

YOURCONNECTOR | 20 SYSTEMISCHE VRAGEN

De 20 systemische vragen om verborgen teampatronen te doorbreken

Voor teams die het échte gesprek willen voeren over wat ons tegenhoudt én wat ons vooruit kan helpen.

Elk team heeft patronen die helpen, en patronen die tegenwerken. Maar veel van die patronen blijven onbesproken. Denk aan niet-uitgesproken verwachtingen, terugkerende misverstanden of spanningen onder de oppervlakte.

Deze 20 vragen helpen om het échte gesprek te voeren. Niet om te analyseren wie 'schuld' heeft, maar om samen te onderzoeken:

- ✓ Wat speelt er onder de oppervlakte?
- ✓ Wat houden we onbesproken?
- ✓ Wat is nodig om verder te komen?

Gebruik ze tijdens een teamoverleg, een heisessie, of 1-op-1 gesprekken. Stel ze met nieuwsgierigheid. Niet om te oordelen, maar om samen te leren.

Ze hoeven niet de exacte volgorde of allemaal gesteld te worden. Pak de vragen eruit die jou aanspreken en die op jullie team van toepassing zijn.

De 20 vragen zijn gebaseerd op vier systemische wetmatigheden die zichtbaar maken wat vaak onder de oppervlakte blijft.

🌱 **Erbij horen** – iedereen wil gezien en erkend worden. Wat geen plek krijgt, werkt door in de onderstroom.

📏 **Ordening** – duidelijke rollen en verantwoordelijkheden voorkomen verwarring en spanning.

⚖️ **Balans in geven en nemen** – gezonde samenwerking vraagt evenwicht in geven en nemen.

🎯 **Erkennen van bestemming en geschiedenis** – teams groeien als ze zien waar ze vandaan komen, erkennen wat geweest is en helder maken waar ze naartoe willen.

YOURCONNECTOR | 20 SYSTEMISCHE VRAGEN

De 20 systemische vragen:

Erbij horen en betrokkenheid

1. Wat in ons team blijft onbesproken maar is wel voelbaar?
2. Wie of wat hoort er eigenlijk bij ons team, en wie of wat krijgt geen plek?
3. Wie voelt zich betrokken, wie misschien minder?
4. Welke perspectieven of stemmen horen we te weinig?
5. Wat proberen we te vermijden door het er niet over te hebben?
6. Wat nemen we mee uit onze geschiedenis dat nog steeds invloed heeft op hoe we samenwerken?

Rollen en duidelijkheid

1. Welke rol neem jij meestal in zonder dat het ooit is uitgesproken?
2. Wie neemt vaak verantwoordelijkheid op zich, en wie juist niet?
3. Hoe duidelijk zijn onze rollen en verantwoordelijkheden verdeeld?
4. Waar ontstaat verwarring over wie wat beslist of doet?
5. Hoe trouw zijn we aan hoe het altijd ging en helpt dat ons nog?

Balans en uitwisseling

1. Hoe eerlijk voelt de verdeling van werk en verantwoordelijkheden?
2. Wie voelt zich soms overvraagd? Wie misschien onderbenut?
3. Wat krijgt veel aandacht? Wat blijft onderbelicht?
4. Hoe waarderen we elkaars inzet en bijdrage?

Erkenning en richting

1. Waar zijn we als team eigenlijk voor bedoeld?
2. Wat proberen we als team écht te bereiken?
3. Welke gebeurtenissen of patronen uit het verleden houden ons tegen?
4. Welke gewoontes of patronen zitten ons in de weg?
5. Wat is er nú nodig om samen een stap vooruit te zetten?

YOURCONNECTOR | 20 SYSTEMISCHE VRAGEN

YOUR
CONNECTOR

Deze vragen helpen je om de onderliggende patronen zichtbaar te maken en te doorbreken.

Niet als een kunstje of een eenmalige interventie, maar als startpunt voor échte gesprekken. Want teams groeien niet door dingen op te sparen of te vermijden, maar door eerlijk te kijken naar wat er speelt en samen verantwoordelijkheid te nemen voor de volgende stap.



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.