

GOUDEN KOOI LORIN PARYS



Ik ben geen fervente fan van de man die in Rome de katholieke kerk leidt. Maar over drie dagen doet hij wel waar velen van dromen maar weinigen het lef voor hebben. De kerkvorst geeft zijn troon en butlers op, parkeert zijn onfeilbaarheid naast zijn pausmobiel en verzaakt aan zijn extravagante hoofddekseis. Hij heeft de best betaalde baan ter wereld. In theorie heeft hij controle over alle wereldlijke goederen van de kerk, in de praktijk maakt hij daar geen gebruik van. Mijn punt is dat de paus er in slaagt om afscheid te nemen van de meest begeerde job binnen zijn organisatie om te gaan doen wat hij echt wil.

Jaloers

Dat is net wat veel mensen graag zouden willen doen: **stoppen en opnieuw beginnen**. Na het afstuderen starten met de idee om de wereld te veranderen, en eindigen als **kantoor slaaf**. Meestal gaat het fout bij de aanschaf van het huis met bijhorende **hypotheek**. Die moet immers elke maand netjes afbetaald en daar horen geen avonturen bij. Dan komen er één, twee of drie **kinderen**. Blijkt dat drie kinderzitjes niet op elke achterbank passen en dat je dus maar best een behoorlijke bolide koopt. Ondertussen maak je carrière en zit je opgesloten in een indrukwekkende functie, een ruim kantoor en een levensstijl waar je net genoeg voor verdient. Dan maken we onszelf wijs dat het te moeilijk is om dat alles op te geven en dat de volgende promotie alles anders zal maken. *Quod non*.

We vergissen ons

Hoe komt het dat zovelen dromen van een ander leven maar niet echt geloven dat het ook anders kan? Omdat we fundamenteel denken dat we gelukkiger worden met meer geld en dat we mensen **motiveren** met meer **salaris**. Twee onderzoekers, Jensen en Meckling, kwamen 35 jaar geleden op de proppen met de 'incentive theory'. Kort samengevat, concludeerden ze dat hoe meer je mensen betaalt, hoe harder ze werken. De exorbitante bezoldigingen die managers soms opstrijken, zijn een uitloper van die filosofie. Nochtans is die theorie een fundamentele misvatting.

Intrinsieke en extrinsieke motivatie

In elke hoofdstad vind je bosjes mensen die tonnen geld verdienen maar elke morgen weinig gepassioneerd op hun werk aankomen. En omgekeerd heb je mensen in bijvoorbeeld de sociale sector die relatief weinig verdienen maar van 's ochtends tot 's avonds met plezier in de weer zijn. Dat komt omdat echte motivatie **intrinsiek** is en niet extrinsiek. Scherpzinniger onderzoek toont aan dat jobtevredenheid geen spectrum is dat gaat van heel gelukkig met je job te zijn tot er een hartstochtelijke hekel aan hebben. **Tevredenheid** en **ontevredenheid** zijn twee verschillende maatstaven.

Haten en houden van je job

Je kan dus van je job houden en hem haten, tegelijkertijd. Dat is niet schizofreen want de zogenaamde hygiëne-factoren - elementen die, als ze niet juist zitten, ons ontevreden maken - bestaan uit je loon, status, werkzekerheid en werkomstandigheden. Dat betekent dus ook dat je loon geen motiverende factor is, alleen iets waar je ontevreden over bent als je merkt dat collega's met eenzelfde job meer verdienen. Iemand meer betalen kan dus enkel resulteren in een werknemer die zijn job niet haat. Wat ons wel motiveert is uitdagend werk, **erkenning**, verantwoordelijkheid en persoonlijke groei.

Als er één les is die de 85-jarige ceo van 1,2 miljard gelovigen ons geeft, dan is het dat het **nooit te laat** is om dat inzicht in de praktijk om te zetten. En dat niets u weerhoudt om de wereld te veranderen.

De Paradox van Parys verschijnt op maandag in De Standaard.
maandag 25 februari 2013