



LEKKER, WERKEN!
LEKKER, WERKEN!
LEKKER, WERKEN!
LEKKER, WERKEN!

DE GEZAMENLIJKE OPDRACHT
VOOR WERKGEVER EN WERKNEMER

LEKKER, WERKEN!
LEKKER, WERKEN!
LEKKER, WERKEN!
LEKKER, WERKEN!
LEKKER, WERKEN!
LEKKER, WERKEN!

LEKKER, WERKEN!

De gezamenlijke opdracht voor
werkgever en werknemer

Voor Piet en Nikki

HUUB VAN ZWIETEN

Inhoud



1	Lekker werken, hoe moeilijk kan het zijn?	4
2	Mijn verbazing over werk	16
3	Hoe hebben we dit laten gebeuren?	36
4	Het Goed Hebben Met Elkaar	44
5	Ken jezelf	54
6	Love time employment	78
7	Gelijkheid versus gelijkwaardigheid	86
8	Doe wat je leuk vindt en stop met wat je stom vindt	100
9	Verlos slechte managers uit hun leiden	120
10	Denk en droom groot	128
11	Je eigen droombaan creëren binnen een grote organisatie	146
12	De kracht van verbeelding	154
13	De meeste collega's deugen	164
14	Dwing het af	172
15	De kracht van geven	180
16	Nooit meer burn-out	186
17	Organiseer jezelf	198
18	De magic in werk	214

1



LEKKER WERKEN, HOE MOEILIK KAN HET ZIJN?

In 25 jaar werken in en met de arbeidsmarkt, heb ik duizenden werknemers en werkgevers bestudeerd. Ook sprak ik tientallen CHRO's en HR directeuren, voor mijn podcast 'Fluïtend naar je werk', waar ik wekelijks visionaire vakgenoten ondervraag. Ik ben daarin zowel verbaasd over wat ik aantrof op de werkvloer, als hoopvol over hoe het zou kunnen zijn. Mijn ervaringen en ideeën heb ik omgezet in een aantal oplossingen voor zowel werkgever als werknemer.

Nadat ik zelf in mijn jeugd zowel negatieve als positieve ervaringen met werk had, onder andere door op mijn 14e als graffiti-artiest betaald te krijgen voor wat ik het allerleukst vond, viel ik van de ene in de andere verbazing toen ik echt ging werken.

Het leek erop dat de meeste mensen zich erbij neer hadden gelegd dat werk gewoon niet leuk is. Erger nog, de meeste mensen schieten in een soort passieve, afhankelijke rol en komen niet meer in actie om iets aan hun situatie te verbeteren.

En dat heeft nogal wat gevolgen:

88% van de mensen
vindt werken niet veel aan.
10% wordt er letterlijk
ziek van.

Negen van de tien mensen is eigenlijk gewoon een minder leuk mens dan ze zouden kunnen zijn, als ze het naar hun zin zouden hebben in hun werk. Want hoe leuk je werk is, beïnvloedt wie je bent als mens, als partner, als vader, moeder, vriend, collega. Gelukkig zijn, terwijl je baalt van je werk, is uitermate lastig.

Op veel werkplekken zijn medewerkers vervallen in een soort aangeleerde hulpeloosheid. En werkgevers en leidinggevenden krijgen hun mensen niet in beweging, omdat de bedrijfscultuur mensen in een kramp houdt. Het lijkt zichzelf in stand te houden, als in een slecht huwelijk, waar de partners gedwee in blijven, maar ongelukkig zijn. Werk wordt een noodzakelijk kwaad, een moetje in de meeste levens.



Op de automatische
piloot richting weekend,
vakantie en pensioen.

Dat daar wat aan moet gebeuren aan zowel de kant van de werkgever als aan de kant van de werknemers, is evident. Alleen samen kunnen zij ontsnappen uit de penibele en armoedige situatie waarin zij zich onbewust hebben gemanoeuvreerd. Zonder dat de een de ander de schuld hoeft te geven.

Ik ben ervan overtuigd dat we werk met elkaar volledig verkeerd begrijpen.

Het goed hebben met elkaar moet het hoogste en eerste doel zijn, vóór welke missie of visie dan ook. De mens is geen bijzaak in werk, de mens is hoofdzaak. Employee First, daarna komen de klanten en andere stakeholders. Want zonder de mensen is er niets.

Zelfkennis is een cruciaal ingrediënt van de oplossing.

Jezelf kennen en snappen is een verplichting voor iedereen die met anderen samen wil werken. Weten wat je te bieden hebt, wat je 'fabrieksinstellingen' zijn, je gebruiksaanwijzing. Als je werk en je levensgeluk serieus neemt, kun je het eigenlijk niet maken om je niet in jezelf te verdiepen. Ontdekken wat je passie is, ook als die afwijkt van de norm, zoals toen ik, als ondernemer omringd door coaches en trainers, ineens mijn passie voor vastgoedconcepten ontdekte.

Elke samenwerking is een liefdesrelatie.

En daarin is vertrouwen belangrijk, elkaar zien, de ruimte geven, elkaar verrassen, echt zorgdragen voor elkaar. Maar bovenal gelijkwaardigheid, ook al ben je allebei anders of heb je een andere positie.

Dat je 300 x zoveel verdient als je collega, maakt jou niet ineens een beter mens of zo.

**Elke samen
een liefdes**

*werking is
relatie.*

Love time employment is duurzaam, zolang de liefde duurt. Durf jij, zoals ik met Valentijnsdag deed, de liefde te verklaren aan je collega's, medewerkers of manager?

Als individu heb je de verantwoordelijkheid om wat jij te bieden hebt, om te zetten in je beste werk. Doen waar je goed in bent, meer en meer bijdragen vanuit wie jij bent.

En stoppen met waar je niet goed in bent. Het is asociaal om werk te doen waar anderen beter in zijn. Voor alle betrokkenen.

Als je echt op de verkeerde plek beland bent, ligt de bal bij jou: kom in actie of vertrek, want gedwee blijven en verongelijkt klagen is geen optie. Daar doen we het niet voor. Ook niet als het, zoals ik in Rome meemaakte, echt pijnlijk is.

En laten we, zo nodig, mensen uit hun leiden verlossen. Zoveel managers willen helemaal geen manager zijn en kunnen het ook helemaal niet. Je belangrijkste taak als manager is je mensen laten groeien. Maar dat moet je wel leuk vinden, stop er anders mee!

Ga achter je echte dromen aan en denk groot, wat mij met mijn shows in Carré terecht deed komen. En wat mij ook een aantal mislukte avonturen opleverde, die wel veel fun en wijsheid opleverde.

Gebruik de hefboom van een grote organisatie voor je dromen en creëer je eigen droombaan. Of neem anderen mee met de kracht van verbeelding.

Realiseer je dromen samen.

REALISE
JE ER
DROMEN
SAMEN

Zoals mijn DroombaanHotels de vrucht zijn van gezamenlijk enthousiasme. Dan is er zoveel mogelijk.

Mensen in teams krijgen met elkaar natuurlijk sowieso veel meer gedaan dan alleen. Zelfsturende teams, met autonome slimme professionals kunnen echt gaan vliegen. De meeste mensen deugen en teams beter maken is de primaire verantwoordelijkheid van een leider.

Als we echt met elkaar begaan zijn en voor elkaar willen zorgen, dan is er zoveel meer mogelijk. Ontdek de magie van werk en van je individuele mogelijkheden, door jezelf slim te organiseren, jezelf te delen, jezelf te overtreffen. Dan wordt werken weer het tijdverdrijf zoals het bedoeld is:

Onszelf en elkaar verستeld doen staan, het goed hebben met elkaar en de wereld een stukje mooier maken.

2



MIJN VERBAZING OVER WERK

Sinds het begin van mijn persoonlijke loopbaan, heb ik mij verwonderd over het fenomeen 'werk' en de rol die dat in onze levens speelt. Door mijn persoonlijke ervaringen in mijn jeugd, waarbij ik zowel de negatieve als de positieve gevolgen van werk aan den lijve ervaarde, is dit het thema geworden van mijn persoonlijke werkinvulling.

Mijn vader was een omgekeerde inspiratiebron over werk.

Hij was als jonge jongen in het leger, uitgezonden naar Indonesië, waar hij als paracommando in een dubieuze oorlog, een vormende periode meemaakte. Toen hij als 19-jarige terugkeerde in Nederland, kwam hij bij de politie terecht, waar hij in eerste instantie zijn ei goed kwijt kon, in de jaren vijftig. Toen echter de maatschappij veranderde in de jaren zestig en zeventig en er bij de politie ook een andere wind ging waaien, was het voor hem lastig om daarin voldoende mee te bewegen. De harde lijn was waar hij in geloofde, wellicht mede ingegeven door niet gediagnosticeerde PTSS, door zijn ervaringen in Indonesië.

Het maakte dat hij steeds meer spanning ervaarde binnen zijn werk en gaandeweg steeds meer op een zijspoor kwam te staan.

Een lange periode van overspannenheid volgde, waarbij hij zelfs nog een tijdje opgenomen is geweest in een militair hospitaal.

Thuis herinner ik mij mijn vader gedurende een lange periode als een zwijgende man in de hoek van de kamer, waar je het liefst uit de buurt wilde blijven. Het werd er niet gezelliger op thuis en de gespannen situatie leidde uiteindelijk tot een echtscheiding tussen mijn ouders, na 23 jaar huwelijk. In de latere fase van zijn leven tot aan zijn sterfbed had hij slechts met 4 van zijn 7 kinderen contact, waarvan ik er gelukkig één was.

**WAT WERK KAN DOEN IN
NEGATIEVE ZIN, HEB IK DUS
IN MIJN JEUGD VAN DICHTBIJ
MEEGEMAAKT.**

De match tussen wie mijn vader was en waar hij in geloofde en wat er op z'n werk van hem gevraagd werd, was steeds verder te zoeken en hij was niet in staat daarop in actie te komen of mee te bewegen.

Met mijn vader hier in als omgekeerde inspiratiebron, heb ik mezelf al op jonge leeftijd voorgenomen dat dit mij niet zou overkomen.

Want tegelijkertijd had ik in mijn jeugd ook hele positieve ervaringen met werk.

Op vroege leeftijd begon ik bij de kruidenier om de hoek, als manusje van alles, vakkenvuller en boodschappenbezorger. Ik had er veel lol in en genoot van de vrijheid in het werk en wat het verdiende geld mij opleverde. Ik keek er naar uit om te werken, maakte al snel veel uren en ontwikkelde een positieve associatie bij werken.

Rond mijn 14e ontdekte ik graffiti als mijn creatieve uitlaatklep. Al snel vond ik manieren om deze passie in te zetten om geld mee te verdienen. Ik vond winkeliers in de Utrechtse binnenstad, die hun rolluik door mij lieten opvrolijken en daar geld voor over hadden.

DAT WAS DE EERSTE KEER DAT IK CONCREET GELD VERDIENDE MET MIJN HOBBY.

Vele rolluiken, muren en schuttingen volgden, waarmee ik al snel flink kon verdienen met dat wat ik ook nog eens het allerleukst vond.

Dat mij dit niet altijd evenveel respect opleverde van mijn collega's graffiti-artisten van de straat, bleek uit het feit dat sommige van mijn rolluik kunstwerken door hen werden ondergeklieerd. Waarna ik naar de opdrachtgever ging om een en ander te herstellen - betaald uiteraard.

In mijn twee tussenjaren na mijn middelbare school, werkte ik onder andere in een kibboets in Israël, als heftruckchauffeur. Daar ervaarde ik, dat wat je leuk vindt niet altijd je talent hoeft te zijn. Mijn bijnaam 'Damage', die mijn fabrieksgenoten mij gaven, zegt genoeg en ook in Nederland ben ik nog 2 keer als heftruckchauffeur ontslagen, vanwege aangerichte schade. Hoewel ik er wel lol in had, was dit voor mij klaarblijkelijk niet de juiste richting.

Tijdens mijn studie kwam ik een stuk beter tot mijn recht in de horeca. Als barman in kroegen in Utrecht en in de Franse Alpen, herontdekte ik dat werken inderdaad een feest kan zijn. Steevast wist ik een grote groep gezellige vrienden en bekenden om me heen te verzamelen in de kroegen waar ik werkte. Het was avond aan avond erg gezellig.



Toen ik na mijn afstuderen bij mijn eerste serieuze werkgever Randstad terecht kwam, was mijn uitgangspunt nog steeds 'Werken is een feest'. Echter, dit werd duidelijk niet door iedereen gedeeld.

VEEL COLLEGA'S NAMEN NIET ZOZEER HET WERK, MAAR VOORAL ZICHZELF BEHOORLIJK SERIEUS.

Ik startte op het hoofdkantoor als jonge spring-in-het-veld, fris uit de studententijd. Op mijn bijzondere initiatieven als de 'Frits Goldschmeding-lookalike-contest', werd daar door de meeste mensen schuchter en terughoudend gereageerd. Werken was een serieuze zaak, begreep ik.

Toen ik als intercedent op de vestiging op het Amsterdamse Leidseplein terecht kwam, was daar gelukkig een stuk meer ruimte voor plezier. Work hard, play hard, was het adagium en dat beviel me uitstekend.

Maar gaandeweg werd duidelijk dat werken, zowel binnen Randstad als bij onze klanten, voor de

meeste mensen een uiterst serieuze zaak was. Ook leken er overal allerlei wetten en ongeschreven regels te gelden, die je gaandeweg zelf moest ontdekken. Zo bleek je positie in het bedrijf te bepalen wat je wel en niet mocht en hoe er met je omgegaan werd. Om een grap werd meestal wat harder gelachen als die van de manager kwam dan van de receptioniste.

DE MEESTE MENSEN LEKEN OP HUN HOEDE TIJDENS HUN WERK EN GEDROEGEN ZICH EEN STUK AFHANKELIJKER EN ONVOLWASSENER DAN ZE IN HUN PRIVÉLEVEN WAREN.

Veel mensen bleken werken eigenlijk meer als een noodzakelijk kwaad te zien, om de huur of hypotheek mee te kunnen betalen, dan als iets waar ze echt zin en lol in hebben.

Toen ik me hier later meer in ging verdiepen, kwam ik allerlei onderzoeken tegen waarin inderdaad blijkt dat de meerderheid van de mensen zijn of haar werk eigenlijk helemaal niet leuk vindt. Percentages variëren van 65 tot 88% van de werkende mensen, die met tegenzin naar hun werk gaan. Een flink percentage heeft zelfs zoveel weerzin van werk, dat ze er fysiek ziek van worden. Wat in 10% van de gevallen zelfs tot langdurig uitvallen leidt. Een aansprekende metafoor hoorde ik ooit van Willem van Rheenen, arbeidsmarktprofessor. Hij deelt de arbeidsmarkt op in drie typen 'muizen'. De 10% die langdurig uitvalt, bijvoorbeeld door burn-out, noemt hij de 'gestampde muisjes'. Het kleine percentage van 12% bevlogen mensen, zijn de 'gekleurde muizen'. En het grootste probleem zit bij de 78% daartussenin, de 'grijze muizen'. Dat zijn mensen die niet tevreden zijn over hun werk, uitgecheckt of gefrustreerd. Maar niet zo erg dat ze er fysiek ziek van worden. En dat kun je jaren volhouden...

Het probleem van die 'grijze muizen' is dat ze met zoveel zijn. Voor je het weet, denk je dat het normaal is, als 78% van je collega's hun werk niet leuk vinden. 'Werk is nou eenmaal niet leuk', wordt dan

de standaard. Waarna je met z'n allen de vlag uithangt als op woensdag 'zaagmans' de week doormidden komt zagen. Of wekelijks op vrijdagmiddag het feest losbarst, omdat je weer even twee dagen van werk verlost bent.

Maar het echte probleem van de grijze muis is natuurlijk dat je gewoon niet zo leuk bent als je zou kunnen zijn, met werk waar je ongelukkig van wordt.

ALS JE WERK NIET LEUK IS, BEN JE ZELF NIET LEUK. EN DAAR NEEM JE TOCH GEEN GENOEGEN MEE?

Vanuit de ervaringen in mijn jeugd ontstond er gaandeweg een grote behoefte om hier iets aan te doen. Dit kon toch niet de bedoeling zijn? Ik had immers bij mijn vader gezien waar structurele werkonvrede toe kon leiden. En ik had zelf ervaren hoe leuk werken kon zijn, als je het juiste werk deed! Dat moest toch ook op grote schaal beter kunnen?

IN DE AFGELOPEN 25 JAAR

**DAT IK MIJ BEZIGHOUD
MET DE DYNAMIEK
OP DE WERKVLOER,
HEB IK TWEE BIJZONDERE
FENOMENEN ONTDEKT,
DIE VOLGENS MIJ
DE KERN ZIJN VAN
HET PROBLEEM VAN
STRUCTURELE ONVREDE
IN WERK.**

**EÉN AAN DE
WERKGEVERSKANT**

**WANT GEZOND EN
TWEERICHTINGS**

**EN ÉÉN AAN DE
WERKNEMERSKANT,**

**VERVULLEND WERK IS
VERKEER.**

AANGELEERDE HULPELOOSHEID

Veel werknemers vervallen onder invloed van een werkomgeving, met ongeschreven regels en machtsstructuren, in aangeleerde hulpeloosheid.

