

Boekbespreking

Hoe zit het met de goesting?

Met Goesting Werken', als deze slagzin de wenkbrauwen doet fronsen, moet je zeker het nieuwe boek van Geert Dehouck lezen. Volgens hem liggen er drie elementen aan de basis van onze mentale houding en ons gedrag: onze drijfveren, onze kernwaarden en ons menstype. Pas als die allemaal in balans zijn, kunnen we met goesting werken.

DE GOUDEN DRIEHOEK

'Met Goesting Werken' is een echt werkboek. Het gaat niet enkel over werken. Het boek staat vol inspirerende bedenkingen die afgewisseld worden met oefeningen die ons doen nadenken over onze eigen werksituatie. Het doel is inzicht krijgen in wat ons echt drijft en hoe we bevoegen aan het werk blijven.

Dat is natuurlijk ook interessant voor de HR-verantwoordelijke, leidinggevende, manager, CEO ... Zij moeten eveneens begrijpen waarom de mensen in hun omgeving uitgeblust raken en werkmoe worden. Al te vaak wordt het probleem

van een werk dip (en zelfs een burn-out) gelegd bij de persoon in kwestie. Dit terwijl het te maken kan hebben met een mismatch tussen persoonlijke drijfveren en de bedrijfscultuur. Dat kan zelfs de reden zijn waarom goede werkkrachten het bedrijf verlaten.

Als manager is het belangrijk om de juiste drijfveren bij werknemers te stimuleren en voldoende vertrouwen en vrijheid te geven om te functioneren. Dat vergt wijsheid, expertise en een diep inzicht in hoe mensen zijn en waarom ze net zó zijn. «Slim coachen», noemt Geert Dehouck het.

DE SLEUTEL VAN PRODUCTIVITEIT

'Je bent productief als je in je leven en je werk mag doen waartoe je gedreven bent.' Dat klinkt mooi, maar is dat praktisch haalbaar?

Een goede start is om te weten wat die drijfveren zijn. Je kan hiervoor intuïtief aan de slag met de vragen die het boek stelt, maar er zitten eveneens verwijzingen in naar andere modellen van wetenschappers waardoor we drijfveren kunnen ontdekken. We denken vaak te snel dat verloning een grote drijfveer is. Het boek helpt die illusie de wereld uit. Iedereen wil uiteraard comfortabel leven, en sommigen willen echt rijk worden. Maar meer geld heeft geen invloed op arbeidsvreugde en werkgeluk. Een loonsverhoging of een bonus heeft enkel impact op korte termijn.

Wat maakt dan wél het verschil? Wat is passie en bezieling? Wat geeft ons kracht en energie? Dat is een persoonlijke kwestie die bemoeilijkt wordt doordat er bewuste en onbewuste drijfveren zijn. Het is dus een kwestie om onszelf eerst echt te ontdekken. We moeten weten wat ons drijft en remt. Dat is cruciaal om op persoonlijk én op teamniveau

te kunnen werken. Als leidinggevende weten wat onze werknemers energie geeft - of juist tegenwerkt - is daarom heel belangrijk. Alleen zo kunnen we de juiste mensen samen zetten en tot een productieve samenwerking komen. Het gaat zelfs nog verder dan dat. Ook de organisatie waar we werken, kan een impact hebben op ons energieniveau. Als we de job boeiend vinden, maar er is geen klik met het bedrijf en de bedrijfscultuur, dan zal dit op termijn problemen opleveren. Wie aanwerft, moet dus ook kijken naar de mens achter het cv.

MEER DAN 50 DRIJFVEREN

Geen idee wat jouw drijfveren zijn? Geen paniek, Geert Dehouck somt er een vijftigtal op. De beschrijvingen weerspiegelen jouw persoonlijkheid, ze kunnen matchen of net niet. Dat is praktisch wanneer je na het lezen van de vorige alinea's aan het denken bent gegaan, maar niet meteen een drijfveer kan opnoemen. Je vindt in de lijst eerder voor de hand liggende opties zoals ondernemerschap, onafhankelijkheid, vrijheid en plezier, maar ook de minder sympathieke zoals jaloezie, willen opvallen, ego, macht en wraak.

