vorige lijst. In die lijst zagen we tips

EINDNOTEN

EEN WOORD VAN DANK

Voor Christel, onuitputtelijke bron van liefde.

Voor Silke, Mayke, Toon en Daan, wonderbaarlijke vruchten van die liefde.

Voor Frann en Liv, de ultieme verrijking van ons bestaan.

Voor Lauris en Natha, die ook familie werden.

Voor mijn moeder en mijn vader (zaliger) die me zo een gelukkige jeugd bezorgden.

Voor familie en vrienden, waarmee we lief en leed delen.

Voor iedereen die bijdroeg en nog steeds bijdraagt aan het UGent-NN geluksonderzoek.

Voor de medewerkers van de uitgeverij Borgerhoff & Lamberigts voor het geloof in dit project.

Voor iedereen die de wereld beter wil maken.

1. Vandevenne D. *Je kan zijn wie je bent. Een kompas voor een gelukkigere versie van jezelf*. Alfafocus, 2018.
2. Abrams D. (n.d.) *Het boek van vreugde*, HarperCollins, p. 61
3. Kettlewell N., Morris R.W., Ho N., Cobb-Clark D.A., Cripps S., Glozier N. (2019) The differential impact of major life events on cognitive and affective wellbeing. *SSM Population Health*, 23, 10.
4. De Neve J.E., Christakis N.A., Fowler J.H., Frey B.S. (2012) Genes, Economics, and Happiness. *Journal of Neuroscience, Psychology and Economics*. 5(4), 10
5. Saavedra J.E. (2020) Socio-demographic factors and early life events associated with happiness in adults of Metropolitan Lima. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*. 37(1), 42-50.
6. McPherson K.E., Kerr S., McGee E., Morgan A., Cheater F.M., McLean J., Egan J. (2014) The association between social capital and mental health and behavioural problems in children and adolescents: an integrative systematic review. *BMC Psychol*. 2(1), 7.
7. Zie ook Church D. (2007). *The Genie in Your Genes: Epigenetic Medicine and the New Biology of Intention*. Elite Books.
8. Abrams D. (n.d.) *Het boek van vreugde*, HarperCollins, p. 93.
9. Rachael E. Jack, Oliver G.B. Garrod, Philippe G. Schyns, (2014) Dynamic Facial Expressions of Emotion Transmit an Evolving Hierarchy of Signals over Time. *Current Biology*, 24(2), 187-192.
10. Brulé, G., Veenhoven, R. (2017) The '10 Excess' Phenomenon in Responses to Survey Questions on Happiness. *Soc Indic Res* 131, 853-870.
11. Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
12. Haiyang Yang, Jingjing Ma. (2020) How an Epidemic Outbreak Impacts Happiness: Factors that Worsen (vs. Protect) Emotional Well-being during the Coronavirus Pandemic, *Psychiatry Research*, 289.
13. Helliwell, John F., Richard Layard, Jeffrey Sachs, and Jan-Emmanuel De Neve, eds. (2020). *World Happiness Report 2020*. New York: Sustainable Development Solutions Network.