



column

chris  
mulder

## Sabbatical voor ieder

**T**oen de sabbatical in de mode kwam, had dat te maken met het groeiend besef dat zo'n langdurige time-out een efficiënte vorm is om even de bakens te verzetten. Werknemers met een lange, bestendige loopbaan kregen van hun bazen de gelegenheid om diepgaand aan de slag te gaan met zingevingvragen: wie ben ik, wat drijft mij.

Dat gebeurde in de verwachting dat de sabbatiërs hun kennis, kunde en ervaring in dat jaar van vrijheid op een nieuwe manier zouden leren benutten, op een echte, meer authentieke manier zeg maar. En dat daarna, als de mensen weer aan het werk zouden gaan, de wijsheid zou gaan regeren, het ego op de tweede plaats.

Zware professionele of leidinggevende posities zijn vaak zo hectisch, dat de dragers daarvan niet aan methodische zelfreflectie toekomen. Je verdedigt jezelf, valt anderen aan, steeds bezig met vernieuwing of overleven. Echter goed met jezelf omgaan, is veel lastiger. Daar is onder meer de sabbatical voor uitgevonden: jezelf doorontwikkelen tot een zekere mate van 'eigen'-wijsheid.

Idealiter is zo'n manager bij terugkomst van zijn levensreis niet langer de dominante aap, maar bij voorkeur een meer coachende inspirator. In de praktijk kwam menig zelfontdekkingsreiziger tot het besef dat hij niet terug wilde in zijn oude vak of rol: de chemicus wilde filosofie studeren, de divisiedirecteur wilde de uitvoering weer in, de top-researcher werd kunstschilder.

Zo ging het tot diep in de

jaren negentig. Zulke levensreizen zien we in deze vorm wat minder vaak. Tegenwoordig worden sabbaticals vaker benut als aanloop tot een afscheid, als een goed gestructureerde voorbereiding op outplacement.

Daar is niks op tegen. Als het maar in openheid en onderlinge overeenstemming gebeurt. Ik maak dat helaas ook wel anders mee. Dat de echte hype voorbij is, heeft niet alleen met de hoge kosten te maken. (Wil je er uit? Best, maar je betaalt het zelf.) Er zijn nu minder levenslange banen, dus is er ook minder noodzaak de werknemer halverwege een reset aan te bieden.

Nog belangrijker is ook een andere omgang met scholing, training en reflectie. In heel veel bedrijven zijn die zaken nu stukken beter geregeld dan pakweg vijftien jaar geleden. Ze maken deel uit van reguliere activiteiten. Denk maar aan huisartsen die zelf intervisie regelden. Maar ook accountants en andere professionals kiezen hiervoor als onderdeel van hun permanente educatie.

Beroepsorganisaties bieden vanzelfsprekend vormen van zelfreflectie aan; moderne managementopleidingen zijn er niet meer zonder aandacht voor intervisie en reflectie, etc. Eigenlijk kan je zeggen: wat vroeger een privilege van de bestuurlijke en professionele toplaag was, wordt nu met enige vanzelfsprekendheid breder en gestructureerd aangeboden. Een prima ontwikkeling toch?

> [mulder@lc.nl](mailto:mulder@lc.nl)

**Chris Mulder is directeur van CMMC Management Consulting, gespecialiseerd in crisisinterventie en directiecoaching.**