

GELUK

Heeft u het wel eens over geluk in de board?

Het aantal cursussen over geluk voor management en directies neemt toe. Het fenomeen intrigeert: wat moeten we vinden van deze aandacht in de oplei-

dingswereld? Gaan we mensen stimuleren hun geluk in het werkzame leven te vinden om daarmee bij te dragen aan een hogere productie c.q. winst, of is er sprake van een andere visie op bedrijven, mens en samenleving? Als dat laatste het geval is, wordt het ineens een interessante verkenning. Ik vind een aanknopingspunt bij de uitspraak 'Er mag wel wat meer aandacht komen voor mens en maatschappij', van econoom Harry Commandeur en theoloog Paul van Geest¹. Zij spreken over het begrip *agape caritas* dat verwijst naar de deugd liefde, liefde voor de gemeenschap. Een liefdevolle leider kan meer

ruimte bieden aan medewerkers en heeft het vermogen naar mensen te kijken: hoe ze zijn en wie ze zijn.

Wat verstaan we eigenlijk onder geluk? Een van de belangrijkste filosofen en grondleggers van het denken over geluk in de Westerse wijsbegeerte is Aristoteles. Voor Aristoteles is geluk het doel van het menselijk bestaan². De kern van zijn definitie van geluk is *eudomonia*, het vermogen je talenten in te zetten en een 'geslaagd' leven te leiden. Hij was van mening dat we geluk kunnen bereiken door middel van 'voortreffelijkheid van karakter'. En die voortreffelijkheid uit zich in het vermogen om een houding te kiezen die in het midden ligt. Dit lijkt voor de hand liggend, maar dat is het niet. In de zeventiende eeuw stelden denkers juist het tegenovergestelde centraal en predikten³ grenzeloosheid (van begeerte) als bron van maatschappe-

lijk welzijn. Deze benadering werd de basis van ons economisch denken.

Als de cursussen over geluk in organisaties leiden tot anders denken over economie en welzijn, dan is hier sprake van een interessant fenomeen. Want dit nieuwe denken zal niet vrijblijvend zijn, maar leiden tot herinrichting van organisaties en bedrijven, van functiegebouwen en beloningssystemen, et cetera. De mens centraal is dan het uitgangspunt voor organiseren.

Dat komt bekend voor. Het Rijnlands model⁴ is gericht op organiseren rondom mensen, met als kernopdrachten: voorzie in medezeggenschap, veranker innovatie en klantgerichtheid, stuur op meer vakmanschap en minder bureaucratie. Alhoewel we allemaal uitdragen dit Rijnlands Model te omarmen⁵, zien we er in de praktijk (te) weinig van terug. Zouden we die principes serieus nemen, dan kan het niet anders of er vindt een grote omslag plaats in de besturing en vormgeving. Precies de omslag die nodig is om toekomstbestendig te zijn.

Dit brengt ons bij het gesprek in de board. Het moet vanzelfsprekend zijn dat toezicht en bestuur in gesprek zijn over principes van besturing. Voeg daar het principe 'geluk' aan toe en de discussie wordt een stuk boeiender. Wie durft?

Noten

1. *Trouw* 18 februari 2021, Een beetje liefde kan een bedrijf helpen, Harry Commandeur en Paul van Geest.
2. *Ethica*, Aristoteles, Historische Uitgeverij, negende druk 2019.
3. *Waarheid, waarden en welvaart*, Victor Broers, Uitgeverij Q, 2016.
4. *Rijnlandboekje*, Peters en Weggeman, Business Contact 2012 en Brede Welvaart.
5. VNO-NCW, februari 2021, Nieuw Rijnlands Model met brede welvaart als kompas.

Marianne Luyter is kerndocent en moderator bij Avicenna, Academie voor Leiderschap, lid van het netwerk The Midfield en adviseur bij het Nationaal Register.

