

YOURCONNECTOR |

7 SYSTEMISCHE RODE VLAGGEN

De 7 Systemische Rode Vlaggen in Teams (die leiders vaak over het hoofd zien)

Stop met sturen op prestaties als je team vastloopt.

Prestaties kun je afdwingen. Maar beweging ontstaat alleen als het systeem klopt. Als teams vastlopen, is dat geen prestatieprobleem, maar een systemisch signaal.

Teams lopen zelden van de ene op de andere dag vast. Het begint klein. Met signalen die makkelijk te negeren zijn. Gedrag dat logisch lijkt. Patronen die 'er nu eenmaal bij horen'.

Tot het steeds meer gaat schuren.

Wat veel leiders dan doen, is harder sturen.
Meer gesprekken, meer plannen, meer tempo.

Maar vastlopen vraagt iets anders.
Niet méér doen, maar anders kijken.

In deze bundel vind je zeven systemische rode vlaggen. Signalen die laten zien dat er iets speelt onder de oppervlakte.

Bij elke rode vlag lees je:

- wat je boven water ziet
- wat er onder water kan meespelen
- wat jij als leider kunt doen

Niet om te fixen, maar om beweging mogelijk te maken.

YOURCONNECTOR |

7 SYSTEMISCHE RODE VLAGGEN

1. Terugkerende stiltes

Wat je boven water ziet

- Vergaderingen waarin steeds dezelfde mensen zwijgen
- Lastige onderwerpen waar niemand mee begint
- Weinig tegengeluid of kritische vragen
- Het lijkt harmonieus, maar voelt leeg

Wat er onder water speelt

- Onveiligheid om iets te zeggen
- Loyaliteit aan iemand (aanwezig of afwezig)
- Vermijden van conflict
- Eerdere momenten waarop spreken negatieve gevolgen heeft gehad
- Oude pijn of teleurstelling die niet is uitgesproken

Wat jij kunt doen

- Benoem de stilte zonder oordeel en interpretatie
- Breng bewust vertraging aan in tempo en besluitvorming
- Stel de vraag: "Wat wordt hier niet gezegd?"

Soms is het benoemen van de stilte al voldoende om beweging te laten ontstaan.

YOURCONNECTOR |

7 SYSTEMISCHE RODE VLAGGEN

2. Onzichtbare hiërarchie

Wat je boven water ziet

- Besluiten worden uitgesteld of niet genomen
- Informele leiders bepalen de sfeer
- Het team valt stil als één persoon iets zegt

Wat er onder water speelt

- De 'eerste plek' is niet helder
- Loyaliteiten aan oude leiders of structuren
- Informele macht die niet wordt uitgesproken
- Onduidelijkheid over wie werkelijk richting geeft

Zonder een heldere plek ontstaat ruis.

Wat jij kunt doen

- Herstel de ordening
- Maak rollen en mandaat expliciet duidelijk
- Spreek uit wie besluit en wie adviseert
- Erken informele invloed zonder die te bekritisieren
- Neem je leidersplek zichtbaar in.

Heldere hiërarchie geeft rust.

Onzichtbare hiërarchie kost energie.

YOURCONNECTOR |

7 SYSTEMISCHE RODE VLAGGEN

3. Chronische werkdruk die niets oplost

Wat je boven water ziet

- Iedereen is druk en agenda's zitten vol.
- Deadlines worden gehaald
- Echte verandering blijft uit

Wat er onder water speelt

Drukke kan een manier zijn om niet stil te hoeven staan.
Hard werken maskeert soms wat gezien wil worden.

Vaak spelen mee:

- Vermijding van lastige gesprekken
- Onuitgesproken verwachtingen
- De last ligt bij te weinig mensen
- Het ontbreken van echte keuzes

Wat jij kunt doen

- Onderzoek waar de druk vandaan komt, niet hoe je die verlaagt.

Stel de vraag: "Waar zit de echte druk?"

- Maak zichtbaar wie structureel draagt
- Breng gesprekken terug naar essentie: wat is nu echt nodig, en wat niet?
- Kijk wat er niet wordt uitgesproken

Drukke kan een manier zijn om niet te hoeven voelen wat er speelt.

YOURCONNECTOR |

7 SYSTEMISCHE RODE VLAGGEN

4. Besluiten die niet landen

Wat je boven water ziet

- Mooie plannen, maar weinig uitvoering
- Discussies die blijven terugkomen

Het lijkt alsof niemand tegen is, maar ook niemand echt vóór.

Wat er onder water speelt

- Onuitgesproken twijfel of weerstand
- Niet iedereen voelt zich gezien of gehoord
- Loyaliteit ligt ergens anders
- Een besluit dat rationeel klopt, maar niet klopt voor het geheel
- Onduidelijkheid over wie werkelijk aan zet is

Wat jij kunt doen

- Check expliciet: “Wie is niet aangehaakt en waarom?”
- Nodig uit tot het benoemen van twijfel of weerstand
- Onderzoek of het besluit klopt voor het hele systeem
- Durf terug te gaan als dat nodig is

Een besluit dat niet landt, is vaak een signaal dat iets of iemand is overgeslagen.

