

# Systemiskt möte

## en introduktion

Gun-Britt Hagenö & Lars Höglom

2019-05-02

**Innehåll**

Introduktion	2
Leda en dialog	3
Rollerna i ett systemiskt möte	4
<i>Samtalsledare</i>	4
<i>Bisittare</i>	4
<i>Berättare</i>	5
<i>Systemaktörer</i>	5
<i>Systemsättare</i>	5
Hur går ett Systemiskt möte till?	5
De åtta punkterna	5
<i>berättelse</i>	5
<i>frågor</i>	5
<i>mönster</i>	6
<i>val</i>	6
<i>alternativ</i>	6
<i>kvittera</i>	6
<i>perspektivbyte</i>	6
<i>efterreflektion</i>	6
Cirkeln och de åtta punkterna	7
Helhet	8
Litteraturlista	11
<i>Systemiskt möte</i>	11
<i>Systemteori</i>	11
<i>Dialog</i>	11
Den systemiska cirkeln	12

## Introduktion

*Åtta punkter i en cirkel är allt som behövs för att leda ett möte som gör oss människor klokare.*

När jag berättade för en god vän om den enkla formen för att leda ett möte fick jag svaret,  
-Du menar väl att de går hem mer informerade  
-Nej, jag menar faktiskt att de går hem klokare, kunnigare, med fler och kreativa lösningar  
Efter lite funderande kom svaret  
-Ett sånt möte skulle jag vilja var med på

Det tar bara åtta steg och jag är framme, åtta steg är inte särskilt långt och ändå kan det kännas oöverkomligt särskilt då det leder till något nytt, okänt, främmande kanske hotfullt. Som alltid börjar en resa med det första steget, ett steg som kan vara nog så svårt att ta, särskilt som det handlar om att, enbart leda processen, inte kunna påverka resultat. Samtidigt hänger allt på mig och min förmåga, mitt kunnande att leda mötet. Pressen ökar, jag har enbart att förlita mig på en struktur skapad av någon annan. En form, så annorlunda, som inte ser ut som någon jag tidigare sett, mitt enda stöd är de åtta punkterna och cirkeln. De är både konkret och samtidigt helt öppna utan minsta vink om vad de kommer att innehålla. Det är berättelsen och gruppen som kommer att skänka punkterna innehåll, min uppgift är att lotsa deltagarna genom mötet.

Så ber jag berättaren starta, hon börjar sin berättelse lite trevande, som för att känna sig för, prövar om den håller, om den är tillräckligt konkret. Strax flyter den på och rummet fylls av en personlig upplevelse som lämnat avtryck och ett innehåll, viktigt att låta andra ta del av, låta vrida och vända, bända i, få speglingen av en annan människas erfarenhet ges perspektivförskjutning som förlöser.

Det börjar bli dags att ta sig till nästa punkt i cirkeln jag bjuder deltagarna att ställa sina frågor, det är ärliga, uppriktiga och nyfikna frågor som bidrar till att fördjupa, förstå och bättre se vad berättelsen handlar om. Men också för att vidga verkligheten som berättaren försöker förmedla, genom att göra sammanhangen tydliga och låta de fält som berättelsen rör sig på öppnas och bli synliga. Deltagarna söker förstå det som inte helt går att förstå, öppna dörrar till rum ingen visste fanns, vi anar något vi tidigare inte har förstått. I dialogen mellan berättaren och gruppen, har hela gruppens kunskap och förståelse ökat, samband och detaljer framträder, kanske kan helheten börja skönjas.

Jag ber berättaren att dra sig tillbaka, drar ner en fiktiv glasvägg framför henne, det är dags att lyssna till gruppens analys. Berättaren kan enbart fokusera på vad gruppen lyfter fram och är i det fortsatta samtalet en passiv deltagare, men aktiv lyssnare som reflekterar över sin berättelse genom andra. Situationen att sitta bredvid, veta bäst men inte få delta, kan kännas frustrerande men är också berikande, till och med befriande. Det kan upplevas utelämnade, då gruppen reflekterar och analyserar, men det föder nya tankar, nya möjligheter och alternativ. Det ger perspektiv som ökar förståelsen för berättelsen, det skapar nya förutsättningarna, och i samma stund vidgas insikten om nya och bättre lösningar.

