

KLEINE
STAPPEN.
GROTE
IMPACT.

HET

LEEF

**DAMLA
KARTAL**

DAW

STOP MET AANPASSEN EN
MAAK JE EIGEN CARRIÈRE

**UM TÈ
DOEN**

Boom

DAMLA KARTAL

**HET LEF
OM TE
DOEN**

**STOP MET AANPASSEN EN
MAAK JE EIGEN CARRIÈRE**

Boom

INHOUD

Voorwoord	7
Inleiding	10
DEEL 1 MOTIVATIE	15
Opa Mustafa	16
1 De basis van (persoonlijk) leiderschap <i>Zelfbewustzijn</i>	21
2 Zichtbaar maken wie je al bent <i>Personal Branding</i>	29
3 Van kennis naar invloed <i>IQ versus EQ</i>	39
4 Waarom je doet wat je doet <i>Van droom naar behoefte</i>	49
5 Grote dromen vragen om kleine daden <i>Triple D</i>	59
DEEL 2: MINDSET	67
Papa Yusuf	68
6 Fouten zijn onderdeel van het proces <i>Fixed versus growth mindset</i>	73
7 Tijd is beperkt en werk nooit af <i>Timemanagement</i>	81
8 In een wereld vol ruis win je met aandacht <i>Focus</i>	91
9 De vaardigheid die je onmisbaar maakt <i>Problem solving</i>	99
10 Invloed ontstaat in wat je zegt <i>Effectief communiceren</i>	107
11 Niet vermijden, maar begrijpen <i>Stressmanagement</i>	117
12 Concrete observaties die richting geven <i>Feedback</i>	127

DEEL 3: MOED	135
Mama Birgul	136
13 Wat je accepteert en wat niet <i>Grenzen stellen</i>	143
14 Jij bepaalt de balans <i>Werk-privébalans</i>	151
15 Invloed zonder titel <i>Informeel leiderschap</i>	161
16 Houd proces en gesprek in eigen hand <i>Promotie</i>	169
17 Jij kiest net zo goed <i>Solliciteren</i>	177
18 Onderhandelen voor je toekomst <i>Salarisonderhandeling</i>	187
19 Van twijfel naar richting <i>Je volgende stap</i>	197
Tot slot	205
Dankwoord	207

INLEIDING

Alles lijkt mogelijk en toch lopen we vast. Niet omdat we niet slim genoeg zijn of geen kansen krijgen. Maar omdat we ons aanpassen, wachten of doorschuiven. Niet uit onwil, maar omdat we nooit echt hebben geleerd hoe je regie neemt over je carrière in een complexe omgeving.

De meeste mensen kiezen hun carrière niet. Ze belanden erin. Je kiest een studie die logisch lijkt of iets waar je toevallig goed in bent. Daarna neem je de eerste baan die op je pad komt en voor je het weet zit je in een systeem. Je werkt hard, leert snel en zegt ja tegen kansen die zich aandienen. Langzaam groeit je carrière. Meer verantwoordelijkheden, nieuwe projecten en misschien een promotie. En zonder dat je het doorhebt, breng je inmiddels de helft van je wakkere tijd op het werk door. Alles lijkt te kloppen en verloopt volgens plan. Totdat er iets begint te wringen. Soms klein en vluchtig. Je zwijgt tijdens een vergadering terwijl je wel wat had willen zeggen. Of een moment waarop je ja zegt, terwijl je nee bedoelt. Soms sluimerend en langer op de achtergrond. De vraag waarom je in deze omgeving blijft terwijl het energie kost. Of een grotere vraag: is dit het nou echt?

De twijfels komen en gaan. In betere periodes wuif je ze weg. Het zal wel het moment geweest zijn of bij werken horen. En wanneer ze terugkomen, neger je ze opnieuw. Totdat dat niet meer kan. Wat je voelt is geen teken dat het slecht met je gaat. Je merkt dat je bezig bent, maar niet de leiding hebt. Je werkt hard, maar niet aan iets wat echt van jou is. Je groeit, maar weet zelf niet waarnaar toe. En ondanks dit gevoel blijf je doen wat je deed. Niet omdat je niet anders wilt, maar omdat daarvoor kiezen spannend is.

