

Naar een nieuw arbeidsethos

Werk



Illustratie: Jan Zandstra

PETER VAN DER VEN

Plezier in het werk maakt mensen gelukkig, het geeft energie en het maakt creativiteit los en dat leidt tot kwaliteits- en kwantiteitsverbetering. Genieten tijdens je werk, het gevoel dat alles vanzelf gaat, de tijd vergeten en meer energie krijgen zijn allemaal voordelen van arbeidsvreugde. Daarnaast is werkplezier een uitstekend middel om gezond te blijven of gezond te worden. De vraag is alleen hoe je je eigen energie en die van je collega's positief kunt beïnvloeden. Dit artikel over werkplezier is een persoonlijke impressie die gedeeld wordt met tientallen collega's en vrienden, gebaseerd op mijn 25-jarige ervaring in het bedrijfsleven, commerciële dienstverlening, over-

P. van der Ven is senior personeelsmanagementadviseur. Peter.ven@planet.nl

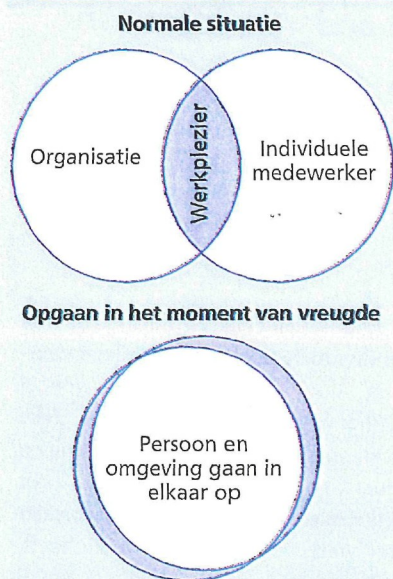
Het belang van arbeidsvreugde is groot. Werkplezier, het vermogen om vreugdevolle gebeurtenissen in het dagelijkse werk waar te nemen, zelf te creëren, daarvan te genieten en te delen met anderen, moet een belangrijke plaats gaan innemen in het moderne en eigentijdse personeelsbeleid. Mensen zijn gelukkig en genieten van het werk als ze in hun werk opgaan.

heid en vrijwilligersorganisaties. Veel mensen zeggen tegen mij, als ik het over plezier in het werk heb, "dat is alleen voor jezelf, niet voor de organisatie" of "heb je het nou over je hobby of over ons werk". In deze belevingen staat het belang van de organisatie en van de medewerkers tegenover elkaar. Dit is volgens mij in onze cultuur een grote mythe en een groot misverstand. Plezier in het werk is een onderwerp en aandachtsgebied waar

het organisatiebelang en het belang van alle individuele medewerkers elkaar overlappen. Voor de organisatie als geheel levert het meer enthousiaste en energieke mensen op, die vervolgens de kwaliteit en productiviteit positief beïnvloeden. Voor de individuele medewerker brengt plezier in het werk voldoening voor zichzelf, waardering voor wat je doet en zinvol werk. Onze werkcultuur is er een van verwoed in touw zijn. Als we iets aan het

plezier als doel

doen zijn, zijn we in gedachte al bezig met andere dingen. We zijn voortdurend afgeleid van hetgeen waar we mee bezig zijn. Als je vreugde in het werk beleeft, is deze afleiding verdwenen. Op dat moment ben je volledig aanwezig en geniet je van het moment. Je voelt je in evenwicht met jezelf en met je omgeving. Ik heb deze overlapping, het opgaan in het vreugdevolle moment, de naam werk-tango gegeven, om uit te drukken dat er een optimale afstemming is tussen de organisatie en de medewerkers als partners wanneer er sprake is van werkplezier. Er is als het ware geen scheiding meer tussen jezelf en je omgeving. In figuur 1 wordt dit schematisch in beeld gebracht. Het effect van werkplezier is JOFIE. JOFIE staat voor jeugdigheid, ontspanning, fitheid, inspiratie en energie.



Figuur 1. Werk-tango: van verplichting naar vreugde en voldoening

Jeugdigheid omdat werkplezier onze geest open, fris en spontaan maakt.

