

IN HAAR WERK VOELDE
ZE ZICH OPGESLOTEN



Je carrière in de flow

Organiseer ruimte voor vertraging en experimenten

Tot je 67^e doorwerken en vitaal en veerkrachtig blijven. Hoe doe je dat? Professionals beseffen vaak onvoldoende wat zij hier zelf aan kunnen doen en vliegen vroeg of laat vaak uit de bocht. Het is aan directies en HR-managers om de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van hun professionals serieus te nemen zodat zij de regie over de eigen loopbaan goed kunnen oppakken. Op een duurzame manier.

Kern van duurzame inzetbaarheid

Wanneer je werk doet waarin je gelooft en dat bij je talenten past, blijf je vitaal. Ook een gezonde leefstijl is van groot belang. Net als een goed ritme tussen inspanning en ontspanning en een werkbelasting die uitdagend is waarbij je genoeg ruimte hebt om het werk naar eigen inzicht te doen. Maar grote winst is te halen door werk te doen waarin je gelooft en dat bij je past. En hier gaat het nu juist vaak mis.

Werk dat gaat knellen

De functie die je eerst op het lijf geschreven was, vind je na verloop van tijd minder leuk. Of je kunt je minder vinden in de waarden waar de organisatie voor staat. Meestal lossen we dit op door 'de snelle route' te nemen: we poetsen ons CV op, voeren netwerkgesprekken en solliciteren naar vacatures die dicht in de buurt liggen van onze huidige functie. Meestal met meer verantwoordelijkheid, een beter salaris en in een andere omgeving. Deze snelle route is een prima manier die heel goed kan werken en die we allemaal kennen. Maar als we niet oppassen blijven we in de kern hetzelfde werk doen. Ons CV wordt in een bepaalde richting rijker, maar tegelijkertijd ook steeds smaller. We vergeten het verdiepende onderzoek te doen. Daar lijkt vaak de tijd voor te ontbreken: "Wat zouden we willen doen als we wisten dat we niet konden falen?", "Welke impact willen we eigenlijk maken?" In onze ogen is de snelle route daarmee vaak niet de meest duurzame keuze. Niet voor de professional en niet voor de organisatie.

Duurzaam stappen zetten

Hoe kun je dan wel duurzaam stappen zetten? Hoe kun je als professional actief vorm – blijven – geven aan werk dat meer vanuit je eigen identiteit en diepere waarden komt? Ofwel: dat dicht bij jezelf ligt? En zo de verantwoordelijkheid te nemen voor je eigen duurzame inzetbaarheid?

Vertragen essentieel

Eén ding is zeker. Als je door blijft gaan in de hectiek van alledag, of dit nou uit bevoegenheid is of omdat je je aanpast aan de organisatie: vroeg of laat kom je jezelf tegen. Er is een diepgaander zelfonderzoek nodig, waarbij vertragen essentieel is. Dit is een langzamere route, maar wel duurzamer. Hier ligt een verantwoordelijkheid voor de professional, namelijk om tegen de stroom in tijd voor zichzelf te nemen. Veel mensen vertragen vaak pas, wanneer zij als gevolg van een burn-out daartoe gedwongen worden.

En wat kan de directie/HR doen? Wij pleiten ervoor dat organisaties hier standaard de ruimte voor geven aan de professional. Er is (adem)ruimte nodig. Een tussenfase, om stil te kunnen staan bij de eigen (professionele) identiteit. Juist als een volgende loopbaanstap niet helemaal helder is of wanneer mensen voor de snelle route gaan, terwijl ze eigenlijk iets anders willen.

Eindplaatje nog niet helder

Naast (adem)ruimte is het in de tussenfase nodig dat mensen actief kunnen experimenteren met nieuwe soorten werkzaamheden.

Kanten of talenten van henzelf die in hun loopbaan of functie weinig aandacht krijgen, maar die wel energie geven. Waar zij graag meer mee zouden willen doen. Dit kunnen ook (lang vergeten) hobby's zijn. Het spannende is dat het eindplaatje ("Welke functie wordt dat dan?", "Kan ik daar mijn geld mee verdienen?") nog niet helder is. Er is geen blauwdruk voor.

Bijna iedereen vindt het lastig om met deze onzekerheid om te gaan en zekerheden los te laten. Maar vasthouden aan wat het eindplaatje moet zijn, legt het proces stil. Door andere kanten of talenten uit te proberen, ontstaat er namelijk gedurende het proces een nieuwe werkidentiteit. En vinden we oplossingen die we van tevoren niet konden bedenken. Experimenten vormen het vliegwiel hiervoor¹.