Misschien herken je dit. Of je nu in een corporate werkt, een start-up, het onderwijs of als zelfstandig professional, de omgeving kan verschillen, maar de patronen zijn hetzelfde. De vraagstukken van professionals zijn universeel: Hoe krijg ik mensen mee in mijn ideeën? Hoe geef ik mijn

grens aan? Hoe ga ik om met feedback? Hoe weet ik of de volgende stap echt bij mij past?

Dat we hier moeite mee hebben is niet vreemd. Het meeste van wat we leren in onze jeugd, bereidt ons niet voor op het werkende leven. Op school leer je dat je moet luisteren. Dat je fouten moet vermijden en je hand opsteken voordat je iets zegt. In organisaties wordt het tegenovergestelde verwacht. Initiatief nemen zonder dat iemand erom vraagt, je uitspreken zonder dat je het woord krijgt en zelf keuzes maken zonder dat de uitkomst bekend is. Op school leren we volgen, en op de werkvloer wordt verwacht dat je richting geeft.

Tijdens mijn carrière heb ik in verschillende werelden gewerkt. In de mediawereld, internationale corporates en in ons familiebedrijf. Van boardrooms tot op het podium, en in gesprekken met leiders, teams en organisaties in verandering. De omgevingen zijn totaal verschillend: andere structuren, verwachtingen en culturen. Maar één patroon zie ik overal terugkomen: slimme, hardwerkende mensen die vastlopen. Niet door gebrek aan ambitie of intelligentie, maar omdat ze niet de regie nemen. Omdat ze niet weten wanneer aanpassen hen helpt, en wanneer het hen kleiner maakt. Wanneer wachten op toestemming goed is, en wanneer het tegen je werkt. Omdat niemand ze heeft geleerd hoe je bewust positie kiest en die positie doorvertaald naar gedrag en keuzes, in een systeem waar je zelf maar een klein onderdeel van bent.

Ik groeide op met het besef dat je je plek niet vanzelf krijgt. Als kind van migrantenouders leerde ik al vroeg om tussen verschillende werelden te bewegen. Om tussen de regels door te lezen, blikken te interpreteren en begrijpen wat er onder de oppervlakte gebeurt. Wat ik thuis leerde, blijkt een voorbereiding op het werkende leven. Want elke organisatie is een systeem met belangen, verwachtingen en ongeschreven regels.

Juist door in verschillende organisaties te werken, begon ik iets steeds duidelijker te zien: groei draait zelden om talent. Groei draait om gedrag. Om keuzes die je elke dag, consistent maakt. In wat je laat zien als het spannend wordt. Wat je laat liggen als mensen niet kijken. En om wat je doet wanneer zwijgen makkelijker is dan spreken.

Daarover gaat dit boek. Niet over harder werken, sneller klimmen of productiever zijn. Maar over hoe je regie neemt over je carrière in een omgeving waar niemand je precies vertelt hoe dat moet. Over hoe je jezelf positioneert, welk gedrag het verschil maakt en welke keuzes bepalend zijn voor hoe je carrière zich ontwikkelt. En wat ervoor nodig is om dat niet eenmalig, maar elke dag te doen. Het helpt je om te bewegen binnen complexiteit, door te begrijpen waar jij wel invloed op hebt en wat je vandaag al kunt doen. En om te stoppen met te werken op de automatische piloot.

