

Jennifer Breheny Wallace

Jij doet ertoe

De verborgen kracht van gezien
en gewaardeerd worden

Vertaling Arthur Wevers

HarperCollins



Voor het papieren boek is papier gebruikt dat onafhankelijk is gecertificeerd door FSC® om verantwoord bosbeheer te waarborgen.
Kijk voor meer informatie op www.harpercollins.co.uk/green.

HarperCollins is een imprint van Uitgeverij HarperCollins Holland, Amsterdam.

Copyright © 2026 Jennifer Breheny Wallace
Oorspronkelijke titel: *Mattering*
Copyright Nederlandse vertaling: © 2026 HarperCollins Holland
Vertaling: Arthur Wevers
Omslagontwerp: Buro Blikgoed
Foto auteur: © Jo Bryan Photography
Zetwerk: ZetSpiegel B.V., Leerdam
Druk: ScandBook UAB, Lithuania, met gebruik van 100% groene stroom

ISBN 978 94 027 2007 5
ISBN 978 94 027 7703 1 (e-book)
NUR 770
Eerste druk mei 2026

Originele uitgave verschenen bij Portfolio / Penguin, een imprint van Penguin Random House LLC.

HarperCollins Holland is een divisie van Harlequin Enterprises ULC.
® en ™ zijn handelsmerken die eigendom zijn van en gebruikt worden door de eigenaar van het handelsmerk en/of de licentienemer. Handelsmerken met ® zijn geregistreerd bij het United States Patent & Trademark Office en/of in andere landen.

www.harpercollins.nl

Elk ongeoorloofd gebruik van deze publicatie om generatieve kunstmatige-intelligentietechnologieën (AI-technologieën) te trainen is uitdrukkelijk verboden. De exclusieve rechten van de auteur en de uitgever worden hierbij niet beperkt. HarperCollins maakt tevens gebruik van de rechten onder Artikel 4(3) van de Digital Single Market Directive 2019/79 en het uitvoeren van tekst- en datamining op deze publicatie is niet toegestaan.

Niets uit deze uitgave mag openbaar worden gemaakt door middel van druk, fotokopie, internet of op welke andere wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Het e-book is beveiligd met zichtbare en onzichtbare watermerken en mag niet worden gekopieerd en/of verspreid.

Inhoud

Inleiding: De <i>mattering core</i>	11
1 Herken je impact	29
2 De juiste last	49
3 Je doet er te veel toe	73
4 Iedereen moet een secundant hebben/zijn	107
5 Afstemming	137
6 Wanneer zekerheden wegvallen	163
7 Hoe we onze dag doorbrengen	191
8 Word architect	221
Epiloog: We doen ertoe!	245
Dankwoord	251
Appendix: Zelfassessment	255
Noten	259
Register	277

HOOFDSTUK 1

Herken je impact

De mattering core

Erkenning: jij en je daden worden gewaardeerd en je afwezigheid zou worden gevoeld.

Afhankelijkheid: je hebt het gevoel dat je nodig bent omdat anderen op je rekenen.

Betekenis: je hebt het gevoel dat je belangrijk bent omdat je wordt geprioriteerd.

Zelfuitbreiding: je hebt het gevoel dat er voor je wordt gezorgd omdat anderen in je welzijn investeren.

Afstemming: je hebt het gevoel dat je echt wordt begrepen en dat er empathisch op je wordt gereageerd.

Greg Bulanow voelde het glas onder zijn laarzen knerpen toen hij naar het wrak rende. Het was een van de eerste meldingen waar hij als brandweerman op afging en hij wist dat iedere minuut telde. De vrouw achter het stuur was nog in leven, maar zat klem in het verwrongen staal. Greg vertrouwde op zijn training. Hij pers- te zich door een opening naar de vrouw, die het uitschreeuwde van de pijn. Haar ademhaling was gejaagd en paniekerig. Greg sprak haar kalm toe: ‘We halen je eruit,’ zei hij. Toen ze haar uit de auto probeerden te bevrijden, sloeg hij zijn zware brandweerjas om de

vrouw heen om haar tegen de rondvliegende stukken metaal en glas te beschermen. Greg bleef bij haar en hield haar vast terwijl de mannen bezig waren. Toen de laatste hindernis uit de weg was geruimd en de vrouw in veiligheid was gebracht voelde Greg zich helemaal leeg en intens dankbaar. Hij had iemand geholpen tijdens een van de ergste momenten van haar leven.