Gaandeweg geven ze kleine stukjes van hun eigen autonomie en volwassenheid op, om te belanden in een afhankelijke en afwachtende houding. Niet zelden leidt dit uiteindelijk tot apathie en lusteloosheid, waarin je allerlei zaken steeds maar accepteert, waar je eigenlijk niet achter staat of waar je een andere mening over hebt. Met groeiende onvrede tot gevolg.

Ik heb met veel werkgevers en CHRO's gesproken in de afgelopen jaren, die zich verwonderden en ergerden aan het feit dat van de sprankelende personen die zij aantrokken, na enige tijd steeds minder overbleef qua initiatief, spontaniteit en proactiviteit.

Alsof het werk hen
murw maakte en het
heilige vuur doofde.

Niemand doet dit natuurlijk expres of bewust, het gebeurt automatisch en subtiel.

Maar het leidt tot onderhuidse frustratie, want met het opgeven van je eigen kracht, persoonlijke mening en volwassenheid, lever je ook steeds een klein stukje eigenwaarde in. En dat stapelt zich op en wreekt zich.

Met die opeenstapeling van kleine frustraties ontstaat er onvrede, omdat je onbewust steeds een klein beetje van jezelf hebt ingeleverd. En vanuit een behoefte aan gerechtigheid wordt een opbouwende verongelijkheid dikwijls op de werkgever geprojecteerd. Alsof de werkgever of leidinggevende iets aan de werknemer verschuldigd is. Alsof 'ie – buiten zijn of haar schuld – ongemerkt op achterstand is komen te staan.

WIE BETAALT BEPAALT! OH JA?

Van oudsher bestaat er bij ondernemers en werkgevers het misverstand dat 'wie betaalt, bepaalt'. Maar waarom zou dat eigenlijk zo zijn?

Een gezonde werkrelatie is er één waarin de ene persoon de andere inhuurt, omdat hij of zij waarde toevoegt. In een gezonde onderneming wordt het gedane werk omgezet in zoveel waarde dat er winst wordt gemaakt. De kosten zijn dus lager dan wat het oplevert. Het voordeel is hierin derhalve voor de werkgever, die mag blij zijn dat de ander bereid is voor hem te werken.

Toch lijkt 'wie betaalt, bepaalt' algemeen geaccepteerd en leidt het niet zelden tot de situatie waarin de werkgever, ondernemer of leidinggevende, zichzelf boven de werknemer plaatst, in een positie waarin de werknemer aan hem iets verschuldigd is. Onterecht komt er macht te liggen bij de leidinggevende, die vanuit een superioriteits-

perceptie, anderen, die zich ondergeschikt wanen, mag aansturen.

In een relatie waarbij beide partijen het idee hebben dat de ander hen iets verschuldigd is, stroomt het over het algemeen niet heel erg lekker. En de moeizame dynamiek die we op veel werkplekken zien, is daar het bewijs van.

Alsof beide partijen in een gedwongen, slecht huwelijk zijn beland, waar men dan maar genoeg mee neemt.

Met schrikbarend lage betrokkenheid in werk tot gevolg en armoedige werkrelaties. Werk als een noodzakelijk kwaad, om geld te verdienen, als een hinderlijke onderbreking van het weekend.

DAT MOET BETER KUNNEN!

Niemand is gebaat bij werksituaties waarmee we elkaar - hoe subtiel ook - het leven zuur maken en net doen alsof dat normaal is. Daar hoeven we ons niet bij neer te leggen, omdat we denken dat het nou eenmaal zo is en we er geen keuze hebben. Want die keuze hebben we wel, elke dag weer opnieuw.

We willen allemaal een duurzame, liefdevolle, vervullende werkomgeving, met echte synergie, waar het resultaat meer is dan de som der delen. Een plek waar we met elkaar meer kunnen, dan iedereen in z'n eentje. Waar we het beste uit onszelf en uit elkaar halen.

Daar is aan twee kanten van die werkrelatie iets te doen. Het is tweerichtingsverkeer, voor werknemer en werkgever.

**ALLEEN GOED
WERKGEVERSCHAP
IN COMBINATIE
MET GOED
WERKNEMERSCHAP,
KAN LEIDEN TOT
ECHT DUURZAAM,
VERVULLEND EN
LEKKER WERKEN.**

3



HOE HEBBEN WE DIT LATEN GEBEUREN?

Hoe kan het, dat we in onze persoonlijke levens de meest geweldige dingen voor elkaar krijgen; kinderen krijgen en opvoeden, gezinnen managen, huizen kopen, verre reizen maken, vrijwilligerswerk doen, in besturen zitten, verenigingen runnen, etc.

En toch op ons werk in een soort kind-rol schieten en ons onvolwassen in de luren laten leggen door politieke spelletjes, management hiërarchieën en voor het oog onzichtbare bedrijfsdynamiek.

Ik wist in mijn loopbaan bij Randstad altijd precies wanneer mijn manager wel of niet in het pand was en wanneer hij of zij zich in dezelfde ruimte bevond. Ook ik werd meegezogen in de dynamiek van een sterke bedrijfscultuur, waardoor ik de dingen die ik misschien best wilde doen, toch achterwege liet. Zonder echt te checken of te testen wat de anderen ervan vonden. Gaandeweg had ik mezelf toch gekooid door die ondoorzichtige set van ongeschreven regels, die hoorde bij de grote corporate waar ik werkte.

En ook in het bedrijf wat ik nu zelf run, merk ik dat we ons - als we niet oppassen - laten beperken door onderlinge verhoudingen en erin gesloten cultuur, vooringenomen overtuigingen en niet geverifieerde aannames. Hoe subtiel en genuanceerd die beperkingen ook zijn. Toch maar niet dat initiatief nemen, toch die spontane activiteit veel te lang heroverwegen of dat goed bedoelde appje onuitgesproken veroordelen.

Hoe kan het dat bedrijven, toch niets meer dan een verzameling van mensen, zo'n sterke eigen cultuur krijgen, dat mensen zich daardoor sterk laten beïnvloeden en hun persoonlijkheid achterlaten aan de kapstok, voor ze achter hun bureau plaatsnemen?

In een onderzoekje bij een van onze corporate klanten, naar het effect van de bedrijfscultuur, vroeg ik welk gedrag daar echt niet getoleerd zou worden. Ik verbaasde me over de hele normale dingen die men noemde: een vreemde aanspreken in de kantine, op de piano in de hal gaan spelen, teenslippers dragen. Blijkbaar allemaal dingen die onuitgesproken maar volstrekt helder waren voor iedereen. Dat deed je gewoon niet.

Kleding is misschien wel het meest duidelijke domein, waarin onuitgesproken conventies en bedrijfscultuur duidelijk worden. Loop een willekeurig groot bedrijf binnen en je ziet dat iedereen outfit verdacht veel op elkaar lijkt. Of dat nou een grijs pak met das is, een mantelpakje of een hoodie met sneakers. Bij de meeste bedrijven zijn de grenzen van wat je wel of niet draagt vrij sterk.

Een paar jaar na mijn afscheid bij Randstad bezocht ik mijn oude baas nog eens op het hoofdkantoor. Ik had een rood pak aan, tot verbijstering van iedereen in dat pand, waar een grijs of blauw pak de norm was. Secretaresse Carola checkte nog even bij me: 'Je weet dat je een rood pak aan hebt, Huub?'

Hoe laten we het gebeuren, dat we onze volwassen, stevige en ontwikkelde persoonlijkheden zo makkelijk laten overrulen op de werkvloer? Wat maakt dat we, in deze fase van de menselijke evolutie, nog steeds zo moeilijk in staat zijn om op een gezonde, synergetische manier met elkaar tot mooie prestaties te komen. Zonder politieke spelletjes of persoonlijke frustraties, veroorzaakt doordat iedereen zich stelselmatig ondergewaardeerd voelt.

In een gemiddeld mensenleven, uitgaande van zo'n 40 uur werken per week, gedurende 45 jaar van je leven, besteed je ongeveer 5 miljoen minuten aan werk. Da's voor de meeste mensen meer tijd dan ze aan hun kinderen besteden. Meer tijd dan je aan je relatie besteedt. Werk vormt een gigantisch deel van je totale leven. En daarmee heeft het natuurlijk ook heel veel invloed op je levensgeluk.

Probeer maar eens gelukkig te zijn, als je in je werk structureel gefrustreerd, ontevreden of uitgecheckt bent.

Is het dan niet vreemd dat we in dat werkdomein, hoe belangrijk het ook is in ons leven, genoeg nemen met middelmatigheid en suboptimale omstandigheden? Dat we ons in werk neerleggen bij functioneren op de automatische piloot, zonder echte verantwoordelijkheid te nemen voor je eigen situatie, ontwikkeling en loopbaanstappen?



“

**ALS JE OP DE
AUTOMATISCHE
PILOOT AAN HET
WERKEN BEN,
IS DAT EEN SIGNAAL
OM EENS BIJ JEZELF
TE RADE TE GAAN**

– Marlon Woudstra
CHRO Continu

”

4



HET GOED HEBBEN MET ELKAAR

Uit onderzoeken blijkt dat voor bevologenheid in werk een gevoel van richting belangrijk is, een missie, een visie, een purpose zo je wilt. Ons ergens aan verbonden voelen, blijkt een universele behoefte.

Dat heeft zich vertaald in visie/ missie sessies die bij veel bedrijven worden georganiseerd rondom de vraag 'Waartoe zijn wij op aarde?'. Gezamenlijk wordt gezocht naar een aantrekkelijke beschrijving van de doelstelling van het bedrijf, in de hoop daar zoveel mogelijk mensen op te laten aanslaan en intrinsieke motivatie aan te spreken. Een hele industrie van trainers en facilitators is bereid met visie/missie (wat was ook alweer wat?) sessies bij te staan, met de meest uiteenlopende werkvormen.

Al te vaak leidt dit tot holle frasen en wollige volzinnen, soms samengevat in een mooi document of een manifest aan de muur, waarvan de inhoud niet echt beklijft. Zelden verbindt de individuele medewerker zich er echt mee.

‘Wij willen mensen met elkaar verbinden’ klinkt het bij zowel de NS, telecombedrijven, cateraars en theatermakers. Of nog hoogdravender ‘mensen het beste uit zichzelf laten halen’, of dat nou met behulp van technologie is, door een weekendje in een pretpark of gebruikmakend van de juiste schoonheidsproducten.

Het is meer van hetzelfde en schiet z’n doel voorbij. De zoektocht naar onze door Simon Sinek als cruciaal ingepeperde ‘Why?’, is een rituele dans met nauwelijks echte toegevoegde waarde.

Natuurlijk is het belangrijk om te voelen dat je met elkaar met hetzelfde bezig bent. Een gevoel van gemeenschappelijkheid en richting geeft samenhang en duidelijkheid. Maar laten we niet middel en doel met elkaar verwarren.

Want wat is nu het echte bestaansrecht van een bedrijf?

Een bedrijf is niet meer dan een verzameling van mensen rondom een bepaalde activiteit, die waarde toevoegt voor anderen. Een groep mensen, die zich hebben georganiseerd rondom bepaalde

afspraken en bezigheden, waar anderen van profiteren als klant, aandeelhouder of andere belanghebbenden.

Maar dat belang van anderen of het belang van het bedrijf als geheel, mag nooit ten koste gaan van de mensen die het werk uitvoeren. De tijd van dwangarbeid en uitbuiting hebben we gelukkig ver achter ons gelaten. Het belang van de mensen die het bedrijf vormen, dient de basis te zijn en de reden voor die mensen om zich duurzaam en bevlogen aan het bedrijf te willen blijven verbinden.

De universele visie en missie van elke organisatie moet daarom vooraleerst zijn:
Het Goed Hebben
Met Elkaar.

It's the journey, not the destination.

HET
GOED
HEBBEN
MET
ELKAAR

Wat je uiteindelijk met elkaar als resultaat neerzet is het middel. Het doel is om Het Goed Te Hebben Met Elkaar, in het hier en nu. Vanuit die universele doelstelling, kun je voor elkaar, voor je klanten en alle andere stakeholders, de mooiste dingen realiseren, wat die ook moge zijn.

Het bedrijf kan elke activiteit en resultaat hebben die het verkiest, dat is secundair. Het bedrijf is het vehikel om met elkaar, op prettige wijze, synergie te creëren en samen iets te realiseren wat je in je eentje niet kunt, waar anderen waarde aan ontleenen. Gebruikmakend van ieders aanvullende kwaliteiten, zo georganiseerd om het maximale uit alle betrokkenen te halen en een leuke, vervullende en creërende tijd te hebben met elkaar.

EMPLOYEE FIRST

Steeds wijder verspreid is het inzicht dat alles wat je voor je klant voor elkaar kunt krijgen, gaat via de mensen in het bedrijf. En dat je, door de focus te verschuiven van je klanten of aandeelhouders naar je medewerkers, je uiteindelijk ook het beste voor je klanten en aandeelhouders kunt doen; duurzaam en gemeend.

Maar het vraagt lef en visie om dit ook echt te leven. Om dit meer te laten zijn dan een goed klinkende wervingsboodschap, afhankelijk van de economische conjunctuur. Als je echt georganiseerd bent vanuit het 'employee first, customer second' principe, maak je andere keuzes in je hele bedrijfsvoering. En heb je uiteindelijk de winnende strategie om klanten en medewerkers duurzaam voor je te winnen en aan je te binden.

MET
**‘HET GOED HEBBEN
MET ELKAAR’**

ALS LEIDEND PRINCIPE
VOOR JE ORGANISATIE,
WAAR JE OOK ECHT NAAR HANDELT,
BINDT JE MENSEN

MET **HANDEN,
HOOFD,
HART
EN ZIEL.**

Aan de organisatie en aan elkaar. Samen kom je dan tot de meest vervullende, winstgevende en duurzame resultaten.

5



KEN JEZELF

In welke werkomgeving je je ook beweegt, met welke andere mensen om je heen en in welke dynamiek dan ook, er is één constante. En dat ben jij zelf.

Je neemt jezelf mee in alles wat je doet en daarin heb je te maken met jouw unieke persoon, met unieke eigenschappen, zwakke plekken, interesses, drijfveren, talenten en mogelijkheden. Iedereen is uniek en perfect zoals hij of zij is en iedereen is anders en met zijn of haar specifieke gebruiksaanwijzing. Dat geldt voor iedereen.

Zelfkennis is daarom cruciaal voor jezelf, want hoe jij in elkaar zit, bepaalt hoe jouw succes en werkgeluk eruitziet.

Maar het is ook een verantwoordelijkheid naar je omgeving, om goed te snappen hoe jij functioneert, gemotiveerd wordt en wat je sterke en zwakke punten zijn.

Het is aan jou om eerst helder te weten hoe jij in elkaar zit, wat jouw fabrieksinstellingen zijn, jouw gebruiksaanwijzing. Om dat vervolgens te kunnen communiceren naar je omgeving, wat jij met jouw unieke persoon inbrengt in de samenwerking.

Zonder gedegen zelfkennis de werkvloer op stappen, is als je in het verkeer begeven zonder rijbewijs, in een botsautootje, geblinddoekt. En dan heel boos worden op andere weggebruikers.

Iedere zichzelf serieus nemende professional besteedt daarom tijd en energie aan zelfonderzoek. Werkgevers zien het als cruciaal onderscheidende factor en stellen het steeds vaker – en terecht – als eis.

Door zelfonderzoek zul je beter begrijpen wat voor jou belangrijk is in werk, met welke omstandighe-

den jij meer of minder moeite zult hebben of wat werkt voor jou in communicatie en in relaties met anderen.

Waar krijg jij energie van en waar juist niet? Wanneer vergeet je de tijd en met welke zaken lijken de minuten niet vooruit te branden?

Waar ben jij het best voor in te zetten en wat moet men jou juist niet vragen?

Je bent niet voor niets uniek, daarin zit je toegevoegde waarde.

De vraag ‘Wat heb ik te bieden?’ is de makkelijkste kapstok voor zelfonderzoek.

Die vraag kun je namelijk heel gemakkelijk stelselmatig voor jezelf onderzoeken en beantwoorden en geeft je zich op hoe jij waarde kunt hebben voor anderen.

Via verleden, heden en toekomst kun je de antwoorden daarop gemakkelijk ontdekken.

Gedurende mijn werkende leven is het mij steeds duidelijker geworden waar mijn kracht zit en waar mijn zwaktes en ben ik steeds dichterbij mijzelf aan het komen in mijn werk. Zowel de momenten van pure magie en flow als de uitglijders en frustraties waren zeer leerzaam.

Door goed te kijken naar het verleden, zie je precies welke projecten energie gaven en waar je juist op leeg liep. Een uitgebreide studie van je werkverleden, periode voor periode, werkervaring voor werkervaring, kan je helpen dit beter te begrijpen. Bepaal welke werkzaamheden en projecten jou het meeste plezier gaven en waarom. Wie was jij in je beste momenten en wat maakte dat je dat kon zijn? Wat deed je en hoe zagen de omstandigheden eruit?

