



De vragen die we ons stellen (en de antwoorden)

De pandemie heeft een impact gehad op veel jobs. Geen werk. Extra werk. Thuiswerk. Het deed mensen nadenken. Wat maakt me gelukkig in mijn job, of net niet? En hoe zal het post-corona-werken eruitzien?



“IK BEN DE LAATSTE TIJD GAAN TWIJFELEN OF MIJN JOB NOG WEL BIJ ME PAST. ZOU DAT DOOR CORONA KOMEN?”

Het voorbije jaar hebben veel mensen hun job in vraag gesteld. Is dit iets wat ik wil blijven doen? Is mijn job wel zinvol genoeg? Zit er genoeg toekomst in mijn sector?

Door het wegvallen van onze sociale agenda naast het werk – en helaas in sommige gevallen zelfs het werk zelf – krijgen we ineens meer tijd om daarbij stil te staan. **Arbeidspsycholoog Tom Dijkmans:** “In de rush van alledag staan we inderdaad zelden stil bij de essentie van onze job. We razen maar door en laten ons eerder leiden door de context errond: het contact met collega’s, de sfeer op de werkvloer, comfortabele extralegale voordelen... Die context gaat meer over *hoe* je job wordt ingevuld dan *waarom* je die job invult: wat past bij mij? Als alléén maar die context goed zit, kun je dat wel een tijdje volhouden – sommigen zelfs jaren – maar vroeg of laat gaan mensen toch op zoek naar meer. **Het afgelopen jaar is dat bij veel mensen gebeurd: de buitenste schillen zijn ervan af gevallen, waardoor de kern van hun job duidelijker werd.** En dat kon mee- of tegenvallen.”

“HOE WEET IK WANNEER IK MOET SPRINGEN EN OP ZOEK GAAN NAAR IETS ANDERS OF TOCH GEWOON EVEN MOET VOLHOUDEN?”

Tom Dijkmans: “Wie het afgelopen jaar is beginnen te twijfelen, zou ik aanraden na te gaan waar het schoentje precies wringt. **Gaat het om structurele problemen, die ook al voor corona sluimerden, of liggen je frustraties puur aan de uitzonderlijke omstandigheden?** En in dat laatste geval: zullen die omstandigheden nog terugkeren naar ‘het oude normaal’ of denkt je werkgever eraan om deze ook na corona aan te houden? Een voorbeeld: wie lesgeeft in een hogeschool heeft het voorbije jaar grotendeels online moeten lesgeven. De hogeschool kan beslissen om ook na corona meer te kiezen voor afstands-onderwijs. In essentie blijft je job bestaan – leerstof overbrengen aan anderen – maar als jij net je energie haalt uit voor de aula staan, dan kan dat een reden zijn om de sprong te wagen. Ga daarom heel goed met je leidinggevende in gesprek. Waar wringt het voor jou en wat komt na corona terug? Is de bron van je frustratie iets dat blijft, dan kun je actie ondernemen.”

“MEER DAN OIT HEB IK GEVOELD HOE GRAAG IK MIJN JOB DOE. HOE HOU IK DAT GEVOEL VAST?”

Op de Libelleredactie krijgen we ook reacties binnen van lezeressen die uit de coronaperiode een ‘silver lining’ hebben gehaald. Zoals Alejandra die twee maanden heeft thuisgezeten als huishoudhulp, maar zo ook ontdekte

hoeveel mensen haar misten en nodig hadden. Of **leerkracht Veerle** die na dertig jaar haar job misschien nog liever doet dan vroeger: “Het voorbije jaar heb ik ingezien hoe wij echt een verschil kunnen maken voor sommige kinderen. En doordat de leerzamer gesloten was, heb ik geleerd om veel van mijn werk tijdens de pauzes te doen, waardoor ik ‘s avonds thuis meer ademruimte had.” Heerlijke inzichten, maar hoe houden we die vast als straks alles weer zijn gewone gangetje gaat? Tom Dijkmans: “Het klinkt pietluttig, maar mijn advies is: schrijf het op. In een schriftje, een dagboek of een Word-document desnoods. Probeer te formuleren wat je precies hebt gemist en waarin voor jou het geluksgevoel van je job ligt. Want het klopt: zodra de werksleur terugkomt, geraak je dat wauw-gevoel snel weer kwijt. **Door het op te schrijven heb je iets om later naar terug te grijpen: een soort ijkpunt waar je zelf naar kunt blijven streven.** Hetzelfde geldt voor het gemis van

collega’s. Veel mensen die tijdelijk werkloos waren of veel thuiswerkten, geven aan dat sociale contact te hebben gemist. Probeer dat voor jezelf concreter te maken: wat waardeer je aan je collega’s of wat heb je precies gemist? Vertel hen dat ook. Want ongetwijfeld komen er binnenkort weer kleine ergernisjes, heel eigen aan sociaal contact. Als je dan al eens hebt uitgesproken wat je zo waardeert, weet je tenminste dat de basis er is. Dat jullie samenwerken aan iets positiefs.”

