

# Veerle en Sophie

geschreven door Pauline Tanahatoo en Carine Pruijt

Dit is een boek in wording. We publiceren telkens een of twee thema's en we vinden het leuk wanneer je feedback en/of input<sup>1</sup> geeft! Wie weet kom jij dan ook in ons verhaal. Feedback/input kun je mailen aan [info@tandoen.nl](mailto:info@tandoen.nl) of aan [info@proactiefcoachen.nl](mailto:info@proactiefcoachen.nl)



*Wanneer Sophie met een 'los zand'<sup>3</sup> team geconfronteerd wordt kan Veerle ook iets aan haar aanpak hebben bij het coachen van een cliënt die uit een gezin van herkomst komt met deze 'los zand' structuur. En wanneer Veerle te maken krijgt met (tegen)overdracht<sup>4</sup> kan Sophie daar veel aan hebben omdat binnen elk bedrijf (tegen)overdracht een rol speelt.*

Sophie is als beginnend leidinggevende tot de conclusie gekomen dat haar team een 'los zand' structuur heeft; de medewerkers doen elk hun eigen taak en niemand overziet het grotere geheel of het gezamenlijk eindproduct. Ze is er van overtuigd dat dit de reden is waardoor ze behoorlijk achterlopen op de planning en de doelstellingen uit het jaarplan op deze manier niet gaan halen. Veerle heeft een collega waar ze 'de kriebels' van krijgt. Ze realiseert zich dat (tegen)overdracht speelt.

## Teamdag

Sophie neemt op advies van Veerle een thuiswerkdag om in alle rust na te denken over wat ze met het team wil, hoe ze dat wil aanvielen en wat ze daarvoor nodig heeft. Ze installeert zich met een kop thee en haar laptop op de bank. Sophie heeft met alle mensen uit haar team een individueel kennismakingsgesprek gehad. Hieraan terugdenkend krijgt ze het idee om een teamdag te organiseren. Ze wil een programma aanbieden waarmee meer diepgang in de onderlinge contacten gestimuleerd wordt. Ze hoopt vervolgens met duidelijke afspraken een basis van veiligheid en vertrouwen binnen haar team te creëren waarin het gewoon is om elkaar aan te spreken. Ze is er van overtuigd dat dit nodig is om een goede balans te krijgen tussen het behalen van resultaten en een prettige samenwerking. Sophie neemt het besluit om een plan van aanpak te schrijven waarin ze de noodzaak voor een teamdag onderbouwt. Zo hoopt ze akkoord te krijgen voor budget en tijd van het management.


Dan gaat de telefoon. Het is Veerle, die wil ze wel spreken want die heeft altijd hele goede ideeën! Sophie's kat Willem geeft kopjes en spint zo hard dat Veerle het kan horen, ze vindt

---

<sup>1</sup> Zie "Proloog" uit deze reeks op [www.proactiefcoachen.nl](http://www.proactiefcoachen.nl) of op [www.tandoen.nl](http://www.tandoen.nl)

<sup>2</sup> Bron: Google afbeeldingen

<sup>3</sup> In een 'los zand' team is weinig saamhorigheidsgevoel en de teamleden houden elkaar op afstand.

<sup>4</sup> Overdracht en tegenoverdracht zijn termen die Freud heeft geïntroduceerd. Hij bedoelt hiermee het onbewust plakken van oude gevoelens op een persoon in de huidige situatie die met de oude gevoelens niets te maken heeft. Dit kan van cliënt naar coach of autoriteit (overdracht) maar ook van coach naar cliënt (tegenoverdracht).  Boekentip: *Overdracht en tegenoverdracht* – Fee van Delft. Boom Lemma 2015.

het heel gezellig klinken en het is, volgens haar, precies wat Sophie nodig heeft om goed na te kunnen denken over haar team.

Sophie bespreekt met Veerle de vragen die ze opgesteld heeft en waar ze tijdens de teamdag een antwoord op wil krijgen van haar medewerkers.

Veerle vindt het goede vragen maar ze vindt wel dat Sophie erg snel wil gaan. Verandering kost tijd, daar heb je een draagvlak voor nodig en een draagvlak komt pas wanneer er veiligheid en vertrouwen ontstaan is. Sophie kan zich hier in vinden. Ze besluit om de vragen in haar achterhoofd te houden en zich in haar voorbereiding in eerste instantie te richten op de persoonlijkheid van haar mensen. Om een hecht team te zijn dat ervoor gaat en samen resultaat boekt, is het belangrijk om elkaar te kennen en respect voor en acceptatie van elkaars sterke en minder sterke kanten te hebben.

Veerle neemt vervolgens de ruimte om haar dilemma aan te kaarten. Ze is gevraagd om een collega te coachen maar Veerle ergert zich aan hem. Hij is behoorlijk aanwezig vertelt ze. Hij praat hard, lacht hard en herhaalt op een uitdagende manier zinvolle dingen van anderen. Het lijkt haar lastig om hem te coachen; hij doet haar denken aan een buurjongen van vroeger waar ze zich als kind door geïntimideerd voelde. Al pratende met Sophie beseft ze dat ze een keuze moet maken tussen deze collega doorverwijzen of binnen intervisie deze casus bespreken in de hoop het voor haarzelf helder te krijgen hoe met hem verder te kunnen.

Sophie kan zich de gevoelens van Veerle indenken maar begrijpt het ook dat Veerle nog niet wil opgeven met deze collega.



- Nuttige vragen voor je team;
- *Wie ben je en wil je zijn in dit team?*
  - *Wat gaat er nu goed en wat kan er beter in het team?*
  - *Waar zie jij het team over een jaar staan en ben jij er dan nog?*
  - *Waar krijg je de meeste energie van op je werk, wanneer werk je in een flow?*
  - *Wat levert je het meeste op in de samenwerking?*



*Om de gebieden communicatie, taakaanpak, denkstijl en coping in kaart te brengen zijn de gangbare instrumenten zoals de Kernkwaliteiten van Ofman, de Roos van Leary en de teamrollen van Belbin heel bruikbaar. Een aanrader om de voorkeurscommunicatiestijl in kaart te brengen is [Breinstijl@work](mailto:Breinstijl@work). Voor de verschillende persoonlijkheidsprofielen qua taakaanpak staat op [www.kreative-chaoten.com](http://www.kreative-chaoten.com) een leuke test en is meer informatie over dit onderwerp te lezen.*