



**TIM CHRISTIAENS**  
timemanager

## Experimenteren met de meetbare werkplek

**D**e Rotterdamse vastgoedadviseur Colliers experimenteert met de fysieke en mentale toestand van zijn werknemers. 35 vrijwillige deelnemers laten een jaar lang het aantal stappen dat ze zetten, hun hartslag en hun stressniveau registreren via fitbandjes. Op basis daarvan onderzoekt Colliers of welzijn samenhangt met productiviteit. Ook de consultants van BeBright ondergaan testen met draagbare elektronische

toestellen. Een onafhankelijke coach monitort de gegevens en grijpt in als er een grote stresspiek verschijnt. In een gesprek met de Nederlandse krant NRC zegt de directeur van Colliers dat de meetbare werkplek binnenkort een begrip wordt. Zo is het nu al mogelijk het effect van de temperatuur en de lichtinval op de prestaties te meten. Die gegevens leveren veel informatie op over welke activiteiten ontmoedigend of motiverend werken

voor werknemers. Bovendien is het voor bedrijven een manier om stress beter te bestrijden. Natuurlijk kunnen de werknemers ook zelf aan de slag met hun data. Ze krijgen zicht op hun productiefste uren of op de activiteiten die veel stress veroorzaken. Daarnaast kunnen ze hun bioritme op het werk in kaart brengen en op basis daarvan een minutieuze planning opmaken. Maar voor de meeste werknemers is het geen aange-

name gedachte dat de werkgever constant meekijkt. In de loop van het onderzoek haakten om die reden enkele deelnemers af. Ook oordeelde de Nederlandse Privacycommissie dat het doorgeven van zulke persoonlijke gegevens in strijd is met de wet. Het is dus afwachten of deze trend doorzet. ©

*De auteur is timemanager bij The Time Management Company.*

## ‘CEO’s moeten niet proberen hun bedrijfscultuur te verpersoonlijken’



**D**e Amerikaanse onderzoekers Angelo Kinicki (Arizona State Universiteit) en Chad Hartnell (Georgia State Universiteit) onderzochten met hun team de leiderschapsstijl van 114 bedrijven en hun CEO's, meldt het Amerikaanse managementblad Harvard Business Review in zijn zomernummer. Topmanagers van die bedrijven moesten zich uitspreken

over twee onderwerpen: zijn de bedrijfscultuur en de CEO meer taakgericht of meer resultaatgericht; en in hoeverre stellen bedrijven en hun CEO's hun mensen of de relaties tussen hun werknemers centraal? De opmerkelijke conclusie was dat in de best presterende bedrijven de CEO veeleer afwijkt van de bedrijfscultuur dan dat hij die cultuur verpersoonlijkt. Maar van een echte clash tussen de CEO en de bedrijfscultuur is in die bedrijven zeker geen sprake, legt onderzoeker Angelo Kinicki uit in Harvard Business Review: "Ik denk dat ons onderzoek aantoont dat de stijl van een CEO de bedrijfscultuur zou moeten aanvullen, zodat hij iets aanbrengt dat de bedrijfscultuur niet heeft. Als je bedrijf al sterk is gericht op relaties – samenwerking benadrukken, samen beslissingen nemen of elkaar steunen – dan zou een leider met dezelfde gerichtheid overbodig zijn. Wat je dan

echt nodig hebt, is iemand die dingen in het vooruitzicht stelt, regels verduidelijkt en mensen ertoe aanzet hun taken af te werken. Het omgekeerde geldt ook: als je bedrijf resultaatgericht is, heeft het een CEO nodig die goed relaties kan bouwen." Kinicki zegt dat het onderzoek een verband blootlegt tussen de leiderschapsstijl en de bedrijfscultuur, zonder precies te kunnen verklaren hoe die interactie in elkaar zit. Een CEO beïnvloedt bijvoorbeeld zijn medewerkers. Zijn manier van werken sijpelt geleidelijk de organisatie binnen, waardoor de bedrijfscultuur verandert en de aanpak van de CEO en het bedrijf nauwer bij elkaar aansluiten. "Dat is waarom de baan van CEO zo moeilijk is", zegt Angelo Kinicki. "Het volstaat niet dat je één bepaalde stijl hebt en daaraan vasthoudt. Je moet je aanpassen aan veranderingen van buitenaf en aan de integratie in het bedrijf." ©