

Door: Sheila Neijman, 05 april 2010



Uit talloze onderzoeken blijkt dat gelukkige mensen langer leven, lichamelijk gezonder zijn, socialer, energieke, vriendelijker, flexibeler, vindingrijker, groter zelfvertrouwen hebben, meer geld verdienen en een prettige energie uitstralen.

Tien manieren om te managen op geluk

Door: [Sheila Neijman](#), 5 april 2010

Uit talloze onderzoeken blijkt dat gelukkige mensen langer leven, lichamelijk gezonder zijn, socialer, energieke, vriendelijker, flexibeler, vindingrijker, groter zelfvertrouwen hebben, meer geld verdienen en een prettige energie uitstralen. Bovendien is geluk besmettelijk, is het maakbaar, vergroot het de arbeidsproductiviteit en arbeidssatisfactie, verlaagt gelukkig zijn het ziekteverzuim en werken gelukkige mensen veel beter samen.

Als het allemaal waar is, waarom besteden managers een gedeelte van het geld niet aan het managen op geluk?

Een succesvol bedrijf

Een goed product, goed gekwalificeerde medewerkers of een prachtig bedrijfsplan is geen garantie voor een succesvol bedrijf. Het succes van een bedrijf is mede afhankelijk van het geluksgevoel van de medewerkers. U kunt dus zeggen dat managen op geluk en het verbeteren van *geluk & organisatie* een succesvol bedrijf in de hand werkt.

Bedrijven zijn voortdurend in ontwikkeling, hebben net een reorganisatie of fusie achter de rug. Een van de grootste uitdagingen is om ook de mensen mee te nemen in de ontwikkeling. Het is voor elke organisatie belangrijk om personeel in dienst te hebben dat zich gelukkig voelt binnen het bedrijf. Zeker nu onderzoek laat zien wat gelukkige werknemers voor succeseffect hebben op een bedrijf.

Een werknemer die gelukkig is komt in een positieve spiraal terecht. Want als u geluk uitstraalt ontvangt u meer steun van anderen, vinden medewerkers het fijn om in uw buurt te zijn en bent u een leuke gesprekspartner.

Gemiste kans

Waarom managen we dan zo weinig op geluk? Een gemiste kans!

Uit onderzoek blijkt dat Nederlandse werknemers laag scoren op arbeidssatisfactie in verhouding met andere landen in Europa. Veel werknemers hebben een burn-out, lichamelijke klachten of ervaren stress. Er is veel grijs ziekteverzuim. Stress en burn-out kost het Nederlandse bedrijfsleven enorm veel geld. Stress en burn-out heeft te maken hebben met ongelukkig zijn. U kunt namelijk niet duurzaam gelukkig zijn en veel stress ervaren. Wat managers zouden moeten leren is hun organisatie te sturen op geluk. Maar hoe?

Managen op geluk

Om meer geluk te ervaren op uw werk, is een 1e vereiste dat u een baan en werkomgeving heeft die past bij uw intrinsieke verlangens. Weet u wat uw waarden zijn en sluit uw huidige werk daarop aan.

Weet u als manager wat uw visie is op leidinggeven? Vaak hebben managers het druk en staat hun agenda bomvol. Hoeveel tijd besteedt u eigenlijk aan managen, daar waar u in feite verantwoordelijk voor bent? Een goede manager is in 1e plaats een people manager. Als managers inzien dat menselijke kwaliteiten veruit het belangrijkste zijn, zal dat zichtbaar zijn bij de werknemer en in de resultaten. Vaak als het ziekteverzuim toegenomen is gaan bedrijven zich richten op de werknemer. Dan is het te laat. Als u investeert in het opbouwen van een goede relatie met medewerkers, probeert om uw medewerkers echt te leren kennen, zal dat uiteindelijk zichtbaar zijn op diverse fronten.

Wie ontevreden is op zijn werk hoeft geen ongelukkig mens te zijn, en andersom, maar zit wellicht niet op zijn plek. Hoe kunt u nu als manager meer sturen op geluk. Tien tips om te managen op geluk:

1. Zie uw medewerker als ondernemer in plaats van medewerker

Zowel ondernemen als werknemen is mensenwerk. Echter geeft ondernemen meer een gevoel van gelijkwaardigheid. Ondernemers met hun eigen kwaliteiten, mogelijkheden, kennis en vaardigheden. Medewerkers willen graag presteren als zij maar voldoende verantwoordelijkheid krijgen en vertrouwen. Stel de medewerker centraal met hun doelen en drijfveren.

