

## Wat je kunt leren van organisatieopstellingen

In dit document leg ik uit wat je in je dagelijkse ondernemerspraktijk kunt toepassen van de principes van bedrijfs- of organisatieopstellingen.

### Wat zijn organisatieopstellingen?

Bij opstellingen brengt iemand een vraag in. Vervolgens worden mensen in de ruimte opgesteld waarbij ze de verschillende elementen vertegenwoordigen die bij het vraagstuk horen. Vervolgens ontstaat er een dynamiek die helder maakt waar de vraag over gaat en hoe de verschillende elementen een rol spelen.

Je kunt verschillende soorten opstellingen doen. Familieopstellingen is de bekendste vorm, maar je kunt ook (delen van) organisaties opstellen of zelfs je eigen lichaam.

### Een voorbeeld van een organisatieopstelling

Ik wil weten waarom de twee afdelingen in mijn bedrijf niet goed samenwerken. Ik stel hiervoor drie mensen op:

1. Iemand die mijzelf representeert
2. Iemand die afdeling A representeert
3. Iemand die afdeling B representeert

Vervolgens gaan deze mensen iets voelen, ervaren of willen ze iets zeggen. Dit is allemaal informatie. Het kan bijvoorbeeld zijn dat persoon 2 heel verdrietig wordt als hij persoon 1 aankijkt. Of persoon 3 wil het liefst zo ver mogelijk van persoon 2 vandaan staan. De begeleider van dit proces gaat er nu voor zorgen dat 'het systeem' weer in balans komt. Degene die de vraag inbracht krijgt zo inzicht in de oplossingsrichtingen.

### Wat kun je nu al leren van organisatieopstellingen?

Ik raad iedereen aan om bij een vraagstuk waar je pratend en analyserend niet uitkomt, een keer gebruik te maken van een opstelling.

Wat je nu al kunt leren van deze methode zijn de drie basisprincipes die gelden in een opstelling en die je ook in je organisatie in de gaten moet houden:

### **1. Iedereen heeft recht op een plek**

Hierbij gaat het erom dat iedereen gerespecteerd wordt in de organisatie. Iedereen neemt een plek in en moet daarin ook 'gezien' worden. Het gaat hierbij niet alleen om huidige werknemers, maar ook werknemers die afscheid hebben genomen moeten erkend zijn in hun rol in de organisatie. Let er dus op dat er geen mensen buiten de boot vallen of dat er mensen geen fatsoenlijk afscheid krijgen. Het is belangrijk om iedereen zijn of haar plek in de organisatie te laten hebben.

### **2. Respecteer de rangorde**

Ieder systeem, dus ook een organisatie kent verschillende soorten rangordes. Het is belangrijk dat deze erkend worden. Denk hierbij aan rangorde in leeftijd, dienstduur of hiërarchie. Tegenwoordig worden organisaties platter en verdwijnen alle hiërarchieën. De kans bestaat dat je de natuurlijke rangorde die er is niet meer ziet en respecteert.

Zorg er dus voor dat in je organisatie erkend wordt dat sommige mensen jonger zijn dan anderen en dat sommige mensen langer in dienst zijn dan anderen. Het betekent niet meteen dat de ouderen het voor het zeggen krijgen, maar het betekent wel dat ze 'gezien' worden in het feit dat ze meer levenservaring of werkervaring hebben. Ook bij de hiërarchische rangorde is het belangrijk dat een teamleider als baas wordt gezien en zich als baas gedraagt. Anders scheidt dat verwarring en onduidelijkheid.

### **3. Balans in geven en ontvangen**

Het laatste principe is dat er balans moet zijn tussen wat iedereen geeft en wat iedereen ontvangt. Je ziet bijvoorbeeld in sommige organisaties dat er een onbalans is doordat een medewerker veel te veel doet en daar te weinig erkenning, geld, promotie of schouderklopjes voor krijgt. Ook gebeurt het dat medewerkers de kantjes ervan aflopen en hun afspraken richting de organisatie niet nakomen. Er is ook onbalans als één medewerker in het team altijd opdraait voor de vervelende klusjes of altijd de extra taken op zich neemt zonder dat daar iets voor terug komt.

Let er dus op dat iedereen in de organisatie voldoende geeft en ontvangt. Maak dit ook bespreekbaar. Vraag of mensen het gevoel hebben dat het evenwicht zoek is.

Ik denk dat als je aandacht hebt voor bovenstaande principes in je bedrijf dat er een cultuur ontstaat waar mensen echt met elkaar samenwerken en resultaten als vanzelf gerealiseerd worden.