

ORGANISATIE OPSTELLINGEN

FAMILIEOPSTELLING

✻ UITGANGSPUNTEN

✻ RECHT ERBIJ TE HOREN

✻ EIGEN PLEK

✻ BALANS GEVEN EN NEMMEN

✻ EIGEN VERANTWOORDELIJKHEID

ORGANISATIE



☀ Kenmerk is dat er altijd een verbinding bestaat
door een gemeenschappelijk doel

ORGANISATIE- OPSTELLINGEN

- ✻ DUIDELJK KADER
- ✻ RECHT OP EEN PLAATS BINNEN HET
SYSTEEM
- ✻ JUISTE ORDENING OP BASIS VAN
HIËRARCHIE, ANCIËNNITEIT,
LEEFTIJD EN TALENT
- ✻ BALANS GEVEN EN NEMMEN



- ☼ SYSTEMEN WILLEN COMPLEET ZIJN
- ☼ SYSTEMEN WILLEN UITWISSELEN
- ☼ SYSTEMEN WILLEN ORDENING
- ☼ SYSTEMEN WILLEN HUN
BESTEMMING BEREIKEN



☼ ER IS EEN KOMEN EN GAAN

☼ OPDRACHTEN VERVULLEN

BASISBEHOEFTE

- ☼ De oorsprong/missie dient als vertrekpunt
- ☼ Erkenning van de historie vormt basis heden
- ☼ Alles wat erbij hoort heeft recht op een plek
- ☼ Elk deel heeft eigen plek
- ☼ Balans tussen geven en nemen

WANNEER?

- ☼ Conflict
- ☼ Bedrijfsproblemen
- ☼ Advies en Supervisie
- ☼ Marketing
- ☼ Eigen zaak/praktijk
- ☼ Loopbaanvragen
- ☼ Gebruikelijk aanpak werkt niet
- ☼ Patronen herhalen zich
- ☼ Oorzaak niet duidelijk
- ☼ Men is van goede wil maar toch lukt het niet

NOG EVEN DE WETTEN

☼ Insluiten. Ieder eigen
plek. Duidelijk kader
van de plek

☼ Ordening. HIËRARCHIE,
ANCIËNNITEIT, LEEFTIJD
EN TALENT

☼ Uitwisseling. Balans
geven en nemen

VRAAGEN ORGANISATIE

- ☼ Wat is de werkelijke bestemming?
- ☼ Voor wie/wat is dat versterkend? Wie wordt er zwakker van?
- ☼ Waar gaat het vraagstuk werkelijk over?
- ☼ Waar hoeft niet naar gekeken te worden doordat dit vraagstuk er is?
- ☼ Waar zit de druk? Wie/wat heeft het zwaar?

Vragen Algemeen

- ☼ Waar komt de toestemming vandaan om dit op te lossen?
- ☼ Voor wie/wat is de huidige situatie een goede oplossing?
- ☼ Wat mag er niet veranderen?

VRAAGEN BIJ INSLUITEN

- ☼ Wie of wat is er aan de plek verbonden?
- ☼ Wat wordt uitgesloten? Of vergeten?
- ☼ Aan wie/wat moet je ontrouw zijn als je deze functie/vraagstuk oplost/vervult?

VRAAGEN ORDENING

- ☼ Wie is de werkelijke leider?
- ☼ Vanuit welke plek worden besluiten genomen?
- ☼ Wat was er het allereerste? Waar merk je dat aan?
- ☼ Wat krijgt steeds voorrang? Ten koste van?
- ☼ Waar wordt het verschil gemaakt?
- ☼ Bij wie hoort dit vraagstuk?

VRAGEN UITWISSLING

- ☼ Wat is de prijs om te veranderen? Wie betaalt?
- ☼ Wie of wat geeft te veel?
- ☼ Wat wordt niet geacht? Gezien? Erkend?
- ☼ Waar is meer van nodig? Waar is te veel van?
- ☼ Op welke manier wordt dragen van risico beloond?

DYNAMIEKEN

- ☼ Contextverwisseling. Waar ligt de loyaliteit? Is men vrij?
- ☼ Dubbelbeeld. Conflict uit familie geprojecteerd op collega.
- ☼ Dynamiekoverdracht. Waar hoort het thuis?

