

Word je gezien zoals je gezien wilt worden?

## Jezelf profileren klinkt erger dan het is

**Jezelf profileren is in en kennelijk iets dat nodig is om jezelf te laten zien in je werk. Tegelijkertijd zetten ook veel managementassistenten er hun vraagtekens bij: 'Leuk zo'n advies, maar wat kan ik daar nou mee? Je wordt toch wel in een hokje gestopt... toch?' Dan kun je er maar beter zelf een kiezen. Werk aan de winkel dus!**

Tekst Gerda Bos & Miriam van Keulen-Pot

Wie het woordenboek pakt komt bij het woord profileren uit op: 'de aandacht ergens op vestigen, karakteriseren, kenschetsen. Jezelf profileren betekent een duidelijk eigen karakter aannemen. Het interessante is: je kunt jezelf niet *niet* profileren. Net zoals je niet *niet* kunt communiceren. Ook wie niets zegt, zegt non-verbaal van alles. Een blik of houding spreken vaak boekdelen. Je profileert jezelf hoe dan ook. Degene die in de vergadering het hoogste woord voert wordt vaak gezien als iemand die zich sterk weet te profileren. Maar

als je onderuit gezakt op je horloge zit te kijken, zet je evengoed een bepaald beeld van jezelf neer! Waar het uiteindelijk om gaat is: *word je gezien zoals je gezien wilt worden?*

### **Grijp je kansen zeggen ze. Nou... ik grijp altijd mis!**

Als je het idee hebt dat de leuke klussen aan jouw neus voorbijgaan of als je niet afkomt van een ongewenst stempel, is er werk aan de winkel. Vraag je af of anderen kunnen weten wat je toevoegt. Hoe zichtbaar is jouw rol in het bedrijf? Wie weet waar jij goed in bent en wat je graag doet? En hoe reageer je als anderen je een verzoek doen? Enthousiast? Met een diepe zucht? Waaruit kunnen ze opmaken dat je iets graag doet?

Als je je gezien voelt en gevraagd wordt voor taken die bij je passen, voel je je gewaardeerd en geeft dat energie en zelfvertrouwen. Andersom werkt het helaas ook... Wie het idee heeft dat zijn talent niet gezien wordt, voelt zich minder gewaardeerd, wat kan leiden tot minder energie en een lagere zelfwaardering.

### **Een voorbeeld**

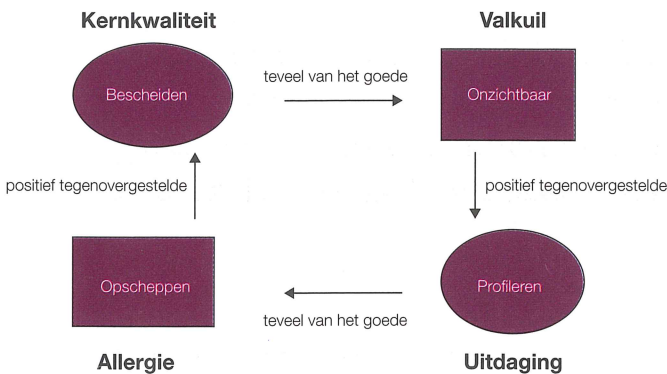
*Thea werkt als managementassistente bij een trainingsbureau. Ze is gek op organiseren. Privé is zij degene die van alles regelt: van buurtbarbecues tot verrassingsfeestjes voor vrienden. Jaarlijks organiseert het bureau een klantendag. Nu doet Ineke dat. Thea heeft haar manager wel eens gevraagd of zij de klantendag mag organiseren, maar daar is haar manager niet op ingegaan. Dat maakt Thea onzeker. Ze denkt dat haar manager twijfelt aan haar capaciteiten. En misschien wel terecht denkt ze, want wat stelt zo'n buurtbarbecue nou voor?*

*Suze pakte het anders aan. Zij vroeg haar manager of zij Ineke mocht assisteren. Om Ineke te ondersteunen en om er zelf van te leren. Dat vond de manager een goed idee. Omdat Ineke de verantwoordelijkheid had, wist hij dat de klantendag goed kwam. Toen Ineke het jaar daarop aangaf dat ze de organisatie van de klantendag uit handen wilde geven en Suze zei het graag over te willen nemen was de keuze snel gemaakt!*



