

dit zo heeft kunnen komen. “De jongeren die nu de arbeidsmarkt bestormen, zijn opgegroeid in een tijd van grote welvaart en immense technologische vooruitgang. Zo ontstaat makkelijk de gedachte dat alles mogelijk is. Als je vervolgens voortdurend hoort dat er op de arbeidsmarkt grote tekorten komen door de vergrijzing, ga je snel denken dat jij de touwtjes in handen hebt.” Wat dat betreft, vermoedt Terpstra, zou menigeen nog wel eens van een koude kermis thuis kunnen komen. “Hoe de economische crisis ook afloopt, het is duidelijk dat uitbundige groeicijfers voorlopig tot het verleden behoren. Na een lange periode van vermeerdering moeten we ons nu instellen op versobering en vermindering. Dat is trouwens helemaal niet dramatisch: het is soms best goed om de teugels wat aan te moeten trekken en na te gaan wat écht van waarde is in het leven. Niet alles is altijd rozengeur en maneschijn.”

Lerende organisatie

Een organisatie moet niet alleen voor jongeren aantrekkelijk zijn. Jong en oud, man en vrouw, allochtoon en

autochtoon moeten er gemotiveerd met elkaar kunnen samenwerken. “Daarbij heeft ieder recht op een individuele benadering”, zegt Doekle Terpstra. “Want net zoals jongeren graag hun eigen gang gaan, vinden veel ouderen het juist prettig om van bovenaf opgelegde opdrachten uit te voeren. De kunst voor werkgevers is om de gulden middenweg te vinden.” Dat kan op allerlei manieren. “Zorg voor een lerende organisatiecultuur en sta open voor veranderingen. Maak ruimte om diversiteit vorm te geven. Wees bereid te experimenteren, bied kansen waar die nodig zijn.” Verreweg de belangrijkste motivator in het HRM-beleid vindt Terpstra: constant investeren in mensen. “Creëer een werkomgeving waarin iedereen zich optimaal kan ontplooiën en het beste van zichzelf kan geven. Bied medewerkers voortdurend de mogelijkheid om bij te leren. Doe niet moeilijk over terugbetalingsregelingen bij vertrek. Wie het naar zijn zin heeft in zijn werk, haakt niet snel af. Er zijn geen betere bindingsfactoren dan tevredenheid, betrokkenheid en het gevoel een belangrijke bijdrage aan de doelstellingen van de organisatie te leveren.”

UIT DE PRAKTIJK

LANGER GELUKKIG EN VITAAL AAN HET WERK

Zen en outplacement

In deze economisch moeilijke periode moeten veel mensen opnieuw de arbeidsmarkt ontdekken. Op zoek naar ander werk kunnen mensen veel baat hebben bij een portie zen: meer zelfinzicht, meer discipline, makkelijker keuzes maken. Door zen te integreren in de begeleiding neemt Hanneke Dijkman cursisten mee op avontuur, waardoor ze gelukkiger beginnen aan een nieuwe baan of gelukkiger worden in hun huidige baan. In dit artikel vertelt ze hoe haar aanpak uitpakt.

Auteur: Hanneke Dijkman

Mijn cursisten zoeken ander werk, ofwel vanuit een baan, ofwel vanuit werkloosheid. Ze willen vaak zo snel mogelijk aan de slag, maar een groot deel heeft te weinig mentale en fysieke energie. Ik vraag aan de start hoe ze zichzelf scoren op energie. Dat varieert dan van een 3 à 4 tot een enkele keer een 8 of 9”, aldus Han-

neke. Zen ziet de relatie tussen oorzaak en gevolg: weinig energie, betekent weinig voortgang. Zie ook het figuur.

Voor meer fysieke energie raadt Hanneke haar cursisten aan om drie keer per week een half uur intensief te sporten. Dat leidt vaak al binnen een of twee weken tot enthousiaste reacties: “Ik voel dat ik meer energie

krijg!”. Voor mentale energie helpt het om te mediteren. Mediteren (zie kader) helpt om gebeurtenissen te verwerken, om milder te zijn naar jezelf en naar anderen en bevordert de concentratie. Zo vertelde een consultant na een paar weken mediteren aan Hanneke dat het lukte om ’s avonds weer een boek te lezen; hij had zich al lang niet meer zo kunnen concentreren na het werk.



