

YOURCONNECTOR |

DE 5 SYSTEMISCHE SABOTEURS

De 5 Systemische Saboteurs in teams (en hoe je ze herkent en doorbreekt)

Ieder team loopt weleens stroef...
Zonder dat je precies kunt aanwijzen waarom.

Misschien herken je dit:

- ✗ Mensen nemen weinig eigenaarschap
- ✗ Iedereen werkt op zijn eigen eiland
- ✗ Er worden veel dingen óver elkaar gezegd (roddelen), maar weinig mét elkaar
- ✗ Vergaderingen blijven veilig, maar leeg, besluiten worden eindeloos besproken
- ✗ Kleine irritaties blijven terugkomen
- ✗ Initiatieven stranden voordat ze echt begonnen zijn

In veel gevallen wordt er vervolgens ingezet op weer een overleg, een herijking van rollen of zelfs een nieuw teamuitje. Maar vaak is dat niet voldoende. Want wat je ziet, is slechts het topje van de ijsberg.

Onder water spelen onzichtbare maar krachtige dynamieken:

- Oude loyaliteiten
- Onuitgesproken spanningen
- Het verleden
- rolverwarring
- Het ontbreken van een gezamenlijke koers.

Zolang deze onderstroom niet zichtbaar en bespreekbaar wordt gemaakt, blijft verandering oppervlakkig en tijdelijk.

YOURCONNECTOR | DE 5 SYSTEMISCHE SABOTEURS

Wat zijn Systemische Saboteurs?

In mijn werk met leiders en teams zie ik steeds dezelfde patronen terugkomen. Niet in gedrag, maar in het systeem daaronder.

Ik noem ze de Systemische Saboteurs:

Onbewuste dynamieken die de samenwerking verstoren, beweging blokkeren en verantwoordelijkheden vertroebelen.

Wanneer je deze Saboteurs herkent, kun je gericht ingrijpen:

- Je weet welke vragen je wél en niet moet stellen
- Je leert anders kijken naar gedrag
- En je doorbreekt patronen die eerder onbespreekbaar leken

Ik heb 5 Saboteurs voor je gebundeld. Bij elke Saboteur krijg je:

- ✓ Een herkenbare omschrijving van het gedrag dat je aan de oppervlakte ziet
- ✓ Inzicht in wat er systemisch meespeelt, onder water
- ✓ Praktische suggesties voor wat je als leider of HR kunt doen

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

Niet als iets “vaags”, maar als maar als het startpunt van duurzame verandering.

YOURCONNECTOR | DE 5 SYSTEMISCHE SABOTEURS

Saboteur 1: De Onzichtbare Hiërarchie

Wat je ziet:

- Initiatief blijft uit
- Besluiten worden niet gedragen
- Mensen wachten op sturing van 'boven'

Wat er speelt:

De hiërarchie is niet helder, of wordt in gedrag niet erkend. Soms is er nog loyaliteit aan een oud leidinggevend figuur of informele leider. Soms zijn er spanningen rond positie, status of besluitvorming die nooit zijn uitgesproken.

Wat je kunt doen:

- ✓ Maak de formele hiërarchie en verantwoordelijkheden expliciet
- ✓ Erken de invloed van oude leiders of structuren (ook als ze er niet meer zijn)
- ✓ Bespreek wie wanneer aan zet is en wat dat vraagt van de ander

YOURCONNECTOR |

DE 5 SYSTEMISCHE SABOTEURS

Saboteur 2: Het Verloren Lid

Wat je ziet:

- Iemand wordt genegeerd of gemeden
- Er wordt geroddeld of er klinken indirecte verwijten
- Er hangt spanning, maar niemand benoemt het

Wat er speelt:

Een collega, leider of teamlid is (fysiek of emotioneel) buitengesloten. Er is sprake van verlies, afscheid, conflicten of onuitgesproken verwijdering. Teams nemen dit vaak mee, soms jarenlang, zonder zich daarvan bewust te zijn.

Wat je kunt doen:

- ✓ Maak expliciet ruimte om gemiste of uitgesloten mensen te benoemen
- ✓ Erken en eer wat is geweest, ook moeilijke of pijnlijke gebeurtenissen
- ✓ Herstel de cirkel van het team: iedereen hoort erbij, óók degene die er niet meer is

YOURCONNECTOR | DE 5 SYSTEMISCHE SABOTEURS

Saboteur 3: De Rolverwarring

Wat je ziet:

- Iedereen doet van alles, maar niets is echt van iemand
- Er ontstaat frustratie over verantwoordelijkheden
- Taken en bevoegdheden lopen door elkaar

Wat er speelt:

Er is onduidelijkheid over wie welke plek inneemt in het systeem: over rol, doel en context. Oude structuren kunnen nog doorspelen, of mensen zitten niet op de juiste plek. Dit leidt tot onrust, grijze zones en onderhuidse irritaties.

Wat je kunt doen:

- ✓ Bespreek expliciet: wie heeft welke rol, met welk doel, in welke context?
- ✓ Begeleid overgangen (bijv. promotie of nieuwe rol) zorgvuldig
- ✓ Zorg voor mandaat en duidelijke afbakening

YOURCONNECTOR |

DE 5 SYSTEMISCHE SABOTEURS

Saboteur 4: De Onuitgesproken Geschiedenis

Wat je ziet:

- Voorzichtigheid, terughoudendheid
- Wantrouwen, lage betrokkenheid of cynisme
- Nieuwe plannen krijgen weinig draagvlak

Wat er speelt:

Er is iets gebeurd wat nooit goed besproken of verwerkt is.

Denk aan een mislukte fusie, een leidinggevende die vertrok met spanning, of een reorganisatie die diepe sporen trok. Wat niet uitgesproken wordt, werkt door in het heden.

Wat je kunt doen:

- ✓ Sta stil bij de geschiedenis van het team
- ✓ Erken wat niet uitgesproken mocht of kon worden
- ✓ Laat mensen hun perspectief delen zonder oordeel

YOURCONNECTOR | DE 5 SYSTEMISCHE SABOTEURS

Saboteur 5: De Loyaliteitsknoop

Wat je ziet:

- Wij-zij-denken of kliekvorming
- Mensen saboteren (vaak onbewust) beslissingen
- Het grotere doel raakt uit beeld

Wat er speelt:

Er zijn verborgen loyaliteiten binnen het team: aan oude groepen, vorige teams, eigen waarden of aan mensen buiten het systeem. Deze loyaliteiten blokkeren het collectieve belang en ondermijnen samenwerking.

Wat je kunt doen:

- ✓ Maak deze loyaliteiten bespreekbaar in een veilige setting
- ✓ Werk aan het formuleren van een gedeeld doel en gedeelde waarden
- ✓ Erken dat je niet alles hoeft los te laten maar wél bewust moet kiezen

YOURCONNECTOR | DE 5 SYSTEMISCHE SABOTEURS

Wat levert dit op?

Als je leert kijken naar de onderstroom, verandert alles.

- Gedrag wordt begrijpelijk
- Patronen worden bespreekbaar
- Samenwerking wordt weer mogelijk

Systemisch kijken betekent: niet alleen letten op gedrag, maar ook op de context, de geschiedenis en de onzichtbare dynamieken in een team.

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 |

DE 5 SYSTEMISCHE SABOTEURS



Ik ben Nicole Solleveld, 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 → 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 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.