

"EEN MUST READ VOOR EEN POSITIEF WERKKLIJMAAT"

- JEROM VEENSTRA, BEDRIJFSARTS EMMEN

DE **KRACHT** VAN EMOTIONELE BESMETTING

EEN BEHULPZAAM **E-BOOK** OVER **EMOTIONELE
BESMETTING** OP DE WERKVLOER

A&O Psycholoog Jarno Holtman

 **probaat**
wergeluk door eenvoud

Yes, je hebt 'm!

Wat tof dat je dit e-book over hebt gedownload. Waarschijnlijk wil je meer leren over emotionele besmetting, heb je besloten om stappen te zetten in je team, of ben je gewoon nieuwsgierig naar wat ik je te vertellen heb. Waarom je hier ook bent: welkom!

Ik, Harmke Zetstra (contentmarketeer van Probaat), merkte dat er steeds meer vragen kwamen naar teamtrainingen over emotionele besmetting. Na een gesprek met Jarno Holtman (eigenaar en arbeidspycholoog van Probaat) wist ik direct: dit is interessant! Ik heb me hard gemaakt om hier een e-book over te mogen maken. Samen hebben we dit e-book geschreven. We zijn ervan overtuigd dat je er heel veel aan hebt. Geniet ervan!

Emotionele besmetting is overal

Emotionele besmetting bepaalt voor een groot deel hoe wij ons in het dagelijks leven voelen. In een organisatie heb je te maken met mensen. Mensen hebben eigen emoties én zijn gevoelig voor emoties van een ander. Ook de positieve kant op. Werkgeluk is namelijk erg besmettelijk. En dat is precies waar we ons in dit e-book op gaan focussen. Heel veel lees- en leerplezier!

Mocht je vragen of opmerkingen hebben, mail dan zeker naar:
harmke@probaat.nu

Probaat B.V.

Euvelgunnerweg 25a
9723 CV Groningen
050-2340700
www.probaat.nu

Even voorstellen

Wij zijn Probaat. Werkgeluk door eenvoud.

Dat is ook precies waar wij voor staan. Teruggaan naar de eenvoud en vanuit daar aan de slag gaan met werkgeluk.

Wij ondersteunen medewerkers, leidinggevenden en complete organisaties in het hervinden, vasthouden en versterken van werkgeluk. Eenvoud voor en door experts. Bij Probaat werken we in een team van therapeuten, coaches en trainers. Samen zijn we gevestigd in De Stek in Groningen.

“Jarno heeft ons team meegenomen in de wereld van feedback. Op een ontspannen manier heeft hij ons het vertrouwen gegeven dat we het gesprek met elkaar aan kunnen gaan door écht naar elkaar te luisteren en aandacht voor elkaar te hebben. Verbinding is het sleutelwoord. Jarno zijn positieve houding en aanpak werkte aanstekelijk. Dit maakte het soms beladen onderwerp lichter. Een mooi voorbeeld van emotionele besmetting!”

Trea Niezen, Directeur SO/VSO Meidoornschool



Drs. Jarno Holtman
**ARBEIDSPSYCHOLOOG EN
EIGENAAR VAN PROBAAT**



Marleen Dijkstra
**PSYCHOSOCIAAL
THERAPEUT**



Ubbo Elzinga
ADVISEUR & TRAINER



Mariska Vos
**SPV, TEAMCOACH,
VERTROUWENSPERSOON
EN POB**



Ruud van Hal
CONTEXTUEEL THERAPEUT



Richard Boersma
TRAINER EN ADVISEUR



Karin Holtjer
CREATIEF THERAPEUT



Harmke Zetstra
CONTENTMARKETEER

Het fundament

Rachel loopt zich op haar werk het vuur uit de sloffen. Hierdoor pakt ze er moeiteloos meer taken bij en zet ze zich soms net even té veel in. Dit wordt als bemoeizuchtig ervaren door haar collega's. Om de lieve vrede te bewaren spreken ze dit niet uit naar Rachel. Tegelijkertijd wordt er onderling wel een irritatie rondom Rachel en haar ijver opgebouwd.

Bij Rachel gebeurt er iets anders. Zij wil graag gezien worden, maar krijgt steeds minder vaak complimenten. En dat terwijl ze complimenten onbewust hard nodig heeft. Haar manier om hiermee om te gaan is nog harder werken, waardoor ze nóg vaker voor de voeten van anderen gaat lopen.

