

Het geheim van de smid (1)

Voice Dialogue

In de themareeks ‘Het geheim van de smid’ zijn we op zoek naar methoden of aanpakken die u als lezer waardevol vindt voor de praktijk. Waarom krijgt u er een ‘warm gevoel’ bij en vindt u dat anderen er ook kennis van moeten nemen? Karin Brugman beschrijft hier de waarde van Voice Dialogue.

Karin Brugman

Voice Dialogue is een eenvoudige, krachtige en niet oordelende methode om mensen te helpen bij het leren kennen van onbewuste drijfveren en motieven. Het uiteindelijke doel is dat mensen effectief en bewust sturing kunnen geven aan hun eigen handelen. Deze methode is ontwikkeld door het Amerikaanse psychologen-echtpaar Hal en Sidra Stone: niet om te kijken naar wat er ‘mis’ is, maar om te onderzoeken water-is. Daarin ligt voor de auteur de aantrekkingskracht van deze aanpak. Wat is Voice Dialogue? Hoe werkt het en welk resultaat bereik je ermee?

De andere kanten van succesvolle medewerkers

Twintiger Mark werkt bij een IT-bedrijf. Hij werkt hard en zegt graag ‘ja’ als mensen hem iets vragen. Het komt niet in hem op om ‘nee’ te zeggen. Vanwege zijn inzet heeft hij een bovengemiddelde beoordeling gekregen. Zijn werkgever is tevreden en dat vindt Mark fijn. Omdat Mark de laatste tijd klaagt over hoofdpijn, biedt zijn leidinggevende hem een coachingstraject aan. Ze wil voorkomen dat Mark uitvalt en denkt dat het daarom prettig is als hij assertiever wordt. ‘Wat vind jij daarvan?’ vraagt ze. Mark haalt zijn schouders op. ‘Als jij denkt dat het goed is voor mij.’ Esther is leidinggevende bij een grote bank. Ze heeft moeite met teamleden die de hoeveelheid werk niet aankunnen. ‘Hoezo kan jij dat niet?’, denkt ze dan. ‘Anderen kunnen het toch ook!’ Vervolgens neemt ze de taken van de medewerker over: ‘als ik het zelf even doe, is het zo gebeurd’. Esther heeft nooit rust. Ook thuis is ze echt een regelaar. Stilzitten doet ze zelden, er is

altijd wel iets te doen. Ze wil wel meer ontspanning en plezier ervaren, maar zoveel werk kunnen verzetten is ook haar visitekaartje. Daarom is ze ook zo snel opgeklommen in het bedrijf. ‘Zo ben ik nu eenmaal’, zegt Esther als haar leidinggevende haar adviseert om de dingen meer los te laten.

Twee voorbeelden van goed functionerende professionals. Ze dragen positief bij aan de organisatie-doelstellingen en de organisaties willen hen graag behouden. Ze doen wat ze doen en dat doen ze goed. Gedrag aanpassen wat hen juist succesvol maakt, ervaren deze professionals als een risikante onderneming.

De psychologie van de ikken

Voice Dialogue gaat uit van het idee dat je als mens niet uit één persoon bestaat, maar uit een heleboel verschillende ‘ikken’ of subpersonen. Sommigen van deze ikken zijn dagelijks aan het woord en hebben veel invloed op hoe je je gedraagt. Zo heeft Mark bijvoorbeeld een sterke Pleaser, een subpersoon die anderen graag een plezier doet. Esther kent een stevige Pusher, die graag aanpakt. Subpersonen met andere eigenschappen, zoals aan jezelf denken of lui zijn, lijken geen deel uit te maken van hun persoonlijkheid.

Zo denk jij - lezer - wellicht dat jij het zelf bent die je leven vormgeeft en dat je keuzevrijheid hebt, maar eigenlijk wordt je leven geleid door de *ikken* in jou die het hoogste woord voeren. Het zijn deze primaire subpersonen die voor een groot deel je gedrag bepalen en beïnvloeden hoe anderen je zien en op je reageren. En dat doen ze niet

voor niets, elke subpersoon heeft een belangrijke en vaak beschermende functie. Bij Esther heeft zich een sterke Pusher ontwikkeld. Haar moeder had vroeger last van depressieve buien. Als vanzelf zorgde de Pusher van Esther ervoor dat ze, als ze uit school kwam, boodschappen deed, het huishouden draaiende hield en dat er 's avonds eten op tafel stond. Dankzij haar Pusher lukte dat allemaal. Het leven van haarzelf en haar jongere broertje had er een stuk minder aangenaam uitgezien zonder Pusher. Deze subpersoon speelt nog altijd een belangrijke rol in Esther's leven, ook terwijl dat nu eigenlijk niet meer nodig is. Hij wordt ongerust als Esther's taken blijven liggen. Esther is zich hier echter niet van bewust.

