



Wie gebruikmaakt van het natuurlijke gedrag van werknemers, weet dat de 'juiste mensen' op de 'juiste plekken' zitten. Want wie doet wat bij hem hoort, verricht bergen werk met alle gemak van de wereld. Dat werkt soepel, op individueel niveau en in teamverband. Manda den Elzen (52) heeft zich toegelegd op het ontdekken van persoonlijke drijfveren. Bedrijven kunnen daarmee hun voordeel doen.

TEKST: EVELYNE LAMMERDING FOTOGRAFIE: BAS KIJZERS

ORGANISATIEADVISEUR MANDA DEN ELZEN:

‘Ontdek natuurlijk talent van werknemer’

Met haar bureau Den Elzen Organisatie Adviseurs in Den Haag helpt Manda den Elzen organisaties en bedrijven bij teamontwikkeling, leiderschapontwikkeling, studiekeuze en management development. Daarvoor meet zij het onderbewuste. “Dat vertelt veel over een mens,” zegt zij in haar lichte werkruimte aan de Beeklaan.

Den Elzen onderzoekt vragen als: Welk type mens werkt in de organisatie? Wat heeft de organisatie nodig? Met de antwoorden kunnen collega's van elkaar leren en talent van elkaar 'lenen' in het dagelijkse werk. Zo doet iedereen waarin hij sterk is en stroomt het werk soepel door op de werkvloer.

ACT-METHODE

Den Elzen maakt gebruik van de analytical competence tool (ACT) methode. Dat meet het onderbewuste van individuen.

Hoe? “De ACT methode werkt met beeld en tekst,” legt Den Elzen uit. “De beelden geven je buikgevoel, je onderbewuste, weer. Bij het tekstgedeelte worden vragen gesteld en krijg je cognitieve antwoorden. Door beeld en tekst op elkaar te leggen wordt zichtbaar wat van nature bij de persoon hoort en wat aangeleerd gedrag of een sociaal wenselijk gegeven antwoord is. De test is gebaseerd op onder meer de belevingspsychologie van Jung.”

AANGELEERD

Soms weten werknemers – en ook werkgevers - niet dat de dingen die ze doen, soms niet werkelijk bij hen passen. Dat komt volgens Den Elzen doordat gedrag vaak al op jonge leeftijd is aangeleerd. Daardoor kunnen mensen later dingen doen die ver van hun eigenlijke oorsprong af zitten. Onder druk komen hun schaduwkanten naar boven.

“Heel veel mensen denken bijvoorbeeld van zichzelf dat ze klantgericht zijn. Maar zij worden moe als er onder hoge druk veel klantcontact is. Dan wordt klantgericht, klantgezwicht.”

Na de meting volgt een persoonlijk gesprek dat leidt tot inzicht wat er ‘onder water gebeurt’. “Op individueel niveau, maar ook op team- en organisatieniveau spelen onderliggende dynamieken mee die invloed hebben op gedrag. Alle individuele gedragingen hebben weer invloed op elkaar en op het functioneren van een team.”

DRIJFVEREN

De ACT-methode haalt iemands natuurlijke aanleg naar boven. “Wanneer je je bewust bent van je innerlijke drijfveren, kan je beginnen aan talentontwikkeling. Het is zonde iemand naar een cursus te sturen om er een trucje te leren. De kennis die ze krijgen, moet beklijven. Dat gaat vanzelf als je dat doet wat bij je hoort.”

Ook voor teamontwikkeling past Den Elzen de methode toe: “Na de test houden we individuele, vertrouwelijke gesprekken, waarop teamsessies volgen. Mensen leren elkaar echt zien, waardoor ook begrip voor elkaar ontstaat.” Bovendien kennen werknemers elkaars sterke punten, zodat ze weten met welke vragen ze bij wie kunnen aankloppen.

De methode meet eveneens de kans op burn out bij een werknemer. Met de bedoeling die te voorkomen. Zo blijft het vuur in de werknemer en de organisatie branden: “Gelukkige mensen in succesvolle organisaties,” aldus Manda den Elzen. <<

Den Elzen Organisatie Adviseurs

Beeklaan 358

2562 BG Den Haag

T +316 5148 0053

E manda@denelzen-organisatieadviseurs.nl

www.denelzen-organisatieadviseurs.nl