En andersom: ontdek ook waar jouw energielekken zaten en waarom, in de meer frustrerende werkprojecten.

Wat waren de omstandigheden in beide situaties? Grote kans dat dit goede richtingaanwijzers zijn voor toekomstige werk successen.

“

**ALS MEDEWERKER DENK
JE ZELF NA OVER
WAT BELANGRIJK IS
VOOR JE ONTWIKKELING
EN WAT JE LEUK VINDT.
DE ORGANISATIE SUPPORT
JE DAARIN OP EEN
LAAGDREMPELIGE MANIER,
ZOALS BIJ ONS
VIA HET PORTAL
“MIJN TALENT VERZEKERD”**

– Michiel van Meer

HR directeur Aon Groep Nederland
& Aon Service Corporation EMEA

”

Ik weet nog precies bij welke boom ik stond, in de achtertuin van mijn schoonouders in Soest, toen ik het telefoontje van Marque Drayer kreeg, HR-directeur van Telfort.

Het was de boom linksachter, net voorbij het schuurtje, aan de zijkant van de tuin.

Of wij — na de succesvolle pilot die net was afgerond — voor alle 600 medewerkers van het bedrijf een coachingprogramma konden bieden.

Slik.

Zo cool mogelijk reageerde ik, alsof dit niet verreweg het grootste project was wat we ooit gedaan hadden. “Geen probleem, leuk!”

Het traject wat alle medewerkers kregen aangeboden bestond uit een kick-off seminar, een Talentenanalyse + coaching, een Drijfverenanalyse + coaching, een derde coachgesprek en een personal branding workshop.

1800 coachgesprekken en tientallen workshops, dus.

We kregen een jaar de tijd. Tenminste dat was het eerste plan.

Dat werd al snel ingekort tot een half jaar. En toen naar ruim drie maanden.

Het was duidelijk dat out-of-the-box denken nodig was om dit voor elkaar te krijgen.

Ik huurde een vriend van me (mijn oude baas Akkie) en een planningskampioen Sabina in, om het overzicht te bewaren en we gingen op zoek naar een team van gecertificeerde coaches. Met het toen nog vrij kleine Talent-First team konden we het aantal gesprekken namelijk bij lange na niet aan.

En om het logistiek mogelijk te maken, lukte het om het leegstaande ABN-AMRO-kantoor naast Telfort tijdelijk te huren. De lege kantoorholos bood ons op de begane grond en eerste verdieping ruimte voor een seminar-ruimte en een reeks coachkamers.

Het TalentenFort was geboren.

Het lukte ons om de klus te klaren en het was een groot succes. Het was echt een kadoetje voor alle medewerkers van Telfort, van receptioniste tot CEO Stephanie Harmsen. Het getuigde van bijzondere visie van Stephanie en Marque om iedereen in het bedrijf de mogelijkheid te geven met zichzelf aan de slag te gaan. Zoals Stephanie het zei: “We hebben 600 mensen in dit bedrijf, dus willen we dat dat 600 mensen zijn die echt bewust kiezen voor dit werk.”

Maar achteraf bracht dit project mij een onverwachte ontdekking.

Natuurlijk heb ik genoten van het geven van de groepssessies en gaf het me een diepe voldoening dat we 600 mensen een stapje verder hebben kunnen brengen.

Maar ik vond eerlijk gezegd het realiseren van het TalentenFort het meest kicken. Zo'n groot pand huren, ombouwen tot een tijdelijke ruimte voor de seminars en coaching, alle reuring die we daarbinnen hadden en de lol. Het TalentenFort-logo

op de muur, in de huisstijl van Telfort. Dat gaf me nog de grootste kick...

Naast het feit dat het een erg lucratief project was, dat was ook heerlijk.

Maar ik ontdekte mijn passie voor vastgoedprojecten, panden, bijzondere locaties, waar ik me later uitgebreid in heb kunnen uitleven met DroombaanHotels en de vele locaties van TalentFirst.

Maar het kostte me initieel best wat moeite om dat openlijk toe te geven, tussen mijn collega's die als trainer en coach hun finest hour hadden en met panden niet specifiek veel hadden.

Waar je afwijkt van de massa, zit je toegevoegde waarde. Maar het is ook lastig, want wie wil er nou afwijken? Het is een spagaat om enerzijds jouw unieke interesses, passie en persoonlijkheid te omarmen, maar toch de aansluiting en de verbinding te voelen met de mensen om je heen, die heel anders in elkaar zitten.



“

**IK RAAD MENSEN AAN
HUN PERSOONLIJKE
ONTWIKKELINGSBUDGET
NU VOLLEDIG IN TE
ZETTEN. AAN COACHING
BIJVOORBEELD. DAARIN
NU INVESTEREN IS
HEEL VERSTANDIG, OM
RELEVANT TE BLIJVEN**

– Janine Vos
CHRO Rabobank

”

THE FXXKING READ MANUAL

READ THE F**KING MANUAL

Naast het bestuderen voor je verleden, kun je ook de verkorte route van het heden nemen. Tegenwoordig zijn er allerlei software tools op de markt, waarmee je simpelweg je gedragsvoorkeuren en drijfveren kunt analyseren.

Bij TalentFirst werken we met onze Talentenanalyse, gebaseerd op de DISC-profielen. Daarmee krijg je, na een korte online analyse, in een uitgebreid rapport precies te lezen wat jouw talenten en persoonlijkheidskenmerken zijn. Hoewel dergelijke rapporten geen in beton gegoten waarheden vormen, geeft het je een meer dan interessant beeld van hoe jij in elkaar zit.

De Talentenanalyse geeft je bovendien een dubbele uitkomst: enerzijds krijg je inzicht in het gedrag wat jij op dit moment in je werk het meest laat zien, onder invloed van de huidige omstandigheden. En anderzijds het profiel wat van nature het beste bij je past, wat we ook wel 'je fabrieksinstellingen' noemen.

De truc is natuurlijk om een situatie voor jezelf te creëren, waarin beide profielen zo dicht mogelijk bij elkaar liggen. Anders gezegd: om ervoor te zorgen dat je in werk optimaal jezelf kunt zijn. Je natuurlijke gedrag gaat je het makkelijkst af, daarin kom je het meest tot je recht en heb je het meest te bieden aan anderen. Dus werk waarin je dat natuurlijke gedrag kwijt kunt, past jou het best.

Als je te lang iets doet wat totaal niet past bij je natuurlijke gedragsvoorkeuren, loop je het risico een konijn op zwemles te worden: dat werkt niet en gaat ook niet werken...

De Drijfverenanalyse geeft je inzicht in je innerlijke motivatoren. Zeer wezenlijk en aanvullend op het gedragsprofiel, want je snapt daarmee waarom je bepaalde dingen graag doet en anderen niet. Dus niet zozeer hoe je dingen het liefste doet, maar waarom.

De Talentenanalyse en Drijfverenanalyse vormen een uitgebreide gebruiksaanwijzing van jezelf. En net als bij het goed gebruik maken van een elektrisch apparaat, loont het om de gebruiksaanwijzing uitgebreid tot je te nemen, om er optimaal gebruik van te maken. De gevleugelde uitspraak Read The F**king Manual (RTFM) is dus een goeie om in je oren te knopen, of om je collega's mee aan te zetten zich in zichzelf te verdiepen.

“

**IK BEN ZELF VAN
'EN DOOR...',
DUS LAAT IK ME OMRINGEN
DOOR MENSEN DIE MIJ
AF EN TOE TERUGFLUITEN.
SOMS HEEL IRRITANT,
MAAR WEL HARD NODIG**

– Heleen Kuiten Koenen
HR-Directeur Schiphol groep

”

“

**HET IS EEN GEDEELDE
VERANTWOORDELIJKHEID TUSSEN
ORGANISATIE EN INDIVIDU.
ALS MEDEWERKER MOET JE
ZELFREFLECTIE HEBBEN.
STEL JEZELF REGELMATIG
DE VRAGEN ‘WAT WIL IK?’,
‘HOE KAN IK ME ONTWIKKELEN?’,
‘PAST WAT JIJ WIL OOK BIJ WAT
HET BEDRIJF NODIG HEEFT?’
‘EN ANDERSOM?’
WEES DAAR EERLIJK IN EN MAAK
DAT BESPREEKBAAR**

- Jos Schut
CHRO Randstad Holding

”



WAAR GA JE NAARTOE?

Naast verleden en heden is de toekomst ook een zeer relevant en interessante insteek om jezelf te snappen. Waar ga jij naartoe, welke dromen heb je, wat is je ambitie?

Als wij samenwerken, is jouw toekomst voor mij waarschijnlijk een stuk interessanter dan je verleden. Immers, van die toekomst kan ik deel uit maken, van het verleden niet meer.

Hoe zou het zijn om naast je CV, wat een terugblik op je werkverleden is, ook een Resumé of the Future te hebben, waarin je vooruit kijkt op wat je nog wil neerzetten in je leven?

Door uitgebreid in te zoomen over hoe je wil dat je leven er over 5 of 10 jaar uit ziet, krijg je een helder beeld over wat belangrijk voor je is.

Visualiseren wat je in de speeches voor jouw 100e verjaardag zou willen horen, geeft je een kompas van hoe je je leven nu moet inrichten.

ZELFONDERZOEK IS EEN PLICHT

Zelfkennis opdoen middels zelfonderzoek is eigenlijk gewoon goed voor jezelf zorgen. Net als in het vliegtuig, kun je pas goed voor anderen zorgen als je eerst je eigen zuurstofmasker op hebt gedaan. Zo ook hier.

Jezelf goed kennen is de basis voor effectieve samenwerking. Als je weet wat jij inbrengt, als uniek individu met je eigen bijzondere persoonlijkheid, jouw specifieke sterktes en zwaktes, kan samenwerking veel beter tot stand komen en floreren.

Investeren in zelfkennis is een voorwaarde voor iedereen die met anderen te maken heeft in werk (en wie heeft dat niet?).

Je kunt het eigenlijk niet maken om je niet in jezelf te verdiepen.

Als professional heb je daartoe de morele plicht en als werkgever of leidinggevende mag je die morele plicht vertalen in een functionele plicht: zelfonderzoek als een vast onderdeel van modern werkethos voor iedereen die zichzelf, zijn werk en zijn collega's serieus neemt.

“

**IN SPORT HAALT NIEMAND
HET IN ZIJN HOOFD OM
ZONDER COACH OPTIMAAL
TE PRESTEREN.
WAAROM ZOU JE IN JE
WERK DAN WEL ALLES IN JE
EENTJE WILLEN DOEN?**

– Sebastian de Bruijn

HR Manager Strategie
at AFC Ajax

”

6



LOVE TIME
EMPLOYMENT

AL HET WERK IS VRIJWILLIGERSWERK

Sinds de afschaffing van de slavernij in 1863, heeft iedereen in zijn werk de vrijheid om te gaan of te blijven. Iedereen die werkt, heeft daarvoor de vrijwillige keuze gemaakt om dat op die plek te doen en kan in theorie altijd, op elk moment, besluiten te stoppen en elders te gaan werken.

Als je je dat beseft, realiseer je je dat het een privilege is als iemand ervoor kiest voor of met jou te werken. Of je nou werkgever bent of werknemer. Blijkbaar bied je iets wat aantrekkelijk genoeg is voor die ander om voor jou te kiezen. Dat is iets om te bewaken.

Het uitgangspunt voor elke werkrelatie is een wederzijds aantrekkelijk perspectief van die samenwerking. Aan jou om dat perspectief aantrekkelijk te houden, gedurende de tijd dat je met elkaar samenwerkt, in welke positie dan ook. Als werkgever en als werknemer.

ELKE WERKRELATIE IS EEN LIEFDESRELATIE

Samenwerken betekent een relatie met elkaar aangaan.

Voor het aangaan en onderhouden van een relatie gelden universele wetten als basis:
Zorg voor elkaar, geef elkaar commitment om op jou te kunnen bouwen.
Respecteer en vertrouw elkaar.
Maak heldere afspraken en kom ze na.
Geef elkaar de ruimte en vrijheid en laat de ander in zijn of haar waarde.

Maar het wordt pas echt leuk als je elkaar verrast, meer doet dan wat er van je verwacht kan worden en precies aansluit bij zijn of haar bijzondere behoeftes. Wees lief.
Doe de ander eens verstoeld staan. Dan blijft de liefde stromen.

Wat zijn de “arbeidsgeloftes” die je als werkgever en werknemer naar elkaar durft uit te spreken?

Life time employment bestaat niet meer, maar Love Time Employment wel: arbeidsrelaties kunnen decennia leuk blijven.

Een liefde lang.

Zolang beide partijen toegevoegde waarde aan de ander leveren, de ander versterken en je het goed hebt met elkaar gedurende de samenwerking. Om elkaar bij het afscheid sterker achter te laten dan hoe je met elkaar begon.

“

**VEEL MEDEWERKERS
ZITTEN IN EEN SLECHT
HUWELIJK OP DE WERKVLOER.
ZE BLIJVEN LIEVER ZITTEN
DAN DAT ZE HET RISICO NEMEN
OM GELUK TE GAAN ZOEKEN.
MAAR: BETER ALLEEN,
DAN EENZAAM IN EEN RELATIE.
ER IS VEEL LIEFDESVERDRIET
IN WERKRELATIES**

– Ad van Beek

Hoofd Personeel, Organisatie & Opleidingen
bij IJsselland Ziekenhuis

”

LIEVE COLLEGA,

ALS PARTNER IN HET MOOIE AVONTUUR TALENTFIRST,
BEN IK ELKE DAG BLIJ MET ONZE SAMENWERKING.
MAAR OP VALENTIJNSDAG NATUURLIJK EEN BEETJE MEER!

HET IS BIJZONDER DAT WE VOOR ELKAAR GEKOZEN
HEBBEN, IN ONZE SAMENWERKING.
DAT DOEN WE OMDAT WE HET LEUK VINDEN, HET ONS
WAT OPLEVERT EN WE SAMEN MEER KUNNEN DAN
IEDEREEN ALLEEN. DAT IS DE KRACHT VAN SYNERGIE.

MAAR OP VALENTIJNSDAG IS HET GOED ONS TE
REALISEREN DAT ELKE ARBEIDSRELATIE NATUURLIJK
GEWOON EEN LIEFDESRELATIE IS.

ZEKER IN ONS GEVAL, WAARBIJ WE ALS ONDERNEMER
ELKE DAG OPNIEUW KIEZEN HOE EN MET WIE WE
SAMENWERKEN. EN WAT WERKT IN DE LIEFDE, WERKT
OOK IN WERK: RESPECT, VERTROUWEN, WAARDERING
EN GELUKWAARDIGHEID.

ALS WE ELKAAR ALS PROFESSIONELE COLLEGA'S OOK
GEWOON ECHT ZIEN VOOR WIE WE ZIJN, ELKAAR
GELIJKWAARDIG BEHANDELEN EN DURVEN TE
DENKEN EN HANDELEN VANUIT WEDERZIJDS
BELANGEN EN OVERVLOED, DAN KUNNEN WE SAMEN
BERGEN VERZETTEN EN GEWELDIGE TIJDEN HEBBEN.
EN DAT HEEL ERG LANG VOL HOUDEN MET ELKAAR,
EEN LIEFDE LANG!

DAN (CREËREN WE SAMEN LOVE TIME EMPLOYMENT

OM DAAR EENS EVEN BIJ STIL TE STAAN, ZEND IK
JE DIT LIEFDESHART!

IK ZIE UIT NAAR ALLE MOOIE, LIEFDEVOLLE DINGEN
DIE WE SAMEN EN MET ONZE KLANTEN KUNNEN
REALISEREN DE KOMENDE JAREN!



HARTELIJKE GROET,
HUUB

7



GELIJKHEID VERSUS GELIJKWAARDIGHEID

Het belangrijkste ingrediënt voor een gezonde relatie is gelijkwaardigheid. Maar dat is niet hetzelfde als gelijkheid.

Mijn vrouw en ik zijn niet gelijk.
 Zij is een vrouw, ik een man.
 Daarmee leven we in totaal verschillende werelden.

Lang geleden probeerde ik haar te winnen voor mijn mannendingen.
 En vrouwendingen uit haar hoofd te praten. Dat was tamelijk kansloos.

Mijn vrouw vindt het heerlijk om eindeloze verslagen van haar dag met me te delen (vrouwending).
 Daarbij is het niet de bedoeling dat ik reageer met mijn pasklare oplossingen (mannending).

Overal waar ze gaat, sleept ze een grote tas met zich mee (vrouwending).
 Ik en mijn vrienden kunnen eindeloos ouwehoeren over technische dingen (mannending).

Ik vind het heerlijk om klussen te klaren, dingen af te vinken, mijn handen uit de mouwen te steken (mannending).
 Zij geniet van intieme verbinding met familie en vriendinnen (vrouwending).

