

Chief Happiness Officer: een verantwoorde investering?

Door: [Sheila Neijman](#), 25 januari 2015

We leven in een periode van grote veranderingen. Steeds meer wordt onze vertrouwde manier van kijken naar mensen en organisaties, gezondheid, geluk en voeding aan het wankelen gebracht. Dit gebeurt nu bijna dagelijks door nieuwe inzichten, die op allerlei manieren tot ons komen. Inzichten van mensen die verder durven te kijken en denken, dan binnen de bestaande kaders.

Luisteren wij naar wat er leeft en staan we open voor de dialoog, dan merken we om ons heen dat de samenleving zich fundamenteel verandert. Deze verandering waarover we spreken heeft een denkkader en visie of te wel woorden en daden nodig.

Laten we om te beginnen vaststellen dat de maatschappij die we gebouwd hebben begin twintigste eeuw, naast veel welvaart, ook veel schade heeft gebracht. Het beeld dat mensen zich moeten houden aan geprogrammeerde interactieprocessen binnen organisaties die leiden tot voorspelbare uitkomsten, alsof we mieren zijn met rugnummers, is niet langer houdbaar. We zijn vooral gewend geraakt om vanuit onze ratio te werken en geven het ontwikkelen van onze passie of beter gezegd 'het volgen van ons hart' minder ruimte.

Dan ontwikkelt de vraag zich al snel, hoe maken we dan de slag naar duurzame gelukkige organisaties? We zouden veel meer vanuit onszelf de dialoog en de verbinding aan moeten gaan met de mens in de organisatie. Zijn we als mens daartoe in staat? Natuurlijk zijn we daartoe in staat. Al eeuwen evolueert de mens, dus waarom zou dat nu stoppen?

Albert Einstein zei eens dat een probleem niet kan worden opgelost op hetzelfde niveau dat het heeft gecreëerd. Zie hier de grote uitdaging in de tijd waarin wij leven. We worden aangemoedigd om aandachtig 'met andere ogen' te kijken naar de problemen waarvoor we ons gesteld zien. Het proces dat voor ons ligt begint met de ontmaskering van onze vertrouwde, dagelijkse routine.

Homo-economicus

Wat nu feitelijk de situatie is, dat veel organisaties zich nog grotendeels hardnekkig vast houden aan het mensbeeld van de homo-economicus. Terwijl de eenzijdigheid van de rationaliteit meer en meer aan het verliezen is en behoefte heeft aan vernieuwing. In dit concept past het beeld van de Chief Happiness Officer. Die in staat is de vinger op de zere plek te leggen door de energie aan te boren die ons in staat stelt te streven naar duurzaam geluk. Of het nu privé relaties betreft of op het werk. Het begint met het ontvouwen van uw eigen geluksbewustzijn. Mensen geven zelf betekenis aan hun geluk. De betekenis van geluk wordt gevormd in dialoog met de omgeving en met uzelf.

Voor de één is dit een liefdevolle relatie, voor de ander is het gezondheid. Maar over één aspect zijn we het allemaal eens. We worden gedreven door een innerlijke drijfveer om geluk na te streven. Het bevorderen van ieders eigen geluk, ook in organisaties, is een onontkoombare stap in de kanteling naar een duurzame gelukkige samenleving. Om dit te realiseren is een transitie noodzakelijk.

Ervoor zorgen dat mensen in organisaties gelukkig zijn is wellicht net zo'n uitdagend doel als ervoor zorgen dat ze minder stress ervaren. Natuurlijk kan men niet gedwongen worden om gelukkig te zijn, het is meer een uitnodiging om geluk van mensen bespreekbaar te maken binnen organisaties. Veel bedrijven gaan of zijn in gesprek met hun werknemers over werkstress. Zij organiseren bijeenkomsten om stress te reduceren en vitaliteit binnen bedrijven te bevorderen.

Als u kijkt naar de cijfers anno 2015. Eén op de acht medewerkers in Nederland heeft last van werkstress. Bijna één miljoen mensen loopt het risico op een burn-out. Eén op de tien heeft al last van een burn-out of zitten op het randje om er één te krijgen. Psychosociale arbeidsbelasting in organisaties is beroepsziekte nummer één.

