

## Ervaar organisatievraagstukken met een organisatieopstelling

*Eerder schreef ik al over systemisch werken in relatie tot [reorganisaties](#) en de [lerende organisatie](#). Een specifieke vorm van systemisch werken is een organisatieopstelling. Dit is een methode die vraagstukken bij organisaties letterlijk fysiek zichtbaar maakt in de ruimte met behulp van mensen of middelen.*

Bij organisaties sluipen patronen er snel in. Gebeurtenissen uit het verleden, verschillen tussen mensen of gebrek aan duidelijkheid hebben invloed op ons dagelijks functioneren en teamontwikkeling. Rationele oplossingen geprobeerd zonder dat ze werken? Dan is het misschien tijd om tot een andere 'laag van intelligentie' komen, namelijk de systemische laag van intelligentie. Zaken die we onbewust doen als mens.

### Fysiek zichtbaar maken van onbewuste patronen

Een organisatieopstelling maakt een vraagstuk letterlijk fysiek zichtbaar. Het maakt de relaties tussen mens, team en vraagstuk inzichtelijk. Door representanten fysiek in de ruimte te zetten en te bevragen over hun plek en de relatie met de andere representanten in de ruimte ervaren, krijg je informatie over het vraagstuk. Dat kun je niet onderzoeken met een enquête. Dit zijn patronen waar mensen zich nog niet bewust van zijn maar die ervoor zorgen dat een situatie in stand blijft.

### Vraagstukken die leven bij organisaties kunnen zijn:

- Als MT lukt het ons maar niet om besluitvaardig te zijn.
- In mijn team speelt een vraagstuk en we krijgen het steeds niet opgelost.
- het lukt ons team niet om onze doelgroep centraal te stellen, wat is er aan de hand?.
- ik ben ergens goed in maar blijf toch tegen dezelfde dingen aan lopen.
- ik ben eigenaar van een bedrijf en ik wil van richting veranderen maar dat lukt steeds maar niet.
- Er is een gebrek aan verantwoordelijkheid of saamhorigheid.
- De nieuwe samenstelling van ons team werkt niet goed.

### Werkwijze

1. De organisatieopstelling wordt geleid door een opsteller. Iemand brengt een vraagstuk in.
2. De opsteller gaat achterhalen wat de bepalende elementen (mensen) zijn binnen dat vraagstuk en maakt een opstelling.
3. Individuen of voorwerpen representeren deze elementen uit. De organisatie of het

## Danaë | Blog organisatieopstelling

team ziet dus een 'opstelling' van de organisatie, het team en de dynamiek.

Er ontstaat een setting om te onderzoeken wat er allemaal in het vraagstuk zit, wat het daadwerkelijke probleem is en hoe de mensen zich daarbinnen (onbewust) gedragen. De representanten laten weten hoe ze zich voelen, of ze op de juiste plek staan of wat ze anders zouden doen. Of dat ze worden tegengehouden door iets.

### Uitwerking van een opstelling

Wat ik vaak zie als opsteller is dat de natuurlijk beweging van het systeem belemmert wordt. Dat uit zich goed in een opstelling. Wanneer een leider bijvoorbeeld zijn positie niet inneemt, kan dit leiden tot veel negatieve symptomen. Wanneer de leider de juiste positie weer inneemt zie je letterlijk veranderingen ontstaan. Zo zijn er tal van voorbeelden te noemen waarbij er een enorme weerstand in een team aanwezig is. Als je deze dan opstelt in een situatie dan merk je dat een probleem vaak ergens anders ligt dan gedacht. Door onverwerkte zaken uit het verleden, of een verschil in prioriteiten. De problemen mogen er zijn, en worden inzichtelijk.

### "Incubatietijd"

Een organisatieopstelling kan intensief zijn. Ik raad mensen daarom ook altijd aan om het een paar weken te laten bezinken en daarna pas te reflecteren en er met elkaar over te praten.

Zijn er al veranderingen opgetreden? Welke veranderingen kunnen jullie samen nog bewust maken? Met name leidinggevenden hebben veel invloed om veranderingen teweeg te brengen. Denk aan:

- het anders benaderen van problemen;
- het erkennen van de zorgen van werknemers;
- waarde toedichten aan de mensen die vaak hun kont in de kribbe gooien;
- kijken naar de kwaliteiten van de werknemers en ze beter uit de verf laten komen;

### Zweverig? Nee hoor

Wanneer je een opstelling hebt ervaren is het lastig om deze weer naast je neer te leggen. Het is een heel nuchter instrument dat heel veel mensen kan helpen. Een boek dat inzicht geeft leg je daarna naast je neer. Een organisatieopstelling blijft bij je terugkomen wanneer een soortgelijke ervaring zich weer voordoet.

### Nieuwsgierig geworden?

Op 6 april organiseren we een organisatieopstelling! Ontdek hoe jij problemen of vraagstukken bij jou op de werkvloer kan oplossen. Krijg inzicht in onderliggende knelpunten, drijfveren en motivaties. Dien zelf een vraag in of leer van de vraagstukken van anderen. Aanmelden of meer informatie? Mail naar: [hallo@danae.nl](mailto:hallo@danae.nl)