Zo profileerde Suze zichzelf en bereikte daarmee precies wat ze wilde. Deze vorm van jezelf profileren heeft niets met opscheppen te maken, al denken sommigen daar anders over. Voor hen heeft het woord profileren een negatieve klank. Zij associëren het wél met opscheppen of een hoog bla-blagehalte. Veelgehoord is: 'Ze weten heus wel wat ze aan me hebben. Ik ga dat echt niet roepen, ik houd me liever met mijn werk bezig

Kijkend naar het kernkwadrant van Ofman (Ofman, 1992), zou je onderstaand schema kunnen gebruiken:



**Succesvol profileren: hoe doe je dat?**

Succesfactoren zijn:

**Zelfbewustzijn;** wees je bewust wat je in huis hebt. Wat is jouw talent? Wat zijn jouw drijfveren? Benoem ze voor jezelf, zodat je ze duidelijk kunt maken aan anderen.

**Transparantie;** *het nieuwe bed van Marjan wordt vandaag geleverd vóór 12 uur, daarom heeft ze de ochtend vrij genomen. Om 13.00 uur heeft ze nog geen bed gezien. Ze belt naar de winkel, maar die kunnen haar niets vertellen. Om 16.30 uur wordt het bed geleverd...*

Hoe fijn is het als je op de hoogte wordt gehouden van de stand van zaken? En zo werkt het dus ook op de werkvloer! Vaak zijn we druk bezig met het behalen van een gewenst eindresultaat. Wat we soms vergeten is de tussentijdse communicatie. Een gemiste kans. Door helder te maken hoe je zaken aanpakt, leert de ander jouw aanpak, kwaliteiten en drijfveren beter kennen. Communiceer is jezelf profileren! En dat op een heel natuurlijke manier....

**Concreet en krachtig communiceren;** ondersteun je verhaal met voorbeelden uit de praktijk. Dan gaat het 'leven' voor de ander. Wie in abstracte termen blijft praten, verliest zijn toehoorders. Zwak jezelf niet af. Dus zeg niet dat je 'een beetje ervaring hebt met organiseren', maar vertel concreet welke ervaring je hebt opgedaan. Ook dit is een natuurlijke manier van profileren.

**Successen vieren en delen;** vanuit de opvatting 'bescheidenheid siert de mens' zijn veel medewerkers niet gewend om successen te vieren en te delen. Zonde! Hoe leuk is het om te kunnen delen in iemands enthousiasme? Wees trots op wat je hebt bereikt. En succesverhalen met elkaar delen vergroot ook binnen een team of organisatie het gevoel van trots en verbondenheid. En daar heeft iedereen wat aan! Belangrijke factoren zijn: enthousiasme en eer geven aan wie ere toekomt. Lees maar:

*Gerard heeft de dagelijkse leiding over een buitendienstteam. In een vergadering met de binnendienst vertelt hij wat zijn team de afgelopen maanden heeft gedaan en welke resultaten zijn geboekt. Hij bedankt de binnendienst voor hun bijdrage aan dit succes. Marieke is teammanager van het secretariaat. Ze vertelt in een overleg dat zij ervoor heeft gezorgd dat klanten netter te woord worden gestaan en dat leidinggevendenden meer tevreden zijn over de dienstverlening.*

Gerard en Marieke hebben zich beiden geprofileerd. Gerard doet het op een respectvolle manier voor allen die bijgedragen hebben. Marieke trekt de eer naar zichzelf, terwijl ze zonder haar medewerkers nooit succesvol had kunnen zijn.

**In contact blijven met de ander;** deze succesfactor is een heel belangrijke. Tegelijkertijd is hij ook het meest simplistisch. Want het komt neer op het volgende: *als jij gezien wilt worden, zie dan ook de ander!*

**Durf te leren;** deze succesfactor is essentieel. Gun jezelf de tijd om het profileren te leren. Begin klein en ga steeds een stapje verder. Kijk hoe anderen reageren en let op wat bij je past. Om te leren jezelf te profileren is een gezonde dosis lef nodig.

**'Ik ben introvert en dienstverlenend, dus ik hoef me niet te profileren'**

Als je denkt dat iets niet bij je past, zul je het niet snel proberen. Maar klopt het wel dat profileren alleen iets is voor extraverten en commerciële mensen? Wij geloven van niet. Introverte mensen zoeken manieren om zich te profileren, die bij hen passen: door gebruik te maken van mails en andere geschreven tekst en door dichtbij hun inhoudelijke kennis te blijven. Introverte mensen praten namelijk graag over onderwerpen die er voor hen toe doen (Bainbridge, C). De huidige social media sluiten daar goed op aan. Denk maar aan LinkedIn. Deelname aan kenniscirkels op LinkedIn en hulpvragen beantwoorden is een inhoudelijke, sociale bezigheid. Tegelijkertijd maakt het je expertise zichtbaar. En dat is mooi meegenomen...

