

## *In welke situaties kan een organisatieopstelling zinvol zijn?*

De praktijk van organisatieopstellingen laat zien dat er soms sprake is van onvermoede invloeden op het functioneren van een medewerker, een afdeling of het bedrijf als geheel. Vooral indien de gebruikelijke oplossingen niet werken, kan een systemische benadering voor inzicht en herstel zorgen.

Een organisatieopstelling kan ingezet worden om:

- Meer helderheid te krijgen over de te varen koers;
- Inzicht te krijgen in de achtergronden van een lastig vraagstuk.

Voorbeeld van vragen:

- Welke keuze maakt onze organisatie krachtiger?
- Welke van de overgebleven kandidaten zal het managementteam het meest versterken?
- Welk product dient nu verder ontwikkeld te worden?
- Wat is de oorzaak van de aanhoudende onrust?
- Waardoor blijven klanten nu weg?
- Wat belemmert deze persoon om de stappen te zetten die hij graag zou willen zetten?

## *Werkwijze*

Als start wordt het thema verkend. Wat is de kern van de vraag? Past hier een systemische werkwijze? Zo ja, hoe gaan we dat aanpakken, d.w.z. welke elementen/aspecten van het thema gaan we verder onderzoeken?

Een organisatieopstelling kan plaatsvinden in een één-op-één gesprek of in een (kleine) groep. Een opstelling in een groep biedt i.h.a. iets meer mogelijkheden om verschillende aspecten van een thema in beeld te brengen.

Bij een opstelling in een groep kiest degene, voor wie de opstelling bedoeld is, groepsleden als representanten voor de diverse elementen en geeft deze personen een plek in de werkruimte. Daarna gaat hij weer zitten en kijkt toe.

Mogelijke posities zijn bijvoorbeeld: het bedrijf, betrokken personen, teams, functies, klanten, producten, een probleem, een visie, de toekomst etc.

De begeleider vraagt representanten naar hun waarnemingen, doet voorstellen en volgt bewegingen die zichtbaar worden. Zo komt een ontwikkeling op gang die voor ontspanning zorgt en een beeld laat zien van een mogelijke oplossing of weg naar meer harmonie en vitaliteit binnen de organisatie.

## *Individuele vragen m.b.t. werk*

Heeft een medewerker een lastig leerpunt, dat ondanks goede begeleiding en inzet niet verandert, dan kan een systemisch onderzoek helderheid brengen t.a.v. mogelijke belemmeringen. Die kunnen zowel binnen de organisatie liggen als in het eigen (familie)verleden van deze medewerker.

Als iemand lasten draagt vanuit het eigen familiesysteem of vanuit het verleden van de organisatie, dan kan het bijvoorbeeld lastig zijn voor die persoon om een leidinggevende positie goed in te vullen. Een heel team kan daar dan vervolgens last hebben en niet optimaal functioneren.