

Daniel Seesink – Bewust Zoo – Gedrag van Aap tot Mens

Lessen van de bedrijfsprimatoloog

In zijn lezingen houdt Daniel Seesink al tien jaar mensen een spiegel voor door hen naar het gedrag van de andere primaten – mensapen – te laten kijken. Academy Magazine spreekt hem over zijn ‘back-to-basic’-methode en daardoor zo herkenbare invalshoek om de kans op overleven in de steeds veranderende bedrijfsomgeving zo groot mogelijk te maken.

Aanpasmanagement

Hoe breng je noodzakelijke veranderingen op een goede manier naar je medewerkers? Je wilt de impact niet al te groot laten zijn en de motivatie van de medewerkers niet verliezen. Daniel Seesink is hier duidelijk over: “Charles Darwin ontdekte ruim 200 jaar geleden dat het niet de sterksten van een soort zijn die in de steeds veranderende omstandigheden overleven, maar de individuen die zich het best aan die veranderende omstandigheden weten aan te passen”. Een wijze les voor verandermanagers wat Daniel betreft. Want “wat zou er gebeuren met de motivatie van mensen wanneer je hen niet vraagt om te veranderen, maar helpt om zich aan te passen aan die veranderingen?” Wat denkt u? Heeft hij daar een punt? Het tijdens zijn lezingen aanwezige publiek bestaande uit veelal leidinggevend en medewerkers van veranderende organisaties vindt van wel wanneer hij deze spiegel voorhoudt. “Dus verschuif het paradigma van verandermanagement naar aanpasmanagement”, aldus Seesink.



Gedrag van Aap...

‘Hoe doen apen dat eigenlijk?’, vragen we Daniel.

“Chimpansees en bonobo’s verschillen hierin in de basis niet van mensen. Om rustig te kunnen leven moet aan een drietal basisbehoeften worden voldaan. Dit zijn (voldoende) voedsel, zich kunnen voortplanten en het hebben van een veilige omgeving. Alfamannetjes en -vrouwtjes spelen een belangrijke rol om in deze drie behoeften te voorzien. Valt een van de pijlers weg, dan schieten de apen in de overlevingsmodus. Het gevolg: onrust, waar ze juist de rust hadden willen bewaren.”

...tot Mens

“De drie behoeften van deze apen vertaal ik naar respectievelijk het kunnen beschikken over (voldoende en relevante) informatie, het kunnen doorgeven van ideeën en het hebben van een psychologisch veilige omgeving. Wanneer leidinggevend in staat zijn deze drie pijlers overleidend te zetten en te houden ontstaat de benodigde onderlinge verbinding en het vertrouwen om de veranderingen succesvol door te voeren. Neem daarbij een helder en gemeenschappelijk herkenbaar doel en succes is verzekerd.”

Onderwerpen

Apen, Dieren, Gedragsverandering, Gedragwetenschap, Persoonlijke Ontwikkeling



© JOHANNES VAN CAMP



PROFIEL