PRUTTELTijd

*Nee
ik ben
de weg
niet kwijt*

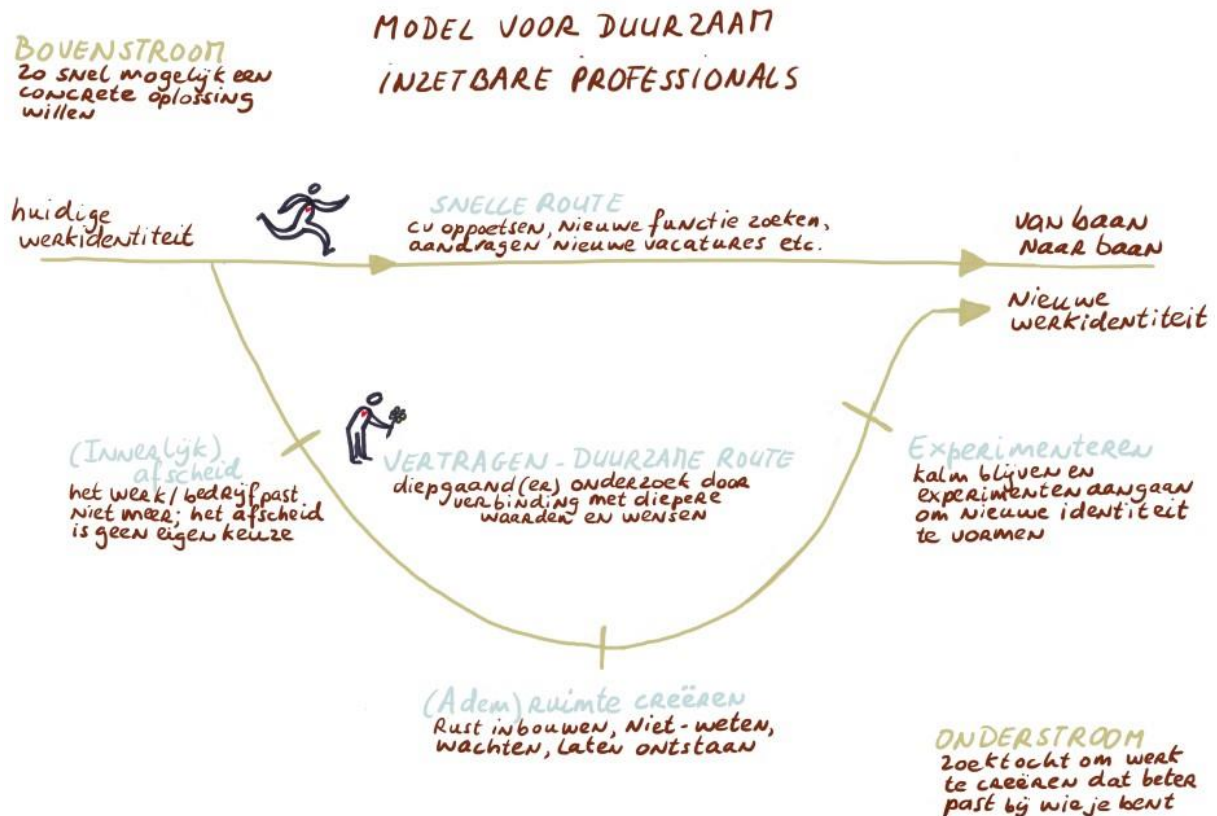
*Alles
wat ik
nodig heb
is even wat
prutteltijd*

Door Moniek Wolters

¹ Zie: H. Ibarra, Working Identity Unconventional Strategies for reinventing your career.

Opgesloten raken in je werk of tijdig je nieuwe werkidentiteit vormgeven?

Zonder vertraging en tussenruimte waarin geëxperimenteerd kan worden loopt het zelfonderzoek vast en krijgt de nieuwe werkidentiteit geen kans. In het onderstaande model² laten we het verloop zien van wat wij 'de snelle route' en de 'duurzame route' noemen.



Door de haast en druk op verandering worden mensen gedwongen om snel een nieuwe identiteit aan te nemen. Alsof je een rups uit een cocon trekt, terwijl deze nog een vlinder aan het worden is. Vandaar dat wij er ook voor pleiten dat werkgevers experimenteerruimte gaan gebruiken als tool voor duurzame inzetbaarheid. Hiermee kan voorkomen worden dat mensen opgesloten raken in hun werk. Van professionals vraagt dit om de moed te hebben zekerheden los te laten en het zelfonderzoek aan te gaan.

² De fasen in dit model zijn geïnspireerd door: W. Bridges Managing transitions en aangepast door de auteurs van dit artikel.

Veel mensen zijn aan het zoeken en schipperen tussen de snelle en duurzame route. Vaak omdat zij niet weten hoe je het langzamere en minder zichtbare proces vorm kunt geven.

Tot slot daarom nog een aantal suggesties voor het management en HR:

- Problematiseer niet, maar normaliseer. Blijf in gesprek, geef aan dat het oké is om niet te weten wat het eindplaatje is. Laat duidelijk merken dat je je medewerkers steunt tijdens dit proces;
- Moedig medewerkers aan om experimenten te doen, zowel binnen als buiten de organisatie. Het doen van experimenten kan in veel gevallen samengaan met het zogenaamde 'job craften': je baan zo inrichten dat deze meer bij je past en je meer uit je huidige werk kunt halen;
- Stimuleer de 'pauzeknop' en faciliteer 'terugschakelen'. Faciliteer het nemen van korte (10 minuten) en langere pauzes (van paar dagen tot paar weken).
- Geef mensen bijvoorbeeld de mogelijkheid om een tijdje een minder belastende functie te doen. Af en toe letterlijk uit het werk stappen is goed voor de concentratie, creativiteit en het verdiepende onderzoek.

Door [Odette Meyer](#) (CIC Company), [Moniek Wolters](#) (Capilla – Crafting personal leadership) en [Ilona ten Boer](#) (CIC Company).

Je reactie is welkom!

