

Help, de energie lekt weg!

Je komt aan het einde van de week in het rood te staan. De energie is er weer eens uitgelekt deze week. En je ziet er nu al tegenop om volgende week weer het gesprek aan te moeten gaan met die specifieke medewerker of misschien wel met je hele team.

Ergens heb je het idee dat er iets niet klopt, maar wat? Wat is dat toch dat je niet je medewerker in de goede stand krijgt? Of dat je team als maar meer aan het klagen is, dat er dingen niet goed gaan. Je doet een voorstel en iedereen zegt ja, maar doet nee.

Gek word je ervan!



Wat is er aan de hand?

Het is duidelijk, je bent waarschijnlijk terecht gekomen in de Dramadriehoek.

Als je je team of medewerker wilt laten groeien dan is het als eerste belangrijk om het energielek te dichten en inzicht te krijgen in de Dramadriehoek.

Wat is een Dramadriehoek?

Ieder mens raakt wel eens betrokken bij een dergelijk spel, vaak zonder het in de gaten te hebben. Op zich is dat niet erg. Wel is het belangrijk te weten hoe jij je bewust wordt dat je meegetrokken wordt in het spel en dat je leert hoe je eruit kunt stappen. Allereerst zijn er minstens twee personen voor nodig om het spel te spelen. Eén van hen doet een uitnodiging om de ander(en) erin te betrekken. Als je als leidinggevende hier bewust van bent kun je anders gaan handelen.



Het energielek ontstaat op het moment dat je in gesprekken met anderen in gedragspatronen terecht komt die veel energie kosten. Dan wordt het zogenaamde drama gespeeld. Eén van de theorieën die helpt om hierin inzicht te krijgen is de Transactionele Analyse. Deze theorie laat zien dat bepaalde gedragspatronen zeer weinig bijdragen aan het gewenste resultaat. Binnen de theorie van de Transactionele Analyse is de Dramadriehoek beschreven. Een effectieve manier om ineffektieve spelpatronen boven water te krijgen en inzicht te krijgen in het spel.

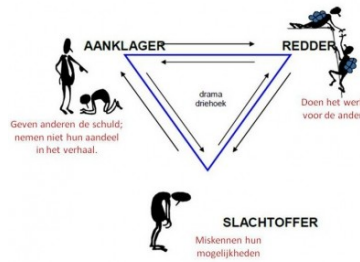
De Dramadriehoek geeft je de mogelijkheid om te analyseren wat er gebeurt in spelmatige situaties en laat zien wat er voor nodig is om uit het energieverblindende spel te komen. Binnen de Verbeter KATA werken we met de coachingscyclus. Waarbij de leidinggevende de coach is voor het team. Op het moment dat de leidinggevende of medewerker in de Dramadriehoek terecht komt is er geen sprake meer van coaching. Want de leidinggevende is op dat moment onderdeel geworden van het Drama.



Mensen hebben aandacht nodig om te kunnen overleven.



In de Dramadriehoek zijn drie rollen te onderscheiden.



Kenmerkend voor alle rollen in de Dramadriehoek is dat niemand de verantwoordelijkheid draagt voor zichzelf.

Zo biedt de **Redder** graag veel en vooral ongevraagd hulp. Kom maar, laat mij het maar even doen. Hij neemt de verantwoordelijkheid van een ander over waardoor hij anderen afhankelijk maakt en zich zelf onmisbaar.

Een leidinggevende die een matig functionerende medewerker keer op keer adviezen voor verbetering geeft: 'als ik jou was zou ik eens...' of "weet je wat jij moet doen..."

De redder heeft een betuttelende houding, helpt ook als de ander niet geholpen wil worden, voelt zich niet prettig als hij de ander niet kan helpen.

Het **Slachtoffer** gedraagt zich hulpeloos, reageert het liefst vanuit onmacht. Jullie moeten altijd mij hebben. Doet hij dat zielig genoeg dan voelt de Redder zich aangesproken. Roept hij irritatie op, dan wordt de Aanklager uitgedaagd. Een leidinggevende die zich - zuchtend en kreunend- bij zijn collega's beklagt over de kwaliteit van zijn medewerkers: "het schiet ook niet op zo'

Het slachtoffer heeft een ondergeschikte houding, gedraagt zich hulpeloos, maakt geen keuzes en neemt geen beslissingen.

De **Aanklager** wijst om zijn eigen zwakte te verbergen, anderen graag op hun zwakke plekken. 'Jij snapt er echt niets van', zij gaan zich schuldig voelen en zelf geeft het hem een gevoel van eigenwaarde.

