

WERK MAAKT GELUKKIG.

PROF. DR. RUUT VEENHOVEN.

In 'Werkgeluk' redactie Pieter Philipart, uitgave Driessen HRM, 2017 blz 11-14

'The Godfather of Happiness studies'. Wikipedia hanteert deze metafoor om prof. dr. Ruut Veenhoven te omschrijven. Van origine socioloog, maar inmiddels al 40 jaar expert op het gebied van geluk. De emeritus hoogleraar neemt ons mee langs de serieuze geluks-wetenschap. Hoe meet je geluk? Wat is bepalend voor geluk? En hoe hangen levensgeluk en werkgeluk samen? Weinig facetten van geluk zijn nog niet onderzocht door Ruut Veenhoven.

We ontmoeten Ruut Veenhoven op de Erasmus Universiteit in Rotterdam. Een indrukwekkende campus met moderne architectuur en levendige groenvoorzieningen. Een typische plek waar je je gelukkig voelt. Geluk in de zin van levensvoldoening is vrij gemakkelijk te meten. Je kunt er expliciet naar vragen en mensen weten hierop het antwoord. Het is net zoiets als hoofdpijn. Dit is ook een subjectieve waarneming die gemakkelijk te meten is: Jarenlang doet Ruut Veenhoven al wetenschappelijk onderzoek naar geluk. Toch is hij de laatste die er gewichtig over zal doen.

Piramide van Maslow nog steeds actueel

Vanuit een ingetogen kamer op de tiende verdieping kijkt Ruut Veenhoven uit over het geluk op de campus. "Geluk hangt in sterke mate af van bevrediging van je aangeboren behoeften. Net als andere dieren heeft de mens behoefte aan slaap, eten, drinken en warmte. Met andere sociale dieren hebben we van nature ook behoefte aan saamhorigheid en waardering. Veenhoven: "We hoeven niet allemaal de top-aap op de rots te zijn, maar we willen ook niet onderaan de ladder staan. Maslow noemt dat allemaal 'gebreksbehoeften' en meent dat 'groeibehoeften' pas gaan spelen als we gebrek voorbij zijn. Als je honger hebt maal je niet om zelfactualisering."

Lekker bezig zijn

Anders dan Maslow ziet Ruut Veenhoven zelfactualisering niet als iets uniek menselijks. "Dieren hebben ook een drang om hun vermogens te gebruiken; de kat blijft op muizen jagen, ook al staat er een volle voerbak bij de verwarming. Wel specifiek menselijk is dat we graag ons verstand gebruiken, want onze biologische specialisatie zit in 'dat grote hoofd'. We willen lekker bezig zijn, vooral met ons verstand. Arbeid is een belangrijke manier om deze basisbehoefte te bevredigen." Hij vervolgt zijn verhaal: "werk heeft daardoor iets weg van sport. De werkdruk, de concurrentie, het houdt ons lekker aan de gang. We werken niet alleen om geld en aanzien. De vrijetijdsmaatschappij die in de jaren '60 werd voorspeld gaat er niet komen."

Wat laat het onderzoek zien? Mensen die werken zijn gelukkiger dan mensen die niet werken. Sterker nog, mensen die fulltime of meer werken zijn gemiddeld gelukkiger dan mensen die parttime werken. Volgens Ruut Veenhoven hangt dit welsterk samen met de Westerse meerkeuzemaatschappij. Voor landen waarin veel werken geen keuze maar pure noodzaak is, geldt dit minder.

Het meten van werkgeluk

Ons werkgeluk is van invloed op ons levensgeluk, maar het werkt ook omgekeerd; als je voldoening scheidt in je leven als geheel straalt dat ook af op je werk. Dat maakt het lastig om metingen van werkgeluk te interpreteren: als je veel gelukkige mensen in dienst hebt kan een hoge score op arbeidstevredenheid verhullen dat de arbeidsomstandigheden eigenlijk niet zo

best zijn. Omgekeerd geldt dat ook: als je veel ongelukkige mensen in dienst hebt hoeft een lage score op arbeidstevredenheid niet te betekenen dat er veel mis is. Professor Veenhoven: "Als je echt wilt weten wat de arbeidsomstandigheden doen met je medewerkers moet je het verschil tussen geluk op het werk en privé meten. Dat kan met dagboeken, waarbij mensen aangegeven wat ze op een dag gedaan hebben en hoe ze zich bij de verschillende activiteiten gevoeld hebben."

