



Bert Hellinger
Instituut Nederland

Opleiding Systemische Intelligentie bij Transformatie

"Het zijn de -soms onbewuste- onderliggende principes van de begeleider die het werk doen, niet de methode of the opstelling an sich"

Jan Jacob Stam



Inleiding

Meer en meer worden we gevraagd om niet alleen opstellingen in organisaties te doen, maar om hele veranderingsprocessen en soms transformatie vanuit systemisch perspectief te begeleiden. Soms gaat dat over een team, soms een afdeling of een organisatie als geheel. Meer en meer zijn er organisaties die in systemisch werk taal en instrument vinden die helpt in hun ontwikkeling.

Het begeleiden van transformatieprocessen vanuit systemisch perspectief vraagt wat anders dan een goede opsteller te zijn. Het vraagt vaardigheden en ook een staat van zijn waarbij je jezelf inzet als instrument voor het vergroten van systemisch bewustzijn en transformatie.

Over veranderingsprocessen van A naar B bestaat veel kennis en methodiek. Voor transformatieprocessen, waarbij er geen zichtbare B is, is die er nog weinig. Het actief inzetten van transformatie 'Wij willen/moeten transformeren', vraagt ongelooflijk veel van een organisatie. Vandaar onze suggestie: 'Doe het niet als het niet per sé nodig is.'. Toch is het zinvol dat we met elkaar leren om transformatieprocessen te begeleiden en te weten wat er allemaal bij komt kijken en wat voorwaarden zijn voor een betekenisvol proces.

De afgelopen paar jaar hebben we als Bert Hellinger Instituut Nederland hard gewerkt om tools, vaardigheden en zijnstoestanden te ontwikkelen die behulpzaam zijn bij het proces van transformatie.

"Systemen leiden ons, in plaats van dat
wij systemen leiden"

Barbara Hoogenboom

Nieuwe opleiding

We hebben een nieuwe 15-daagse opleiding ontwikkeld voor mensen die transformatie of ontwikkelprocessen in organisaties vanuit systemisch perspectief willen begeleiden of dat al doen.

Deze leergang leidt op tot in eerste instantie het kunnen begeleiden van transformaties en dan vooral vanuit systemisch perspectief. Je leert vanuit de systemische houding te contracteren, processen te ontwerpen en als leider, (interim-) manager, consultant of teamcoach die uit te voeren en te begeleiden. Dat betekent ook dat je jezelf heel goed leert kennen en inzetten als instrument voor transformatie.

Opbouw

De opleiding bestaat uit vijf blokken van drie dagen;

- De 'cocon' van de gehele opleidingsperiode biedt jou de holding space om nieuwe interventies uit te proberen en nieuwe concepten je eigen te maken.
- Leren door te doen: continu vormgeven en testen van interventies; frequent en snel falen in een veilige omgeving.
- Leren van elkaar: in kleinere intervisiegroepen en het delen van beste en slechtste ervaringen.

Wat is deze opleiding niet?

Dit is geen opleiding tot zeer ervaren organisatie-opsteller. Daarvoor is de Master Organisatie Opstellingen meer geschikt. We gebruiken wel opstellingsvormen en leren je ook een aantal nieuwe type opstellingen die je in kunt zetten. We gaan er van uit dat je wel een opleiding organisatieopstellingen, dan wel de opleiding Organisatieopstellingen voor Familie-opstellers hebt voltooid.

Intervisie en leren in de praktijk

Tussen elk blok komen intervisie groepen bijeen. Er is verplicht huiswerk en er zijn facultatieve voortgangsgesprekken. De opleiding is gespreid over een periode van tien maanden. Dat geeft deelnemers de gelegenheid ook tussendoor regelmatig het geleerde in de praktijk te brengen.

Het liefst vragen we deelnemers een team of organisatie in ontwikkeling of transformatie te contracteren, en regelmatig mee te werken. Daarmee krijgt deze leergang naast het karakter van opleiding ook nog een training-on-the-job-gehalte. Houd rekening met een dag of twee tijdsinvestering tussen twee blokken. We brengen ook de veranderende wereld binnen door vanaf blok 2 gastcliënten uit te nodigen in de opleiding.

