

Werkplaats

Systemische Intelligentie in Organisaties

Ruimte voor Helden

februari – november 2017



Illustraties en tekeningen door Elke Scheffers en Aletha Steijns



Wat wil hier ontstaan?

In 2015 volgde ik de Basisopleiding Familieopstellingen bij het Bert Hellinger Instituut Nederland. Leren wat 'systemisch kijken' is. Hoe je dat toepast bij persoonlijke vraagstukken. Wat maakt bijvoorbeeld dat de zelfexpressie van iemand niet vol is en is er iets in het familiesysteem dat hierop van invloed is? Het verbreedde mijn blik, naast het kijken naar o.a. wensen, emoties, relaties, karakterstructuren gaf het me een extra manier om te kijken naar mensen en de onderlinge relaties, nl via de dynamiek in het familiesysteem. En het was prettig om mijn talent van het kunnen over-zien via deze manier van kijken een extra dimensie en verdieping te geven.

Het systemisch kijken wordt ook steeds meer in organisaties toegepast. Dus dat betekende voor mij doorleren: eerst de opleiding Organisatieopstellingen voor Familieopstellers en daarna in 2016/2017 de Master Organisatieopstellingen. Tijdens de Master begon het te kriebelen: hoe zou ik het systemisch kijken in organisaties verder kunnen leren en tegelijkertijd samen met anderen in de praktijk kunnen toepassen?

Al snel kwam als vorm hiervoor de Werkplaats Systemische Intelligentie in Organisaties naar boven. Acht keer een middag samen komen om systemisch te kijken naar ondernemers- en organisatievraagstukken. Als methode, die je naast allerlei bestaande invalshoeken als het kijken naar organisatiestructuren, verandermodellen, competenties, teamfasen, communicatiestijlen kunt inzetten.

De Werkplaats als gelegenheid om via het systemisch kijken met elkaar te onderzoeken wat maakt dat het in een onderneming / organisatie wel of niet stroomt. De rijkdom die al door allerlei opstellers is vergaard, meenemend.

Dat is wat we gedaan hebben in 2017. Met als nevenresultaat 10 blogs over systemisch kijken in organisaties. Die hier bij elkaar staan.

Voor mij is het systemisch kijken een goede methode die het onbenoemde en onzichtbare op een snelle manier benoemd en zichtbaar maakt. Waarmee je (een deel van) de essentie en de onderstroom boven tafel krijgt. We gebruiken daarbij het bewuste en het onbewuste, het hoofd en het hele lijf. En dat maakt dat wat je met elkaar, tijdens een oefening of een organisatieopstelling, ziet en beleeft op een andere manier doorwerkt. Niet gelijk in actieplannen (hoewel er soms ook duidelijke acties verschijnen), maar als ervaring die op de een of andere manier meer effect heeft dan een afsprakenlijst.

Dat smaakt naar meer!

harte groet
Yvonne Versteeg
december 2017



beter weten

januari 2017

Het ontstaan van de Werkplaats Systemische intelligentie in Organisaties

Beter weten: lang dacht ik dat *dat* van me gevraagd werd. Als directeur, als organisatieadviseur, als vriendin. Dat *dat* was wat mensen van me wilden hebben, me voor wilden betalen. Het geeft ze een anker, een rustpunt. Voor die ander en ja, ook voor mezelf.

Echter het is een wankel houvast. Waar haal ik m'n voeding, mijn leren, vandaan, als ik het steeds beter moet weten? En ... in dat zogenaamde beter weten zit veel waardevolle aangewaaide wijsheid, maar als je goed kijkt, ook veel niet-weten, veel onmacht om met de vragen en situaties om te gaan. Juist geen antwoorden. En daarmee op 't eerste oog, geen houvast. Die onmacht vond ik onaangenaam om te ervaren, daar wilde ik van weg.

De afgelopen jaren ontdekte ik, met vallen en opstaan, dat als ik juist bij het niet-weten en de onmacht kon verblijven, samen met die ander, dat juist daar de schat zit. In het niet-weten, het gewoon kunnen zijn bij de onhandigheid, het ongemak, de onmacht gebeurt 'Het'. 'Het' is contact, verbinding met de ander, het gewoon samen mens tot mens zijn. En dan komen er vaak - niet altijd - als een toetje na de heerlijke maaltijd, vanuit het niets, creativiteit en verrassende inzichten. In de vorm van een kleinood, een pareltje wat net voor die vraag en die situatie toe te passen is.

