

- Ga dieper en maak los waar het vast zit:
in de onderstroom -

Systemisch coachen

Paul Zonneveld & Martin Breed



Je staat aan zee en hebt zojuist je handdoek op het zand gelegd. Je bent klaar voor een frisse duik in zee. Je stapt door de branding de zee in en zwemt 100 meter de zee in. Wanneer je je omdraait en terugkijkt naar het strand, ben je verrast. Je handdoek ligt er niet meer. Waar is de handdoek? Heeft iemand de handdoek gestolen misschien? Toch niet! Het is de onderstroom die je heeft meegenomen naar links of rechts zonder dat je het door had! Aan de oppervlakte is het water relatief rustig, maar langs je benen voel je de krachtige onderstroom. Hoe krijg je greep op die onderstroom?

Je hele leven kent vele systemen, zoals familie, gezin, school of organisaties. De regels in dergelijke systemen lijken vaak ingewikkeld. Je komt vraagstukken tegen waar je geen vat op lijkt te krijgen en die veel energie opslokken. We merken steeds meer dat ook organisatorische en leiderschapsproblemen een systemische oorzaak hebben. Redenen genoeg dus om die systemische oorzaken – die onderstroom – te ontdekken en te doorgronden. Systemisch coachen zal je coaching toolkit en aanpak verrijken in zowel één op één, team- als groepscoaching. Het is een belangrijke stap in zowel je persoonlijke alsook je professionele ontwikkeling zodat je greep krijgt op die onderstroom!

Een systemische aanpak zorgt voor flow en high performance. We leven en werken in een VUCA (volatile, uncertain, complex, ambiguous) wereld en we merken dat de oplossing van gisteren niet altijd meer afdoende zijn voor de complexe vragen van vandaag. Deze complexiteit vereist vaak een counter intuïtieve aanpak. Indien men niet bekend is met deze aanpak heeft men vaak het gevoel geen invloed te kunnen uitoefenen op complexe vragen. Dat levert frustratie en ongemak op. Vaak heeft deze frustratie nog een extra nadeel. Vanuit deze frustratie gaat men immers fouten maken bij zaken waar men wel invloed op heeft. We raken uit flow. En wat doen we als we uit flow raken? We zijn te moe om het onuitgesproken aan te gaan we gaan door, er is geen high performance meer en we raken verstrikt. Vaak zien we dat managers en soms hele organisaties dan grijpen naar nieuwe gadgets en een andere aanpak uit dezelfde categorie. Deze werken echter niet in de verstrikte structuren. Vanuit de diepe angst dat het nieuwe toch weer niet het juiste zal zijn, vervalt men weer in oude patronen en een negatieve dynamiek is geboren.

Vaak zien we dat managers en soms hele organisaties grijpen naar nieuwe gadgets en een andere aanpak uit dezelfde categorie. Dit werkt echter niet in verstrikte structuren. Vanuit de diepe angst dat het nieuwe toch weer niet het juiste zal zijn vervalt men weer in oude patronen en een negatieve dynamiek is geboren.

In organisatie en andere complexe systemen zijn oorzaak en gevolg niet zo lineair verbonden als men graag wil doen geloven. Helaas zijn in deze systemen oorzaak en gevolg slechts achteraf te benoemen. Er zijn echter principes die ons helpen navigeren. Systemen zijn namelijk onderhevig aan een viertal 'principes' (velden): binding, ordening, uitwisseling en bestemming. Wanneer deze worden nageleefd en gerespecteerd komen systemen weer in flow. Dit heeft een positief effect op het functioneren van de organisatie en de effectiviteit van leiderschap.

Signalen van systemische dynamieken en verstrikkingen kunnen zijn:

- de manager die het altijd beter weet dan de directeur en niet goed meer functioneert;
- steeds wisselende leidinggevenden;
- de medewerkster die altijd klaar staat voor anderen en niet aan haar eigen taken toekomt;
- problemen die zich maar niet willen laten oplossen;
- problemen die met de aloude aanpak zelfs verergeren in plaats van beter worden.

Bewustwording en een gerichte systemische aanpak herstellen de flow in leiderschap en de organisatie zodat deze (weer) kan groeien naar high performance.

Een voorbeeld, de dynamiek van vrijheid en verwaarlozing. Stel, een organisatie heeft een onderzoek laten doen. De resultaten zijn slecht. Over de managers wordt negatief geoordeeld en het totaalbeeld is ook niet echt fraai. Alleen vrijheid, zelfstandigheid en eigen vakmanschap worden als zeer positief beschouwd. De directie is blij dat tenminste dat onderdeel positief is.

