



De bewezen effecten van werkgeluk



► De bewezen effecten van werkgeluk

Bij het HappinessBureau hebben we als missie werkgeluk de norm te maken in Nederland en daarbuiten. We vinden het belangrijk dat organisaties streven naar gelukkige medewerkers. Het is het juiste om te doen, los van de voordelen die het biedt aan medewerkers en organisaties.

Dat werkgeluk wérkt, zien wij dagelijks om ons heen bij de bedrijven waarmee wij werken en de medewerkers en leidinggevendenden die wij spreken. Maar wat zegt de wetenschap over de relatie tussen geluk en functioneren op het werk? Presteren gelukkige mensen beter? Zijn ze creatiever of productiever? Zijn bedrijven met gelukkige medewerkers innovatiever en succesvoller?

Deze en andere vragen over wat werkgeluk oplevert, worden ons bijna dagelijks gesteld. Daarom besloten wij het wetenschappelijke bewijs over werkgeluk eens op een rij te zetten. Een behulpzame bron daarbij was het Greater Good Science Center van de Universiteit van Californië in Berkeley, dat geheel is gewijd aan wetenschappelijk onderzoek naar geluk, welzijn en het creëren van een betekenisvol leven. Voor de cursus [The Science of Happiness at Work](#) verzamelde wetenschappelijk directeur Emiliana R. Simon-Thomas de bewezen effecten van werkgeluk ([The Four Keys to Happiness at Work](#)). Werkgeluk definieert zij als “een algeheel gevoel van plezier op het werk, stijlvol kunnen omgaan met tegenslagen, vriendschappelijk contact maken met collega’s en klanten en weten dat je werk ertoe doet voor jezelf, de organisatie en daarbuiten”.

Simon-Thomas haalt diverse onderzoeken aan die werkgeluk aan allerlei uitkomsten verbindt. Zij noemt de volgende bewezen effecten:



Gelukkiger zijn op het werk hangt samen met een betere gezondheid en welzijn, creatievere en effectievere probleemoplossing, meer productiviteit en innovatie en een snellere loopbaanontwikkeling.



Mensen die gelukkiger zijn op het werk, zijn authentiekere, meer betrokken en gedreven en meer bereid om bij te dragen dan louter wat er in hun functieomschrijving staat. Ze vinden ook meer betekenis in hun werk en gaan vaker helemaal op in hun werk.



Bij tegenslagen zijn medewerkers van organisaties die hoog scoren op werkgeluk beter in staat om het grotere geheel te zien, waardoor ze minder gestrest zijn en conflicten beter kunnen oplossen. Ook kunnen medewerkers bij ‘gelukkige organisaties’ beter omgaan met en herstellen van werkbelasting.



Sociaal gezien worden mensen die gelukkiger zijn op het werk door anderen beoordeeld als sympathieker en betrouwbaarder. Ze krijgen meer respect en zijn effectievere leiders.



Gelukkige medewerkers zijn behulpzamer en geven collega’s meer steun in moeilijke tijden.



Organisaties die aandacht besteden aan gelukkig werken rapporteren minder personeelsverloop, lagere zorgkosten, minder fouten en ongevallen, meer efficiëntie, grotere aandeelhouderswaarde en sneller herstel na ongunstige gebeurtenissen.



‘Gelukkige organisaties’ hebben loyalere klanten en groeien sneller dankzij mond-tot-mondreclame.

“Hoe meer welbevinden op het werk, hoe hoger de winst”

Het Center for Economic Performance (CEP) van The London School of Economics bracht in maart 2019 een **rapport** uit met een meta-analyse van 339 onafhankelijke onderzoeken, om antwoord te krijgen op de vraag: ‘Leidt hoger welbevinden van medewerkers tot een hogere productiviteit en uiteindelijk tot tastbare voordelen voor de bottom line van bedrijven?’

De onderzoekers vatten hun conclusie als volgt samen: “We vinden een significante, sterke positieve correlatie tussen de tevredenheid van medewerkers over hun bedrijf en medewerkersproductiviteit en loyaliteit van klanten, en een sterke negatieve correlatie met personeelsverloop. Een hoger welbevinden op het werk is positief gecorreleerd met meer winstgevendheid op bedrijfsniveau.”



Ook het **World Happiness Report** wilde wetenschappelijke inzichten. Het rapport van 2013 bevat een hoofdstuk over de objectieve baten van ‘subjectief welbevinden’, oftewel het welzijn dat mensen zelf zeggen te ervaren. De onderzoekers geven daarin onder meer een overzicht van effecten van geluk op de werkvloer. Uit diverse studies blijkt het volgende:



Mensen die positieve emoties ervaren, zijn productiever.



Gelukkige medewerkers worden beter beoordeeld door leidinggevenden.



Geluk stimuleert nieuwsgierigheid, creativiteit en motivatie onder medewerkers.



Gelukkige mensen werken beter samen in onderhandelingen.



Welbevinden hangt samen met een hoger inkomen voor individuele medewerkers.



Organisaties met tevreden medewerkers hebben over het algemeen een hogere productiviteit en omzet.

“Geluk leidt tot meer succes op werkgebied”

In een grote **overzichtsstudie** uit 2005 bestudeerden Amerikaanse onderzoekers 225 onderzoeken om antwoord te krijgen op de vraag: ‘Leidt geluk tot succes?’. Hun conclusie: er bestaat een positieve relatie tussen geluk en de levensgebieden werk, relaties en gezondheid. Daarbij definieerden zij geluk als “het regelmatig ervaren van positieve emoties” (dit wordt ook wel ‘positieve affectiviteit’ genoemd). Karaktereigenschappen die daarmee samengaan zijn onder meer zelfvertrouwen, optimisme, sociale vaardigheid en flexibiliteit. Succes definiëren de onderzoekers als “zaken bereiken die als waardevol worden ervaren in iemands cultuur”.

