



Hoe je met de Argentijnse tango je impact als leider op de werkvloer vergroot

Je lijf als leermeester

Niet iedereen is een geboren leider. Jammer, maar geen ramp. Want leiderschap is aan te leren en kan wel degelijk worden ontwikkeld. De weg is vaak niet comfortabel. En je moet echt in de spiegel durven kijken en aan de slag gaan met wat je ziet. Want het lijf liegt niet. En is een uitstekend leermeester.

TEKST: ANITA VERDONK | BEELD: ELLEN SMEETS

Bij het ontwikkelen van persoonlijk leiderschap speelt het lijf een essentiële rol. Het lijf kent geen gelikte managementtaal waarachter het zo goed schuilen is. Het lijf, vooral het hart, onthoudt juist die dingen waarin je (ooit) bent geraakt en laat je eerste gedragsvoorkeur zien, ook als er geen woorden aan te pas komen. Daarmee kun je het lijf voor je laten werken als spiegel, geheugen en als een wijze leermeester die door salaris, hiërarchie en aangeleerde trucjes heen kijkt. De Argentijnse tango is voor mij een zeer doeltreffend leermiddel. In dit artikel vertel ik over werken met leiders die ik de afgelopen jaren heb mogen zien en ervaren in de tango. Dit als (bege)leider, trainer, coach, danspartner en bewoner van mijn eigen lijf.

Leider en volger

De Argentijnse tango is perfect geschikt voor leiderschapsontwikkeling. Het is een werkvorm waarbij de rollen van leider en volger, het contact, de afstemming en het samen communiceren via het lijf centraal staan. Dat komt omdat de Argentijnse tango geen vooraf uitgewerkte

choreografie heeft, maar een improvisatiedans is. Zonder voorgeprogrammeerde pasjes ben je op de dansvloer via het lijf in je pure leiderschap zichtbaar en voelbaar: voor jezelf en voor anderen. Als dat bewust wordt ingezet in leiderschapsontwikkeling leer je snel, met plezier en met diepe impact. Wat je doet op de dansvloer vertoont veel overeenkomsten met je gedrag op de werkvloer, zeker waar het gaat om leiderschap en samenwerking.

Wie durft te kiezen voor de Argentijnse tango om te groeien als leider?

Leiders van zowel profit- als non-profit organisaties, CEO's, middelmanagers en teamleiders, mannen, vrouwen, oude rotten en beginnelingen, uit Nederland, maar ook van ver daarbuiten. Kortom, een zeer gemêleerd gezelschap. De deelnemers in mijn groepen zijn allen, in het kader van hun eigen leiderschapsontwikkeling, vrijwillig ingestapt en hadden ieder zo hun eigen drempels te nemen zoals: "Ik kan echt niet dansen", of "Moet ik echt met een andere vent dansen?"



Hoe werkt de tango-workshop?

Het effect van een tango-workshop is het beste te zien aan de hand van een voorbeeld uit de praktijk:

Deelnemer: "Mijn mede MT-lid accepteert niet dat hij mij af en toe moet volgen. Hij luistert niet en verstoort mijn werk door het gebrek aan afstemming."

Mijn voorstel: "Ik kruip straks in de huid van jouw mede MT-lid. Je gaat me eerst ten dans vragen als leider. Dan ga je me leiden. Ik zal, als niet-gecombineerde volger, jouw richting verstoren, de leiding overnemen, uit contact gaan. Kortom, ik ga 'heksen'. Aan jou om me te temmen, zodanig dat ik respect voor je krijg en me tegelijkertijd gehoord voel."

Het ging al mis bij het ten dans vragen. Dat gebeurde niet met de overtuiging dat hij op zijn terrein (deze dans) in de lead zou zijn. Mijn 'heks' werd geactiveerd. En ik kon blijven saboteren omdat mijn danspartner mij niet tot de orde riep.

"Waarom roep je me niet tot de orde?" vroeg ik. Hij wilde vriendelijk zijn, had vroeg geleerd de confrontatie te mijden en had moeite om zijn plek in te nemen. Dat was in zijn geval geworteld in de positie van de jongste in het gezin, gecombineerd met de diep verankerde overtuiging dat je altijd vriendelijk moet blijven om aardig gevonden te worden.

“Elk thema rond leiderschap is te vertalen naar dans”

We hebben de dans opnieuw ingezet.

Stap 1: "Je gaat me ten dans vragen vanuit de volle overtuiging dat jij deze dans leidt."

Na een paar keer oefenen, kon hij dat overtuigend doen.

Stap 2: "Je geeft me geen ruimte meer voor onacceptabel gedrag. Je mag boos zijn als ik daar aanleiding toe geef. Laat je (on)genoegen zien en corrigeer me snel. Blijf in contact: met je ogen en met je lijf. Jij wilt dat ik je volg en dat wil ik voelen. Daar waar ik echt iets aan je wil laten zien: kijk daar samen met mij naar en bepaal vervolgens jouw koers."

Dit gedragsrepertoire leidde na een aantal danspogingen bij mij tot respect en helderheid en leverde mijn danspartner zelfvertrouwen op. Ook de andere deelnemers in deze groep zagen een groot verschil in zijn uitstraling: krachtig, geloofwaardig en toch nog steeds warm. De man liep naderhand ook wat meer rechtop, dat vond ik zo fascinerend...



Zijn alle leiderschapsthema's te vertalen naar dans?