Sinds het besef van deze overduidelijke niet-gelijkheid, is onze relatie veel meer ontspannen. Sterker nog, we zijn aantrekkelijker voor elkaar geworden, door meer onszelf te zijn. We mogen beiden zijn wie we zijn. En daarin zijn we volstrekt gelijkwaardig aan elkaar als mens.

Ook binnen organisaties zijn mensen niet gelijk. De één is misschien de eigenaar, of de hoogste baas. De ander de receptioniste, de HR business partner, de trainer, callcenter-medewerker of de accountmanager. De één werkt er al vele jaren, de ander komt net vers binnen. Ieder met z'n eigen verantwoordelijkheden, taken en beloning. Ieder anders dan de ander, met zijn of haar eigen aanvliegroute, achtergrond, keuzes en behoeftes. En toch is iedereen volstrekt gelijkwaardig als mens.

Gelijkheid en gelijkwaardigheid worden nog wel eens door elkaar gehaald.

GELIJK

IS NIET HETZELFDE ALS

GELIJKWAARDIG

IS NIET HETZELFDE ALS

GELIJKWAARDIG

GELIJK

IS NIET HETZELFDE ALS

GELIJKWAARDIG

IS NIET HETZELFDE ALS

GELIJKWAARDIG

Maar het kan samen: ook al ben je niet gelijk, je bent wel gelijkwaardig aan elkaar.

Als ondernemer heb ik met dit misverstand mijn hoofd diverse keren pijnlijk gestoten.

Maar mijn positie in het bedrijf is niet gelijk aan die van mijn aangesloten trainers en coaches. En andersom ook niet.

Als oprichter en directeur van het bedrijf, wat ik als mijn kindje, al 20 jaar bestier, heb ik een andere betrokkenheid, passie, commitment en loyaliteit. En dat is vrij logisch.

Als DGA, CEO, manager of teamleider, met tig jaar ervaring, kennis, netwerk, etc., ben je niet gelijk aan een medewerker die net binnen is, of een collega die op een of andere afdeling een uitvoerende taak vervult. Je zit anders in de wedstrijd.

Het helpt om dat constant te beseffen.

De een heeft nou eenmaal een andere positie/ perspectief/ belang/ referentiekader dan de ander.

“

**AUTONOMIE BETEKENT
DAT NIEMAND ANDERS
DAN JIJ BETER KAN
BESLISSEN HOE JIJ
JE WERK ORGANISEERT.
WE HEBBEN SLIMME
MENSEN IN DIENST,
DAAR WIL JE DAT
NIET ALLEMAAL VOOR
GAAN BEPALEN**

– Sjoerd Cooijmans
Head of HR, RLEX

”

Maar dat doet niets af aan de gelijkwaardigheid onderling die er op elk moment is en moet zijn.

Want je positie, verantwoordelijkheid, papieren of status maakt jou geen haar beter of slechter dan die ander.

Je bent niet ineens een beter mens of zo.

Het is een uitdaging om dit te leven, als je salaris 300 x hoger is dan dat van de ander.

Als jouw mening gevraagd wordt in de media, je het gezicht van het bedrijf bent, binnen en buiten.

Als je een groot aantal mensen aanstuurt, het grootste corner-office hebt en mensen tegen je opkijken.

Als je kunt beslissen over de promotie, kansen en mogelijkheden van anderen.

Maar het is de echte leider en werkgever die het verschil kan zien tussen gelijkheid en gelijkwaardigheid en die vanuit zijn overduidelijk ongelijke positie toch de brug van gelijkwaardigheid kan leggen, met elk van zijn volwassen collega's, op alle niveaus.

**EN WAT ZOU ER
GEBEUREN ALS JE ALS
WERKNEMER, ZONDER
BIJBEDOELINGEN,
POLITIEKE AGENDA
OF SLUIKSE
PROMOTIEWENS, MET
OPEN VIZIER EN VANUIT
GELIJKWAARDIGHEID JE
WAARDERING, STEUN
EN COMPLIMENTEN ZOU
UITSPREKEN AAN JE
LEIDINGGEVENDE?**



I ♥ MY MANAGER!

ZOU JIJ DIT DURVEN TE MAILEN?

Hi manager,

Even een kort bericht van mij.

Je bent geweldig!

Dat wilde ik je even zeggen.

Ik zie hoe je jouw rol vervult en dat dat niet alleen maar leuk is. Volgens mij is het af en toe best eenzaam. Maar je doet het supergoed, dus bij deze mijn complimenten.

Op de werkvloer wordt er best wel eens lacherig over je gedaan, achter je rug.

Je staat natuurlijk vol in de belangstelling, omdat veel mensen het idee hebben dat ze afhankelijk van je zijn en dat jouw beslissingen direct invloed hebben op hun werk en daarmee hun welbevinden.

Helemaal als er beslissingen worden genomen waar meningsverschillen over zijn, dan ben je natuurlijk helemaal het bokje. Dan is het een groot feest van allen tegen een.

Achter je rug dan, hè...

Ik doe daar liever niet aan mee, want zie ook dat je gewoon je best doet en natuurlijk ook niet in alle gevallen alles weet of overziet.

Maar wat ik vooral zie is dat je het beste met iedereen voor hebt, echt probeert beslissingen

te nemen in ieders belang en zoveel mogelijk op zoek bent naar de harmonie. En dat doe je dan ook nog met een persoonlijk oog voor iedereen. Het lijkt me geen makkelijke positie waar je in zit, omdat je aan de ene kant de hete adem van jouw baas in je nek voelt. En aan de andere kant moet je ook de mensen die aan jou rapporteren tevreden houden. En daarbij kunnen de belangen wel eens tegengesteld lijken of zijn. Jij bent degene die daarin de balans steeds moet zien te vinden. Dat lijkt me best stressvol.

Niet altijd even benijdenswaardig, zeker niet met jouw drukke thuissituatie met kleine kids in je gezin.

Los van je functie vind ik je ook gewoon een goeie kerel/ vrouw. Als mens vind ik het prettig samenwerken en ben ik blij dat onze professionele paden zich op dit moment kruisen. Ik wil je bedanken voor onze samenwerking en hoop dat deze nog een poosje voortduurt!

Hartelijke groet,

[vul hier jouw naam in]

8



DOE WAT JE LEUK VINDT EN STOP MET WAT JE STOM VINDT

Voor iedereen die zichzelf kent en ontdekt heeft wat zij/ hij te bieden hebt, is de volgende stap: vertalen.

Simpel gezegd: zorg dat je werk doet wat daar bij past.

Het lijkt een luxe als mensen echt doen waar ze goed in zijn, maar het is een morele verantwoordelijkheid om hiervoor te gaan. Voor jezelf, omdat doen waar je goed in bent gewoon het leukste en meest vervullende is, waar je energie van krijgt.

Maar ook voor de mensen om je heen. Want iedereen die doet waar hij echt goed in is, heeft daarmee ook het meeste aan anderen te bieden.

Wie heb je liever tegenover je als klant of als collega? De ene persoon die zijn uren staat te maken, om de hypotheek te betalen? Of de andere die doet wat 'ie leuk vindt, er lol en heeft en met energie zijn werk doet?

Jobcrafting of Baan Boetseren is actief op zoek naar de onderdelen in werk, waar je goed in bent en deze vervolgens een groter onderdeel van het werk maken. Zo creëer je een baan die meer past bij wat jij te bieden hebt. De Jobcrafter neemt zichzelf als uitgangspunt en gaat binnen de contouren en grenzen van de organisatie, op zoek naar de optimale bijdrage.

Dat proces stimuleren hoort tot het standaardpakket van de leidinggevende. Een continu, iteratief proces om tot de beste match tussen team en werk te komen.

Naast doen waar je goed in bent, is stoppen met waar je niet goed in bent net zo belangrijk.

Het valt mij op dat het voor veel mensen makkelijker is om te benoemen waar ze goed in zijn, dan om helder te verwoorden wat minder bij ze past. Terwijl het toch klip en klaar is.

Iedereen heeft sterke en zwakke kanten. Het schaap met vijf poten bestaat niet.

Noch talent, noch passie is te faken. En dat is maar goed ook. Want niemand schiet er iets mee op als mensen blijven doen waar ze niet goed in zijn. Voor henzelf is het een drama, want hoe goed je ook je best doet om het te maskeren, voor je omgeving zijn jouw mindere kanten vaak kraakhelder. En het vreet energie.

Maar er is nog iets.

HET IS
ASOCIAAL

WAT
NIET

OM WERK
TE

DOEN

BIJ JE PAST.

Iedereen die volhardt in doen wat niet bij hem past, houdt daarmee werk bezet voor iemand die er wel goed in is. En daarmee ontzegt hij of zij klanten, collega's en andere betrokkenen een veel prettigere ervaring, met iemand die er wel goed in is.

Door het verkeerde werk te blijven doen, misgun je iemand anders zijn droombaan.

Een klant van ons presenteerde zich in een sollicitatie als een schaap met vijf poten. Dat deed hij zo goed, dat hij werd aangenomen.

Maar uiteraard was hij helemaal geen schaap met vijf poten en binnen korte tijd was hij diep ongelukkig in het werk wat er van hem verwacht werd.

Net zo belangrijk als duidelijk maken waar je goed in bent, is het om helder te maken waar je niet goed in bent. Dat is echt je persoonlijke verantwoordelijkheid, want niemand kan dat aan je zien of ruiken. Voorkom dat men de verkeerde verwachtingen van je heeft en je met het verkeerde werk opgezadeld bent. Wees eerlijk in wat je te bieden hebt en eerlijk in waar men jou niet voor moet hebben.

“

**JOBCRAFTING IS JE
IDEALE BAAN CREËREN.
WAT GEEFT JOU
EEN VOLDAAN GEVOEL?
DAT KAN EEN KLEIN
MOMENT ZIJN.
PROBEER DAT UIT TE
VERGROTEN, LAAT HET JE
COLLEGA'S WETEN, OOK JE
LEIDINGGEVENDE**

– Jan Jaap Ensing
directeur HR CAK

”

8 — DOE WAT JE LEUK VINDT EN STOP MET WAT JE STOM VINDT

EEN KONIJN OP ZWEMLES IN ROME

Met mijn Italiaanse baas Marco Ceresa, boterde het eigenlijk al niet vanaf het begin.

Mijn baan in Rome, om voor Randstad nieuwe uitzendbureau vestigingen te openen, was nooit zijn idee geweest. Dat was mijn idee.

Hij was net begonnen met het opzetten van de nog jonge Randstad organisatie in Noord Italië. Op vestigingen in Rome, een paar honderd kilometer verderop, zat hij niet te wachten. Helemaal niet als die bestierd zouden worden door iemand die:

- geen Italiaans sprak,
- niemand kende in Rome
- en niet van uitzenden en administratie hield.

Ik kan me daar inmiddels wel iets bij voorstellen.

Het was mijn zelfbedachte en gecreëerde droombaan.

Mijn vriendin kreeg een baan voor KLM in Rome en ik wilde mee.

Na een kort maar krachtig onderzoek naar de Romeinse uitzendmarkt en de concurrenten,

wierp ik een lijvig rapport op het juiste bureau op het hoofdkantoor. Conclusie van dat rapport: Randstad moet als de donder naar Rome! Laatste onderwerp: ik wil dat wel oppakken.

En zo geschiedde. Ik werd vanuit het hoofdkantoor onder mijn Italiaanse baas geschoven, om nieuwe vestigingen in Rome te gaan openen.

Ik was zijn worst nightmare.

En hij de mijne.

Zijn idee: uitzendkracht voor uitzendkracht opbouwen, klant voor klant. Rustig. Bescheiden.

Mijn idee: Flaghip-Stores, Reuring, Grootse Marketing Campagnes, Rumour Around The Brand. De Kost Gaat Voor De Baat Uit.

Al voordat ik goed en wel begonnen was, had hij al zijn concurrenten ziedend aan de telefoon. Die had ik allemaal een fax gestuurd, met de schaamteloze oproep: 'Wereldspeler Randstad vestigt zich in Rome. Weet jij nog goede mensen voor ons team?'. Beetje ondernemen. Ceresa kreeg van zijn landgenoten de volle laag: "Hoe 'ie het in z'n hoofd haalde!?"

Het werd niet beter.

En ook niet leuker.

Het werd steeds duidelijker dat hij mij probeerde te duwen in een mal waar ik niet in paste. En dat werkte in alles door. Ik werd kort gehouden, te kakken gezet, m'n draagvlak ondermijnd.

En ik bakte er niet veel van, dat hielp ook niet.

Zo druk als ik was met de toekomstplannen en een inspirerende visie over hoe prachtig het allemaal zou kunnen worden, zo stil was het op de eerste geopende vestiging. Er was geen klant te bekennen.

Als vreemdeling in de stad, met steeds minder geloofwaardigheid en vrienden in het werk, werd het leven er niet leuker op. Ondanks mijn zelfgecreëerde droombaan, het prachtige weer, het eten, de stad en al het moois wat Rome ons te bieden had, werd ik steeds chagrijniger.

Ik was niet het beste gezelschap voor mijn lieve vriendinnetje, niet de leukste partner.

Daar viel het eerste kwartje: Als je werk niet leuk is, ben je zelf niet leuk.

Maar er gebeurde ook iets anders:

Ik besepte dat ik simpelweg nooit succesvol kon worden, omdat het gat tussen wat mijn baas zocht

en wat ik in huis had, simpelweg te groot was. Hij wilde eigenlijk helemaal niemand in Rome. En als 't dan echt moest, dan een Italiaan, met een groot netwerk, die gedegen en bescheiden, van achter z'n bureau een klantportfolio en klein team zou opbouwen. En ik sprak de taal nauwelijks...

Ik was een konijn op zwemles. Ik paste simpelweg niet in de mal en zou dat ook nooit gaan doen. Ik wilde dat ook helemaal niet, maar afgezien daarvan, kon ik dat ook helemaal niet. Er is een grens aan hoever je jezelf kunt stretchen en aan hoever je kunt afwijken van hoe je in elkaar zit. Die grens was ik hier ver gepasseerd.

Ik moest iets doen. Er was een doorbraak nodig. En in mijn wanhoop bedacht ik een list. Ik zou een directe link leggen naar Nederland, waar ze mij ongetwijfeld zouden begrijpen. Zij zouden me vast gaan redden.

Ik zag mijn kans schoon toen de toenmalige Randstad CEO Hans Zwarts in Italië op be-

zoek was en Ceresa hem zou rondleiden. Toen ik zeker wist dat zij samen in de auto zaten, belde ik mijn baas. Ik vroeg hem om de telefoon even door te geven aan Zwarts.

In verwarring gaf hij de telefoon aan Zwarts: “He wants to speak to you...”

Ik kende Zwarts niet en hij mij niet, er zaten een stuk of wat managementlagen tussen.

Wat volgde was een enigszins verward gesprek in het Nederlands, waarin ik een fel pleidooi hield om minimaal een ton te investeren in marketing in Italië en nog zo wat flarden.

Vanzelfsprekend kon Zwarts niets met mijn verhaal en was het enige resultaat dat ik mezelf volstrekt onmogelijk had gemaakt bij Ceresa.

Een onvervalste carrière Harakiri.

De volgende dag werd ik inderdaad ontslagen. En dat was maar beter ook, want 20 jaar later ben ik nog steeds gelukkig met mijn toenmalige vriendinnetje, zit Ceresa nog op zijn plek als baas van Randstad Italië en hebben wij met TalentFirst vanuit het inzicht ‘als je werk niet leuk is, ben je zelf niet leuk’, inmiddels duizenden konijnen van zwemles gered.

**ALS JE WERK
NIET LEUK IS,
BEN JE ZELF
NIET LEUK**





“

**JE HEBT ALTIJD DRIE KEUZES,
ALS IETS JE NIET BEVALT:**

1.

PAK HET AAN!

2.

ZOEK EEN ANDERE BAAN;

3.

**OF DOE NIETS, WEES
VERONGELIJKT EN GA KLAGEN;**

**DAT LAATSTE MOET JE
VOORKOMEN, WANT WAAROM
ZOU JE TOESTAAN
DAT EEN ANDER VOOR
JOUW GELUK EN ENGAGEMENT
MOET ZORGEN?**

– Hein Knaapen
ex CHRO ING, KPN

”

9



VERLOS SLECHTE MANAGERS UIT HUN LEIDEN

Het idee van samenwerken is synergie: in je eentje kun je minder dan als je met elkaar samenwerkt.

Een bankwerker heeft zijn baan dankzij de ondernemer die de fabriek opzette. En de ondernemer kan die fabriek draaien dankzij de bankwerker. De bakker zou zinloos brood bakken, als het meisje achter de counter het niet zou verkopen. De accountmanager kan alleen verkopen wat zijn collega's kunnen leveren, produceren of uitvoeren.

Soms is het handig als er iemand de leiding neemt. Het overzicht bewaart, dingen aan elkaar knoopt, plannen maakt en de uitvoering ervan coördineert.

