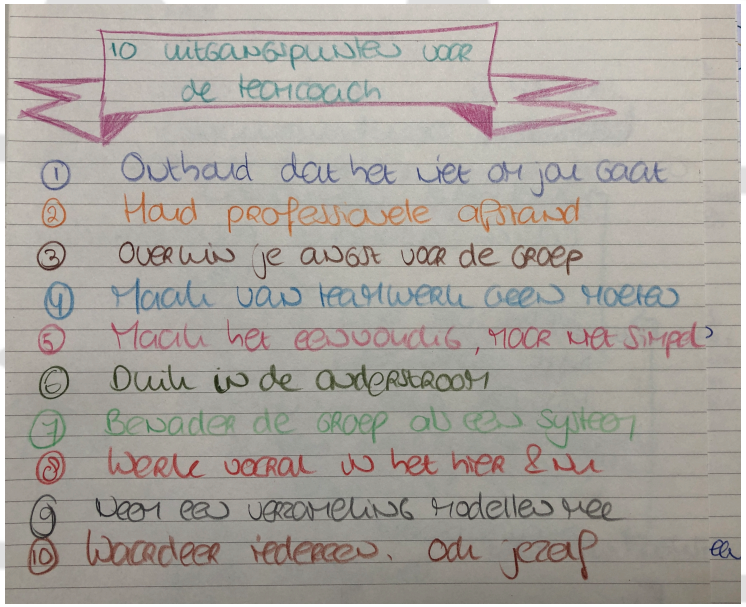
Mijn manifest.

"Ik hoor en ik vergeet, ik zie en ik onthoud, ik doe en ik begrijp" (Confucius)



Teamcoach worden was geen beroepskeuze van mij. Het was toeval. Maar aangezien toeval niet zou bestaan ontstond enige urgentie om handen en voeten te gaan geven aan deze rol.
Mijn ontwikkelpad is dat van adviseur / manager naar teamcoach.
De afgelopen maanden heb ik dat ontwikkelpad bewust gelopen en me verbaasd en verwonderd over wat ik allemaal doe en niet doe. Goed kan en niet goed kan. Dat ik meer kan en weet dan ik geloofde. Ontdekt dat ik veel meer moet gaan geloven in mijn handelen dan ik eerder deed. Ontdekt waar, waarom en hoe iets grandioos mis kan gaan of juist een fantastisch resultaat kan opleveren. Ontdekt dat ik uiteindelijk echt alleen verantwoordelijk ben en niet de ander. Dus. Mijn zaken, zaken van de ander en Gods zaken. En als ik er van mezelf mag zijn, mag de ander er ook zijn. Dan is er ruimte om te geloven in inclusie en diversiteit. Dan is het heerlijk om verder kennis te maken met Harry. Oh ja, werk is een middel om te leven…. geen doel! Tijd kan ik maar een keer besteden en ik ben mijn eigen product. Zuinig op zijn dus. Keuzes maken, dus….
Sleutelwoorden:"**Contact - verbinding - wilskracht**" **en**
"inzicht - invloed - keuze"

Creativiteit als middel, *Uit* het hoofd, *in* de handen & het hart.
Ik geloof in creativiteit en dat "andere" dingen doen, heel verhelderend kan zijn. Ik ben oprecht een positief ingesteld mens. Ik geloof ook dat het allemaal wel goed komt met de wereld. Natuurlijk hebben we als mensheid veel te doen. Dood gaan we allemaal, op onze tijd en vroeger was alles anders en beter. Je schouders er onder zetten, het leuk vinden om resultaten te behalen en er het beste van willen maken. Het liefst iets meer. Slagroom op ijs is tenslotte ook erg lekker. Maar er móet regelmatig ijs worden gegeten, een feestje moet worden gevierd. Plezier mogen hebben en successen vieren is ook een vak en dat moet je leren. Ook op het werk geldt dat. Als teamcoach wil ik daar graag behulpzaam bij zijn. Inspiratie en actie leveren. Zuurstof toedienen. Werken aan duurzame teams (in een duurzame wereld…..) met een stevig fundament. In eerste instantie voor-doen en dan een team ondersteunen bij het leren hoe je dat zelf ook goed kunt.

Ik hou van anders kijken, anders doen. Maskers maken om elkaars ontwikkelpunten en kwaliteiten te bespreken. Een moodboard maken om het team van de toekomst in beeld te brengen. Via een andere weg ontstaan andere gesprekken.
Het hoeft niet altijd cognitief, het hoeft niet altijd serieus en ingewikkeld. Serieus wanneer het moet, luchtig wanneer het kan. Zonder dat ik het moeilijke gesprek daarbij uit de weg ga.

Offline is the new luxury

Ik geloof dat de échte ontmoeting in het hier & nu plaatsvindt en niet in de online-community. De wereld is snel en heeft haast. Haast om duurzaam te worden, haast om likes te verzamelen. Haast om via apps feedback te vragen aan elkaar en daar ook weer likes op te krijgen…..
En ja, we moeten er ook mee leren omgaan. Ik hou van de werkelijke live-ontmoeting tussen mensen. Dáár vindt het echte gesprek plaats. Dáár is ruimte om te leren van elkaar in alle rust. Ik hoop dat het goede gesprek bijdraagt aan respect voor elkaar zodat normeren niet gaat leiden tot polarisatie.

