

Teruggaan om te groeien

De Transitiecirkel als dialoogmodel

TEKST JAKOB VAN WIELINK, MARNIX REIJMERINK

Bram is docent op het VMBO en geniet met volle teugen van zijn werk. Echter, het laatste jaar bemerkt hij dat hij het lastig vindt om in een van zijn klassen prettig les te geven. Een klas 3, rumoerig, en moeilijk te boeien. Zijn lessen zijn goed voorbereid en hij werkt met duidelijke lesdoelen. Maar er komt vaak maar weinig van terecht. Bram is een vechter en zet aanvankelijk alles op alles om de leerlingen te betrekken bij de les en ze enthousiast te maken. Maar het lukt niet, het wordt alleen maar erger. Bram komt in de knel. De situatie maakt hem bang, hij voelt zich moedeloos en de lessen worden een gevecht. De tegenzin gaat overheersen iedere keer dat hij het lokaal binnengaat. De werkelijke confrontatie met zichzelf moet dan nog komen.

Wat maakte dat Bram, een succesvolle en gewaardeerde docent, als uit het niets zijn plezier verloor en in gevecht raakte met de klas? Bram is gestart met coachingsgesprekken. Speciale coachingsgesprekken, die verder gaan dan het spiegelen van handelen en het reflecteren op wensen. Brams vraag was: 'Hoe hervind ik weer het vertrouwen én plezier in mezelf in mijn werk met de klas?' Om het antwoord te vinden heeft hij een reis 'terug' gemaakt.

De Transitiecirkel als venster

De Transitiecirkel is een dialoogmodel dat ons uitnodigt nieuwsgierig te zijn in onze ontmoeting met anderen. In deze ontmoeting ontstaat ruimte om te onderzoeken hoe wij succesvol vorm kunnen geven aan persoonlijke transitie. Onder transitie verstaan wij dan het op identiteitsniveau antwoord geven op vragen die door (externe) gebeurtenissen aan ons worden gesteld.

De levenslijn van Bram was leidraad voor de coachingsgesprekken. Samen met zijn coach heeft hij zijn ervaringen verkend op het gebied van contact maken, hechten aan anderen en de omgang met teleurstelling en verlies. Tijdens deze gesprekken ontdekte Bram dat vroegere ervaringen hem gegijzeld hielden en daarmee een oorzaak werden voor zijn gevoel van overbelasting en onvermogen om de situatie naar zijn eigen hand te kunnen zetten.





ik ben een kind
uit Noord, Oost, Zuid, West
ik gooide steentjes
in een vijver
als spel om te vergeten
ik leerde rennen
weg van de plek
waar ik had moeten zijn

Rob Bartels

De Transitiekring is ontwikkeld door Wibe Veenbaas en Piet Weisfelt op basis van het baanbrekende werk van de Engelse psychanalyticus John Bowlby en de Amerikaanse hoogleraar leiderschap George Kohlrieser. Bowlby was een groot pleitbezorger van de veilige hechtingstheorie: onze manier van hechting aan *secure bases* is bepalend voor de manier waarop we in ons leven omgaan met uitdagingen en tegenslagen. Een *secure base* kan een persoon zijn, of een plaats, een doel of object dat ons een gevoel van bescherming, veiligheid en zorg verschaft. Het biedt een bron van inspiratie en energie voor uitdaging, onderzoek, het aangaan van risico's en het zoeken van nieuwe uitdagingen (George Kohlrieser).

Secure bases bieden een combinatie van bescherming, veiligheid en zorg enerzijds, en uitdaging, onderzoek en zoeken naar nieuwe uitdagingen anderzijds; *caring* en *daring* tegelijkertijd. Vanuit vertrouwen en veiligheid stelt de *secure base* ons in staat om onze vleugels uit te slaan en de wereld te ontdekken. *Caring* en *daring* zijn daarmee een paradox. *Caring* heeft als doel veiligheid en vertrouwen te verschaffen, maar niet om de veiligheid zelf. Het doel van *caring* is groeien in autonomie en het aan durven gaan van risico's: de lerende mens.

