

Hoekwerk.nl werkt vanuit een drietal belangrijke uitgangspunten, omdat we hebben gemerkt dat deze helpen het beste in mensen naar boven te halen. Ze bevorderen het behalen van snelle resultaten bij individuele trajecten en leveren tevens een positieve bijdrage aan de onderlinge samenwerking binnen teams en organisaties.

1. Resultaatgericht werken

Deze aanpak is niet anders dan doel-, succes- en opbrengstgericht werken. Dat begint bij het benoemen van bestaande problemen, maar ook van toekomstdromen: *hoe zou het moeten zijn?* Er worden op constructieve en positieve wijze doelen en oplossingen gedefinieerd. We focussen ons op wat er al is en goed werkt om het beoogde resultaat stap voor stap dichterbij te brengen.

Het grote voordeel van resultaatgericht werken is dat het in relatief korte tijd nieuwe ideeën genereert die weer kunnen leiden tot nieuwe successen. En dat zorgt weer voor meer energie.

2. Oplossingsgericht werken

- We gaan uit van het *sterkteperspectief*: we besteden consequent aandacht aan de sterke kanten van het individu, managers en teams. Dit helpt om uit te vinden welke krachten je in huis hebt en hoe je deze krachten kunt inzetten.
- We richten ons op de toekomst. Waar wil je naartoe, wat zijn je ambities?
- De ander is de expert. Door dit uitgangspunt te hanteren, realiseert men zich dat men zelf de expert is van zijn/haar werk en leven. En dus ook de expert zijn als het gaat om het oplossen van de problemen.
- Groei ontstaat in het contact met de ander. Een gezamenlijke aanpak wordt beter als we elkaar goed begrijpen. Samenwerken is altijd noodzakelijk, of het nu gaat om individuele coaching of begeleiding van (management-)teams.
- We gaan uit van 'begeleide' zelfsturing. We sturen op oplossingen die uzelf of het team aandraagt. We luisteren met 'oplossingsgerichte oren'. Vervolgens sturen we aan op de eigen kracht, de toekomst, de hulpbronnen en de momenten waarop het beter ging of al gaat.

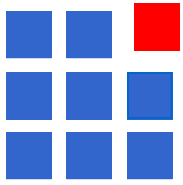
3. Systeemdynamisch werken (in organisaties)

Mensen in organisaties vormen met hun onderlinge betrekkingen, systemen. Die systemen worden bepaald door rationeel gedrag, maar vooral door *irrationeel* gedrag. Bovendien maakt de veranderaar (zowel in- als extern) zelf ook deel uit van het "systeem van betrekkingen".

Het doorgronden van deze systemen en het vinden van aanknopingspunten om ermee te werken, biedt de veranderaar houvast bij het oplossen van blokkades en het sturen van ontwikkel- en veranderprocessen van de organisatie.

Het doel van systeemdynamisch werken in organisaties is dat iets aan het licht komt over het organisatiesysteem dat verband houdt met het voortbestaan ervan als geheel. Het heeft dus een signaalfunctie voor een fenomeen als:

- buitensluiting van iets of iemand (bijv. ontslag);
- ontstane schuldgevoelens hierover;
- verstoorde en/of verdraaide ordening ('plekverwisseling').



Bij systeemdynamisch werken in organisaties gaat het om *het recht doen aan* de drie elementaire principes die we uit het familiesysteem kennen en dezelfde werking hebben binnen organisaties:

- een ieder heeft zijn/haar plek (binding);
- er is sprake van een natuurlijke ordening (rangorde);
- er dient een balans te zijn tussen geven en nemen (balans).

Herkennen en vervolgens *erkennen* van de wezenlijke dynamieken binnen organisaties zijn van belang bij het werken naar een oplossing voor blokkades en/of verdere team- c.q. organisatieontwikkeling.

De kenmerken van de systeemdynamisch werken op een rij:

- systeemdynamisch werken draait om patronen die zich tussen mensen afspelen;
- netwerken van relaties die elkaar continu beïnvloeden worden als systemen opgevat;
- veranderingen binnen de ene relatie hebben gevolgen voor *alle* relaties;
- de oorzaak is het gevolg en omgekeerd; bij systeemdynamisch werken is het zoeken naar de oorzaak *niet* aan de orde;
- dé waarheid bestaat niet binnen systeemdynamisch werken; het punt van waaruit je waarneemt, neem je voor waar aan.
- een systeem heeft systeemgrenzen; deze grenzen regelen de dynamiek tussen de buiten- en binnenwereld.
- binnen een systeem ontwikkelen zich machtsrelaties die verschillen door positie en inbreng (gelijkwaardig vs. ongelijkwaardig).

Amersfoort, 2010