

HOE ZIE JIJ DAT?

Dilemma: de energie-vretende collega

Laten we met het positieve nieuws beginnen: collega's kunnen echte energie-vreters zijn, maar uit onderzoek van de Erasmus Universiteit Rotterdam blijkt dat daaraan wel iets te doen valt. Ariadne schrijft dit naar aanleiding van een dilemma waarmee Anna-ie (31) worstelt. Anna-ie heeft op haar werk een collega die ze interessant vindt. Dat heeft ze laten merken, maar sindsdien komt die collega op allerlei, ook geregeld ongelegen, momenten langs en gaat dan vooral verhalen vertellen over zichzelf. 'Opmerkingen die ik maak negeert hij volkomen. Na elk gesprek heb ik het gevoel dat hij al mijn energie uit me heeft getrokken. Toch lukt het mij niet om 'nee' te zeggen als ie weer langskomt', schrijft Anna-ie. Wat kan helpen?, vroeg ze op hartenziel.nl, het platform voor persoonlijke ontwikkeling van de *Volkskrant*.

'Bevlogenheid', is het antwoord van Ariadne. Enthousiasme is de beste reactie op cynische, energieverslindende collega's, blijkt uit onderzoek van hoogleraar organisatiepsychologie Arnold Bakker, schrijft ze. 'Je kunt natuurlijk ook negatieve collega's ontwijken, want als er geen contact is, kan er ook geen negatieve energie overslaan.'

Dat is de wetenschappelijke benadering. Veel reacties kwamen van ervaringsdeskundigen als **Lornalijn**. Ooit overwoog ze een rode button op te spelden als ze niet gestoord wilde worden, en een groene als dat wel mocht, want ze werd werkelijk gek van alle collega's die langskwamen. 'Niet gedaan, hoor', schrijft ze. Haar advies aan Anna-ie: 'Ik zou het bij mezelf houden. Zeggen: luister (laten we hem Piet noemen) Piet, ik kan me voorstellen dat je je verhaal kwijt moet, maar ik heb ook werk te doen en merk nu dat dit werk eronder lijdt. Ik zou beter naar je kunnen luisteren als we een vast kwartierje (of vaste vijf à tien minuten...) op de dag afspreken om even bij te babbelen en dat we verder gewoon ons werk doen.'

Astrid vindt dat geen goed idee. Dat zijn strategieën die gericht zijn op HEM, schrijft ze, maar het probleem ben jij! Bij jou zit het energielek. Dus vraagt ze aan Anna-ie: 'Kun je in jezelf kijken, wanneer het energielek begon? Kun je in jezelf kijken wat het eerste moment was dat je de gesprekken met hem eigenlijk niet meer zag zitten, maar het hem niet vertelde? Kun je in jezelf kijken wat de gedachten in jezelf waren op dat moment? 'Dan ben ik niet aardig'. 'Dan is hij misschien gekwetst.' En kun je nu voor jezelf een oprechte beslissing nemen?

Velvet sluit zich bij Astrid aan: 'Je zult de regie in handen moeten nemen: je grens aangeven en blijven staan, als een vuurtoren in de storm. Je moet ervoor zorgen dat hij jouw grens voelt. Je moet dus bereid zijn dat hij een rotgevoel krijgt (bijvoorbeeld angst/schuld/schaamte), en je moet hem vervolgens niet van zijn schuldgevoel ontslaan door sorry te zeggen, anders werkt het niet. Soms zul je dit moeten doen. In het begin gaat dit vast wat star maar hoe meer je het doet, des te natuurlijker het gaat.'

'Dit bijzonder gevoelige onderwerp is natuurlijk zeer snel te verhelpen' denkt **Johan**. 'Maak een mooi V-kaartje zoals ze bij zeer belangrijke mensen (die iedereen reeds lang kent) bij vergaderingen op hun bureau/tafel zetten. Wanneer je *brain drainer* aan komt sluipen en een aanslag op je intellect wil gaan plegen, hoef je alleen maar twee maal te a-hummen en op het kaartje te wijzen waarop geschreven staat 'Niet storen BRAINS at WORK.' Leuk idee!