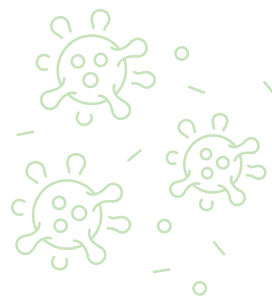
Kortom: er ontstaat verwijdering door onuitgesproken behoeften en verwachtingen. Terwijl iedereen goede intenties had.

Wat is emotionele besmetting?

Emotionele besmetting verwijst naar het fenomeen waarbij emoties van de ene persoon worden overgedragen op anderen, waardoor ze vergelijkbare emoties ervaren. Dit kan zowel positief als negatief zijn.

Emoties overnemen zit in onze natuur: spiegelneuronen

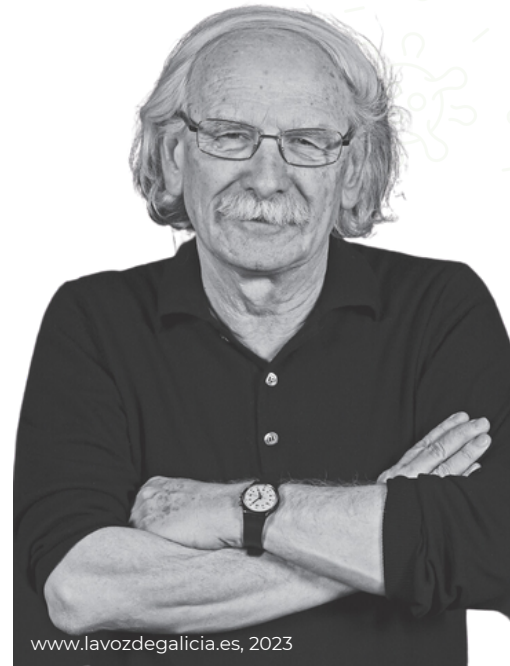
Emotionele besmetting heeft op hersenniveau alles te maken met onze spiegelneuronen. Deze stellen ons in staat om de acties van anderen onbewust na te bootsen in onze eigen hersenen. Hierdoor kunnen we een begrip ontwikkelen voor de emotionele toestand van de ander.



De ontdekking van spiegelneuronen is te danken aan...

Italiaanse neurofysioloog Giacomo Rizzolatti aan de Universiteit van Parma in de late jaren 90.

Rizzolatti was aanvankelijk geïnteresseerd in het begrijpen van de neurale mechanismen achter de motorische coördinatie. Hij ontdekte per toeval dat bepaalde neuronnen in het premotorische gebied van de hersenen actief werden zowel tijdens de uitvoering van een actie als tijdens het waarnemen van dezelfde actie bij anderen. Het premotorische gebied is het gebied in de hersenen dat betrokken is bij de voorbereiding van bewegingen



www.lavozdegalicia.es, 2023

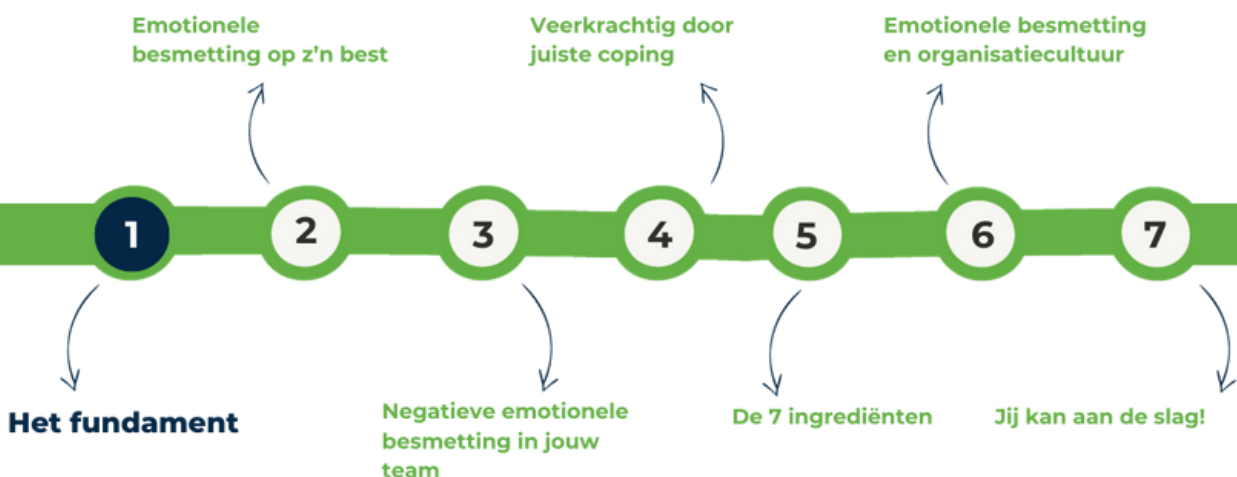
Giacomo Rizzolatti

Kortom: we handelen veelal onbewust op een bepaalde manier. Ongefundeerd.

