

# Opstellingen

## Introductie

Met een opstelling kun je inzicht krijgen in dieper liggende patronen en dynamieken in je leven, familie, werk of organisatie en kun je ervaren welke oplossingen leiden tot een situatie waarin de verhoudingen goed zijn en mens en organisatie optimaal kunnen functioneren.

Familieopstellingen draaien veelal om een gebeurtenis in het verleden die nog niet is afgerond. In een opstelling wordt zichtbaar gemaakt hoe niet afgeronde gebeurtenissen in het verleden - soms een of meer generaties terug - invloed blijven uitoefenen op je huidige leven. In een opstelling kan deze gebeurtenis op een bepaald niveau alsnog compleet worden gemaakt met als resultaat dat de aanwezige liefde in het systeem weer kan gaan stromen. Door het lot van iedereen in het systeem te eren en de plek te geven die hem of haar toekomt, kan er op een diep niveau verzoening plaatsvinden.

Bedrijfs- of organisatieopstellingen zijn een snelle en intense manier om inzicht te krijgen in de dynamieken van een organisatiesysteem. Opstellingen laten zien wat er in de onderstroom in een bedrijf speelt, hoe de verhoudingen tussen afdelingen zijn of tussen verschillende managementlagen, hoe de verhoudingen tussen bedrijf, producten, klanten en visies liggen en vooral, wat er aan mogelijk nog niet benut potentieel in het systeem aanwezig is.

## Voor wie zijn opstellingen?

Eigenlijk zijn er geen vraagstukken die je niet met een opstelling kunt benaderen. Als je goed om je heen kijkt zie je dat onze hele wereld uit systemen bestaat.

Van belang is dat je een vraag hebt die er voor jou toe doet. En dat je bereid bent open waar te nemen wat zich toont.

## Hoe werkt een opstelling?

Meestal wordt er gewerkt in groepen. De begeleider vraagt je eerst om het probleem of het thema helder te formuleren en betrokken familieleden of organisatieonderdelen te noemen. Verder vraagt de begeleider door op gebeurtenissen in familie of organisatieverband welke mogelijk van belang zijn. Het gaat daarbij om de feiten.

Voorbeelden van zulke gebeurtenissen – in een familieopstelling - kunnen zijn: vroeg overleden kinderen, oude geliefden en andere partners van ouders. Betrokkenheid bij oorlog of wortels in een ander land ook al speelde het in een vorige generatie.

In organisatieverband kan het de oprichter betreffen, het komen en gaan van mensen, feiten rondom een ingrijpende verandering, zoals reorganisatie of verhuizing.

Op basis van de vraagstelling besluit de begeleider welke delen van het systeem opgesteld gaan worden.

Bij een opstelling kies je uit de kring van overige deelnemers personen uit die de verschillende elementen van het systeem representeren. Familieleden bij een familieopstelling, een afdeling, klant, product, baas etc bij een organisatieopstelling. Eén voor één pak je ze bij de schouders en geef je ze een plek in de ruimte. Daarbij laat jij je leiden door je intuïtie om de plek en richting van de representanten te bepalen. De

representanten hoeven niets speciaals te doen, behalve te weten welk element ze representeren. De representanten weten inhoudelijk dus niets over de familie of over het project dat opgesteld gaat worden.

De representanten nemen de tijd om te observeren wat ze op die plek in de ruimte ervaren. Het wonder van deze methode is dat de representanten in staat zijn onderlinge verhoudingen en emoties te ervaren van de persoon of het element dat ze vertegenwoordigen. Beelden en inzichten komen naar voren over verbanden, belemmeringen maar ook mogelijkheden.

De begeleider observeert nauwkeurig de opstelling zelf, de manier waarop de representanten erbij staan en waar hun aandacht naar toe getrokken wordt. Om meer informatie te krijgen kan de begeleider de representanten vragen wat zij ervaren. De begeleider kan buitengesloten elementen toe voegen en representanten verplaatsen om mogelijke oplossingen te onderzoeken. De begeleider kan de bewegingen ondersteunen met zogenaamde oplossingsgerichte zinnen die door de representanten uitgesproken worden.

### **Eigen autonomie.**

Een opstelling geeft vaak onverwachte beelden en inzichten. Deze werken vaak nog lang door. Hoewel de systemische manier van kijken in principe oplossingsgericht is, worden soms patstellingen pijnlijk duidelijk. Ook daaruit kan groei en handelen ontstaan.

Met de verkregen inzichten hou je ten alle tijde je eigen autonomie en verantwoordelijkheid en kun je doen wat jou passend lijkt in de relatie of organisatie.

### **Over Bert Hellinger**

Bert Hellinger (1925) is de grondlegger van familie- en organisatieopstellingen. Hij werkte lange tijd in Zuid Afrika als missionaris. In de '70 jaren keerde hij terug naar Duitsland en verdiepte zich gedegen in verschillende therapievormen. In later jaren ontwikkelde hij de opstellingen methodiek die de laatste jaren een snelle ontwikkeling heeft doorgemaakt.

Tegenwoordig woont Bert Hellinger in Beieren en geeft hij workshops in landen over de hele wereld.

### **De systemische wetten**

Er blijken een paar uitgangspunten te zijn die voor het goed functioneren van systemen (familie en organisatie) van belang zijn. Het zijn ordeningsprincipes. Als deze principes niet in acht worden genomen ontstaan er problemen. Veel van de dynamieken die bij opstellingen aan het licht komen hebben hiermee te maken.

#### *(1) Recht op een plek.*

Wanneer iemand -bijvoorbeeld een familielid of een oude liefde- wordt uitgesloten heeft dit meestal gevolgen voor het familiesysteem en neemt iemand uit de volgende generatie diens plek. Ook binnen een organisatie ontstaat een verstoring als er verwarring over plek of positie is.

#### *(2) Ordening.*

Als leidinggevenden geen leiding geven of daar de kans niet toe krijgen of kinderen naast of boven hun ouders staan raakt het systeem verstoord

#### *(3) Balans tussen geven en nemen.*

Het systeem zoekt naar een evenwicht. Als iemand bijvoorbeeld benadeeld is, dan komt er pas weer rust als de 'schuld' ingelost is. Een uitzondering is de ouder-kind relatie. Daar geeft de ouder en ontvangt het kind.