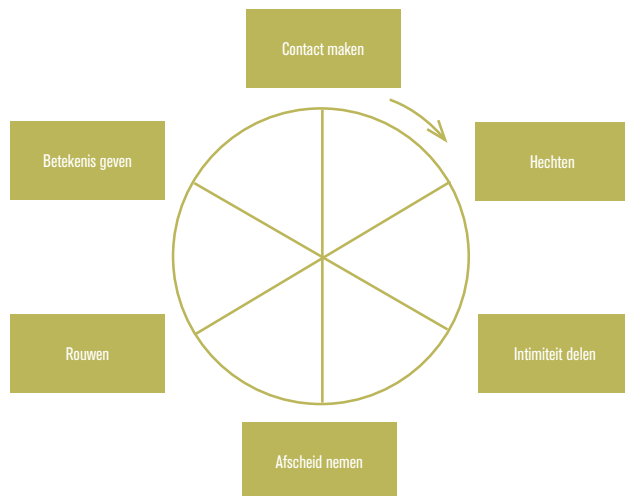
Wanneer we terugkijken op onze levenslijn zullen velen van ons zien dat er in ons contact met *secure bases* ook kwetsuur en teleurstelling is ontstaan. Dat gebeurde op belangrijke momenten of in perioden waarin onze *secure bases* er onvoldoende of niet voor ons waren. Deze ervaringen beïnvloeden (eigenlijk altijd onbewust) de wijze waarop wij later omgaan met vragen van verbinding, hulp vragen, nieuwsgierig kunnen zijn, uitreiken, intimiteit vormgeven, een positieve of negatieve kijk hebben op gebeurtenissen, enzovoorts. Zo kunnen we, leraren, onze eigen onvervulde verlangens naar contact projecteren op onze leerlingen, die om welke reden dan ook niet doen of geven wat wij willen.

Een gebeurtenis van 24 jaar geleden

Terug naar Bram. In de ontmoeting vertelt hij over een gebeurtenis die 24 jaar geleden plaats vond, wanneer hij op een avond getuige is van een emotioneel conflict op zijn werk. Hij blijkt op dat moment niet in staat om invloed uit te oefenen op een positieve uitkomst. Hij voelde zich zeer machteloos en zoekt steun bij zowel zijn ouders als zijn leidinggevende. Maar op beide plekken kreeg hij niet de steun die hij verwachtte te vinden. Bram realiseert zich in het gesprek hoezeer deze gebeurtenis en het ontbreken van steun ertoe heeft geleid dat hij bevestigd werd in de overtuiging dat je moeilijke situaties in je leven maar het beste in je eentje kunt oplossen. En deze strategie past Bram vanaf dat moment toe op vrijwel alle momenten van conflict, emotie en teleurstelling. Het heeft Bram veel opgeleverd aan creativiteit, vindingrijkheid en wilskracht. De keerzijde van zijn strategie is dat hij in zijn professionele leven onvoldoende heeft geleerd verbinding te maken met leidinggevendenden, collega's en ook met leerlingen. En feedback die hij daarop in zijn leven heeft ontvangen heeft hij afgedaan als gedoe en 'gepraat van watjes'. De schaduwzijde van zijn krachtige strategie brengt hem nu niet meer verder en dwingt hem om nieuwe keuzes te maken.

Welkom, hechten, intimiteit en verlies

We volgen de Transitiekring langs de thema's *welkom, hechten,*



intimiteit en verlies en nodigen Bram uit om zijn gevoelens, emoties en gedachten rond de gebeurtenissen van inmiddels 24 jaar terug tot uiting te brengen en verder te onderzoeken. Bram zegt daarover later: 'Iedere keer dat ik me in de klas machteloos voel tegenover de leerlingen, sta ik weer die bewuste avond in dat conflict op mijn werk. Dezelfde machteloosheid die ik toen voelde, projecteer ik op mijn klas en ook op mijn collega's en leidinggevende. Ik voel onvermogen om hun om hulp te vragen.'

