

Stof je baan af

Niet helemaal tevreden met je werk? Maak je werk mooier. Twee onderzoekers beschrijven hoe je je baan leuker kunt maken.

Een betere baan zonder weg te gaan

Tekst: Maaike Ruyter

De auteurs noemen het zelf je werk veranderen van een maandag-tot-vrijdag-manier van doodgaan tot een manier van leven. Gedragswetenschapper Mark van Vuuren (36) van de Universiteit Twente en onderzoeker Luc Dorenbosch (33) van TNO houden zich er al jaren mee bezig: wat vinden mensen van hun werk en waar zitten logische kansen om het beter en gezonder te maken?

Het blijkt dat veel Nederlanders geregeld balen van hun werk. Sommigen dromen ervan om ontslag te nemen en een wijngaard in Zuid-Frankrijk te beginnen. „Maar dat is een vlucht,” zegt Van Vuuren. „Want je hebt voor dit leven en dit werk gekozen. Je bent bijvoorbeeld de zorg ingegaan, omdat je mensen wilt helpen. Vervolgens loop je vast

in administratieve handelingen. Begrijpelijk dat die als corvee voelen. Maar als je vlucht, vergeet je de essentie van je baan. We willen de mooie kanten afstoffen, zodat die aan de oppervlakte komen.” De meeste mensen nemen ook helemaal geen ontslag. „Ze willen wel, maar kunnen niet,” zegt Dorenbosch. Maar je wilt vooral niet alles bij het oude laten om vervolgens een burn-out op te lopen.

Dorenbosch en Van Vuuren besloten hun ‘academische gedachten’ over het onderwerp in de praktijk te brengen. Nu geven ze workshops en onlangs verscheen hun boek *Mooi Werk*. „Wij zijn geen therapeuten, dus het is niet voor mensen die op het werk worden gepest of voor mensen met een burn-out. Het is bedoeld voor iedereen die zijn werk mooier wil maken,” zegt Van Vuuren.

De eerste stap om dat voor elkaar te krijgen is om je baan onder de loep te nemen. Van Vuuren: „Je vindt je werk zo, maar wat bedoel je daar mee? Eerst moet je dat *mwoa*-gevoel onder woorden brengen. Waar hoop je op en wat verwacht je van je werk?” Bedenk wat je taken zijn en beantwoord de vraag of je werk nog wel aansluit bij je behoeftes, sterke kanten en fysieke capaciteiten.

Bij wijze van voorbeeld vragen Van Vuuren en Dorenbosch uit welke taken mijn baan als journalist bestaat en wat ik daarvan vind. Even later ligt mijn baan geveng in kleurige post-its op de keukentafel. Op gele briefjes staan kreten als ‘artikelen schrijven’, ‘interviewen’ en ‘brainstormen’: mijn taken als jour-

nalist. Op die gele post-its zitten blauwe plakkers met teksten als ‘contact met anderen’ en ‘schrijven’: factoren die mijn werk mooi maken. Op de rode staan: ‘(gebrek aan) tijd’ en ‘(deadline)stress’, factoren die mijn werk minder mooi maken. En dan zijn er de groene post-its, mijn sterke punten.

Een blauwe op een gele post-it betekent dat die taak ‘mooi’ is, leggen Dorenbosch en Van Vuuren uit. Rood op geel betekent dat die taak ‘mooier’ kan. Vaak hebben taken een blauwe én een rode plakker, dat zijn de taken met goede en minder goede kanten.

De post-its maken normaal gesproken deel uit van workshops die Van Vuuren en Dorenbosch geven aan groepen werknemers. „Die plakkerjes lijken kinderachtig, maar het werkt,” zegt Dorenbosch. „Als je het met collega’s doet, zie je hoe je collega werkt en krijg je begrip voor hoe hij in zijn werk staat.”

Neem twee bejaardenverzorgers. De één vindt het driemaal daags rondbrengen van thee aan bewoners van een bejaardenhuis een vervelend klusje dat ten koste gaat van de tijd voor echte zorg. Haar collega ziet dat heel anders. Thee is vocht. En vocht voorkomt uitdroging, vooral gevaarlijk bij oudere mensen. Voor haar is thee rondbrengen een medische taak die haar ook de mogelijkheid geeft om contact te hebben met bewoners.

Van Vuuren: „Je kunt er bijvoorbeeld achter komen dat je naaste collega iets helemaal niet leuk vindt, waarvan jij dacht dat hij dat juist wel leuk vond.” Dorenbosch: „Vaak is dat iets waar hij heel goed in is. Dan wordt het een vloek.” Van

Vuuren: „Dan snap je ook dat iemand weg wil.”

Input van collega’s vinden Dorenbosch en Van Vuuren zó belangrijk, dat ze bij voorkeur mensen in duo’s met hun boek aan de slag zien gaan. Van Vuuren: „Als je het toch alleen doet, kun je bij sommige opdrachten aan een collega vragen: waarom doe je dit eigenlijk zo?”

Een ander belangrijk onderdeel is uitzoeken hoeveel vrijheid je hebt om je baan aan te passen, zegt Van Vuuren. „Die ruimte is vaak groter dan je denkt. Je denkt al snel: mijn baas ziet me aankomen. Het is ook eng om veranderingen voor te stellen, maar je baas kan ook blij zijn dat je aan de bel trekt.”