Wist je dat...

Je langer kijkt naar gezichten met emoties die overeenkomen met jouw emoties? Mensen die in een positieve stemming zijn, kijken automatisch het langste naar positieve gezichten. Andersom kijken mensen met een negatieve stemming langer naar negatieve gezichten. Dit noemen we mood congruentie. Emoties om ons heen trekken onze aandacht en komen in ons bewustzijn.

(bron: Mood-Congruent Memory and Natural Mood: New Evidence, 1995)



Emotionele besmetting op z'n best

Enkele positieve effecten van emotionele besmetting in jouw team:

-  **Verbondenheid & empathie** | Wanneer iemand emoties ervaart, roept dit automatisch iets bij de ander op. We raken verbonden. Als dit vervolgens ook nog zichtbaar wordt in gedrag of woorden, versterkt dit het gevoel van empathie. De ander ziet mij juist wel of niet. Dit hele proces is onbewust.
-  **Positieve stemming** | Mensen die hun emoties delen, kunnen een positieve sfeer creëren en kunnen anderen beïnvloeden zich ook beter te voelen.
-  **Motivatie & inspiratie** | Het zien van anderen die emoties ervaren, kan een motivatie en inspiratie zijn om zelf ook verandering in gang te zetten. Bijvoorbeeld door je bureau, net zoals je collega, op te ruimen om overprikkeling te voorkomen.
-  **Steun & troost** | Als iemand zich gestrest of angstig voelt, kan de aanwezigheid van anderen die positieve emoties ervaren helpen de negatieve emoties te verzachten en een gevoel van veiligheid te creëren.
-  **Versterken van banden** | Het delen van emoties met anderen kan leiden tot positieve interacties, een gevoel van wederkerigheid en ondersteuning.

Het gaat eigenlijk te allen tijde om pure en echte emoties. Zodra emoties nep zijn, wordt veelal het tegenovergestelde bereikt. Voel je je als leidinggevende verdrietig, maar zet je je mooi-weer-pet op? Grote kans dat je geen mooi weer gaat oogsten. Wij als mensen willen puurheid.



Negatieve emotionele besmetting in jouw team

Wat maakt een team goed en effectief?

Google heeft hier een goed en duidelijk onderzoek naar gedaan: Project Aristotle. Ken je dit nog niet, raden we je aan om naar [dit fragment](#) uit de MBA in één dag van Ben Tiggelaar te kijken.

Uit het onderzoek wat door Aristotle gedaan is onder 180 teams binnen Google, zijn 5 punten geconcludeerd die een team goed en effectief maken:

1. **Psychologische veiligheid** | Durven we dingen te zeggen of proberen zonder ons opgelaten te voelen?
2. **Op elkaar rekenen** | Leveren collega's werk van de vereiste kwaliteit en doen ze dit op de afgesproken tijd?
3. **Structuur en helderheid** | Kent iedereen zijn taken, doelen en acties? Zijn daarnaast de proces- en communicatielijnen voor iedereen duidelijk?
4. **Betekenis** | Werken we aan iets dat we allemaal persoonlijk belangrijk vinden? Levert dit zingeving?
5. **Impact** | Doet ons werk ertoe en maakt het echt een verschil dat wij dit werk doen?

Wist je dat...

Het helemaal niet uitmaakt wie je in je team hebt? Uitgebreide assessments zorgen er niet voor dat het team beter gaat functioneren. Het levert hooguit een leuk inzicht op. Sterker nog: het kan eerder stigmatiserend werken. "Jij bent een vormer (Belbin, 2023) dus eigenschap X kan ik niet van jou verwachten".

