

BEGRENZEN VANUIT DUIDELIJKHEID EN VERBINDING

5 Systemische Sleutels voor begrenzen

*Grenzen zijn niet bedoeld om afstand te creëren.
Grenzen zijn bedoeld om nabijheid mogelijk te maken.*

In veel teams zie ik hetzelfde patroon terugkomen.

We verlangen naar veiligheid en verbinding, maar vinden het moeilijk om helder te begrenzen.

Dit uit zich in:

- Leiders die te veel verantwoordelijkheid dragen, pleasen of over hun eigen grenzen gaan
- Leiders die zo hard begrenzen dat ze de verbinding verliezen, kortaf of dominant worden

Beide patronen leiden tot verwarring, onveiligheid en verlies van vertrouwen. Medewerkers voelen zich óf niet gehoord, óf overvraagd.

Liefdevol begrenzen is de sleutel om die balans te herstellen. En totaal niet als iets “softs”, verre van.

Het zorgt juist voor duidelijkheid, vertrouwen, verbinding.

In deze bundel deel ik 5 systemische sleutels die je helpen om grenzen te stellen en te bewaken op een manier die zowel duidelijk als verbindend is. Zodat er ruimte ontstaat voor meer veiligheid, eigenaarschap en een betere samenwerking.

BEGRENZEN VANUIT DUIDELIJKHEID EN VERBINDING

Sleutel 1 – Weet wat van jou is (en wat niet)

Begrenzen begint bij helder zien waar jouw verantwoordelijkheid ligt.

In systemisch werk noemen we dit de juiste plek. Wanneer jij stevig op je eigen plek staat en de ander ook, ontstaat er rust.

Dat betekent:

- Niet dragen wat van een ander is
- Je bemoeien met dat wat jouw rol van je vraagt, en niet meer
- Zien wie waarvoor verantwoordelijk is

Dit geldt zowel voor leiders die te veel doen, als voor leiders die té sterk ingrijpen. Want ook overnemen of micromanagen kan een grensoverschrijding zijn.

Reflectie: Waar draag jij nu verantwoordelijkheid die eigenlijk niet van jou is? Of neem jij misschien té veel over van een ander?

BEGRENZEN VANUIT DUIDELIJKHEID EN VERBINDING

Sleutel 2 – Spreek uit wat je voelt en ziet

Grenzen werken alleen als je ze kenbaar maakt.

Grenzen uitspreken betekent in de kern: eerlijk, duidelijk en zonder oordeel. Het is niet passief-agressief of verwijtend, maar open, helder en verbindend.

- Voor de ene leider betekent dit vaak: durven uitspreken, en niet het gesprek vermijden.
- Voor de andere leider betekent dit: vertragen en delen wat er werkelijk speelt, in plaats van alleen instructies te geven.

Voorbeeld:

“Ik zie dat dit nu bij mij terecht komt, terwijl het eigenlijk bij jullie hoort. Hoe kunnen we dat anders verdelen?”

“Ik hoor dat er veel tegelijk speelt. Laten we eerst helder krijgen wat nú echt belangrijk is, en wat even kan wachten.”

“Ik merk dat ik geïrriteerd raak, en ik wil liever even begrijpen wat eronder zit dan dat ik ga duwen.”

Reflectie: Welke grens zou jij vandaag op een andere manier kunnen uitspreken, op een manier die de verbinding versterkt en zorgt voor duidelijkheid?

BEGRENZEN VANUIT DUIDELIJKHEID EN VERBINDING

Sleutel 3 – Luisteren én Begrenzen

Duidelijk en verbindend begrenzen betekent ook dat je luistert naar je mensen, écht hoort wat ze zeggen en ze het gevoel geeft dat ze gezien worden.

Maar erkenning geven betekent niet dat je altijd moet toegeven. Je mag erkennen wat de ander zegt en tóch een andere keuze maken.

Voorbeeld:

- Een medewerker vraagt om extra budget
- Jij luistert, spiegelt terug wat je hoort en erkent de behoefte
- En vervolgens maak jij een keuze die klopt voor het geheel

Dat kan betekenen dat je antwoord Nee is.

En juist dat:

- Geeft duidelijkheid
- Zorgt dat de energie weer kan stromen
- Het nodigt de ander uit om zelf een keuze te maken: kan ik hiermee leven of niet? En daarin ook zijn/haar verantwoordelijkheid pakt

Reflectie: Waar vermijd jij een duidelijke nee uit angst om de verbinding te verliezen? Of zeg jij te snel nee waardoor de verbinding juist breekt? Waar komt dat vandaan?

BEGRENZEN VANUIT DUIDELIJKHEID EN VERBINDING

Sleutel 4 – Zeg nee om ja te kunnen blijven zeggen

Elke nee is een ja tegen iets anders.

Grenzen stellen gaat niet alleen over nee zeggen. Het gaat over bewust kiezen wanneer je ja zegt, en waarop je nee zegt.

Voor de ene leider is het een uitnodiging om vaker nee te zeggen, en ja te zeggen tegen kwaliteit, rust en wat werkelijk bijdraagt.

