

Organisatieopstellingen - systemisch werken (Hellinger)



De grondlegger van Familie- en organisatieopstellingen, **Bert Hellinger**, ontdekte dat je door het ruimtelijk opstellen van leden in de organisatie, verstoringen zichtbaar kunt maken. Systemisch werken geeft de mogelijkheid om zicht te krijgen op de onderliggende dynamiek. Hiermee ontstaat ruimte voor acceptatie en mogelijkheden voor nieuwe keuzes.

Wat is een organisatieopstelling?

Bij een opstelling wordt gekeken naar de organisatie als groter geheel, als systeem. Dit systeem bestaat uit samenhangende onderdelen. Binnen het systeem richt een opstelling zich op het functioneren van mensen in hun werk en op het functioneren van organisaties als geheel. Daarbij wordt gekeken naar leiderschap, invloeden uit de geschiedenis, van sleutelfiguren en -gebeurtenissen en naar de onderlinge verhoudingen tussen mensen, afdelingen en de diverse geledingen in de organisatie.

Met een opstelling wordt zeer snel duidelijk waar de spanningen en verstoorde verhoudingen binnen de organisatie vandaan komen. Door het verkregen inzicht kunnen de spanningen opgeheven worden en verhoudingen hersteld worden.

Hoe werkt een opstelling?

Bij een organisatieopstelling wordt een ruimtelijke voorstelling gemaakt van de organisatie. Tijdens een organisatieopstelling plaatst de case-inbrenger intuïtief representanten (plaatsvervangers) voor zichzelf en andere leden van zijn organisatie in de ruimte. Wat er dan feitelijk opgesteld wordt is het innerlijke beeld van het organisatiesysteem dat de cliënt diep onbewust meedraagt. Het bijzondere is dat de representanten als vanzelf toegang krijgen tot de gevoelens en onderlinge verhoudingen van diegenen die zij representeren.

De begeleider (de opsteller) kijkt en voelt waar in de opstelling de balans verstoord is en waar dit op duidt. Hij zal dan kiezen voor een interventie. Dit kan bestaan uit het

verplaatsen van representanten, extra representanten toevoegen of representanten uitspraken laten doen die de verstoorde relatie kunnen helen. Alle interventies hebben als doel een opening of oplossing te bewerkstelligen en uiteindelijk te komen tot een opstelling waarin de energie weer kan gaan stromen. Dit proces kan zeer helend zijn, oude verstrikkingen worden losgelaten en nieuwe gezonde beelden geïntegreerd.

Het herstel van de stroom van energie brengt een verandering teweeg die zich kan uiten in een nieuw zelfgevoel en een ander gedrag, die een diepgaand effect hebben op de relaties en interacties binnen de organisatie.

Een opstelling geeft vaak onverwachte beelden en inzichten. Opstellingen tonen vaak, zonder woorden, onverbloemd een werkelijkheid die misschien tot dan toe nog niet bewust was of nog achter de horizon lag. Vaak werken de beelden nog lang door. Hoewel de systemische manier van kijken in principe oplossingsgericht is, worden soms patstellingen en doodlopende wegen pijnlijk duidelijk. Maar ook daaruit kunnen impulsen voor groei en ontwikkeling en energiek handelen ontstaan.

Naast organisatieopstellingen bestaan er ook **familieopstellingen**, waarbinnen zo mogelijk nog veel meer dynamieken denkbaar zijn. Daarnaast zijn er ook **structuuropstellingen**, waarbij abstracte zaken opgesteld worden zoals een product, marktstrategie, je doel, je belemmering, je oude baan en je nieuwe baan, etc.