



VELDLAB SYSTEMISCH LEIDERSCHAP

Tijdens een Veldlab onderzoek je patronen binnen organisaties waar je als leider tegenaan kunt lopen. We kijken daarbij naar organisaties als levende systemen. Met andere woorden: we richten de blik op het geheel, op de relaties tussen het geheel en de delen, op de relaties tussen de delen onderling en op de delen zelf als kleinste eenheid. Een levend systeem is gericht op overleven – de delen staan altijd ten dienste van het geheel.

De patronen die we onderzoeken bevinden zich vaak in de onderstroom van organisaties. Ze bepalen in belangrijke mate de invloed en effectiviteit van jouw leiderschap. Ze zijn voelbaar aanwezig, maar lastig te grijpen. Ze uiten zich in de vorm van problemen die blijven terugkomen, onduidelijke oorzaken en energieverlies. Ze zijn een vorm van zelfregulering van het systeem als geheel en gericht op overleven. Normale interventies helpen niet of slechts tijdelijk. Ze vragen om een andere houding en benadering. Wat wil hier gezien worden? Waar is dit een oplossing voor?

Bijzonder aan een Veldlab is dat je deze patronen onderzoekt in een natuurlijke omgeving tussen paarden. Binnen een paardenkudde gelden namelijk dezelfde systemische principes als in een organisatie. De kudde vormt daarmee een krachtige metafoor voor het systeem waarin jij leidinggeeft. Een Veldlab gaat dus niet over hoe je een organisatie of team moet leiden, maar laat je ervaren met welke systemische dynamieken je als leider te maken krijgt en hoe je als leider met deze krachtenvelden om kunt gaan. Het paardenveld vormt een laboratorium voor organisatievraagstukken. Een plek die uitnodigt om te onderzoeken, te ervaren en te experimenteren.

PROGRAMMA 2026

Veldlab 1: Organisatiesystemen en plekbewustzijn (vrijdag 17 april 2026)

We verkennen een organisatiesysteem als een levend organisme. Waar staan we nu in onze organisatie? Is er sprake van een helder en dienstbaar bestaansrecht dat is afgestemd op de toekomst.

We maken kennis met de vijf basisbehoeften die organisaties krachtig en vitaal maken:

- het onder ogen zien van de oorsprong als vertrekpunt
- erkenning van de historie vormt de basis voor het heden

- alles wat erbij hoort heeft recht op een heldere plek
- in de ordening van het geheel heeft elk deel een eigen plek
- er is een faire balans tussen nemen en geven

In het kader van plekbewustzijn verkennen we de systemische principes van ‘ordering’ en ‘binding’ binnen organisatiesystemen. Wat is mijn plek binnen dit (deel van het) systeem? Waar hoor ik wel of juist niet bij?

Veldlab 2: Patronen, weerstand en conflicten (vrijdag 15 mei 2026)

Als in een organisatie niet voldoende wordt voorzien in de vijf basisbehoeften, dan ontstaan er symptomen zoals weerstand en conflicten die dat zichtbaar maken en die inbreuk maken op de vitaliteit van het systeem. Er zijn enkele veel voorkomende patronen die dan vaak optreden in organisaties: identificatie, de besmette of belaste plek, de niet-beschikbare plek, de niet-bestaande plek, parentificering en patroonherhaling. Bijvoorbeeld de 6e leidinggevende op die plek binnen twee jaar, het doorschuiven van medewerkers waar geen taken meer voor zijn, druk-druk-druk maar niet vooruitkomen.

We leren en ervaren om door de bril van de basisbehoeften te kijken naar deze problemen. Wat wil gezien worden? Waar is dit symptoom een antwoord op? We verkennen deze veel voorkomende patronen die ontstaan in de onderstroom die veelal terug te voeren zijn naar mensen (of delen) binnen de organisatie die – vaak onbewust – symptoomdrager worden en daarvoor een prijs betalen.