Elk leiderschapsthema is te vertalen naar dans. Denk bijvoorbeeld aan:

- De kwaliteit en effectiviteit van de relatie met de ander. Zichtbaar in de wijze van rolvulling, afstemming, aanwezigheid, feedback, omgang met weerstand, begrenzen, controle en overgave.
- Persoonlijk leiderschap: (zelf)vertrouwen, je plek innemen, passie, helderheid, je aandeel nemen, congruentie en geloofwaardigheid, kwaliteiten en valkuilen, mannelijke en vrouwelijke energie.
- De impact van de context waarin je hebt te leiden: koers en afleiding, sturen op afstand, chaos, diffuse rollen, krachtenvelden, cultuurkenmerken.

Het zijn maar enkele voorbeelden. Ik ben nog geen vraag op het gebied van leiderschap en samenwerking tegengekomen die niet te dansen is.

Insights Discovery en de tango

In termen van het Insights Discovery gedachtegoed zijn de dominante voorkeuren (kleuren) heel goed voelbaar en zichtbaar in het lichaam van de danser. Zo heb ik met een man gedanst met veel blauwe energie: de dans was letterlijk zeer rechtlijnig en kende geen uitstapjes, hij danste gedisciplineerd en nauwgezet op de hoofdbeat (en niets anders dan dat). En ik, met mijn dominant gele voorkeur, vond de dans al snel saai worden. Hij wilde de dans structureren en bedenken. Hij ging met zijn energie naar het hoofd. Gevolg: geen sturing door het lijf en ik voelde me alleen gelaten.

Dansers met bijvoorbeeld een stevige dominant rode voorkeur zie ik vaak snel leiden en veel kracht tonen in het fysieke contact; ze nemen grote stappen en stemmen weinig af op hun danspartner. Zij kiezen letterlijk voor grote stappen, snel thuis. Ze dwingen zo hun partner te volgen. En volgers lopen in de Argentijnse tango meestal achteruit; dat kan op topsnelheid wat ongemakkelijk zijn. ➤



Vragen die ik van mijn klanten krijg

- “Hoe geef ik coachend leiderschap vorm?”
- “Wat moet ik toch met al die alfa-mannetjes om me heen? Ik word er doodmoe van”
- “Ik ben niet geïnteresseerd in de mens achter mijn collega. En toch moet het blijkbaar”
- “Mijn directeur walst over me heen en neemt alles over”
- “Ik heb een drama queen in mijn team. Wat nu?”

“Wat je doet op de dansvloer vertoont veel overeenkomsten met je gedrag op de werkvloer, zeker waar het gaat om leiderschap en samenwerking”

Een andere reactie op deze leiders is dat ze weerstand oproepen, waardoor de danspartner juist niet volgt. Dansen wordt dan worstelen.

Ook voorkeursstromen, in het bijzonder de overtuigingen en waarden daarachter, tonen zich duidelijk. Zo heb ik een leider gecoacht die vond dat hij de ander altijd moest opvangen en verzorgen. Zelfs toen ik in de dans geleidelijk als een blok beton aan hem ging hangen terwijl hij een ander leidde: hij sleepte me aan zijn nek voort, een halve tango lang, zonder een krimp te geven. Het was wel verstikkend, letterlijk. “Men moet altijd op mij kunnen bouwen. Ik wil niet dat het fout gaat”, was zijn commentaar.

Wat is de opbrengst?

Leiders vertellen me dat deze werkvorm in het geheugen blijft plakken en tot ander gedrag op de werkvloer leidt. De leider uit het voorbeeld durft steviger te sturen. Inmiddels neemt hij duidelijk zijn plek in, zowel naar de collega's in het MT als naar zijn teamleden. Hij hoeft van zichzelf niet meer vriendelijk en vrolijk te blijven als hij eigenlijk boos of teleurgesteld is. Dat gaat nog niet geheel vanzelf, maar hij creëert een andere dynamiek in zijn relatie met anderen.

Bij in-company workshops zie ik naast individuele patronen, ook patronen op team- en organisatieniveau. Zo werd bij een groep hulpverleners duidelijk waarom ze moeite hadden hun jaarplannen te realiseren: geen van de dansparen hield koers; uit algemene beleefdheid lieten zij anderen steeds voorgaan, waardoor zij zelf voortdurend van richting moesten veranderen. Mijn opdrachtgever zei later: “Sinds die tangoworkshop hebben

ze voor het eerst in jaren hun jaarplan gerealiseerd. Ze gaan meer vastberaden en bewuster te werk.”

Coachend instrument

Als begeleider word ik geraakt omdat niet alleen de Argentijnse tango het instrument is, maar ik zelf ook leerinstrument ben. Het doet een beroep op mij als coach, procesbegeleider en trainer, meer nog dan als danseres. Het gaat niet om de dans zelf, het gaat om leiderschap op de werkvloer. Ik sta niet centraal, ik faciliteer anderen in het ontwikkelen van hun leiderschap en in het vergroten van hun impact. Voor mij is dat inspirerend en dankbaar werk. ■

WIE
WIE

WIE Anita Verdonk

WAT Coach, trainer en procesbegeleider rond persoonlijk leiderschap, teamontwikkeling en projectmanagement. Anita put inspiratie uit ITIP, onorthodox coachen, opstellingen, Insights Discovery, maar ook uit haar levenservaring, hobby's en passie voor theater en Argentijnse tango.

WAAROM Anita wil levenskracht ontsluiten en plezier en kwaliteit vergroten. Ze heeft de overtuiging dat duurzame veranderingen vragen om persoonlijke ontwikkeling en commitment om de verbinding te kunnen maken naar anderen. Hoofd, hart en (onder)buik zijn daarin essentieel.

Anita Verdonk consultancy

anita@anitaverdonk.nl

06 5573 1314

www.anitaverdonk.nl