

SYSTEMISCH PERSPECTIEF

Dynamiek in de organisaties

Systemisch betekent het hele systeem in acht nemend;

Fenomenologie = de leer van de verschijnselen, de leer die de dingen wilt leren kennen zoals ze zich voordoen – zonder er iets aan toe te voegen

Werken met het geheel i.p.v. met afzonderlijke delen van het systeem: je vraagt je telkens af van welk groter geheel de huidige situatie of probleem een uiting is.

Het systeem kent een gelaagdheid

Bovenstroom = symptomen die feitelijk waarneembaar zijn aan de oppervlakte (problemen, gedrag, flow,..)

→ *interventies op inhoud en procedure*

Onderstroom = onzichtbare facetten, zoals macht of machteloosheid, vertrouwen of angst, achterdocht en wantrouwen

→ *interventies op interactie en emotie*

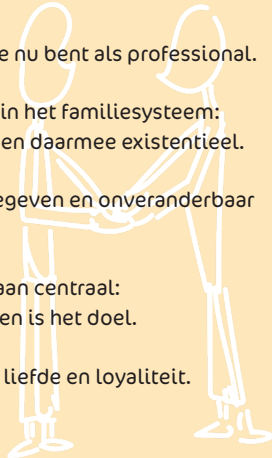


FAMILYSYSTEEM vs ORGANISATIESYSTEEM

Dynamiek in de organisaties

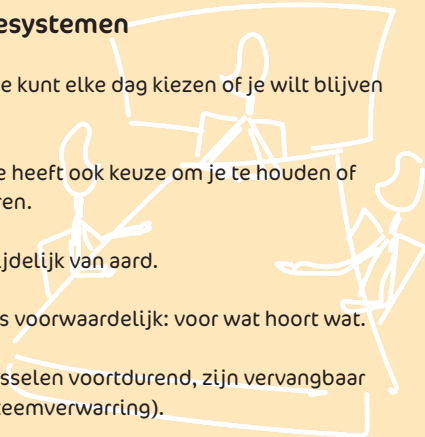
Familiesysteem

- Heeft invloed op wie je nu bent als professional.
- Ieder heeft eigen plek in het familiesysteem: dat is onontkoombaar en daarmee existentieel.
- Het is een definitief gegeven en onveranderbaar of inwisselbaar.
- Leven en overleven staan centraal: het doorgeven van leven is het doel.
- Grootste krachten zijn liefde en loyaliteit.
- De ordening is helder.



Organisatiesystemen

- Vrijwillig: je kunt elke dag kiezen of je wilt blijven of niet.
- Organisatie heeft ook keuze om je te houden of weg te sturen.
- Positie is tijdelijk van aard.
- De relatie is voorwaardelijk: voor wat hoort wat.
- Posities wisselen voortdurend, zijn vervangbaar (let op systeemverwarring).
- Uitzondering is de positie van de oprichter: deze hoort er altijd bij en staat op de eerste plaats.



INSLUITING, ORDENING & UITWISSELING

Dynamiek in de organisaties



Insluiting



Uitwisseling



Ordening

- Ieder systeem streeft ernaar compleet te zijn
- Bij uitsluiting van mensen, zaken of gebeurtenissen ontstaat energieverlies en stagnatie in de ontwikkeling van het systeem
- Insluiten is niet het ermee eens zijn, maar aanvaarden dat iets of iemand onderdeel van het systeem is
- Insluiten doe je met je hart, niet met je hoofd
- Wat je uitsluit wordt groter en krijgt macht

- Ze zijn universeel en tijdloos
- Symptomen in de bovenstroom wijzen het systeem op een verstoring in de onderstroom
- Een symptoom (probleem) is er niet voor niets -> het is oplossing voor iets anders dat speelt in het systeem
- Onderzoek van de onderstroom door uit te zoomen op het grotere geheel
- Als er aan de oerkrachten wordt voldaan, werkt het organisatie-systeem optimaal



INSLUITING, ORDENING & UITWISSELING

Uitwisseling

De **balans** tussen **geven en nemen**

In relaties geldt dat een faire balans in geven en nemen belangrijk is.

