

## Love is in the air

Dit is een artikel over liefde. Liefde voelen voor je werk. Dat klinkt wellicht wat pathetisch, maar een feit is, dat als de match goed is, werk een enorme bron van positieve gevoelens kan zijn. Het is de plek waar je je competent kunt voelen, jezelf verder kunt ontwikkelen. Je werk kan je het gevoel geven dat je ertoe doet: dat je iets kunt betekenen voor anderen, of voor de maatschappij als geheel. Je kunt je soms enorm verbonden voelen met je collega's, of trots zijn op de organisatie waar je werkt. Kortom, we kunnen een heel palet aan positieve gevoelens ervaren.

Maar als loopbaancoach spreek ik dagelijks ook mensen die wel wat meer liefde voor hun werk zouden willen ervaren. Ze voelen zich onderbenut of niet gezien. Ze spreken cynisch over het afvinken van de lijstjes bij hun jaarlijkse functioneringsgesprek, of over de zoveelste reorganisatie.

Natuurlijk kan niet iedereen altijd blij zijn met zijn werk. Het kan gewoon niet passen of de verwachtingen zijn te hoog. Maar ik stuit ook op veel onnodige liefdeloosheid van werkgeverszijde. Dan prevaleren de regels en de efficiency.

Onderzoek wijst uit dat het in grote lijnen dezelfde factoren zijn die maken dat mensen blij worden van hun werk:

- Vertrouwen krijgen, autonomie, gezien worden door je manager en collega's
- Je nuttig voelen, anderen kunnen helpen
- Goed in je werk zijn, je kwaliteiten kunnen benutten, uitgedaagd worden, je kunnen ontwikkelen

Dat betekent per definitie een rommeliger organisatie. Niet de overzichtelijkheid van functieprofielen die leidend zijn en van een 'schone hark'. Het gaat erom dat functies juist vaker aansluiten op de kwaliteiten en beperkingen van medewerkers. Het gaat om gesprekken die door het jaar gehouden worden en niet voor iedereen hetzelfde zijn. Het gaat om interne stages en projecten over afdelingen heen. Om ruimte geven aan mensen in de wetenschap dat er onderweg ook vast fouten gemaakt zullen worden.

Een recente enquête wees uit dat de overgrote meerderheid van de werkgevers zich zorgen maakt over de krapte op de arbeidsmarkt. Ze waren vooral van plan meer geld te investeren in werving. Logisch. Maar als de uitstroom groot is en/of het ziekteverzuim hoog, is dat natuurlijk het spreekwoordelijke dweilen met de kraan open.

Misschien dat deze krapte op de arbeidsmarkt helpt om het binden en boeien van werknemers topprioriteit te maken. Dat hoeft namelijk helemaal niet zo ingewikkeld te zijn. Een paar tips uit de praktijk (hier verlangen mensen naar):

- Veel medewerkers hebben een hekel aan de huidige jaarlijkse, vaak nogal geforceerde functioneringsgesprekken. Als het niet goed gaat wil je dat eerder horen, namelijk als het aan de orde is.
- Verder is het fijn het ook te hebben over wat er goed gaat. Over wat je nog meer kunt doen met jouw ervaring en kwaliteiten.
- Het is fijn als je werkgever niet te veel gelooft in efficiency via reorganisaties.
- En het is fijn als je een werkgever hebt die het vertrouwen heeft dat jij je best doet en snapt dat er soms ook iets mis kan gaan. Die naar oplossingen zoekt, zonder je af te vallen.

- De relatietherapeut John Gottman heeft het erover dat je elkaars landkaart moet kennen om acties beter te kunnen begrijpen, positiever over elkaar te kunnen denken. Kortom: af en toe de tijd nemen om te weten wat er speelt bij de ander. Dat geldt natuurlijk ook voor teams en de relatie met een manager.
- Een werkgever die ruimte en vertrouwen geeft: creatief meedenkt om jou nieuwe ervaringen op te laten doen en te laten leren.
- Een werkgever die bereid is om mee te denken in oplossingen als jij bepaalde dingen niet goed kunt. De eigenzinnige hoogbegaafde werknemer, die chaotische ADD er, degene met de autistische trekjes: ze passen allemaal ergens heel erg goed, maar vaak niet in dat vaste functieprofiel.

Kortom, er valt veel te winnen in het streven naar het vergroten van de werkliefde (al is dat gegeven de actuele discussie over grensoverschrijdend gedrag een gemakkelijk verkeerd te interpreteren stelling). Gemotiveerde medewerkers benutten hun kwaliteiten beter, trekken aan de bel als ze zien dat zaken niet goed lopen, zijn minder vaak ziek en stromen minder snel uit. En zijn thuis ook vaak meer ontspannen. En alleen dat is al een mooie gedachte voor Valentijnsdag.

Ester de Bruine,

*Psycholoog en eigenaar van de Loopbaanonderhoudsgroep en De Bruine Relatietherapie in Rotterdam aan het Weena (t.o.v. CS).*

\*\*\*