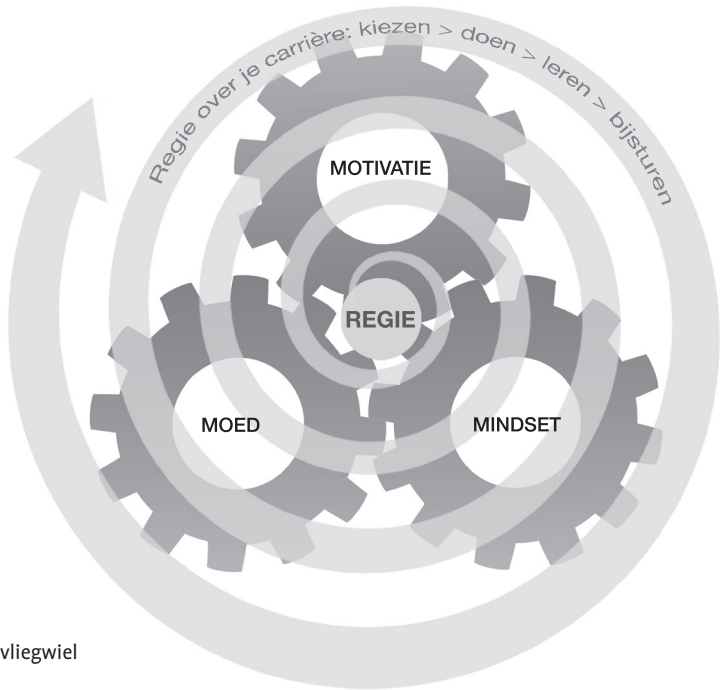
MOTIVATIE, MINDSET, MOED

Dit boek staat vol met herkenbare situaties uit het werkende leven. Soms ongemakkelijk, soms confronterend. De situaties laten zien waar het schuurt en wat je vandaag nog kunt doen wanneer dat jou overkomt. Naast inzichten krijg je praktische handvatten om anders te kijken, te kiezen en te handelen.

De kern van het boek bestaat uit drie pijlers. Motivatie, mindset en moed vormen daarin het kompas. Niet als theorie, maar als pijlers die zich laten zien in gedrag.

- **Motivatie:** weten waarom je iets doet en of dat echt van jou is.
- **Mindset:** betekenis geven aan wat je onderweg tegenkomt zodat je niet vastloopt.
- **Moed:** handelen zonder garantie op succes, juist in de kleine momenten.

Zolang één pijler ontbreekt, blijft het carrièrevliegwiel stilstaan. Met motivatie, maar zonder mindset of moed blijf je dromen. Met mindset, maar zonder motivatie draag je bij aan de carrière van een ander. En met moed, maar zonder mindset doe je wel, maar leer je niet. Pas wanneer alle drie aanwezig zijn, komt het vliegwiel in beweging. Dan ontstaat de beweging naar buiten. Je doet, leert en stuurt bij. Elke dag en in elke fase van je carrière. Met elke draai vergroot je niet alleen je impact, maar vorm je ook actief je eigen droomcarrière. Niet door harder te werken, maar door bewust te kiezen welk gedrag je wel en niet laat zien.



Het carrièrevliegwiel

Geen enkele carrière is hetzelfde of groeit lineair. Jouw carrière begint bij jou, van binnenuit en als gevolg van regie. In elke rol, elke omgeving en elke fase kom je in aanraking met nieuwe situaties, verwachtingen en systemen. En in elke fase vraagt dat opnieuw motivatie, mindset en moed. Het vliegwiel blijft draaien door jou. En als het stilstaat, komt het ook door jou. Dat is een keuze.