Det är härligt att fritt få uttrycka det som kommer för en, utan att någon värderar tankarna eller reflektionerna. Möjligheten att ostört och obundet utan press få leverera erfarenheter och slutsatser inspirerar, inte bara för enskilda i gruppen utan ger efterklang i hela gruppen. Alla är aktiva, även

de som inte säger så mycket får tid och utrymme att komma fram, alla blir lyssnade till, allas kunskap är värdefull. När så det sista alternativet är formulerat, drar jag upp glasväggen och låter berättaren åter träda in i handlingen.

Hon kvitterar det gruppen beskrivit, mönster som legat dolda men som påverkat situationen i berättelsen. Eller val som gjorts, som givet konsekvenser ingen tänkt sig, varit medvetna om eller kanske inte ens varit beredda att ta ansvar för. Berättaren lyfter fram områden och beskriver hur kunskaperna från mötet kommer att användas. Vilka val berättaren kommer att göra här och nu, vilken riktning som kommer att tas och hur språnget in i framtiden kommer att te sig. Genom att formulera sina slutsatser har hon, inkluderat sin nya idévärld att omfatta både deltagarna och sig själv.

Så har vi kommit fram till det åttonde och avslutande steget, jag har tagit gruppen genom de åtta punkterna. Jag knyter ihop det systemiska mötet med att ställa en personlig fråga till var och en av deltagarna; Vad tar du personligt ansvar för från mötet och vad kommer du att ta med dig. Alla måste ta ställning till vad som varit viktigt och vad man personligen är beredd att bidra med till helheten. Så avslutas mötet utan att vara avslutat, genom det personliga åtagande som var och en har formulerat. Resultatet från mötet kommer att fortsätta utanför rummet, rörelsen har startat den kommer att leva och utvecklas över tid. Tillsammans har de åtta punkterna i cirkel gjort oss klokare, kunnigare, och kreativare.

Det är cirkeln och de åtta punkterna jag använder mig av när jag som samtalsledare reser mig upp för att introducera det systemiska möte, den ger auktoritet, kraft och trygghet. Cirkeln är den struktur som gör att jag kan återföra den mest motsträviga eller pratsamma deltagare och stötta den som aldrig säger något. Punkterna vägleder mig genom mötet, ger stöd och mandat att leda och ta gruppen vidare till nya nivåer och göra upptäckter den annars inte skulle haft förmågan att göra. Med stöd av cirkeln och de åtta punkterna kan jag lotsa deltagarna vidare i dialogen och när som helst i mötet använda mig av punkterna för att återvända, reflektera och få hjälp. Cirkeln gör att jag kan leda med varsam hand, utan att märkas särskilt mycket. Den koncentrerar och för samtalet i den riktning som dialogen behöver föras.

### **Leda en dialog**

Systemiskt möte är en metod för att leda en grupp i dialog. Där formen gör att vi tvingas stanna upp och formulera mönster och val, innan vi går på lösningarna. Det gör att vi inte fastnar i diskussioner, utan kommer vidare, mötets struktur hjälper oss att hitta nya och kreativa lösningar. Genom metoden får vi möjlighet att utforska komplicerade frågor ur många olika perspektiv. Till exempel kan det handla om problemlösning, samverkan, utvärdering, handledning eller utveckling av nya produkter och tjänster. Strukturen ger deltagarna tid att tänka och reflektera tillsammans, helt enkelt vidga perspektiven, vilket öppnar för nya lösningar till förändring och utveckling.

Men visst kan det kännas främmande och utmanande första gången man ska vara med på ett systemiskt möte. I rummet möts man av stolar i en ring och på väggen åtta punkter i en cirkel. Strukturen gör att deltagarna blir mera jämlika, synliga och tillgängliga för varandra. Varje plats i ringen har lika värde, ingen behöver positionera sig, det är i stället rollerna i mötet och mötets form som styr. Deltagarna har alla sina givna roller, alla lika betydelsefulla och avgörande för mötets genomförande och resultat. De åtta punkter i en cirkel hjälper deltagarna att tänka tillsammans, skapar lugn, fokus och ger tid att reflektera.

