



Workshop: Team and Organisation Streams

werken met organisatie opstellingen voor meer inzicht, helderheid en hoe om te gaan met complexe vragen en werksituaties

Wat zijn opstellingen?

Opstellingen laten mechanismen en dynamieken zien, die meestal onbewust werken. Die vleugels kunnen geven en kunnen verlammen!

Bert Hellinger ontdekte deze methode om deze onderliggende dynamieken *zichtbaar* te maken. Gunthard Weber en in Nederland Jan Jacob Stam (Bert Hellinger Instituut Nederland) hebben deze methode verder ontwikkeld op gebied van werk en organisaties.

Het gaat over hoe gedraagt het systeem: het geheel zich.

En het geheel is meer dan de som der delen! (denk aan het lichaam met alle lichaamscellen)

Opstellingen brengen dingen aan het licht zónder oordeel en mening. Het laat de werkelijkheid zien zoals het is, zoals die zich toont. De mensen in de opstelling die de situatie níet kennen weerspiegelen wat er werkelijk speelt. Degene, die de vraag inbrengt kijkt toe en neemt zo open mogelijk waar. Op een gegeven moment kan de vraaginbrenger voor zichzelf in de opstelling komen. Misschien zullen we ook oefeningen doen, waar je meteen in je eigen opstelling komt.

In een opstelling worden representanten voor een bepaalde functie, voor een heel team of afdeling of klanten of ander belangrijke elementen.

Dat geeft een goed overzicht van de organisatie en het welbevinden van de verschillende delen. Wij werken met zowel tafelopstellingen als met representanten, die posities en bewegingen in het organisatiesysteem vertegenwoordigen.

Opstellingen zijn dus heel goed te gebruiken ten 1e als DIAGNOSE instrumenten, want het is een krachtig middel om duidelijk in beeld te brengen, wat er werkelijk speelt. Ze kunnen iets wezenlijks aan het licht brengen. Er zit ongelofelijk veel kracht in de dingen onder en in de ogen zien zoals het is en *nemen zoals het is*. Dat kun je in deze workshop ook zelf ervaren.

Pas als je een patroon (h)erkent en accepteert kun je ervoor kiezen om een patroon te veranderen. Marina: "Het werkt net als met computer programma's: Je kunt niet van programma 'Word' naar 'Excel' als je je niet bewust bent, dat je in programma 'Word' zit.."

Systemisch naar problemen kijken is jezelf afvragen: Waar is dit probleem een oplossing voor? Problemen willen allereerst ook gezien en begrepen worden, pas dan openen zich nieuwe wegen.

Ten 2e kan een opstelling ook als VERANDER instrument gebruikt worden. Dan kan er gezamenlijk gezocht worden naar hoe een goede oplossing er voor alle betrokkenen uit kan zien.

Door bijvoorbeeld posities elkaar aan te laten kijken, die dat in eerste instantie niet doen. Of de posities in een andere orde op te stellen.

3e mogelijkheid is opstellingen gebruiken als ONTWERP instrument om een aantal opties of scenario's te testen en te observeren wat de werking ervan is. Ze kunnen ook alternatieve mogelijkheden aan het licht brengen.



Waarvoor werkt een opstelling NIET:

- Als de vraagsteller puur een vraag stelt uit nieuwsgierigheid en niet wezenlijk betrokken is bij de vraag.
- Een opstelling helpt niet om onder een verantwoordelijkheid of taak uit te komen.
- En ook niet om de consequenties of pijn van de rauwe werkelijkheid te verzachten.
- Het werkt ook niet om iets te veranderen, waar je zelf geen invloed op hebt of om je gelijk te halen.

En een opstelling werkt WEL om te ontdekken:

Wat is er aan de hand? En wat kan ik, gegeven mijn positie in deze situatie doen?

En is toepasbaar op onderwerpen zoals:

- leiderschapsvraagstukken
- strategie en beleidsstukken
- visie ontwikkeling
- team ontwikkeling
- product, dienst en markt ontwikkeling
- hoogte en effect van investeringen
- conflicten
- projecten
- trauma's in organisaties
- fusieprocessen
- keuze vraagstukken en dilemma's
- als jaarlijkse 'APK' keuring voor je organisatie

Er zijn 3 belangrijke principes in organisatie systemen:

1. BINDING: ze willen compleet zijn en iedereen heeft evenveel recht op een plek.

- dus als er ooit iets buitengesloten is, zal het zich blijven manifesteren, totdat het erkend is
- het voortbestaan van het gehele systeem is belangrijker dan het voortbestaan van een individu
- systeem wil zijn/haar bestemming (doel) bereiken. Als een systeem zijn bestemming (doel) heeft bereikt is het klaar, tenzij een nieuwe bestemming (doel) gekozen wordt.

2. ORDENING: systemen willen ordening.

Dan is er rust in de 'tent' en kan er levendige uitwisseling plaatsvinden. Er zijn verschillende ordeningen mogelijk in organisaties: in hiërarchie, anciënniteit (in leeftijd, functie of ervaring) en in competentie/bijdrage aan organisatie. En op organisatie niveau is ordening in leidende principes belangrijk (wie in essentie zijn we? Waarom zijn we er?).

3. BALANS: systemen streven naar balans in geven en nemen.

- Als deze balans blijvend in onbalans is gaat de relatie meestal stuk.
- Een ander voorbeeld, als er ooit een schuld niet erkend is, blijft het patroon zich ook herhalen, totdat het gezien wordt.



Nawerkingen:

- Een opstelling kan direct een inzicht opleveren, maar werkt meestal ook onbewust en bewust nog maanden na.
- Het mentaal analyseren, direct na de opstellingen vermindert de werking ervan en doen we dus niet.
- Het kan ook dat de vraaginbrenger zich juist gedesoriënteerd, verward of geëmotioneerd kan voelen. Dat is een onderdeel van het proces dat vertrouwde patronen onderbroken zijn en mogelijk nieuwe patronen aan het uitkristalliseren zijn.
- Het kan ook een combinatie van beide zijn: eerst euforie en opluchting en lichter voelen. Later weer in zwaarte terugvallen. Dat komt doordat het makkelijker is om oude patronen te blijven volgen, dan om te veranderen.
- Het kan ook dat de vraaginbrenger een tijdje zoekend is naar een nieuwe richting.
- In een aantal gevallen is het mogelijk dat de vraaginbrenger niets merkt.

Jan Jacob Stam: “Bij organisatie opstellingen is het minder of soms helemaal niet van belang een goede oplossing te vinden. Ze hebben vaker het karakter van een IMPULS, die zich verder ontwikkelt!”

Heb je nog vragen, bijvoorbeeld wanneer de volgende workshop plaats gaat vinden, aarzel niet Marina Wielders (MA-RE) of Bert-Jan ter Hofte (The Thrive) te contacteren.

Mail: marina@ma-re.nl of bert-jan@thethrive.com

Tel Marina: 06-17417100 of tel Bert-Jan: 06-51087912