



De Stoelendans van het ondertussen

Na ruim 1,5 jaar geen kantoor zijn in veel organisaties het aantal fysieke werkplekken drastisch verkleind. Tegelijkertijd is in veel organisaties de ontwikkeling met al dan niet noodgedwongen plannen om anders te gaan werken gewoon doorgegaan. Nieuwe mensen zijn aangenomen, samenwerking binnen teams heeft een andere structuur gekregen. ‘

Wat is mijn plek

‘Wat is mijn plek’ blijkt een vraag die in veel organisaties leeft. Een relevante vraag. Zelfs als er maar 1 iemand bijkomt of weggaat in het team verandert het systeem zoals het was en is het op z'n minst met elkaar opnieuw zoeken en verbinden. Een spannende vraag omdat die op gevoelsniveau vaak ook raakt aan de vraag ‘is er nog plek voor mij’. Zoals bij stoelendans waar je alert en snel moet zijn, vechten soms, om te zorgen dat jij niet buiten de boot valt.



Systemisch kijken

Het inspireert mij om hier met de systemische blik naar te kijken. Binnen het systemisch werken gelden 3 principes:

1. Binding; Iedereen die verbonden is met het systeem heeft recht op een plek.
2. Volgorde; Alle plekken staan in een rangorde ten opzichte van elkaar
3. Geven en nemen; Geven en nemen dienen evenredig in balans te zijn met elkaar

Op het moment dat er iets verandert in de samenstelling van het systeem worden alle principes wakker geschud. 1) De angst voor uitsluiting 2) De vraag wat is de nieuwe ordening - wie bepaalt? 3) Klopt de balans geven&nemen nog wel – vaak zie je bijvoorbeeld dat medewerkers tijdelijk een extra taak op zich hebben genomen en is er herstel nodig van de balans.



Inchecken vanuit systemische principes

Drie principes met elk een ingang om met elkaar in gesprek te gaan, bijvoorbeeld startend met een rake check in vraag zoals 'Wat moet je hier doen of juist laten om erbij te horen' óf 'Waar en hoe worden hier de échte besluiten genomen? Óf 'Wat wordt er niet (voldoende) erkend?'

De geheimen onder de dynamiek

Nog een stapje verder in het onbewuste is het werken met een opstelling. Dit werkt om de teamleden naast woorden samen ook te laten ervaren hoe de teamdynamiek eruit zit. De meest eenvoudige vorm om dit te doen is een A4tje in de ruimte leggen waarop je een thema zet dat het team bezighoudt. Dit kan een thema zijn dat genoemd is in de check in – bijvoorbeeld 'Hard Werken'. Alle deelnemers nemen plaats in de ruimte ten opzichte van dat thema en allen vertellen iets over de plek waar ze staan en wat ze waarnemen.

Een andere manier van alle perspectieven horen. Die door de vorm nieuwsgierigheid uitnodigt om dingen van elkaar en zichzelf te horen die ze nog niet zo bewust wisten – tot dan toe verborgen of geheime informatie. Een verfrissende ingang om het Deep Democratische gesprek verder met elkaar te voeren met ruimte voor de boven- én de onderstroom.

Minka Jongkind

Nog meer horen, leren, ervaren over geheimen in organisaties? Kom op 28 januari naar het Nationale Deep Democracy Event 2022 over 'de Macht van Geheimen'.