

# De 5 systemische onderstroom-signalen, die je resultaat drukken

## *Herken. Doorbreek. Voorkom.*

Alles is op orde; je missie en visie, je processen, rapportages, de organisatiestructuur, enzovoort, maar toch voel je dat niet alles lekker loopt. Je krijgt je vinger er alleen slecht achter. Herken je één van onderstaande onderstroom-signalen? Kijk dan anders naar hetzelfde! Je onderneming laat vaak zelf al zien waar ze behoefte aan heeft of wat uit balans is.

### 1. Het patroon herhaalt zich

- Het thema keert elk kwartaal terug
- Negatief gedrag gaat van team naar team of zelfs naar klanten
- Besluiten keren weer terug op de agenda
- Ondanks scherpte gebeurt er weer hetzelfde

*'Het is dezelfde film, met andere namen'*

### 2. De oorzaak blijft onduidelijk

- Veel meningen, wisselende oorzaken
- Het gedrag blijft ondanks duidelijke regels en richtlijnen
- Er is sprake van uitstel en niemand brandt zijn vingers eraan

*'Iedereen voelt het, niemand raakt het'*

### 3. Oplossingen als pleisters

- Versie 2.0 van hetzelfde project
- Meer controles, maar hetzelfde gedoe
- "Dit deden we al eens"

*'Werkt even totdat het terugkeert'*

### 4. Er is goede wil, maar geen doorbraak

- Je wordt weer de details ingetrokken
- Besluiten hangen "tussen" afdelingen
- Overuren/brandjes, toch achterstand
- "Het lukt maar niet"

*'Hard werken, weinig beweging'*

### 5. De energie lekt

- Nieuwkomers starten enthousiast, lopen snel leeg
- Veel verloop/verzuim en cynische humor
- Olifantenpaadjes zijn normaal
- Meer verzuim rond piekdrukke

*'Er is veel frustratie'*

## *Herken. Doorbreek. Voorkom.*

Een onderneming is continu in beweging. En de onderneming functioneert op haar best als er bepaalde systemische principes in acht worden genomen. Dit zijn:

1. De oorsprong én de historie vormt de basis van het heden
2. Elk deel heeft een eigen, heldere plek en ordening
3. Er is een balans in geven en nemen

Als een van de onderstroom-signalen optreedt ontbreekt het vaak aan één of meerdere van deze principes. Of worden de principes niet juist of volledig nageleefd. Het doorbreken van de patronen kan je doen, door per principe te onderzoeken waar je onderneming om vraagt. Per principe zal ik je een aantal onderzoekende vragen meegeven die uitsluitsel kunnen geven:

### **1. Oorsprong en historie:**

- a. Erken je waar je onderneming vandaan komt? Weten je medewerkers dit? Het erkennen geeft voeding en energie aan je huidige koers, ook al is deze veranderd.
- b. Mag alles wat er in de geschiedenis van de onderneming is gebeurd, er zijn? Als iets niet besproken of erkend wordt, zullen mensen hier (indirect) om blijven vragen.
- c. Wat blijft er maar terugkomen in gesprekken op de werkvloer?

### **2. Een eigen, heldere plek en ordening**

- a. Zijn de leidende principes van de onderneming en elke afdeling duidelijk? Wie heeft het mandaat om te kiezen als deze botsen? Is dit informeel of formeel?
- b. Hoort iedereen erbij? Zijn de langdurig zieken nog in beeld? De tijdelijke krachten? De boze of ontevreden klanten?
- c. Zijn er plekken dubbel bezet? Of is er onduidelijkheid over de plek in de organisatie?
- d. Is er voldoende aandacht voor 'het welkom heten' van nieuwe medewerkers? En afscheid?
- e. Komt bij een familiebedrijf de familie of het bedrijf op de eerste plek?
- f. Zijn er medewerkers die informeel een functietitel hebben gekregen? Of informeel beslissingen beïnvloeden?
- g. Lopen besluiten langs de juiste route? (wie beslist → wie levert → wie informeert)
- h. Is voor deze taak de rangorde/volgorde logisch? (ervaring → overdracht → eigenaarschap)

### 3. Balans in geven en nemen

- a. Is er balans in wat je vraagt van je medewerkers en wat ze ervoor terugkrijgen?  
Als er geen goede balans is, put de ene de andere uit. Denk aan verantwoordelijkheid/bevoegdheid en beloning/positie.
- b. Idem voor je klanten? Denk ook aan geven in de vorm van goede doelen/duurzaamheid/regionale initiatieven.
- c. Is er aandacht voor jubilea? Is het opleidingsbudget eerlijk verdeeld?
- d. Krijgen medewerkers en/of afdelingen die een bijzondere prestatie hebben verricht voldoende erkenning? Bij het miskennen van een bijzondere prestatie blijven medewerkers hier (indirect) om vragen.
- e. Heb je scherp wat een verandering oplevert voor je medewerkers, maar ook wat het ze kost? Beide kanten zullen om erkenning vragen.

