

Commissie Intervisie en Coaching

"First class people hire first class people; second class people hire third class people"

Dit is een oud gezegde uit de HRM wereld. Mensen op richtinggevende functies nemen niet graag de persoon aan die hen letterlijk binnen 2 jaar de baas is. Zo sprak ik iemand die wilde groeien maar al ruim 6 jaar hetzelfde deed. Proactief iets veranderen aan baan en loopbaan betekende confrontatie en begon als een lastig gesprek. Door haar zelf aangenomen goede mensen verdwenen en maakten elders carrière. Zelf kreeg ze steeds goede beoordelingen maar geen salarisverhogingen meer; de functie was wat die was. De baas was volledig voorspelbaar geworden en daagde haar al lang niet meer uit. Hij had nog een kleine 2 jaar te gaan tot zijn pensioen.

Wat was de reden om te blijven? Rust en zekerheid voelden beter dan zelf te kiezen onzekerheid.

Hoe voelde het dat jongere collega's elders meer aan het verdienen waren? Tja, bij een ander is het gras altijd groener. Maar bij nader doorpraten waren 2 van haar voorbeelden vertrokken naar zeer competitieve omgevingen. Dat betekent dat ook het beloningssysteem competitiegericht werkt.

Toch eigenlijk niet de omgeving waar ze zichzelf zag bloeien en groeien.

Op zoek naar de juiste uitdaging was een van mijn vragen:

"Wil je meer zeggenschap (meer macht), of wil je beter worden in je eigen werk?"

Het antwoord: eigenlijk allebei. Voor een dertiger ga ik ervan uit dat ook beide nog mogelijk zijn.

Dus hierop konden we verder: zie je jezelf op de stoel van je leidinggevende? Het antwoord was nee. Binnen 5 minuten werd aan mij uitgelegd waarom dat geen 'slimme ambitie' zou zijn. Voor die rolwisseling ontbrak het haar aan kennis en ervaring.

Bij het beschrijven van de aard van haar werk werd me duidelijk dat voortdurend een beroep gedaan werd op haar aanpassingsvermogen. Dat had te maken met de aard van de klanten en het dienstenpakket. De veerkracht van haar afdeling hing op haar energie en reactievermogen. Mijn opmerking dat ze blijk gaf van veel improvisatievermogen deed haar heel verbaast kijken.

Daarom was een van mijn vervolgvragen hoeveel tijd ze dacht dat er nodig zou zijn om een totaal nieuwe functie te leren kennen met 10 nieuwe collega's en hun eigenaardigheden?

Op het moment dat ze deur uitging had ze zoveel zin in een nieuwe omgeving dat ze niet kon wachten op sollicitatiegesprekken. Niemand vertelde haar nog dat ze talenten had. Dat besef was voor haar zelf volledig naar de achtergrond geraakt. 'First class people' kunnen 'second class people' worden. Dat is vergelijkbaar met het fenomeen: stilstaan is achteruitgaan.