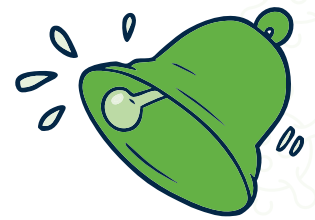
Nu we weten wat een team goed en effectief maakt, kunnen we kijken naar wat we kunnen doen om dit te bereiken. Positiviteit werkt namelijk aanstekelijk 😊

Kijktip!



How great leaders inspire action
63,082,331 views | Simon Sinek | TEDxPuget Sound • September 2009

Emotionele besmetting in het team: hier moeten je alarmbellen gaan rinkelen!



- Teamprestaties blijven achter, zonder dat hier duidelijke redenen voor zijn.
- Één of meerdere collega's onttrekken zich steeds meer aan gezamenlijke momenten.
- Er is sprake van frequent verzuim. Oftewel: één of meerdere medewerker(s) zijn vaker ziek of niet fit.
- Één of meerdere collega's duiken weg voor verantwoordelijkheden of taken.
- Een hele belangrijke: je onderbuikgevoel zegt dat er iets speelt, maar je kunt je vinger er niet op leggen. Meestal heb je dan te maken met iets van onveiligheid en/of negatieve emotionele besmetting.

Jouw taak als leidinggevende

Emotionele besmetting kan een negatieve spiraal veroorzaken die zich diep in het team kan wortelen. Toch is het jouw primaire taak als leidinggevende om je medewerkers goed te doen functioneren. Het is dus essentieel om emotionele besmetting te kennen zodat je de goede stappen kunt zetten. Welke stappen dit zijn, lees je in hoofdstuk 5.

Merk je dat de tekenen van negatieve emotionele besmetting langdurig aan blijven houden in het team? Merk je dat de prestaties en het welzijn van het team beïnvloed worden? Dan moeten je alarmbellen gaan rinkelen en is het tijd om in actie te komen. Gelukkig heb je dat gedaan met de aanschaf van dit e-book.

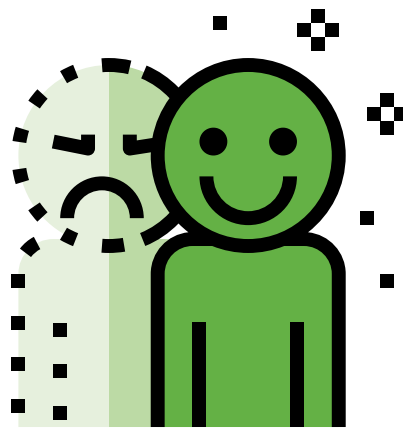


Veerkrachtig door juiste coping

Het verband tussen emotionele besmetting en copingmechanismen

In hoeverre emotionele besmetting je medewerkers raakt, heeft te maken met hun copingmechanisme. We zetten de 7 meest voorkomende voor je uiteen, a.d.h.v. drs. J. Plom haar onderzoek. Dit onderzoek is tevens vermeld in de Psychologie Magazine 12-2018:

-  **Vermijden** | Hiermee negeer je het probleem of je stelt het uit. Je kunt het nog niet aan, dus nu even niet.
-  **Machteloze passiviteit** | Niks doen omdat alles zinloos is. Dit is eigenlijk nooit constructief. Het enige wat hier positief aan is, is dat je je eigen problemen overdrijft en het daardoor vaak goed bij jezelf weg kan houden.
-  **Actie** | Je pakt het probleem direct aan. Hiermee is iets zo snel mogelijk uit de lucht. De copingstijl van Rachel uit het eerste hoofdstuk is actie (zie pagina 5).
-  **Sociale steun** | Je zoekt steun, een oor en advies bij een ander.
-  **Emoties uiten** | Je uit je emoties op jouw manier: schrijven in een dagboek, hardlopen of muziek luisteren. Het voelen en uiten van emoties helpt om ze beter onder controle te krijgen.
-  **Relativeren** | De situatie in perspectief zetten door bijvoorbeeld te denken aan de keren dat je dit eerder hebt meegemaakt. Hierdoor neemt de stress af en groeit zelfvertrouwen in een goede afloop.
-  **Afleiding** | Je brengt je gedachten bewust naar iets anders. Bijvoorbeeld het bingewatchen van je favoriete serie.



Stel je voor dat er een teamvergadering plaatsvindt welke jij als leidinggevende leidt. Één van de medewerkers, Peter, is in een zeer negatieve stemming. Hij is gefrustreerd vanwege een mislukt project waar hij wekenlang aan gewerkt heeft. Tijdens de vergadering brengt Peter negativiteit met zich mee door zijn passieve houding én negatief getinte opmerkingen. Eigenlijk geeft Peter (onbewust) aan: zie mij! Ik zit niet lekker in mijn vel.

