

**ZIN
HOUDEN
IN JE
WERK**

COLOFON

Zin houden in je werk

Eerste druk, september 2017

Tekstadvis: Nienke van Oeveren, Boekredactie

Eindredactie: Marjoleine Schlösser-Geuze, ZonderFout.nl

Ontwerp en vormgeving: Miranda de Groot, Twin Media bv

Fotografie omslag: Maarten Corbijn & Alex Koeleman, Corbino

Uitgever: Donald Suidman, BigBusinessPublishers

www.bbpublishers.nl/zin-in-werk

ISBN: 9789491757518

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt, door middel van druk, fotokopie, microfilm, social media of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

INHOUD

Inleiding	7
------------------	----------

DEEL 1

Zin houden - voor jezelf	12
---------------------------------	-----------

1 Jezelf goed kennen	13
-----------------------------	-----------

1.1 Je talent kennen	14
1.2 Weten waarom jij ertoe doet	17
1.3 Herkennen van je valkuilen	20
1.4 Goed omgaan met werkdruk	22
1.5 Slim gebruikmaken van je tijd	25
1.6 Jezelf blijven uitdagen	27
1.7 Je persoonlijke ontwikkeling	30

2 Jezelf fit en scherp houden	33
--------------------------------------	-----------

2.1 Signalen in de gaten houden	34
2.2 Ontspannen en genieten	36
2.3 Inspiratie opdoen	40
2.4 In goed gezelschap verkeren	42
2.5 De kracht van stilte gebruiken	44
2.6 Zorgen voor je gezondheid	46
2.7 Regie houden bij ziekte	49

DEEL 2

Zin houden - voor je team	52
3 Leiding krijgen	53
3.1 Helderheid hebben over jouw functie	54
3.2 Elkaar goed kennen	56
3.3 Af en toe kunnen volgen	58
3.4 Je vrijheid van werken organiseren	62
3.5 Feedback uitwisselen	64
3.6 Met lastige leidinggevendenden omgaan	67
3.7 Het nut van extra hulp inschakelen	70
4 Leiding geven	73
4.1 Jouw team doet ertoe	74
4.2 Moedig je team aan	76
4.3 Maak van iedereen een projectleider	79
4.4 Wees het goede voorbeeld voor jouw team	81
4.5 Geef duidelijke feedback én complimenten	85
4.6 Lever maatwerk aan ieder teamlid	87
4.7 Je hoeft niet alles in je eentje te kunnen	89
5 Succesvol samenwerken	93
5.1 Ken je verschillende samenwerkingspartners	94
5.2 Weet wat je aan elkaar hebt	97
5.3 Ken elkaars valkuilen	99
5.4 Iedereen doet ertoe	102
5.5 Ga slim om met gedoe	104
5.6 Jij 'moet' als eerste in actie komen	107
5.7 Zorg voor effectieve teambuilding	110

DEEL 3

Zin houden - voor je organisatie	114
6 Een inspirerend werkklimaat	115
6.1 De klant centraal stellen	117
6.2 Creativiteit bevorderen	119
6.3 Ongezonde werkdruk verminderen	122
6.4 Welzijn stimuleren	126
6.5 Openhartigheid over burn-out	129
6.6 Netheid, stiptheid en flexibele regels	133
6.7 Prettige werkplekken faciliteren	136
7 Ontmoetingen die werken	139
7.1 Algemene 'regels' voor ontmoetingen	140
7.2 Effectief persoonlijk overleg	143
7.3 Zinvol vergaderen	145
7.4 Succesvol presenteren	149
7.5 Nuttige vakinhoudelijke cursussen	151
7.6 Trainingen voor persoonlijke ontwikkeling	154
7.7 Inspirerende XL-ontmoetingen	158
Nawoord	162
Inspiratiebronnen	164
Over Godelieve	165
Dankwoord	166
Bijlagen	167
A Kwaliteiten	168
B Valkuilen	172
C Feedback geven	175

INLEIDING

Teamleider Ernst verwoordde onlangs uitstekend waarom het ongemerkt een groot probleem is als je niet veel zin in je werk hebt. Hij was net begonnen aan mijn coachingsprogramma. 'Ik heb een prima opleiding, een aardige functie en op zich een goed salaris. Mijn collega's zijn leuk, het team waar ik leiding aan geef draait best goed en ik werk aan interessante projecten. Ik mag niet klagen eigenlijk.'