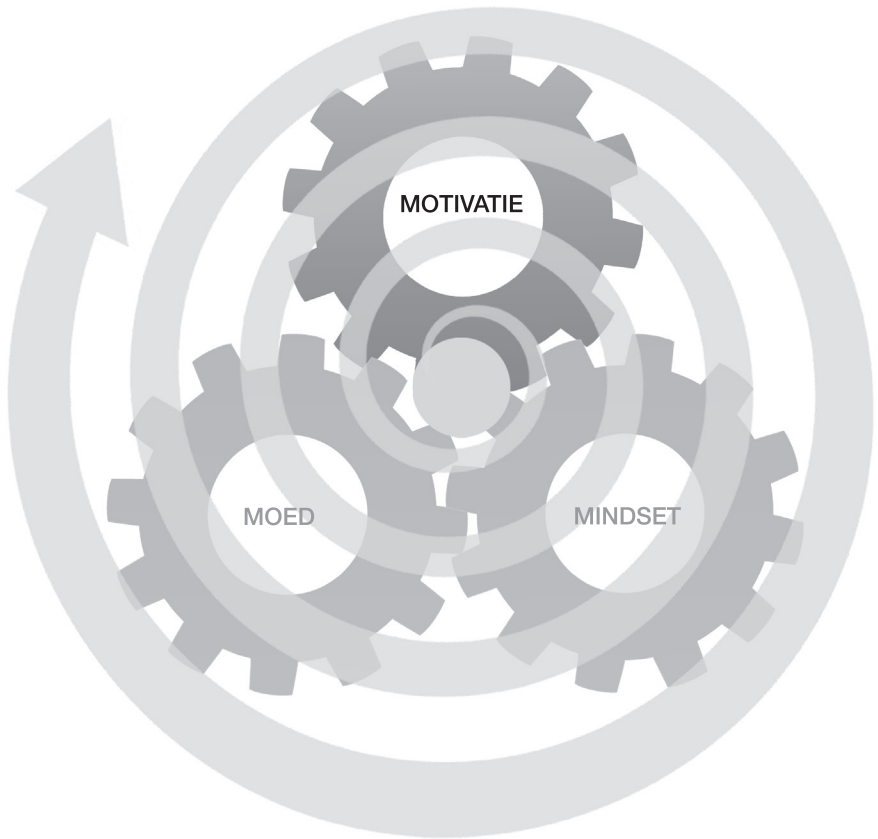
Uiteindelijk komt alles neer op één ding: doen. Want niet wat je weet, maar wat je doet bepaalt de richting van je carrière. Dit boek biedt geen stappenplan dat je kunt afvinken. Het vraagt iets veel fundamenteler van je: dat je stopt met wachten, stopt met volgen en start met kiezen. Voor jezelf en voor je eigen carrière. Zodat die groter kan worden dan je zelf voor ogen had.

Alles in dit boek begint bij jou. En daar is maar één reden voor: het is jouw leven, jouw tijd en jouw carrière. Niemand anders gaat het voor je doen. De vraag is niet of je verder kunt komen. De vraag is: **heb je het lef om het te doen?**

*Als je niet weet waarom je iets doet,
bepaalt een ander wat je doet.*

DEEL 1

MOTIVATIE



*Wie zichzelf niet kent,
laat zich leiden door een ander.*

1

DE BASIS VAN (PERSOONLIJK) LEIDERSCHAP ZELFBEWUSTZIJN

Dit is het niet. Maar wat dan wel? Ik heb alles gedaan wat van mij verwacht werd: studeren, hard werken en verantwoordelijkheid nemen. Toch voelt het niet af. 's Avonds op de bank voel ik mij leeg. Zo ken ik mijzelf niet. Dit is niet wie ik normaal ben. Via een vriendin kom ik bij een psycholoog. In de weken erna zit ik wekelijks tegenover hem in Amsterdam-Oost. Na de achtste sessie kom ik thuis en klap ik mijn laptop open. Dit is inderdaad nog niet af. Iets blijft knagen. Iets wat ik al langer wilde doen, maar nog niet gedaan heb. Naar het buitenland gaan. Twee maanden later begin ik aan de Universiteit van Californië in Berkeley (Extension) aan mijn post-master Marketing & Business.