Op het gebied van werk concluderen de onderzoekers het volgende:



Individueen die hoog scoren op 'welzijn' hebben een grotere kans om aangenomen te worden bij sollicitaties, krijgen betere beoordelingen van hun leidinggevenden, presteren beter, zijn productiever en zijn zelf betere managers.



Individueen die hoog scoren op 'welzijn' hebben een kleinere kans op burn-out.



Werkenden die doorgaans veel positieve emoties ervaren, oftewel een hoge 'positieve affectiviteit' hebben, krijgen positievere feedback van leidinggevenden en collega's.



Werkprestaties zijn waarschijnlijk beter te voorspellen aan de hand van iemands welzijn dan aan de hand van iemands tevredenheid over het werk.



Mogelijk zijn chronisch gelukkige mensen ook beter in het oplossen van problemen en conflicten.

De onderzoekers stellen dat geluk zorgt voor succes en niet omgekeerd. Ze geven overigens aan dat ook andere zaken kunnen leiden tot succes.

Het verbeteren van werkgeluk is goed voor individuele medewerkers, organisaties én de maatschappij als geheel. Welbevinden hangt samen met een betere gezondheid en betere relaties: zijn dat niet de belangrijkste dingen in het leven? Organisaties met gelukkige medewerkers presteren beter en een samenleving met gelukkige inwoners komt voor minder zorgkosten te staan.

In onze samenleving spenderen wij een groot deel van onze tijd op het werk. Onze missie om organisaties meer aandacht te laten besteden aan werkgeluk is dan ook nog altijd even relevant én inspirerend.



Causaal verband tussen werkgeluk en productiviteit

In een **onderzoek** van de Saïd Business School van de universiteit van Oxford (in samenwerking met de Erasmus Universiteit) van oktober 2019, vroegen onderzoekers zich af of gelukkige medewerkers ook productiever zijn. Daarvoor volgden zij zes maanden lang zo'n 1.800 salesmedewerkers van de callcenters van British Telecom, waarbij ze wekelijks naar hun geluksgevoel vroegen. Ook hielden de onderzoekers rekening met het weer (slecht weer zorgt voor meer chagrijn).

Het bleek dat medewerkers 13% meer verkochten in 'gelukkige' weken dan in 'ongelukkige weken'. Ze pleegden meer telefoontjes, volgden hun werkschema beter en sloten meer telefoontjes succesvol af met een verkoop. De onderzoekers concluderen dat er "een sterk causaal verband" bestaat tussen geluk en productiviteit.

Andere bronnen

Er is heel veel onderzoek gedaan naar werkgeluk. Behalve de bovengenoemde overzichtsstudies die meerdere onderzoeken includeren, zijn de volgende onderzoeken ook van belang:



Het iOpen Institute doet sinds 2005 onderzoek naar 'happiness at work' en ondervroeg inmiddels al 41.000 mensen. Hun conclusie: gelukkige medewerkers nemen een tiende van het ziekteverlof dan hun minst gelukkige collega's, zijn zes keer energiever, zijn van plan twee keer zo lang bij hun organisatie te blijven werken en zijn twee keer zo productief.



Een onderzoek van de Universiteit van Warwick in Groot-Brittannië naar **geluk en productiviteit** uit 2015 concludeert dat gelukkige personen zo'n 12% productiever zijn dan anderen.



Onderzoeksbureau Gallup publiceerde in 2014 het onderzoek 'The economics of well-being', waarin naar voren komt dat bedrijven waar medewerkers hun welbevinden hoog waarderen, vaker lagere (zorg)kosten, minder personeelsverloop, minder fouten en ongevallen, meer efficiëntie en een grotere aandeelhouderswaarde hebben.



Een **onderzoek** onder meer dan 10.000 Amerikaanse tieners en jongvolwassenen laat zien dat jongeren die gelukkig zijn, op latere leeftijd aanzienlijk hogere inkomens verdienen dan zij die minder gelukkig zijn.



Uit een onderzoek van de Universiteit van Kansas naar **medewerkerstevredenheid en marktwaarde van bedrijven**, bleek dat voor elke ster meer die medewerkers hun werkgever geven op beoordelingsite Glassdoor, de marktwaarde van dat bedrijf steeg met 7,9%.



Diverse andere onderzoeken waarbij werd gekeken naar **beoordelingen op Glassdoor**, concludeerden dat een hogere medewerkerstevredenheid samenhangt met betere bedrijfsprestaties.

Moet je dan altijd gelukkig zijn?

Het mag duidelijk zijn: gelukkig zijn op je werk brengt vele voordelen met zich mee. Voor de medewerkers en de organisatie. Maar er bestaat ook een ongezonde mate van geluk of het ervaren van geluk op het verkeerde moment. Dat kan op het werk soms niet effectief zijn.

Dit **artikel** van onderzoekers van de universiteiten van onder andere Yale, Denver en Boston legt dat keurig uit. De schrijvers geven ook aan dat het najagen van geluk op zich niet leidt tot meer geluk; het is belangrijker om dat in activiteiten te zoeken die je gelukkig maken. En ook dit artikel geeft veel voorbeelden van waar het ervaren van (werk)geluk tot positieve uitkomsten kan leiden.



Aan de slag met (het meten van) werkgeluk?

info@HappinessBureau.nl | www.HappinessBureau.nl