

KOM TOT DE KERN



ORGANISATIE-
OPSTELLINGEN
MET SJOERD
DE VRIES

E-book voor organisatie-opstellingen in profit- en non-profit organisaties

Hoe kan ik optimaal gebruik maken van organisatie-opstellingen voor mij en mijn werkomgeving?

Hoe en wanneer zet ik organisatie -opstellingen in?

Hoe zien de stappen in organisatie opstellingen van de meest ervaren organisatie opstellers er uit?



Inleiding

Beste lezer,

Wie werken met organisatie-opstellingen?

Organisatie-opstellingen staan volop in de belangstelling. Vertrouwd, wetenschappelijk onderzocht en bekend bij organisatie-adviseurs, HRM-ers, bestuurders, managers, leidinggevendenden en steeds vaker mensen op de werkvloer.

Wat gebeurt er in organisatie opstellingen?

Organisatie opstellingen geven snel de kern van de verhoudingen weer in jouw organisatie en geven voor velen nieuwe inzichten over hoe sociale systemen daarbinnen werken.

Waarom herken je een goede organisatie opstelling?

Het geeft waardevrije inzichten over wat functioneert en wat disfunctioneert. Ook over hoe het disfunctioneren omgezet kan worden in het weer functioneren en hoe de energie weer kan stromen. Het laat zonder waardeoordeel zien hoe de zakelijke werkelijkheid, in het hier en nu, op jou of jouw organisatie afkomt. En hoe daar naar gehandeld wordt door jou en jouw organisatie.

In dit e-book heb ik meerdere bijzondere stappen van organisatie-opstellers voor je verzameld.

Veel leesplezier en mooie inzichten toegewenst. Laat me gerust weten als ik iets voor je kan doen.

Hartelijke groet,

Sjoerd de Vries

0031 (0)6-27167938

sjoerd@sjoerddevries.org

www.sjoerddevries.org



Organisatie-opstellingen

Bij een opstelling gebeurt het volgende: een vraaginbrenger van een organisatie brengt een organisatievraagstuk naar voren bij de organisatie opsteller. Ze kiezen om dit gesprek te voeren met of zonder de deelnemers van de organisatie opstelling. De deelnemers zitten klaar in een ruime kring waarbinnen de opstelling straks plaats gaat vinden.

De organisatie-opsteller verduidelijkt het organisatievraagstuk door kort door te vragen. Vervolgens benoemen ze samen de belangrijke elementen van het vraagstuk. Deze elementen stellen ze later op in een organisatie opstelling. Elk element wordt dan gerepresenteerd door één van de deelnemers. Deze deelnemers heten representanten.

Een voorbeeldvraag, dit keer met 6 elementen:

“Mijn organisatie heeft twee afdelingen met veel werkdruk samengevoegd.” Ik, de vraaginbrenger, wil in dit vraagstuk weten hoe het komt dat deze samenwerking maar niet wil lukken. Wat wordt hier door mij of mijn organisatie nog niet gezien of erkend.

1 de ik persoon/ de vraaginbrenger, 2 de organisatie, 3 afdeling A, 4 afdeling B, 5 de werkdruk en 6 het samenvoegen.

Vervolgens kiest de vraaginbrenger 6 deelnemers voor de opstelling. Voor elk element één persoon, om de elementen te representeren. De representanten weten vaak niets van de casus. De vraaginbrenger plaatst dan de representanten, ten opzichte van elkaar, in de ruimte die daarvoor is vrijgemaakt.

Dan gebeurt er elke keer iets fascinerends, namelijk, op dat moment krijgen de representanten dezelfde gevoelens, waarnemingen en neigingen als de elementen in de werkelijke organisatie. Hoe dit werkt weten we nog niet.

Tijdens de organisatie-opstelling checkt de opsteller de bevindingen van “de elementen” met de vraaginbrenger, wat hij of zij herkent in vergelijking met de dagelijkse praktijk. Vervolgens vraagt hij toestemming voor testen en interventies.