Mijn 'beter weten' naast me neer leggen opent nieuwe wegen. Het opent de weg om samen met opdrachtgevers en klanten pionier te zijn, onze aangewaaide wijsheid en onze onwetendheid en onmacht te combineren: met elkaar ontdekken en ontwikkelen van volgende manieren om samen te leven en te werken.

In 2017 krijgt dat vorm via maandelijkse 'werkplaatsen systemische intelligentie in organisaties'.

Waar we organisatieopstellingen en het systemisch kijken gaan inzetten voor organisatie-vraagstukken. En al doende met elkaar leren hoe dat gaat.



de verleiding van het systemisch kijken

januari 2017

Waarom voel ik me zo aangetrokken tot het systemisch kijken?

Systemisch kijken, familieopstellingen en organisatieopstellingen werken fenomenologisch. Je kijkt naar wat er is, zonder dat je al naar oplossingen gaat. Zonder waardeoordelen.

Het maakt dat ik mezelf steeds weer betrap op waar ik geen oog voor – wil – hebben, wat ik niet wil en kan zien, omdat wat zich laat zien, niet bij mijn manier van denken en idealen past.

Uitstel van oordeel.

Uitstel van oplossingen.

De situatie niet erger of makkelijker maken dan die is of vergoelijken.

Gewoon de – harde – waarheid bekijken.

Wat vind ik dat lastig.

Wat vind ik dat spannend.

Wat vind ik dat boeiend!

Het is een vertraagde, 'diffuse' en ietwat afstandelijke manier van kijken. En daarmee messcherp, niets ontziend en heel dichtbij. Wat een precisie, duidelijkheid, ruimte en beweging komt er vrij als dit lukt.

Systemisch kijken werkt vanuit de fenomenologie en vanuit een 'natuurlijk bedoelde blauwdruk' van systemen. Bert Hellinger, de grondlegger van familieopstellingen, ontdekte die 'blauwdruk' niet door deze te bedenken, maar te kijken naar talloze familiesystemen.

Eén aspect van deze 'blauwdruk' is: iedereen in het systeem heeft een plek. Als er iemand vergeten of genegeerd wordt, werkt dat door in het gedrag van een latere generatie.

Stel je voor dat we deze manier van kijken kunnen toepassen in organisatiesystemen en samenwerkingsverbanden. Aanvullend op wat allemaal ook al behulpzaam is. Dat we ontdekken welke 'natuurlijke bedoelde blauwdruk' er voor organisaties is. Dat we in de stroom van versnelling, snelle resultaten en handelen het ons lukt te vertragen, 'diffuus' te kijken, ons direct willen handelen en oordelen uit stellen.

Wat een rust, ingevingen en verbinding met wat we als organisatie willen bijdragen komt dan dichterbij.

Het systemisch kijken verleidt me te openen voor de naakte waarheid.



het bestaande en het nieuwe

februari 2017

Hoe kun je een nieuwe impuls naar het bestaande brengen.

Je kunt hierbij denken aan een net gestarte onderneming, een nieuw project, een nieuwe onderzoeksmethode in een onderzoeksafdeling van een grote organisatie. We ontdekten het volgende:

als je je aandacht "te beperkt" maakt, stukt de energie.

de oprichter achter de oprichter

Zo ontdekte de ondernemer wiens bedrijf te weinig omzet had, dat er eigenlijk een oprichter achter haarzelf en daarmee haar bedrijf is, namelijk haar grootvader. Ze veroordeelde zijn daden en had (on)bewust op zich genomen het slachtoffer dat hij gemaakt had, te gaan redden. Daarmee nam ze een last op haar schouders die niet van haar was. En ontkende de kracht van het ouderschap van haar grootvader, waardoor deze kracht minder doorgeven kon worden naar haar.

