

PRESTEREN

Zelfs als ze liegen, zijn mensen onbaatzuchtig

Wanneer en hoe vaak managers in performance-reports niet de waarheid en alleen maar de waarheid spreken, hangt af van de mate waarin hun naaste collega's door de resultaten worden getroffen.

Universitair hoofddocent Marcel van Rinsum van Rotterdam School of Management, Erasmus Universiteit, stelde vast dat managers cijfers eerder overdrijven als zij en hun collega's daar voordeel van hebben, maar minder snel liegen als dat betekent dat hun collega's minder profiteren. Dus: zelfs als we liegen, zijn we onbaatzuchtig. Van Rinsum besloot met een experiment te testen of de veelgehoorde scepsis over het waarheidsgehalte van in- en externe prestatieverslagen terecht was. De resultaten tonen aan dat er inderdaad veel

gelogen wordt: Minder dan de helft van de deelnemers is altijd eerlijk en de andere 53 procent besluit nogal eens te liegen. Maar wat daarbij opviel, was dat 37 procent van de leugenaars loog om de maximale bonus los te krijgen. De timing en de mate van het bedrog van managers in hun prestatieverslagen blijkt vaak af te hangen van hoe hun collega's erdoor worden getroffen. Managers zijn geneigd hun cijfers te overdrijven als dit betekent dat collega's een of andere bonus krijgen. Maar ze zullen minder snel liegen als dat betekent dat

hun collega's minder profiteren. Groepsbonussen zoals 'winstdelingsbonussen' vergroten het risico van 'onbaatzuchtige leugenaars'. Maar als de teambonus bestaat uit een vast bedrag, te verdelen tussen de werknemers op basis van hun individuele prestatie, dan zijn de rapporteurs minder snel geneigd te liegen: de bonus kan van iemand afgepakt worden, wat als oneerlijk wordt gezien. Dit is het geval wanneer bedrijven gebruikmaken van een 'relatieve prestatie-evaluatie'. Zodra het gaat om 'publieke' resultaten blijken de afwijkingen minder groot te zijn. Mensen zijn blijkbaar bang om als leugenaar te worden gezien – ook wanneer interne rapporten niet anoniem zijn, wordt er minder vaak gelogen.