Voor de andere leider kan dit ook betekenen: nee zeggen tegen de impuls om direct te beslissen, en juist ja te zeggen tegen een open dialoog en co-creatie.

Voorbeelden:

- Nee tegen een extra project = ja tegen kwaliteit
- Nee tegen een overhaaste beslissing = ja tegen luisteren en betrekken

Echte keuzes brengen rust. Niet omdat ze makkelijk zijn, maar omdat ze helderheid scheppen, voor jezelf én voor de ander.

Reflectie: Waar zeg jij nu ja terwijl je eigenlijk nee voelt? Of zeg jij te snel nee zonder de ander echt te horen?

BEGRENZEN VANUIT DUIDELIJKHEID EN VERBINDING

Sleutel 5 – Respecteer de grens van de ander

Begrenzen is tweerichtingsverkeer.

Het gaat niet alleen over jouw ruimte bewaken, maar ook over de ruimte van de ander erkennen. Soms betekent dat: even pas op de plaats maken.

Niet direct invullen, oplossen of overtuigen. Ruimte laten voor de ander om zijn eigen verantwoordelijkheid te nemen.

Door de grens van de ander te respecteren, zeg je eigenlijk: ik vertrouw erop dat jij jouw deel kunt dragen.

Dat vraagt bewustzijn én moed.

Want als leider kan het ongemakkelijk zijn om iets niet over te nemen, of om te zien dat iemand het anders doet dan jij zou willen.

Toch is juist dát wat teams volwassen maakt:

iedereen draagt zijn eigen deel.

Niemand hoeft groter of kleiner te worden dan nodig is.

Reflectie: Waar kun jij meer ruimte geven aan de ander? Of waar laat jij iemand over je grens gaan?

BEGRENZEN VANUIT DUIDELIJKHEID EN VERBINDING

Onzichtbare sleutel – Kijk naar de onderstroom

Wanneer het niet lukt om een grens te stellen of je juist hard wordt, zit daar vaak iets diepers.

Misschien wil je aardig gevonden worden.

Misschien ben je bang om controle te verliezen.

Misschien voelt het veiliger om te forceren dan om stil te staan bij wat er echt speelt.

Zolang die overtuigingen onbewust meespelen, sturen ze je gedrag.

Ze zijn niet fout, ze waren ooit een manier om met de situatie om te gaan.

Maar wat toen hielp, kan nu belemmeren.

Door de onderstroom te onderzoeken, kun je patronen doorbreken. Pas als je ziet wat er onder ligt, kun je kiezen:

Wil ik dit patroon nog dienen, of mag er iets nieuws ontstaan?

Soms helpt het om dit te doen met een coach of in een familieopstelling.

Reflectie: Wat maakt dat ik mijn grens niet stel? Of dat ik mijn grens zó hard stel dat ik de verbinding verlies?

BEGRENZEN VANUIT DUIDELIJKHEID EN VERBINDING

Reflectievragen

Neem een moment om de volgende vragen te beantwoorden:

- Waar heb ik de afgelopen tijd ja gezegd terwijl ik eigenlijk nee voelde?
- Waar heb ik mijn grens misschien té hard gesteld?
- Welke grens zou ik vandaag willen herstellen?
- Hoe kan ik mijn grens duidelijk en verbindend communiceren?
- Wat heb ik nodig om stevig te blijven staan als mijn grens getest wordt?

BEGRENZEN VANUIT DUIDELIJKHEID EN VERBINDING

Lefdevol begrenzen vraagt oefening,
maar het resultaat is groots:

Meer duidelijkheid, meer veiligheid, meer verbinding en uiteindelijk een betere samenwerking

Wanneer leiders en teams leren om duidelijk en verbindend te begrenzen, ontstaat een cultuur waarin iedereen weet waar hij of zij aan toe is. Dat geeft ruimte voor vertrouwen, eigenaarschap en samenwerking.

Wil je hiermee verder?

In mijn werk begeleid ik leiders, managers en teams om niet alleen vaardigheden te ontwikkelen, maar de onderliggende patronen zichtbaar en bespreekbaar te maken.

We kijken naar plek, eigenaarschap, veiligheid, erkenning en voorbeeldgedrag. Niet om iemand aan te wijzen, maar om verantwoordelijkheid opnieuw te organiseren.

Want pas wanneer leider én systeem mee veranderen, ontstaat er ruimte voor vertrouwen, eigenaarschap en samenwerking die blijft.

Voel je dat jullie blijven draaien in dezelfde dynamiek?
Dan is het tijd om niet harder te werken, maar anders te kijken.

Wil je verkennen wat er in jullie systeem onder de oppervlakte speelt? Plan dan vrijblijvend een strategiegesprek. In dat gesprek brengen we de onderstroom in kaart en bepalen we waar de hefboom ligt voor echte beweging.

YOURCONNECTOR |

BEGRENZEN VANUIT DUIDELIJKHEID
EN VERBINDING

Ik ben Nicole Sollefeld, oprichter van YourConnector. Sinds 2013 begeleid ik samen met mijn team van 12 professionals, 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 → Leaders 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 Artificial Intelligence (AI) naar Human Intelligence (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.