Dit erkennen maakt dat ze *en* vrijer haar onderneming vorm kan geven *en* ze ook dader mag zijn, haar daadkracht vrijer mag inzetten.

erkennen van het bestaande

Zo ontdekte de manager van een onderzoeksafdeling dat hij wel heel gericht is op alleen de nieuwe onderzoeksmethoden, het zien en erkennen van de bestaande onderzoeksmethoden maakt een veel groter en prettiger speel- en werkveld.

het hogere doel achter de bestemming

Zo ontdekte de innovator van een project dat, met zijn gerichte focus op hoe het project eruit zou moeten zien, de betrokkenheid van medespelers te klein bleef. Zodra er een nog niet te omschrijven doel cq bestemming achter zijn focus mocht meedoen, was er ineens veel meer betrokkenheid en ruimte van de – potentiële – medespelers.

Boeiend!

* *Tekening door Elke Scheffers - Projectburo Scheffers - Rotterdam*



includeren is transformeren

maart 2017

Hoe kun je vanuit het bestaande het nieuwe in stappen?

Er wil iets vanuit het bestaande ontstaan: wat is ervoor nodig om dat een goede impuls te geven?

bekijk de Nee die bij de Ja hoort

Als eerste kijken we naar de Nee's die bij een Ja (het nieuwe) horen. Wat heb je te nemen of op te geven als je Ja tegen iets zegt.

Bijvoorbeeld: ik zeg Ja tegen een spannend project, dan heb ik te nemen dat ik geen rust heb, dat ik me af en toe onrustig of angstig voel.

Wat we ontdekten is, dat als de 'Nee' respectvol bekeken wordt, de schoonheid van de Nee helderder wordt en er dan ook een soort toestemming om naar de Ja te gaan, komt. De Ja wordt krachtiger. Als de Nee beschimpt wordt, wordt de Ja kleiner, benauwder.

Kortom: de Nee hoort erbij, hoe meer-ie erbij hoort, hoe krachtiger de Ja wordt. Hoe soepeler de overgang naar de Ja (het nieuwe) gaat.

de eerste impuls

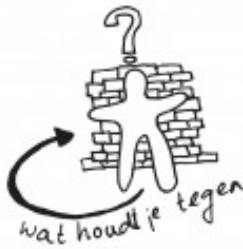
De twee opstellingen die volgden gingen, beide in een andere vorm, over het volgende: De bedrijven zijn toe aan een volgende stap: bij de ene een volgende fase van hetzelfde bedrijf en bij de ander een nieuw bedrijf naast het bestaande. Bij beide werd zichtbaar dat de eerste impuls voor de bedrijven in de familiegeschiedenis lag van de oprichters/eigenaren. Bij de ene iets wat verder niet precies werd en 'op de grond lag', bij de ander de relatie tussen haar ouders. Na het aankijken en eren van deze eerste impuls, kwam het besef: de bestemming vanuit deze impuls is vervuld. Hier hoeft niet meer iets voor gedaan te worden. Het is klaar, wat de bedoeling hiervan was, is gebeurd, 'is ingelost'. Dat wat het bedrijf tot dan heeft gegeven en opgeleverd, zoals dierbare momenten, contacten, ervaring, kan mee de toekomst in.

nieuw startpunt met een volgende bestemming

Nu is er een ander startpunt voor het nieuwe, vanwaar de toekomst zich gaat onvouwen. Er is een nieuwe ruimte, met meer lichtheid en waar ook ruimte is voor het andere bedrijf of de partner die ook mee wil gaan doen. Daarmee gloort c.q. dient zich een volgende bestemming aan. Deze is vanuit deze nieuwe ruimte, met de ervaring die ingenomen is en met de nieuwe persoon en de nieuwe bedrijfsactiviteiten, te ontdekken en te laten verschijnen!

Zoals een van de deelnemers, Aletha Steijns, verwoordde: includeren geeft transformatie. Eigenlijk zo simpel.

* Tekening door Elke Scheffers - Projectburo Scheffers – Rotterdam



iets houdt je tegen

april 2017

Heb IK hier wat aan te doen en zo ja, wat dan?

Je niet thuis voelen in je MT: je ziet van alles, vindt de sfeer niet fijn en vraagt je af: Moet IK iets?