2. Stop met medewerkers te motiveren

Als u uw medewerkers gaat motiveren geeft u aan dat de motivatie verbeterd kan worden. Met andere woorden, u benadrukt wat er niet goed is aan uw medewerker. Motivatie heeft niets te maken met 'moeten' maar met passie en interne wensen. Door medewerkers aan te spreken op wat zij goed doen, biedt u ze de mogelijkheid zelf te laten ontdekken wat er nog beter kan. Gevolg is dat de motivatie toeneemt.

3. Geef uw medewerkers meer verantwoordelijkheid, keuzevrijheid, vertrouwen en uitdaging

Uitdaging in het werk is een voorwaarde voor meer arbeidssatisfactie. Leer als manager los te laten. Als u als manager denkt dat u onmisbaar bent, managed u op basis van wantrouwen. Geef leiding op basis van vertrouwen waardoor medewerkers zelf verantwoordelijkheid nemen en keuzes maken, ook tijdens uw afwezigheid. Vertrouwen is essentieel voor tevredenheidsgevoel bij uw medewerkers.

4. Stop met te veel klagen

Veel medewerkers, maar ook managers klagen over hoe druk zij het hebben. Het is natuurlijk heerlijk om af en toe even te klagen en het lucht ook op: de slechte koffie, die vreselijk trage computer of die hielenlicker van een collega, maar teveel klagen creëert een negatieve sfeer en is besmettelijk voor anderen. Klagen, zeuren, mopperen, we doen het allemaal, maar te veel geklaag is nutteloos en een ontkenning van eigen verantwoordelijkheid. Wetenschappers hebben aangetoond dat minder klagen stress verlaagt en het geluksgevoel verhoogt. Ontdek de oorzaken van het geklaag en stuur daarop.

5. Geef als manager het goede voorbeeld

Elke manager is in staat om met simpele middelen, een positieve werksfeer te creëren. Middelen die geen geld kosten, alleen wat tijd. Waardeer je medewerkers om wat ze doen, en uit dat ook. Je mag best dankbaar zijn. Hiermee verbeter je de binding die je hebt met je mensen. Kies uw houding en geef de volle aandacht aan uw medewerker. Wees integer en straal vertrouwen uit. Durf humor in te brengen en durf te kijken naar uw medewerkers met al zijn kwaliteiten en ontwikkelpunten. Goed voorbeeld doet goed volgen. Weet u bijvoorbeeld wat uw medewerkers plezier geeft?

6. Focus u op wat u wilt in plaats van wat u niet wilt en richt u op datgene waar mensen goed in zijn.

Help uw medewerkers het beste uit zichzelf te halen en na te denken over wat zij echt willen. Zorg ervoor dat de juiste persoon op de juiste plek zit. Laat de competenties van medewerkers aansluiten op hun taak.

7. Stop met controleren

Controleren doe je op basis van angst. Controles op de werkvloer leiden tot stress en angst en is geen ruimte voor vertrouwen. Het is belangrijk dat medewerkers het gevoel hebben alles te kunnen en durven zeggen wat zij denken. Als hun manager zou u juist moeten stimuleren dat medewerkers hun mening geven, in zichzelf geloven en vanuit hun kracht handelen. Op deze manier creëer je juist initiatief en creativiteit.

8. Streef naar passie management

Gepassioneerd werken zorgt voor geluk. Ontdek als manager de persoonlijke drijfveren, talenten en motivatie van uw medewerkers. Als managers er in slagen om de passie bij de medewerkers te stimuleren neemt de kans op geluk toe. Passie is een belangrijk instrument in de ontwikkeling van organisaties. Vraagt u wel eens aan uw medewerkers of zij het naar hun zin hebben op werk? Passie zit namelijk in ieder mens alleen moet u die innerlijke gedrevenheid wel ontdekken en de ruimte geven. Wees ook een gepassioneerd manager.

Gepassioneerde managers slagen er beter in om anderen enthousiast te maken.

9. Heldere communicatie

Effectieve en heldere communicatie van het management. Bij medewerkerstevredenheidsonderzoek staat heldere communicatie vaak bovenaan de lijst wat verbeterd kan worden. Ook binnen de positieve psychologie wordt dit beaamd. Het betreft niet alleen communicatie maar ook gehoord worden. Wordt er echt geluisterd, vooral als het iets is wat de manager niet wil horen.

10. Organiseer een teambuildingsdag over geluk

Uiteindelijk hangt het geluk af van onszelf. Hoe we kijken naar de wereld, ons werk, onze collegae. Waar we onze tijd en aandacht op richten, wat we waarderen, waar we naar streven, waar we onze grenzen trekken, met welke houding we naar werk gaan en noem maar op. Experimenteer op je weg naar geluk en leer je medewerkers wat geluk is. Leer hoe u en uw medewerkers zelf meer invloed kunnen uitoefenen op meer geluk op de werkvloer.