PSYCHOLOGIE

Levenskunstjes: les 1 t/m 3

De Amerikaanse psycholoog Michael Fordyce heeft een cursus ontwikkeld waarvan wetenschappelijk is aangetoond dat ze een stimulerende invloed hebben op ons welbevinden. De psycholoog en wetenschapsjournalist Ad Bergsma bewerkte dit programma speciaal voor Hart en Ziel tot veertien 'korte' lessen. Vandaag: lessen 1 t/m 3. tekst Ad Bergsma | illustraties Helen van Vliet

**LES 1: BLIJF ACTIEF**

Een gelukkig leven is een vol leven. Toch valt vaak een volle - druk, druk, druk - agenda niet. 'Dieren zijn gelukkig zolang ze gezond zijn en genoeg te eten hebben. Mensen zouden dat eigenlijk ook moeten zijn', schreef de Britse filosoof Bertrand Russell in het zelfhulpboek *De verovering van het geluk*. Het leven van alledag wijst echter uit dat het geluk zich niet zo gedraagt als zou moeten. Genoeg voedsel is geen garantie voor geluk. En veel ongezonde mensen voelen zich heel prettig en veel gezonde niet. Gezondheid en voedsel zijn hoogstens gunstige randvoorwaarden voor een prettig leven. Een van de belangrijkste verschillen tussen meer en minder gelukkige mensen is hoeveel kansen ze pakken. Ongelukkige mensen komen vaak tot niets, terwijl gelukkige mensen gemiddeld zeer actief zijn. Gelukkige mensen doen niet alleen veel, maar ze gaan er ook in op, geven zich helemaal en zijn energiek. Gelukkige mensen proberen actief het beste uit het leven te halen, terwijl hun minder

tevreden soortgenoten een groter deel van de tijd bezig zijn gevangen te ontlopen. Geluk is het resultaat van een leven vol leuke, nieuwe, spannende, sociale en betekenisvolle activiteiten. De Amerikaanse psycholoog Michael Fordyce raadt je daarom aan een plezierlijstje te maken met daarop alle activiteiten die je een prettig gevoel geven. De ervaring leert dat gelukkige mensen vaak binnen tien minuten met een lijst komen van 25 activiteiten, terwijl de meer neutraal gestemde soms niet verder komen dan vijf of zes bezigheden. Uiteindelijk is het de bedoeling dat je komt tot een lijst met minimaal twintig plezierige activiteiten, die de volgende kenmerken hebben: ze zijn specifiek (dus niet sporten, maar tennissen), ze zijn haalbaar en de activiteiten maken nog geen onderdeel uit van je dagelijkse routine. Het geeft niets als het niet lukt vandaag al zo'n lange lijst te maken. Als je een plezierlijst hebt, dan heb je de bouwstenen voor een prettiger leven. Probeer vervolgens de prettige bezigheden een plaats te geven in je leven van alledag. Een gelukkig leven is een vol leven.

LES 2: KOM ONDER DE MENSEN

'De hel, dat zijn de anderen', stelde de Franse filosoof Sartre eens. En inderdaad, voor een sociaal dier als de mens kunnen afwijzing, bedrog en onverschilligheid uiterst pijnlijk zijn. Toch bevat de uitspraak van Sartre een valkuil. Hij maakt het je te gemakkelijk om anderen de schuld te geven wanneer de omgang niet lekker loopt. Het kan soms heel verstandig zijn je lange teentjes een beetje in te trekken. De Amerikaanse psycholoog Michael Fordyce geeft daarvoor twee argumenten. Het eerste is dat sociaal contact de beste manier is om geluk te verhogen. De tweede reden is dat de meeste gelukkige mensen het meeste sociaal contact hebben. Het gaat daarbij om alle vormen van contact: van een praatje in de winkel, een telefoontje, samen sporten, werken, een goed gesprek met vrienden of naar het café gaan.