De gelukkigste beroepen

Autonomie op het werk draagt niet alleen bij aan werkgeluk, maar heeft meestal ook nog een positief effect op de levensvoldoening. In beroepen als machinist of piloot vinden we veel gelukkige mensen. Zorg en welzijn is de sector met de gelukkigste medewerkers en ook de rest van de publieke sector valt op. Daar zijn mensen gelukkiger dan in de private sector. Ruut Veenhoven geeft aan dat mensen in de publieke sector werken voor iets van maatschappelijke betekenis. "We hebben allemaal behoefte aan zingeving. Dit is misschien niet zo sterk als de behoeften uit de piramide van Maslow, maar zingeving en identiteit zijn consequenties van het feit dat we kunnen denken. Mensen vinden het prettig om te weten wie ze zijn en hoe hun inspanning bijdraagt aan de maatschappij." Een andere verklaring die de professor geeft zijn de sociale competenties. denken. Mensen vinden het prettig om te weten wie ze zijn en hoe hun inspanning bijdraagt aan de maatschappij." Een andere verklaring die de professor geeft zijn de sociale competenties. "Mensen die werken in de publieke sector hebben doorgaans sterkere sociale competenties. Dit draagt bij aan hun algeheel geluksgevoel."

Geluk faciliteren in uw organisatie

"Ja !" antwoordt Ruut Veenhoven zonder enige twijfel als we hem vragen of organisaties moeten inzetten op het geluk van medewerkers. "Leidinggevend en HRM'ers hebben direct invloed op het geluk van hun medewerkers. Allereerst door het bieden van goede arbeidsomstandigheden en door ervoor te zorgen dat de taken voldoende uitdaging inhouden, zonder mensen te overvragen. Verder kun je mensen ook stimuleren om zelf wat leukers van hun leven te maken, net zoals veel organisaties al doen op het vlak van gezondheid. Er zijn allerlei cursussen en zelf-hulp tools om je levensvaardigheden te versterken en om erachter te komen waar je jezelf het beste bij voelt." Dit kan onder meer met de 'Gelukswijzer' een website die Veenhoven heeft ontwikkeld samen met zorgverzekeraar VGZ. De insteek daarvan is om deelnemers meer zicht te geven op hun eigen geluk, zodat ze beter geïnformeerde levenskeuzes kunnen maken (www.gelukswijzer.nl).

"Dit soort methoden zijn niet geschikt voor mensen die doodongelukkig zijn, maar kunnen mensen wel van een 6 naar een 7 helpen.

ONDERZOEK

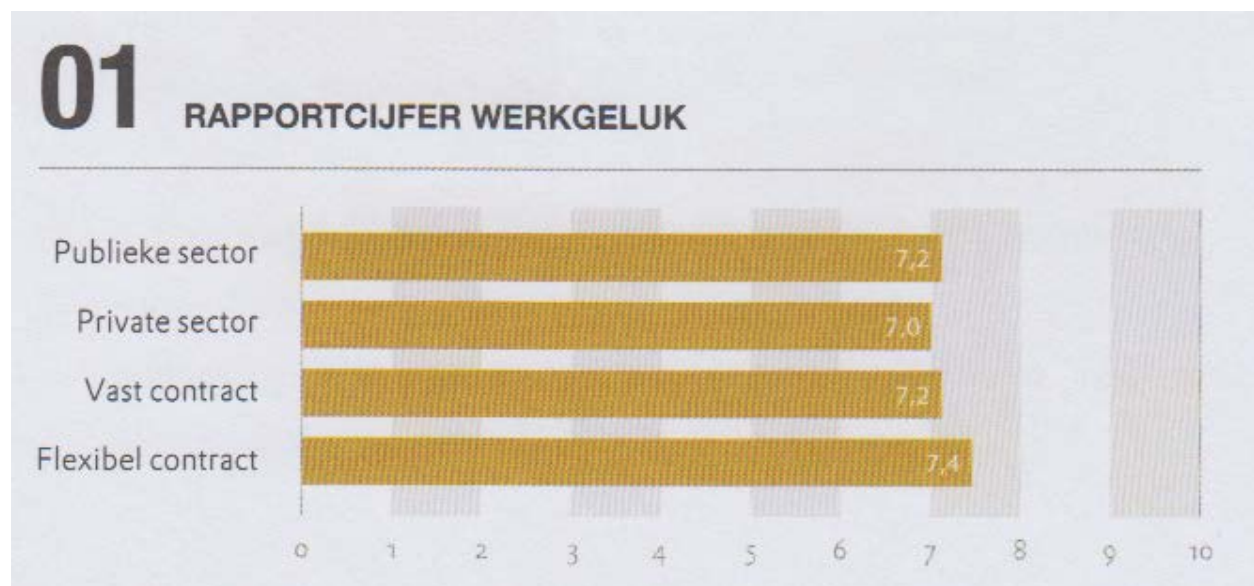
GELUKKIG AAN HET WERK?