Veldlab 3: Verandering, groei en aanpassing (vrijdag 12 juni 2026)

Je maakt kennis met het systemische principe ‘uitwisseling’. Als er in een organisatie veel uitwisseling is (het loopt, het stroomt, de energie spat er vanaf) dan is er sprake van een vitale organisatie. Als er geen uitwisseling is of als de uitwisseling verdwijnt, verliest het systeem steeds meer vitaliteit en veerkracht. Dat is merkbaar aan bijv. een hoog ziekteverzuim, hoog personeelsverloop, roddelen, pesten, fraude, sociale onveiligheid, etc. Uiteindelijk overleeft een systeem dit niet. Ook een systeem dat te veel gericht is op uitwisseling met en aanpassing aan andere systemen, verliest zijn identiteit en zijn bestaansrecht, of het versmelt het met een ander systeem.

Hoe geef je vanuit een systemisch perspectief leiding aan verandering, aanpassing en groei. Wat is er straks nog wel en wat niet meer. Waar stoppen we mee? Van wie of wat gaan we afscheid van nemen? Een organisatie als levend systeem reguleert zichzelf altijd ten dienste van het geheel. Dat is in de natuur ook zo. Als een functie van een deel van het systeem verloren is gegaan, neemt het systeem afscheid van de nutteloos geworden delen.

Veldlab 4: Hoe kan mijn leiderschap bijdragen aan vitale en veilige organisaties (vrijdag 10 juli 2026)

Wat kan ik als leider vanuit systemisch perspectief bijdragen in mijn organisatie. Hoe kan ik vanuit mijn leiderschap bijdragen of herstellen aan de vitaliteit binnen mijn team of organisatie. Hoe maak ik ‘holding space’ – veilige en ondersteunende ruimte - voor mezelf en mijn team ten behoeve van het geheel. Hoe kan ik mijn innerlijke houding neutraliseren, vertragen. Hoe kan ik insluiten en wat heb ik te doen ten dienste van het geheel. Denk daarbij aan zaken en situaties als afscheid nemen van een collega, ontslag wegens wangedrag, een nieuwe collega een plek geven, opheffing van een team of afdeling, samenvoegen van team, cultuurverandering, reorganisatie e.d.

AANMELDEN EN KOSTEN

De Veldlabs vinden plaats op 17 april, 15 mei, 12 juni en 10 juli 2026 van 9:30 tot 16:30 uur.

Voor optimaal ervaren en leren werken we in kleine groepen van maximaal 8 deelnemers.

De kosten voor deelname aan de vier Veldlabs bedragen 980 EUR p.p. all-in.

Aanmelden kan bij [Weisessies](https://www.weisessies.nl) onder vermelding van je naam, adres en telefoonnummer.

Na aanmelding ontvang je een factuur. Je betaling is tevens garantie voor je deelname.

WIE ZIJN WIJ?

Hedi Manderfeld studeerde HBO verpleegkunde en sociologie van verzorging en beleid. Ze begon haar loopbaan in het Vrouwen Vormings- en Ontwikkelingswerk als (methodiek) ontwikkelaar, trainer en intervisor. Ze werkte als strategisch beleidsadviseur op het terrein van Zorg en Welzijn bij een grote gemeente. Ruim 10 jaar traint en coacht ze professionals en organisaties vanuit systemisch perspectief.



Contact: www.hedimanderfeld.nl | e-mail: training-coaching@hedimanderfeld.nl | tel.: 06-81 88 45 27



Hélène Schlooz werkte als projectmanager gebiedsontwikkeling bij een grote gemeente. Daarnaast heeft ze binnen deze organisatie 13 jaar als vertrouwenspersoon gewerkt. Ruim 15 jaar heeft ze haar eigen coachpraktijk Weisessies in Grashoek. Samen met haar paarden begeleidt zij mensen en organisaties in hun persoonlijke en zakelijke ontwikkeling. Ze is o.a. opgeleid tot systemisch paardencoach en begeleider van familie- en organisatieopstellingen.

Contact: www.weisessies.nl | e-mail: info@weisessies.nl | tel.: 06-42 80 75 75

