



Systemisch kijken naar je team

Aan de slag met dynamieken en patronen doorbreken

Doorbreek patronen, versterk samenwerking

Heb je het gevoel dat er onuitgesproken spanningen of terugkerende problemen zijn binnen je team? Systemisch kijken helpt je om onderliggende dynamieken zichtbaar te maken en blijvend te verbeteren.

Je kijkt niet naar individuen, maar naar het geheel van relaties, posities en patronen in je organisatie. Systemisch kijken beschouwt organisaties als levende systemen waarin iedereen met elkaar verbonden is.

Wat ogenschijnlijk een individueel probleem lijkt, blijkt vaak een uiting van een verstoring in het bredere systeem.

Drie kernprincipes vormen de basis:

1 Binding

Binding betekent dat iedereen die bij het systeem hoort, een plek krijgt. Wat erbij hoort, wordt ingesloten; wat er niet bij hoort, wordt uitgesloten. Alles wat ten onrechte wordt buitengesloten of ingesloten, blijft invloed uitoefenen en kan de balans in het systeem verstoren.

- Heeft iedereen een duidelijke plek binnen het team?
- Wie voelt zich buitengesloten of onzichtbaar?
- Hoe is de plek voor nieuwkomers, oudgedienden, invallers, of oud-leidinggevenden?
- Welke loyaliteiten spelen mee?



2 Ordening

Ordening betekent dat ieder lid van het systeem zijn of haar eigen plek inneemt, gebaseerd op natuurlijke volgorde of hiërarchie. Er is duidelijkheid over positie, verantwoordelijkheden en kaders. Wanneer deze ordening verstoord raakt, ontstaan verwarring en spanningen.

- Zijn de kaders, taken en rollen helder omschreven?
- Wie zijn de informele leiders -en wat doet dit met de ordening?
- Wat zou er veranderen in de teamdynamiek als iedereen zijn of haar rol strikt zou volgen?

3 Uitwisseling

Uitwisseling betekent dat er een balans is tussen geven en nemen binnen het systeem. Denk aan de uitwisseling van tijd, inzet, expertise, aandacht en verantwoordelijkheid. Wanneer deze balans langdurig verstoord raakt, ontstaan wrijving en demotivatie.

- In welke situaties ontstaat onbalans in geven en ontvangen?
- Wat is de onuitgesproken verwachting over geven en nemen binnen het team?
- Wie lijkt er meer te geven dan te ontvangen – en andersom?

"Vergroot de mentale kracht van jouw team – elke workshop versterkt, samen maken ze het verschil."

Verder kijken: erkenning, vertragen en uitzoomen

Naast de drie basisprincipes helpt het om ook deze systemische vragen te stellen:

- Waar is dit probleem eigenlijk een oplossing voor?
- Welke gebeurtenissen uit het verleden werken nog door?
- Hoe wordt omgegaan met verandering, rouw en afscheid?
- Welke onuitgesproken zaken beïnvloeden het systeem?
- Herhalen zich bepaalde patronen of dynamieken?

Tekst: Bureau Glansbeek © 2025

Aangeboden door:

Het A&O fonds Gemeenten in samenwerking met Eveline Glansbeek (NOLOC-gecertificeerd Coach en Trainer) van Bureau Glansbeek
www.bureauglansbeek.nl

Mentale kracht is de sleutel tot een vitaal en wendbare organisatie

Hoge werkdruk en complexe uitdagingen vragen om mentaal sterke teams – teams die veerkrachtig zijn, eigenaarschap tonen en samenwerken vanuit vertrouwen en motivatie. Het A&O fonds Gemeenten ondersteunt gemeenten met kennis en praktische tools om die mentale kracht te versterken. Bijeenkomsten, webinars, verdiepingssessies en workshops bieden inspiratie én handvatten om mentale kracht te versterken en direct toepasbare inzichten te gebruiken in jouw organisatie.

Daarnaast biedt A&O fonds Gemeenten een breed scala aan ondersteuning op het gebied van leren en ontwikkelen, strategische personeelsplanning, duurzame inzetbaarheid en goed werkgeverschap.
aeno.nl/agenda

Ontdek hoe jij het verschil kunt maken!