Diversiteit & inclusie. Harry, wijsheid van de minderheid

Ik geloof in diversiteit, inclusie. En dat dit moeilijk is. Heel moeilijk. En dat de vraag “hoeveel diversiteit ik zelf aan kan” daarvoor elke dag opnieuw beantwoord moet worden. Dat vraagt zelfkennis en weten wat mijn schaduwkanten zijn, waar ik zelf “last” van heb; want waar je door getriggerd wordt zitten vaak ook je automatismen. Ik heb als teamcoach geen heilige graal te pakken, ik ben niet zaligmakend.

Inclusie en diversiteit vraagt rust en focus. Je moet mensen echt willen horen. Alle mensen, alle verhalen. Ook als je hoorndol wordt van het slachtoffergedrag dat ten toon gesteld wordt (heb ik nog zicht op de gekwetstheid van de ander die samenhangt met slachtoffergedrag?) of als je super onzeker wordt van machtsvertoon op de apenrots. Daar ligt ook de plek der moeite. Mijn plek van leren. De plek van leren van teamleden.
Ik wil werken met inclusie-principes. Ruimte maken voor echt menselijk contact. Verschil dat er mag zijn, erkennen dat macht een rol speelt, dat er niet 1 waarheid is, dat je soms moet genieten van onbekende zaken, dat het gaat om en-en, dat je actief op zoek moet gaan naar hoe het anders kan, dat je op elkaar moet afstemmen, het soms bewust anders moet gaan doen en dat je het samen moet doen vanuit verbinding.
Werken met inclusie vraagt om het voeren van echte gesprekken waar alle wijsheid van het hele team gedeeld kan worden en boven de waterlijn, zichtbaar in de groep aanwezig mag zijn.
Werken in de onderstroom en herkennen van acties op een sabotagelijn is dan een wezenlijk ingrediënt. Dat vraagt van mij als teamcoach opperste inspanning én toestemming geven aan mezelf om dat ook vanuit intuïtie (voelen wat er in de groep speelt en daar stem aan geven) te mogen doen. In een later stadium datzelfde nog eens uitleggen aan de hand van een model kan behulpzaam zijn. Niet andersom. Een model is ondersteunend, niet leidend.

#Moving People

Ik geloof in de noodzaak om mensen in beweging te brengen, mensen anders te leren kijken. Vertellen aan een team wat ik zie, ontwikkelen van bewustwording, helpen bij het leren het zelf te doen. Als teamcoach wil ik een team leren om op andere manieren naar problemen te leren kijken zodat ook andere oplossingen hun weg kunnen vinden. Bouwstenen aanleveren, een nieuwe behulpzame taal leren. Een team zelf keuzes laten maken waarmee ze willen gaan bouwen. Teams in beweging brengen. #MovingPeople. Teams bewust maken van wat er in het systeem gebeurt en wat er in de “echte” wereld nodig is. Ik heb zelf een gruwelijke hekel aan “systeem-denken” en gruwel dan ook echt van urenregistraties…… Als teamcoach moet ik daar voorzichtig mee zijn wanneer ik in een systeem-gedreven organisatie werk. Het gaat immers niet om mij…..

Altijd leren

Ik geloof dat verandering in alle lagen van een organisatie plaats moet vinden. Een juiste diagnose is essentieel voor een juiste interventie. Ik wil altijd blijven leren om die interventies te kunnen blijven doseren. Zoeken naar patronen, de puzzel leggen vind ik leuk, daar geniet ik van om zo het systeem zichtbaar maken en de fractale patronen bespreekbaar te maken. Veranderen doe je altijd in de driehoek van cultuur & gedrag, processen en structuur. Veranderen en verbeteren gebeurt in alle lagen van de organisatie.
Om het goede gesprek te kunnen voeren in een team is mijn positie die van neutraliteit, onafhankelijk, van meervoudig partijdig zijn. Als een dirigent die helpt bij het spelen van het muziekstuk. Ieder lid van het orkest kent zijn eigen partituur maar moet met die deskundigheid ook leren meebewegen op de snelheid en ritmes van andere orkestleden. Net als een dirigent wil ik als teamcoach kunnen vooruitdenken, weten wat er kan gebeuren, emoties kunnen inschatten zodat je juiste interventies kunt doen.
Ik wil bewust zijn van thema’s als overdracht, tegenoverdracht en projectie. De groep helpen bij ontwikkeling, streven naar zelfstandigheid, primair gericht op collectieve processen en dat je dat zoveel mogelijk belangeloos doet. Confronterend durven zijn ten behoeve van de ander. Ik weet dat ik empathisch ben maar het kan ook opeens ophouden; klaar nu….

Stilte

Ik geloof in stilte. Luisteren is ook distantie behouden, verdiepen en observeren. Luisteren levert ruimte op. Naast een goed, echt gesprek mag de kracht van stilte niet vergeten worden. Soms kan in de stilte meer gezegd worden.
Het filmpje over de kracht van stilte en wat oprechte aandacht voor mensen kan doen is hier voor mij symbool voor.
Vanuit de stilte, op het scherp van zwijgen te woord gaan of niet…..

Het leven is leuk.
Het leven moet je leven.
Fouten maken moet.
Ik geloof in mezelf