De eerste week neem ik de tijd om te acclimatiseren op de campus, in International House (I-House). In week 2 beginnen de lessen. Een van de eerste vakken die ik volg, is projectmanagement, gegeven door Gene Hendrix. Een opvallende verschijning van vijftig, een grote witte haardos, volle baard met een snor. Alsof hij zo uit een wintersprookje is gestapt. Voor een van de vele gezamenlijke diners nodigt hij ons bij hem thuis uit. In de keuken van zijn huis op een van de hoogste punten rondom Berkeley kookt hij voor ons. Hij leeft voor zijn studenten, dat is een gegeven. In de weken voor aankomst ontvangen we al verschillende e-mails van hem: welkomstmails, tips voor San Francisco en programmaschema's. Een van de opdrachten die we voor aankomst moeten maken en inleveren, is het Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)-assessment. Een test die je inzicht biedt in zelfbewustzijn, -kennis en persoonlijke ontwikkeling.

De uitkomst hiervan, zestien verschillende persoonlijkheidstypes, gebruikte Hendrix voor het samenstellen van de projectgroepen waarin we in de daaropvolgende twaalf weken gaan samenwerken. Ik blijf een ESTP (Extravert, Sensing, Thinking, Perceiving)-profiel te hebben. Iemand

die graag met anderen werkt, snel in actie komt en denkt in oplossingen. Liever doen dan lang analyseren. Tijdens de eerste les kom ik erachter dat Hendrix bewust de mix van persoonlijkheden en tegenpolen bij elkaar heeft gezet. Verschillen die moeten zorgen voor perspectief en groei.

Mijn projectgroep bestaat uit Marie uit Brazilië, Laura uit Frankrijk en Oku uit Japan. Na een uur kennismaking krijgen we onze eerste opdracht. Voor ons liggen langwerpige houten blokken. We krijgen vijftien minuten en een taak: bouw de hoogste toren. Wanneer we het startsein horen, begin ik vol enthousiasme iedereen te vertellen hoe we dit kunnen doen. Marie uit Brazilië schreeuwt met hetzelfde volume en tempo mee. Laura en Oku voeren uit. Na een kwartier klinkt het eindsignaal. Op dat moment hebben we nog precies niks staan. We hadden drie keer dezelfde strategie geprobeerd, het had niet gewerkt.

Hendrix gaat de klas rond en stelt iedereen dezelfde vraag: waarom is het wel of niet gelukt? Wanneer hij de vraag aan ons stelt, hebben Marie en ik geen duidelijk antwoord. Oku en Laura daarentegen zijn heel helder: de gekozen strategie was niet effectief, ze kunnen precies uitleggen waarom. Sterker nog, ze geven aan welke strategie wel had gewerkt. Als Hendrix vraagt waarom ze dat tijdens de opdracht niet gedeeld hebben, antwoorden ze allebei: 'Onze mening werd niet gevraagd en er werd alleen maar geschreeuwd.'

Ik schrik van die opmerking. Het was toch een groepsopdracht? Dit hadden we toch samen gedaan? Op dat moment realiseer ik me: ik had niet alleen mijzelf overschreeuwd, maar ook anderen hun stem ontnomen. Het voelt ongemakkelijk. Zo ken ik mijzelf niet. Gelijkwaardigheid en samenwerking zijn mijn belangrijkste waarden. Althans, dat dacht ik. Als dat echt zo is, waarom handel ik er dan niet naar? Tot drie keer toe had ik dezelfde strategie toegepast. Zonder afstemming, zonder input van mijn teamleden. Terwijl zij minstens zo slim, zo niet slimmer zijn. Ben ik wel echt een teamspeler? Die klassikale opdracht werd mijn eerste spiegel. Een van vele die nog zouden volgen.

ZELFBEWUSTZIJN ONTSTAAT IN RELATIE TOT ANDEREN

Zelfbewustzijn is door de jaren heen gedefinieerd door verschillende psychologen, filosofen en andere denkers. Het startpunt van de definitie begint bij jezelf: bewustzijn van wie je bent. Dat lijkt simpel en vanzelfsprekend. Als ik jou nu vraag: weet je wie je zelf bent? Dan is het automatische antwoord waarschijnlijk: ja, want ik ben mijzelf. Maar zodra je bewust een antwoord probeert te formuleren, wordt het complex. Het gaat namelijk om je eigen waarden, gedragingen en wat je gedrag teweegbrengt bij anderen. Je ontdekt dus pas wie je bent wanneer anderen jou spiegelen.

