

# DE VIER PIJLERS VAN WERKGELUK

**PERK** – Purpose, Engagement, Resilience, Kindness – is het model dat het werkgeluk van de werknemer moet verhogen door zelf stappen op deze vlakken te ondernemen. Een doel hebben, emotioneel betrokken zijn, omgaan met nieuwe omstandigheden en respectvol met elkaar omgaan op de werkvloer moeten dit geluk bewerkstelligen.

De werkgever kan hierin een rol spelen. Als een werkgever het beste uit zijn medewerkers wil halen, zal hij een actieve bijdrage moeten leveren aan de organisatiecultuur. Door de organisatiecultuur te laten aansluiten op het PERK-model, kunnen werkgever en werknemer in samenspraak tot verhoogd werkgeluk komen. Voor de werkgever betekent dit: bied de werknemer een werkbaar doel, ruimte om zich te ontplooiën, neem hem mee in veranderingen en wees openlijk dankbaar. Beste werkgevers, hoe is met het PERK binnen uw bedrijf gesteld?

# DE VIER PIJLERS VAN WERKGELUK

**BEN TIGGELAAR**

4 JANUARI 2019

NRC.NL



Column Ben Tiggelaar Overal willen mensen gelukkig zijn in hun werk, ook op de Zuidas. Zo bereik je dat.

Of je nu bij een advocatenkantoor op de Zuidas werkt of bij de gemeente Noordenveld (ik mocht de afgelopen maanden lesgeven op beide plekken), overal willen mensen graag gelukkig zijn in hun werk. En het goede nieuws is: daar kun je zelf iets aan doen.

Ik heb dit niet van mijzelf. Mijn vrouw volgde een online cursus *Happiness at Work* van de Universiteit van Berkeley en bestookt me sindsdien dagelijks met haar kennis. In haar cursus stond het PERK-model centraal. PERK is een acroniem voor de

vier pijlers onder ons werkgeluk: *Purpose, Engagement, Resilience, Kindness* (een hoger doel, betrokkenheid, veerkracht en vriendelijkheid).

1. **Purpose** draait erom dat jouw dagelijkse werkzaamheden passen bij jouw belangrijkste persoonlijke waarden. Je doet dingen waar je van houdt en in gelooft. Een favoriete casus van de mensen op Berkeley is het buitensportbedrijf Patagonia. Door de oprichter en de werknemers van dit bedrijf wordt veel belang gehecht aan natuurbescherming en gezinsleven. Dit vertaalt zich onder meer naar gebruik van duurzame materialen en kinderopvang bij de werkplek.
  
2. **Engagement** gaat over de emotionele betrokkenheid bij je werk. Volgens de Berkeley-docenten spelen drie elementen daarbij een hoofdrol. Allereerst: plezier. Bijvoorbeeld leuk contact met collega's. Ten tweede: autonomie, de ruimte om zelf te beslissen over je agenda, je taken en je persoonlijke ontwikkeling. En als derde: de gelegenheid om werk te doen waar je in opgaat en niet telkens op de klok zit te kijken.

3. **Resilience** focust op de vraag of je kunt dealen met tegenvallers. Kun je ervan leren en je aanpassen aan nieuwe omstandigheden? Dit is essentieel voor je werkgeluk, volgens de Berkeley-mensen. Maar hoe vergroot je je persoonlijke veerkracht? Mindfulness blijkt te helpen. Leren om minder af te dwalen en meer met je gedachten bij je huidige activiteiten te zijn. [Onderzoek van psychologen Matt Killingsworth en Daniel Gilbert](#) liet enkele jaren geleden zien dat we ongeveer de helft van de tijd aan andere dingen denken dan aan de taak die we uitvoeren. Bovendien bleek dat [dit afdwalen ons vaak somber maakt](#).
  
4. **Kindness** draait om vriendelijkheid tussen collega's. Volgens Berkeley begint dat met ouderwetse beschaving. Respectvol met elkaar omgaan, spullen delen, goed luisteren naar elkaar, complimenten geven. Dat soort dingen. Wil je een stapje verder gaan, dan moet je jezelf oefenen in pro-sociaal gedrag: werken aan je empathie, compassie en dankbaarheid. Deze eigenschappen leiden niet alleen tot meer werkgeluk, maar ook tot betere samenwerking.



Interessant is dat iedereen aan wie mijn vrouw dit PERK-lijstje voorhoudt, zelf wel iets kan verzinnen om z'n werkgeluk te vergroten. Voor mij bleek punt drie echt belangrijk. Ik pieker veel te vaak tijdens en over mijn werk. Meer genieten van het moment is een vaardigheid waar ik aan ga werken. Ondanks aanvankelijke reserves wil ik dit jaar – eindelijk – eens meedoen aan een cursus mindfulness.

Ook interessant. Met het PERK-model in de hand snap je beter dat mensen prima gelukkig kunnen zijn in heel verschillende werkomgevingen. Veel van de punten op het lijstje draaien namelijk niet om de organisatie of je functie, maar om dingen waar je zelf de baas over bent. Wie doelbewust zoekt naar de positieve kanten van zijn werk, wie zelf beslissingen neemt over zijn loopbaan, wie bovendien niet te veel piekert

en aardig is voor anderen, kan misschien wel overal gelukkig worden. Op de Zuidas en in Noordenveld.

*Ben Tiggelaar is gedragsonderzoeker, trainer en publicist. Hij schrijft elke week over management en leiderschap.*

## Over De Kamer

Ontwikkelingen op economisch en maatschappelijk niveau volgen elkaar in hoog tempo op. De Kamer is een initiatief van Achmea om de krachten van grootzakelijke bestuurders te bundelen en samen naar de toekomst van Nederland te kijken. Dat doen we onder andere tijdens Kamerbijeenkomsten, waarbij genodigden hun visies, worstelingen en perspectieven met elkaar delen. Naast bijeenkomsten verbindt De Kamer deelnemers via publicaties en interviews zoals deze. De inzichten die we opdoen, geven we door. Zo inspireren we elkaar én zakelijk Nederland.

Meer lezen over de inzichten die De Kamer opdeed in 2018: [download hier gratis het boek Waarde van Werk.](#)

