

GOESTING! Opnieuw plezier vinden in je werk én je leven

Goesting!
Els Deboutte

2022, Make me Fly!, Heverlee

Omslag, vormgeving binnenwerk en samenstelling illustraties:
Else De Cuyper

Fotografie: Thomas Bauwens

2e druk augustus 2022

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, op welke wijze ook, zonder de uitdrukkelijke voorafgaande en schriftelijke toestemming van de uitgever, behalve in geval van wettelijke uitzondering.
Informatie over kopieerrechten en de wetgeving met betrekking tot de reproductie vindt u op de website www.reprobel.be.

All rights reserved. No part of this book may be reproduced, stored or made public by any means whatsoever, whether electronic or mechanical, without prior permission in writing from the publisher.

D/2022/13844/01
ISBN 9789082513813
NUR 600/809

GOESTING!

OPNIEUW

PLEZIER

VINDEN

IN JE **WERK**

ÉN JE **LEVEN**

Els Deboutte



Inhoud

1 HOE KLAAR BEN JIJ OM JE WERK EN LEVEN EEN NIEUWE WENDING TE GEVEN?

- 2 Geen garanties meer
- 2 Langer jong blijven en langer werken
- 3 Interne mobiliteit en concurrentie
- 3 Te lang hetzelfde doen, gaat vervelen
- 3 Je 'employability' of inzetbaarheid
is cruciaal geworden

8 JOUW GROTE 'WAAROM'

- 9 Waar leef jij voor?
- 13 Maak je eigen vision board
- 14 Een alternatief als je niet van knutselen houdt
- 19 Waarom werk jij?
- 24 Jouw 'ankers' om je loopbaan aan vast te knopen

26 WORD WAKKER! HET IS TIJD VOOR VERANDERING!

- 27 Luister naar de signalen
- 28 Vervreemding van jezelf
- 30 Verminderd zelfvertrouwen
- 31 Slapeloze nachten, kwetterende gedachten en doodmoe zijn
- 31 Je haat je werk en alles wat ermee te maken heeft
- 32 Vervreemding van je omgeving
- 34 Je vraagt je af wat je een hele dag aan het doen bent
- 35 Je zit in een onmogelijke samenwerking
- 36 Je toekomst begint vandaag

37 JE OPNIEUW ALS EEN VIS IN HET WATER VOELEN

- 43 Wat zegt dit nu over toekomstige jobs?
- 43 Moet je een test invullen om het te concretiseren?

45 JE KWALITEITEN EN JE VALKUILEN JEZELF GRAAG LEREN ZIEN ZOALS JE BENT ZONDER JE GROEI TE VERWAARLOZEN

- 46 Waarin ben jij een genie?
- 48 Wat is jouw unieke talent? Wat heb jij in huis waar je fier op kan zijn? En dat alleen jij kan 'met de vingers in de neus'?
- 50 Hoe kan je groeien?
- 50 Wat met je mindere kantjes?
- 54 Toepassen op je loopbaan

56 VIND JOUW PLEK!

- 58 Wat je moet weten over vacatureteksten
- 59 Wanneer heb je een 'match'?
- 60 De interne markt verkennen
- 62 De externe markt: waar zijn de jobs?
- 63 Hoe kan je netwerk je helpen?
- 65 Je netwerk uitbouwen en activeren
- 66 Mag je veeleisend zijn als je van job wil veranderen?
- 69 Kan je het roer helemaal omgooien?

70 GA ERVOOR!

- 71 Je concurreert op de arbeidsmarkt
- 71 Je professionele reputatie
- 72 Zo schrijf je een top cv
- 74 Wat je moet weten over je cv
- 74 Mijn absolute afknappers als ik cv's ontvang
- 76 Mik recht in de roos!
- 77 Enkele bijkomende tips
- 78 Nooit doen. Echt, nooit doen.
- 79 Wat met de brief?
- 81 Opvolging
- 82 Joepie, je mag op gesprek!
- 88 Assessments
- 91 Je salaris onderhandelen
- 92 Omgaan met afwijzingen
- 93 Promoties

95 VEERKRACHTIG OMGAAN MET OBSTAKELS OP JE PAD

- 96 Je wil de wereld in je eentje redden
- 97 Je geeft je baas, medewerkers of collega's te veel macht
- 99 Je maakt aannames zonder ze te verifiëren
- 101 Ongeduld
- 102 Te afwachtend zijn
- 102 Jezelf afschrijven zonder een kans te wagen
- 104 Jezelf onderuit halen
- 106 Veel te vaak of onterecht sorry zeggen
- 106 Te veel belang hechten aan de mening van anderen
- 110 Giftige samenwerkingen
- 111 Je niet aanpassen aan nieuwe omstandigheden
- 112 Niet aan politiek willen doen
- 114 Jezelf als slachtoffer opstellen van je eigen leven
- 115 Bij iedereen populair willen zijn
- 116 Iets nastreven dat je niet wil
- 116 Discriminatie
- 117 Blijven reanimeren...
- 117 Geef me om het even wat, ik wil gewoon een job...
- 117 Geen feedback krijgen
- 120 Misgelopen evaluatiegesprekken
- 121 Anderen niet helpen

124 HOU JEZELF GEZOND

- 125 Wat is gezond zijn?
- 125 Hallo, je hebt een lijf!
- 127 Kies!
- 128 Maak een ideaal werkschema
- 133 Gezond blijven in je hoofd
- 137 Alles wat je aandacht geeft, wordt groter
- 137 Burn-out, uitputting, overspannen, depressief,...
- 140 Voorkomen is beter dan genezen!
10 strategieën om jezelf gezond te houden

148 EN NU IS HET AAN JOU

- 149 Terugblik
- 149 Vooruitblik

151 LITERATUURLIJST

Voorwoord

Overdaad schaadt, luidt het gezegde. Maar daar leven en handelen we al decennialang niet naar. We willen meer: meer reizen, meer consumeren, meer ontdekken, meer doen, een groter huis. Meer werken ook, om al het voorgaande te realiseren.

In ons loopbaancentrum en binnen organisaties komen we elke generatie tegen: de generatie die 60 uur per week werkt, 's avonds en in het weekend ook nog online is, de slaap laat en vakanties soms uitgeput doorbrengt om te recupereren. Hun motief is niet enkel 'vergaren' of 'opbouwen'. Vaak is werk zo verbonden met onze identiteit dat we hierbinnen streven naar erkenning en uitblinken.

We zien ook de generatie die beseft dat de wereld 'a whole new place' is geworden. Waarom 40 uur per week werken voor een organisatie terwijl de wereld op z'n grondvesten beeft? Waarom je waardevolle tijd steken in een veeleisende job als je toch nooit genoeg kapitaal kan vergaren om nog een huis te kopen? Deze generatie is wellicht de eerste sinds lang die zich realiseert dat ze het financieel niet beter zullen hebben dan hun ouders, integendeel. Wat geweldig is aan dat gegeven, is dat de definitie van 'succes' langzaam plaats maakt voor een nieuwe invulling. Hetgene waar we écht waarde aan hechten, komt steeds vaker op de eerste plaats. Je inzetten voor anderen, impact hebben en 'content!' zijn, boven financieel gewin om 'succes' te definiëren. Jouw eigen leven leiden volgens jouw waarden en normen. We worden daardoor ook creatiever. We zoeken én vinden nieuwe manieren om ons leven in te vullen en waardevol te maken.

Met een beetje geluk hebben we zo'n 30.000 dagen tot onze beschikking 'to play the game called life'. Hoe we dat spelen, zou enkel en alleen mogen afhangen van onze eigen waarden, van onze eigen invulling van 'succes'. In plaats van door het leven te hollen of 'te doen wat van je verwacht wordt', zien we steeds vaker mensen die andere keuzes maken. En dat kunnen we alleen maar toejuichen.

Een levenslange carrière is immers een zeldzaamheid. Een diploma is niet langer een garantie op 'succes'. Skills en vaardigheden hebben een houdbaarheidsdatum. Bijleren is niet langer vrijblijvend. Doe je het niet, dan kan je niet meer mee. We moeten durven voorbij obstakels te kijken. We richten ons daarom op mogelijkheden, want die zijn er meer dan ooit. Bij Make me Fly! doen we dat door met onze klanten oplossingsgericht aan de slag te

gaan. We helpen hen voorbij de hindernissen te kijken naar wat er wél kan. We gaan op zoek naar wat hen doet uitblinken en goesting geeft. Goesting in hun werk én in hun leven.

Dit boek bevat verhalen van mensen, die op zoek gingen naar hun eigen plek op de arbeidsmarkt. Het bevat ook oefeningen, tools en reflectievragen om zelf te ontdekken waar jij 'goesting' van krijgt.

Jouw definitie van succes is immers de enige juiste. Ik gun elk van jullie daarom een leven waarin je doet wat voor jou telt, een leven vol contentement én goesting.



Rilla Lysens

*Vennoot & partner in crime @Make me Fly!
(Team)coach en trainer bij loopbaan-,
leiderschaps- en samenwerkingsvragen.*

Wat doet Make me Fly! ?

Make me Fly! biedt oplossingsgerichte coaching en training rond leiderschap, samenwerking en loopbaanvragen. We leiden oplossingsgerichte coaches en loopbaancoaches op die actief zijn binnen bedrijven en in een zelfstandige praktijk. Onze werkwijze is interactief en flexibel aangepast aan wat de deelnemers nodig hebben. We bieden live, online en blended leerprogramma's aan.

Make me Fly! is ook erkend als centrum voor loopbaanbegeleiding door VDAB en biedt individueel outplacement.

Proeven van ons aanbod? **www.makemefly.be/gratis**

Heb je graag een bezoek van ons? We komen tot bij jou!

Mail **rilla@makemefly.be**

Inleiding

Een heel leven lang professioneel actief blijven, gezond en gelukkig zijn en voldoening ervaren, kan dat? Voor jou ligt de tweede druk van dit boek, 6 jaar na de eerste uitgave. Het boek kreeg een volledige revisie. Ik was immers benieuwd hoeveel van onze methodieken, casussen, aanbevelingen nog overeind bleven in de steeds sneller veranderende werkcontext.

Sommige dingen in de wereld van werk veranderden de voorbije 6 jaren. We gingen door periodes van gebrek aan werk naar gebrek aan werkrachten. Niet alleen 6 jaar maar ook duizenden klanten verder, merken we enkele verschuivingen. Onze visie op hoe lang een loopbaan duurt, verandert: we zien in onze praktijk voor loopbaanbegeleiding bijvoorbeeld meer 50-plussers (ik ben er intussen zelf een) die met enthousiasme verder bouwen aan hun loopbaan. Waar er van hen vroeger werd verondersteld (en dat deden zij ook trouwens) dat het tijd werd 'om uit te bollen', zien we steeds meer mensen die goesting hebben in meer, in nieuwe dingen, of gewoon de goesting willen terugvinden. Want 17 jaar carrière zonder de zin om elke dag paraat te staan, is ontzettend lang.

We zien ook meer jonge mensen, die vroeg in hun loopbaan aanvoelen dat het dit niet is en die het heft in eigen handen nemen door bewust te kiezen voor wat voor hen klopt. Zij vallen helaas door een besparende overheidmaatregel uit de boot voor de Vlaamse Loopbaancheque, wat wij

bijzonder betreuren, want hun vragen zijn pertinent. Een andere tendens die we merken, is het belang van zingeving, enthousiasme, goesting en levensplezier.

We merken dat de hr-wereld zich hier bewust van is, alsook sommige leidinggevers, maar ze weten niet altijd goed wat ze moeten met dergelijke vragen. Een leidinggevende heeft immers een opdracht te vervullen, en zou mogen veronderstellen dat zijn of haar teamleden zich daartoe engageren. Hr-professionals zitten soms tussen hamer en aambeeld: er zijn de noden en verwachtingen van de organisatie en er zijn de verwachtingen en noden van de medewerkers. Rijmen die niet, dan werkt het niet. In tijden van nijpende schaarste aan talent is nadenken over 'hoe zetten we iedereen in op zijn of haar talent en goesting en hoe maken we hen daar zelf mee verantwoordelijk voor?' een grote uitdaging. Maar ook een hele leuke vraag, al zijn we als gepassioneerd oplossingsgericht loopbaancoach natuurlijk een beetje gebiased.

Dit boek geeft een leidraad van A tot Z voor jou als hr-professional voor het inzetten van loopbaantools. Je medewerkers kunnen er ook zelf mee aan de slag gaan. We starten met het model van inzetbaarheid dat jou als hr-professional toelaat loopbaannoden in te schatten vanuit het oogpunt van de medewerker. Deze 'view' hoort samen te gaan met de andere 'people review' die je misschien in je organisatie uitvoert, waar vooral wordt gekeken in functie van de noden van de organisatie. Beiden zijn nodig. De organisatie moet haar doelstellingen kunnen bereiken, anders houdt ze op te bestaan. De medewerker moet anderzijds volmondig 'ja' zeggen, om 'active or quiet disengagement' te vermijden met alle gevolgen voor de continuïteit en de kwaliteit van de dienstverlening aan de klant.

De 'tools' in het boek laten jou of je medewerkers toe om een balans op te maken of om 'tabula rasa' te starten bij een verkennende loopbaanvraag. Die vraag heeft vele vormen, zoals 'Is dit hét nu voor mij?', 'Ben ik mijn tijd niet aan het verdoen?', 'Ik word echt niet meer warm van wat ik doe, maar ik zou niet weten wat anders', 'Mijn functie vervalt, wat nu?', en nog zoveel meer.

Tenslotte bevat dit boek ook tips en technieken die elke kandidaat zou moeten beheersen om de beste kans te maken voor een job. We zien nog te vaak cv's die amper weergeven waar iemand toe in staat is. We zien ook nog te vaak kandidaten die verwachten dat het bedrijf hun talent gaat ontdekken, terwijl dat eigenlijk hun eigen huiswerk is.

De Make me Fly!-aanpak en ons gedachtegoed blijft na 15 jaar intussen nog steeds overeind, want mensen blijven mensen. Als je werk niet fijn voelt, heeft dat een negatief effect op alle stukken van je leven. Voor de organisatie heeft het impact op de samenwerking en de dienstverlening. Te lang in een situatie blijven zitten dit niet bij je past, heeft een verwoestend effect voor de medewerker en voor alle andere betrokkenen. De voorbije jaren zagen wij veel schoonheid bij de mensen die we mochten begeleiden. Mensen die hun glimlach terugvonden, die het licht weer zagen, die - zelfs al was er geen instantoplossing - moed hervonden, nieuwe perspectieven zochten en vonden, die er terug zin in kregen en dat vaak ook vonden binnen de werkcontext waar ze al in zaten. We keken met verwondering naar de vindingrijkheid, de veerkracht en de creativiteit waarmee onze klanten hun leven en werk vormgeven. Mensen zijn mirakels. Dat maakt ons werk voor ons de mooiste stiel ter wereld. En dat willen we graag met jou als hr-professional, leidinggevende of bedrijfsleider delen.

GOESTING! is een werkboek. Je hoeft het niet van kft tot kft te lezen, het kan natuurlijk. Je kan ook gewoon naar het deel gaan waar jij of de persoon die voor je zit momenteel het meest nood aan heeft.

Ik wens je ongelofelijk veel lees- en werkplezier!



“Happiness is a journey, not a destination. For a long time it seemed to me that life was about to begin — real life. But there was always some obstacle in the way, something to be gotten through first, some unfinished business, time still to be served, a debt to be paid. At last it dawned on me that these obstacles were my life. This perspective has helped me to see there is no way to happiness. Happiness is the way.”

Alfred D. Souza



Hoe klaar ben jij om je werk en leven een nieuwe wending te geven?

Als ik over loopbaan- of carrièremanagement spreek, krijg ik heel verschillende reacties. Er zijn mensen die op een intuïtieve manier altijd wel bezig zijn met hun loopbaan. Ze checken regelmatig of het nog goed zit, en hebben een natuurlijke aanleg om uit te kijken naar hun volgende stappen. Ze genieten intussen van wat op hun pad komt.

Aan de andere kant ontmoet ik ook mensen die helemaal niet bezig zijn met hun loopbaan. Ze vinden hun job wel OK en hebben geen behoefte aan verandering. Of ze vinden het niet hun taak maar die van hun baas om na te denken over hun carrière. Of ze zijn zich onvoldoende bewust van de veranderingen die zich afspelen in de bedrijfswereld en op de arbeidsmarkt en denken dat wat er nu is, er altijd zal zijn. En dan zijn er natuurlijk onze klanten. Die zitten op een kruispunt. Ze kwamen tot het besef dat er iets moet veranderen en zijn zoekend naar hoe dat vorm kan krijgen.

Doorheen meer dan 30 jaar ervaring in hr en als coach en trainer, heb ik enkele verschuivingen gezien, zowel binnen bedrijven als op de arbeidsmarkt als het om duurzame inzetbaarheid gaat. Maar ook ons denken over onze loopbaan en ons leven verandert.

Geen garanties meer

Toen mijn ouders de arbeidsmarkt betraden, was hun grootste uitdaging een goed bedrijf vinden waarin zij hun hele leven konden blijven werken, in het onderwijs gaan of voor de overheid gaan werken. Dat waren zekerheden waarop je kon vertrouwen. Toen ik de arbeidsmarkt betrad eind jaren '90, was het al niet meer zo gebruikelijk dat je je hele leven zou doorbrengen bij dezelfde werkgever, maar toch werd er nog naar gestreefd. Te vaak van job veranderen, leverde je de negatieve reputatie 'jobhopper' op, iets wat

in de weg kon staan als je in aanmerking wou komen voor een 'serieuze' loopbaan op langere termijn.

Vandaag, zoveel economisch moeilijke periodes verder, zijn er geen garanties meer. Wie lang in dezelfde organisatie werkt, maakt vaak meerdere overnames mee en de kans dat je baas meer dan pakweg 3 jaar dezelfde blijft, is erg klein. Herstructureringen maken deel uit van het dagelijkse leven en die trend gaat wellicht nooit meer weg. Het wordt nooit meer 'zoals vroeger'. Mensen die lang in hetzelfde bedrijf werken, vertellen me vaak dat het lang niet meer hetzelfde is als in de beginperiode. En ook onze publieke instellingen bouwen hun zekerheid op tewerkstelling langzaam af. Een carrière bestaat wellicht uit meerdere stukken met meerdere switches.

Langer jong blijven en langer werken

Toen ik klein was, werd iemand van 65 een 'oudje' genoemd. Natuurlijk vond ik hen als kind oneindig oud, maar ze gedroegen zich ook veel ouder dan de doorsnee 65-jarige dat vandaag doet. Auteur Gail Sheehy noemt in haar boek *Passages* de periode tussen je 45^{ste} en je 65^{ste} je tweede volwassen leven. 50 is het nieuwe 40, 40 is het nieuwe 30. Omdat onze gemiddelde levensverwachting stijgt, werd ook de pensioenleeftijd opgetrokken om het geheel betaalbaar te houden. De wereld van het werk probeert er nog aan te wennen, maar ik stel wel vast in onze coachingspraktijk dat veel 50-plus-sers (ik ben er zelf trouwens intussen eentje) nog veel zin hebben om een

carrièrewending aan te gaan en ook effectief een nieuwe job kunnen vinden, hoewel de publieke opinie dat vaak niet gelooft. De tijd dat je vervroegd kon pensioneren op je 52^{ste} is voorgoed voorbij.

Interne mobiliteit en concurrentie

Als je vroeger een tijdje in een zelfde organisatie aan de slag was, kenden je werkgever en je hr-afdeling jou. Als je er klaar voor was en de juiste ambities vertoonde, kreeg je doorgroeimogelijkheden. Daar hoefde je niet per se voor te concurreren met anderen. Als je intern solliciteerde, volstond het je interesse kenbaar te maken.

In veel grote bedrijven is dit al lang niet meer het geval. Met uitzondering van de echte topfuncties, worden interne opportuniteiten vaak opengesteld voor het ganse bedrijf. Wil je kans maken op de job, dan moet je solliciteren, net zoals je dat zou doen als externe kandidaat met een heuse motivatiebrief (of mail) en een professioneel cv. Het niet hebben van een goed cv of eentje dat actueel genoeg is, is een echte show stopper om gebruik te maken van interne rotatiemogelijkheden. Het niet hebben van een netwerk is dat eveneens.

Te lang hetzelfde doen, gaat vervelen

Intussen deden ook jeugdiger generaties hun intrede op de werkplek. Ze brengen andere verwachtingen, talenten en wensen mee. Niet alleen zijn

ze doorgaans digitaal zeer beslagen en zijn ze gewend om snel te denken en te handelen, ook hun loopbaanwensen hebben een zekere snelheid: te lang hetzelfde doen, vervelt. Regels zoals 'je moet minstens 3 jaar op dezelfde stoel blijven voor je mag veranderen' zijn aan hen niet besteed. Jobcrafting, het aanpassen van je huidige functie aan je talenten en noden om gemotiveerd te zijn, geeft hier vaak veel mogelijkheden om talent aan boord te houden. Het vergt ook dat medewerkers zelf actief nadenken over wat ze nodig hebben en waar ze naartoe willen.

Je 'employability' of inzetbaarheid is cruciaal geworden

Als dezelfde job voor je hele leven blijven doen geen optie is (in zoverre je dat zou wensen), hoe zorg je er dan voor dat je wel wendbaar en inzetbaar blijft? Voor mij is dat een combinatie van twee factoren: je bewustzijn van je eigen inzetbaarheid en de noodzaak om er actief mee bezig te zijn enerzijds, en je technische inzetbaarheid of transfereerbaarheid anderzijds.

Waar bevind jij je?

- TRANSFEREERBAARHEID +

KWADRANT 1

de WENDBARE POTENTIAL

Voornaamste actie: 'empower', bewust inzetten van capaciteiten, inbouwen van gepaste stretch.

Actief laten nadenken over loopbaanwensen en -perspectieven.

Heeft een **VISIE** nodig, een perspectief.

KWADRANT 4

KLAAR VOOR VERANDERING

Voornaamste actie: hou hun motivatie hoog en zorg dat hun vaardigheden worden benut en divers worden ingezet. Stretch-opdrachten en **PERSPECTIEF** op de volgende stap. Nood aan verdiepende opleiding, 'the next level'.

**KWADRANTEN
VAN
INZETBAARHEID**

KWADRANT 2

In de RISICOZONE

Voornaamste actie: care-frontatie, **NUT** laten inzien, zelf het heft in handen geven. Uit comfortzone halen door opleiding en coaching.

Gaat er alles aan doen om niet te moeten veranderen, inclusief openlijk actievoeren, zoekt zekerheid. Heeft het te comfortabel of is te bang.

KWADRANT 3

ZOEKEND

Voornaamste actie: investeren in opleiding in 'transfererbare' vaardigheden, stretch-opdrachten, zorgen dat hij weer mee is. Niet van de haak laten vallen. Aanmoedigen, 'yes you can'.

Nood aan coach en/of klankbord om nieuwe **MOGELIJKHEDEN** te ontdekken en te herkennen.

© Els Deboutte

- BEWUSTZIJN +

Hoe **BEWUST** ben jij met je loopbaan en persoonlijke of professionele groei bezig?

- Zie je de nood voor actieve carrièreflectie voor jezelf?
- Neem je zelf initiatieven om te groeien?
- Stel je vragen naar de volgende stap of naar acties die je leercurve kunnen verhogen?
- Toon je interesse in interne mobiliteit of externe mogelijkheden?
Hou je een passief oogje op de arbeidsmarkt?
Kijk je al eens over het muurtje?
- Besef je dat 100 % jobgarantie niet bestaat en dat stabiliteit niet hetzelfde is als op dezelfde plek blijven?

Ben jij **WENDBAAR** op de arbeidsmarkt?

- Is je kennis, kunde en ervaring bruikbaar in andere jobs dan diegene die je momenteel uitvoert?
- Heb je een bredere interesse dan wat je nu doet?
- Volg je regelmatig opleiding? Volgens sommige sectoren is gemiddeld 2 dagen per jaar een minimum. Haal je dat?
- Neem je zelf initiatief om dingen bij te leren?
- Kan je constructief omgaan met verandering? Heb je al eens nagedacht over wat je zou doen als er een einde zou komen aan je huidige job, om welke reden dan ook?
- Zie je een 'leven' na dit werk?

Elk kwadrant vereist zijn eigen aanpak

Kwadrant 1

de wendbare 'potential'

De wendbare 'potential' kan zowel een jong iemand zijn die pas op de arbeidsmarkt komt, als een herintreder. Ben je een wendbare 'potential', dan ben je nog niet actief bezig met je volgende stappen. Je koestert wel toekomstdromen. Je focus ligt vooral op de korte en middellange termijn: een leuke job vinden, een fatsoenlijk loon verdienen, bijleren. Je hebt vooral ruimte nodig en begeleiding om je capaciteiten in te zetten in projecten of opdrachten waar een gepast niveau van stretch in zit. Denk actief na over je loopbaanwensen en -perspectieven. Je grootste nood is een visie en perspectief op hoe het zou kunnen worden. Laat je indien nodig begeleiden en inspireren door je leidinggevende, hr, een coach of een mentor.

Kwadrant 2

in de risicozone

Laat me een voorbeeld geven. Ik denk aan een man van net over de 60 die bij een bank werkt. Ik noem hem George. Hij had 30 jaar ervaring als trader op de teller staan. En op een dag werd z'n job geschrapt. Hij had geen diploma buiten dat van de middelbare school. Toen hij naar mijn cursus gestuurd

werd om zijn loopbaan een nieuwe richting geven, was hij heel erg boos en teleurgesteld en weigerde hij om mee te werken. Ik liet hem met rust. Ik kon zijn woede en teleurstelling heel goed begrijpen, hij voelde zich in de steek gelaten en behandeld als een nummer. Het feit dat hij begeleiding kreeg, was niet het soort hulp waar hij op dat moment op stond te wachten. Toch bleef hij de hele sessie, iets waar ik hem voor heb bewonderd. Hij deed geen enkele oefening en praatte met niemand, ook niet met mij. Bij de tweede sessie vroeg hij of ik zijn cv even wou bekijken. Ik was erg verrast. Hij had een paar mensen gecontacteerd die hij nog kende van vroegere ervaringen en was in de running voor twee potentiële tijdelijke projecten. Dat was voldoende voor hem, als hij nog een paar jaar leuke dingen kon doen, was hij tevreden. Het is hem ook gelukt.

George zat in de risicozone. Jarenlang heeft hij zich veilig gevoeld. De bank zou voor hem zorgen. Tot in de bankencrisis bleek dat ook banken dat niet meer konden garanderen en er meer mensen weg moesten dan er plaatsen waren. Plots was de interne concurrentie bikkelhoud. George had al jaren geen training meer gevolgd, was niet in staat met Office-toepassingen te werken. Hij had dat ook helemaal niet nodig gehad. Op 'skills'-niveau was hij dus in gevaar. Wat hij kon, kon hij transfereren, maar daar moesten we toch even naar zoeken. En hij moest echt bijbenen met de moderne kantoortechnologie.

Ook zijn houding had aandacht nodig. Hij kwam uit een tijd waarin de bank altijd voor hem zou hebben gezorgd. Maar die tijd was voorbij. Hij was daar nog van aan het bekomen.

Wie in de risicozone zit, heeft coaching nodig, kan wel wat weerwerk gebruiken, maar heeft ook begrip nodig voor de weerstand die er is. Anderzijds moet hij of zij dringend getraind worden zodat hij of zij vaardigheden kan ontwikkelen die nodig zijn om kans te maken op een nieuwe functie.

Kwadrant 3 zoekend

Wie zoekend is, heeft begrepen dat actie nodig is en voelt de nood aan verandering. Hij of zij heeft ook begrepen dat als er verandering moet komen, die niet vanzelf gaat komen. De meeste van onze klanten zitten op dit punt en zeggen dan ook bij de kennismaking: “ik weet wat ik niet wil, maar niet wat ik wel wil”. Ze hebben behoefte aan helderheid over hun capaciteiten en hoe ze die in andere situaties kunnen inzetten, wat ze waard zijn op de arbeidsmarkt. Ze hebben ook nood aan het versterken van hun zelfvertrouwen om stappen te durven zetten. En vooral aan het uittesten waar ze allemaal kunnen op inzetten. Eens ze nieuwe perspectieven zien, verhoogt hun wendbaarheid. Het is een hele opluchting als je weet dat je opties hebt. Ik zat zelf vast in kwadrant 3 in mijn laatste job. Geen idee wat ik zou kunnen gaan doen, maar ik wou wel weg. Coaching, loopbaanbegeleiding, met mensen spreken, cursussen

gaan volgen om de piste om te werken als zelfstandige te kunnen verkennen, hebben me allemaal geholpen.

Kwadrant 4 klaar voor verandering

Zit je in kwadrant 4, dan ben je helemaal klaar voor wat er ook gaat gebeuren en kijk je er zelfs naar uit. Behalve naar routine en verveling. Dat haalt je motivatie onderuit. De voornaamste nood in dit kwadrant is om je motivatie hoog te kunnen houden. Je wil je vaardigheden kunnen benutten en divers kunnen inzetten zodat ze blijven groeien. Je verwacht stretch-opdrachten en wil perspectief op de volgende stap. Je zoekt verdiepende opleidingen die je voorbereiden op ‘the next level’ of een nieuwe uitdaging, zelfs een heuse wending. Dat kunnen technische trainingen zijn, zoals een coaching opleiding of een specifieke project methodologie of wat anders, interpersoonlijke vaardigheden of een zakelijke opleiding zoals een MBA.

Niemand zit voor altijd in een kwadrant. Het is kwestie van te weten waar je nu zit. Het meest comfortabel en vrij voel je je in kwadrant 4.



Jouw grote *‘Waarom’*

Als ik met klanten aan de slag ga, gaat het zelden over hun werk alleen. Dat is ook een van hun grote bekommernissen: dat ze een coachingstraject zouden starten en dat het alleen maar over werk zou gaan. Want bij veel mensen staat werk echt niet in het centrum van hun leven. Werk komt niet op de eerste plaats als het er echt toe doet. En dat is wellicht terecht. Want er moeten eerst een hoop andere dingen in orde zijn in je leven voor je ook nog kan gaan genieten van je werk.

In de praktijk maken we ons werk vaak belangrijker dan het is en dat doen we om allerhande redenen, soms zelfs goeie. Een spreker die ik laatst hoorde, zei “onze kinderen weten dat mama en papa leven voor hun werk”. Dat is heel knap en het resultaat mag er ook zijn. Het is echter niet de maatstaf. De meeste mensen hebben hun dierbaren en hopelijk ook zichzelf in hun centrum staan. Beide levenshoudingen zijn OK. Je moet er tegenover jezelf vooral heel eerlijk over willen zijn en het moet kloppen voor jou.

In de volgende oefeningen wil ik je laten scherp stellen hoe het gehele plaatje voor jou zou kloppen. Ze helpen je om, indien nodig, jezelf terug te vinden. Want als je te lang doorgaat in iets dat niet ‘jij’ is, verlies je jezelf.

Vervolgens kijken we in hoeverre dat strookt met je dagelijkse realiteit. Ook wat je tijds- en energie-investering in je dagelijkse activiteiten betreft. Tenslotte bepaal je welke kleine of grote acties je alvast kan ondernemen om een stapje dichterbij je gewenste situatie of ideaalbeeld te komen.

Waar leef jij voor?

Waarom zou je elke dag uit je bed komen om iets professioneel te gaan doen? Het is een cruciale vraag. Want wie geen enkele reden heeft om op te staan, is eigenlijk in gevaar. Recent verloor ik alweer iemand uit mijn nabije omgeving die de zin van het leven niet meer zag. Weten waarom en waarvoor je leeft en daar kracht en voldoening in vinden, is essentieel.

Ik heb altijd hard gewerkt en veel gewerkt. Dat had ik zo geleerd, van thuis uit. Hard werken en naar de baas luisteren, was de boodschap. Dus deed ik dat en het werd ook beloond. Ik kreeg promotie, al vond ik vaak dat die te laat kwam en te weinig voorstelde. Bovendien had ik het gevoel dat er alsmaar meer van me verwacht werd. Promotie was dus niet hard werken om het dan beter te hebben, promotie was hard werken om dan nog harder te werken. Het liet me altijd een beetje onberoerd. En de dingen die ik ervoor moest doen - en ik werkte in een ‘nette’ sector - strookten ook niet met wie ik wou zijn.

Ook in de hr-functies die ik deed, bleef ik op mijn honger zitten. Want hoe graag ik ook wilde dat iedereen het goed had, in een ‘corporate’-functie kan dat niet altijd. Daar dient hr vaak om de boel nog vlotter, sneller en goedkoper te laten verlopen. Daar is op zich niks tegen, maar het wrong bij mij wel als ik niet kon zien dat de mensen er zelf ook een beetje beter van werden. Toen ik in mijn tweede burn-out kwam, moest ik nadenken. Waarom deed ik dit allemaal? Wat bracht het me op? Was het dat allemaal waard? Mijn fysieke en mentale gezondheid?

Ik heb altijd veel uren in mijn werk geïnvesteerd. Vaak omdat ik dat wou. Maar soms stond dat ook in de weg van dingen die ik eigenlijk veel belangrijker vind. Ook mijn relatie moet goed zitten, mijn kinderen moeten gelukkig zijn en mijn gezondheid moet in orde zijn. In 2015, in aanloop naar

de eerste versie van dit boek, maakte ik voor het eerst een 'vision board'. Ik wou dat al lang maar kwam er niet toe en wist niet goed hoe ik het moest aanpakken. Los daarvan durfde ik het ook niet goed. Ik was bang voor de confrontatie met het resultaat. En ik ben een beetje perfectionistisch. Dus een 'lelijk' bord was ook een vrees. Want ik mag dan wel creatief zijn op veel vlakken, met papier en karton en glitterlijm zag ik mezelf niet meteen slagen. Dus ging ik aan de slag met een vision board coach. Die gaf me een aantal basisinzichten en ik was vertrokken.

Intussen hangt mijn bord al vele jaren boven mijn bureau, recht voor mijn neus. Als ik aan mijn computer zit, zie ik de schoenen die ik graag wou kopen. Dat zegt iets over mijn materiële wensen. Maar gelijk moet ik er

wat om lachen, want schoenen zijn niet zo heel erg belangrijk, als je er hebt tenminste. Telkens ik in mijn bureau kom, zie ik dat bord in z'n geheel hangen en daar gaat het natuurlijk om: het geheel. Het staat ook op mijn iPad als beginscherm. In de loopbaancoachings die ik doe, krijg ik zelden mensen over de vloer voor wie werk écht het meest essentiële element in hun leven is en mijn bord inspireert hen en mij om het over dat geheel te hebben. Sommige van mijn klanten zijn trouwens gelijk aan het knippen en plakken gegaan. Mijn bord bevestigt wat ik al heel mijn carrière weet: mijn werk staat niet centraal, het leven staat centraal. En werk maakt daar deel van uit, het ondersteunt ook mijn leven. Maar als het erop aan komt om te kiezen tussen mijn werk of mijn leven, dan zal de keuze niet op mijn werk vallen. En dat is bij veel mensen zo.

“Je hoeft niet de hele trap te zien om de eerste trede te kunnen nemen.”

Martin Luther King Jr





"Elke dag kijk ik naar mijn vision board dat boven mijn bureau hangt."

Maak je eigen 'vision board'

De centrale vraag voor je 'vision board' is: "wat moet er allemaal in mijn leven zitten zodat het volwaardig en volledig is?" Maak je een meer specifiek gericht bord, dan stel je die vraag over dat onderwerp, bijvoorbeeld "hoe wil ik me voelen in mijn nieuwe job?" Ik nodig je daarom uit om zelf aan de slag te gaan met 'het centrum van je universum'. Dat is niet moeilijk. Blader door tijdschriften, typ wat sleutelwoorden in in Google, zoek wat in gratis fotodatabanken en doorblader je eigen fotoboeken. Scheur uit of druk af wat je aanspreekt: foto's, slogans, zinsneden,... Daar kan je best wel een tijdje over doen. Gewoon dingen verzamelen die je een goed gevoel geven. Dingen die je ergens raken. Als je een flinke stapel hebt, leg je ze allemaal voor je neer en neem je een groot blad. Ik heb een A1-formaat gebruikt, dus erg groot (ik had veel foto's). Een A2-formaat is iets handzamer. Er zullen wellicht foto's sneuvelen. Kijk welke thema's je kan onderkennen. Plak centraal een foto van jezelf. Dat is belangrijk, voor deze oefening moet je jezelf centraal zetten. Ik koos er eentje die mij weergeeft op een manier waarop ik graag ben: enthousiast, een beetje gek, niet al te serieus, maar wel verzorgd en zakelijk genoeg mocht ik iemand tegenkomen die ik ken. Daarrond plak je al je andere 'clusters'. Leg ze eerst neer voor je plakt, verschuif wat. Je zal een mooie collage zien ontstaan. Leef jezelf uit, versier, plak,... Glitter en slogans zijn toegelaten. Je zal merken dat je bord niet liegt! Wat in het centrum moet staan, zal er staan. Is de rest dan bijzaak? Niet per se. Maar het krijgt een andere prioriteitswaarde.

Het kan best wel confronterend zijn om te zien wat welke plek krijgt. Of dingen te herkennen waar je al lang niet meer aan dacht. Of te merken waar je jezelf aan het tegenhouden bent. Zo kreeg ik een schitterend bord te zien van een van mijn klanten. De oefening had voor haar duidelijk gemaakt waar ze het meest haar energie op zou moeten richten in de komende jaren. Daarnaast had ze ook een grote liefde, van kindsbeen af al, voor luxe sportwagens. Toen we dat domein bespraken, aarzelde ze. Zo ontdekten we dat ze zich een beetje schaamde voor haar bijzondere voorliefde voor snelle en dure wagens, wat helemaal niet hoeft. Het is vooral het maatschappelijke oordeel dat het haar moeilijk maakte. Als je er hard voor werkt en er eerlijk voor betaalt, is er niks mis met een mooie auto willen en ermee willen rijden. Er zullen zeker wel mensen zijn die daar morele bezwaren tegen hebben, die vinden dat je met dat geld een klein dorpje in een ontwikkelingsland van iets nuttigs kan voorzien. Maar daarom hoeft jij het jezelf niet te onzeggen. Het ene sluit het andere niet uit.

Dergelijke contradicties in ons denken maken het moeilijk om keuzes te maken, want je wil wel, maar doet het niet. Wacht niet op de goedkeuring van anderen over jouw wensen. Zolang je binnen de wettelijke grenzen blijft, bepaal jij zelf wat voor jou klopt. Maak voor jezelf duidelijk wat je wil, de volgende stap is actie.

Een alternatief als je niet van knutselen houdt

Voor wie niet van knutselen houdt, zijn er een aantal alternatieven. Eentje is de brief aan jezelf. Een van mijn klanten verscheen op onze eerste sessie met de allermooiste brief ooit! Het scenario is simpel. Je schrijft een brief aan jezelf vanuit de toekomst, pakweg 10 jaar verder. In die brief vertel je je 10 jaar jongere zelf waarom het de moeite is om die 10 jaar af te leggen. Maak het beeld zo levendig mogelijk! Vertel over waar je woont, hoe je leeft, hoe je eruitziet, of je werkt, welk werk, waar, waarom dat fijn is (of cool of geweldig). Vertel over de rest van je leven, je familie, je vrienden. Hoe is het met je dierbaren gesteld? Wat doen zij? Misschien heb je dieren? Vertel over hoe het zover is gekomen. Welke stappen heb je gezet? Welke beslissingen heb je genomen? Wanneer nam je ze? Wat heeft geholpen? Wat heb je daarvoor moeten doen of voor overhebben? Eindig met een aanmoediging. Uit je hoop, je wens. Vervolgens laat je je brief rusten. Sommige van mijn klanten houden een 'groeidagboek' bij van zichzelf. Een mooi boek of schrift waarin ze dergelijke oefeningen of reflecties of ideeën noteren.

Je kan en mag deze oefening zo vaak doen als je wil. Je mag ook van gedacht veranderen. Elke keer als ik de oefening zelf doe, komt er wat anders uit. Is het dan niet puur dagdromen, vragen sommige van mijn klanten als we de oefening 'face-to-face' doen. Het antwoord is 'ja'. Het gaat puur om dagdromen. Maar dromen zijn belangrijk, ze hebben een functie. Ze vertellen

ons over onze diepe verlangens, over de dingen die we heel graag zouden willen. En ze openen de geest, zodat je met opties kan spelen zonder het noodzakelijk ook allemaal te moeten doen. Je gaat ze zeker niet allemaal ten uitvoer brengen en dat wil je ook niet. Maar er eens over dromen, eens verkennen, eens proeven, geeft energie, het geeft mogelijkheden en het verruimt je blik naar dingen die je anders bij voorbaat zou uitsluiten. Ikzelf bereid me op zo'n 'droommoment' graag voor met een meditatie. Dan zie ik plots dingen die ik heel grappig vind, of waar ik nooit eerder aan dacht.

Heb jij niks met meditatie, dan kan een wandeling in het bos of een namiddagje relaxen in de spa ook al helpen. Je geest is het meest open en receptief als je lichaam niet in stress verkeert. Daarom hou ik er van mijn klanten te ontvangen in een 'zen' kader, niet te soft en niet te suffig, maar wel open, met licht, lucht, ... zodat ze kunnen denken en kunnen loslaten.



“Take them seriously,
not literally.”

