

plan facilitators

2. Organisatieopstelling: voel het krachtenveld

Er zijn grofweg twee manieren om een moeilijke situatie te onderzoeken: met een opstelling en in een gesprek. Een opstelling gaat met weinig woorden, en focust direct op de ervaringen van en de betrekkingen tussen de personen. Als we cases gaan bespreken, zien we dat het vaak langer duurt voor we bij de kern van de zaak belanden. Met een opstelling lukt het vaak om de betrekking tussen de spelers snel visueel te maken. Het heeft het voordeel dat je er met enige afstand naar kunt kijken, je eigen rol kunt onderzoeken en allerlei details van de situatie helder in beeld te krijgen. De 'foto' wordt als het ware scherper, en het beeld van de situatie maakt het makkelijk om de punten van belang te onthouden.

Een organisatieopstelling begint met iemand die een brandende vraag heeft over zijn werksituatie. De begeleider staat eerst kort stil bij die vraag: waar zit de pijn, wie zijn betrokken, wat waren ingrijpende gebeurtenissen. Dit leidt tot de eerste veronderstellingen over de dynamiek van het systeem:

1. Wie of wat wordt hier buitengesloten?
2. Wie neemt te veel/te weinig; wie krijgt te veel/te weinig?
3. Neemt iedereen de plek in die bij zijn of haar positie en ervaring past?

Een en ander leidt tot een afspraak tussen de casusinbrenger en de begeleider over de vraag wie en/of wat wordt opgesteld. De casusinbrenger vraagt vervolgens aan personen in de groep om iemand of iets te representeren. Hij/zij stelt de representanten op in de ruimte. De casusinbrenger neemt nu een waarnemerspositie in en de begeleider gaat met de representanten aan de slag. Hij/zij vraagt wat de representanten ervaren en vraagt ze vervolgens om hun beweging te volgen. Zo nodig, wordt een in overleg met de casusinbrenger een nieuw representant ingebracht. Dit gaat door tot het systeem in harmonie komt of juist de verstriking helder is.

Het script voor een eenvoudige organisatieopstelling is als volgt:

Diagnose met casusinbrenger (vooraf globaal, maximaal 15 minuten)

1. Wat is je brandende vraag?
 - doorvragen tot je komt bij iets dat pijn doet: de nood
 - of bij een klacht over anderen of over omstandigheden: wat wil jij bereiken
2. Wie zijn betrokken?
 - wie zijn betrokken en waarom
 - zijn er wellicht personen die je over het hoofd ziet
3. Wat waren ingrijpende gebeurtenissen?
 - wat waren ingrijpende gebeurtenissen

plan facilitators

- wat gebeurde precies
- wie waren betrokken
- hoe heb je het ervaren
- zijn er gebeurtenissen die je je liever niet herinnert

Organisatieopstelling (30/45 minuten)

4. De begeleider doet een voorstel over wie en eventueel wat gerepresenteerd worden; de casusinbrenger kiest
5. De casusinbrenger kiest de representanten, vraag of hij/zij het wil doen. De representanten gaan staan
6. De casusinbrenger stelt de representanten op in de ruimte
7. De casusinbrenger neemt een waarnemerspositie in; de eventuele andere aanwezigen doen dat ook
8. De begeleider vraagt de representanten wat zij ervaren op hun positie. Nodigt ze daarna eventueel uit de beweging te volgen die zij ervaren
9. De begeleider vraagt de casusinbrenger of hij/zij de situatie herkent. Is er iets of iemand buitengesloten? Eventueel inbreng van nieuwe representanten
10. Eventueel nieuwe ronde van vragen naar ervaring en uitnodigen tot beweging
11. De casusinbrenger de eigen positie laten innemen en vragen wat hij/zij ervaart
12. Soms is het klaar als de verstrikking duidelijk is; soms als er rust, harmonie ontstaat, als het stroomt

Afronding (5/10 minuten)

