



Naomi Heidinga

Merel Feenstra-Verschure promoveerde op het onderwerp 'Locked at the Job'.

Opgesloten in je baan

Merel Feenstra-Verschure wil taboe doorbreken

1 op de 5 werkenden heeft het gevoel opgesloten te zitten in zijn of haar baan en is niet in staat om op eigen initiatief te vertrekken. Organisatiepsycholoog Merel Feenstra-Verschure promoveerde onlangs op het fenomeen. „Er rust een taboe op dit onderwerp.”

Naomi Heidinga

Mensen praten niet graag over negatieve gevoelens over het werk en dat terwijl er een groot risico is op een burn-out, aldus Merel. Ze wil het taboe doorbreken en vooral bespreekbaar maken op de werkvloer. 'Locked at the job', zo noemt Merel het fenomeen. Ze kwam op het idee om dit te onderzoeken toen ze werkte bij een grote bank. „Ik heb daar diverse gesprekken gevoerd met werknemers. Ze gaven aan ontevreden te zijn met hun werk, maar namen geen initiatief om een andere baan te zoeken. In de wetenschappelijke literatuur vond ik er echter maar beperkt informatie over terug. Slechts enkele aspecten van het fenomeen werden daarbij belicht, het ontbrak aan een overkoepelend model.”

TE OUD Volgens Merel hebben mensen om verschillende redenen het gevoel vast te zitten in hun baan. „Ik ga daarbij uit van twee dimensies. Allereerst is men om een bepaalde reden ontevreden over de baan. Mensen vinden bijvoorbeeld hun werk niet meer leuk of de waarden en normen van het bedrijf passen niet. Daarnaast hebben ze het gevoel geen ontslag te kunnen nemen om een andere baan te zoeken. Bijvoorbeeld omdat men bang is te oud te zijn of niet goed genoeg voor een andere baan. Het resultaat is dat men ontevreden is met het werk, maar bang is om een andere baan te zoeken. Dan zit je voor je gevoel vast in je baan.” Ze ontdekte dat er verschillende niveaus zijn van de mate waarin mensen zich opgesloten voelen in hun baan. „Sommige mensen zijn ontevreden over hun werksituatie, maar

halen daarnaast plezier uit dingen naast het werken. Bij anderen heeft hun situatie op het werk meer impact. Ze staan met het werk op en gaan ermee naar bed. Bij deze high-locked personen kan de situatie uiteindelijk leiden tot een burn-out. Een ingrijpende gebeurtenis kan mensen die vastzitten in hun baan net het zetje geven om te vertrekken. Denk aan het overlijden van een dierbare of de geboorte van een kind.”

„*Wanneer je signaleert dat iemand ontevreden is, praat erover!*”

De reden waarom mensen niet vertrekken, heeft vaak te maken met geld. Mensen zijn bang om financiële zekerheid te verliezen of wachten op een vertrekpremie. Ook de band met collega's speelt een rol, evenals het aantal dienstjaren. 'Ik kan niet zomaar vertrekken, want ik werk hier al twintig jaar,' is een van de argumenten die naar voren kwamen in Merels onderzoeken.

INTROVERT De omgeving van degene die zich opgesloten voelt, heeft vaak al veel eerder in de gaten dat er iets moet veranderen. Ook persoonlijkheidskenmerken spelen een rol. „Het lijkt erop dat mensen die moeite hebben met verandering en introvert zijn, vaker in een dergelijke situatie terecht komen.” Het

onderzoek naar persoonlijkheidskenmerken van de mensen die het overkomt zou een mooi onderwerp zijn voor een vervolgstudie. Ze wil er nu echter eerst voor zorgen dat het fenomeen meer bekendheid krijgt. „Gemiddeld duurt het 2,5 jaar voordat ontevreden mensen op zoek gaan naar een andere baan. Voor zowel werkgever als werknemer is het belangrijk dat deze periode korter wordt. Dat kan alleen wanneer het taboe hierop doorbroken wordt. Men praat niet graag over negatieve gevoelens over het werk, maar het zou voor beide partijen beter zijn als dat wel gebeurt. In plaats van te focussen op hoe mensen hun functie vervullen, zou door de HR afdeling of de leidinggevende ook kunnen worden gevraagd naar welke gevoelens mensen hebben over hun werk. Dit is echter niet alleen een taak voor het management of de werknemer, ook collega's hebben hierin een rol. Wanneer je signaleert dat iemand ontevreden is, praat erover!”

TOP DOWN Merel wil de komende jaren gebruiken om een verandering teweeg te brengen. Beginnend bij grote bedrijven. „Deze verandering moet top down worden ingezet.” Dat is iets waar ze zich op richt met haar bedrijf The People Society, een strategisch organisatieadviesbureau op het gebied van arbeidsmobiliteit en werktevredenheid, waarbij onderzoek de basis vormt. Met een sterke focus om senior management te adviseren. Maar ook individuele medewerkers kunnen er terecht voor een luisterend oor en persoonlijk advies.

Zie www.thepeoplesociety.nl.