# wat[liefde]kan

[Relatiecoaching voor organisaties/teams]

wat kan

wat[liefde]kan

## Relatiecoaching voor organisaties/teams

Het maakt niet uit wat er speelt of wat je wilt. Liefde is het antwoord. Altijd. Want wat liefde kan, kan alleen liefde. Wat[liefde]kan is oprecht, eigenzinnig en nieuwsgierig naar het potentieel van ieder individu en dat van de relatie". Wat[liefde]kan gaat terug naar de basis: de diepe menselijke behoefte om gezien te worden, ertoe te doen, geliefd te zijn en zelf lief te hebben.
Een fijne relatie maakt mensen gelukkig.

## Onze expertise

- Facilitator/consultant organisatie- en teamontwikkeling
- Relatiecoaching (Intersectorale en sectorale) netwerksamenwerking
- Scholing en training EFT & Organisaties
- Spreker EFT & Organisaties

watkan

wat[liefde]kan

## Voor organisaties/ teams

"De kwaliteit van menselijke relaties zijn de sleutel tot succes".

Wat[]kan kijkt op een eigentijdse manier naar de vraagstukken van vandaag en morgen.
Er zijn steeds meer vraagstukken in organisaties/teams en in de maatschappij, waar we niet echt antwoord op hebben. Vraagstukken rondom transitie in de ouderenzorg bijvoorbeeld, samenwerking in het sociale domein, samenwerken in een team of samenwerken tussen teams.
Wij zijn altijd voor oplossingen die er echt toe doen, die 'zoden aan de dijk zetten'.
We zijn goed in zaken aan het licht brengen, van betekenis zijn én de oplossing vormgeven in de praktijk. Samen mét de mensen die erover gaan.

### Waarom

Soms stroomt het niet tussen (groepen) mensen. De onderstroom is vaak leidend.
De combinatie van het zien vanuit systemisch perspectief en vanuit de EFT-methodiek (emotieregulatie, gehechtheid en de persoonlijke strategie om het voor jezelf en de ander 'veilig' te maken) vormen een gouden duo. Zien vanuit systemisch- én relatieperspectief laat een nieuw licht schijnen op het vraagstuk en de oplossing. Een oplossing met impact.

watkan

wat[liefde]kan

Wat[]kan

## Hoe? Wat?

### Basisprincipes

De drie basisprincipes van systeemdynamiek zijn leidend in relaties tussen mensen in een organisatie: 1. Iedereen hoort erbij 2. Ordening: iedereen heeft een plek in het geheel en 3. Balans in geven en nemen. Als er een disbalans is in (één van) deze principes, dan ontstaat disbalans en een gereserveerdheid tussen mensen in bijvoorbeeld een team, een vakgroep of een organisatie.

### Onderstroom & hechting

Vaak wordt een disbalans in het systeem 'uitgespeeld' of zichtbaar in onderlinge relaties. Meestal onbewuste of onbedoelde druk (onderstroom) staat op het systeem, welke uiteindelijk geprojecteerd wordt op een organisatie, groep, team of een individu. Een veilige hechting van mensen ín dit systeem staat centraal. Zich uitend in toegankelijkheid (kan ik de ander bereiken?), ontvankelijkheid (is de ander emotioneel beschikbaar) en betrokkenheid (laat de ander me in mijn waarde). Het is noodzakelijk om deze onderstroom & hechting te vangen, zodat de kern van wat speelt, danwel de oplossing zichtbaar en tastbaar wordt. Dan wordt duidelijk wat individuen en het collectief hierin wel of juist niet te doen hebben. Een proces van herstel – en zelfzorg voor de professional.

### Aan de slag!

Met de opdrachtgever is er altijd een eerste gesprek over aanleiding, verleden, urgentie, de casus en het speelveld. Uitdagingen, wensen en mogelijkheden worden in kaart gebracht en een voorstel voor de praktijk volgt. Go? Dan gaan we samen aan de slag.

### Wat[]kan-community

Wat[]kan heeft een zeer breed en uniek netwerk van samenwerkingspartners en professionals, welke (kunnen) worden ingezet in zakelijke opdrachten, indien nodig danwel wenselijk.

