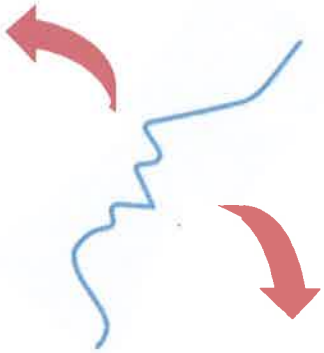
In beweging...



Collega's *en profil*

Als team werkt het om zo nu en dan iets alternatiefs te doen. Zo trok ieder bij ons laatste teamuitje een verf-overall aan. Niet om elkaar paintballend uit te dagen, maar om als een Jackson Pollock een spetterend kunstwerk te creëren. 'n Leuke ervaring! Mijn afscheidsidee voor het Amersfoortse team kan vanwege corona-onrust niet doorgaan. Dus doe ik het idee hier maar uit de doeken. Voorafgaand aan de sessie wilde ik van elk teamlid een foto van opzij maken, daar het silhouet van overtrekken en dan die 19 lijntjes naast elkaar ophangen in de vergaderzaal. Beurtelings krijgt ieder dan 5 minuten luistertijd. Hoe?

De eerste stap: aandachtig aanhoren
Wel, de persoon die begint gaat zó zitten, dat hij van de zijkant gezien wordt, direct naast de eigen silhouetlijn. Net als een unieke vingerafdruk toont ieders profielschets ook de eigenheid van de persoon. Prachtig! Laten we als collega's aan dat unieke nu eens woorden geven. Welke kenmerken en eigen aardigheden zien wij in dit teamlid? Dat wordt een korte tijd vrijuit waarderende opmerkingen plaatsen. Geen discussie, niks verbeterpunten, gewoon oprecht de ander een hart onder de riem steken. Word je toegesproken, hoor dat rustig aan. Je hoeft niemand aan te kijken en niets op te schrijven, want de uitgetypte geluidsopname en het silhouet ontvang je later als aandenken. Zo wordt ieder even in het zonnetje gezet. Wie dat wil kan er uitgebreider mee verder.

De tweede stap: toekomstgericht denken met 5 vragen
Dat had in een 1-op-1-ontmoeting gekund. Als nestor had ik met teamleden mee kunnen denken. Door mijn vertrek heb ik geen persoonlijke of verborgen belangen en waar gepast zou ik mijn 40-jaar know-how van levensloopsychologie inzetten. Zo'n gesprek had zo kunnen beginnen: Kantel je silhouet een kwartslag, wat valt je dan op? Bekijk het lijntje als een denkbeeldige loopbaanschets. Na de aanloopfase in het werk wisselt het met de tijd: eens een hoogtepunt, soms dal-ervaringen, stabielere periodes. Herkenbaar? In wat voor fase zit je nu? En waar hoop je over 3 jaar te zijn? En als nou de organisatie het mogelijk zou maken, wat voor job heb je dan tegen die tijd? Laten we daar de 4 vragen op loslaten die ik ooit kreeg van mijn Amerikaanse mentor. Veranderen van of binnen werk betekent antwoord zoeken op:

Available? Ben je over 3 jaar hier nog beschikbaar, denk je? Of werk je dan ergens anders?
Capable? Heb je de benodigde vaardigheden voor dat nieuwe werk? Is bijscholing nodig? Wil je dat?
Replaceable? Kan een ander je vervangen in wat je nu doet? Waaraan moet hij/zij dan voldoen?
Acceptable? Zullen anderen in de organisatie aanvaarden dat jij straks die nieuwe plek inneemt?
Ik voeg nog een eigen vraag toe om de ideevorming verder te prikkelen.
Aspirable? Brengt dit nieuwe werkperspectief je bij je bestemming? Is deze andere werkinvulling jouw diepste verlangen?
Dit idee ligt dus in de la. Al probeer ik het wel uit op mezelf. De stippen in mijn profiel staan voor het noodgedwongen terugtreden uit mijn werk. Dat feit accepteer ik. Tegelijk ben ik benieuwd naar wat voor me ligt en ga dat met opgeheven hoofd tegemoet.

Bi-Ling Bert Justin Jorian Margreet Meta Annalyne Sarmin Daniëlle Joke Nienke Gerdi Daniëlla Inge Willemien Emma Ariënne Brenda Henrique

Jos van Dijken – mei 2020 – Ib-142 – www.AnderZ.info