Ernst schaamde zich bijna om te zeggen dat hij desondanks vaak geen zin heeft in zijn werk. Dat hij *eigenlijk* veel beter kan presteren dan hij nu laat zien. Dat hij merkt dat hij niet meer zo creatief is in het bedenken van nieuwe oplossingen en niet zoveel lef meer heeft om nieuwe projecten te initiëren. Bij vergaderingen denkt hij steeds vaker: Laat maar. En hij daagt zijn teamleden veel minder uit dan voorheen. Hij merkt ook dat hij zich steeds minder fit voelt. Ernst vreest dat hij binnenkort door de mand valt of dat zijn directeur merkt dat hij ver onder de maat presteert. Hij vreest ook dat een mogelijke promotie er niet in zit en hij zegt er ook nog bij: 'Dat zou terecht zijn, want ik ben verre van de beste versie van mezelf.'

Het onderpresteren van deze leidinggevende is een duur geintje. Ernst is namelijk veel minder effectief voor de organisatie dan eerder. Zijn teamleden krijgen ook minder goed leiding, waardoor zij waarschijnlijk minder productief zijn. Maar ook voor Ernst zelf is dit onderpresteren heel onprettig en 'duur'. Zijn zelfvertrouwen neemt af en die promotie met meer uitdaging én salaris zal hij waarschijnlijk aan zijn neus voorbij zien gaan als hij zo doorgaat. Ernst is zelfs bang dat hij overspannen raakt, omdat hij zichzelf zo teleurstelt en niet weet hoe hij hieruit moet komen.

Groot belang

Volgens onderzoek van het CBS en TNO heeft 1 op de 7 mensen burn-out-klachten en duurt het eventuele verzuim ongeveer 190 dagen. Veel mensen kennen wel iemand in hun omgeving die een burn-out heeft meegemaakt. Of misschien weet je zelf hoe ingrijpend het is. Burn-out is niet alleen zeer vervelend voor de persoon in kwestie, het is ook een héél duur probleem. De tendens is dat het probleem steeds groter wordt. Ik merk echter dat veel mensen zich schamen om er openlijk over te praten én dat organisaties zich schamen

omdat ze dit probleem niet goed opgelost krijgen. Werk aan de winkel dus: voor organisaties als geheel, voor leidinggevenden en voor iedereen individueel. Je kunt zelf de verantwoordelijkheid nemen om zin te houden of opnieuw zin te krijgen in je werk. En dat zorgt voor betere resultaten. Voor iedereen.

Mijn oog viel jaren geleden op een artikel in de *Harvard Business Review* van Emma Seppälä. De titel bleef dagenlang door mijn hoofd zoemen: 'Positive teams are more productive'. Het bleek een stuk te zijn over een onderzoek uit *The Journal of Applied Behavioral Science*. Linksom, rechtsom en met allerlei ingewikkelde formules toonde Seppälä aan dat positieve teams productiever waren. Het leek me er sowieso veel prettiger werken, maar het is dus bewezen dat het ook over rendement gaat. Tijdens mijn driejarige Bacheloropleiding bedrijfskunde aan Nyenrode Business Universiteit en tijdens mijn master bedrijfseconomie aan de Universiteit van Amsterdam heb ik er ook over gelezen, maar het kwartje viel pas door dit uitgebreide onderzoek: zin hebben in je werk is geen luxe, het is van groot persoonlijk én dus ook bedrijfseconomisch belang.

7 x 7 adviezen

In dit boek deel ik de geheimen van zin houden in je werk. In zeven hoofdstukken met zeven subhoofdstukken beschrijf ik wat je zélf allemaal kunt doen om zin te houden in je werk. Dit boek is voor *iedereen* die meer wil weten over 'zin houden in je werk'. Het boek is vooral geschikt voor mensen die leiding geven. Zij hebben iedere dag opnieuw invloed op de zin in het werk van de mensen in hun team.

