

It's all in the game

“Het gaat om de knikkers, niet om het spel”. Geruststellende woorden van mijn oma. Ik werkte op dat moment binnen een overheidsinstelling in een functie die vooral op papier interessant leek. Veel vrijheid, eigen verantwoordelijkheden en mogelijkheden om nieuwe paden te bewandelen. Het klonk als de ideale baan. In de praktijk bleek dat een functie waarbij ik weinig kaders kreeg en zelf mijn doelen moest bepalen niet bij mij paste. Ik had moeite mijn weg te vinden, had geen idee wat er van me werd verwacht of wat ik in huis had.

Toen ik dit bespreekbaar maakte bij mijn leidinggevende kreeg ik het advies de organisatie en partners te verkennen en een netwerk op te bouwen. Iets wat, bleek later, niet echt in mijn straatje past en me ook niet heel goed afging. Al snel voelde ik mij diep ongelukkig en ging ik met een steen in mijn maag en een deuk in mijn zelfvertrouwen naar mijn werk.

Waarom bleef ik gaan? Juist...de ‘knikkers’. Hoewel ik veel over mezelf heb geleerd in deze periode, zou ik het voor geen goud over willen doen. Het had namelijk behoorlijk wat impact op mijn gemoedstoestand en dus ook op mijn thuissituatie. Graag had ik van te voren geweten wat bij me paste, dan had ik het niet aan den lijve hoeven ondervinden. Dat was beter voor mij, maar zeker ook voor mijn werkgever. We zijn goed uit elkaar gegaan, maar ik denk niet dat ik het onderste uit de kan heb weten te halen wat deze functie betreft. En hoewel de woorden van mijn oma goed bedoeld waren, zijn ze – net als zij – toch wat verouderd.

Werken is voor veel mensen in deze tijd namelijk veel meer dan geld verdienen alleen. Het gaat dus wel degelijk om het ‘spel’. Werken is zinvol bezig zijn, mensen ontmoeten, een identiteit ontwikkelen, op eigen benen staan, zelfontplooiing, in beweging zijn. Het is van belang dat een functie bij je past en dat je je thuis voelt in de organisatie. Je besteedt er immers het merendeel van je week aan. Nu denk je wellicht; is dat niet een beetje veel gevraagd? Nee. Want, mensen die zich op hun plek voelen in hun baan en werkgeluk ervaren, zijn vaker intrinsiek gemotiveerd, maar ook productiever, minder vaak ziek en meer bevlogen. Iets wat niet alleen heel erg prettig is om als mens te ervaren, maar iets wat in de huidige economie ook noodzakelijk is voor organisaties. De huidige, onvoorspelbare, economie vraagt om zelfsturing, flexibiliteit en continue ontwikkeling. En dat in combinatie met een steeds krapper wordende arbeidsmarkt. Niet voor niets staan onderwerpen als duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en persoonlijk effectiviteit steeds vaker op de agenda. Hier ligt een gedeelde verantwoordelijkheid voor zowel werknemer als werkgever, waarin de medewerker zich bewust moet zijn van eigen invloed en regie in dezen en waarbij de werkgever een faciliterende en motiverende rol kan spelen.

Recent onderzoek (A&O psychologen Peeters, Van den Heuvel en Demorouti, 2017) beschrijft hoe het aanpassen van een functie, zodat deze beter aansluit bij de competenties, interesses en behoeften van de medewerker samengaat met verhoogde betrokkenheid, tevredenheid en bevlogenheid. Hoe groter de *fit* tussen persoon en functie, hoe betekenisvoller mensen hun werk ervaren. Ook draagt het bij aan werkgeluk en succesvol omgaan met organisatieveranderingen. Duidelijk mag zijn dat het zorgen voor een *fit* een positieve uitwerking heeft op zowel werkgever als werknemer. Het pleit er dan ook voor dat hier voldoende tijd en aandacht naar uitgaat bij het werven en selecteren van arbeidskrachten, maar ook gedurende de loopbaan van een medewerker in dienst. Het is daarbij wel essentieel dat beide partijen zicht hebben op de competenties en interesses van de medewerkers in kwestie om de juiste aansluiting te kunnen realiseren.

In mijn werk als Arbeids- en Organisationspsycholoog zie ik dagelijks het effect van persoonlijkheidsonderzoeken en assessments op hetgeen waaraan ik destijds zelf zoveel behoefte had. Inzicht in talenten, valkuilen en gedragspatronen geven mensen handvatten om hier effectief mee om te gaan. Ontdekken waar je energie van krijgt, wat energie kost en waar drijfveren liggen, helpen plezier en zingeving te ervaren. Echter, het grondig en actief ontdekken van eigen competenties en behoeften is voor velen helemaal niet zo vanzelfsprekend. Een gemiste kans, in een tijd waar omgaan met werkdruk en burn-out klachten onder jonge mensen en zelfs kinderen aan de orde van de dag zijn. Hier is winst te behalen. Hoewel ik steeds meer focus zie op vitaliteit door middel van aandacht voor bewegen en gezonde voeding, zouden hier ook zelfontwikkeling, werkvermogen, veerkracht en zingeving aan moeten worden toegevoegd. Het zorgen voor de beste *fit* tussen werknemer en werkplek verdient een plek in personeelsbeleid en zou in het uiteindelijke plaatje onderdeel moeten zijn van de bedrijfscultuur.

Investeren in ontwikkeling van medewerkers getuigt niet alleen van goed werkgeverschap, maar zal uiteindelijk ook bijdragen aan de vitaliteit van de organisatie. Minder verloop en een lager ziekteverzuim, maar vooral medewerkers die zich betrokken voelen en eigenaarschap tonen, medewerkers die veerkrachtig zijn en om kunnen gaan met alle veranderingen die zich binnen de huidige economie voordoen.



Marijn Jonker MSc, 06 – 10628988
consultant Beljon + Westerterp B.V. regio Oost
marijn.jonker@beljon.westerterp.nl