# Inspiratiesessie, Zin in zinvol werk

Kort verslag van de vier “Zin in zinvol werk” inspiratie­sessies op het Zin?Ja!-netwerk van 29 april 2013.

*(Mocht ik iets essentieels uit de sessie over het hoofd zien, beschouw dat dan enkel als een uitnodiging om dit verder aan te vullen en te delen met de collega’s.)*

## De grote verwachtingen

Hoewel het misschien lijkt op een open deur bleek doorheen de sessies dat de “grote verwachtingen” ten opzichte van elkaar: andere collega’s, leidinggevenden, kabinetten, enz. veelal aan de basis liggen van andere zingevende elementen. Deze “grote verwachtingen” omvatten onder meer: begrip, vertrouwen, respect en waardering. Deze principes vormden kernelementen doorheen de grote en kleine inspirerende ervaringen van collega’s en doorkruisen deze samenvatting.

### Begrip & respect

Weten waarom beslissingen worden genomen, waarom bepaalde procedures gevolgd moeten worden, waarom sommige zaken zo lang aanslepen,… lossen de situatie niet op maar het “weten waarom” maken deze situatie vaak wat minder demotiverend of zin-/uitzichtloos.

Om dit begrip en respect tussen collega’s te stimuleren werden enkele initiatieven gesignaleerd die wat inspelen op het eens in elkaars schoenen te staan: “de Toer van de vloer” of “roefelen” waarbij je beter inzicht krijgt van waar anderen mee bezig zijn en binnen welke grenzen andere collega’s moeten werken/beperkt zijn. Door elkaar/ elkaars werk te leren kennen of door zelf eens voor die taken te moeten instaan.

In de relatie met leidinggevenden of kabinetten werden ook enkel factoren gesignaleerd die het begrip en respect stimuleren. Als medewerker betrokken worden bij de beslissingsprocedures, bij een taak ook het volledige plaatje te zien krijgen of ten minste als eerste rechtstreeks gecontacteerd worden over beslissingen binnen je werkdomein zijn hierbij essentiële elementen. Doorheen de sessies waren toch verschillende verhalen te horen over situaties waarbij beleidsbeslissingen uit de pers vernomen moeten worden. Dit wordt echt aangevoeld als een gebrek aan respect en vertrouwen.

### Waardering

Weinig duidelijke, vage, generieke complimenten, hoe goed ook bedoeld blijken meer weerzin op te wekken dan een blijk van waardering te geven.

Waardering mag ook niet eenmalig zijn. Meestal wordt bij complimenten gefocust op uitzonderlijke situaties. Vaak worden terugkerende, routinetaken die wel een groten inspanning vragen om dat telkens opnieuw succesvol en correct te realiseren vergeten bij blijken van waardering, terwijl dit net eigenlijk grotere verwezenlijken vormen in vergelijking met de uitzonderlijke situaties.

Bij het uitdrukken van waarderen mag bovendien niet over het hoofd worden gezien dat de meeste realisaties niet aan één persoon te danken zijn maar aan een groep van personen. Gevoelig om dan net één persoon in de bloemetjes te zetten.

### Vertrouwen

Vertrouwen gaat vanzelfsprekend om vertrouwen geven en vertrouwen krijgen, op uiteenlopende, zowel praktische als gevoelsmatige vlakken. Zowel ten opzicht van collega’s, leidinggevenden, kabinetten …

Vertrouwen krijgen om bv. eigen werk te organiseren, om initiatieven te nemen om uitdagingen aan te gaan.

Flexibiliteit, aangenamer werken maar niet ten koste van productiviteit, maar met bijkomende productiviteit.

Ook vertrouwen kunnen geven aan collega’s, leidinggevenden in vertrouwen kunnen nemen, in vertrouwen genomen worden.

Vb. prikplicht, Anders werken, initiatieven nemen, creativiteit, zelf ook weten hoe je hiermee omgaat. Zowel creativiteit als vrijheid zullen niet iedereen stimuleren, sommigen willen ook net een kader dat vast staat.

Vrijheid krijgen om bij te leren (of betrokkenheid).

Ruimte voor uitdagingen, uitdagingen zijn ook nodig,

Initiatieven nemen maar toch een goed evenwicht houden tussen de feitelijke en de creatieve kant. Moet ook afgewogen worden met de meta/feitelijke kant.

Eigen inbreng in werkprocessen, begrip voor manier van werken.

Bijleren, nieuwe informatie mogelijkheden krijgen.

Controle, initiatieven nemen, nieuwe uitdagingen.