Je bent helemaal goed zoals je nu bent

Hanneke vertelt verder: “Zoals mensen nu zijn, met al hun ervaring, creatieve ideeën, wrok en eigenaardigheden, hun grijze, blonde of onder een hoofddoek gestopte haren: ze zijn helemaal goed. Mensen hebben de neiging om te denken dat ze niet goed genoeg zijn. Ze vinden zichzelf niet assertief genoeg, niet actief genoeg, niet aardig genoeg.” Zen gaat er altijd vanuit dat ieder perfect is zoals hij/zij nu is en dat de coaching perfect daarbij dient aan te sluiten, ook wel ‘upaya’ genoemd.

Zo vond een ontslagen architect dat ze eigenlijk veel actiever moest netwerken. In de gesprekken met Hanneke keken ze samen waarom dit niet lukte. Het bleek dat ze geen goed verhaal had over haar vertrek in haar vorige functie. Door haar vertrek te

analyseren en een goed verhaal te formuleren ging ze daarna meer en meer ontspannen netwerken.

Plezier in het werk zoeken door plezier in het leren

Mensen die ander werk zoeken zijn op vele fronten aan het leren. Ze leren over zichzelf, ze leren hoe ze nog beter kunnen worden in hun vak, ze leren over de arbeidsmarkt, ze leren zichzelf presenteren, ze leren netwerken en solliciteren (zie figuur). Zen betekent altijd leren, altijd open staan voor nieuwe inzichten, ook wel genoemd ‘beginners mind’. “Om het leerproces te versnellen vraag ik naar wat ze hebben geleerd. Dat doe ik in gesprekken en door hen schriftelijke opdrachten te geven.”, vertelt Hanneke verder. “Een van de meest nuttige en leuke oefeningen is het schrijven van STARR-voorbeelden (situatie, taak, actie, resultaat en

reflectie) van momenten dat mensen gelukkig waren. Bij de reflectie kijken we dan wat hen precies aanspreekt in het voorbeeld en wat dit betekent voor de toekomst. Dit leren biedt veel inzicht én plezier in het traject.”

Zo vertelde een projectleider in de ICT over een project waar zij aan begon zonder dat de kaders duidelijk waren. Ze had door goede contacten met alle partijen het vertrouwen om aan de slag te gaan en kon op ieder moment op die partijen terugvallen. Ze realiseerde zich dat zo’n sfeer van vertrouwen voor haar erg belangrijk is. Bij vacatures wist ze via haar netwerk informatie in te winnen om te peilen of dat vertrouwen er ook zou zijn en wist zo de juiste baan te vinden.

Keuzes maken: nu

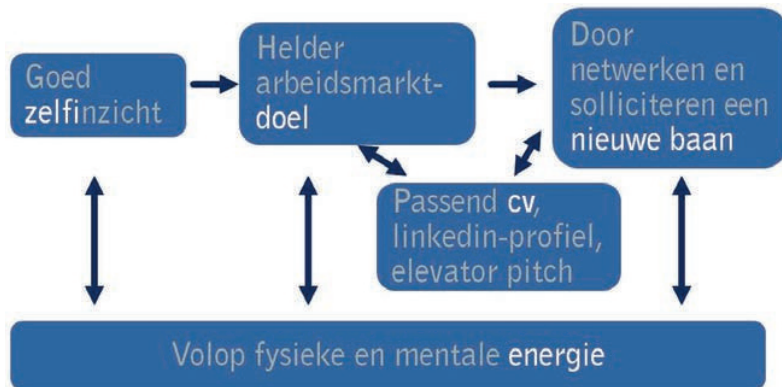
In het proces naar werk vinden is er veel te kiezen. Welk werk, met wat voor collega’s en klanten, in welke organisaties en welke arbeidsvoorwaarden? Ook al kunnen we niet altijd krijgen wat we willen, we kunnen wel onderzoeken wat haalbaar is. Oftewel: we kiezen een helder arbeidsmarkt doel (zie figuur). Zen gaat enerzijds over meegaan met de flow en anderzijds bewust kiezen.

Als er een vacature is vraagt Hanneke: “Hoe graag wil je deze baan?” Als het antwoord is: “heel graag”, dan vertelt

Zenmeditatie

Ga zitten op een stevig meditatiekussen of een stoel. Zit op het kussen in kleermakerszit, je knieën raken de grond. Zit je op een stoel, zet dan je voeten op de grond. Je rug is recht, je zitbotjes duwen zacht in het kussen of de stoel. Je linkerhand ligt in je rechterhand, je duimen raken elkaar. Je handen liggen tegen je buik, net onder de navel. Zit met een recht hoofd en open ogen. Laat je blik vallen op de grond voor je. Laat je ademhaling gaan zoals hij vanzelf gaat. Tel iedere uitademing. Tel steeds van 1 tot 10. Doordat onze gedachten een autonoom proces zijn, dwalen we snel af. Zijn je gedachten afgedwaald, laat die gedachten dan los en begin weer bij 1. Doe dit twee keer twintig minuten per dag.