Samtalsledaren inleder mötet med att gå igenom metoden och beskriva de åtta punkterna. Det gör att deltagare i varje stund kan följa med var man befinner sig i mötet. Alla vet vad som kommer att

ske och samtalsledaren visar tydligt vem som har ansvar för att leda gruppen. Det skapar den trygghet och stabilitet som är nödvändig för att leda mötet.

Det systemiska mötets form ger alla möjlighet att hinna tänka och uttrycka det man vill. Genom strukturen måste deltagarna sakta ner tempot och ta en sak i taget vilket gör att alla hinner med att säga sitt och de flesta perspektiv får möjlighet att komma fram. Vi är olika som personer, vi tänker olika fort och vi ser saker från olika perspektiv. Många tänker snabbt, vill prata och tänka samtidigt och vill få sagt allt man tänker. Andra behöver mer tid på sig för att fundera, lyssnar in och säger bara det som är genomtänkt.

Systemiskt möte utgår från och drivs av den process som skapas av deltagarna under mötet. Upplevelsen av mötet är att alla deltagare kommer tills tals, vi möts av respekt och våra åsikter och erfarenheter är efterfrågade och lika mycket värda. Något händer under mötet som gör att vi blir delaktiga i och tar ansvar för resultatet.

### **Roller i ett systemiskt möte**

#### *samtalsledare*

Samtalsledaren leder mötet och är på många sätt det systemiska mötets mittpunkt, det är den person som startar mötet, förbereder deltagarna på metoden och driver mötet framåt. Genom att gå igenom cirkeln och förklara de åtta punkterna förbereder samtalsledaren deltagarna på hur mötet ska gå till. Hon sätter delarna i ett sammanhang, beskriver de olika punkterna, hur de hänger ihop och vad de betyder för helheten. Och skapar på så sätt från början en trygg, kravlös atmosfär som gör att alla vågar tänka fritt, där ingen tanke är för liten eller för stor.

Samtalsledaren leder deltagarna genom mötet, förklarar och förtydligar vad som förväntas i de olika delarna och återför hela tiden samtalen till den punkt som för tillfället är aktuell. Hon har också ansvar för att ställa frågor som blir hängande eller ligger i luften, frågor som ingen vågar ställa eller kan formulera. En av samtalsledarens viktigaste uppgifter är att hålla mötet i gång i lagom takt och se till att alla kommer till tals och får uttrycka sina upptäckter och reflektioner.

Samtalsledaren har det övergripande ansvaret för metoden, men samtidigt stor frihet att leda samtalen dit det för tillfället behövs. Däremot gäller det för samtalsledaren att hålla fast vid metoden och med varsam hand återföra och föra dialogen vidare utan att döda kreativiteten. I det systemiska mötet handlar det om att formulera allt som kommer upp, allt är av betydelsen, inget är rätt eller fel.

#### *bisittare*

Till sin hjälp kan samtalsledaren ha en bisittare. Bisittaren är en utbildad samtalsledare som dokumenterar och stöttar samtalsledaren under mötet så att hon fullt ut kan koncentrera sig på att enbart leda mötet.

Bisittaren kan, förutom att dokumentera, hjälpa till att hålla tiden under mötet, uppmärksamma samtalsledaren på om någon deltagare försöker gå utanför strukturen eller till exempel kommer med värderingar eller ifrågasättande.

*systemaktör*

Systemaktör är den som dagligen finns och agerar i systemet; organisationen, arbetsplatsen eller gruppen. Systemaktören påverkar och påverkas själv av de system hon ingår i. Genom sin kunskap och erfarenhet om systemet har systemaktören en unik förmåga att spegla berättelsen utifrån andra och ibland helt nya perspektiv.