14 jaar je bedrijf hebben, twee nieuwe producten ben je met veel plezier aan het ontwikkelen, echter iets houdt je tegen, wat?

Dat waren de vraagstukken waarmee we in de Werkplaats systemische intelligentie in organisaties van april aan de slag gingen.

Welke ontdekkingen hebben we opgehaald?

ook de niet-leuke oorsprong van je bedrijf erkennen

Ten eerste: eentje die bij de vorige werkplaatsen ook naar voren kwam: kijk naar de oorsprong van je bedrijf: wat was de aanleiding, de impuls van waaruit je de stap in het ondernemerschap hebt genomen? Ook die aanleiding die eigenlijk helemaal niet zo leuk was en je liever zou vergeten. Zoals weggaan bij een werkgever waarin je je in je vrijheid beperkt voelde. Waar 'de jas' te klein was. Daarbij stil staan en voelen hoe die vervelende tijd/gebeurtenis de kiem was van je onderneming, maakt dat de energie vanuit de bron naar het heden kan stromen. En de nieuwe stap kan steunen en voeden.

buigen voor de ander

Een MT waarin een olifant onder het kleed ligt: wie pakt hem uit?

Gehecht zijn aan een goede sfeer kan maken dat je geneigd bent om 'iets' te gaan willen doen, om die goede sfeer maar te krijgen. Niet altijd is het aan jou om iets te gaan doen. In deze opstelling werd helder dat de bal bij een ander ligt en dat er te erkennen is wat een last die ander daarmee draagt. Daar kan je dan alleen maar voor buigen.

verliezen van je onschuld

Er werd nog een mooi thema zichtbaar:

Gehecht zijn aan je eigen normen en waarden en die boven die van een ander plaatsen, maakt dat je niet kan handelen. Want je zal je onschuld moeten verliezen als je gaat handelen. Een wespennest aanpakken vraagt erom om bereid te zijn gestoken te worden. Wil je dat niet, of 'past dat niet binnen jouw normen en waarden' dan ben je vleugellam.

** Tekening door Elke Scheffers - Projectburo Scheffers - Rotterdam*



het veld en het toeval

april 2017

Het veld, wat is dat?

Bij systemisch kijken werk je met het veld: er gaan mensen staan als representanten in de ruimte, zij representeren het bedrijf, de functies of andere elementen die bij een vraagstuk relevant zijn. Ze weten weinig tot niets over de vraag en de context of over de mensen of functies die ze representeren.

Zodra ze 'het veld' in stappen laat hun lichaam hen iets weten: waar ze moeten gaan staan, welke kant ze op hebben te kijken. Soms komen er lichamelijke reacties; hoofdpijn, trillen. Op de een of andere manier hebben we als mens de capaciteit om op wonderbaarlijke wijze op te pakken wat er voor het vraagstuk in het veld is. Het mooie vind ik, dat je er niets voor hoeft te doen, en er ook geen speciale gaven voor hoeft te hebben. Iedereen kan dit!

Als vraagsteller kijk je naar wat er gebeurt, je krijgt informatie door te kijken. Je ziet iets gebeuren waar je anders met je eigen logica en ideeën over het vraagstuk niet zo snel op zou komen.

Anna Wise

Heel behulpzaam om dit een beetje te begrijpen, vind ik de indeling die Anna Wise maakt over de verschillende frequenties die er zijn bij het communiceren en waarnemen. Ze onderscheidt er 4:

- Beta: onze ratio en redeneren;
- Alpha: het verbeelden, visualiseren, spreken in metaforen, gebruiken van je zintuigen.
- Theta: ideeën die 'ineens' opkomen, intuïtie;
- Delta: je radar, waarmee je aanvoelt wat er in je omgeving is;

Anna Wise noemt Alpha de brug tussen het bewuste (Beta) en het meer onbewuste (Theta en Delta). Alpha geeft beeld en taal aan wat er onbewust opkomt of gevoeld wordt, zodat het begrepen kan worden door de ratio. Normaliter bekijken we vraagstukken vooral als eerste vanuit Beta. Dat geeft inzicht. Echter de onderstroom, datgene waar we niet gelijk aan denken, wordt daarmee niet zichtbaar.