Alan C. Kay

De droom van Greet

9 april 2034

Beste Greet,

Het is fantastisch in 2034! Ik ben ondertussen verhuisd en woon in de natuur, waar ik als het ochtend is de zon binnenkrijg op mijn gezicht en ik de bomen zie waaien. We wonen ondertussen in een huis, niet te groot, maar met een kleine oprijlaan, waar bomen ons verwelkomen wanneer we oprijden, waar ik telkens de gravé hoor kraken wanneer ik oprijd met mijn Audi A3 cabrio. Wanneer ik naar mijn voordeur kijk, zie ik twee lantaarns staan en een Engelse voordeur met een gouden plaatje, waar onze naam op staat en ook Centrum voor Zelfontplooiing en Puur Genieten. Het is beige-gele gravé, een witte of donkere voordeur met een dop en boven is er glas om het daglicht binnen te laten (geen aluminium deur!). Wanneer je binnenkomt valt het je op dat je welkom bent, want aan de zijkant zie je vrolijke teksten, waar je blijheid en wijsheid vindt. Er is geen rommel. De trap begint aan de linkerzijde en heeft een tussenstuk dat niet te hoog ligt (3 à 4 treden) en leidt helemaal naar boven waar het licht je al tegemoetkomt. De inkomhal gaat gebaad in lichte kleuren en is volledig afgewerkt. Je hebt een kast, waar je schoenen en jassen kwijt kunt. Oh ja... je hebt aan de voordeur een struik die opklimt en die prachtige bloemen geeft. Op je weg naar de voordeur word je opgewacht met mooie bloemen, blauwpaars en wit. Je ruikt de planten en hoort water lopen. Eens binnen ligt er een nette mat in de gang, die niet stoort, maar doordacht daar werd gelegd. Je hebt een deur voor je en naar rechts. De deur voor jou is dicht en leidt je naar de keuken, waar

de Franse deuren die open kunnen meteen de aandacht trekken. De keuken is in een L-vorm, wanneer je naar buiten kijkt en je bent aan het koken, zie je waanzinnig mooie bomen en planten. Je keukentafel staat in het midden en is rond of ovaal. Je keuken is landelijk, maar warm en alles heeft een plek. Wanneer je gaat ontbijten, komt de zon piepen op de ontbijttafel en de krant ligt op de tafel, want er is altijd ruimte om de krant te lezen en je op het gemak klaar te maken. Je living staat niet vol, maar voelt ruimtelijk aan. Je zetels zijn zalig om in te duiken en de tv neemt geen overduidelijke plaats in in je huiskamer. Daarentegen is er een mooie, doordacht ontworpen boekenkast, speciaal ontworpen in zijn lichtheid. De boekenkast en de salon zijn werkelijk pareltjes om naar te kijken. Je hebt veel boeken verzameld ondertussen. De eettafel is een moeilijke, je koos voor een ronde tafel of ovalen tafel waar je gemakkelijk gans je familie kunt aan laten tafelen, want je geeft nog altijd graag een brunch of etentjes. Als het even kan, heb ik ondertussen ook een haardvuur laten installeren waar je in de winter naar kunt staren, vanuit alle zetels. Er zijn voldoende bijzettafels, waarop je je drankjes en je boeken kunt leggen. Alle Franse deuren zijn voorzien van gordijnen en wanneer je ze openzet, vult je huis zich met zuivere lucht en geluiden van vogels. Je hebt ook een terras, waar het zo gezellig is in de namiddag en avond en waar 's morgens de zon door de bossen prikt en waar 's avonds dat zomerzoete licht, dat snakt naar een aperitief, doorschemert. Je staart urenlang naar dit licht en hebt diepte in je zichtpunt. Je praktijk is in de tuin en als je van daaruit kijkt naar je huis, ben je zo tevreden. De oprijlaan, loopt door naar

de praktijkruimte, die niet groot is maar wel zo gezellig dat het geen straf is om daar te zijn. Ook hier is er een ruimte voor gesprek, ontspanning (yoga) en hoor je de vogels vrolijk fluiten. Je man komt ook hier werken en is ondertussen ook coach. Hij assisteert je bij grote groepen en voorziet catering tijdens de middag. Er is een pad van je huis naar je werkruimte, dat je dagelijks doet herinneren dat dit je thuis is en je veilige plek die verbonden is aan je werkplek. Je moet wel buiten je huis om te gaan werken. Je dochter is ondertussen 12 jaar en je zoon 19 jaar. Hij heeft nog zijn eigen kamer en L ook. Ingericht volgens hun eigen smaak. Je bent fier op zijn en haar keuzes. Je hebt ook een tuinhuis waar D. zijn vespa staat, die hij kreeg toen hij 18 jaar werd. De tuin kan gemakkelijk omgebouwd worden tot feestruimte. De kids houden ervan om hun vrienden mee naar huis te nemen. Mijn man en ik zijn ondertussen nog spiritueeler met elkaar gaan omgaan. De echte zaken zijn nog belangrijker geworden. We hebben onze weg gevonden en vinden rust en plezier wanneer we thuis zijn. We vinden er stilte en volgens ons eigen ritme. Er is geen overdreven luxe, maar geluk in wat we doen, hoe we met elkaar omgaan. Mijn man heeft zijn zaak kunnen opbouwen. Hij is niet veel thuis, maar geniet van zijn levenswerk. Aanvullend helpt hij mij met de groepen of cliënten. Ik geef voordrachten en begeleid mensen op weg naar hun geluk. Ik ben zelf gelukkiger dan 10 jaar geleden en ben blij dat we ons huis van toen verkocht hebben. We zijn rustiger en gelukkiger en meer in balans. School je bij, vertrek waar je nu werkt zodra je kan, verkoop je huis, zodra het kan.

Waarom werk jij?

Werk maakt een wezenlijk deel uit van je leven. Zonder werk kunnen we vaak niet voorzien in onze materiële basisbehoeften, zoals kleding, voeding, onderdak. Want werken verschaft ons de middelen die we nodig hebben om aan die behoeften te voldoen. Tenzij je op een andere manier aan inkomsten kan komen, natuurlijk. Sommige van mijn klanten hoeven helemaal niet meer te werken voor het geld. En toch merk ik bij hen dezelfde vraag als bij wie nog wel moet werken voor de kost: het gaat over zingeving, sociale contacten, 'fun', ergens bijhoren, je ontwikkelen, iets verwezenlijken. Mijn klanten die niet meer hoeven te werken 'puur' voor het geld, wegen wel scherper af wat een professionele activiteit hen waard is en wat het mag

kosten. Daarmee bedoel ik of ze bereid zijn om ver te rijden, om in de file te staan, om dingen te doen waar ze niet helemaal achter staan, om de kinderen in de opvang te laten. Het antwoord is vaak 'nee'. Het moet echt wel zinvol en aangenaam genoeg zijn, de moeite waard. In het ideale scenario combineer je natuurlijk beide: een zinvolle job met voldoende 'fun' waarmee je kan voorzien in je levensonderhoud in de standaard die voor jou klopt. En ook dat kan heel erg verschillen, die gewenste levensstandaard. Voor de ene is een tent voldoende om in te wonen, voor de andere mag dat meer of veel meer zijn. Het maakt niet uit wat het voor jou is, zolang jij het maar weet. Het oordeel van anderen doet - zoals altijd - niet ter zake.

OEFENING

Waarom werk jij?

Als je een vision board maakte, heb je al sterke indicaties waar het voor jou allemaal om draait. Neem een blad papier of een dagboek en schrijf alle goeie redenen op die jij hebt om te werken.

Bijvoorbeeld

Ik werk omdat ik

- niets tekort wil komen en dus voldoende geld wil verdienen;
- graag bijleer;
- iets voor mensen wil betekenen;
- onafhankelijk wil zijn, ook financieel;
- mijn kinderen een goeie toekomst wil bieden;
- nieuwe dingen wil doen;
- opleef van gesprekken met mensen;
- ergens goed in wil zijn en het fijn vind vast te stellen als ik het ook effectief ben;
- uitgedaagd wil worden.

Ontdek je ook negatieve redenen waarom je werkt? Zoals het feit dat anderen vinden dat je moet werken, of dat huisvrouw/-man geen volwaardig bestaan is? Noteer ze apart. Het is goed om te weten wat je echt drijft. Alle redenen die geldig zijn voor jou, zijn goede redenen. Iets doen omdat iemand anders dat een goed idee vindt, is op langere termijn niet houdbaar en zal je uitputten als je daarnaast onvoldoende energie terugkrijgt van wat je doet.

Het verhaal van Anneke

Anneke studeerde af als burgerlijk ingenieur in de mechanica en als veiligheidsingenieur. Ze is een van de dames die ik enorm bewonder. Niet alleen omwille van haar ongelofelijke hersenen, maar ook omwille van haar bewuste levenshouding, haar warme hart, haar 'drive' en positivisme. Ze is een harde werker en een meer dan gemiddelde doorzetter. Toch ging het haar niet altijd voor de wind. Anneke is iemand waarvan je aan de buitenkant zou denken 'die heeft het allemaal voor mekaar'. En dat is ook wel zo. Maar dat kwam niet vanzelf. En hoewel ze heel veel investeert in haar werk en haar eigen groei, is haar persoonlijke groei maar één reden waarom ze doet wat ze doet. Ze heeft een 'en-en' verhaal dat niet voor iedereen is weggelegd, maar dat ook niet voor iedereen hoeft. Het is haar keuze om de redenen die voor haar belangrijk zijn.

“

Ik had altijd al een plan. Op het einde van het vijfde middelbaar wist ik al zeker welke studies ik wou doen en ik was daarmee een uitzondering in mijn klas. Mijn vader is ook burgerlijk ingenieur. Ik zat in een uniformschool voor meisjes, geleid door de zusters. Jongens en mannen waren dus iets heel uitzonderlijks in mijn tienerjaren. Tijdens mijn ingenieursstudies zou ik voornamelijk tussen mannen zitten. Het waren ook de moeilijkste studies die je kon doen. Ik heb als kind al altijd eerst het moeilijkste willen doen. “Als een ander dat kan, kan ik dat ook”, dacht ik. Daar blijf ik ook in geloven. Ik heb keihard moeten studeren, soms dag en nacht. Ook als mensen me deden twijfelen of ik het wel zou kunnen, heb ik dat nooit aan mijn hart laten komen. Ik heb dus altijd wat opgebokst tegen wat anderen zeggen.

Na mijn afstuderen koos ik er bewust voor om in een fabriek te gaan werken, in Antwerpen in de haven in een grote industriële omgeving. Tijdens onze ingenieursstudies deden we heel wat fabrieksbezoeken en ik vond dat ‘wauw.’ Ik heb spontaan gesolliciteerd voor ik afstudeerde en had al een contract op

zak voor ik mijn diploma had. Ik was vastberaden om een goede carrière uit te bouwen, ik heb er nooit anders over gedacht. En ik wou ook kinderen en een gezin. Voor mij was het logisch dat dat gecombineerd werd. Mijn ouders waren zelfstandigen en werkten ook allebei. Als kind droomde ik ervan om ooit in een middelgroot tot groot bedrijf aan de top te geraken. Ik heb intussen reeds voor verschillende grote bedrijven gewerkt en daar elke keer veel uit geleerd.

In een van de bedrijven waar ik werkte, leerde ik mijn man kennen. Omdat we niet allebei in hetzelfde bedrijf konden werken, ben ik weggegaan. Ik verloor ook een paar keer mijn job. Eén keer nadat ik pas enkele weken in dienst was en het bedrijf een overname aankondigde waardoor mijn job opeens overbodig werd en een keer omdat ik zwanger was. Ik heb me daardoor niet laten tegenhouden en was enkele weken later al terug aan de slag, ook al was ik dan zwanger. Ik heb altijd hard gewerkt en er veel voor over gehad. Zo werkte ik in Nederland tijdens de zwangerschap van onze oudste dochter. Dat was zwaar, ik was 5u per dag onderweg maar dat hield me niet tegen om tot en

paar dagen voor de bevalling te blijven werken. Ook bij mijn tweede dochter werkte ik tot op het einde van mijn zwangerschap, tot de dag voor de geboorte.

Mijn man en ik delen de verantwoordelijkheden voor het gezin, dat is een deal tussen ons. Onze tweede dochter heeft enige beperkingen en zit in het bijzonder onderwijs. Dat vergt veel bijzondere aandacht, vandaar dat een vaste kinderopas echt een noodzaak was. Ik vind ook dat de mensen waaraan ik mijn kinderen toevertrouw, de opvang, de therapeuten, de gespecialiseerde opvoeders... hun specialisme bijdragen en ik heb er het volle vertrouwen in. Je moet natuurlijk durven vertrouwen en durven loslaten. Wat niet wegneemt dat ik overdag wel aan mijn kinderen denk en er in mijn hoofd mee bezig ben.

Doordat onze kinderen, en zeker onze jongste, veel aandacht vragen en we die ook zo goed mogelijk willen geven, vind ik het heel belangrijk om te werken en mijn 'drive' te vinden in mijn werk en me daar ook in uit te leven. Het werk geeft bij ons evenwicht. Ik kan positief blijven en mijn dochters positief stimuleren doordat ik een balans heb gevonden tussen werken en privé die zowel voor

mij als voor mijn gezin werkt. We vinden ook dat we voldoende financiële middelen moeten opbouwen zodat we onze jongste dochter later, als wij er niet meer zijn, met de nodige zorg kunnen blijven omringen. We mogen niet verwachten dat die zorg zomaar op onze andere dochters (ik heb ook nog een stiefdochter) terecht zou komen.

”

Anneke's verhaal was voor mij een sterk voorbeeld van doordachte keuzes en afwegingen om een balans te vinden die werkt voor jezelf en voor je dierbaren. Hoe die balans eruit zal zien en hoe je je leven uitwerkt, zal individueel verschillen en dat is helemaal OK. Het is een kwestie van die vorm te vinden die jou toelaat jezelf als mens te ontplooiën en er te zijn voor wie jou dierbaar is. Want die twee gaan hand in hand: als het goed gaat met jou kan je ook geven aan anderen. Ik noem dat in coaching de 'stewardess reflex': als je reist met een kind, moet je eerst je eigen zuurstofmasker opzetten en pas dan dat van je kind. Dat voelt onnatuurlijk, maar is wel de beste volgorde.



Jouw ‘ankers’ om je loopbaan aan vast te knopen

Er zijn weinig vragenlijsten waar ik waarde aan hecht, maar eentje die wel verhelderend werkt, is de vragenlijst over je Carrièreankers van Edgar Schein. Op basis van een aantal keuzes in de vragenlijst, krijg je een beeld van de prioriteiten die jij stelt aan je werk. Schein benoemt 9 ankers, zaken die je in meerdere of mindere mate belangrijk vindt in je leven en dus ook in je werk.

Zo onderscheidt hij materiële beloning, macht en invloed, persoonlijke waarden en normen, specialisme, creativiteit, sociale contacten, autonomie, zekerheid en status. Je kan de test gratis invullen op <https://www.123test.nl/schein/>. Zoals elke vragenlijst is het resultaat slechts richtinggevend, maar het geeft je wel een basis om je huidige en toekomstige jobmogelijkheden aan af te toetsen en na te denken over wat écht klopt voor jou.

OEFENING

Maak je *balans*

Nu je voor jezelf een beeld hebt gevormd van wat je wenst in je leven en je werk, en je ook weet waaraan een zinvolle job voor jou moet beantwoorden, maak je de balans. Geef je huidige werksituatie een score op een schaal van 1 tot 10. 10 staat voor de absolute droom, het totaalplaatje dat helemaal klopt, 1 staat voor het totaal tegenovergestelde.



Dit zijn handige vragen:

- Hoe ver sta je vandaag?
- Waarom sta je al daar en geen punt lager?
- Wat maakt nog dat je daar al staat?
- Wat heeft daarvoor gezorgd? Wat deed je zelf? Was er een aandeel van anderen?
- Stel dat je een punt hoger zou staan, welk verschil zou dat voor je maken?
Wat zou het voordeel zijn?
- En wat zou er meer, minder of anders zijn als je een punt verder zou staan?
Wie zou dat merken buiten jezelf? Wat zouden ze merken?

Je hebt nu de basis gelegd voor jouw 'waarom iets veranderen'-vraag. Als er geen voordeel te verkrijgen valt door iets te veranderen in je leven of je loopbaan, geeft dat je onvoldoende motivatie om moeilijke beslissingen te nemen. Maar er is meer. Situaties, hoe moeilijk ze ook kunnen zijn of lijken, zijn bijna nooit helemaal goed of helemaal slecht. Er gaat meestal veel meer goed dan we beseffen. Daarom stellen we deze specifieke vragen. Want soms kan het lijken alsof situaties helemaal fout zitten en alles zou moeten veranderen. Het is al een grote opluchting om vast te stellen dat niet alles verloren is en dat niet alles hoeft te veranderen. Kleine aanpassingen zijn vaak al voldoende.



Word wakker!

Het is tijd voor verandering!

Ik had altijd een vrij naïef beeld over wat een normale loopbaanontwikkeling zou zijn. Je zoekt een job, doet je best en houdt je baas gelukkig. Dan krijg je promotie, klim je hogerop, krijg je meer te zeggen en verdien je meer. Als je het lang genoeg volhoudt, zit je ergens bovenaan de ladder en dan ga je met pensioen. Collega's vertellen toffe herinneringen op je feestje. Daarna vul je je dagen met spelen met je kleinkinderen, bridgen op dinsdag en fietsen op donderdag. Ooit, als je heel oud bent, sterf je na een lang, gelukkig en vervuld leven.

Ik zie in loopbaancoaching bijna nooit mensen bij wie het zo is gegaan. Want zelfs al lijkt alles perfect te verlopen, is het verhaal achter de schermen vaak iets pittiger of chaotischer dan het publieke verhaal. Als loopbaancoach zie ik natuurlijk vooral mensen die even niet lekker zitten in hun werk, en bij uitbreiding in hun leven.

In onze praktijk werk ik geregeld met mensen die door hun werksituatie zijn gaan geloven dat waar ze nu zijn, de enige plek is waar ze passen. En dat ze dus maar blij moeten zijn met wat ze hebben. Toen ik doodongelukkig was in mijn eerste job, kreeg ik ontelbare keren te horen dat ik blij moest zijn dat ik werk had. Het was immers crisis naar aanleiding van de zoveelste onrust in het Midden-Oosten. En veel van mijn jaargenoten vonden gewoon geen job. Maar ik wou weg van waar ik was, want ik werd doodziek van mijn werkomgeving. Elke ochtend huilde ik, elke avond opnieuw. Ik probeerde te solliciteren, maar het lukte me niet. De jobs die ik vond, maakten me niet meer enthousiast dan die die ik had.

Ik wil je uitnodigen om 2 dingen los te koppelen: de noodzaak om iets te veranderen aan je situatie en de inschatting die je maakt over hoe succesvol je daarin zou kunnen zijn. Het is immers de angst om niks beter te vinden die ons tegenhoudt om zelfs al maar te gaan zoeken. Of om gewoon even te spelen met het idee dat er nog andere dingen zouden kunnen zijn in je leven.

Er zijn verschillende signalen die je vertellen dat het hoog tijd is om even afstand te nemen en om na te denken over nieuwe mogelijkheden. Dat is niet gevaarlijk. Je gooit immers niks overboord. En ik wil ook niemand aanzetten tot roekeloos gedrag. Maar ik wil je wel uitnodigen om opties te verkennen, om eens te gaan proeven. Want niks maakt zo wanhopig als het idee dat je huidige ellende je enige kans en je lot is. Daar worden mensen ziek en heel ongelukkig van.

Luister naar de signalen

Je buikgevoel liegt nooit. Je bent in staat om de signalen te herkennen als je ze wil zien. Soms willen we dat niet omdat we het te confronterend vinden. Omdat we bijvoorbeeld denken dat we gefaald hebben omdat we alsnog de foute job kozen. Of omdat dat zou betekenen dat we misschien andere horizons moeten gaan verkennen en dat is doodeng. Ze mogen beide bestaan, je angst en je buikgevoel. Maar negeer de signalen niet. Dit is ook niet vrijblijvend. Eens je vaststelt dat er iets wringt, moet je actie ondernemen. Een status quo is meestal onaanvaardbaar.

Alles start met eerlijkheid tegenover jezelf. Durven toegeven dat er iets wringt, is de eerste stap. Zelfs als je er niet meteen de vinger op kan leggen. En ook als je omgeving vindt dat je geen reden tot klagen hebt. Daar hou je je later wel mee bezig. Nu focussen we even volledig op jou, je welbevinden en je persoonlijke groei.

Misschien ben je net van job veranderd en is het niet zoals verwacht. Er was ooit een klant van me die jarenlang een topfunctie bekleedde en er heel veel voor opofferde. Toen kwam er een reorganisatie en was er geen plek meer voor haar. Wat nu, vroeg ze zich af. Ik had ook een klant die na 2 maanden in een nieuw werkjaar vaststelde dat ze, hoewel ze haar werk op zich graag deed, al helemaal leeg was. En er was de dame die een hele goeie evaluatie kreeg en de boodschap dat ze zeer goed zat in haar job. Maar zij zelf kon hier niet mee weg. Want voor haar betekende dit dat er geen groei meer mogelijk was en daar snakte ze nu net naar. Had men haar talent dan niet gezien? Nam de organisatie haar ambities dan niet serieus? En hoe kon ze haar baas ervan overtuigen dat zij echt wel een nieuwe uitdaging wou?

Ik zie in loopbaancoaching ook vaak mensen in een burn-out, op weg ernaartoe, of herstellend. Een burn-out is serieus schrikken. Het doet je twifelen aan je waarden, je normen, je kunnen, je wensen, soms zelfs aan je hele leven.

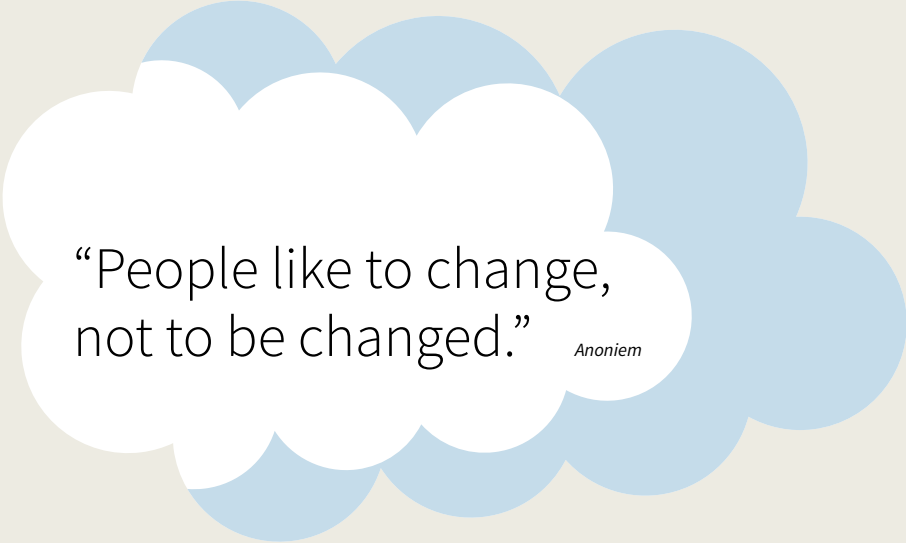
Te lang doorgaan in een situatie die wringt, breekt je op de duur zuur op. Je geeft meer energie uit dan je terugkrijgt. Dat ligt niet per se aan de mensen rondom jou. Het kan ook komen door een mismatch tussen jouw waardenpatroon en dat van je organisatie. Of gewoon door een inhoudelijk niet corresponderende job.

Vervreemding van jezelf

Als je te lang doorgaat in iets dat voor jou niet werkt, kom je een beetje in een psychologisch 'spagaat' terecht. Wat je vertelt en doet, strookt niet met wat je voelt. Dat kan je even volhouden, maar na een tijd is dat heel vermoeiend en vooral vervreemdend. Een van mijn klanten had dat gevoel al een hele tijd. Maar bij gebrek aan helderheid en ook aan opties die ze op dat moment zag, ging ze door in de routine die ze intussen maar al te goed kende. Tot een van haar klanten haar weergaf hoe hij haar zag. Ze huilde heel de weg naar huis. "Ik ben exact geworden wie ik níét wou zijn", vertelde ze me later.

Een andere klant had al tientallen presentaties gegeven in zijn leven. Maar op deze werkplek lukte het hem niet. Hij stuntelde tijdens presentaties, kreeg daar ook negatieve feedback over en werd bijzonder onzeker voor elke voorstelling. "Dit ben ik niet", zei hij.

Ook ik heb het mogen ervaren: 4,5 jaar in de foute job eiste zijn tol. Toen ik zelf in loopbaanbegeleiding ging, moest ik de 10 persoonlijke kwaliteiten aanduiden die het meest op mij van toepassing waren. Ik kon het niet. Er was niet eentje bij waarvan ik volmondig kon zeggen "ja dat ben ik!". Was ik enthousiast? Ooit wel, maar nu? Was ik dan empathisch? Geen idee. Ooit wel. En zo ging de lijst maar door. Ik heb mijn moeder, mijn man en mijn oudste zoon, die toen 8 was, gevraagd om aan te duiden hoe zij me zouden typeren.



“People like to change,
not to be changed.” *Anoniem*

Vreemd genoeg kwamen die kenmerken, enthousiast, sociaal, empathisch, daar wel uit naar voren. Wat zagen zij dat ik niet meer voelde? Ik heb mezelf moeten reconstrueren. Hoe was het zover gekomen? Vervreemding komt er niet van vandaag op morgen. Het is een voorstadium van een burn-out dat op kousenvoeten binnensluipt elke keer we 'ja' zeggen terwijl we 'nee' denken. Het vraagt permanente waakzaamheid maar ook een zeer helder zicht op jouw 'ja' en jouw 'nee' om dit constant te kunnen bewaken.

Een andere vorm van vervreemding uit zich in voor jou ongebruikelijke emotionele reacties. Moet je plots veel huilen of word je net heel opvliegend terwijl je dat normaal niet bent, dan is het goed je daarvan bewust te zijn. Een trein die alweer vertraging oploopt, wordt dan een drama. Aangebrand eten of de eieren die op zijn ook. Het betekent dat er onder het wateroppervlak vanalles woelt. Ik heb al heel sterke mensen emotioneel weten worden en in tranen uitbarsten. En er zijn ook mensen die dit onderdrukken door geneesmiddelengebruik, alcohol of door extreme kicks op te zoeken. Allemaal signalen dat er iets woelt en dat je veerkracht aangetast is. Het gevoel hebben dat je vel dunner geworden is en dat er geen barrière meer is tussen jou en je buitenwereld, is een niet te negeren signaal.

Verminderd zelfvertrouwen

Los van jezelf niet meer herkennen, is een van de meest krachtige signalen een verminderd zelfvertrouwen. Ooit vertelde iemand me dat het niet de

kracht is waarmee de druppel op een steen valt, maar hoe vaak er een druppel op dezelfde plaats valt die maakt dat er een gat komt. Ik krijg geregeld mensen over de vloer die heel erg twijfelen of ze wel iets kunnen dat hen kansen geeft op de arbeidsmarkt. Als kritiek maar hard genoeg aankomt of vaak genoeg gegeven wordt, gaat zelfs de sterksten wankelen. Meestal zie ik dat ook aan de buitenkant. Ze trekken hun hoofd in, trekken hun schouders op (wat vaak hoofdpijn en nekklachten tot gevolg heeft), kleden zich in sobere kleding. Bij de dames zie ik het zelfs in de verandering in make-up. Ze verzorgen zichzelf minder bijvoorbeeld. Die evolutie kan trouwens heel snel gaan.

Zo was er een jonge kandidate in een zangwedstrijd met onwaarschijnlijk veel talent en een waanzinnig mooie stem. Een heel mooie verschijning ook. Ze begon de wedstrijd vol zelfvertrouwen. Terecht, ze was uitzonderlijk goed. Maar niet iedereen kon zich vinden in haar zelfverzekerdheid en dus werd ze op de sociale media erg hardhandig, onnodig hardhandig, aangepakt. Ik was verbluft toen ik haar de volgende aflevering zag: schouders omhoog, hoofd ingetrokken, verontschuldigend glimlachen, zichzelf achteruit schuivend. Ik vond het pijnlijk om te zien hoe iemand met zoveel talent en alle 'assets' om het te maken in de showbizz zo onderuitgehaald kon worden. Ik vond het vooral jammer om te zien wat het met haar deed en hoopte dat ze snel haar eigen stijl weer terug kon vinden. Want daar was helemaal niks mis mee. De wereld kan alleen van jouw talent genieten

als je het toont. Dus eens je niet meer in jezelf gelooft en je jezelf verstopt voor de wereld, heeft niemand er nog wat aan.

Slapeloze nachten, kwetterende gedachten en doodmoe zijn

We slapen allemaal wel eens een nachtje wat minder, dat lijkt me normaal. Maar er is een verschil tussen eens wat minder slapen of rusteloos slapen en doodmoe wakker worden met het gevoel dat je niet geslapen hebt, ook al had je het wel. Het is een signaal als je vaststelt dat je tijdens je slaap duizend-en-één werkscenari'o's overloopt. Of als je sluipende vragen probeert op te lossen gedurende de nacht, zoals “Hoe geraak ik hier uit?” of “Wat kan ik eraan veranderen?” of “Ik schaam me, ik ben een mislukkeling”. Of als je meermaals per nacht wakker schrikt met het idee “Aaargh! Ik ben dit vergeten!”, of “Oh nee, die mail!”.

Soms vertellen klanten me ook dat hun gedachten zo luid worden dat ze wanneer ze thuiskomen, ze niet meer registreren wat hun huisgenoten vertellen. Dit resulteert meer dan eens in spanningen binnen het gezin. “Je luistert niet!”, schreeuwen je kinderen. Of je partner vindt je de laatste tijd afstandelijk en ongeïnteresseerd. Die vermoeidheid breidt zich dikwijls uit naar andere levensdomeinen. Te moe om af te spreken met vrienden, te moe om te gaan sporten, geen interesse meer in intimiteit met je partner. Vreemd genoeg doen we dan niet altijd wat goed voor ons is. We gaan nog

vaker mails checken, we vertrekken nog wat vroeger naar kantoor (want dan is er minder file en kan ik rustig werken), we eten foute dingen, nemen te veel medicijnen, kruipen alsnog te laat in bed.

Slaap is cruciaal, elke ‘insomniac’ zal het je bevestigen. Er is geen vuistregel die zegt hoeveel slaap je nodig hebt. De ene mens functioneert prima met 4u, de andere heeft er 10 nodig. Er is een schitterende TEDx-babbel van Arianna Huffington waarin ze vertelt over wat systematisch slaapgebrek, bij haar niet door een ongelukkige situatie maar door haar streven naar hoger en meer, met haar deed. Op een dag viel ze flauw boven haar computer, brak een paar tanden, brak haar kaak op verschillende plekken en moest gehecht worden boven haar oog. Zelfs voor iemand die net heel erg goed in het zadel zit en ongelofelijk houdt van wat ze doet, is slaap cruciaal. Doorgaan met onvoldoende slaap is als proberen te blijven rijden met je auto met een lege tank. Je kan je dus niet permitteren om ook nog eens slecht te slapen als het met je werk niet goed zit. We komen later nog terug op manieren om je veerkracht te herstellen en te onderhouden.

Je haat je werk en alles wat ermee te maken heeft

Dit is er eentje die veel eerlijkheid vergt. Tijdens de burn-out van een van mijn klanten vroeg haar therapeute waarom ze zoveel belang hechtte aan de mening van haar baas. “Jij respecteert die man toch niet?”, vroeg ze. Ze heeft er weken over na moeten denken. Ze was zo gewoon om het

verhaal te vertellen over ‘veel van geleerd’ en ‘sterke inzichten’ en ‘onze dienst’ dat ze niet meer helder kon uitspreken of ze die man wel respecteerde. Na 3 weken wist ze het zeker: nee. En toen kon ze ook niet meer voor hem werken.

Ik kan heel goed begrijpen dat je deze vraag afhoudt als je geen idee hebt over alternatieven. Toch is helderheid rond deze vraag essentieel: doe je je werk eigenlijk graag? Is het antwoord ‘ja’, wees je er dan van bewust. Is het antwoord ‘nee’, ga dan op zoek naar de plek waarin jij wel kan schitteren. Er is zo’n plek voor ieder van ons. Dat kan in heel kleine dingen zitten, waardoor je je job bijvoorbeeld kan ‘craften’. Vele van onze klanten zoeken een job die net wat beter bij hen past, of die job in een ander bedrijf, of een andere job in hetzelfde bedrijf.

Maar het kan soms ook radicale wijzigingen inhouden. Dat is niet helemaal abnormaal. Als je ooit studeerde, moest je op je 18de beslissen over je hele verdere leven. Daar speelden ook wel andere dingen mee dan ‘graag doen’ en ‘goed in zijn’. Als je goed kon rekenen, kon je ingenieur worden. Was je beter in talen en studeren, dan lag de richting rechten voor je open. Daar kon je zagezegd alle kanten mee op. Maar met een diploma rechten op zak word je geen kapper. En een ingenieur is geen bioboer. Het is dus niet abnormaal dat eens je persoonlijkheid meer vorm krijgt, je ook je

professionele pad moet herbekijken en misschien moet overgaan tot drastische actie, zoals het aanvangen van een nieuwe studie.

Ook belangrijke levensgebeurtenissen kunnen je denken rond ‘graag doen’ serieus op z’n kop zetten. Een kind krijgen, blijkt meer teweeg te brengen dan alleen praktische beperkingen zoals op tijd ophalen en wegbrengen. Je kan alles delegeren wat het praktische luik betreft als je er geld aan wil en kan geven, maar je kan je gevoel niet delegeren of uitbesteden. Veel mama’s en papa’s, hebben daar last van: een job doen die je weghoudt van je dierbaren en de tijd die onverbiddeijk voorbijgaat. Een ouder die overlijdt, heeft meer impact dan het verlies alleen. En ook een gebroken relatie of een nieuwe relatie kunnen je zekerheden en alles wat je tot nu toe tolereerde op losse schroeven zetten.

Vervreemding van je omgeving

Lijk je niet meer te passen bij je vrienden? Lijkt iedereen ontzettend succesvol? De buik vol van de ‘hip hoi’ berichten op sociale media? Als het voelt alsof er een breuklijn tussen jou en je omgeving ontstaan is of aan het ontstaan is, neem het even vast. Misschien verstop je jezelf een beetje door niet meer af te spreken met vrienden omdat je de vraag niet wil krijgen “hoe is’t op je werk?”. Of maak je meer ruzie thuis omdat je partner het verhaal wat beu gehoord is en roept “zoek dan ander werk!”.

“If it doesn’t serve you,
drop it like it’s hot!”

Valerie Maes, Touch of Gold



Een andere vorm van vervreemding van de omgeving, is het fulmineren op de rest van de wereld. Iedereen is mis, alles is slecht. Politici deugen niet, tv-programma's zijn stom, journalisten zijn leugenaars,... allemaal signalen dat er wat wringt en het zit gegarandeerd niet alleen bij de anderen. Er is iets aan de gang bij jou.

Je vraagt je af wat je een hele dag aan het doen bent

We spenderen het grootste stuk van ons wakkere leven aan onze professionele bezigheden, tenminste als dat is waar je voor koos. Laatst sprak ik met een dame die besloot om niet meer uit werken te gaan. Ze is perfect gelukkig met die keuze. Want uit werken gaan voelde voor haar nooit goed. Zij wou voor haar gezin zorgen. Ze kweekt intussen haar eigen groenten, verzorgt veganistische maaltijden voor haar opgroeiend gezin en haar man (ethiek is enorm belangrijk voor haar), ze hebben zelfs ezeltjes. Toen we het hadden over mijn werk, zei ze bijna verontschuldigend dat ze eigenlijk blij was met haar leven en dat ze niet vond dat het haar aan iets ontbrak. Maar dat het soms wel zo voelde als ze sprak met mensen die werken.

Ik vond haar een heldin, want ik herinnerde me haar nog toen ze wel aan het werk was. Het paste niet bij haar, het was echt een opgave. Dus nam ze een beslissing en leeft ze tot op vandaag in vrede met haar keuze.

Ik begeleidde een jongedame die vier jaar voor haar eerste werkgever werkte en die nog slechts een schim was van zichzelf. Ze had straffe studies gedaan en was daar ook heel goed in. Omdat ze die job eerst vond, nam ze hem aan. Vier jaar lang wachtte ze tot ze eindelijk haar competenties kon gebruiken, maar helaas liet haar leidinggevende haar geen ruimte. Als ze, naast een hoop eerder administratieve dingen, dan al eens gevraagd werd om een presentatie te geven, onderbrak haar bazin haar constant. Daardoor voelde ze zich nutteloos en van heel beperkte toegevoegde waarde. Ze vroeg zich af wat ze daar een hele dag zat te doen.

Ook ik verveelde me te pletter op mijn eerste job. Ik had hooguit een paar uur werk op een dag, en zelfs dat werk was in mijn ogen niet echt zinvol. Het duurde dan (gelukkig) ook langer dan die paar uur om het rond te krijgen. Maar elke ochtend moest ik om 6u op om een lange treinrit te maken naar een job die uit niks bestond en waar de collega's elkaar bestookten met de meest creatieve pesterijen. Het was de hel.

Als het niet duidelijk is waarom je moet opdagen op je werk, is het hoog tijd om over zingeving en een job die daartoe kan bijdragen, te gaan nadenken. En om erover te spreken. Zo begeleidde ik een jonge man die een paar jaar werkervaring had. Hij zat zich te pletter te vervelen op z'n werk, maar had daar nog nooit over gesproken met z'n leidinggevende. Zijn grootste

ontdekking in ons traject was dat hij niet moest wachten tot er iets interessants aan hem geboden zou worden of spontaan op z'n pad kwam, maar dat hij actief moest gaan zoeken naar de werkplek waar hij verschil kon maken en dat hij dat ook gerust bespreekbaar mocht maken op zijn huidige werk. Nee heb je, ja kan je krijgen.

Jouw uitdaging op deze reis doorheen dit boek is dus om achter te laten wat je niet meer dient. Zoals je zal merken als we aan de slag gaan met je talenten, ervaring en kwaliteiten is niets ooit verloren. Alle ervaring uit elke context dient ooit. Maar daarom hoef je je er niet in te nestelen. Onze lerares bewegingsleer tijdens mijn muziekstudies aan de LUCA School of Arts vertelde dat sommige mensen of situaties wegwijzers zijn. Je volgt ze een tijdje, ze helpen je op weg. Maar als je naast een wegwijzer gaat neerzitten, kom je nooit ter bestemming. Zo is het dus ook met alle ervaringen waar je weg van wil: het zijn wegwijzers.

Je zit in een onmogelijke samenwerking

"People join a company, but leave a boss", zegt een management wijsheid. En dat klopt. Ik ging op meerdere werkplekken weg omdat de samenwerking onmogelijk leek. Ik ben er intussen wel achter dat samenwerkingen, net zoals andere relaties, voor 50 % door elk van de partijen wordt gemaakt. Je kan dus je collega's en je bazen de schuld geven, maar vaak is het net iets complexer. Er is iets mis tussen jullie, niet alleen bij jou of bij

de ander. En voor de ander is het net zo moeilijk om met jou te werken. Dat neemt niet weg dat een onmogelijke samenwerking behoorlijk wat roet in het eten kan gooien en je leven tot een hel kan maken. Samenwerken met sommige mensen is nu eenmaal heel erg uitdagend.

Ik ontmoet wel eens mensen die werken voor of met anderen die al een heel palmares hebben van collega's, medewerkers, of bazen die ze hebben buiten gewerkt. Een gedoemde samenwerking kan je echt doen crashen. Maak een onderscheid tussen een probleem en een beperking.

Een probleem kan je oplossen. Dat betekent dat een oplossing denkbaar is en dat je ook de mogelijkheid hebt om ze in de praktijk te brengen. Een beperking is onoplosbaar. Je kan wel oplossingen verzinnen voor alle problemen die ontstaan door de beperking, maar je kan de beperking zelf niet wegnemen. Een gebroken been is een probleem. Een tijdje in het gips, wat fysiotherapie en met een beetje geluk loop je daarna zoals vroeger. Als je maar één been hebt, is dat een beperking. Je kan je huis erop inrichten, leren rijden met een rolstoel, leren lopen met een prothese, een parkeerkaart aanvragen,... Maar je kan je geen tweede been denken of wensen. Als een samenwerking je ellendig maakt, is het zeker een poging waard om deze beter te maken. Misschien geraakt het opgelost. Kan dat niet, dan is het een beperking, en dus onoplosbaar. Dan heb je slechts 2 opties: je leert ermee leven, of je gaat weg.

Je toekomst begint vandaag

Om je toekomst vorm te geven, heb je maar 3 dingen nodig: een droom of een toekomstvisie, een plan en het vertrouwen dat je er zal geraken. De rest is een kwestie van techniek.

Het allermooiste moment in een coaching is wanneer iemand plots weer mogelijkheden ziet. Het biedt hen de keuze en dat alleen al geeft zuurstof. Gewoon het idee dat je kan beslissen om je kandidaat te stellen voor een nieuwe functie of een nieuwe job geeft meestal genoeg ruimte om de huidige situatie te relativieren. Het is niet omdat je opties verkent, dat je je ontslag aan het geven bent. Verkennen is de eerste en belangrijkste stap.