Ontspanning omdat het onze zintuigen ontspant waardoor ze beter kunnen waarnemen.

Fitheid omdat het ons fysiek en emotioneel soepeler maakt.

Inspiratie omdat het creativiteit en enthousiasme losmaakt.

Energie omdat het kracht geeft om in actie te komen. Zie figuur 2.

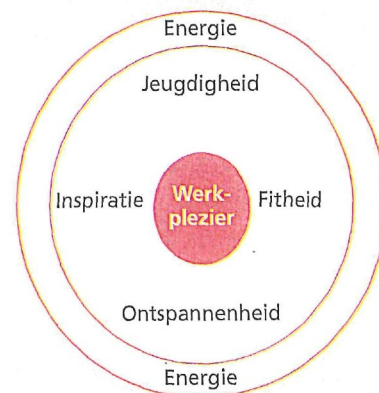
Geen plicht maar keuze

Veel mensen beschouwen werk als een verplichting die hen door omstandigheden en door anderen wordt opgelegd. Vandaar dat er vaak het idee bestaat dat er tegen de eigen wil in veel tijd en energie verspild wordt aan werkzaamheden die niet de eigen keuze zijn. Om die reden gaat de aandacht dan vaak uit naar vrije tijd en het weekend. Velen hebben het idee alleen in de vrije tijd vrij te zijn in wat ze kunnen doen en dan pas meer te kunnen genieten. Als gevolg van deze overwegingen is het vanzelfsprekend om continu ontevreden rond te lopen op het werk en ook buiten werktijd daar continu ontevreden over te zijn. Vanwege de mythe 'werk is een plicht' zijn mensen vaak niet in staat om te kijken hoe ze van dagelijkse werkzaamheden kunnen genieten. De opvatting dat werk een plicht is weerhoudt mensen om hun leven en werk in eigen hand te nemen. Je verplicht voelen verwijst immers naar externe druk en omstandigheden. In werkelijkheid is je huidige werk helemaal niet verplicht. Je kunt je op elk moment van de dag de vraag stellen of je je baan interessant genoeg vindt

of niet. Als het antwoord ja is dan kun je leren om elk moment van de dag van je werk te genieten. Als het antwoord nee is, dan ben jij de enige die de keuze kan maken of je op zoek gaat naar een baan die bij je past. Een baan die je meer voldoening geeft en aan het doel in je leven beantwoordt. Iedereen heeft die keuze. Desondanks blijven veel mensen in ontevredenheid hangen. Ze gedragen zich als slachtoffer van hun omstandigheden. Er zijn een aantal aspecten die met betrekking tot ontevredenheid over het werk worden genoemd:

1. eentonig en routinematig werk met weinig nieuwe uitdagingen en groei-mogelijkheden;
2. conflicten tussen collega's of met een leidinggevende;
3. stress en spanning.

Men ziet een aantal belemmeringen om ten aanzien van deze ontevredenheid het heft in eigen hand te nemen. In de eerste plaats is dit het arbeidsethos van 'hard werken'. De tweede reden is de opvatting dat werk nu eenmaal altijd een verplichting is. Ten derde wordt vaak gedacht dat het over enige tijd wel beter gaat. En natuurlijk bestaat het idee dat het ergens anders beter is dan in de eigen organisatie. Dit idee leidt vaak tot eindeloos klagen dat het hier slechter is dan elders. Deze opvatting kan overigens ook binnen een organisatie spelen tussen verschillende afdelingen. De grote uitdaging van je werk is de natuurlijke weg te volgen door werkzaamheden te doen die bij jou passen. Dat wil zeggen die werkzaamheden die jouw persoonlijke ontwikkeling stimuleren, voldoening geven en de meeste energie. Op deze manier



Figuur 2. Effect van werkplezier

blijf je geestelijk en lichamelijk gezond. Iedereen heeft hierin zijn eigen weg te gaan. Deze weg is de natuurlijke weg die iemand de meeste vreugde, geluk en persoonlijk ontwikkeling geeft.

