



Kenmerken

Een organisatie als systeem:

- **gericht op overleven**
- deel van een groter geheel
- in permanente uitwisseling
- delen zijn dienstbaar aan het geheel
- geheel is meer dan de som der delen
- delen weerspiegelen het geheel
- **zelfregulerend**
- **dynamisch evenwicht tussen behoud en uitwisseling**

Basisbehoeften

- Erkenning van de oorsprong en historie
- Alles wat erbij hoort wordt gezien
- Heldere ordening
- Faire balans tussen nemen en geven

Bron: Systemisch adviseren van Siebke Kaat

In dit vlak kun je aantekeningen maken



SOULSTRATEGIES

*voor groei van mensen
en organisaties*



SOULSTRATEGIES

TEAMCOACHING



SYSTEMISCH KIJKEN

*Voorbij de inhoud
kijken naar
de onderstroom*



WAAROM SYSTEMISCH KIJKEN?

Vorbij de inhoud kijken naar de onderstroom

Als je het gevoel hebt vast te zitten in problemen en er samen op de inhoud niet uitkomt is het zinvol om de systemisch manier van kijken te gebruiken. Door deze manier van kijken zoom je uit en kom je tot nieuwe oplossingsrichtingen.

Een voorbeeld van problemen

Er is onvoldoende vertrouwen, mensen gaan continu in de weerstand of ze blijven terug komen op onduidelijkheid in taken en rollen. Je ervaart dat de betrokkenheid laag is en hebt last van ziekteverzuim of het uitblijven van bedrijfsresultaten.

Een probleem wil niet opgelost worden

Systemisch gezien is het probleem een richtingaanwijzer, het probleem heeft een signaalfunctie. Het wil het iets duidelijk maken over het grotere geheel waarin het probleem plaatsvindt. Met een opstelling en systemisch advies maken we alles wat speelt met betrekking tot het probleem zichtbaar. Het dieperliggend kijken nodigt uit tot waarnemen in plaats van fixen.

Scan de QR-code
voor meer informatie



SYSTEMISCH ADVIES

- **Voorgesprek** | Voorafgaand een systemisch interview met als doel verkennen van vraagstuk en duiding van de onderstroom
- De organisatieopstelling met vloerankers – daaruit duid je de onderstroom en het effect op de bovenstroom
- Gedegen advies (fysiek gesprek) op basis van voorgesprek en opstelling
- Teaminterventies als follow up

Wat levert dit op

Inzicht in en analyse van wat er gebeurt en nieuwe oplossingsrichtingen. Rust in de onderstroom waardoor samenwerking versoepelt.

VOOR WIE

Voor managers en
professionals die een team
of organisatie aansturen

Neem contact op
voor meer informatie

Ariadne Hamming

06 51 816 852

ariadne@emic-psychologie.nl

www.emic-psychologie.nl

Sarah Zolondz Reeder

06 24 926 886

sarah@soulstrategies.nl

www.soulstrategies.nl

LUISTEREN NAAR DE WERKELIJKHEID IN PLAATS VAN

haar toe te spreken

Vanuit onze opvatting over de maakbare maatschappij zijn we vaak gericht op het oplossen en fixen. We willen terug naar (eerdere) perfectie, de wens of de verwachting. Vanuit het systemische perspectief is dit niet mogelijk, want alles hoort er bij en heeft een plek. In het systemisch werk combineren we het cognitieve met de emotionele gevoelslaag.

Een organisatieopstelling geeft snel inzicht in de diepere lagen en dat wat onbewust of een ongewenst patroon is binnen de organisatie. Systemisch kijken is kijken naar herhaling van patronen, kijken naar plekken en functies in plaats van naar mensen en de verhalen. Als je de basisprincipes van het systemisch werk kent geeft dat richting om uit het gedoe te blijven of te komen. Een opstelling of systemisch advies kan dienen als hulpmiddel om zicht te krijgen op wat je moet doen om voortgang te realiseren.