Je zal wellicht tijdens je verkenning naar nieuwe mogelijkheden boodschappen tegenkomen, van jezelf of van anderen, die je kunnen afschrikken om actie te ondernemen. Laat je niet bang maken. We komen later terug op hoe je veerkrachtig kan omgaan met beperkende gedachten.

Want het kan echt, een job vinden of creëren waarin je met plezier en voldoening aan de slag kan. Sommige van onze klanten hebben zelfs maar 4 uur loopbaancoaching nodig om nieuw licht te zien en hun vleugels uit te slaan. Dat maakt onze job als loopbaancoach de moeite waard en de meest dankbare ter wereld: mensen weer gelukkig, krachtig en in hun element zien.



Je opnieuw als een vis in het water voelen

Vinden wat je wél wil, is een zoektocht. Als coach heb ik geen glazen bol. Ik kan ook geen informatie 'channelen'. En ik ben geen 'ideale job'-automaat. Een coach kan je op weg zetten om een goed beeld te krijgen van wat je wil. Het grootste werk en de uiteindelijke vertaling in een concreet pad zal je grotendeels zelf doen, en zo hoort het ook. Het gaat om jouw leven en jij bent de enige die uiteindelijk kan beslissen wat jouw juiste pad is.

Je hebt dus maar zijn 3 dingen nodig om je toekomst vorm te geven: een toekomstvisie, een plan en het vertrouwen dat je het waar kan maken.

Over de droom hadden we het al eerder. Die heb je misschien zelfs vertaald in een vision board. In de volgende stappen maken we het plaatje meer concreet. We gaan eerst en vooral op zoek naar wat jij nodig hebt om je als een vis in het water te voelen. Je hebt allicht al elementen ontdekt via je droomoefening. Misschien vulde je ook de carrière-ankers in. Ook dat geeft je alvast informatie over wat je nodig hebt.

Met de volgende oefening helpen we je om je kompas scherp te stellen in de zoektocht naar je ideale volgende stappen. We gaan hierbij op zoek naar twee zaken: je persoonlijke kwaliteiten en wat jij nodig hebt om deze tot hun recht te laten komen. Je succesformule zit in het combineren van

beide: kunnen schitteren in de dingen waar jij een kei in bent binnen een omgeving die dat toelaat en stimuleert. Natuurlijk moet je ook weten waar je niet goed in bent. Er kunnen zelfs dingen zijn waar je nooit goed in kan worden. Niet iedereen kan alles leren. Maar we starten bij de basis: je scoort gemakkelijker met dingen waar je goed in bent én die je graag doet, want het is niet omdat je iets erg goed kán dat je het ook leuk genoeg vindt om het te doen. Bouw dus verder op wat al goed zit.

Helderheid over de combinatie van deze 2 elementen laat je bovendien toe jobs, projecten en werkplekken te 'screenen' op geschiktheid voor jou. Meestal zoeken we het andersom: pas ik wel bij die job? Of word je vergeleken met een jobprofiel. Om je zelfredzaamheid te versterken, doen we 't andersom. Jij screent wat bij jou past en spreekt over wat jij nodig hebt.

OEFENING

Zo ben jij *op je best!*

In deze oefening neem ik je mee doorheen je hele carrière tot nu toe, bij uitbreiding je hele leven. Neem wat om te noteren.

Beschrijf minstens 3 situaties die je koestert. Dat zijn situaties die je, mocht je nu je memoires of je pensioenspeech schrijven, zeker zou vermelden. Topmomenten, eigenlijk. Het kunnen specifieke situaties zijn, 'yes!'-momenten, of periodes waarbij het echt vlotjes liep, waarbij je helemaal in de 'flow' zat. Het kunnen ook momenten zijn waarop je fier was op jezelf en je verwezenlijkingen, of die je gewoon zijn bijgebleven. Beschrijf ze volgens de STARR-methode. Dit is een methode die ook in selectiegesprekken gebruikt wordt om je competenties toe te lichten. Hiermee kan je alvast even oefenen.

Analyseer deze als volgt:

- **Situatie:** wat was de situatie waarin dit succes zich voordeed?
- **Taken:** wat was de opdracht of de verwachting? Wat was jouw rol?
- **Activiteiten:** hoe heb je het aangepakt? Wat heb je er voor moeten doen?
- **Resultaat:** wat was het resultaat van je acties?
- **Reflectie:** wat zou je, achteraf bekeken, volgende keer zeker herhalen? Is er iets dat je anders zou aanpakken?

Stel jezelf nu volgende vragen:

1. Waarom koos je deze 3 situaties? Waarom zijn ze je dierbaar en geven ze je een 'yes!'-gevoel? Wat maakte ze bijzonder?
2. Wat was jouw magie? Wat heb jij specifiek gedaan waardoor deze situaties of periodes zo succesvol of aangenaam werden?
3. Waren er andere dingen die hielpen? Dingen die anderen deden, iets in de context dat bijdroeg?
4. Wat zeggen deze situaties en de manier waarop jij ze succesvol of memorabel maakte over jouw kwaliteiten?
Noem er minstens 3, liefst meer. Dingen waarvan jij bewezen hebt dat je ze goed kan.

OEFENING

Voorbeeld

Een klant van me vertelde dat ze haar trouwfeest tot in detail geregeld had, met een draaiboek voor de hele dag, een live band, een heel concept. Jaren later werd er in de vriendenkring nog over gesproken, over het absoluut perfecte feest.

Deze kwaliteiten spraken uit haar voorbeeld:

- Grondige voorbereiding, laat niks aan het toeval over;
- Realistische tijdsinschatting, want het is ook echt zo gegaan;
- Ze droeg er zorg voor dat iedereen aan z'n trekken kwam. Zorgzaamheid en menselijk inzicht typeren haar.

Maak een grondige analyse! Dit is geen moment voor valse bescheidenheid. Je kan wat je kan.

Daarnaast is het even belangrijk om te weten waar je niet goed in bent of wat voor jou niet werkt.

Op de valkuilen van je kwaliteiten komen we later nog terug. Denk terug aan een situatie die je niet als een succes zou beschouwen. Het kan een 'beu'-periode geweest zijn, maar evenzeer iets wat gewoon niet goed gelopen is.

Stel nu volgende vragen:

1. Waarom beschouw je deze situatie als een mislukking of 'moment of truth'? Welk gevoel heb je erbij?
2. Als je terug zou kunnen reizen in de tijd, wat zou je dan anders aanpakken?
3. Wat zou nog geholpen hebben? Wat heb je gemist?

Een voorbeeld.

Toen een klant van me in een 2^{de} burn-out tuimelde, was dat voor hem echt wel een dieptepunt.

1. Waarom?

- Hij voelde zich niet erkend en vaak genegeerd. Hij kreeg onvolledige of laattijdige informatie, waardoor hij de facto altijd achterliep. Dat gaf hem het gevoel niet mee te tellen.
- De interpersoonlijke relaties met zijn leidinggevende en collega's lagen erg moeilijk. Dat lag voor 50 % aan mezelf. En ook maar voor 50 %. Een collega had het al bij zijn interview duidelijk gemaakt dat ze hem daar niet wou. En dat is ook gebleken.
- Inhoudelijk bleef hij op zijn honger zitten. Na de uitdagingen van de eerste jaren in zijn nieuwe functie, werd het nu routine en vooral veel vergaderen en tabellen opleveren.
- Hij stond niet achter het beleid van de organisatie.

2. Als hij terug zou kunnen reizen in de tijd, wat zou hij anders aanpakken?

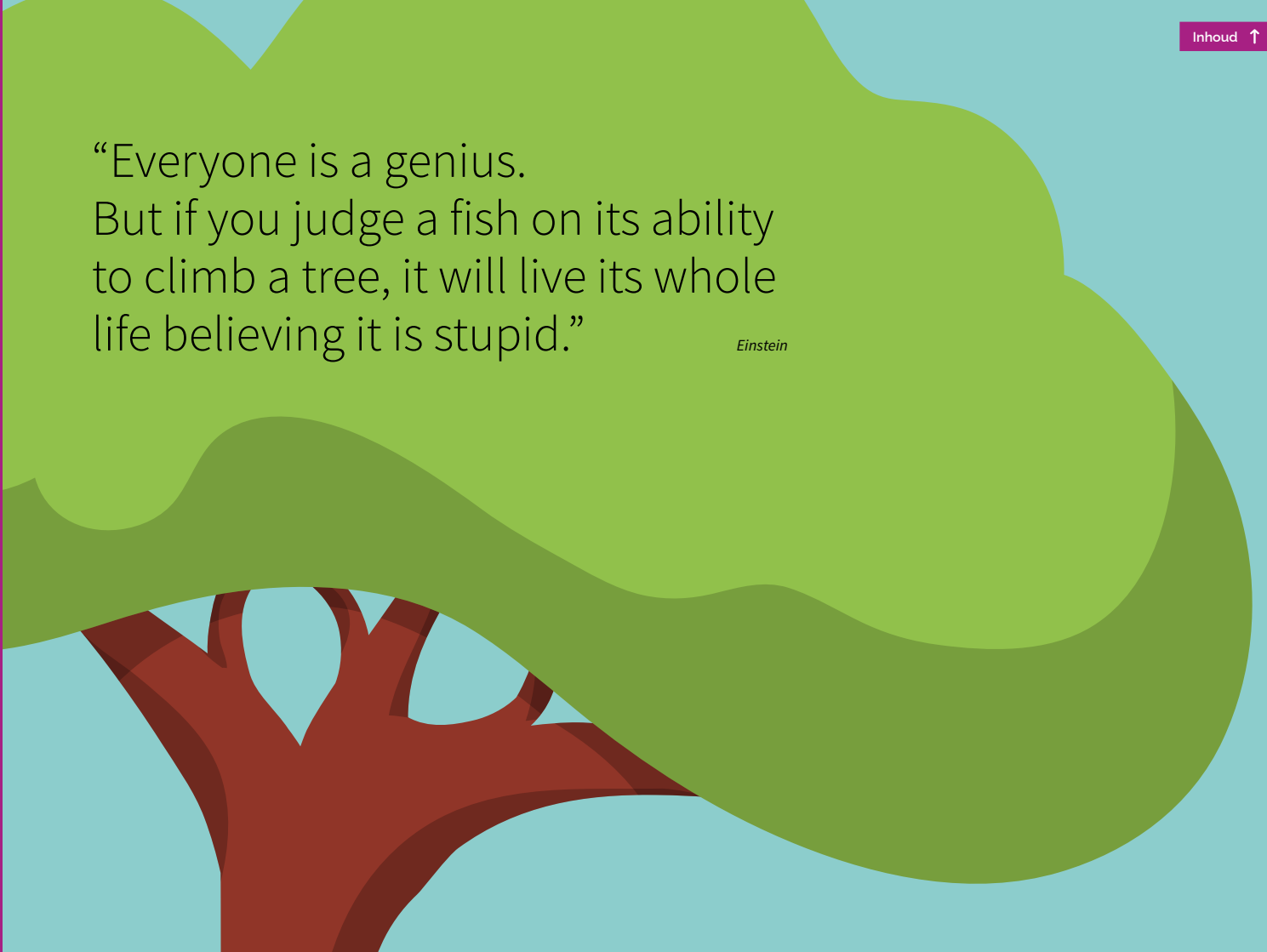
- Hij zou zichzelf minder identificeren met die job.
- Hij zou sneller de dingen zien voor wat ze zijn en minder energie verliezen in vechten, zowel met mensen als met 'beleid'. Sneller conclusies trekken en werken aan een plan voorwaarts.
- Hij zou met minder oordeel in de interpersoonlijke relaties gestapt zijn.

3. Wat zou nog geholpen hebben? Wat miste hij dat hij nodig heeft?

- Klankbord, mentoring.
- Een duidelijke opdracht of functie die ook een uitdaging vormde en waarin hij zichzelf kon zijn zoals hij was (lichtjes chaotisch, creatief, ...).
- Rolmodellen, andere carrièremodellen, een sterk netwerk met mensen van buiten het bedrijf.

“Everyone is a genius.
But if you judge a fish on its ability
to climb a tree, it will live its whole
life believing it is stupid.”

Einstein



Wat zegt dit nu over toekomstige jobs?

Welke persoonlijke kwaliteiten vormen jouw magisch recept voor succes? Met succes bedoelen we dat het totale plaatje werkt. En wat is er nodig om jou tot je recht te laten komen? Welke 'keywords' of sleutelwoorden komen boven? Deze kan je later gebruiken als zoektermen als je op zoek gaat naar vacatures of op verkenningstocht wil gaan.

Mijn klant ontdekte dat hij veel autonomie nodig heeft, dat hij ruimte nodig heeft om humor in zijn werk te leggen, dat hij zichzelf moet kunnen zijn zonder continu kritiek te krijgen op zijn persoonlijkheid, en dat hij een uitdaging nodig heeft. En dat hij graag écht betrokken wil worden.

Moet je een test invullen om het te concretiseren?

In principe geloof ik niet in tests. Raar misschien voor een psycholoog. Ik vind dat ze vaak gewoon bevestigen wat je al weet. Er is geen enkele test op de markt die, eens je alle bolletjes gekleurd hebt, aangeeft "tadaaaaaaaa, dit is je ideale job!". Maar er zijn er wel een paar goeie op de markt die bijkomende puzzelstukjes kunnen aanreiken. Zo zijn er verschillende beroepsinteressesets. Sommige zijn gratis, zoals die van VDAB of op Carrièretijger of 123test.nl. Andere zijn betalend. Ze zijn niet allemaal afgestemd op alle functieniveaus. Probeer dit een beetje uit. Al je reflecties, oefeningen en eventueel tests geven je stukjes van de puzzel. Probeer ze nu samen te vatten in je loopbaandoel.

OEFENING

Schrijf je *loopbaandoelen* uit

Je loopbaandoel is een visualisatie van het soort werk dat goed bij jou past.

Dat is een zin die er zo uit ziet:

“Ik wil een job waarin ik (soort activiteiten) en ik (je kwaliteiten) kan toepassen, in een omgeving die(je noden)”.

Maak je geen zorgen als je dit een paar keer moet herschrijven of als het toch nog niet helder is de eerste keer, dat is normaal. Eens je hem helder hebt, vormt het ook een goeie basis voor je ‘persoonlijke pitch’. Deze kan je opnemen op je cv (professioneel doel), in je sollicitatiebrief of als je mensen aanspreekt over waar je naar op zoek bent, zelfs als dat je huidige baas of hr-departement is.

Nu je weet welke randvoorwaarden noodzakelijk zijn voor jou en welke kwaliteiten je ‘te koop’ hebt, begint je zoektocht naar waar je die job of die plek kan vinden.



Je kwaliteiten en je valkuilen

Jezelf graag leren zien zoals je bent zonder je groei te verwaarlozen

Toen mijn kinderen klein waren, las ik hen voor uit *Kikker is Kikker* van Max Velthuijs. Het verhaal gaat over Kikker die alle dieren in het bos bewondert. De ene kan goed bakken, de andere kan goed zwemmen, de volgende kan goed vertellen,... Omdat Kikker voortdurend vergelijkt en vaststelt dat hij die talenten niet heeft, voelt hij zich ongelukkig en minderwaardig. Want wat die anderen kunnen, kan hij allemaal niet. Tot Kikker op een dag een wijs dier ontmoet dat hem vertelt dat als hij ophoudt zichzelf te vergelijken en kijkt naar waar hij zelf goed in is, hij zal vaststellen dat zijn talenten net zo uniek zijn als die van de anderen.



In onze loopbaanpraktijk ontmoeten we vaak mensen die zich een beetje Kikker voelen. Net zoals ik me zelf tijdens mijn loopbaan vaak Kikker heb gevoeld. Want ik zat nooit helemaal goed op mijn plek in de verschillende jobs die ik had, en dus vroeg ik me de hele tijd af wat er mis met me was. Hoe kwam het dat alle mensen rondom mij het blijkbaar niet erg vonden om 's morgens de trein te nemen, steeds naar dezelfde werkplek te gaan, te werken aan dingen waar ze niet achter stonden (of was ik de enige die er niet achter stond?). Recent werkte ik met een aantal dames die superknappe dingen deden in hun loopbaan. Ze hadden er een carrière en cv mee uitgebouwd om 'u' tegen te zeggen. Maar het klopte niet meer. Al dat succes maakte hen niet gelukkig. En op de een of andere manier voelden ze zich ook niet helemaal geschikt voor wat ze deden. Ook zij vroegen zich af wat er mis met hen was. En hun omgeving hielp niet. Met alle goeie bedoelingen om hun ongemakkelijke gevoel te relativeren, kregen ze boodschappen zoals "je hebt toch een mooie carrière, jij mag niet klagen" of "werken is nu eenmaal niet leuk, maar je kan toch een hobby nemen?".

Waarin ben jij een genie?

In zijn boek *The Big Leap* (vertaald onder de titel *Waag de Sprong*) introduceert auteur Gay Hendricks het concept 'the zone of genius', jouw zone van genialiteit. Hij stelde vast dat alles wat we doen, professioneel en privé, op te delen is in 4 zones.

De eerste zone is de zone van *incompetentie*. Dat zijn alle dingen die we doen waar we eigenlijk niet goed in zijn en die anderen misschien beter kunnen dan wij. Er zitten vaardigheden of competenties in die we misschien nog niet beheersen, maar evenzeer die we nooit echt goed gaan beheersen. Als er heel de tijd van je wordt verwacht dat je dingen doet die je (nog) niet beheerst, is dat zeer vermoeiend. Ofwel maakt het deel uit van je leerproces, ofwel zit je op de foute plek.

Als coach vind ik het ongelooflijk belangrijk om goed vast te nemen waar je niet goed in bent. Zelf ben ik bijvoorbeeld helemaal niet sterk in detail- of cijferwerk, en al helemaal niet in de combinatie van de twee. Toen ik nog in hr werkte, was payroll, of de loonadministratie, dan ook het gebied waar ik in een grote bocht omheen liep. Pensioenplanberekeningen al helemaal. Ik heb er geen aanleg voor. En toch had ik (gelukkig!) ook collega's die zonder moeite, wel met enig denkwerk, konden achterhalen waar dat ene afwijkende cijfer tot 2 na de komma vandaan kwam.

Het is mij niet gegeven, het interesseert me ook niet om heel eerlijk te zijn, en ik ben dus heel blij als er andere mensen zijn die dat wel heel erg goed kunnen. Ik heb één keer bij een klant loonberekeningen moeten doen, en kreeg daar stevast zwetende handpalmen van. Wat als ik een vakje vergat, of als het niet klopte, ... Zelfs na opleiding en na die ervaring weet ik zeker

dat dat een incompetentie van mezelf is en ook zal blijven. In onze coachings noemen wij dat de 'no go'-zone.

De tweede zone is de zone van de *competentie*. Dat zijn alle activiteiten die we wel kunnen, maar die evengoed door anderen kunnen uitgevoerd worden. Het is niet gemakkelijk om jezelf dan te onderscheiden van de massa. Want wat je doet is OK, het is in orde, maar het is niet uitzonderlijk. Als je veel tijd in dit gebied doorbrengt, kan je jezelf uitputten door toch te proberen jezelf te onderscheiden. Anderzijds geeft werken in je competentiezone ook wel comfort: het zijn dingen die je kan, waar je niet te veel bij moet nadenken. Afhankelijk van je loopbaandoelen, kan dit goed van pas komen. Zo vertelde een deelneemster aan een opleiding me dat ze in haar job eigenlijk nog geen 50 % van haar capaciteiten gebruikt, maar het betaalt de rekeningen en ze had daarnaast ook haar eigen NGO opgezet, een benefietorganisatie. Daar had ze haar handen echt wel mee vol. Dus deed ze haar job overdag met dankbaarheid voor de stabiliteit en de voorspelbaarheid, ze stelde zich tevreden met wat ze te doen had, en had 's avonds nog voldoende energie voor haar werk als leider van een vrijwilligersorganisatie. Dat kan echter ook beginnen te wringen na een tijd. Want een werkdag kan lang duren, en neemt sowieso veel energie, zelfs als je rationeel, met je hoofd, weet dat dit een keuze is. Waakzaam blijven voor een bore-out blijft dus toch wel aangewezen. In mijn geval zijn dat selectiegesprekken. Ik kan dat. Ik vind het zelfs boeiend om al die

verschillende mensen te zien, want mensen boeien mij. Maar er zijn massa's recruiters en ik ben er - naar mijn gevoel - niet de meest scherpe van. Maar het kan, ik heb er veel ervaring in. Als ik ooit zonder werk zou komen te zitten, hou ik dat altijd achter de hand. Het zou me alleen op lange termijn vervelen, en rapporten schrijven na gesprekken vind ik helemaal 'beuh'.

De derde zone is de zone van *excellentie*. Klinkt goed, niet? Hierin zitten alle dingen die jij ongelooflijk goed kan. Het is dan ook heel verleidelijk om hier vooral je kost in te verdienen. Het is best wel 'fun' om dingen te doen waar je heel erg knap in bent. Het is ook veel gemakkelijker dan het geploeter in de dingen waar je niet goed in bent. Volgens de auteur zullen ook je vrienden, kennissen, bazen graag willen dat je in die zone blijft. Want dat maakt jou en je prestaties betrouwbaar en voorspelbaar. Het laat je echter niet per se toe om 'de roep van je ziel' waar te maken. Niet iedereen heeft die roep. Maar sommige van onze klanten hebben die wel. Ik had ze zelf ook. Het is dat gevoel van niet helemaal tevreden te zijn, hoewel alles eigenlijk goed loopt. Het gevoel dat er iets mist. Het moment waarop je de vraag stelt of dit nu alles is, en dat je stiekem hoopt dat er 'meer' moet zijn. Het is niet zo evident om dat 'meer' te definiëren. En het voelt ook heel erg ontdankbaar om op dat punt te staan. Want hoe fijn is het inderdaad niet om te kunnen zeggen dat je dingen kan doen die je graag en goed doet... Het is een teken dat het tijd is om op zoek te gaan naar je zone van *genialiteit*.

Werken in je zone van *genialiteit* is volgens de auteur de enige bevrijdende en natuurlijke manier om jouw unieke pad naar succes en levensvoldoening te creëren. Het is ook de zone waar we vaak liever niet te veel over nadenken. Want die voelt gevaarlijk. Dat zou kunnen betekenen kiezen om niet meer te doen waar we nu onze kost mee verdienen en voor andere dingen te gaan. En dat voelt onzeker, ook voor mezelf. Als zelfstandige heb ik de 'luxe' om te kiezen waar ik me mee bezighoud. Dat vergt soms wat doorbijten, want 'nee' zeggen tegen een betalende opdracht zonder dat de agenda op dat moment gevuld is, blijft altijd eng. Sommige zelfstandigen zullen nog steeds met stelligheid beweren dat 'je daar geen keuze in hebt'. Mijn Make me Fly!-collega's en ikzelf weigeren dat te geloven: keuze heb je altijd, ook als dat overmatig kieskeurig overkomt bij sommigen. Na twee burn-outs en met een familiale aanleg tot verhoogde kans op het ontwikkelen van depressies, ben ik het mezelf maar ook mijn dierbaren verschuldigd om mijn tijd niet te spenderen aan dingen waar ik ongelukkiger van word. Ik denk nu nog vaak terug aan een uitspraak van mijn ex-collega, die me ooit zei: "*Ik ben geen zelfstandige geworden om ook maar één dag iets tegen mijn zin te doen*". De realiteit is natuurlijk niet zo rooskleurig, ook niet voor een zelfstandige. Maar het heeft me vaak geholpen om risico's te nemen, 'nee' te zeggen tegen iets wat zekerheid kon bieden maar waar mijn hart en goesting echt niet lagen. Dan had ik net zo goed voor een baas kunnen blijven werken en was ik min of meer zeker van mijn inkomen.

In opleidingen toon ik vaak de resultaten van de *The Gallup Organization-bevraging*, een internationaal onderzoeksbureau. Wereldwijd werd aan 198.000 werknemers in 7939 bedrijfseenheden van 36 bedrijven één vraag gesteld: "Ben jij in de gelegenheid om iedere dag dat werk te doen waar jij echt goed in bent?". Het percentage bevroegden dat hier 'ja' op antwoordt, blijft altijd verrassen. Ook bij mijn rondvraag in mijn opleidingen overigens. Af en toe zegt een optimist "ik denk toch wel zo'n 50 %". Die wordt gelijk gecounterd door anderen die ergens gokken tussen 5 en 25 %. Wereldwijd beantwoordt slechts 20 % van de bevroegden deze vraag positief. 20. Dat is om je oogballen uit te huilen... Want dat betekent ofwel dat de bevroegden niet weten waar ze goed in zijn en dus ook niet kunnen aangeven of ze er gebruik van maken in hun dagelijkse activiteiten of niet, ofwel betekent het dat ze hun capaciteiten, dat waar ze écht goed in zijn, niet kunnen gebruiken in hun werk. En dus zou 80 % van de bevroegden op dagelijkse basis vooral bezig zijn met dingen waar ze zich niet in voelen uitblinken. Of ze weten het niet.

Wat is jouw unieke talent? Wat heb jij in huis waar je fier op kan zijn? En dat alleen jij kan 'met de vingers in de neus'?

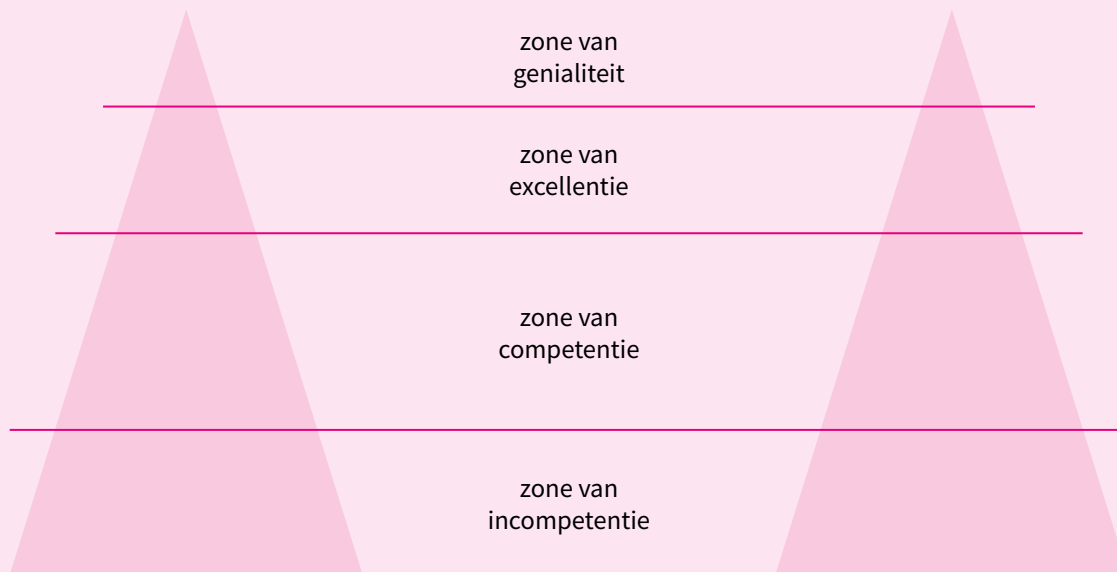
In het vorige hoofdstuk maakten we al een overzicht van persoonlijke kwaliteiten die jou helpen om succesvol te zijn. Nu vullen we die aan met 2 andere soorten kwaliteiten of 'transferable skills'. We gaan op zoek naar je bewezen kennis en kunde. Buckingham en Clifton maken in hun boek *Ontdek*

OEFENING

Bepaal je *zone van genialiteit*

Vul eerst in hoe het nu is, welke activiteiten in welke zone thuishoren.

Vul daarna in hoe je het zou willen. Wat moet zeker niet veranderen, dus wil je behouden? Wat wil je meer, minder of anders? Wat is ervoor nodig?



je sterke punten een onderscheid tussen 2 soorten kennis: je feitenkennis en je ervaringskennis. Feitenkennis kan je alleen leren op school. Je kan bijvoorbeeld geen verpleegkundige worden door jarenlang een administratieve job te doen in een ziekenhuis. Daarvoor moet je naar school. Daarnaast is er ervaringskennis. Die kan je net níét opdoen op de schoolbanken. Je kan bijvoorbeeld tijdens je opleiding psychologie of een degelijke interviewtraining wel leren hoe je via de juiste vragen iemands persoonlijkheid kan inschatten. Maar slechts door ervaring in het interviewen van mensen leer je het meest over hoe iemand het meest waarschijnlijk zal reageren in de toekomst.

Maak een lijst van alle kennis en kunde die jij in huis hebt. Het kan handig zijn als je je cv ernaast legt. Overloop je jobs, je studies, je projecten en stel jezelf elke keer de vraag: welke kennis heb ik hieraan overgehouden? Wat heeft dit mij geleerd? Denk ook nog eens terug aan de momenten in je loopbaan waar je trots op bent. Lijst je officiële opleidingen op, zowel die van 'school', als bedrijfsinterne opleidingen of andere.

Hoe kan je groeien?

En nu het moeilijke stuk. Groei zit vooral buiten je comfortzone, dus eerder in je zone van excellentie en in elk geval in je zone van genialiteit. Groei kan ook onzekerheid geven en zelfs pijn doen. Je maakt al eens vergissingen, rijdt al eens mis. Wil je groei, dan hoort dat er gewoon bij. Een nieuwe job vergt best wel energie en vaak is het in het begin moeilijker dan gedacht. Je

aanpassen aan een nieuwe cultuur, een nieuwe werkplek, nieuwe mensen leren kennen, ... Dat is leuk maar ook wat vermoeiend en je kan niet altijd terugvallen op je vertrouwde kennis. Ik zie nog vaak startende ondernemers die hopen dat ze 'lateraal' kunnen overstappen, vooral op vlak van inkomen, maar ook op vlak van inhoud. Dus bijna naadloos, niet te voelen, overstappen van een (goed betaalde en zekere) job naar je eigen project. Dat kan niet. Tenzij je echt bijzonder veel geluk hebt. Maar doorgaans kan het niet. Er zit veel experimenteren bij, uitproberen, falen, geld en tijd spenderen aan dingen die dan toch niet lukken. Er zit ook een periode bij waarin je misschien je tijd in de zone van competentie combineert om 'cash' te genereren terwijl je je experimenten in die 2 andere zones bekostigt met wat je verdient. Dat heet investeren in jezelf en je project.

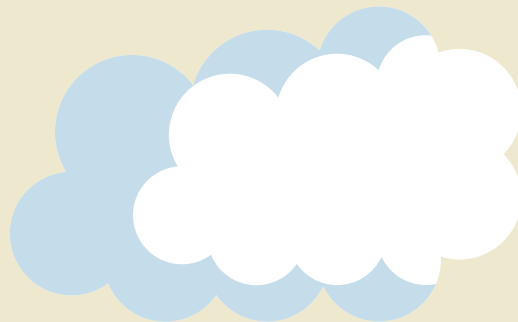
Wat met je mindere kantjes?

Moet je dan niet werken aan je zwakke punten? Je mag het zeker proberen om er het beste van te maken, als dat nuttig is. Maar noem het dan niet 'persoonlijke ontwikkeling', tenzij het om iets gaat dat je gewoon nog niet kent of nog geen ervaring mee hebt, maar wel kan leren. Als het echt gaat over je 'zwakke plekken', zoals bijvoorbeeld mijn totaal ontbrekend talent voor werken met cijfers tot 2 na de komma, noemen Buckingham en Clifton dat eerder schadebeperking: ervoor zorgen dat je zwakke plekken je prestaties niet te erg in gevaar brengen. Maar een kei ga je er waarschijnlijk nooit in worden.



“What would you do if
you were not afraid?”

Spencer Johnson in *Who moved my cheese?*



“Ik heb het nog nooit
gedaan, dus ik denk
dat ik het wel kan.”

Pippi Langkous

Wat met lastige karaktertrekjes? Die hebben we allemaal. Jezelf ervoor vervloeken helpt niet. Je erom laten vervloeken door anderen helpt ook niet. Wat dan wel? Een van de handigste manieren om je groei te bevorderen maar ook om te schitteren in bijvoorbeeld sollicitatiegesprekken en in samenwerking met anderen, is het denken in kernkwaliteiten. Dat model werd ontwikkeld door Daniel Ofman. Volgens Ofman hebben we allemaal een aantal kwaliteiten die ons typeren, zowel in de manier waarop we die kwaliteit tonen als in welke andere kwaliteiten we hebben. Jij kan bijvoorbeeld creatief zijn, en dat betekent bij jou dat je uit een bak losse Lego-blokjes een creatie maakt. Iemand anders kan ook creatief zijn, maar op een andere manier, bijvoorbeeld door te kunnen improviseren met muziek of met woord. Dan zijn jullie allebei creatief, maar wel op een heel unieke manier. De kans dat jullie top 5 helemaal dezelfde is, is nul. Daarom heten ze ook kernkwaliteiten: in hun totaliteit maken ze ons tot wie we zijn.

Maar elke kwaliteit heeft verschillende versies. De grondlegger van de macrobiotiek, George Ohsawa (Nyoti Sakurazawa, voor hij in de VS ging wonen) probeerde de principes van yin en yang te verklaren in 7 universele principes en 12 wetten van verandering. Een van die universele principes zegt dat alles wat een voorkant heeft, ook een achterkant heeft. Een ander principe zegt dat hoe groter de voorkant is, hoe groter de achterkant bijgevolg is. En omgekeerd. Met onze kwaliteiten is dat net zo. Er is de goeie versie en er is de minder goeie versie. Die laatste tonen we als we om een of andere reden

in stress gaan, als onze behoeften niet vervuld zijn, als we bijvoorbeeld niet gehoord worden of ons uitgesloten of onveilig voelen. En dan zetten we het 'volume' te hard. Dan doen we te veel van het goede.

Toegepast op kwaliteiten ziet dat er zo uit. Elke kwaliteit heeft een valkuil. Dat is als het 'volume' te hard staat, als we te veel van het goede tonen. We proberen te hard of zijn ons niet bewust van de impact van onze kwaliteit op de ander. Iemand die graag de puntjes op de 'i' zet en daardoor werk van hoge kwaliteit aflevert, kan in de 'te veel' versie gaan muggenziften, of vertragend werken, of heel erg misprijzend zijn, of overkritisch. Dat is de valkuil. Het ene is onlosmakelijk met het andere verbonden. Om te vermijden dat je in je valkuilversie terecht komt, is er een andere kwaliteit nodig om in balans te blijven. Dat kan eentje zijn die je ook beheerst, of eentje die je nog moet aanleren. Iemand die een hoge werkstandaard heeft en die niet alleen wil komen te staan door muggenziftend door het leven te gaan, moet bijvoorbeeld ook kunnen accepteren dat als de ontvanger van het werk het goed vindt, het goed is en je dus mag stoppen. Dat noemt Ofman de uitdaging. Het is moeilijk voor iemand die de lat hoog legt om te zeggen "het zal zo wel goed zijn". Want dat kan neigen naar laksheid en laat dat nu net de allergie zijn voor iemand die de zaken graag erg goed afwerkt. Zo hebben we allemaal onze kwaliteiten en dus ook, onlosmakelijk daarmee verbonden, onze valkuilen. Feedback over je valkuilen klinkt vaak als "je bent toch altijd zo..." of "wat ben jij toch..." of "je bent gewoon veel te..."

Het is niet evident om dan te zoeken naar de kwaliteit die jou daartoe heeft gebracht. Als we iemand zien die veel ideeën heeft maar nooit iets echt op de rails zet, zien we ook niet meteen dat het om een heel creatief iemand gaat (kwaliteit: veel ideeën) die er in doorschiet en die ook moet leren om iets af te werken, om een plan te maken, om zich daaraan te houden. De creatieveling zelf moet ook willen zien dat veel ideeën hebben alleen maar functioneel kan zijn als je ooit overgaat tot de actie. Je groei zit dus niet in het afleren van je valkuilen, dat is namelijk niet mogelijk. Je gooit dan het kind met het badwater weg. Je groei zit in het doseren van je kwaliteiten, het aanleren en toepassen van je uitdagingen, zodat ze elkaar in evenwicht houden en beide kwaliteiten functioneel zijn.

Toepassen op je loopbaan

Het is altijd verstandig om de band tussen kwaliteit, valkuil, uitdaging en allergie goed voor ogen te houden. Het helpt je bij sollicitatiegesprekken bij de klassieke vraag naar je sterke en 'zwakke' punten. Leg zelf het verband, geef voorbeelden hoe je ermee omgaat (spreek dus over hoe je je uitdaging toepast om aan de goede kant te blijven). Het helpt om feedback van je klanten of je baas te kunnen kaderen en om er informatie uit te halen over wat je meer, minder of anders kan aanpakken of wat je net moet blijven

doen. Je uitdagingen helpen je om te groeien als mens. Groei zit niet in het afleren van je valkuilen. Groei zit in het uitbalanceren van je kwaliteiten en het toepassen op het juiste moment in de juiste dosis. Tenslotte heb ik met dit model heel vaak verklaringen gevonden waarom samenwerken met de ene zo gemakkelijk ging (mijn uitdaging is jouw kwaliteit) en met de andere zo moeilijk.

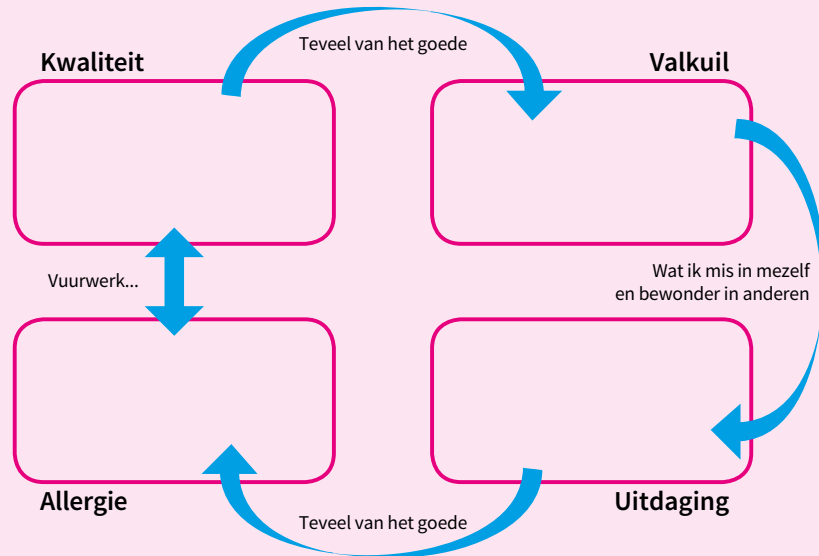
Een moeilijke samenwerking gaat vaak over het niet kunnen zien van de waarde van elkaars kwaliteit. Dikwijls zijn mensen die allergisch voor elkaar lijken te zijn in theorie bijzonder complementair. Ze zouden elkaars leermeesters kunnen zijn. Hoe meer een creatieveling tegenover iemand staat die heel erg goed kan afbakenen en dus meer 'nee' zegt dan 'ja', hoe meer andere ideeën de creatieveling zal opwerpen en hoe meer de andere 'nee' zegt. Na een tijd kunnen ze elkaar niet meer uitstaan.

Probeer in een moeilijke samenwerking niet vast te gaan zitten in je grote gelijk. Hoe meer jij insisteert, hoe meer de ander weerstand biedt. Probeer de kwaliteit en de complementariteit te zien. En soms helpt het om gewoon te zien dat jullie heel erg verschillend zijn en dat gelijk halen niet aan de orde is. Je bent gewoon heel erg anders en dat zal dus altijd uitdagend zijn en blijven.

OEFENING

Schrijf 5 persoonlijke kwaliteiten op en maak het kwadrant.

Tip: als je moeite hebt om je typische kwaliteiten zelf te benoemen, doe dan eens een rondvraag. Dat is trouwens een leuke oefening om aan de keukentafel met je vrienden te doen. Benoem waar je de ander een kei in vindt. Of vraag “als jij mijn meest positieve eigenschap zou benoemen, welke zou dat dan zijn?”. Maak het concreet als je je kwadrant aanvult: beperk je niet tot het benoemen van de kwaliteit (bijvoorbeeld eerlijk uitkomen voor je mening) maar geef ook voorbeelden hoe je die kwaliteit toepast.



Vind jouw plek!

Als je op zoek bent naar nieuwe perspectieven, heb je drie mogelijke pistes om je plek of nieuwe weg te vinden.

Ben je momenteel aan de slag bij een werkgever, dan loont het sowieso de moeite om te verkennen welke mogelijkheden er intern voor jou kunnen zijn. Wil of moet je een andere werkgever vinden, dan kan je opties vinden via de 'open jobmarkt' en via je netwerk. Tenslotte is er de mogelijkheid om dat wat je niet kan vinden, zelf te maken en je eigen bedrijf op te starten of freelance aan de slag te gaan. Op je eigen zaak starten, kom ik later in dit boek terug. Tenzij je al een heel concrete job voor ogen hebt, zal het rondsnoffen naar een job je bovendien inspireren voor nieuwe mogelijkheden. En je zal sommige opties alsnog afsluiten.



