

Pamela Williams is hét burn-out preventieboek aan het schrijven. Onderdeel van het schrijfproces is het doen van onderzoek onder de doelgroep van mensen met een burn-out en daarmee het verkrijgen van input op een aantal thema's door dat onderzoek en via reacties op de blogs.

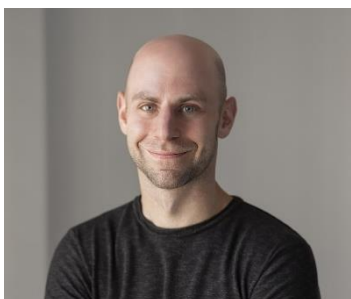
Gever of nemer?

Pamela Williams is hét burn-out preventieboek aan het schrijven. Onderdeel van het schrijfproces is het doen van onderzoek onder de doelgroep van mensen met een burn-out en daarmee het verkrijgen van input op een aantal thema's door dat onderzoek en via reacties op de blogs.

Ben jij een gever of nemer?

Het is altijd makkelijk om de mensen in vakjes in te delen. In dit geval vier vakjes:

1. Een aangename gever	2. Een aangename nemer
3. Een onaangename gever	4. Een onaangename nemer



Adam Grant is de bedenker van die verdeling in de vier vakjes. Hij maakt die verdeling na grondig onderzoek. Hij is namelijk een Amerikaanse organisatiepsycholoog en hoogleraar. En hij is niet zo maar iemand: er zijn miljoenen van zijn boeken verkocht en zijn TED-talks zijn meer dan 25 miljoen bekeken. De TED-talk waar deze blog over gaat is te vinden via [deze link](#)¹:

In de lezing vertelt Adam dat er drie soorten mensen zijn:

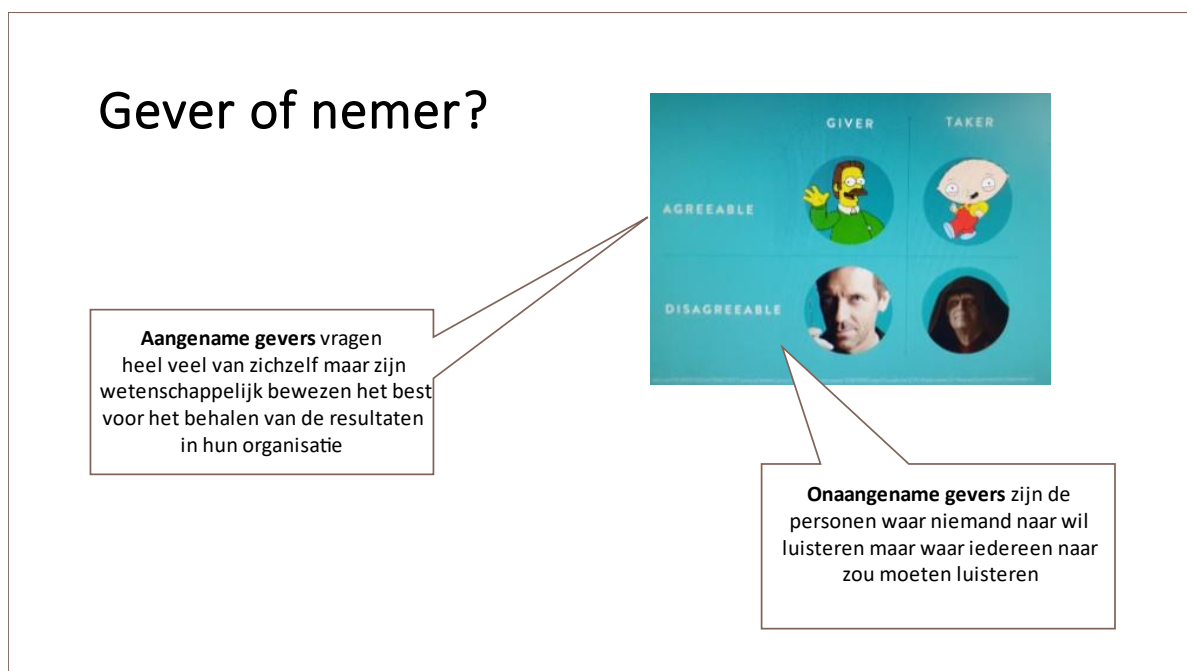
- | | |
|--|-----|
| 1. Gevers | 19% |
| 2. Nemers | 19% |
| 3. Matchers: mensen die geven én nemen | 56% |

Er zijn aangename en onaangename gevers, nemers en matchers. Matchers worden door Adam in zijn boek 'geven en nemen' ook wel uitruilers genoemd. De meeste mensen zijn matcher: 56% van het totaal. De groep gevers en nemers is even groot: beiden 19%. In zijn lezing legt hij de focus op de gevers en nemers.