Een leidinggevende die zijn medewerker opzadelt met schuldgevoelens omdat die niet doet wat hij uitdrukkelijk heeft aangeraden : "wat denkt hij wel niet'. Of een directeur van een dienst die zijn leidinggevende verwijt dat ze nooit zullen leren: 'wat een stelletje!'

De aanklager heeft vaak een autoritaire houding, bekritiseert en verwijt, ziet vooral de fout bij een ander.

In welke rol herken je jezelf het meeste?

En wees niet ongerust: ieder mens kent alle rollen en we hebben de neiging om in één van de rollen het meeste te acteren. Iedere rol levert de persoon in kwestie iets op. Geen mens stapt zomaar in een bepaalde rol. Het is dan ook de uitdaging om te kijken wat het de ander oplevert in welke rol.

De zogenaamde winst.....

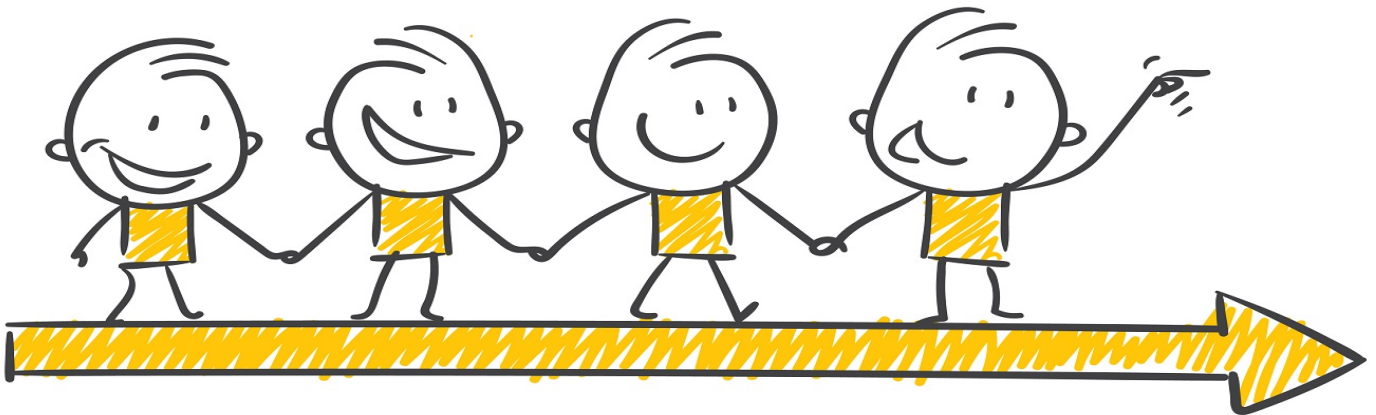
....voor de aanklager: hem treft geen blaam. Hij is zelf niet verantwoordelijk, voelt zich beter dan de ander en kan afstand houden.

.....voor de redder: deze maakt zichzelf belangrijk en maakt anderen afhankelijk. Hij kan laten zien hoe goed hij/zij is en hoeft niet bij zichzelf te leven. Je bent dan altijd met de ander bezig en staat niet bij jezelf stil.

.....voor het slachtoffer: hij hoeft niet na te denken en niet te kiezen. Hij heeft geen verantwoordelijkheid. Er wordt voor hem gezorgd.

Het drama laat zien:

- dat we niet op gelijkwaardige manier met elkaar communiceren;
- dat we de ander een (negatieve) persoonlijke waarde toekennen;
- dat we de ander niet werkelijk op zijn verantwoordelijkheid aanspreken;
- dat we de ander zijn persoonlijke groei c.q. ontplooiingsmogelijkheden in de weg staan;
- dat we, door eraan mee te doen, de ander in één van de rollen van dezelfde Dramadriehoek manoeuvreren.



5 suggesties om uit het spel te blijven

1. Herken en erken dat je de Dramadriehoek bent ingestapt: wat je niet erkent, kun je niet veranderen.
2. Overdrijf je eigen mogelijkheden en onmogelijkheden niet. Overdrijf ook de mogelijkheden en de onmogelijkheden van de ander niet.
3. Manipuleer anderen niet door ze aan te klagen of te redden, laat je ook niet manipuleren als anderen het hulpeloze slachtoffer spelen.
4. Door op te letten wat je zegt, hoe je dat doet en wat gezegd wordt.
5. Laat je niet uitnodigen tot dit rollenspel, onderzoek wat de ander echt wil en/of waar hij behoefte aan heeft en reageer hier volwassen op.



