

OPBLOEIEN

STRESS & BURN-OUT COACHING SAMEN LEREN RISE & SHINE LAB OVER OPBLOEIEN BLOG

11/11/2021

ALS IK EEN FONKELING IN IEMANDS OGEN ZIE, VOEL IK GELUK

Ik ben begonnen met een serie portretten rondom het thema 'geluk op het werk'. Centrale vragen die ik stel in de interviews: waar krijg je energie van, wat maakt je gelukkig en hoe kunnen we, volgens jou, meer geluk in organisaties bewerkstelligen? Doel is om meer inzicht te krijgen in wat mensen gelukkig op hun werk maakt en de lessen te delen.

Aan het woord is Han Oei, organisatieadviseur, (team)coach en perspectiefbieder bij [Oei voor Groei](#), [Ruimte voor Veranderen](#) en [Leef je Talent](#). Auteur van het gratis e-boek: '[Geluk op de Werkplek: Tien praktische tips.](#)'

WERKGELUK

"Ruimte creëren voor potentieel, zodat mensen hun lonkende perspectief (weer) zien, daar word ik blij van en daar zit mijn kracht. Sinds 2010 doe ik dit als zelfstandig coach, waarbij ik participeer in waardevolle samenwerkingsverbanden. Daarvoor werkte ik 13 jaar voor Capgemini Consulting. Ik ben qua werk van de exacte naar de menselijke kant gegaan. Waarbij ik nu meer op proces en ontwikkeling stuur, en minder op inhoud en resultaten. Ik geloof nu veel meer in een ontwikkelgerichte benadering dan in de maakbaarheid via plannen.

Een gelukkig gevoel krijg ik als ik bij mensen een fonkeling in de ogen zie. Als er ruimte ontstaat bij mensen, dat ze weer perspectief zien en voelen, en ik daar een bijdrage aan heb mogen leveren. Dat raakt mij meer dan het grootse 'een bijdrage leveren aan een mooiere wereld'. Ik denk wel groot, maar start mijn deel liever in het klein, in mijn eigen omgeving, bijvoorbeeld door het samen met mijn vrouw begeleiden van twee Syrische families, en in mijn werk door het begeleiden van mijn klanten bij leiderschaps-, team- en persoonlijke ontwikkeling. Vanuit het kleine mag het groeien.

Persoonlijk geluk betekent voor mij dat je leeft en werkt zoals je werkelijk wilt waarbij je echt helemaal jezelf kunt zijn. Ik word niet gedreven door geld en status. Materie is natuurlijk wel belangrijk, want het stelt je in staat om de dingen te doen die je leuk vindt, maar het is niet meer dan een middel. Meer impact realiseren, drijft me wel. Ik wil groeien als persoon en meer positieve impact creëren met wat ik professioneel doe.

Echt ongelukkig? Dat ben ik nooit geweest. Ik ben niet iemand van uitersten. Ik zoek eigenlijk altijd wel een weg om het weer leuk te maken. Macht en hiërarchie daar heb ik nooit zoveel last van gehad. Op een bepaalde manier creëer ik altijd de vrijheid om mijn eigen pad te gaan en me vast te houden aan mijn eigen visie, normen en waarden. Zolang ik voldoende bijdroeg aan de doelstellingen van mijn voormalige werkgevers, was het oké.

Waar ik als persoon niet goed tegen kan is oneerlijkheid en onmenselijkheid, zoals bijvoorbeeld het buitenproportioneel druk uitoefenen op mensen in organisaties. Desondanks laat ik mij zo min mogelijk leiden door oordelen. Want soms is dergelijk gedrag wel te verklaren. De daders zijn vaak ook slachtoffer van het systeem. Bijvoorbeeld een systeem dat gebaseerd is op controle en angst. Ik geloof meer in systemen die uitgaan van vertrouwen en ondersteuning. Ruimte creëren in een vastgelopen systeem en positieve verandering tot stand brengen, dat is wel één van mijn drijfveren.

GELUK IN ORGANISATIES

Wat er nodig is in organisaties is dat mensen oprecht naar elkaar luisteren, meer met empathie en belangstelling voor de ander. Men neemt daar de tijd niet voor. Dat geldt trouwens zowel voor leidinggevenden als voor medewerkers. Vaak wordt er alleen gemopperd of vindt er alleen communicatie op functioneel niveau plaats met als doel problemen te 'fixen'. En komt men met 'oude' korte termijn oplossingen. Het onderliggende echte probleem blijft echter bestaan. Door meer tijd te nemen en oplossingen in eerste instantie los te laten en met open mind en open hart met elkaar in dialoog te gaan over waar het eigenlijk over gaat ontstaat er een ruimte met gedeelde wil waarin iets wil ontstaan. Een experiment of idee dat stapje voor stapje groeit naar een echte en duurzame oplossing waar iedereen gelukkig van wordt. Dit is het principe van [Theory.U](#), een nieuw leiderschapsvisie, die ik omarm.

Wanneer persoonlijke drijfveren en belangen verbonden worden met gemeenschappelijke belangen, hoef je nauwelijks meer te sturen. Dan gaan de dingen bijna als vanzelf.