Vilka som är systemaktörer i ett systemiskt möte beror på vilken fråga, händelse eller problem som ska tas upp. Det kan vara en arbetsgrupp som vill ta upp något aktuellt, det kan vara en grupp experter som har till uppgift att hitta nya perspektiv och lösningar på en fråga. Det kan vara en grupp som handleder varandra eller berörda från olika verksamheter och myndigheter som träffas för att samordna sitt arbete på ett nytt sätt.

*berättare*

Berättare i det systemiska mötet är en av systemaktörerna, en deltagarna i mötet, som berättar en berättelse om en aktuell händelse, fråga eller idé. Berättelsen kan vara spontan eller förberedd, det viktiga är att berättaren utgår från sig själv, bottenar i sin berättelse och så långt det är möjligt låter berättelsen flöda fritt.

*systemsättare*

Systemsättare kallas de chefer som deltar i det systemiska mötet och som är berörda av berättelsen. Systemsättaren tillför sina insikter, farenheter och kunskaper om verksamheten utifrån sitt övergripande ledningsperspektiv.

**Hur går ett systemiskt möte till**

Att leda ett systemiskt möte är både enkelt och svårt. Enkelt för att metoden har sin givna struktur med åtta punkter i en cirkel. Svårt därför att det kräver samtalsledarens fullständiga närvaro och fokus på mötet, känsla för vad gruppens behöver för att fungera och prestera. Men också uppmärksamhet på att alla deltagare ges utrymme och bjuds in i mötet.

Samtalsledaren leder genom att vara närvarande och fokusera på var i cirkeln mötet befinner sig. Det innebär att hela tiden återföra och leda deltagarna i den riktning metoden anger. För att detta ska vara möjligt krävs att samtalsledaren är väl förtrogen med metoden, har fokus på deltagarna och gruppens behov och förutsättningar. Då skapas den stabilitet och trygghet som behövs, för att en konstruktiv dialog ska uppstå och nya fantastiska idéer födas.

Samtalsledare inleder med att gå igenom hur mötet går till och visar med hjälp av cirkeln på väggen hur de olika punkter hänger ihop och vad som förväntas av deltagarna under mötet.

**De åtta punkterna***berättelse*

Det systemiska mötet skiljer sig från andra mötesformer genom att det startar med en berättelse, som kan handla om en fråga, ett tema eller problem som mötet ska belysa. Berättaren berättar ostört utan att bli avbruten med frågor, påståenden eller argumentation, hon får helt enkelt tala till punkt. Systemaktörerna, lyssna aktivt och fokuserar på berättelsens innehåll, berättelsen är utgångspunkt för det fortsatta mötet.

*frågor*

När berättaren avslutat sin berättelse ställer systemaktörerna frågor. Det ska vara nyfikna frågor som är utforskande, klargörande och syftar till att bättre förstå vad berättelsen handlar om. Det är viktigt att frågorna inte är värderande, ifrågasättande eller ledande. Genom frågorna får både

berättare och systemaktörer en utvidgad och fördjupad insyn i och förståelse för berättelsen och dess sammanhang.

När det uppnås mättnad, det kommer inte fler frågor, får berättaren dra sig tillbaka lite utanför ringen, en glasvägg dras ner. Berättaren sitter tyst, lyssnar och reflekterar över det systemaktörerna kommer fram till under de tre följande punkterna i mötet.

#### *mönster*

Systemaktörerna börjar med att formulera mönster som de upptäckt i berättelsen. Mönster är något som upprepar sig och är återkommande i berättelsen det kan vara sättet vi tänker på, vårt arbetssätt eller kulturen på arbetsplatsen. Det är viktigt att lyfta fram det man känner igen i berättelsen som till exempel oro, frustration, arbetsglädje och engagemang.

#### *val*

När systemaktörerna inte hittar fler mönster, fortsätter de att beskriva val som är gjorda i berättelsen. Val är en av flera möjligheter som de inblandade i berättelsen har gjort eller inte gjort, det kan handla om medvetna eller omedvetna val. Det viktiga är att formulera och visa på så många olika val som möjligt, för att vi ska kunna se och förstå det som bildar den röda tråden och tydligare uppfatta helheten.

