

Hoort toxische stress op de werkvloer?



GRIET DECA

Griet Deca, Chief Happiness Officer van Tryangle en Gelukspersoonlijkheid van het jaar, wil van werkgeluk de normaalste zaak van de wereld maken. In september organiseert ze daarom elk jaar de 'Week van het Werkgeluk'.

Heb je er al eens bij stilgestaan hoe ziek we worden van ons werk? Raar, want als je de wetgeving mag geloven, heeft elk bedrijf in België vandaag een sluitend welzijnsbeleid. Een goed wellbeing-beleid zorgt ervoor dat de werkmens niet ziek wordt van de arbeidstaak, toch? Maar de burn-out-epidemie blijft groeien. Zou welzijn op het werk te kort schieten? Moeten we durven doorgroeien naar werkgeluk? Een schampere grinnik beantwoordt vaak deze vraag, gevolgd door de overtuiging dat geluk niet thuis hoort op de werkvloer. En toxische stress hoort daar wel thuis?!

“Durf de vraag te beantwoorden wie of wat primeert: Human of Resources?”

Welzijn en werkgeluk, perfecte synoniemen?

First things first: er is een groot verschil tussen welzijn op het werk en werkgeluk. Welzijn gaat over het individu, de mens die maar best fysiek en mentaal gezond is om zo productief mogelijk aan de slag te blijven. Een organisatie die geen stevig welzijnsbeleid heeft, kan nooit duurzaam werk maken van werkgeluk. Dat laatste is immers de overtreffende trap van welzijn op het werk en gaat over de mens als deel van een groter geheel.

Bij werkgeluk werk je aan de teamspirit, de sociale cohesie en de zingeving die maakt dat we boven onszelf uitstijgen. Enkel met goede relaties op de werkvloer kan je komen tot de sterkste resultaten. Relaties bouw je tussen mensen en die kunnen dus maar beter in hun kracht staan.

Hoe maak je dan werk van een sterk welzijnsbeleid?

Justine Henin sprak ooit legendarische woorden toen ze de vraag kreeg hoe zeker ze was tegen een tegenspeelster die op papier minder sterk was. We spelen niet op papier, antwoordde Henin, maar op gravel. Zelfde fenomeen voor welzijn op het werk. Dat realiseer je niet door checklists af te vinken, maar door tijd te maken voor de mens achter de functie-omschrijving.

Wil je komen tot een duurzaam welzijnsbeleid, verspil je budget dan niet aan losse one-shot acties en staar je niet blind op de resultaten van de werktevredenheids-enquêtes, maar ga verder. Onderzoek of je voldoende mensen hebt om het werk te doen zonder dat medewerkers elke avond stikpot naar huis sloffen. Observeer of je vooral hoort zuchten of lachen. Durf de vraag te beantwoorden wie of wat primeert: Human of Resources? Enkel met een eerlijk antwoord kan je aan de slag voor een echt welzijnsbeleid. En dat heb je broodnodig als je met jouw mensen nog lang en gelukkig verder wil.