

Het geschenk van Henk

Al bijna tien jaar werk ik als zelfstandig professional voor diverse organisaties. Van het vaste dienstverband dat ik hiervoor inruilde, mis ik eigenlijk maar weinig. Behalve – ik verzin het niet – het jaarlijkse kerstpakket. Wat raar, denkt u wellicht. Zelf sta ik er eerlijk gezegd ook van te kijken. Hoe kan het nou dat ik van alle arbeidsvoorwaarden en vastigheden die ik had, het meest kneuterige onderdeel ervan mis? En toch is het zo. Elk jaar rond kerst kijk ik reikhalzend uit naar het moment waarop mijn man thuiskomt met zijn jaarlijkse doos tjokvol kurkdroge toastjes, paté met stukjes, kitscherige kaarsjes en ranzige oploscapuccino. Allemaal dingen waar ik niet eens van hou. En toch ontvang ik zo'n pakket dolgraag. Een paar jaar geleden besloot ik om me rond kerst dan maar zelf een kerstpakket cadeau te doen. Maar dat voelde toch als een slap aftreksel van het echte werk. Een beetje zoals die oploskoffie uit de doos, als u begrijpt wat ik bedoel.

Wie schetst mijn verbazing toen ik vorig jaar van een van mijn opdrachtgevers een mail ontving. In die mail dankte de grote baas iedereen hartelijk voor zijn of haar bijdrage aan het bedrijf. De mail bevatte een link naar een website met allerlei prullaria. Maar liefst 25 punten kreeg ik toebedeeld, die ik naar eigen believen in die webshop mocht besteden. Ik had er zeer veel lol in om dat, na al die jaren, weer eens te mogen doen.

Het idee om iedereen, inclusief flexkrachten, een kerstcadeau te geven kwam uit de koker van Henk, een ervaren arbeidsvoorwaardenspecialist. In de volksmond heette dit digitale kerstpakket dan ook al gauw 'het geschenk van Henk'. Deze Henk begrijpt in mijn ogen volkomen wat er nodig is om mensen te motiveren. Want hoewel ik ook facturen mag sturen naar deze organisatie, voor leuke opdrachten bovendien, voelde ik me door dat kleine gebaar super gewaardeerd. En dat terwijl ik niet eens tot de vaste kern van het personeelsbestand behoor, maar 'slechts' tot de flexibele schil van tijdelijke huurlingen.

In deze tijd van arbeidsmarktschaarste waarin banen in rap tempo veranderen en we met z'n allen langer doorwerken, zijn vitale, vakbekwame en veranderbereide medewerkers een sleutel tot succes. Het Nationaal Onderzoek Duurzame Inzetbaarheid toont al drie jaar op rij aan dat vijf factoren bijdragen aan de vitaliteit, het vakmanschap en de veranderbereidheid (lees: de duurzame inzetbaarheid) van medewerkers. Deze vijf facto-

ren zijn: leermogelijkheden, ofwel tijd en ruimte voor opleidingen en persoonlijke ontwikkeling; inspraak, ofwel de mate waarin leidinggevenden medewerkers betrekken bij bedrijfsbesluiten; autonomie in het werk, ofwel zelf kunnen beslissen hoe en wanneer je je werk uitvoert; maatwerkafspraken, ofwel de unieke afspraken die medewerkers maken over opleiding en persoonlijke ontwikkeling; en dialoog, ofwel de mate waarin leidinggevenden en medewerkers goede gesprekken voeren over werk en ontwikkeling.

Je zou deze vijf factoren kunnen zien als een vijftrapsraket, op weg naar duurzaam inzetbare medewerkers. Het onderzoek laat ook zien welke brandstof nodig is om deze raket daadwerkelijk te laten vliegen. Die geheime brandstof is... aandacht. Kleine organisaties, waar mensen elkaar kennen, scoren bijvoorbeeld significant beter op de vijf factoren dan grote organisaties. En organisaties die mensen voorop stellen hebben meer duurzaam inzetbare medewerkers dan organisaties waarbij vooral de resultaten tellen.

In een *Radio EenVandaag*-uitzending over stakingen hield Aukje Nauta, bijzonder hoogleraar organisatiepsychologie aan de Universiteit van Leiden, eens een pleidooi voor wat zij 'liefdevolle organisaties' noemt. Dat zijn organisaties met oprechte aandacht en waardering voor de mens achter de medewerker. Dergelijke aandacht fungeert volgens Nauta als een buffer tegen werkdruk en vervult de menselijke behoefte aan verbinding op en met je werk. Wie wil dat nou niet? Het goede nieuws is ook dat het geven van aandacht niet veel hoeft te kosten. Het gaat vooral om de insteek. Met een goedgeplaatste schouderklop of een welgemeend compliment kom je al een heel eind. En vlak dus ook de kracht van een onverwacht gebaar niet uit.

Nu maar hopen dat ik dit jaar weer een kerstpakket ontvang. Helemaal zeker ben ik daar niet van. Want gulle gever Henk gaat binnenkort met pensioen. ●

Literatuur

Cristel van de Ven en Aukje Nauta, *Analyse Nationaal Onderzoek Duurzame Inzetbaarheid*, PW. 2018. Te downloaden via www.pwnet.nl.

'Stakingen gaan vooral over werkdruk, salaris lijkt er niet meer toe te doen', *Radio EenVandaag* 14 augustus 2018. Terug te luisteren via www.nporadio1.nl/radio-eenvandaag.



Cristel van de Ven is mede-oprichter en -eigenaar van Factor Vijf, bureau voor organisatieontwikkeling.