#### *alternativ*

Med utgångspunkt från berättelsen, frågorna, mönstren och valen, formulerar systemaktörerna förslag till alternativ riktade till berättaren. Alternativen ska vara konkreta förslag och utvecklande lösningar eller idéer till förändring som underlättar eller löser händelsen som berättelsen handlar om. Här ska systemaktörerna låta kreativiteten flöda och inte låta sig begränsas av några förutfattade meningar eller krav på riktighet och perfektion.

#### *kvittera*

Glasväggen dras upp och berättaren får komma tillbaka in i handlingen och det systemiska mötet. Berättaren kvitterar genom att summera sina iakttagelser och reflektioner, hon knyter ihop och bekräftar det systemaktörerna har kommit fram till under mönster, val och alternativ. Berättaren tar utgångspunkt i, det här har jag hört, det här tar jag med mig och det här kommer jag att använda.

#### *perspektivbyte*

Under den första delen av det systemiska mötet sitter systemsättarna utanför gruppen de noterar, lyssnar och antecknar. Perspektivbyte innebär att systemsättarna utifrån sitt ledningsperspektiv reflekterar och tar ställning till det som hittills kommit fram. Systemsättarna tar utgångspunkt i, det här har jag hört, det här tar jag med mig och det här tar jag ansvar för att genomföra.

#### *efterreflektion*

I det systemiska mötet betonas det egna ansvaret, vikten av att tänka själv och se sin egen roll och delaktighet av det som händer. I efterreflektionen kommer alla deltagare i mötet att reflektera över mötets resultat med utgångspunkt i, det här tar jag med mig och det här tar jag personligt ansvar för.

### **Cirkeln och de åtta punkterna**

När deltagarna måste stanna upp, reflektera och följa en given struktur, blir det som annars kan vara svårt att se möjligt att uppfatta och förstå. Vårt medvetande vidgas och vi betraktar vårt ställningstagande ur en ny, förstörd och annorlunda vinkel. Därmed förstår vi sambanden och upptäcker hur allt hänger ihop. Genom att synliggöra sammanhang upptäcker vi nya tänkesätt,



tankegångar och handlingsalternativ. Cirkeln har förmått deltagarna i det systemiska mötet att ta ett steg tillbaka och uppfatta mera av helheten, utan att släppa detaljerna.

De åtta punkterna hjälper oss att komma förbi de hinder vi har i vår tänkande. Vi uppfattar i allmänhet världen som linjär, med ett tydligt samband mellan en specifik orsak och den verkan vi ser. Detta är bara en starkt förenklad bild av världen som fungerar i vardagen men som förklaringsmodell behöver den kompletteras med ytterligare fakta, samband och aspekter. Vi upptäcker då att det inte finns så tydliga och självklara orsakssamband som vi tror, det finns ofta flera orsaker och flera förklaringar. Om vi utgår från en förenklad och generaliserande förklaring till det som sker, riskerar vi att enbart välja enkla och lätta lösningar, gärna de vi känner igen. Utan någon djupare analys och eftertanke av problemet, går vi på tidigare beprövade angreppssätt och riskerar att låsa in oss och inte ta oss ut ur våra låsningar. Vi behöver därför bli medvetna om och uppmärksammade på att verkligheten är mera komplex än så. I själva verket finns många fler orsaker till det som händer och sker än det linjära orsak-verkan-tänkandet. I det systemiska mötet använder vi framför allt mönster och val för att synliggöra fler möjliga orsakssamband. Beroende på vilka orsaker vi väljer att ta som utgångspunkt för det fortsatta handlandet, kommer vi att få olika resultat. Desto flera mönster och val vi kan identifiera och hitta desto flera möjligheter och handlingsalternativ får vi att agera utifrån.

