

TOP
webinar



De Koningin van Lombardije

Sheila Sitalsing

De koningin van Lombardije – wie kent haar niet? – had een belangrijke taak. Een zware. Ze moest de hele dag wuiven. De godganse, hele, lange, lange, eindeloze dag. Elke dag opnieuw. En maar wuiven, en maar wuiven. Anders werden de mensen boos. De beroepsziekten die haar teisterden kunnen we er zo bij bedenken: een polsblessure, een tenniselleboog, een vastzittende nek, psychische belasting door de permanente druk, angstdromen omdat ze de agressie van het volk vreesde als ze zou stoppen met wuiven. Annie MG Schmidt, die deze tragische koningin voor ons schiep, schreef in een legendarisch liedje over haar:

*De Koningin zei bij d'r eigen
'altijd dat wuiven, altijd dat wuiven'
De koningin zei bij d'r eigen
'laat ze de wim wam krijgen'*

En wat deed de koningin van Lombardije om van die ellendige werkdruk, fysieke belasting en agressiedreiging verlost te zijn?

*Ze liet een hand vervaardigen,
bij de poppenfabrikant,
zo eentje die kon wuiven,
van de ene naar de andere kant.*

"Ze ging niet sleutelen aan zichzelf."

Die plakte ze voor het raam van de koets, ze stuurde de koetsier uit rijden en zelf bleef ze lekker thuis in haar paleis, met wuifverlof.

Dat was natuurlijk geniaal bedacht van Annie MG Schmidt, want daarmee deed de koningin van Lombardije iets wat elke werknemer die onder veeleisende en stressvolle omstandigheden werkt, en elke manager die daar leiding aan moet geven, in zijn of haar oren zou moeten knopen:

Ze ging niet sleutelen aan zichzelf.

Ze ging geen cursus volgen over omgaan met stress, ze liet zich niet oplappen met fysiotherapie, ze riep niet de hulp van een psycholoog in om te leren dat je het gewoon van je af moet laten glijden als iemand weer eens een rauw ei naar de koets heeft gegooid.

Nee, niet de koningin van Lombardije. Ze fikste het systeem. Ze automatiseerde het wuiven. Een feministische analyse zou concluderen: ze pakte haar autonomie terug. Want it's the system, stupid. Ze deed een fundamentele ingreep in de manier waarop haar werk georganiseerd was.

Het staat in alle boekjes dat het op die manier moet.

Wordt een kind gepest?

Niet het kind naar weerbaarheidstraining sturen, maar de pester in zijn nekvel grijpen.

Wordt een vrouw lastiggevalen?

Niet de vrouw manen om 's avonds thuis te blijven en geen korte rokjes te dragen, maar de aanranders wegmeppen.

Niet aan victim blaming doen, altijd kijken naar het grotere systeem, oog op de bal, niet op de man.

U kent dat wel. Klinkt volslagen logisch.

En toch zie je het nog altijd gebeuren in organisaties (uiteraard niet in de uwe, in ándere organisaties) dat de leidinggevende in alle ernst een cursus timemanagement adviseert, wanneer het erg druk is, en het personeel aangeeft dat het structureel niet lukt het werk af te krijgen. In plaats van iets aan de stapels papier op de bureaus te doen. Of we zien dat de baas royaal psychische bijstand aanbiedt wanneer zijn werknemers de hele dag midden in een storm van scheldkanonnades zitten. In plaats van zich tot de schelders te verhouden, of tot de oorzaak van hun ongenoegen.

We zien ceo's die, wanneer vrouwelijke werknemers zich beklagen over seksuele intimidatie, aanranding of zelfs misbruik op de werkvloer, stomverbaasd zeggen: ja maar liefje, er zijn loketten, wáárom heb je je niet gemeld?

Dat het zo niet werkt, is inmiddels in veel hoofdkantoren doorgedrongen. Het staat niet voor niets in de arbowet en in cao's: een goed en veilig en prettig en gezond werkklimaat bieden vergt veel meer dan de platitude die leidinggevendenden zo vaak bezigen: 'mijn deur staat altijd open'.

Het is een bewering die niet alleen zelden klopt – geen enkele deur staat áltijd open, probeer het maar eens in de praktijk, want op het moment suprême zijn er dringende bezigheden elders en crises die moeten worden opgelost en vergaderingen en andere prioriteiten.

Het is bovendien een bewering die geen enkele kracht heeft als de verantwoordelijkheid om die deur door te gaan volledig bij de werknemer ligt.

Dan is de bewering zelf een open deur. Een goede leider stapt zelf door die open deur, de vloer op.

"Een goede leider stapt zelf door die open deur, de vloer op."

Deze ochtend gaat over de vraag hoe het dan wel moet en kan met open en dichte deuren en gedeelde verantwoordelijkheden. En in de kern dus over goed leiderschap.

