

COMPASSIE

Deze week sprak ik uitgebreid met Adriaan Bos over het onderwerp compassie in organisaties. Dit naar aanleiding van een boek en een symposium dat door de Franciscaanse Beweging zal worden georganiseerd. Een prachtig onderwerp dat centraal staat in alle grote wereldreligies. Een woord dat door ons gebruikt wordt voor verschillende gevoelens zoals medeleven, mededogen, medelijden, empathie en mildheid. Voor mij is compassie een van de kernwaarden waarop ik me wil baseren in mijn werk. Wat niet wil zeggen dat dit altijd even gemakkelijk gaat. Ook ik word uiteraard wel eens gestrestst, boos of wantrouwend en dan is het niet altijd even makkelijk om je in de ander te verplaatsen. Ook al weet ik dat dit helpt en ook eerlijk is naar de ander. En als het me – soms na enige tijd – lukt, geeft het me veel ontspanning en ruimte. Waardoor het weer stroomt in de relaties, hetgeen de kwaliteit van het werk zeer ten goede komt. Compassie betekent voor mij dat je kunt meevoelen met de ander zonder dat je wordt meegetrokken in zijn of haar emoties. Dat je je kunt inleven in wat er speelt maar wel bij jezelf blijft. Waardoor je kunt blijven kijken

naar de situatie en daadwerkelijk ondersteuning, oplossingen of ruimte kunt bieden.

IK ZIE HET KUNNEN BIJEN VAN COMPASSIE ALS EEN BELANGRIJKE KWALITEIT VAN COACHES EN CONSULTANTS MAAR OOK VAN LEIDERS IN ORGANISATIES.

Ook in de bestuurs-teams die ik begeleid, brengt compassie vaak de verlichting en verdieping die nodig is om goed met elkaar te kunnen samenwerken. Om dit te ervaren is het nodig dat de leden van deze teams elkaar goed kennen, naar elkaar willen luisteren en durven doorvragen om een tandje dieper te komen. En dat de begeleider van deze teams daarin het goede voorbeeld geeft. Niet altijd gemakkelijk als de context actie en snelheid vraagt, maar wel noodzakelijk om deze actie ook op de lange termijn met elkaar tot een succes te brengen en niet te verdwijnen in een pool van spanning en conflict. Interessant is dat er ook steeds meer wetenschappelijke belangstelling voor compassie in organisaties bestaat. Een lastig te ‘meten’ onderwerp, maar ook binnen de academie is er interesse in wat het effect hiervan is op de kwaliteit van de relaties en daarmee op de effectiviteit. Ik ben erg benieuwd

wat dit onderzoek gaat brengen. Wellicht meer onderbouwing van mijn gevoel dat compassie in organisaties helpt bij beter samenwerken, ook in hiërarchische relaties. Vooral nog hoop ik te blijven werken aan compassie in organisaties. Want mensen die zich beter in elkaar kunnen inleven, leven zich minder op elkaar uit. En hiervoor is ook zelfcompassie nodig. Of zoals de boeddhistische *teacher* Pema Chödrön zegt: *'To relate with others compassionately is a challenge. Really communicating from the heart and being there for someone else means first of all not shutting down on ourselves. This means allowing ourselves to feel what we feel and not pushing it away. It means accepting every aspect of ourselves, even the parts we don't like.'*



Yvonne Burger is hoogleraar bij de Vrije Universiteit en verantwoordelijk voor het Center for Executive Coaching. www.feweb.vu.nl/center-for-executive-coaching. Daarnaast werkt zij als organisatieadviseur en executive (team) coach.

Reageren: www.yvonneburger.nl

Yvonne Burger