

# Vorbij toneelspel

“Minder toneel.” Dat is wat Ben Tiggelaar op de digitale werkvloeren zag gebeuren in de eerste twee maanden van de coronacrisis, zo schreef hij in zijn column in *NRC*. “Tijdens videovergaderingen lopen huisdieren en kinderen door het beeld. We zitten allemaal, in spijkerbroek of sweatpants, in hetzelfde coronaschuitje”, aldus Ben. Stellig beweert hij dat het voortaan afgelopen is met het dodelijk vermoeiende *surface acting*, zoals toneelspelen op het werk ook wel heet. Voortaan gaan we ons op het werk menselijker gedragen en onze angsten, onzekerheden en fouten ongeremd delen. Iedereen kan voortaan gewoon als zichzelf naar het werk.

Zou Bens voorspelling uitkomen?

Ik was daar zo nieuwsgierig naar, dat ik er een vraag over formuleerde die Cristel van de Ven en ik meenamen in onze jaarlijkse enquête over duurzame inzetbaarheid, in opdracht van PW. Die vraag luidde of gedurende de coronacrisis de authenticiteit van medewerkers – dat wil zeggen dat ze hun ware zelf laten zien – meer of minder geworden was, of gelijk gebleven. Op het moment dat ik deze column schrijf, loopt de enquête nog, maar er tekent zich bij de 783 HR-professionals die de vragenlijst tot nu toe invulden, al wel een beeld af.

Wat blijkt? Slechts 28 procent is van mening dat gedurende de crisis medewerkers authentiekter zijn geworden. De helft (51 procent om precies te zijn) ziet evenveel authenticiteit en 21 procent vindt zelfs dat medewerkers gedurende de coronacrisis minder zichzelf zijn geworden. Bens voorspelling blijkt helaas *wishful thinking*. Onze bevinding wijst erop dat authenticiteit niet zomaar, van de ene op de andere dag, ontstaat – zelfs niet als er een coronacrisis in het spel is. Die door het beeld lopende kat maakt niet dat we opeens ook al onze zorgen, angsten en ambities via Zoom of MS Teams eruit gooien.

Van groter belang lijkt mij hoe de sfeer pre-corona al was. Was er in het bedrijf een sfeer van vertrouwen en veiligheid? Dan kan de crisis wel eens tot meer authenticiteit leiden. Of was er juist een en al wantrouwen en controle vanuit het management? Dan voorspel ik dat de authenticiteit door de crisis achteruit kachelt, misschien wel door de maatregelen die zulke paranoïde bedrijven geneigd zijn te nemen. Er zijn bedrijven die registreren hoeveel toetsaanslagen hun medewerkers thuis per minuut maken, en of ze tijdens een videovergadering niet stiekem naar de wc gaan. Best een beetje dom van zulke bedrijven. Want uit onderzoek van hoogleraar Toon Taris blijkt authenticiteit zo’n beetje goed voor alles. Medewerkers die op het werk zichzelf zijn, zijn bevroger, doen vaker iets extra’s, presteren beter, zoeken meer uitdaging op en gooien minder vaak hun kont tegen de krib. Ik durf zelfs te beweren, indachtig het thema van dit *LoopbaanVisie*-nummer, dat authentieke medewerkers meer zin en betekenis aan hun werk weten te geven, juist omdat ze op het werk zichzelf in de strijd gooien.

De vraag is dan: hoe zorgen organisaties ervoor dat hun mensen in en na de crisis op het werk meer zichzelf kunnen zijn? Het antwoord is simpel: door als leider van je organisatie gewoon jezelf te laten zien, want authenticiteit blijkt besmettelijk. Zoals Jacinda Ardern deed, leider van een heel land – Nieuw Zeeland. Vanaf haar huiselijke bruin-lederen bank, gekleed in een ruimvallende groene sweater, beantwoordde ze in het begin van de lockdown tijdens een live-sessie via Facebook de vragen van Nieuw-Zeelanders over het coro-

# OPINIE & DISCUSSIE

navirus. Ze verontschuldigde zich nog even voor haar casual kleding, met als excuus dat het nogal een rommeltje is als je je peuters naar bed brengt. Die verontschuldiging maakte haar zo mogelijk nóg authentieker.

Dus, leiders van organisaties, doe als Ardern zolang je nog veelvuldig aan het beeldbellen bent. Dan durf ik te wedden dat je medewerkers uit de crisis te voorschijn komen zoals Ben Tiggelaar voorspelt: als "gewone vrouwen en mannen die dezelfde onzekerheden en angsten delen". En daar worden je organisatie en haar mensen alleen maar beter van. ■



Aukje Nauta

**Aukje Nauta** is mede-eigenaar van Factor Vijf en bijzonder hoogleraar 'Enhancing individuals in a dynamic work context' vanwege Sioo aan de Universiteit Leiden. Studeerde organisatiepsychologie aan de RUG. Promoveerde op conflicthantering in organisaties. Werkte achtereenvolgens bij TNO en Randstad. Was tot 2016 bijzonder hoogleraar aan de UvA en kroonlid SER.

## professioneel begeleiden.nl



### Meer dan 4500 artikelen uit 11 vakbladen online

- Tijdschrift voor Coaching
- LoopbaanVisie
- TVOO
- Tijdschrift Positieve Psychologie
- PsychoSociaal digitaal
- De Nieuwe Meso
- Examens
- ZKM Magazine
- TA Magazine
- Ifilosofie
- Tijdschrift voor begeleidingskunde

Kennis als kern van verbinding

Ruim 41.000 unieke gebruikers

34 organisaties met IP toegang

Meer dan 300 thema's

10 beroepsverenigingen aangesloten  
NOLOC, NVOZ, LVSC, NOBTRA, VITA, NVTA, LVPW, ABVC, SRVO, en NVE. Toegang tot het hele platform!