

mensen zeggen: zo hoort het, zo doen we het hier. Door middel van TA geef ik hun zicht op andere opties, bied ik perspectief. Er is altijd meer dan één manier van doen om een vraagstuk of conflict aan te vliegen. Belangrijk is dat mensen de vrijheid voelen om die keuzes ook daadwerkelijk te maken.” Ter illustratie geeft De Vries een praktijkvoorbeeld. “Een medewerker had het gevoel dat zijn collega’s dingen deden waar hij tegen was, puur om hem te testen. Hij betrok al hun acties op zichzelf. Kijkend vanuit die overtuiging, liep zijn frustratie op en raakte hij geïrriteerd en kortaf. Terwijl het optreden van anderen helemaal niets met hem te maken had”, zegt ze. “Zo kunnen teams en individuele medewerkers vastlopen in hun samenwerking, door een bepaalde overtuiging en visie op wereld. Dat inzicht kan helpen uit de impasse te raken.”

NIEUWE INZICHTEN

De Vries ondersteunt organisaties onder meer bij communicatie-issues in een team, bij je rol als leidinggevende oppakken, of met een training gesprekstechnieken dan wel een workshop voor medewerkers over werkplezier en hoe ze daar invloed op kunnen uitoefenen. “Standaard vraag ik uit wat er speelt om een beeld te krijgen van de cultuur in de organisatie. En onderzoek ik het gewenste resultaat, waar ze naartoe willen. Mijn streven is leidinggevend handvatten te geven waarmee ze verder kunnen, ook nadat ik vertrokken ben, zodat het resultaat duurzaam is. Gemene deler bij alle opdrachten is steeds hoe iemand de regie weer in eigen handen kan nemen.”

Coaching en training kan zo leiden tot inzicht in de eigen manier van communiceren en handelen plus hoe dat voor de ander is. “Dat leidt tot onderling begrip in een team, dat ze elkaar makkelijker kunnen vinden, weten hoe ze elkaar beter kunnen aanspreken en effectiever kunnen samenwerken. Want dat laatste is bij de meeste organisaties uiteraard een belangrijk doel”, aldus De Vries. “Maar het geeft met name veel zelfinzicht: waarom jij de dingen op een bepaalde manier doet, hoe dat helpend is of juist niet, en welke handelwijze effectief is in een bepaalde situatie of hoe jij je punt duidelijk kunt maken of concrete afspraken kunt maken die niet vervagen.”

Daarnaast werkt De Vries als vertrouwenspersoon voor bedrijven. Dat omvat drie hoofdtaken. Ten eerste om de melder op te vangen en te begeleiden en adviseren bij vervolgstappen. Ten tweede om organisaties te ondersteunen bij voorlichting en preventie van ongewenste omgangsvormen. En ten derde door de directie te adviseren over de aanpak van problemen op dit vlak. Verder geeft ze training en coaching voor teams omtrent ongewenst gedrag op de werkvloer. “Dan gaan medewerkers bijvoorbeeld aan de hand van stellingen met elkaar in gesprek. Dan blijkt de één iets heel normaal te vinden, terwijl de ander van mening is dat het echt niet kan.”



COACHING VOOR PARTICULIEREN

Daniëlle de Vries is TA-professional, gecertificeerd voor het werken met de DISC-methode en gediplomeerd register vertrouwenspersoon. Naast de zakelijke dienstverlening biedt zij in haar praktijk aan huis ook individuele begeleiding. Vanuit haar TA achtergrond en HSP specialisatie biedt zij coaching en counseling bij overspannenheid, burn-outproblematiek en hooggevoeligheid.

Daniëlle de Vries, coach & counselor, begeleider HSP en extern vertrouwenspersoon
Leeuwerikstraat 80 - 3853 AG Ermelo - T 06-30604217
E info@danielledevriescoaching.nl
I www.danielledevriescoaching.nl



EFFECTIEVER SAMENWERKEN DANKZIJ COACHING EN TRAINING

Een leidinggevende die communicatie met medewerkers lastig vindt. Een team dat maar niet van de grond wil komen. Of een medewerker die houvast zoekt na een burn-out. In al deze omstandigheden biedt Daniëlle de Vries coaching en training om organisaties vooruit te helpen. Tevens kan zij fungeren als extern vertrouwenspersoon in gevallen van ongewenste omgangsvormen en bedrijven ondersteunen bij voorlichting en preventie op dit vlak.

Onenigheid of ‘gedoe’ op de werkvloer heeft over het algemeen te maken met communicatie binnen teams, tussen leidinggevend en medewerkers of met de samenwerking onderling. ‘Neem overwerken. Voor de één geen probleem ‘want we doen het toch samen?’, terwijl de ander redeneert ‘dit is niet afgesproken’ en een goede reden nodig heeft”, verklaart Daniëlle de Vries. “Ik geef mensen inzicht in hun eigen communicatievoorkeur en die van de ander. En ik laat zien vanuit welke verschillende perspectieven mensen opdrachten en taken kunnen aanpakken, waarbij ik gebruik maak van de DISC-profielen.”

Een tweede voorbeeld betreft taakopvatting van medewerkers. “De één is bijvoorbeeld heel taakgericht en gaat het liefst in zijn eentje doelgericht aan de slag. De ander is juist mensgericht en wil na een goede voorbereiding als team aan de slag”, zegt De Vries. “Dan leer ik de teamleden inzicht te krijgen in elkaars werkmotieven, hoe zij op de ander kunnen afstemmen en zo juist een aanvulling vormen op elkaar.” Voor leidinggevend is inzicht in de communicatievoorkeur van de teamleden en wat dat voor het team betekent, eveneens waardevol. “Als je weet hoe mensen reageren en wat dat betekent voor de taken die het team

te doen heeft, kun je hun sterke kanten benutten en het team effectiever laten samenwerken.”

EIGEN REGIE

De Vries maakt in haar werk veel gebruik van de transactionele analyse (TA), wat mensen inzicht geeft in hoe zij het contact aangaan en wat dat doet met de ander. “Doel is de autonomie van mensen te vergroten, zodat zij in staat zijn verbinding met de ander te maken, verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen gedrag en keuzes maken die goed voor henzelf en de situatie zijn”, stelt De Vries. “Ik hoor soms