OEFENING

Concretiseren van *je ideale job - hot or not?*

Uit de voorgaande oefeningen kon je een aantal 'keywords' of zoektermen afleiden. Ben je op zoek naar jouw volgende stap, surf dan regelmatig, daarmee bedoel ik liefst één of twee keer per week, naar een jobboard. Je kan zoeken op Google, VDAB, Monster, Vacature, Jobat, Stepstone en LinkedIn en daarnaast ook nog gespecialiseerde sites zoals ResearchGate, sites van vakverenigingen, e.a.. Het doel is niet per se om direct te solliciteren, tenzij je de job van je dromen vindt. Het doel in deze fase is om een goed beeld te krijgen van waar je op wil mikken. Want niet geschoten is altijd mis, maar fout mikken is ook altijd mis. Eerst dus je 'target' bepalen. Daar kan je dit stramien voor gebruiken:

Bekijk het jobaanbod gebaseerd op je 'keywords'. Luister naar zowel je hoofd, je hart als je buik. Stel jezelf de vraag bij elke vacature: 'hot or not'? Word ik hier enthousiast van of niet? Leg ergens vast, in een notaboekje of digitaal archief, waarom.

Hou jezelf kritisch in de gaten. Als je 'nee' zegt, is het dan omdat de inhoud van de job je niet aanspreekt, omdat het bedrijf of de organisatie je niet aanspreekt, omdat de job en/of het bedrijf niet stroken met je waarden, omdat de afstand niet haalbaar is, of omdat je twijfelt of je kans maakt? In dat laatste geval: dit is nu niet aan de orde. Je probeert je interesses te ontdekken.

Geef de jobs die je vindt een plekje zoals ze 'op papier' overkomen:

- A-lijst: 'bulls eye', schot in de roos. Voor deze spring je uit je bed.
- B-lijst: zou ook nog kunnen. Geen tegenindicaties, alleen niet dé job van je leven. De toegevingen die je moet doen, vind je nog aanvaardbaar.
- C-lijst: een 'stop-gap'-job. Dat is een job die je alleen ofwel aanneemt uit noodzaak om het gat (the gap) in je portemonnee of op je cv te vullen, ofwel omdat het je de kans geeft na bijvoorbeeld een lange afwezigheid terug 'in the game' te komen, ofwel omdat je van je werk niet meer verwacht. Dat is OK. Het mag niet met grote tegenzin zijn, dat zou namelijk een 'no go' zijn.
- 'No go'-zone: jobs die je absoluut niet wil, nog voor geen miljoen. En waarom niet.

Ook als je aan de slag wil als zelfstandige of je eigen bedrijf wil oprichten, is deze oefening zinvol. Een zelfstandige activiteit brengt immers zelden vanaf dag 1 voldoende geld op om ervan te kunnen leven. Ik raad altijd aan om naast de ‘bulls eye’-activiteiten, als je daar niet meteen je geld mee kan verdienen, ook een B-lijst aan te leggen van opdrachten waarop je ook een ‘bron van inkomsten’ kan genereren. Dat kan een deeltijdse job zijn of een andere freelance activiteit. Toen ik startte als zelfstandige, was het meteen al mijn droom om als trainer en coach de kost te verdienen en om te schrijven. Dat doe ik nu. Na een zestal jaar kan ik inderdaad een groot deel van mijn inkomsten vergaren met coachen. Met schrijven verdien je niet per se veel geld, laat staan dat je er rijk van wordt. In de meeste gevallen kost het schrijven van een boek je eerder geld en ook veel tijd. Dat is een investering die je doet, omdat je het heel erg leuk vindt en omdat het je dichterbij je doelen brengt. Vergelijk het met iemand die een bepaald inkomen wenst omdat hij of zij paarden houdt, en paarden kosten geld. De eerste 2 jaren verdiende ik vooral de kost als freelance hr-professional. Daar was mijn ervaring op dat moment het best inzetbaar. Voor mij was dat een B-lijst oplossing: mijn ervaring inzetten in iets wat ik ook leuk genoeg vond maar dat niet het schot in de roos was. Ik heb het met plezier gedaan, ik had gelukkig een hele fijne opdracht en een fantastische opdrachtgever, het heeft me alweer een schat aan ervaring opgeleverd en het gaf me voldoening door wat ik kon realiseren. Na 6 jaar had ik die opdrachten niet meer nodig. Als zelfstandige spreek ik altijd met 2 woorden. Op een gegeven moment moet je durven ‘nee’ te

zeggen tegen je B-lijst en het risico nemen in de A-lijst. En je kan altijd nog terug. Ik heb mezelf altijd beloofd dat als het fout zou gaan, ik een job zou zoeken. Dat beloof ik mezelf (en mijn gezin!) nog altijd.

Wat je moet weten over vacatureteksten

Tijdens mijn hr-jaren schreef ik tal van vacatureteksten uit. Als sollicitant of latent zoeker lijkt het alsof bedrijven exact weten wat ze willen en dat de tekst dat exact weergeeft. Dat klopt niet. Daar zijn veel redenen voor. Een vacature is een probleem dat opgelost moet worden. Er is werk dat niet gebeurt als de nieuwe medewerker er niet bij komt. Het blijft liggen, of het bezorgt de al aanwezige collega's meer werk (soms tot wanhoop toe). Als leidinggevende of organisatie ben je op zoek naar een oplossing. Heel de screening van kandidaten staat in het teken van deze ene vraag: is deze kandidaat de oplossing voor ons probleem? Afhankelijk van de vacature zijn leidinggevers soms bang dat er te weinig kandidaten zullen zijn. Dat resulteert in een vrij brede beschrijving waarin een aantal opties vervat zitten. Tijdens het screeningsproces zal het profiel dan worden verfijnd, meestal enger worden gesteld. Een leidinggevende of hr-verantwoordelijke is nu eenmaal geen helderziende.

Bovendien is een vacature geen statisch gegeven. Er verloopt vaak tijd tussen het bedenken van de vacature en de eerste kandidaten die zich aanmelden. Intussen staat het leven niet stil. Medewerkers gaan weg, gaan er even

tussenuit, de commerciële strategie wijzigt, de markt wijzigt,... Het is dus zeer goed mogelijk dat tegen het moment jij je als kandidaat aandient, het verhaal niet helemaal meer klopt.

Ook de keuze aan kandidaten die zich aandienen, bepaalt het uiteindelijke profiel van wie aangeworven wordt. Geen enkele kandidaat strookt immers 100 % met de vacature. Tijdens het screenen van cv's en brieven en tijdens interviews krijg je als organisatie vaak nieuwe ideeën en opportuniteiten aangereikt, bijvoorbeeld door een specifieke ervaring van een kandidaat. Je bent zelfs bereid om er bepaalde gaten in ervaring of kennis bij te nemen als je overtuigd bent dat de rest (ruim) voldoet en de leerbereidheid of het leervermogen goed zit. Dus de kandidaten zelf beïnvloeden eveneens het uiteindelijke profiel van wie wordt aangeworven.

En tenslotte is er nog het 'schaap op 5 poten'-effect, een vacaturebeschrijving waarvan je zeker weet dat de kandidaat die aan ál die vereisten voldoet, niet bestaat. Je hoopt dan als leidinggevende om 'een schaaap op 4 poten' te vinden, en als talent zeer schaars is, misschien zelfs op 3.

Wanneer heb je een 'match'?

Het is dus niet de bedoeling dat je als kandidaat alle bullets van een vacature kan afvinken alvorens je mag reageren. Je eerste taak is om te achterhalen welke vereisten 'musts' zijn. Soms zijn die expliciet en heel duidelijk, maar

niet altijd. In de theorie geef ik altijd aan dat als een vacature je aanspreekt en je voldoet aan de absolute 'musts', je mag reageren als je grosso modo 60 % matcht. Daar moet je voor jezelf (en later voor je cv, je brief en je gesprekken) voorbeelden van kunnen geven.

Als ik naar ons eigen team kijk, beantwoordde zeker niet iedereen aan alle vereisten. En toch namen we hen wel aan boord en zijn we heel blij met hun aanwezigheid. Op sommige punten is er bijscholing of on-the-job training nodig, en dat kan ook. Is het niet helemaal duidelijk aan welke vereisten je absoluut moet voldoen of zelfs wat de job inhoudt, neem dan contact op. Bellen werkt beter dan mailen, tenzij je niemand te pakken krijgt. Het is een eerste contact en dus ook een eerste wederzijds snuffelmoment: jij kan vragen stellen, jezelf kort voorstellen en vertellen waarom de job je interesseert. Diegene die jou aan de lijn heeft, peilt of jij de oplossing bent voor het probleem en ook of men je een beetje aardig vindt. Want bedrijven werven geen profielen aan, mensen werven mensen aan.

In de praktijk merk ik dat veel potentiële kandidaten zichzelf alvast afschrijven omdat ze bang zijn niet te zullen voldoen. Dat is jammer, want zo grijp je naast kansen zonder het te hebben geprobeerd. Wat is het ergste dat je kan overkomen als je solliciteert en een 'nee' krijgt? Ik heb nog nooit een kandidaat een nekschot weten krijgen. Je ego kan er hooguit een deuk van krijgen. En natuurlijk doet dat als je al vaak solliciteerde en ook vaak

geweigerd wordt, na een tijd flink pijn. Geef de moed niet op. Het betekent ofwel dat je iets fout doet in het proces (zit je cv wel echt goed? Is je brief goed? Volg je actief op? Hoe doe je je interviews?), ofwel dat je gewoon pech had. Ga er niet van uit dat jij gewoon pech hebt, voor je de andere criteria hebt gecheckt. Vraag daarom altijd feedback. Doe dat op een constructieve en niet-aanvallende manier. Toen ik zelf recruteerde, had ik er geen bezwaar tegen als kandidaten vroegen wat ik hen zou adviseren om in de toekomst meer kans te maken op een dergelijke job.

De interne markt verkennen

Werk je momenteel bij een werkgever, dan loont het de moeite om je wensen te bespreken en na te gaan of er mogelijkheden binnen het bedrijf te vinden zijn. Bekijk wie hiervoor je beste gesprekspartner kan zijn. Soms is dat gewoon je leidinggevende, het kan ook je hr-verantwoordelijke zijn of de zaakvoerder als je in een kleiner bedrijf werkt. Bij grotere bedrijven is er een actieve open markt. Je vindt mogelijkheden op het intranet en kan erop solliciteren. Dat betekent dat je moet concurreren met andere (interne) kandidaten. Daarover lees je meer in het volgende hoofdstuk. Ik krijg wel eens de opmerking van medewerkers in grote bedrijven dat die jobs al ‘verkocht’ zijn als ze op het intranet verschijnen. Dat zou kunnen. Heb je een vermoeden dat je je tijd en energie zou verspillen, neem dan even contact met de vacaturehouder en vraag of er al een keuze is gevallen,

zonder in detail te treden. Feedback is a gift... Luister naar het antwoord. En bereid je voor om jezelf toch even voor te stellen. Ook hier geldt de regel: niet geschoten is altijd mis.

Er is ook de mogelijkheid om aan ‘jobcrafting’ te doen, dat zoveel betekent als je job ‘bijknippen’ of trimmen tot het beter werkt. Dat doe je in samenspraak met je leidinggevende, soms zelfs met het hele team. Het doel van jobcrafting is dat jij je beter voelt in je job en in je vel, en je zo ook beter kan bijdragen aan de organisatiedoelstellingen. Een win-win dus. Er zijn verschillende theorieën over wat er dan te trimmen valt. Een aantal dingen waar je naar kan kijken:

- Je relaties: met wie werk je samen, binnen en buiten je dienst?
- Je taakinhoud: welke stukken geven je energie en welke nemen energie weg?
- Je werkregime.
- Hoe je tegen je werk aankijkt.
- Hoeveel uitdaging er in je werk zit.
- Leermogelijkheden.
- ...

Jobcrafting is nog niet overal ingeburgerd op de werkvloer. Niet elke organisatie staat er al voor open. Zolang je een constructief verhaal brengt, dat beter werkt voor jou, je organisatie en je collega's, kan je openingen creëren.



Wil je toch van job veranderen binnen het bedrijf, dan zijn er vaak ook jobs die niet op het intranet zullen verschijnen en waar je voor gevraagd moet worden. Als je werkgever niet weet dat jij staat te wachten op zo'n gelegenheid, zullen ze je het ook niet vragen. Een jaarlijks evaluatie- of ontwikkelingsgesprek is een goed moment om dit op tafel te leggen. Doe dat constructief. Spreek over wat je waardeert, waar je goed in bent en ook wat je nog meer wil of waar je naartoe zou willen. Dat werkt een heel eind gemakkelijker dan iemand die klaagt over wat hij of zij niet meer leuk vindt. Spreek over mogelijke oplossingen. Doe je huiswerk voor zo'n gesprek en bekijk alle mogelijke pistes die je zelf al ziet. Ook een mentor in het bedrijf kan je helpen. Dat is iemand die het bedrijf zeer goed kent en die op een hoger niveau zit dan jij, liefst niet in je eigen business unit, en die bereid is in jou te investeren. Heb je geen mentor of heb je geen idee hoe je aan 'jobcrafting' begint of hoe je het op tafel kan leggen, dan kan een loopbaan-coach je helpen.

Een mentorgesprek bereid je voor door de vragen te formuleren waar je mee rondloopt. Bijvoorbeeld: welke andere mogelijkheden zijn er en hoe werkt het om voor bepaalde dingen in aanmerking te komen. Maar ook hoe je mentor jou zou kunnen helpen. Is dat met advies, visibiliteit, contacten, delen van eigen ervaring? Een mentor kan ook zijn of haar netwerk voor je openen, maar zal dat alleen doen als dat veilig is, dus als jij je betrouwbaarheid en loyaliteit bewijst en jij het werk doet. Weet ook dat een nieuwe mogelijkheid,

als die voor je gecreëerd zou kunnen worden, er niet morgen staat, dus dat je wat geduld zal moeten hebben. Aarzel niet er met je leidinggevende op terug te komen als jullie mogelijkheden bespraken tijdens een gesprek om te kijken hoever het ermee staat, zonder te eisen of 'pushy' te worden. Wees erop voorbereid dat 'nee' ook een antwoord zou kunnen zijn, dan toch. Dat kan een moment zijn om de externe markt te verkennen.

De externe markt: waar zijn de jobs?

Ik moet heel vaak beklemtonen aan medewerkers van grote organisaties dat er nog leven is buiten de muren van de organisatie. Er zijn veel plekken en media waar je jobs vindt in de externe markt:

- Google.
- Jobboards. In België zijn de grote Vacature.com en de Franstalige tegenhanger Références.be, Jobat.be, Monster (ook internationaal), Stepstone, vdab.be, activis.be, forem.be, 11.be voor de ngo-sector, ResearchGate voor jobs in de academische en onderzoekswereld.
- LinkedIn: het allerbeste medium voor kantoorjobs en ook als je internationaal wil werken.
- Website en de etalage van interimkantoren.
- Afhankelijk van de sector moet je gewoon binnenstappen en je spontaan aanbieden. Dat is vaak zo in winkels en in de horeca.
- De website van bedrijven of organisaties waar je heel graag zou willen werken.

- Twitter.
- Facebook.
- Bluesteps: dit is een betalende site waar je voor ongeveer 300 dollar met je profiel gevonden kan worden door internationale headhunters voor jobs met een loon boven de 100k per jaar.
- Jobbeurzen, met wisselend succes.
- ...

Je kan op alle jobboards een profiel aanmaken en een 'mail-agent'. Die laatste bezorgt je dan op regelmatige basis de links naar jobs die misschien bij jou passen. Daar kruipt best wel wat tijd in. Afhankelijk van het functie-niveau waarop je solliciteert, lonen sommige kanalen beter dan andere. Test het even uit, kijk welke jobs bovenkomen als je je keywords ingeeft.

Als je actief op zoek bent naar iets nieuws is een dagelijks bezoek aan de jobboards en het opvolgen van je kandidaturen een must. Je stopt er, eens je je profielen hebt aangemaakt, gemakkelijk een half uur per dag in, zonder gesprekken.

Sommige jobs worden nooit gepubliceerd. Wil je lesgeven in een Centrum voor Volwassenonderwijs (CVO) of in een school, weet dan dat ze nooit een vacature plaatsen en enkel werven uit de reserve aan spontane kandidaturen. Voor het gemeenschapsonderwijs moet je je registreren in de databank

om gevonden te worden. Af en toe bellen naar de school waar je graag terecht wil komen nadat je je spontaan aanbood, helpt ook. Dat geldt ook voor sommige bedrijven. Spontane kandidaturen leveren op korte termijn vaak niks op. In grote bedrijven loont het vaker niet de moeite dan wel. Daar verdwijnt je profiel in een grote databank die niet altijd geraadpleegd wordt als er een vacature is. Een zoektocht in een databank is vaak zeer tijdrovend en levert niet zoveel op (veel kandidaten zijn intussen elders aan de slag). Daarom wordt die stap soms overgeslagen door recruiters.

Hoe kan je netwerk je helpen?

Naast het prettige aspect van sociaal contact dient, volgens onderzoekers Brian Uzzi & Shannon Dunlap, je netwerk 3 andere functies. Het geeft je toegang tot

- meer diverse kennis en vaardigheden dan de jouwe alleen.
- 'geprivilegieerde' informatie. Dat is informatie die nergens gedrukt staat. Zoals dat project dat over een paar maanden start, bijvoorbeeld, of de aankomende vervanging van de persoon die in bevallingsrust zal gaan.
- gunsten. Gunsten worden je verleend als jij er ook aan anderen verleent.

In je zoektocht naar een nieuwe of betere of andere plek en ook als je je eigen zaak op de kaart wil zetten, komen ze alle 3 van pas. Wil je weten welke mogelijkheden er binnen een bedrijf zijn, kijk dan wie je er kent. Dat kan je op je eigen manier doen of gebruik maken van LinkedIn. LinkedIn of



specialistensites zoals ResearchGate houden je contactgegevens bij voor jou. Je hoeft niet permanent je adresboek te updaten. Adreskaartjes bijhouden heeft weinig zin, mensen veranderen zo snel van bedrijf, functie of e-mail-adres dat gedrukte contactgegevens snel 'outdated' zijn.

Je netwerk bouw je uit als een soort verzekering. Je weet nooit wanneer het van pas komt en dat geldt ook voor de mensen die met jou netwerken. Dus dat is helemaal OK. Vanaf een bepaald ervarings- of functieniveau maak je trouwens meer kans dat je een nieuwe opportuniteit vindt via je netwerk dan via de open jobmarkt. Want je netwerk kent jou al en dat is een voordeel. Een sollicitatieproces is in zekere zin een verkoopproces. Je moet door de 3 stappen heen geraken voor er zelfs gesproken wordt over een mogelijke samenwerking: de in verkoop gekende 'know-like-trust'-cyclus. Ter vergelijking: als je een product niet kent, ga je het niet kopen. Als je het wel kent, maar je hebt er geen affiniteit mee, koop je het ook niet. Er moet dus een band of aansluiting zijn met je waardenpatroon. Als jij een voorvechter van dierenrechten bent, koop je wellicht geen cosmetica die getest is op dieren. Tenslotte moet er het vertrouwen zijn dat dit product de oplossing is voor je probleem. Als ik er niet op vertrouw dat die pot anti-rimpelcrème mijn huid gedurende de nacht glad als een babyvelletje zal maken, geef ik er waarschijnlijk geen 80 euro aan uit.

Een sollicitatieproces verloopt net op die manier. Iemand kiezen voor een promotie trouwens ook. Als men jou niet kent, gaat de voorkeur uit naar iemand die men wel kent. Een toekomstige werkgever zoekt dus naar aanknopingspunten. Als er geen aansluiting is met de waarden van wie rekruteert, is het proces ten einde. In mijn eigen team is het cruciaal dat mensen een positieve ingesteldheid hebben en vooral kunnen denken in mogelijkheden. Kandidaten met slachtoffergedrag die geen verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen lot, vallen af. En je toekomstige werk- of opdrachtgever moet vertrouwen hebben in wat jij kan en dat jij het 'probleem' zal oplossen door de vacature in te vullen. De kans op slagen is veel hoger als je niet 'koud' start, dus als men je al kent en weet wat je kan, of als iemand in jouw netwerk die zij kennen jou kent en weet wat jij kan. Dat is meteen ook de waarde van een goede aanbeveling.

Je netwerk uitbouwen en activeren

Ben je niet zeker of jij wel een netwerk hebt? Tuurlijk wel! Iedereen maakt deel uit van meerdere netwerken, ook jij. Je woont in een straat met andere mensen, je bent misschien lid van een sportclub, als je kinderen hebt, gaan die ergens naar school, je ging zelf ergens naar de lagere school en middelbare school, je volgde misschien hogere studies, misschien ben je lid van een vakvereniging of een hobbyclub of is er een plek waar je vaak komt, zoals je favoriete café of restaurant.

Op elke plek waar je komt waar je mensen leert kennen en zij jou, groeit je netwerk. Volg je een opleiding of een cursus, dan bouw je tegelijk aan je netwerk. Daarna is het een kwestie van elkaar terug te vinden door actief of passief in contact te blijven. Daarnaast zijn er nog de recepties en rasechte netwerkgelegenheden en de online ‘communities’ zoals Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn,...

Je netwerk kan je activeren door vragen te stellen. Vaak zijn mensen heus wel bereid je te helpen als je het hen vraagt. Zoek bijvoorbeeld uit wie je kent bij een bepaald bedrijf en ga koffiedrinken. Geef bij je uitnodiging openlijk aan wat je bedoeling is, vooral als het gaat om iemand die druk bezet is of jou nog niet kent. Aan “ik vind dat wij elkaar eens moeten ontmoeten” heb je bij mij niet genoeg om mijn agenda te blokkeren. “What’s in it for me”, vraag ik mij dan af, of “wat wil je van me”. Ik help graag andere mensen verder als ik dat kan, op voorwaarde dat ik weet dat het daarover zal gaan en ik mijn agenda niet moet vrijmaken voor iets waarvan ik niet weet waarom de vraag aan mij wordt gesteld. Wees daar dus open over. Zo’n uitnodiging werkt nog beter als er een winst is voor beide partijen.

Verwacht niet direct resultaat van je netwerk. Ook niet als je elkaar al wat beter kent. Andere mensen hebben misschien niet de oplossing voor jou. Maar misschien kunnen ze je wel op weg zetten. Wees niet te kieskeurig over met wie je wil netwerken. Alle contacten kunnen nuttig zijn, want ze maken je netwerk en dus ook de beschikbare kennis en contacten meer divers en geven je dan ook potentieel toegang tot meer informatie. Je netwerk inzetten in je loopbaanmanagement kan op veel manieren: door jou te informeren of tips te geven, te introduceren, te spiegelen, te inspireren,...

Mag je veeleisend zijn als je van job wil veranderen?

Je mag alles en ik raad altijd iedereen aan om hoog genoeg te mikken. Zet jezelf niet meteen ‘in afprijzing’ en overweeg het hele plaatje. Vaak vertellen klanten in loopbaanbegeleiding me met stelligheid ‘dat ze er zeker op achteruit zullen gaan’. Mijn vraag is dan: ‘Is dat zo? Wie zegt dat?’ Je weet het pas zeker als je de markt goed hebt verkend of een aanbod kreeg dat helaas veel lager is dan je huidige pakket (nadat je erover onderhandelde!). Ik ken ook behoorlijk wat mensen die zichzelf konden verbeteren door van werk te veranderen. Zijn opofferingen toch nodig om die job te hebben die je echt wil, overweeg dan welke dingen

OEFENING

Mik *hoog genoeg*

Bepaal voor jezelf waar je wel en niet over wil negotiëren. Dat haal je uit de eerdere oefeningen: waar je niet op wil inboeten. Overigens weet je doorgaans pas of je ergens toegevingen móét doen eens je het hebt kunnen bespreken. Neem het dus niet gewoon aan.

De lijst is misschien lang, want we laten niet graag los wat we hebben.

Schrijf je 'musts' op en daag jezelf uit: is dit écht cruciaal voor jou? Zit er speling op? Hoeveel? Wat is je ondergrens?

- **Salaris**

Is het je waard om iets in te boeten als dat het maximum is dat je eruit kan halen bij de onderhandelingen en je die job ontzettend graag wil? Ga je er echt op achteruit in levenskwaliteit als je dat zou doen? En wat is je onderste grens? Ik merk dat mensen hier vaak weerstand voelen. Uiteraard staat niemand te springen voor minder. Maar gewoonlijk is het wel een beetje een pakket: een goed betaalde job brengt vaak ook de verwachting van extra inzet mee of bevindt zich op een slecht bereikbare plek. Of je werkt in een groot internationaal bedrijf. Dat geeft op zich kansen, maar ook een hoop beslommeringen, zoals beslissingen die ver buiten je invloedssfeer genomen worden. Ikzelf heb bij elke overstap initieel een stap achteruit gezet in loon. Die heb ik later ook weer ingehaald. Daarnaast geef ik toe dat ik een slechte negotiator was. Maar ik zou die jobs niet gehad hebben als ik voet bij stuk zou gehouden hebben.

- **Zekerheid**

Gewoonlijk staat tegenover zekerheid dat je je bij een aantal dingen neer moet leggen: een werkwijze, een bedrijfsfilosofie, de mensen waar je mee werkt. Ben je bereid om minder 'zeker' te zijn als je in ruil een leukere job krijgt, of meer groeipotentieel, of meer vrijheid? Volgens coach Ali Brown is de enige zekerheid die je hebt niet een job of een werkgever, maar de zekerheid dat je, als je alles zou verliezen, het gewoon opnieuw kan opbouwen. Ook de moeite: zijn je onzekerheden of twijfels over een potentieel nieuwe weg gebaseerd op dingen die je denkt of op dingen die je met zekerheid weet?

- **Flexibiliteit**

Wat wil je opgeven en wat niet? Werk je nu deeltijds en zou de job voltijds zijn? Zie je dat eerlijk waar zitten? En wat staat er dan tegenover? Hoe krijg je jezelf georganiseerd als die vrije momenten wegvallen? Goed om weten: veel werkgevers vragen - om voor ons onduidelijke redenen - vaak een voltijdse nieuwe kracht. Dat betekent niet per se dat 80 % niet bespreekbaar is. Durf ernaar vragen. Nee heb je, ja kan je krijgen.

- **Woon-werk afstand**

Ben je bereid om verder te rijden of om langer onderweg te zijn? Test het uit tijdens je sollicitatiefase. Doe het traject eens op het moment dat je het normaal zou moeten doen om naar je werk te gaan en stel jezelf heel eerlijk de vraag of je dat ziet zitten. Een klant van me nam deel aan een examen in Brussel en alleen al het traject naar dat examen was horror. Dat is een supergoeie test. Dat is jouw job niet.

- **Je opgebouwde voordelen**

Een heikel punt voor sommigen, vooral als je al lang bij hetzelfde bedrijf werkt. Het heet niet voor niets 'de gouden kooi'... De afweging die je maakt, is of je bereid bent om aan boord te blijven, hoewel je dat liever niet zou doen, in ruil voor een pot geld die hopelijk vrijkomt als je je pensioenleeftijd (levend) bereikt. Zijn je angsten ook reëel in dit verband? Als een 35-jarige me vertelt dat hij of zij liever in het bedrijf blijft om de verworven rechten niet kwijt te spelen, staat daar 30 jaar carrièregeluk elders tegenover.

- **Verantwoordelijkheid en autonomie**

Ben je bereid om een staffunctie te aanvaarden als je nu een lijnfunctie hebt? Klinkt simpeler dan het is. Sommige klanten vertellen me dat ze toch wel eens worstelen met het niet meer zelf kunnen nemen van beslissingen die ze voordien wel mochten nemen. Denk er goed over na. Waarom zou je het doen? Omdat je vreest niks anders te vinden, of omdat het je dichterbij je doelen brengt? En op welk niveau moet die functie dan zitten? Je kan ook heel bewust kiezen voor een job met minder verantwoordelijkheden. Ik ken verschillende mensen die dat deden na een burn-out. Ook dan worstelen ze ermee. Maak er een eerlijke en bewuste en vooral positieve keuze van.

Er zijn nog tal van andere factoren. Bekijk je lijstje 'musts' en check of de vacatures die je vindt of het project dat je zou aanvaarden deze op z'n minst bevat, en overweeg eerlijk hoe erg het zou zijn om in te boeten op de andere. Een job vinden die je exact evenveel of meer opbrengt dan nu, waarbij je je zekerheden niet achterlaat, die je graag doet, waar je met andere mensen werkt in een bedrijf dat strookt met je waarden,... het is een groot eisenpakket, het is niet onmogelijk maar het beperkt misschien het aantal uitwijkmogelijkheden. Je eigen zaak starten garandeert je de beste inhoudelijke match, maar het is heel hard werken en investeren met je eigen centen voor je ervan kan leven.

voor jou onderhandelbaar zijn. Bij de ene is dat salaris, bij de andere flexibiliteit, status, zekerheid, afstand,...

Kan je het roer helemaal omgooien?

En nu even helemaal gewaagd. Wat als je iets echt totaal anders wil gaan doen? De IT-er die bioboer wil worden, de top-marketeer die verpleegkundige of vroedvrouw wil worden, de advocate die kledingontwerper wil worden, de marketingmedewerkster die onderwijzeres wordt, de management assistant die een koffiebar wil starten, de garagehouder die een B&B begint in het buitenland... kan dat? Ja, dat kan. Maar niet zomaar.

Als je nieuwe richting een knelpuntberoep is, ga dan naar een Werkwinkel. De RVA voorziet een uitkering om je studies gedeeltelijk door te komen. In andere gevallen wordt het cijferen en overleggen met het thuisfront. Of je

nu een partner hebt die werkt of je alleenstaande bent, je zal het moeten berekenen hoe ver je komt, hoe hoog je minimuminkomen moet zijn, of je misschien je huis langer of net korter kan afbetalen, hoe je je maandelijkse kosten omlaag krijgt, hoe dierbaar het je is om in de vakantie naar het buitenland te kunnen en of je bereid zou zijn om dat een aantal jaren niet te kunnen,...

Het punt is dat je geen omelet kan bakken zonder eieren te breken. Als je blijft doen wat je nu doet, komt er geen verandering. Als je nieuwe richting een diploma of studie vereist, en je wil echt heel graag het roer omgooien, dan gaat dat niet vanzelf. Zo'n grondige heroriëntering doe je na goed overwegen. Bekijk het als een investering in je verdere leven. Zelfs als je nu 50 bent, kan je nog 15 jaar genieten van je nieuwe toekomst, en misschien zelfs langer.



Ga ervoor!

De twee grootste valkuilen die ik zie bij sollicitanten zijn ofwel niet reageren op jobs waar ze eigenlijk voor in aanmerking komen omdat ze zichzelf te laag inschatten, ofwel zichzelf bar slecht presenteren. Dus voor je aanneemt dat je te oud bent of dat men jou gewoon niet wil, zorg eerst dat je goed beslagen op het ijs verschijnt en dat je je kansen maximaal benut.

Je concurreert op de arbeidsmarkt

Of het nu om een promotie gaat of om een nieuwe job binnen of buiten het bedrijf, je staat in een concurrentiële positie. Wie zich slecht verdedigt of zich onvoldoende differentieert, valt af. Laatst ontmoette ik op een carrièrebeurs een grafisch ontwerper. Ze had zich pas omgeschoold en had nog niet veel ‘echte’ jobs gehad als grafisch ontwerper, of dat vond ze zelf toch. Ze vertelde dat ze bij de laatste sollicitatie niet gekozen werd want er waren zo maar even 400 kandidaten en ze vond het, gezien haar beperkte ervaring, normaal dat ze niet op gesprek was gevraagd. Als ik haar cv bekeek, vond ik dat ook normaal. Want buiten de pure feiten had ze weinig weergegeven. En dat was jammer, want ze had tonnen ervaring als vrijwilliger, zelfs als grafisch ontwerper. Ze kon dus effectief referentieprojecten voorleggen en had een portfolio. Daar had ze niets over gezegd. Ze had haar website vermeld bij haar persoonlijke informatie en vond dat mensen toch maar gewoon moesten gaan kijken op haar site. Ik heb zelf lang genoeg als recruiter aan de andere kant van de tafel gezeten. En ik zou haar zeker uitgenodigd hebben als ze die projecten, haar paradepaardjes, had vermeld. Op een site zou ik maar gaan kijken als het cv zo boeiend was dat mijn nieuwsgierigheid geprikkeld werd.

Je staat in concurrentie en met azijn vang je geen vliegen. Dit is het moment om te zorgen dat de juiste mensen weten wat jij kan. Bescheidenheid siert, maar helpt niet altijd. Je hoeft geen wandelend uithangbord voor je successen te worden, maar ze moeten wel gekend zijn. Dit is niet het moment

om jezelf onzichtbaar te maken. Je zal dus al je troeven uit de kast moeten halen. En je moet willen scoren. Als je lang wacht op een promotie of je bent al lang aan het zoeken en vaak afgewezen, word je misschien moedeloos. En dat lees je in iemands kandidatuur of houding. Differentieer jezelf en toon wat je kan. Dat doe je door een straffe professionele reputatie op te bouwen binnen of buiten je bedrijf, en door een attractief cv en LinkedIn-profiel te hebben, zowel voor interne als externe sollicitaties.

Je professionele reputatie

Die bouw je op door te werken aan 3 elementen: goeie resultaten, zichtbaarheid voor die resultaten en jouw aandeel erin, en het vertrouwen van anderen dat jij het waard bent. Dat is best wel veel.

Om met de gemakkelijkste te beginnen: goeie resultaten neerzetten gaat veel vlotter als je helemaal in je element zit, als je iets doet wat je goed kan en wat je graag doet. Zelfs in een complexe en moeilijke context zal je toch beter scoren als je gebruik kan maken van alles waar je goed in bent. Dat zijn de dingen in je zone van excellentie of je zone van genialiteit. Visibiliteit creëren ligt vaak moeilijker. We worden opgevoed om bescheiden te zijn. We leren al vroeg dat ijdelheid geen deugd is. Bovendien mag je je succes niet te hard tonen. *“Pour vivre heureux, il faut vivre caché”*, zei mijn schoonvader altijd. Want succes geeft soms aanstoot en creëert jaloezie. En daarin zit dus dat moeilijke evenwicht. Ik hoor vaak mensen heel gefrustreerd klagen dat hun baas blijkbaar geen idee heeft van waar ze mee bezig zijn. Dat maakt hen

boos, het lijkt alsof het hun baas niet interesseert. Dat is meestal niet correct. De meeste bazen hebben wel degelijk interesse in waar je mee bezig bent, alleen zien ze het niet altijd. Wil je echt de 'credit' krijgen voor wat jij bijdraagt, dan moet je ervoor zorgen dat diegenen die het zouden moeten weten, het ook effectief weten. En dat betekent andermaal dat je soms expliciet moet zijn. Zorg dat je, los van eventuele formele evaluatie- en functioneringsgesprekken, regelmatig updates hebt met je leidinggevende. Dat kan heel kort zijn, een half uurtje kan volstaan als je 't goed voorbereidt. Je overloopt wat je hebt bereikt de voorbije periode en kijkt vooruit naar de komende periode. Dat geeft je leidinggevende ook de gelegenheid om bij te sturen waar die dat wenst. Zo creëer je 't samen. De appreciatie zal des te groter zijn. Dan weet je leidinggevende wat hij of zij aan je heeft. En omgekeerd. Soms is het ook nodig dat andere mensen in de organisatie weten waar je mee bezig bent. Dat kan de 'baas van de baas' zijn, of interne klanten. Verzorg je 'pr', zorg dat ze je af en toe eens zien en dat je wederzijds wat voor elkaar kan betekenen. Onbekend is echt onbemind.

Zit die mogelijkheid om buiten je eigen vakje te treden er niet direct in of heb je geen toegang tot anderen, dan zijn projecten over afdelingen heen vaak een mooie gelegenheid om je visibiliteit te verhogen. Men ziet jou aan het werk en kan je ergens mee associëren. Dat betekent ook dat je je misschien liever niet met bepaalde dingen associeert. Wees kieskeurig in je keuzes.

Vertrouwen bouw je op door wat je aflevert maar vooral ook de integriteit van je contacten en wat men over jou opvangt op momenten waarop de camera's niet draaien. Ben je consequent in je uitspraken? Hoort men over jou 1 boodschap? Iemand die z'n leidinggevende verzekert dat alles in orde is en tegen collega's of medewerkers negatieve uitlatingen doet, is niet consequent en ook niet betrouwbaar.

Anderen in de organisatie kunnen je ook vooruit helpen. Er gebeuren wonderlijke dingen als collega's je aanbevelen voor een project of opportuniteit. Dan gaat alles veel sneller. Ze zullen dat ook alleen doen als er ook aan hen gedacht wordt en als je een betrouwbare partner voor hen bent.

Zo schrijf je een top cv

Ook als je solliciteert voor een job binnen je eigen bedrijf of organisatie, raad ik je aan je net zo professioneel aan te bieden voor de job als zou je extern zijn. Daar hoort een professioneel cv en sterke motivatiebrief bij. De externe kandidaten voor die job doen dat immers ook. Je cv jaarlijks actualiseren geeft bovendien een goed beeld van je 'marktwarde'. Het krijkt je zelfvertrouwen op. En zo ben je altijd voorbereid als de gedroomde opportuniteit, project of job langskomt. Want ook daardoor laten mensen opportuniteiten schieten: omdat ze gewoon geen actueel cv hebben klaarliggen en ze er niet toe komen om het op tijd te actualiseren.

OEFENING

Wie zijn je *supporters*?

Maak een lijst van iedereen die professioneel rondom jou zit: je baas, je collega's, collega's uit andere afdelingen, hr,... Het kunnen ook klanten zijn, leveranciers, netwerkvrienden,...

Maak daarnaast 3 kolommen:

Kolom 1

In kolom 1 duid je aan wie van hen zou moeten weten waar jij mee bezig bent en wat jouw aandeel is in het welslagen van de opdracht. Dat wil niet zeggen dat je alle krediet opeist voor die opdracht, gewoon voor het stuk dat jij hebt bijgedragen.

Kolom 2

Hoe vaak zie je hen, welk soort contact heb je met hen? Weten ze wat ze moeten weten? Is dat te weinig, juist genoeg, of te veel?

Kolom 3

Welke actie kan je hieraan koppelen in functie van je professionele doel? Vaker zien, contact onderhouden, minder vaak zien?

Wat je moet weten over je cv

- Je cv blijft maar voor 90 % stabiel bij elke sollicitatie. De rest is 'finetuning' in functie van de job waarvoor je solliciteert. Vraag je vooraf af waar je voor gebeld of gevraagd wil worden en pas je cv in functie hiervan aan.
- Volgens onderzoek vormt de lezer zich binnen de 6 seconden een mening over je cv. Maak het boeiend en relevant!
- Nog volgens onderzoek checkt 93 % van de recruiters in parallel je LinkedIn-profiel.
- De meeste cv's worden op een scherm gelezen. Zorg dat het interessantste zich boven de schermgrens bevindt en val meteen met de deur in huis.
- Er zijn zoveel meningen als recruiters. Je zal ze niet allemaal voor je kunnen winnen. Ze zullen het ook niet allemaal eens zijn met deze tips.

Mijn absolute afknappers als ik cv's ontvang

Als loopbaancoach is dat vaak een van de belangrijkste sluitstukken: hoe je een 'recht in de roos'-cv opstelt. Als ik de trends vergelijk met toen ik in 1992 op de arbeidsmarkt kwam, is er eigenlijk niet zo veel veranderd. De kandidaat die het best mikt, schiet het gemakkelijkst raak. Op het vlak van lay-out zijn de dingen wat moderner geworden.

Maar de allerbelangrijkste verandering die ik heb gemerkt over de voorbije decennia aan werkgeverskant, is dat we echt in één oogopslag willen weten wie je bent, wat je te bieden hebt, waarom jij diegene bent die we zoeken.

Daarom vinden we het superbelangrijk om mensen te leren hoe ze een cv opstellen dat hen tot hun volle recht laat komen. Elke recruiter, manager of hr-professional heeft zijn of haar eigen set van vuistregels. En omdat ik er zelf eentje was gedurende meer dan 20 jaar, deel ik mijn 7 afknappers en hoe jij ze kan vermijden.

- **Afknapper #1** - In de traditionele cv's die we 20 jaar geleden opstelden, startten we met een nogal oninteressante opsomming van persoonlijke gegevens, waaronder onze geboorteplaats en onze geboortedatum. Je hebt maar een halve pagina om een eerste indruk te maken. Waarom? Omdat de meeste cv's elektronisch gelezen worden en dat is ongeveer wat ik zie als ik je cv op mijn scherm open. Maak het interessant! Waar en wanneer je geboren bent, is niet interessant. In een latere fase is het nuttig en noodzakelijk en voor sommige jobs kan het relevant zijn, maar voor de meeste jobs is het dat niet. Het opent wel de deur naar ongewilde discriminatie. Wil je niet dat het lijkt alsof je wat verstopt, vermeld je geboortedatum dan op pagina 2 als je dat echt wil.
- **Afknapper #2** - Ik heb geen labels nodig voor je naam en adres. Dat wijst zichzelf uit. In de 80's en 90's startte je je cv met in grote letters de titel 'curriculum vitae' en vervolgens zetten we labels zoals 'naam', 'voornaam', 'adres'. Nogmaals, je hebt maar een halve pagina om een eerste indruk te

maken. Gebruik die ruimte nuttiger. Haal de titel weg en zet je essentiële contactgegevens ergens bovenaan.

