Een cadeautje van Marinde

CADEAUWEEK 2026 · PAKJE 4

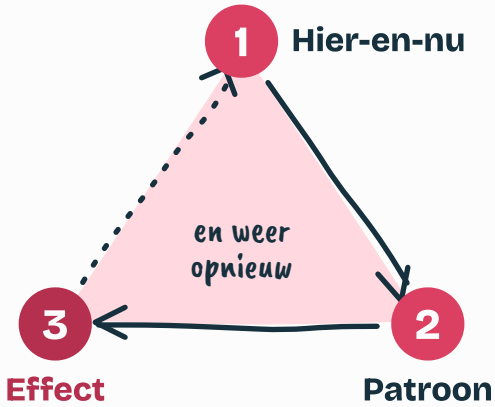
bureau van INVLOED

Patronenbingo.

Neem deze kaart mee naar je volgende teamoverleg. Zie je het bij **meer dan één persoon**? Zet een kruisje. Je kijkt niet naar wie het doet, maar naar wat er tussen jullie gebeurt.

A Veelbetekenend naar elkaar kijken, niks zeggen, wegkijken	**B** Het gesprek springt van de hak op de tak	**C** Er wordt ingestemd, en daarna gebeurt het niet	**D** Verwachtingen worden gehoord als suggestie
C Het is niet duidelijk wie wat gaat doen	**D** Collega's nemen informeel de leiding	**A** Na een vraag blijft het stil	**B** Na het overleg poppen er nog allemaal losse dingen op
D Er is gedoe over wie wat mag beslissen	**C** Taken komen steeds bij de hoog-verantwoordelijke mensen terecht	**B** Hetzelfde onderwerp komt steeds terug	**A** Er komen geen vragen, of alleen de bekende
B Wat al gezegd is, wordt opnieuw gezegd	**A** De helft praat, de helft niet	**D** Vragen komen steeds bij de leidinggevende terecht	**C** Collega's spreken elkaar niet aan

Bingo! **Drie kruisjes met dezelfde letter?** Dan heb je een patroon te pakken. Zoek hem op bij de uitslag, en doe de interventie nu, in het overleg zelf.



De interventiedriehoek.

1 · Hier-en-nu. Benoem het gedrag dat je nu ziet of hoort, bij meer dan één persoon. *"Jullie onderbreken elkaar halverwege de zin."*

2 · Patroon. *"Herkennen jullie dit?"*

3 · Effect. Wat betekent dit voor jullie samenwerkingsdoel: wat jullie met elkaar te bereiken hebben? *"Wat betekent dit voor hoe jullie samen besluiten nemen?"* De stap die de meesten overslaan.

Verwacht geen magie. Groepen en teams veranderen en leren nou eenmaal langzaam. Pas na zo'n 25 keer mag je magie verwachten.

- Alleen gedrag dat je bij meer dan één persoon ziet
- Gaat het om één persoon? Dan voer je dat gesprek onder vier ogen
- Geen oordeel. Bij A, B en C nog geen oplossing

Herhalen is houden van je team.

bureauvaninvloed.nl

De uitslag

Dit patroon? Doe dit.

A HET PATROON
Niet alle stemmen worden gehoord.

Al dat kijken en zwijgen vertelt je niks over wat er echt binnenkomt. En let op: ook wie wél praat, laat het achterste van de tong niet zien. Zo mist het team de helft van alle waardevolle informatie die erin zit.

DE INTERVENTIE

> *"Ik hoor de helft wel en de helft niet. Herkennen jullie dit? Hoe nemen jullie besluiten als je niet alle input hebt gehoord?"*

En dan wacht je. Ook als het ongemakkelijk wordt.

B HET PATROON
Jullie sluiten niet op elkaar aan.

Het gesprek glipt associatief weg. Er wordt niet aangesloten op de informatie die er al ligt. Onderwerpen worden niet afgemaakt, komen terug en worden herhaald. En na het overleg poppen er nog allemaal losse dingen op.

DE INTERVENTIE

> *"Ik merk dat er steeds iets nieuws wordt ingebracht, voordat het vorige is afgerond. Herkennen jullie dit? Wat betekent dit voor jullie samenwerkingsdoel?"*

Op het overlegbord is dit stap 2: **sluit echt aan.** Vat samen, breng pas daarna iets nieuws in.

C HET PATROON
De afspraak is niet réteconcreet.

Iedereen stemt in, maar de afspraak is maar voor een deel af. Niemand weet wie wat precies gaat doen. Dan kun je elkaar ook niet herinneren of aanspreken, en komt het weer op de hoogverantwoordelijke mensen terecht.

DE INTERVENTIE

> *"Herkennen jullie dat jullie de afspraak voor 70% afmaken? Wat is het effect op gedragen afspraken, en op elkaar ook kunnen herinneren en aanspreken?"*

Gebruik je het overlegbord nog niet? Download gratis de poster *Het réteconcrete goede gesprek* voor je teamruimte: **bureauvaninvloed.nl/gesprek**

D HET PATROON
Het is niet helder wat we van wie verwachten.

Je kunt het coachen, maar je springt ook zelf in.

DE INTERVENTIE

> *"Als er taken verdeeld moeten worden, kijkt iedereen rond. Herkennen jullie dit? Wat is het effect op moeiteloos weten wat we van wie mogen verwachten?"*

En spring zelf in. Kom op met:

> *"Zullen we dat eens uitzoeken met elkaar? Zodat iedereen beter weet wat we van elkaar verwachten, en we bij taken die we moeten verdelen niet rond blijven kijken, of het telkens dezelfden doen."*

Geef zelf de aftrap. Wat bij welke functie hoort, bepaalt je team niet zelf. Daar heb jij als het goed is heldere verwachtingen over. Tijd om die met elkaar te bespreken. Sla je eigen functie niet over, en ook niet die van nauw betrokken functies, zoals de psycholoog, de medisch verantwoordelijke of de gedragsdeskundige. Daarna geeft het team er samen vorm aan.