# SYSTEMISCH KIJKEN

Met een andere blik

nzym

# Last van gedoe die steeds weer terugkeerd?

## *Bewuste en onbewuste dynsmieken*

In een wereld waarin verandering de enige constante is, worden organisaties steeds vaker geconfronteerd met de vraag: Hoe kunnen we effectief en duurzaam veranderen? Veel veranderinitiatieven falen omdat ze te veel gericht zijn op symptomen, zonder de diepere oorzaken aan te pakken. Dit is waar systemisch werken een verschil kan maken. Het biedt een dieper inzicht in de onderliggende dynamieken van organisaties, waardoor je niet alleen symptomen aanpakt, maar de kern van problemen blootlegt en duurzaam oplost.

nzym

Systemisch kijken

## *Wat is systemisch werken?*

Systemisch werken is een manier van kijken naar organisaties waarbij je niet alleen de individuen binnen de organisatie bekijkt, maar ook de onderlinge verbanden, onbewuste patronen en dynamieken. Een organisatie is namelijk meer dan de som van haar delen; het is een systeem waarin alle onderdelen met elkaar verbonden zijn en elkaar beïnvloeden. In de kern gaat systemisch werken over het herkennen van deze verbindingen en patronen, en over het begrijpen van de onbewuste krachten die invloed uitoefenen op hoe mensen zich gedragen. Dit kan zijn op het niveau van teams, afdelingen, of zelfs de gehele organisatie. Door systemisch te kijken, ontdek je waar er disbalans of verstoringen zijn in het systeem, waardoor je kunt ingrijpen op een manier die de hele organisatie ten goede komt.

nzym

# Werken met het organisatiekompas

1. Ambitie: Waar wil je naartoe? Wat drijft je als organisatie? Ambitie gaat over het grotere doel, de diepere zin achter wat je doet. Het is de brandstof die energie geeft aan het werk, de richting die je als organisatie op wilt. Zonder ambitie ontbreekt het aan inspiratie en vooruitgang. Maar ambitie alleen is niet genoeg; het moet vertaald worden naar concrete acties.

2. Focus: Wat zijn je prioriteiten? Focus is de kracht die ervoor zorgt dat je niet afgeleid raakt door de ruis van alledag. Het gaat om het stellen van heldere doelen en het brengen van structuur in de organisatie, producten en processen. Focus helpt je om koers te houden, zelfs als de omgeving verandert of er nieuwe uitdagingen op je pad komen.

3. Impact: Welke resultaten wil je behalen? Impact gaat over de daadwerkelijke verandering die je in de wereld brengt. Dit kan positief zijn – zoals groei en innovatie – maar het gaat ook over wat je moet loslaten om vooruitgang te boeken. Zonder impact blijft ambitie slechts een droom. Impact zorgt ervoor dat de ambitie tastbaar wordt, maar vraagt ook om duidelijke keuzes over wat je níet meer doet.

4. Dynamiek: Hoe beweeg je mee met verandering? Dynamiek gaat over flexibiliteit en aanpassingsvermogen. Een organisatie moet kunnen inspelen op nieuwe kansen en uitdagingen, maar zonder haar focus te verliezen. Dynamiek gaat over waarden, over gedrag op goede dagen en het gedrag op minder goede dagen en wat je daarvan merkt. Dynamiek gaat tot slot over de dieperliggende patronen en wat je moet doen om hieraan voorbij te komen.

*“Het kompas bracht ons verbindend inzicht in onze onderlinge dynamieken en gaf helderheid in onze gezamenlijke richting, waardoor we als team met meer focus en vertrouwen aan onze ambities konden werken.”*

nzym

# De verschillende elementen toegelicht

**De kracht van ambitie**

Ambitie is het startpunt van elke beweging binnen je organisatie. Het gaat verder dan alleen het formuleren van doelen: het is het diepere geloof in waar je voor staat en wat je wilt bereiken. Ambitie geeft energie en zorgt voor inspiratie op alle niveaus van de organisatie. Maar het moet meer zijn dan alleen een set mooie woorden in een jaarplan. De uitdaging is om ambitie te vertalen naar iets tastbaars dat door iedereen in de organisatie wordt gevoeld en begrepen.

Een sterke ambitie werkt verbindend. Wanneer iedereen in de organisatie weet waar jullie naartoe werken en waarom dat belangrijk is, ontstaat er een gedeelde richting. Dit helpt mensen om verder te kijken dan hun eigen taken en bij te dragen aan het grotere geheel. Het zorgt ervoor dat de organisatie als een geheel beweegt, met één helder doel voor ogen.

Vraag jezelf eens af: wat is de ambitie van jouw organisatie? Is het een helder en gedeeld doel dat iedereen drijft, of leeft het vooral aan de top?

**Focus brengt rust en richting**

Zonder focus loopt elke organisatie het risico te versnipperen. Focus is het vermogen om keuzes te maken en vast te houden aan de richting die je hebt gekozen. Het betekent dat je duidelijk bepaalt wat de prioriteiten zijn, en dat je de moed hebt om nee te zeggen tegen initiatieven die je afleiden van je kernambitie. Focus brengt rust, omdat het de energie en middelen van je organisatie bundelt op wat echt belangrijk is.