Nu zijn er andere medewerkers aanwezig, waaronder Lisa, die in een positieve gemoedstoestand verkeren. Lisa is over het algemeen optimistisch en heeft een positieve kijk op het werk. Tijdens de vergadering raakt Lisa echter blootgesteld aan de negatieve emoties van Peter. Ze begint zijn frustratie en boosheid te voelen en merkt dat haar eigen stemming begint te veranderen.

Je gemoedstoestand is van invloed op emotionele besmetting

In dit voorbeeld is de gemoedstoestand van Lisa van invloed op hoe sterk Peter zijn negatieve emoties haar raken. Gelukkig zat Lisa heerlijk in haar vel, dus hebben de emoties van Peter haar niet sterk geraakt. Positieve emoties gaan hier hand in hand met veerkracht. Je bent beter bestand tegen negatieve invloeden als je zelf lekkerder in je vel zit.

Maar wat dacht je van de andere collega's, eventuele klanten en jijzelf die hiermee ook besmet kunnen raken? In dit voorbeeld zie je het belang van het cultiveren van een positieve gemoedstoestand en veerkracht om de impact van emotionele besmetting te verminderen. Zo bevorder je een gezonde werkomgeving.



Hier is jouw rol als leidinggevende belangrijk

Je ziet dat Peter onbewust het enthousiasme van anderen ontnemt omdat hij niet lekker in zijn vel zit. Als je hier niets aan doet, ondermijnt je de gemoedstoestand en eventuele productiviteit van collega's. Dus je moet er iets mee. Maar wat?

Jij kan direct de besmetting en dus de angel eruit halen door Peter zijn emoties de ruimte te geven. Je parkeert de inhoud van de vergadering even en pakt alleen zijn gemoedstoestand beet. Eerst dát bespreken voordat zijn zurigheid al het andere besmet. Hier is moed voor nodig.

Stappenplan



Hoe doe je dit?

Je merkt dat Peter behoorlijk zuur is. Stop het gesprek, kijk hem aan en vraag: 'Peter, hoe zit jij er eigenlijk bij?'. Houd de vraag kort, want anders geef je hem de mogelijkheid om je vraag te ontwijken. Je wilt Peter op dit moment zien en eventueel erkenning geven. Vraag wat Peter nodig heeft op dit moment. Benadruk vervolgens dat deze emoties niet in de weg hoeven te staan van andere overwinningen. Dit is een stukje zorg voor hem en zorg voor anderen in de ruimte.



De 7 ingrediënten tegen negatieve emotionele besmetting

In dit hoofdstuk geven we je dé 7 ingrediënten tegen negatieve emotionele besmetting. Misschien schrikt te lengte van deze lijst je in eerste instantie af. Toch willen we benadrukken dat deze 7 stappen een complete switch kunnen maken van negatieve naar positieve emotionele besmetting.

Pak je pen en papier erbij, maak aantekeningen die op jouw organisatie van toepassing zijn en doe er je voordeel mee! Dit is de essentie van de vele trainingen die wij in organisaties hebben gegeven.

01

EERST BEGRIJPEN, DAN BEGREPEN WORDEN

De 8 eigenschappen van effectief leiderschap van Covey ken je waarschijnlijk wel. Eigenschap 5 zegt dat het allemaal draait om wederzijds begrip. Pas als we écht luisteren, zullen we anderen begrijpen. Probeer te begrijpen wat er speelt. Haal het onbevooroordeeld op bij de bron. Door de ander te willen begrijpen, komt er veelal meer begrip. Hierdoor hoef je vaak niet eens je eigen stukje meer in te brengen.

02

DOE EENS BRUTAAL 😊

Zeg en vraag eens meer wat je écht bedoelt. Niet omheen draaien, maar gewoon de vraag stellen die je wilt stellen. Doorvragen vanuit zorg wordt eigenlijk ook altijd zo ervaren. Daarnaast is een duidelijke instructie richting een medewerker vaak fijner voor ze dan een omslachtige en vage tip.

03

BEPAAAL KADERS EN DAARMEE DE VRIJE BEWEGINGSRUIMTE

Door kaders te geven, creëer je duidelijkheid en veiligheid. Een Engelse term hiervoor is 'freedom in a framework'. Geef vrijheid in vooraf gestelde kaders.