Na afloop kun je

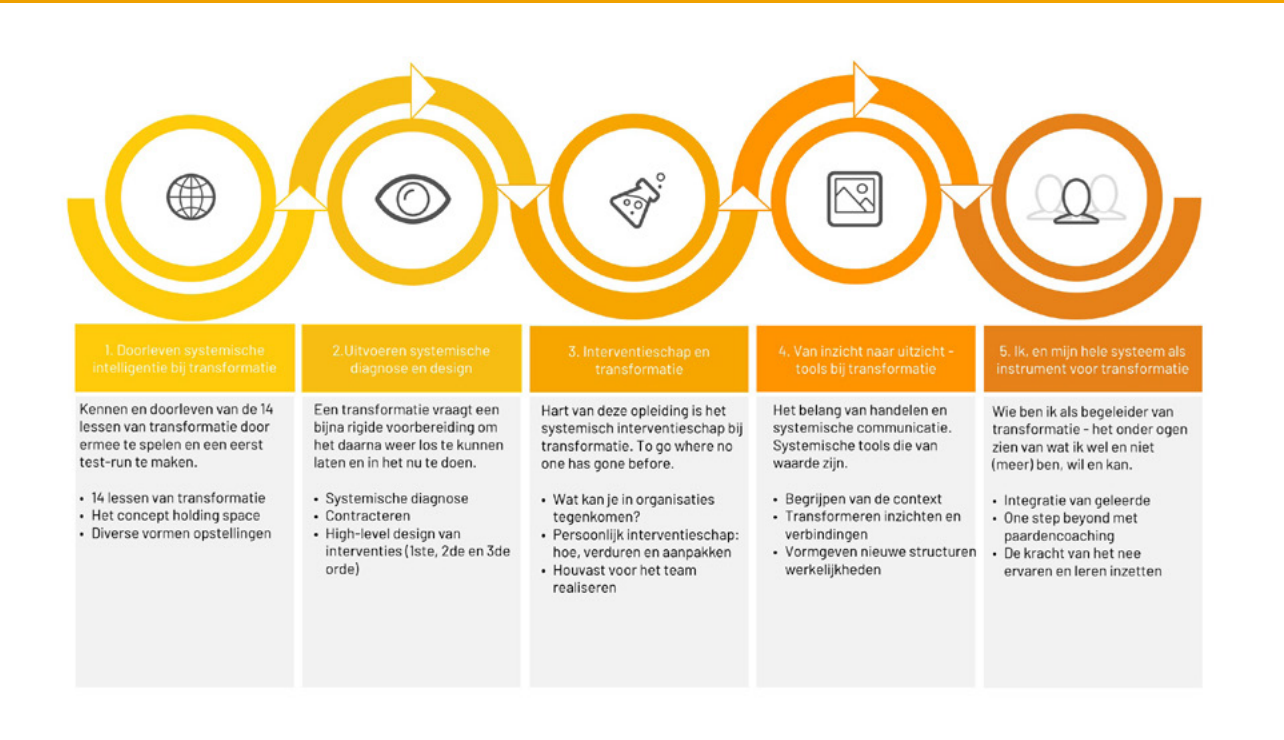
- vanuit systemisch perspectief ontwikkeling, transitie, transformatie en potentieel-ontsluiting begeleiden van teams en organisaties.
- aan organisaties en teams een (systemische) taal en begrippenkader meegeven waarmee ze zelf verder kunnen in hun ontwikkelingsproces.
- Jezelf inzetten als instrument voor systemische bewustwording en transformatie, vanuit liefdevolle meedogenloosheid.



Wat ga je leren

Hiernaast staat een overzicht van de ingrediënten in elk blok. Uiteraard zullen meer en andere aspecten aan bod komen, al naar gelang de behoefte van individuele deelnemers of het geheel van de opleidingsgroep.

Samengevat is de opbouw van de training Systemische Intelligentie bij Transformaties weergegeven in onderstaand schema:



"Werken met transformaties noodzaakt je tot burgerlijke ongehoorzaamheid"

Mark Reijnders

BLOK 1

Transformatie vanuit systemisch perspectief kennen en doorvoelen

‘Transformatie gaat over wat het leven van ons wil, niet over wat wij van het leven willen’

Jan Jacob Stam

Systemische principes revised. Bij transformatie zou het wel eens heel goed kunnen zijn dat alles omdraait. Reden hiervoor is dat we sinds kort bij transformaties ook de volgorde van systemische overlevingsmechanismen omdraaien: het evolutionair geweten is default voor wat het leven met ons wil; het systeemgeweten tempert die ongebreidelde levensenergie en het eenheidgeweten helpt om de consequenties onder ogen te zien en keuzes te maken.