De Coachings KATA

Als ondernemer of leidinggevende is het belangrijk om zelf uit de Dramadriehoek te blijven. Een manier om hier uit te blijven is het werken volgens de aanpak van coachingskata. Een aanpak om teams en medewerkers te leren hoe zij zelfstandig kunnen presteren. En er voor zorgt dat de verantwoordelijkheid bij de medewerkers blijft en zij zich blijven ontwikkelen.

DE COACHING CYCLUS

De Coaching KATA begint met het begrijpen van de Coaching cyclus die wordt gebruikt om medewerkers door de stappen van de Verbeter KATA te begeleiden en de doelen en uitdagingen te realiseren.

De uitdaging voor een ondernemer of leidinggevende is in de coaching KATA om niet in de valkuil van de oplossing te stappen maar de ander de mogelijkheid te geven om de oplossing zelf te vinden. Met de Plan Do Check Act zorg je ervoor dat er met een structuur gewerkt wordt.

De Coaching Cyclus geeft ondernemers en leidinggevend en een gestandaardiseerde aanpak voor:

1. Het bevorderen van de Verbeter KATA vaardigheden in het team.
2. Het ontwikkelen van de eigen gewoontes in het coachen van medewerkers.

Een coaching cyclus is een interactie waarbij de coach/leidinggevende de medewerker(s) aan de hand van de 5 Coaching KATA vragen stelt bij het proces waar ze aan werken.

De Coachings KATA maakt onderdeel uit van het [Succesvol leiderschapsprogramma](#).



Hoe ga je verder?

De Teamontwikkelaars hebben zowel online programma's als off-line programma's voor leidinggevende en teams om samen te komen tot het gewenste resultaat.

Met deze programma's bereik je dat je als ondernemer of leidinggevende leert te werken met de Verbeter KATA en dat teams leren om de *Verbeter KATA* toe te passen en daarmee te borgen. Doel is dat de organisatie en het team zelf in staat is om langdurig en continu te verbeteren met inzet van de Verbeter KATA. Wij hebben als uitgangspunt dat het ontwikkelen van een team en organisatie niet in één dag te realiseren is.

De Teamontwikkelaars is opgericht door Ellen Selderijk. Inmiddels ben ik meer dan twintig jaar zelfstandig ondernemer. In deze periode heb ik gemerkt dat tachtig procent van plannen die op de werkvloer zijn gemaakt in de la blijft liggen of niet wordt gerealiseerd. Lang niet altijd wordt het beste uit teams gehaald. En dat is zo zonde. Ik zie dat ondernemers en leidinggevenden direct aan de slag willen met het verbeteren van de samenwerking, wanneer het niet lekker loopt in het team. Dat is echter niet altijd de meest logische eerste stap. Veel logischer is het om eerst vast te stellen waar je team staat en of je team een duidelijke koers heeft. Als leider ben jij een belangrijke schakel in het behalen van succes door je team.

Als Teamontwikkelaar geloof ik dat de vragen; waarom doen we wat we doen en welke richting gaan we op, vanzelfsprekend centraal moeten staan. Ik geloof dat teams effectiever zijn én meer plezier in hun werk hebben als ze weten waarom ze doen wat ze doen. Pas dan maken ze het verschil voor de organisatie en voor de klant. Mijn drijfveer is om organisaties en mensen te helpen om samen beter te worden, zodat zij met plezier samen succesvol zijn.





Wil je leren hoe je jouw team beter kan laten presteren?

Direct starten

Als je een ondernemer of leidinggevende bent en je wilt leren hoe jij je team verder kunt brengen naar een Next Level, dan kun je bij de Teamontwikkelaars direct aan de slag.

Je kunt ervoor kiezen om met een korte online training te starten of juist te starten met een persoonlijk leiderschapprogramma. Hiermee ga je werken aan effectief leiderschap en ontvang je alle handvatten en tools voor het bouwen aan jouw topteam.

Klik hier voor het **Succesvol leiderschapsprogramma** voor ondernemers en leidinggevende.

Dit is een programma waarbij:

- ❖ Het haalbaar is om samen met je team met focus en structuur echt je plannen te realiseren.
- ❖ Als ondernemer of leidinggevende meer uit je zelf en je team kunt halen.
- ❖ Een blended training waardoor je er maximaal gebruik van kunt maken.
- ❖ Je leert als KATA Coach je team te begeleiden naar het bereiken van resultaten.

Wil je met Ellen eerst in gesprek?

Vraag dan een gesprek aan met Ellen Selderijk van de Teamontwikkelaars en zij bespreekt graag met je wat voor jou en je team de beste manier is om volgende stappen te zetten met je team.

Je kunt mij bereiken op 06-15048909 of mail naar ellen.selderijk@deteamontwikkelaars.nl

Kijk op onze website voor alle mogelijkheden www.deteamontwikkelaars.nl