

C lumn



Prof. dr. Yvonne Burger is deeltijdhoogleraar bij het VU Center for Executive Coaching en zelfstandig organisatieadviseur en executive (team) coach. www.yvonneburger.nl

Familie

Als executive coach werk ik vaak met leiderschapsteams in de top van de publieke en private sector, met raden van bestuur, raden van toezicht of directieteams. En daar hoor ik vaak hele mooie en ontroerende persoonlijke verhalen. Soms schuif ik aan bij startende teams, soms bij teams waar de spanning (flink) is gestegen en soms bij teams die (schijnbaar) goed functioneren maar die behoefte hebben aan reflectie. In al deze fasen is het behulpzaam als teamleden elkaar beter leren kennen zodat ze elkaars gedragingen beter gaan begrijpen. Daarvoor zijn verschillende werkvormen in omloop met verschillende maten van diepgang, omdat de fase waarin een team verkeert nogal wat uitmaakt voor wat men bereid is om met elkaar te delen. Een van de meest effectieve vormen die ik ken houdt in dat teamleden aan elkaar vertellen welke waarden ze hebben meegekregen uit hun gezin van herkomst en welke betekenisvolle gebeurtenis nog steeds van invloed is op hoe ze in hun werk en leven staan. Deze twee vragen werken vaak heel effectief omdat ze de teamleden veel ruimte geven om te kunnen kiezen – en begrenzen – wat ze wel en niet willen delen. In mijn ervaring is de kans op ongewenst psychologiseren met deze vragen heel klein, zeker als je als begeleider de grenzen goed bewaakt en zorgt voor voldoende containment. En als er dan genoeg ruimte en oprechte aandacht is, dan ontstaan er soms hele inzichtgevende processen. Immers, je gezin van herkomst is het eerste ‘team’ waarin je functioneert en de patronen die je daar ontwikkelt laat je later soms ook zien in de teams waarin je werkt. Zeker als de druk toeneemt vervallen mensen soms in oude gewoontes die lang niet altijd bevorderlijk zijn voor de samenwerking. Sommige teamleden worden dan heel dominant, anderen trekken zich juist helemaal terug in zichzelf en weer anderen lachen alles weg of worden extreem perfectionistisch. Dat kan soms als irritant en destructief worden ervaren en tot spanningen leiden. En dan helpt het soms enorm als je snapt waar het gedrag van je collega’s vandaan komt. Dat je van elkaar weet uit welk nest je komt en welke patronen je daar ontwikkeld hebt. Als je als begeleider dit proces respectvol begeleidt kunnen de empathie en de compassie in een team flink toenemen. Want iedereen heeft familie en snapt hoe groot de invloed kan zijn op je werk en je leven. ■