Voor een introductiefilm van 5 minuten zie www.zen.nl



ze hoe in circa vier dagen de kansen op die baan aanzienlijk te vergroten zijn. Ze rekt voor: “Is vier dagen veel tijd? Stel dat het salaris € 4000 per maand bedraagt en het gaat op een periode van drie jaar. Is vier dagen veel tijd voor een mogelijke opbrengst van € 114.000?” Door op deze manier zich voor te bereiden, ontvangen haar klanten vaak uitnodigingen voor gesprekken.

Het mediteren maakt mensen bewuster van kleine en grote keuzemomenten en daardoor kiezen ze bewuster wat hen gelukkig maakt. Juist na 's ochtends vroeg twintig minuten stil zitten, blijkt het makkelijker om te kiezen voor de juiste actie. Bijvoorbeeld niet uren lang internetten, maar iedere dag contacten leggen. Want dat geeft vaak een goed gevoel én leidt sneller tot ander werk.

Voelen, denken, doen

Zen gaat over leren voelen wat je wilt voelen, leren denken wat je wilt denken en daardoor doen wat je wilt doen. Hanneke vertelt hoe dat werkt: “Bij het mediteren komen vaak dezelfde gevoelens, gedachten en daden voorbij, als een steeds terugkomende film. Iedere ‘voorstelling’ biedt een andere, mildere blik, waardoor het vaak lukt om niet-functionele patronen los te laten. Bij bijvoorbeeld een burnout, een conflict of een afwijzing op een sollicitatie, helpt mediteren om de eigen bijdrage hieraan duidelijker te zien. Een ander voorbeeld: door te mediteren ont-

dekte een beleidsadviseur dat ze eigenlijk hoopte dat vacatures vanzelf naar haar toe zouden komen, want daar had ze toch recht op. Ze kon glimlachen om dit idee en ging actief op pad om werk te vinden.”

Diepte en breedte

Soms zijn andere zaken belangrijker dan werk. Relatieperikelen, de zin van het leven, hoe ruimte te vinden in letterlijke en figuurlijke zin: het kan allemaal aan bod komen. Hanneke onderzoekt dan samen met haar klant wat wel en niet te bespreken. Zen gaat over oppakken wat nu belangrijk is.

Vaak blijken er parallellen of verbanden te zijn met de loopbaan. Zo leerde Hanneke een HR-adviseur meer voor zich op te komen in haar privérelaties. In haar nieuwe werk kon ze daarna duidelijker verwoorden wat ze wilde, waardoor ze niet in een eerdere valkuil viel van te veel werk aannemen.

Verbonden met de wereld

Hanneke's cursisten hebben verbindingen met de wereld om zich heen. Zen gaat ook over het voelen van die verbondenheid.

Ze verduidelijkt: “Zeventig procent van de vacatures gaat via via, maar netwerken is iets waar veel klanten weerstand tegen voelen. Soms helpt anders denken: ‘Ik heb inderdaad nu veel kennis van dit gebied en ben een waardevolle gesprekspartner’. Dat hielp een communicatie adviseur om meer afspraken te maken. Soms

kieszen we voor kleinere stapjes. Wie zou je wel makkelijk durven benaderen? Wat is makkelijker: mailen of bellen? Toen een trainer die stap eenmaal zette kreeg hij al snel vacatures van vrienden, wat leidde tot een nieuwe baan.”

Aan het nieuwe werk beginnen met het einde voor ogen

Zoals zenmeesters hun leerlingen wel laten mediteren over hun eigen dood, zo vraagt Hanneke klanten bij de start van een nieuwe baan na te denken over hun eigen afscheid. “Ik stel vragen als: wat wil je dan geleerd hebben, welke meerwaarde heb je dan geleverd, hoe neem je afscheid van je collega's? Met deze houding gaan ze doelgericht aan het werk, wat hopelijk bijdraagt aan hun geluksgevoel.”



Hanneke Dijkman (1962) is zelfstandig loopbaan- en outplacementcoach. Ze studeerde economie en werkte twintig jaar bij profit en non-profitorganisaties in consultancy, bij gemeentes en ontwikkelingsorganisaties. Sinds 2006 werkt zij als loopbaanprofessional (erkend door NOLOC). Tevens is zij zenleraar (aangesloten bij www.zen.nl). I.v.m. privacy zijn persoonsgegevens in de voorbeelden aangepast.