Een manager bestaat bij de gratie van de collega's die zij aanstuurt. It's just another job. Manager, verkoper, productiemedewerker, klantenservice, directeur, bankwerker, programma manager. Samen vormen zij het geheel wat tot synergie kan leiden.

Toen ik vroeg in mijn carrière mijn eerste promotie kreeg naar manager vond ik dat vooral heel stoer. Want manager worden, wie wilde dat nou niet?

Later bleek dat managen helemaal niets voor mij is en dat je daar allerlei talenten voor moest hebben waar het mij volledig aan ontbrak, zeker in die fase. Aan het begin van mijn onderneming TalentFirst werd dat nog eens pijnlijk duidelijk, toen ik ons door de gevolgen van de 9/11 crisis heen moest managen in 2001. Toen duidelijk werd dat de kosten ver boven de baten uitgroeiden, ontpopte ik me als een soort tiran op de werkvloer, naar mijn arme collega's in loondienst, die hun stinkende best deden om er nog wat van te maken...

Uit een Gallup onderzoek in 2019 blijkt een goede manager de belangrijkste factor voor lange termijn succes van het bedrijf. Maar wat er ook uit blijkt:

40% van de managers wil helemaal geen manager zijn.

Zou dat komen doordat de meest begeerde carrière paden omhooglopen?

Terwijl veel promoties niets meer betekenen dat het inruilen van een goede specialist voor een slechte manager. Misschien dat daarom 65% van de managers niet werkelijk betrokken is in zijn werk, zoals het onderzoek blootlegt.

“

**CARRIÈRES GAAN NIET
ALLEEN IN EEN RECHTE
LIJN NAAR BOVEN,
HET ZOUDEN MEER
HEUVELLANDSCHAPPEN
MOETEN ZIJN, WAARIN
WERKEN, STUDEREN
EN LESGEVEN, ZORGTAKEN
EN VRIJWILLIGERSWERK
MET ELKAAR
AFGEWISSELD WORDEN**

– Maarten van Beek

HR Director ING Benelux

”

De enige taak van een goede manager is om het werk mogelijk te maken voor zijn collega's. Hen te helpen hun werk goed te kunnen doen, als coach en versterker van het potentieel van het individu en van het team. Een manager faciliteert goede werkomstandigheden en helpt obstakels uit de weg. Zij luistert naar de specialisten in het team en geeft daar vervolg aan, om iedereen in het team in staat te stellen optimaal samen te presteren.

Hoewel de rol van een goede manager essentieel is voor de organisatie, is hij of zijn ook maar een mens, net als alle andere collega's. Niet zelden leidt de in zijn of haar ivoren toren teruggetrokken manager een eenzaam bestaan, zeker als hij liever eigenlijk helemaal geen manager wil zijn.

Een slechte manager is de nummer 1 reden voor onvrede onder werknemers. De belangrijkste reden om te willen vertrekken. Dus laten we slechte, ongemotiveerde, lijdende managers uit hun leiden verlossen.

“

**WE GAAN STEEDS MEER
AF VAN HIËRARCHIE,
MAAR WERKEN VANUIT
SKILLS, MET TEAMS VAN
OVER DE HELE WERELD.
DAN HEB JE VEEL MINDER
MANAGEMENT NODIG**

– Tjahny Bercx

CP&PO and Country Cluster Executive
at LeasePlan

”



10



DENK EN DROOM GROOT

Toen ik Timothy Ferriss interviewde, leerde ik waarom je beter groot dan klein kunt dromen. Sowieso, omdat het gewoon veel leuker is. Je wordt meer gemotiveerd door grote dromen dan door kleine, omdat het resultaat veel meer tot de verbeelding spreekt. En dat helpt ook om anderen er enthousiast voor te krijgen. Maar het mooie is, dat je bij het nastreven van grote dromen veel minder concurrentie hebt dan bij kleine dromen. Omdat veel minder mensen zullen doen wat jij doet, als je echt far out fantaseert en die dromen serieus neemt.

Omdat ik in het begin van mijn carrière ben getriggerd door het citaat van Goethe 'Je wensen zijn een voorgevoel van dat wat je daadwerkelijk kunt bereiken', heb ik mijn dromen altijd heel serieus genomen. Het leidde tot mijn persoonlijke levensmotto 'De meeste dromen zijn bedrog, behalve die waar je werk van maakt.' Werk maken van mijn dromen – het liefst Grote Dromen – is dus voor mij tweede natuur geworden en heeft me een aantal mooie avonturen opgeleverd, van gelukte en mislukte Grote Dromen.

EEN UITVERKOCHT CARRÉ

Dat ik ooit in Carré zou staan met mijn inspiratietheater Thank God It's Monday, was een mooi staaltje Groot Dromen.

Het avontuur begon met mijn boek 'Marijn Is Klaar Met Werken' in 2009, een loopbaanroman.

Voor dat boek was ik op zoek naar mensen met een bijzonder levensverhaal en kwam ik in contact met Peter van Lindonk. Deze destijds 72-jarige levenskunstenaar, organiseerde het jaarlijks PINC congres, een soort TED voordat TED bestond. Het was een feest om hem te ontmoeten en te zien hoe pensioen totaal irrelevant is voor iemand die zijn passie leeft. 'Ik moet niet werken, ik mag werken!' was een veelzeggende uitspraak van 'm.

In mijn roman wordt mijn hoofdpersoon uitgenodigd voor een lunch op het podium van Carré, die Peter destijds ook echt organiseerde. Hij was als levenskunstenaar namelijk ook al vele jaren spreekstalmeester van het kerstcircuit, wat eens per jaar in Carré neerstreek, dus hij had daar goede contacten.

Tijdens die bijzondere lunch komt mijn hoofdpersoon in mijn boek tot zijn grootste inzicht, terwijl hij even een sanitaire stop maakt. (Sailant detail is dat die scène uit het boek door Peter enigszins is gecensureerd, omdat Peter zo'n toiletbezoek eigenlijk niet gepast vond). Die Carré-lunch was dus een belangrijk moment in het boek en in de ontdekking van zijn droombaan voor mijn hoofdpersoon. En net als voor zovelen, sprak het Koninklijk Theater ook voor mij tot de verbeelding.

Door het boek ontstond een leuke band met Peter en we hielden contact. We spraken over dromen en daar werk van maken en zo ook over mijn heimelijke fantasie om mijn show, die ik al op wat kleinere plekken had georganiseerd, naar Carré te brengen.

Peter was enthousiast en bracht me in contact met de mensen van Carré, die mij – dankzij Peter's warme aanbeveling – het voordeel van de twijfel gaven. Carré is natuurlijk gewoon een zaal die verhuurd moet worden, maar men probeert angstvallig te bewaken

dat er de juiste dingen gebeuren, om het prachtige imago als zeer goed aangeschreven theaterzaal, hoog te houden. Je komt er dus niet zomaar binnen, zoals veel collega sprekers en inspirators inmiddels gemerkt hebben. Het was redelijk uniek dat het mij gelukt is en alle credits daarvoor postuum naar Peter, die inmiddels niet meer onder ons is.

De theateravond in Carré was magisch. Een uitverkocht Carré telt zo'n 1300 bezoekers en door de opbouw van de steil oplopende zitplaatsen, blijft het toch een intieme zaal waarbij iedereen redelijk dicht bij het podium zit.

Ik ging all-in, haalde alles uit de kast. Behalve een echt goede voorbereiding, waardoor de avond zelf eigenlijk meer een soort generale repetitie was. Maar wat was het bijzonder!

Peter trapte als spreekstalmeester af, vanuit de nok van het theater, waarna Kim Spinder met haar Tesla Roadster het podium op kwam rijden. Otto-graph schilderde tijdens de avond een podiumvullend kunstwerk van 10 meter breed en 6 meter hoog. Tijn Toubert verzorgde een stilteconcert. En

tal van andere gasten, muzikanten, dichters en levenskunstenaars deelde hun inzichten over hoe zij van werken een feest maakten, voordat ik zelf afsloot met het lied 'Mens, durf te leven' met een eigen tekst, onder begeleiding van muzikant Reinier in zijn muziekboot.

EEN GEWELDIGE AVOND!

Achteraf was er best hier en daar wat op aan te merken. De voorbereiding was matig, gasten werden nauwelijks voorbereid en in het diepe gegooid. Achter de schermen was alles last minute en daardoor behoorlijk stressvol. En de avond heeft ons uiteindelijk een vermogen gekost...

Maar Carré is Carré en de uitstraling daarvan werkt nog altijd door. Als je in een uitverkocht Carré hebt gestaan, kan het geen onzin zijn wat je vertelt. En wat is er nou heerlijker dan kunnen terugkijken op een gerealiseerde Grote Droom. Peter, nogmaals bedankt voor jouw hulp!

MENSCH DURF TE LEVEN!

JE LEEFT MAAR HEEL KORT, MAAR EEN ENKELE KEER
EN ALS JE STRAKS ANDERS WILT KUN JE NIET MEER
MENS, DURF TE LEVEN!

STEL NIET LANGER UIT, WAT JE NU HEBT TE DOEN
WACHT NIET MET GENIETEN, TOT NA JE PENSIOEN
KOM LAAT JE NIET LEIDEN, DOOR WAT ZOGENAAMD 'MOET'
EN LAP AAN JE LAARS, HOE EEN ANDER HET DOET
OF WAT ER IN DE KRANT STAAT GESCHREVEN
MENS, DURF TE LEVEN!

JE MOGELIJKHEDEN, ONTDEK ZE VOLOP
GEEF DROMEN DE RUIMTE, WAAR WACHT JE NOG OP?
DIT IS JE LEVEN!

GA DÁÁRHEEN WAAR JOUW INTUÏTIE JE LEIDT
ONTDEK HET KADO, WAT JE DAARDOOR BEVRIJDT
DE VONK IN JE OGEN EN JE INNERLIJK VUUR
(REËËR MET JE WERK EEN IMMENS AVONTUUR
WANT DAT IS WAT JIJ HEBT TE GEVEN!
DAT IS PAS LEVEN!

HET LEVEN IS HEERLIJK, HET LEVEN IS MOOI
MAAR BEDERF JE TIJD NIET IN JE GOUDEN KOOL
MENS, DURF TE LEVEN!

NEEM ACTIE, BEWEEG SOEPEL MET HET GETU
JE WERK IS HET SCHIP, EN DE STUURMAN BEN JIJ
JE DROOM BLIJFT BEDROG TOT JE 'R WERK VAN MAAKT!
DUS, DOE JE STINKENDE BEST EN LAAT ZIEN WAT JE RAAKT
LAAT DE WERELD MAAR EENS WAT BELEVEN!
MENS, DURF TE LEVEN!!

(Tekst van slotsong van Inspiratie-theater
Thank God It's Monday)



**GROOT DROMEN IS
OVERIGENS GEENSZINS EEN
GARANTIE VOOR SUCCES.
IN MIJN LOOPBAAN TOT NU
TOE HEB IK OOK DIVERSE
GROTE DROMEN JAMMERLIJK
ZIEN MISLUKKEN.**

Zo was ik eens in mijn nopjes, met de aankoop van de veelbelovende site www.hartenziel.nl van PCM Uitgevers/ de Volkskrant, waar zich duizenden lezers online hadden verzameld rondom persoonlijke ontwikkeling. Ik was vast van plan om daar een groots en meeslepende community rondom droombanen van te maken. Dat kon niet mislukken!

Maar ik had niet gerekend met de wil van de bestaande groep gebruikers van de site, die er niets in zagen. Na maandenlang moeizaam getrek en gezeul stierf het platform onder mijn bezielende leiding uiteindelijk een langzame, pijnlijke dood.

Dat moest veel beter kunnen, zo bedacht ik me jaren later, met schrijven van het het boek 'Thank God It's Monday'. Daarin beschreef ik immers een hoofdpersoon Ber die een wereldwijde 'Thank God It's Monday' opzette, voor werkplezier, droombanen en grootse carrières. En hoe prachtig zou het zijn als ik zelf daadwerkelijk ging doen wat ik in dat boek beschreven had?

Ik besloot die internationale community met eigen handen van de grond te trekken. Op naar world domination op het gebied van droombanen.

Voor veel geld kocht ik het internetdomein tg.im en stampte een Engelstalige website uit de grond die ik vulde met vertaalde content uit al mijn eerdere boeken, columns en schrijfsels. Toen alles klaarstond was het tijd voor een grootse lancering. En waar kun je beter een wereldwijd, verlicht fenomeen lanceren dan in Berlijn, de wereldstad tussen oost en west, het schakelpunt van oud en nieuw?

Helaas bleek er meer nodig voor een wereldwijde beweging, dan een met veel bombarie op een Berlijnse muur geschilderd manifest. Door ongetwijfeld andere belangrijke zaken kwam ik daar verder niet aan toe en heel veel meer is er daarna niet meer gehoord van de wereldwijde TGIM movement.

Tijdens onze sabbatical in Zuid-Afrika – waar ons gezin een half jaar woonde – werd ik geraakt door de beroerde leefomstandigheden in de townships. En dus startte ik de Zuid Afrikaanse onderneming Clean Cooking Revolution. Mijn missie was om

mensen van een schoon kookalternatief te voorzien, zodat zij de giftige kerosine branders, die jaarlijks miljoenen sterfgevallen eisen, links konden laten liggen.

Als Grote Dromer kocht ik 10.000 stoves van Philips en vloog zo'n 3 jaar elke maand op en neer naar Kaapstad om één en ander van de grond te krijgen. Een fikse reeks van tegenvallers, oplichting, overval, verkeerde partners, diefstal, loze beloften, mislukte samenwerkingen en ijdele hoop volgde. Uiteindelijk, toen de investeringskas echt leeg was, zette ik het project on hold, omdat het vanuit Nederland niet lukte om de juiste partners en distributie op poten te krijgen.

Met Grote Dromen heb je misschien meer te verliezen en als je je nek uitsteekt staat er misschien meer op het spel. Maar Grote Dromen leveren mooiere avonturen en betere verhalen op feestjes op en als het lukt is de beloning natuurlijk eveneens navenant.



DENK

&

M

DROOM

GROO

11



JE EIGEN DROOMBAAN CREËREN BINNEN EEN GROTE ORGANISATIE

Tijdens mijn dienstverband bij Randstad, heb ik meerdere keren mijn eigen droombaan gecreëerd. Het verbaasde mij dat zo weinig anderen dat deden en dat onderschreef de quote 'It's never crowded on the extra mile.' Daar kun je dus makkelijk je voordeel mee doen.

De eerste keer dat ik dat deed was toen ik nog intercedent was. Het was me opgevallen dat we bij het acquireren van nieuwe klanten altijd in hevige concurrentie waren met alle andere uitzendpartijen in Amsterdam. Dat was best vermoeiend. Wat nou, zo dacht ik, als we ons als eerste melden bij bedrijven die zich nieuw in Amsterdam vestigen? Dan zouden we geen concurrentie hebben!

Dit idee werd toegejuicht en daarmee had ik voor mezelf de nieuwe baan van accountmanager New Business uitgevonden. Een zelfbedachte promotie!

Toen ik een tijdje later vestigingsmanager op de Dam in Amsterdam was (waar nu de H&M zit), viel het me op dat we eigenlijk nauwelijks zaken met winkels deden. Terwijl we daardoor omringd waren en er een hoop geld omging in de Nederlandse detailhandel.

Ik besloot Randstad te gaan profileren in deze markt om die kans te grijpen. Een grootschalige winkelbanenmarkt en wat lobbywerk leverde een mooi interview op, op de plaatselijke AT5 televisiezender. Op de communicatieafdeling op het Randstad hoofdkantoor fronste men de wenkbrauwen toen er bij het interview ineens Randstad Retail stond, maar mijn missie was geslaagd: een nieuwe activiteit stond op de kaart.

Mijn Randstad apotheose (en naar later bleek, mijn Waterloo, zoals eerder beschreven), was de door mij bedachte baan van areamanager Rome.

Mijn vriendin kreeg een baan voor KLM in Italië en ik wilde mee. Toen ik ontdekte dat Randstad net was neergestreken in Noord Italië, maar nog niet in Rome, zag ik mijn kans schoon.

Ik vergezelde mijn vriendin voor een paar dagen

naar Rome en liet mezelf uitnodigen bij alle grote uitzendbureaus in Rome, die er al wel zaten. Met een verzonnen verhaal dat ik een grote klant uit West Europe vertegenwoordigde, die zich in Rome wilde vestigen en honderden uitzendkrachten nodig had, liet ik hen alles vertellen over hun activiteiten. Prijzen, strategie, goede en slechte punten, meerjarenplannen...

Ze vertelde me gretig alles wat ik wilde weten. En ik noteerde alles zorgvuldig.

Op mijn hotelkamer timmerde ik een lijvig rapport in elkaar, over de uitzendmarkt in Rome. Alle ins en outs, waar de kansen lagen en wat de concurrenten deden. Ondersteund met alle slinks achterhaalde informatie.

Het rapport liet geen twijfel bestaan: Randstad moest als de donder naar Rome. En ik was wel bereid die taak op me te nemen, waarvoor men mij uiteraard zeer erkentelijk was. Koffers pakken: Rome we kome!

