

Meer kwaad dan goed?

Medewerkers van AWWN kregen per e-mail een uitnodiging van HR om deel te nemen aan een onderzoek naar werkvermogen. Aan het invullen van enquêtes heb ik een broertje dood, toch werd ik nieuwsgierig. Wat zouden ze vragen? Biedt het nieuwe inzichten? Bovendien was het een test: kunnen we dit onze leden adviseren? Ik gun AWWN het allerbeste en zei geen nee. Misschien niet de juiste motivatie om mee te doen, maar de communicatie was effectief want ik ging meteen aan de slag.

Iemand die elke dag excelleert? Lijkt me een hel om mee samen te leven

In de introductie werd anonimiteit gegarandeerd. Dat is een geruststelling, dacht ik. Zo ongeveer de eerste vraag ging over mijn lengte en gewicht. Er werken bij AWWN bijna 200 mensen. Ik ben 2 meter 2 en daarmee onbetwist de langste. Wég anonimiteit. Dit had voorkomen kunnen worden door mensen naar hun BMI te vragen. Open vragen zijn ook al geen waarborg voor anonimiteit, zeker in kleinere organisaties: uit taalgebruik is snel op te maken wie de respondent is. Dus waarom wordt deelnemers schijnveiligheid geboden? Van mijn gewicht loog ik snel 7 kilo af. Ik zie mezelf als een zeer betrokken medewerker: ben enthousiast, niet bang voor verandering en verbetering, doe graag een paar stappen extra, krijg positieve feedback. Er mag een paar kilo af, maar ik voel me doorgaans kiplekker en kerngezond. Met mijn werkvermogen zit het snor, zo dacht ik. Ik schrok dus toen ik de uitslag over mijn toewijding zag: ik

was maar gemiddeld toegewijd. Waarom zat er licht tussen zelfbeeld en uitslag?

Dat lag niet aan mijn BMI. Het lag aan mijn eerlijkheid. Ik ontdekte dat ik op een van de vragen had moeten antwoorden dat ik elke dag excelleer op mijn werk. Elke dag uitmuntend functioneren... Is er iemand die dat van zichzelf vindt? Ikzelf heb zo iemand nog nooit ontmoet. Ik ken harde werkers, slimme werkers en ook mensen bij wie er een schepje bovenop kan. Maar elke dag excelleren? Iemand die voortdurend excelleert op het werk, moet voor thuis en werk een hel zijn om mee te leven. Hebben werkgevers niet veel meer aan iemand die op een gezonde manier hard werkt en af en toe uitblinkt? Verwachten we als werkgevers niet iets te veel van onze medewerkers als we willen dat ze dag in dag uit excelleren? Deelnemers aan dit onderzoek naar werkvermogen zullen wellicht, net als ik, aan het denken zijn gezet over hun leefstijl. Tegelijkertijd kun je je afvragen of je niet meer kwaad dan goed doet, en mensen aan het twijfelen brengt over zaken die eigenlijk in orde zijn. Ik durf te beweren dat een goede leidinggevende geen onderzoek nodig heeft en zelf mensen aanspreekt op gedrag of inzet. Ik denk dat zo'n onderzoek tussen mensen een muur kan worden, een muur gefundeerd op de schijnzekerheid van getallen, waardoorheen het steeds lastiger met elkaar communiceren wordt. ●

Erik Heidemann

is marketing- en communicatieadviseur AWWN en schrijft columns over communicatie op de werkvloer.

Reageren? Mail naar e.heidemann@awvn.nl.