“THUISWERK OF KANTOORWERK? HOE HALEN WE DE POSITIEVE DINGEN UIT ELK SYSTEEM EN NIET DE NEGATIEVE?”

Pro thuiswerk: minder files, minder afleiding en meer autonomie qua dagindeling. Maar ook: minder contact met collega’s, minder verbondenheid met het bedrijf en een vagere scheidingslijn tussen werk en privé. Waarin zit het beste evenwicht? →



“HEB JE TIJDENS CORONA ONTDEKT DAT JE JE JOB HEEL GRAAG DOET? SCHRIJF DAN OP WAARIN VOOR JOU HET GELUKSGEVOEL LIGT”

ARBEIDSPSYCHOLOOG TOM DIJKMANS



Tom Dijckmans: “**Hét mode-woord voor kantoorjobs is ‘hybride werken’**: een combinatie van thuis- en kantoorwerk, al bestaan daar natuurlijk veel gradaties in die meer of minder interessant zijn afhankelijk van de inhoud van je job. Routineus werk of werk dat een nauwe samenwerking vraagt, lukt prima op kantoor. Taken die complexer zijn en veel concentratie vragen, gaan doorgaans vlotter thuis. Werknemers zelf geven aan een tweetal dagen thuis te willen werken en drie op kantoor. Uiteraard beslist het bedrijf, in samenspraak met de werknemersvertegenwoordiging, hoe werken er post-corona zal uitzien, maar beseft dat jij zelf hier wel een impact op kan hebben. Vraag een gesprek met je leidinggevende en signaleer wat wel en wat niet werkt en blijf daar voor jezelf ook de komende maanden alert op. Om het beste uit elk systeem te halen, kun je voor jezelf ook een aantal voornemens opschrijven. Pik er elke week één voornemen uit (drie of vier tegelijk kan soms moeilijk zijn), bijvoor-

beeld ‘De dagen dat ik naar kantoor ga, lees ik ’s avonds mijn mails niet meer’. Of: ‘Ik neem elke dag een middag-pauze’. Dat maakt het makkelijker om vol te houden.”

“Zouden wij, ZOR GKUNDIGEN, NA ANDERHALF JAAR BEJUBELD TE WORDEN ALS ESSENTIËLE SECTOR, NIET MEER VERLONING MOGEN VERWACHTEN?”

Lezeres Els (43): “De erkenning die de zorgsector kreeg, deed deugd, maar helaas koop ik daar geen extra brood mee. Ik vind echt dat de verantwoordelijkheid en de impact die wij hebben niet in verhouding staat met ons loon. Toen ik het er onlangs met een vriendin uit de eventsector over had, snibde ze me toe: ‘Je mag blij zijn dat je bent kunnen blijven werken.’ Heeft ze gelijk? Is dit niet het moment om loonsverhoging te vragen?” Tom Dijckmans: “Allereerst moet je je nooit schuldig voelen als je vindt dat je te laag verloned wordt. Dat anderen hun job zijn kwijtgespeeld, staat los van je eigen gevoel. Hou wel in het achterhoofd dat loon een

zogenaamde ‘dissatisfier’ is in plaats van een ‘satisfier’. Dat wil zeggen dat als je je loon te laag vindt, je wel ontevredener wordt, maar dat een hoger loon je niet per se tevredener maakt. Toch niet op termijn. **Dat voelt tegen de intuïtie, maar onderzoek wijst uit dat een loonsverhoging maar kortstondig voor meer werkgeluk zorgt.** Wat dat betreft hebben ‘meer vrijheid’ of ‘autonomie’ langer effect.”

“GA IK NOG WEL AAN DE PRIKKELS VAN DAT LANDSCHAPSBUREAU EN DIE DRUKKE KANTINE KUNNEN WENNEN?”