De wereld verandert snel, en het is verleidelijk om op elke nieuwe kans in te springen. Maar als je dat te vaak doet, verliest je organisatie haar richting. Focus helpt om te onderscheiden wat écht belangrijk is en om koers te houden, zelfs als er afleiding of druk van buitenaf komt.

Denk eens na: heeft jouw organisatie op dit moment voldoende focus? Zijn de prioriteiten helder, of raken jullie energie en middelen verspreid over te veel initiatieven?

**Impact, de werkelijke verandering**

Ambitie en focus kunnen nog zo helder zijn, maar zonder impact blijft het abstract. Impact is de tastbare verandering die je als organisatie realiseert. Het gaat over de resultaten die je boekt, en over de keuzes die je maakt om te bepalen waar je echt het verschil maakt. Impact is niet alleen positief – soms betekent het ook dat je afscheid moet nemen van oude processen, projecten of zelfs gewoontes die niet langer bijdragen aan de toekomst van de organisatie.

nzym

# Hoe dynamisch is jouw organisatie?

Een belangrijk onderdeel van impact is de vraag: Wat doen we niet meer? Dit kan een lastige keuze zijn, maar het is essentieel om ruimte te maken voor nieuwe groei. Wanneer je als organisatie duidelijk bent over wat je niet meer doet, creëer je ruimte voor wat wel belangrijk is.

In jouw organisatie, hoe meet je de impact? En misschien nog belangrijker: waar nemen jullie afscheid van, zodat er ruimte ontstaat voor het nieuwe?

**Dynamiek houdt je organisatie in beweging**

Dynamiek gaat over de veerkracht van je organisatie. Het vermogen om mee te bewegen met veranderingen, om kansen te zien en te benutten, en om flexibel te blijven in een snel veranderende wereld. Dynamiek is essentieel voor groei, omdat het voorkomt dat je organisatie vastloopt oude structuren of gewoontes. Het zorgt ervoor dat je organisatie wendbaar blijft, zonder haar focus te verliezen. Dynamiek vraagt om het constant in beweging houden van de organisatie en het stimuleren van het bijbehorende positieve gedrag. Het gaat erom dat je ruimte creëert voor innovatie en experimenten, en dat je teams de vrijheid geeft om mee te denken en bij te dragen aan nieuwe initiatieven. Dit houdt de energie hoog en zorgt ervoor dat je organisatie zich blijft ontwikkelen. Tegelijkertijd kan het niet alleen maar rozengeur en maneschijn zijn. Dus wees daar op voorbereid door stil te staan bij wat er dan gebeurt en hoe je dat weer naar het positieve buigt.

Hoe dynamisch is jouw organisatie op dit moment? Is er voldoende ruimte voor beweging en verandering, of voelen jullie je soms vastgelopen in oude structuren?

*“Het kompas hielp ons de verborgen patronen in onze organisatie te zien en creëerde een verbindend kader waarmee we als team met meer energie en helderheid vooruit konden bewegen.”*

nzym

# Het kompas in balans: samen maken deze het verschil

Het succes van een organisatie hangt af van hoe goed deze vier krachten – ambitie, focus, impact en dynamiek – met elkaar in balans zijn. Te veel ambitie zonder focus leidt tot chaos en versnippering. Te veel focus zonder dynamiek maakt je organisatie star en onbuigzaam. Te weinig aandacht voor impact zorgt ervoor dat je wel ambitie hebt, maar geen tastbare resultaten boekt. En zonder dynamiek blijf je waarschijnlijk op de oude voet voort gaan en ontstaat er weerstand.

Het kompas helpt je om deze vier krachten in evenwicht te brengen. Het geeft richting aan de dagelijkse keuzes die je als organisatie maakt, en zorgt ervoor dat je niet alleen ambities hebt, maar ook echt stappen zet om ze waar te maken. Door te werken met dit kompas kun je als organisatie sprongen voorwaarts maken en duurzame groei realiseren. Het kompas is een krachtig model om je organisatie richting en focus te geven, terwijl je tegelijkertijd ruimte creëert voor beweging en vernieuwing. Het helpt je om ambitie om te zetten in impact, en om focus en dynamiek in balans te houden. Door bewust aandacht te geven aan deze vier krachten, kun je jouw organisatie echt in beweging krijgen en zorgen voor duurzame groei.

Hoe staat het met het kompas in jouw organisatie? Hebben jullie een duidelijke ambitie? Is er voldoende focus om die ambitie te realiseren? En hoe ga je om met impact en dynamiek?

Zet vandaag nog de eerste stap door het kompas aan de hand van bovenstaande vragen in te vullen en ontdek hoe je jouw organisatie met sprongen voorwaarts kunt helpen.

In mijn boek Met sprongen voorwaarts, verschenen bij Boom in 2025, ga ik dieper in op hoe je het kompas kunt gebruiken om jouw organisatie naar duurzame groei te leiden. Het kompas is een belangrijke houvast in het systemisch versnellen van verandering. In het boek deel ik praktische handvatten en inzichten om ambitie, focus, impact en dynamiek in balans te brengen. Of je nu leiding geeft aan een team of een hele organisatie, Met sprongen voorwaarts biedt concrete strategieën om echte vooruitgang te boeken. Benieuwd hoe jij met je organisatie quantum leaps kunt maken? Het boek is verkrijgbaar bij uitgeverij Boom en in de boekhandel.