Ik geloof daarom in zelfsturing of zelforganisatie, maar dit vraagt wel om een mate van volwassenheid in competenties. En de moed van management om echt los durven te laten. Aan de basis liggen persoonlijke kwaliteiten en drijfveren van mensen en de gedeelde wil om samen iets moois te bereiken. Het is een win-win situatie als er verbinding ontstaat tussen het persoonlijk geluk van mensen en het realiseren van wat de organisatie beoogt. Hoe zou het zijn als mensen in hun werk doen wat ze werkelijk willen? Ik geloof ook in het concept van 'geluk als business strategie'. Werkgeluk en intrinsieke motivatie verhogen productiviteit en creativiteit waardoor business doelen eerder gerealiseerd worden. Talentontwikkeling en talentmanagement is een vorm van aandacht schenken aan werkgeluk wat al jarenlang hoog op de agenda staat van organisaties, maar vaak blijft het hangen in de traditionele beoordelings- en ontwikkelgesprekken en een vlootschouw van het werknemersbestand.

Creëren van werkgeluk binnen organisaties begint bij leiderschap. Echt leiderschap is voor mij het faciliteren en stimuleren van verbinding van talenten, resources en ideeën met de werkelijke missie en doelen van de organisatie. Waarbij collectieve intelligentie wordt ingezet ten dienste van de gemeenschappelijke 'purpose'. En leiders hun persoonlijke Why verbinden met de gemeenschappelijke Why. Om deze mindshift ten opzichte van de traditionele 'Command & Control' managementstijl te faciliteren hebben Ineke Bueno en ik het [LeiderschapsLab](#) opgezet. Hier kunnen (toekomstige) leiders van en met elkaar leren hun authentiek leiderschap verder te ontwikkelen. Het is hierbij belangrijker dat ze een visie hebben op samenwerking en verandering dan dat zij een inhoudelijke visie hebben. De inhoudelijke visie hoef je als leider niet per se zelf bedacht te hebben, die kan ook binnen je team vormgegeven worden of van buiten worden geïmporteerd.

Verbinding voelen is een menselijke behoefte en draagt bij tot werkgeluk. Verbinden kan alleen als je naar elkaar luistert. Het gaat niet om praten of doen, maar om open staan en waarnemen. Het heeft te maken met elkaar erkennen en daadwerkelijk zien. Ik gebruik wel eens het 4-minuten experiment uit het filmpje van Amnesty om dit te illustreren.



Een belemmerende factor die ik regelmatig in mijn coachingswerk tegenkom is schaamte en angstcultuur. Mensen durven zich niet uit te spreken, omdat ze zich niet veilig voelen of omdat ze willen voldoen aan maatstaven en falen geen optie is. Dat hoeven trouwens niet altijd extern opgelegde maatstaven te zijn, vaak leggen mensen zichzelf een (te) hoge meetlat op. Het creëren van veiligheid en vertrouwen waarbinnen mensen zich durven uit te spreken en zich kwetsbaar op te stellen is dan een eerste vereiste. Dan gaan mensen elkaar helpen, en kan er een teamgevoel ontstaan waarin ieders talent (en ook valkuilgedrag) gezien wordt. Zodat ieder vanuit zijn/haar kracht kan bijdragen aan de gemeenschappelijke taak en het teamdoel.

Ruimte innemen en grenzen stellen is ook een veel voorkomend thema dat invloed heeft op werkgeluk. Grenzen worden regelmatig overschreden. Eigen grenzen door mensen zelf, maar ook door anderen. Dat gebeurt ook soms met mentaal geweld. Dat mensen een onmogelijke opdracht krijgen om zo een ontslagreden te creëren. Of dat mensen in teams worden buitengesloten en dat er bondjes gecreëerd worden. Of dat mensen verantwoordelijk worden gehouden voor resultaten waar ze onvoldoende invloed op kunnen uitoefenen. Het komt overal voor, in allerlei soorten organisaties.

Mij maakt het blij als mensen die hier 'slachtoffer' van zijn geworden, er weer gezond en krachtig uitkomen. Het geeft energie om hier een bijdrage aan te leveren. Daar hoef ik vaak niets anders voor te doen dan te verbinden, de juiste vragen te stellen en goed waar te nemen en te luisteren. Ik creëer een "veld" waar het veilig is en waar mensen kwetsbaar durven te zijn en de aandacht wordt gericht op het potentieel. Bewustwording en het mogen zijn met al je gevoelens, behoeften en verlangens, dat is essentieel. Daarmee begint de verandering. Zo gaan mensen weer perspectief zien.

DOE JE MEE?

Als je het leuk vindt om te praten over wat jou gelukkig maakt in je werk, neem dan contact met me op. Voor de portretten ben ik op zoek naar mensen die met anderen willen delen wat hun gelukkig maakt. Het maakt niet uit welk beroep je uitoefent of wat je achtergrond is.

Hartelijke groet,
Angela Pagonidis

in categorie [BLOG](#), [Portretten & interviews](#)

[Tweeten](#) [Share](#) [✉](#)

REAGEER

Ingelogd als [Angela Pagonidis](#). [Log uit »](#)

[Plaats reactie](#)



EBOOK OPBLOEIEN

Je emailadres

Je naam

[download ebook](#)



[zoek](#)