Aan het werk gaan met de suggesties uit dit boek lijkt wellicht makkelijker dan het in de praktijk is. Je moet het namelijk aandurven om ook eerlijk naar je eigen zwakke kanten te kijken. Aan de slag gaan vraagt de moed om je openhartiger op te stellen naar collega's.

Het is nodig dat je je hoofd boven het maaiveld durft uit te steken om bijvoorbeeld voor jouw organisatie maatregelen te nemen die voor een beter werkklimaat zorgen.

Als je aan de slag gaat om zin te houden of te krijgen in je werk, kom je erachter hoe goed het voelt als jouw talent helemaal uit de verf komt. Je bent fit en scherp en werkt goed samen met je leidinggevende, met je teamleden en met al je andere collega's. Je draagt bij aan een positief werkklimaat in jouw organisatie waar het voor iedereen prettig werken is. En je doet inspiratie op om de ontmoetingen in jouw organisatie ook daadwerkelijk te laten werken.

Aanpakken

Dat helemaal uit de verf komen bereik je niet van de ene op de andere dag. Het is een kwestie van keuzes maken én stap voor stap in de goede richting gaan. Wat ga je wel aanpakken, wat nog niet? Waar heb je (nog) geen invloed op, hoe graag je het ook zou willen en waar kun je al wél jouw talent voor inzetten?

Onderstaande tekst is voor mij bij dit soort vraagstukken heel behulpzaam. De tekst wordt vaak toegeschreven aan de mij dierbare Franciscus van Assisi, maar eigenlijk is niet duidelijk van wie deze tekst oorspronkelijk is. Ik heb voor mijn eigen aanmoediging het woordje 'nog' toegevoegd.

Heb de moed om te veranderen wat je kunt veranderen

Heb het vermogen om te accepteren wat je (nog) niet kunt veranderen

Heb de wijsheid om het verschil tussen beide te zien

Drie delen

Dit boek bestaat uit drie delen. Zin hebben in je werk én met je volle talent uit de verf komen, gaat namelijk het beste als het op *alle drie* deze niveaus 'goed zit'.

- Zin houden – voor jezelf (hoofdstuk 1 en 2)
- Zin houden – voor je team (hoofdstuk 3, 4 en 5)
- Zin houden – voor je organisatie (hoofdstuk 6 en 7)

Het is handig om het boek van voor naar achter te lezen. Mocht je hoofdstukken overslaan, lees dan in ieder geval hoofdstuk 1 over jezelf kennen. De thema's uit dit hoofdstuk komen namelijk in het hele boek terug.

In deel 1 staat centraal wat jij voor **jezelf** kunt doen om zin te houden in je werk. Hoofdstuk 1 gaat over jezelf leren kennen en in hoofdstuk 2 lees je hoe je fit en scherp blijft door goed voor jezelf te zorgen.

Deel 2 gaat over de verschillende manieren van **samenwerken**: leiding *krijgen*, leiding *geven* en je samenwerking met collega's. Twee belangrijke onderwerpen in deze hoofdstukken zijn: elkaar goed kennen en openhartigheid.

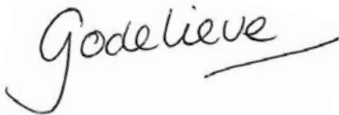
De **organisatie** staat centraal in deel 3. In hoofdstuk 6 bespreek ik wat nodig is voor een inspirerend werkklimaat. Het laatste hoofdstuk staat helemaal in het teken van 'ontmoetingen die werken', van een een-op-een overleg tot een XL-nieuwjaarsbijeenkomst. Ik beschrijf wat je kunt doen om die ontmoetingen een (heel) positieve invloed te laten hebben op de zin in ieders werk.

Zin houden in je werk is een tijdloos boek. Wellicht dat je in eerste instantie slechts twee hoofdstukken leest en dat het echt van pas komt als er iets gebeurt waardoor je de zin in je werk dreigt te verliezen: een nieuwe collega

met wie het niet klikt, een té complex project, een nieuwe baan, last van je gezondheid of een veranderde privésituatie. Al die aspecten kunnen een aanleiding zijn voor minder motivatie voor je werk, met minder presteren als gevolg. Het boek kan je zeker in dat soort lastige situaties helpen. Aarzel niet om ook gewoon contact met me op te nemen. Stuur gerust een e-mail naar godelieve@ijsbrekerproducties.nl of kijk op zinhoudeninjewerk.nl voor andere manieren om in contact te komen.