In de publieke sector werk je niet zomaar. Werken in de publieke sector doe je met een doel. Vaak maatschappelijk van aard. Wij vroegen ons af of dit van invloed is op het geluksgevoel van medewerkers. Wat betekent geluk in je werk precies? Ervaren medewerkers in de publieke sector een andere mate van werkgeluk dan medewerkers in de private sector? En is er een verschil tussen medewerkers met een vast of flexibel contract? Veel vragen, maar te weinig antwoorden. Kantar TNS zocht het voor ons uit.

Meer geluk in de publieke sector

Het onderzoek laat zien dat werkenden in de publieke sector gelukkiger zijn dan werkenden in de private sector. Medewerkers in de publieke sector beoordelen hun werkgeluk met een 7,2 en medewerkers in de private sector met een 7,0. Zowel het algemeen geluksniveau als het werkgeluk ligt bij medewerkers in de publieke sector hoger. Dit is niet geheel verrassend, aangezien meer onderzoeken naar geluk laten zien dat mensen die werken in de publieke sector gelukkiger zijn.

Werkenden binnen de publieke sector voelen zich over het algemeen meer gerespecteerd en uitgedaagd op hun werk, komen na een dag werken met een meer voldaan gevoel thuis en ervaren meer ruimte om zich te kunnen ontwikkelen dan medewerkers in de private sector. Ook hebben zij vaker het gevoel dat hun werk ertoe doet, zien ze hoe hun werk bijdraagt aan de maatschappij en hebben ze het gevoel dat ze in hun werk vaker iets kunnen betekenen voor anderen.



Flexibel contract leidt tot meer werkgeluk

Het onderzoek laat zien dat binnen de publieke sector medewerkers met een flexibel contract gelukkiger zijn in hun werk dan medewerkers met een vast contract. Medewerkers met een flexibel contract beoordelen hun werkgeluk met een 7,4 medewerkers met een vast contract geven een 7,2. Verder geven flexibele medewerkers vaker aan dat, als ze opnieuw konden kiezen, ze weer voor hun huidige baan zouden gaan (68%). Onder de vaste medewerkers ligt dit met 58% beduidend lager.

02 VERSCHILLEN TUSSEN MEDEWERKERS MET EEN VAST EN FLEXIBEL CONTRACT IN DE PUBLIEKE SECTOR



Flexwerkers komen na een dag werken met een meer voldaan gevoel thuis, zijn trotser op de organisatie waarvoor ze werken, ervaren minder hiërarchie, vinden de organisatiecultuur prettiger en zijn meer tevreden over hun werkdruk dan medewerkers met een vast contract. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat flexwerkers vaak kort cyclisch werken. Wellicht is het

