

# Voetbalcontract zet iedereen op scherp

AMSTERDAM - Als het aan Alexandra Lindner, senior adviseur van GITP, ligt, gaan werknemers en werkgevers in de toekomst een verbintenis aan van drie tot maximaal zeven jaar. Het zogenaamde 'voetbalcontract' moet zowel de werkgever als medewerker op scherp zetten en alert houden. „Diverse onderzoeken hebben uitgewezen dat als de functie en het takenpakket van iemand jarenlang hetzelfde blijven, de kwaliteit van zijn werk en zijn productiviteit afnemen. Organisaties die hun personeel willen blijven prikkelen, doen er dan ook verstandig aan om om de zoveel jaar een hercontracteringsgesprek te voeren.”

Je zou het kunnen vergelijken met het hernieuwen van de geloften, zoals huwelijkspartners wel eens doen om de spreekwoordelijke 'seven-year itch' het hoofd te bieden. In de voetbalwereld, maar ook bij multinationals als Shell of bij academische functies (promovendi, hoogleraren) worden dergelijke contractvormen al toegepast. „Door een psychologisch hercontracteringsgesprek te houden, kunnen wederzijdse verwachtingen worden uitgesproken en ambities in kaart gebracht. Daarbij wordt niet alleen van de werknemer verwacht dat hij zijn wensen uitspreekt en aangeeft wat hij zijn baas nog te bieden heeft. Ook de werkgever wordt nadrukkelijk aangezet tot reflectie”, legt Lindner uit.

## Vergrijzing

„Hij moet zorgen dat hij ook in de toekomst een aantrekkelijk werkgever blijft. Dit is met name belangrijk omdat we in de komende jaren, als gevolg van de vergrijzing en ontgroening van de arbeidsmarkt, meer moeten gaan doen met minder mensen. Talent wordt



• Alexandra Lindner: „Eindejaarsgesprekken mogen wel wat dieper gaan.”

schaars. En om het juiste talent binnenboord te houden, is het belangrijk te investeren in een bedrijfscultuur die professionals alle ruimte biedt zich te ontplooiën. Daarom moet ook de werkgever duidelijk maken hoe hij in zijn personeel wil investeren.”

Alexandra Lindner vervolgt: „Zo'n gesprek geeft de werknemer dan ook beslist onderhandelingsruimte. Zo kan hij zeggen dat hij best voor nog eens drie jaar wil bijtekenen, maar dat hij dan wel een oplei-

## Carrière MAKERS

ding wil volgen of managementverantwoordelijkheden wil krijgen.”

Juist omdat een baan voor het leven verleden tijd is, is het belangrijk dat werknemers periodiek aangezet worden tot zelfreflectie. „Vaak zijn de eindejaarsgesprekken of functioneringsgesprekken die in veel bedrijven gevoerd worden te vrijblijvend. Het mag wat mij betreft best wel wat dieper gaan”, zegt Lindner.

„Iedereen zou goed moeten nadenken over een plan B. Wat zou ik doen als ik hier niet meer werk? Hoe houd ik mezelf aantrekkelijk voor de arbeidsmarkt? Als je over deze vragen pas gaat nadenken als je geen plezier meer hebt in je job of als je boventallig wordt verklaard, dan ben je echt te laat. Regelmatig een hercontracteringsgesprek voeren, geeft je de kans om je te herbezinnen en langdurig het beste uit jezelf te halen.”