Hard werken

Arbeidsvreugde is iets dat iedereen zichzelf en anderen toewent. Hoe komt het dat er in veel organisaties toch een groot gebrek aan bestaat? En waarom komt deze fundamentele wens zo weinig tot uitdrukking in het personeelsbeleid van organisaties? Hoewel werken een bron van vreugde kan zijn, komt hiervan dus vaak weinig terecht. Op de eerste plaats komt dit door ons arbeidsethos van 'hard werken'. Hard werken wordt in onze maatschappij gezien als een belangrijke deugd. De wens dat je plezier, pret en vreugde wil beleven in je werk wordt over het algemeen als zeer kwetsbaar ervaren. Veel mensen zien dit als een persoonlijke behoefte, die niet spoort met de organisatiebelangen. Maar hard werken zonder vreugde geeft stress en spanning binnen individuen en tussen personen. Werken met plezier geeft daarentegen plezierige lichamelijke en geestelijke reacties als teken dat men op de juiste weg is. Als je bewust zoekt naar vreugde binnen je werk, zul je merken dat je van binnenuit meer energie krijgt. Een belangrijk gedeelte van je werk is alledaags tenzij je bewust bezig bent om het voor jou en de mensen om je heen aangenaam te maken. Daarom is altijd de volgende vraag van belang: hoe kan ik vreugde aan dit moment beleven nu ik bezig ben met mijn werkzaamheden? Je kunt vreugde beleven in je dagelijkse werk als je bewust en onbewust bezig bent met die aspecten van je werk die je fascineren en aantrekken. Onze 'werkcultuur' ontkent dit belangrijke aspect van je werk. Mensen zijn in deze visie niet belangrijk genoeg. In onze cultuur van hard werken gaat het altijd om iets anders of plezier moet voortdurend uitgesteld worden. Het gaat om meer winst maken en andere zaken die van belang zijn voor de organisatie. Maar het is andersom. Als je arbeidsvreugde beleeft in je werk, dan heb je dit verdiend, want je krijgt het niet zomaar cadeau. Je hebt er veel voor moeten doen. Een prettig gevoel is dan ook een terechte beloning. Een ander aspect van

Paradoxe arbeidsvreugde

De ethiek van werkplezier is in wezen een paradox. Het paradoxale zit hem erin dat je door anderen te stimuleren en te helpen plezier in het werk te krijgen, zelf meer plezier in je werk krijgt. Wanneer je daarentegen jezelf centraal stelt, sta je uiteindelijk jezelf in de weg. Werkplezier is in grote mate afhankelijk van het geven aan anderen, anderen te helpen en te steunen. Een organisatie bestaat omdat je elkaar van dienst wilt zijn. Zonder dit aspect is er geen samenwerking mogelijk. Maar het aspect van elkaar plezier geven in het werk is over het algemeen onderbelicht. Natuurlijk is het zo dat je je voor werkplezier niet afhankelijk moet opstellen van anderen. Maar de collega's en de omgeving kunnen er in belangrijke mate toe bijdragen dat de sfeer stimulerend is. De snelste manier om te krijgen wat je wilt hebben, is anderen te helpen bij wat ze willen. Als je plezier in je werk wilt, zorg er dan voor dat anderen plezier in hun werk krijgen. Als je als gever hiervan een goed gevoel krijgt, groeit de energiestroom niet alleen bij jou maar ook bij je collega. Collega's van dienst zijn heeft voor iedereen een bijzonder aspect. Je kunt het beste anderen helpen als het over dingen gaat die passen bij jouw belangstelling en waar je zelf lol aan beleeft. Dingen die je zo graag doet dat de tijd voorbij vliegt. Het gaat erom dat je allebei een goed gevoel hebt op het moment dat je er mee bezig bent, dat jij en de ander er samen van kunnen genieten. Dan lost de schijnbare tegenstelling op tussen iets voor jezelf willen hebben en anderen van dienst te zijn.

