

*Veel teams lijken succesvol.
Tot je ze écht observeert.
Dan zie je hoe gedoe, uitval, misverstanden alles
saboteren wat op papier klopt.*

Teamcoaching & Training



Verzuim verlagen, samenwerking verbeteren en
conflicten voorkomen – vaak al binnen 3 tot 5
sessies.



Inhoudsopgave

	Pagina
1. Het Probleem in je Team	3
2. Over ExpressieCoaching Pauline Bruins	5
3. Aanpak en Doelen	7
4. Testimonial of Case	9
5. Onderliggende Oorzaken	11
6. Filosofie achter ExpressieCoaching	13
7. Harde Resultaten	15
8. De Eerste Stap	18
9. Veelgestelde Vragen	20





Veel teams lijken succesvol.

Teams met potentieel – stuk voor stuk hard
werkende mensen

Tot je even meedraait.

Want op papier klopt het:

Plannen, meetings, KPI's, inzet.

Maar wat je níet ziet in het dashboard:

- Mensen die elkaar ontwijken.
- Spanning onder de oppervlakte.
- Gedoe dat telkens terugkeert, in net een andere vorm.



Iedereen doet z'n werk, maar niemand voelt zich écht
verantwoordelijk.

De samenwerking hangt aan elkaar van aannames, miscommunicatie
en frustratie.

Kortom het team draait – het móét draaien.

Maar dit is misschien het gevaarlijkst:

je krijgt een team dat zich afsluit en alleen doet wat moet.

Wat kost dat?

- Energieverlies en werkplezier, zowel bij jou als in het team.
- Geldverlies, door fouten, ziekteverzuim en vertrek.
- Vertraging, omdat mensen wachten op duidelijkheid of bevestiging.

En jij als leidinggevende?

Jij probeert de resultaten te halen. Maar bent vooral bezig met
oplossen. Je trekt, duwt, springt bij... terwijl niemand precies weet
waar het écht misgaat.

*Teamproblemen ontstaan niet door wat mensen zeggen
– maar door alles wat ze níet zeggen.*

Dáár ligt de sleutel.

En dáár begint de Hart, Hoofd & Lijf methode.

Wat we doen tijdens Hart, Hoofd & Lijf methode (en wat we níet doen):

Geen werkvormpjes zonder bezieling....zonder koppeling naar de praktijk, geen coach zonder post-it 😊

Geen rollenspellen waar niemand zich veilig bij voelt..... en het nut niet van inziet

Geen "nu gaan we even samenwerken" opdrachtjes.

Wel:

- Inzicht in wat er écht speelt binnen je team (de dingen die je al voelde, maar niemand uitsprak)
- De onzichtbare dynamiek blootgelegd die zorgt voor spanningen, uitval en vermijddgedrag
- Een veilige setting waarin wél gezegd wordt wat gezegd moet worden – zonder drama, mét doorbraak
- Concreet plan om verantwoordelijkheid, taken en energie opnieuw te verdelen – zodat het weer wérkt
- Directe handvatten om van frustratie naar betere samenwerking te gaan – als team én als leidinggevende
- Complexe werkelijkheid inzichtelijk, herkenbaar en bespreekbaar maken.



Ik ben Pauline Bruins, ondernemerstherapeut en expert in systemisch werk voor missiegedreven bedrijven.



Met meer dan 20 jaar ervaring help ik teams en leiders niet met standaard training, maar door direct te werken aan wat écht blokkeert.

Ik weet hoe frustrerend het is: je geeft alles, maar toch blijven er onzichtbare dynamieken spelen.

Missies vertragen niet door een slecht plan, maar door teams die hun energie verliezen, leiders die te veel dragen of patronen die onder de oppervlakte blijven sudderen.

De gevolgen?

Langzame innovatie.

Moeizame samenwerking.

Uitval van toptalent.

En uiteindelijk: minder impact, juist op de plekken waar je het verschil wilt maken.

Daarom werk ik met organisaties die hun missie niet langer willen vertragen – maar klaar zijn om ook intern door te breken.