- 14 lessen van transformatie
- Holding space;
- Diverse vormen van opstellingen, te gebruiken in teams:
 1. Team-opstelling
 2. Zwerm-opstelling
 3. Landschaps-opstelling
 4. Mini-opstellingen
- Onderliggende principes van waaruit je werkt naar boven halen.
- Kunnen werken met ‘systemische functie’; zowel van individuele teamleden, teams en organisaties als geheel, als de systemische functie van jezelf als begeleider.



BLOK 2

Systemische Diagnose en Design

‘Innovatie begint met een diepe appreciatie van wat is...’

Een sessie met een team vraagt een zorgvuldige voorbereiding. Vooraf is het belangrijk een systemische diagnose te maken en verschillende scenario's te doorleven. Deze verbreding ondersteunt je als begeleider bij het maken van een vertaalslag naar een design van de systemische bewustwording en -interventies. En het maken van het best mogelijke design van de volgende stap: van inzicht naar uitzicht. Deze schijnbare rigiditeit geeft je ook de mogelijkheid ter plekke in te spelen op wat zich voordoet en daarop systemische interventies on the spot kunnen bedenken en uitvoeren.

- **Van Systemische Diagnose:**
 1. Hoe maak je een systemische diagnose?
 2. Samen met het team? Alleen als begeleider?
 3. Systemische waarneming en gewaar zijn
- **Via Contracteren:**
 1. Relatie met cliëntsysteem
 2. Op verschillende energie-lagen kunnen werken
 3. Meta & parallelle processen
- **Naar Systemische Interventies en Design:**
 1. 1e, 2e en 3e orde interventies (te oefenen bij elk veelvoorkomend patroon en bij meerdere systemische diagnoses.).
 2. Vaak willen klanten van nature 1e orde interventies. Hoe breng je hen in een toestand waardoor ze open zijn voor 2e of 3e orde interventies?
 3. Werken met en vasthouden van liminal space is een wezenlijk concept in transformaties: het woord liminal is afgeleid van het latijnse woord limen, wat grens of drempel betekent. Het markeert het punt waar iets begint en/of iets ophoudt.

BLOK 3

Interventieschap!

‘Systemen leiden ons, in plaats van dat wij systemen leiden’

Barbara Hoogenboom

Hart van deze opleiding is het systemisch interventieschap. Je ontkomt er niet aan tijdens transformatieprocessen. Het is het vermoorden van illusies, het is tegen de waterval op omhoog zwemmen, het is het vrijmaken van opgesloten levensenergie. Kortom, het is iets doen dat je nog niet eerder hebt gedaan. Nét als bij transformatie weet je namelijk van tevoren nooit wat het effect van je interventie is. To go where no one has gone before.

Klanten komen met een vraagstuk: er is een fusie op handen of geweest; er is gebrek aan innovatiekracht; er moeten zelfsturende teams komen; de verantwoordelijkheden moeten lager in de organisatie; we willen transformeren; we moeten een beweging maken naar de markt toe die lastig is, etc.

In dit blok leer je om dit soort vraagstukken niet alleen zelf vanuit systemisch perspectief te bekijken, maar ook de klant en jezelf daarin mee te nemen. In dit blok werken we mede aan de hand van cases ingebracht door gastcliënten.

- **Van transformatieschap in organisaties**
 1. Transformatie in verschillende typen organisaties en veel voorkomende organisatie thema's.
 2. Omgaan met trauma en reactivatie.
 3. Ontwaken van op een systemische manier naar organisatievraagstukken kijken aan de hand van casussen die deelnemers regelmatig tegenkomen.
 4. Zorgen dat de methode niet erger is dan de kwaal: systemische valkuilen.
- **Via persoonlijk interventieschap**
 1. Hoe breng je jezelf in een toestand van transformatief leiderschap.
 2. Hoe voelt het om door het zwarte gat gezogen te worden naar een wereld die je niet kent en er geen weg terug is.
 3. Bewust omgaan met persoonlijke systemische uitdagingen en het maken van het design.
 4. Systemisch coachen in één op één situaties; de kunst van de juiste vragen stellen met het juiste ritme, als impulsen en de levende stiltes ertussen hun werk doen.
- **Naar realiseren van houvast voor het team**
 1. Hoe creëer je de juiste condities waarin de dialoog kan worden gevoerd.
 2. Holding space for bravery. Hoe maak je dat en hoe houd je dat.
 3. Hoe breng je het hele team in een toestand van leiderschap.
 4. Hoe bouw je met elkaar blauwe olifanten.