Interventies in opstellingen

De opsteller vraagt toestemming aan de inbrenger om: tests uit te voeren of lijnen te volgen in de opstelling.

Interventies zijn tests en checks gedurende de organisatie-opstellingen met als doel de reden te vinden voor “dat het zo gaat zoals het gaat” in de organisatie.

Hij of zij wil zien wat de symptomen zijn die passen bij het vraagstuk of probleem. En, “waar deze symptomen een oplossing voor zijn”.

Een voorbeeld van een systemische-interventievraag in een organisatie-opstelling over veel verzuim: “Waar is ziekte en verzuim voor de medewerkers hier een oplossing voor”.

Het probleem wordt zo, in deze vraag, gezien als de start van de oplossing. Een antwoord kan dan bijvoorbeeld zijn: de werkdruk is hier zo groot geworden dat je lichaam onvoldoende kan herstellen na grote piek inspanningen die elkaar steeds sneller opvolgen. Ziekte is hier een manier van bijkomen, om hier (langer) te kunnen blijven werken.

Ook het leidende principe, het waarom de organisatie of afdeling in leven is geroepen, wordt vaak opgesteld om te kijken of ze nog “op dat pad staat” en of de afdelingen nog compatibel zijn voor dat doel. Zo niet dan wordt het probleem met bijbehorende dynamieken snel zichtbaar in de opstelling.

De vraaginbrenger kiest voor zichzelf, na de opstelling, wat hij of zij met de nieuw ervaren inzichten gaat doen.

Einde van de opstelling

De organisatie-opsteller vraagt de vraaginbrenger na de inzichten of hij voldoende gezien heeft. Als hij of zij hierop bevestigend heeft geantwoord stopt de organisatie-opstelling. De vraaginbrenger, die vaak gefascineerd gekeken heeft, bedankt de representanten en de opsteller en “ontslaat” de representanten uit hun rol.

Na de opstelling vertelt de vraaginbrenger wat hem of haar opgevallen is in de opstelling en wat hij of zij in de eigen organisatie dagelijks ook waarneemt. Hij of zij reflecteert op de nieuwe opties die zichtbaar zijn geworden in het krachtenveld onder de vraag.

Met de opsteller kan hij of zij kijken naar wat duidelijk is geworden en naar de consequenties van verschillende nieuwe opties.

Deelnemers die voor het eerst representeren staan vaak verbaasd van hun eigen reacties en opmerkingen die ze gemaakt hebben, als representant van een element of persoon, tijdens de opstelling. Ook hebben ze in hun lijf emoties en gevoelens gevoeld die hun niet eigen waren. Na de opstelling krijgen zij ook de ruimte om hun ervaring te delen.

Een opstellingen is een fenomeen die lijkt op kwantum-fysica. Ook hier is energie in staat om meerdere posities in de ruimte in te nemen. De opstelling is een afbeelding van een organisatie terwijl de echte organisatie fysiek op een andere plaats is.

Denken vanuit een groter geheel

Hoe komt de toekomst op ons in de organisatie af is een fascinerend organisatievraagstuk!

Wat is de invloed van: de markt, de huidige maatschappelijke situatie en o.a. de politiek op de organisatie of op de afdeling?

Hoe komt het op mij af, op mijn team, op de organisatie en op de samenleving waarbinnen onze organisatie opereert?

Durf ik deze werkelijkheid, die op ons afkomt, wel te nemen en te zien zoals die is, niet mooier en niet lelijker?

Systemisch fenomenologisch werk waar de Organisatie-opstelling een tool van is, geeft een verfrissend aanvullend beeld van de zakelijke werkelijkheid zoals wij die zien en zoals die op ons afkomt.

Iedereen neemt privé en in zijn of haar werk deel aan verschillende systemen die onderling verbonden zijn (collega's, vakgenoten, partners etc.) en die allen een eigen krachtenveld hebben die ons onbewust diep beïnvloeden.