Mijn aanpak begint met een scherpe diagnose:

Een systemische teamscan die zichtbaar maakt waar het vastzit scherpe observaties tijdens leiderschaps- en teamgesprekken een helder rapport dat patronen blootlegt én de weg vooruit laat zien.

Daarna volgt een op maat gemaakte interventie:

- intensieve teamdagen
- leiderschapsbegeleiding
- gerichte sessies op de onderstroom van jullie organisatie

Geen maandenlange trajecten zonder resultaat, maar directe impact. Ik werk waar veel anderen niet komen – en juist daar ontstaat de doorbraak.

Mijn aanpak is uniek omdat ik niet werk met kunstjes of oppervlakkige coaching, maar met systemisch inzicht én therapeutische precisie. Ik help bedrijven sneller knopen doorhakken, energie terugbrengen in teams en hun missie weer voelbaar en werkbaar maken.

Zo bouw ik organisaties die niet alleen buiten winnen, maar ook intern stevig en gezond blijven.

Wat levert het op?

- Kortere besluitvorming (tot 30% sneller)
- Minder intern gedoe en lagere uitval (tot 20% lager ziekteverzuim)
- Teams die met meer plezier, focus en vertrouwen werken
- Directe energieboost en duidelijkheid over wie wat draagt



Bijvoorbeeld: twee eigenaren van een onderneming pasten na één systemische interventiedag hun managementstijl aan, waardoor ze het team wel mee kregen in een innovatietraject i.p.v. te “trekken aan dode paarden” (hun eigen woorden) – en daarmee hun impactdoelen haalden vóór de deadline.

Iedere missiegedreven organisatie loopt ooit vast: niet door de missie, maar door hoe de onderstroom vastloopt. Ik help jullie dat zichtbaar en oplosbaar te maken.

Missiegedreven organisaties zoals duurzame merken, sociale ondernemingen en impactbedrijven werken elke dag aan een betere wereld. Ze zitten vol passie, idealen en ambitie – maar intern loopt het vaak vast.

De missie leeft nog op papier, maar de energie in teams stukt. Leiders voelen zich overbelast, teams missen scherpheid en samenwerking, en besluitvorming raakt verstrikt in onuitgesproken spanningen.

Je merkt:

- we gaan langzamer dan we willen
- mensen raken moe en verliezen plezier
- het voelt alsof we niet alles uit onszelf halen

Daar komt geen extra strategie, standaard training of brainstorm doorheen.

Als je echt wilt doorbreken, moet je de onderlaag aanraken: de patronen, dynamieken en blokkades die de energie in je organisatie vastzetten.



“Ik help jullie als ondernemerstherapeut de energetische en emotionele blokkades in jullie organisatie doorbreken, zodat jullie sneller beslissen, minder energie verspillen en de missie weer voelbaar klopt – wat direct resulteert in lager verzuim, betere retentie en hogere impact” – Pauline



Betere samenwerking = minder tijdverlies en fouten

Minder gedoe en miscommunicatie → projecten lopen 10–20% sneller

Teams schakelen beter, minder herstelwerk, minder conflict

Duidelijke rollen en patronen → minder gedoe, minder frustratie

☛ Resultaat: tijdwinst, lagere operationele kosten, hogere leveringssnelheid

Lagere uitval en hoger energieniveau in teams

Lagere ziekteverzuimpercentages (meetbaar: X% minder verzuim op teamniveau na interventie)

Meer energie en betrokkenheid → hogere retentie (mensen blijven langer)

Betere werkdrukbalans → minder burn-outklachten en stresssignalen

☛ Resultaat: minder personeelskosten, hogere loyaliteit, minder verloop

Snellere besluitvorming en leiderschap met lef

Leiders durven knopen door te hakken waar ze eerder bleven uitstellen

Minder vergadertijd, snellere implementatie van beslissingen

Meer alignment in het leiderschapsteam → minder tegenstrijdige bewegingen

☛ Resultaat: tijdsbesparing in management, snellere groei- en innovatiestappen

Missie-alignment = krachtiger merk + sterkere marktpositie

Interne energie en verhaal kloppen weer → meer authenticiteit naar buiten

Teams en leiders kunnen de missie weer uitdragen met overtuiging

Minder intern gedoe → meer focus op innovatie, marketing, impact

☛ Resultaat: sterker werkgeversmerk, hogere klantloyaliteit, aantrekkelijker voor partners/investeerders