Bijvoorbeeld: iemand wil gezien zijn privésituatie het liefst meer thuiswerken. Tegelijkertijd verwacht je dat iedereen er op team-momenten gewoon is. Daarom spreken jullie af dat hij thuis mag werken, maar op team-momenten wel aanwezig is. Hiermee geef je ruimte én een kader.

04

MAAK VEILIGHEID EEN NORMAAL TE BESPREKEN THEMA

Veiligheid is een vaag ding. Het kan er zijn, ineens weg zijn en ook zo weer terugkomen. De essentie is dat iemand zichzelf is en zich niet anders voor hoeft te doen vanwege de omgeving. Maak dit bespreekbaar met je team. In een meer masculiene wereld zoals de bouw, zet je het thema anders op de agenda dan in een meer feminiene omgeving. Bij de eerste bespreek je het vaak praktischer en beeldend, terwijl je bij de andere groep meer ruimte schept voor woorden en gevoelens.

Tegelijkertijd is puurheid een sleutelwoord. Als ik het idee heb dat jij echt bent, is de veiligheid al voor een groot stuk gecreëerd. Als jij niks te verbergen hebt, hoef ik dat misschien ook niet.

05

PLAN 'UITHUILSESSIES'

Oké, dit bedoel ik figuurlijk. Het gaat meer over gewoon doen. Zullen we eens alles op tafel gooien waar we tegenaan lopen? De meeste leidinggevenden vermijden het praten over issues. Je weet immers niet altijd wie wat op tafel gooit én hoe je er op dat moment mee om moet gaan.

Tegelijkertijd zijn die gevoelens er nu eenmaal. Vraag jij er niet naar? Uiteindelijk vinden ze hun weg naar buiten toch wel. Liever faciliteer je dit moment dus zelf, zodat je de setting zelf kan bepalen en iedere betrokkene aan kan laten schuiven. Grote kans dat je direct ook andere, minder urgente punten omhoog haalt. Een follow-up is hierin cruciaal.

06

BOUW AAN EEN CULTUUR

Wie en wat willen we zijn, en hoe krijgt dit vorm in ons gedrag? Oftewel: wat doen we wel en wat niet? Het bouwen van een cultuur kan je samen doen door een paar regels op te stellen die goed te hanteren zijn. Belangrijk is dat je deze structureel in leven houdt! Een mooi voorbeeld is 'praise in public & correct in private'. We spreken af dat we te allen tijde het beste voor elkaar, de organisatie en onszelf zoeken. Als ik hier per ongeluk van afwijk, herinner jij mij eraan. Zo heb je altijd een afspraak waarop je terug kunt vallen.

07

CREËER ZELF EEN POSITIEVE SFEER

Wanneer je een positieve sfeer volhoudt, ontstaat er een positieve cultuur. Hier een paar suggesties:

- Positief begroeten van mensen. Iedereen wil gezien worden. Dit begint heel eenvoudig door de ander letterlijk te zien. Een begroeting is klein en een makkelijk begin.
- Inrichting opleuken waardoor er een positief gevoel komt. Wist je dat de kleur groen alleen al zorgt voor een prettiger gevoel in een ruimte?
- Complimenten geven. Gewoon omdat ze er altijd zijn. Altijd vanuit pure en eerlijke motieven. Dus niet met de stroopkwast langs gaan omdat het maar weer eens tijd wordt voor een compliment. Juist de ander zien voor wie hij/zij is en daar woorden aan geven. Complimenten die specifiek zijn, zijn veel treffender dan algemene.
- Daag elkaar uit om uit de comfortzone te komen. Niet zo ver dat je jezelf kwijtraakt, maar wel zo ver dat je iets nieuws ontdekt. Dit is een verrijking voor de persoon zelf én directe collega's.



Emotionele besmetting en organisatiecultuur

De invloed van maatschappelijke kwesties op emotionele besmetting

Actualiteiten en maatschappelijke kwesties kunnen zorgen voor discussies op de werkvloer, maar ook voor verbinding. We moeten direct denken aan Max Verstappen die na een zenuwslopende race de wereldtitel pakte op de Formule 1. Een bekende Nederlander pakt na een spannend moment de wereldtitel en direct is er verbinding. Een onderwerp waar we het even wel allemaal over eens kunnen zijn én waar we het in de wandelgangen met plezier over kunnen hebben.