Ik hoop dat jij door dit boek met nog meer plezier je werk zult doen en dat je van grote toegevoegde waarde bent voor je team en organisatie. Ook vanwege dat geld en die promotie, maar zeker ook omdat je er zelf een nog prettiger en blijer mens van wordt en daarmee inspirerend voor anderen.

Ik wens je veel zin in je werk!

A handwritten signature in black ink that reads "Godelieve". The signature is written in a cursive, flowing style with a long horizontal stroke extending to the right from the end of the name.

Godelieve Meeuwissen

Iemand met zin
in zijn werk is
inspirerend voor
zijn collega's en
maakt eerder
promotie.

DEEL 1

**Zin houden -
voor jezelf**

1

Jezelf goed kennen

Niemand heeft altijd zin in zijn werk. Tenminste, ik heb zo iemand nog nooit ontmoet. Een van de oorzaken van weinig zin hebben in je werk is dat je werk doet waarbij je niet optimaal uit de verf komt. Je bent redelijk tevreden, je hebt een prima functie en je werkt goed samen met je collega's, maar toch knaagt het gevoel dat je niet het beste uit jezelf haalt. Maar wat is dat 'beste' dan?

Om hierachter te komen is het essentieel dat je jezelf met al je kwaliteiten én je eigenaardigheden goed kent. Wat is je talent? Wat zijn je valkuilen die roet in het eten kunnen gooien? Voel je je soms net een ezel die zich wel tien keer aan dezelfde steen stoot? Of wordt veel 'zin in je werk' verpest doordat je (te) veel extra uren moet maken en je werk op die manier niet meer leuk is?

Je kunt ook je enthousiasme voor je werk hebben verloren, omdat je het gevoel hebt dat je geen tijd hebt om te werken aan de onderwerpen die er voor jou werkelijk toe doen. Voor veel mensen – ongeacht hun functie of opleidingsniveau – is een gebrek aan uitdaging een reden van weinig zin in het werk. In dit hoofdstuk lees je waarom het goed kennen van jezelf een randvoorwaarde is om zin te houden in je werk.

1.1 JE TALENT KENNEN

Het kennen van je talent is naar mijn idee onmisbaar om met plezier je werk te doen. Je talent gaat over datgene waar jij bijzonder goed in bent en waarom iemand anders iets aan jou heeft. Het gaat over je sterke kanten en jouw specifieke kwaliteiten. Je talent gaat over 'waar jij van bent'. Wanneer je je talent kent, kun je het ook inzetten in je werk. Je werkt op een manier die past bij waar jij van nature heel goed in bent. Werken vanuit je talent kost relatief weinig moeite. Het lijkt je bijna als vanzelf af te gaan.

Iedereen heeft een talent. Om erachter te komen wat je talent is moet je wel onderzoek doen. Hierna beschrijf ik hoe je dat het best kunt doen en ook hoe je op een handige manier kunt ontdekken hoe jouw talent heet.

Iedereen is een talent

In veel organisaties worden vooral jonge succesvolle hoogopgeleide mensen bedoeld als het om 'talent' gaat. Gelukkig zien steeds meer organisaties dat iedereen een talent is en dus toegevoegde waarde heeft: de operationeel directeur met het

talent 'optimaliseren', de teamleider met het talent 'aanmoedigen', de recepti-
niste met het talent 'vliegende keep'. Iedereen doet ertoe op zijn eigen manier.

Mijn oud-collega Pieter stond bekend als iemand die 'op alle slakken zout
legde'. Hij was succesvol, maar had regelmatig weinig zin in zijn werk, omdat
sommige collega's hem regelmatig een 'zeurkous' noemden. Toen hij er – na mijn
workshop – achter kwam dat zijn talent 'de vinger op de zere plek leggen' is, kreeg
hij spontaan meer zin in zijn werk. Hij ontdekte dat hij van betekenis is voor
anderen door datgene te doen waar hij het allerbest in is.