“De grootste bedreiging voor duurzame impact is niet buiten je bedrijf – maar binnenin: teams die moe zijn, leiders die opbranden, en een missie die niet meer gedragen wordt in de praktijk.”





Testimonial of case

Ik heb een teamtraject mogen begeleiden van een team van trainers met een prachtig trainingscentrum, dat zelfs wereldwijd bekend stond, maar dat geen plek had in de organisatie. Oftewel officieel bestond dit team en de rollen erbinnen op papier niet, want het was ontstaan vanuit een samenstelling vanuit allerlei andere teams. In dit team van stuk voor stuk zeer deskundige en gepassioneerde trainers ontstond dus dat iedereen zijn eigen plek met elkaar aan het bevechten was. Daarnaast was er een cultuur van 'grapjes maken', die niet altijd even grappig waren en wat onveiligheid met zich meebracht.

Naast dat er binnen de organisatie gewerkt werd aan het officieel maken van een duidelijk team- en functieprofiel, was er dus ook iets nodig om de samenwerking en sfeer onderling te versterken. Nadat ik met iedereen, inclusief de leidinggevende (die overigens altijd een cruciale rol speelt in een succesvol teamtraject) persoonlijke intakegesprekken had gevoerd, kon ik al vrij snel achterhalen waar de echte pijnpunten zaten zowel op individueel, team- als organisatieniveau. De veiligheid om gehoord te worden en je verhaal te kunnen doen schept al een enorme vertrouwensband.

Op de eerste trainingsdag ontplofte de boel al in het eerste rondje. Voor het team heel intens, maar voor mij als teamcoach juich ik dit toe. Als namelijk alles wat er speelt op tafel komt, dan pas kan je met elkaar dingen gaan veranderen en gaan bouwen aan een sterk team zonder dat er nog in de onderstroom onderhuids processen spelen die dat saboteren. Wat eenmaal zichtbaar is kan je beetpakken en transformeren. En daarmee kon ik ook radicaal eerlijk terugspiegelen wat ik waarnam en daar vragen over stellen die meestal onbesproken blijven (omdat iedereen het maar normaal vindt en niet de 'partypooper' wil zijn die moeilijk doet, want zo doen we dat nou eenmaal zo hier)





Toen de schilletjes afvielen en mensen andere kanten van elkaar leerden zien, ontstond er onderling begrip en de ruimte om met elkaar als team en als individu te ontwikkelen. Ook kon weer het gezamenlijk belang gezien worden waaraan gewerkt werd. Niet als bedreigende concurrenten, maar als bondgenoten die elkaar aanvullen en versterken. Dat maakte dat zij als team ook de regie konden pakken om als 1 man sterk te zeggen waar ze voor stonden en hoe ze daar vorm aan wilden geven en hiermee invloed uit te oefenen op het beleid van de organisatie. Een versnipperd team zonder eenduidig doel en plan, valt ten prooi aan het plan van een hogere macht waar ze geen invloed op hebben.

Ik heb nog nooit een team gezien dat op een van de laatste trainingsdagen zo gretig en enthousiast was om feedback bij elkaar op te halen en dat echt van elkaar konden ontvangen als cadeau om de onderlinge band te versterken.



"Hopelijk vond je ons gedoe niet te zwaar, maar super bedankt voor de leuke, gezellige en leerzame training" stond er op een kaartje met cadeautje dat ik na afloop ontving.