Hoe trots ik erop was dat het me een aantal keer lukte om mijn droombaan binnen een groot concern te creëren, zo verbaasd was

ik over het feit dat maar weinig mensen dit deden. Terwijl de mogelijkheden er waren.

Het viel me op dat de meeste van mijn collega's zich toch vrij snel neer hadden gelegd bij doen wat je gevraagd of gezegd wordt, zonder al te veel vragen te stellen. 'Only dead fish go with the flow' en als je binnen zo'n grote organisatie wat initiatief neemt en dingen naar je toe trekt, ben je al snel koning eenoog in het land der blinden.

Een grote organisatie kan een enorme hefboom voor je zijn. De middelen, de expertise, de ondersteuning en het netwerk wat tot je beschikking staat bij een grote club, is een weelde in vergelijking met als je dat op eigen kracht voor elkaar moet krijgen.

Als zelfstandig ondernemer duurde het jaren voor ik met net zoveel gemak overal binnenkwam, als in mijn tijd dat ik nog met het grote Randstad kon schermen. Grote events en persaandacht organiseren was zoveel makkelijker met die grote naam. En een buitenlands avontuur is al helemaal bijna ondenkbaar vanuit een eigen kleine onderneming.

“

**HET WORDT VAN JE
VERWACHT DAT JE MET
IDEEËN KOMT, PROACTIEF
BENT, OVER DINGEN
NADENKT. EN DAAR WORDT
JE OOK OP AFGEREKEND.
ALS JE 'T VOORAF GOED
MET ELKAAR AFSPREEKT,
MAG JE ELKAAR ER OOK OP
AFREKENEN**

- Thijs Glasz

Vice-President Human Resources
EMEA & Asia at Össur

”

“

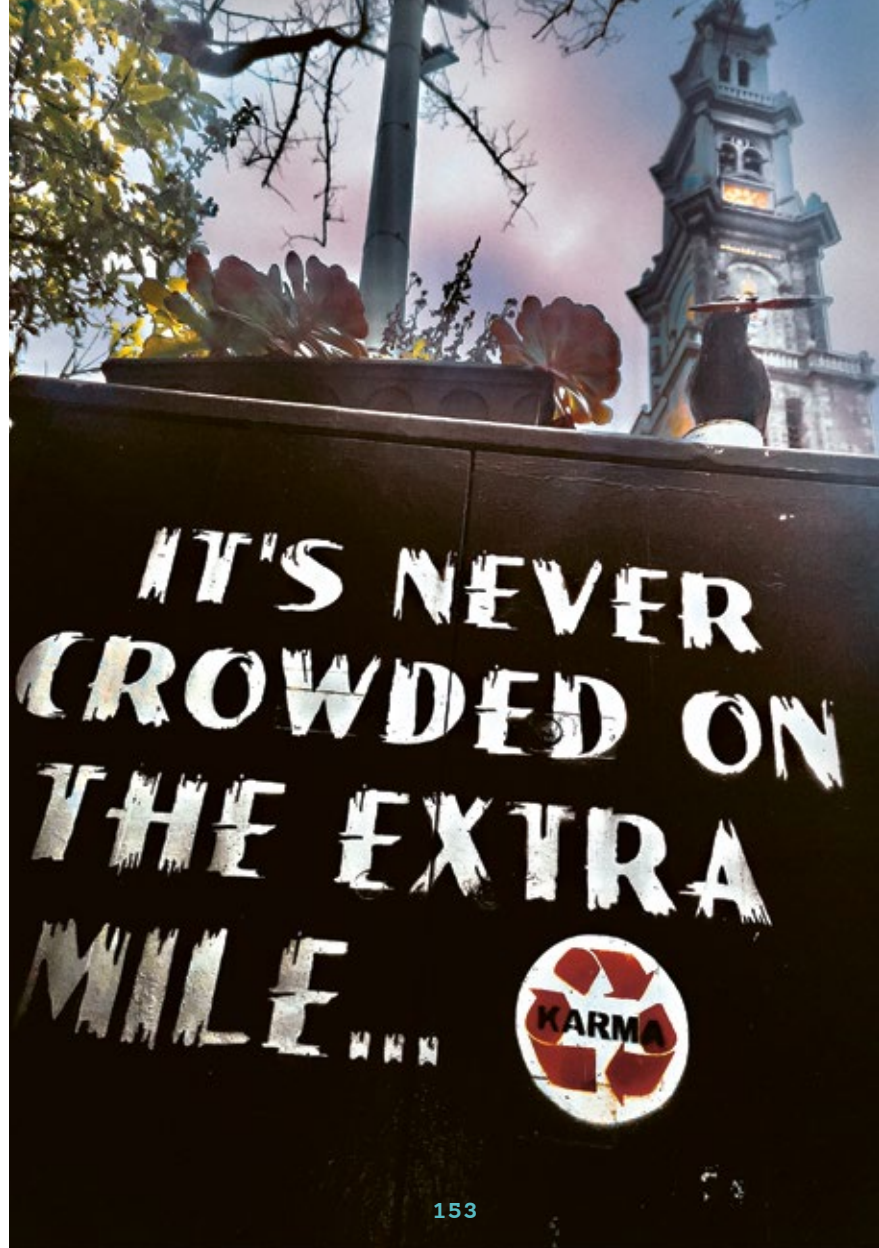
**ELKE WERKNEMER HEEFT OOK EEN
EIGEN VERANTWOORDELIJKHEID
OVER WERK EN ZELFONTPLOOIING.
HET IS DAARBIJ ERG FIJN ALS DE
WERKGEVER DIT ONDERSTEUNT.**

**WIJ DOEN DAT; VAN HARTE.
WIJ WAARDEREN HET ALS ONZE
MENSEN LEERGIERIG ZIJN EN AAN
ZELFONTPLOOIING WILLEN WERKEN.
NATUURLIJK IS ZO'N HOUDING
OOK VAN GROOT BELANG ALS JE
WERKT IN EEN LERENDE OMGEVING
MET ZO'N 40.000 STUDENTEN**

– Ed Roijers

Manager HRM bij Hogeschool Rotterdam

”



12



DE KRACHT VAN VERBEELDING

Verbeelding is belangrijker dan kennis, wist Einstein al. En de magie waarmee uit verbeelding echt de mooiste dingen kunnen ontstaan, heb ik zelf meerdere keren ervaren.

Mijn ogen voor dit prachtige mechanisme, werden geopend, toen ik de Nederlandse Floor en Edwin ontmoette in Costa Rica, waar zij een indrukwekkend resort hadden gerealiseerd. Zonder eigen geld, dankzij de kracht van verbeelding.

Hun idee voor hun resort, bestaande uit een groot huis met zwembad en 12 villa's, was als volgt.

De villa's werden per stuk verkocht om vervolgens verhuurd te worden. Opbrengsten zouden gedeeld worden met de nieuwe eigenaar.

Iedereen die een villa kocht, werd ook voor 4% eigendom van het totale resort. Met het geld uit de verkoop van die villa's, kon het totale resort worden gebouwd, waarvan Floor en Edwin dus 52% eigendom zouden hebben.

Het plan werd prachtig gevisualiseerd en door-gerekend, waarmee de casus de wereld in kon. Schitterende artist impressions werden vergezeld van ronkende Excel-berekeningen. En al snel lukte het de 12 villa's aan de man te brengen voor het gewenste bedrag.

En toen dat gelukt was en het geld op papier binnen was, gingen Floor en Edwin op zoek naar een stuk land wat geschikt was om de droom te materialiseren. Want er was nog niets anders dan verbeelding en een business case.

**HOE COOL IS DAT?
JE DROOM MOGELIJK MAKEN,
DOOR ANDEREN ERVOOR
TE ENTHOUSIASMEREN EN
ER AANTREKKELIJK AAN TE
VERBINDEN. PUUR OP BASIS
VAN VERBEELDING EN EEN
BUSINESS CASE.
DAT WILDE IK OOK!**

Nu was ik in Costa Rica voor het schrijven van het boek 'Marijn Is Klaar Met Werken', waarin ik mijn hoofdpersoon een DroomBaanReis laat maken in een voor het boek verzonden DroombaanHotel. Dat bestond nog niet, het was pure verbeelding: een plek waar je meerdere dagen verblijft terwijl je een persoonlijk ontwikkelingstraject meemaakt.

Ik zag het helemaal voor me, tijdens het schrijven, daar in Costa Rica.

En geïnspireerd door het Nederlandse stel ook letterlijk!

Het pand waar we destijds woonden in de Jordaan, was onderdeel van totaal vier verdiepingen. Wij woonden met ons gezin op de eerste verdieping. Op de begane grond was het kantoor van TalentFirst. En twee leegstaande bovenste verdiepingen die na de voltooiing, door de financiële crisis in 2008, nooit waren verkocht.

Daar aan het strand van Costa Rica, visualiseerde ik het DroombaanHotel op die twee verdiepingen.

Ik ging in het boek helemaal los. Mijn hoofdpersoon checkte voor zijn DroomBaanReis in op het kantoor op de begane grond en ging voor zijn verblijf naar de bovenste verdiepingen, waar hij in het DroombaanHotel heerlijk in de watten werd gelegd. Ik fantaseerde er heerlijk op los.

De twee verdiepingen van totaal 150 vierkante meter, stonden in werkelijkheid leeg, omdat ze vrijwel duur waren. De eigenaar had het gebouwd voor de crisis en hij weigerde met de markt mee naar beneden te bewegen. Dat zou wel goed komen, schatte hij in. Voor ons was het voor deze prijs onbereikbaar.

Maar het idee van Floor en Edwin bleef maar door mijn hoofd spoken, ook toen het boek er allang was en de verdiepingen nog steeds leeg stonden. De kracht van verbeelding... Tot het briljante idee mij vond om de prachtige plek te gaan delen met anderen.

Wat als we een schitterend DroombaanHotel zouden realiseren, in alle luxe? En vervolgens mensen daar deelgenoot van zouden kunnen maken. Gedeeld eigendom leek me niet aantrekkelijk, maar mogelijk konden mensen wel profiteren van het gebruik van wat we zouden creëren. Konden we geen geld lenen van mensen, in ruil voor een aantal nachten verblijf per jaar?

Ik wist van Floor en Edwin wat er nodig was: een onweerstaanbare presentatie en een uitstekende business case.

We maakten een prachtige artist impression van de gefantaseerde suites. Daarin mocht het ons aan niets ontbreken, complete luxe en verwennerij. Driedimensionale animaties boden de mogelijkheid om er virtueel doorheen te lopen. Het zag er super aantrekkelijk uit.

Dan de business case, bestaande uit een redelijke rente en gebruik van de suites. Wat zou redelijk zijn? Wat was er nodig? En welke zekerheid kon ik bieden?

We slaagden erin een juridische constructie op te tuigen, om investeerders gezamenlijk hypotheek zekerheid te bieden, de grootst mogelijke zekerheid die er is. Met een natte vinger bedachten we een rentepercentage en een aantal nachten voor eigen gebruik per jaar.

Door het snelle 'Ik doe mee!' van mijn zwager in Amerika op de eerste contouren, wist ik dat ik te laag zat. Al doende leert men.

Met finetuning kwam het uiteindelijke aanbod tot stand. 'Een eigen pied-a-terre in de Jordaan', was de belofte.

Met hulp van 20 investeerders, die ik Dreamboarders noemde, die ons totaal zo'n € 500.000 leenden, opende de wethouder van economische zaken in 2011 – 2 jaar nadat de droom in het boek 'Marijn Is Klaar Met Werken' was ontstaan – het DroombaanHotel.

Er is een prachtig verhaal over Walt Disney, die overleed vlak voor de opening van een van zijn fameuze parken. Een journalist vroeg aan zijn broer Roy: 'Is het niet heel verdrietig dat Walt nu

het resultaat niet ziet?' Waarop Roy zei: 'Het is andersom: Walt zag het eerst, daarom zien wij het nu!'

WAT JE JE KUNT INDENKEN EN WAAR JE IN KUNT GELOVEN, KUN JE OOK DAADWERKELIJK REALISEREN.

Toen ons kantoorpand in 2014 te klein werd leende ik nog eens € 500.000 van (deels) nieuwe Dreamboarders voor een uitbreiding van het DroombaanHotel.

En in 2020 volgens dezelfde constructie zelfs € 1.000.000 voor de aanschaf van het Droomschip van TalentFirst. Verbeelding, een kloppende business case en actie is alles wat je nodig hebt.



**HET DROOMSCHIP
VAN TALENTFIRST**
dream-ship.nl

13



DE MEESTE COLLEGA'S DEUGEN

Als je in een bedrijf met elkaar weet, dat je doel in de samenwerking is om Het Goed Te Hebben Met Elkaar en dat je zolang de liefde duurt, wederzijds gelijkwaardig met elkaar optrekt, dan is de enige taak voor de manager (die dat ook echt leuk vindt, goed kan en wil), om anderen te helpen handen, hoofd en hart in te zetten voor het collectief.

En nee, dan heb je het dus niet over Full Time Equivalents (FTE's), poppetjes of casussen. Niet meer over workforce, headcount, span-of-control, baas, werknemers, ondergeschikten, meerdere, medewerkers of staff. En ook niet meer over 'bedienden' (Belgs) of dipendenti (Italiaans). Dan doe je het gewoon met elkaar.

De manager helpt ieder individu in het team om met een eigen bijdrage waarde toe te voegen aan het collectief, in een faciliterende, bekrachtigende rol. De meeste medewerkers deugen en het is in ieders belang om te komen tot mooie gezamenlijke resultaten.

De beste manier om medewerkers 'aan' te krijgen, is om de manager 'uit' te zetten. Ga uit de weg, laat je collega zelf uitvinden en aangeven hoe dingen optimaal voor hen werken en help vervolgens dat georganiseerd te krijgen. Weg van controle en micromanagement, creëer ruimte voor elkaar. Het vinden van het optimum tussen de talenten en passies van de medewerkers en het dienen van het collectief belang, is het spel wat managen heet.

Functieomschrijvingen zijn richtingaanwijzers. Je mag mensen het vertrouwen en de ruimte gunnen om daar op hun eigen manier invulling aan te geven, passend bij hun eigen inzichten, talenten en voorkeuren. Stimuleer job-crafting, waarbij ieder zelf ontdekt hoe hij of zij de optimale bijdrage kan leveren, passend bij zijn of haar talenten en het collectief.

“

**PEOPLE SKILLS
WORDEN STEEDS
BELANGRIJKER
VOOR MANAGERS:
MENSEN
INSPIREREN EN
MEENEMEN**

– Felicie Stratenus
HR Director Nederland, EY

”

ZELFSTURENDE TEAMS

Autonomie in teams is vanzelfsprekend. Laat je collega's gewoon hun werk doen. Als leider geef je de verantwoordelijkheid voor de resultaten door aan je collega's, die dat op hun eigen manier realiseren. Jij bent niet meer verantwoordelijk voor dat resultaat, je bent verantwoordelijk voor het zelfsturende team en voor de kaders van het werk wat gedaan moet worden.

De omstandigheden creëren waarin iedereen floreert is je belangrijkste taak als manager. De teams doen het werk, want die kunnen dat het best. Maar wat hebben ze nodig, wat helpt hen, hoe kan het hen makkelijker gemaakt? En hoe zit dat per individu? Er is maatwerk nodig per persoon, omdat iedereen anders is en andere dingen nodig heeft om het beste uit zichzelf te halen. Het is niet one-size-fits-all, we zijn niet voor niets allemaal uniek!

“

**HET HANDBOEK MET
16.000 WOORDEN OVER
WAT ER ALLEMAAL
NIET MOCHT VERDWEEN
IN DE PRULLENBAK.
MENSEN KUNNEN
PRIMA ZELF HUN
BESLISSINGEN NEMEN**

– Britt Breure
HR-directeur AFAS

”

“

**WIJ GAAN ERVAN UIT
DAT DE MEESTE
MEDEWERKERS DEUGEN.
DAAROM HEBBEN WE
BELONING EN BEOORDELING
LOSGEKOPPELD.
WE WILLEN KIJKEN HOE
JOUW BIJDRAGE OPTIMAAL IS
EN DAAR EEN EERLIJK
GESPREK OVER VOEREN,
ZONDER DIRECTE FINANCIËLE
CONSEQUENTIES**

– Benno Siegert

Directeur Employee & Experience / Corporate Affairs
at Coöperatie VGZ

”

Geef de ruimte om mensen zelf de verantwoordelijkheid te laten nemen en help en stimuleer ze om dat ook echt te doen. We zijn allemaal volwassen mensen, die grote beslissingen kunnen nemen, dat doen we de hele dag door. Dus waarom zou iemand op het werk ineens z'n volwassen persoonlijkheid in de parkeergarage achterlaten, om slaafs te luisteren naar wat iemand anders voor hem bedenkt? Dat is niet alleen heel onlogisch, maar ook eeuwig zonde en een beetje dom. Het haalt al het leven eruit, een soort menselijke voorloper van robotisering.

