

Column **Marianne Luyer**

WAT IS GELUK?

‘Gelukkig is de mens die gelooft gelukkig te zijn’, zeiden de Romeinen al.

Nu we elke dag via allerlei media worden geconfronteerd met oorlogen, natuurrampen en ander groot en klein leed, is er ook steeds meer aandacht voor het fenomeen geluk. De Erasmus Universiteit heeft dit thema al eerder opgepakt en verzorgt nu cursussen en leergangen Happiness. Je kunt zelfs een gediplomeerde Chief Happiness Officer worden. Wat betekent dit eigenlijk? En wat kunnen we als bestuurders en toezichthouders hiermee? Moeten we ons nu ook bezighouden met het geluk van de mensen in de organisatie en het geluk van de leerlingen, cliënten, patiënten, bewoners, kortom van de stakeholders? Is dat een verwachting die we waar kunnen maken?

Dit brengt mij dan op de vraag: wat is geluk eigenlijk? Geluk laat zich niet eendimensioneel definiëren, zelfs de filosofen hangen verschillende benaderingen aan. Voor Aristoteles is geluk een levenshouding die voortkomt uit het vermogen aan het goede bij te dragen en de juiste maat te vinden tussen twee uitersten. Voor Nietzsche komt geluk vooral voort uit het vermogen tegenslag te overwinnen; geluk komt voort uit levenskracht en -energie. Uit een recent wetenschappelijk onderzoek naar geluk – voor zover dat al mogelijk is – blijkt dat geluk een gevoel van tevredenheid is dat door een aantal factoren wordt bevorderd. Een van de belangrijkste daarvan is: wonen in een democratisch land. Verder



zijn het factoren als: getrouwd zijn, het vermijden van negatieve ervaringen en emoties, een groot sociaal netwerk hebben, niet eenzaam zijn en het aanhangen van een godsdienst.

Geluk kan niet worden afgedwongen. Het is een ervaring, een emotie, die je af en toe overvalt. Hoe nadrukkelijker je geluk nastreeft, des te groter wordt de afstand daartoe. Te veel behoefte aan control en beheersing doet het spontane, het invallen van nieuwe inzichten, verdwijnen. En aan nieuwe inzichten hebben we grote behoefte in deze tijd van transitie. Hier komt de rol van

bestuurders en toezicht in beeld: kunnen we het gesprek voeren over de mate van geluk in de organisatie en bij onze stakeholders? Dragen bestuur en toezicht een houding uit die geluk bevordert? Is gedrag dat bijdraagt aan geluk te meten? Kan geluk onderdeel zijn van een cultuurmeting? Inmiddels zijn daar allerlei methoden voor ontwikkeld, vraag het aan de CHO (Chief Happiness Officer) in je organisatie.

Zoals geschetst draagt gelukkig zijn bij aan een cultuur die open staat voor innovatie en flexibiliteit. Aandacht besteden aan geluk versterkt tevens de sociale veiligheid, ook een thema dat veel bestuurders en toezichthouders bezighoudt.

Resteert de vraag: hoe is het met uw geluk gesteld? «

Marianne Luyer is kerndocent en moderator bij Avicenna, Academie voor Leiderschap, lid van het netwerk The Midfield en adviseur bij NR Governance.