- **Afknapper #3** - Ik wil niet weten waar je naar de kleuterschool ging. Echt niet. En tenzij je voor een job als (kleuter)onderwijzer of leerkracht in het onderwijs solliciteert, geldt hetzelfde voor je lagere school. Je middelbare school is alleen relevant als je geen hogere studies deed en beperk je dan tot je afstudeerrichting. Het vermelden van je schooltraject zegt mij dat je ofwel niks interessanter te vertellen hebt, ofwel kan je geen hoofd- van bijzaken scheiden.
- **Afknapper #4** - Als je iets heel interessant en relevant deed de voorbije jaren, vertel het dan meteen! Als je jezelf wil 'verkopende' voor wat je te bieden hebt, vertel dat dan op het eerste halve blad. Hoe? Door met de meest recente dingen eerst te beginnen. En door een professioneel objectief, een persoonlijke headline (je geschreven elevator pitch) en je belangrijkste competenties te vermelden. En geef er gelijk een voorbeeld bij zodat ik weet waar in je cv ik nog interessanter spul kan vinden. Zet me op de goeie weg.
- **Afknapper #5** - Verwacht niet dat ik zelf wel zal uitvlooien waarom jij degene bent die we zoeken omdat ik dat wel kan afleiden uit de context. Ervaren recruiters hebben over het algemeen een heel brede kijk op

organisaties, jobs en vereisten. En toch is het in sommige gevallen niet evident om uit te maken of deze specifieke kandidaat 'the one' is voor deze specifieke job. Dat is dus jouw hoofdtak als sollicitant: aangeven welke competenties je verwierf die jou diegene maken die wij zoeken door relevante voorbeelden aan te reiken. Ga er niet van uit dat we wel zullen weten dat een onderzoeker ook een team manager en motivator is, of dat een audit professional excellente onderhandelingsvaardigheden heeft. Bewijs het. Doe je huiswerk: leg zelf het verband met de gezochte competenties.

- **Afknapper #6** - Stuur nooit een cv in Word. Hier kan ik me echt rot aan ergeren, naast een inconsequente lay-out, te veel verschillende lettertypes of een slordige bladspiegel. Ongeveer 70 % van de cv's die ik ontvang, zijn in Word en de lay-out indicaties staan nog aan. Dat maakt je cv erg moeilijk om te lezen, ik zie gelijk waar je een spatie te veel of te weinig had en het komt onprofessioneel over. Bovendien verknoeien verschillende versies van Word je lay-out, zelfs als je flink je best deed om het mooi te maken. Zet je cv altijd om in een pdf, tenzij het bedrijf absoluut insisteert om een Word document te hebben.
- **Afknapper #7** - Stel jezelf nooit voor in de derde persoon. Toen ik in een consultingbedrijf werkte, stonden al onze cv's in de derde persoon. Dat was min of meer logisch, want het was het bedrijf dat jou als potentiële

werkkraft voorstelde. Bij sollicitaties werkt dat niet. Het komt zelfs tamelijk karaktergestoord over als je over jezelf schrijft in de derde persoon.

Mik recht in de roos!

- Start beknopt met je contactgegevens. Wat ik zeker moet weten, is wie je bent en hoe ik je kan bereiken, dus liefst een e-mailadres en een gsm-nummer. Gebruik ook nooit het familie e-mailadres of het adres van je partner om te solliciteren. En verzorg je voicemailbericht. “Joeh, ik ben er niet!” kon tijdens je schooltijd maar niet meer als je solliciteert.
- Vermeld bovenaan een slagzin of professioneel objectief (je geschreven ‘elevator pitch’): wie ben je, wat kan je en wat zoek je. Weet dat volgens sommige studies 60 % van de lezers je brief niet leest, dus leg hier de brug met de vacature.
- Geef enkele kerncompetenties: de 3 à 5 competenties die jij hebt voor de job waarvoor je solliciteert en geef een kort voorbeeld dat bewijst dat je die competentie beheerst. Een paar voorbeelden.
 - People Management: In mijn rol als teamleader customer services bij firma x had ik de dagelijkse leiding over een team van 5 customer service representatives en 1 assistant.
 - Klantvriendelijkheid: Als huishoudhulp vind ik het belangrijk dat de gezinnen waar ik kom me kunnen vertrouwen en tevreden zijn van mijn doortocht.
 - Vlotte pen: Vrienden en familieleden vragen me regelmatig om persoonlijke en toepasselijke teksten te schrijven voor vrolijke en minder vrolijke gelegenheden. Ik breng bovendien verslag uit van onze wekelijkse voetbalmatch (en je mag zelfs een link toevoegen als dat online te lezen is).
- Dan komt je professionele historiek of werkervaring.
 - In omgekeerde chronologie, meest recent eerst, meest relevant het uitgebreidst.
 - Vermeld je functie, de datum, het bedrijf en/of de afdeling.
 - Beschrijf niet je taken maar je verantwoordelijkheden en verwezenlijkingen, tenzij je voor een ondersteunende functie solliciteert waarbij ‘doen’ belangrijk is.
 - Gebruik cijfers indien relevant (aantal mensen waaraan je leiding gaf, je budget,...).
- Je diploma’s en getuigschriften.
 - Vermeld enkel je hoogst behaalde diploma (of aangevatte studies), de onderwijsinstelling en de data.
 - Je thesis indien recent of nog steeds relevant.

- Bedrijfsinterne opleidingen, de meeste relevante (je wil aantonen dat je bijleert). Een uitzondering geldt voor mensen in een IT-functie of kandidaten in een heel technisch domein. Daar kan het zinvol zijn een volledige lijst van relevante (!) opleidingen op te nemen in een aparte bijlage.
- Talenkennis en computervaardigheden.
 - Vermeld wat je kan in welke taal (dagelijkse conversatie, zakelijke conversatie,...) Liever geen tabel, tenzij dat expliciet wordt gevraagd.
 - Computervaardigheden: relevant en nuttig. Voor IT-ers is het aanvaardbaar om een 3de pagina als annex toe te voegen.
- Varia of persoonlijk.
 - Andere dingen die je over jezelf wil vertellen. Als je het wil, kan je hier ook je burgerlijke staat, je leeftijd, je kinderen,...vermelden. Het hoeft niet. In sommige landen zoals de VS is het zelfs verboden om je leeftijd te vragen omdat dit tot discriminatie kan leiden.
 - Lidmaatschappen: bepaal zelf wat relevant is ofwel door de inhoud ofwel door de ervaring die het je gaf.
 - Hobby's: mag maar moet niet. Sommige recruiters nemen er zelfs aanstoot aan. Maar het maakt je wel meer mens. Jij bepaalt hoeveel je van je persoonlijkheid laat kennen in dit stadium.

Enkele bijkomende tips

- Schrijf je cv in de taal van de advertentie. Je wil aantonen dat je de taal waarin je zal werken beheerst. Toon dat meteen. Schrijf ook je brief of mail in de taal van de advertentie en laat hem bij voorkeur nalezen door iemand die de taal beheerst.
- Verzorg je lay-out. De lay-out die je kiest, hangt heel erg af van jouw persoonlijkheid, de boodschap die je wil overbrengen en de job waarvoor je solliciteert. Solliciteer je voor een communicatiefunctie of een job als grafisch vormgever of marketeer, dan mag het veel 'wilder' zijn en origineler dan een 'klassiek' cv, waarvoor de meeste van de volgende puntjes opgaan.
- Is jouw cv nog 'curriculum vitae' getiteld? Haal dat er af. Liever in je voetnoot 'cv Jan Janssens' vermelden, de datum van laatste update en een paginanummering.
- Less is more! 2 pagina's zijn voldoende.
- Hou het overzichtelijk, zorg voor voldoende witruimte op je blad, gebruik maximum 2 lettertypes en -groottes. Gebruik maximum 2 soorten bullets voor hoofd- en bijzaken en hou ze sober. Tenzij je dus voor een grafisch-artistieke functie solliciteert, dan mag je helemaal los gaan en tonen wat je kan op een weliswaar smaakvolle manier.
- Gebruik liever bullets dan volzinnen en lijn ze uit op maximum 3 niveaus. Zorg dat er logica in zit.

- Er is veel discussie over de foto. Sommige recruiters willen hem erop, anderen eraf. Wat mij betreft, mag er een foto op je cv staan. Het geeft je cv een 'gezicht', je wordt meer mens en gemakkelijker te onthouden. Als je een foto gebruikt, zorg dat het er eentje is die weergeeft hoe je op het werk verschijnt, waarop je op z'n minst vriendelijk kijkt en die recent is. Als je vreest om een of andere reden gediscrimineerd te worden door je uiterlijk (huidskleur, grijs haar,...), laat hem er dan af.
- Geven je voornaam en familienaam verwarring, zet dan je familienaam in hoofdletters. Geef je voornaam aanleiding tot verwarring of je 'mevrouw' of 'meneer' bent, geef dat dan aan. Hou er rekening mee dat als je in het buitenland solliciteert, voornamen van hier daar minder bekend zijn en het dus ook niet altijd duidelijk is of je een 'hij' of een 'zij' bent. Dat is niet per se nodig voor de selectie, maar het is zo vervelend als recruiter als je een beleefde mail wil sturen en je niet weet of het 'Dear Mrs, Dear Mr of Dear Miss' is.
- Zorg voor een professioneel aanvaardbaar e-mailadres. Hotmail kan nog steeds, hoewel sommige recruiters tegenwoordig een voorkeur hebben voor gmail of een eigen domeinnaam, maar zorg dat het fatsoenlijk is (niet "wildebeest@hotmail.com").

Nooit doen. Echt, nooit doen.

- Liegen of krampachtig gaten in je cv proberen te verbergen. Een leugen is snel gedetecteerd en verwijst je cv meteen naar de prullenbak. Hanteer het principe "het is wat het is".
- Vermijd afkortingen, jargon of alfabetsoep ("Ik had de leiding over de afdeling DPS CSDD"). Leg ze uit in verstaanbare taal, behalve als het gaat om termen die in je sector of industrie algemeen gekend zijn.
- Spellings- of taalfouten schrijven. Laat je cv een paar keer nalezen!
- Onzin vermelden ("Ik heb een goede kennis van het internet").
- Solliciteer nooit, echt nooit, van op de e-mail van je partner of het ganse gezin. Je bedrijfsmail gebruiken kan enkel voor interne sollicitaties.

Je cv is maar één vehikel om dichterbij je volgende stap te geraken. Bouw ook proactief aan je professioneel netwerk. Connecteer en hou contact met vroegere collega's en leidinggevendenden, leveranciers, klanten,... Je reputatie is vaak sterker dan je papieren cv kan meegeven.

Wat met de brief?

Ik krijg vaak de vraag of een sollicitatie absoluut vergezeld moet zijn van een brief. Ja, dat moet. Hoewel onderzoek aantoonde dat slechts 40 % van de recruiters de brief ook effectief leest (ik lees hem áltijd), is het belangrijk dat je toont dat je moeite doet voor die job. En die moeite toon je op 2 manieren: doordat je je kandidatuur op z'n minst een beetje toelicht, en doordat je een piekfijn verzorgd cv meegeweet.

Een sollicitatiebrief, in de praktijk zal het een mail zijn, bevat 3 dingen:

1. Voor welke functie je solliciteert;
2. Een paragraaf over je achtergrond en je interesse. Dit is het moment om je toptroeven die relevant zijn voor die functie kort aan te reiken. Zo weet ik waarom ik je cv moet openklikken;
3. Dat je ernaar uitkijkt om je kandidatuur toe te lichten.

Meer moet het niet zijn, maar minder zeker ook niet. Er zijn een paar dingen die je echt niet moet doen:

- Fouten typen.
- Een foute functie vermelden (let op met kopiëren en plakken!).
- Een fout bedrijf vermelden (idem, echt gebeurd).
- Negatief zijn. Ik had ooit een brief van iemand die in die tweede paragraaf schreef dat het weer zover was met de zoveelste herstructurering en nog wat geklaag. Dat komt niet aantrekkelijk over.
- Jezelf alvast in de voeten schieten door bijvoorbeeld te zeggen dat je 'wel maar 80 %' wil werken. Dat is voor later, na je eerste gesprek. Dan mag je dat op tafel leggen. Nu moet je nog in de fase komen dat ze je willen zien.
- Afsluiten met "dus aarzel niet langer, de ideale kandidaat staat voor u!". Dat is een mega-afknapper. Je hebt geen idee hoe straf die andere kandidaten zijn en ook niet hoeveel ik er kreeg (voor 1 functie kreeg ik er 239 en dat was zelfs nog niet het record).

Hou het zakelijk, positief en aantrekkelijk. Het enige doel van je mail of brief is ervoor te zorgen dat ik naar je cv wil kijken en dat ik jou wil uitnodigen.

Beste mevrouw Janssens,

Met veel interesse las ik uw advertentie voor een customer service representative op uw website.

Nadat ik in 2004 afstudeerde als Bachelor Marketing, was ik actief als marketing- en sales assistant bij firma Vandezande, een bedrijf gespecialiseerd in houtskeletbouw. Dit liet me toe een eerste ervaring uit te bouwen in het werken met klanten in de bouwsector. Ik leerde hoe ik mensen vlot telefonisch kon informeren. Bovendien was ik verantwoordelijk voor het opstellen van berichten op de sociale media. Na deze ervaring kreeg ik de kans om als junior sales representative aan de slag te gaan. Hierdoor versterkte ik mijn vaardigheden in de rechtstreekse verkoop. Het contact met de klant vond ik verrijkend. Ik leerde ook dat ik het meest voldoening haal uit het interne luik van de sales, het opvolgen van commerciële acties, het ingeven van klantenorders en het administratief concreet afwerken van klantendossiers. Daarom heb ik interesse in uw vacature. Ze combineert alles wat ik zoek: contact met de klant, contact met de sales-verantwoordelijken en het correct afhandelen van bestellingen en problemen. Deze opportuniteit zou me toelaten mijn vaardigheden die ik doorheen mijn ervaring verzamelde verder toe te passen in een functie waarin klantvriendelijkheid en inzicht in verkoop centraal staan. Meer details over mijn ervaring vindt u in mijn cv.

Ik licht mijn kandidatuur graag toe in een persoonlijk gesprek en ik kijk alvast uit naar uw reactie.

Vriendelijke groeten,

Piet Pieters

Opvolging

Ben je actief aan het solliciteren, dan heb je als proactieve sollicitant altijd een streep voor. Het geheim zit 'm in de opvolging! Ik hoor vaak mensen klagen over het feit dat ze amper antwoord krijgen op hun sollicitaties. Dat ligt gedeeltelijk aan henzelf. Als je in 'bulk' solliciteert, dus zeg maar 50 identieke brieven of mails en cv's de deur uitstuurt, is dat wat je uitlokt: een standaard 'bulk' antwoord. Met wat geluk. Ik ben het er helemaal mee eens dat elke sollicitant een antwoord zou moeten krijgen. Maar niet elke werkgever of rekruteringskantoor is erop ingericht om dat ook effectief te kunnen, hoewel ze dat meestal wel zouden willen. Help hen een handje.

Start niet koud. Als er een mogelijkheid is om iemand op te bellen om een paar goeie inhoudelijke vragen te stellen over de job, doe dat dan. Hou gelijk je 'pitch' klaar, dat is de hele korte voorstelling van jezelf met ook de motivatie waarom de job je interesseert. Dat vinden veel sollicitanten echt eng, maar het werkt. Bij kandidaten die dat deden, keek ik altijd uit naar de komst van hun sollicitatie. Ik had meteen al meer interesse in hun cv. Ikzelf ben er trouwens in mijn laatste 2 jobs op die manier in geslaagd om mezelf toch nog in de rij van kandidaten te krijgen, hoewel mijn toekomstige werkgever al in een redelijk finale fase zat met enkele kandidaten. Hoewel ik helemaal niet zo dapper ben met telefoneren. Zorg dan ook dat je klaar staat. De man aan de telefoon zei *"OK, maar dan moet ik je cv wel binnen*

een uur krijgen, anders is het te laat". En hij had dat binnen de 20 minuten. Want mijn cv was klaar. Ik had uiteindelijk de job.

En dan is er opvolging. Laat niet te snel los. Als je de job écht wil, moet je er soms een beetje achteraan lopen. Als je na 10 kalenderdagen nog geen antwoord kreeg, bel dan even. Liever bellen dan mailen, overigens. Vraag of ze je sollicitatie goed ontvangen hebben en wanneer je nieuws mag verwachten. Het is me als recruiter destijds meermaals overkomen dat ik iemand wou bellen in plaats van te mailen, maar een week is zo om, en dus duurde het toch weer langer dan voorzien voor die kandidaat antwoord kreeg. De kandidaten die me dan belden en die zichzelf goed voorstelden, konden gelijk op gesprek komen. Solliciteerde je via mail, dan is er een reële kans dat je in de spam-folder terecht kwam. Jammer toch? Probeer 3 keer, als je dan niemand te pakken krijgt of je krijgt geen antwoord, klasseer je je sollicitatie. Sluit ze af en ga verder naar de volgende.

Hou een overzicht van je sollicitaties bij met de bijhorende vacatureberichten. Dat kan fysiek of elektronisch. De functiebeschrijvingen verdwijnen automatisch van het web en je hebt ze natuurlijk nodig om je gesprekken voor te bereiden. Ben je werkzoekend, dan is dat ook je 'bewijsmateriaal' voor je jobbegeleider. In dat overzicht neem je volgende kolommen op:

- De functie waarvoor je solliciteert;
- Het bedrijf;

- Contactpersoon en contactgegevens (als je die hebt);
- De datum van je sollicitatie. Sla ook ergens je brief of mail op en het cv exact zoals je het verstuurd;
- Datum voor opvolging. Dat is 10 dagen verder (in Excel kan je dat automatisch instellen);
- Stand van zaken;
- Opmerkingen.

Solliciteren neemt tijd in beslag, maar het rendeert. Hoe actiever en gericht je ermee bezig bent, hoe sneller je kan landen in de job die je wil.

Joepie, je mag op gesprek!

Sollicitatiegesprekken zijn best wel spannend. Soms ook een beetje eng. Er is een massa kennis en tips & tricks beschikbaar op het web over wat je wel en niet doet, hoe je je voorbereidt enzovoort. Ik beperk me hier tot enkele basics.

- Begin met een goede voorbereiding. Het absolute minimum voor een gesprek, is dat je weet wat het bedrijf of de organisatie doet, wat hun ambities zijn, hun missie, hun visie, wie hun klanten zijn, enz.
- Verdiep je daarnaast in de functie. Lees het vacaturebericht nog eens door. Kan je contact nemen met iemand die de job deed of die ze kent, doe dat dan. Je kan bijvoorbeeld uitzoeken wie je kent binnen het bedrijf en hen

contacteren als je hen goed genoeg kent. LinkedIn helpt je om deze mensen heel gemakkelijk op het spoor te komen.

- Check met wie het gesprek doorgaat en wat diens rol is in of voor de organisatie.
- Bereid vragen voor. Niks zo irritant voor een interviewer als geen enkele geïnteresseerde vraag krijgen tijdens het gesprek. Mochten tijdens het gesprek al je vragen spontaan beantwoord worden, zeg dat dan ook, dat je vragen had voorbereid en dat die intussen allemaal beantwoord zijn. Je kan ook zeggen wat je vragen waren. Dat toont je interesse. Je wil alleen met iemand verder in je organisatie als die aantoont er ook echt voor te willen gaan.
- Blijf geduldig. In sommige organisaties zal je je verhaal meermaals moeten vertellen. Dat is inefficiënt, maar soms gewoon ook zoals het is. Een interview is niet het moment om kritisch te worden over het interviewproces of de interviewer. Just deal with it.
- Ken je cv en haal een duidelijke motivatie boven. Als het je niet lukt je cv vanbuiten te citeren, neem dan gewoon een afdruk mee voor jezelf en eentje extra voor de interviewer.
- Ken je antwoord op de meest gestelde vragen.

Vragen die je in elk geval mag verwachten in een gesprek, kan je voorbereiden. Deze komen heel vaak voor.

“Stel jezelf eens voor.”

Het is misschien vreemd om daarmee van start te gaan, maar eigenlijk is die vraag gewoon bedoeld om het ijs te breken en op dreef te komen. Pak het slim aan. Steek geen monoloog van 20 minuten af waarbij je ver in de geschiedenis begint. Dan ben je je gesprekspartner helemaal kwijt en diens interesse in jou ook. Verwoord kort wie je bent, de 3 dingen die men zeker over jou moet weten die ook het meest relevant zijn voor deze functie (kunnen je studies zijn, waar je de laatste jaren het meest actief in geweest bent, kunnen bedrijven of sectoren zijn waar je ervaring in hebt), en waarom je blij bent dat het gesprek er is, dus waarom je interesse hebt. Verlies jezelf niet in feitelijke beschrijvingen met veel detail in deze fase. Dat kan later nog. Je interviewer zal vast wel aangeven waar hij of zij meer over wil weten.

“Waarom heb je voor deze functie gesolliciteerd?”

Dit is een hele logische vraag. Het is een mooi moment om je motivatie binnen te koppelen. Toon dat je sollicitatie een positieve keuze is. Wat maakt jou enthousiast? Wat heeft je ertoe aangezet om je kandidaat te stellen? Solliciteren is een beetje als ‘daten’: je wil dat iemand voor jou kiest omdat je aantrekkelijk bent, niet omdat iemand anders niet meer vrij was of dat

je wel ‘OK’ lijkt. Met solliciteren is dat net zo. Een werkgever wil dat je kiest voor hen en voor die job.

“Waarom wil je voor ons bedrijf werken?”

Dit is het moment om aansluiting te tonen tussen jouw waarden en het bedrijf. Zoek je groei, leuke collega's, ontwikkelingskansen, uitdagingen, ...? Wat spreekt je aan bij die werkgever en hoe past dat bij jou? Maak het expliciet. Ik had een sollicitante die net iets te eerlijk was. Ze had het anderszids ook niet kunnen verbergen. Op mijn vraag waarom ze bij ons team wou komen, antwoordde ze “dat het al even geleden was dat ze de website had bekeken en ze het niet meer goed wist”. Op dat moment sta je als sollicitant met 1 voet buiten. Ik gaf haar een tweede kans en vroeg om dan zonder details aan te geven wat er bij haar was blijven hangen en het antwoord was “niets”. Dat is dus meteen het einde van het gesprek.

“Wat zoek jij in een baas? Wat verwacht je van een werkgever?”

Van je collega's?”

Met deze vragen wil men de match aftasten. Het is ook het moment voor jou om te snuffelen. Concreet geef je aan wat jij nodig hebt om op je best te zijn. Daar deden we eerder al oefeningen voor. Heb je autonomie nodig, overleg, structuur, uitdagingen, appreciatie, ...? Dit is het moment. Kijk welke reactie je krijgt. Krijg je veel reacties die starten met “maar”, zoals “maar stel nu dat je leidinggevende...”, dan wijst dat op een mismatch. Wees alert,

feedback is een geschenk. Durf zelf ook vragen terug te stellen, zoals “Wat verwacht u van uw medewerkers?” of “Hoe zou u de samenwerking in het team omschrijven?”. Je kan ook vragen “Waarom werken mensen hier graag?” om de bedrijfscultuur af te tasten.

“Hoe zie je jezelf over 5 of 10 jaar?”

Lastige vraag. Ik had er nooit een goed antwoord op, behalve “10 jaar ouder en ik hoop dat je ’t niet te erg merkt”. Het is een nuttige vraag als je je niet vastpint op een specifieke functie. Spreek over hoe je jezelf wil zien evolueren. Wil je op termijn leiding geven, of eerder een specialisatie hebben? Wil je de kans krijgen om opleidingen te genieten? Hoop je erop dat je een MBA kan gaan volgen op kosten van het bedrijf? Heb je interesse om naar het buitenland te gaan? Allemaal dingen die je op tafel kan leggen. Ook hier is de feedback die je krijgt een goeie toets om te kijken of deze plek jou gaat bieden wat je nodig hebt.

“Wat zijn je meest positieve kanten?”

Of je nu een goede of een minder sterke kant van jezelf toelicht, gebruik altijd concrete voorbeelden die helder maken wat je precies bedoelt. Sommige woorden, zoals ‘respectvol’ of ‘perfectionistisch’, zijn immers containerbegrippen die veel invullingen kennen en dito misverstanden. Het is na veel interviews echt niet meer boeiend om te horen dat alle kandidaten

flexibel, loyaal en stressbestendig zijn. Dit is het moment om de link te leggen tussen jouw kandidatuur en de vacature en het bedrijf. We werkten eerder al met het model van Ofman, haal het dus boven. En leg ook het verband met je eerdere successen. Je kan bijvoorbeeld zeggen dat een van je sterke kanten is dat je degelijk werk aflevert. Bijvoorbeeld dat je ervoor zorgt dat je dossiers grondig voorbereid zijn en dat als je afwezig bent en je collega’s je werk moeten opvolgen je briefjes op het dossier plakt met een stand van zaken of dat je hen vooraf even inlicht.

“Wat zijn je slechte punten?”

Een vraag die ik zelf nooit meer stel, want ik vind het geen goeie vraag. Wat je eigenlijk wil weten als interviewer, is hoe goed iemand zichzelf kent, of die zelfinzicht heeft en realiteitszin. Hier haal je je Ofman-analyse opnieuw boven: spreek over de valkuilen van een kwaliteit en vooral ook wat je geleerd hebt over hoe je ermee om kan gaan, je uitdaging dus. Niemand heeft alleen positieve kanten.

“Waarop ben je het meest trots in je loopbaan?”

Ook weer een moment om zowel te schitteren als om het verband te leggen met de job en de organisatie. Je kan inspiratie halen uit de oefening die we eerder deden waarin je successen hebt geanalyseerd. Maak ze vooral relevant voor de functie.



“Ben je nog elders aan het solliciteren?”

Met deze vraag wil de interviewer enerzijds weten hoe actief je bent, dus of je echt ergens weg wil of echt een job wil, of dat je eerder gericht te werk gaat. Als ze jou echt graag aan boord willen, is het ook een ‘reality check’: kunnen we deze kandidaat ‘winnen’? Heb je momenteel geen job, om welke reden dan ook, dan is het normaal dat je op meerdere plekken tegelijk solliciteert of dat je aangeeft dat je heel gericht naar iets op zoek bent en eerder zuinig solliciteert (wat jou tot bij hen bracht). Heb je momenteel wel een job, dan is een hele reeks aan sollicitaties eerder een teken dat je weg wil of een beetje wanhopig bent. Je hoeft geen aantal te noemen bij deze vraag en je bent evenmin verplicht te vertellen waar je solliciteert (ook als sommige interviewers ernaar vragen). Je kan eventueel wel aangeven voor welk type functie je in de ‘running’ bent.

“Waarom ben je weggegaan bij bedrijf X?”

Dit is een van die valkuil-vragen. Spreek altijd over waar je naartoe gegaan bent en waarom je daar naartoe wou, liever dan over waarom je bent weggegaan. Besmeur ook je vorige bedrijf of leidinggevende of team niet, ook al was dat misschien de reden voor je vertrek. Als het toch nodig is om iets te zeggen over een ontslag, blijf dan zo positief mogelijk of benoem gewoon de reden waarom de samenwerking eindigde, bijvoorbeeld een reorganisatie, bezuinigingen, de functie veranderde en pastte niet meer bij me,...

“Ik zie dat je een jaar langer over je studies deed, hoe komt dat?”

Ik vind het niet erg als een kandidaat eens op zijn bek gegaan is. Ik wil vooral weten wat die eruit heeft geleerd. Neemt hij of zij verantwoordelijkheid voor foute keuzes of voor overmatig genieten van het studentenleven, of wordt de schuld bij de ander gelegd? Je antwoord op deze vraag zegt veel over hoe je omgaat met hindernissen, en die zullen er ongetwijfeld op je pad komen. Heb je zelf wat last om de chronologie van je parcours te herinneren, neem dan gewoon je cv mee.

“Stel dat je morgen een ander aanbod krijgt, hoe ga je dan beslissen welke opportuniteit je kiest?”

Dit is het moment om je ‘musts’ op tafel te leggen. Je mag de vraag ook terugstellen, namelijk wat de doorslaggevende factoren zullen zijn om de finale kandidaat te kiezen.

“Wat zijn je salarisverwachtingen?”

Hier is eerlijkheid geboden. Zeg wat je verwacht. Is dat minstens wat je nu verdient, zorg dan dat je een volledig overzicht hebt van je huidige pakket, inclusief voordelen zoals een tegemoetkoming in je woon-werkverkeer, gsm, laptop, vergoedingen, auto, pensioenplan, maaltijdcheques (en van welke waarde),... Vertel ook wat je wil. Wil je erop vooruitgaan? Zeg dan hoeveel je hoopt te verdienen. Daar zit de negotiatieruimte voor

de interviewer. Op dat moment wil het bedrijf vooral weten of je binnen bereik ligt. En soms wil men ook weten of je huidige functie dicht genoeg bij het verantwoordelijkheidsniveau zit van de nieuwe functie.

Wat doe je met onverwachte vragen of vragen die je shockeren? Vraag waarom de interviewer die vraag stelt. Het staat je vrij om op bepaalde vragen niet te antwoorden. Zo vroeg een vrouwelijke interviewer (!) me ooit “wat mijn plannen waren”. Toen ik zei “werk vinden en aan mijn carrière beginnen”, vroeg ze “ja, maar je hebt toch een vriendje? Wat zijn je plannen op gezinsvlak?”. Deze vraag is illegaal en ook niet netjes om te stellen. Ze houdt discriminatie in. Ik heb geantwoord dat het nog veel te vroeg was om daar plannen voor te maken. Maar je mag evengoed zeggen dat je daar niet op wenst te antwoorden en dat die vragen niet relevant zijn. Word je dan niet geselecteerd, dan is dat maar goed ook. Je wil misschien niet werken voor een werkgever die zich moeite met jouw gezinsplanning. Wordt de vraag gesteld door een selectiekantoor en je wil de job heel erg graag, dan kan je overwegen om de opdrachtgever te contacteren en wat er is gebeurd voor te leggen. Kies of je er die energie in wil steken. Een gesprek is ook voor jou als sollicitant de gelegenheid om te snuffelen: past dit bedrijf wel bij jouw waarden, kan jij je hier thuis voelen, kan je hier jezelf zijn en het beste van jezelf geven, zou je het zien zitten om elke dag met deze mensen te werken,...? Is dat niet het geval, dan ander en beter. Verlaat het gebouw

niet voor je weet welke de volgende stappen zullen zijn en op welke termijn je nieuws kan verwachten. Extra tip: had je een heel fijn gesprek en hoop je op een vervolg, stuur dan binnen de 24 uur na het gesprek een bericht om je interviewer te bedanken voor zijn of haar tijd. Geef aan dat je enthousiasme nog meer is aangewakkerd en dat je hoopt op een snel vervolg. Het scoort altijd.

Assessments

Sommige bedrijven maken gebruik van assessment centers. Een goed samengesteld assessment center voorspelt vrij realistisch hoe goed je het zal doen in de nieuwe job. Aanwerven houdt risico's in. Het kost veel tijd en vooral geld om een kandidaat te vinden en op te leiden. Dat risico willen bedrijven dan ook zo goed mogelijk inschatten en beperken. Assessment centers kunnen meer onderbouw geven bij de beslissing.

Een assessment center kan best wel pittig zijn voor de kandidaat. Ben je in de actieve sollicitatiefase, dan kan de zoveelste testafname ook wel wat gaan irriteren. Je bent nog altijd vrij om wel of niet deel te nemen aan een selectie, behalve als je bewijs moet leveren aan de RVA of de VDAB dat je er echt werk van maakt. Dan moet het. Zorg dat je zo goed mogelijk uitgerust bent voor je eraan start. Een assessment kan veel verschillende onderdelen bevatten. Je kan je erop voorbereiden. Ik raad aan om dat effectief te doen (ook al zegt het assessmentkantoor dat dat niet hoeft), vooral als het lang geleden is dat je deelnam aan selecties. Hoewel tests zagezegd niet ingeoefend kunnen worden, kunnen ze dat ten dele wel in mijn ervaring. Je vindt verschillende gratis tests op het web. Gewoon even googlen. Ik heb tijdens mijn hr-jaren tientallen assessment centers mee geëvalueerd en georganiseerd.

Dit kan je zoal tegenkomen:

- Tests
 - Verbaal redeneren: begrijp je wat er in een tekst staat en kan je weer-geven wat er staat zonder je eigen interpretatie mee te geven?
 - Numeriek redeneren: is wat basis rekenwerk maar ook wat meer statistisch inzicht, zoals trends analyseren.
 - Abstract redeneren: vul reeksen aan, vind patronen.
 - Organisatietest: is vaak een praktische test waarbij je bijvoorbeeld een planning moet opstellen waarin conflicterende vragen zitten.
 - Concentratietest: is een test waarbij je vermogen om je te focussen en het onthouden van instructies wordt gemeten. Goed uitgeslapen zijn, helpt.
 - Administratieve test: een test waarbij je tegen de tijd een aantal opdrachten moet vervullen, zoals lijsten vergelijken, fouten detecteren en corrigeren,...
- Vragenlijsten
 - Leiderschapsvragenlijsten: deze proberen inzicht te geven in je voorkeursstijl als leidinggevende. Dat is een momentopname, want daarin kan je bijleren als je dat wil.
 - Persoonlijkheidsvragenlijsten: deze proberen inzicht te geven in je basismotivaties en je basishouding.

- Motivatievragenlijsten: deze proberen te doorgronden wat jou motiveert en demotiveert. Het is een indicatie voor een match of mismatch met de toekomstige werkomgeving.
 - Praktische proeven
 - Een postbakoefening: deze verloopt vaak volgens dit scenario. Je neemt een job over van iemand die er niet meer is en die een stapel mails of andere onafgewerkte dingen achterliet. Je komt in het weekend of op je eerste dag al eens kijken en moet een plan van aanpak opstellen. Met deze oefening wordt nagegaan of je hoofd- en bijzaken kan onderscheiden, of je jezelf kan organiseren, of je taak- of mensgericht of beide te werk wil gaan.
 - Een presentatie-oefening: kan over een voorbereid onderwerp gaan (dan weet je het vooraf) of kan over een 'random' onderwerp gaan. Je krijgt een beperkte tijd om je voor te bereiden en je standpunt mee te geven en in te spelen op vragen. De waarde van de oefening hangt af van de relevantie en van de kundigheid van de assessor: is presenteren of je standpunt naar voren brengen een cruciale vaardigheid in de nieuwe functie, dan is dit een relevante simulatie. Het zegt je iets over hoe iemand op zijn pootjes landt, maar voor mij heeft deze oefening iets te veel voordeel voor wie gemakkelijk improviseert en voor wie meer extravert is. Maar je kan 'm tegenkomen.
 - Een groepsdiscussie: met deze oefening wil men je gedrag en probleemoplossend vermogen in groep zien. Het is een beetje een evenwichtsoefening. Aan de ene kant wil je niet als haantje-de-voorste en 'overdominant' uit de oefening komen, aan de andere kant is het wel de bedoeling dat je toont wat je kan betekenen voor het bedrijf. Kijk welke ruimte je vindt en hou daarbij rekening met het profiel dat men aan het zoeken is. Gedraag je niet zoals je het nooit zou doen. Dan kom je liever niet in aanmerking voor de job.
 - Een slechtnieuwsgesprek: als je voor een leidinggevende functie solliciteert, is dit vaak een vast onderdeel. Je moet een medewerker aanspreken wiens prestatie of gedrag niet naar verwachting is. Criteria zijn of je duidelijk of diplomatisch bent, hoe empathisch je bent, of je weerwerk durft te bieden, of je je aanpast aan nieuwe informatie,...
 - Een interview: dat kan een klassiek interview zijn. Vaak is dat ook het moment om feedback te vragen over je testresultaten.
- Een assessment center neemt veel tijd in beslag en ook veel energie. Je hebt wettelijk het recht om de resultaten te kennen en om feedback te krijgen. Vraag ernaar als het je niet spontaan wordt geboden, het is een excellente leerkans. Je zal het misschien niet met alles eens zijn uit de resultaten. Dat is helemaal OK. De resultaten zijn gebaseerd op een momentopname en zijn daardoor soms wat uit de context gerukt. Een verstandige assessor kan



daar goed mee overweg. Er zijn er helaas ook die het wat mechanischer aanpakken. Relativeer waar nodig en neem mee wat nuttig is. Krijg je feedback uit een assessment die precies niet nieuw was voor jou, dus dingen die je al eens eerder hoorde, ga er dan mee aan de slag. Het zegt iets over gedragspatronen die jou misschien tegenhouden waar een bekwame coach jou vast mee kan helpen.

Je salaris onderhandelen

Ik ben zelf geen groot onderhandelaar. Ik heb nooit echt onderhandeld over mijn loon als ik een voorstel kreeg. Het was nooit in me opgekomen dat dat kon en dat dat zelfs de bedoeling was. “De arbeidsmarkt is een markt, daar onderhandel je”, zei iemand me ooit. En dat klopt, afhankelijk van de sector weliswaar. In de publieke sector valt er weinig te onderhandelen. Daar is het wat het is. Je kan wel meer jaren anciënniteit meenemen dan vroeger en hier en daar is een onkostenvergoeding mogelijk in sommige functies, maar daarbuiten is er geen marge. In de privésector is die er wel. Toen ik jaren geleden mensen aanwierf voor een klant, stelde ik vast dat kandidaten die negotieren effectief een heel pak meer verdienden van bij de start. Het was ook het uitgangspunt van mijn klant dat ik niet te hoog mocht inzetten van bij het begin, “want kandidaten negotieren toch altijd en dan hebben we geen marge meer”. Ik vond dat unfair, ik probeer altijd een correct loonvoorstel te maken en geen dat initieel een beetje pijn doet of

teleurstelt. Maar zo deden we het dus. Ik heb gekke dingen zien gebeuren. De assistent die bijna 30 % erbij negotieerde, de verantwoordelijke die een heel eind verder kwam met een gsm, een laptop en een vergoeding er bovenop. Hoewel ik vond dat de limieten wel erg gestretcht werden, vond mijn klant dat niet. Dat hoorde gewoon zo. De kandidaat zelf vond dat, gezien er in de nieuwe functie genegotieerd diende te worden met externe partners, dit een bewijs was dat hij geschikt was voor de functie. Zo had ik het niet bekeken. Negotieren is dus mogelijk. Het kan alleen in de fase waarin men jou heel graag aan boord wil. Daarna is het te laat.

Als uitgangspunt neem je wat je nu verdient aan de ene kant en wat je wil verdienen aan de andere. Er zijn wel degelijk situaties waarin je voor een lager loon aan de slag kan gaan, vb als je nieuwe functie een stap ‘omlaag’ is of als je een bedrijfswagen had in de ene firma en die niet gaat hebben in de andere. Dat is een financieel gat dat geen enkele werkgever dicht kan rijden. Take it or leave it... In de gevallen dat je erop vooruit wil gaan, kan je je loon vergelijken met een aantal tools op het internet. Carrièresites zoals Vacature.com en Jobat.be halen jaarlijks salarisgegevens op en verwerken die in een instrument waarin je je op basis van een aantal criteria kan vergelijken. Dat leg je dus op tafel. Het is aan je toekomstige werkgever om daar zijn best voor te doen. Gewoonlijk kan je er een keer of twee op terugkomen, tot je het bericht krijgt dat dit het ‘best and final offer’ is, het beste en ook

laatste voorstel, te nemen of te laten. Leg die dingen op tafel waar je nu al van weet dat ze je over een paar maanden, als je de nieuwe situatie gewend bent, gaan storen. Liever bij de start op tafel leggen dan na 4 maanden naar je hr-verantwoordelijke stappen om meer centen te vragen, want dat is lastig en maakt een slechte indruk.

Heb je de neiging om niet te negotiëren maar om meteen ‘ja’ te zeggen, ook al is het aanbod niet wat je had gehoopt? Ik had zelf grote terughoudendheid om te negotiëren. Ik vreesde dat men me veeleisend, arrogant of ‘erover’ zou vinden, of dat mijn nieuwe werkgever gelijk zou afhaken. Je mag altijd bij het eerste aanbod vragen of het negotieerbaar is. Koop jezelf wat tijd, geef aan dat je er even over na wil denken en spreek af wanneer het antwoord gaat komen.

Bepaal ook je ‘walk away’-positie, het punt waarop je je rug keert en weg-wandelt. Krijg je een aanbod dat je niet echt blij maakt en geen ruimte laat voor negotiatie of dat onredelijke druk legt voor een snelle beslissing, dan ga je er misschien liever niet op in. Die keuze heb je. Er zijn wel degelijk kandidaten die een aanbod weigeren. Dat heeft zowel met de inhoud van het aanbod te maken als met de manier waarop het tot stand kwam. Als er veel irritatie bij te pas kwam bij het negotiëren, zegt dat veel over hoe het bedrijf zich opstelt tegenover dingen die je vraagt en voorspelt het je ook zo’n beetje de toekomstige samenwerking.

Omgaan met afwijzingen

Niemand krijgt graag een ‘nee’ of wordt graag afgewezen, behalve dan voor die job die je eigenlijk toch niet echt wou. Maar toch houden we de eer liever aan onszelf. Ik ben ervan overtuigd dat als het ‘nee’ is, dat meestal een goeie zaak is. De plekken waar ik niet werd aangeworven, waren achteraf bekeken ook echt niet mijn plek. Een afwijzing kan in verschillende stadia van het proces komen.

