

'Vragen en oerkrachten'

Een oefening om je begrip van de drie oerkrachten te verdiepen en te leren werken met de systemische vragen.

1. Kies een actueel probleem uit een 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 150-250 woorden op wat het probleem is, waar het volgens jou over gaat.
3. Neem de vragen erbij die op de tweede bladzijde van deze oefening staan. Beantwoord van iedere oerkracht de vragen. Schrijf het antwoord op of spreek het hardop uit. 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 wel resoneert en wat niet.
4. Zoom steeds verder uit, kijk steeds naar het volgende grotere geheel met de antwoorden op de 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 grote geheel kan je nieuwe oplossingsmogelijkheden laten zien. Kijk welke nieuwe, nog onbenutte mogelijkheden er liggen om het probleem te benaderen.

Oerkracht: Insluiten

- Waar zoomen we op in? En wat raakt er dan op de achtergrond (of uit beeld)? Een variant hierop is: wat mag niet gezien worden?
- Over welke belangrijke gebeurtenis in de organisatie zou meer gesproken mogen worden?
- Wat moet je doen om erbij te mogen horen? Een variant is: wat moet je doen om er niet meer bij te horen?
- Wat moet je opgeven om er bij te mogen horen?

Oerkracht: 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? Deze vraag gaat over de 'leidende principes' van de organisatie.
- Wanneer is de organisatie werkelijk begonnen?
- Op welke manier wordt het dragen van risico in de organisatie beloond?
- Wat zouden de oprichter van de organisatie over het probleem zeggen?

Oerkracht: 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?

SYSTEMISCH
WIJZER