



column

chris
mulder

Loon naar werken

Formele functie-afspraken worden op de werkvloer massaal genegeerd. De werknemers zijn naar leeftijd of ervaring in verschillende schalen of functies ingedeeld en hier horen op papier verschillende taken en verantwoordelijkheden bij. Maar in de praktijk is dit niet zo zwart-wit en overlappen de functies of schalen elkaar vaak flink.

Aan de ene kant houdt dit de onderlinge omgang tussen werknemers soepel. Het wordt terecht als lastig ervaren als iemand op zijn strepen gaat staan omdat een bepaalde opdracht niet binnen het takenpakket valt terwijl de weigeraar prima in staat is deze uit te voeren.

Vooral starters op de arbeidsmarkt werken vaak onder hun

Je moet het vaak wel zelf opeisen

niveau. Ze moeten hun sporen nog verdienen. Gelukkig worden werknemers steeds meer beoordeeld naar kwaliteit in plaats van naar dienstjaren. Daarom zijn gedegen functioneringsbeoordelingen ook zo belangrijk. Hard werken loont dus, als het goed is. Maar je moet het vaak wel zelf opeisen.

Het wordt namelijk oneerlijk wanneer iemand wordt geacht boven zijn salarisniveau te werken, maar er als eerste uitvliegt op het moment dat er een reorganisatie plaatsvindt. *Last in, first out* is een gemakkelijke manier om van mensen af te komen. Ware het niet dat die mensen dus al jarenlang tekort is gedaan.

Een ander probleem zijn tijdelijke contracten, die tegenwoordig amper meer worden omgezet naar vaste dienstverbanden. Ongeacht of de werknemer heeft laten zien wat hij waard is, komt hij op straat te staan omdat de werkgever het niet aandurft hem of haar een vast contract

aan te bieden. Een nieuwe goedkope starter wordt op tijdelijke basis aangenomen en de vorige zoekt het maar uit.

Lullig, omdat juist jongeren met tijdelijke contracten het meest hun best doen en hierbij ook boven hun niveau experimenteren. Bewijs jezelf, maar ga er niet van uit dat dit automatisch wordt beloond. Direct opeisen dat je naar je werkzaamheden wordt gekwalificeerd is geen goed idee, maar er komt een moment dat je wel voor je recht moet opkomen.

Blijven de formele en informele functie-eisen toch niet parallel lopen, bijvoorbeeld omdat de werkgever smoezen verzint om onder een functieop-schaling met salarisverhoging uit te komen, dan botst dit op een dag. Zeker wanneer het niet goed gaat met het bedrijf en mensen ontslagen moeten worden. Het zal niet de eerste keer zijn dat mensen dan worden afgestraft voor een overdaad aan loyaliteit.

Hoe je dit kunt voorkomen? Door beter voor jezelf te zorgen. Degenen die zich de kaas van hun brood laten eten zijn vaak niet diegenen die zichzelf naar voren schuiven en geloven in hun eigen kracht.

Maak jezelf niet klein. Hard werken om te bewijzen hoe goed je bent is één ding, maar vergeet niet dat het heel normaal is als je hier evenredig naar wordt beloond. Wees niet buitensporig loyaal naar je werkomgeving, want als het erop aankomt, gelden formaliteiten.

Als je toch de sigaar bent, ga dan op zoek naar de reden waarom je je niet eerder groot hebt gemaakt. Waarom ben je al die tijd het werk boven je formele niveau blijven doen? Waarom ben je niet eerder op je strepen gaan staan?

Ontdek je zelfwaarde opnieuw. Bijvoorbeeld met een coach. Leer van het verleden en maak die fout niet weer.