YOURCONNECTOR |

7 SYSTEMISCHE RODE VLAGGEN

5. Onzichtbare coalities

Wat je boven water ziet

- Subgroepjes
- “Wij” versus “zij”
- Informatie die niet vrij stroomt
- De samenwerking verhardt subtiel.

Wat er onder water speelt

Coalities ontstaan vaak uit bescherming.

Bijvoorbeeld:

- Loyaliteit aan eerdere teams
- Gedeelde teleurstelling
- Behoeftte aan veiligheid of erkenning

Wat zich afsplitst, probeert iets te bewaren.

Wat jij kunt doen

- Maak de dynamiek bespreekbaar
- Breng het gesprek terug naar het gezamenlijke doel
- Breng het geheel weer samen
- Creëer ruimte waarin alles gezegd mag worden

Wat niet in het licht mag komen, gaat onder water sturen.

YOURCONNECTOR |

7 SYSTEMISCHE RODE VLAGGEN

6. Te veel harmonie

Wat je boven water ziet

- Iedereen is aardig
- Conflicten blijven uit
- Spanning lijkt verdwenen, maar de energie zakt weg.

Wat er onder water speelt

Harmonie kan een overlevingsstrategie zijn.

Vaak is er:

- Angst voor conflict
- Vermijding van verschil
- Eerdere ervaringen waarin spanning escaleerde
- Een hoge emotionele prijs voor 'netjes blijven'

Spanning verdwijnt niet, ze zakt weg.

Wat jij kunt doen

- Normaliseer spanning als onderdeel van samenwerken
- Stel de vraag: "Wat mag hier gezegd worden wat nu niet gezegd wordt?"

Echte harmonie ontstaat niet door spanning te vermijden, maar door haar te dragen.

YOURCONNECTOR |

7 SYSTEMISCHE RODE VLAGGEN

7. Eigenaarschap dat niet vanzelf ontstaat

Wat je boven water ziet

- Teams die afwachten
- Weinig initiatief
- Terugtrekgedrag
- De leider draagt steeds meer

Wat er onder water speelt

- Onduidelijkheid over plek en rol
- Te veel verantwoordelijkheid bij de leider
- Loyaliteit aan oude patronen
- Mensen die niet veilig zijn om te falen

Wat jij kunt doen

- Check wat jij draagt dat niet van jou is
- Maak rollen, kaders en verwachtingen expliciet
- Geef ruimte zonder over te nemen
- Nodig uit tot verantwoordelijkheid

Eigenaarschap ontstaat wanneer mensen op hun eigen plek kunnen staan.

YOURCONNECTOR |

7 SYSTEMISCHE RODE VLAGGEN

Vastlopende teams vragen zelden om harder werken.
Ze vragen om beter luisteren.

Wat je ziet is geen prestatieprobleem,
maar een systemisch signaal.

Wanneer je leert luisteren naar deze signalen,
ontstaat er ruimte voor beweging, vertrouwen en eigenaarschap.

Wil je de onderstroom van jouw team verder zichtbaar maken?
Ik kijk graag met je mee middels een strategiegesprek



Ik ben Nicole Solleveld, oprichter van YourConnector.
Sinds 2023 begeleid ik samen met mijn team (12+) board-, directie- en MT-teams die vastlopen zonder precies te weten wat er in de diepte speelt.

Wat we daar vaak zien:
Eigenaarschap blijft uit. Mensen voelen zich niet echt veilig om te zeggen wat er leeft. Richting en duidelijkheid in leiderschap vervagen. Er wordt veel gesproken, maar het gesprek raakt zelden de kern.

Wij helpen teams om verborgen patronen zichtbaar te maken en weer het échte gesprek te voeren over wat er speelt in de onderstroom. Niet door harder te werken of meer interventies, maar door systemisch te kijken naar plek, rol, verantwoordelijkheid en wat onbesproken blijft.

Daarvoor ontwikkelde ik het Systemisch Teamkompas. Geen symptoombestrijding, maar een concreet hulpmiddel dat laat zien wat teams tegenhoudt en wat nodig is om weer beweging te creëren. Inmiddels hebben we meer dan honderd leiderschapsteams begeleid naar cultuurverandering die voelbaar is op de werkvloer.

Onze missie is helder → Leiders en teams helpen terugkeren naar wat wezenlijk is: menselijke intelligentie.
AI kan veel, maar het kan niet voelen, waarnemen of verbinden. Precies dát is wat organisaties nu nodig hebben. Want de toekomst vraagt niet om meer snelheid, maar om meer menselijkheid.
Van AI naar HI. Waar menselijkheid richting geeft.

In 2025 kreeg dit gedachtegoed een fysieke plek in Monte Valeo, een regenerative wellbeing farm in Andalusië. Een plek waar leiders en teams kunnen vertragen, landen en opnieuw contact maken met wat er echt toe doet.

Naast mijn werk als executive coach voor CEO's, partners en directeuren begeleid ik familie- en organisatieopstellingen, heb ik het Systemisch Teamkompas ontwikkeld en deel ik mijn inzichten via podcasts en dagelijks via LinkedIn.