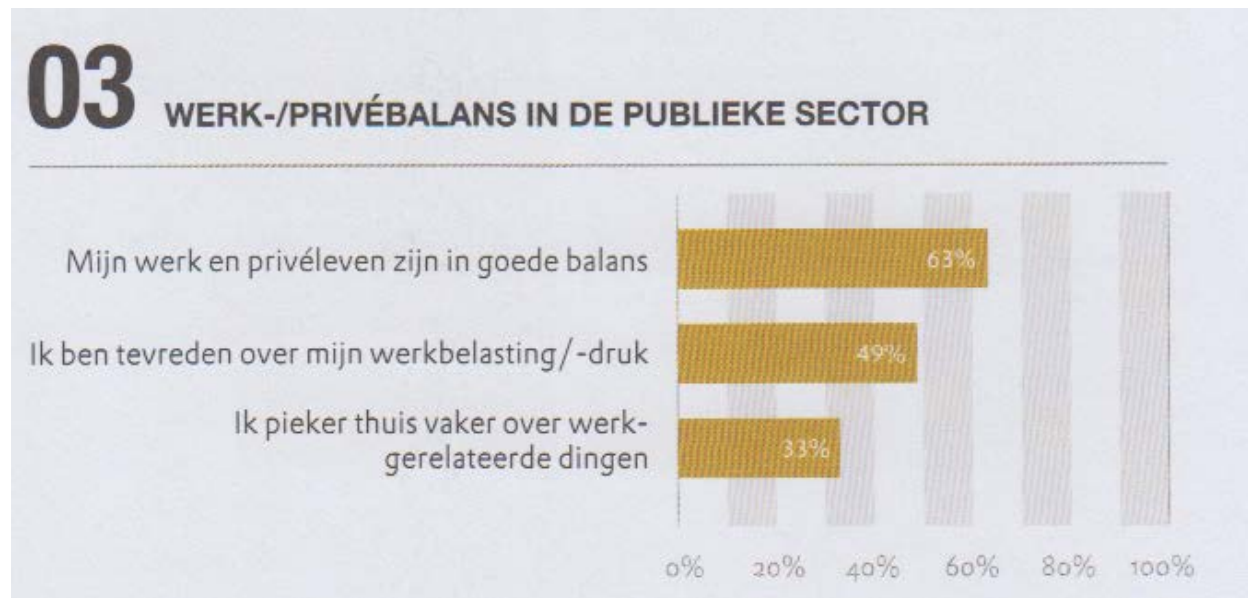
geluksgevoel bij het starten aan een nieuwe uitdaging hoger dan het geluksgevoel na een aantal jaren?

Flexwerkers geven daarentegen aan vaker in hun privé-tijd te werken en ervaren meer onzekerheid over het behouden van hun baan. Als het gaat om gevoel van gelijkheid hebben flexibele medewerkers het gevoel dat hun arbeidsvoorwaarden (incl. salaris) minder in verhouding staan tot hun werkzaamheden dan medewerkers met een vast contract.

Balans tussen werk en privé

Meer waardering, een lagere werkdruk en een beter salaris verhogen het werkgeluk, aldus werkenden in de publieke sector. Vooral werkdruk springt eruit. Bij slechts 49% is dit in balans. Uit de cijfers blijkt overigens dat de werkdruk niet per se van invloed is op de werk-privé balans, aangezien 63% van de respondenten die goed in orde vindt. Hoewel de werkdruk door velen als hoog wordt ervaren, neemt gelukkig niet iedereen het werk mee naar huis. Gemiddeld piekert 33% thuis over werk-gerelateerde zaken.

Binnen de publieke sector zijn vrouwen en flexwerkers meer tevreden over hun werk-privé balans dan mannen en medewerkers in vaste dienst. Werkenden in de private sector ervaren minder balans tussen werk en privé en piekeren thuis vaker over het werk.

