



**Prof. dr. Yvonne Burger** is deeltijds hoogleraar bij het VU Center for Executive Coaching, zelfstandig organisatieadviseur, toezichthouder en executive (team)coach. [www.yvonneburger.nl](http://www.yvonneburger.nl)

### Schaduwkanten van geschiedenis

Mijn jongste zoon woont samen met een paar vrienden waarvan er een geschiedenis studeert. Dat wordt niet altijd goed begrepen in zijn eigen omgeving, waar studies als economie en bedrijfskunde de boventoon voeren. "Geschiedenis, wat moet je daar nu mee?" "Wat ga je dan doen?" "Wat betekent dat voor je loopbaan?" Toen ik hem laatst sprak was hij dan ook positief verrast door mijn enthousiaste reactie. Want ik vind geschiedenis een fantastische studierichting die het waard is om vele jonge studenten te trekken. Immers, de geschiedenis leert ons herhalende patronen te doorbreken. Als er althans genoeg bereidheid is om ook de schaduwkanten van de geschiedenis te beschrijven en te doorleven. En daar schort het nog wel eens aan. Denk aan de rol van Nederland in het slavernijverleden en – dichterbij in de tijd – tijdens de Tweede Wereldoorlog. Interessant en doorbrekend in dit opzicht was de recente tentoonstelling in het Rijksmuseum over slavernij en ook het voornemen van het Nationaal Comité 4 en 5 mei om met name de schaduwkanten van onze geschiedenis veel meer aandacht te geven. Een inspirerend voorbeeld van hoe je hiermee om kunt gaan is wat mij betreft de wijze waarop dit in Berlijn is gedaan. Daar wordt niets verdoezeld; de geschiedenis van nazi-Duitsland ligt daar letterlijk op straat en wordt op allerlei manieren tentoongesteld om proberen te voorkomen dat we ooit weer in zo'n situatie terechtkomen. Vanuit de opvatting dat een open vizier naar de schaduwkant van de geschiedenis helpt bij begrijpen, verwerken en doorbreken van (cultuur)patronen. En als ik dan de verbinding maak naar ons vak als coaches van organisaties, teams en individuen, dan ligt ook daar in het onder ogen zien van de geschiedenis een belangrijke sleutel tot doorzien van wat er gebeurt. Door het samen met een team maken van een organisatiebiografie bijvoorbeeld, waarbij je nog eens goed samen kijkt naar hoe en waarom een organisatie is ontstaan, wie de oprichters waren, welke verhalen niet mogen worden verteld en welke anekdotes juist worden benadrukt. Zeker in organisaties waar de mobiliteit in het leidinggevend kader groot is en de historische kennis op een laag pitje staat, is het belangrijk om dit te doen; liefst samen met mensen die de organisatie al veel langer kennen en die nog wel eens over het hoofd worden gezien in organisatieverandering. Of door te kijken naar de biografie van een individu en de relatie tussen waar iemand ooit vastliep of tegenwerking ervaarde en hoe dit doorwerkt in het hier en nu. En het kijken naar onze eigen geschiedenis als organisatieprofessionals en de schaduwkanten die we wellicht zelf liever vergeten. Deze kunnen van grote invloed zijn op de reden waarom je kiest voor een helpend beroep en waarom je soms wellicht doorschiet in het 'helpen'. Kortom: ik ben een groot voorstander van het kijken als een historicus. Dit geeft een hele scherpe blik op en inzicht in patronen op allerlei niveaus, juist in een tijd waarin dit begrip zo noodzakelijk is. ■