Genom punkterna i cirkeln saktas tempot ner och vi börjar tänka efter och reflektera, vi använder inte bara vårt snabba tänkande. Det gör att vi fokuserar och lyssnar på varandra och upptäcker att det finns fler förklaringar, orsaker och tolkningar, sätt att förstå det som händer. Vi söker oss instinktivt till det kända, det redan prövade, det vi vet fungerar. När det i själva verket finns ett oändligt antal förklaringar, orsaker och tolkningar, vilket också gör att det finns oändligt antal sätt att tänka, förstå, agera och lösa problemet på. De åtta punkterna gör att vi stannar upp och reflekterar och lyssnar, de förmår oss att tänka utanför våra ramar. Tillsammans med de andra deltagarna vidgas vår förståelse, vi får tillgång till fler valmöjligheter som möjliggör att vi kan se berättelsen på ett annat sätt med nya utgångspunkter. Men framför allt ger de åtta punkterna och cirkel oss möjlighet att tänka friare, med mindre påverkan av vår förförståelse och med mindre inverkan från tidigare upplevelser och erfarenheter.

Ge mig en fast punkt och jag skall flytta världen, sa Arkimedes. I det systemiska mötet är strukturen den fasta punkten som gör det möjligt att förflytta oss i tanken, ta oss till metanivå, lyfta oss över vardagens krassa verklighet. Vi själva är hävstången som gör förflyttningen möjlig genom vår kunskap och associationsförmåga. Cirkeln styr, håller ihop och skapar stabilitet, anger riktningen och struktur. De åtta punkterna vägleder deltagarna till ökade insikter om hittills dolda alternativ, valmöjligheter och lösningar.

Vårt sätt att betrakta världen och förhålla oss till verkligheten, är både en del av lösningen och del av problemet. När vi ställs inför nya sammanhang och situationer söker vi efter det som kan vägleda och förklara vad det är som händer och sker. Vi gör det för att finna lösningar så att vi kan hantera det nya och okända. När vi däremot befinner oss i sammanhang där vi är direkt involverade eller ställs inför situationer vi känner igen och upplevt tidigare, går vi på autopilot, vi uppfattar bara det som vi brukar se. Detta sätt att hantera verkligheten innebär att vi selekterar vad vi uppfattar utifrån vår förförståelse och utelämnar och lägger mindre vikt vid det vi inte riktigt kan förstå. Ofta är vårt sätt att förhålla oss tillräckligt konstruktivt för att vi ska ta riktiga och välgrundade beslut, men inte alltid. Vi behöver bli medvetna om att det är hur vi själva ser och förstår världen, som påverkar och lämnar avtryck i vad vi uppfattar av den. Jag själv och orsakerna till problemen jag upplever ingår i samma system. Det innebär att det först och främst och endast är, mitt eget tänkande och agerande som jag kan ändra på för att skapa förändring i systemet. Det systemiska mötets struktur



hjälp oss att sätta fokus på individen i systemet och hur individen påverkar och påverkas av systemet.

Den fasta strukturen som är grunden i det systemiska mötet, skapar styrningen och förutsättningar för att leda mötet. Cirkeln är enkel och lätt att följa, svårigheten ligger i att hålla fast vid strukturen och undvika att gå förbi eller ändra ordningen på punkterna. I allmänhet är vi människor extremt lösningsfokuserade och i samma stund som vi hör berättelsen tror vi oss veta lösningarna på problemet. Det är därför en pedagogisk poäng att avsluta en punkt innan vi går vidare till nästa, bara det faktum att vi håller oss till strukturen gör att det händer något med gruppen. Samtalsledarens uppgift blir att med närvaro och fokus leda gruppen genom de åtta punkterna, skapa en trygg och kravlös atmosfär som lockar alla att tänka, nytt, fritt och stort.

## Helhet

Tillsammans söker vi helheten genom att betrakta situationer ur flera perspektiv och synvinklar. Vad vi menar med helhet är olika från situation till situation och från person till person, helhet handlar om vilka perspektiv vi har och vilka erfarenheter vi bär med oss. Vi är alla begränsade av vår egen utgångspunkt och kan inte uppfatta och förstå mer av helheten än vad vi har kunskap och erfarenhet till. Systemiskt möte utgår från helhetssyn och hjälper oss tänja gränserna för vårt tänkande, längre än vad vi skulle nå på egen hand. Vi får under mötet möjlighet att både granska och pröva våra tankar och vårt sätt att tänka mot de andra deltagarna. Det skapar medvetenhet och större känslighet för nyanser som leder till att vi uppfattar och förstår mer av helheten.