PATROONHERHALING

☼ Ik weet hoe het hier moet. Ik heb het veel te druk. Zo doen we dat nu eenmaal.

☼ Is het gedrag goed afgestemd op de situatie?
Of is het een onbewuste dwangmatige
herhaling van gedrag?

☼ 1. Trouw aan patroon vd familie

☼ 2. het niet kunnen innemen vd plek of het
willen verlaten van de plek

☼ Voorbeeld: Ik weet het beter dan de baas, is parentificering. De eigen plek verlaten en een plaats boven hem innemen.

☼ Terug op eigen plek en erkenning van de formele leiders is helend

☼ Triangulering - bemiddelen, vb kind bij ruzie ouders.

☼ Iets dragen voor de ander - wie is verantwoordelijk?

☼ Besmette plek/ niet vrije plek

☼ Hoe was het afscheid?

☼ Staat alles op de juiste plek?

☼ Is er eerbied voor het oude? Zonder het oude
geen nieuwe....

☼ Hoe kies je waar je bij wilt horen?

☼ Is er erkenning voor de oprichter/
initiatiefnemer?

☼ Welk plek krijg je? Welke neem je?

☼ Wie is er voor wie? Is het mogelijk je belangeloos in te zetten? Alleen maar geven maakt dat het nemen een uitweg zoekt...

☼ Erkennen van al wat is.... Aan beide zijden. Geen opeisen van groter leed. Geen verwijt, geen afkeuring.

SYSTEMISCH COACHEN

☼ Afscheid van een collega:



☼ Neem van beide kanten de balans op, zie die onder ogen en laat elkaar dan gaan.

☼ Wat is je bijdrage? Wat is niet gelukt? Wat neem je mee?

☼ Maak de plek vrij.

☼ Ontslag bij wangedrag:

☼ Hij heeft erbij bij gehoord, een plek ingenomen en nu moet hij gaan. “

Sinds ...maak je deel uit van onze organisatie. Je hebt daaraan bijgedragen. Daarvoor dank”.

☼ “Door wat je gedaan hebt verspeel je je recht om te blijven. Daarom moet je gaan”

☼ Nieuwe plek.

☼ Deze plek is voor jou. Voor jou was er een ander. Deze plek heeft een historie, graag vertellen we je daarover. Jij neemt je eigen ervaring en historie mee. Graag horen we die van jou. Je bent welkom, je hoort nu bij ons.

☼ Opheffing team/afdeling

☼ Wie verantwoordelijk is voor de beslissing brengt de boodschap.

☼ Spreek bijdrage uit, benoem ook de lasten & kosten.

☼ Dank voor de bijdrage aan de organisatie.

☼ Tijd om te stoppen. Het is eindig. Dank

FUSIE

**DAT JE OPNIEUW
MOET LEREN
WAT JE COLLEGA'S
IN DE KOFFIE
HEBBEN**

Loesje

Postbus 1946
1000 CA Amsterdam

☀ Samenvoegen teams

☀ Ieder team presenteert zich: Hier komen we vandaan, dit hebben wij meegemaakt.

☀ Wat nemen we mee naar het nieuwe team, wat laten we (met spijt) achter.

☀ Beide teams geven erkenning voor de prijs die betaalt moet worden en de waarde die ze meebrengt

☼ Oprichter verkoopt zijn bedrijf

☼ De oprichter moet echt loslaten! Blijf niet als adviseur op de achtergrond (ook niet voor een tijdje). Dit is verzwakkend voor de nieuwe eigenaar en het bedrijf. Zeg: "Ik vertrouw het bedrijf aan jou toe", handel naar eigen inzicht".

☼ Dank vanuit de nieuwe eigenaar naar de oprichter: Zonder jou zou het bedrijf niet hebben bestaan. Ik ga ermee verder, op mijn eigen manier... Dank.

Success

is liking yourself,
liking what you do,
and liking how
you do it. ”

– Maya Angelou



☼ succes heeft het gezicht van de moeder. we gaan allereerst innerlijk op ons succes af. Met haar verbonden zijn we op ons succes voorbereid en komen bij ons succes. De toewending begint in het hart.

☼ Vraag: Hoe kunnen we de beweging waarin we ons afwenden omkeren in de richting van toewenden. De relatie naar succes, geluk,

☼ Een vroeg onderbroken beweging naar de moeder blijkt een beslissende hindernis te zijn voor succes in ons werk, beroep en wat we ondernemen. Het gaat erom dat we op succes afgaan, in plaats van te wachten tot het naar ons toe komt.