### Investering

Voor organisaties en maatschappij werken we in opdracht. Elk project/traject is maatwerk.
Het uurtarief in opdrachten is afhankelijk van duur en intensiteit.

wat[liefde]kan

# Portfolio

## Casus ziekenhuis #1

Intro: Twee vakgroepen dienen nauw samen te werken voor de beste patiëntenzorg. Soms ontstonden sinds langere tijd lastige situaties tussen deze vakgroepen, zich uitend in over en weer oordelen, escalatie; actie-reactie, gevoel van concurrentie, wij-zij, onprettige stijl van communiceren of uitvoeren van eigen beleid. Het was onduidelijk en/of niet 'in the open' waar het écht over ging, daardoor was er onvoldoende grip op het patroon en 'bleef het sudderen'.

Na de inzet van wat[]kan: Er is meer begrip over en weer; elkaar horen en zien, als gelijkwaardige partners | Uitspreken van oud zeer en belangen, 'het gevoel op tafel': een goed gesprek | Inzicht en grip op patronen: wat maakt dat het gaat zoals het gaat | Groei in samenwerkingsvolwassenheid, met vertrouwen als basis. En bouwen aan samenwerkingsafspraken (spelregels en ieders rol hierin).

## Casus ziekenhuis #2

Intro: In een ziekenhuis liep het al jaren lastig op een afdeling: hoog ziekteverzuim, voortdurend wisselingen in management, strijd en bondjes in het team, uitblijven van effectiviteit, efficiency en innovatie. Na een persoonlijk gesprek met elk teamlid, artsen en managers, werd de systeemdynamiek duidelijk. Krachtenvelden op organisatieniveau gaven een enorme systeemdruk op het team en tussen individuen in het team, waardoor er een situatie van onveiligheid, niet gezien worden, verzuim en strijd ontstond.

Na de inzet van wat[]kan: Door de systeemdruk duidelijk te maken en te erkennen, ontstond zicht op de onderstroom/ het echte probleem, ruimte voor gesprek, teamleden die elkaar meer gingen horen en zien en het leggen en pakken van de verantwoordelijkheid waar deze hoorde. Output: een andere wending in het team.

## Casus gemeente #1

Intro: In een gemeente was strijd ontstaan tussen een directeur en een manager. Ze konden en wilden niet meer open staan voor elkaar, waardoor er slechts één keuze voorlag: ontslag van de manager. En toch was dit voor beiden niet de juiste weg.

Na de inzet van wat[]kan: Via de EFT-methodiek zijn beide mensen weer in gesprek gekomen en is over en weer begrip. Uiteindelijk heeft de manager zelf aangegeven te vertrekken. Echter in goed overleg en met opgeheven hoofd.

# Portfolio

## Casus gemeente #2

Intro: Er was een lastige situatie ontstaan in de werkrelatie tussen twee medewerkers; deze medewerkers wilden niet meer samenwerken.
Na de inzet van wat[]kan: Via EFT-methodiek zijn beide personen elkaar weer gaan horen en zien.
Met als spin-off naar de organisatie: een ander/nieuw handelingsrepertoir binnen de gemeente: ‘Zo doen we dat. We lossen zaken op door met elkaar in gesprek te gaan en in dialoog te zijn. En als we er niet uitkomen, dan zijn we hiervoor samen verantwoordelijk en hebben we hier samen iets in te doen’.

## Casus zorgorganisatie (VVT)

Intro: In een zorgorganisatie ontstond een onhoudbare situatie tussen een manager en een teamlid, wat z'n weerslag had op het gehele team en ontwikkeling in dit team.
Na de inzet van wat[]kan: Na persoonlijke gesprekken vanuit de systemische blik, werd duidelijk dat de voornaamste reden gelegen was in 'de ordening'. De manager was eerst teamleider en nu manager in hetzelfde team. Deze nieuwe rol en nieuwe plek was verwarrend voor haarzelf en voor haar medewerkers - en zo ontstond achterklap en onveiligheid in het team. Door dit inzicht ontstond openheid in en grip op de situatie.