Greg was nooit echt van plan geweest om brandweerman te worden. Hij had een studie Engels afgerond aan een kleine universiteit in Ohio en was daarna met zijn nieuwe vrouw, Jacqueline, naar Charleston, South Carolina verhuisd. Hij droomde van een toekomst als schrijver en een leven in straten met kinderkopjes. Hij zou een jaar of twee werken en vervolgens een master creatief schrijven doen. Toen hij een vacature voor brandweermannen in de krant zag, reageerde hij. Het was een goede manier om wat geld opzij te leggen, avonturen te beleven en mooie verhalen te verzamelen voor zijn vervolgopleiding, dacht hij.

Maar toen Greg de vrouw uit de auto redde, begonnen zijn ideeën over zijn werk te veranderen. Hij wilde niet echt meer schrijver worden en was zich steeds meer bewust van de zingeving die hij in zijn werk vond. Wanneer Greg en zijn collega's bij een medisch noodgeval of op de plek van een ongeluk kwamen, was er een moment waarop alles veranderde. Onbekenden vertrouwden hun geliefden aan hem toe en waren ervan overtuigd dat Greg en zijn collega's ervoor zouden zorgen dat alles goed kwam. En Greg wilde dat vertrouwen niet beschamen. In de daaropvolgende tien jaar werd zijn toewijding beloond. Op zijn 36e was hij commandant van de brandweer van Noord-Charleston. Hij had de leiding over 250 brandweerlieden en elf kazernes.

Toen Greg zijn nieuwe leidinggevende functie had, was het opeens ook zijn taak om de brandweerlieden gemotiveerd te houden – en dat was constant een probleem. De werkdruk was ontzettend hoog.

Deze mannen en vrouwen hadden per jaar met zo'n 22.000 incidenten te maken. Veel brandweerlieden begonnen fysiek en emotioneel uitgeput te raken en hadden het idee dat de leidinggevenden niet begrepen met welke uitdagingen ze elke dag opnieuw te maken kregen. Er was niet echt sprake van een collegiale sfeer en de brandweerlieden namen de problemen mee naar huis. Sommige brandweerlieden waren door een paar scheidingen gegaan, terwijl anderen zwaar aan de drank waren geraakt. Veel mensen namen ontslag, en door het grote personeelsverloop kostte het Greg moeite om geschikt personeel te vinden voor alle vacatures. Greg probeerde de motivatie te herstellen door nieuwe brandweerwagens en de nieuwste kleding en het beste materieel aan te schaffen. Maar toen hij over alle verbeteringen vertelde, reageerden de brandweerlieden sceptisch. Iemand mompelde dat de leiding hun steun probeerde te kopen. Die opmerking kwam hard aan. Greg beseftte dat de problemen veel dieper zaten en om een andere oplossing vroegen.

Het probleem van de onzichtbaarheid

We leven in een cultuur waarin we constant te horen krijgen dat we een einde kunnen maken aan onze ontevredenheid door een doel te vinden dat we echt belangrijk vinden. In zelfhulpboeken, lezingen en posts op de sociale media wordt ons gezegd dat we onze roeping moeten vinden, ons werk in overeenstemming moeten brengen met onze waarden, onze kinderen heel bewust moeten opvoeden of de wereld van dienst moeten zijn door vrijwilligerswerk te doen.

Deze nadruk op zingeving en richting is begrijpelijk. Die zijn essentieel voor ons welzijn. Maar tijdens mijn onderzoek naar de burn-outepidemie ontdekte ik dat het advies 'om iets nuttigs te doen' vaak niet erg zinnig was. Gregs brandweerlieden waren een duidelijk voorbeeld. Deze mensen redden levens, komen in actie in nood-

situaties en doen werk dat volgens de meeste mensen bijzonder nuttig is. En toch had de brandweer te maken met veel burn-out onder het personeel, een gebrek aan motivatie en een groot personeelsverloop. Daar klopte iets niet.

