

## VAN LIJDEN NAAR LEIDEN

Mijn collega adviseur heeft de dag geopend bij het MT dat we vandaag begeleiden. Hij is hard aan het werk om te inspireren. De MT leden stellen wat kritische vragen over het programma, en zitten er berustend bij. Opeens staat de leider op en zegt: 'Ik heb het gevoel dat we naar een film aan het kijken zijn'. 'Ik wil graag dat wij zelf nu de agenda opstellen die ons echt verder gaat helpen'.  
We zijn begonnen, iemand maakt de omslag van passiviteit naar verantwoordelijkheid nemen, hij toont commitment.

GETTING COMMITTED

## VAN STOER NAAR MOED

Na de tirade van ongenoegen van een van zijn teamgenoten zie ik de manager van het team in zichzelf tot tien tellen. Dan zegt hij rustig, 'Goed dat je hebt gezegd hoe je erover denkt'. 'Met de manier waarop kan ik echter moeilijk leven'. Het voelt verwijtend en niet respectvol. Hoe zou je je ongenoegen kunnen uiten op een manier die ons als team verder helpt? 'En kun je ook je eigen aandeel benoemen in de ontstane situatie'? We hebben een keuze tussen het stoer kwetsend bij de ander neerleggen of vanuit wijze moed naar een gezamenlijke oplossing zoeken.

GETTING CONSCIOUS

## VAN AFBREKEN NAAR OPBOUWEN

'We zijn niet tevreden over de consultant van het andere bureau', zegt de senior-manager tijdens ons kennismakingsgesprek. 'Er was iets misgegaan met het opmaken van de leiderschapsrapporten met als gevolg dat het team in een 'blaming' mindset is terecht gekomen tijdens de laatste teamsessie'. 'Interessant', zeg ik. 'Het team gebruikt teleurstelling of weerstand nog niet om samen sterker te worden'. 'Om in iedere gebeurtenis de kansen te zien die hen in de toekomst kunnen helpen om beter om te gaan met uitdagingen of moeilijkheden'.

GETTING STRONGER

## VAN STRIJD NAAR NIEUWSGIERIGHEID

Onder onze ogen voltrekt zich het proces: argumenten over en weer, daarna verwijten die leiden tot irritatie en boosheid. Je ziet ze denken waarom begrijpt de ander mij niet? Als een ander je iets vertelt wat je echt niet wil horen, heb je een keuze. Je laten leiden door je reptielen brein dat je aanzet tot oer gedrag in de vorm van 'fight, flight of freeze', of kiezen voor alternatief gedrag. Dat wil zeggen de pijn even verdragen en de nieuwsgierige onderzoekende houding van een kind aannemen. Om te begrijpen, waarom de ander het zo anders ziet, zo anders ervaart dan ik.

GETTING CONNECTED

# VIJF COURAGEOUS TEAMING PRINCIPES TRUE IMPACT

## VAN RESULTAAT NAAR GROEI

Bij de volleybalwedstrijd zit ik naast de opa van een van mijn dochters teamgenoten. Een speelster steekt er met kop en schouders bovenuit, een supertalent. 'Wat is ze goed, hé?', zeg ik tegen de grijsaard. Die schudt verrassend zijn hoofd en zegt: 'Ze staat stil in haar ontwikkeling, ze speelt nog precies hetzelfde als een paar weken geleden'. Later hoor ik dat hij een vermaard team- en bondscoach is geweest. Hij heeft de resultaatbril afgezet en kijkt naar groei, naar potentie.

GETTING BETTER