14



DWING HET AF

Soms is het niet genoeg om te weten wat je moet gaan doen. Het doen zelf is ook nog een dingetje. Je moet het wel doen.

De omstandigheden creëren voor het doen is cruciaal. Afleiding elimineren, focus, no escape. Zo schreef ik het boek 'Thank God It's Monday'. In een week.

Een boek schrijven is veel makkelijker dan veel mensen denken. Mateloos fascinerend is dat. Ik zou er een boek over kunnen schrijven.

Het is net als een marathon lopen: kinderlijk eenvoudig. Alles wat je ervoor nodig hebt is inspiratie, tijd en discipline.

*Hoe kun je een boek schrijven in een week?
Dat klinkt voor velen als een onmogelijke opgave.
Maar als je het in kleine stukjes ontleeft, ziet het er zo uit:*

Het boek 'Thank God It's Monday' bevat iets meer dan 25.000 woorden. Een volgeschreven A4, op puntgrootte 12 is ongeveer 500 woorden. Een boek is dus zo'n 50 volgeschreven A4-tjes.

*Dat klinkt alweer een stuk behapbaarder.
In een week een boek schrijven is dus iets meer dan 7 A4-tjes per dag volschrijven.*

*Maar het ook echt gaan doen is de volgende stap.
Dat moet je organiseren, met vindingrijkheid en discipline.*

Toen ik mezelf had voorgenomen dat het hoog tijd werd voor weer eens een boek, bedacht ik me dat ik tijd en inspiratie moest creëren om dit mogelijk te maken. En dat als mooie aanleiding te gebruiken voor weer eens een mooi snoepreisje.

Ik was nog nooit in Dubai geweest en was er wel al jarenlang door getriggerd. Een land gebouwd op de

Dubai manier vanuit visie en ambitie, in korte tijd uit de grond gestampt, dat moest ik met eigen ogen zien. Het idee dat je vanuit een klein, nietszeggende woestijnnederzetting, de visie hebt om 40 km verderop een gigantische haven te gaan bouwen, om de tussenliggende ruimte in een paar decennia helemaal vol te bouwen, vind ik mateloos fascinerend.

Voor mij was echter ook duidelijk dat dit niet echt een vakantiebestemming zou zijn, daarvoor leek het me allemaal iets te plastic en nep. Meer iets om in ieder geval een keer af te kunnen vinken. De ideale boekschrijflocatie!

Voor een paar tientjes per dag huurde ik een B&B aan het strand, op de 65e verdieping van een van de woontorens, waarmee die tussenliggende 40 km inmiddels vol staat.

Het was januari, dus perfect qua klimaat, want in de zomer kun je daar echt niet op het strand liggen. Dan is het van airco naar airco bewegen in een taxi, met airco.

Nu was het net lekker genoeg op het strand en heerlijk rustig in het laagseizoen.

Het voordeel van jezelf fysiek weg organiseren uit je lopende leventje, is dat je echt zeeën van tijd hebt in je dagen. Als al je routines even zijn geëlimineerd, ontstaat er enorm veel ruimte.

Geen kinderen, geen partner, geen vrienden, geen feestjes, geen afspraken. En geen collega's, geen vergaderingen, geen reistijd, geen klanten.

Van de 16 uur die je wakker bent, houd je makkelijk 10 uur over om te werken, naast een beetje site-seeing, sporten, eten en een uurtje lopende zaken bijhouden van het werk in Nederland.

EN 7 A4TJES SCHRIJVEN IN 10 UUR BETEKENT DUS BIJNA 1,5 UUR PER A4. EASY.

Het organiseren van de tijd is de belangrijkste stap. De inspiratie komt daarmee vanzelf. Als je agenda leeg is, is je hoofd dat al snel ook en ontstaat er ruimte om te creëren.

In Dubai had ik meerdere schrijfblokken per dag. Ik koos er steeds een andere plek voor.

In m'n appartement. In de Starbucks aan de boulevard. Op een heerlijke strandstoel bij het ene

luxehotel aan het strand. Op het terras bij het andere luxe strandresort. Op een handdoekje bij het derde luxe strandparadijs.

Een week is niets. Maar je kunt zoveel gedaan krijgen, als je de focus hebt. Als je het organiseert voor jezelf.

En wie kan er nou niet een weekje weg uit zijn of haar leven? Voor een paar honderd euro is bovenbeschreven arrangement voor iedereen haalbaar.

Als werknemer kun je altijd een week vakantie nemen. En als je business voor jou als ZZP-er of ondernemer het niet toelaat, is het tijd om die business anders te organiseren. Zorg dat je business voor jou werkt, in plaats van jij voor je business.

In loondienst kun je zo'n weekje misschien zelfs in de tijd van de baas organiseren, als het boek duidelijk bijdraagt aan de doelstellingen van het bedrijf.

En als je partner je geen weekje vrijgeeft van de huiselijke verplichtingen, heb je dat wellicht eerst voor hem of haar te creëren.



15



DE KRACHT VAN GEVEN

Onbaatzuchtig beschikbaar stellen wat je in huis hebt, levert eigenlijk altijd op allerlei onverwachte manieren op. Alleen misschien niet zoals je het zou willen...

Eind 2012 ontstond het idee om een DroomBaanReis (online programma) voor een grote groep mensen gratis aan te bieden. Ik had mijn volgende Inspiratie-theater Thank God It's Monday gepland staan in het De La Mar theater in Amsterdam, met 900 plaatsen, op Blue Monday 21 januari 2013. Dus ik moest aan de bak om daarvoor de juiste mensen te bereiken en dit gratis DroomBaanReis programma leek daarvoor een perfecte manier. Het programma zou 20 dagen duren, startend op 1 januari en precies eindigen op de dag voordat het theater event er zou zijn. Daar kon iedereen dan, helemaal enthousiast gemaakt door de DroomBaanReis, direct een kaartje voor kopen, was het idee.

Ik ging all in om zoveel mogelijk mensen te bereiken. Met mailings naar ons eigen adressenbestand, met hulp van zoveel mogelijk aangesloten TalentFirst Friendchise-nemers, via mijn followers op social media, via allerlei marktpartners met wie ik een leuke relatie had en met hulp van bevriende media.

Dat ging veel beter dan verwacht: in no time schreven zich honderden mensen in voor het gratis programma.

Eind december hadden zich ruim 3.000 mensen ingeschreven.

Ik moest aan de bak, want hoewel ik iedereen enthousiast had klaar staan voor het programma, was dat er helemaal nog niet. Het moest nog gemaakt worden.

Gelukkig werd het programma dag voor dag aangeboden en kon ik het dus ook dag voor dag schrijven. Steeds precies op tijd klaar, voordat er weer een nieuwe dag in de reis moest worden verzonden.

Het was magisch. Het idee dat zoveel mensen, door het hele land, een door mij bedacht proces met opdrachten, inspiratie en inzichten doorliepen was fantastisch. In een besloten Facebookgroep wisselden ze dagelijks tientallen berichtjes met elkaar uit, het leefde enorm. Er deden veel mensen uit mijn directe omgeving mee en ik kreeg veel leuke reacties, soms onverwacht. Zoals van een moeder op de school van mijn kinderen, die me eerst op het verkeerde been zette, en zei:

'IK BEN MAAR MET DAT PROGRAMMA GESTOPT, HOOR. EN IK HEB ME INGESCHREVEN VOOR DIE OPLEIDING WAAR IK AL JAREN OVER AAN HET TWIJFELEN WAS. DAT WAS TOCH DE BEDOELING?'

Maar de echte impact kwam pas ongeveer halverwege de reis.

Ik bedacht om mensen die bij elkaar in de buurt woonden, onderling in contact te brengen. We hadden een tool ontwikkeld waar mensen zichzelf op de kaart van Nederland konden plotten en waarmee ze onderling contact konden leggen. De opdracht was vervolgens om met mensen in jouw buurt een afspraak te maken, op de tweede maandag van het traject. Gewoon om ervaringen uit te wisselen en van elkaar te leren. En dat werkte wonderwel!

Overal in het land waren bijeenkomsten georganiseerd, sommigen met tientallen deelnemers. Er stonden spontaan lokale DroomBaanReisleiders op, die het initiatief namen en de boel aanjoegen. We hadden blijkbaar echt iets te pakken, vulden duidelijk een behoefte in.

En toen mijn vrouw Wien en ik op de bewuste avond even een kijkje gingen nemen bij de bijeenkomst die er in Amsterdam was ontstaan, raakte het me diep om in een café om de hoek, zo'n 30 man met elkaar aan het werk te zien, onder leiding van een spontaan opgestane deelnemer.

Dat het gratis programma uiteindelijk blijkbaar zoveel bood, dat er bijna niemand nog de behoefte voelde om een kaart voor het theater te kopen, was in eerste instantie natuurlijk jammer. Maar de DroomBaanReis bieden we tot op de dag van vandaag nog steeds aan, in een betaalde variant. Bovendien heeft het ons prachtig op de kaart gezet.

Maar het feit dat er duizenden mensen geholpen zijn en er allerlei mooie carrière stappen uit voort zijn gekomen, is natuurlijk de echte winst.

16



NOOIT MEER BURN-OUT

In Enkanini – het township nabij de Universiteit van Stellenbosch, vlakbij Kaapstad, is geen elektriciteit of stromend water. Mensen koken op kerosine, wat supergiftig en gevaarlijk is. Jaarlijks sterven wereldwijd meer mensen aan het inhaleren van die giftige dampen, dan aan AIDS en Malaria bij elkaar.

Tijdens een bezoek voor mijn Zuid Afrikaanse 'Schoon koken' project, zag ik in Enkanini hoe je met een plastic fles een vuurtje opstookt. Plastic als aanmaakblokje.

Ik realiseerde me dat dit een typisch voorbeeld was van een gewoonte, die door vooruitgang is ingehaald in onze Westerse wereld. Plastic opstoken is hier niet meer denkbaar.



Zo zijn er veel zaken die we vroeger nog de normaalste zaak van de wereld vonden, maar die nu ondenkbaar zijn.

Vroeger rookten we gewoon in het vliegtuig, of als leraar voor de klas, of als winkelbediende. Dat was de normaalste zaak van de wereld. Ik herinner me de glaasjes met gezellige sigaretjes nog, bij feestjes in ons ouderlijk huis vroeger. En de jaarlijkse noodzaak om het hele huis opnieuw te witten, omdat het merendeel van het gezin er de hele dag op los rookte. Dat doen we niet meer. Dat heet vooruitgang.

De gewoonte om 12 kinderen te krijgen, of 7 – zoals in ons gezin – is ook een stuk minder populair tegenwoordig. Wereldwijd is het aantal kinderen per gezin drastisch gedaald de afgelopen decennia, als gevolg van de verhoogde levensverwachting en de vooruitgang.

Met de harde hand opvoeden is ook niet meer echt bon ton, maar de tijd van lijfstraffen voor kinderen, met broekriem, mattenklopper of Spaans rietje, ligt geeneens zo ver achter ons.

Een ander gebruik waar je nu niet meer mee weg komt, is je hond zijn dikke behoefte laten doen op de stoep van je burens en het laten liggen. Het straatbeeld vol met hondendrollen, was nog niet zo lang geleden heel gewoon. Tegenwoordig ruim je als hondenbezitter netjes je rotzooi achter je hond op.

Ook in hoe we met afval omgaan, zijn we van ver gekomen. Niemand gooit met goed fatsoen zijn afval nog in de berm of op straat. Bedrijven worden streng gecontroleerd op hun afvalstromen. Waar het vroeger niet zo erg was, als je je gif in een plaatselijke rivier dumpte, kan dat tegenwoordig echt niet meer. Zodra uitkomt dat een bedrijf dat stiekem toch doet, valt de publieke opinie er overheen, haken klanten af en keldert het aandeel. Dat is inmiddels, terecht ook, volledig ontoelaatbaar.

Prachtig toch, vooruitgang?

**MAAR HOE KAN HET NOG
WEL STEEDS DE NORMAALSTE
ZAAK VAN DE WERELD
LIJKEN, OM MENSEN OP
DE WERKVLOER ZO HARD
OF VERKEERD TE LATEN
WERKEN, DAT 10% VAN DE
MENSEN IN EEN BURN-OUT
TERECHT KOMT TIJDENS ZIJN
WERKENDE LEVEN?**

Waarom kom je daar als bedrijf mee weg, zolang je maar ronkende winsten en aandeelhouderswaarde weet te creëren? Ook als dat ten koste van een deel van je mensen gaat, die zich zo over de kop werken, dat hun lichaam op enig moment 'STOP!' zegt.

Ik droom van een tijd, waarin de vooruitgang ons ook op dit gebied een stap heeft laten zetten, dat je je als werkgever of ondernemer kapot schaamt, als er in jouw bedrijf mensen met burn-out thuis zitten. Dat je het niet in je hoofd zou halen, om zo weinig echte zorg en aandacht voor je mensen te organiseren, dat een deel van hen doodziek wordt van het werk. Met een burn-out op de bank. Maandenlang. Soms jaren.

Het recept is simpel: houd elkaar in de gaten. En kom in actie als een van je collega's structureel met de verkeerde dingen bezig is en echt geen lol heeft in zijn of haar werk. Want de snelste weg naar een burn-out loopt via structureel met het verkeerde, niet passende werk bezig zijn.

Als een konijn op zwemles.
Dus kom van je stoel af, als je een van je collega's ziet spartelen.

Zorg voor elkaar.

Het klinkt zo makkelijk.
En lijkt zo moeilijk, op de werkvloer. Maar het is de enige manier om met elkaar te komen tot vervullend werk. Elkaar serieus nemen betekent ook voor elkaar zorgen.

Natuurlijk houdt iedereen ook zijn eigen verantwoordelijkheid om zijn of haar werk goed te organiseren en af te stemmen op wie je als persoon bent en wat je kunt. Maar als iemand daar minder goed in slaagt, zijn de collega's vaak de eersten die dat zien. Dus ook de eersten die kunnen helpen en iemand kunnen ondersteunen om wel de juiste keuzes te maken. Dwars door hiërarchische lagen heen, van mens tot mens, los van positie, status, leeftijd of rang.

“

**WIJ SCOREN
100% OP
KAMERAADSCHAP.
MENSEN KUNNEN
BIJ ONS ECHT OP
ELKAAR BOUWEN**

– Marc-Peter Pijper
Zelforganisatiecoach Viisi

”



17



ORGANISEER JEZELF

Natuurlijk moet je voor elk succes gewoon hard werken. Achter elk Groot Verhaal gaat in de meeste gevallen een flinke dosis geluk schuil, maar in alle gevallen een grote hoeveelheid Hard Werk. En in opvallend veel gevallen ook vooral Slim Werk.

Wat ons allen bindt is dat we beperkt zijn in de hoeveelheid tijd die we tot onze beschikking hebben, te weten 24 uur per dag. Maar wat mensen onderscheidt is hoe ze die tijd gebruiken. Daarbij zijn twee dingen interessant om naar te kijken:

1. Hoe maak je tijd vrij voor nuttige zaken en
2. Hoe benut je die vrijgekomen tijd zo effectief mogelijk.

TIJD VRIJ MAKEN, OM VIRTUEEL 120 JAAR TE WORDEN

Doe jezelf verستeld staan met een kleine aanpassing in je tijdsgebruik en je maakt een enorm verschil in je leven.

De magie van slim timemanagement ontdekte ik toen mijn vrouw en ik helemaal verslaafd waren aan een Netflix-serie. Het was een periode rond de feestdagen, van eind november tot eind december. En we zaten er dik in. We hadden een serie te pakken die in één keer gebinge-wacht moest worden, zo goed was ie. En dat kon je aan ons overlaten.

Hoewel het een drukke tijd was, met werk, jaarafsluiting, schoolvakantie, sociale uitjes, sinterklaassurprises, familieverplichtingen en zelfs een autotrip naar Hamburg en Kopenhagen met onze twee kinderen, slaagden we er met verve in om elke dag twee afleveringen te verslinden.

Elke dag 1,5 uur. In één streep 4 seizoenen achter elkaar, schaamteloos. Voor zo'n 3 tot 4 weken achter elkaar.

De serie kon er altijd nog wel even tussendoor. Als we aankwamen in een hotel kregen de kinderen even wat tijd voor zichzelf en klapten wij de laptop open. Overdag tussen de werkzaamheden en verplichtingen door.

Vlak voor het eten was er ook vaak wel wat tijd te creëren. Of anders net daarna. 's Avonds in bed ging ook best prima. Of als het moest zelfs 's ochtends voor het ontbijt.

Het bleek mogelijk om, hoe druk onze drukke schema's ook waren, elke dag 1,5 uur vrij te maken, voor dit op dat moment blijkbaar heel belangrijke element in ons leven.

Dat zijn een hoop uren.

Het zette me aan het denken en aan het rekenen.

Stel dat je elke dag structureel 1,5 uur in je dag weet vrij te maken voor een supertof project. Hopelijk iets wat inspirerender of impactvoller is dan het volgen van een of andere Netflix-serie.

Als je dat 7 dagen per week doet, is dat 10,5 uur extra in de week.