Al heel lang weet ik dat mijn talent 'ijsbreker' heet. Ik ben op mijn best als
'wegbereider', als ik mensen kan inspireren, op ideeën kan brengen en als ik
mensen kan helpen om hun talent écht uit de verf te laten komen. Dan voel ik me
de 'boot die de weg vrijmaakt voor andere boten'. Het meest ben ik van toege-
voegde waarde als ik werk doe dat op de een of andere manier hiermee te maken
heeft. Met bijvoorbeeld lezingen geven, mensen coachen, trainingen geven én dit
boek schrijven. Met dit soort werk heb ik (bijna) altijd zin in mijn werk.

Iedereen die zijn talent wil ontdekken is erbij gebaat om er een tijdje, bijvoor-
beeld een paar weken, onderzoek naar te doen.

Je eigen unieke talent ontdekken

Om erachter te komen wat je talent is, hoef je geen ingewikkelde analyses of tes-
ten te doen. Het is slechts een kwestie van goed opletten op *hoe* jij je werk doet en
waarom dat van toegevoegde waarde is voor anderen. Je hoeft het niet allemaal
zelf te bedenken, je kunt het mensen 'gewoon' vragen. Een van mijn favoriete
'talentvragen' is: 'Wat heb jij eigenlijk aan mij?' Je kunt het voorleggen aan je col-
lega's, je partner, vrienden, mensen met wie je op de sportclub samenwerkt, het
maakt niet uit. Het gaat erom dat je naar positieve elementen vraagt. Andere vra-
gen die kunnen helpen zijn: 'Wat vind jij mijn sterke kanten?' en 'Hoe zou jij mijn
kwaliteiten omschrijven?' Waar mogelijk, kun je het vragen aan familieleden of
aan mensen die jou hebben gekend als kind. Het is interessant om deze vragen te
stellen over jou als bijvoorbeeld tienjarige. Op welke manier onderscheidde jij je
als kind al van leeftijdsgenootjes?

Als het goed is kom je zo al aan een flinke lijst van kwaliteiten; woorden die te
maken hebben met je talent. Je kunt met behulp van de lijst uit bijlage A nog meer
kwaliteiten toevoegen die bij jou passen. Het is goed om je ervan bewust te blijven
dat je talent gaat over waarin jij van *toegevoegde waarde* bent voor een ander.
Probeer weg te blijven bij algemene termen als 'resultaatgerichtheid', 'samen-
werken', 'betrokkenheid' of 'analytisch'. Ga voor woorden waarmee je het aan een
brugklasser kunt uitleggen. Wanneer je een lange lijst hebt met allerlei kwalitei-
ten, dan kun je op zoek gaan naar jouw unieke talentwoord.

Je talent in één woord benoemen

Het is belangrijk om je talent in één woord (of héél kort zinnetje) te benoemen. Het geeft op die manier namelijk aan waar je talent in essentie over gaat. Wanneer ik samen met iemand zijn talentwoord zoek, dan pak ik een leeg vel, liefst A3-papier en noteer ik alle woorden die iemand heeft verzameld. Het is handig om de verzamelde kwaliteiten te sorteren. Dan zie je door de bomen het bos nog een beetje. Meestal wordt snel duidelijk waar de essentie van het talent zit. Het valt bijvoorbeeld op dat een groot deel van de woorden gaat over aanmoedigen: stimuleren, enthousiasmeren, schop onder de kont geven, duwtje in de goede richting en bijvoorbeeld lef.

Heel veel mensen vinden het prettig om hun talent in één woord of in een kort zinnetje te vangen, omdat meteen duidelijk is wat iemand anders aan je heeft. Het is een soort geuzennaam voor jouw unieke kwaliteit. Bijvoorbeeld: oplosser, bemiddelaar, gangmaker, aanjager, rustbrenger, pietjeprecies of wakkerschudder. Natuurlijk is iemand meer dan een ‘oplosser’ of een ‘gangmaker’, maar over het algemeen is iemands talentwoord de allerbeste manier om het talent samen te vatten. Je talent is de basis van je zelfkennis.

