

Workshop introductie organisatieopstellingen

Voor de leden van NvvMA, mediators en advocaten.

Donderdag 7 maart 14.00 – 17.00 uur (inloop vanaf 13.30 uur)

Locatie De Paddestoel, Kometensingel 175, 1033 BE Amsterdam

Als professional hebben jullie dagelijks te maken met conflicten van anderen. En misschien ben je zelf ook wel eens partij in een conflict.

Behalve dat de personen aan tafel allerlei argumenten en emoties hebben die zij, al dan niet door jullie behulpzame vragen, in bewuste termen kunnen verwoorden, zijn er altijd ook onbewuste processen aan de gang.

Welke systemen brengen de partijen in dit conflict, namens wie of wat verheffen zij hun stem? Aan wie of wat zijn zij onbewust loyaal in het hebben van dit conflict? Partijen zelf, kunnen zonder zich hiervan bewust te zijn, verder verstrikt zijn dan op het eerste oog lijkt.

In deze introductieworkshop wordt je middels een theoretische inleiding meegenomen in hoe systemen werken vanuit een systemisch fenomenologisch perspectief en waar triggers voor conflicten kunnen ontstaan.

Om onbewuste processen zichtbaar en voelbaar te maken, gebruiken we de methode van organisatieopstellingen. We zullen een kleine opstellingsoefening aanbieden, zodat ieder een eigen ervaring kan opdoen.

Ook doen we een onderzoekopstelling aan de hand van een case van een van jullie. Dat kan een case zijn waar je zelf partij in bent, ofwel een case waar je vanuit je mediator-advocaat rol in bent betrokken.

Persoonlijke noot van de facilitator van deze workshop

Nadat ik bijna tien jaar mediator was, besloot ik een intensieve training te volgen over systeemodynamiek in organisaties. Al na dag 1 kwam de eerste grote 'eye-opener': ik werd me ervan bewust dat mensen tegelijkertijd deel uitmaken van verschillende systemen en subsystemen. Om te beginnen maakt elke persoon deel uit van een gezin. In werksituaties maken mensen deel uit van hun team, van hun professionele referentiegroep en misschien maken ze deel uit van meer organisatorische subsystemen.

Dus wanneer je geconfronteerd wordt met partijen in een conflict, de eerste vraag die je jezelf kunt stellen is: 'Welke systemen zijn hier in conflict?'

Om uit te zoomen, als het ware. Het is meestal meer dan alleen de personen die in conflict zijn.

Een tweede schokkend moment voor mij was toen ik leerde en besepte dat patronen zich herhalen in systemen, in organisaties. Dus als dit waar was, waar keek ik dan naar, toen ik naar gedrag van de partijen in conflict keek? Hebben ze doelbewust hun gedrag veroorzaakt, is het allemaal met hen begonnen? Of was het alleen maar een onbewuste herhaling van gedrag die ook op andere plaatsen in de organisatie wordt waargenomen? Met andere woorden: hebben ze het probleem helemaal zelf veroorzaakt, of is het mogelijk dat ze voor tenminste een deel symptoomdragers zijn van iets dat ergens anders in de organisatie is ontstaan?

Dit zijn slechts enkele van de inzichten die ik heb opgedaan over hoe organisatiesystemen werken en hoe mensen daarin kunnen worden verstrikt. Het veranderde mijn repertoire in conflictdiagnose, in het type vragen dat ik vroeg, in het soort interventies dat ik deed.

Het heeft mijn kijk op het menselijk gedrag in het algemeen totaal veranderd.

Barbara Hoogenboom

Januari 2019