Tel dat op en je hebt in één maand (4,3 weken) ruim 45 uur extra.

Da's 1,1 fulltime werkweek. Elke maand. Een dikke full time week extra.

Houd dat 3 maanden vol en je hebt jezelf 135 uur, of 3,5 werkweek extra gegeven. In een jaar is dat dus 14 weken, een ruim kwartaal.

Ik herhaal het even: als je die 1,5 uur die wij blijkbaar voor Netflix vrij konden maken, een jaar lang elke dag reserveert voor wat dan ook, dan heb je per jaar een kwartaal extra tijd gecreëerd.

Dat betekent in tien jaar 2,5 jaar extra.

Iemand die dat vanaf z'n 20e zou doen, creëert in de 100 jaar dat hij/ zij totaal leeft 20 jaar extra. Die wordt dus eigenlijk effectief 120.

Blijkbaar is er genoeg tijd, als je ergens echt voor kiest. Makkelijk 1,5 uur per dag = een ruime week per maand = een kwartaal extra per jaar.

Ik deel je graag de manieren die ik heb ontdekt om die 1,5 uur die verstopt zit in mijn dagen, te vinden:



- Vroeg opstaan. En dat lukt je alleen als je vroeg naar bed gaat. Je hebt namelijk wel gewoon je slaap nodig. De 5 am club is eigenlijk de 9 pm club. Maar de uren die je 's avonds mist als je vroeg naar bed gaat, versnoep je toch vaak aan wat aanrommelen en/of tv kijken. Terwijl de uren in de ochtend super veel focus en rust op kunnen leveren, omdat de wereld nog niet begonnen is en er geen afleiding is van mail, whatsapp of telefoon.

- Werk thuis. Mijn vrouw werkt op Schiphol, vlakbij Amsterdam. Toch is ze per dag 45 minuten heen aan het reizen en 45 minuten terug. Precies 1,5 uur per dag. Met thuiswerken is dat als eerste verdiend.

- De tijd vlak voor het eten. Ik ga regelmatig om 5 uur naar de bioscoop. Vlak voor het eten, tot half zeven. Eigenlijk mis je die tijd niet, het voelt als gestolen tijd, omdat het precies overal tussenin zit. En ook net dat moment dat je soms een wijntje opentrekt, wat een mooi bruggetje is naar:

- Niet drinken. Ik heb meerdere periodes, van kort tot lang (1,5 jaar) helemaal geen druppel alcohol gedronken. Wat me opviel was de tijd die dat oplevert. Als ik gezellig met m'n vrienden op stap ging, leverde dat op 2 manieren tijd op. Ten eerste hield ik het wat minder lang vol. Als de avond later wordt, worden de ietwat benevelde gesprekken op enig moment niet meer veel beter. Dus hield ik het wat eerder dan normaal voor gezien. En ten tweede stond ik acht uur later fris en fruitig op, zonder last van de drank. Wat een heel andere ochtend opleverde.

- Laat de tv uit. Hoe makkelijk is het niet om jezelf te verliezen in wat zappen, van kanaal naar serie, zonder echt iets te kijken. De verleiding ontstaat op het moment dat je de tv aanzet. Als je 'm gewoon uitlaat (of wegdoet), verdwijnt de verleiding en heb je zo een uur (of meer!) gewonnen.

- Ban social media. Niets gaat zo snel als de tijd die je op social media zit. Hoe vaak neem je jezelf niet voor om heel even kort Facebook, Insta of LinkedIn te checken, om vervolgens een uur later op te schrikken. Social media is ingericht om je aandacht vast te houden en dat doen ze goed. Haal de apps van je telefoon, zet je notificaties uit, skip ze volledig. Je mist opvallend weinig als je je leven vooral offline leeft.

- Laat je telefoon je leven niet bepalen. Het apparaatje is tegenwoordig omni present in ons leven en bepaalt een groot deel van de dag waar je aandacht naartoe gaat. Als je dat doorbreekt, ontstaat er een zee aan ruimte en tijd. Laat je telefoon uit de slaapkamer en ga eens op pad zonder of met je telefoon op vliegtuigstand. Of neem, zoals steeds meer mensen, een dumb phone, zonder apps en internet.



TIJD NUTTIG BESTEDEN, OM ER HET MEESTE UIT TE HALEN

Er zijn veel boeken geschreven over hoe je het beste van je tijd gebruik kunt maken en dit is niet zo'n boek. Maar ik kan het belang van jezelf slimmer organiseren in de tijd die je hebt niet genoeg benadrukken.

Het boek en de methode Getting Things Done (GTD) heeft mij hierbij erg geholpen. Het basis-idee daarvan is om je hoofd leeg te houden, door alles wat er gedaan moet worden buiten je hoofd vast te leggen. Op externe lijsten of systemen en in je agenda. Zodat je je hoofd kunt gebruiken voor waar die het best voor geschikt is: creatief nadenken.

In de GTD-methode is een leeg hoofd het uitgangspunt, dus ook een lege inbox. Alles wat er bij je binnenkomt, via mail of op een andere manier, verwerk je op drie manieren om te voorkomen dat ze in je hoofd blijven zitten:

1. Je doet het direct als het binnen twee minuten kan,
2. Je zet het in je agenda als het meer tijd vraagt of
3. Je archiveert het.

Voor details over de methode verwijs ik je graag naar het boek, maar vooral dit eerste punt werkt voor mij magisch. Als ik een idee krijg of een bepaalde actie bedenk, zet ik vaak in het moment al direct een eerste stap om het in gang te zetten. Dat kan het versturen van een app zijn, het maken van een aantekening, een notitie in mijn agenda of een mailtje naar mezelf (met Braintoss, zie onder).

Ik noem dat de speed of implementation: direct de bal aan het rollen brengen. Daarmee houd je je hoofd leeg, want je hoeft het niet meer te onthouden. En je brengt dingen direct in beweging. Daarmee heb ik heel veel dingen in gang gezet, van kleine afspraken met vrienden, tot grote projecten en dromen.

Er zijn heel veel methodes om van reactief omgaan met je tijd, proactief te worden. Dan bepaal je zelf wat je doet, in plaats van je baas, je collega, je inbox, of je social media. Wat rijpe en groene tips door elkaar:

- Minder mail ontvangen? Stuur dan zelf minder mail. Bepaal wanneer en hoe vaak je je mail checkt. Niet elke 10 minuten, maar bijvoorbeeld twee keer per dag op een vast tijdstip.
- Neem alleen deel aan nuttige meetings waar je echt iets toe kunt voegen. Een bespreking duurt zo lang als nodig (dus niet standaard een uur). Vergader zoveel mogelijk staand en online.
- Doe belangrijke dingen het eerst.
- Stop regelmatig met doen om na te denken over wat je moet doen.
- Kies en gebruik een van de vele productiviteitstools die er zijn. Ik zweer bij Textexpander, waarmee ik veelgebruikte teksten onder een sneltoets zet. Met Braintoss stuur ik ideeën direct naar

mijn inbox. Todoist is mijn slimme takenlijst. Slack werkt perfect voor interne communicatie en Asana voor projecten.

En ja, het loont echt om je eerst eens goed te verdiepen in alle ins en outs van een tool, voordat je deze gaat gebruiken.

Het is fantastisch om in een tijd te leven, waarin technologie je op zoveel manieren kan helpen meer voor elkaar te krijgen, met minder moeite.

Daar slim gebruik van maken, is een echte hefboom op wat je voor elkaar kunt krijgen. En als je dat doet, ben je al snel Koning Een-oog in het land der blinden, want tot mijn verbazing kom ik nog heel regelmatig mensen tegen met honderden berichten in hun inbox, to-do-lijsten waar je niet overheen kunt kijken en stapels uitgeprinte e-mails.

18



DE MAGIC IN WERK

Een haat-liefde verhouding. Dat is wat ik met werk heb.

Want ik haat de positie die werk in de levens van de meeste mensen heeft.

Een noodzakelijk kwaad.

'Het is maar werk, hoor'.

Een hinderlijke onderbreking van het weekend.

Ik haat dat, omdat ik denk dat we werk dan echt verkeerd begrijpen en het niet de plek geven die het verdient. Dat we het de positie geven die ons ondermijnt en dat we daarmee ons leven eigenlijk niet serieus genoeg nemen.

Want aan de andere kant ben ik zeer groot fan van werk.

Van werk dat niet als werk voelt.

In de 40 jaar dat ik aan het werk ben, vanaf mijn eerste baantje, heeft werk mij de meest fantastische dingen opgeleverd.

Natuurlijk, geld.

Vanaf het moment dat ik met een bezorgkarretje van de EnKaBé supermarkt, door onze Utrechtse wijk scheurde, op weg naar mijn klanten. Om daar de boodschappen te bezorgen en mooie fooien op te strijken. De familie van der Pijl had het niet breed, maar gaf wel steevast de dikste fooi. Geld gaf en geeft vrijheid en mogelijkheden.

Maar naast geld leverde werk altijd en vooral de prachtigste avonturen op. Met anderen samen mooie, leuke dingen realiseren. Ontdekken dat je echt een verschil kan maken in werk.

In de talloze bijbaantjes, in mijn corporate carrière bij Randstad en als ondernemer met TalentFirst. De momenten waarin ik mezelf en anderen echt versted deed staan, vanuit creatie en inspiratie. Met geweldige projecten, evenementen, shows, boeken, proposities, ideeën, samenwerkingen.

Werk is het podium waarop je jouw talenten kunt laten zien. De manier om tot je recht te komen. Ultieme zelfexpressie, het hoogste niveau in de pyramide van Maslow.

Ik geloof dat wij ten diepste creërende wezens zijn, die tot doel hebben om de unieke aan jou toegekomen talenten, tot uiting te brengen en te gebruiken om mooie, nieuwe dingen te laten ontstaan. In synergie met anderen. Je bent niet voor niets uniek.

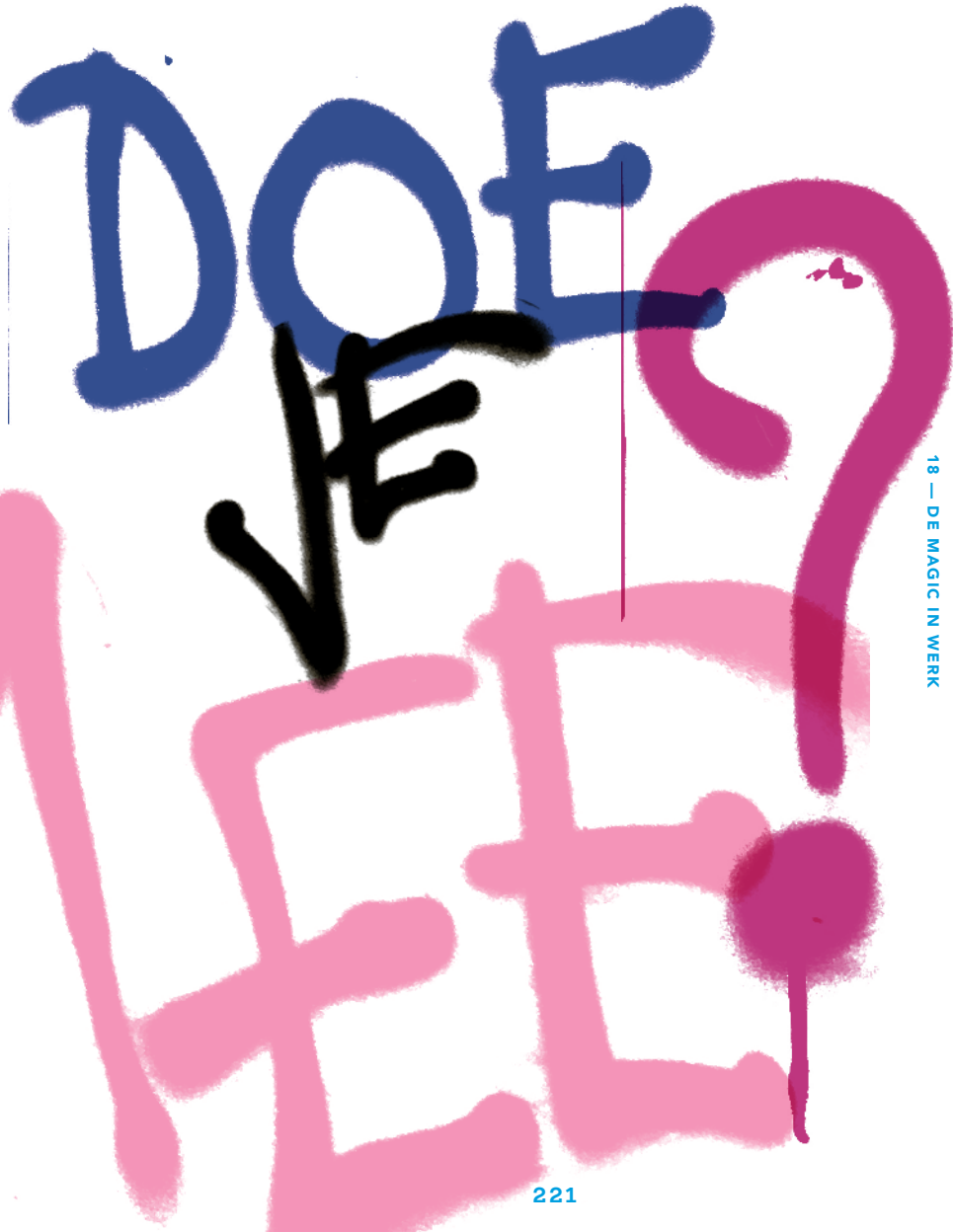
Als ik fluitend op mijn fiets zit, van de ene afspraak naar de volgende ontmoeting, komt er vaak een grote grijns op mijn gezicht als ik stilsta bij de mooie dingen die ik meemaak in werk. Wat we creëren met elkaar. Dat zijn momenten van pure magie.

Werk kan een fantastisch onderdeel van ons leven zijn, het deel waarin we optimaal tot ons recht komen. Ik geloof dat dat voor iedereen weggelegd is en dat we gezamenlijk de opdracht hebben om dat te realiseren. Want het kan, het bestaat al op zoveel plekken.

Laten we met minder geen genoeg nemen.
Aan beide kanten van de dynamiek in werk,
als werknemer, professional of ZZP-er aan de
ene kant en werkgever, leider, opdrachtgever
of ondernemer aan de andere kant.
Samen kunnen we dit.
Moeten we dit.

Want het leven is te
kort om te doen wat je
niet leuk vindt, op de
verkeerde plek, met
tegenzin.
Het kan zoveel leuker.

Samen kunnen we dat.
Doe je mee?



DIT BOEK IS EEN UITGAVE VAN TALENTFIRST NEDERLAND BV EN IS TOT STAND GEKOMEN DOOR EEN MIX VAN TIENTALLEN GESPREKKEN MET HR DIRECTEUREN, 25 JAAR RONDLOPEN IN DE DYNAMIEK VAN DE ARBEIDSMARKT EN EEN CORONA CRISIS.

Kijk voor de volledige interviews met CHRO's en HR directeuren op talentfirst.nl/fluitend-naar-je-werk

COPYRIGHT © 2020

Huub van Zwieten, TalentFirst Nederland BV

AUTEUR: Huub van Zwieten

DESIGN: Britta Möller, Maslow

DRUK: Rinus Kroon, PRinterface

2e druk september 2020

ISBN 978-90-78700-03-6

NUR 807

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, door middel van druk, fotokopieën, geautomatiseerde gegevensbestanden of op welke andere wijze ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

MEER WETEN OF SAMENWERKEN?

TalentFirst Nederland BV

Javakade 77, 1097 SZ, Amsterdam

020-6271812

talentfirst.nl



VAN DEZELFDE AUTEUR

Doorbraak naar je droombaan - met Rudi de Graaf, 2003

Het merk IK ® - met Mark van der Grift, 2005

Ontdek je X-factor - met Henk-Jan Smits, 2006

365 vakantiedagen, 2007

Een onweerstaanbaar CV - met Wien Sillevius Smitt, 2007

Personal Brand.nl - met Bas van de Haterd en Tom Scholte, 2009

Marijn Is Klaar Met Werken, 2009

De (Z)P-er als merk - met Martine van den Hoed, 2012

Thank God It's Monday, 2014



Huub Van Zieten – Foto © Else Kramer

**WAT WE
SAMEN
IN WERK**

KUNNEN CREËREN,



DAT IS PURE

MAGIE



LEKKER, WERKEN! DAT WILLEN
WE ALLEMAAL. EN TOCH IS
HET SLECHTS VOOR WEINIGEN
ECHT DAGELIJKSE REALITEIT.
DAT MOET BETER KUNNEN!
WANT WERK IS TE BELANGRIJK
OM ER LICHTZINNIG OVER TE
DENKEN. ZOWEL WERKGEVER
ALS WERKNEMER HEBBEN
HIER IETS IN TE DOEN, WANT
'LEKKER, WERKEN!' KAN ALLEEN
ALS BEIDE PARTIJEN DAAR
HUN AANDEEL EN VERANT-
WOORDELIJKHEID IN PAKKEN.