Er is geen eenduidige manier om te bepalen wat jouw unieke talentwoord is. Het is dan ook meer een intuïtief ‘vangen’ van een woord. Mijn motto bij het vinden van je talentwoord is: hoe gekker hoe beter. Of in ieder geval: hoe origineler hoe beter. Het is namelijk niet handig én niet leuk als er tien collega’s zijn met hetzelfde talent, zoals ‘begeleider’ of ‘helper’. Het is de kunst om echt het smaakje te vinden van jouw talent. Wat voor een soort helper ben jij? Wat is jouw typische manier van begeleiden? Welk woord geeft het best aan wat jouw talent zo bijzonder maakt? Ik hoor dikwijls van mensen dat het heel prettig is om je talent samen met iemand anders te ‘vangen’. Wanneer je het samen doet, hebben valkuilen als ‘onzekerheid’, ‘perfectionisme’ of ‘wat denken andere mensen ervan’ minder kans om roet in het eten te gooien. De ander kan je aanmoedigen om je woord te vinden. Als een ander je helpt is het cruciaal zélf je woord te kiezen. Het moet echt jouw woord zijn. Wanneer je er kippenvet van krijgt of wanneer je gaat zitten glunderen, weet je dat je ‘beet’ hebt. En mocht je onverhoopt twee of drie woorden nodig hebben om je talent te duiden: geen probleem, maar houd het simpel. Zo ben ik bijvoorbeeld de volgende talent‘zinnettes’ tegengekomen: ‘vraag maar raak’, ‘de weg weten’ en ‘op pad helpen’.

Wanneer je jouw talentwoord(en) hebt gevonden, noteer dan ook tien tot vijftien kwaliteiten die er voor jou bij horen. Dat geeft een mooi totaalplaatje van alles waar jij ‘van bent’.

5

Succesvol samen- werken

Ook al zijn er misschien van die dagen dat je het liefst helemaal alleen werkt, toch heb je meestal anderen nodig om je daarbij te helpen. En hoe goed dat samenwerken meestal ook mag gaan, bij niemand gaat het altijd naar wens. Eén vervelende collega kan voor jou de sfeer op je werk soms al bederven. Wie je ook bent, wat je functie ook is: iedereen heeft regelmatig te maken met samenwerkingen die niet lopen zoals je zou willen.

In hoofdstuk 3 ging het over samenwerken met je leidinggevende en in hoofdstuk 4 over samenwerken vanuit de rol van leidinggevende. In dit hoofdstuk staat samenwerken in zijn algemeenheid centraal. Jij en een ander die samen iets voor elkaar moeten krijgen.

Iedereen in een organisatie kan een bijdrage leveren aan het verbeteren van de samenwerking: alleen al door het laten zien van gedrag dat je ook graag bij anderen ziet. Op die manier kun je, hoe klein zo'n bijdrage misschien ook is, de zin in het werk van je collega's positief beïnvloeden. Wanneer je ziet dat jij kunt bijdragen aan de zin in het werk van je collega's, dan vergroot dat ook jouw zin in je werk. Het is niet gemakkelijk, want overal waar mensen samenwerken is er gedoe. Hoe beter je kunt omgaan met dat gedoe, hoe prettiger en succesvoller je samenwerkt.

5.1 KEN JE VERSCHILLENDE SAMENWERKINGSPARTNERS

Samenwerken doe je waarschijnlijk op allerlei verschillende manieren: met mensen van andere organisaties, met andere afdelingen in je organisatie en met collega's in je eigen team. Logischerwijs investeer je de meeste tijd in de mensen met wie je intensief samenwerkt, maar ook de samenwerking met mensen van buiten je organisatie is relevant. Wanneer je bijvoorbeeld niet prettig samenwerkt met externe instanties kan dat een flinke aanslag zijn op de lol in je werk. Daarom is het goed om af en toe stil te staan bij jouw verschillende samenwerkingspartners.

Samenwerken met mensen buiten je organisatie

Onprettige samenwerkingen met mensen en instanties *buiten* je organisatie zijn er bijvoorbeeld wanneer jullie tegengestelde belangen hebben over geld, verschillen van inzicht over samenwerkingsconstructies of belemmerende juridische

zaken. Er kan van alles zijn wat een succesvolle samenwerking in de weg staat. Hoewel ik me in dit boek vooral richt op de samenwerking met je directe collega's, besteed ik er toch kort aandacht aan.

