

## SIGNALLEN VAN EEN NEGATIEVE ONDERSTROOM

### Stilte en terughoudendheid

- Mensen zeggen weinig in vergaderingen.
- Er is weinig tot geen tegenspraak of discussie.
- Je hoort zelden feedback, of alleen 'veilige' dingen.

Hierbij is ook de non-verbale communicatie van belang: blikken, zuchten, lichaamstaal.

### Passief-agressief gedrag

- Afspraken worden half of niet nagekomen.
- Cynisme, sarcasme of grapjes die eigenlijk steken geven.
- Mensen zeggen 'ja', maar doen 'nee'.

Dit duidt vaak op frustratie of onuitgesproken weerstand.

### Terugkerende patronen

- Dezelfde conflicten, spanningen of onduidelijkheden keren steeds terug.
- Initiatieven stranden telkens op dezelfde manier.

Dit is vaak een teken dat er iets diepers aan de hand is dat niet wordt benoemd.

### Roddels of geruchten

- Er is een levendige 'wandelgangencommunicatie'.
- In de formele setting klinkt alles rustig, maar informeel leeft er van alles.

Dit is een duidelijk signaal dat mensen zich niet veilig voelen om zich open uit te spreken.

### Laag energieniveau of apathie

- Weinig betrokkenheid of initiatief.
- Mensen lijken 'klaar met alles'. Zij tonen weinig eigenaarschap.

Dit is vaak een signaal van demotivatie, verlies van vertrouwen of betekenis.

### 'Het voelt gewoon niet goed' (onderbuikgevoel)

- Je merkt dat iets 'off' voelt, zonder dat je het precies kunt aanwijzen.
- Er is spanning in de ruimte, maar niemand benoemt het (de roze olifant).

Goed om je intuïtie serieus te nemen, want het is een waardevol signaal.

### Onverklaarbare frictie of weerstand bij verandering

- Mensen reageren sterk op relatief kleine veranderingen.
- Initiatieven worden vertraagd, 'dodgepraat' of lopen vast.

Vaak speelt er iets wat niet over de inhoud gaat, maar over angst, verlies of oude pijn.

### Ziekteverzuim of verloop neemt toe

- Mensen vertrekken zonder duidelijke reden of verklaren 'dat ze het niet meer voelen'.

Zodra meerdere mensen verzuimen of vertrekken, is het goed om naar de onderstroom te kijken.

### Polarisatie of cliëkvorming

- Subgroepen binnen teams die niet of nauwelijks met elkaar samenwerken.
- 'Wij-zij'-denken, of het gevoel dat er kampen ontstaan.

Dit kan een teken zijn dat verbinding en vertrouwen ontbreken.

## CASUS

Mogelijk herken je (elementen uit) de volgende situatieschets binnen je organisatie.

Je bent betrokken bij een team dat op het eerste gezicht goed draait. Doelen worden gehaald, processen lopen en vergaderingen zijn levendig. Dat is de bovenstroom: alles wat zichtbaar, meetbaar en aan te sturen is.

Maar er speelt iets wat je niet terugziet in rapportages of notulen. Iets wat zich verschuilt in kleine signalen, in stiltes die net iets te lang duren, in blikken die worden uitgewisseld als iemand de kamer uitloopt. Je merkt, weet of voelt dat de echte gesprekken pas beginnen als de vergadering voorbij is. Niet met, maar over elkaar.

Het begint subtiel. Een terloopse grap of opmerking: "Hmm, bijzonder hoe zij zich weer opstelde vandaag" of: "Ik snap niet helemaal wat hij bijdraagt" Het lijkt luchtig, maar de impact is allesbehalve onschuldig.

Het gevoel van veiligheid wordt langzaam uitgehold. Niet omdat er ruzie is, maar omdat iedereen merkt: als ik er niet ben, word ik misschien ook besproken. Het vertrouwen slijt.

De onderstroom is voelbaar: je weet dat er dingen níét worden uitgesproken. Alsof er een roze olifant midden op tafel staat tijdens overleggen. Iedereen weet dat die er is, maar iedereen kijkt weg. Er wordt gepraat over werkdruk, over projecten, over samenwerking. Maar niet over wat het team écht uit balans brengt: de onderhuidse spanning, het fluisteren in de wandelgangen, het wij-zij denken.

Je voelt het, maar kunt er moeilijk grip op krijgen. Want hoe bespreek je iets wat niemand durft te benoemen?

Inzicht in de onderstroom helpt je de werkelijke dynamiek te begrijpen en ruimte te maken voor verbinding. Zodat het team floreert in plaats van langzaam vastloopt.