



Dag van de teamcoach
28 juni 2025

NOBCO is hét platform voor professionele coaching in Nederland

NOBCO
Nederlandse orde van beroepscoaches

Affiliated with
EMCC
European Mentoring & Coaching Council

1



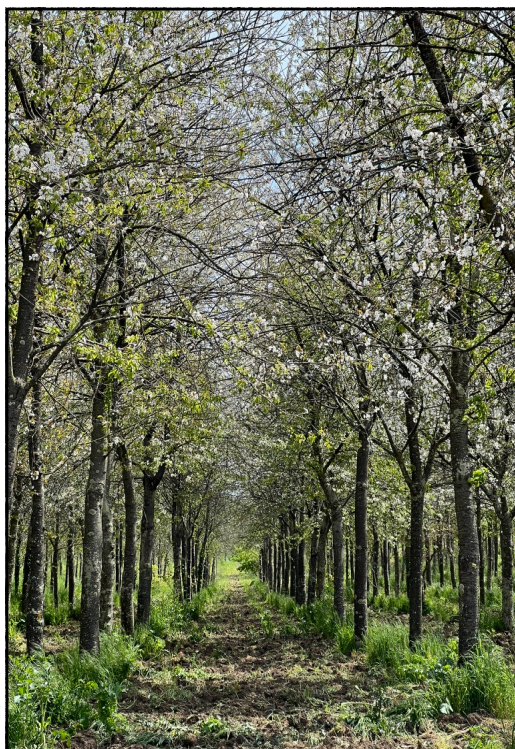
Executive Teamcoaching in de praktijk
Mieke Reidinga, 28 juni 2025

NOBCO is hét platform voor professionele coaching in Nederland

NOBCO
Nederlandse orde van beroepscoaches

Affiliated with
EMCC
European Mentoring & Coaching Council

2



1. Over leiderschapsteams
2. Opgaven in leiderschapsteams
3. Coachen van leiderschapsteams



3

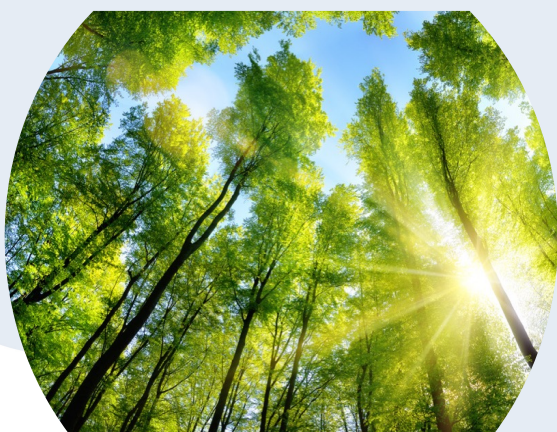
Executive team

Leiderschapsteam aan de top van een organisatie dat eindverantwoordelijkheid draagt voor het functioneren van de organisatie en wiens handelen consequenties heeft voor veel mensen binnen de organisatie en het presteren van de organisatie als geheel



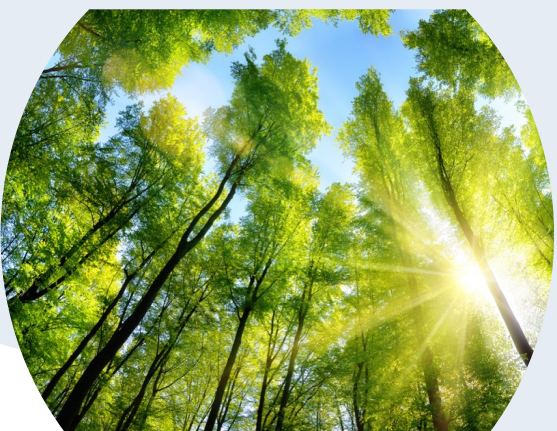
4

Zijn leiderschapsteams “anders”?



5

Zijn leiderschapsteams “anders”?



- Persoonskenmerken
- Context, complexiteit, druk
- Opgave, verantwoordelijkheid
- Rol en positie



6

Valkuilen

- Te weinig (tijd voor) reflectie
- Disfunctionele groepsdynamiek
- Verlies van vertrouwen in elkaar
- Uit verbinding
- Besluiteloosheid
- Geen gedeelde visie
- Gebrek aan integraliteit in aansturing



7

Impact

- Op de kwaliteit van besluiten
- Op richting en sturing
- Op de cultuur van de organisatie
- Op het welbevinden van mensen
- Op het presteren van de organisatie



8

Vraagstukken in executive teamcoaching



9

Connectie en compassie

- (Herstel van) verbinding
- Mildheid naar elkaar
- Uit het oordeel



10

Collectiviteit

- (Meer) samen verantwoordelijk
- Gezamenlijke ambitie
- Wat voor collectief willen wij zijn
- Wat doen en wat opgeven?