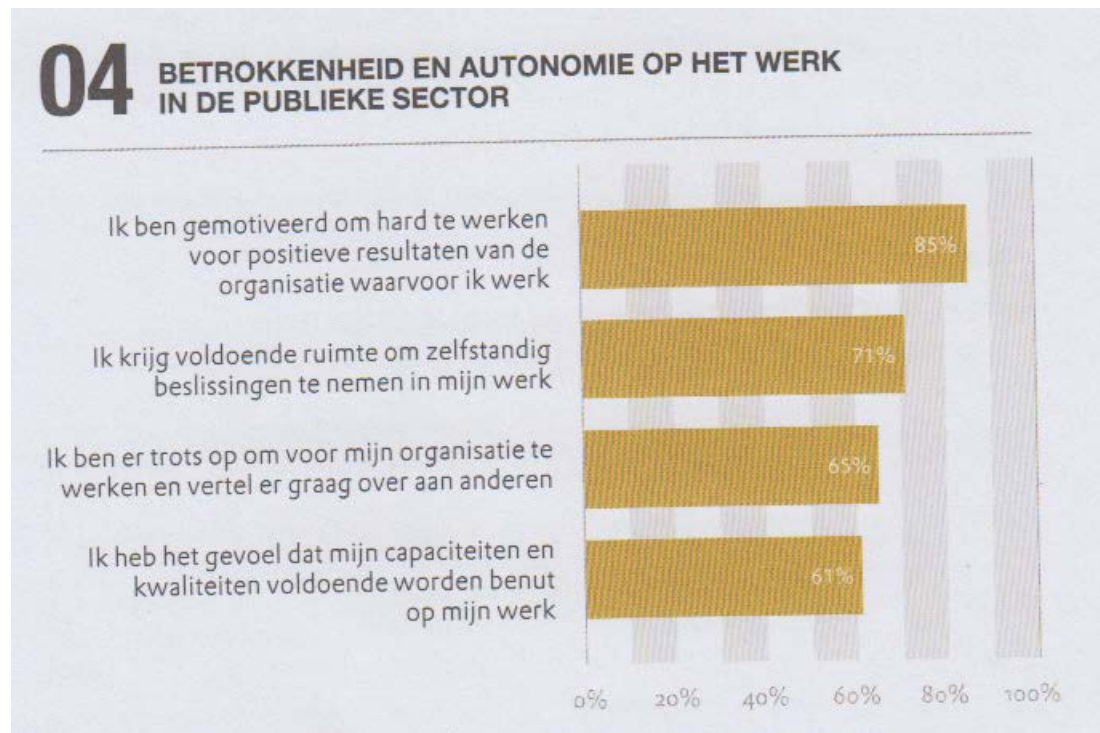


De relatie op de werkvloer

De aanwezigheid van leuke collega's is bepalend voor het ervaren van werkgeluk. In de publieke sector is maar liefst 81% tevreden over de relatie met collega's, waarbij de tevredenheid onder vrouwen nog hoger is (83%). Opvallend is dat medewerkers met een flexibel contract, die toch vaker wisselen van baan, meer tevreden zijn over de relatie met hun collega's dan medewerkers in vaste dienst. Over de relatie met hun direct leidinggevende is 68% van de medewerkers in de publieke sector tevreden, vrouwen zijn meer tevreden (70%) dan mannen (61%). Over het algemeen daalt de tevredenheid over de relatie met leidinggevendenaarmate medewerkers ouder worden.

Geen zorgen, uw medewerkers zijn gemotiveerd en bereid om hard te werken

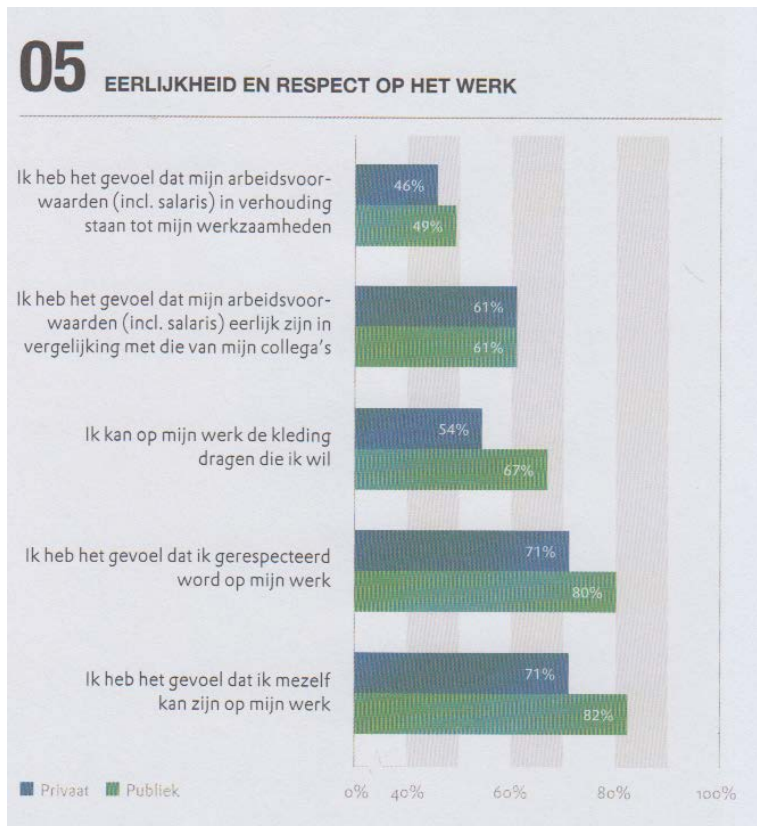
Zit het in onze aard? Zowel medewerkers in de publieke sector (83%) als medewerkers in de private sector (78%) zijn gemotiveerd om hard te werken voor positieve resultaten van hun organisatie. Autonomie in het werk hangt sterk samen met werkgeluk. Dit is wellicht een verklaring waarom veel mensen die werken in de publieke sector gelukkig zijn. Maar liefst 71% van de medewerkers in de publieke sector krijgt namelijk voldoende ruimte om zelfstandig beslissingen te nemen. Het merendeel van de medewerkers is trots op de organisatie waarvoor ze werken en heeft het gevoel dat hun kwaliteiten benut worden.



