**Locatie: afhankelijk van de Covid maatregelen**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Tijd**  **Overig** | **Wat** | **Hulpmiddelen** | **Opmerkingen/**  **aandachtspunten** |
|  | 13.30 | **Klaarmaken ruimte**  Zowel inrichten van de zaal als overleg met de leermanagers |  |  |
|  | 13.30 | **Binnendruppelen deelnemers** |  |  |
|  | 14.00 | **Welkom door de leermanagers**   * Stellen docent voor en maken de brug met de andere seminars |  |  |
|  | 14.15 | **Inleiding Systeemdenken** (theorie over het ontstaan en hoe het je het binnen organisaties kunt gebruiken bij conflicten) |  |  |
|  | 15:00 | Patronen (theorie – praktijkoef.): Systeemdenken gaat over het zien van een continue actie-reactie-dynamiek tussen mensen en in groepen (patronen), zonder begin of oorzaak en dus ook zonder schuldige. Omdat wij zijn opgevoed met de ‘Oorzaak – schuld-dynamiek’-bril, is het heel lastig om met een ‘actie-reactie-dynamiek’-bril te kijken. Met andere woorden, we vinden het super lastig om naar de communicatie ‘tussen’ mensen te kijken. Daardoor hebben we vooral oog voor iemands gedrag en het negatieve effect daarvan, in plaats van oog hebben voor de legitieme bedoeling van iemand. Tijdens deze workshop leer je om feitelijk te kijken naar wat er gebeurde in de door de deelnemers zelf meegebrachte casuïstiek, om zo op een andere manier naar de situatie te leren kijken). |  |  |
|  | 16:30 | **Kwaliteit van Samenwerking. Systeem driehoek.** (theorie en praktijkoef.)  M.b.v. de Systeem driehoek kun je in systemen die onder druk staan twee systemische mechanismen aan het werk zien: 1) Systemen onder druk vallen in herhaling: ze doen meer van hetzelfde om uit de impasse te geraken. En zo kunnen systemen (organisaties, afdelingen, teams) gevangen raken in een van de lagen van de driehoek. Als je kunt zien waar het eigenlijk de hele tijd over gaat – wat het dominante gesprek in het systeem is - dan weet je vrijwel zeker dat op de oplossing voor de problemen daar niet meer vandaan gaat komen. Want anders was die daar toch allang gevonden?  2) Een tweede mechanisme luidt, ‘gedoe van boven naar beneden zakt’. Oftewel: een toxisch of utopisch doel vraagt om intelligente spelregels om de inherente spanning die aan zo’n doel kleven hanteerbaar te maken. Die zijn er zelden, ook omdat het niet zo gemakkelijk is om dit soort spelregels te maken. En vervolgens wordt het vraagstuk persoonlijk gemaakt. De systemische les is: blijf niet gericht op het persoonlijke, maar ga met elkaar investeren in doelen en spelregels die werken voor het systeem als geheel.  Aan de hand van de theorie en de door de deelnemers zelf meegebrachte casus wordt in 2-tallen onderzocht hoe de Systeem driehoek er voor deze casus uitziet, zodat de deelnemers leren waar het dominante gesprek nu eigenlijk over gaat en wat wel en niet gaat helpen om uit de vicieuze cirkel te komen. |  |  |
|  | 17.30 | **Diner** |  |  |
|  | 18.00 | **Triades (theorie en praktijk)**  De triadeanalyse is een van de methodieken die gezinstherapeuten gebruiken om relaties inzichtelijk en bespreekbaar te maken. Een triade is een driehoekspatroon dat de betrekkingen tussen drie personen in beeld brengt. Bij een triadeanalyse worden alle gezinsleden of teamleden door pijlen en strepen met elkaar verbonden en samen met hen wordt de dynamiek in het patroon geanalyseerd. Hoe hoger de emoties jegens de ander(en) oplopen, hoe meer het zicht op de wederkerigheid in het conflict vertroebeld raakt. Vanwege deze ‘betrekkingsblindheid’ waarmee de meeste gezinsconflicten gepaard gaan, is het maken van een dergelijke tekening voor veel gezinsleden een openbaring die tot nieuwe inzichten kan leiden. Dit geldt ook voor teamleden in een organisatie die zichzelf, met pijlen en strepen verbonden, op een flap zien staan.  Aan de hand van de theorie en de door de deelnemers zelf meegebrachte casuïstien gaan de deelnemers in 2-tallen aan de slag met het tekenen van de triades, zodat de deelnemers leren zien hoe het relatienetwerk er echt uitziet welke uiteindelijk tot nieuwe inzichten kunnen leiden. |  |  |
|  | 19.00 | **Paradoxen (theorie)**  In de relatie geven we vaak een paradoxale boodschap mee. Hierdoor kunnen mensen elkaar in onmogelijke en onoplosbare situaties brengen, waardoor samenwerken nauwelijks nog mogelijk is. De opdracht 'wees spontaan' is zo'n situatie, de opdracht is namelijk niet uitvoerbaar. Voer je de opdracht uit, dan ben je spontaan op commando en dat is allesbehalve spontaan. Voer je hem niet uit, dan handel je spontaan en geef je dus gehoor aan de opdracht en ben je niet spontaan... Het is net zo’n opdracht als: 'Lees dit niet'. We kunnen deze paradoxale situatie overal aantreffen: in onze relaties, op het werk, in de hulpverlening, enz. Maar wat is nu eigenlijk een paradoxale boodschap, hoe kun je deze geven en wanneer is deze schadelijk?  Het doel is dat de deelnemers zich bewust zijn van hun eigen tegenstrijdige boodschappen die ze meegeven aan collega’s en medewerkers en hoe schadelijk dat kan zijn voor de relatie en hoe ze dit kunnen voorkomen. |  |  |
|  | 19:30 | **SCARF-model (theorie)**  Naast dat we kijken wat er tussen mensen gebeurt, kijken we met de Systeembril op ook naar wat de onderlinge betrekking heeft op het individu. Hierbij kunnen we bijvoorbeeld gebruik maken van het SCARF-model van neurowetenschapper David Rock.  Dit model is gebaseerd op belangrijke neurowetenschappelijke ontdekkingen over hoe de sociale interactie tussen mensen werkt. Feitelijk beschrijft dit model fenomenen die een rol spelen op elke plek waar groepen mensen samen werken of leren.  Het doel is dat de deelnemers inzicht krijgen in welke invloed sociale interacties kunnen hebben op het individu, hoe het komt dat er ‘tunnelvisie’ ontstaat en hoe je ‘tunnelvisie’ kunt voorkomen en dus hoe je de druk op het systeem kunt verminderen, waardoor conflicten kunnen worden vermeden of worden verminderd. |  |  |
|  | 20:00 | **Analyseren van een casus uit de praktijk, ingebracht door een deelnemer**  Alle deelnemers hebben vooraf een eigen casus moeten voorbereiden die ze tijdens de workshop zouden willen analyseren. Eén of twee van deze casussen zullen plenair worden geanalyseerd en besproken zodat hetgeen geleerd is tijdens deze workshop ook gelijk in de praktijk kan worden toegepast. |  |  |
|  | 20.30 | **Doorkiijkje**   * Aandachtspunten tussen nu en volgende keer |  |  |
|  | 21.00 | Uiterlijk einde van de bijeenkomst |  |  |