"Het aankijken van het teamproces en het kijken naar de talenten en valkuilen in het team, heeft ons ook echt geholpen de team- en functieomschrijvingen beter op papier te zetten en ook in te zetten op wat/wie er nog meer nodig is om dit team sterk op de kaart te zetten", gaf de leidinggevende aan die in het hele traject meedeed als onderdeel van het team

"Dank je wel, Je hebt me echt een confronterende spiegel voorgehouden, die beweging heeft gebracht in mijzelf met positief effect op mijn gezondheid en privéleven", kreeg ik terug van een teamlid, die voor het traject dreigde uit te vallen maar aan het einde weer met energie naar haar werk ging.



Teams lopen vast – en leiders blijven brandjes blussen

Je kunt processen optimaliseren tot je erbij neervalt. Nieuwe tools, extra trainingen, nog een heisessie.

Maar als het onderling blijft schuren, verandert er niks.

De reden?

Mensen nemen meer mee naar werk dan hun cv.

Ze nemen zichzelf mee. Inclusief oude patronen, stressreacties en automatische reflexen.

- Iemand trekt zich terug bij feedback.
- Een ander reageert fel of wil altijd gelijk krijgen.
- Deadlines worden gehaald, maar niemand spreekt elkaar echt aan.
- Leiders blijven 'aan' staan om alles te compenseren.



En nee, dat los je niet op met betere communicatie alleen.

Dit gaat over onbewuste gedragingen die continu het teamproces beïnvloeden – zonder dat mensen het zelf doorhebben.

Daar zit de echte probleem

*“Zet tien mensen met elk hun eigen rugzak bij elkaar in een team, zonder dat ze snappen wat ze meebrengen – en je krijgt geen samenwerking, maar frictie” –
Pauline*

Wat ik doe met Hart, Hoofd & Lijf methode?

Ik maak inzichtelijk wat er écht speelt – op persoonlijk niveau, in het team en in het bredere systeem.

Zodat mensen weer vanuit zichzelf kunnen samenwerken, en leiders kunnen leiden zonder te corrigeren of te compenseren.

Niet met alleen maar analyses, maar met directe observaties en praktische interventies die een voelbaar verschil maken.

Het resultaat:

- ✓ Teams die weer met elkaar werken in plaats van langs elkaar heen
- ✓ Leiders die niet meer alles hoeven op te vangen en die gedrag niet bestrijden, maar begrijpen en beïnvloeden
- ✓ Minder gedoe, meer regie
- ✓ Meer energie en motivatie op de werkvloer

Dit speelt overal waar mensen samenwerken.

De vraag is: durf jij écht te zien wat er onder de oppervlakte speelt?



De onzichtbare kosten van gedoe in je team

Iedere organisatie betaalt een prijs voor wat er niet gezegd wordt. Voor spanningen die onderhuids broeien. Voor energie die weglekt. Voor leiders die hard werken – maar hun team niet mee krijgen.

En die prijs?

Die zie je pas achteraf:

- in de vorm van ziekteverzuim, verloop en vertraging
- in strategietrajecten die niet landen
- in goede mensen die vertrekken
- in leiders die opbranden terwijl ze denken dat ze iets fout doen



Gedoe is duur. Maar het ontstaat niet door incompetentie.

Het ontstaat doordat niemand werkt op de laag waar het pijn doet.

Op de laag waar mensen zichzelf verliezen in oude patronen, loyaliteiten of overlevingsmechanismen.

Ik werk precies daar.

Als ondernemerstherapeut die feilloos ziet wat er speelt – in mensen én in het systeem.

Leiderschap gebeurt op het moment dat jij besluit te kijken waar je normaal weggijkt. Naar je blinde vlekken. Je triggers. Je patronen. En naar die diepere laag in je team waar de meeste trainers niet eens durven komen.

Want laten we eerlijk zijn:

- De meeste leiders weten echt wel hoe het 'moet'.
- Teams zijn niet dom – ze voelen feilloos of je echt bent of een kunstje opvoert.
- Cultuurverandering begint niet met plannen, maar met mensen die zichzelf meenemen in het proces.