Ik was verbaasd over Gregs antwoord toen ik hem naar deze paradox vroeg. Hij legde uit dat brandweerlieden vaak geen idee hebben van de impact van hun werk. Ik snapte het niet. *Wacht. Ze redden letterlijk levens. Hoe kan dat?* Greg vertelde me vervolgens iets wat ik nog niet wist. De brandweer arriveert vaak als eerste bij een incident, of het nou een kettingbotsing op de snelweg is of een hartaanval in het midden van de nacht. Wanneer de brandweerlieden mensen uit brandende auto's hebben getrokken of iemand hebben gereanimeerd, neemt het ambulancepersoneel het over. De slachtoffers worden naar het ziekenhuis gebracht terwijl de brandweerlieden hun spullen pakken, in hun wagen stappen en terugrijden naar de kazerne. Ze krijgen vrijwel nooit te horen hoe het is afgelopen, zei Greg. Niemand vertelt ze of de vrouw die ze uit een brandende auto hebben gered het ongeluk heeft overleefd en ooit weer zal lopen – of hun inspanningen van die avond een verschil hebben gemaakt. Die onzekerheid vreet aan ze. Ze kunnen het niet afsluiten omdat ze niet weten hoe het is afgelopen. Ze schrijven hun rapport en gaan vervolgens op pad naar het volgende incident. Greg vertelde me dat die onzekerheid op den duur de moraal aantast en de oorzaak van burn-out en mentale problemen kan zijn.

De menselijke ervaring heeft een gemene deler. We willen allemaal weten of de dingen die we doen en zeggen en de persoon die wie we zijn ertoe doen. [...] Iedere ruzie gaat eigenlijk over de vraag: zie je me wel? Zie je me wel? Vind je de dingen die ik zeg eigenlijk wel belangrijk? Doe ik er voor jou wel toe?

Oprah Winfrey¹

Dat gebrekkige zicht op onze impact is een probleem dat zich niet alleen op het werk voordoet. We hebben maar al te vaak geen idee of onze handelingen er ook maar enigszins toe doen. Net als die brandweerlieden zijn we vaak met onszelf aan het worstelen, niet omdat we geen bijdrage leveren, maar omdat we zelden zien welke impact we maken. We brengen soep naar een zieke vriend, maar krijgen niet te horen of hij daardoor een beetje is opgeknapt. We geven geld aan een inzamelingsactie, maar weten niet of onze donatie heeft geholpen. We geven tips aan een kennis die een sollicitatiegesprek heeft, maar horen niet hoe het is gegaan. We leven in een cultuur waarin zelfredzaamheid als een belangrijke eigenschap wordt gezien en zijn druk en afgeleid en vergeten daardoor vaak om anderen op de hoogte te stellen. Na verloop van tijd leidt dat gebrekkige zicht op onze impact vanzelf tot minder betrokkenheid bij het werk, het gezin, de buurt en de gemeenschap.

Toen hij net was begonnen als brandweerman had Greg ook gemerkt dat zijn betrokkenheid weleens onder druk stond. Hij had samen met zijn collega's zijn leven gewaagd om een brand te blussen en zag een week later, toen hij weer langs het pand reed, dat het in opdracht van de verzekeringsmaatschappij werd gesloopt. Brandweerlieden hadden hun leven gewaagd om het huis te redden en zagen vervolgens dat het werd gesloopt – dat was toch demoraliserend en leidde toch vanzelf tot frustratie?