Weet je eenmaal wat je werk precies inhoudt, dan kun je je werk daadwerkelijk mooier maken. *Job crafting*, noemen de auteurs dat. Bijvoorbeeld door een onderwerp geven of juist meer aandacht te geven. Door extra taken toe te voegen, ze anders aan te pakken of af te stoten. „Het blijkt dat veel mensen dat al uit zichzelf doen,” zegt Dorenbosch. Van Vuuren: „Het hoeft niet hemelbestormend te zijn.”

In de praktijk blijken kleine veranderingen zelfs het meeste op te leveren. Zoals bij de oudere stadswacht, die moeite had zijn veel jongere collega bij te benen. Hij was bang dat als hij zo door zou gaan, hij het werk niet lang meer kon volhouden. Dorenbosch stelde voor de collega te vragen langzamer te lopen. „Daar kan ik toch niet mee aankomen,” was zijn eerste reactie. „Hij schaamde zich, maar vroeg het toch. En toen bleek het geen enkel probleem!”



Hoofdgaven: Luc Dorenbosch en Mark van Vuuren. FOTO MARCO OIKHUIZEN



Van Vuuren heeft het job crafting ook op zijn eigen werk toegepast. Hij realiseerde zich dat hij opzag tegen het doceren van een bepaald onderdeel van zijn vak, en besloot dat met zijn collega's te bespreken. Het bleek dat een collega met alle plezier dat college wilde overnemen in ruil voor andere werkzaamheden die Van Vuuren liever deed. Ook besloten ze een vervelende taak samen aan te pakken. „Dat verlichtte de werkdruk,” vertelt Van Vuuren. „Maar het beste job crafting-advies kreeg ik van de collega die zei: kom uit die studeerkamer en breng wat je hebt geleerd in de praktijk. Daardoor is dit boek er.”

Job crafting is echter niet vrijblijvend. Het kost tijd en energie, en je kunt een bedreiging voor een ander vormen. „Zoals aan alles zijn ook hieraan kosten verbonden,” zegt Dorenbosch. „Je kunt je eisen er niet doorheen rammen. Je moet de baten tegenover de kosten zetten en vervolgens beredeneerde actie ondernemen.”

Omdat succes niet is verzekerd, pleiten Dorenbosch en Van Vuuren ervoor het job crafting als een experiment te benaderen. Dorenbosch: „Dat maakt het laagdrempeliger voor jou en voor anderen. Zoom in op je werk en haal er iets uit, waar je in zes weken tijd mee aan de slag kunt.” En als het experiment slaagt? „Dan ga je door. Sleutelen aan je werk is een continu proces om goed te blijven functioneren.” ■

Mooi werk naar een betere baan zonder weg te gaan,
Mark van Vuuren en Luc Dorenbosch, Uitgeverij Boom.

Nooit meer gesloopt naar huis

Rianne Doeleman, directeur van Auris Taalplein, een school voor speciaal onderwijs in Gouda, volgt samen met haar collega's een cursus 'Mooi werk'. Hoe werkt dat?

„Ik moest eerst bepalen hoe ik in mijn werk sta,” vertelt Doeleman (43). Dat deed ze door al haar taken op een gele post-it te schrijven. Hoe groter de taak, hoe groter de post-it. Vervolgens moest ze drie vragen beantwoorden: Waar raak je bevlogen van? Waar ben je goed in? En wat zijn de risico's? Die antwoorden gingen ook op post-its. Blauwe voor zaken waar ze energie van krijgt, groene voor talenten en rode voor risicofactoren. Die post-its moesten op de bijbehorende takenplakkers. De eerste vraag was gemakkelijk te beantwoorden. „Ik hou van werken met kinderen. Daarom ben ik ooit logopediste geworden en doe ik nu dit werk,” zegt Doeleman. Maar toen ze haar gele post-its langsging, met daarop taken als 'administratie', 'beleidsstukken schrijven' en 'overleg met ouders', kwam ze eraachter dat ze nooit meer met kinderen werkt. Dat vertelde ze aan een leerkracht, waarmee ze een belangrijk aspect van 'Mooi werk' toe-

paste: praat met collega's. Die leerkracht liet meteen een speurtocht naar een 'schatkist' eindigen in Doeleman's werkkamer. Haar dag kon niet meer stuk. Enthousiast: „Daar doe ik het voor! Kom vervolgens maar op met zo'n beleidsstuk.”

Om structureel contact met de kinderen te krijgen, roosterde Doeleman zichzelf een keer per week in als pleinwachter tijdens het speelkwartier. Als experiment, zoals 'Mooi werk' voorschrijft. Doeleman: „Ik bedacht: ik ga gewoon wat meer pleinvachten lopen. En als het niet werkt, stop ik er mee.” Wat bleek? „Door allerlei afspraken buiten de deur kon ik vaak niet. Nu heb ik bedacht dat ik elke maandag vóór schooltijd, als de kinderen nog even buiten spelen, een pleinvacht loop. Dan heb ik nog geen afspraken. Zo heb ik een prima begin van de week.” Het fijne van de Mooi-werk-methode is dat helder wordt waar de pijnpunten zitten, vindt Doeleman. „Daardoor kan ik iets bedenken om het te veranderen. Zo doe ik vervelende dingen als het administreren van ziekten nu 10 minuten per dag in plaats van een hele middag in de week, zodat ik eigenlijk nooit meer gesloopt thuis-kom.”

Sluipend:
Als directeur verloor Rianne Doeleman het contact met kinderen.
FOTO JOOST HOVING