Dus waarom blijven we dan trainen op gedrag, terwijl de échte dynamiek onbesproken blijft?

In één sessie leg ik bloot waar anderen jaren omheen draaien.

Zodat de energie weer stroomt.

De leiding weer wordt gepakt.

En de missie weer voelbaar is in elke laag van de organisatie.

- Binnen 3 sessies: helderheid over de échte blokkades in je team
- Minder weerstand. Meer verantwoordelijkheid.
- Leiders die eindelijk niet meer trekken, maar geleid worden
- Teams die weer samenwerken in plaats van overleven
- En een cultuur waarin de missie weer zichtbaar wordt in gedrag

Wil je nog steeds de standaard 'leiderschapstraining'?

Of durf je de laag aan te raken die echt verschil maakt?





Wat de Hart, Hoofd & Lijf methode écht oplevert?

“Als ik deze training eerder had gehad, was ik waarschijnlijk nooit ziek thuis komen te zitten.”

– Teamlid op dag 2 van een vijfdaagse training

Dat is de impact van échte teamontwikkeling.

Geen leuke dag op de hei, maar werk dat verschil maakt

– in mensen én in cijfers.

Want laten we eerlijk zijn:

Miscommunicatie, uitval en onduidelijkheid kosten klauwen met geld.

- Slechte communicatie kost organisaties tussen de €12.000 en €26.000 per medewerker per jaar (Holmes Report)
- Een arbeidsconflict kost gemiddeld €27.000 (TNO / CBS)
- Een burn-out? €60.000 tot €80.000 per medewerker (TNO)

En het meest frustrerende?

Het had voorkomen kunnen worden.

Dat is precies wat Hart, Hoofd & Lijf methode doet:

Met een integrale aanpak – persoonlijk én teamniveau – zorgen we dat het niet zover hoeft te komen.

Uit onderzoek én praktijk blijkt:

- ✓ Tot 30% minder verzuim
- ✓ Tot 25% hogere tevredenheid
- ✓ Sneller herstel van vertrouwen, samenwerking en werkplezier

Je investering in tijd en geld?

Tienvoudig terugverdiend.





Hoe? Door op deze cruciale knoppen te werken:

Concrete afspraken en inzicht in samenwerking

Heldere rollen, verantwoordelijkheden, werkverdeling. Dat geeft lucht én controle terug.

Werkdruk omlaag door duidelijke prioriteiten

Teams krijgen grip op wat wél kan. En dat verlaagt stress direct.

Ruimte voor echte gesprekken

Wat mensen niet uitspreken, slaat zich op in hun lijf. Hier leer je dat los te laten.

Waardering als hefboom voor motivatie

Je leert elkaar écht zien. Dat versterkt verbinding, gunfactor en plezier.

Miscommunicatie eruit, begrip erin

We trainen niet alleen beter praten – maar beter begrijpen.

En als het nodig is: 1-op-1 coaching erbij

Want soms is er meer aan de hand. Dan begeleiden we individueel op o.a.:

- Grenzen stellen en de lat realistischer leggen
- Omgaan met levensgebeurtenissen die doorwerken op de werkvloer
- Versterken van het zelfbeeld en leren om hulp te vragen
- Gezondere mentale en fysieke gewoontes ontwikkelen

Dit voorkomt uitval – en verhoogt de veerkracht op de lange termijn.





Ook dit gebeurt er door onze training:

- Teams die elkaar beter begrijpen, werken beter samen – ook na de training
- Mensen durven weer ideeën te delen die ze eerst inslikten
- Oplossingen ontstaan waar eerst alleen weerstand zat

"Ik dacht dat ik mijn collega's al kende. Maar deze training gaf écht verdieping. We durfden ineens dingen uit te spreken die al jaren onder de oppervlakte zaten."

"Ik heb mezelf beter leren begrijpen én ontdekt hoe ik op een andere manier kan communiceren – zonder mezelf weg te cijferen."



En ja, ook als je denkt: "Maar we hebben al zoveel trainingen gehad..."

Snap ik.

