

# Boekbespreking

**Dr. Isolde Kolkhuis Tanke** is hoofdredacteur van O&O, eigenaar van onderzoeks- en adviesbureau Kolkhuis Tanke/duurzaam leren in organisaties en docent aan Tilburg University en Universiteit Utrecht. E-mail: [isolde@kolkhuis-tanke.nl](mailto:isolde@kolkhuis-tanke.nl)



**Redactie:** Ad Bergsma, Onno Hamburger & Erwin Klappe  
**Uitgeverij:** Boom  
**ISBN:** 9789024427703  
**Pagina's:** 348  
**Prijs:** € 29,99

## Handboek Werkgeluk Een praktische toolbox voor leidinggevendens, hr-professionals & coaches

Het thema 'werkgeluk' heeft de afgelopen jaren een steeds serieuzere plaats ingenomen op de HR-agenda's. De term verwijst vooral naar de voldoening en het gevoel betekenisvol te zijn in het werk. En dat is niet alleen plezierig voor de medewerker zelf, maar brengt de organisatie ook veel voordelen, zoals een hogere productiviteit, meer creativiteit, meer bereidheid om te blijven leren en ontwikkelen, minder verzuim, betere samenwerking met anderen, zo blijkt uit onderzoek.

Het loont dus om werk te maken van werkgeluk. Maar hoe doe je dat? Wat kunnen medewerkers daartoe zelf doen en wat kunnen leidinggevendens, HR-professionals en coaches daaraan bijdragen? Daarover gaat dit boek. Het is geschreven door 26 auteurs die expert zijn op het gebied van dit thema, vanuit de wetenschap en/of de praktijk.

Het hoofdstuk van Ad Bergsma en Ruut Veenhoven is de moeite waard, omdat zij op basis van veel wetenschappelijke literatuur zicht proberen te geven op wat we nu eigenlijk onder werkgeluk verstaan. Ze concluderen dat 'veel discussies over geluk spaak lopen, omdat de sprekers hetzelfde woord gebruiken voor zeer verschillende dingen'. Dat maakt het er volgens hen niet eenvoudiger op om zicht te krijgen op het rendement van geluk. Nadat ze het begrip 'geluk' op verschillende manieren uitpluizen, komen ze tot de constatering dat levens- en werkgeluk de voldoening met het leven of het werk als geheel betreft (wat volgens hen niet hetzelfde is als een moment van euforie door een specifieke gebeurtenis); het is een oordeel van de betrokkene zelf dat vooral aan de hand van een gevoelstoestand – en veel minder door verstandelijke analyse – tot stand komt.

Progressiegericht werken en leidinggeven kan volgens auteur Coert Visser duidelijk bijdragen aan werkgeluk van medewerkers. Het is

een manier van werken waarop je gewenste én bereikte progressie zichtbaar maakt en ideeën aan de hand doet voor verdere progressie. Dat kan de medewerker zelf doen, maar de leidinggevende kan hier ook een duidelijke rol in spelen. Zoals Coert het verwoordt: 'Welzijn draait niet louter om het voortdurend ervaren van positieve gevoelens, genot en gelukzaligheid, maar om het waarmaken van de potentie die je in je hebt om vol te functioneren.'

Hij sluit het hoofdstuk af met praktische aanwijzingen en een checklist, waarmee leidinggevendens handvatten aangereikt krijgen om progressiegericht leiding te geven.

Aansprekend in het hoofdstuk van Jessica van Wingerden is de oproep die ze doet om als leidinggevende regelmatig de dialoog aan te gaan met individuele medewerkers over betekenis van hun werk. Want zo'n gesprek gaat vooral over de vraag wat het werk betekenisvol maakt voor de medewerker, waar hij/zij waarde wil en kan toevoegen ('het verschil kan maken') en welke talenten de medewerker daarbij aan kan boren in zichzelf.

Dit ziet Jessica als een belangrijke basis voor werkgeluk. Nu erkent ze dat het voeren van dit soort gesprekken nog verre van vanzelfsprekend is in organisaties en dat het initiatief daartoe zelden vanuit de medewerker zelf komt. Maar ze verwacht dat als leidinggevendens hun medewerkers hiertoe blijven uitnodigen, het in de loop van de tijd zal resulteren in meer van dit soort gesprekken, ook op initiatief van medewerkers zelf.

Waar de hiervoor genoemde auteurs zich hoofdzakelijk richten tot leidinggevendens, focust Christel van de Ven zich meer op de medewerker zelf: welke doelen en gewoonten helpen om je eigen werkgeluk te vergroten?

Ze beschrijft een viertal herkenbare denkfouten, die uiteindelijk juist niet leiden tot meer werkgeluk. Bijvoorbeeld: door onszelf te vergelijken met anderen, zitten we ons eigen geluksgevoel vaak in de weg ('Ik krijg wel loonsverhoging, maar mijn collega krijgt meer, dus ik ben er niet echt blij mee'). Op basis van de denkfouten reikt ze praktische strategieën aan om meer werkgeluk te ervaren. Bijvoorbeeld: een manier om te beseffen hoe goed je het nu hebt, is door je te verbeelden hoe het zou voelen als het omgekeerde het geval is; bedenk eens hoe het zou zijn en hoe je je zou voelen als je dit werk verliest. Dagelijks noteren waar je dankbaar voor bent, is ook een heel praktische en werkbare manier om je geluksmomenten te boekstaven.

Mooi zijn ook de vijf paradoxen, die Ad Bergsma beschrijft bij het streven naar werkgeluk. Want als je kiest voor werkgeluk, dan veronderstel je eigenlijk dat het maakbaar is. En is dat wel zo? Hij stelt, ter afsluiting van het boek:

'Werken aan werkgeluk geeft niet altijd de juiste antwoorden, maar biedt in ieder geval de kans om jezelf de vragen te stellen die er wezenlijk toe doen.' ●