TALENTEN- OPSTELLING

☼ UNIEKE BIJDRAGE

☼ POTENTIEEL

☼ VERLANGENS



☼ UITING KUNNEN GEVEN AAN
TALENTEN

☼ LEVERT ENERGIE OP EN KAN
INZETTEN

☼ VERANTWOORDELIJKHEID NEMEN
EIGEN FUNCTIE

☼ RUIMTE VOOR GROEI EN
ONTWIKKELING

☼ RUIMTE ONTWIKKELING
(VERBORGEN) ANDERE TALENTEN

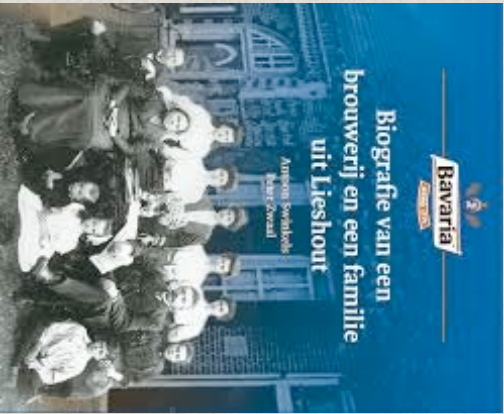
☼ ONSUCCESSVOLLE ORGANISATIES

☼ TREKKEN MENSEN AAN DIE
'ONVRIJ' ZIJN

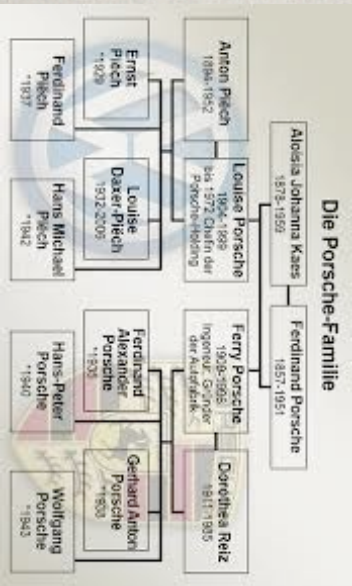
☼ UITING GEVEN AAN PROBLEMEN EN
BLOKKADEN

☼ KOST ENERGIE

☼ GEEN RUIMTE VOOR
ONTWIKKELING EN STAGNATIE VAN
GROEI



☼ Familiebedrijven 69% in NL



☼ Definitie

- ☼ meer dan 50% van het bedrijf is in handen van 1 familie
- ☼ meer dan 50% van de bevoegdheid ligt bij 1 familie
- ☼ een meerderheid, of ten minste 2 leden van de leiding zijn lid van 1 familie

☼ Functie:

☼ Opvoeding, zorg en bescherming van de familie. Het kerngezin is het belangrijkste. De familie-energie zit volledig in het bedrijf

☼ Alle normen en waarden van de familie zitten ook in het bedrijf

☼ Het is voor altijd

- ☼ Oprichter bezield, brengt passie in en familie
- ☼ Familie en werk zijn verbonden in waarden, eigen regels
- ☼ Het bedrijf wil opvolgers
- ☼ Verbintenis met iedereen
- ☼ Leider staat lang op die plaats (vaak tot de dood)
- ☼ Leider is dienend, familiebedrijf moet doorgegeven worden aan volgende generatie
- ☼ Zingeving wordt bepaald door doorgeven van de waarden voor de volgende generatie

☼ Dynamieken in familiebedrijven

☼ Broers en zussen

☼ Schoondochter

☼ Schoonzoon

☼ Huwelijk

☼ Echtscheiding

☼ Zorodraaen voor de ouders

☼ Patronen

☼ Onduidelijkheid taakverdeling

☼ Te lange dienstverbanden



☼ Herhaling van geschiedenis van de familie in het bedrijf

☼ Gebrek aan de juiste aandacht op de juiste plek

☼ Conflict in familie verstoort de samenwerking in het bedrijf

☼ Patroonherhaling (autoriteitsconflict)

☼ Financiële erfenis. Een familiebedrijf is van alle kinderen. Klopt de balans