Maar dit is geen standaard training met standaard werkvormen. Dit is maatwerk. Tot op de kern.

Als jullie bereid zijn om alles eruit te halen wat erin zit, begeleid ik jullie daar met volledige toewijding in. Zodat het team niet langer overleeft – maar samen vooruit beweegt.



De Hart Hoofd & Lijf Teamscan

De scan die blootlegt wat andere trainingen blijven verbloemen.

Jij voelt het al een tijd.

De energie is weg. Besluiten blijven hangen. Gesprekken gaan nergens écht over.

En ondertussen kost het je tijd, geld en mensen.

Maar wat is het nou?

- Is het de werkdruk?
- De communicatie?
- Of zit het dieper – in loyaliteiten, angst, frustratie en onzichtbare dynamieken?

Met de Hart Hoofd & Lijf Teamscan haal je het naar boven.



Niet via een oppervlakkig vragenlijstje.

Wél via een diepgaand proces waarin ik scherp afstemt op wat er werkelijk speelt in jullie teamdynamiek.

De meeste scans kijken naar wat er zichtbaar is.

Een Hart Hoofd & Lijf Teamscan kijkt naar wat er voelbaar is.

Het stemt af op de lagen waar teams vaak omheen draaien – en maakt dat bespreekbaar, veilig én hanteerbaar.

Dit is geen standaard consultancy-rapport.

Het is een glashelder, op jullie afgestemd advies waarmee je direct verschil maakt in het functioneren van je team.

- Tot 30% minder verzuim door inzicht in stressveroorzakers en concrete gedragsverandering
- Sneller schakelen & besluiten doordat verborgen spanningen uitgesproken worden
- Lagere kosten door minder miscommunicatie en uitval (gemiddeld €12.000 tot €26.000 per medewerker per jaar, bron: Holmes Report)
- Meer eigenaarschap in het team – mensen nemen verantwoordelijkheid voor gedrag, samenwerking en resultaten

Zodat je eindelijk helder krijgt waarom het schuurt – en wat je kunt doen. Je een team krijgt dat zich weer gezien, gehoord en veilig voelt door herstel van onderling vertrouwen en verbinding

*Rust in de onderstroom = ruimte voor
beweging, groei en samenwerking*

Wat je krijgt met de Hart Hoofd & Lijf Teamscan:

- Een directe spiegel van waar het schuurt in jullie team
- Haarscherp rapport + 1-op-1 gesprek met Pauline
- Praktisch advies dat de angel eruit haalt en de energie terugbrengt
- Niet over processen of structuren, maar over mensen

Klaar om te zien wat je tot nu toe over het hoofd zag?

[Vraag hier een Hart Hoofd & Lijf Teamscan aan.](#)

Beperkte plekken – alleen voor leiders die niet bang zijn voor de waarheid.



We hebben al zo vaak trainingen gevolgd en er veranderd toch niets, waarom zouden we dit dan doen?

Er is een constante factor waardoor er niets veranderd en dat zijn niet de steeds andere trainers, maar het team zelf dat hetzelfde blijft doen. Als team moet je daar echt klaar mee zijn en geloven en willen dat je met elkaar wel een verschil kan maken. De meeste teams komen met die insteek pas bij mij. Met mijn therapeutische achtergrond krijg ik sabotage dynamieken die op de achtergrond spelen boven tafel, waardoor je wel grip krijgt op de oorzaken om iets te veranderen.

We hebben het al zo druk, dit vraagt wel een flinke investering, is dat geen tijdsverspilling?

Hoeveel tijd ben je nu tijd aan gedoe, miscommunicatie en dingen die niet lekker lopen? Hoe erg loopt de druk op als mensen uitvallen? Soms moet je eerst stilstaan en tijd investeren zodat je niet achter de feiten aan blijft hollen, zodat je uiteindelijk sneller kan gaan en tijd wint doordat alles beter doorstroomt en iedereen beter in zijn vel zit.

We zijn bang dat de sfeer in het team straks alleen maar verslechtert, is dit wel verstandig?

