

‘Passies zijn interessanter voor recruiters dan competenties’



“Je kunt even gepassioneerd zijn en in dezelfde mate een aanleg hebben voor een vak, maar je persoonlijke vermogens maken het verschil” (Peter Monsieurs , Pontis)

Passie voor de job, het is een verwachting die je steeds vaker ziet opduiken in personeelsadvertenties. Maar kunnen we de vinger leggen op wat dat is, passie? Laat het zich meten? En kan passie je ook tegenwerken in je job? Dat niet iedereen daar hetzelfde over denkt, blijkt uit dit artikel.

Net voor de zomervakantie gebruikten vaste Jobat-columnisten Frederik Anseel en Jan Denys hun hoekje in dit blad voor een geanimeerde discussie over talent. Denys voerde aan dat talent overschat werd en dat je, zoals het cliché wil, 10.000 uren oefening nodig hebt om ergens echt goed in te worden. Waarop Anseel het had over de rol van aangeboren eigenschappen. Voor Peter Monsieurs, van het Antwerpse opleidings- en adviesbureau Pontis reden genoeg om in zijn pen te kruipen: *‘Heren, u vergeet een cruciale dimensie: passie!’*

‘Een passie voor’

Het probleem met passie is: het duikt zo vaak op, te pas en te onpas, dat het zo langzamerhand de status van buzzword gekregen heeft. Jobadvertenties zoeken kandidaten met ‘een passie voor’ vaak erg gespecialiseerde werkterreinen, kandidaten profileren zich via sociale media als ‘gepassioneerd door’ hun werk. Kortom, zoveel passie dat het geheel een beetje flou begint te worden.

Wat is passie voor de job nu echt? En wat kan het voor jou betekenen? Peter Monsieurs is rotsvast overtuigd van het belang van passie. Zonder passie kan er immers geen sprake zijn van talent, betoogt hij.

‘De discussie tussen Anseel en Denys was interessant, maar naar mijn mening gooiden ze een aantal cruciale begrippen door elkaar. Zo was het verschil helemaal zoek tussen een aangeboren vermogen, zoals IQ, en een aan te scherpen eigenschap als talent, dat in mijn visie ontstaat uit het samengaan van passie en aanleg. Vervolgens werd er gesteld dat lang en hard werken de enige manier is om een talent

tot bloei te brengen. En dààr komt passie in het vizier. Er moet iets zijn dat je drijft om die inspanning te leveren, anders zou je er waarschijnlijk niet eens aan beginnen. Passie maakt dat je je activiteit ziet als meer dan puur hard werken. Alleen als je de passie hebt om iets te doen, vliegen de uren voorbij en heb je er geen probleem mee. Integendeel, je beleeft er nog plezier aan ook.'

Maar kan Monsieurs ook de vinger leggen op wat passie nu precies is? 'Passie is een drive die je niet out of the blue kunt creëren: ze is gebaseerd op iemands persoonlijke drijfveren. Wat jou drijft, hangt af van intrinsieke psychologische kenmerken die meestal vastliggen aan het eind van je tienerjaren, zoals blijkt uit het werk van grondleggers in de psychologie zoals Jung en in het bijzonder Murray. Op volwassen leeftijd blijven je drijfveren en de sterkte ervan bovendien erg stabiel.'

Met zijn referentie naar Jung en Murray wortelt Monsieurs het passiebegrip in het werk van de grondleggers van de psychologie zoals we die vandaag kennen. Maar leeft passie ook vandaag door als academisch begrip?

Cédric Velghe, onderzoeker aan de VIGOR-onderzoeksgroep van de Universiteit Gent, verdiepte zich op onze vraag in het thema. 'We hebben het hier inderdaad over de drijfveren van mensen om te werken, al is Jung voor ons verleden tijd. De wetenschap doet al decennialang onderzoek naar motivatie op het werk. Daarbij maken we een belangrijk onderscheid tussen werken omdat je het graag doet, omdat het je boeit en werken omdat het 'moet', voor een inkomen, om te voldoen aan verwachtingen van anderen, omdat je carrière en status ambieert. De eerste vorm leunt het sterkst aan bij passie. Het eerste echt noemenswaardige onderzoek naar passie op het werk verscheen pas 10 jaar geleden en was van de Canadese onderzoeker Robert Vallerand. Passie ziet hij niet louter als iets wat we graag doen, ons boeit en waar we veel tijd aan besteden, maar als een deel van wie we zijn, waar we voor staan. Iets waar we vrij voor hebben gekozen en dat we waardevol vinden. Passie kan je dus niet opleggen.'

Moeilijk meetbaar

Bestaan er manieren om passie meetbaar te maken? Kun je met andere woorden nagaan hoe gepassioneerd iemand is? Velghe: 'Je kunt moeilijk iemands hoofd vol elektroden kleven en hopen dat je uit die metingen kunt afleiden waarvoor precies en hoeveel 'passie' de kandidaat koestert', lacht Velghe. 'In die letterlijke zin laat passie zich nog niet meten. Maar via doorgedreven onderzoek met wetenschappelijke surveys kun je wel inzicht krijgen in zijn of haar drijfveren.'

Monsieurs ontwerpt in zijn recent voltooide boek Ontdekkingsreis naar je talenten een diagram dat een indicatie kan geven van waar je passies zich situeren. 'Het is geen eenvoudige meting. In feite is het een positiebepaling. Aan de hand van een tiental kenmerkende drijfveren en een database van responsen, gaan we na in welke richting jouw passies liggen. De drijfveren waarvoor jij een hogere score haalt dan het merendeel van de deelnemers bepalen die richting. Ik wil wel benadrukken dat we dit instrument indicatief gebruiken; je zou ervan verstoeld staan hoeveel mensen hier over de vloer komen die zich niet

bewust zijn van hun drijfveren. Die drive kunnen we op deze manier zichtbaar maken. Het is zeker niet onze bedoeling om mensen in hokjes te stoppen op basis van hun score.'

