

Plezier in je werk.

“Plezier in het werk” (1947) is de titel van de dissertatie van Martin Ydo (1936 – 1981). Hij was een werktuigbouwkundig ingenieur uit Delft. En deed zijn militaire dienstplicht bij de Artillerie inrichting in Zaandam. Hier was de massa productie van handgranaten. Hij werkte bij de productie voorbereiding. En was bezig met de vraag hoe het werk rationeler/efficiënter en tegelijk voor de werknemers plezieriger kon worden. Het inzicht ontstond, dat naast de technische/tayloristische benadering gekeken moest worden naar de beleving van de arbeider. Zo ontdekte hij dat saai werk door groepen werknemers prettig werd gevonden en door andere werknemers juist niet. Eén van zijn conclusies was dat lager geschoold werk de menselijke neiging tot solidariteit versterkt. Terwijl bij hoger geschoold werk rivaliteit en prestige meer centraal staan. De denkwereld van de werknemer en de informele organisatie kreeg een betekenis in relatie tot plezier en productiviteit. De start van Human Relations benadering.

Ruim 70 jaar later is er de studie van Bruce Daisley vicepresident van “Twitter” met de titel “Plezier in je werk (2019)” met als ondertitel “30 Manieren om weer verliefd te worden op je werk”. Het kleine verschil in de titel: het werk wordt veranderd in je werk, zegt veel. Het gaat hier meer om het individu en om de groep.

Het boek begint met een kritische beschouwing over de huidige negatief belastende factoren in de arbeidssituatie. De permanente bereikbaarheid en de daarmee de grote verlenging van de werkweek, ziet hij als de oorsprong van stress en burn-out. Een opzienbarend cijfer uit zijn research is dat slechts 13% van de mensen wereldwijd enthousiast en bevlogen zijn over hun werkplek.

Als je kijkt naar zijn verbeterpunten dan gaan ze allemaal over een nieuwe verhouding tussen rust/bezinning en productiviteit en tussen formeel en formeel contact. En niet meer over taak rotatie, taakverrijking en regelcapaciteit. Ik noem een paar van zijn thema's: onthaasten neemt digitaal vrijaf in het weekend, ga uit lunchen, halveer de vergadertijd, weet wanneer je mensen met rust moet laten, lachen, plan een ideeën week, de voordelen van diversiteit en niet is erger dan een slechte baas.

Deze laatste waarneming beschrijft hij met Steve Jobs in het achterhoofd als volgt: “Laten we er niet omheen draaien: er zijn mensen die tot cultuur iconen zijn uitgegroeid ondanks dat ze zich als eikels gedragen. Dat ze daarmee wegkomen is te danken aan onze bereidheid om in het licht van de faam van hun producten of baanbrekend succes weg te poetsen, of (erger nog) te veronderstellen dat van genieën nu eenmaal niet verwacht mag worden dat ze aardig zijn tegen andere mensen. Maar wat voor excuus we ook voor hun verzinnen het zijn blijven eikels”.

Plezier in je werk, arbeidstevredenheid er zijn na Ydo veel managementboeken over vol geschreven. Altijd met tips en lijstjes. Op basis van mijn werkzame leven (vakbondsbestuurder, politicus, burgemeester, consultant/toezichthouder), zet ik hieronder mijn lijst van onderwerpen die bepalend waren voor wat ik plezierig en productief werk vond.

1) Zingeving

Het gevoel dat je werk er toe doet en betekenis heeft voor anderen. Dat je je mentaal verbonden voelt met een opdracht en actie. Zingeving speelt op alle niveaus. Ik ben een keer meegereden met de eenzame functie van chauffeur die met zijn wagen de bladeren opveegt. Op mijn vraag wat hij van

zijn werk vond (immers morgen liggen de bladeren er weer) was zijn antwoord dat het zeer belangrijk is voor de veiligheid op straat. En dat ze in december allemaal weg zijn.

2) Collegialiteit / solidariteit

Samen iets als team presteren in openheid en vertrouwen geeft een plezierig werksfeer. Aanmoedigen van creativiteit, delegeren en diversiteit zijn belangrijke begrippen. In het verzorgingstehuis waar ik onlangs meeliep met het personeel op de afdeling van ouderen met somatische problemen. De overdracht van de middag - naar de avondploeg werd op zeer eenvoudige manier geregeld. Op een A4tje werden de bewoners van de kamernummers doorgenomen (Mevrouw X is haar kunstgebit kwijt). Op mijn vraag wat de zeer kleurrijke groep dames als motivatie had om hier te werken. Het antwoord ons team, we lossen veel zelf op. Onder elkaar ruilen kan altijd als dat nodig is.

3) Beleefdheid

Een ouderwets woord maar meer dan ooit van belang. Het gaat om omgangsvormen en respect. De ander op dezelfde manier behandelen, zoals je zelf behandelt wilt worden, is een goede richtlijn.

4) Nieuwsgierigheid

Het is prettig om iets te kunnen leren in je werk, van anders denkende van professionals en van de praktijk. Ook de mogelijkheid in bredere context te zien, de andere perspectief prikkelt de creativiteit en oplossend vermogen.

5) Humor

Zorgt ervoor dat er een sfeer ontstaat, die ook relativeert en spanning wegneemt. Ik ben een met de vuilnismannen door de wijk gereden. Om 10.00 uur moesten we bij de huis zijn waar een dame in negligé voor het raam stond. Daarna naar oma om de hond uit te laten. En de vervelende man met zijn overvolle container kreeg straf. Die zetten we leeg 200 meter verder neer.

Dr. R.L. Vreeman
Arbeidspsycholoog

Deze tekst is de samenvatting van een de lezing bij het afscheid van de griffier Ben Nijman Zaanstad 02/07/2019.