Het is moeilijk om je betrokken te blijven voelen als je het idee hebt dat je handelingen geen echte impact maken op anderen. Daarbij maakt het niet uit of je op een kantoor werkt, een huishouden bestiert of pakketjes bezorgt. Wanneer we niet het gevoel krijgen dat anderen zich bewust zijn van onze inspanningen, krijgen we niet het gevoel dat we ertoe doen, dat wil zeggen 'het gevoel dat anderen aandacht aan je besteden of je opmerken', zoals de onderzoeker Morris Rosenberg het heeft geformuleerd.² Door kleine

blijken van erkenning, zoals de barista die zich onze vaste bestelling herinnert, een collega die langskomt of de buurman die ons gedag zegt, krijgen we het gevoel dat we worden gezien, dat we waardevol zijn. Uit onderzoek blijkt dat ons gevoel dat we bij een gemeenschap horen wordt versterkt door zulke korte ontmoetingen. We willen ook graag weten of onze handelingen een positieve impact hebben gemaakt. Zo vindt een docent het prettig wanneer een voormalige student hem komt melden dat hij een vervolgvak heeft gekozen omdat de docent in hem geloofde. In een wereld waar we het gevoel kunnen krijgen dat niemand onze inspanningen opmerkt, worden deze kleine gebaren het sociale bewijs dat we er inderdaad toe doen.

Greg begon geleidelijk in te zien dat dat gevoel van onzichtbaarheid de reden was van het gebrek aan motivatie onder de brandweerlieden. Nadat zijn mededeling dat er nieuw materieel was aangeschaft zo lauw was ontvangen begon Greg te begrijpen waaraan het ontbrak. De brandweerlieden waagden elke dag hun leven, maar zagen niet welke impact ze hadden gemaakt of hoe dankbaar mensen waren. Greg besloot dat hij daar verandering in moest brengen.

Ik zeg tegen...

Greg gaf zijn hoofd geneeskundige dienst, de man die de trainingen levensreddend handelen voor de brandweerlieden verzorgde, opdracht om meer informatie over patiënten te verschaffen wanneer brandweerlieden daarom verzochten. Eerder konden ze zich alleen maar afvragen hoe het bijvoorbeeld was afgelopen met de vrouw die ze uit de auto hadden gered. Of met de man die 's ochtends in elkaar was gezakt tijdens zijn hardloopronde. Nu was het de taak van het hoofd van de geneeskundige dienst om updates te geven. De brandweerlieden kregen al snel feedback en daardoor vormden

ze zich een beter beeld van de manier waarop ze mensen hadden geholpen met hun werk.

In die tijd nam Greg ook een nieuwe brandonderzoeker aan. Zo'n brandonderzoeker kijkt niet alleen hoe een brand is ontstaan, maar ook of de inzet van de brandweer eigenlijk wel effectief is geweest. Vroeger bleef het brandonderzoek altijd vertrouwelijk om strafrechtelijk onderzoek te voorkomen, maar daardoor wisten de brandweerlieden ook niet of de toegepaste strategieën effectief waren geweest. Nu kregen de brandweerlieden dus een beter beeld van de effectiviteit van hun inspanningen. Door de rapporten van het hoofd van de geneeskundige dienst kregen ze inzicht in de afloop van hun levensreddende acties en door de verslagen van de brandonderzoeker begonnen ze in te zien dat hun acties van directe invloed waren op de uitkomst van elke brand. Ze kregen het bijvoorbeeld te horen als ze iemands huis nog hadden kunnen redden of als ze hadden kunnen voorkomen dat de brand was overgeslagen naar de omliggende huizen, en dat alles zonder informatie te onthullen waardoor een strafrechtelijke procedure kon worden gestart.

Greg implementeerde ook een systeem waarbij de bevelvoerders hem elke twee weken, op betaaldag, in een e-mail moesten melden welke acties van hun teamleden erkenning verdienden. Ook als er niets te melden was, moesten ze hem een e-mail sturen om hem dat te laten weten. Greg hoopte dat goed werk dankzij dat systeem zou worden opgemerkt. In het begin werd Greg overspoeld met e-mails waarin de bevelvoerders meldden dat er niets te melden was. De brandweerlieden verrichtten natuurlijk heel veel goed werk – ze werkten goed samen, hadden levens gered – maar die acties waren zo'n vast onderdeel van het werk van de brandweer dat de mensen met een leidinggevende functie ze nauwelijks meer opmerkten. Sommige bevelvoerders vroegen zich hardop af waarom de leiding

werknemers die gewoon hun werk deden wilde bedanken. ‘Bij het werk van de brandweer draait het vaak om actie,’ zei Greg. ‘Er is echt een andere mentaliteit voor nodig om een stap achteruit te doen en te observeren.’