Voor de meesten is het verhogen van het aantal contacten geen probleem, maar volgens Fordyce loopt het vaak mis doordat velen bij het zoeken naar contact te snel de hoofdprijs willen. We willen liefde en goede vrienden, terwijl het handiger is gewoon veel onder de mensen te komen. Als je maar vaak genoeg schiet, is het op den duur vanzelf een keer raak.

Tip: Word dus lid van een club, ga naar de borrel op het werk, bel vroegere vrienden nog eens voor een afspraak of nodig collega's uit om te komen eten.

**LES 3: DOE BETEKENISVOL WERK**

Iedereen wil gelukkig zijn, maar mensen verschillen sterk in de weg die ze kiezen. Hedonisten stellen genot centraal, zoals lekker eten, een goed gesprek of seks. Een andere weg naar geluk is het zoeken naar zelfontplooiing, het benutten van eigen vaardigheden en talenten. Weer een andere taakopvatting is betekenis geven aan het leven door de wereld proberen te verbeteren of door kinderen op te voeden. De meest gelukkigen blijken dit allemaal tegelijk te willen. Zo maken ze hun leven lekkerder, authentieker en zinvoller. De Amerikaanse psycholoog Michael Fordyce stelt in zijn derde geluksadvies het 'betekenis geven' centraal.

Tip: Denk eens na of je voldoende dingen doet waaraan anderen echt iets hebben. Waarvan ze naar jouw gevoel kunnen profiteren. En: heeft je leven zin in de betekenis van een groter geheel? Stel je je leven in dienst van een hoger doel?

MET MEDEWERKING VAN BRAM VAN KERSBERGEN EN PETER DE GREEF

RELATIES | JEAN-PIERRE VAN DE VEN

Geestelijk geweld

In Frankrijk heeft men een wet aangenomen die een einde moet maken aan geestelijk geweld. Wat, daar ook al? dacht ik toen ik het krantenbericht hierover las. Maar het bleek niet te gaan over seksueel geweld door priesters tegen kinderen van het seminarie, het ging om geweld binnen het huwelijk. In Frankrijk, schreef de journalist, bestaat al langer een wet tegen pesten op het werk, maar binnen het huwelijk was men nog altijd vogelvrij.

Zo'n opmerking roept vragen op. Zoals: hebben wij in Nederland ook zulke wetten? Ik heb het meteen nagekeken. In de Wet Conflictrecht Huwelijk wordt met geen woord gerept over treiteren, negeren of kwellen. Wel bepaalt artikel 4, lid 2 van de Arbo-wet al sinds 1994 dat werkgevers actief beleid moeten voeren om hun werknemers te beschermen tegen seksuele intimidatie, agressie en geweld. Wij hebben het in Nederland op de werkvloer dus beter geregeld dan bij de mensen thuis. Je kunt je ook afvragen of je wel wilt regelen wat er bij de mensen thuis gebeurt. Ik ben deze dagen bezig met een kleine verbouwing en dat leverde een bezoek op van een inspecteur van de gemeente die wilde weten of wij wel de juiste vergunningen hadden. Irritant, plotseling zo'n man over de vloer. Maar wat te denken van een ambtenaar die aanbelt om te vragen of ik mijn

vrouw wel voldoende aandacht geef? Die spiedend door het pand gaat om te zien of wij het wel gezellig genoeg hebben en die mij een dwangsom, of erger, een gevangenisstraf oplegt als er onvoldoende borrelnotjes aanwezig zijn?

HOT ITEM

Wel goed dat zo'n Arbo-wet bestaat. Sinds 1994 is veel veranderd. Seksuele intimidatie is een hot item geworden, de mensen raken elkaar nauwelijks meer aan op de werkvloer. Over agressie hoor je nooit wat. Ja, wel van klanten aan het gemeenteloket die ambtenaren een dreun verkopen en patiënten van de Spoedeisende Hulp die doktoren bedreigen. Maar collega's staan elkaar weinig naar het leven. Het enige geweld dat ik in mijn praktijk tegenkom, is het

TIPS

Aan de kant gezet na jaren trouwe dienst?

