



I N B E D R I J F

Adagio in bedrijf • Eikensingel 12 7213 WJ Gorssel • www.adagioinbedrijf.nl

systemische vragen werken door....

Op 11 en 13 juni werkten 16 managers en professionals met mij, in een korte workshop, aan veranderingen in hun organisatie. In korte tijd leverde dat verrassende inzichten op!

Onderkennen van de eigen paradoxale aanpak, weten dat wij als mensen bol staan van de dualiteiten, daar begon het mee. 'De waarheid ligt aan de rand en niet in het midden' zei Henry Miller al lang geleden. We zijn bijvoorbeeld bescheiden en ambitieus tegelijk. Van mezelf weet ik dat ik zo flexibel ben als een looien deur, en het ene moment een nuchter konijn en dan weer een drama-queen. Alle kanten van onszelf worden aangesproken in een verandering. Maar hoe blijven we nog herkenbaar voor anderen als we steeds een ander gezicht laten zien?

En helaas, onze paradoxale aard kan niet opgelost worden, we zijn niet het ene of het andere. We zijn allebei, en vaak ook nog in de uiterste vorm. De paradoxen aanvaarden en ze opzoeken, de samenhang erin zoeken en vervolgens ermee spelen maakt ons effectieve veranderaars. Want dan kunnen we steeds erkennen welke leidende principes om aandacht vragen, welke verwaarloosd zijn en dus teruggebracht moeten worden. Dan zoeken we niet naar DE waarheid en houden we ruimte voor meerdere overtuigingen.



Systemisch benaderen van veranderingen helpt vervolgens als de oorzaken niet zo helder zijn en de ontwikkeling traag en taai is. Erkennen van de fasen is dan essentieel. We onderscheiden; de **urgentie** vestigen, het **loslaten**, het **niet-weten**, de **creatie** en het **nieuwe begin**. Het loslaten is het moeilijkste. Een nieuwe ontwikkeling accepteren gaat vaak nog wel, maar iets NIET meer doen is een stuk moeilijker. Het voelt vaak als vertragend, onlogisch, onpraktisch. Deze week nog kwam ik ik zo'n voorbeeld tegen van loslaten. Een professional zei tegen haar manager; "Als je nu eens wat vaker op de werkvloer was, zou je veel beter weten wat we doen en kun je ons beter aansturen."

Deze vrouw had al honderd keer horen zeggen dat haar manager zich met beleid, strategie, externe contacten bezig hield. Zij had echter nooit expliciet de conclusie getrokken dat dit betekent dat die manager dus GEEN meewerkend voorman meer is. En dat zij nu moet STOPPEN met verwachten dat hij over haar schouder meekijkt.

Deze verwachting expliciet loslaten bleek al de helft van het werk. Pas toen kon zij meedenken over haar eigen verantwoordelijkheid in het sturen van de afdeling.

Vragen die hun werk doen.....

De praktijkervaringen van de deelnemers hebben we in de workshop onderzocht met vragen die 'omdenken' en 'ontregelen'. Daardoor kon begrepen worden wat gewoonlijk buiten beeld blijft. Ongemakkelijke vragen vanwege het verlies dat genomen wordt. Kortom een realiteit die door 'omdenken' genadeloos aan het licht komt. Zonder overdrijven of dramatiseren. Slechts door uit te zoomen en op een lichte en soms nonchalante manier de context in beeld te brengen. De klant centraal stellen bleek bijvoorbeeld moeilijk in een organisatie waar de vastgoedafdeling regeert. De geldstromen zijn voorwaardelijk voor het werk dat gedaan wordt, maar soms zijn ze onbedoeld leidend geworden.

Vragen die verhelderden:

- Welke leidende principes zijn aan het werk?
- Kunnen we van een vijand of tegenkracht een bondgenoot maken?
- Stel, ons probleem is de bedoeling, waarvan dan?

Een ander voorbeeld:

Twee stafafdelingen die de opdracht krijgen samen te werken krijgen dat maar moeizaam voor elkaar. De ene groep adviseurs zijn strategische businessprofessionals en de andere groep bedient de werkvloer. Beiden bevechten elkaar en profileren zich naar elkaar om maar podium te krijgen.

Vragen die verhelderden?

- Hoe kan profileren naar buiten de basis van samenwerken worden in plaats van strijd opleveren?
- Met welke ongeschreven regels kunnen we stoppen?
- In wie of wat zijn wij teleurgesteld?
- Stel dat we ons niet meer verzetten, wat dan?



Het resultaat

Een leuke ochtend en verrassende inzichten. Ik krijg nog bijna dagelijks leuke berichten over wat de systemische aanpak voor doorbraken veroorzaakt in de behandelde casussen.

Wil je weten hoe ik daarover met jou kan meedenken? Bel even, zet de koffie maar vast klaar, er is namelijk veel te doen, ook in jouw organisatie.

".....Een andere omgeving en andere mensen en casussen werkt goed voor mij. Ik vind dat je (Ada) zelf krachtig, kwetsbaar en duidelijk aanwezig was.....".
Aldus een manager in de geestelijke gezondheidszorg

".....Het thema afstandelijke betrokkenheid is voor mij van groot belang. Ik verlies me nog wel eens in betrokkenheid....."
Aldus een marketingmanager bij een verzekeringsmaatschappij

".....Het was een cadeautje om de beweegredenen van van deze zo verschillende mensen te horen. Mooi om te merken wat het effect is van creatieve werkvormen zoals de omdenkaarten. Je komt ECHT op andere ideeën....."
Aldus een directeur van een onderwijsondersteunende instelling

Hartelijke groeten,
Ada Jongkamp



www.adagioinbedrijf.nl ada@adagioinbedrijf.nl 06-50887640

[uitschrijven uitsluitend hier klikken!](#)