Ik snap heel goed dat mensen hier soms bang voor zijn en zo'n confrontatie liever uit de weg gaan. Echter er kan niets boven tafel komen dat niet al aanwezig is op de achtergrond, als een soort zwaard van damocles, dat iedereen voelt maar waar niet over gesproken wordt. Dus last heb je er al van. Het gevaar is, dat wanneer je het niet in een begeleide, veilige setting bespreekbaar maakt, dat het dan gaat opkroppen tot het zo groot wordt dat het spontaan tot een uitbarsting komt met veel grotere schade tot gevolg of dat het bij mensen naar binnenslaat met gezondheidsklachten tot gevolg. Mijn ervaring is dat het vaak enorm oplucht als het er eenmaal uit is en dat er dan vaak ook begrip en toenadering ontstaat.

Het is wel duur, zijn er niet genoeg alternatieven die goedkoper zijn?

Als jij een alternatief hebt dat goedkoper is en als dat de doorslaggevende factor is, dan moet je dat vooral doen. Ik vergelijk het met de 'hobby-schilder' die goedkoper is, maar door wie je je huis binnen 2 jaar opnieuw moet laten verven of de professionele schilder die werkt met betere technieken en materialen, waardoor je huis pas na 6 jaar aan een nieuwe schilderbeurt toe is. Halfzachte oplossingen, brengen halfzachte resultaten. Soms is goedkoop duurkoop.

Waarom zou ik op mijn werk mijzelf bloot geven, dat is toch niet professioneel?

Mensen kunnen geen rekening met je houden als ze niet weten wat er bij jou speelt. Je bepaalt altijd zelf tot op welke hoogte je wil gaan. Er zit een enorme kracht in kwetsbaarheid verscholen, het maakt je namelijk authentiek, toegankelijk en medemens en het werkt verbindend. En als datgene wat je angstvallig verborgen probeert te houden ruis veroorzaakt of jouw functioneren in de weg zit, dan is dat juist alles behalve professioneel. Zeker in de mensgerichte, maatschappelijk bewuste organisaties waar ik vaak kom, is dit juist iets wat jouw werk makkelijker maakt. En je mag erop vertrouwen dat ik als coach een veilige setting creëer waarin ik je hierin begeleid.

Kunnen we dit niet gewoon zelf onderling oplossen?

Als je zelf onderdeel bent van het systeem is het heel lastig om objectief naar valkuilen en patronen te kijken en iets te veranderen. Je bent namelijk onderdeel van het probleem, gewenst of ongewenst, bewust of onbewust. Als het opgelost had kunnen worden was dat al gebeurd. Soms is een onafhankelijke derde nodig om blinde vlekken op te sporen en de vragen te stellen die anders niet gesteld worden.

Ja maar het ligt eigenlijk alleen maar aan die ene persoon, als die er niet zou zijn, hebben we eigenlijk geen probleem, dus waarom zouden we dit als team aanpakken?

Zolang je geen toverstaf hebt om die persoon weg te toveren, zal je het moeten doen met de situatie zoals die is. En ben je als team medeverantwoordelijk voor het in stand houden van de situatie. Iemand heeft geen podium als die geen podium krijgt. Iemand kan niet veranderen als die geen feedback krijgt of dat er consequenties aan het gedrag vast zitten. En bovendien kan je iemand niet uitsluiten of negeren zolang die onderdeel is van het systeem. Zolang je niet echt alles hebt geprobeerd om verandering in de situatie aan te brengen voordat je afscheid neemt van elkaar, dan zet het probleem zich voort bij de volgende die op die plek terechtkomt. En de persoon zelf zal ook niet met een schone lei ergens anders kunnen starten. Dus gun het jezelf en elkaar dat je alles hebt aangekeken voordat je de moed opgeeft.

Nog andere vragen? Neem gerust contact op!



Pauline Bruins | Trainer & Coach |
Ondernemerstherapeut

expressiecoaching.nl/teamtraining
Info@expressiecoaching.nl
06 24909396