11

Congruentie

- Veranderen begint bij de top
- Congruentie in waarden en normen
- Voorbeeldgedrag



12

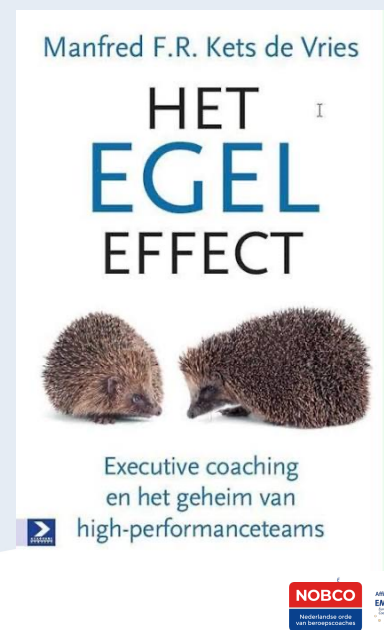
Moedige gesprekken



13

Moedige gesprekken

“Een allesbehalve plezierige uitwisseling die nodig is om mensen in een organisatie in beweging te krijgen en hun ongepaste gedrag te laten varen. Moedige gesprekken doen zich voor als mensen bereid zijn en geen angst hebben oprecht te zeggen wat ze denken en voelen, tegen degenen tegen wie ze het horen te zeggen en om dat op een positieve en constructieve manier te doen, zodat anderen hun boodschap zonder oordeel kunnen horen en op eenzelfde manier kunnen reageren. Op een constructieve en nooit op kwetsende wijze.”
(Manfred Kets de Vries)



14



Containment

Wat

Creëren van een setting die veilig genoeg is dat het spannend mag worden



15



Containment

Wat

Creëren van een setting die veilig genoeg is dat het spannend mag worden

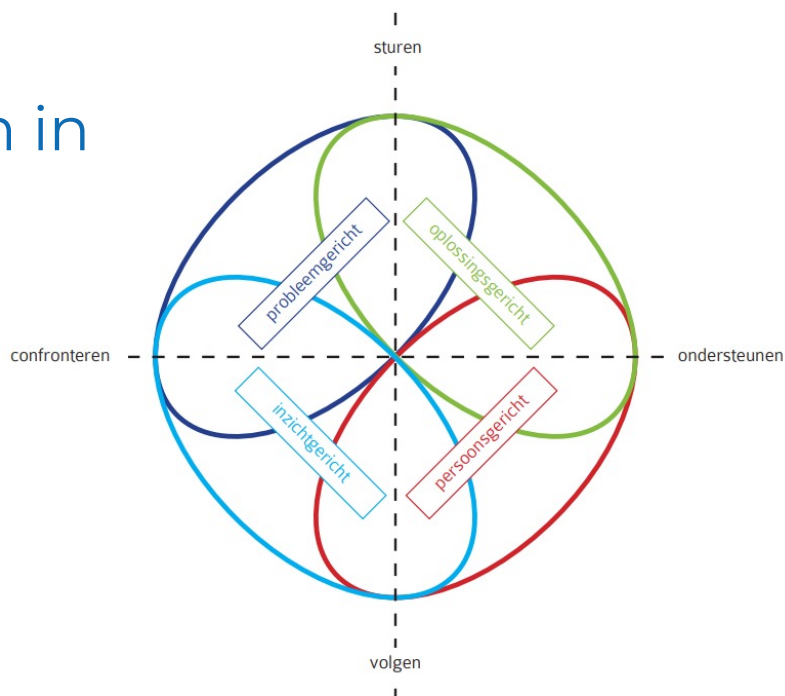
Hoe

- Rust, ontspanning, vertragen
- Goed contracteren
- Fysieke omgeving
- Inclusiviteit
- Coach: aanwezig, er zijn voor iedereen



16

Hoofdstijlen in coaching



17

Persoonsgericht

- Humanistische psychologie
- Maslow, Rogers
- Vertrouwen in zelfactualisatie
- Werken met wat er nu is



18

Persoonsgericht teamcoachen



- Volledige aandacht aan wat er in het hier en nu gebeurt
- Open vragen, aanmoedigingen en gebaren
- Parafraseren, checken of dat wat er gezegd is goed begrepen wordt
- Tussen regels door luisteren en benoemen
- Gevoelsreflecties en eigen associaties geven
- Uitnodigen om te verdiepen zonder te oordelen