Greg zag in dat humor een vanzelfsprekend onderdeel is van de cultuur in de brandweerkazerne, waar collega's de stress verwerken en teamgeest kweken door elkaar in de zeik te nemen. Daarom koos hij uiteindelijk voor een andere benadering. Hij moedigde zijn collega's aan om elkaar te ‘verlinken’ en de zin ‘Ik zeg tegen...’ te gebruiken: ‘Ik zeg tegen de bevelvoerder dat je het geweldig hebt gedaan en dat je werk erkenning verdient.’ Misschien zouden de bevelvoerders het rapporteren wat minder als een formele verplichting zien en meer als een mogelijkheid om te geinen wanneer de verslagen wat speelser werden gepresenteerd. De nieuwe aanpak sloeg aan, en Greg kreeg steeds meer rapporten over lovenswaardige acties van zijn collega's. Wanneer hij zulke feedback ontving stuurde Greg een handgeschreven bedankbriefje en nodigde hij het betreffende team uit voor het stafoverleg, waar het team in het zonnetje werd gezet of een Chief's Coin kreeg uitgereikt, een blijk van erkenning voor collega's die een buitengewone prestatie hadden geleverd. Zo was een eenheid bijvoorbeeld een keer afgegaan op de melding van een licht ongeval tussen een fietsster en een automobilist. De fietsster was ongedeerd, maar wel ontroostbaar omdat haar fiets zwaar was beschadigd. Ze kon niet meer naar haar werk omdat de fiets haar enige transportmiddel was. De brandweerlieden hadden haar fiets in de wagen geladen, waren naar de kazerne gegaan, hadden de fiets gerepareerd en die de volgende morgen weer bij haar afgeleverd. Greg had hun werk beloond met een Chief's Coin. Deze erkenning, wist Greg, hadden zijn mannen nodig om gemotiveerd te blijven.

Het wezenlijke beginsel van de Menselijke Aard is het verlangen om te worden gewaardeerd.

William James³

Greg zag dat de brandweerlieden geleidelijk begonnen te veranderen. De bevelvoerders kregen meer oog voor het feit dat de teams goed functioneerden omdat er uitzonderlijke prestaties werden geleverd. Ze wachtten niet tot de formele evaluatiemomenten om feedback te geven en zeiden geregeld tegen de brandweerlieden dat ze hun werk goed hadden gedaan. Wanneer er heel goed was gereageerd op een incident spraken ze hun erkentelijkheid uit aan hun team. De brandweerlieden werden er constant aan herinnerd dat anderen zich bewust waren van hun inspanningen, dat ze werden gezien en dat ze ertoe deden. Tegelijkertijd merkte Greg aan steeds meer dingen dat de brandweerlieden weer trots begonnen te worden op hun werk. Ze leken zich nauwer betrokken te voelen bij hun kazerne en vroegen bijvoorbeeld of de boel opnieuw kon worden geschilderd en wat gezelliger kon worden gemaakt. Sommigen gingen nog verder en maakten zelf muurschilderingen, terwijl anderen t-shirts ontwierpen en lieten bedrukken. Op die t-shirts stonden slogans waarmee hun teamgeest en het hernieuwde gevoel van toewijding en voldoening onder woorden werden gebracht.

De 'ik zeg tegen'-methode was niet alleen effectief omdat er meer aandacht kwam voor goed werk, maar vooral ook omdat de mensen die het werk hadden gedaan in het zonnetje werden gezet. Dit principe gaat niet alleen op in brandweerkazernes. Ook in het gezin, de klas, op kantoor en in vriendschappen worden mensen graag gezien. Iedereen krijgt graag erkenning. Uit onderzoek blijkt dat mensen zich nog meer gewaardeerd voelen wanneer bepaalde eigenschappen worden opgemerkt wanneer ze iets goeds hebben gedaan.⁴ Wanneer je iemand alleen bedankt omdat hij zo laat is gebleven zeg