Situatie 1:

Je solliciteert en je hoort helemaal niks. Totale radiostilte. Laat het er niet bij, bel hen op of mail (liever bellen maar soms kan het niet anders). Vraag of je kandidatuur goed is aangekomen, er kan altijd iets fout gaan, en wanneer je nieuws mag verwachten. Ofwel krijg je dan uitstel, spreek dan af dat je terug zal bellen, ofwel krijg je mondeling alvast een afwijzing. Dat is niet leuk, maar vraag dan uitleg. Een goeie vraag stel je zo: “Dat is natuurlijk niet fijn, maar ik respecteer uw beslissing. Het is voor mij belangrijk om in de toekomst meer kans te maken op dergelijke functies. Zijn er dingen die u me zou aanraden om anders aan te pakken?”. Mensen geven heel graag advies. Een minder goeie vraag, is “Waarom niet? Ik voldoe toch aan alle criteria in uw vacature?”. Krijg je feedback, ga dan niet in defensief, geen “ja maar...”. Op naar de volgende.

Situatie 2:

Je krijgt een beleefde mail met in paragraaf 2 de zin “Tot onze spijt moeten wij u mededelen...”. Standaardafwijzing, zeg maar. Als je het echt wil weten, bel dan op en stel dezelfde vragen. Dit is ook van toepassing op interne kandidaturen. Heb je de mogelijkheid om langs te gaan bij de persoon die je kandidatuur beoordeeld heeft, doe dat dan. Blijf beleefd en stel je vragen vanuit ‘leren’ of verduidelijken van je toekomstwensen.

Situatie 3:

Je ging op gesprek, men zou je contacteren en plots hoor je niks meer. Raar, maar het gebeurt. Soms geeft dat een indicatie over hoe complex het interne beslissingsproces verloopt. Zelfde strategie: pak de telefoon en informeer of er al nieuws is. Het betekent niet per se een nee. Hou nog even vol. Maar bevestig wel je interesse. Dat laatste kan je ook per mail als je niemand te pakken krijgt.

Situatie 4:

Je ging op gesprek en je bent niet op nummer 1 geëindigd. Hoe dichter je bij de eindmeet komt, hoe meer je ’t wil en daarom is de teleurstelling dan vaak groter. Als de werkgever het netjes speelt, gebeurt dit telefonisch. Dan kan je vragen stellen. En soms komt ook hier een standaardmail. Dat is een

wel erg koude douche. Ook hier: vraag uitleg. Het is al vaker gebeurd dat nummer 1 uiteindelijk toch afhaakte en dat nummer 2 alsnog aangeworven werd. Verpest het dus niet. En de wereld is klein. Je mag gerust je interesse herbevestigen en je teleurstelling uiten. Daarna: move on.

Promoties

Soms komen promoties vanzelf omdat je goed werk aflevert en loyaal bent aan je werkgever. Dan heb je geluk. Of je werkt in de openbare sector waar bevorderingen bijna automatisch verlopen, of je moet er een heus examen voor afleggen en er als eerste uitkomen. In andere gevallen zal je je zichtbaarheid goed moeten verzorgen. In een sterk wisselende context is dat een hele uitdaging, en soms volstrekt onmogelijk. Zo vertelde iemand me dat ze op 4 jaar tijd 5 bazen had gehad. Daar kan je onmogelijk een vol-doende sterke vertrouwensband mee opbouwen om vooruit te komen, laat staan dat ze jou gaan verdedigen. Daar hebben ze immers geen tijd voor.

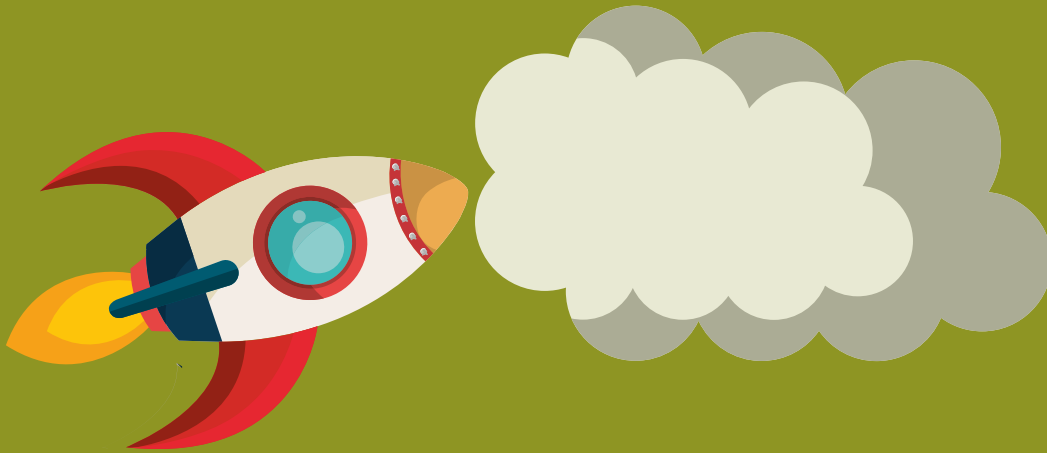
Feit is wel dat als jij niet zegt dat je klaar bent voor een volgende stap, men dat niet kan weten. Je moet dus af en toe expliciet zijn. Daarnaast is vanaf een bepaald functieniveau een groep ‘fans’ en supporters die jou een positieve reputatie bezorgen cruciaal. Naast schitterende resultaten neerzetten, is het verzorgen van je netwerk belangrijk en ook schitteren

op momenten dat het erom te doen is. Je krijgt niet altijd de mogelijkheid om bijvoorbeeld de baas van je baas te zien. Soms zitten die ver weg. Ze kennen je dus ook maar van ver. En waarom zou je iemand steunen die je maar van ver kent? Onbekend is onbemind. Krijg je de kans bij een 'formeel' bezoek om met de baas van je bazen te spreken, dan is dat het moment om positief in de kijker te lopen (zonder ongepast opvallend aanwezig te zijn). Is er een 'meet & greet', stel jezelf dan voor. Oefen dat als je je er niet comfortabel bij voelt. Zeg wie je bent, wat je rol is en dat je 't fijn vindt om hem of haar te ontmoeten. Meer moet het niet zijn. Het is niét het moment om je bak leeg te gieten over alles waar je gefrustreerd over bent, ook niet als het contact meer informeel verloopt en je mee naar de bar kan. Je wordt geëvalueerd, getaxeerd en gewogen om te bepalen of je zwaar genoeg (en loyaal genoeg) bent voor een volgende stap. Zoals mijn sales coach het ooit formuleerde: "Elk gesprek is een verkoopsgesprek."

De magische formule voor promoties is er niet. Maar wat telt zijn volgende elementen:

- een constante (dus betrouwbare) goeie prestatie neerzetten in iets dat relevant is voor het bedrijf, iets dat waarde toevoegt;
- een loyale en positieve opstelling;
- de gekende wens om op te klimmen;
- mensen die je erin willen steunen. Een mentor kan je hierbij adviseren.

Daarnaast is het meekrijgen van anderen vaak een gezocht kenmerk voor 'leaders'. Hoe je tot je resultaten komt, hoe je anderen betreft en behandelt in het proces, is dus ook van belang.



Veerkrachtig omgaan met obstakels op je pad

Het plannen van je loopbaan is iets waar ik altijd heel voorzichtig over spreek, want echt plannen op de lange termijn kunnen we sowieso niet. Daarvoor zijn we afhankelijk van heel veel factoren. Ik spreek liever over wat je graag zou realiseren, wat voor jou de tijd die je hebt gespendeerd, goed gespendeerd maakt. En je mag ook gerust iets nastreven. Je mag ambitieus zijn op alle manieren en in alle richtingen. Daar heb je niemand zijn toestemming voor nodig.

Zo mag iemand met een universitair diploma zich kandidaat stellen voor uitvoerend werk of werk met zijn of haar handen. Een arbeider mag zich geroepen voelen om manager of bedrijfsleider te worden. Vrouwen mogen kinderloos blijven en mannen mogen thuisblijven om voor het gezin te zorgen. Eigenlijk beslis jij daar alleen over, in samenspraak met je dierbaren als dat relevant is. Gelukkig zijn, kan ook een ambitie zijn. Zo hoog mogelijk willen scoren en meelopen in de snelle baan is ook OK. Je loopbaan kan elke vorm aannemen die jij wil, zolang het voor jou werkt.

Toen ik dit boek voor het eerst schreef in 2016, hadden we ons niet kunnen voorstellen wat er in 2020 en de jaren nadien over ons heen gerold zou komen en welke ommezwaai dit in de wereld van werk met zich meebracht. Ook belangrijke levensgebeurtenissen, zoals een nieuwe relatie, eentje die eindigt, gezinsuitbreiding, een ouder die overlijdt,... hebben een impact op wat jij belangrijk vindt in werk en leven.

Hieronder volgen enkele situaties waarin we het onszelf misschien moeilijker maken dan nodig.

Je wil de wereld in je eentje redden

Er zijn massa's manieren waarop je jezelf in de weg kan gaan staan. Veel daarvan hebben te maken met onze belemmerende overtuigingen. Maar ook met ons gedrag en de overtuiging dat dat het enige juiste gedrag is

in die situatie, en we zien dat niet altijd van onszelf. Met wat geluk krijg je feedback die je op de goeie weg kan zetten. Hoewel die feedback niet altijd de vorm zal aannemen die je wenst of geserveerd zal worden op het moment of de manier waarop dat voor jou het best lukt.

Een van de manieren waarop we onszelf in de weg kunnen staan, is door de stop in de flessenhals te spelen. Vind je dat jij diegene bent die met het magische konijn uit de hoed moet komen in je projecten? Dan kan je ook de stop in de flessenhals worden.

Een voorbeeld. Toen ik in een consultingbedrijf werkte, was het voor mij niet duidelijk wat de criteria waren waarop ik beoordeeld werd. Ik was nog vrij jong en ook wel ambitieus. Ik wou absoluut aantonen dat ik goeie ideeën had. Dus zwoegde ik lange uren boven een voorstel, zonder met anderen samen te zitten, en hoopte aan het einde van het zwoegen een parel te kunnen neerleggen. Die parel werd echter zelden in ontvangst genomen. Gewoonlijk nam mijn baas mijn werk in ontvangst, zei "m-hm", legde het opzij en zij "goed, wat we gaan doen..." en begon helemaal opnieuw met een blanco blad. Het shockeerde me elke keer. Zag hij dan niet hoe hard ik eraan gewerkt had? Jaren later besepte ik dat ik het anders had kunnen aanpakken. Wat handiger was geweest, was iets minder hard zelf willen 'scoren'. Sneller aan tafel gaan, bespreken, kijken wie er nog bij betrokken diende te worden,... en dan pas gaan schrijven. Dat ging wellicht sneller.

Bovendien word je vanaf een bepaald moment in je loopbaan niet alleen meer beoordeeld op je eigen capaciteit om slim uit de hoek te komen, maar is samen met anderen oplossingen kunnen bedenken net zo belangrijk. Grote organisatorische uitdagingen kan je immers niet oplossen in je eentje. Ga jezelf dus niet in de weg staan in de overtuiging dat de wereld door jou gered moet worden.

Je geeft je baas, medewerkers of collega's te veel macht

Als volwassen mens hebben we niemands goedkeuring of toestemming nodig. Er is ook niemand die ons als mens moet legitimeren, hoewel sommige leidinggevers moeilijk het onderscheid kunnen maken tussen een oordeel vellen over je prestaties, het proces dat je hanteerde om daar te geraken en je houding op het werk enerzijds en je persoonlijkheid, wie je bent, hoe je bent, anderzijds. Over het eerste deel mag een baas een oordeel vellen, en dat gaat zelfs in twee richtingen. Dat is onderdeel van feedback. Over het tweede heeft niemand een oordeel te vellen. Dat is een zaak tussen jou en je geweten. Je bent volwassen en kan dus zelf beslissingen nemen waarvoor je ook de consequenties draagt.

Feedback wordt knap lastig als he op de persoon slaat. Een deelnemer aan een opleiding kreeg van haar leidinggevende te horen “dat ze zeer onprofessioneel was en dat ze beter een andere carrière zou kiezen, dat ze duidelijk niet gemaakt was voor een loopbaan in onderzoek”. Gelukkig dacht

de deelnemer daar anders over. Ze heeft haar plannen niet bijgestuurd. Want objectief gezien had ze alles in huis om het te maken, net zoveel als haar concullega's. Wat het meest kwetste, was dat haar leidinggevende niet zei dat ze zich onprofessioneel *gedroeg*, maar dat ze onprofessioneel *was*. Dat gaat over de persoon. Dat klinkt als “jij bent niet goed genoeg”. En dat kwetst. Het is dit soort van feedback, of het nu van boven, onder of naast je komt, die mensen heel erg onzeker maakt.

Probeer na te gaan wat je dééd, dus niet wie je bent, maar wat je deed dat aanleiding gaf tot deze conclusie over je persoon. Ben je in het reine met wat je deed, of kon het handiger?

Hoe hard laat je zo'n commentaar dan binnenkomen? De ene mens is al gevoeliger dan de andere. Wat van de ene zo afglijdt, blijft bij de andere dagen en soms maanden hangen. Maak het onderscheid en geef je omgeving niet te veel macht. Iedereen is vrij om je feedback te geven over wat je deed en over hoe je het deed. De rest zijn meningen. Die mogen mensen rondom jou absoluut hebben, net zoals jij een mening mag hebben over wat zij doen en hoe zij het doen. Je hoeft het er alleen niet mee eens te zijn, en zij niet met jou.

Een klant van me had jarenlang gevochten tegen zijn baas die zijn taalgebruik ‘onprofessioneel’ vond. Dat raakte hem. Want ‘onprofessioneel’ is

Je mag me gerust vertellen
wat ik wel of niet deed,
en ook wat je ervan vindt,
maar haal die twee alsjeblieft niet door elkaar.

Als je verwarring wilt scheppen,
dan kan ik je vertellen hoe je dat moet doen:
maak geen onderscheid tussen wat ik doe
en hoe je erop reageert.

Vertel me dat je teleurgesteld bent
over wat ik nog niet heb gedaan,
maar als je me onverantwoordelijk noemt,
zal me dat niet motiveren.

En vertel me dat jij je gekwetst voelt,
als ik niet op je avances inga,
maar als je me koud en ongevoelig noemt,
vergroot je niet je toekomstige kansen.

Ja, je mag me gerust vertellen
wat ik wel of niet deed,
en ook wat je ervan vindt,
maar haal die twee alsjeblieft niet door elkaar.

Gedicht Marshall B. Rosenberg uit "Geweldloze Communicatie"
(uitg. Lemniscaat)

voor hem iets heel ergs. Toen hij meer detail vroeg, zei zijn baas hem dat hij zijn taalgebruik niet zakelijk genoeg vond. Hij gaf de voorkeur aan een meer zakelijke stijl. Mijn klant voelde dat aan als het verwerpen van zijn persoonlijkheid. Hij drukte zich nu eenmaal heel ‘kleurrijk’ uit. Dat maakt hem tot wie hij is. Dus heeft hij geprobeerd om wat hij dacht dat zakelijk was, te communiceren, met zo weinig mogelijk emotie, niet meer ‘van mens tot mens’ maar ‘van functie tot functie’. Iedereen dacht dat hij ziek was of dat hij iets heel ergs had meegemaakt. Collega’s, ook van andere diensten, kwamen hem vragen of hij wel OK was. Hij werd er vooral heel onzeker door en ging dan ook onhandige dingen doen of dingen doen die helemaal niet bij hem pasten.

Je kan van mening verschillen over hoe de dingen dienen te gebeuren, en je kan zelfs van mening zijn dat de manier waarop de ander het doet niet past bij hoe jij het zou willen. Het kan tot de conclusie leiden dat samenwerking op z’n minst uitdagend en misschien zelfs onmogelijk is. Maar het zegt echt niets over jouw waarde als mens. Alleen over een mismatch tussen jullie waardepatronen en meningen.

Je maakt aannames zonder ze te verifiëren

Je kan jezelf ook flink laten tegenhouden om actie te ondernemen door de overtuigingen die je meedraagt. Een kleine greep uit wat ik al eens hoor:

- Ik kan niet van werk veranderen want ik moet mijn huis afbetalen;

- Ik kan niet van werk veranderen want ik ben enige kostwinnaar en kan dat risico niet nemen;
- Boven de 40 (50) kan dat niet meer;
- Er zijn gewoon geen jobs voor mij;
- Je moet een man zijn om hier carrière te maken;
- Die willen zeker nooit werken met een kleine garnaal zoals ik;
- Ik heb onvoldoende ervaring;
- Je kan nu eenmaal niet alles hebben in het leven;
- Werken is nu eenmaal niet leuk;
- Als je je verveelt op je werk, kan je toch gewoon een hobby nemen voor daarbuiten;
- Tegen je baas mag je nooit nee zeggen;
- Voor die job ga ik niet solliciteren want volgens mij gaat dat megasaai zijn;
- Ik ga dat nooit kunnen;
- Je mag niet dromen, je moet met je voeten op de grond blijven staan;
- ...

Vaak denken we een paar rampen te ver vooruit. Of we geloven wat anderen ons zeggen zonder het zelf te hebben geprobeerd. Vertrouw op je eigen oordeel en toets af of wat je denkt ook effectief klopt. Baseer je oordeel op feiten. Als je niet gesolliciteerd hebt voor een job, heb je dus ook geen kans gewaagd. Denk maar aan één ramp per keer. Het is niet omdat je solliciteert voor een andere job dat je de facto met je gezin op de keien staat. Daar zitten



“What would you regret
10 years from now if you
didn’t give it a try?”

James Roché

nog veel stappen tussen. Denk je dat een job saai gaat zijn? Ga op gesprek. Je zal het ontdekken. Of spreek met iemand die de job deed. Zoek informatie. Onvoldoende ervaring kan een feit zijn. Maar check het. Vraag feedback.

Sommige kandidaten die ik zelf zie, hebben inderdaad te weinig ervaring. Ik zal hen ook zeggen welke ervaring ontbreekt, waarom dat maakt dat het nu nog niet kan en ook wat ze eraan zouden kunnen doen. Soms gaat dat over een opleiding volgen. Dan ben ik erg verrast als de kandidaat in kwestie zegt: “Maar die ga ik niet volgen want die is zeer duur en ik ben niet zeker dat ik er toch iets mee ga doen.” Dat betekent voor mij: “Ik wil er geen moeite in steken.” en niet “Ik heb te weinig ervaring, zie je wel, ze willen me niet.”

Ik ken ook mensen die blijven studeren en cursussen volgen maar niet overgaan tot de actie ‘omdat ze nog niet alles weten’. Soms moet je gewoon de sprong wagen. In het cursuslokaal gaat het meestal niet gebeuren. Je zal dus toch je neus eens buiten moeten steken. Check je oordeel. Het zou heel goed kunnen dat je gelijk hebt, maar in evenveel gevallen blijkt dat fout en heb je kansen gemist.

Ongeduld

Iets wat de jongere generaties wordt verweten, is ongeduld. Dat ze snel vinden dat ze iets beheersen en dan ook graag iets nieuws willen. Promoties

komen in mijn ervaring nooit op het moment dat je ze wil. Ofwel komen ze te vroeg, dan is het een mega-stretch en betekent het misschien ook slapeloze nachten. Ofwel komen ze te laat en voelen ze een beetje als ‘vijgen na Pasen’. Promoties komen niet uit de lucht vallen, komen ook niet automatisch en ook niet enkel en alleen omdat je heel erg knap werk geleverd hebt.

Los van inhoudelijk knap werk leveren, is het belangrijk dat de mensen die het zouden moeten weten dat je klaar bent voor een volgende stap, het ook effectief weten. Dat doen ze niet zomaar door dat af te leiden uit jouw gedrag. Dat doen ze omdat jij hen dat vertelt.

Vooral vrouwen onderschatten wel eens het belang van het expliciet vermelden van hun ambities op het juiste moment tegen de juiste persoon. Of ze schrikken ervan terug omdat ze vrezen dat dat aanmatigend is of ‘dikkenekkerig’. En toch moet je soms expliciet zijn over je verwachtingen.

Wees ook wat geduldig. Want als een promotie betekent dat je naar een nieuwe functie zou gaan, valt die ook niet zomaar uit de lucht. Het is een kwestie van klaar te staan en als kandidaat beschouwd te worden op het juiste moment. Daar kan al eens wat tijd overheen gaan. Verwacht dus niet dat je organisatie een kant-en-klare oplossing voor je heeft. Een van mijn klanten kreeg de boodschap dat ze wel degelijk in aanmerking komt voor een promotie (nadat ze daar explicieter over was geweest omdat ze

teleurgesteld was het jaar voordien) maar dat er een wachtlijst was. Meer kan je dan niet meer doen, behalve afspraken maken en je beurt afwachten, of je geluk elders beproeven.

Te afwachtend zijn

Aan de andere kant kan te geduldig of te afwachtend zijn je dan ook weer de das omdoen. In sommige organisaties wordt afwachtend zijn ook wel eens bekeken als niet geïnteresseerd zijn. Hoe meer ‘macho’ je organisatie is, hoe meer je je kansen zal moeten pakken en niet netjes wachten tot het aan jou is. Want dan komt het niet. Aan de ene kant speelt daar weer dat expliciet zijn op het juiste moment mee. Aan de andere kant gaat dat ook over jezelf zichtbaar maken. Bijvoorbeeld door een trekkersrol op te nemen in een bepaald project. Dat is heel sterk afhankelijk van het type organisatie waar je werkt. In de ene is jezelf opwerpen als kandidaat voor een project of speciale opdracht ‘not done’, in de andere is het net wat je moet doen om gezien te worden en voor vol aanzien te worden.

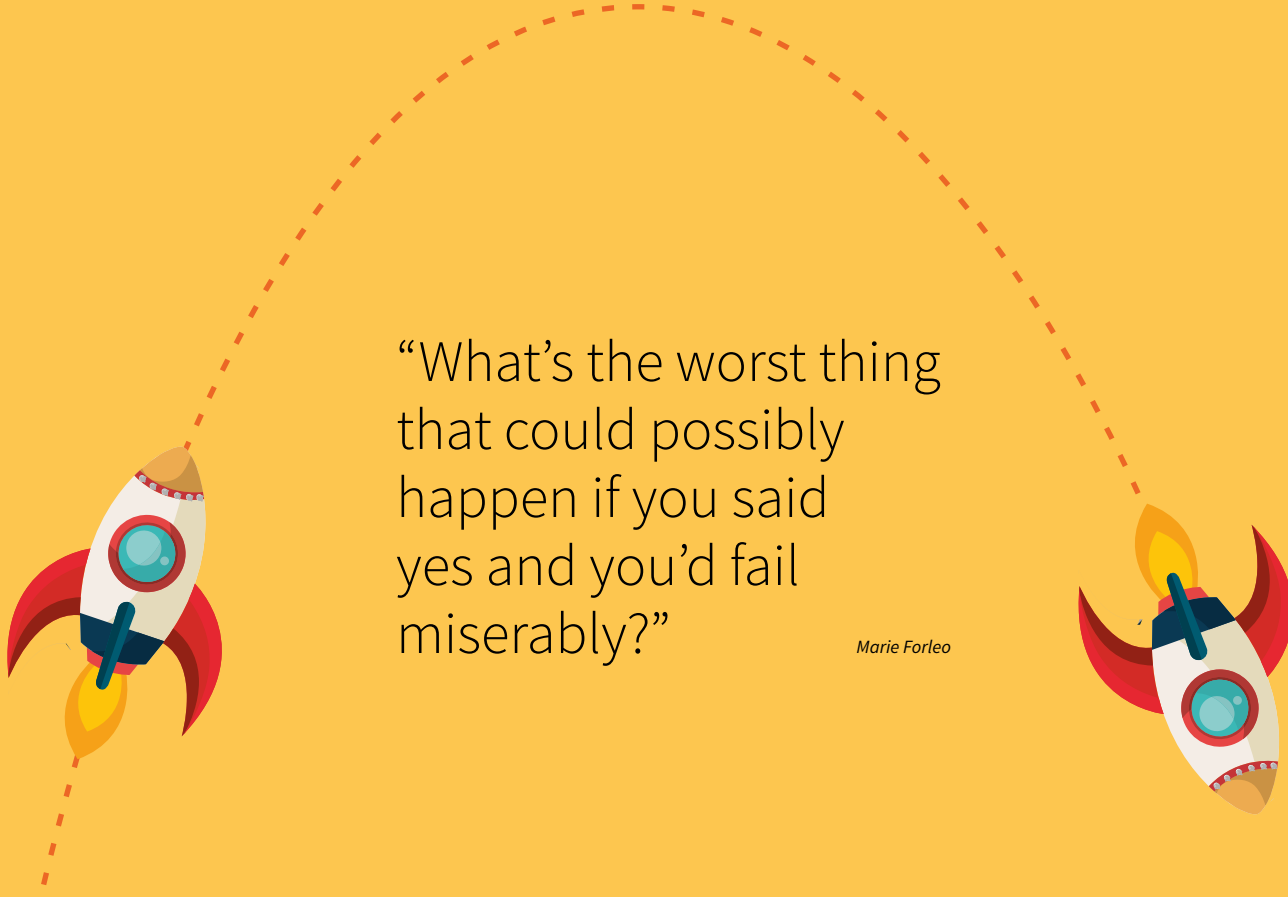
Observeer hoe het bij jou werkt. Wie zijn de beslissingnemers? Kennen ze jou? Wat weten ze over jou? Wie geeft hen die informatie? Wat vinden ze belangrijk?

En dan is er nog de valkuil. In sommige gevallen komt dat waar je op hoopt, een nieuwe rol, meer verantwoordelijkheid, een promotie, gewoon nooit.

Toen ik Anke Ulens, CEO van de Copus Group, interviewde voor mijn eerste boek Geef je Carrière weer Vleugels! vertelde ze me dat ze haar carrière had versneld door een paar keer de ‘buitentrap’ te nemen. Naast haar best mogelijke werk neer te zetten binnen de organisatie waar ze toen aan de slag was, ging ze ook actief extern op zoek naar een functie met meer uitdaging, verantwoordelijkheid en autonomie. Dat bleek sneller resultaat op te leveren dan geduldig wachten. Niet alle organisaties slagen erin om de marktwaarde van hun eigen medewerkers correct in te schatten en hun potentieel te zien voorbij de functie die ze nu vervullen. Een externe partij bekijkt je cv met een andere blik en is vaak sneller onder de indruk.

Jezelf afschrijven zonder een kans te wagen

Christel Verschaeren, hr-manager van Digipolis, is één van die dames die echt een mooie carrière uitbouwde. Nochtans had dat eventjes mis kunnen lopen. Ooit werd ze gevraagd om een volgende stap in haar carrière te zetten. Ze was toen alleenstaande mama met een dochter van zes. De nieuwe rol, als Executive Assistant van de Algemeen Directeur van IBM België, eiste dat ze heel vroeg op kantoor was in Brussel en elke dag ‘s avonds laat pas terug thuis zou zijn. Ze werd voor de rol uitgekozen dus het was een unieke kans. Toen die stap haar werd voorgesteld, reed ze naar huis, dacht er even over na, kwam terug de volgende dag en vertelde haar directeur dat ze onmogelijk kon toezeggen. Ze had immers haar dochter en dit kon ze niet combineren met die functie. Ze zou haar dochter niet wakker zien tijdens de week. De



“What’s the worst thing
that could possibly
happen if you said
yes and you’d fail
miserably?”

Marie Forleo

directeur wou dat echter niet accepteren. Wel dat haar dochter belangrijk was, maar niet dat ze daarom nee zou zeggen. Hij vroeg haar wat ze nodig had om alsnog ja te kunnen zeggen. Die vraag had ze niet zien komen. Ze had er ook geen antwoord op. Ze ging terug naar haar baas en vertelde wat haar condities waren, o.a. dat ze nadat ze haar dochter op school had afgezet naar Brussel kon vertrekken en op tijd kon terugkomen om haar op te halen en thuis verder te werken en regelmatig van thuis te werken. Dat kon. En dat werd het ook. Alle mensen die na Christel die functie opnamen konden vanaf dan ook flexibel werken. Ze zou vandaag niet bestaan hebben waar ze staat als haar baas toen haar nee had aanvaard.

Ikzelf zat mezelf ook ooit af te schrijven. Ik was na mijn twee eerste jaren werken teruggekeerd naar de schoolbanken om muziek te studeren. Maar ik moest ook mezelf financieel onderhouden (ik kreeg een kleine toelage van mijn ouders waar ik hen heel dankbaar voor was en mijn man - toen nog mijn vriend - was al aan het werk) en dus zocht ik een freelance job naast mijn studies. Ik solliciteerde voor een functie als recruiter. Tijdens het interview vroeg mijn latere collega waarom ik “de best geplaatste kandidaat voor de functie zou zijn”. Ik antwoordde heel eerlijk dat ik dat sowieso niet was, want dat ik helemaal niet voltijds wou komen werken en ook niet in dienst wou. Verbaasd vroeg hij me, terecht, waarom ik daar dan was. Ik heb verteld dat ik hoopte als freelancer aan de slag te kunnen. En dat kon ook. Ik heb gedurende een jaar een dag per week voor hen

gewerkt als freelancer en het was een hele fijne ervaring. Ik hou er nog altijd leuke contacten aan over. Zeg niet te snel nee en ga niet uit van veronderstellingen. Nee heb je, ja kan je krijgen.

Jezelf onderuit halen

Bescheidenheid siert, maar als je overdrijft, werkt het vooral in je nadeel. Hoe ga je om met complimenten?

Negatieve feedback ontvangen is lastig, maar positieve ontvangen is ook een kunst. We hebben snel de neiging om die te minimaliseren, omdat we geleerd hebben dat bescheidenheid beter is dan jezelf onderscheiden. Als iemand je zegt dat je een prachtige jurk draagt of heel ‘coole’ laarzen, zeg dan gewoon ‘dankjewel’ en niet dat ze in solden waren en zeker al drie jaar oud zijn.

Krijg je complimenten bij een cruciale presentatie, zeg dan niet ‘dat het een kleine moeite was’. Want doe je iets speciaal, dan mag dat ook gemerkt worden en als je wil dat anderen het blijven opmerken, moet je het vooral niet minimaliseren, tenzij je wil schitteren omwille van het gemak waarmee jij die dingen aanpakt.

Een andere manier om jezelf onderuit te halen, is jezelf negatief toespreken. “Ze gaan mij daar toch nooit voor vragen” of “Typisch, ik heb toch



“Het is vele malen effectiever het gewenste te bevrijden dan het ongewenste te bestrijden.”

Tinneke Liefhebber

altijd pech.” of “Ach ja ik zal dat ook wel weer verknoeien.” helpen je niet vooruit. Probeer jezelf te betrappen op neerhalende gedachten en bekijk of ze echt waar zijn of dat ze alleen je nood aan troost of iets anders uitdrukken. Spreek liever over wat je nodig hebt. Comfort? Een beetje hulp? Positieve feedback? Iemand die jou gelijk geeft? Liever spreken over wat je wil dan over wat je niet wil.

Veel te vaak of onterecht sorry zeggen

Sorry, ik denk dat ik gelijk heb. Sorry dat ik me erin meng, en misschien heb ik ongelijk, maar zou het kunnen dat dit niet klopt? Sorry, maar ik kan niet op woensdagnamiddag want dan werk ik niet. Sorry dat mijn prijs zo hoog ligt. Sorry dat ik besta...

Klinkt bekend? Als je recht in je schoenen staat, hoef je geen sorry te zeggen. Je hoeft alleen sorry te zeggen als je iets fout deed en je je daar oprecht voor wilt verontschuldigen.

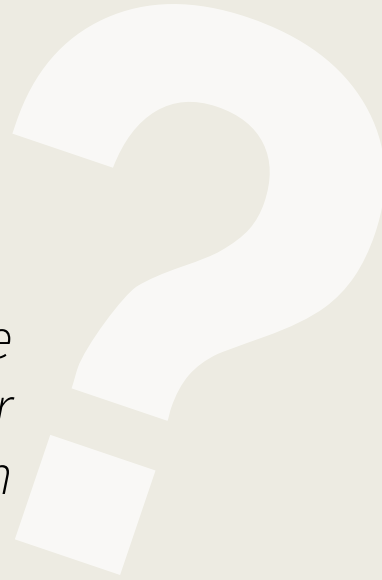
Een onterechte ‘sorry’ maakt je minder krachtig als leider maar ook als mens. En mensen die door iedereen aardig gevonden willen worden, zeggen het de hele dag door. Dat wordt vervelend, ook voor de omgeving. Je maakt er jezelf kleiner door. Want achterliggend zegt een niet gepaste ‘sorry’ dat je je plek niet mag opeisen, dat je dat recht niet hebt. Je hebt net zoveel recht op plaats en daglicht als een ander mens. Je niet onterecht

excuseren komt sterker en met meer zelfvertrouwen over. Ook als je een team leidt, is dat wat mensen willen zien: dat jij weet wat je aan het doen bent. Stop met sorry te zeggen als het niet hoeft.

Te veel belang hechten aan de mening van anderen

Iedereen heeft het recht om een mening te hebben. Het staat jou ook vrij om die aan te nemen of niet. Eén van mijn klanten had haar job verloren in een reorganisatie. Ze was uit een burn-out aan het klimmen en kon daar ook de tijd voor nemen. Ze werd immers een tijd uitbetaald. De jaren ervoor had ze echt keihard gewerkt, ze had gedaan wat het bedrijf van haar verwachtte en ze deed dat op dat moment ook graag. Ze smet zich volledig. Toen was het tijd voor iets nieuws. Daar kwam eerst een periode van ‘afkicken’ bij en ook van herstel. Want een burn-out is een staat van fysieke en mentale uitputting en het vraagt nu eenmaal tijd en veel rust voor je lijf zich terug wat kan opladen. Ze had besloten dat ze die tijd die ze had ook gewoon zou benutten om te herstellen, wat oude liefdes terug te vinden, zoals haar vroegere creatieve activiteiten, en om zich te heroriënteren. Daar had ze ook hulp bij. En eigenlijk ging dat goed. Haar enthousiasme, haar ‘spark’ begon terug te komen. Stilaan kreeg ze weer zin in werk en in actief zijn. Het enige dat niet hielp, waren de goedbedoelde opmerkingen van vrienden, kennissen en familie. Het eerste dat zij steevast vroegen, was “en heb je al werk?”. Die vraag was voldoende om zich instant weer heel slecht te voelen. Ik raadde haar aan om een ABC-analyse te doen.

*Waar ga jij je
nooit meer
voor excuseren*



OEFENING

ABC

De ABC-analyse is een techniek uit de NLP, NeuroLinguistisch Programmeren. Die techniek is heel nuttig als je je slecht voelt door iets wat er is gebeurd of gezegd en je daar heel erg mee in de maag zit. De ABC-oefening heet ook wel de RET (Rationeel-Emotieve Therapie) of REA (Rationeel-Emotieve Analyse).

Doe deze oefening op een rustige plek. Neem een blad papier of een notaboekje. Zorg dat je nota's privé blijven. Niemand hoeft ze te vinden of te lezen. Analyseer de situatie volgens deze stappen.

- A. Beschrijf de situatie feitelijk, zonder interpretatie. Voorbeeld: "Ik kom op een feestje, ik zeg goeiedag tegen X en die vraagt "hoe is 't met jou, heb je al werk?". Ik zeg "nee en ik ben ook niet op zoek, ik heb nog tijd" en toen zei X "jamaar zo gaat het niet goedkomen, hè". Ik lach een beetje groen en zie Y en ga die goeiedag zeggen. Vervolgens neem ik een bordje eten, drink iets, babbel wat met een paar mensen, maar blijf niet te lang. Mijn zin in feesten is over.
- B. In deze stap beschrijf je al je gedachten over de situatie, zonder censuur. Als je denkt "zie je wel, ik had allang een job moeten hebben, ik ben een mislukkeling", of "die vindt mij belachelijk" dan schrijf je dat zo op. Gebruik een aparte regel voor elke gedachte.
- C. In deze stap maak je 2 kolommen. In de linkse kolom zet je wat je op het moment van het voorval deed, in de rechtse kolom zet je hoe je je daarbij voelt of voelde.
 - Wat ik doe, is bijvoorbeeld X negeren, wat babbelen met een paar mensen, maar ik hou me op de vlakte. Ik ga elke vraag over werk uit de weg en ook over hoe het met me gaat. Ik zeg dat ik 'stappen in de goeie richting aan het zetten ben' en dat ze binnenkort wel meer nieuws zullen krijgen. Ik ga ook vroeger weg, ik heb niet gedanst. Ik heb ook nog een paar andere mensen ontweken. Ik neem een extra glas wijn om mezelf te troosten. Op weg naar huis huil ik in mijn auto.
 - Wat ik voel, is verdriet, schaamte. Ik voel me minderwaardig. Een outcast, alsof ik er niet bij hoor. Ik voel me onsuccesvol en eenzaam.

Nu komt de echte analyse. Hoe we ons uiteindelijk voelen bij de situatie (C, tweede deel), komt voort uit hoe we over de situatie denken (B).

Challenge nu elke gedachte vanuit 2 invalshoeken:

- *Is deze gedachte logisch? Ja of nee (en je mag gerust streng zijn voor jezelf). Ja betekent dat het een juiste redenering is, de logica zelf. Nee betekent dat je misschien te kort door de bocht ging.*
- *Is deze gedachte waarheid? Waarheid betekent dat het ergens gedrukt staat, zwart op wit, of dat het wetenschappelijk aangetoond is. Niet 'ik vind dat waar' maar het is wetenschappelijk vastgesteld of officieel of wettelijk gesproken waarheid.*

Is het antwoord op beide vragen 'ja', dan is je inschatting van de situatie correct en voel je je er terecht slecht over. Is een van de antwoorden 'nee', bekijk dan of er andere interpretaties mogelijk zijn. Deed X dat echt om mij slecht te doen voelen, of bedoelde hij het eigenlijk heel erg goed? Waar veroordeel je jezelf en/of de ander? En helpt dat jou? Helpen betekent 'hier voel ik me beter door', niet helpen betekent 'ik voel me er slechter door'. Als de gedachte je niet helpt, zoek dan een andere. En kijk wat er gebeurt. In een volgende stap kan je ook bedenken hoe je volgende keer kan omgaan met de situatie. Je kan bijvoorbeeld zeggen 'nee nog niet, maar mag ik jouw adresboekje eens komen uitpluizen tegen dat ik meer weet?' of 'Ik ben referenties aan het verzamelen, mag ik jou opgeven?'.

Giftige samenwerkingen

Een groot struikelblok dat je maar gedeeltelijk in de hand hebt, is een samenwerking die niet loopt. Het zal je maar overkomen dat je het ene moment perfect gelukkig in je job zit en plots komt daar die nieuwe collega of baas en verandert je leven in een dagelijkse hel. In de regel ben je in een relatie, dus ook een werkrelatie, elk voor 50 % verantwoordelijk voor het slagen van de samenwerking. Daar ga ik altijd van uit. Er zijn helaas ook mensen die een nogal ziekelijke behoefte aan macht, controle en impact hebben en die leedvermaak als dagelijkse dosis ‘entertainment’ zoeken. Het bestaat echt. Ik noem het toxische of giftige werksituaties. Dat zijn nu net situaties waarin het weinig zin heeft om te proberen het te doen werken. Blijf je te lang, dan vervormt dat je referentiekader. Je weet niet meer goed of je gelijk hebt of niet. Of wat jij denkt juist is of fout. Soms ga je nog geloven dat het terecht is wat er gebeurt. Dat heet het ‘geslagen huisvrouw’-syndroom, een syndroom dat ontstaat bij slachtoffers van huiselijk geweld, die na een tijdje geloven dat ze hun lot verdienen en dat de dader er niets aan kan doen. Dat zij zelf de aanleiding zijn.

Dat is voor mij als coach het moment om een hele grote spiegel voor te houden! En om aan te geven dat dergelijke praktijken heel erg fout zijn. Dat sommige gedragingen op het werk écht niet kunnen en dat de ander grensoverschrijdend gedrag vertoont. Eens je dat terug kan zien, kan je jezelf bevrijden. Er zijn wetten over pestgedrag en ander grensoverschrijdend gedrag.

Je rechten afdwingen in zo’n situatie is niet altijd evident. Probeer eerst de dader aan te spreken, en geef een duidelijke ‘stop’ boodschap. Is die dader je baas, dan wordt dat al lastig. Vaak zijn mensen bang om ontslagen te worden als ze ‘stop’ zeggen. Je kan ook de interne of externe vertrouwenspersoon aanspreken. Vaak helpt het al om je verhaal te kunnen doen. Een vertrouwenspersoon kan echter niet veel doen, buiten luisteren, een dossier openen of je adviseren, tenzij jij hem of haar vraagt om te bemiddelen. Bemiddeling kan heel krachtig zijn en doe je best als de situatie nog niet reddeloos verloren is. Een situatie kan echter zo ver gevorderd raken dat ze niet meer bemiddelbaar is. Wacht dus niet te lang. Als laatste redmiddel kan je ook klacht indienen. Dat kan officieel via de externe preventieadviseur. Het nare van klacht indienen is dat het niet meer onder de radar kan blijven, en je dus ook als slachtoffer mogelijks voor de rest van je carrière iets meedraagt binnen de organisatie. Maar soms is het de juiste keuze. Welke optie je ook neemt, neem actie en vermijd dat je normenkader verwatert. Sommige mensen overleven jarenlang onder een rotsamenwerking. Ze kunnen dat heel goed kaderen en laten het hun leven niet vergallen, wel enigszins de werkpret. Anderen kunnen er niet mee weg. Dat is geen teken van zwakte, dat zegt gewoon dat dat niks voor jou is. Soms is het beter om uit te kijken naar een betere werkplek.

