

Maurits Bruel (45) is directeur van de leergang Rendement van Geluk van de Erasmus Universiteit die organisaties adviseert hoe zij het geluk van medewerkers op de werkvloer kunnen bevorderen. Bruel is van mening dat meer autonomie en verantwoordelijkheid het geluk van zorgprofessionals vergroten.

Hoe tevreden ben je met je leven als je alle belangrijke facetten, zoals gezondheid, gezin en werk, bij elkaar optelt? Over die vraag gaat levensgeluk. Gelukkig zijn gaat verder dan zomaar blij zijn. Je kunt mensen niet permanent blij maken, maar wel bevorderen dat ze een gelukkiger leven leiden. Zelf ben ik opgegroeid in een familie die geluk niet zo nastreefde. In mijn opvoeding stond vooral de gedachte centraal dat het leven een verplichting inhoudt om er wat van te maken, om het beste uit jezelf te halen en bezig te zijn met jouw nut voor de maatschappij. Dat stemmetje zit nog steeds in mij: goed leven is niet je eigen geluk vooropstellen, maar anderen helpen. Misschien is het een tegenreactie op mijn opvoeding dat ik me hier zo in ben gaan verdiepen.

Doordat ik mij de afgelopen jaren veel met het onderwerp heb beziggehouden, weet ik inmiddels hoe je op een simpele manier je levensgeluk kunt meten. Wie zijn levensgeluk in kaart wil brengen, kan een ladder in gedachten nemen, waarbij de onderste trede het slechtst denkbare en de bovenste trede het best denkbare leven symboliseert. Vervolgens beantwoord je op een schaal van één tot tien de vraag 'waar sta ik nu?' en de score geeft je persoonlijke levensgeluk weer.

In 2011 is in Nederland onder 130 beroepen grootschalig onderzoek gedaan naar de vraag hoe gelukkig mensen zich voelen. Hieruit is gebleken dat de zorg-



# ‘Zorgprofessional blijkt best gelukkig’

professional door de bank genomen best gelukkig is, waarbij artsen met een geluksbeleving van 7,85 nog net wat gelukkiger zijn dan verpleegkundigen die hun levensgeluk met een 7,35 waarderen. Het beeld van de klagende zorgprofessional die onder bureaucratie, stress en bezuinigingen lijdt, wat je vaak terugziet in de media, wordt door deze onderzoeken niet bevestigd.

Een aspect dat weer afbreuk doet aan het geluk van zorgprofessionals is dat zij weinig maatschappelijke waardering ervaren voor hun werk. Het continu roepen dat ‘de zorg te duur is’, zoals politici regelmatig doen en de publieke opinie ons vaak voorspiegelt, draagt niet bij aan meer levensgeluk. Sterker, het creëert een gevoel dat je je schuldig zou moeten voelen. Buitenstaanders gaan er soms te gemakkelijk van uit dat het vakmanschap van de zorgprofessional en diens liefde voor het vak vaststaande gegevens zijn. Maar als je steeds openlijk het verwijt krijgt dat je te duur bent, zijn het vakmanschap en de liefde niet meer zo vanzelfsprekend.

Wat ook een bedreiging is voor het levensgeluk, is het wegnemen van verantwoordelijkheden bij de individuele medewerker. Je ziet nogal eens dat een zorginstelling die met financiële problemen kampt, medewerkers verbiedt om nog geld uit te geven, en alleen de hoogste manager tekenbevoegdheid geeft. Hoewel begrijpelijk werkt zo'n maat-

regel averechts, omdat er twee nieuwe problemen worden gecreëerd: de manager raakt door alle financiële voorstellen overbelast, terwijl medewerkers mentaal afhaken, omdat zij niet betrokken worden bij het vinden van een oplossing. De zorgprofessional wordt zo een zorgmarionet. Dit proces is om te keren door werknemers actief te betrekken bij het vinden van oplossingen voor problemen op organisatieniveau. Experimenten waarbij werknemers voor uitgaven tot

**‘Je kunt je wel volledig op je werk storten, maar dat leidt niet tot een gelukkiger leven’**

een bepaald bedrag tekenbevoegd zijn, laten zien dat het mes aan twee kanten snijdt: werknemers zijn gelukkiger en de manager kan zijn kostbare uren effectief besteden.

Wat levensgeluk ook kan bevorderen, is het benadrukken van het positieve

in plaats van het negatieve. Denk aan het formuleren van positieve doelstellingen, zoals ‘zo veel mogelijk goed doen’, in plaats van ‘geen fouten maken’. Ook kunnen collega's met elkaar de tijd nemen om te reflecteren op de vraag wat er goed is gegaan. In het algemeen adviseer ik om collega's niet op hun gebreken, maar op hun kwaliteiten aan te spreken.

Zelf probeer ik ook te focussen op wat goed gaat en niet op wat ik mis. Ik ben blij dat ik in een welvarend land als Nederland ben geboren en leuk werk en een fijn gezin heb. Als ik mijn leven een cijfer zou moeten geven, zou dat een 7+ zijn, een waardering die overeenkomt met de geluksbeleving van de gemiddelde Nederlander. Maar ik kom net uit een periode waarin er zowel privé als professioneel van alles speelde. Achteraf gezien moet ik constateren dat ik in die periode te veel met mijn werk bezig was, waardoor ik zowel mijn gezin als mijn eigen lichaam heb verwaarloosd. In mijn naïviteit dacht ik eeuwig jong en gezond te blijven, maar dat bleek dus niet zo vanzelfsprekend. Dat is een belangrijke les geweest: je kunt je wel volledig op je werk storten, maar onder aan de streep leidt dat niet tot een gelukkiger leven. Voor zorgverleners die met zo veel passie hun vak uitoefenen en altijd klaarstaan voor hun patiënt, is het ook belangrijk dat zij hun privésituatie niet uit het oog verliezen.