

Een crime professionel is een faux pas passionel



column

Bent u ook wel eens té gedreven? En wordt u dan ook meewarig aangestaard, omdat ze menen dat u uw energie verspilt?

Passie of zingeving zijn waardevolle begrippen geworden in ons vakgebied. Vanuit de motivatietheorieën vind je hier tevens aanknopingspunten voor leren. Het thema maakt dan ook school binnen HRD.

Er zit ook een vervelend kantje aan passie, of beter, aan gepassioneerde professionals. Ik wil u iets opbiechten. Soms ben ik te gedreven. Dan word ik een schoolmeester. Nog erger: ik ga dan de strijd aan. Op zijn ergst: met mijn opdrachtgever.

Laatst liet ik het weer gebeuren. Tijdens een simulatie gaat deelnemer Jolanda in gesprek met een projectgroep. Doel van dat gesprek is te verkennen of zij de projectgroepleden in hun samenwerking kan faciliteren. De groep is een bestaande club en de vraag is een echte: namelijk of Jolanda dit team kan faciliteren. We oefenen in de simulatie vooral hoe je zo'n gesprek voert met de projectgroep, welke vaardigheden Jolanda bezit en welke ze nog moet ontwikkelen om een goede facilitator te zijn. Tijdens het oefenen kan een developer (te vergelijken met een assessor) in time outs suggesties doen en feedback geven aan de deelnemer. Voor deze simulatie ben ik de developer.

Wat ging er mis? Ik vertel u eerst kort iets over mijn voornaamste drijfveer. Ik wil graag een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van mensen opdat ze groeien in hun werk. Opdat ze succesvol experimenteren en hun grenzen verleggen.

Goed, aan het begin van de oefening geeft Jolanda aan dat ze verwacht niets te zullen leren van deze oefening. "Ik heb echt al genoeg van dit soort trainingen gehad, ik weet hoe ik contact moet maken en waar het om gaat als je in een team moet faciliteren." Overigens is ze best bereid de simulatie te doen. Ik moet toegeven, ze weet zich effectief te introduceren bij de teamleden en ook de timing van haar opmerkingen en suggesties is uitstekend. Echter, wat ze dan zegt is me(!) te offensief, te weinig empathisch. Ik doe een time out. Ik zie dat een aantal teamleden afhaakt. Ik zeg haar dit en vraag haar de formulering aan te passen en in haar toon door te laten klinken dat ze zich in het team inleeft. Ze weigert. "Deze mensen weten zelf ook wel dat ik dit niet zo bedoel en daarbij hou ik niet zo van dat softe gedoe". Mijn haren gaan overeind staan. Ze raakt een gevoelige snaar: ze wil, én niet experimenteren én ze ziet het effect van haar eigen gedrag niet! Het gaat mis. Ik start een discussie en gooi alles in de strijd: ervaringsargumenten, de mening van de teamleden, de literatuur - ik ga nog net niet psychologiseren. Maar het ongeluk is al geschied. Ze wil stoppen met de oefening en zegt triomfantelijk: "Ik zei toch al dat ik hier niets van kon leren". Het erge is natuurlijk dat ook ik niet meer empathisch ben en offensief reageer. Ik neem haar eigen houding over! En wordt daarbij overruled door mijn wenshaar te laten experimenteren! Nou ja, wens? Eis!

De tegenwoordige aandacht voor passie en zingeving ligt vooral in het aanboren van de bron van motivatie. Het gaat om vragen als: hoe ontdek je je passie en hoe ontwikkel en benut je deze. Je kunt echter zóveel van je passie houden dat je fouten maakt en dus ... te ver gaat. Zelfregulering komt, bij mij, nu eenmaal met vallen en opstaan.

Ik ben benieuwd wanneer de eerste cursus met als titel: 'Hoe beheers je je passie' op de markt verschijnt. Ik pleit ook voor een cursus voor managers die de passie moeten zien te herkennen bij hun medewerkers, opdat zij de regulatie ervan kunnen stimuleren. O ja, ik denk dat de NVVO een artikel aan de beroepscode zou moeten toevoegen: een faux pas passionel is een crime professionnel, of andersom?

Robert van Noort

*Verschenen in Leren in Ontwikkeling,
(HRD magazine van NVO2) nr. 7/8,
's-Gravenhage: Performa (2002)*