In navolging van Daniel Goleman noemt George Kohlrieser de ervaring die Bram beschrijft een zogenaamde *Amygdala hijack*. De amygdala is een klein orgaan in onze hersenen dat onze emoties reguleert. Het bepaalt of we in stressvolle situaties 'vechten, vluchten of bevriezen'.

Bram vertelt verder hoezeer zeer ongemakkelijk en pijnlijk dit besef voor hem is, maar ook hoe het hem oplucht. Het toelaten van de rouw om wat er toen was opent een heel nieuwe ruimte.

Voor het eerst in 24 jaar ervaart hij hoe hij nu wél kan kiezen om uit te reiken naar zijn leerlingen, collega's en leidinggevende. Dat lukt hem niet van de ene op de andere dag, maar het proces van opnieuw een autonome keuze maken is in gang gezet. Hiermee krijgt het conflict van 24 jaar geleden een nieuwe betekenis.

Rouw en betekenisgeving

Terugblikken op gebeurtenissen en ervaringen op onze levenslijn stelt ons in staat om patronen te ontdekken die zijn ontstaan. Het (leren) herkennen van patronen, het bewust en 'correct' oefenen met nieuw gedrag en het werken met een coach, zo laat onderzoek telkens weer zien, is de succesvolste manier van groeien in professionaliteit. In het licht van ons leven nu worden we dus uitgenodigd te kijken naar oude gebeurtenissen en als gevolg daarvan ontwikkelde patronen. Hiermee wordt de coach geen psycholoog en de coachee geen patiënt maar wordt wel openhartig en zonder censuur gesproken over wat er is. Spannend, dat zeker, als het verkennen van vaak onbekend terrein. Juist daar geven we nieuwe betekenis aan oude ervaringen. Dat is het lerende element van de Transitiekring.

Werken met de levenslijn en het nieuwsgierig verkennen van de thema's van de Transitiekring maakt het ons mogelijk om ons niet (langer) te laten gijzelen door oude patronen en gebeurtenissen uit het verleden. Zo kunnen we opnieuw leren en onszelf verder ontwikkelen. We groeien in het worden van een *secure base*; een bron van veiligheid en vertrouwen die inspireert en tot onderzoek uitdaagt. Wat een uitnodiging aan onszelf... en aan de leerlingen in de klas! ●

► **Marnix Reijmerink is coach en docent. In zijn werk heeft Marnix een bijzondere focus op veerkracht en (persoonlijk) leiderschap. Hij studeerde Duitse taal en cultuur, volgde een coachopleiding bij het SIOO en de postgraduate opleiding voor Executive Coaching bij de VU, www.reijmerinkcoaching.nl.**

Jakob van Wielink is opleider en begeleider. Jakob publiceert veelvuldig over de thema's veerkracht, leiderschap en verandering. Hij is als executive coach verbonden aan het (Advanced) High Performance Leadership Program van George Kohlrieser aan het International Institute for Management Development (IMD) te Lausanne, Zwitserland, www.jakobvanwielink.com.

Enkele verwijzingen

- Anders Ericsson, K., M. Prietula en E. Cokely (2007), *The Making Of An Expert*, in: *Harvard Business Review*. Juli-Augustus
- Fiddelaers-Jaspers, R. en J. van Wielink (2015), *Aan de slag met verlies, Coachen bij veranderingen op het werk*. Utrecht: Ten Have.
- Fletcher, J. (1995), *Patterns of High Performance: Discovering The Ways People Work Best*. Oakland: Berrett-Koehler Publishers.
- Geelen-Merks, D. van en J. van Wielink (2015), *Met zoveel liefde heb ik van je gehouden. Woorden bij persoonlijk verlies*. Antwerpen: Witsand Uitgevers.
- Goleman, D. (2004), *Emotionele Intelligentie. Emoties als sleutel tot succes*. Amsterdam: Olympus.
- Kohlrieser, G. (2006). *Hostage at the Table: How Leaders can Overcome Conflict, Influence Others, and Raise Performance*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Wielink, J. van en L. Wilhelm (2015), *Een nieuw begin. Over afscheid nemen in de praktijk van de professioneel begeleider*. In: *Tijdschrift voor Begeleidingskunde* (december).