De invloed van een organisatiecultuur op emotionele besmetting

Naast maatschappelijke kwesties, is ook de organisatiecultuur van aanzienlijke invloed op emotionele besmetting. Om de invloed van de organisatiecultuur op emotionele besmetting te beheersen, is het van belang dat je je bewust bent van de cultuur die er in jouw organisatie heerst, wat de kenmerken hiervan zijn en wat de impact is op de emoties van je medewerkers.

Luistertip! Probaat Podcast met gasten: organisatiecultuur



Te gast: John Post (bestuurder in de zorg), Pieter Kralt (directeur onderwijs bij NoorderBasis) en Pim Holsappel (schoolleider en fervent Covey aanhanger). We hebben onze tanden gezet in het thema 'organisatiecultuur'. Wat is het? Wat roept het op?

[Direct naar de podcast](#)

Positief leiderschapsgedrag


Door als leidinggevende een positieve communicatiecultuur én ondersteunende werkomgeving te bevorderen, kan je de kans op positieve emotionele besmetting vergroten en negatieve effecten verminderen. We geven je een aantal manieren waarop de organisatiecultuur de mate van emotionele besmetting kan beïnvloeden.

Wist je dat...

Een organisatiecultuur in essentie geen persoon of team is die iets bepaalt. Toch zijn er ongeschreven regels ontstaan over hoe we samen werken. Veelal komt dit voort uit degene die het opgericht heeft. Als deze persoon mensen nodig heeft, kiest hij/zij mensen uit die op hem lijken. Zo worden zijn/haar waarden en normen (onbewust) verder verankerd. Deze manier van doen en laten blijft bestaan totdat iemand het expliciet verandert.

 **Emotionele normen** | De organisatiecultuur bepaalt welke emoties wel of niet acceptabel zijn in de werkomgeving.

Als je als leidinggevende een cultuur van openheid en positiviteit bevordert, zullen medewerkers eerder positieve emoties delen en zich minder geremd voelen om ook de negatieve emoties te uiten. Dit kan leiden tot een hogere mate van verbinding en emotionele besmetting van positieve emoties.

 **Leiderschapsgedrag** | Leiders spelen een cruciale rol bij het bepalen van de organisatiecultuur en dus de omgang met emoties. Toon als leider zelf emoties, koppel hier met woorden betekenis aan en bevorder dit ook bij anderen. Zo laat je zien dat emoties (en dus de persoon met die emoties) er toe doen en kanaliseer je deze ook. Op die manier heeft iemand misschien even verdriet, maar help je die persoon om geen stuk verdriet te worden.

Misschien weet je van jezelf dat je gewoon wat minder empathisch bent. Wat doe je dan? Verzamel de mensen die die voelsprietten wel hebben en vraag of ze zowel gevraagd als ongevraagd jou willen voorzien van (emotionele) informatie die jij normaliter mist of onhandig op reageert.



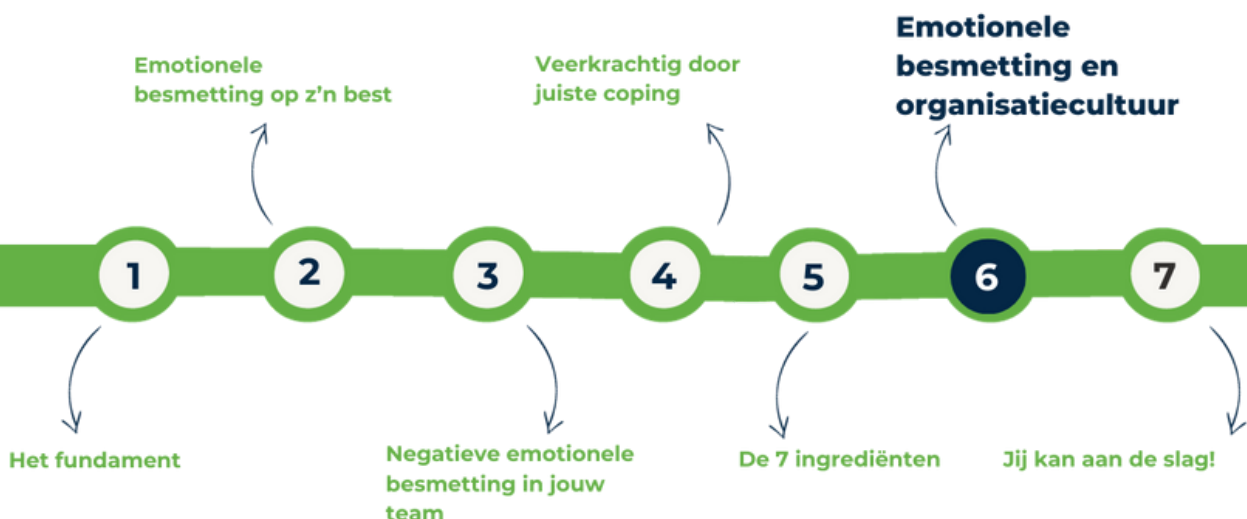
Sociale interactie | De organisatiecultuur beïnvloedt de mate van sociale interactie tussen medewerkers. Als er een cultuur van samenwerking en ondersteuning heerst, zullen medewerkers meer geneigd zijn om met elkaar te communiceren en emotionele ervaringen te delen. Ook dit kan je met je eigen gedrag als leidinggevende beïnvloeden. Hierbij kan een first follower helpen. Ik verwijs je graag naar een [interessant filmpje](#) hierover. Kijktijd: 2,5 minuut.