Via een organisatieopstelling krijg je heel snel zicht op wat er in het veld van het vraagstuk speelt. Daarmee gebruiken we Alpha: hoe de mensen staan, je ziet het letterlijk voor je. Via Theta: representanten krijgen ineens een zin in hun hoofd of een impuls om te bewegen en Delta: representanten voelen aan dat ze naar een bepaalde plek moeten of dat er tussen hen en een andere representant iets lijkt te staan.

vervolg volgende bladzijde

* Illustratie door Aletha Steijns Communicatie - Den Haag

toeval?

Dan kunnen er ineens dingen gebeuren die toeval lijken, maar helemaal logisch zijn.

Zo gooide een representant die stond voor het Bedrijf van de vraagsteller, haar jasje op de grond, ze had het warm.

In eerste instantie deed de jas niet mee, werd niet opgemerkt.

Tot op een gegeven moment de jas echt als plek in de opstelling lag: wat was het, waar stond het voor?

Het was de te krappe jas die de vraagsteller ervaarde bij het bedrijf waar ze werkte. Het was de impuls om ondernemer te worden.



ik ben de bron

mei 2017

Waar haal je je energie, je kracht, creativiteit vandaan?

Eigenlijk heel simpel:

> Door echt te kijken naar jezelf: zien hoe leuk je bent, in de straling en pret van je ogen.

> Door aandacht te geven aan wat er in je buik borrelt, daar de tijd voor nemen.

> Beseffen dat er iets te onderhouden is: dat er een relatie is tussen jou en jezelf en dat daar tijd, aandacht en energie naar toe heeft te gaan.

Net zoals dat in relaties met je zakenrelatie, partner, vrienden het geval is.

welke plek dient het systeem?

Daarnaast vroeg een adviseur zich af welke plek ze in het systeem moets innemen: Naast de teamleider of bij de zorgmedewerkers?

Er ergens tussen in, of op afstand?

In dit geval bleek dat een plek innemen naast de zorgmedewerkers het meest positieve effect had op het geheel.

Zodra ze daar ging staan, werd er meer relatie en kracht zichtbaar tussen de zorgmedewerkers en de teamleider.

** Tekening door Elke Scheffers - Projectburo Scheffers - Rotterdam*



nemen

september 2017

'Als ik geef, dan krijg ik vanzelf terug', toch?

Wat nu als voor leiderschap en ondernemerschap het van belang is om te starten met NEMEN. Met het risico dat je niet in staat bent om iets terug te geven: je lening niet op tijd af lossen, niet aan de wensen van je leidinggevende of je opdrachtgever kunnen voldoen. En toch NEMEN. Jezelf naar voren schuiven, je plek in NEMEN. Je recht op invloed claimen, opeisen.

Een simpele oefening: pak een voorwerp van een ander af en eigen deze je toe. Een aantal reacties:

'Ik wil niet afpakken'.

'Als jij het wilt hebben, dan geef ik het graag'.

'Dit hoort niet, ik moet eerst iets geven of weten dat ik iets terug ga geven'.

Bert Hellinger zegt dat leiderschap en ondernemerschap start met te NEMEN. Net zoals we bij de start van het leven ook beginnen met NEMEN: de worsteling uit de baarmoeder, het zuigen van de melk, het huilen om aandacht. We eigenen ons daarmee het leven, de voeding, de zorg toe. We zetten onszelf midden in het leven en NEMEN onze plek in.

het doel nemen

Nemen kan verschillende vormen hebben, het kan gaan over je PLEK in NEMEN: als leider van een projectteam naar de deelnemers van het projectteam, die hiërarchisch bij een ander team of zelfs organisatie horen. Je plek innemen als leider van het project, het doel van het project NEMEN en vragen aan de leden van het team of ze dat doel ook nemen, maakt een groot verschil. Er komt focus, betrokkenheid en daarmee kracht en inventiviteit beschikbaar voor het project.