Oku en Laura waren helder in hun feedback naar mij: dominant, drammerig en ik negeerde het groepsproces. Zonder deze feedback had ik gedacht dat mijn waarden en gedragingen in lijn waren. Een eigen gecreëerde waarheid. Input van anderen geeft je het inzicht om te veranderen, keuzes te maken en belemmerende patronen te doorbreken. En daarmee is zelfbewustzijn de basis voor persoonlijk leiderschap.

JE GEDRAG IS JE REPUTATIE

Zelfbewustzijn gaat niet over wie je denkt dat je bent, maar over wat je laat zien. Niet wat je zegt, wat je intenties of plannen zijn, bepaalt hoe anderen jou beoordelen, maar het gedrag dat je keer op keer laat zien. Juist in lastige situaties. Consistent gedrag is de meest bepalende factor voor vertrouwen en geloofwaardigheid. En daarom geldt op de werkvloer een simpele regel: je gedrag is je reputatie.

Ook al lijkt het vanzelfsprekend dat we onszelf goed kennen en dat ons gedrag consistent is, de praktijk op de werkvloer vertelt vaak een ander verhaal. We komen allemaal dagelijks in aanraking met inconsistent gedrag. En als je eerlijk durft te zijn: niet alleen bij anderen, maar ook bij jezelf. Bewust en onbewust:

- Een heel duidelijke mening delen, maar die mening veranderen zodra iemand met status binnenloopt.
- Ja zeggen om te pleasen en in een andere setting klagen over werkdruk.
- Een andere stelling innemen tijdens een een-op-een dan in een groep.

Soms ben jij ‘die ene collega’ en soms is het een ander. Het resultaat is hetzelfde: het is vermoeiend en verwarrend. Je weet namelijk niet wat je aan iemand hebt. Dit is wat er gebeurt als je zelf niet helder hebt waar je voor staat. Je gaat mee met de groep of je gedraagt je op een bepaalde manier om op te vallen. Je raakt jezelf kwijt en vroeg of laat gaat dit tegen je werken. Mensen voelen dit en je verliest je geloofwaardigheid. Want als je dit gedrag vertoont waar zij bij zijn, wat doe je dan als zij er niet zijn?

JE INNERLIJKE KOMPAS WORDT VROEG GEVORMD

Onze waarden, normen en gedragingen worden van jongs af aan gevormd. Door opvoeding, cultuur, ervaringen en mensen om ons heen. Op mijn achtste word ik mij daar voor het eerst bewust van. Een ‘Nederlands’ vriendinnetje van de basisschool komt na schooltijd voor het eerst bij mij spelen. Mijn moeder is op dat moment met oma uit Turkije aan het bellen. Als je geen Turks spreekt, lijkt het alsof ze ruzie hebben op afstand. Als je het wel spreekt, weet je dat ze met hard praten letterlijk de afstand proberen te overbruggen.

Er zit niemand met een kopje thee en koektrommel aan de keukentafel om met ons de dag door te nemen. Ik duik de voorraadkast in en pak een zakje chips voor ons. Ze kijkt mij aan en vraagt: ‘Mag dat wel van je moeder?’ Ik kijk haar niet-begrijpend aan. Diezelfde avond komt mijn familie bij ons eten. Na het eten zitten we zoals elke avond met thee op de bank, als de bel gaat. De ouders van mijn vriendinnetje staan voor de deur om haar op te halen. Mijn moeder nodigt hen uit voor een kopje thee. Zodra ze binnenkomen staan we allemaal op, zoals we gewend zijn. Als iemand de moeite heeft genomen om naar je huis te komen, moet je het fatsoen hebben om op te staan en iemand te groeten. Ik maak plaats voor haar moeder, omdat er geen zitplekken meer zijn. Je maakt altijd plaats voor volwassenen, dat is respectvol. De volgende dag vertelt haar moeder op het schoolplein aan mijn moeder dat het spelen bij ons een hele ervaring was voor mijn vriendinnetje. Een ervaring waarvan ik dacht dat het ‘normaal’ was.

