

Commissie Intervisie en Coaching

De gun-factor

Een gezellige en vlot pratende professional bracht onder meer het volgende probleem aan. Ze had leuk werk maar ze had ook het gevoel dat ze geen enkele vooruitgang kon boeken. Ruim vijf jaar geleden was ze hier komen te werken en sinds een jaar was ze leidinggevend. Zonder extra opleiding of coaching was ze in deze nieuwe rol gestapt. Ze werkte veel en ze werkte hard. Pratend over privé viel diverse malen het woord jaloers. Ook een keer: "Ik benijd die vrouw, want die hoeft alleen maar aan zichzelf te denken".

Toen ik vroeg hoe ze door de ogen van haar collega's gezien zou worden had ze daar niet echt een idee van: 'niet bewust over nagedacht'. Ze durfde die vraag zeker niet aan de groep voor te leggen. Een collega had zich gepasseerd gevoeld voor deze functie. Ze had gedacht dat die weg zou gaan na haar promotie maar het zag er niet naar uit dat dat nog zou gaan gebeuren. Meerdere (van de tien) mensen uit haar groep hadden elders banen en functies gehad die min of meer vergelijkbaar waren qua zwaarte. Bij horizontale loopbanen gaat het om loyaliteit van de medewerkers en om de gun-factor.

Doorpratend bleek inderdaad hier een knoop te zitten. Ze had het gevoel nog steeds in haar functie (rol) te groeien. Steun van haar eigen baas kenmerkte zich door onduidelijkheid. Haar gezag binnen de groep groeide, maar wel heel langzaam. Ze voelde het net zoals vertrouwen dat kan toenemen en teniet gedaan worden. Letterlijk zei ze: "gezag komt te voet en gaat te paard". Die moest ze me uitleggen.

Een goede vergadering door haar voorgezeten, kon aan het einde "inzakken" als een van de meer ervaren mensen nog even op haar stoel ging zitten. Het werd voor haar dan alsnog een slechte vergadering omdat de hele groep als het ware weer gedesoriënteerd werd. Ze was er zeker van dat dat gebeurde uit jaloezie vanuit de groep.

Omdenken (het andere perspectief) leidde tot andere woordkeus. Het was maar zeer de vraag of hier jaloezie aan ten grondslag lag. Of het dan wel hulpbereidheid dan wel eigen profileringsdrang was bleef in het midden. Maar ze kon dergelijk gedrag in de groep hierna meer neutraal gewaarworden. De veronderstelling dat er mogelijk gebrek was aan de gun-factor hebben we nog een poos aangehouden. Maar het leren omgaan met uiteenlopende meningen en plotselinge wendingen in vergaderingen bleek vervolgens een zinvol aangrijpingspunt voor verbetering.