

Team Middelburg: ‘Gestructureerd de onderstroom bespreekbaar maken is een hele kunst’

Jessica Goossens, raadsonderzoeker in Middelburg, was in januari van dit jaar aanwezig bij de Landelijk Management Overleg Tweedaagse in Houten en volgde daar de workshop van Anke Wiersma. Jessica: ‘Ik raakte geïnspireerd door Anke’s verhaal, visie en achtergrond. Wat mij aansprak is dat zij een vorm van communicatie toelichtte op basis van gelijkwaardigheid en eigenaarschap. Ook hadden we die dag aandacht voor “de onderstroom”. Er is altijd onderstroom in een organisatie: dat wat er niet gezegd wordt, dat wat onder de waterspiegel ligt en niet goed zichtbaar is. Te weinig aandacht voor onderstroom verklaart volgens Anke waarom 85% van transities mislukken. Onderstroom bestaat uit onuitgesproken gevoelens, verwachtingen, overtuigingen, geloof en gedachten. Het is er altijd. Het bepaalt de doeltreffendheid van het team. Luisteren naar de onderstroom doe je met je brein, je hart en je lichaam. Ik merkte toen direct dat dat bij mij en het team te weinig gebeurde, maar hoe pak je zoiets aan zonder ‘therapeutische sessies’ te krijgen?’



Jessica Goossens

In het tweede deel van de workshop volgde een praktijkoefening. Jessica: ‘Toen ik zag hoe Anke het overleg leidde dacht ik: zulke gespreksleiders heeft ons team nodig!’ Anke gebruikte bij het gesprek de sociocratische besluit-methode. Daarbij

is het belangrijk dat een gespreksleider autonoom communiceert en anderen aanmoedigt dat ook te doen. 'Autonoom communiceren en een gesprek gestructureerd leiden is een hele kunst,' zegt Jessica. 'Dat wilde ik wel leren. Ik heb na de workshop mijn teamleider aangesproken en aangegeven dat wij als team verder konden komen wanneer een aantal van ons deze methode onder de knie zou krijgen.'

De reacties van collega's na het eerste teamoverleg waren voor het eerst sinds lange tijd positief

Samen met zes collega's volgde Jessica de verdiepingstraining De Wakkere Gespreksleider. Jessica: 'Ik heb in deze training enorm veel geleerd over eigenaarschap en neutraliteit. In eerste instantie leiden de collega's die de trainingen hebben gevolgd de overleggen, met de bedoeling dat alle collega's dit afwisselend gaan doen. Onlangs hebben wij voor het eerst de gestructureerde consent-methode toegepast. Ik was enorm trots op mijn twee collega's, die samen dit eerste overleg hebben geleid, want spannend dat was het zeker. Er speelt van alles binnen het team en deze methode helpt om de emoties niet de overhand te laten nemen en de missie die we samen hebben te blijven dienen. De reacties van collega's na het eerste teamoverleg waren voor het eerst sinds lange tijd positief. Zo werd er gezegd dat het niet voelde als een "energielek". Ik weet zeker dat er nog moeilijke momenten zullen komen en dat we nog veel moeten leren van elkaar, maar wat we geleerd hebben in de training geeft ons handvatten om op terug te vallen. Zoals Anke zei: "Het is een leerproces dat enkel een begin kent".