Tom Dijckmans: “Eerst en vooral zou ik die gezamenlijke

momenten, zoals de lunch-pauze met je collega’s, niet zomaar overboord gooien. Dat zijn momenten waarop je onbewust bouwt aan een goede verstandhouding. Werkt die drukke kantine niet voor jou, dan zijn er misschien alternatieven: een broodje buitenshuis, een wandeling met collega’s tijdens de middag... Tenzij het bij jou niet zozeer gaat over de drukte op zich, maar over het sociaal contact tout court. Dan kun je jezelf de vraag stellen of je er wel op je plek zit. **Sowieso zit hier een uitdaging in voor de bedrijven zelf: om ook hun infrastructuur aan te passen aan het hybride werken.** In Nederland is die beweging al begonnen: kantoren worden meer ingericht als ontmoetingsplaatsen met kleine vergaderzalen waar mensen een aantal uren kunnen samenwerken. Of het bedrijfsrestaurant wordt zo ingericht dat je er met plezier voor naar kantoor gaat om collega’s of klanten te ontmoeten. Daarnaast zouden er een soort cockpits moeten worden voorzien: ruimtes waar mensen geconcentreerd – en prikkelarm – kunnen werken als dat niet thuis kan.”



“LOONSVERHOOGING ZORGT MAAR KORTSTONDIG VOOR MEER WERKGELUK. ‘MEER VRIJHEID’ OF ‘AUTONOMIE’ HEBBEN EEN LANGDURIGER EFFECT”

ARBEIDSPSYCHOLOOG TOM DIJCKMANS



“HET VOORBIJE JAAR KAN JE ZOVEEL INZICHTEN BIEDEN. BLIK TERUG EN TREK CONCLUSIES”

ARBEIDSPSYCHOLOOG TOM DIJCKMANS

“WAAR ZIT MEER TOEKOMST IN: EEN JOB IN VASTE DIENST OF ALS ZELFSTANDIGE?”

Op de redactie komen beide verhalen binnen: verhalen van zelfstandigen die hebben gevoeld hoe fragiel ze zijn en bijna kopje onder gingen, en verhalen van werknemers in vaste dienst die kiezen voor het zelfstandigenleven nadat ze ervan geproefd hebben hun tijd zelf in te delen. Tom Dijkmans: “Wat voor jou past, is helemaal individueel. Ik gebruik vaak de metafoor van de batterij. **Noteer een tijdje op het einde van elke werkweek hoe leeg of vol je batterij is. En welke factoren hebben hiertoe geleid?** Wat waren je energiebronnen en wat waren je stressoren? Geen enkele job verloopt zonder energielekken, maar de energiebronnen zouden wel groter moeten zijn dan de stressoren. Heb je gevoeld dat je batterijen direct bomvol zaten zodra je zelf kon beslissen welke opdracht je wanneer kon doen – ondanks de onzekerheid dat je misschien niet altijd evenveel werk hebt? Dan is een freelance bestaan misschien meer iets voor jou. Het moet trouwens niet zwart-wit zijn. Het voorbije jaar zijn er veel zelfstandigen opgestart in bijberoep – meer dan andere jaren. Vaak vertrekt dit vanuit bestaande interesses: hobby’s die energie geven en worden omgezet in een bijberoep.”

“IK HEB LANG THUISGEWERKT, EN VRAAG ME NU AF HOE IK DIE GOEDE BALANS TUSSEN WERK EN GEZIN KAN BLIJVEN BEWAKEN?”

Tom Dijkmans: “Door na te gaan: wat werkt voor mij? Waar krijg ik energie van? En wanneer wordt het te zwaar? Een betere balans tussen werk en gezin betekent niet automatisch ‘minder werken’. Er zijn mensen die vijftig uur per week werken en perfect in balans zijn. Als ze hun job graag doen en de omgeving heeft er geen last van, is dat geen probleem. En omgekeerd: het is niet omdat je meer bij je gezin bent, dat die tijd kwalitatief is. **Het gaat dus niet om ‘meer tijd’, maar om ‘kwali-tijd’: hoe wil ik met die tijd omgaan? Dat vraagt zelfreflectie, maar ik zou iedereen daartoe willen uitnodigen.** Het voorbije jaar kan je zoveel inzichten bieden. Laat dat niet zomaar door je vingers glijpen. Blik terug en trek conclusies. Het kan een kompas zijn voor de volgende jaren. Vind je het zelf moeilijk om die denkoefening te maken, ga dan op zoek naar mensen die je mee die spiegel kunnen voorhouden. Een loopbaanbegeleider, goede vrienden, je partner of naaste collega’s. Soms zien mensen uit je omgeving sneller lijnen omdat ze meer afstand hebben: ‘Sinds je meer tijd voor je hobby hebt, straal je.’ Of: ‘Wat jou nu zoveel stress bezorgt, is maar tijdelijk’. Aan de hand daarvan kun je keuzes maken, of dat nu meer, minder of *ander* werk is.”



Tekst: Karolien Joniaux • Illustraties: Mireille Kouwenberg