een deel van jezelf terugnemen

Het kan ook gaan om een DEEL van JEZELF weer terug te NEMEN. Dat gebeurde bij de ondernemer die zich afvroeg: 'waarom zorg ik zo slecht voor mezelf: ik werk me driemaal in de rondte en denk dat *ik* alleen het goede kan doen naar mijn klanten, 'k vertrouw bijna niemand het werk toe.' Zij had ook iets te NEMEN: nl. haar verlangen naar vrijheid. Alsof dat deel van haar ergens in haar leven was achter gebleven. Hand in hand met VRIJHEID, goed de tijd nemend om VRIJHEID in de ogen te kijken, werd vrijheid langzaam weer terug genomen, toegeëigend in haar leven. En vervolgens was in de opstelling de stap eigenlijk heel makkelijk om iemand toe te laten bij haar bedrijf.

** Illustratie door Aletha Steijns Communicatie - Den Haag*



plannen of laten ontstaan?

oktober 2017

Geplande en Verschijnende Toekomst: hoe werken ze samen?

We maken allemaal plannen en hebben daarmee een Geplande Toekomst: *dit laatste kwartaal gaan we nog project Q afronden*. En dan ineens komt de 'Verschijnende Toekomst' langs. *Project Q is ineens niet meer urgent want er komt een kans voorbij die veel meer mogelijkheden biedt dan Q*; wat doe je, hou je vast aan het Plan of laat je je meenemen door wat er Verschijnt.

In de Werkplaats hebben we gespeeld met deze twee vormen van de Toekomst. De werkvorm was heel simpel: Vraagsteller A vraagt aan B om zijn Geplande Toekomst te representeren en aan C om zijn Verschijnende Toekomst te representeren. Alle drie gaan ze staan/bewegen in de ruimte en laten zich daarbij leiden door wat hun lichaam doet. Bij de vier keer dat we dat deden zag het er steeds weer anders uit.

de Geplande Toekomst

Soms bleek de Geplande Toekomst voor mensen te staan: de ene keer voor een nabij persoon en de andere keer voor een groep medewerkers. In beide gevallen wilde A, de vraagsteller, graag richting de Verschijnende Toekomst bewegen. De Geplande Toekomst had bij de groep medewerkers meer tekst en uitleg nodig. Het contact en ondertiteling van de beweging als essentieel element om mee op pad te gaan naar die onbekende Verschijnende Toekomst. De andere Geplande Toekomst kwam tot leven toen A, de vraagsteller, de stap maakte naar zichzelf in de spiegel. Dat had A niet verwacht, want de Geplande Toekomst moest toch gered worden door zijn nabijheid?

Bij een andere vraagsteller A, bleek de Geplande Toekomst heel verweven te zijn met gebeurtenissen uit het verleden van A. Pijnlijk en lastig om mee te zijn en aan te kijken.

Bij de laatste A stapte de Geplande Toekomst rustig mee, ondersteunend verbonden met A. Op de tekening die A vooraf had gemaakt, was dat al zichtbaar via regelmatige voetstappen over het vel papier.

de Verschijnende Toekomst

Ruimte, afstand, vrijheid en beweging: dat liet de Verschijnende Toekomst tweemaal zien. Een hele verleidelijke Verschijnende Toekomst was er ineens: de sensualiteit spatte ervan af.

Spannend! Levendig! Dat belooft wat!

vervolg volgende bladzijde

* Illustratie door Aletha Steijns Communicatie - Den Haag

Niet altijd gebeurde dat ... de Verschijnende Toekomst voelt feilloos aan als er nog een stap genomen moet worden: zoals het aankijken van zichzelf in de spiegel door de vraagsteller - A. De Verschijnende Toekomst bleef in een hoekje zitten en bewaakte als een tijger de afstand met A.

Bij de Geplande Toekomst die zo verweven was met de pijn in het verleden werd de Verschijnende Toekomst een rustige steunende metgezel aan de rechterzijde van A. De Toekomst die nog komen gaat als geruststelling om in eigen tempo de pijn achter te laten en te verteren.



scheiding maken

november 2017

Goed afronden, hoe doe je dat?

