

Blog_14. Het bed van Procrustes

De herbergier Procrustes, zo vertelt het Mythologische verhaal, had een merkwaardig gevoel voor gastvrijheid: hij ontving graag gasten en verzorgde ze goed met maar één voorwaarde: ze moesten precies in het bed passen. Als ze te lang waren, haalde hij er een stukje af, als ze te kort waren dan rekte hij ze uit. Net zolang tot alle gasten perfect in het bed pasten.



Eigenlijk doen we hetzelfde met de moderne medewerker: we stretchen en amputeren tot iemand de taak en rol zo optimaal mogelijk kan uitvoeren. Bij stretchen kun je denken aan overvragen aan de kwaliteiten en capaciteiten van medewerkers, bij amputatie kun je denken aan ongebruikte talenten die 'op de plank blijven liggen'.

Maar hoe kan dat: "talent ongebruikt op de plank laten liggen"? We kennen iemands talent toch? We hebben veel testmogelijkheden om competenties, kennis, ervaring te meten en het talent daarin te ontdekken? Toch zit daar nog een blinde vlek. Veel testen hebben een louter cognitief referentiekader. Ze testen 'je hoofd' door vragen te stellen, veel vragen. Maar vanuit de belevingspsychologie weten we dat het hoofd niet het volledige verhaal is, dat we niet onszelf kennen als we ons hoofd kennen. Er ligt nog een groot deel onbekende talenten die we niet laten zien.

In mijn zoektocht naar organisatie optimalisatie is dit voorbeeld van Procrustes altijd latent aanwezig. Hoe kunnen we medewerkers een taak (bed) aanbieden die echt bij hem past, waar hij gelukkig van wordt (lekker slaapt) en energie van krijgt (lekker wakker wordt)? Dat kan door zijn bedekte talenten, de talenten die iemand niet laat zien, niet ontplooit, te ontdekken. Want stel dat iemand de 100 meter in een wereldrecord kan lopen maar nooit (door bijv angst) aan de start verschijnt? Dan zullen we dat unieke talent nooit ontdekken. En dat is een belangrijk gegeven binnen de HBM filosofie: Kunnen we die angst om aan de start te verschijnen ontdekken en wegnemen.

Maar andersom kan ook: iemand die een kwaliteit denkt te hebben die hij in zijn gang door het leven nodig had om aan bepaalde (ouderlijke) voorwaarden te voldoen. Ofwel, (als voorbeeld) de angst om door de mand te vallen. Ook dat is zeer helpend om je werkelijke talent te ontdekken en niet je pseudo talent laten zien vanuit de angst om door de mand te vallen.

We zullen dus niet de organisatie als leidraad moeten nemen maar de mens. Human Being Management (HBM) probeert wegen te vinden in de huidige tijd die de mens als uniek en talentvol accepteert en de organisatie motiveert om vooral het bed aan te passen. De missie van HBM luidt, kort verwoord: het unieke talent van ieder mens zodanig te ontwikkelen dat organisaties de mens op hun taak en rol afstemmen in plaats van andersom. Want van dat laatste raken we gestresseerd en opgebrand. Dit laatste is een overduidelijke trend: meer en



meer mensen raken opgebrand en gestresseerd door alle invloeden die op ons afkomen. In de zoektocht naar talentontwikkeling is dit een belangrijke ontdekking geweest: de angst om te falen kost zoveel energie dat je daar opgebrand van raakt. Het is dus zeer zinvol om deze onderliggende innerlijke patronen (bijv angst om te falen) in jezelf te ontdekken en je daarvan bewust te worden. Dat haalt de angel uit je aanpassing en daarmee aan je (onnodig) energie verlies. Want stretchen en amputeren leveren heel wat negatieve effecten op. Zou ik zeker ook ervaren hebben als ik bij herbergier Procrustes op bezoek was geweest.

Eduard Baas