



Ouder-Kind dynamieken in organisaties

Elke Van Hooreweghe



Verschillende “ego-posities” in communicatie en autonomie (TA)

Evenwaardig

1+ = Superieur

1- = Inferieur



Voorbeelden Ouder-dynamiek

“Wat je deed, trok op niets, herbeginnen die handel...”

“Ik weet wat beste is, ik ben hier al lang”

“De jeugd van tegenwoordig met hun smartphones....”

“Moest ik van jou zijn, dan zou ik..”

“Dat hoort hier niet, heb je de waarden van ‘t bedrijf al eens goed bekeken?! ...”



Voorbeelden Kind-dynamiek

“Zeg maar wat we moeten doen”

“Als je geen macht hebt, moet je slim zijn”

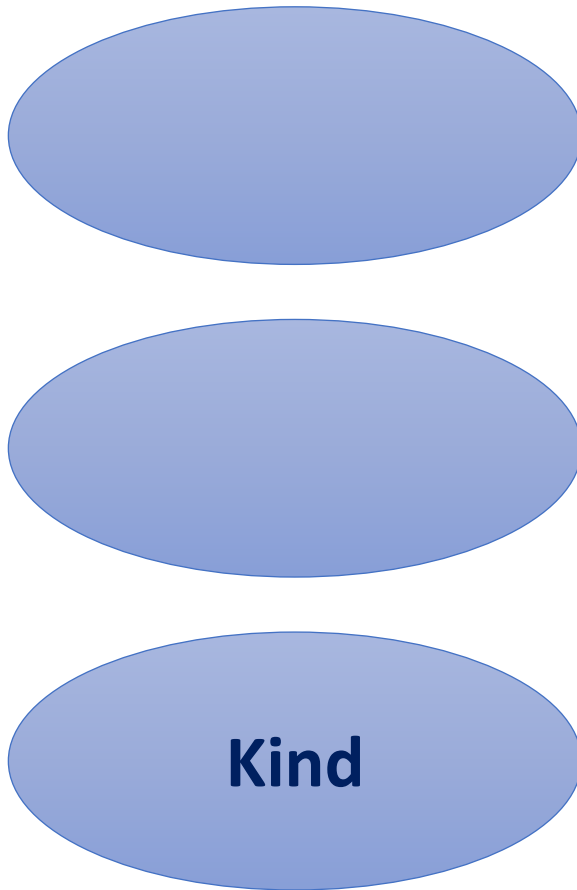
“Eigen inbreng heeft geen zin, hij heeft toch altijd gelijk”

“Ik wist niet dat ik dit moest doen.”
(Mijn manager kan niet communiceren...)

“het management houdt nooit rekening met ons, het is hier altijd hetzelfde...”



Onstaan



Gebaseerd op Transactionele Analyse, de positie van waaruit je communiceert.

- Geen verantwoordelijkheid nemen
- Schuld geven aan een ander
- Uitvluchten zoeken
- Klagen & zagen
- Slachtoffer spleen
- Overlevingsgedrag
- Liegen, roddelen, verdoezelen



