

Vraag om een leukere functie in plaats van meer loon

# Werken aan je eigen baan

door Martijn Klerks

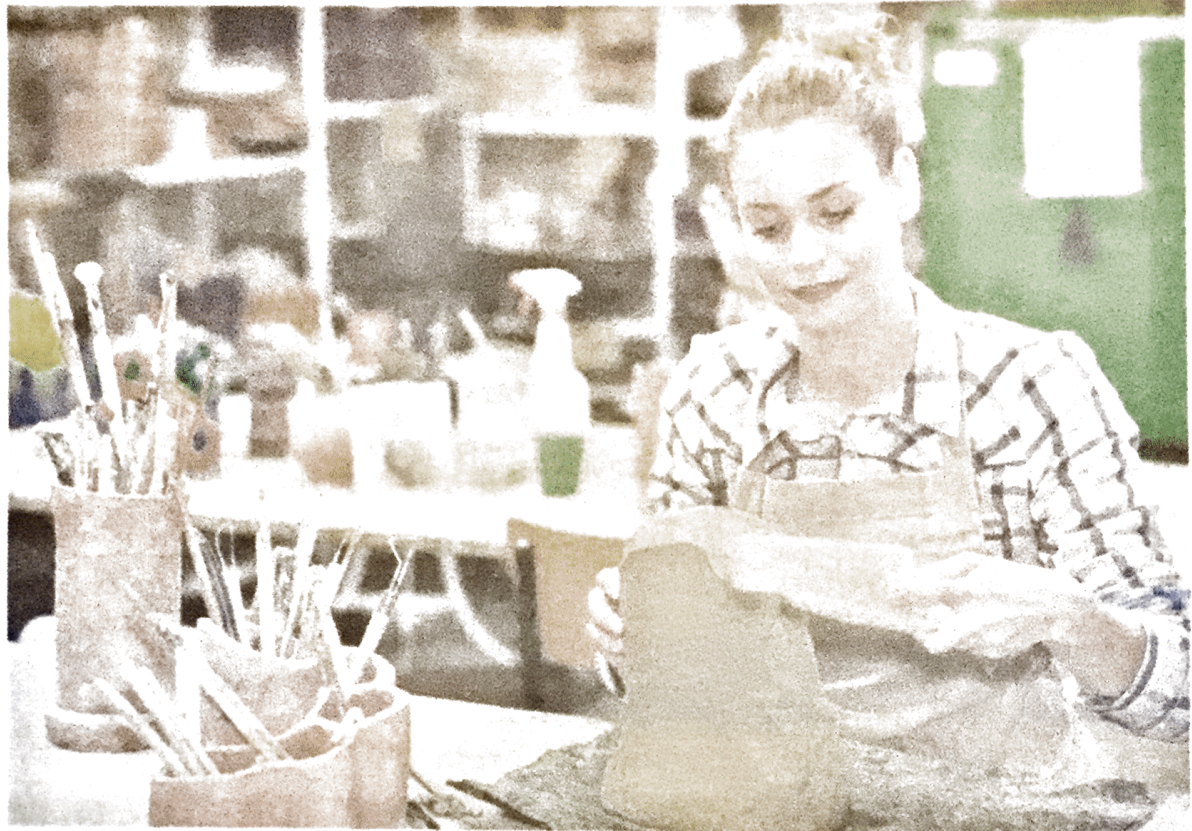
**AMSTERDAM •** Wie bij de komende ronde functioneringsgesprekken geen kans ziet op een extra loonsverhoging, kan ook om iets wezenlijkers vragen: een leukere baan.

Het rituele beoordelingsgesprek is de kans om te gaan *jobcraften*, zeggen deskundigen op het gebied van bevlogenheid. *Jobcrafting*, of 'baankleien' in goed Nederlands, is het zo bewerken van je takenpakket dat je werk leuker wordt, en je talenten beter benut.

„Informeel gebeurt dat elke dag”, zegt Jessica van Wingerden, directeur onderzoek bij opleidingsinstituut Schouten & Nelissen. „Bijna niemand doet precies wat er in zijn functieprofiel staat, mensen doen natuurlijk het liefst waar ze goed in zijn en wat ze leuk vinden.”

Toch knutselt maar een kwart van alle werkenden bewust aan het eigen takenpakket, blijkt uit een enquête die Schouten & Nelissen in 2015 liet doen. En dat terwijl „het spelen met de inhoud van je baan leidt tot meer bevlogenheid”, zegt Willem van Rhenen, hoogleeraar betrokkenheid en productiviteit aan Nyenrode.

„Je werkgever geeft je kaders, zoals de tijd waarin je je werk moet doen, en de kwaliteit van je resultaat. Maar daarbinnen kun je als werknemer een eigen context creëren: welke taken doe je in de ochtend, als je je beter kunt concentreren? Als je aan de lopende band staat, kun je dan een stopknop indrukken en ben je dus autonoom, of bepaalt iemand anders wanneer je even mag pauzeren? Zulke zaken kun je juist tijdens je beoordelings- of planningsgesprek op tafel leggen.”



Heb het daarbij niet alleen over taken die je minder vaak of vaker zou willen doen, maar ook over hoe je beter wordt in wat je al doet, is Van Rhenens advies. „Je taken en je vaardigheden gaan vroeg of laat uit de pas lopen, dat is een wetmatig-

## 'Beoordelingsgesprek kan in teamverband'

heid. Misschien kun je geen extra loon bedingen, maar wel geld om een cursus of training te volgen, zodat het werk minder moeite kost.”

Een voorbereide werknemer telt voor twee, zegt Luc Dorenbosch, oprichter van adviesbureau De Baaningenieurs. „Een goede manager snapt dat de rek er soms uit is, dus die begint er zelf

over, of begrijpt dat jij over de inhoud van je werk wilt praten. Haal, voor je beoordelingsgesprek, je functie eens helemaal uit elkaar. Met een post-it voor elk onderdeel. Dan merk je vanzelf waar je goed in bent, en bij welke taak 'het vuur dooft.’”

Begin het gesprek met die dingen waar je meer van zou willen doen, vult Van Wingerden aan. „Daar wordt je leidinggevende ook enthousiast van – in tegenstelling tot een lijst van taken waar je van af zou willen.”

Nog een advies: vraag niet alleen jezelf af waar je allemaal goed in bent. „Vraag ook eens aan een collega: 'Waar zie jij dat ik het verschil kan maken?'”, zegt Van Wingerden. „En wacht niet

tot je baas erover begint. Ik wens iedere werknemer een leidinggevende toe die uit zichzelf over *jobcraften* begint, maar je moet zelf ook geen schroom hebben.”

En als je als manager bestookt wordt door mensen die geen zin meer hebben in corvee – de taken nou eenmaal ook moeten worden gedaan? „Dan moet je uitleggen dat in een team de aanvallers soms ook moeten verdedigen”, zegt Van Rhenen. Dorenbosch pleit voor creatief oplossen. „Dat lukt alleen als je bij elkaar gaat zitten, een soort collectief beoordelingsgesprek. Het is toch gek dat we op het werk moeten samenwerken, en uiteindelijk individueel beoordeeld worden. Juist als je samen het takenpakket bespreekt, kun je specialisten het beste benutten.”

Binnen de kaders kun je nog heel veel aan je baan 'boetsen’.

FOTO 123RF

CARRO

