

'Jouw plek opgesteld....een introductie in organisatieopstellingen'

Workshop tijdens Netwerkdag kwaliteitsmedewerkers VO

5 november 2019

Marjoke Smits

Systemisch Werk

Een systeem is een groep mensen in een bepaalde context (familie, vrienden, werk, sportclub). Elk systeem heeft een eigen rangorde en dynamiek. Binnen een systeem is men van elkaar afhankelijk en wordt in belangrijke mate het gedrag van het individu bepaald. Vanuit ons eigen familiesysteem hebben we een patroon van denken, handelen en voelen eigen gemaakt dat bestaat uit zowel beperkende als bekrachtigende factoren. Deze patronen nemen we allemaal weer mee naar de systemen waar we deel van uitmaken in verschillende contexten.

Balans in een systeem zorgt voor groei en ontwikkeling. Het kan zijn dat, om wat voor reden dan ook, die balans verstoord is. Het systeem wil blijven bestaan en heeft de neiging te herstellen naar de oorspronkelijke balans met als gevolg dat er een verstoring of verstrikking kan ontstaan. Dit heeft dan weer direct effect op het gedrag van het individu in het systeem.

Ineffectieve, steeds terugkerende, patronen zijn zichtbaar te maken door middel van een systeemopstelling. Dit kan zowel voor een familiesysteem als voor een organisatiesysteem. Door de plekken in het systeem op te stellen ontstaat inzicht in de dynamiek én in de oorsprong van de verstoring of verstrikking.

Elk systeem werkt aan de hand van een aantal basisprincipes:

- ieder heeft recht op een plek in het systeem (Binding)
- alle plekken staan in een rangorde ten opzichte van elkaar (Ordening)
- geven en ontvangen dienen evenredig in balans te zijn (Balans)

Aanvullende principes in organisatiesystemen:

- willen compleet zijn;
- vragen om intrinsieke ordening;
- wisselen uit, zowel intern als extern;
- willen hun bestemming bereiken.

Plek en Taak

Bij elke plek in een systeem hoort een taak met daarbij passende verantwoordelijkheden. Een eigen plek in het systeem van herkomst geeft ruimte aan jouw identiteit. De manier waarop jij jouw plek inneemt en jouw handelen daar op afstemt is ontstaan in het systeem waar jij geboren en/of opgegroeid bent.

In een familiesysteem waar bijvoorbeeld één van de ouders, om welke reden dan ook, niet voor de kinderen kon zorgen, zie je vaak dat één van de kinderen, vaak de oudste, de plek van die ouder inneemt en de taken en verantwoordelijkheden die daar bij horen op zich neemt. Dit kan voor deze persoon betekenen dat hij/zij dat voor de rest van het leven volhoudt. Het gevolg kan zijn dat hij/zij moeite heeft om grenzen aan te geven en leeft met het motto 'als ik het niet doe, doet niemand het'.

Organisaties hebben een intrinsieke ordening. Elke organisatie heeft een eigen plek nodig in de samenleving en elke afdeling en werknemer heeft een eigen plek nodig in de organisatie. Als de posities duidelijk zijn kan er ook uitwisseling plaatsvinden vanuit die posities. Dat geeft rust en duidelijkheid. In organisaties heb je vier ordeningsprincipes:

- Anciënniteit
 - Wat is je leeftijd?
 - Hoe lang ben je al in dit beroep?
 - Hoe lang ben je al in deze organisatie?
 - Hoe lang ben je al in dit team?
- Bijdrage aan het grotere geheel van de organisatie
 - Organisaties hebben mensen die vooral op deeltaken gericht zijn of juist het grotere geheel overzien. Hoe meer iemand een bijdrage levert aan het grotere geheel, hoe waardevoller deze persoon voor de organisatie kan zijn. Een kwaliteitsfunctionaris weet vanuit zijn/haar positie vaak precies wat er speelt in de organisatie;
- Ordening in functies
 - In een organisatie kennen we dit als een organogram, functies worden gekoppeld aan waardering (functieschalen) en beloningen (salaris);
 - Vanuit het systemische principe is er ordening in plek en zien we de samenhang, de rol en de taak van die plek;
 - Ook klanten (leerlingen, ouders, externe instanties, e.d.) hebben een plek in een organisatiesysteem.
- Ordening in leidende posities
 - Wie zijn wij?
 - Wat is onze kern?
 - Waar zijn wij goed in?
 - Keuzes maken vanuit de essentie.

Systemische opstellingen

Een opstelling laat het innerlijke beeld van jouw werkelijkheid zien. Tijdens het opstellen ontvouwt zich een proces van bewustwording van en inzicht in de werking en het effect van diepgewortelde gedragspatronen. Het uitgangspunt van een opstelling kunnen verschillende elementen zijn. Tijdens de workshop hebben gewerkt met de elementen Plek en Taak in een stilteopstelling. Door de elementen afzonderlijk op te stellen én de dynamiek van hun onderlinge relatie waar te nemen ontstaat een 'tableau vivant' van jouw innerlijke wereld.

In mijn dagelijkse werk, onder andere als begeleider van opstellingen, pas ik verschillende methoden van opstellen toe. Ik gebruik de klassieke vorm van familie- en organisatieopstellingen van de grondlegger *Bert Hellinger*. Tevens werk ik volgens de methode *Interactieve zelf-resonantie* op basis van *meergenerationele psychotraumatologie*. Deze methodiek komt voort uit het werk van *dr. Franz Ruppert*, Duitse psychotherapeut en ontwikkelaar van de therapeutische werkwijze *Identity oriented Psychotraumatheory and -therapy (IoPT)*.

Ik werk met live opstellingen, tafelopstellingen en met opstellingen met sjablonen.

Live opstelling met resonanten

Bij een live opstelling nodig ik mensen uit die willen fungeren als resonanten. Als we elementen gaan opstellen kiest de vragensteller iemand uit voor elk element met de vraag of die persoon wil 'resoneren' met het element. De resonant laat gedrag zien dat overeenstemt met het element waarop hij of zij resoneert. Ook de uitingen in taal blijken overeen te komen. Het blijft wonderlijk. De resonanten zijn vaak mensen die jij op dat moment voor het eerst ontmoet. Hoe het precies werkt weet niemand, we weten wel dát het werkt.

Tafelopstellingen in individuele sessies

Bij een tafelopstelling gebruik ik attributen als houten poppetjes, blokken, duplo en alles wat maar voorhanden is in de ruimte waarin we werken om de elementen op te stellen. We kunnen dan beiden, afwisselend, met verschillende elementen resoneren. Het werkt volgens hetzelfde principe als bij live opstellingen alleen dan in een individuele sessie.

Opstellingen met sjablonen

Soms kies ik ervoor om tijdens een individuele sessie de elementen op te stellen met sjablonen in plaats van andere attributen. Door om de beurt op de sjablonen te staan resoneren we met de elementen en wordt de dynamiek tussen de elementen duidelijker.

Tot slot

Ondanks dat de tijd erg kort was, hoop ik dat ik jou een glimp heb kunnen bieden op systemisch werk. Een totaal andere benadering van de dynamiek binnen een organisatiesysteem.

Dank je wel voor jouw open mind en inzet!

Heb je een (persoonlijke) vraag of wil je wat meer informatie, neem gerust contact met me op.

Hartelijke groet,

Marjoke Smits