Zorg voor eerlijkheid en respect op net werk

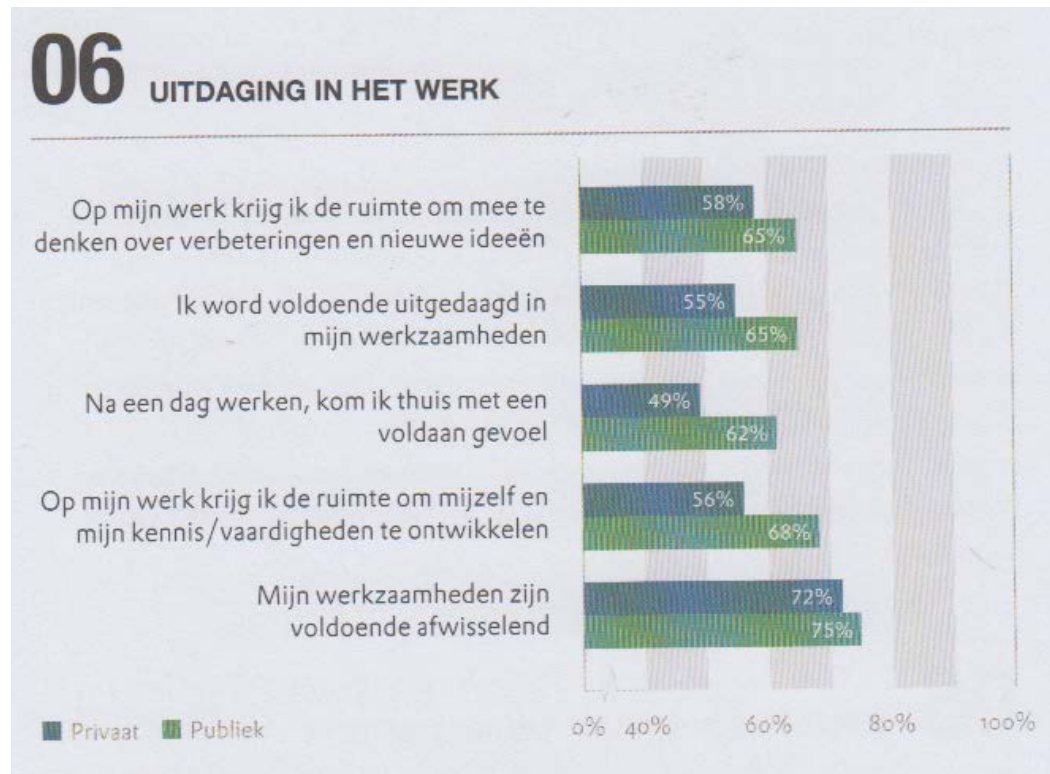
Ook respect is een belangrijke voorspeller van werkgeluk. Over het algemeen voelen medewerkers in de publieke sector zich zeer gerespecteerd op hun werk (80%). Medewerkers tussen 25 en 34 jaar voelen zich het meest gerespecteerd (91%), maar naarmate men ouder wordt neemt dit percentage af. Bij 45-plussers is dit nog 77%.

Binnen dit domein zien we opvallende verschillen tussen de publieke en de private sector. Vooral 'jezelf kunnen zijn' en 'kleding dragen die je wilt' springen eruit. Medewerkers in de publieke sector (82%) hebben significant meer het idee dat ze zichzelf kunnen zijn op hun werk ten opzichte van de private sector (71%). Binnen de publieke sector kan 67% op het werk de kleding kunnen dragen die ze willen. In de private sector is dit slechts 54%.



Uitdaging gevraagd

Het ervaren van uitdaging is belangrijk om gelukkig te zijn in je werk. Werkenden in de publieke sector (65%) voelen zich meer uitgedaagd in hun werk dan werkenden in de private sector (55%). Het merendeel van de medewerkers in de publieke sector vindt hun werk afwisselend (75%), komt thuis met een voldaan gevoel (62%) en krijgt de ruimte om mee te denken over verbeteringen en nieuwe ideeën (65%). Ook is er voldoende ruimte om kennis en vaardigheden te ontwikkelen (68%). Opvallend is dat de verschillen tussen de publieke en private sector soms erg groot zijn.