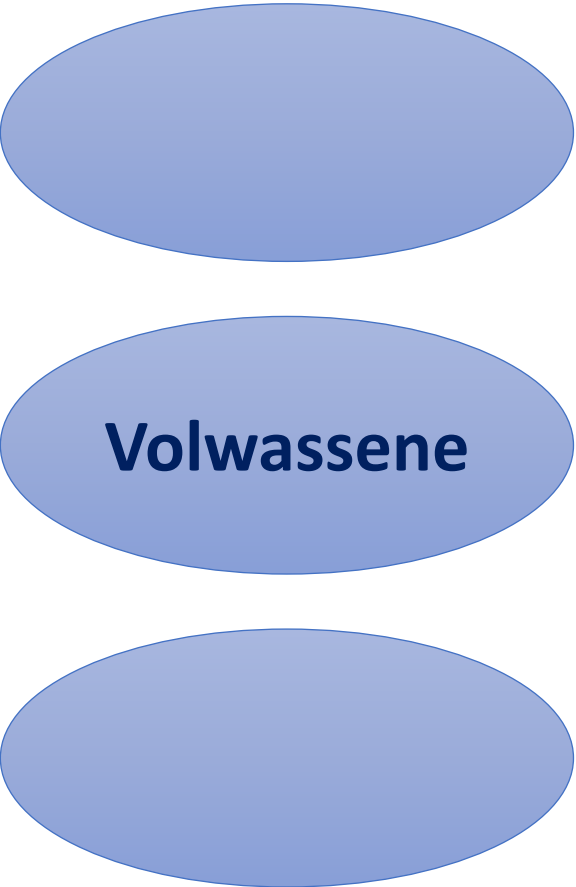
Transactionele analyse

Ouder

- Ⓟ Beschuldigen
- Ⓟ Terechtwijzen
- Ⓟ Instructies geven
- Ⓟ Straffen en belonen
- Ⓟ Kleineren
- Ⓟ Dwingen
- Ⓟ Geen inspraak geven
- Ⓟ Beslissingen overnemen
- Ⓟ Controleren