Als organisatie-opsteller ben je in de organisatie-opstelling gericht op het verhelderen van wat die systemen, dat wat op je afkomt, met jou doet en met de onderlinge verhoudingen. Welke nieuw ontstane verandering staat een goede relatie of gewenste verandering nu opeens in de weg? Je bent als organisatie-opsteller in een organisatie-opstelling aan het meekijken hoe het grotere geheel goed kan functioneren.

A large hot air balloon is silhouetted against a bright orange and yellow sky at sunrise. Below the balloon, a basket is visible. In the foreground, the silhouettes of several pagodas with pointed spires are visible against the hazy, sunlit landscape. The overall scene is peaceful and evokes a sense of global travel and cultural exploration.

CREATE STORIES

SHARE CULTURE

DENKEN VANUIT EEN GROTER GEHEEL

Zonder oordeel waarnemen

Uitmuntende organisatie-opstellers hebben een fenomenologische houding. Dit houdt in dat ze gefocust kijken naar wat zich laat zien in de opstelling over de organisatie vraag.

Dit, zonder oordeel en zonder de wil om iets te veranderen. Het onder ogen zien en het nemen van de werkelijkheid zoals die op je afkomt levert een nieuw palet van nieuwe inzichten en oplossingen die je voorheen niet zag.

Dit omdat opstellingen **de kern van de verhoudingen** in de organisatie weer geven in de boven- en onderstroom.

De onderstroom, de emotie en de verhalen, is de beleving van de organisatie. Die komt boven en geeft een schat aan inzichten. Vaak zijn dit inzichten die je al lang wist of voelde maar waar je nog geen woorden voor had.

Opstellingen zijn een mooie systemische fenomenologische methodes om te onderzoeken en te kijken naar wat er is. Dus zonder de manier van kijken die de bedrijfs- of beroeps cultuur voorschrijft.

Je krijgt in opstellingen toestemming om te onderzoeken zonder gesanctioneerd te worden door eigen groeps- of organisatieculturen.

Een voorbeeld van een groeps cultuur: “Wij van Feijenoord zullen nooit zeggen dat uit onderzoek blijkt dat AJAX een topclub is die ook fantastisch voetbal speelt. Ben je belazerd, dan hoor je er bij ons niet meer bij”.

De basisprincipes van organisatiesystemen

De vijf basisprincipes zijn vragen die je moet kunnen beantwoorden. Als één van deze vragen niet beantwoord kan worden is er een probleem die effect heeft op onderdelen van de organisatie.

1. Oorsprong:

Waar komt de organisatie vandaan?

Met welke reden is deze organisatie ontstaan?

Hoe heeft het een plek verworven in de samenleving?

2. Binding:

Wie horen en hoorden allemaal bij onze organisatie?

3. Ordening:

Wie heeft welke taak en welke verantwoordelijkheid in onze organisatie?

4. Balans:

Hoe is de huidige balans van geven en nemen tussen de werknemer, de organisatie en de omgeving?

5. Toekomst:

Waar neigt onze organisatie, onze afdeling naar toe, in het hier en nu?

Welke werkelijkheid komt op ons en op onze omgeving af?

Deze vijf principes zijn al duizenden jaren oud en over onze hele planeet, de “oerwetten” van organisaties. Het zijn daarom ook de systemische “brillenglazen” van de organisatie-opsteller.

Een organisatie-opsteller heeft hier oog voor. Binnen en om organisaties moet een gezond evenwicht ontstaan als iedereen zijn of haar eigen plek inneemt. Als iets of iemand buitengesloten wordt ontstaat er onbalans in de systemen en een nieuw organisatieprobleem.



BEWUST VAN
EIGEN THEMA'S

Bewustzijn van eigen thema's in je werk

Iedereen neemt als inbrenger onbewust persoonlijke thema's mee "van toen". Als iets vaak terug komt van jou in de organisatie-opstelling dan raakt het waarschijnlijk een punt aan die je met je mee draagt.