Waardevol werk

Uniek aan de publieke sector is dat de mensen die er werken iedere dag het verschil maken voor anderen. En dat blijkt uit de cijfers. Maar liefst 85% van de medewerkers in de publieke sector heeft het gevoel in hun werk iets te kunnen betekenen voor anderen. Ter vergelijking: in de private sector is dit met 70% significant lager. Maar daar houdt het niet op. Werkenden in de publieke sector hebben meer dan werkenden in de private sector het gevoel dat hun werk ertoe doet, dat hun werk bijdraagt aan de maatschappij en dat het werk iets voor de maatschappij betekent. Stuk voor stuk elementen die bijdragen aan werkgeluk.



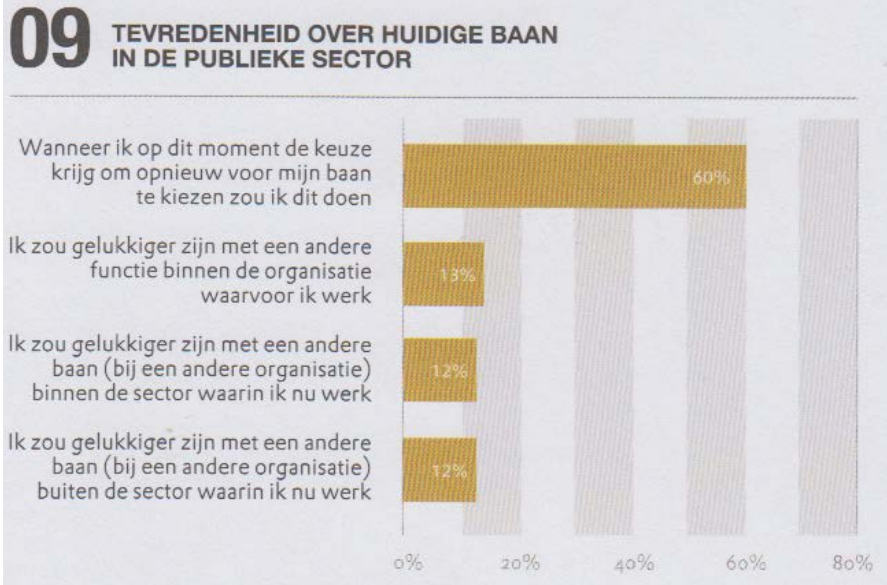
Werkomgeving

Binnen de publieke sector ervaren medewerkers met een vast en flexibel contract opvallende verschillen waar het gaat over hun werkomgeving. Flexibele medewerkers ervaren de fysieke werkomgeving en de organisatie- cultuur als prettiger en ervaren minder hiërarchie in de organisatiestructuur dan vaste medewerkers. De verschillen zijn groot. Ook als we kijken naar baanzekerheid. Flexibele medewerkers zijn een stuk onzekerder (44%) over het behouden van hun baan dan vaste medewerkers (17%). Deze onzekerheid zien we ook bij jongeren (50%). Naarmate men ouder wordt, neemt de onzekerheid af (20%).



Meerderheid kiest opnieuw voor huidige baan

Het merendeel van de medewerkers in de publieke sector zit goed op hun plek. Slechts 13% ambieert een andere functie binnen de huidige organisatie en 12% zou gelukkiger zijn bij een andere werkgever binnen of buiten de sector. In de publieke sector zou 60% opnieuw kiezen voor hun huidige baan, in de private sector is dit slechts 47%.



Hoe kunt u bijdragen aan werkgeluk van medewerkers?

Om het werkgeluk van uw medewerkers te vergroten, is het belangrijk om te weten welke stappen u het beste als eerste kunt zetten. Voor medewerkers in de publieke sector blijkt het kunnen benutten van eigen capaciteiten en kwaliteiten de belangrijkste indicator voor het ervaren van werkgeluk. Daarnaast vinden medewerkers in de publieke sector thuiskomen met een voldaan gevoel, de relatie met de leidinggevende en het krijgen van uitdaging en respect erg belangrijk. Wilt u aan de slag met werkgeluk? Houd dan bovenstaande aspecten binnen uw organisatie tegen het licht. Door aan de juiste knoppen te draaien investeert u in gelukkige medewerkers, die iedere dag het verschil maken.