Wat blijkt uit onderzoek?

In 2012 heeft Harvey& Nash een onderzoek uitgevoerd naar engagement. De survey is afgenomen in vier verschillende landen, (Zwitserland, Ierland, Engeland en Nederland). Uit één van de vragen naar betrokkenheid blijkt dat 70 procent van de medewerkers zich weinig tot matig betrokken voelden. Op de vraag wat zou uw productiviteit verbeteren, antwoorden 81 procent van de respondenten "als mens worden gezien" (bron: Harvey Nash: In search of engagement, 2012).

Een onderzoek van Deloitte uit 2009 naar passie in het werk onder 3000 werknemers, bleek dat slechts 20 procent zich gepassioneerd voelden. De meerderheid van deze groep viel in de categorie passief en afgehaakt bron: Menno Lanting: [Iedereen CEO](#)).

Ondanks al onze inzichten blijkt dat we in organisaties nog slecht in staat zijn om ons volledige potentieel te ontwikkelen op een manier die we als prettig ervaren en waar we ons gelukkig bij voelen.

De menselijke maat in organisaties is nog ver te zoeken. Heel wat mensen hebben het gevoel dat ze op het werk als mens niet goed begrepen worden. Hoewel ze vaak niet de vinger kunnen leggen op het 'waarom', voelen ze intuïtief vaak wel dat er iets ontbreekt aan het huidige beleid, zo concludeerde Dirk Jan Verheijen in zijn boek [HR: terug naar de menselijke maat](#)". Hij ontdekte een universeel patroon in de organisatiecultuur, namelijk een onderbenutting van menselijke kwaliteiten.

Waarom werken we?

We gaan naar het werk om te werken, om arbeidsproductief te zijn, om te presteren en zo goed mogelijk uw werk te doen, niet om gelukkig te zijn. Maar wat blijkt uit onderzoek, als we gelukkig zijn, dan zijn we veel beter in staat om arbeidsproductief te zijn, te verbinden met anderen en te presteren en zo goed mogelijk ons werk te doen. We zijn ook nog eens creatiever en werken beter samen. Van uw werk een positieve investering maken, is werken aan het bedrijf van de toekomst.

Wat is geluk op werk?

Alhoewel geluk een containerbegrip is, net als het woord succes, kunnen we het omschrijven in gevoelsbeelden. Werken geeft een goed gevoel en positieve emoties.

- Trots zijn op wat u doet
- Leren en groeien
- Werken met leuke en inspirerende mensen
- Genieten van wat u doet
- Zinvol bezig zijn. Wat u doet is belangrijk en draagt bij voor de groei van de organisatie
- U voelt u gehoord in uw mens zijn, begrepen en gewaardeerd.

Natuurlijk kunt niet elke dag gelukkig op werk zijn, we hebben nu eenmaal ook onze slechte dagen. Maar als de slechte dagen de overhand nemen, is dit een signaal. De perfecte baan bestaat wellicht niet. Gelukkig zijn op werk gaat over het ontwikkelen van de juiste skills en positieve ervaringen opbouwen.

Een verantwoorde investering!

Onze conclusie, als u zich blijft aanpassen binnen organisaties en de moed niet kunt opbrengen ontnem u zelf de kans om te groeien en blijf u vast zitten in een zichzelf versterkend patroon. Vroeg of laat ontdekt u dat het werken in organisaties niet zonder zelfonderzoek kan. Wie naar binnen keert, kan liefdevoller naar buiten treden, maar daarvoor moet u wel uw hart gaan voelen.

Dit heeft een nieuwe wending tot gevolg. De functie Chief Happiness Officer kan een perspectief scheppen waarin op lange termijn de organisatiedoelen en belangen van de mens worden geharmoniseerd. Niet alleen in ideologie maar ook in de praktijk. Er blijven altijd spanningen, maar die horen er gewoon bij. Geluk op werk is een verantwoorde investering omdat gelukkige bedrijven in de toekomst het meest succesvol zullen zijn.