

Bevrijd jezelf van redders en het redderssyndroom

Gepubliceerd in de www.intermediair.nl: 30 mei 2016

door Angèle Steentjes, 30-05-2016

Niemand kan zonder hulp, maar sommige mensen geven die alleen maar om er zelf beter van te worden. Pas op voor het redderssyndroom!

Misschien herken je dit wel: een collega die ongevraagd werk uit je handen neemt om je te helpen. Of een leidinggevende die na twee jaar je nog steeds allerlei advies blijft geven hoe je je werk moet doen. De kans is groot dat deze mensen lijden aan het redderssyndroom.

Kenmerkend voor het redderssyndroom is volgens Manfred Kets de Vries dat het helpen een dwangmatig karakter heeft. De redders zijn veelal onzekere mensen en willen via deze hulp waardering krijgen. Kets de Vries is hoogleraar leiderschapsontwikkeling aan de internationale businessschool Insead in Fontainebleau in Frankrijk en stelt in zijn publicaties regelmatig het redderssyndroom aan de orde.

Disease to please

Volgens Kets de Vries lijden deze redders aan de disease to please. Zij helpen om aardig gevonden te worden en tegelijkertijd biedt dit de mogelijkheid om te ontsnappen aan hun eigen problemen. Als het jou niet lukt om je los te maken van zo'n redder, ontstaat een ongezonde redder-slachtofferrelatie. Het resultaat is dat de te redden persoon ontmoedigd en verward wordt door de constante inmenging, en niet geholpen. Vaak loopt zo'n situatie spaak. Dan is de redder gefrustreerd dat iemand niet blij is met zijn hulp en vlucht hij in apathie en cynisme.

Bevrijd jezelf van redders en het redderssyndroom

Ingrid Bannink van [Bannink Coaching & Consultancy](http://www.banninkcoaching.nl) vindt het redderssyndroom een lastige term, omdat het te veel een zwart-witsituatie suggereert. 'Het is een grijs gebied waar je steeds naar een balans moet zoeken. Geen mens kan zonder hulp. Kets de Vries zegt ook terecht dat niemand aan de top kan komen zonder advies en steun van anderen. Mensen hebben wederzijds steun en advies nodig. Alleen moet je een balans zien te vinden in hulp geven en vragen, anders zijn er alleen verliezers.'

Bevrijd jezelf

Het is logisch dat een manager of een collega hulp biedt of advies geeft aan iemand die een nieuwe functie krijgt. Bannink coachte recent iemand bij wie een collega niet ophield hulp te bieden. 'In haar nieuwe functie kreeg deze vrouw te maken met een collega die gevraagd en ongevraagd steeds werk uit haar handen nam. In het begin was dat prettig, maar na een tijdje werd dat toch vervelend. Vooral omdat de collega met de eer ging strijken en zich erop liet voorstaan dat zij zo hulpvaardig was.'

Samen met deze vrouw heeft Bannink een strategie ontwikkeld om onder deze 'redder' uit te komen. 'Ik heb haar geadviseerd begrip te tonen, haar collega te bedanken voor haar hulp, maar tegelijkertijd duidelijk aan te geven dat zij haar werkzaamheden zelf wilde doen. Die boodschap kwam niet direct aan. De collega liet ook doorschemeren dat zij wellicht beter was in deze taken. Dat was waarschijnlijk de echte reden voor de hulp geweest. Deze vrouw stelde vervolgens voor, op mijn advies, om samen naar hun leidinggevende te stappen om te vragen wie er verantwoordelijk was voor welk takenpakket. Dat was uiteindelijk niet nodig en de collega stopte met het helpen.'

De enige manier om je van een redder te bevrijden is grenzen stellen, aldus Bannink. 'Op een vriendelijke en duidelijke manier.'

Haal de redder uit jezelf

Kets de Vries geeft in zijn publicatie 'Are you a mentor, a helper or a rescuer?' het voorbeeld van een betrokken directeur. Deze wil graag dat zijn medewerkers zich volop kunnen ontwikkelen. Als een jonge vrouw erg veel talent toont voor financiële zaken, geeft hij haar een hoge positie. Wel staat hij haar steeds met raad en daad bij. Zij ervaart dit na een tijdje echter als een gebrek aan vertrouwen en dreigt op te stappen. Bannink: 'Deze directeur heeft een jonge vrouw een hoge positie gegeven en wil voorkomen dat zij faalt. Dat zou namelijk betekenen dat hij een fout heeft gemaakt. Door het bieden van die hulp, en door als redder op te treden, geeft hij steeds het signaal dat hij denkt dat zij het niet kan.'

Pas op voor mensen die je alleen maar helpen om er zelf beter van te worden

Bannink probeert de redders vooral een spiegel voor te houden. 'Waarom wil je helpen en wat wil je bereiken? Daar vraag ik zo veel mogelijk op door. Als zo'n directeur bang is dat zo'n jonge vrouw faalt, moet hij haar die positie niet geven.' Ook werkt Bannink aan het zelfvertrouwen van de redders. 'Het is belangrijk hen in te

laten zien dat ze ook aardig gevonden kunnen worden als ze niet steeds overal hulp bieden.'

Hulp nodig?

Hulp heeft iedereen af en toe nodig. Ook op het werk. Hoe vraag je nu om de juiste hulp? Bannink: 'Belangrijk is goed na te denken wie je om hulp vraagt. Vervolgens is het van belang aan te geven waarbij je hulp wilt en waar jezelf voor verantwoordelijk blijft.'

Een constructieve redder doet anderen echt goed, aldus Kets de Vries. Dat zijn mensen die hun eigen problemen aanpakken en anderen aanmoedigen dit ook te doen, zonder steeds allerlei oplossingen aan te bieden. Bannink: 'Dat is waar je naar zoekt: hulp bieden die je verder helpt en niet verstikt.'