Indien geen wederkerigheid
→ **stagnatie** in de interactie

Perfekte balans is niet het doel
→ het gaat om de **uitwisseling**

Schuld en onschuld liggen op de loer:
teveel geven en teveel nemen

Aangeboren antenne voor
wat kloppend is op deze balans

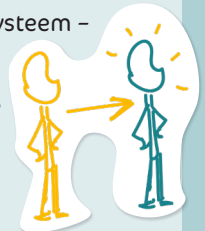
Ordering

In familiesysteem is een natuurlijke, hiërarchische volgorde;

- Ieders plek is een vast gegeven met bijbehorende verantwoordelijkheden

In organisatiesysteem spelen verschillende soorten ordering door elkaar heen;

- Sommige plekken zijn vergelijkbaar met familiesysteem - hiërarchie
- Positie, contractvorm, dienstjaren, competenties, bijzondere prestatie
- Ordering verandert in de tijd
- Gaat niet over gelijkwaardigheid tussen mensen
- Ordering geeft duidelijkheid over de verschillende posities
- Rust en stabiliteit in het organisatiesysteem als iedereen zijn eigen positie inneemt



SYSTEMISCHE OERKRACHTEN

Dynamiek in de organisaties

Dit is een oefening om je begrip van de drie systemische oerkrachten te verdiepen.

- 1** Kies een actueel probleem uit jouw organisatiesysteem, een probleem waar je in je werk mee te maken hebt. Dit kan een issue zijn in het team waarin je werkt of een specialisatie die je hebt of ambieert, maar ook een vraagstuk over een product of dienst van je organisatie.
- 2** Schrijf in 150-200 woorden op wat het probleem is, waar het volgens jou over gaat.
- 3** Neem de vragen erbij die op de volgende bladzijde staan. Beantwoord van iedere oerkracht de vragen. Schrijf het antwoord op of spreek het hardop uit tegen een ander. Dit zorgt ervoor dat je niet alleen in je hoofd, maar ook met je lichaam kunt voelen welke vragen of antwoorden speciaal van belang zijn. Je merkt vanzelf wat resoneert en wat niet.
- 4** Zoom steeds verder uit, kijk steeds naar het volgende grotere geheel met de antwoorden op je vragen in gedachten. Hoe verder je uitzoomt, hoe verder je van je eigen bereik vandaan komt. In de praktijk kunnen alleen interventies binnen je eigen bereik succesvol zijn. Maar de informatie vanuit het grotere geheel kan je nieuwe oplossingsmogelijkheden laten zien. Kijk welke nieuwe, nog onbenutte mogelijkheden er liggen om het probleem te benaderen.

INSLUITEN

Waar zoomen we op in? En wat raakt er dan op de achtergrond (of uit beeld)?

Over welke belangrijke gebeurtenis in de organisatie zou er meer gesproken mogen worden?

Wat moet je doen om erbij te mogen horen?

Wat moet je opgeven om erbij te mogen horen?



UITWISSELING

Waar in de organisatie wordt (te) veel gegeven?

Wie of welke afdeling in de organisatie kan niet ontvangen?

Wie of wat heeft belang bij een status quo? Wat mag er niet veranderen?

Wat is de prijs die de organisatie moet betalen om te veranderen? En wie betaalt deze prijs?



ORDENING

Wie of wat krijgt steeds voorrang in deze organisatie?

Wie of wat zou op de eerste plaats moeten staan in deze organisatie?

En wie of wat op de tweede plaats?

Wanneer is de organisatie werkelijk begonnen?

Op welke manier wordt het dragen van risico's in de organisatie beloofd?

Wat zouden de oprichters van de organisatie zeggen van het probleem?



Klachten

Voorbeeld:
Energie, tijd,
en geld

'Ik moet altijd alles alleen doen!'

'Mijn vader is niet geïnteresseerd in mij!'

Mijn klacht:

Kosten

Baten



brout
leadership