## *Herken. Doorbreek. Voorkom.*

Het doorbreken van de patronen begint bij het herkennen en erkennen van de systemische principes die uit balans zijn in je onderneming. Het bespreekbaar maken is een eerste stap. Er zijn daarnaast talloze zogenaamde interventies mogelijk die erkenning kunnen geven, waardoor de signalen zullen verdwijnen. Het gevolg is minder verzuim en verloop, snellere en krachtigere besluiten, betere samenwerking, focus op het belangrijkste in plaats van op alles en ga zo maar door. Dit leidt tot een hoger resultaat. Ik geef hier onder een paar mogelijke basis interventies om signalen te doorbreken én te voorkomen. Het is een startpunt, de details vul je zelf in.

### **Oorsprong en historie:**

- Geef de oprichter een zichtbare plek in je historie, ook als het vertrek lastig was
- Neem (alsnog) goed afscheid van de oprichter/oud-bestuurder, die af en toe nog langskomt
- Vier de pieken en geef ook ruimte aan het gesprek over de dalen (zelfs bij lastige gebeurtenissen is het belangrijk dat het niet ontkend wordt)
- Maak het 'winnen' en 'verliezen' zichtbaar bij veranderingen door een start/stop-lijst
- Formuleer de top-3 prioriteiten evenals de top-3 'wat doen we niet'

### **Een eigen, heldere plek en ordening:**

- Durf een medewerker te laten gaan als er eigenlijk geen plek is voor diegene
- Geef bij het samenvoegen van teams aandacht aan waar de teams vandaan komen. Laat ze zich aan elkaar voorstellen, benoem wat ze achterlaten en terugkrijgen. Dit geldt ook bij fusie/overname van bedrijfsonderdelen
- Breng rituelen in jullie organisatiecultuur
- Eén besluit is één eigenaar
- Vraag je piekdrukke? Zorg voor balans: een hogere prijs, kleinere scope, latere datum.

Het terugkrijgen van de balans in geven en nemen vindt zijn oorsprong bij de interventies hierboven en ontstaat dus vanzelf als er voldoende erkenning en helderheid is op alle thema's.

## Next steps!

Ook als je de systemische principes kent, is het lastig om patronen echt te doorbreken. Wat speelt er precies? Wat ligt er onder? Wat wordt er niet gezegd? Welke interventie helpt jouw onderneming het meest? Zeker als je er middenin zit.

Smaakt dit naar meer? Kom je er zelf niet uit? Wil je je leidinggevenden hier in meenemen? Ik help je uitzoomen en op weg. Zodat jij kunt bepalen wat je gaat doen.

Plan hier vrijblijvend een intake of stuur bel/Whatsapp naar 06 - 52 85 91 78

Veel plezier met anders kijken!

Vriendelijke groeten, Sanne Tjaden.

### Disclaimer

- Geen garantie op specifieke uitkomsten: ik beloof geen vaste procenten of bedragen. Ik werk met heldere mechanismen (minder rework/verzuim/besluitvertraging → meer resultaat).
- Context is bepalend: voorbeelden, vragen en interventies zijn richtinggevend, niet uitputtend. We kiezen altijd passend bij jouw situatie.
- Geen vervanging van juridisch/HR-advies: waar nodig stemmen we af met je HR/ARBO/juridisch adviseur.
- Vertrouwelijkheid: alles wat je deelt is vertrouwelijk. Casussen worden alleen geanonimiseerd gebruikt met jouw toestemming.
- Menskant hoort erbij: systemisch werk kan emoties en oud zeer aan het licht brengen. We werken veilig en respectvol, en escaleren naar passende zorgprofessionals als dat nodig is.
- Eigenaarschap: ik faciliteer en versnel; jij neemt besluiten en borgt. Dat is precies waarom het duurzaam werkt.