



Dynamiek binnen team verkennen met tafelopstelling

Een tafelopstelling is een effectieve methodiek binnen systemisch werk om de dynamiek binnen een team te verkennen en te begrijpen. Door gebruik te maken van houten poppetjes of andere representatieve objecten, kunnen de onderlinge relaties, posities en interacties binnen een team visueel en tastbaar worden gemaakt. Dit biedt inzicht in zowel de zichtbare als de onzichtbare patronen die de samenwerking beïnvloeden.

Werkwijze van een tafelopstelling

Formuleren van de vraag

Het proces begint met het duidelijk definiëren van de vraag of het thema dat onderzocht wordt. Dit kan een specifiek probleem zijn binnen het team of een algemene wens om de samenwerking te verbeteren.

Selectie van materialen

Er wordt gekozen voor materialen die de teamleden representeren. Dit kunnen houten poppetjes zijn, maar ook andere objecten zoals Playmobil-figuren, stenen of andere voorwerpen met een duidelijke kijkrichting. Het is belangrijk dat deze objecten een richting aangeven, zodat duidelijk is waar ze 'naar kijken' in de opstelling.

Opstellen van het team

De deelnemer plaatst de gekozen objecten intuïtief op tafel, waarbij de positie en kijkrichting de perceptie van de onderlinge relaties en dynamieken binnen het team weerspiegelen.

Onderzoek van de opstelling

Samen met de begeleider wordt de opstelling geanalyseerd. Vragen als 'Wat valt op aan de posities?' en 'Welke gevoelens roept deze opstelling op?' helpen om diepere inzichten te verkrijgen.

Experimenteren en herstructureren

Er wordt geëxperimenteerd met het verplaatsen van de objecten om te onderzoeken welke veranderingen mogelijk zijn om de teamdynamiek te verbeteren. Dit helpt bij het verkennen van nieuwe perspectieven en oplossingen.





Voordelen van tafelopstellingen

Visualisatie van relaties

Door de fysieke representatie worden abstracte relaties en dynamieken concreet en bespreekbaar.

Inzicht in onderliggende patronen

Het maakt verborgen patronen en spanningen binnen het team zichtbaar, wat kan leiden tot bewustwording en verandering.

Veilige exploratie

Teamleden kunnen op een veilige manier experimenteren met veranderingen zonder directe gevolgen, wat ruimte biedt voor reflectie en groei.

Toepassing in de praktijk

Tafelopstellingen kunnen worden ingezet bij diverse vraagstukken, zoals het verbeteren van de communicatie, het oplossen van conflicten of het herstructureren van teamrollen. Ze zijn geschikt voor zowel kleine als grote teams en kunnen worden aangepast aan de specifieke behoeften van de organisatie.





Startvragen

Wat is de specifieke situatie of uitdaging binnen het team die je wilt onderzoeken, en wat hoop je hiermee te bereiken?

Deze vraag nodigt de casusinbrenger uit om concreet te benoemen welke aspecten van de teamdynamiek aandacht behoeven en welke doelen hij of zij voor ogen heeft.

Verdiepende vragen

- *Welke factoren dragen volgens jou bij aan de huidige dynamiek binnen het team?*
- *Hoe beïnvloeden de onderlinge relaties en communicatiepatronen de prestaties en het welzijn van het team?*
- *Welke veranderingen zou je willen zien in de manier waarop het team samenwerkt, en welke impact verwacht je hiervan?*

Stappenplan!

Het uitnodigen van een casusinbrenger om een teamopstelling met houten poppetjes te maken, vereist een zorgvuldige en empathische benadering. Het doel is om de casusinbrenger op een intuïtieve manier het team te laten representeren, zodat onderliggende dynamieken en relaties zichtbaar worden.

1. Creëer een veilige en ontspannen omgeving

Zorg voor een rustige ruimte waar de casusinbrenger zich op zijn gemak voelt. Dit bevordert openheid en eerlijkheid tijdens het proces.

2. Leg de bedoeling en het proces uit

Geef een korte uitleg over wat een tafelopstelling inhoudt en hoe het kan helpen bij het verkrijgen van inzichten in teamdynamieken. Benadruk dat er geen goede of foute manier is om de opstelling te maken; het gaat om persoonlijke beleving en intuïtie.

