Welke werkomgeving haalt het beste uit jou naar boven?

Gisteren was het LEF-event van Fontys. Een bijeenkomst voor en door medewerkers van Fontys, om elkaar te inspireren, kennis en kennissen te delen. Ook aan mij is gevraagd of ik lef genoeg had om in 20 minuten de mensen te inspireren. Ik heb de stoute schoenen aangetrokken…

Uiteraard ging het over talent. Alleen deze keer niet over de vraag ‘wat is jouw talent?’. Ik heb het over een andere boeg gegooid en gekeken naar ‘in welke omgeving komt jouw talent het beste tot zijn recht’. Onze lectoraatsdefinitie van talent is immers: talent is een eigenschap een persoon die, als het in de juiste context wordt ontwikkeld en ingezet, leidt tot plezier, voldoening en excellente prestaties. Hoewel deze definitie best rechttoe-rechtaan is, roept het vaak toch nog vragen op: Wat zijn dan die eigenschappen precies? En wat bedoel je met excellente prestaties, in vergelijking met wat en wie (met jezelf of anderen?)? Maar ook: hoe moet die werkomgeving er dan uitzien? Het aardige is dat steeds meer mensen inzicht krijgen in hun talenten, maar eigenlijk nog niet zo bewust en expliciet bezig zijn met de omgeving waarin die sterke punten echt goed tot hun recht komen.

Onderzoek naar werkgeluk, bevlogenheid en tevredenheid laten zien dat de inhoud van het werk voor heel veel mensen belangrijk is. Niet alleen de werkzaamheden, maar ook de mate van autonomie en vrijheid, inspraak etc. Een andere belangrijke factor zijn de collega’s en de leidinggevende. Het kunnen samenwerken, de lol die je met elkaar hebt en de steun die je van anderen krijgt. Daar sluit een stimulerend leerklimaat bij aan. Ook de fysieke werkplek en werkomgeving zelf speelt een rol. Verder kun je nog denken aan aspecten van de organisatie: het type organisatie, de doelstelling, de structurering, de arbeidsvoorwaarden, etc.

Maar hoe ontdek je nu welke omgeving het beste bij jou en je talenten past…..? Daar kun je lang over denken en praten, maar bij LEF had ik maar 20 minuten. En wat blijkt….met een paar simpele vragen kun je een heel eind komen.

Allereerst hebben we gekeken naar de ‘topdag’. Dat is zo’n dag waarbij je aan het eind in de auto of op de fiets zit en het gevoel hebt alsof je van een geweldig feestje komt. Je hebt geweldig lekker gewerkt, ben super productief geweest en hebt het gevoel dat je helemaal in je element was. Jipieee, yes, high five, smile! Kortom: een topdag! Vraag je dan eens af: wat deed ik toen? Waar zat ik? Met wie? Wat deden anderen? Welke sfeer was er? Welke randvoorwaarden werden er schijnbaar door mijn organisatie geboden?

Ik neem je even mee in de reacties van de LEF-deelnemers: veel mensen, losse sfeer, veel samenwerken, problemen zijn opgelost, contact met de praktijk, flow in het team, open en levendige ruimte met veel kleur, direct resultaat zien, de mogelijkheid om naar buiten te gaan, veel variatie in werkzaamheden, ruimte krijgen en ruimte geven aan anderen, humor en leuke sfeer, een kritische maar veilige omgeving, 1-op1 kunnen werken of in kleine groepen. Een hele waslijst, en in alle reacties valt me op dat die ideale omgeving nogal uiteenloopt. Op zich is dat niet zo verassend, maar soms lijkt men terughoudend in het benoemen van de kenmerken die voor hen ideaal zijn. Helemaal niet nodig. Juist die diversiteit is een kans. Ten tweede valt me op dat we erg blij worden van samenwerken en contact met anderen. Dat is wat ons bindt in de diversiteit van behoeften.

Natuurlijk gun ik je alleen maar topdagen. Maar talentontwikkeling en -benutting gaat niet altijd vlekkeloos. Soms schuurt en wringt het, en juist die dagen zijn interessant. Schijnbaar wordt je een beetje uit je comfortzone geduwd, en voel je dat. En dat wringen en schuren levert leermogelijkheden op. Daarom hebben we in de sessie kort gebrainstormd over de ‘schuurmomenten’. Dat zijn van die momenten waarvan je op de fiets en in de auto op weg naar huis van baalt, je een bleh-gevoel geven, waarover je later bij je partner even moppert. Heerlijk om even je hart te kunnen luchten, maar probeer het ook eens van een ander perspectief te bekijken. Wat betekent dit over mijn werkomgeving en wat kan ik hiervan leren? Wat gebeurde er wat maakte dat ik niet lekker in mijn vel zat, wat deden anderen, en wat was de sfeer? En ook: wat kan ik daar dus de volgende keer aan doen?

Er werd door de deelnemers genoemd: mensen niet mee krijgen in veranderingen, onrecht, tegen bureaucratie aanlopen, stroperige en langdurige processen, collega’s die onderling ruzie hebben, ‘ja maar’ reacties, dubbele agenda’s, examencommissies die tegenwerken, uitsluiting, niet weten wat er van je verwacht wordt, als dingen anders lopen dan ik vooraf gedacht had, te weinig tijd, etc. Opvallend was dat de LEF-deelnemers zo de elementen van een topdag kunnen benoemen, maar dat dat bij de schuurmomenten toch wat meer moeite koste. Schijnbaar zijn we er nog niet aangewend om dat soort momenten te gebruiken voor reflectie, of is het lastiger om het gevoel los te laten en te parkeren en louter te focussen op de context.

Tenslotte, naast talenten heb je vast ook een aantal dingen waar je niet goed in bent. Het is dan de vraag hoe je je werk zo kunt organiseren dat je vooral wordt ingezet op je talenten en niet zozeer op je zwakkere punten. ‘Afschuiven” noemde een van de LEF-deelnemers het. Zo kan het inderdaad voor jou voelen, maar de taken en werkzaamheden waar jij geen energie van krijgt kunnen wel de taken en werkzaamheden zijn die voor jouw collega zorgen voor een topdag. Andere deelnemers geven dan ook terecht aan dat het volgende belangrijk is: eerlijk zijn over je zwakke plekken en je kwetsbaarheid tonen, praat erover met je collega’s en je leidinggevende, anderen durven te vragen, elkaar helpen, en leren van elkaar.

Mijn wens was om de LEF-deelnemers te prikkelen om eens wat vaker stil te staan bij hun topdagen en schuurmomenten. Om zo te leren over hun talenten, maar ook over de context waarin die schijnbaar het beste tot hun recht komen, of juist niet. En, wellicht nog belangrijker, om mensen te prikkelen om eens te kijken hoe zij hun werk leuker, inspirerender en waardevoller kunnen maken. Dat hoeft allemaal niet zo groots. Met kleine veranderingen kun je zorgen dat je beter tot je recht komt. Jobcrafting heet dat. Voor een deel kun je dat alleen, en voor een deel heb je daar anderen bij nodig. Maar juist dat samenwerken maakt het werk zo leuk en leerzaam! Ik vond het in ieder geval een bijzondere en leerzame sessie en ik bedank de deelnemers voor hun input en enthousiasme.

Ik wens je een topdag toe!

Marian Thunnissen