Ga niet zomaar weg; je bevindt je in een onderhandelingsituatie en dan is het nooit goed om in te gaan op het eerste bod.

De directie kan zich natuurlijk vergissen in je kwaliteiten, maar nu alsnog leren wat voor vlees ze in de kuip hebben.

VERDIEN IK WEL GENOEG?

€ 30000

Malik (32) is trainee bij de overheid.

'Ik ben 32 jaar, heb zowel een afgeronde hbo-opleiding (Personeel en Arbeid) als een wo-diploma (Sociale Wetenschappen) op zak. Ik heb zeven jaar werkervaring en werk momenteel als trainee in de non-profitsector. Ik heb een contract voor 38 uur (32 uur werken, 6 uur studietijd). De masteropleiding (mijn derde studie) betaalt de werkgever. Mijn traineeship loopt bijna af en aangezien ik binnenkort ga onderhandelen, wil ik weten hoe ik nu verdien (schaal 9, trede 9). Ondanks de redelijk goede secundaire arbeidsvoorwaarden verdien ik volgens mij namelijk benedengemiddeld.

Rond je opleiding af en kijk verder

Twee jaar geleden was er schaarste aan trainees maar vandaag de dag, door de economische crisis, is er een overschot. Ook op de arbeidsmarkt van trainees wordt de prijs mede bepaald door vraag en aanbod. De tijd dat de *sky the limit* was, ligt achter ons. Alleen voor unieke kennis en kwaliteiten wordt meer betaald. De gebruikelijke betalingen voor een managementtrainee zijn als volgt: - junior: 1.827 – 2.055 euro - mediator: 2.055 - 2.486 euro - kern: 2.486 – 2.826 euro - senior: 2.826 – 4.014 euro

Je denkt dat jouw salaris onder het gemiddelde ligt. Op basis van de summere informatie (wat houdt jouw traineeship exact in?) schat ik dat jij een kernpositie vervult. Je salaris is dus marktconform. Als je in de toekomst blijft doen wat je nu doet, zit er niet veel meer salaris in. Wellicht biedt het senior-schap of een andere functie betere salarisprospectieven. Je bent 32 jaar en vanuit het perspectief van een mensenleven is dat natuurlijk hartstikke jong. Voor een trainee is deze leeftijd al aan de hoge kant. Mijn advies is de opleiding, die jouw werkgever 100 procent vergoedt, af te ronden en te stoppen met het staven van je salaris. Ga op zoek naar een baan die je echt leuk en uitdagend vindt. Vaak wordt het salaris dan ook leuker.

Jacco van den Berg – HR-adviseur bij adviesbureau Van den Berg Training & Advies

Dit is investeren in je toekomst

Je geeft aan dat je werkt bij de overheid en bent ingedeeld in salarisschaal 9 trede 9. Volgens de cao Rijksoverheid hoort daarbij een salaris van 3.340,33 euro en dat is meer dan jij opgeeft. Even checken voor jezelf. Indien zoals bij jou een cao gehanteerd wordt, ben je niet vrij om te onderhandelen over je loon. Je functie bepaalt de salarisschaal; je ervaring de trede. Bij ervaring heb je, met name bij dienst-treding, wat speelruimte om te onderhandelen. Jij bent een trainee die werk en opleiding combineert. Een trainee wordt in de regel achtereenvolgens op meerdere plekken tewerkgesteld. Dat kan rustig rondsnuffelen zijn, maar ook met hooggespannen verwachtingen geconfronteerd worden. Lastig om dan te bepalen wat je precieze functie is (als je die al hebt) en zeker wat daarbij een passend niveau is. Weet dat schaal 9 bedoeld is voor beleidsondersteunende functies en dat een senior beleidspecialist schaal 13 krijgt. Daar zitten varianten tussen. In combinatie met leidinggeven kan het zelfs meer worden. Indien je rondsnuffelt om kennis te maken met werken bij de overheid, moet je deze periode zien als investeren in je toekomst. Indien je duidelijk taken en verantwoordelijkheden hebt en daarop wordt afgerekend, heb je een functie en moet je het hebben over een juiste salarisschaalindeling. Niet over een 'gewone' salarisverhoging.

