



Jouw organisatie als dorp

Organisaties zijn op veel manieren niet zo verschillend van dorpen – plaatsen waar mensen samenkomen, samenwerken en zich verbonden voelen. Vandaag neem ik je mee op een reis door de organisatie, bekeken door de lens van een antropoloog. Wat kun je ontdekken als je jouw organisatie ziet als een levend dorp?

Het dorpsplein: de centrale hub van interactie

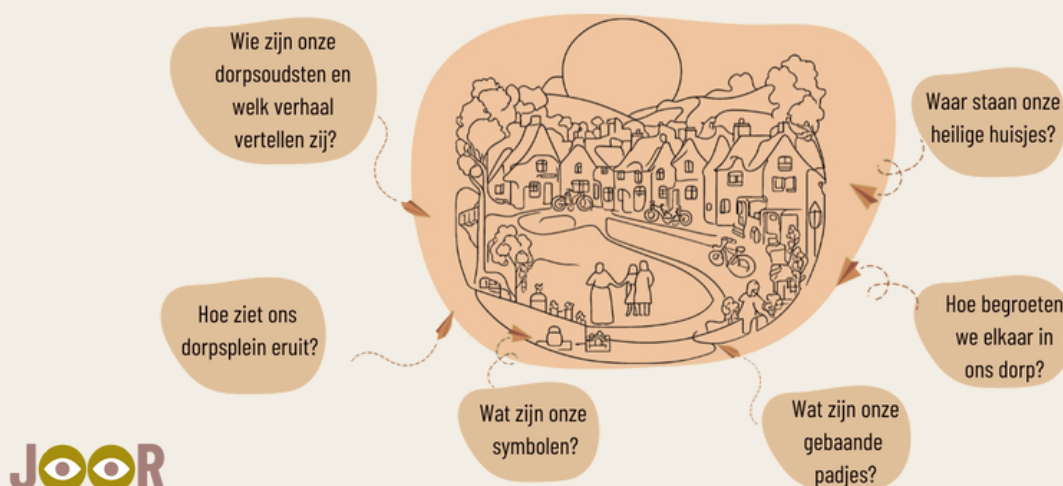
In elk dorp is er een dorpsplein. Het is de plek waar mensen samenkomen, verhalen delen en belangrijke beslissingen nemen. Binnen een organisatie is het dorpsplein niet altijd een fysieke ruimte, maar eerder een symbolische plek waar informele interactie plaatsvindt. Dat kan de koffiecorner zijn waar collega's ideeën uitwisselen, of het online kanaal waar discussies levendig worden gevoerd. Hier gebeurt meer dan alleen het uitwisselen van informatie. Het is de plek waar relaties worden gesmeed, waar cultuur wordt gevormd en waar de koers van de organisatie op subtiële wijze wordt beïnvloed. Net als op een dorpsplein gebeurt er veel onzichtbaars: wie zit er in het centrum van de groep? Wie staat aan de zijlijn? Deze dynamiek bepaalt vaak wie invloed heeft – en wie niet.

Een goed dorpsplein straalt toegankelijkheid en verbondenheid uit. Het maakt zichtbaar wie een stem heeft binnen de gemeenschap en wie mogelijk aan de rand blijft staan. Door te kijken naar hoe mensen elkaar ontmoeten en waar ze dat doen, leer je veel over de cultuur van de organisatie.

De dorpsoudsten: bewakers van tradities

Elke gemeenschap heeft zijn dorpsoudsten: mensen die de tradities en normen van het dorp kennen en bewaken. In organisaties zijn dit vaak de informele leiders. Zij hebben misschien niet de formele macht, maar wel de diepste kennis over hoe 'de dingen hier werken'. Ze weten welke ongeschreven regels het functioneren van de organisatie bepalen. De dorpsoudsten bieden stabiliteit in tijden van verandering. Ze herinneren de gemeenschap aan waar ze vandaan komt en helpen nieuwe leden om zich aan te passen aan bestaande normen. Tegelijkertijd kunnen ze vernieuwing in de weg staan wanneer ze te sterk vasthouden aan het verleden. Het vraagt balans: tussen het behouden van wat werkt en het openstaan voor wat mag veranderen.