¹ De TED-talk van Adam Grant 'are you a giver or a taker' wordt gedeeld door coaches met hun cliënten die een burn-out hebben.

Pamela Williams is hét burn-out preventieboek aan het schrijven. Onderdeel van het schrijfproces is het doen van onderzoek onder de doelgroep van mensen met een burn-out en daarmee het verkrijgen van input op een aantal thema's door dat onderzoek en via reacties op de blogs.

Gevers zijn mensen die vooral geven en minder nemen. Zij zijn van grote waarde voor een bedrijf, want zij helpen de doelstellingen van dat bedrijf behalen. De nemers zijn mensen die vooral nemen en minder geven. Zij zijn op de langere duur nadelig voor de resultaten van een bedrijf, onprettig voor collega's en een gevaar voor de gevers. En zegt Adam: de nemers moeten verdwijnen: 'get rid of the takers'.



Eind 2022 is het gelukt om contact te krijgen met Adam Grant. En hij heeft toestemming gegeven om zijn gedachtengoed te gebruiken en aan te vullen. Adam stelt de wereld en de werkelijkheid in zijn TED-talk wat te simpel voor. Mensen zijn niet altijd alleen maar gevers, nemers of matchers. Zij kunnen verschillende rollen aannemen, afhankelijk van de situatie waarin zij zich bevinden of van de rol of functie die zij hebben. Dat geeft hij in zijn boek 'geven en nemen' ook zelf aan.

Nu is het zo dat het door hem wel wetenschappelijk aangetoond is dat er in werksituaties mensen zijn die meer geven en mensen die meer nemen. Want het is ook nog eens zo dat er in de groep nemers vooral managers zitten. Zichzelf beschermen kan een gever doen door grenzen te leren stellen en met enige regelmaat nee te zeggen. Maar uit wetenschappelijk bewijs blijkt dat de gevers op

Pamela Williams is hét burn-out preventieboek aan het schrijven. Onderdeel van het schrijfproces is het doen van onderzoek onder de doelgroep van mensen met een burn-out en daarmee het verkrijgen van input op een aantal thema's door dat onderzoek en via reacties op de blogs.

de lange duur juist degenen zijn die structureel succes ervaren: omdat zij gewaardeerd worden en vertrouwen krijgen. Dit in tegenstelling tot de nemers.

Wat de nemers betreft: nagenoeg iedereen is van iemand een vriend of vriendin en in gezins- of familieverband een fijne broer, zus, partner, vader, moeder of verzorger.

Of nemers van nature zo zijn of dat zo zijn geworden dat wordt niet duidelijk. Laten we van het positieve uit gaan. In dat geval maakt de organisatie van managers een nemer: iemand die vraagt, meer vraagt of overvraagt. En dan zit daar ook gelijk de oplossing. Want volgens de WHO is een burn-out: "Het resultaat van chronische stress op de werkvloer die niet met succes is aangepakt".

Het goede nieuws is: met meer bewustzijn en inzicht kan de situatie veranderen en verbeteren: de situatie van de werknemer maar ook van de werksituatie zelf. Niet alleen managers hebben hierin een rol, ook de werknemer zelf én collega's. En buiten de werksituatie: het sociale netwerk van de werknemer met een burn-out, zoals de partner, het gezin, de familieleden, vrienden en bekenden.