Frank Knauf – FNV Bondgenoten, adviseur beloning & functiewaardering

geïstitutionaliseerde geweld, de agressie van werkgevers jegens werknemers. Jos is arts in een klein ziekenhuis. Jarenlang heeft hij goed gefunctioneerd als hoofd van een drukke poli. Dan gaat het ziekenhuis fuseren. De poli van Jos wordt samengevoegd met die van een ander ziekenhuis. Het aantal medewerkers stijgt, het aantal patiënten ook, maar verder verandert er inhoudelijk weinig aan Jos' baan. Dan moet Jos verschijnen voor de nieuwe directie van het grote ziekenhuis. Hij hoort dat hij ongeschikt is voor de baan die hij al twintig jaar naar behoren uitvoert. Hij mag blijven als gewone dokter, maar 'niemand houdt hem tegen als hij zou opstappen', zoals de directie koeltjes laat weten.

Kees is vestigingsmanager van een bedrijf dat kleding importeert. De zaken gaan goed, de vestiging barst uit zijn voegen. Op aandringen van Kees verhuist het bedrijf naar een groter pand. Al met al duurt deze operatie een paar jaar. Kees steekt veel tijd in het project, ook 's avonds en in de week-einden. Als de vestiging helemaal verhuisd is en de ergste kinderziekten zijn overwonnen, leest Kees in een e-mail dat de raad van bestuur heeft besloten om een nieuwe managementstructuur in te voeren. Na enkele gesprekken krijgt Kees weer een e-mail, ditmaal met de mededeling dat hij onvoldoende gekwalificeerd is om deel te ne-

**OPROEP**

Heb jij een oogje op je collega? Of juist een slepende ruzie met je baas? En zou je daar wel eens een advies over willen hebben? Psycholoog Jean-Pierre van de Ven beantwoordt vragen over relaties op het werk.

Jean-Pierre van de Ven (41) is zelfstandig relatie-therapeut in Amsterdam. Hij coacht ook bedrijven en verzorgt workshops (jeanpiervandeven.nl). Hij is lid van het Nederlands Instituut van Psychologen, en als relatiedeskundige verbonden aan Arkin. Hij schreef vijf boeken over ruzies en relatieproblemen.

Mail je vragen naar banen@volkskrant.nl

men aan het nieuwe management. Jos en Kees voelen zich bij het oud vuil gezet. Hun inzet en kwaliteiten worden genegeerd of over het hoofd gezien. Onzekerheid over hun werksituatie leidt tot spanningen thuis, overmatig alcoholgebruik en 'flichamelijke klachten zonder medische oorzaak', zoals een Arbo-arts heeft gerapporteerd. Klaarblijkelijk mag dit allemaal van de Arbo-wet. In feite hebben Jos en Kees behoefte aan een vasthoudende inspecteur, zoals de man die mijn verbouwing 'begeleidt', om het geestelijk geweld van hun werkgevers aan de kaak te stellen. Maar helaas, die man is dus even met mijn huis bezig.

OPROEP

Heb je ook het idee dat je te weinig verdient of dat je recht zou hebben op een bonus, een leaseauto of een telefoon? VKbanen beantwoordt al je beloningsvragen. Mail ze naar banen@volkskrant.nl. Als je vraag geschikt is, sturen we hem naar ons panel van experts. Zij zullen zich erover buigen en het advies wordt gepubliceerd in VKbanen.