Transactionele analyse

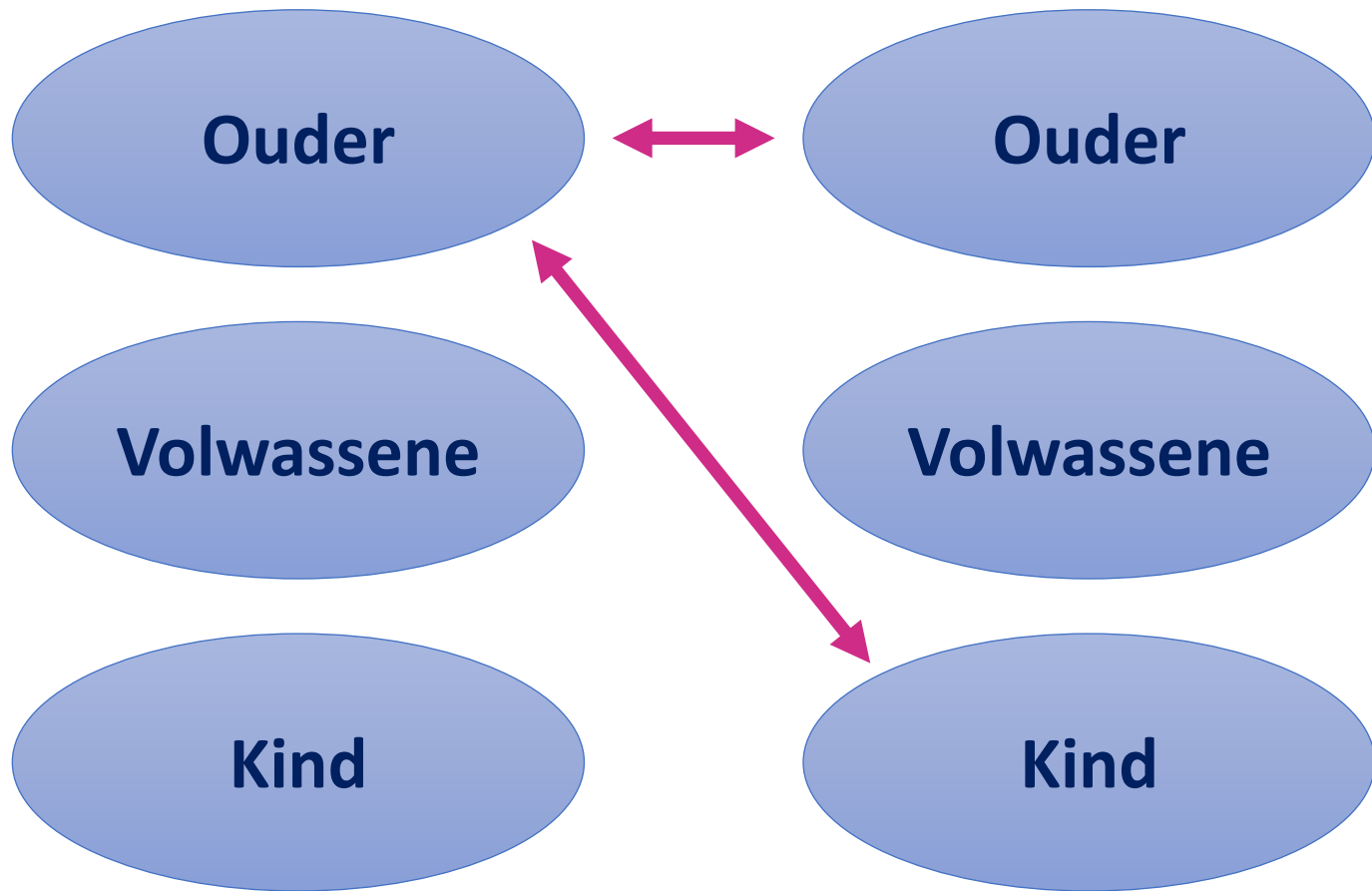


Volwassene

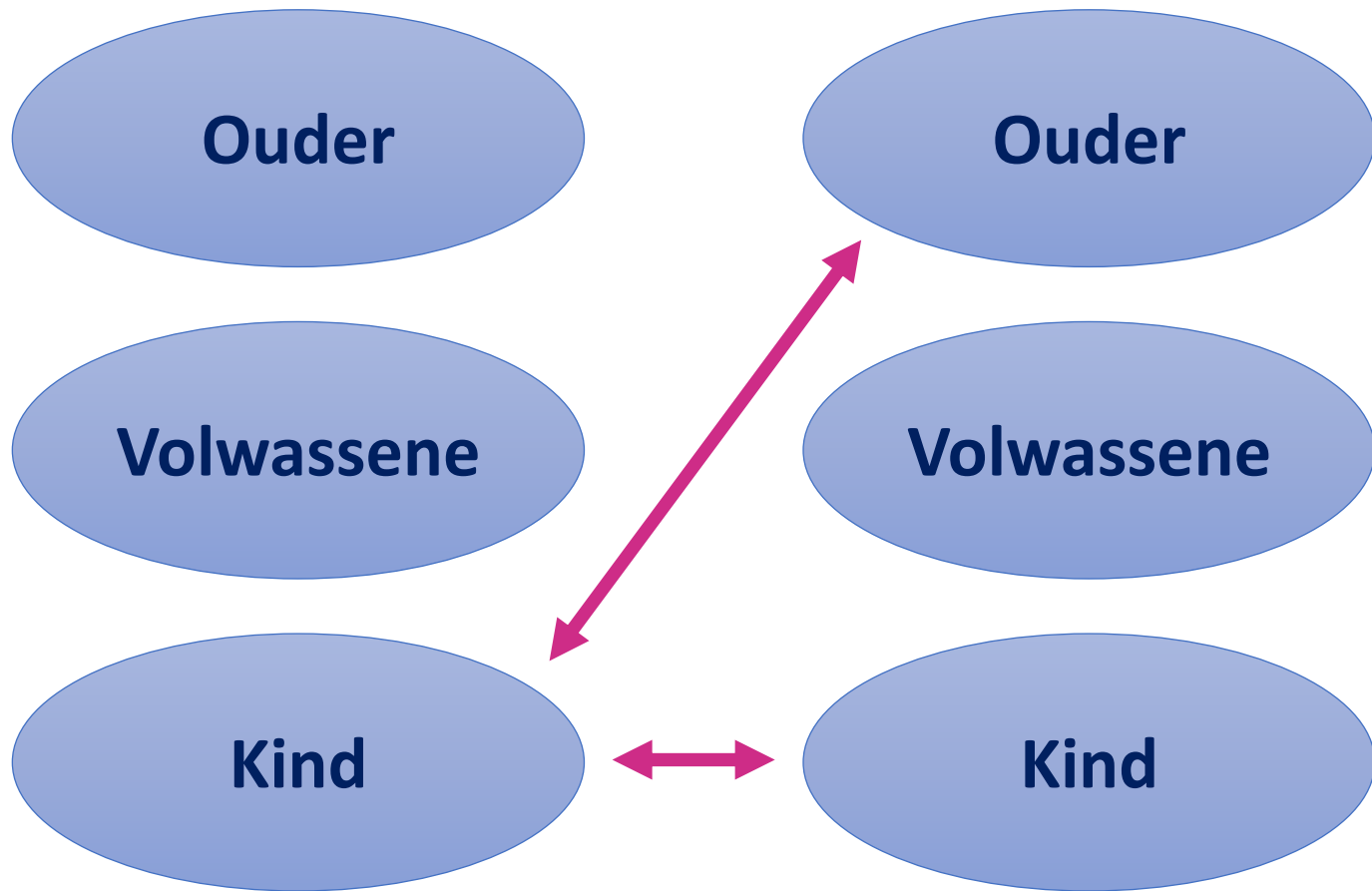
- ⌘ Aandacht geven
- ⌘ Luisteren
- ⌘ Ernstig nemen
- ⌘ Respect tonen
- ⌘ Eigen mening geven zonder opdringen
- ⌘ Afspraken maken