Als je deze situatie systemisch bekijkt en de negatieve en positieve verschijnselen bij elkaar zet, openbaart zich een dynamiek die een ander beeld geeft. Het lijkt op datgene wat er speelt bij kinderen die aan hun lot worden overgelaten. Zullen ze echt 'blij' zijn dat ze de vrijheid hebben om de hele dag te doen wat ze willen? Of ligt ook de tragiek van eenzaamheid op de loer? Systemisch gezien spreken we dan van verwaarlozing. Om dit aan te pakken zijn specifieke interventies nodig. Want vrijheid wordt alleen als positieve vrijheid ervaren als het uit vrije keuze is.

Rendement, wat levert deze 8-daagse training op:

- De basis van het systemisch coachen en managen in de complexe onderstroom.
- Relatief eenvoudige interventies die grootse effecten creëren waardoor transformatie naar flow werkelijk mogelijk wordt.
- Een goed overzicht van systemisch denken, systemisch waarnemen en de systemische dynamieken in organisaties.
- Verruiming en verscherping van jouw systemisch intelligentie, denken en waarnemingsvermogen over leiderschap, organisatie ontwikkelingen en de impact daarvan.
- Inzicht en methodologieën voor het creëren dan wel het aanboren van oplossingen in complexiteit.
- Een goed gevulde toolkit met nieuwe interventies en mogelijkheden die jouw effectiviteit en de groei van de mensen waarmee je werkt bevorderen.
- Het vermogen bestaande, verborgen belemmeringen binnen een systeem zichtbaar, coachbaar en daarna hanteerbaar te maken. (Zo help je de mensen waarmee je werkt naar een hoger niveau van empowerment en zelfvertrouwen. Dit stelt hen in staat om sneller betere oplossingen te vinden.)
- Inzicht in de patronen en verstrikkingen van de leiderschaps- en organisatiesystemen en hun signaalfunctie in het grotere systeem
- Een integrale aanpak van complexe problematiek die goed is toe te passen in verschillende settings en makkelijk te vertalen is naar de praktijk van alledag.

- Embodiment, je maakt kennis met een methodiek om inzicht en oplossingen te vinden die niet bereikt kunnen worden door denken alleen
- Je versterkt je (coaching) presence.
- Persoonlijke groei.

Kwaliteit van deelnemers:

- Deze training is voor coaches en managers met ervaring
- Je bent al coach, misschien zelfs al een gevorderde coach. Je weet dus wat coaching is en toch loop je soms vast in het vraagstuk van je cliënt.
- Je bent al minimaal 3 jaar manager en hebt te maken met complexe vraagstukken of teams.
- Je wil werken aan je eigen ontwikkeling, aan je presence als coach/manager.
- Je wil je differentiëren door systemisch werk en de aanpak van complexe vraagstukken aan jouw arsenaal toe te voegen.
- Je wil dieper inzicht krijgen in de dynamieken die spelen in de onderstroom zowel in het leven als in de organisatie.
- Je wil tools waarmee je je complexe vraagstukken van mensen en organisaties kan aanpakken.
- Je wilt coachen en werken op de systemische laag.
- Je wil samen met je cliënt/collega de huidige hardnekkige vraagstukken echt aanpakken en oplossen.

Ons aanbod:

- Een mix van theorie, oefeningen en oplossingsaanpakken.
- Techniek en interventies vanuit een integrale aanpak: de ademhaling, hulpbronnen, patroon- en dynamiekerkenning en vele verschillende werk- en interventievormen.
- Systemische en complexiteitsinterventies voor coaching, 1 op 1 gesprekken, team- en groepinterventies.
- Ruimte en een ervaren peergroup om op jouw specifieke coaching- en businessproblematiek te reflecteren.
- Een veilige leeromgeving om middels ervaringsgericht leren jouw (coaching) presence verder te versterken.
- Mogelijkheid tot het inbrengen van klantcases en/of inbreng eigen (organisatie)thema's.
- Tussentijdse intervisie groepen.
- 2 zeer ervaren systemische management trainers.

Thema's, vragen en onderwerpen die in deze training aan bod komen zijn:

- Het CYNEFIN model of complexity.
- Wat is systemisch? Wat is mijn systemische reikwijdte? Hoe neem ik mijn plek in?
- De 4 principes: binding, ordening, uitwisseling (nemen en geven), bestemming.
- Omgaan met complexiteit; navigeren in plaats van analyseren.
- Het systeem en het individu, wie is er sterker?
- Hoe kan ik/men een systeem veranderen?
- Analyse van de onderstroom/complexiteit in organisatiedynamiek middels systemisch waarnemen en symptomen herkennen.
- De systemische attitude: attentie, intentie en doel. Het 'niet-weten' en het wetende veld, integraal bewustzijn en overdracht & tegenoverdracht.
- Vele thema's en dynamieken uit de dagelijkse praktijk van organisaties.

extra informatie

blok 1: 17 & 18 mei 2018

blok 2: 5 & 6 juli 2018

blok 3: 30 & 31 augustus 2018

blok 4: 20 & 21 september 2018

Vroegboek prijs:

€ 2.547 (geldig tot 15 februari 2018)

De trainingdagen starten om 9.00 uur en duren tot 17.30 uur.