Maar weten werkgevers en werknemers die zo gretig met het woord 'passie' strooien, ook welke connotaties ze met zich meebrengen? 'Ik begrijp wel waarom de term in die zin gebruikt wordt', zegt Monsieurs. 'Passie betekent ook een drive hebben, energie. Iemand met passie zal graag en hard werken, net omdat hij vanuit die passie geen moeite heeft met de inspanning die het vergt. Een gepassioneerde medewerker, zo is de verwachting, zal ook streven om steeds beter te worden in wat hij zo graag doet. Uiteraard hebben bedrijven graag een kandidaat met die eigenschap.'

Cédric Velghe werpt een belangrijke kanttekening op. 'Door het onoordeelkundig gebruik van de term kun je als werkgever jezelf in de voet schieten en de verkeerde mensen aantrekken. Je hebt er alle belang bij om specifiek aan te geven welke activiteiten die werknemer idealiter graag doet als hij voor jou komt werken. Een werkgever zoekt meestal vaardigheden en ervaring die hij kan valoriseren. Als kandidaat hou je er best rekening mee dat een werkgever die passie voor de job vraagt, een werkgever is die verwacht dat je hard voor hem werkt.'

Obsessie

Wat betekent dat nu voor het vak van de recruiter? Wie van passie de focus maakt van zijn humanresourcesbeleid, heeft huiswerk voor de boeg, zo lijkt het. 'De nadruk ligt in human resources erg op competentie management', zegt Monsieurs. 'Dat is te begrijpen: competenties laten zich gemakkelijk omschrijven en evalueren. Bij passies en drijfveren is een intensievere persoonlijke interactie nodig. Nochtans bieden de passies van je kandidaat een veel interessanter uitgangspunt dan zijn loutere competenties. Vanuit een passie kun je enorm veel verschillende wegen inslaan; een kandidaat met een bepaalde passie is op verschillende posities in het bedrijf inzetbaar. Een werknemer die gepassioneerd is en volgens zijn aanleg kan werken, zal de hoogst mogelijke persoonlijke prestatie leveren in plaats van met een zekere tegenzin dagelijks zijn uurtjes te komen kloppen.'

Dat er in de eerste plaats een rol is weggelegd voor recruiters, betwijfelt Velghe. 'In haar boek The Progress Principle toont de Amerikaanse onderzoekster Teresa Amabile dat passie voor het werk zich ook kan ontwikkelen. Als werknemers succes boeken in uitdagend werk en zich ondersteund en geholpen voelen door hun omgeving, krijgt hun motivatie de kleur van passie. Ze voelen zich goed, hebben een positief beeld van hun leidinggevende, collega's en organisatie en zijn bereid om net dat ietsje meer te geven.'

Niets dan positieve connotaties, zou je denken. Maar kan passie ook contraproductief werken?

'Te gepassioneerd zijn bestaat niet', zegt Monsieurs. 'Passie kun je zien als een stroom van energie, met een welbepaalde richting. Het hangt er maar van af of jij een job hebt die aansluit bij die richting. Stel dat

jij erg gepassioneerd individueel werkt, maar de bedrijfscultuur is gericht op teamwerk. Die aanpassing kost je energie, want je moet als het ware tegen je passie in roeien om de doelstellingen te halen die je werk stelt. Dan eist werken een mentale tol, die ook maakt dat je vrije tijd dient om mentaal te bekomen van het werk en je batterijen op te laden. Dat kan resulteren in een burnout. Bovendien kan de job waar jij gepassioneerd instapte, doorheen de jaren zo onherkenbaar veranderen door sociaal-economische omstandigheden of technologische vooruitgang, dat het animo wegvalt. Terwijl je uit een job die aansluit bij je passies net energie haalt!’

Velghe onderscheidt, in navolging van de Canadese vorser Vallerand, wel een gezonde en een ongezonde vorm van passie. ‘Gepassioneerd bezig zijn met je job kan omslaan in een obsessie. We doen ons werk niet langer omdat we het graag doen, maar voelen op een of andere manier een druk om te werken. We willen bijvoorbeeld onszelf of anderen niet teleurstellen. Als passie omslaat in obsessie, zien we dat mensen stress ervaren, zich moeilijk kunnen concentreren, hun werk moeilijk loslaten en dat andere aspecten van hun leven in de verdringing raken, met alle negatieve gevolgen van dien. Werkgevers slagen er vaak bijzonder goed in om iemands passie in de kiem te smoren, bijvoorbeeld door onvoldoende autonomie, tijd, steun of middelen te geven om het werk goed uit te voeren.’

Kun je volstaan met passie om je job goed uit te voeren? Is een gepassioneerde werknemer met andere woorden automatisch een geschikte werknemer? Voor Monsieus is het plaatje toch ingewikkelder. ‘De rol van je eigen vermogens is een niet te onderschatten factor. Je kunt even gepassioneerd zijn en in dezelfde mate een aanleg hebben voor een vak, maar je persoonlijke vermogens maken het verschil. Een wielrenner die even getalenteerd en gepassioneerd aan de start komt als ik, kan nog verliezen omdat ik toevallig gespierdere benen heb. Intelligentie is ook zo’n vermogen. Passie zet de rol van die vermogens niet buitenspel. Maar passie kan je wel aanzetten om je best te doen. Zo maak je misschien het verschil.’

Velghe: ‘Passie alleen volstaat niet om je job goed te doen. We kunnen niet om vaardigheden, kennis en talent heen. Maar als je je job niet graag doet, zal je nooit je volledige potentieel ontplooien.’