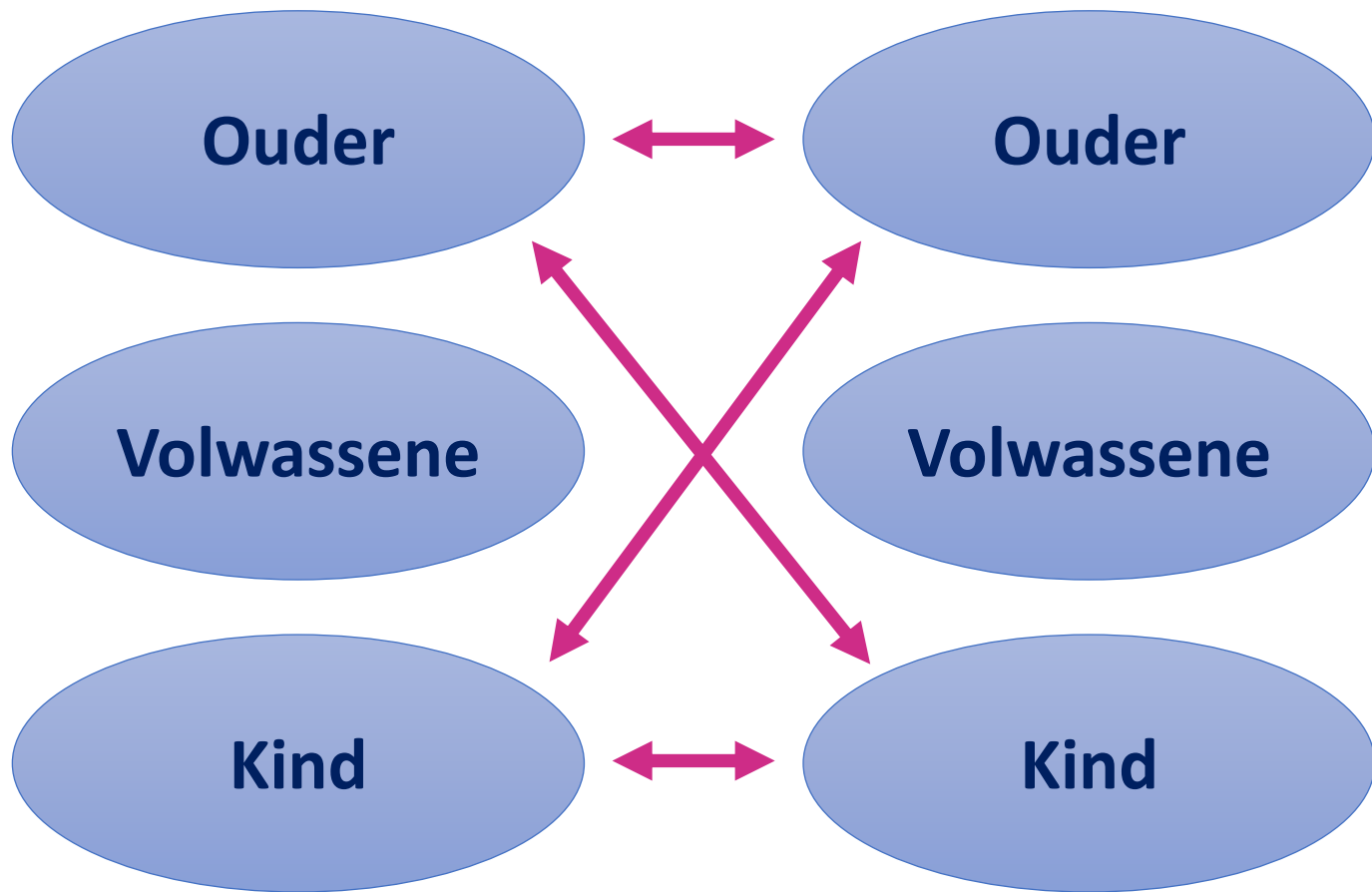
De dynamieken



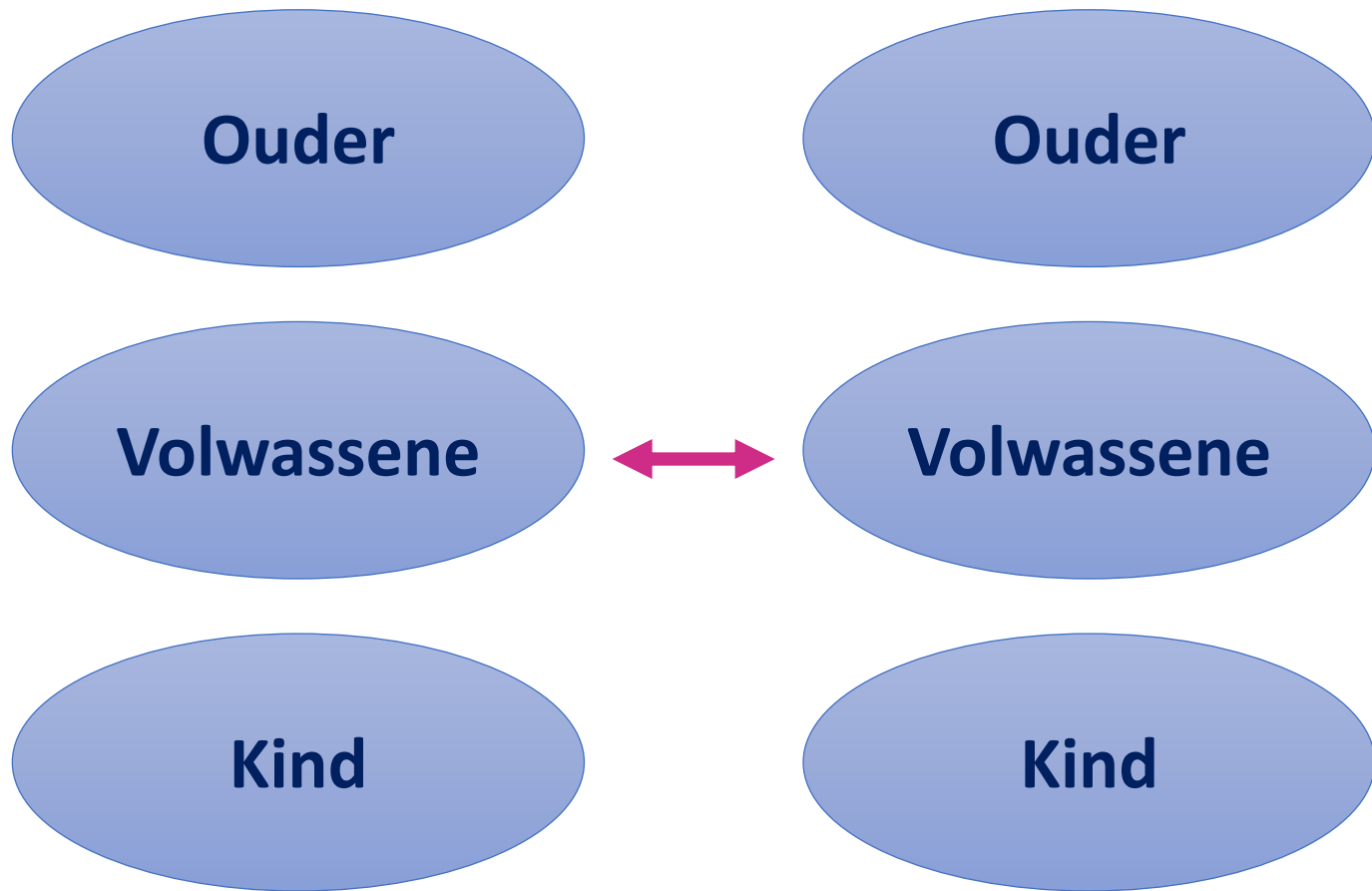
De dynamieken



De dynamieken



De dynamieken



Nefaste gevolgen...

- Aangeleerde onafhankelijkheid
- Who's got the monkey?
- Geen autonomie noch evolutie naar zelfsturing
- Roddelcultuur, sabotage, artificiële harmonie
- Geen open feedback
- Tijd & productiviteit & geldverlies



Hoe deze dynamiek doorbreken? (attitude)

- ▢ Ik ben OK, jij bent OK
- ▢ Ieder kan denken voor zichzelf
- ▢ Ieder kan de gevolgen dragen van eigen beslissing. Deze beslissing kan herzien worden.



Hoe deze dynamiek te doorbreken? (gedrag)

1. Begin in de volwassen modus
2. Indien geen volwassen reactie → volhouden (=uitnodiging)
3. Indien volhouden niet helpt → stoppen
4. Als je in een foute relatie zit → probeer de eerste te zijn die naar de volwassen modus terugkeert; het helpt!



Langdurig 'scheefgegroeide' interacties terug rechttrekken: Deze vaardigheden ontwikkelen

1. Het mechanisme zien
2. De vaardigheden willen ontwikkelen
3. Observeer de realiteit rondom je
4. Observeer en evaluateer situaties waarbij je zelf één van de partijen was
5. Wees niet beschaamd om te corrigeren als je de noodzaak voelt



Oudergedrag in organisaties: hoe sluipt het in leiderschapsstijl?

Organisatorisch Oudergedrag

- ⌚ Denken en doen scheiden → managers nemen beslissingen, medewerkers voeren uit
- ⌚ Oplossingen bij voorbaat vastleggen
- ⌚ Geen informatie geven over strategie