Voor artsen is de samenwerking met zorgverzekeraars zo'n 'uitdaging'. Onlangs gaf ik een training aan huisartsen over 'zin houden in je werk' en – natuurlijk – kwam dit onderwerp ter sprake. Hasna, een jonge huisarts, vertelde dat ze niet kon wennen aan 'al die regels en protocollen' van de zorgverzekeraars. Het kostte haar veel tijd die ze liever besteedde aan haar patiënten. Ze had erover gesproken met een ervaren collega. Die had haar geadviseerd om zich er 'gewoon' maar bij neer te leggen en te stoppen met zich er druk over te maken. Ze vertelde dat ze hem geïrriteerd had aangekeken. Hij had eraan toegevoegd: 'Er zijn allerlei manieren om protocollen te omzeilen. En neem de ruimte die er is om iets makkelijker te doen. Ik zal je straks een paar voorbeelden laten zien.'

De opmerking van deze collega maakte dat Hasna al een stuk relaxter haar werk kon doen, hoewel er feitelijk niets veranderd was. Het gesprekje met haar collega maakte dat ze niet meer in haar 'erger'-valkuil bleef hangen. Zijn adviezen hebben ook haar eigen creativiteit weer wakker gemaakt om soms wat regels te omzeilen.

Mochten externe samenwerkingen de zin in je werk verminderen: blijf aandacht houden voor wat jij er zelf aan kunt doen om het samenwerken te verbeteren óf er minder last van te hebben.

Samenwerken met collega's van andere afdelingen

Samenwerken met andere afdelingen in je eigen organisatie kan soms heel vervelend zijn. 'Soms lijkt het wel alsof we niet van hetzelfde bedrijf zijn', zei Leo, die leidinggeeft aan een team van technici. Hij legde uit dat hij regelmatig van de sfeer op zijn werk baalt. 'Het feit dat mijn afdelingsdirecteur niet goed overweg kan met de andere afdelingsdirecteur is voor iedereen op onze twee afdelingen gecompliceerd', lichte hij toe.

Leo vertelde dat hij een paar maanden geleden 'de stoute schoenen heeft aange-trokken' en contact heeft gezocht met iemand die hij goed kent van die andere afdeling om over het 'gedoe' te praten. Hij vertelde dat zij het met zijn tweeën zoals verwacht niet meteen opgelost kregen, maar dat ze er samen wel voor hebben gezorgd dat ze een paar kleine verbeteringen hebben gerealiseerd waar beide afdelingen baat bij hebben.

Goed kunnen samenwerken met andere afdelingen in je organisatie is essentieel om lekker te kunnen werken. Het is slim om daar ook tijd en energie in te steken. Niet pas als het nodig is, maar als vast onderdeel van je tijdsbesteding. Zo biechtte logistiek manager Erika op: 'Ik werk hier nu ruim een jaar. In het begin heb ik me alleen maar op mijn eigen afdeling gefocust. Nu durf ik niet meer aan de andere

managers te vragen wat ze precies doen, dat zou ik toch onderhand wel moeten weten. Ik baal ervan dat ik niet in het begin meer tijd in ons contact heb geïnvesteerd.’ Gelukkig is het nooit te laat om opnieuw kennis te maken met iemand die je al een tijdje kent.

Het is belangrijk om te voorkomen dat er op jouw afdeling een ‘wij/zij’sfeer ontstaat in relatie tot andere afdelingen. Toch gebeurt het vaak. Het mooie is dat – ogenschijnlijk – kleine acties kunnen bijdragen aan het succes van de samenwerking. Mocht er ook in jouw organisatie een belabberde samenwerking tussen afdelingen zijn, aarzel dan niet om zelf het initiatief te nemen.

Samenwerken met de directe collega’s in je eigen team

De samenwerking met collega’s in je eigen team heeft meestal de grootste invloed op je werkplezier. Helaas hoor ik van veel mensen dat ze zo druk zijn met hun eigen werk dat ze van menig collega in hun eigen team niet eens goed weten wat die bijvoorbeeld precies voor werk doet. Dat ervaren Bob, een IT-consultant, ook. Alleen al om praktische redenen was het voor hem beter geweest om wat meer tijd te besteden aan de collega’s in zijn team in plaats van vooral bezig te zijn met zijn eigen werkzaamheden.