Een van de dames die ik heb begeleid, had heel snel begrepen in onze samenwerking dat er niets mis was met haar, maar dat haar leidinggevende een tikje gestoord was. En dat de situatie altijd zo zou blijven, zolang

die leidinggevende er was. Die leidinggevende genoot de steun van haar hiërarchie. Sommige mensen zijn nu eenmaal sluw genoeg om te zalven naar boven en te slaan naar beneden. Ze heeft ander werk gezocht en is daar supergelukkig mee. Ik zag haar opfleuren en haar volle sterkte terugvinden. In dat geval was weggaan echt de beste optie. En ze heeft zich nog kunnen verbeteren ook.

Je niet aanpassen aan nieuwe omstandigheden

Niets is voor altijd. Als het winter wordt, draag je je short en sandalen niet meer, dan draag je winterkleden. Waarom zouden we dat dan wel doen op ons werk?

Krijg je een nieuwe baas? Komt er een overname of herstructurering? Neem even de tijd om te kijken wat die verandering inhoudt. In de meeste gevallen betekent dat dat je niet gewoon kan verderdoen zoals je anders deed. Bij een overname, fusie of herstructurering worden lopende projecten meestal aan een herziening onderworpen. Het zou zelfs kunnen dat jouw project sneuvelt, zelfs al ging er al heel veel tijd en geld naartoe. Dat geeft wel eens weerstand. “Hoe kunnen ze dit nu stopzetten?!”, zeg je dan.

Weerstand tegen verandering is normaal. In weerstand blijven hangen is alleen niet productief. Het pakt tonnen energie van jezelf en je krijgt er een slechte reputatie door.

Er zijn ook andere veranderingen die alles ondersteboven kunnen halen. Een eerste kind krijgen, bijvoorbeeld. Je kan je niet voorstellen hoe je daar als kersverse ouder op zal reageren als je nog geen kinderen hebt. Het is pas als de baby er is dat de volle impact duidelijk wordt. Een baby heeft praktisch altijd impact. Je bent bijvoorbeeld niet meer zo vrij en ongedwongen om zolang door te werken als je wil, of om spontaan te zeggen ‘vanavond gaan we uit’. Je kan je er wel op organiseren als je dat wil. Zo kan je bijvoorbeeld afspreken met je partner, met een familielid of babysit om bepaalde momenten later door te kunnen werken als je dat wil. Ook reizen is minder evident, maar het kan. Een baby heeft ook een serieuze impact op je normen en waarden. Dingen die je vroeger belangrijk vond, vind je nu misschien banaal. Dingen waar je voor op de barricades zou zijn gaan staan, zijn nu niet meer zo belangrijk. Tenslotte heeft een baby ook een emotionele impact. Het is niet alleen zo dat ik mijn tijd meer moest indelen toen ik mijn eerste zoon kreeg. Ik wilde ook tijd maken voor mijn kind. Ik wilde ruimte hebben om dat badje te geven, zonder een telefoon aan mijn oor. Ik wou geen avondvergaderingen meer als die net zo goed overdag konden. Ik wilde ook geen ontbijtvergaderingen meer, nu nog steeds niet. Ik doe ze niet. Dat kan ik nu, omdat ik een pad heb gekozen waarbij ik meestal die keuze heb (niet als ik opleidingen geef, dan moet ik gewoon heel vroeg weg). Ik heb dat pad ook gekozen omdat ik het niet kan opbrengen om mijn gezin 's morgens niet te zien voor een job. Kinderen krijgen heeft voor mij dus behoorlijk wat

veranderd en het heeft even geduurd en me een eerste burn-out gekost voor ik besepte dat ik zelf iets moest veranderen.

Als je kinderen erg jong zijn, zit je in wat ik noem 'de wilde jaren'. Alles moet tegelijk. Je partner die zich volop professioneel ontplooit, een eigen huis dat gebouwd of verbouwd moet worden en kleine kinderen. Dat is heel wat. Die periode is ook snel voorbij, dat lijkt alleen niet zo als je er middenin zit. Mijn beide kinderen zijn intussen meerderjarig en binnenkort misschien het huis uit. Nu al, denk ik dan, we zijn nog maar net begonnen. Weet dus dat het snel voorbij is. Als je 40 jaar zal werken, gaat het over hooguit 1/3 of de helft van je carrière. Probeer niet om alles te realiseren net in die periode (tenzij je context het écht niet anders toelaat, dan zal je gewoon heel erg weinig slapen).

Er zijn nog veranderingen in een leven die je aansporen om de zaken te herdenken. Een nieuwe relatie, een scheiding, een naaste die overlijdt of hulpbehoevend wordt, je wordt ziek,... Het zijn allemaal heel menselijke dingen die in het leven nu eenmaal voorkomen die aanpassingen vergen. Verandering brengt ook een tijdje onrust. Dat neem je er best gewoon bij. Uiteindelijk vinden de dingen wel terug een evenwicht.

Niet aan politiek willen doen

Politiek blijft een moeilijke. Vooral vrouwen schijnen ermee te worstelen. Hoe meer je overtuigd bent dat het spel eerlijk gespeeld moet worden en je dus enkel op je resultaten en verdiensten mag beoordeeld worden - en dan liefst nog alleen op diegene die je helemaal alleen hebt geboekt - hoe meer je een afkeer hebt van politiek.

Maar zo zit de wereld niet in elkaar. Vanaf een bepaald moment kan je niet meer alles in je eentje realiseren, al werkte je de klok rond. Je hebt dus anderen nodig.

Het woord politiek heeft meerdere synoniemen, zoals een aanpak, een handelswijze, een beleid. Aan politiek doen betekent beïnvloeden om tot een bepaald resultaat te komen. Dat is niet per se negatief. Die versie noemen we 'vuile politiek', waarbij het resultaat voor de ene winst betekent en voor de andere verlies.

Maar er is ook de nette en constructieve versie, waar eigenlijk iedereen wel aan meedoet. Elke keer als je iemand een wederdienst bewijst, doe je eigenlijk aan politiek. Als je iemand aanbeveelt omdat je tevreden was, doe je aan politiek. Je versterkt je netwerk en elkaars wederzijds belang en geeft en krijgt waardering.

“It never rains
when you
want it to.”

Norah Jones



Binnen de werkwereld betekent aan constructieve politiek doen 3 dingen: een sterk netwerk uitbouwen, waarbij geven en nemen even belangrijk zijn, een consequente positieve reputatie opbouwen, en durven beïnvloeden, waarmee we niet bedoelen ‘manipuleren’ maar wel medestanders vinden wanneer dat nodig is.

Een sterk netwerk bouw je uit door niet alleen maar relaties aan te gaan op basis van wie je aardig vindt, maar door het ook wat functioneel te bekijken. Wie heeft waar iets over te zeggen? Hoe is dat belangrijk voor jou? Wie moet van je bestaan en bijdrage op de hoogte zijn en uit wiens vizier blijf je beter weg? De sterkte van je netwerk wordt bepaald door hoe sterk de relaties zijn. Een sterke relatie is gebaseerd op vertrouwen en wederzijdse afhankelijkheid. Durf te vragen en durf vooral ook te geven. Het vertrouwen is iets waar je wat testjes mee zal moeten doen. Iemand is echt te vertrouwen als hij of zij afspraken nakomt en je steunt op het moment dat dat beloofd was. Keert iemand de kar, dan kan dat toeval zijn. In coaching gebruik ik altijd de 1-2-3-regel: één keer een onverwacht gedrag vertonen, kan toeval zijn. Twee keer is opvallend. Drie keer is ‘bingo’. Dan gaat het over een gedragspatroon. Dat maakt iemand ook voorspelbaar. Je mag teleurgesteld zijn in sommige mensen die je vertrouwen hebben geschonden. Dat is inderdaad niet leuk. Maar het belangrijkste is dat je het weet en het ziet voor wat het is. Ook dat is politiek: je ‘vijanden’ kennen, weten wat je ermee kan en wat niet en daar ook naar handelen.

Daarnaast is er je imago. “Ik ben zoals ik ben” maakt je heel authentiek en puur maar ook kwetsbaar. Je mag gerust wat spelen met je reputatie. Zien anderen jou als te jong, kijk dan of je wat meer maturiteit kan overkomen en laat je adolescentenkleren in de kast voor het weekend. Zien anderen jou als te bedreigend en is dat hinderlijk, werk dan aan je glimlach maar ook aan menselijk meevoelen (liefst oprecht). Kleed je minder streng. Pas je aan aan de gelegenheid. En weet wanneer je zichtbaar moet scoren. Je imago wordt ook bepaald door je gedrag. Leg je te veel uit? Ga je heel veel ‘sorry sorry’ zeggen? Maak je je boos? Weiger je een glas te gaan drinken met de collega’s? Het bepaalt allemaal je reputatie en dus ook de kwaliteit van de samenwerking.

Een heel moeilijke voor sommige mensen, vaak voor vrouwen, is het gedrag van anderen en beslissingen durven beïnvloeden. Een beetje lobbywerk verrichten. Het is niet voor elke functie nodig, maar in sommige functies kan je er niet onderuit. Of je leert ermee spelen, of het loopt fout. Ermee leren spelen, betekent niet dat je zwaar over je morele grenzen heen stapt. Beïnvloeden hoeft niet negatief te zijn, overtuigen is ook beïnvloeden.

Jezelf als slachtoffer opstellen van je eigen leven

Een absolute voorwaarde om een fijn traject af te leggen in je leven en je loopbaan, is het aanvaarden van je eigen verantwoordelijkheid hierin. Natuurlijk kan je pech hebben, natuurlijk heb je niet alles in de hand. Maar

hoe vaker je anderen of 'de situatie' de schuld geeft van hoe jij je voelt, hoe minder controle je erover hebt. Een slachtoffer vindt dat hij of zij geen enkele andere keuze heeft dan te ondergaan.

Maar dat is enkel een gewoonte. Die kan je afleren. Volgens ons heb je altijd keuzes te maken, en ja, keuzes hebben ook gevolgen. Zo was er laatst een deelneemster aan een opleiding die zich heel boos op me maakte, omdat ik niet wou begrijpen dat zij in haar professionele situatie maar gewoon moest ondergaan wat haar overkwam. Ik was het daar niet mee eens. Ik was het ermee eens dat, als je niks kan veranderen, je enige optie is het te ondergaan en te proberen er vooral niet aan onderdoor te gaan. Maar je hebt altijd de keuze om niet te blijven. Je kan intern solliciteren als je je verworvenheden niet kan of wil achterlaten. Je kan ook extern solliciteren. Dan krijg ik vaak te horen dat dat zo simpel niet is, dat je je werkzekerheid niet zomaar achterlaat, dat er een huis moet afbetaald worden,... Zélf s dat ik als zelfstandige wel gemakkelijk praten heb. Een zelfstandige heeft alles-behalve gemakkelijk praten. We liggen vaak wakker van onze zaak. Omzet valt niet uit de lucht. Ook zelfstandigen durven zich trouwens opstellen als slachtoffer. *Ik kan niet anders, ik móét wel werken, ik ben zelfstandige.* Ook dan ben ik het er niet mee eens. Hoeveel ik zelf werk, blijft mijn eigen keuze. Ik klaag ook niet over het feit dat ik geen betaalde ziekte-dagen heb en een lager pensioen. Ik heb daar bewust voor gekozen. Niet voor die nadelen maar wel voor dat statuut.

Een andere manier waarop jezelf als slachtoffer opstellen je loopbaankansen kan dwarsbomen, is als je niet wil of kan inzien dat wat jou overkomt voor een deel door jezelf wordt uitgelokt. Zo was er iemand die ik coachte die op verschillende werkplekken tegen hetzelfde aanliep. Ze klopte bij me aan omdat het haar ook was opgevallen. Wat doe ik mis, vroeg ze zich af. Je eigen blinde vlekken en gedragspatronen onder ogen zien, is niet eenvoudig. Het helpt als je eerlijke feedback krijgt, hetzij van je omgeving, hetzij van een professionele coach. Ook hier geldt de 1-2-3-regel: als iets je blijft achtervolgen in verschillende contexten is er misschien iets wat jij doet dat je best zou aanpassen.

Bij iedereen populair willen zijn

Mannen hebben er iets minder last van dan vrouwen, maar het is ook heel persoonlijk verschillend: de wens om door iedereen aardig gevonden te worden en de daarmee samengaande angst dat anderen ons niet meer aardig zullen vinden als we opkomen voor onszelf. Dat maakt je wellicht een fijn persoon om mee te werken. Daarnaast heeft het streven naar 100 % 'likability' ook enkele minder fijne nevenwerkingen. Het wordt heel moeilijk om eerlijke feedback te geven als je niet durft zeggen wat je stoort, bijvoorbeeld. En daar zit een paradox. Want dat betekent dat je dus zelf niet eerlijk of oprecht bent in de relatie, uit angst om de ander te kwetsen waardoor die jou niet meer leuk zou vinden. Op termijn werkt dat niet. Pleasen is heel erg vermoeiend en het bevordert, in tegenstelling tot de kortetermijngewinst van het niet-confronteren, de relatie op lange termijn niet.

Of je eist je plek niet op. Als leidinggevende kan het bijzonder lastig zijn een team in de goeie richting te houden als je aldoor voor iedereen aardig wil zijn. Leidinggevendens moeten soms ook minder fijne dingen doen. Je team is je bijvoorbeeld dankbaar als je zelf durft in te gaan tegen minder gewenst gedrag in plaats van het te bedekken met de mantel der liefde. Jezelf profileren tegenover de concurrentie is ook onmogelijk als je door iedereen geliefd wil zijn. Als je iets echt wil, ga dan voor eerlijke winst.

Iets nastreven dat je niet wil

Ik heb jarenlang veel energie en tijd gestopt in mijn loopbaan als consultant en hr-verantwoordelijke. Dat was mijn logische pad. Ik was er zelfs tamelijk goed in, ik kreeg enkele promoties voor mijn harde werk. Maar die deden mij niets en dat was vreemd. Want waarom zou je zoveel tijd en energie steken in iets dat geen voldoening geeft? De volgende trap op die ladder leek me vervolgens nog vermoeiender en ook ‘leger’ dan de vorige. Maar het was wat ik had geleerd. Je studeert af, zoekt een job, doet je best en krijgt promotie. Je probeert zo hoog mogelijk op de ladder te geraken. Zo ben ik opgevoed. Ik kende ook geen andere opties. Tot ik mijn tweede burn-out doormaakte en niet anders kon dan concluderen dat dit soort leven mij geen deugd deed en ik dus een andere vorm voor mezelf moest vinden. Dat was een hele grote gok die me best wel veel slapeloze nachten heeft bezorgd, zowel voor ik eraan begon als toen ik al gestart was. En toch kwam het goed. Ik zou het niet meer anders willen, denk ik.

Discriminatie

Het bestaat echt, gediscrimineerd worden. Het gebeurt vaak niet intentioneel en ook niet bewust. En toch kan het je blokkeren. Sommige bedrijven doen heel erg hun best om mannen en vrouwen op voet van gelijkheid te behandelen. Maar het algemene beeld wijst uit dat de klus nog lang niet geklaard is. En soms gebeurt het zelfs nog met goede bedoelingen. Zo ken ik vrouwen die kansen misten omdat ze niet gevraagd werden om een project te leiden. Bij navraag kregen ze te horen dat hun baas (man of vrouw) had besloten dat ze, gezien ze kinderen hadden, vast geen interesse hadden om veel te reizen. Of kregen vrouwen te horen (en niet enkel van hun mannelijke bazen, ook van de vrouwelijke) dat hun carrière ten einde was nu ze een kind hadden gekregen, want dat ze niet meer genoeg zouden kunnen werken (want onze stiel vergt nu eenmaal een permanente aandacht, zo zeggen ze). Als minderheid is het nog steeds niet evident om je anders-zijn niet te laten opvallen als ‘te anders’. Het hangt nogal af van hoe open de omgeving staat tegenover dat anders-zijn. Sommige bedrijven doen hun uiterste best. En sommige bazen geven ook steun waar dat nodig is. Dit is het uitgelezen moment om verbindend assertief te zijn. Spreek over je verwachtingen en over wat er precies is gebeurd en maak afspraken. Stel je vast dat je toch in een klimaat werkt waar openheid naar verscheiden talent ontbreekt, kies dan of je daar deel van wil uitmaken of dat je liever meer verwelkomende omgevingen opzoekt.

Blijven reanimeren...

Het kan verwacht of onverwacht komen, maar soms is het pad gewoon ten einde. Stel je vast dat je werksituatie een doodlopende straat is of dat je er zelf alleen maar meer moe en triest van wordt, dan is het tijd om te stoppen met te slepen aan een dood paard. En al helemaal om het te blijven reanimeren.

Ik krijg ze vaak, de mails van mensen die in begeleiding willen omdat ze het gewoon niet meer trekken, omdat hun werksituatie hen uitput, of ze het gewoon allemaal te triviaal vinden worden. We zouden het ons in een begeleiding dan gemakkelijk kunnen maken en zoeken naar een soortgelijke job in een andere context. Maar is dat wat je wil? Lost dat je probleem op of krijg je het gewoon elders opnieuw? Als je werk je ongelukkig maakt en je je stilaan naar je werk moet slepen, omdat het je niet meer boeit of omdat de samenwerking grondig onprettig geworden is, is het tijd om weer zelf de controle te nemen over je leven. Tijd voor verandering. Al is dat best wel eng, en moet je misschien zelfs wat verworvenheden achterlaten.

Geef me om het even wat, ik wil gewoon een job...

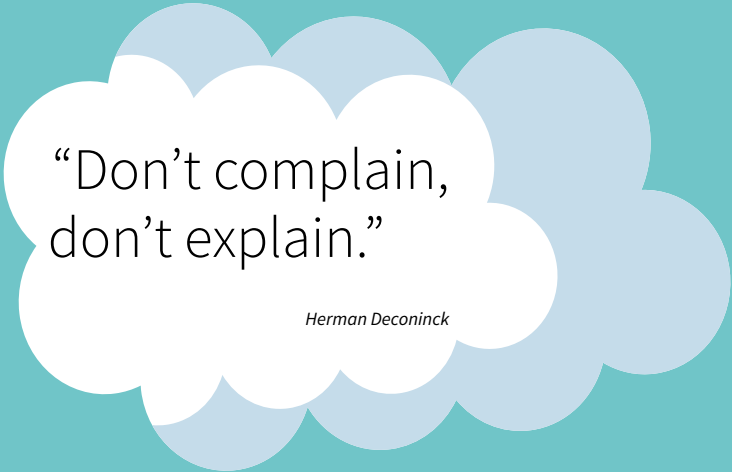
Als je al een tijdje op zoek bent naar een nieuwe job en je wordt vaak geweigerd of grijpt telkens nét naast de 'hoofdprijs', geraak je misschien ontmoedigd. Dat is normaal. Niemand kan meerdere maanden solliciteren zonder de moed eens te verliezen. Afwijzing hakt er bij iedereen sowieso in. Maar ga niet in wanhoop je standaard enorm verlagen. Een kandidaat die zegt "Geef mij om

het even wat, ik wil gewoon een job." krijgt die doorgaans niet. Want wanhoop verkoopt helaas niet, oplossingen wel. Dat geldt ook als je je onderbenut voelt op je werk. Je zou uit wanhoop zowat elk project aannemen of kleine klusjes, als de dag maar sneller passeert en je je eindelijk nuttig kan voelen.

Word je moedeloos of wanhopig van je zoektocht of door het gebrek aan werk, neem dan even een break. Stop voor een paar weken met actief solliciteren. Neem vakantie. Zo kan je nieuwe moed vatten en krijg je terug energie. Maar vooral: blijf gericht vragen en solliciteren. Kies niet gelijk wat. Tenzij het écht niet anders kan. Dat heet een 'stop gap job', volgens Richard Bolles, de auteur van *What Colour is your Parachute?*, vertaald als *Welke kleur heeft jouw parachute?*. Een 'stop gap job', of 'stop het gat'-job neem je enkel aan om het gat in je cv of je portemonnee of beide te dichten. Dat is perfect te verantwoorden. Noem het een tussenstation. In alle andere gevallen: blijf goed mikken en neem op tijd een break zodat je op adem kan komen voor de volgende ronde.

Geen feedback krijgen

Hoewel veel organisaties nog steeds een formele evaluatiecyclus hebben, verrast het me nog steeds hoeveel mensen veel te weinig feedback krijgen. Dat geldt zowel voor medewerkers als voor leidinggevendenden. Wie aan de top van een organisatie staat, krijgt al helemaal te weinig feedback, en dat is onhandig en beperkend voor je groei. Je tast in het duister over of je nu



“Don’t complain,
don’t explain.”

Herman Deconinck

goed bezig bent of niet, en dat kan je onzeker maken. Mis je feedback, vraag er dan om. Vraag een gesprek en geef ook aan waarom je 't belangrijk vindt.

Als leidinggevende wist ik uiteindelijk wel dat mijn medewerkers me niet alles vertelden. Dat is normaal. En toch stelde ik het op prijs als ook zij me feedback gaven. Zo zei iemand me ooit dat het voor haar niet duidelijk was of ik een beslissing had genomen of dat ik luidop aan het denken was. Dat was heel waardevolle feedback. Het leerde me dat ik voor mezelf duidelijk moest hebben waar ik naartoe wilde, en dat ik duidelijker moest zijn over het doel van de mededeling. Ik vond het fijn dat ze dat met me deelde.

Krijg je te weinig feedback van je leidinggevende, ga dan in gesprek. Je baas is zich niet altijd bewust van je nood aan feedback. Voor sommige bazen is geen nieuws, goed nieuws. Als feedback ontbreekt, heeft dat rare effecten. Zo vertelde een klant me dat ze niet wist waar ze stond. Ze had zelden een formeel overleg met haar baas, maar durfde er ook niet naar vragen omdat ze zelf vond dat ze te weinig resultaten kon voorleggen. Dat belette haar baas natuurlijk ook om te weten welk proces er al doorlopen was. Ook dat is resultaat. Haar baas wist dus ook absoluut niet waar ze mee bezig was en kon niet met haar meedenken wanneer ze vastzat. Hij wist het namelijk niet eens dat ze vastzat. En zij kon niet tonen wat ze waard was.

Betrek je leidinggevende in je successen (scoren!) en in je struggles. Niet om problemen naar boven te delegeren, maar om zijn of haar input te vragen en nieuwe ideeën te krijgen.

Ook feedback van klanten is cruciaal. Hoe vaak gebeurt het niet dat je in een restaurant toch niet helemaal tevreden was maar als de ober je vraagt of alles in orde was, zeg je “Ja hoor”? Niet doen. Ze zullen even schrikken als je feedback geeft, maar ook zij kunnen maar verbeteren als klanten het hen zeggen. Je leert het nog altijd liever van je klant rechtstreeks dan van een luizige 1-sterreview op sociale media. Het is aan hen om te beslissen of ze er iets mee doen of niet. Maar jij kan het cadeau in elk geval geven. Geef je feedback, wees dan specifiek en doe het met de intentie dat de ander ervan kan leren. Krijg je feedback die voor jou niet duidelijk is, vraag dan door. Als coach kan ik niks aanvangen met een feedback als “medewerker X toont te weinig leiderschap”. Dat vertelt me niets over het gewenste gedrag. Een vraag die ik vaak stel, is: “Stel dat we volgend jaar elkaar terug zien en medewerker X heeft een heel erg goed jaar neergezet, wat heeft u hem dan meer, minder of anders zien doen dan wat hij nu doet?”. Dat maakt het concreet en geeft je veel meer informatie over waar het om gaat. Het werkt veel handiger als je weet dat het bijvoorbeeld gaat om niet terugkomen op genomen beslissingen dan als het gaat om ‘een gebrek aan leiderschap’.

Misgelopen evaluatiegesprekken

Evaluatiegesprekken zijn in het leven geroepen om er zeker van te zijn dat elke medewerker op regelmatige en redelijke termijn een terugkoppeling (dat is feedback) krijgt over wat er goed loopt en waar er te leren valt. Dat is de nobele intentie van evaluatiegesprekken. Daarnaast is het een mooi moment om vooruit te kijken naar de uitdagingen van het komende jaar, welke rol jij daarin kan spelen, hoe jij je groei ziet of zou willen zien, hoe je elkaar daarin kan helpen om nog meer pret te beleven aan de dingen die je doet. Dat proces ligt - eindelijk - onder vuur. Eindelijk, want ik zie als coach veel meer ongevallen dan goeie dingen. En al helemaal als het menselijke en groeigerichte aspect overstemd wordt door een mechanisch proces, zoals de verplichting om minimum zoveel 'onvoldoende' scores te hebben en maximum zoveel 'uitstekend'.

Nochtans kan goed gegeven en met liefde afgeleverde feedback mensen enorm doen groeien. Het is alleen niet iedereen gegeven om feedback te geven op een goeie manier. Als een leidinggevende zijn of haar oordeel poneert als 'de waarheid', loopt het gewoonlijk fout. Vooral als je je er niet in kan terugvinden. Er leeft ook nog altijd de overtuiging van sommige leidinggevendens dat als je 3 positieve en 3 negatieve dingen noemt, dat het een evenwichtige evaluatie was. Dat is niet zo. Ervaring leert dat je 3 positieve dingen moet vertellen om 1 negatieve commentaar te neutraliseren.

Dan sta je dus nog steeds op 0. Veel evaluaties draaien dus negatief, terwijl we het meest groeien van erkenning voor de dingen die we wél goed aanpak hebben.

- **Maak het concreet:**

Stel vragen. Er zijn begrippen die wij als coach 'containerbegrippen' noemen. Dat zijn begrippen waar je wel erg veel betekenissen in kwijt kan, zoals communicatie (wat is?), leiderschap en respect. Ieder vult dit in met iets anders. Respect betekent voor de ene op tijd komen, voor de andere betekent dat 'sorry' zeggen. Stel vragen en vraag voorbeelden van situaties waarin je hebt teleurgesteld. Krijg je een specifiek voorbeeld, dan kan je doorvragen met de vraag "Wat had je dan graag in de plaats gezien? Wat had voor jou beter gewerkt?". Er komt niet altijd iets specifiek. Dat kan. Dan is je baas niet zo goed voorbereid als hij of zij zou moeten zijn. Of wil niet concreet worden. Dat is lastiger. Je kan afspreken dat, als je nog eens zo'n gebrek aan leiderschap vertoont, hij of zij je daar attent op zal maken. Dan kan je er wat aan doen. Een hele lastige, eigenlijk niet werkbare, is indirecte feedback. Je collega's of mensen binnen het bedrijf zeggen dat je een gebrek aan leiderschap vertoont. Daar kan je niets mee. Tenzij je er met die persoon over kan gaan praten. Anders heeft het geen nut. Vergeet ook zeker niet te spreken over alle dingen die je goed doet en mag blijven doen. Dat is het fundament voor sterke prestaties.

- **Ver-doel het:**

Zet de antwoorden om in doelstellingen. Maak afspraken. Dit toont ook aan dat je openstaat voor bijleren en voor feedback. Want negatieve feedback of kritiek is niet slecht bedoeld, het is vooral een vraag naar verandering. Bespreek ook of je doelen uitdagend genoeg voor je zijn.

- **En voor volgend jaar:**

Een jaar is lang en het risico bestaat dat bij een evaluatie vooral de laatste 3 maanden in rekening werden genomen. Jammer als jouw mega-project net zijn hoogtepunt heeft bereikt in het begin van het jaar. Piek op het juiste moment en betrek je leidinggevende gedurende het jaar via systematisch overleg bij je successen. En breng ze nog kort in herinnering als je aan de evaluatieronde begint.

Ligt je evaluatie(gesprek) je zwaar op de maag, zoek dan een klankbord. Een coach kan je helpen om je visie op het gebeurde bij te stellen en om terug aansluiting te vinden bij je organisatie en bij je eigen wensen en waarden.

Anderen niet helpen

Cruciaal aan een leuk leven en een leuke loopbaan, is dat je je eigen successen en plek opeist, maar ook dat je anderen het zonlicht gunt. Vaak is het 'samen vooruit'. En afgunst staat niemand mooi. Anderzijds

heeft jaloezie wel een functie: het vertelt je wat over iets dat jij ook heel graag zou willen. Neem dat er vooral uit mee, en feliciteer wie succesvol is. Vooral voor vrouwen blijkt het moeilijker dan voor mannen om elkaar het succes te gunnen, laat staan elkaar te helpen. "Ik wil niet meer met vrouwen werken, ik had een slechte ervaring.", zei een vrouwelijke cursiste. Ik viel bijna van mijn stoel. Madeleine Albright, de voormalige minister van buitenlandse zaken van de VS, gaf ooit een keynote waarin ze zei dat er een speciaal plekje in de hel bestaat voor vrouwen die weigeren om andere vrouwen te helpen. 'If you want to go fast, go alone. If you want to go far, go together.'

Kan je anderen ook te veel helpen? Ja, dat kan. Het is zoals vaak een kwestie van evenwicht. Auteur Adam Grant beschrijft in zijn boek *Give and take* dat er drie houdingen zijn in het leven wat het helpen van anderen betreft.

De '**giver**', de gever, geeft wat hij kan en geeft soms te veel. Een gebalanceerde gever geeft zonder terug te verwachten maar houdt wel in de gaten dat hij of zij zichzelf niet 'uitdeelt'.

De '**taker**', de nemer pakt zijn of haar plaats in en grijpt de 'spotlight'. Een 'taker' kan te veel nemen. Dat is een beetje stelen. Adam Grant vergeleek foto's van directiecomités van firma's waar een gever aan het hoofd



“There’s a special place in hell for women who don’t help other women.”

Madeleine Albright

stond en waar een nemer aan het hoofd stond. Het verschil is opvallend: een geveer toont zijn of haar team, een nemer staat alleen op de foto. In sommige gevallen waren de anderen van het team op de foto zelfs gewoon vervaagd weergegeven.

En dan is er de **'matcher'**, diegene die gepast geeft. In een doorgedreven vorm zijn dat degenen die een Excel-tabel bijhouden met de waarde van de gegeven verjaardagscadeaus en de waarde van de ontvangsten daar tegenover zetten.

Volgens onderzoek is je succes, zowel op je werk als in je persoonlijke relaties, afhankelijk van je houding in het geven aan anderen. Op korte termijn zijn de nemers het meest succesvol. Op lange termijn zijn dat echter de gevers die het strategisch aanpakken en 'slim' geven. 'Pay it forward', geef vooraf, voordat je iets ontving, zelfs voordat je iets werd gevraagd, vanuit generositeit en omdat het kan, zonder dat je iets terug verwacht. Wie in karma gelooft, weet waarom. Maar er is nog een andere reden. Het is psychologisch veel comfortabeler en veel gezonder ook om te delen vanuit een overtuiging dat er overvloed is. Dat geeft een veel meer ontspannen gevoel en je wordt er ook aangenamer door. Dat maakt ook je lichaam minder gestresseerd en dus gezonder. En vraag zelf om hulp.



Hou jezelf gezond

Je kan geen krant openslaan of geen weekblad vastnemen, of je vindt wel een artikel over burn-out, over gezondheid, over weer energie krijgen, over hoe je blakend en gezond de winter, zomer, herfst of lente kan doorkomen. Onze gezondheid houdt ons bezig. We leven in een welvarend land en toch zijn we niet massaal gelukkig. België blijkt bovendien een grootgebruiker van antidepressiva. Waarom is het zo moeilijk om gezond en gelukkig te zijn? En wat kan jij zelf doen?

De mensen die wij begeleiden, komen langs vanuit een ontevredenheid waar ze vanaf willen. Het kan gaan om mentale en/of emotionele belasting, vaak in combinatie met fysieke ongemakken (of burn-out). Als loopbaanbegeleider zien wij natuurlijk een specifiek stukje van de bevolking, namelijk mensen die worstelen met hun werk en/of de combinatie met hun leven en die daar verandering in willen.

Wat is er aan de hand met onze gezondheid en met ons geluksgevoel?

Wat is gezond zijn?

Ik heb geen medische definitie van gezondheid. Ik denk trouwens dat ieder dat voor zichzelf moet definiëren. Is het de afwezigheid van ziekte? Als je kanker hebt, weet je dat je ziek bent. Maar ben je dan gezond als je geen kanker hebt? Is het 'kunnen functioneren zonder medicijnen'? Is het 'je gezond voelen'? Is het 'zonder alcohol of cafeïne kunnen leven'? De 100 meter kunnen lopen of de marathon? Of de trap kunnen nemen voor 3 verdiepingen?

Er zijn natuurlijk objectieve maatstaven zoals bloeddruk, een gezond gewicht, de verhouding tussen je goede en je slechte cholesterol,...

Mijn interesse gaat vooral uit naar hoe gezond je je voelt en hoe fit. Hoe het met je gaat als je 's morgens uit je bed komt of 's middags na de lunch, of 's

avonds als je thuiskomt. Hoe fit ben je dan? En is dat hoe je 't wil? Hoe voelt je hoofd aan het begin en het einde van de dag? Hoe voel je je emotioneel? Ben je blij genoeg?

Hallo, je hebt een lijf!

Omdat we in de hedendaagse economie veel met ons hoofd werken, vergeten we wel eens dat we een lijf hebben en dat dat onze motor is. Als je lijf het opgeeft, kan je hoofd ook niks meer. Je lijf dient dus voor meer dan enkel ondersteuning van je hoofd. Nochtans doen we gekke dingen met dat lijf. We slaan het ontbijt of de lunch over om tijd te winnen. Dat is zoals doorrijden met je auto als de tank leeg is. Dan valt hij stil. We vliegen door tijdzones, werken nachtjes door, eten een snelle, vettige hap, vergaderen terwijl we eten of is het omgekeerd? Toen ik als twintiger voor een groot consultingbedrijf werkte, deed ik heus stuntwerk. Ik nam een cursus over van een collega, moest die zelf ingestudeerd krijgen, was tot 2u 's nachts aan het studeren, vertrok om 6u, gaf een dag opleiding, kreeg dan een briefing voor dag 2, studeerde weer tot 2u 's nachts, vertrok opnieuw zeer vroeg. Ik hield mezelf recht op wilskracht en cafeïne. Ik was er me helemaal niet bewust van dat ik een lijf had, of beter, ik vond dat dat lijf dat maar moest kunnen. Eigenlijk gaf mijn lichaam heel de tijd signalen, die ik negeerde. Omdat ik zeer jong was, kon ik dat voor even. Daarna betaal je de tol.

OEFENING

Wanneer voelde jij je *gezond en fit*?

Beschrijf een moment uit het (recente) verleden waarop je je gezond en fit voelde.

- Wat deed je toen om gezond en fit te zijn?
- Wat helpt jou het meest?
- Denk hierbij breed: beweging, voedings- en drankpatroon, je entourage, je slaap, je hobby's, je tijdsindeling,...

Zoek naar alle werkende strategieën die hun waarde voor jou al bewezen hebben in het verleden. En misschien moet je er nieuwe bijzoeken.

Op doorverwijzing van de huisarts stapte Hannes mijn kantoor binnen. Hij voelde zich totaal uitgeput en wist niet hoe hij uit deze benarde situatie moest geraken. Niet dat hij zich expliciet ongelukkig voelde, maar hij voelde zich leeg en kon geen vreugde ervaren en nergens meer van genieten. Medisch gezien was er geen enkel echt aantoonbaar probleem. Hij voelde zich al lang gestresseerd in z'n werk, maar was toch blijven doorgaan. Tot het niet meer lukte. Hoewel zijn job best wel veeleisend was, merkte ik dat hij zelf ook zeer hoge eisen stelde en overtuigd was dat het niet anders kon. Hij vond dat hij er vroeg moest zijn, dat hij altijd bereikbaar moest zijn, dat hij alle ballen in de lucht moest houden. Hij kreeg een nieuwe taak waarbij hij veel operationele dingen moest opnemen terwijl hij in alle eerlijkheid meer geboeid was door het technische luik van de job. En zo ging hij door, tot het de foute kant op ging. Elke ochtend sleurde hij zichzelf uit bed, sleepte zich naar het ontbijt, zette zichzelf onder druk om zo snel mogelijk op kantoor te geraken, ook als er geen afspraken stonden op dat moment. Dat deed hij uit plichtsbesef en een morele druk die hij voelde of zichzelf oplegde. Het pakte dermate veel energie dat hij er aan ten onder ging. Hij werd er wel voor beloond, hij werd goed betaald, de firma waardeerde hem enorm. Maar dat was niet voldoende om de energie die wegliep aan te vullen. Hij vertelde me dat hij ook geen bijzondere passies had of hobby's. Hij zat midden in een verbouwing en daardoor woonde hij langer dan verwacht in iets dat meer weghad van een bezemhok dan een thuis. Het stoorde hem enorm dat hij werkte in een modern kantoorgebouw waarvan de ramen niet open konden. Het was verstikkend. Er was dus meer dan alleen dat werk om naar te kijken.

Ik ben geen dokter en geen therapeut. Alleen kan ik moeilijk met iemand aan de slag om na te denken over zijn toekomst als we niet op heel korte termijn die balans een beetje kunnen herstellen. Hannes startte dus met het toepassen van een paar kleine tips: 's morgens niet naar het werk 'rushen' maar de tijd nemen, en eerst een kwartier gaan wandelen voor hij het gebouw binnenging. Zo had hij al een portie zuurstof gekregen en 'echte' lucht in plaats van het rondgestuwde 'gasmengsel' in het gebouw. Ik raadde hem aan om gedurende de dag regelmatig van een 'virtuele sigaret' te genieten. Daarmee bedoel ik niet zo'n elektronische sigaret. Daarmee bedoel ik 5 minuten buiten gaan staan en diep ademhalen. Hij ging ook op zoek naar een opleiding of nieuwe hobby's. Eens hij terug wat ademruimte kon ervaren, begon hij zich terug wat stabiel te voelen. Dat liet hem toe na te denken over zijn werk, wat hij graag deed en niet zo graag deed, en over hoe hij erover dacht. Hij stuurde zijn overtuigingen bij en kon meer genieten van het zoekproces naar meer plezier. Daarnaast creëerde hij een dagelijkse 'routine' die hem toeliet zijn stabiliteit en levenslust te vrijwaren.

Kies!

Een mogelijke sleutel voor wie in 'overload' zit, is kiezen. Schrappen TOT het past. Je kan jezelf nog zo efficiënt organiseren, meer dan 24 uur op een dag en 7 dagen in een week zit er niet in. Voor niemand. Op een gegeven moment heb je je maximum aan productiviteit bereikt. Dan is keuzes maken de enige

overblijvende optie. En daar worstelen veel mensen mee. Omdat ze het niet kunnen, willen, mogen of denken te mogen.

Tijd werkt als een ruilkaartjesspel: je gebruikt een uur voor één ding en kan het dan niet meer gebruiken voor wat anders. Je kan wel kiezen om een uur in te ruilen: een uur slaap voor een uur TV, een uur vergaderen voor een uur beleidsnota, een uur overwerk voor een uur privétijs, een uur middagpauze voor een uur langer blijven,... Of je nu je tijd bewust inzet of niet, hij geraakt altijd gevuld.

Waar ik vaak met deelnemers aan onze time management cursussen tegenaan loop, is hun gevoel van onvrijheid. Ze zijn ervan overtuigd dat ze niet assertief mogen zijn over hun tijd. In sommige gevallen wordt het ook effectief niet in dank afgenomen door hun entourage. Maar aan de andere kant heeft niemand wat aan jou als je uiteindelijk uitgeput en gedemotiveerd geraakt. Keuzes zijn noodzakelijk. Stel grenzen. Het opstellen van je ideale werkschema kan je helpen om duidelijkheid te krijgen over de keuzes die gemaakt kunnen worden en met wie je ze zou kunnen bespreken als dat van toepassing is.

Maak een ideaal werkschema

Allemaal goed en wel, denk je misschien, maar met mijn job kan dat niet. Volgens mij kan dat wel en in veel meer 9 to 5 jobs dan we denken. Het zal misschien geen 9 to 5 zijn, maar het hoeft ook geen ‘8 to faint’ zijn.

Voor mij bestaat er niet zoiets als alleen maar gezond zijn in je lijf. Het geheel moet kloppen: je lijf, je hoofd,... Het gaat ook niet enkel over je werk maar alles wat je binnen 24 uur doet. In onze workshop time management laten we mensen een weekschema opstellen. Sommige deelnemers voelen en delen dan gelijk hun revolve. En ik begrijp dat helemaal. Als je nood hebt aan veel autonomie en speelruimte, klinkt een schema als vrijheidsbeperking en een beetje een gevangenis. Ik heb zelf daarom jarenlang de boot afgehouden. Mijn principe was: ik doe wat ik moet doen en het duurt zolang het duurt. En toch gaf ik time management.