Reflectievraag: Wie zijn de dorpsoudsten in jouw organisatie? Welke invloed hebben zij op hoe dingen worden gedaan – en op hoe verandering plaatsvindt?



Heilige huisjes: ongeschreven regels en taboes

Elke organisatie, net als elk dorp, heeft zijn "heilige huisjes": ongeschreven regels waar weinig mensen over durven te praten. Ze kunnen gaan over wie het laatste woord heeft, welke onderwerpen onbespreekbaar zijn of welke rituelen niet ter discussie staan. Deze collectieve overtuigingen zijn diep verankerd in de cultuur en fungeren als onzichtbare gidsen voor gedrag. Soms staan ze vernieuwing in de weg, soms zorgen ze juist voor samenhang en herkenbaarheid. Door deze heilige huisjes te herkennen en bespreekbaar te maken, ontstaat ruimte voor bewustwording en groei.

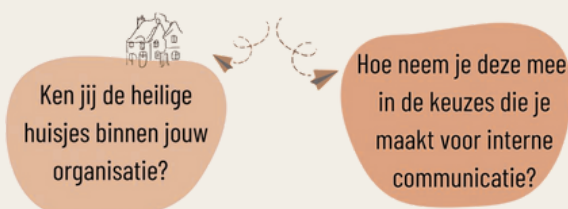
Reflectievraag: Welke heilige huisjes bestaan er binnen jouw organisatie? Wat vertellen ze over de waarden en overtuigingen die er leven?



Rituelen en symbolen: de kracht van herhaling

Rituelen markeren belangrijke gebeurtenissen, brengen mensen samen en zorgen voor een gevoel van continuïteit. In dorpen, maar ook in organisaties. Denk aan wekelijkse overleggen, jaarlijkse bijeenkomsten of de manier waarop successen worden gevierd. Deze rituelen geven structuur aan het werkleven en versterken het gevoel van verbondenheid. Symbolen spelen eveneens een rol in het vormen van identiteit. Het kan iets kleins zijn – een specifieke uitdrukking, een gedeelde grap – of iets groots, zoals het logo op de gevel of een jaarlijkse traditie. Symbolen vertellen het verhaal van een organisatie: waar ze voor staat, wat ze waardeert en hoe ze zichzelf ziet.

Reflectievraag: Welke rituelen en symbolen herken jij in jouw organisatie? Wat vertellen ze over de cultuur waarin je werkt?



Slot: de organisatie als levende gemeenschap

Elke organisatie heeft een hart, net zoals elk dorp. Wie kijkt met een antropologische blik, ziet de onzichtbare draden die mensen verbinden: de dorpspleinen waar relaties ontstaan, de dorpsoudsten die wijsheid dragen, de heilige huisjes die gedrag sturen en de rituelen die betekenis geven aan het dagelijks werk.

Een organisatie begrijpen is dus meer dan processen of structuren analyseren. Het is het leren kennen van de gemeenschap die er leeft – haar verhalen, gewoonten en symbolen. Want uiteindelijk is elke organisatie een levend dorp, vol ritmes, rituelen en verhalen die het verdienen om gehoord te worden.

Geschreven door: Jori Alkemade van **JOOR Perspectief**

JOOR perspectief neemt je mee vanuit een antropologische blik: scherp, nieuwsgierig en mensgericht. Ontdek wat onder de oppervlakte leeft: de patronen, overtuigingen en dynamieken die invloed hebben op samenwerking en verandering. Vanuit dat inzicht ontstaat beweging. In je project, je teams en organisatiecultuur. JOOR Perspectief biedt exclusief lezingen en workshops aan over 'Jouw organisatie als dorp'. Meer weten? Ga naar: www.joorperspectief.nl.