Denk als voorbeeld eens aan het volgende:

- Heb je soms vermijdingsdrang?
- Kun je je succes en geluk nemen?
- Neem je vaak een plek in die niet hoort bij jouw taken en verantwoordelijkheden?

Dit soort systemische vragen maken eerdere ervaringen van inbrengers zichtbaar. We kunnen kijken naar de impact van deze ervaringen. En we kijken of die nu belemmerend werken voor je.

Misschien mag je onbewust niet succesvol of rijk worden omdat je loyaal bent aan mensen om je heen die niet succesvol waren. Vraag dan aan jezelf: Aan welke groep of systemen ben ik loyaal? Bijvoorbeeld aan familieleden, vrienden van de kerk, clubgenoten enz.

Wat betekent die loyaliteit voor je, over hoe je in je werk staat. Wees je bewust dat jij en alle medewerkers van hoog tot laag eigen loyaliteit thema's hebben.

Organisatie-opstellers zijn zich daarvan bewust en scheiden vaak de persoonlijke thema's van werkthema's. De vraaginbrenger kan dan kiezen welke thema's hij of zij dan meer of minder aandacht wil geven in de opstelling.

Tot slot

Er is niet zoiets als een juiste opstelling. De opstelling ontstaat door het vakmanschap en door de fenomenologische basishouding van de organisatie-opsteller.

Net als de opsteller ben je als vraaginbrenger leraar en student. Elke opstelling is er weer één voor het leerproces van beide partijen. Steeds neem je het geleerde weer mee.

De ervaren organisatie-opsteller neemt de deelnemende representanten mee in de systeem energie van de organisatievragen.

Door samen te kijken en door deel te nemen aan organisatie-opstellingen krijg je steeds meer inzicht in hoe jij optimaal gebruik kan gaan maken van organisatie-opstellingen voor jezelf en je eigen werkomgeving.

Door te luisteren, te leren en door het zelf te ervaren ontstaat de kennis van het hoe en wanneer je een organisatie-opstelling wilt inzetten en door wie.

En opeens herken je door eerdere ervaringen de logische stappen van de meest ervaren organisatie-opstellers.

Sjoerd de Vries

Sjoerd de Vries brengt individuen en groepen in beweging. Sjoerd is een internationaal expert op het gebied van systemische organisatiebegeleiding. Zijn werkveld is Noord-Amerika, Europa en Afrika. Hij is vaste debater voor het radio programma "Het Lagerhuis" op Radio 1, gewaardeerd lid van het internationale Social Venture Network en mede oprichter van de Flow & Go foundation. Deze stichting geeft gratis trainingen in het zuiden van Afrika aan ondernemende mensen die kansen nodig hebben om zich te kunnen ontplooien.

Hoe helder is het organisatievraagstuk van jouw organisatie? Duidelijkheid is dé voorwaarde voor verandering. In zijn werk laat internationaal expert op het gebied van systemische organisatiebegeleiding, Sjoerd de Vries jou een systemische benadering ervaren, zodat jij tot de essentie van de organisatievraag kan komen. Ga het zelf ervaren en neem de organisatievragen mee die jij tegenkomt!

Wil je meer weten over organisatie- opstellingen of je organisatie kunnen adviseren over organisatie-opstellingen?

Als je in de toekomst organisatievragen hebt of vragen over trainingen of workshops, bel, mail of stap dan gerust bij mij binnen. Ik hou er van om in gesprek te gaan om te kijken hoe we verschillende vragen kunnen aanvliegen.

Hartelijke groet,

Sjoerd de Vries



Systemisch Werk in Organisaties

06-27167938 | 0592-242162

sjoerd@sjoerddevries.org

www.sjoerddevries.org



INTERNATIONAL SYSTEMIC COACHING & CONSULTANCY