Hoewel deze negatieve drijfveren positieve energie kunnen opwekken in iemand, is waakzaamheid geboden. Vanuit deze drijfveren durven mensen immers daden stellen die onethisch en zelfs onmenselijk zijn. Zo vormen narcistische leidinggevendenden een gevaar, op korte en langere termijn. Het boek helpt ons dus ook wanneer we op dit moment omgeven zouden zijn door personen met negatieve of destructieve drijfveren.

WERK VREUGDE

Wat blijkt nu dé ultieme bron van werkvreugde? "Vrijheid, autonomie en verantwoordelijkheid geven mensen vleu-





Geert Dehouck

gels,” aldus Geert Dehouck. Zich écht betrokken voelen is dus een grote factor. Werkvreugde heeft zelden te maken met puur materiële zaken.

Hij geeft tips om zélf aan ons werkgeluk te werken. Zo kan je zelf actief meewerken aan de werkomgeving, je ingesteldheid en directe prestaties. Als iedereen begint bij zichzelf, leidt dit op termijn tot een energieke en optimistischere team, wat dan weer leidt tot betere resultaten.

Ook voor de organisatie zet hij ideeën op een rijtje. Een goede balans tussen inspanning en ontspanning, de juiste mens op de juiste plaats, duidelijke procedures en regels zonder onnodig tijdverlies en vooral communicatie spelen een heel belangrijke rol.

WIE BEN IK?

In het tweede deel van het boek legt Geert Dehouck de verschillende menstypes uit en hoe deze op elkaar inspelen in interactie. Er zijn eerder mensgerichte types die veel belang hechten aan relaties. Anderzijds zijn er zaakgerichte types die eerder het functionele laten primeren. Hierin heb je dan volgende en dominante types. Binnen dit spannings-

veld krijg je persoonlijkheden die eerder Wij, Ik, Realiserend of Perfectionistisch zijn (het zogenaamde WIRP-model).

Ons handelen wordt verder beïnvloed door onze persoonlijke waarden. Die kernwaarden stemmen best overeen met de bedrijfswaarden en de waarden binnen jouw team om optimaal te kunnen functioneren. Ook hier helpt een waardenlijst ons op weg zodat we uiteindelijk inzicht hebben in ons menstype, onze kernwaarden en drijfveren. Deze pijlers bepalen onze mindset en bijgevolg ons gedrag en onze authenticiteit.

Waarden zijn niet enkel een persoonlijke kwestie, ze bepalen eveneens de fundamentele cultuur van elke organisatie. Waarden-gedreven bedrijven presteren beter en hebben loyaler personeel. Volgens Geert Dehouck hanteert een succesvolle organisatie een doordacht waardencharter als rode draad doorheen het beleid en de communicatie.

VAN TEVREDEN NAAR BEVLOGEN

Inzicht in onszelf is uiteindelijk belangrijk om te weten te komen hoe we van ‘gewoon tevreden’ naar ‘echt bevlogen’ aan de slag kunnen gaan. Hier introdu-

ceert Geert Dehouck twee Japanse concepten waar hij veel heil in ziet: Kaizen en Ikigai. Stapsgewijs, voortdurend verbeteren en mensen gelukkig maken, dat zijn de ingrediënten. Het komt erop neer om passie, innerlijke drijfveren en talenten te combineren. Je kunt iets goed, je doet het graag, het geeft je energie en voilà: de ideale combinatie om bevlogen te leven.

Bevlogen werken sluit hierbij aan: het gaat over met ons hart bij het werk zijn, onze sterktes versterken en daarop focussen. Als we vertrekken vanuit onze kracht, boren we meteen ons potentieel aan. Zo zijn er mensen die erg hard werken en toch nooit uitgeput lijken te zijn. Zij zitten in die juiste mindset, op de flow die hen energie geeft.

Voor wie voorbij de tevredenheid de weg wil vinden naar een diepere betekenis in het leven en de job, geeft Geert Dehouck een vijfstappenplan mee. Wie echt met goesting wil werken, moet wel de confrontatie aangaan via de oefeningen, de eigen drijfveren en waarden ontdekken en ze in de bredere context van de huidige werksituatie durven plaatsen.

Brigitte De Ruyscher