je iets heel anders dan wanneer je zegt: ‘Ik weet dat ik altijd op je kan rekenen.’ In het eerste geval bedank je iemand voor dat ene specifieke geval. In het tweede geval erken je dat je iemand waardeert vanwege een bepaalde eigenschap, en het is juist die erkenning die ons met onze impact verbindt. Sta eens stil bij het verschil tussen ‘Bedankt voor de trui’ en ‘Je bent altijd zo attent.’ Wat echt impact heeft gemaakt is niet het cadeau. Dat is het feit dat degene die de trui heeft gegeven altijd zo attent is.

Onderzoekers merken op dat we onze dankbaarheid vaak niet laten blijken omdat we niet in de gaten hebben hoeveel dat voor de ander betekent of omdat we niet goed weten hoe we er uitdrukking aan moeten geven. Maar we hoeven ons niet door die onzekerheid te laten weerhouden. We kunnen er een dagelijkse gewoonte van maken om onze dankbaarheid uit te spreken door dat op vaste momenten van de dag te doen. Ik ken een vrouw die haar man elke dag een bedankje stuurt wanneer ze in de trein naar haar werk zit. Ze schrijft gewoon een appje, bijvoorbeeld: ‘Bedankt dat je vroeg bent opgestaan met de kinderen en dat je zo’n geduldige en liefhebende vader en partner bent.’ We kunnen oefenen en klein beginnen met een zinnetje dat zich tot de persoon achter de daden richt en zo leren hoe we op die manier consequent onze erkentelijkheid laten blijken.

Merk iets kleins op

Tijdens mijn eerste bezoek aan de brandweerkazerne in South-Carolina dronken we thee aan een lange keukentafel. De brandweers spraken eerlijk over de fysieke en mentale belasting van hun werk en zeiden dat ze trots waren omdat ze zich elke dag weer inzetten voor hun gemeenschap. Het was duidelijk dat ze aan elkaar gehecht waren. Op de deur van de ijskast hing een foto van de

brandweerman van de maand, die was overdekt met getekende hartjes. Ik zei dat het me deed denken aan het jaarboek van een meisje dat hartjes had gekrabbeld op de foto van de jongen op wie ze verliefd was. 'Ja, ze zijn nu allemaal verliefd op me,' zei de brandweerman van de maand grinnikend. Toen ik vroeg waarom de twee ijskasten in de keuken waren afgesloten met dikke kettingen en sloten begonnen ze allemaal te lachen. Ze legden uit dat beide ploegen hun eigen ijskast hadden. Ze waren van elkaar afhankelijk wat betreft zaken van leven en dood, maar deelden geen eten met elkaar. 'Als je een berg geld op tafel achterlaat, komt niemand eraan,' zei een brandweerman. 'Maar een fles ketchup...'

Toen er een melding kwam, veranderde de stemming in de kazerne meteen. Het alarm loeide, maar het was niet chaotisch en er werd niet geschreeuwd. Alle brandweerlieden wisten precies waar ze moesten zijn en wat ze moesten doen. Ze grepen hun helm en trokken snel hun pak en hun laarzen aan. In de brandweerauto gaven ze me een headset en zeiden ze dat ik mijn riem moest omdoen. De mannen waren geconcentreerd en alert toen we met zwaailichten en sirenes door de straten vlogen. 'Ik hoop dat je vanochtend niet te veel koffie hebt gedronken,' zei een brandweerman, die naar de gaten in de weg wees.

Een van de meldingen betrof een brand die door kortsluiting was ontstaan. Er was niemand thuis. De burens hadden 112 gebeld. Uit de ramen van het huis ontsnapt rookwolken en op de aluminium gevelbekleding, die eerder wit was geweest, zaten grijze en zwarte vegen. Een verfrommeld en leeggelopen opblaasrendier lag tussen de bosjes. Over twee weken was het Kerstmis. De brandweerlieden kwamen meteen in actie toen we waren gestopt. Ik keek van een veilige afstand toe toen twee mannen het huis in gingen en in de dichte rook verdwenen terwijl anderen de brand aan de voorkant van het huis begonnen te blussen. Na ongeveer een halfuur ver-

dween de rook. Toen de brand uiteindelijk was geblust zag ik twee jongemannen die er geschokt en hulpeloos uitzagen – de huurders die in het huis woonden. Een brandweerman zag ze ook. Hij liep naar ze toe, legde zijn arm om de schouders van een van de mannen en sprak troostende woorden.

