



XpertHR
Development

Ga naar www.xperthr.nl voor meer
columns van Theo Visser.

Drs. Theo Visser is adviseur bij Kessels & Smit, *The Learning Company*. Hij is lid van de redactie van O&O. In deze column deelt hij zijn gedachten rondom vernieuwingen binnen het vakgebied HRD. Reacties: tvisser@kessels-smit.com

Je stinkende best doen

Ik zit in het oude Luxor Theater bij de première van de voorstelling *Beter* van Maarten van der Weijden. Hij vertelt zijn levensverhaal. Of eigenlijk: twee verhalen die met elkaar verweven zijn. Het ene verhaal gaat over de leukemie die hij op jonge leeftijd heeft gehad en hoe hem dat heeft gevormd. Het tweede verhaal gaat over zijn olympische race als zwemmer en over de weg daar naartoe.

‘Geloof jij dat je olympisch kampioen kunt worden, Maarten?’ Marcel Wouda is de coach van Maarten en stelt deze vraag ongeveer een jaar voor de Olympische Spelen. Maarten denkt lang na en twijfelt. Zijn antwoord is genuanceerd. ‘Ik denk dat ik olympisch kampioen kan worden, als ik een goede dag heb en de anderen een mindere dag. En als ik geluk heb en alles op die dag bij elkaar komt. Er zijn nu eenmaal snellere zwemmers...’

‘Als dat zo is Maarten, dan hebben we een kans. Ben je bereid het komende jaar je stinkende best te doen, alles aan te grijpen en deze kleine kans op succes groter te maken?’

Dat was het begin van een jaar extra hard trainen. En ook van slapen in een hoogtetent (voor de aanmaak van rode bloedlichaampjes), het dragen van een lichtbril (om sneller wakker te worden) en het zoeken naar het juiste, snelle zwempak (waarmee hij één seconde per 100 meter sneller zwemt). Alles voor dat ene doel...

Dit verhaal kwam weer bij mij boven, toen ik las over een onderzoek van Marshall Goldsmith (2015) naar de follow-up na trainingen. Tijdens deze studie onderzocht Goldsmith drie verschillende groepen. Er was een controlegroep die alleen de vragenlijst kreeg. Een tweede groep kreeg de training over ‘jezelf betrokken maken’, gevolgd door - gedurende tien werkdagen - een aantal passieve vragen, zoals: Hoe positief waren je contacten met andere mensen? Hoe betrokken was je? De derde groep volgde dezelfde training en kreeg vervolgens actieve vragen voorgeschiedeld, zoals: Heb jij je best gedaan om positieve relaties op te bouwen? En heb je je best gedaan om geheel betrokken te zijn?

Na twee weken volgden de eindscores. De resultaten waren eenduidig. De controlegroep toonde (logischerwijs) weinig verandering. De groep die passieve vragen had gekregen, gaf een positieve verbetering aan. De groep die actieve vragen had gekregen, gaf een verdubbeling van die verbetering aan. Actieve vragen in de trant van ‘Heb ik mijn best gedaan om...’ bleken dus twee keer zo effectief in het bewerkstelligen van de gewenste transfer.

Ik heb het zelf eens uitgeprobeerd. Ik stelde mezelf gedurende een bepaalde periode aan het eind van iedere dag vragen, zoals: Heb ik mijn best gedaan vandaag iets nieuws te leren? En heb ik mijn best gedaan vooruitgang te boeken ten aanzien van mijn gestelde doelen? Ik vond het confronterend. Soms kwam ik tot de beschamende conclusie dat ik niets actiefs had gedaan aan iets wat ik wel belangrijk vind. Tegelijkertijd lokte het bij mij creativiteit uit om dingen uit te proberen. Niet dat het per se allemaal lukte. Maar het was effectief als actie om mijn best te doen en bewust te onderzoeken wat het op zou leveren. Grappig, hoe een paar woordjes het verschil kunnen maken. ●

Meer weten?

M. Goldsmith (2015). *Triggers: hoe je gedrag voorgoed verandert en wordt wie je wilt zijn*. Koninklijke Wöhrmann, Zutphen.