De kunst is om van je eigen uitstelgedrag te weten waar het vandaan komt.

Alleen op die manier kun je eventueel maatregelen nemen. Want uitstelgedrag in je loopbaan kan je op een punt brengen waarop bepaalde veranderingen er niet eens meer inzitten, zelfs al zou je het willen.

Als het gaat om uitstelgedrag in die situatie zijn er grofweg drie types te ontdekken:

**De perfectionist(a)**

“Ik ben nog niet toe aan die promotie/nieuwe baan/nieuwe organisatie; ik wil eerst hier nog training A/opleidingstraject X/coachingsproces Y volgen.” Natuurlijk kan het te vroeg zijn en moet je profiteren van alle mogelijkheden die je hebt, maar vaak is een volgende stap zetten ook een kwestie van durven – misschien is jouw glas wel halfvoller dan je denkt.

Verzamel veel feedback over wat er goed gaat en waarover je leidinggevende tevreden is. Wat heb jij in de aanbieding? Hoe reageert de markt daarop? Wees niet te kritisch voor jezelf. Niemand is perfect; soms is goed genoeg met een uitstekende motivatie ook prima.

**Meneer of mevrouw Déja-vu**

Wees eens eerlijk: verbind jij conclusies aan de kritiek die je hebt op je organisatie? Het kan soms heerlijk zijn om lekker te foeteren op wat er allemaal fout gaat. Op besluiten die worden genomen, waar jij op je klompen van kunt aanvoelen dat het niet gaat werken – omdat je dezelfde situatie al drie keer hebt zien ontstaan. Het déja-vu-gevoel: dit ken ik al, en ik word er niet blijer van.

Als dat echt zo is, wordt het misschien tijd om de volgende stap te zetten en je energie te steken in een nieuwe functie en nieuwe collega’s. Wat kost dit gedrag je, en wat levert het je op? Bedenk waar je gelukkiger van wordt: van nieuwe dingen leren en je kennis overdragen, of van klagen bij het koffieapparaat en op de vrijmibo.

**De eeuwige twijfelaar**

“Is het gras echt wel groener aan de overkant? Vind ik die andere functie wel leuker, of moet ik toch maar hopen dat ik hier volgend jaar promotie maak?” De pest is: als je kiest wat er achter deur A zit, zul je nooit weten wat er achter deur B zit. Dat geldt voor alle keuzes in het leven.

Hoe meer mensen je om advies vraagt, hoe meer gezichtspunten je krijgt en hoe moeilijker je keuze wordt. Beperk het aantal ‘adviseurs’ tot maximaal twee, waarvan in elk geval één iemand met verstand van loopbaanplanning.

Niemand dwingt je te doen wat je niet wilt, maar kijk goed waarom je een dergelijk besluit voor je uitschuift. Kansen laten liggen zou zonde zijn!

**In welke van deze drie herken jij jezelf?
Noteer welke inzichten je dit oplevert, en vooral ook wat je concreet kunt gaan doen.**

De perfectionist(a) kan feedback bij elkaar gaan verzamelen (oudere, en eventueel nieuwere vragen), om daarmee een rationeel lijstje te gaan maken: in hoeverre voldoe ik aan de eisen voor de functie die ik ambieer? Vergeet niet dat vrijwel niemand 100% hoeft te voldoen. Motivatie en een ‘goed genoeg’-profiel is ook al veel waard.

Voor Meneer of Mevrouw Déja-vu is het slim om eerlijk in de spiegel te gaan kijken en jezelf de vraag te stellen: waarvan krijg ik energie in mijn werk? Het is best mogelijk dat je concludeert dat je vooral de voorspelbaarheid prettig vind en het liefst werkt op een manier die je buiten je werk nog veel energie laat overhouden. Een stap hóeft niet, mag wel. Blijf je ontevreden, dan zal er iets moeten veranderen.

De eeuwige twijfelaar heeft er baat bij om te formuleren wat zijn of haar minimale zekerheden zijn. Wat wil je in elk geval zeker weten voordat je een keuze maakt? En met wie ga je je twijfels bespreken? Schrijf ook uit wat de gevolgen zijn van niet kiezen (wat eigenlijk ook een keuze op zich is). Niet geschoten is 100% mis. Maar wat zit er in die 100% en hoe goed kun je leven met dat gemis?