In mijn geval heeft zowel de Turkse als Nederlandse cultuur impact: de migratie-ervaring van mijn ouders, dat ik een ‘hamburgerkind’ ben,

op een witte school heb gezeten en in een familiebedrijf ben opgegroeid. Mijn ouders hebben daarnaast bewust de focus gelegd op de waarde van een opleiding, het geloof dat niks onmogelijk is en dat ik mij nooit minder hoef te voelen dan een ander. Dat is mijn startpunt geweest. Wat voor de een normaal is, is voor de ander context. Bewustwording hiervan helpt je om je innerlijke kompas te bepalen. Niet als een vast gegeven, wel als basis vanwaaruit je handelt.

MINI-OPDRACHT

Waarden geven aan wat jij belangrijk vindt. Bepaal drie waarden die jij belangrijk vindt. Een handig hulpmiddel hierbij zijn lijsten met persoonlijke waarden die je online kunt vinden.

Normen geven aan hoe je zou moeten handelen aan de hand van je waarden. Definieer per waarde een concrete norm: hoe gedraag je je als deze waarde echt belangrijk voor je is?

JE WAARDEN STUREN JE GEDRAG, NIET ANDERSOM

In je carrière zijn er altijd uitdagende en lastige situaties die je uit balans brengen. Denk aan groepsdruk, stress, beoordelingsgesprekken, pesten. Op die momenten zorgen je waarden, normen en bijbehorend gedrag ervoor dat je dicht bij jezelf kunt blijven. Wanneer je toch uit de bocht vliegt, kun je altijd terug naar je innerlijke kompas voor reflectie en aanpassing. Als je hier geen inzicht in hebt, is de kans groot dat je met alle winden meewaait. Zowel in het positieve als in het negatieve. Daarom een kleine oefening om jouw waarden, normen en gedragingen naast elkaar te leggen.

MINIREFLECTIE

Consistent gedrag = in elke situatie handelen naar je eigen waarden en normen. Beantwoord de volgende vragen met ja of nee voor de drie waarden uit de voorgaande mini-opdracht:

- Laat ik dit gedrag zien wanneer ik me goed voel?
- Laat ik dit gedrag zien wanneer ik me slecht voel?
- Wat was de laatste situatie waarin ik niet hiernaar gehandeld heb?

Begrijpen waar je voor staat en daar consistent naar handelen, is de basis. Maar persoonlijk leiderschap vraagt en gaat over meer. Het gaat over begrijpen hoe jij als individu impact maakt. Om dit te kunnen, is het belangrijk om te (h)erkennen welke kwaliteiten jou uniek maken. Wat onderscheidt jou positief van anderen?

JE KRACHTEN BEPALEN JE IMPACT

Het zit in onze natuur om te focussen op wat beter kan. Wat ontwikkelpunten zijn en waar iemand nog in moet groeien. Voor zelfbewustzijn is het tegenovergestelde minstens zo belangrijk: bewust zijn van je krachten, je superpowers. Mensen vinden het lastig om hun superpowers te benoemen. Niet omdat ze die niet hebben, maar omdat we zo opgevoed worden. Wie heeft het niet gehoord? ‘Doe maar normaal, dan doe je al gek genoeg’, ‘Hoge bomen vangen veel wind’, ‘Steek je kop niet boven het maaiveld uit’, ‘Opvallen is vragen om problemen’, het zijn maar enkele uitspraken die ons van jongs af aan klein houden. Allemaal met een boodschap: val niet op en ga mee met de middenmoot. Terwijl jouw kracht, dat waar jij in uitblinkt, het uitgangspunt is voor waar jij impact kunt maken.