Toen ze hun laatste controle deden en hun materieel inlaadden viel me op hoe routinematig het er allemaal aan toe ging. Ze haastten zich niet en maakten geen aanstalten om het te vieren of zich te ontspannen. Ze gingen terug naar de kazerne om te eten en troffen voorbereidingen voor een eventuele volgende melding. Toen ik keek hoe ze de routines afwerkten, drong het tot me door hoe gemakkelijk je in die baan het zicht op je eigen impact kon verliezen, zelfs in extreme omstandigheden. Daarom was het zo belangrijk dat Greg moeite deed om feedback en updates te geven. Zonder deze herinneringen aan hun impact konden zelfs de leden van het meest toegewijde team bijna vergeten waarom ze iedere dag weer hun leven waagden.

Toen ik daarover nadacht, vroeg ik me af hoe het zou zijn als we ons allemaal zouden inspannen om de impact van ons werk te zien. Als schrijver zit ik over het algemeen de hele dag in mijn eentje in mijn kamer te werken en weet ik niet of mijn woorden aankomen bij de lezers. Dat zette me aan het denken. Als we kunnen leren om de impact van ons werk te zien, vinden we misschien ook de zingeving waar we allemaal zo naar verlangen.

Dat verlangen om onze impact te zien hebben we niet alleen op het werk. Misschien ben je een ouder en heb je het gevoel dat het je allemaal boven het hoofd groeit. Misschien heb je het gevoel dat niemand in de gaten heeft hoeveel moeite je doet om de kinderen naar hun clubjes te brengen en op te halen, om het eten te bereiden en als huiswerkbegeleider te fungeren. Of misschien help je een vriendin die het zwaar heeft door ieder moment telefoontjes en

berichten te beantwoorden en heb je het idee dat die vriendin niet ziet hoe jij je best voor haar doet. Misschien werk je lange dagen voor een project op je werk en heb je het gevoel dat niemand in de gaten heeft hoe hard je werkt. Misschien vraag je je af of het eigenlijk wel uitmaakt dat jij zo je best doet.

Als je het gevoel hebt dat niemand je ziet terwijl je zo uitgeput bent, hoef je niet te wachten tot iemand je zegt dat je impact maakt. Je kunt zelf kijken of je inspanningen nu al het verschil maken. Het vraagt wel om een mindsetshift voordat je op die manier je impact kunt herkennen. Misschien moet je eerst stilstaan bij een moment van de dag waarop je wel het verschil maakt. Neem mijn echtgenoot, Peter. Hij werkt aan projecten die pas na maanden of jaren worden afgerond en heeft daardoor soms niet het gevoel dat zijn inspanningen tot resultaten leiden. Dat is een van de redenen waarom hij zo graag kookt. Wanneer hij een maaltijd bereidt, krijgt hij meteen de erkenning waarnaar hij verlangt. De bewonderende kreten van het gezin en van vrienden herinneren hem eraan dat hij elke dag het verschil maakt.

Hou een impactdossier bij

Zelfs de zwaarste taken worden draaglijk wanneer we worden herinnerd aan onze impact. Dat is het idee achter een ‘impactdossier’, zoals ik het noem, een soort persoonlijke schatkist die je kunt openen wanneer je je afvraagt of al je inspanningen wel ergens goed voor zijn. In deze verzameling bewaar je bedankbriefjes, e-mails van cliënten, berichten van je kinderen, foto’s of verjaardagskaarten van je vrienden – de dingen die jou eraan herinneren dat je het verschil maakt in het leven van anderen. Zie het als het tegenovergestelde van een dankbaarheidsdagboek, een schatkist waarin je de uitingen van dankbaarheid van anderen verzamelt.