



STOELENDANS: DE EFFECTEN VAN POSITIEVERWARRING

Denk jij ook wel eens: “Wordt er nu iets van mij gevraagd, wat niet bij mijn taak past?”, of: “Die collega lijkt nu op mijn stoel te gaan zitten”. Positieverwarring gaat over het niet respecteren van de verschillende posities in een organisatie. Het herkennen en begrijpen van waar de positieverwarring vandaan komt, helpt je om ermee om te gaan.

VOORBEELD 01

Lio'er Laura werkt 4 maanden op basisschool De Brug in groep 3-4. Ze vindt dat haar duo-partner Christine de leesmethode niet juist gebruikt. Zij slaat oefeningen over en past de werkvormen niet op de juiste wijze toe. Laura gaat naar de IB'er om hierover te klagen. Christine wordt bij de IB'er geroepen, hoort het verhaal aan en reageert woedend!

Wat is hier aan de hand?

De IB'er heeft een oordeel over de leesmethode, heeft zich in de inhoud laten 'zuigen', en is hierdoor het zicht op de verschillende posities kwijt.

Wat had de IB'er kunnen doen om een conflict te vermijden?

Zij had Laura naar Christine moeten sturen in plaats van de inhoud aan te horen en het hier wel/niet mee eens te zijn. Ook had ze Laura moeten helpen om de juiste positie (als net beginnende LIO'er) in te nemen. Christine heeft last van de kritiek (de inhoud) die ze via de IB'er hoort en ze voelt zich gepasseerd (het proces).

De positie en structuurblindheid

Als mensen vastlopen, zit er altijd een structurele kant aan. Elke organisatie heeft een organogram, een structuur, en die is niet vrijblijvend. Structuur is het kader waarbinnen activiteiten worden uitgevoerd en die heeft mogelijkheden, maar ook beperkingen. Het georganiseerd karakter betekent dat men met personen in posities te maken heeft, niet zomaar met personen. Al die verschillende posities geven mogelijkheden, maar ook grenzen aan van wat je je wel en niet kunt permitteren. Er is een hiërarchie in bevoegdheden. Soms kun je niet meer plaatsen van waaruit anderen dingen doen. Veel problematiek ontstaat rond het niet kunnen respecteren van die verschillende posities. Structuren betreffen mensen. Je kunt niet aan structuren raken zonder aan mensen te raken. Gepasseerd worden geeft strubbelingen tussen personen.



Communicatieve gebeurtenissen in een groep kunnen alleen begrepen worden door breder te kijken dan wat zich in de groep afspeelt.



VOORBEELD 02

IB'er Paula werkt al 15 jaar op OBS De Achtbaan. Er zijn zorgen over leerling Lotte m.b.t. haar rekenresultaten in groep 5. Paula heeft die samen met de leerkracht besproken. De vader van Lotte heeft gegoogeld en zijn zus geraadpleegd (die orthopedagoge is). Hij vertelt Paula welke testen ze moet afnemen en graag binnen een week. Paula raakt geïrriteerd en heeft even geen zin om contact op te nemen met deze ouders.

Wat is hier allemaal aan de hand?

Paula voelt zich niet erkend in haar professionaliteit. Vader gaat op háár stoel zitten. Hij denkt: "Het is mijn kind dus ik ga erover." Hij verwacht meedenken met meebeslissen. Paula denkt: "Het is mijn vak, dus ik ga erover!"

Wat had de IB'er kunnen doen om een conflict te ontlopen?

In plaats van het over de rekentesten (de inhoud) te hebben met vader, had Paula de situatie moeten bespreken: wie op welke stoel zit en wat dat met haar als IB'er doet.

Onbegrensdeheid van systemen

Communicatieve gebeurtenissen in een groep kunnen alleen begrepen worden door breder te kijken dan wat zich in de groep afspeelt. Een groep als open systeem staat in verbinding met vele omringende systemen, zoals de samenstellende delen, namelijk de leden van de groep. In voorbeeld 2: vader heeft een zus die orthopedagoge is en beiden zijn zeer betrokken. De IB'er is lid van een team dat al jaren moeite heeft met deze ouders. Deze ervaring met de vader past precies in het beeld dat zij van hen heeft.

Loyaliteit

Hoe groter de loyaliteit, hoe groter de kans op positieverwarring. Loyaliteit zorgt voor een sterke band tussen ouders en kind, en binnen de hele familie en de overige context van het kind. Loyaliteit zorgt ook voor een sterke band tussen de IB'er

en haar teamgenoten. Door deze sterke band is de kans vele malen groter dat men op elkaars stoel gaat zitten. De IB'er is loyaal aan haar team en de leerkracht van Lotte. Vader is loyaal aan zijn kind en zijn zus (familie).