Toen hij al zes maanden in zijn nieuwe team werkte, kwam hij er namelijk achter dat hij een deel van zijn administratieve taken had mogen uitbesteden aan de assistenten in hun team. Hij was van begin af aan zo gefocust geweest op zijn externe klanten, dat hij geen tijd had genomen om nader kennis te maken met deze collega’s. ‘Sterker nog,’ zo vertelde hij, ‘ik deed achteraf gezien nogal arrogant tegen ze in het begin. Ze vonden me niet zo vriendelijk. En daarom stonden ze ongetwijfeld ook niet te popelen om mij erop te wijzen dat ze een aantal klussen van mij konden overnemen.’

Het valt me wel vaker op dat mensen zelfs in hun eigen team vooral aandacht hebben voor de collega’s met wie ze dagelijks samenwerken. Soms lijkt het ook alsof ‘onbekend onbemind maakt’.

In dit hoofdstuk ga ik verder in op de mogelijkheden om de samenwerking met je collega’s te verbeteren. De focus ligt hierbij dus op je naaste collega’s, maar de inzichten kunnen je wellicht ook helpen om de samenwerking met andere organisaties en instanties verder te verbeteren.

5.2 WEET WAT JE AAN ELKAAR HEBT

Je hoeft elkaar niet sympathiek te vinden om toch prettig met elkaar te werken. Het leek me vroeger eerlijk gezegd onmogelijk, maar ik heb gemerkt dat als ik me vooral richt op iemands talent, ik iemands vervelende trekjes makkelijker voor lief kan nemen. Om het talent van een collega te ontdekken, dien je in eerste instantie zelf in actie te komen. Je kunt ook wachten tot er in je team een speciale training of iets dergelijks voor wordt georganiseerd, maar je kunt beter meteen zelf op zoek gaan. Nodig iemand bijvoorbeeld eens uit om mee te gaan lunchen om meer te weten te komen over elkaars talent. Het kan heel raar overkomen als je bijvoorbeeld al vijf jaar collega's bent, maar meestal zie ik dat zo'n 'talent-kennismaking' voor beiden kan zorgen voor meer zin in werk. En trouwens, wat dan nog als jouw uitnodiging in eerste instantie een beetje raar overkomt?

Ken elkaars talent en kwaliteiten

In sommige organisaties werken mensen vooral samen vanuit de gedachte: iedereen moet doen wat bij zijn functie hoort. En dat kan knap frustrerend zijn. Waarom zou je alles moeten kunnen? Vaak leidt het ertoe dat er veel tijd en energie gaat zitten in het verbeteren van werkzaamheden waar iemand sowieso niet goed in is en waarschijnlijk nooit gaat worden. Sommige vaardigheden moeten natuurlijk wel op een bepaald basisniveau zijn, maar ik geloof veel meer in van een 8 een 9 maken, dan van een magere 6 nog proberen een 7 te maken.

Want waarom zou je geen hulp inschakelen voor de onderdelen waar jij die magere 6 voor haalt? Ik bedoel daarmee niet dat je de taken waar je niet zo goed in bent allemaal door een collega moet laten doen die daar beter in is. Ik vind het echter wél een goed idee om je op zijn minst te laten adviseren door iemand die er veel beter in is. Zo moest technicus Jonas (talent 'oplossen') een presentatie geven aan een buitenlandse delegatie. Hij schakelde van twee collega's hulp in, omdat hij wist dat het vele malen beter zou worden door hun hulp. Collega Mia (talent 'mooi maken') gaf een paar handige tips voor zijn powerpoint en collegatechnicus Zeeger (talent 'structureren') dacht met hem mee over een logische opbouw voor zijn verhaal. 'Kleine moeite, groot plezier', aldus Mia.

Het kennen van het talent van je collega's maakt dat je veel gemakkelijker om hulp vraagt. En andersom werkt het natuurlijk ook zo: als je collega's jouw talent weten, dan weten ze jou ook sneller te vinden bij bepaalde vragen of problemen. De informatie in hoofdstuk 1.1 over het ontdekken van je talent helpt ook om achter het talent van je collega te komen.