Teamonderhoud: de verborgen Crisis v/d komende Jaren

10/2025

De grootste uitdaging voor de komende jaren is wellicht het tekort aan mensen. Wie dieper kijkt, ziet een fundamenteler probleem: Teams verliezen hun vermogen om zichzelf te onderhouden.

- Zij rennen harder, schuiven met diensten
- Zij lopen gaten in het rooster dicht

maar nemen geen tijd om elkaar écht te horen.
Het resultaat: psychologische onveiligheid en teamverwaarlozing.
Niet zozeer '*shaming en blaming*', maar in de alledaagse **erosie van vertrouwen**.

Dezelfde dynamiek zie je bij nieuwe technologie:

- AI-tools, digitale dossiers worden gepresenteerd als dé oplossing voor de hoge werkdruk
- Maar in een onveilig team durft niemand te zeggen dat het programma onhandig werkt, dat de administratie meer tijd kost of dat iemand simpelweg niet snapt hoe het moet
- Dus wordt er gemopperd bij de koffie, maar niet in het overleg
- De leiding concludeert: "*het systeem draait vlot*" … maar de frustratie groeit!

Technologie die bedoeld was om te ontlasten, wordt zo een extra last.

De reflex van veel leidinggevenden is om in tijden van onzekerheid strakker te sturen: meer controle, meer planningen, meer regels. Maar dat werkt averechts.

Het échte leiderschap v/d komende jaren draait om het scheppen van condities waarin teams zichzelf kunnen onderhouden en versterken.

Hoe voer jij een ongemakkelijk gesprek?
De misvatting is dat psychologische veiligheid gaat over harmonie of eindeloos praten. Integendeel … het gaat om de harde voorwaarde om:

- over 'fauten' die echt gevolgen hebben
- over onhoudbare werkdruk
- over de noodzaak om werk opnieuw te verdelen of technologie anders in te zetten.

Zonder die gesprekken blijven teams doormodderen tot mensen omvallen … Burn-out!
Hoe als Leidinggevende nu doorpakken met jouw Team?
De toekomst van teams hangt niet alleen af van technologie of innovatie, maar van iets fundamentelers: de moed én structuur om het onderhoud niet te verwaarlozen. Psychologische veiligheid is daarbij geen luxe en geen modewoord, maar de spil waar alles om draait.

Dus laten we stoppen met doen alsof dit een *"zacht"* thema is. Het is keihard:

- Zonder veiligheid blijven teams vastzitten in stilte, vermoeidheid en cynisme
- Met veiligheid kunnen ze leren, vernieuwen, samen overeind blijven, ook in tijden van krapte en onzekerheid.

De echte vraag is dus niet: *hoe krijgen we het rooster rond?*
De vraag is: *durven we als team het ongemakkelijke gesprek te voeren dat ons vooruithelpt?*

COACHINGHOUSE
Prime Personal Performance©