13. De casusinbrenger bedankt de representanten. De begeleider ontslaat ze van hun rol
14. Zijn er nog zaken die gemeld moeten worden?
15. De begeleider nodigt de casusinbrenger uit om:
 - het beeld en de ervaring mee te nemen, zo mogelijk ergens op te tekenen
 - niet in te zetten op snelle actie
 - er op te vertrouwen dat als het moment daar is duidelijk zal zijn wat wel of niet te doen
 - te accepteren dat wat is, dat is

plan facilitators

Script uitgebreide organisatieopstelling

Introductie

- Wat is een organisatieopstelling?
- Fasering en spelregels
- Soms is het resultaat een oplossing, soms een helder beeld van een verstrikking

Diagnose met casusinbrenger (vooraf globaal, maximaal 15 minuten)

Wat is je vraag?

doorvragen tot je komt bij iets dat pijn doet: de nood

of bij een klacht over anderen of over omstandigheden: wat wil je bereiken

Wie zijn betrokken?

wie zijn betrokken

wat is je relatie met die ander

hoe ervaar je de ander

zijn er wellicht personen die je over het hoofd ziet

Wat waren ingrijpende gebeurtenissen?

wat waren ingrijpende gebeurtenissen

wat gebeurde precies

wie waren betrokken

hoe heb je het ervaren

zijn er gebeurtenissen die je je liever niet herinnert

Wat is de systeemdynamiek?

- Wie of wat wordt buitengesloten, vergeten of niet erkend (binding)
- Wat krijg ik voor alles wat ik geef; wat geef ik voor alles wat ik krijg (geven/nemen)
- Wat is nodig dat ieder zijn taak in een bepaalde positie kan vervullen (ordening)

Organisatieopstelling (30/45 minuten)

1. De begeleider doet een voorstel over wie en eventueel wat gerepresenteerd worden; de casus inbrenger kiest

plan facilitators

2. De casusinbrenger kiest de representanten, vraag of hij/zij het wil doen. De representanten gaan staan
3. De casusinbrenger stelt de representanten op in de ruimte
4. De casusinbrenger neemt een waarnemerspositie in; de eventuele andere aanwezigen doen dat ook
5. De begeleider vraagt de representanten wat zij ervaren op hun positie. Nodigt ze uit om eventueel de beweging te volgen die zij ervaren
6. De begeleider vraagt de casusinbrenger of hij/zij de situatie herkent. Wat is buitengesloten? Eventueel inbreng van nieuwe representanten
7. Eventueel nieuwe ronde van vragen naar ervaring en uitnodigen tot beweging
8. Wat is de 'hitteplek' of wat zijn de 'hitteplekken' die om een oplossing vragen
9. De representanten op 'hitteplekken' eventueel helpen met een beweging, met namen om een goede ordening tot stand te brengen (de baas/meest ervaren rechts)
 - De representanten, waarbij de casusinbrenger eventueel de eigen positie inneemt, op de 'hitteplekken' eventueel helpen met een dialoog door:
 - hen te laten benoemen wat is (ik ben de baas, jij bent de medewerker)
 - hen hun gevoelens laten uiten (ik ben kwaad)
 - verantwoordelijkheid te laten nemen voor wat bij de ander getriggerd is
 - verantwoordelijkheid te laten nemen voor wat van hem/haar is
 - accepteren dat soms meer tijd nodig is om verder te komen, om dingen te verwerken e.d.

Afronding (5/10 minuten)

De casusinbrenger bedankt de representanten. De begeleider ontslaat ze van hun rol

Zijn er nog zaken die gemeld moeten worden?

De begeleider nodigt de casusinbrenger uit om:
het beeld en de ervaring mee te nemen, zo mogelijk ergens op te tekenen
niet in te zetten op snelle actie
er op te vertrouwen dat als het moment daar is duidelijk zal zijn wat wel of niet te doen
te accepteren dat wat is, dat is.