Er zijn ontzettend veel gekende en minder gekende methodieken voor het plannen van je dag beschikbaar. De ene methodiek is veel strakker dan de andere. Time managementgoeroes als Brian Tracy, die zeker hun verdiensten hebben en er zelfs rijk mee werden, beklemtonen vooral discipline. Als je maar discipline hebt, vroeg opstaat, jezelf strak in de hand houdt, dan lukt het. En als je niet succesvol bent, is dat door een gebrek aan discipline. Voor sommigen werkt dat, voor andere mensen werkt zo’n strak schema totaal niet. Niet iedereen gedijt in een strak schema. Ikzelf krijg er ademnood van. “Wat als ik nu eens die dag helemaal geen zin heb om te doen wat ik had gepland, en gewoon wil luieren of schrijven of denken?”, vroeg een deelnemer me onlangs.

Waarom zou je zoeken naar een andere manier om met je tijd om te gaan? Omdat het bevrijdend werkt om te weten dat je toekomt aan de dingen die je



“A career is made as much by what you say no to as what you say yes to.” *Cate Blanchett*

echt wil doen en het voldoening geeft als je ze effectief deed. Een overvolle, chaotische geest en ditto schema laat weinig ruimte voor productiviteit, laat staan om ervan te genieten. Ik haal gewoon veel meer plezier uit mijn dagen als ik ruimte ervaar.

De best werkende methode die ik vond, leerde ik van mijn vroegere Amerikaanse coaches. Zij starten vanuit een heel ander principe: vrijheid. Deze aanpak start vanuit een heel ander principe dan zuiver een ‘productiviteitsdrill’. Het uitgangspunt is vrijheid.

OEFENING

Teken het schema voor jouw *ideale week*

1. Neem een lege kalender van een hele week, 7 dagen, 24 uur voor een dag. Neem ook minstens 3 kleurtjes.
2. Nu maak je onderscheid tussen drie soorten tijd: Free time, Focus time en Flex time.

1. Free time is tijd waarin je niet werkt. Dat is je slaap, je maaltijden, alles wat je ervoor moet doen zoals naar de winkel gaan of je maaltijd bereiden (is niet echt vrije tijd maar je moet die tijd wel voorzien), je sport en ontspanning, relaxtijd. Kleur die in. Dat zijn je grenzen. Ga hierbij uit van hoe jij het zou willen, niet zoals het is.

2. Kleur dan de dingen in die al vast staan, zoals wekelijkse meetings, reistijd,... Dat is tijd waar je niet meer over beschikt voor iets anders. Ook dat zijn grenzen.

3. Focus time is tijd die je inkleurt om je te concentreren. Kies bij voorkeur een vast moment in de week, dat geeft je het meest kans dat die 'date' met jezelf ook echt doorgaat. Maar als je weken onregelmatig zijn, kan het ook nuttig zijn dat blok(je) wekelijks op een andere plek te zetten. Tijdens Focus Time laat je je niet afleiden. Zorg dat men je niet kan vinden voor onderbrekingen, ga in een vergaderzaal zitten, werk van thuis uit, ga naar de bibliotheek,... Zet je telefoon uit en ook je wifi.

Elke week bepaal je vooraf wat je gaat doen tijdens die focustijd. Wees realistisch. Sommige mensen hebben voldoende met 2 uur focustijd, anderen willen liever een halve of een hele dag. Als ik moet schrijven kan ik dat niet op een uurtje. Daar moet ik een dag voor uittrekken, en die dag plan ik dan ook liefst niets anders. Tijdens mijn focustijd laat ik me niet onderbreken, want eens je uit de 'flow' bent, kost het je best veel tijd om de draad weer op te pikken.

Het inplannen van Focus Time geeft rust. Je weet dat je voorzien hebt om iets dat absoluut gedaan moet worden ook effectief te doen en eens je dat achter de rug hebt, voel je je veel rustiger. Het stemmetje dat zegt "je zou nog dit of dat moeten doen" is weg.

Hou bij het plannen van je focustijd ook rekening met je bioritme. Wanneer ben jij op je best? Wanneer kan jij het best doorwerken zonder afgeleid te zijn? Je hebt elke dag ergens een blok van een 4-tal uur waarop je op je mentale piek zit. Daarbuiten kan je andere dingen doen die geen opperste concentratie vragen. Zoek en benut je piek.

4. De rest is Flex Time. Je Flex Time kan je inzetten voor vergaderingen, telefoontjes, om 'to do's van je lijstje te schrappen, voor je mails,... Het kan eender wat zijn dat niet valt onder vrije tijd en dat geen opperste concentratie vergt.

Wat met onregelmatige werktijden? Als je een onregelmatig schema hebt, is het toch nuttig deze oefening te maken. Dan blijven allicht alleen de grenzen over. De rest wordt daarrond gepland. Het geeft je een goeie basis om naar terug te keren, om terug wat vaste grond in je schema te vinden. Neem een week waarin je leven min of meer herkenbaar verloopt, of maak meerdere schema's, bijvoorbeeld eentje voor als je nachtdienst hebt, eentje voor je dagdienst, eentje voor lesweken en andere weken,...

Je hoeft je helemaal niet schuldig te voelen over die Focus Time en het feit dat je niet bereikbaar bent. Je bent namelijk hard aan het werk. Communiceer over de momenten waarop je niet maar vooral ook wel bereikbaar bent, voorzie desgevallend een oplossing voor noodgevallen. Laat je je toch onderbreken, onderzoek dan wat je beweegredenen daartoe waren. Voel je je schuldig omdat je jezelf afgezonderd hebt? Was de onderbreking misschien gewoon geheel terecht? Is het het 'FOMO'-syndroom (fear of missing out) of ben je stiekem bang dat de winkel zonder jou ook wel zal draaien? Want al die redenen torpederen niet alleen je schema en effectiviteit, ze creëren mentale onrust en gevoel van 'zware last'. Ze zijn niet reëel maar knagen wel aan je veerkracht en alleen jij kan ze stoppen door er eerlijk over te zijn en ze te leren hanteren.

Extra tip: Paula

Mijn shiatsu-therapeute vertelde me dat ze heel lang moeite had om vrije uren in te plannen. Klanten keken over haar schouder wel eens mee in haar agenda en wezen dan op een vrij blokje: 'Maar kan ik dan niet komen?'. Ze verklapte me haar tip: Paula. Op elk uur dat ze voor zichzelf uittrok, zette ze een afspraak met Paula. Het duurde ongeveer een jaar voor die gewoonte niet meer nodig was en Paula 'klaar' was in haar agenda. Maar het heeft geholpen.

Gezond blijven in je hoofd

Geestelijke gezondheid is en blijft een taboe. Vooral als het fout gaat. Gezien het grote aantal burn-outs en sinds stress in de welzijnswet is opgenomen, kreeg het thema wel al meer ruimte op de werkvloer. Veel werkgevers staan open voor opleidingen rond stressmanagement en laten zelfs al eens een masseur langskomen. Niettemin blijft onze tolerantie voor geestelijke aandoeningen vrij beperkt. Dat ondervinden medewerkers die terugkeren na een burn-out of een opname in de psychiatrie. Zowel zichzelf als hun omgeving zijn bijzonder onwennig bij terugkeer. Enerzijds schamen zij zich vaak omdat ze vinden dat ze gefaald hebben, of erger nog, gefaald zijn als mens. Daar worstelde ik bij terugkeer na mijn beide burn-outs heel erg mee. Anderzijds ondervinden ze dat het vertrouwen van de omgeving beschadigd is, en dat blijkt soms zelfs onherstelbaar, soms zo onherstelbaar dat hun ontslagbrief klaar ligt bij terugkeer.

Een burn-out mag tegenwoordig al een beetje meer bespreekbaar zijn, een depressie of een psychose is dat nog helemaal niet. Het heeft jaren geduurd voor ik zelf uit de kast kwam met mijn verhaal over de depressie en de zelfmoord van mijn vader, omdat ik bang was dat mijn bazen en collega's mij minder betrouwbaar zouden vinden, mijn vrienden ook (behalve diegenen die erbij waren toen het gebeurde). Die angst was gebaseerd op reacties die ik kreeg niet zo lang na zijn overlijden. Hoe hard en veroordelend sommige mensen konden reageren... Ik besloot daarom om het gewoon niet meer te vertellen. En daarmee droeg ik bij tot het taboe. Ik heb ook nooit bij nieuwe

werkgevers verteld dat ik een burn-out had. Mijn laatste werkgever heeft het niet beseft. Ik weigerde het advies van mijn huisarts te volgen om een tijd thuis te blijven. Maar ik wou het konvooi niet lossen, ik stond al met een halve voet buiten en was niet klaar om het echt op te geven. Dus ging ik naar een 60 procent functie. Dat deed me meer slecht dan goed. Ik werd ontheven uit mijn verantwoordelijkheden als leidinggevende, moest plots rapporteren aan mijn vroegere collega en had nauwelijks nog toegevoegde waarde. Gelukkig had ik toen al besloten mijn eigen zaak te starten, dus die tijd die ik vrij kreeg, investeerde ik daarin. Maar fijn was het niet. Ik heb het nooit verteld dat ik een burn-out had en dat ik me 150 procent miserabel voelde, diep ongelukkig was en me totaal onkundig voelde. Die burn-out heeft me overigens het budget van een gezinsvakantie aan therapie gekost. Had ik sneller de stap naar een bekwame coach gezet, dan was ik in elk geval goedkoper af geweest en mijn herstel was mogelijk korter.

Net zoals niemand immuun is voor griep of voor kanker, is niemand immuun voor geestelijke aandoeningen. Denken dat je dat wel bent, is hoogmoedig en gevaarlijk. Ofwel heb je nog niet lang genoeg geleefd om het te weten, ofwel had je veel geluk. Want met de juiste cocktail aan foute factoren krijg je de sterkste op de knieën. Toch zijn er mensen die veerkrachtiger omgaan met de dagelijkse uitdagingen en die meer zelfzorg toepassen dan anderen. Die maken meer kans om hetzij tijdig het gevaar af te wenden, hetzij veel sneller te herstellen.

OEFENING

Maak komaf met *energievreter*s!

Een eenvoudige oefening. Neem een blad en maak 2 kolommen. Aan de ene kant schrijf je de dingen die je energie geven in je werk, dingen waar je plezier aan beleeft, die je voldoening geven, ... In de andere kolom schrijf je de dingen die je energie wegvreten of waar je heel erg hard tegenop kijkt en die daardoor veel energie kosten.

Energiegevers	Energievreter
Een dossier dat je positief behandelt voor een klant, een telefoon die positief afrondt	Administratie
Creatieve vergaderingen, een oplossing bedenken voor een reëel probleem	Computers en printers die dienst weigeren en schijnbaar niemand vinden die mij kan helpen
Nieuwe acties bedenken	Files en treinen met vertraging, verre verplaatsingen
Wekelijkse teamvergadering met mijn eigen team	Nutteloze vergaderingen
Als mijn baas me op weg zet, als ik inspirerende ideeën aangereikt krijg	Klagende collega's, negatieve sfeer
Sporten over de middag	Opgevorderd worden zonder nee te mogen/kunnen zeggen
's Avonds niet meer moeten werken	
Samen met het gezin TV kijken	

Kan je je energiegevers maximaliseren? Kan je je energievreters kleiner maken, beperken of wegwerken? Wat doe je met de dingen die je energie wegvreten? Kan je ze delegeren, uitbesteden of gewoon niet meer doen? Als het traject je uitput, is thuiswerk dan bespreekbaar of moet je een job dichterbij huis gaan zoeken? Kan je komaf maken met klagers of er anders mee omgaan?

De bedoeling van de oefening is om te kijken hoe je de energiegevers sterker kan maken en de energievreters kan beperken. Kijk daarbij vooral naar de dingen die binnen jouw cirkel van invloed liggen. Je kan de visie van je organisatie misschien niet beïnvloeden, maar je kan wel beslissen om er niet te blijven.

Hoe gezond we zijn in ons hoofd, hangt samen met hoe gezond ons lijf functioneert enerzijds, en anderzijds met hoe we denken. Er zijn veerkrachtige gedachten en er zijn ondermijnende gedachten. Hoe meer moe je wordt, hoe minder veerkracht je kan opbrengen. Voor sommige dames is er ook nog een betere en een minder goeie tijd van de maand om de dingen rooskleurig in te zien. Heel simplistisch gesteld ontstaan neuroses, zoals depressie en andere angststoornissen, en psychoses voornamelijk vanuit een chemisch onevenwicht. Onze scheikundige huishouding kan grondig verstoord worden. Daar zijn sommige mensen meer vatbaar voor en dat weet je niet altijd vooraf van jezelf, tenzij je een familiale voorgeschiedenis hebt (en dan nog hoeft dat jouw pad niet te bepalen). De aanleiding is niet altijd duidelijk. Wat wel redelijk voorspelbaar is, is dat als je je lichaam systematisch forceert in een bepaalde richting (jezelf niet toelaten om te slapen of te eten, veelvuldig gebruik van medicijnen, slaapmiddelen, pepmiddelen, alcohol, drugs,...), je je systeem meer aan het wankelen brengt. Dan nog ga je niet gegarandeerd onderuit, maar wie gevoelig is, kan op dat moment kritiek overhebben. Eens je scheikundige huishouding overhoop ligt, is het vaak lastig om deze terug goed te krijgen, en het kan lang duren. Hoe evenwichtiger je leeft, hoe beter het wellicht met je zal

gaan. Dat betekent niet dat je een stress- of drukvrij bestaan moet leiden, je kan het bijzonder druk hebben en toch in evenwicht zijn.

Veerkrachtige gedachten zijn een kwestie van oefening maar ook van levenshouding. Jij bepaalt of je een positieve of een negatieve kijk wil. Dat kan een bewuste keuze zijn. Mensen loven me vaak voor mijn enthousiasme en het lijkt misschien in al mijn artikels en blogs dat mijn leven één groot feest is. Als ik dat vergelijk met veel mensen in de wereld die het veel minder goed hebben dan ikzelf, dan is dat ook effectief zo. Maar ik kies er elke dag bewust voor.

Ik heb van dichtbij mogen meemaken hoe verwoestend en dramatisch het is als je de hoop op een goede afloop verliest en dat wil ik dus niet. Kies je om gezond te blijven, ook in je hoofd, dan doe je daar het nodige voor. Ook als dat niet prettig is of heel ongebruikelijk voor jou, zoals op zoek gaan naar een hulpverlener, een coach of een therapeut. Negeer de signalen niet. Ik ben een grote fan van zelf uit de put klauteren maar beslis ook wanneer je voldoende geprobeerd hebt en het misschien tijd is om professionele hulp in te schakelen. Je kan ook altijd bij je huisarts terecht.



“Alles wat je aandacht geeft, groeit.”



Alles wat je aandacht geeft, wordt groter

Jij kiest dus wat overweegt in je leven: het goede of het negatieve.

Eerder in dit boek lieten we je 3 successen analyseren. Die oefening doe ik vaak, evenzeer met groepen en over verschillende thema's. Bij een eerste poging is dat voor deelnemers moeilijker dan verwacht. Zowel het vinden van 3 successen als de analyse viel voor sommigen moeilijk. "Gek", zeiden ze zelf, "je onthoudt alleen de slechte dingen en niet de goeie". Het valt me op dat zowel jonge mensen als wat rijpere deelnemers het hier moeilijk mee hebben. Ook het erkennen van kwaliteiten valt veel deelnemers moeilijk. En dat is dramatisch. Want als je geen idee hebt van wat je kan, hoe kan je je dan competent voelen? Hoe kan je dan genieten van wat je doet en het beste geven van jezelf? En vooral: hoe kan je er dan voor zorgen dat je 80 % van de tijd dingen doet die jij met gemak beter kan dan wie ook? Geen wonder dat we ons collectief niet 'happy' voelen.

Burn-out, uitputting, overspannen, depressief,...

"Hoe voelt een burn-out?", vragen mensen me wel eens. Hoe weet je dat het zover is? Er zijn massa's checklists en zelftests te vinden op het web.

Wat ik me herinner, is dat er een hele sluipende fase aan vooraf ging. Ik weet nog dat ik die zomer op reis helemaal niet kon genieten van de rust en de schoonheid waarmee ik omringd was. Er waren problemen

binnen het team. Ik voelde me onzeker over wat er intussen in het thuisland gebeurde en was vaak luider aan het denken dan dat ik mijn kinderen kon horen spelen. Ik herinner me ook dat ik in cirkeltjes dacht en altijd op hetzelfde plekje uitkwam: hoe komt dit weer goed? Ik werd moe wakker en kwam meer uitgeput van vakantie terug dan toen ik vertrok. Ik zag een hele mooie zomerlucht, en dacht: "Raar, normaal zou ik hier diep ontroerd door worden.", maar ik voelde helemaal niks. Mijn gevoel vervlakte in het algemeen. Ik voelde niks, alleen vermoeidheid en de wens om weg te kruipen onder een dekentje, voor een paar maanden als dat kon. Sociale contacten maakten me een beetje angstig, als ik kon vermeed ik ze, in gezelschap was ik stiller dan anders.

Toch ging ik terug werken. Het duurde alsmaar langer om me klaar te maken 's morgens, ik sleepte me vooruit. Mijn takenlijst afwerken kostte steeds meer moeite. Ik was erg gevoelig voor kritiek en kon heel moeilijk om met wijzigingen en veranderingen. Daar reageerde ik ongekend heftig en emotioneel op, veelal defensief. Ik had een geheugen als een zeef. Mijn hoofd zat gewoon eivol. Ik hoorde mensen vaak niet meer spreken omdat mijn gedachten te luid kwebbelden. Op een hele mooie heldere winterdag realiseerde ik me tijdens een autorit dat ik er echt genoeg van had. Ik wilde dit niet meer. Ik wilde deze job niet meer, ik wilde me niet meer zo voelen, ik wilde niet meer moeten vechten voor mijn plek en waardigheid, ik wilde de turbulentie met de kinderen en mijn man niet meer die intussen

ontstaan was (ook thuis werd ik soms een beetje moeilijk in de omgang), ik wilde me niet meer zo alleen voelen. Ik ging naar een therapeut. Die vroeg me gedurende maanden hoe ik me voelde bij bepaalde situaties en het duurde ook effectief een aantal maanden voor ik het echt kon voelen en ik de zin niet meer begon met “ik dénk dat ik me er zo bij voel”. Ik ging in loopbaanbegeleiding.

Toen ik terugkeerde na mijn eerste ‘crash’, had ik een gesprek met mijn werkgever. Dat heeft ertoe geleid dat ik op een zijspoor werd gezet en dat ik bij de eerste reorganisatie verzocht werd het bedrijf te verlaten. Ik paste niet meer in het plaatje. Dat was snoeihard. Het had me erg geholpen mocht ik toen loopbaanbegeleiding genoten hebben, dan had mijn zoektocht naar een nieuwe job niet meer van 0 moeten beginnen. Achteraf gezien ben ik blij dat dat mijn carrière een wending gaf. Want het klopt: ik paste daar niet meer, of het bedrijf paste niet meer bij mij. Ik was intussen mama geworden. De wereld was niet veranderd, maar ik wel. Gelukkig zijn er ook andere werkgevers, die openstaan voor deeltijdse terugkeer in combinatie met een ziekte-uitkering, die bereid zijn je werkschema aan te passen, die geduld hebben totdat je weer hersteld bent. Ze bestaan echt. Maar dan moet jij het natuurlijk ook wel bespreekbaar maken.

Hoe verkoop je het dan als je gaat solliciteren en je een tijdje thuis hebt gezeten? Hoe verkoop je een ‘gat’ in je cv? Ook hier is geen standaard

antwoord op te geven. In een sollicitatiecontext sta je in concurrentie met anderen. Je zet dus je beste beentje voor. Ik raad daarom altijd aan om een plausibele uitleg te geven waarmee je jezelf niet te erg benadeelt, zonder te liegen. Je kan aangeven dat je een ‘break’ hebt genomen omdat je daaraan toe was. Dat je die tijd hebt benut om op zoek te gaan naar jouw plek en wat je volgende stappen zouden kunnen zijn. Dat is niet gelogen. Weet dat de wereld soms kleiner is dan je wenst, en dat mensen elkaar ook wel eens kennen. Dus liegen is geen optie. Maar je hoeft ook niet de volledige versie met al je ups en downs en je zwarte periodes en gedachten in ‘real-time’ te geven. Geef een uitleg die klopt. Je concurrenten hebben ook allemaal hun verhaal dat ze niet in volle lengte zullen delen in die fase. Er zijn situaties waarin je niet anders kan dan de kaarten op tafel te leggen. Zoals de dame die 2 jaar thuis zat omdat ze in behandeling was voor kanker. Dat kan je moeilijk wegbabbelen. Kaarten op tafel. Het is een goeie test of deze werkgever voorbij dergelijke ‘risico’s’ kan kijken en of ze jou dus waard zijn.

OEFENING

De **3 vragen voor geluk** (Dr. Luc Ysebaert)

Er was een liedje dat wij leerden op de lagere school “’t Is goed in je eigen hart te kijken, nog even voor het slapengaan”, gebaseerd op het gedicht *Avondliedeke* van Alice Nahon. Voor je gaat slapen, stel je jezelf deze 3 vragen voor geluk om de gewoonte te onderhouden je successen te borgen, je kwaliteiten naar waarde te schatten en ook te ontdekken en te herinneren wie er jou misschien stiekem allemaal helpt:

1. Wat heeft me vandaag blij of tevreden gemaakt?
2. Wat heb ik daar zelf voor gedaan?
3. Was er iets dat iemand anders deed dat ook heeft geholpen? En heb ik die persoon daarvoor bedankt?

Denk zeker ook aan de kleine dingen! Zélfs mooi weer kan een aanleiding zijn. Wat deed jij daar zelf voor? Het weer kan je niet bepalen, maar je kan het wel opmerken dat het mooi weer was. Misschien ben je blij over iets dat je níét deed, zoals bijvoorbeeld klagen over dat weer. De lijst bij vraag 1 mag je zo lang maken als je wil.

Schrijf je antwoorden in een boekje dat je op je nachtkastje laat. Superleuk om af en toe nog eens door al die mooie herinneringen te lezen. Je zal versteld staan hoe deze oefening, als je ze regelmatig doet, je blik op je leven zal veranderen!

Voorkomen is beter dan genezen!
10 strategieën om jezelf gezond te houden

Strategie 1: ‘Take a break’

Voor de komst van de koffieautomaten hadden veel bedrijven een ‘koffiema-dam’. Die kwam rond met de kar, je legde even het werk neer, iedereen dronk iets, babbelde met elkaar en ging daarna weer aan het werk. Pauzes zijn heel nuttig. Je komt van je stoel, je koppelt je gedachten even los van waar je mee bezig was en je versterkt het sociale weefsel op het werk. De automaat heeft die functie helaas niet helemaal overgenomen, hoewel een gezellige koffiehoek er wel toe uitnodigt. Maar vaak zijn we zo druk bezig dat we vergeten te pauzeren of er zelfs van overtuigd zijn dat we daar geen tijd voor hebben. Ik ken mensen die erin slagen urenlang een toiletbezoek uit te stellen ‘omdat ze er geen tijd voor hebben’. Je bent geen machine. Een ‘break’ af en toe komt je productiviteit ten goede en je lijf is er ook blij mee.

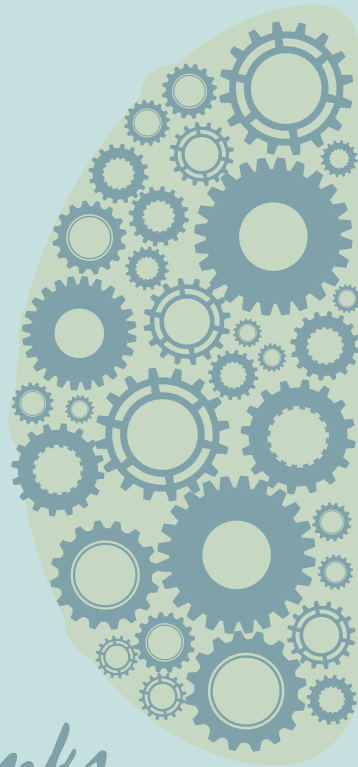
Rokers hebben hier minder moeite mee. Om de zoveel uur nemen zij automa-tisch een pauze. Ze gaan buiten staan en zuigen de rook diep binnen in hun longen. Totaal onverantwoord, ik zou je zelfs aanraden om te stoppen nu je nog kan, maar dat af en toe stoppen en diep ademen, kan via het alternatief: de ‘virtuele’ sigaret. Ga minstens een keer per dag en liefst vaker buiten staan en adem diep en traag in en uit. Als gewoon buiten staan niet werkt, ga even een blokje om. Het hoeft niet lang te duren, 5 minuutjes kunnen al voldoende zijn.

Strategie 2: Wandel

Wandelen heeft een aardend effect. Het houdt je ook in contact met de seizoenen en dat contact heb je nodig om in contact te blijven met je lijf. Ons lichaam is afgestemd op die seizoenen, ons gewicht fluctueert winter en zomer, we zijn actiever of kalmer naarmate er meer of minder daglicht is. Weten welk seizoen het is, helpt je je ‘mental sanity’ te bewaren. Trek af en toe een half uurtje uit, het mag ook veel langer zijn, om even te wandelen. Je zal versteld staan hoeveel ruimte je in je hoofd creëert.

Strategie 3: Mediteer

Ik vond mediteren altijd een heel mystiek (en saai) gebeuren, maar voor wie het wil proberen en het nog niet doet, zijn er verschillende goeie apps of websites voorhanden die je begeleiden tijdens je meditatie. Leren mediteren is leren afschakelen, focussen en ontspannen. Hoe vaker je oefent, hoe beter het lukt om ook in gespannen situaties de kalmte terug te vinden. Wees als beginner niet te ambitieus: 5 minuten is een goeie start. Wellicht lukt het beter met een geleide meditatie dan dat je ’t zelf moet verzinnen. Dat blijft ook bij sommige ervaren mediteerders het geval. Deepak Chopra vertelde in een interview met Oprah Winfrey dat hij 2 uur lang mediteert ’s ochtends heel vroeg, tussen 4 en 6. Dat hoeft je niet te bereiken. Zoek een goed moment, iets dat bij jouw bioritme past, en zoek ook een duur die je ligt. Ik las ook vaak de 10 minuten versie in bij de opleidingen die ik geef. We maken een ‘zen’-space. Mensen zijn daar heel erg blij om. Dan krijgen



links



rechts

zowel de cursisten als ikzelf even rust vlak na de middag. Dat voelt veel comfortabeler dan constant knikkebollen en proberen je wakker te houden of de zoveelste koffie te verwerken.

Strategie 4: Doe een ‘powernap’

Ik ben een heel erg grote fan van dutjes. In Japan is het de gewoonte dutjes te doen op je werk als je moe bent en daardoor minder productief wordt. Dat heet ‘inemuri’, wat ‘de kunst van het doezelen’ betekent. Daar is geen schaamte rond. Iedereen weet dat een getrainde ‘dutter’ veel productiever is na dat dutje. Ook ik. Ik ben enorm gehecht geraakt aan mijn 10 à 15 minuten ‘powernap’ na de middag. Soms heb ik het niet nodig en dan doe ik het niet. Het is helaas nog niet ingeburgerd in onze cultuur. Dat maakt het moeilijk om even stiekem een uiltje te knappen op je werk. Eén van mijn coaches werkte jarenlang in Japan en bracht die gewoonte mee. Ze had haar matje mee en legde zich ’s middags onder haar bureau. De collega’s vonden dat raar, maar zij had er veel aan.

Beschikt je werkgever over een ontspanningsruimte, dan kan je daar misschien terecht. Zwangere klanten die heel veel last hebben van een ‘klopke’ na de middag, raad ik aan om hun bedrijfsarts te raadplegen. Vaak mag je op de medische dienst wel een kwartiertje komen dutten als je echt niet meer overeind kan blijven. Als je thuis werkt, is het een kwestie van planning. Beperk je dutje tot maximum 20 minuten. Ook hier kunnen apps je helpen. Er

zijn er die je wakker maken voordat je de diepe slaap in gaat. Zo word je fris genoeg wakker en kan je er weer tegenaan. Het maakt een enorm verschil.

Strategie 5: Schrijf, teken, maak muziek, gebruik je ‘andere’ hersenhelft.

Schrijven kan enorm rustgevend zijn. Je gedachten krijgen een plekje, je kan je verhaal kwijt. Je hoeft daarom niet je schrijfsels met de wereld te delen. Het gewoon opschrijven is soms al genoeg. Daarom geven wij in coachings altijd een leeg notitieboekje mee. We weten dat niet iedereen zal schrijven, maar het nodigt wel uit. Sommige klanten noteren daar al hun diepe gedachten in. Anderen hun ideeën of quotes, of dingen die ze tegenkomen die ze zich willen herinneren. Een van die zaken die altijd op mijn nachtkastje ligt, is mijn ‘happy’ boekje. Ik schrijf er dingen in waar ik blij om ben, soms systematisch elke dag gedurende periodes en soms ook een hele tijd niets. Je kan ook de 3 vragen voor geluk (zie eerder) als leidraad nemen.

Heb jij teken- of schildertalent? Andere muzische vormen van ontspanning? Speel je muziek? Dans je? Of speel je toneel? Alle muzische activiteiten kunnen je terug in evenwicht brengen. Dansen heeft mij geholpen om destijds door mijn burn-out te komen. Hoewel ik grote moeite had om me te concentreren en mezelf te overtuigen dat ik het ooit ging kunnen, gaf het me de mogelijkheid om me wekelijks 75 minuten lang op iets totaal anders te concentreren dan mijn ‘problemen’. Dat was fantastisch. Ook karate, yoga en

buikdans doen dat voor mij. Voor anderen is het muziek, in een koor zingen, iets met hun handen doen, tuinieren. Verschillende van mijn klanten startten zo met houtbewerking en meubels maken. Niet omdat ze absoluut schrijnwerker willen worden, maar om iets met hun handen te doen en hun andere hersenhelft te activeren. Het brengt hen meer in balans. Er zijn vele lokale organisaties waar je terecht kan om je muzische gaven te ontdekken en te ontwikkelen, zoals culturele organisaties, muziekscholen en -academies, dansscholen, yogastudio's, jeugdmuziekscholen, fanfares, crea-ateliers,... of zoek een leuke cursus die je online kan volgen.

Strategie 6: Omring jezelf met voedende mensen

“Ne zanger is ne groep”, zei Wannes Van De Velde. En dat geldt ook voor het in stand houden van je gezondheid. Laat jezelf goed omringen. Eerst en vooral door je dierbaren, je familie en je vrienden. Maar zij kunnen niet alles voor je fixen. Omring jezelf zeker ook met ‘voedende’ mensen. Dat zijn mensen die je inspireren, die kleine of grote stukjes raad ‘droppen’, die er zijn om voor jou te juichen en waar jij evenzeer voor juicht. Mensen die je groter en sterker maken, en liefst wederzijds. De betekent ook dat je misschien sommige andere mensen wat meer moet mijden. Maakt een vriendschap of relatie je moe, dan heb je de keuze: blijven investeren, hoe lang, waarom? Hulp bieden is een van de mooiste dingen die je voor een ander kan doen. Het moet die persoon wel helpen en jij moet niet in een zwart gat vallen. Doe de test: is de persoon die jij probeert te helpen ook geholpen, of komt

er gewoon vraag naar meer? Voel jij je opgeladen of uitgeput na een avondje met die persoon? Zorg daarnaast dat je een team hebt van professionals waar je bij terecht kan. Daar kan je huisarts deel van uitmaken, maar ook een Shiatsu- of Reiki- therapeut, een psychotherapeut, een accupuncturist, een homeopaat, je yoga instructeur, een coach,...

Strategie 7: Slaap!!!

Slaap is cruciaal voor zowel je lichamelijke als je geestelijke gezondheid. Als mijn jongste zoon te weinig sliep als kind, werd hij heel weemoedig. Ik wist dat en zag het komen. Dan hielp troost niet of een goed gesprek, hij moest gewoon zo snel mogelijk zijn bed in. Ik ken overigens weinig mensen die beter gemutst worden van slaapttekort. Ik heb 20 jaar lang elke morgen tegen mezelf gezegd “Deze avond ga ik vroeger slapen”. Maar als ‘vroeger’ ongedefinieerd blijft, kan je er niet op sturen. Daarom is dat ook zowat het eerste dat ik mensen laat opnemen in hun ideaal schema: wanneer slaap je? Ik doe sinds een aantal maanden een experiment. Ik monitor mijn slaap aan de hand van een app die heel de nacht mijn bewegingen en slaap-waakritme registreert. Het geeft me objectieve gegevens over mijn slaap. Zo weet ik intussen wat voor mij het ideale slaapuur is om meer diepe slaap te krijgen. Ik weet ook dat er niet altijd een rechtstreeks verband is tussen wat de statistieken zeggen en hoe ik me voel. Maar mijn slaaptijd en de regelmaat maken in elk geval dat ik me niet meer elke dag als een zombie door de namiddag sleur. Want dat kost tonnen energie.

En die steek ik liever in het afleveren van goed werk of in het schrijven van iets leuks dan in mezelf rechtop proberen te houden.

Kersverse ouders of ouders met schattige jonge kindjes die maar niet willen slapen, weten wellicht wat ik bedoel. Als je te lang rondloopt met te weinig slaap, doe je rare dingen en ben je niet meer productief. Je lont wordt korter. Mensen met slaapproblemen weten hoe kwellend dit is. Zit er structureel wat mis, in je gezin of bij jezelf, ga dan te rade bij een slaap- of opvoedings-expert. Slapen kan je (tot op zekere hoogte) leren. Je kan echt niet zonder.

Strategie 8: Eet gezond!

Er is ontzettend veel te zeggen over voeding en gezondheid en ook de medische wereld grijpt vaak eerst naar ‘lifestyle’ changes dan naar medicijnen. De bio-industrie is in volle opmars. Eigenlijk kan niemand je ‘het’ recept geven van ‘de’ gezonde voeding, hoewel er wel enkele vuistregels zijn. Zoals steeds ben je zelf je beste meetinstrument. Hou een dagboekje of ‘log’ bij van je voeding en de reacties van je lichaam erop. Word je slaperig, geagiteerd? Krijg je een opgezetten buik of krampen? Word je kribbig of net ‘happy’? Voeding heeft een enorme impact op ons mentaal en fysiek welbevinden. Het is een bron van genot voor wie er kan van genieten. Niet iedereen staat te springen om zowat alles te schrappen wat je lekker vindt ten bate van de gezondheid. Als je je gedepriveerd voelt door je keuzes, verlies je ook weer energie. Het is een kwestie van zoeken naar een goed evenwicht voor jou.

Drink voldoende water en probeer afhankelijkheid te vermijden (van chocola, wijn, cola, koffie,...). Je lichaam kan het allemaal wel aan als je er goed naar luistert en je het geeft wat het nodig heeft.

Als je toch hulp wil, raadpleeg dan je arts of een voedingsconsulent. Van die laatste zijn er heel veel, net zoals loopbaancoaches en life coaches. Ik raad je aan referenties te nemen om te kijken of het kan klikken en of hun aanpak voor jou kan werken.

Strategie 9: Wees mild tegenover jezelf

Je kan je schema nog zo strak ‘tunen’, er zal altijd wel iets anders lopen dan verwacht. Als je veel reist, heb je weinig impact op de voeding die je voorgeschoteld krijgt. Je kan wel vragen naar gezonde opties. Als je veel uit dineren moet om commerciële of zakelijke redenen, kies je ook niet altijd wat je eet. Maar balanceer dan uit op andere momenten. Een flinke zonde af en toe moet ook kunnen. Het kan zelfs een tijdlang een beetje ontsporen. Ook je tijd kan een tijdlang (terug) ontsporen, of je slaap kan in het gedrang komen. Of je steekt meer tijd dan je wil in dingen die je niet nuttig of prettig vindt. Of je verdoet gewoon veel tijd, bijvoorbeeld op sociale media. Spreek jezelf mild toe (niet: “zie je wel, met al dat feesten kan je niet meer in je kleren”) en nodig jezelf uit om terug op het betere spoor te komen. Je weet intussen hoe dat moet, wat goed voor je is, wat werkt.

“Hoe zou jij je voelen als
iemand je haar sneller
knipt dan het groeit?” *Loesje*



Strategie 10: Zeg ‘STOP’

Trek grenzen en communiceer erover. Dat is iets wat je misschien nog niet hebt geleerd. Als ik aan mensen die bijna een burn-out hebben of die ervan herstellen vraag wanneer een werkdag normaal gezien gedaan zou moeten zijn, zeggen ze ‘als ik klaar ben met mijn werk’. Alleen is dat werk nooit klaar.

Als je geen mentale grens voor jezelf stelt, kan je ook niet *stop* zeggen. Waar trek jij je grens? Hoeveel werk of opdrachten neem je aan? Mag een collega jou een flirterige opmerking maken? Laat jij het gebeuren als je baas, collega, medewerker of een klant tegen je roept? Kan je er voor jezelf mee weg als je dingen moet doen die moreel voor jou niet kloppen? Je kan je grenzen vaak ontdekken net doordat ze worden overschreden. Blijf trouw aan jezelf. Zie je grens en bewaak ze.

Durven communiceren is de volgende stap. Als je ‘nee’ denkt, zeg het dan ook. Nee zeggen is een vaardigheid die je leert door het te doen. De eerste keren ben je misschien wat benauwd over wat anderen zullen denken of zeggen. Toch zal je merken dat je, als je ’t op de juiste manier aanbrengt, veel vaker zal ontsnappen aan dingen die je oprecht niet kan of wil doen. Stop zeggen doe je soms gewoon met je houding, zonder de woorden te gebruiken. Doordat je rechtop gaat staan tegenover iemand die roept en helemaal niks zegt, bijvoorbeeld. Pokerface. Dat is ook ‘stop’ zeggen. Het wordt in elk geval gemakkelijker voor jou om 24 uur op 24 uur te houden.

OEFENING

De ***dingen*** die ik wil ***blijven doen, of meer, minder of anders*** kan aanpakken om ***mezelf gezond*** te ***houden***

1. Blijven doen:
2. Meer of vaker doen:
3. Minder doen:
4. Anders aanpakken:
5. Mijn eerste, haalbare acties:
6. Tegen wanneer wil je het eerste resultaat zien en hoe ga je 't merken?

En nu is het aan jou

Je beschikt nu over alle elementen en puzzelstukken die je nodig hebt om je eigen toekomst vorm te geven. Maar zonder actie en focus boek je geen resultaat of schiet je energie alle kanten op.



Alles wat je aandacht geeft, groeit. Voorzie regelmatig een moment om terug en vooruit te kijken. De frequentie waarmee je dat doet, zal afhangen van hoe actief je in een verandering of persoonlijke omwenteling zit. Hou een succesdagboek, een 'blijboek' of een logboek bij. Je bent helemaal vrij in het format dat je gebruikt, je kan ook tekeningen, foto's of quotes verwerken. Je kan alles gebruiken dat voor jou visualiseert wat je belangrijk vindt en waar je naartoe wil. Voorzie ook een plek voor de beschrijving van je doel. Dat kan een zin zijn (je loopbaandoel), een spreuk, een foto van je vision board, een tekening, je bucket list,...

Terugblik

- Wat ging er de voorbije periode goed of beter dan daarvoor?
- Wat heeft je verrast, blij gemaakt of verbluft?
- Welke inzichten heeft jou dat gegeven?
- Op welke successen ben je het meest trots?
Vergeet ook de kleine succesjes niet.
- Hoe ben je erin geslaagd deze te bereiken?
Wat heb jij hier specifiek voor gedaan?
- Is er iets dat je in de toekomst meer, minder of anders zou willen?
- Heb je eventueel 'alarmsignalen' gekregen? Hoe ben je ermee omgegaan? Hoe wil je ermee omgaan in de toekomst?

Vooruitblik

- Over welke acties, stappen of successen zou je graag willen kunnen vertellen volgende keer dat je terugblijkt?
- Waarom is dit belangrijk voor jou?
- Op een schaal van 1 tot 10, hoe hoog schat je je vertrouwen in dat je je doelen ook kan bereiken? Waarom geef je jezelf al deze score?
Wat zit er al goed?
- Welke acties en (kleine) stappen ga je zetten om dit doel te bereiken?
Plan ze in. Voorzie 1 haalbare doelstelling per dag (slechts 1!).
- Hoe ga je 't vieren?

Blader regelmatig eens terug. Je zal versteld staan over de weg die je afgelegd hebt en hoeveel je gerealiseerd hebt.

Wees mild voor jezelf.
We all make mistakes.

Erken je inspanningen
en vier je successen,
ook de kleintjes!!!

Literatuurlijst

- “Content! Simpele oplossingen voor een leven vol geluk”, Els Deboutte & Rilla Lysens (te koop via www.makemefly.be)
- “Hoera, ontslag!”, Rilla Lysens (te koop via www.makemefly.be)
- “Essentialisme”, Greg McKeown
- “Effortless”, Greg McKeown
- “12 Rules for Life”, Jordan B. Peterson
- “The 7 Habits of Highly Effective People”, Stephen Covey
- “Tot hier en Nu Verder!”, Marshal Goldsmith
- “Repacking your bags”, Richard Leider & David Shapiro
- “Welke kleur heeft jouw parachute”, Richard N. Bolles
- “Ontdek je sterke punten”, Marcus Buckingham & Donald Clifton
- “Ik kies voor mijn talent”, Luc Dewulf
- “The Big Leap”, Gay Hendricks
- “Wie heeft mijn kaas gepikt?”, Spencer Johnson
- “Lean In”, Sandberg, Sheryl Sandberg
- “New Passages”, Gail Sheehy
- “De 7 Ondeugden van Vrouwelijke Managers”, Ellen Söentken