Vertrouwen: ook betrokken worden bij beslissingen en daarin vertrouwd worden.

Anders werken wordt toch als stimulerend gezien, omdat het net gaat over vertrouwen, controle krijgen, praktisch afstemmen van werk en privé.

## Consequent handelen

[Consequent handelen biedt een basis voor zekerheid hoewel het impliciet ook van collega’s wordt verwacht. De gesprekken focussen vooral op het consequent handelen van leidinggevenden en van kabinetten. Dit werd op twee vlakken behandeld (Interpersoonlijk en Inhoudelijk).

### “Interne billijkheid”

Slaat op gelijkwaardige behandeling. Je verwacht – dit focuste vooral op de houding van leidinggevenden – dat je op eenzelfde, gelijkwaardige manier als collega’s wordt behandeld.

Voorbeeldfunctie van leidinggevende.

### Visie

Niet van de hak op de tak, hangt ook samen met begrip, het gehele plaatje zien.

Wel verwachten dat leidinggevende knopen doorhakt. Liever niet “het zal zichzelf wel oplossen”.

Gestarte dingen afwerken, niet onmiddellijk weer op iets anders springen, om om het even welke reden.

### Do what you preach

**Voor de organisatie**

Als je rond innovatie werkt, wees innoverend, laat innovatie toe, als je rond cultuur of sport werkt, gelijke kansen …

Rakende momenten van hoe organisaties in hun eigen werking en tegenover hun eigen mensen pal ingaan tegen de waarden die ze eigenlijk moeten verdedigen en verspreiden.

Consequente regelgeving.

#### betrokkenheid

**Voor jezelf**

Als organisatie verwacht je betrokkenheid en dit werd ook duidelijk als een zingevende factor aangeduid, als je betrokken bent bij je werk. Weet als organisatie hiermee om te gaan, inhoudelijke link, aansluiten bij competenties is vanzelfsprekend.

Werk moet natuurlijk ook nuttig of nodig zijn.

**Complexiteit**

Veelgehoorde opmerking: complexiteit van zowel regels, procedures, wetgeving die het soms weinig werkbaar maakt, onnodige complexiteit en formaliteit – waar op zich dan weinig begrip voor is. Hoewel bedrijfsprocessen duidelijker kunnen maken waar en hoe je er mee bezig moet zijn. Bedrijfsprocessen creëren de nodige duidelijkheid/ begrip/ geven het volledige plaatje weer.

Zich betrokken kunnen voelen.

Betrokkenheid en wederzijds respect.

Begrip ook voor de competenties voor een andere manier van werken, kader met verplichtingen.

## Als HET niet zo goed loopt

Negatief zijn is soms te gemakkelijk, je moet zelf ook willen.

Bij problemen, minstens een voorstel van begin van oplossing naar voor brengen.

### Evenwichten vinden

Geven en nemen.

Creativiteit / feitelijke kant.

Afwisseling nieuwe uitdagingen/ en vaste aspecten, afwerken volledig afronden.

Eigen inbreng in werkprocessen vs duidelijk kader binnen een visie.

### Communicatie

Wat als het nu niet zo OK loopt op deze grote verwachtingen.

Hoewel deelnemers constructief zijn doorheen de sessies is het toch vaak makkelijker om aan te duiden wat zin wegneemt dan wat zin geeft. – Gebreken van een ander vallen immers meer op dan de eigen gebreken. Veel situaties die zin wegnemen zijn ook te brengen naar: “heeft iemand het ooit gezegd tegen iemand dat hij/zij zin wegneemt”. Dat is soms inderdaad moeilijk, kan vaak een eerste stap zijn.

Soms kan je de situatie nu eenmaal niet wijzigen, het gras zal altijd groener zijn… en de meer lyrische aanvulling, maar van waar je kijkt zie je de koeienvlaaien niet liggen…

**Praktisch:** probeer het eens met iets anders dan een e-mail – en dan niet nog technologischer – maar menselijker. Telefoon of nog beter direct persoonlijk contact kan heel wat problemen achteraf vermijden.

### Acceptatie

Pick your fights, je kan niet ieder gevecht winnen.

### evolueren

Bij momenten als je omgeving niet kan aanpassen, omgeving veranderen. Functie wijzigen, verhaal van Bruno J. Zorgen dat je je goed voelt, natuurlijk risico van het gras dat groener is aan de andere kant van de heuvel…

## Persoonlijk

Eerder persoonlijke noot: je staat niet alleen, blijkt uit feit dat toevalligerwijs in gesprek je medebegeleider zelfde problemen oplost via Excel…

## Uitsmijter

TED