Je superpowers herken je aan gedrag dat vanzelf gaat. Je hoeft er geen moeite voor te doen en het kost geen energie. Integendeel: het geeft juist energie. Als je openstaat voor complimenten, hoor je het waarschijnlijk ook van anderen om je heen. Dat iemand tegen je zegt: ‘Jij kunt altijd de ruimte lezen’, ‘Iedereen voelt zich op zijn gemak bij jou’ of ‘Jij stelt altijd de juiste vragen.’

De keerzijde van deze superpowers zijn je valkuilen. Juist omdat deze kwaliteiten zo natuurlijk voor je zijn, is soms lastig te zien wanneer je erin doorschiet. Enthousiasme kan overslaan in overheersend gedrag, daadkracht kan omslaan in drammerigheid. Wanneer dat gebeurt, neemt je effectiviteit af. Jouw impact op de ander kantelt van iets positiefs naar iets negatiefs.

Het erkennen van je superpowers doe je niet om jezelf op een voetstuk te plaatsen. Ja, je mag er ook trots op zijn. Maar erkenning en bewustwor-

ding hiervan dragen boven alles bij aan jouw effectiviteit en de impact die je hebt op anderen.

START VANDAAG. Kijk vandaag niet naar wat je bedoelt, maar naar wat je laat zien. Let in je eerstvolgende gesprek met collega's eens op hoeveel ruimte jij inneemt. Stel daarna bewust een vraag aan één iemand die nog niets heeft gezegd. Luister, reageer inhoudelijk en deel daarna je eigen idee. Zo kom je erachter hoe je gedrag de dynamiek van een gesprek beïnvloedt.

DEFINIEER JE EIGEN SUPERPOWERS IN DRIE STAPPEN

1 Zelfreflectie

- Wat doe jij moeiteloos in je werk?
- Wat geeft je energie (in plaats van dat het energie kost)?
- Waarvoor komen mensen vaak bij jou aan het bureau?
- Waar geven mensen jou vaak complimenten over?

2 Vraag input van twee of drie collega's

- Wat zie jij als mijn drie belangrijkste kwaliteiten?
- In welke rollen zie jij mij tot mijn recht komen?
- Op welke momenten hebben mijn sterke kanten een negatieve impact?

3 Definieer jouw SUPERPOWERS aan de hand van bovenstaande input.



Damla Kartal is CMO/ marketingdirecteur bij familiebedrijf totaalBED en werkt vanuit haar eigen onderneming als dagvoorzitter, spreker en podcasthost. Eerder vervulde ze managementfuncties bij Amazon en Wehkamp. In *Het lef om te doen* combineert zij haar ervaring in veeleisende organisaties met persoonlijke verhalen en een scherpe blik op werk, ambitie en regie.



9 789024 473441

Voor iedereen die voelt: er zit meer in en daar wil ik iets mee.

Je hebt het goed voor elkaar. Je hebt een goede baan. Je hebt mooie stappen gezet. En toch knaagt er iets. Is dit het nou? *Het lef om te doen* is jouw wake-up call. Want als jij geen keuzes maakt, doet iemand anders het voor je. Groei komt niet vanzelf, die moet je claimen. Damla Kartal laat je zien hoe.

Damla leerde al vroeg om zich te bewegen tussen verschillende werelden. In dit boek verweeft ze haar eigen ervaringen met persoonlijke verhalen van haar ouders en opa, die haar blik op werk, ambitie en doorzettingsvermogen hebben gevormd. Dat maakt dit boek scherp, menselijk en herkenbaar.

Lees wat er gebeurt als motivatie, mindset en moed samenkomen en hoe je regie neemt over je carrière. Dit boek geeft je de tools én het lef om het anders te doen. Van feedback die je inslikt tot het promotiegesprek dat je uitstelt. Van jezelf zichtbaar maken tot stoppen met pleasen. Geen vage beloftes of eindeloze theorie. Maar een aanmoediging om vandaag te gaan *doen*.

boom.nl
boommanagement.nl