

## PERSONEELSBELEID

### Het geluk van het geven

*Gelukkige medewerkers geven graag. Maar soms kunnen medewerkers te veel geven en raken ze overspannen over burn-out. Wat is een goede verhouding tussen geven en vragen? En als je als werkgever iets geeft, wanneer raak je dan de juiste snaar? Wat kunt u doen?*

#### Energie

Sommige medewerkers zijn echte gevers. Ze geven, en sommigen geven ten koste van zichzelf of zonder te kunnen ontvangen. Ze putten zich uit als ze zo doorgaan. De tegenovergestelden van gevers zijn zuigers. Deze mensen nemen juist van je: ze nemen energie, vragen voortdurend aandacht of doen dingen ten koste van anderen. Hoe zorg je voor een goede balans tussen geven en ontvangen?

**Tip.** Ga na hoe je je voelt als je met iemand hebt samengewerkt. Voel je je energiek of juist leeggezogen?

#### Onderzoek

Wanneer geef je iets waardoor mensen zich meer opgeladen voelen? Uit onderzoek blijkt dat er 5 manieren zijn om je energietank gevuld te krijgen.

1. Complimenten geven en bemoedigende woorden.
2. Quality Time: met zorgvuldige aandacht en tijd een overleg voeren, praatje maken of juist tijd voor jezelf nemen.
3. Cadeautjes en beloningen die raken aan het interesse gebied
4. Een service verlenen: koffie halen, werk overnemen, iemand aanbevelen
5. Je lichamelijke welzijn verhogen door aanraking

Lees hieronder per manier een voorbeeld:

**Tip.** 1. Stuur bij belangrijke gebeurtenissen een persoonlijke kaart met een zin die past bij de branche waarin je werkt. Uit onderzoek blijkt dat teams waar medewerkers gelukkig er grote onderlinge verbondenheid ervaren wordt.

2. Regelmatig actieve rust nemen helpt om goed op te laden. Reserveer tijd in je agenda waar je ook even ongestoord van muziek kan genieten. Je helderheid en productiviteit is daarna beter
3. Houdt bij waar iemand van houdt en zoek een cadeau uit waaruit blijkt dat je je hebt verdiept in de ander, in plaats van een algemene waardebon waarbij de ander zelf iets kan uitzoeken
4. Op LinkedIn kan je anderen aanbevelen, of onderschrijven welke vaardigheden iemand heeft. Kleine moeite met grote impact
5. Huur een keer een stoelmasseur in. Dit kan kort en krachtig. Met zo'n 20 minuten kan iemand al ontspannen met een behandeling.

#### Rechtvaardigheid

Uit onderzoek blijkt dat 'rechtvaardigheid' ('fairness') een van de pijlers is voor geluk in organisaties. Is de beloning die je krijgt in een organisatie fair? Is een procedure die gevolgd wordt tot een beslissing die impact op jou heeft fair? Word je fair behandeld? Er zijn drie soorten rechtvaardigheid:

Distributieve rechtvaardigheid: medewerkers ontvangen op basis van hun bijdrage een beloning. Procedurele rechtvaardigheid: er wordt onpartijdig gehandeld waarbij de juiste procedures zijn gevolgd. Interactionele rechtvaardigheid: medewerkers ontvangen relevante informatie en worden met waardigheid behandeld.

**Tip.** Check of de balans tussen geven en ontvangen wordt ervaren als rechtvaardig. Neem dit op als vraag in je MTO. Passend geven is meer dan geld. Geven van erkenning, waardering zorgt er meer voor dat uw medewerkers energie krijgen en houden.

Maak van werkgeluk geen zweverige bedoening.  
Bestel het boek *Geluk op het werk? Train je gelukscompetenties!* [hier](#).

drs Veronique Kilian is werkgelukdeskundige, organisatie-adviseur, trainer en (team)coach.  
Ze is auteur van het boek *Geluk op het werk?*  
te verkrijgen bij [managementboek.nl](http://managementboek.nl) en [bol.com](http://bol.com).

Dit artikel is eerder gepubliceerd in *Tips en Advies Personeelsbeleid nr. 18*  
door Uitgeverij Indicator en te downloaden op <http://www.trainjegelukscompetenties.nl>