Goed afronden, hoe doe je dat? Dat was het thema waar we deze laatste Werkplaats mee begonnen. Stilstaan bij de afronding, scheiding maken, achterlaten wat daar hoort en meenemen wat essentieel is voor jouzelf. Dat is wat we beoefenden. Met een eenvoudige oefening, die al doende toch ineens intensief is en verrassend direct naar de essentie leidt.

'Systemische boedelscheiding', zo heet de oefening die we hebben gedaan. Deze heb ik geleerd bij het Bert Hellinger Instituut Nederland.

Welke stappen zitten hierin? Ik leg ze in deze blog uit, zo kan je hem in jezelf al lezend doen.

1. je neemt een project, organisatie, samenwerkingsrelatie of opdracht voor ogen die je afgerond hebt, kort geleden of misschien al een hele tijd terug.
2. je stelt je voor dat je voor het project, de organisatie etc. staat en deze in de ogen kijkt. Je laat opkomen wat er gezegd wil worden: van wanneer tot wanneer was je daar? Hoe was het? Wat springt naar voren als herinnering?
3. in gedachten maak je een stap naar links en dan sta je tegenover dat 'wat je hebt gegeven'. Wat was dat, hoeveel/ was het (bijvoorbeeld in een armgebaar). Laat in woorden opkomen dat wat je gegeven hebt.
4. laat dan wat je gegeven hebt, daar. Zeg innerlijk: 'je mag ermee doen wat je wilt. Je mag het aanpassen, vervormen, naast je neer leggen. Niets meer mee doen. Ik laat dat wat ik gegeven heb bij jullie.'

* *Tekening door Yvonne Versteeg*

5. in gedachten maak je weer een stap naar links en dan sta je tegenover dat 'wat je hebt gekregen'. Wat was dat, hoeveel was dat. Laat in woorden of een armgebaar opkomen dat wat je gekregen hebt.

6. laat opkomen hoe de balans in geven en nemen was. Heb je meer gekregen dan gegeven, heb je meer gegeven dan gekregen? En laat dat dan vervolgens weer gaan. Zeg innerlijk: 'Een van ons heeft meer gegeven dan gekregen. Ik laat mijn claim los op dat waarvan ik denk dat ik nog recht heb. Ik staak mijn pogingen om nog te geven waar ik denk dat ik nog schuld aan heb.'

7. in gedachten maak je weer een stap naar links. En laat opkomen: dit is wat ik ook gegeven heb, maar dit is wat ik nodig heb in de rest van mijn leven. Kijk het aan en neem het weer tot je. En zeg innerlijk: 'ik wil me weer opnieuw verbinden met je. Ik kan niet beloven dat ik je nooit meer zal loslaten en ik hoop dat we wel samen zullen blijven optrekken.'

8. draai je in gedachten om naar de richting waarin je je leven wilt voortzetten.
En neem, als dat past, een stap voorwaarts.

Voor mijzelf kwam bij de laatste stap mijn intentie naar boven om het systemisch kijken verder te brengen in organisaties. Met deze intentie ben ik de Werkplaats gestart en dat is voor een deel werkelijkheid geworden. Voor een deel niet. Het is goed om de intentie weer op te halen en deze mee te nemen de toekomst in. Los van wat er met de Werkplaats nu wel of niet gerealiseerd is. Daarmee wordt mijn verbondenheid met deze intentie weer fris en fruitig.

Op welke manier ga ik dat doen? Dat weet ik nog niet.

In ieder geval ben ik beschikbaar voor het begeleiden van organisatieopstellingen rond ondernemers- en organisatievragen.

Als snelle en inzichtelijke methode om met hoofd en lijf, bewust en onbewust toegang te krijgen tot de essentie van het vraagstuk.

harte groet

Yvonne Versteeg

DANK

Aan de deelnemers van de Werkplaats!
voor jullie inbreng, nieuwsgierigheid, openheid, bereidheid om verrast te worden.

Elke Scheffers en Aletha Steijns voor de tekeningen en illustraties.

Marc Verheij
voor je bedding, stimulans en samen optrekken!

Bert Hellinger Instituut Nederland
in het bijzonder voor dit project: Jan Jacob Stam
voor pionier zijn, wijsheid, inspiratie, stimulans en de steun in de rug via vertrouwen en het delen van kennis, inzichten en terminologie.