- ⌚ Altijd gelijk willen halen
- ⌚ Niet luisteren
- ⌚ Rapportering vragen vanuit wantrouwen
- ⌚ Micro-managen

Wat werkt wél

- ⌚ Afscheid nemen van een stijl van leidinggeven die is gebaseerd op oudergedrag (biologische en culturele erfenis, verouderd management paradigma)
- ⌚ Een stijl van leidinggeven ontwikkelen die effectief is in het bereiken van organisatie doelstellingen en tegelijk effectief in de ontwikkeling van medewerkers
- ⌚ In een volwassen – volwassen relatie werken (altijd)



Case: Werken met team na vertrek van (dominante) leider

1. **Bewust** maken van deze dynamiek.
2. Onderzoeken wat **dynamiek in stand** hield en welke uitlokkende factoren ze nu kunnen **verminderen**.
3. **Workshop** leren 'omdenken' -> cirkel van invloed. Gevoel van onmacht (triggers voor Kindgedrag) verminderen en de goesting verhogen om **verantwoordelijkheid** op te nemen. De teams gedroegen zich opnieuw als volwassenen.
4. We werkten aan een (nieuwe) **leider-team dialoog** en trainden het team op assertievere communicatie en het bespreekbaar maken van tegenstrijdige belangen of prioriteiten.



Notice The Difference!





Notice the Difference!
EXPLORE • CONNECT • ACT



Contactgegevens:

Elke Van Hooreweghe
Transformationeel Leiderschapscoach (PCC,
TPLC), Trainer, Facilitator
0497/026420
elke@noticethedifference.be

Nadja Talpaert
Executive Coach (MCC, TPLC), Trainer,
Facilitator
0494/561806
nadja@noticethedifference.be

www.noticethedifference.be