Vi har en tendens att se enskilda händelser som isolerade från varandra och uppfattar inte alltid kopplingen mellan händelserna, hur de hänger ihop och påverkar varandra. Det gör att vi lätt förlorar samband och sammanhang vilket gör det svårt, nästan omöjlig att förstå helheten. Vi behöver hjälp att komma underfund med hur vårt sätt att tänka om världen och verkligheten påverkar vad vi uppfattar av den. I det systemiska mötet byggs de enskilda händelserna ihop till helheten och görs alltmer synliga, vi förstår på vilket sätt vi påverkas och kan påverka det som händer.

Vi kan träna och utveckla våra sinnen så att vi lär oss uppfatta mer av helheten, det kan vi göra bland annat genom att fokuserat och koncentrerat lyssna till varandra och bli mera receptiva. På samma sätt uppfattar en konstnär fler nyanser av färger än den som inte är konstnär. Vi kan genom systemiskt möte träna upp vår förmåga att uppfatta nyanserna i samspelet mellan människor och systemet. Vi lär oss förstå vad vi ska leta efter och vilka förändringar som ger bäst effekt.

En känd indisk berättelse illustrerar svårigheterna med att förstå helhet. Den handlar om tre blinda män som studerade en elefant, alla tror sig ha sanningen om hur en elefant ser ut utifrån den del som de själva kan studera genom att känna sig fram. Ingen av männen har fel men ingen av dem kan heller uppfatta helheten eller sätta ihop de olika delarna till en hel elefant.

Även om de tre männen till slut, med gemensamma krafter, kunde uppfatta hela elefanten finns ju också perspektivet med elefanten i sitt sammanhang tillsammans med andra elefanter, i det ekologiska systemet med andra djur och som en del av kretsloppet i naturen. Helheten är alltid så mycket mer än vi kan ana utifrån vårt eget begränsade perspektiv.

Det enda sättet vi kan ta till oss och förstå mer av helheten, är att använda varandra för att få flera perspektiv. I ett systemiskt möte får vi möjlighet att lyssna till andras perspektiv och ta in fler delar av helheten i en berättelse. Det systemiska mötet ger möjlighet ta del av en större helhet än vad vi ensamma har förmåga att klara av.



## Litteraturlista

### *Systemiskt möte*

Ainalem Ingrid, Lindström Bertil, Garsén Joen, (2013) Studentlitteratur, *Tänk om, systemiskt tänkande för moderna organisationer*

Sarv Hans, (2010) *Det systemiska tänkandet och det systemiska mötet*

Sarv Hans, (2006) *Att förstå samband, systemiska möten i Skåne*

### *Systemteori*

Cedervall Anders, Wiberg Lars, (2004) Mil Publishers AB, *Delaktighetskoden. En formel för framgångsrikt företagande*

Hornstrup Carsten red, (2012) Studentlitteratur, *Systemiskt ledarskap och organisationsutveckling*

Sarv Hans och Landborn John, (2002) *Den systemiska innovationsstrategin*

Senge Peter M, Thomson Fakta AB (1995) *Den femte disciplinen - den lärande organisationens konst*

SOU Innovationsrådet 2012, *Lean och systemsyn i stat och kommun - förutsättningar, hinder och möjligheter*

Öqvist Oscar, Gothia Förlag (2008) *Systemteori i praktiken, konsten att lösa problem och nå resultat*

Öqvist Oscar, Gothia Förlag (2010) *Framgångsrikt ledarskap med systemteori*

### *Dialog*

Isaacs William, (1999) Bookhouse Publishing AB, *Dialogen och konsten att tänka tillsammans*

Wilhelmson Lena och Döös Marianne, Arbetslivsinstitutet (2005), *Dialogkompetens för utveckling i arbetslivet*

## Den systemiska cirkeln

Bilden åskådliggör det systemiska mötets process och används vid alla möten, den gör att deltagarna enkelt kan följa med var i processen mötet befinner sig och vilket steg som kommer härnäst.