BLOK 4

Van Inzicht naar uitzicht – tools bij transformatie

‘Werken met transformaties noodzaakt je tot
burgerlijke ongehoorzaamheid’

Mark Reijnders

Het belang van handelen en systemische communicatie. In dit blok presenteren we een aantal systemische tools die hun waarde bewezen hebben bij transformatie. Deelnemers proberen die uit en worden uitgenodigd ook zelf tools te ontwikkelen.

Van het begrijpen van de transformatieve context

- Timeline van een team en zo teams meenemen in de oorsprong, ontwikkeling en gaten tot in de toekomst.
- De shift om vanuit de aanstormende toekomst de planbare toekomst vorm te geven in plaats van via de geplande toekomst de aanstormende toekomst vormgeven.
- Emerging past om ooit afgesneden potentieel weer beschikbaar te maken
- Het in kaart brengen van eventuele trauma's en hoe deze worden getriggerd.

Via het transformeren van inzichten en verbindingen

- Leidende principes ophalen & herijken en van daaruit een nieuwe identiteit voor de organisatie omhoog laten komen.
- ‘Nasty Self’ introduceren als voorbereiding op het systeem dat in de overlevingstoestand gaat.
- Het in transformatieve toestand brengen van een team of organisatie.
- Ba-Ya processen kunnen begeleiden.
- Geven van feedforward.

Naar vormgeven van flexibele structuren en nieuwe werkelijkheden

- Transformatie is irreversibel. Dat betekent dat gedurende het proces meerdere keren iets zijn/haar bestemming bereikt. Hoe communiceer je dat systemisch? En wie doet dat?
- Testen van nieuwe organisatieconcepten met behulp van scenario opstellingen.
- Bedrijfsprocessen de-construeren en opnieuw opbouwen (het begeleiden van).
- Werken vanuit het veld, meer dan vanuit structuur:
 1. Het begrip group-body
 2. Co-creëren vanuit het veld
 3. Group-body als besluitvormend orgaan

BLOK 5

Ik, mezelf en mijn hele systeem als instrument voor transformatie

‘Het zijn de –soms– onbewuste onderliggende principes van de begeleider
die het werk doen, niet de methode of de opstelling an sich’

Jan Jacob Stam

In dit blok staat de vraag centraal: Wie ben ik als begeleider van transformatie. Hoe zet ik mezelf in als instrument bij transformatie. Het onder ogen zien van wat ik wel en niet (meer) ben, wil en kan. Met welke bestaande en nieuwe patronen heb ik dan rekening te houden? Wat moet ik vooral niet of niet meer willen? We willen je graag uitdagen in het zetten van one step beyond.

Verder is in dit blok nog vrije ruimte waarin wij ook graag experimenteren. Met elkaar het verder verrijken van de systemische intelligentie bij transformatie. Waar is eenieder zich zo bewust van geworden en hoe verhoudt zich dat tot de bestaande systemische intelligentie.

- CV-integratie update. Welke nieuwe versie van mijzelf is aan het ontstaan en hoe verhoudt die zich tot eerdere versies en dat wat me professioneel gevormd heeft tot wie ik nu ben.
- Leidende principes van mij als begeleider.
- Paardencoaching: leren interveniëren als een paard. Persoonlijke thema's van vastzitten naar transformatief proces.
- De kracht van het nee.
- Integratie. Transformatie vraagt ook veel integratie en een passend ritme van interventies en tijd voor integratie. Hoe organiseren we levende integratieprocessen.

Praktische informatie

Voor wie?

Voor iedereen die hoog professioneel organisatietransformatie wil begeleiden.

Vereiste vooropleiding is het voltooid hebben van een opleiding Systeemdynamiek in Organisaties of de opleiding Organisatie-opstellingen voor Familie-opstellers.

Data, plaats, prijs, aantal deelnemers

Data : Bekijk onze website voor de data van de volgende uitvoering.

Plaats : De Zeven Linden, opleidingscentrum van Bert Hellinger Instituut Nederland in Groningen.

Prijs : € 3.750, dit is vrij van BTW, inclusief koffie, thee, lunches en opleidingsmateriaal.

Deelnemers : Maximaal 18 deelnemers.

Aanmelding

Via de website. Na aanmelding vragen we je om een korte motivatie te schrijven. Een maand voor het eerste blok ontvang je van ons een uitnodiging om je leerwensen wat preciezer te omschrijven. We raden je aan om tijdig uit te kijken naar een team of organisatie waar je mee mag oefenen tijdens deze opleiding. Dat zou één organisatie kunnen zijn gedurende de hele opleiding, maar ook een paar verschillende organisaties.