Een geschikte en simpele methode om met elkaar in gesprek te gaan over de invulling van de drie rollen (gever, nemer en matcher) is de vergelijking van deze rollen met dieren. Iedereen kan voor zichzelf wel bedenken welke gelijkenis er

	Gever	Nemer	Matcher (gever én nemer)
Aangenaam			
Onaangenaam			
Gevaarlijk			

Pamela Williams is hét burn-out preventieboek aan het schrijven. Onderdeel van het schrijfproces is het doen van onderzoek onder de doelgroep van mensen met een burn-out en daarmee het verkrijgen van input op een aantal thema's door dat onderzoek en via reacties op de blogs.

met een bepaald dier is. In het bovenstaande overzicht met de dieren ten opzichte van het raamwerk van Adam Grant zijn twee lagen toegevoegd en daardoor het aantal vakjes van vier naar negen vergroot:

- Rechts: matcher - iemand die tegelijkertijd geveer én nemer is
- Onderaan: gevaarlijk - naast aangenaam en onaangenaam

De gevers, nemers en matchers kunnen ieder aangenaam, onaangenaam of gevaarlijk zijn. De aangename nemers zijn er in mijn optiek in twee soorten:

- De aangename nemer die eigenlijk een duif is: met de beste bedoelingen in actie maar helaas in het nadeel van de aangename gevers
- De aangename nemer die eigenlijk een rat is: aardig in je gezicht maar achter je rug niet te vertrouwen. Pas op voor de rat!
(lees meer hierover in het boek: 'Hoe wordt ik een rat - Joep Schrijvers)

De gevaarlijke geveer moet ondertussen ook ontdekt en gedefinieerd worden. Dat is de persoon die al het ongemak wil sussen. Die in een nare situatie zegt: 'Het valt wel mee'. Die persoon zal met de beste bedoelingen de situatie in stand houden. En het is vele malen nadeliger om tijdelijk het ongemak uit de weg te gaan: het komt iedere keer weer terug zonder dat de situatie verbetert.

De hypothese is dat mensen met een burn-out gevers zijn. De gedachte hierbij is: zij geven meer dan dat zij nemen en daarmee putten zij zichzelf uit. Deze hypothese wordt ook wel 'de mythe van de geveerburn-out' genoemd. Het blijkt namelijk net iets anders te zijn. Er zijn onder de gevers nog meer soorten te onderscheiden, namelijk: de zelfwegcijferende en de altruïstische of onbaatzuchtige gevers.

De **zelfwegcijferende gevers** geven hun tijd en energie aan anderen zonder rekening te houden met hun eigen behoeften en daar betalen ze een prijs voor. 'Pathologische onzelfzuchtigheid en een ongezonde gerichtheid op anderen ten kosten van de eigen behoeften' leidt tot schade bij de zelfwegcijferende geveer. Doordat ze prioriteit geven aan de interesses van een ander en hun eigen interesses negeren putten zelfwegcijferende gevers zichzelf uit. En dat gebeurt nog sterker als er een nemer in de buurt is.

De **altruïstische gevers** willen anderen helpen maar hebben ook ambitieuze doelen om hun eigen belang te bevorderen. Zij erkennen dat het belangrijk is om hun eigen welzijn te beschermen. Als ze op het punt van een burn-out staan vragen ze om hulp. Door advies, assistentie en hulpmiddelen zijn ze in staat om hun motivatie en energie op pijl te houden. En daarmee door herkenning zichzelf tegen nemers te beschermen.

Pamela Williams is hét burn-out preventieboek aan het schrijven. Onderdeel van het schrijfproces is het doen van onderzoek onder de doelgroep van mensen met een burn-out en daarmee het verkrijgen van input op een aantal thema's door dat onderzoek en via reacties op de blogs.

Ben jij een altruïstische gever? Ga zo door! Geven leidt tot succes en is besmettelijk: geven leidt tot meer geven en daarmee tot meer succes, ook bij anderen.

Ben jij een zelfwegcijferende gever? Dan is er nog hoop. Voor de preventie van een burn-out is het dus vooral van belang dat de zelfwegcijferende gevers andere keuzes leert te maken. Je kunt namelijk door ervaringen leren. Een gever is in staat om in de loop van de tijd de mensen te herkennen die nemers zijn. En bij deze nemers doet een gever er goed aan om de eigen strategie te veranderen naar die van uitruiler: voor wat hoort wat.

Bronnen

- Grant, Adam: TED-talk
https://www.ted.com/talks/adam_grant_are_you_a_giver_or_a_taker
- Grant, A. (2013) Geven en nemen; Balans; Amsterdam
- Schrijvers, J.P.M (2002) Hoe word ik een rat; Scriptum