Lokatie:

Heart House

Huizerweg 54, Bussum

Prijs training € 2.797,- (excl btw)

Incl. manual en locatie kosten, excl arrangementskosten à € 260,-

Geef je nu op, en meld je HIER aan.

Leadership consultant
& Executive coach

Paul Zonneveld

- Uw trainers zijn Paul Zonneveld en Martin Breed -

Paul Zonneveld

In de zomer van 2003 werd ik voor het eerst geconfronteerd en gegrepen door systemisch werk. Toen een voor mij geheel nieuwe manier van kijken.

Ik ontdekte tijdens de systemisch werk sessies dat veel van mijn gedragingen tijdens het werk (en ook thuis) patronen vertoonden. In situaties die in eerste instantie niet op elkaar leken vertoonde ik wel vergelijkbaar gedrag. Ik ging met bepaalde mensen de strijd aan, ging van mijn plek en droeg verantwoordelijkheden die niet van mij waren. En er zijn meer voorbeelden. Door systemisch waar te nemen zag ik de onderstroom en kon met simpele interventies grote veranderingen creëren.

Als snel zag ik ook de toepasbaarheid in organisaties. Ik ben bij vele grondleggers (Bert Hellinger, Johannes Schmidt, Matthias Varga von Kibed, Insa Sparrer, Georg Senoner) en collega's in opleiding geweest om het daarna in de praktijk actief te toetsen en toe te passen. Ik benut het via organisatie opstellingen in bedrijven en integreerde systemisch werk in mijn executive coaching aanpak. Het heeft mij en mijn werk verrijkt. Het heeft werk voor mijn klanten een grotere diepgang, kwaliteit en vervulling gegeven.

Paul Zonneveld (1961) heeft meer dan 25 jaar actieve ervaring in het bedrijfsleven en vervulde daar verschillende sales, business development & training functies. Sinds 2003 is hij zelfstandig leiderschap consultant en executive coach en begeleidt hij leiders en organisaties in transformatie processen, team alignment en post-fusies. Mensen en organisaties de pracht van hun potentieel laten zien en ten volle benutten is zijn Life Purpose. "Sharing is growing" is zijn motto en passie. Verbinding, Impact, integriteit, lef en compassie zijn zijn kernwaarden.

Hij is internationaal gecertificeerd NLP trainer, familie en organisatie opsteller. Paul geeft al meer dan 10 jaar opleidingen over systemisch waarnemen en opstellen in organisaties. Zijn klanten bewegen zich in vele branches, zowel nationaal als internationaal.



Martin Breed

Nadat ik 2001 mijn master in public sector management heb gehaald, begon ik mij af te vragen of dit nu werkelijk alles is om te weten hoe organisaties in elkaar zitten en waar je als manager op te sturen hebt. Ik was er niet van overtuigd dat ik met alle kennis en instrumenten die ik heb geleerd en ingezet alles uit de organisatie haalde wat er in zat. Steeds meer viel het me op dat mensen in organisaties niet in al hun kennis en kunde werden uitgedaagd. Het woord mismanagement kwam steeds meer bij me op als ik er achter kwam dat medewerkers veel meer konden dan ze op hun werk lieten zien.

Via allerlei voor mij op dat moment nog onbekende paden, kwam ik in aanraking met systemisch werken en gaandeweg begonnen allerlei puzzelstukjes in elkaar te vallen. Ik begon veel meer te begrijpen van wat mensen beweegt, op welke wijze de systemen waar mensen deel van uitmaken hun prestaties en gehele zijn beïnvloeden en hoe ik voorwaarden kan creëren waarbinnen mensen dat kunnen doen waar hun hart ligt en waar ze goed in zijn. Vanaf dat moment ben ik de kracht van onderstroom en cultuur pas echt gaan ervaren en is dat mijn focus geworden in mijn opdrachten als interim manager.

Martin Breed (1959) heeft ruim 35 jaar ervaring in de zorg in uiteenlopende functies van verpleegkundige tot directeur. Vanaf 2001 heeft hij zijn eigen bedrijf Breed Interim management, coaching en training. Zijn focus bij zowel de managementopdrachten als in trainingen en coaching ligt op onderstroom, cultuur en verandering.

Kernwaarde is dat Martin er van overtuigd is dat ieder mens recht heeft op een plek in de maatschappij, ongeacht de overtuiging, afkomst of levensvisie van die mens. Hij wil hier aan bijdragen om voorwaarden te creëren waardoor mensen in staat zijn die plek in te nemen.

Martin werkt als interim manager vooral in de zorg, zijn trainingen en workshops worden bezocht door een breed publiek uit velerlei branches.

