

YOURCONNECTOR |

DE 7 ESSENTIËLE TEAMGESPREKKEN

De 7 Essentiële Teamgesprekken die Leiders vaak overslaan (en hoe je ze wél kunt voeren)

Voor leiders en HR die klaar zijn voor meer vertrouwen, duidelijkheid en eigenaarschap in hun team.

In veel teams worden de verkeerde gesprekken gevoerd.
We praten over doelen, resultaten en plannen,
maar vermijden de gesprekken die er écht toe doen.

De gesprekken waar spanning omheen hangt.
Waarvan iedereen voelt: “We zouden het hier eens over moeten hebben.”

En zolang die gesprekken niet gevoerd worden,
blijven teams hard werken,
maar knagen er dingen onder de oppervlakte.

Deze 7 gesprekken helpen je om het échte gesprek te voeren, het gesprek dat duidelijkheid, vertrouwen en eigenaarschap brengt.

Gebruik deze bundel als spiegel voor jezelf of voor je team.
Lees de 7 gesprekken één voor één en voel bij elk thema wat het in jouw team oproept.

Kies vervolgens één gesprek dat nu het meest speelt en begin daar.
Kleine bewegingen brengen vaak grote verandering.

YOURCONNECTOR |

DE 7 ESSENTIËLE TEAMGESPREKKEN

Kwetsbaarheid als ingang naar echte verbinding

De moed om jezelf te laten zien is de basis van leiderschap dat verschil maakt.

Echte gesprekken vragen moed.

De moed om kwetsbaar te zijn, en jezelf te laten zien.

Kwetsbaarheid is geen zwakte.

Het is de bereidheid om geraakt te worden,
om te luisteren zonder direct te willen oplossen,
en om uit te spreken wat er in je leeft.

Juist in die momenten, waarin het even stil wordt,
groeit de veiligheid.

Als leider geef jij daarin het voorbeeld.

Wanneer jij jezelf laat zien, durven anderen dat ook.

En dan ontstaat er iets wat geen plan of strategie kan afdwingen:
echte verbinding.

Juist daar begint leiderschap dat verschil maakt.

YOURCONNECTOR | DE 7 ESSENTIËLE TEAMGESPREKKEN

Gesprek 1 – Over wat er niet gezegd wordt

Wat je vaak ziet:

- Spanning is voelbaar, maar niemand benoemt het.
- Er wordt veel óver elkaar gesproken, maar weinig mét elkaar.
- Mensen kiezen voor harmonie boven eerlijkheid.

Wat er onder water speelt:

- Angst om afgewezen of niet begrepen te worden.
- Loyaliteit aan oude patronen (“zo doen we dat hier”).
- Onzekerheid over of het wel veilig is om iets te zeggen.

Wat je kunt doen als leider:

- Benoem wat je voelt zonder oordeel.
- Vraag: “Wat speelt er tussen ons wat nog niet gezegd is?”
- Creëer ruimte voor stilte; spanning mag er zijn.

YOURCONNECTOR |

DE 7 ESSENTIËLE TEAMGESPREKKEN

Gesprek 2 – Over waardering en erkenning

Wat je vaak ziet:

- Inzet wordt niet gezien of benoemd.
- Er is vooral aandacht voor wat beter moet.
- Mensen voelen zich niet gewaardeerd door leiding of collega's.

Wat er onder water speelt:

- Onbewuste rangorde: sommige functies of personen lijken meer te “tellen”.
- Oude teleurstellingen of niet-erkende inspanning.
- Behoeftte aan gezien worden in wie iemand ís, niet alleen in wat hij doet.

Wat je kunt doen als leider:

- Benoem wat je waardeert, ook in kleine dingen.
- Vraag: “Waar ben jij trots op de afgelopen tijd?”
- Laat waardering geen uitzondering zijn, maar onderdeel van het gesprek.

YOURCONNECTOR |

DE 7 ESSENTIËLE TEAMGESPREKKEN

Gesprek 3 – Over vertrouwen en veiligheid

Wat je vaak ziet:

- Teamleden houden zich in of spelen op safe.
- Er wordt veel nagedacht, weinig echt gedeeld.
- Fouten worden liever verhuld dan besproken.

Wat er onder water speelt:

- Eerdere ervaringen waarin openheid niet veilig was.
- Onbewuste angst voor oordeel of gezichtsverlies.
- Leiders die zelf moeite hebben met kwetsbaarheid.

Wat je kunt doen als leider:

- Geef zelf het voorbeeld in openheid.
- Benoem dat fouten maken erbij hoort.
- Vraag: “Wat zou jij delen als je wist dat het veilig was?”

YOURCONNECTOR | DE 7 ESSENTIËLE TEAMGESPREKKEN

Gesprek 4 – Over rollen en verantwoordelijkheden

Wat je vaak ziet:

- Onduidelijkheid over wie waarvoor verantwoordelijk is.
- Grenzen tussen functies zijn vaag of worden overschreden.
- Mensen nemen te veel of juist te weinig eigenaarschap.

