



Iris Bakker
www.levenswerken.eu



Mensen die beter tot hun recht komen, zijn productiever.
Dit is het fundament voor de florerende organisatie.

Reijerskoop 94 • 2771 BS Boskoop • T 06-12463964
E iris.bakker@levenswerken.eu

Behoeftehiërarchie van Maslow

De verschillende soorten behoeften die de mens kent, worden in een logische volgorde aangegeven in de behoeftehiërarchie van Maslow. In eerste instantie vraagt de mens om voldoening van de fysiologische behoeften (voedsel, vocht, temperatuur e.d.) om uiteindelijk bij zelfactualisatie (ontplooiing) uit te komen. Mathieu Weggeman, hoogleraar organisatiekunde, in het bijzonder Innovatie Management aan de Faculteit Technologie Management van de Technische Universiteit Eindhoven, ziet overigens een 6e niveau in de behoeftehiërarchie van Maslow, namelijk die van collectieve flow, ofwel egoloosheid, voortkomend uit de behoefte naar eenheid en verbondenheid met alles. Het is natuurlijk evident dat niet elk mens in zijn werk gericht is op zelfontwikkeling. Vele mensen werken om andere redenen. Persoonlijke ontwikkeling hoeft je nu eenmaal niet alleen binnen je werk te vinden. Beschouwingen van de Dalai Lama en Howard Cutler gaan hierop in: op basis van Amerikaans onderzoek komen zij tot de stelling dat een derde van de mensen werkt voor loon, een derde voor carrière en een derde gemotiveerd wordt om te werken door een wil tot zelfactualisatie.

Binnen de reguliere huisvesting, zien we - mede door de vigerende wet- en regelgeving - dat over het algemeen voldaan wordt aan de fysiologische behoeften en tevens aan de behoefte van veiligheid en zekerheid. Huisvestingsmodellen en Programma's van Eisen sturen op een minimalisering van vierkante meters en 'effectief' ruimtegebruik. Wat we niet zozeer zien, is een methode om een werk- en leefomgeving te realiseren waar de mens maximaal tot zijn recht komt en zich kan ontwikkelen, op zodanige wijze dat dit ten gunste komt aan de mens zelf en de productiviteit van de organisatie. Wat we nodig hebben is een huisvestingsmodel dat richting geeft aan de weg naar geluk van de medewerker en bovendien aan de weg naar geluk van directeuren en leden van de Raad van Bestuur, want ook zij zoeken voldoening in hun takenpakket en dat binnen een florerend bedrijf.

Door een dergelijk model wordt de weg geboden naar een werkomgeving die de medewerkers helpt om de hoogste niveaus van de Behoeftehiërarchie van Maslow te bereiken. Het zal evident zijn dat zowel de aspecten van de fysieke omgeving hierin een rol spelen (zoals kleurtoepassing), maar ook de 'Shared Values' van medewerker en organisatie.

Iris Bakker