19

Inzichtgericht



- Psychoanalytisch perspectief
- Breuer, Freud, Jung, Klein
- Gedrag is irrationeel en veelal onbewust
- Inzicht in onderstroom, afweer, overdracht, projecties



20

Inzichtgericht



- Psychoanalytisch perspectief
- Breuer, Freud, Jung, Klein
- Gedrag is irrationeel en veelal onbewust
- Inzicht in onderstroom, afweer, overdracht, projecties

Teamcoachen

- Inzicht in elkaars drijfveren, waarden, schaduwpatronen, biografie
- In gesprek over de onderlinge dynamiek
- Organisatiebiografie maken, verwerken van verborgen pijn



21

Probleemgericht



- Organisatie als samenhangend geheel in een context
- Senge, Hellinger
- Systeem stuurt gedrag
- Welke dynamiek houdt problemen in stand?



22

Probleemgericht



- Organisatie als samenhangend geheel in een context
- Senge, Hellinger
- Systeem stuurt gedrag
- Welke dynamiek houdt problemen in stand?

Teamcoachen

- In gesprek over team- en organisatiepatronen (bijv in relatie tot veranderopgave)
- Verdiepende gesprekken aan de hand van systemische vragen
- Werken met (tafel)opstellingen, vloerankers



23

Oplossingsgericht

- Waarderend onderzoeken
- Oa Cooperrider
- Generatieve gesprekken, wat je aandacht geeft neemt toe.
- Aandacht voor voortgang, leren van succes



24

Oplossingsgericht

- Waarderend onderzoeken
- Oa Cooperrider
- Generatieve gesprekken, wat je aandacht geeft neemt toe.
- Aandacht voor voortgang, leren van succes

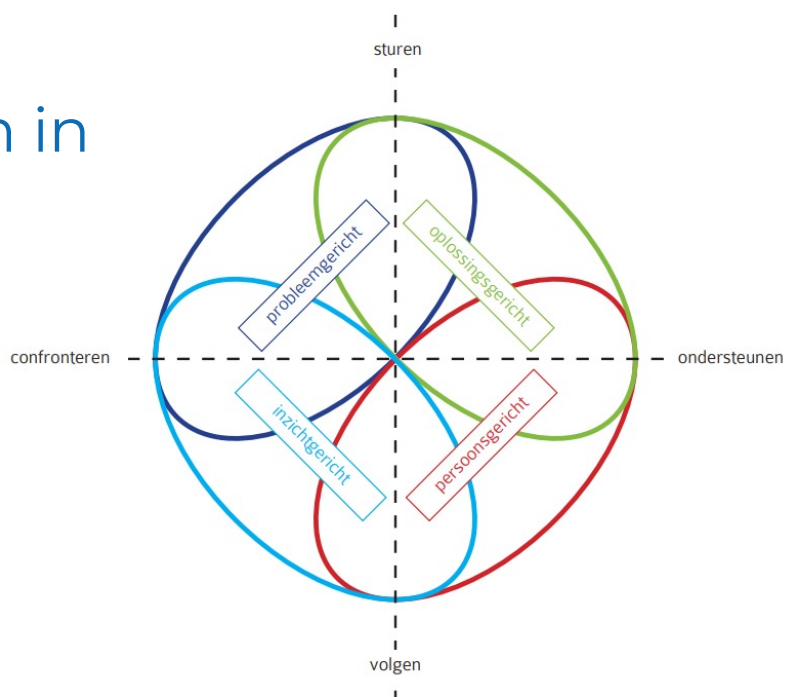
Teamcoachen

- Werken aan de collectieve ambitie
- Wat voor team willen jullie zijn?
- Wanneer ging het goed?
- Oog voor kwaliteiten, onderlinge waardering en feedforward



25

Hoofdstijlen in coaching



26



Wanneer ging
het mis?



27



Wanneer ging
het mis?

- Te weinig rekening houden met macht
- Meegezogen in de patronen
- Jezelf in de weg zitten



28



Executive teamcoaching

- Zelfinzicht
 - relatie tot groepen
 - relatie tot macht
 - overdrachtspatronen
- Kennis van context, structuur, ordening
- Kwaliteit van aanwezigheid
 - spanning verdragen en hanteren
 - eigen gevoelens als informatiebron
- Zelfzorg en (zelf)compassie



29



Bedankt voor jullie aandacht!

30