Wat er onder water speelt:

- Onbewuste patronen van over- of onder-verantwoordelijkheid.
- Loyaliteit aan oude structuren of leiders.
- Verwarring over hiërarchie en besluitvorming.

Wat je kunt doen als leider:

- Herstel duidelijkheid over ieders plek en rol.
- Vraag: “Wat heb jij nodig om jouw verantwoordelijkheid goed te nemen?”
- Bewaak zelf ook je eigen plek: niet erboven, niet eronder.

YOURCONNECTOR | DE 7 ESSENTIËLE TEAMGESPREKKEN

Gesprek 5 – Over richting en betekenis

Wat je vaak ziet:

- Mensen doen hun werk, maar missen gevoel van richting.
- Teams werken hard, maar niet vanuit gedeelde bedoeling.
- Besluiten worden niet gedragen, omdat het ‘waarom’ ontbreekt.

Wat er onder water speelt:

- Verlies van verbinding met de purpose van de organisatie.
- Te veel focus op korte-termijn doelen.
- Leiders die zélf zoeken naar betekenis.

Wat je kunt doen als leider:

- Vertel het verhaal achter de koers: waarom doen we dit?
- Betrek het team bij wat de richting betekent voor hén.
- Vraag: “Wat maakt jouw werk betekenisvol binnen dit geheel?”

YOURCONNECTOR |

DE 7 ESSENTIËLE TEAMGESPREKKEN

Gesprek 6 – Over leren van fouten

Wat je vaak ziet:

- Er is weinig ruimte om te experimenteren.
- Fouten worden snel geanalyseerd, maar niet echt besproken.
- Mensen kijken liever vooruit dan terug.

Wat er onder water speelt:

- Schaamte of angst om kwetsbaar te zijn.
- Oude ervaringen waarin fouten afgestraft werden.
- Perfectionisme of controlebehoefte vanuit leiderschap.

Wat je kunt doen als leider:

- Deel zelf wat jij geleerd hebt van iets wat misging.
- Vier leerervaringen, niet alleen successen.
- Vraag: “Wat zouden we de volgende keer anders doen?”

YOURCONNECTOR | DE 7 ESSENTIËLE TEAMGESPREKKEN

Gesprek 7 – Over oude pijn en nieuwe start

Wat je vaak ziet:

- Oude conflicten blijven doorspelen in nieuwe situaties.
- Er is 'iets' dat energie kost, maar niemand kan het precies benoemen.
- Nieuwe initiatieven stranden omdat het verleden nog niet afgesloten is.

Wat er onder water speelt:

- Niet-erkende teleurstelling of verlies.
- Onuitgesproken loyaliteit aan wat was.
- Onvermogen om echt afscheid te nemen van het oude.

Wat je kunt doen als leider:

- Erken wat geweest is, zonder het te willen fixen.
- Dank het oude voordat je het nieuwe start.
- Vraag: "Wat wil nog gezien of uitgesproken worden voordat we verder gaan?"

YOURCONNECTOR |

DE 7 ESSENTIËLE TEAMGESPREKKEN

Deze 7 gesprekken zijn het begin van echte verandering. Ze maken zichtbaar wat eerder onbesproken bleef en brengen weer beweging in wat vastzat.

Echte verandering begint niet bij nieuwe plannen, maar bij de moed om het échte gesprek te voeren, met jezelf, met elkaar en met het team als geheel.

Wanneer dat gebeurt, ontstaat duidelijkheid, vertrouwen en eigenaarschap. Dat is de basis voor duurzame samenwerking en leiderschap dat echt verschil maakt.



Nicole Solleveld, oprichter van YourConnector (2012)

Hoi, mijn naam is Nicole. Ik ben allereerst moeder van 3 fantastische kinderen, samenwonend met mijn liefdevolle man, en ondernemer. Ik kom uit een echte ondernemersfamilie en in 2012 besloot ik op 25-jarige leeftijd YourConnector op te richten. Sindsdien begeleiden we met een ervaren team van 14 professionals teams en organisaties (100+) op het gebied van leiderschap en cultuur, waarbij iedere professional werkt vanuit zijn of haar eigen kracht en expertise.

Op mijn 31e kreeg mijn leven een onverwachte wending toen mijn man leukemie kreeg, net terwijl ik zwanger was van ons eerste kindje. Dat was een ingrijpende periode die me dwong om naar binnen te keren. Juist in dat proces ontdekte ik opnieuw mijn 'feminiene' kracht: zachtheid, kwetsbaarheid en het vermogen om echt te luisteren en te verbinden.

Vandaag de dag combineer ik mijn masculiene en feminiene kwaliteiten bewust. Dat maakt mij niet alleen een beter mens, maar ook een betere ondernemers, leider en coach voor andere leiders. Samen met mijn team help ik organisaties om het gesprek te voeren dat ze vaak vermijden maar dat wél nodig is om vertrouwen, eigenaarschap en samenwerking te versterken.

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