Communicatie en interactie | Open communicatie draagt bij aan een positieve sfeer en het delen van positieve emoties. Aan de andere kant, wanneer er sprake is van conflicten, roddels of negatieve communicatie, kan dit leiden tot een hogere mate van negatieve emotionele besmetting. Feit is wel dat er in een open omgeving in ieder geval gecommuniceerd kán worden over (negatieve) emoties. Dat is beter dan wanneer mensen vertrekken zonder dat je ooit iets hebt gehoord of dat het team zich in het ongewisse tegen jou gaat verzetten.

Hier ben je zelf te gekleurd om wat te doen

Soms ben je als leidinggevende te gekleurd om iets te doen. Allereerst zijn er periodes in je leven dat het wat minder met je gaat. Als je in zo'n fase zit, deel dat dan even met je mensen en ga na of je bepaalde emoties, thema's of persoonlijkheden dan wel moet aangaan. Soms kan het op zo'n moment verstandiger zijn om even door te verwijzen. Geef dit dan ook gewoon aan in je team. Wees het voorbeeld van open communicatie.

Daarnaast kun je zelf ook gewoon blind zijn geworden voor bepaalde dynamieken in het team. Je ziet eigenlijk niks ongewoons, maar je voelt dat er wel iets ongewoons is. Dan is het goed om even iemand van buitenaf mee te laten kijken.



Jij kan aan de slag!

Met dit e-book heb jij de informatie in handen om emotionele besmetting uit te laten breken en het te begeleiden. Hopelijk hebben we antwoord gegeven op hetgeen waar je naar op zoek was. We zijn benieuwd hoe de 7 ingrediënten voor je uit hebben gepakt! Wil je aan je eigen vaardigheden als leidinggevende rondom dit thema werken? Dan zou dit boek interessant voor je kunnen zijn:

[Making Shift Happen van Margareth de Wit](#)

Mensen in een organisatie geven vaak 'het systeem' de schuld dat veranderingen niet mogelijk zijn. Margareth de Wit maakt in haar boek 'Making Shift Happen' een einde aan dat excuus. Haar motto is: 'Leiders moeten zorgen voor emotionele besmetting. Maar niet alleen formele leiders, iedereen kan impact creëren.'

[Liever tijd besparen en impact maximaliseren?](#)

In een videocall van slechts een half uur tijd kan Jarno met je meekijken naar de signalen die zich voordoen in jouw organisatie. In deze call kun je je eigen punten inbrengen en sluit Jarno aan met kennis en tips.

Wij zijn ervaren professionals als het gaat om emotionele besmetting en hebben al tientallen organisaties succesvol geholpen in de aanpak tegen negatieve emotionele besmetting.

Om je niet te laten zwemmen, helpen we je na dit e-book nog verder. Je kunt dit gesprek vrijblijvend en kosteloos inplannen met Jarno. Het levert je inzichten op over wat zich precies voordoet in jouw team en hoe je negatieve emotionele besmetting tegen kunt gaan. Door de aanwijzingen op te volgen, kun je uitval op de lange termijn voorkomen.

[Videocall inplannen](#)



“Probaat waardeer ik vanwege de persoonlijke aanpak in combinatie met absoluut vakmanschap!”

Roelof van den Berg | Directeur Bureau Meesterschap en SHMC