

Waarderend communiceren

Als je onder druk staat of geraakt wordt, kom je gemakkelijk in je overlevingspatroon terecht. Je kan je dan terugtrekken, gaan *pleasen* of bijvoorbeeld uithalen naar een ander. In deze manieren van reageren zit een basisovertuiging, een grondhouding waarmee je communiceert naar de ander. In deze communicatie zeg je, soms tussen de regels door, iets over jezelf en iets over hoe je de ander ziet. 'Ik ben oké' kan veranderen in 'Ik ben niet oké', en/of 'jij bent oké' verandert in 'jij bent niet oké'.

Binnen de transactionele analyse wordt dit weergegeven in het OK-vierkant. Dit vierkant is gebaseerd op vier basale overtuigingen over onszelf en over de mensen om ons heen, namelijk:

- Ik ben oké en jij bent oké (ik +, jij+)
- Ik ben oké en jij bent NIET oké (ik+, jij-)
- Ik ben NIET oké en jij bent oké (ik-, jij+)
- Ik ben NIET oké en jij bent NIET oké (ik- en jij-)

In een schema ziet het er zo uit.



Wanneer je je op het vlak van de “jij bent niet oké” bevindt, kan dit de relatie met je klant of medewerker beschadigen. Wanneer je in de “ik ben niet oké” glijdt, ondermijn je jezelf. En dat is ook niet zo handig, als je bijvoorbeeld trainer of leidinggevende bent. Hoe kun je je communicatie “waarderend” houden of maken?

Ik deel eerst een stukje reflectie van mezelf, en geef je daarna reflectievragen waar jezelf “op kan kauwen”.

Mijn reflectie op ik+jij+:

Persoonlijk herken ik de ik+ en jij- positie waar ik als trainer of leidinggevende in terecht kan komen. Bij mij bijvoorbeeld in de mentale vorm: ‘Ik snap het wel, en jij snapt het nóg niet...!’

Ik kom hier bijvoorbeeld in terecht als ik ongeduldig word en merk dat een deelnemer ‘het’ niet begrijpt ondanks meerdere uitleggen (ook uit de groep). Ook kan ik hier terecht komen als ik te weinig leerresultaat bij de deelnemer(s) zie. Ik raak dan gefrustreerd en voel onrust in mijn lichaam. Hoe ik dan kan handelen is dat ik betweterig word, iemand ga ‘overladen’ met kennis of feedback of geïrriteerd op vragen kan reageren. In feite kijk ik in een spiegel en zie daar de groei van mijn deelnemer als ‘niet goed genoeg’. Ik projecteer mijn eigen perfectionisme op de deelnemer.

Waarderende blik

Wat mij helpt om in de ik+ jij+ positie te blijven of te komen is de waarderende blik. Hoe klein de groei of het leerresultaat van een deelnemer ook is, dit kan altijd benoemd worden. De volgende metafoer helpt mij daarbij: als een eikenboom ontstaat vanuit een eikel, dan is hij allereerst een heel klein groen sprietje. En op lange na geen grote, mooie, sterke eikenboom...

Wat helpt deze boom om te groeien?

Hij heeft licht nodig en water, en wellicht wat liefde. Wat ik doe met mijn reactie als ik in de ik+ en jij- ‘schiet’ is het tere mooie groene sprietje uitlachen en ‘de grond in trappen’.

‘Ben jij een boom? Haha, je lijkt er niet eens op! Dat wordt nooit wat met jou...’ Nu overdrijf ik, maar deze metafoer helpt mij om groei niet te bagatelliseren.

Iets heel groots, is altijd begonnen met iets kleins...Wat een deelnemer van mij nodig heeft, is niet mijn kritiek, maar mijn aanmoediging om te leren en te groeien en geloof in zijn/ haar kunnen.



Iedere keer dat ik vanuit de ik+ en jij+ positie deelnemers begeleid, dan geeft dat heel veel voldoening en groeien zowel de deelnemer als ikzelf!

Reflectievragen:

Ik wil je uitnodigen om stil te staan bij twee concrete situaties. Eén situatie waarbij je **gemakkelijk** in de ik+ jij+ positie kon blijven, en één situatie waarbij je in een ander vierkant terecht kwam.

Maak voor allebei van deze situaties een tekening of zoek een foto en gebruik onderstaande reflectievragen.

* In welke situatie(s) bleef je relatief gemakkelijk in 'Ik+, Jij+'?

Hoe zou je je eigen handelen omschrijven?

* Wat neem je in zo'n situatie waar in je lichaam? Wat denk je dan? Wat voel je dan?

*Wat is het effect op de ander? (je medewerkers, deelnemers in een groep, coachee etc.?)

* En wat is het effect op de sfeer in je team/ groep of organisatie?

Zoom nu eens in op een situatie waarbij je in de **Ik ben niet oké** en/of **jij bent niet oké?** kwam.

* Hoe zou je je eigen handelen omschrijven?

* Wat neem je in zo'n situatie waar in je lichaam? Wat denk je dan? Wat voel je dan?

* Wat is het effect op de ander? (je medewerkers, deelnemers in een groep, coachee etc.?) En wat is het effect op de sfeer in je team/ groep of organisatie?

Leerpunten:

* Welke leerpunten haal je voor jezelf hieruit?

*Wat helpt jou om in de "ik+ jij + positie" te blijven of te komen?

Wil je ook groeien door reflectie? Bijvoorbeeld als leidinggevende, trainer of coach? Dan is supervisie iets voor jou! Supervisie is een begeleidingsvorm waarbij het leren van binnenuit centraal staat. Het doel van de supervisie is om je professioneel repertoire te vergroten. Je kunt makkelijker beslissingen nemen, je energie beter hanteren, en patronen doorbreken. Lees hier meer over **supervisie** of plan een gratis kennismakingsgesprek in.