VOORBEELD 03

IB'er Walter werkt net 2 jaar op basisschool De Vlieger. Op zijn school krijgen verschillende vormen van instructie geven de aandacht en hij heeft hierover net een masterclass gevolgd. De zeer ervaren leerkracht Joke is hiermee ook aan de slag gegaan en probeert een nieuw element aan haar instructie toe te voegen. De leerlingen begrijpen niet direct wat de bedoeling is en het gevolg is dat het een onrustige les is geworden. Walter heeft een groepsbezoek gedaan bij Joke en start de nabespreking met een beoordelende monoloog over hoe zij het had moeten aanpakken. Joke kleurt steeds roder en roder. In plaats van dat ze waardering krijgt voor wat ze voor de eerste keer uitprobeerde, voelt ze zich gekleined.

Wat is hier allemaal aan de hand?

De formele rol van een IB'er is coachen, ondersteunen, begeleiden en niet beoordelen. Als je uit je rol valt/stapt, ontstaan er makkelijk wrijvingen. In voorbeeld 3 kan de leerkracht niet meer plaatsen van waaruit de IB'er de dingen doet. De irritatie van Joke leidt tot het niet meer zien van de inzet van Walter. Zijn enthousiasme leidt tot het niet meer zien van de inzet van Joke.

Wat had de IB'er kunnen doen?

Aan de leerkracht vragen stellen over b.v. wat zij beoogde met haar les en hoe ze erop terugkijkt.

Grotere betrokkenheid op inhoud biedt grotere kans op conflict

Grote betrokkenheid op inhoud kan leiden tot overnemen en posities van elkaar over en weer

niet respecteren met als gevolg: moeilijkheden en strubbelingen.

Er is hier sprake van verwarring:

- Er is een hiërarchie in posities: een IB'er heeft een andere positie dan een leerkracht.
- Dit geeft ook een hiërarchie in denken: "Ik weet het beter, ik heb er verstand van".
- Het geeft ook een hiërarchie in ideeën: "Mijn ideeën zijn beter, dus doe wat ik je vertel".

Alarmbellen

Je kan je alleen maar IB'er voelen als je ook behandeld en gezien wordt als IB'er. Als dat niet zo is, voel je dat er iets niet klopt:

- **Ongemak:** "Er klopt iets niet, wat doet die ander nou? Ik begrijp het niet, waar komt dit vandaan?"
- **Gewetenswroeging:** "Dit had ik niet moeten doen! Ik heb me bemoeid met iets waar ik niets over te zeggen heb."
- **Irritatie:** "Waar bemoei je je mee! Het is mijn taak, mijn vak! Zie je dan niet dat ik het goed bedoel?"
- **Verdediging:** "Ik zal even uitleggen hoe het zit. Ik heb mijn best gedaan en er hard aan gewerkt."



Tips

- Besef dat het vaak gaat om betrokkenheid en loyaliteit, zowel van jezelf als van die ander.
- Besef dat je vanuit verschillende perspectieven hetzelfde gezamenlijk belang kunt hebben.
- Bedenk dat er gedachten zijn die het irritante gedrag van de ander 'ontschuldigen'. ('Deze vader vecht voor zijn kind, alleen niet op de manier die ik prettig of goed vind.')

Hoe voorkom je positieverwarring?

Ter voorbereiding van een situatie: denk goed na over wat precies je opdracht is. Bedenk ook waar je loyaliteit ligt. Bij positieverwarring: ga in gesprek met de ander. Benoem de situatie en wat wiens taak is, stel vragen en ga op zoek naar de inzet en de bedoeling van die ander. Besef dat het vaak gaat om betrokkenheid en loyaliteit zowel van jezelf als van die ander. Verken welke gedachten er in de context van je gesprekspartner ook nog belangrijk zijn. Besef dat je vanuit verschillende perspectieven hetzelfde gezamenlijk belang kunt hebben en ga op zoek naar de verschillende perspectieven en van daaruit naar het gezamenlijk belang. ■

Meer weten?

- Fraeye, de, M. (2006). Constructieve groepsprocessen. Bohn Stafleu van Loghum.
- Zeir, van, G. (2017). Een haalbare weg naar succesvolle samenwerking. Garant.
- Pameijer, N. (2012). Samen sterk, ouders en school. Acco.

Marianne Soeters werkt bij Animaz Inspiratie en coacht IB'ers on the job. Naast intervisie geeft ze IB-opleidingen en verzorgt ze de opleiding en de inspiratiedagen 'Meesterlijk Coachen' voor ervaren IB'ers en directeuren.

Andra Koolhof en Marianne Soeters publiceerden in TIB en JSW al diverse artikelen.

Samenvatting

In dit artikel bespreken we voorbeelden van positieverwarring en de effecten daarvan. Positieblindheid kan tot irritaties, strubbelingen en zelfs hoogoplopende conflicten leiden. Er zijn alarmbellen waardoor je het kan voorkomen en suggesties hoe je het kunt aanpakken.