**Profileren, zal ik het dan toch maar eens proberen?**

Profileren is nodig. We kunnen er niet meer onderuit. De eeuwige baan bestaat niet meer en leuke klussen worden uitgedeeld aan degenen die erom vraagt. Dus of je wilt of niet, je zult eraan moeten geloven. Neem invloed op je werkend leven. Wacht niet af tot je gezien wordt. Durf te leren hoe je je kunt profileren.

Als je bescheiden bent, is dat een kwaliteit. Het gevaar van te veel bescheidenheid is echter dat je talent, je wens of je team onzichtbaar is. Zo wordt grote bescheidenheid een valkuil! Mensen die je irriteren als je bescheidenheid belangrijk vindt, zijn mensen die opscheppen. Zij hebben echter iets waar jij een klein beetje van zou kunnen gebruiken. Zij hebben namelijk het vermogen zichzelf zichtbaar te maken. De kunst is om de balans te vinden: een beetje over jezelf of jullie prestaties vertellen, zonder dat het opscheppen is. Zo kun je jezelf, je kwaliteiten, je wensen of je team laten zien op een manier die geen irritatie opwekt.

*Jeanine is directiesecretaresse. Ze moet van haar leidinggevende laten zien wat ze toevoegt aan de organisatie. Dat vindt ze lastig. Het is toch normaal dat ze foutloos Nederlands schrijft? Het is toch logisch dat de voorraad kantoorartikelen altijd op peil is? Iedereen mag toch verwachten dat ze goede actielijsten maakt na een vergadering? Straks vinden ze haar een opschepper. Ze moeten haar maar nemen zoals ze is. Caroline is haar collega. Ze is minder nauwkeurig dan Jeanine, maar een kei in zichzelf op een prettige manier profileren. Ze vertelt bijvoorbeeld hoeveel tijd ze heeft besteed aan de organisatie van het feest en houdt leidinggevend en op de hoogte als het niet meteen lukt om een afspraak te plannen. Tijdens besparingen kiest de leidinggevende ervoor om Caroline te laten blijven, terwijl Jeanine ontslagen wordt.*

Anderen weten niet wat je doet, totdat je duidelijk maakt wat je doet en hoe je het doet. Vertellen wat je toevoegt heet geen opscheppen, maar transparant zijn, helderheid geven. Je hebt het zelf in de hand. Vind manieren om uit te proberen hoe jij je kunt profileren. Leg eens aan je collega's uit wat je doet, hoe je dag eruitziet. Loop mee bij een andere afdeling. Vertel je leidinggevende wat je hebt bijgedragen aan jullie bedrijf. Wie kan er beter of sneller zijn werk doen dankzij jouw inspanningen? Wat hebben klanten aan jouw bijdrage?

### Profileren, is het echt te leren?

Profileren kun je leren. Door vallen en opstaan. Begin met iets kleins. Vertel eens wat je precies doet. Bedenk wat jouw werk toevoegt. Aan welke mensen erger je je? Wat doen zij in jouw ogen niet goed, ofwel wat kun jij beter? Dat is waarschijnlijk een kwaliteit van je. Kent iedereen die kwaliteit? Vraag aan anderen wat zij als jouw belangrijkste kwaliteiten zien? Hoe zou je deze kwaliteiten breder onder de aandacht kunnen brengen? Hoe profileren anderen, die jij waardeert, zich? Komen ze met ideeën? Schrijven ze mails waaruit blijkt wat ze doen? Accepteer een compliment met 'dankjewel' in plaats van door het compliment af te zwakken. En gaat één van je pogingen om jezelf te profileren niet meteen zoals je wilt, denk dan aan je rijlessen. Pas na flink wat lessen kon je alles tegelijk.

Fouten maken horen bij een leerproces. Door te evalueren wat niet goed gaat, leer je het beter. Succes!

#### Literatuurlijst

Bainbridge, C, *About.com*: <http://giftedkids.about.com/od/glossary/g/introvert.htm>

Ofman, D.(1992). *Bezieling en kwaliteit in organisaties*. Uitgeverij Servire. <