In het arbeidsmarktonderzoek woningcorporaties dat FLOW in 2021 liet doen in opdracht van de cao-partijen, turfde ik 29 keer het woord 'uitdaging'. Het is een verschrikkelijk woord dat verboden zou moeten worden omdat het een berucht verhuwwoord is. Waar staat dat mensen 'uitdagingen' zien, bedoelen ze meestal eigenlijk dat ze 'problemen' voorzien, 'moeilijkheden', 'gedoe' – woorden die vervelend en negatief klinken. Dat ze zich zorgen maken of bang zijn, of boos zelfs misschien. Dat er iets niet helemaal goed gaat, of dat er werk aan de winkel is en dat er handen uit de mouwen moeten worden gestoken, dat je nog niet bent op het punt waar je zou willen zijn.

"Achter het begrip 'uitdaging' zit de medewerker die de telefoon aanneemt en die dag al zeven keer 'kutwif' naar haar hoofd geslingerd heeft gekregen. Dat is weer een gevolg van vele andere 'uitdagingen'"

De bereidheid om klare taal te gebruiken, om eerlijk met elkaar te spreken in heldere, duidelijke bewoordingen over wat er wel goed gaat en wat niet, zodat er geen misverstanden kunnen ontstaan, zodat je zeker weet dat iedereen elkaar begrijpt, ligt aan de basis van een goed werkklimaat.

Achter het begrip 'uitdaging' zit de medewerker die de telefoon aanneemt en die dag al zeven keer 'kutwif' naar haar hoofd geslingerd heeft gekregen. Dat is weer een gevolg van vele andere 'uitdagingen': mensen die moeten zien te overleven aan de rafelranden van een maatschappij die steeds veeleisender en ingewikkelder wordt, belanden in een sociale huurflat, gedragen zich

daar niet altijd volgens het boekje, en de participatiemaatschappij mag het oplossen. In dit geval: de telefoniste van de woningcorporatie. Die op haar beurt zegt: nu ja, het hoort er kennelijk bij tegenwoordig. Maar 's nachts kan ze er niet van slapen, want zeven keer 'kutwrijf' van je af laten glijden als water van een eend: probeer het maar, het is niet te doen.

Dat is geen uitdaging, dat is een groot maatschappelijk en sociaal probleem waar heel veel partijen medeverantwoordelijkheid voor dragen. Hoe een leidinggevende zijn telefoniste kan beschermen: ook dáár kan het vandaag onder meer over gaan.

Achter het begrip 'uitdaging' zit de medewerker die het werk ziet veranderen, moeilijker worden, digitaler worden, en zich 's avonds in bed hevige zorgen maakt of hij nog wel mee kan. En hoe hij dat moet aankaarten op het werk, en bij wie, zonder meteen in het bakje te belanden waar met grote letters 'uitgerangeerd, begeleiden naar de uitgang' op staat. Hoe werkgever en werknemer er samen voor zorgen dat deze medewerker weer greep op zijn werk krijgt en plezier in zijn vakmanschap: ook dáár kan het vandaag over gaan.

Achter het begrip 'uitdaging' zitten werknemers wellicht met armoedestress, nu de rekeningen oplopen en de zorgen toenemen. Hoe te handelen: ook dáár kan het vandaag over gaan.

Achter het begrip 'uitdaging' zit de werkgever die ziet hoe het steeds moeilijker wordt om goed en gemotiveerd personeel te werven en te houden, en die weet dat dit wellicht zo blijft, omdat de krapte op de arbeidsmarkt mogelijk een structureel probleem is door de vergrijzing.

Achter het begrip 'uitdaging' zit de medewerker die het werk ziet veranderen, moeilijker worden, digitaler worden, en zich 's avonds in bed hevige zorgen maakt of hij nog wel mee kan.

Het allerbeste wervingsinstrument bestaat uit gelukkige medewerkers die enthousiast vertellen hoe leuk het hier is, en hoe bevredigend, en hoe interessant. Hoe dit samenhangt met een veilige en gezonde werkomgeving: ook dáár kan het vandaag over gaan. Achter het begrip 'uitdaging' verschuilt zich de kern: verstaan we elkaar, begrijpen we elkaar, en hoe trekken we met elkaar op?

Want dat ging niet helemaal goed bij de koningin van Lombardije. De ministerraad hoorde van het zwaaiende plakhandje en dacht niet 'Goh effe praten, wat is er loos, hoe lossen we dit op?' De ministerraad zei niet: 'We hebben loketten en onze deur staat altijd open, waarom ben je niet komen praten?' De ministerraad zei niet: 'Oeh wat een uitdaging, kom laten we samen het systeem fiksen, en de agressiefste onderdanen van katoen geven.' Nee, de ministerraad oordeelde woedend: werkverzuim!

*Want toen de ministerraad het hoorde
Van Lombardije, van Lombardije
Toen gingen ze met hoge boorden
De koningin vermoorden*

Het is een gruwelijk einde. Ik wil op geen enkele wijze suggereren dat dit een optie is, voor welke partij dan ook. Ik wil alleen maar de hoop uitspreken dat u een ochtend beleeft vol aha-momenten, nut en vrolijkheid, en dat u straks hier wegloopt met een virtuele tas vol nieuwe inzichten en handreikingen die hout snijden. En wie weet: misschien is een van die handreikingen wel: we gaan een zwaaiend handje maken om voor het raam van de koets te plakken.

Ik dank u voor uw aandacht.