3. Introduceer het materiaal

Toon de beschikbare houten poppetjes of andere representatieve objecten. Leg uit dat deze figuren de teamleden zullen vertegenwoordigen en dat de casusinbrenger vrij is in de keuze en plaatsing ervan.

4. Uitnodigen tot opstellen

Vraag de casusinbrenger om, op basis van zijn gevoel en zonder te veel na te denken, de poppetjes te kiezen die de verschillende teamleden representeren en deze op tafel te plaatsen zoals hij de huidige situatie ervaart. Bijvoorbeeld: 'Zou je voor elk teamlid een poppetje willen kiezen en deze op tafel willen plaatsen op een manier die voor jou klopt?'



5. *Stel verdiepende vragen tijdens het proces*

Terwijl de casusinbrenger de poppetjes plaatst, kun je vragen stellen om het proces te verdiepen:

- Wat valt je op aan de posities van de poppetjes ten opzichte van elkaar?
- Hoe voelt het voor jou om deze opstelling zo te zien?
- Zijn er poppetjes die je dichter bij of verder van elkaar zou willen plaatsen? Waarom?

6. *Reflecteer op de opstelling*

Nadat de opstelling is gemaakt, nodig de casusinbrenger uit om zijn observaties en gevoelens te delen. Vraag bijvoorbeeld: 'Welke inzichten krijg je als je naar deze opstelling kijkt?'

7. *Experimenteer met veranderingen*

Moedig de casusinbrenger aan om, indien gewenst, de posities van de poppetjes te veranderen om te verkennen hoe dit de dynamiek beïnvloedt. Vraag: 'Wat gebeurt er volgens jou als je dit poppetje verplaatst naar een andere positie?'

8. *Afronden en integreren*

Bespreek welke inzichten zijn verkregen en hoe deze kunnen worden toegepast in de praktijk. Vraag: 'Welke stappen zou je kunnen nemen om de gewenste veranderingen in het team te realiseren?'

Do's & don'ts

Do's

- Creëer een veilige omgeving: zorg voor een sfeer waarin deelnemers zich comfortabel voelen om openlijk te delen en te exploreren.
- Wees neutraal en onbevooroordeeld: benader elke opstelling zonder oordeel en laat persoonlijke meningen achterwege om een objectieve begeleiding te waarborgen.
- Stimuleer zelfreflectie: moedig deelnemers aan om hun eigen gevoelens en inzichten te verkennen tijdens het proces.
- Stel open en verkennende vragen: gebruik vragen die deelnemers helpen dieper na te denken over de opstelling en de onderliggende dynamieken.
- Respecteer het tempo van de deelnemer: geef de deelnemer de tijd die hij of zij nodig heeft om het proces te doorlopen zonder druk uit te oefenen.

Don'ts

- Vermijd interpretaties of aannames: leg geen eigen interpretaties op aan de opstelling; laat de inzichten vanuit de deelnemer zelf komen.
- Forceer geen conclusies: dwing de deelnemer niet om tot een bepaalde conclusie te komen; het proces is bedoeld voor zelfontdekking.
- Minimaliseer niet de gevoelens van de deelnemer: neem de emoties en ervaringen van de deelnemer serieus en bied empathie en begrip.
- Vermijd het sturen van de opstelling: laat de deelnemer zelf de opstelling vormgeven zonder als facilitator sturend op te treden.



- Respecteer vertrouwelijkheid: deel geen informatie uit de sessie met anderen zonder expliciete toestemming van de deelnemer.

Bronnen

Blankestijn & Partners. (z.d.). *Werkvorm Teamopstelling met de Belbin Methode.*

Hellinger Instituut Nederland. (z.d.). *Tafelopstellingen voor systemisch begeleiders.*

Werken met Poppetjes. (z.d.). *De oorsprong van de beeldtaal met poppetjes.*

De Authentieke Vrouw. (z.d.). *Familieopstelling met poppetjes: alles over tafelopstellingen!.*

Teamchange Academy. (z.d.). *Alle werkvormen en oefeningen.*

Ja tegen Nu Academie. (z.d.). *Systemisch kijken naar teams.*

TrueNorth. (z.d.). *Traject Inzicht in Werkdynamieken.*