Het is niet alleen leuker, maar bevordert ook de kwaliteit van het werk

de werkcultuur is het enkel werken voor je salaris. Als het salaris de enige reden is dat je werkt, zal er weinig arbeidsvreugde te beleven zijn.

Frustraties zitten werkplezier vaak in de weg. Je in sommige situaties niet erkend en gerespecteerd voelen binnen een team kan zo'n frustratie zijn. Of iets graag willen maar het lukt niet. We zijn in dergelijke situaties vooral bezig met onszelf, zoals vast blijven houden aan onze eigen inbreng en waardering over wat we gedaan hebben en tot stand hebben gebracht. Dit leidt vaak tot scherpe woorden en met ergernis reageren naar elkaar. Het werkplezier is dan ver te zoeken. In dergelijke situaties zijn geduld en verdraagzaamheid moeilijk te realiseren. We zijn dan meer met ons eigen ego bezig dan met het gezamenlijke belang van het team. We gaan er vaak vanuit dat onze ideeën en interpretaties de belangrijkste zijn en de enige die de werkelijkheid beschrijven. We realiseren ons in dergelijke emotionele gesprekken niet dat het gedachten zijn vanuit één perspectief naast die van de anderen binnen het team. Vertrouwen in het team, accepteren dat

dingen lopen zoals ze lopen zijn houdingen waarmee deze egogerichtheid overstegen kan worden. In feite komt het er op neer om in dit soort situaties het pad te kiezen van het team en minder begaan te zijn met onszelf. Tegelijk is het een onderdeel van een teamproces. Werkplezier kan weer terugkomen als het benaderd wordt als een leerproces van de verschillende individuen binnen het team en van het team als geheel. Met een houding van vandaag is een nuttige dag geweest, morgen zal ik het beter doen, kan iedereen op zijn eigen manier verder groeien en het werkplezier weer terugkomen.

Gezond worden of blijven

Het ontbreken van arbeidsvreugde is in veel organisaties de oorzaak van een hoog ziekteverzuim. Gezondheid in organisaties heeft voor een belangrijk deel te maken met stress. Conflicten, chaos en slechte communicatie en afstemming zijn hiervan de belangrijkste oorzaken.

Stress is vaak de oorzaak van geestelijk geweld in organisaties. Ook angst en spanning leveren een belangrijke bijdrage. Ziek zijn is in feite een intern conflict tussen je geest en je lichaam, waarbij het bewustzijn er verantwoordelijk voor is dat problemen zich fysiek uiten. Plezier in je werk zorgt ervoor dat je bewustzijn

tot rust komt en je lichaam tot rust kan komen. Als je zenuwstelsel ontspannen is, is de bron van het geestelijk geweld verdwenen. Iemand die ontspannen is heeft een positieve uitstraling naar zijn omgeving en komt niet snel met oordelen, maar staat open voor nieuwe invalshoeken.

Arbeidsvreugde ontspant het lichaam dat door te veel inspanning overbelast is geraakt. Het geeft ook meer weerstand tegen infectieziekten zoals griepgolven. Ziek zijn is het resultaat van het bewustzijn dat iemand heeft en de keuzes die iemand gemaakt heeft. Je creëert dus je eigen zieke lichaam. Zieken die zich machteloos en afhankelijk voelen, belemmeren hun eigen genezingsproces. Mensen beter maken betekent mensen de wil bijbrengen dat ze hun eigen problemen moeten gaan oplossen. Zieken die moedig en actief reageren op hun ziekte zullen sneller genezen dan zieken die zich hopeloos voelen en de genezing laten afhangen van de (bedrijfs)arts of omgeving. Het genezingsproces begint met geloven in jezelf. Positieve gedach-

Tips voor werkplezier en vrolijkheid:

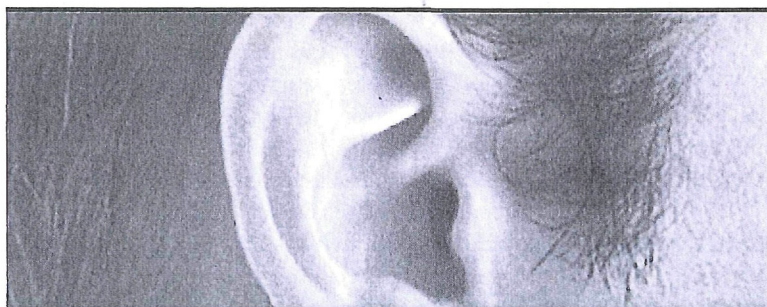
- Zorg ervoor dat er niet alleen aandacht is voor prestaties, maar ook dat het plezierig is om met elkaar te werken.
- Observeer grappige situaties en vertel de associaties die je daarbij had.
- Houdt regelmatig een peiling over de beleving van werkplezier en praat er met elkaar over.
- Beantwoordt eens een mailtje met een kwinkslag.
- Doe eens iemand na op een overdreven en grappige manier zonder de persoon te kwetsen.
- Vertel een leuke anekdote die je hebt meegemaakt.
- Hang een grappige foto of poster op in je werkruimte.

ten en emoties bevorderen dat het lichaam ziektes probeert te voorkomen of af te wijzen. Vreugde in het werk is een medicijn tegen ziekte. Ziektepre-

ventie moet daarom aan twee aspecten aandacht besteden. Op de eerste plaats aan een gevoel van onbehagen dat bij mensen gaat spelen. Dit gevoel kan voorafgaan aan het ziek worden. Leidinggevers moeten hier voortdurend naar op zoek zijn en actie ondernemen om dit op te lossen. Voor leidinggevers is het van belang om hier alert op te zijn. Daarnaast een sfeer van openheid creëren die het mogelijk maakt dat mensen zich hierover uitspreken. En zorgen voor een gevoel van welbehagen. Dit gevoel wijst de weg naar gezond blijven. Het zijn voor leidinggevers signalen om hun manier van leidinggeven daarop af te stemmen. ■

Literatuur

- Chopra, D. (1999) *Gezond leven*, Servire
- Csikszentmihalyi, M. (1999) *Flow-Psychologie van de optimale ervaring*, Boom
- Goleman, D. (1998) *Emotionele intelligentie in de praktijk*, Contact
- Grün, A. (1999) *Je eigen levensvreugde terugvinden*, Lannoo/Kok



Al naar de juiste kandidaat geluisterd?

Employment Services Groep investeert in mensen

Employment Services Groep is een adviesbureau dat zich inzet voor mens en organisatie. Het bureau levert een breed scala van personele diensten voor bedrijfsleven, overheid en non-profit branche. Werving & Selectie, Detachering en Interim Management zijn de kerntaken. Servicegerichtheid, deskundigheid en betrouwbaarheid maken de organisatie tot een vertrouwd adres. Al meer dan 25 jaar zijn we gespecialiseerd in het vinden van de beste kandidaat bij de juiste werkgever. Mens en organisatie brengen we samen: daar investeren we in.

Employment Services Groep bestaat uit:

Search - Employment Service Search bv verzorgt werving en selectie voor functies vanaf midden management en hoger.

Detachering - Employment Service Detachering bv helpt bedrijven/instellingen snel aan tijdelijke functionarissen.

Interim Management - Employment Service Interim Management bv zorgt voor de inzet van interim managers tot op het hoogste niveau.

Meer weten?

Vraag een informatiepakket aan of stuur een e-mail naar info@esgroep.nl. Bezoek ook eens onze site www.esgroep.nl.

Onze opdrachtgevers zijn werkzaam in de volgende sectoren:

MANAGEMENT - MARKETING - COMMERCIE & VERKOOP

ADMINISTRatieve ORGANISATIE - BEDRIJFSECONOMIE

FINANCIËN - PERSONEEL & ORGANISATIE

JURIDISCHE ZAKEN - TECHNIEK

BEDRIJFSORGANISATIE & LOGISTIEK

AUTOMATISERING - INKOOP

Employment Services Groep

Postbus 294 - 3700 AG Zeist - Telefoon (030) 691 83 00 - E-mail: info@esgroep.nl - Internet: www.esgroep.nl