

Naam instrument: Systeemopstelling met Paarden**Toegepast in welke fase van het U proces:****Gehele U met nadruk op co-presencing / co-creating****In welke sector ingezet:****bancaire sector****Naam indieners:****Jacolijne Coops / Marjolein Berger - Vos****Email adres:****info@thala.eu www.thala.eu****Doel instrument**

- 1. Teamleden inzicht geven in het systeem dat ze gezamenlijk vormen en de rol die ieder teamlid daarin vervult**
- 2. Teamleden laten experimenteren met de verkregen inzichten en laten ervaren wat de invloeden van de veranderingen zijn op het systeem**

Toepassing: aantal deelnemers, tijd, materiaal**Max. 12 deelnemers, 1 dagdeel (ca. 4 uur), manege en trainingsruimte, materiaal om een parcours te bouwen, ca. 3 à 4 paarden die ervaring hebben met Horse Assisted Training, een facilitator en begeleider van de paarden, video en/of fotocamera.****Voorwaarde: kennismakingsoefening met paarden is reeds doorlopen (zie instrument: Waarnemen met paarden)****Proces (welke stappen):****In de trainingsruimte:**

- Het team benoemt het doel dat ze wil bereiken**
- Het team benoemt de obstakels die ze zien op weg naar het doel**
- Het team benoemt de rol van het paard in de systeemopstelling (bijv. de klant)**

**In de manege (1^e ronde):**

- Het team bouwt met de beschikbare materialen de (symbolische/ metaforische) obstakels en het doel**
- Het team kiest, op basis van gevoel, het best passende paard**
- Het team bespreekt hoe het parcours doorlopen gaat worden en hoe de rollen binnen het team verdeeld zijn (er worden ook waarnemers benoemd)**
- Het paard wordt de manege binnengebracht en het team doorloopt, met het paard, het parcours. De waarnemers nemen waar wat er zich afspeelt**

In de trainingsruimte:

- Als het parcours doorlopen is, trekken het team en de facilitators zich terug in de trainingsruimte en reflecteren op de ervaringen. De waarnemers geven terug wat ze gezien hebben**

In de trainingsruimte (ronde 2):

- (Het team gaat op basis van hetzelfde parcours weer aan de slag).**
- Er wordt bekeken/besproken hoe de obstakels uit de eerste ronde dienend kunnen zijn bij het bereiken van het doel en met welke inzichten uit de eerste ronde het team aan het werk gaat**

In de manege:

- Indien het team dat zo voelt, kan het de voormalige obstakels ombouwen
- Het team doorloopt opnieuw het parcours en maakt nu gebruik van de inzichten uit de eerste ronde

In de trainingsruimte:

- Na afloop trekken het team en de facilitators zich wederom terug in de trainingsruimte om te reflecteren op de ervaringen
- Tot slot inventariseert elke deelnemer
 - Wat zijn/haar belangrijkste inzicht of ervaring is geweest?
 - Welke betekenis hij/zij geeft aan deze inzichten in relatie tot de toekomst / het bereiken van het doel
 - Wat de inzichten hem/haar vertellen over zijn/haar rol binnen 'het systeem'

Principes: wat maakt deze werkwijze succesvol

- Diverse standpunten, ook terug te vinden in o.a. systeemtheorie van Bert Hellinger):
 - We kunnen problemen niet oplossen met op zelfde niveau (van denken) als waar we ze hebben gecreëerd:
 - Door te werken met paarden (intuïtieve prooidieren die in een kudde leven) brengen we mensen dicht bij hun gevoel;
 - Door met metaforen te werken worden bestaande denkpatronen doorbroken en tastbaar gemaakt;
 - Het is niet nodig om de oorzaak te weten om een oplossing te bewerkstelligen;
 - Geen gebruik van theorieën over hoe dingen (moeten) zijn maar kijken naar de werkelijke situatie, ervaring en resultaten. Een theorie is altijd minder dan de ervaring die deze probeert te verklaren.
 - Geen verklaringen en interpretaties, deze zijn misleidend omdat ze deelnemers afhouden van het primaire gevoel dat juist nodig is om constructief te gaan handelen
 - Facilitators begeleiden het proces. Deelnemers en facilitators zijn allen partner in het onderzoeken van de ervaringen, waardoor een dialoog tussen gelijken ontstaat
 - Samen wordt een veilige ruimte gecreëerd waarin inzichten kunnen ontstaan. Elk individu heeft de vrijheid om daarmee iets te doen
 - Mensen zijn in de kern goed (geen oordeel over goed of fout) maar kunnen verstrikt raken in het systeem waardoor ze niet meer authentiek kunnen functioneren
 - Iedereen kan (al is het slechts beperkt) invloed uitoefenen op hoe dingen lopen en is verantwoordelijk voor wat hij/zij doet
 - Iedereen heeft de vrijheid om te kiezen, ook als hij/zij verstrikt zit in een systeem dat hij/zij niet kan beheersen. De keuzevrijheid kan wel kleiner zijn

Resultaat:

Resultaat na ronde 1:

- Deelnemers ervaren dat de opstelling representatief is voor hun werkelijke situatie. Ook (schijnbare) toevalligheden lijken hieraan een bijdrage te leveren
- Deelnemers herkennen hun eigen rol en verantwoordelijkheid in het systeem
- De problemen en ook de sterke punten van het systeem worden snel duidelijk en kunnen onderzocht worden

Resultaat na ronde 2:

- Deelnemers ervaren dat ze een nieuwe werkelijkheid kunnen creëren, ze

ervaren het gevoel van 'het is mogelijk!' en ervaren wat daarvoor, van elke deelnemer, nodig is

Enkele ervaringen van deelnemers:

- **"Vrijwel alle collega's vinden ruimte om een bijdrage te leveren, ook de collega's die anders stil en teruggetrokken zijn"**
- **"Nuttig / positief om op een geheel andere manier met de dagelijkse materie aan het werk te zijn"**
- **"Aan het einde van de dag was alles wat er gezegd moest worden, gezegd!"**

Bronvermelding: wanneer je een variant hebt op een bestaand instrument

Deze oefening is gebaseerd op de werkwijze van HorseDream International (www.horsedream-international.com) in combinatie met de werkwijze van B. Hellinger in familie of organisatieopstellingen