Volgens het gedachtegoed van Voice Dialogue kun je van je Pleaser niet verwachten dat hij assertief gaat optreden, of dat je Pusher eens lui op de bank gaat hangen. Daar zijn ze niet toe in staat en dat is ook niet hun taak. De subpersonen in je blijven wie ze zijn met hun kwaliteiten en de dingen waar zij voor staan. Zolang je echter *samenvalt* met je Pleaser, je Pusher, of andere subpersonen, heb je geen keuze om dingen anders te doen.

Bij Voice Dialogue draait het er niet zozeer om *wat* je zegt en doet, maar *wie* in jou dat is.

De methode Voice Dialogue

Persoonlijke ontwikkeling is niet het veranderen of wegsturen van subpersonen. Het doel is: het ontwikkelen van een zogenaamde 'Ikkenmanager'. Deze Ikkenmanager kan zowel luisteren naar de subpersonen die de boventoon voeren, als naar degenen die nauwelijks opvallen en zich afzijdig houden. Hij kan de spanning hanteren die er tussen de belangen van tegengestelde ikken heerst. Zo verschillen de Pusher en zijn tegenhanger, de Luie ik, nogal eens van mening over wat er moet gebeuren, evenals de Pleaser versus de Autonome. Hoe sterker je Ikkenmanager groeit in zijn functie, hoe beter je wordt in het besturen van jezelf.

Bij de Voice Dialogue methode gaat de coach of trainer letterlijk in gesprek met de verschillende ikken. Hij nodigt deze ikken uit om plaats te nemen in de ruimte en hij benadert ze alsof het echte mensen zijn van vlees en bloed, met hun eigen gedachten, gevoelens en zorgen. Zo kunnen de Pusher en de Pleaser ontdekken wanneer ze er zijn, waar ze zich druk over maken en met welk doel ze zijn gekomen. In het dagelijkse leven praten de verschillende subpersonen meestal allemaal door elkaar heen. Door naar hen afzonderlijk te luisteren, krijg je informatie die normaal gesproken onduidelijk blijft. Hoe beter de coach in staat is om de Pusher en Pleaser tot leven te laten komen, hoe makkelijker het voor Mark en Esther wordt om verschil te leren ervaren tussen



Cartoon: Luuk Poorthuis

deze ik en henzelf. Mark is geen Pleaser, maar hij hééft er een. Voor de Pleaser in hem is 'nee' zeggen stressvol, maar voor Mark zelf niet. Esther merkt het inmiddels als de Pusher het van haar overneemt. Dan voelt ze hoe de adrenaline in haar lichaam toeneemt en ze nog actiever wordt dan ze al is. De Pusher doet dat uit zorg dat het anders fout gaat. Maar Esther kan er nu voor kiezen om het, ondanks dat het ongemakkelijk voelt, nog even aan te kijken. Ze is in staat om de regie over de Pusher te nemen, in plaats van andersom. Ze wordt niet langer bestuurd door haar automatismen.

Het belangrijkste bij Voice Dialogue is het leren kennen van je subpersonen, met als doel je van hen los te maken. Daardoor vergroot je je keuzevrijheid en ontstaat er ruimte voor de minder ontwikkelde of verstoten kanten van jezelf. In de praktijk betekent dit dat je mogelijkheden van jezelf benut waarvan je misschien niet wist dat je ze had en die je tot nu toe weinig inzet, maar die je wel van dienst kunnen zijn bij het realiseren van je doelen. Geen contact hebben met je verstoten kanten is alsof je door het leven loopt op één been, terwijl je er eigenlijk twee tot je beschikking hebt. Je redt je er vast mee. Je bent er tenslotte aan gewend. Maar als je ze beide kunt gebruiken, helpt je dat om in de hectiek van het werk en het dagelijkse leven makkelijker in balans te blijven. ●



Dr. Karin Brugman werkt als zelfstandig trainer en coach voor De Onderstroom www.de-onderstroom.nl en geeft opleidingen in het werken met Voice Dialogue bij Het Balkon, www.hetbalkon.nl. Met Judith Budde en Berry Collewijn schreef zij het boek: 'Ik (k)en mijn Ikken. Ontdek andere kanten van jezelf met Voice Dialogue'.