

Tafelopstellingen

Het vraagstuk 'uit je hoofd' plaatsen om te weten wat er speelt en om verfrissende perspectieven op te doen

Frits van Kempen



DOEL

Een tafelopstelling biedt de mogelijkheid om een probleem/thema uit het hoofd te plaatsen. Zo kan er van een afstandje naar het geheel gekeken worden. De coachee loopt minder het gevaar dat hij zich in zijn hoofd vereenzelvigd met het probleem. Zijn innerlijke beeld toont zich in de met aandacht neergezette tafelopstelling. Hij kan samen met zijn coach reflecteren over wat hij ziet en ervaart. De tafelopstelling kan het innerlijke proces verdiepen en versnellen. Door verschuivingen van het krachtenveld kan zich een nieuw perspectief ontvouwen.

CONTEXT

Het kistje opstellingenmateriaal bevat 21 blankhouten figuren. Ze zijn neutraal qua gevoelswaarde en ze hebben een duidelijke voor- en achterkant. Er zijn tien ronde vrouwelijke en tien vierkante mannelijke figuren (van elk vijf kleinere en vijf grotere) en één rechthoekig blok voor diverse doeleinden.

In systemisch werk (onder andere familieopstellingen) gaan we ervan uit dat huidige en vroegere contexten van werk en leven impact hebben op het actuele leven van de coachee. Systemisch coachen is de een-op-eenvariant van systemisch werk. Deze methode is populair onder coaches, omdat ze de coachee op een diep niveau inzicht verschaft in verborgen belemmeringen en stagnaties. Bovendien kunnen deze belemmeringen op datzelfde diepe niveau via herordening worden weggenomen, zodat de meer positieve energie zich voor deze coachee en zijn systeem weer laat gelden.

In systemisch coachen onderscheiden we drie mogelijke werkwijzen om dat wat er speelt aan het licht te brengen: opstellingen in het hoofd (door visualisatie), opstellingen op de vloer (met vloerankers en cataleptische hand) en tafelopstellingen (met kistje opstellingenmateriaal).

Bij een tafelopstelling worden op een niet al te grote tafel de gekozen elementen die er voor de coachee werkelijk toe doen met aandacht neergezet. Van belang is dat hij zich niet verliest in het plaatsen van al te veel elementen. Less is more. Bepalen welke elementen relevant zijn werkt vaak al verhelderend. Als de elementen eenmaal staan, kan de coachee het vraagstuk of probleem als buitenstaander bekijken en ervaren. Hij kan dan ook met meer afstand (helikopterview) reflecteren op de dynamiek van het totaalbeeld dat hij ervaart. Soms dienen zich in die reflectie en/of in de dialoog met de coach wenselijke verplaatsingen aan van een of meer elementen. Deze kunnen bijvoorbeeld leiden tot meer ademruimte, nieuw perspectief en meer vertrouwen.

Door het verschuiven van slechts een element ontstaat er een totaalbeeld met een geheel nieuwe betekenis. Het is nu van belang dat de coach de coachee met een open houding volgt. We noemen dat wel een houding vanuit het 'lege midden'. Deze stoelt op een besef van een groter geheel waarin een orde is die aan ieder recht doet en waarin de goede energie voor ieder element in het betreffende systeem weer kan gaan stromen.

HET INSTRUMENT IN DE PRAKTIJK

Peter is controller in de gezondheidszorg. Hij is nu een halfjaar in dienst van een instelling en kan zijn draai niet vinden. Hij nam de functie over van iemand die ontslagen was. Hij begrijpt niet waarom hij zich zo rottig voelt en voor zijn gevoel zo weinig succes heeft. Wat spéélt er nu eigenlijk?

Ik zeg tegen Peter: 'Hoe zou het zijn om de beelden die je nu in je hoofd hebt, eens hier op tafel neer te zetten, driedimensionaal? En dan nóg eens stil te staan bij de vraag die je hebt?' Met een zekere vanzelfsprekendheid, zonder de verbinding met hem en zijn verhaal te verliezen, haal ik wat figuren uit mijn kistje en leg die voor hem neer.

'Kijk, hier heb je een ruimte op tafel. Benoem eerst eens welk houtje voor wie of wat staat en zet dan, met aandacht, elk houtje op een plek zoals die voor jou klopt op dit moment.' Peter brengt zijn situatie zodanig in beeld dat alles wat er in zijn omgeving een plaats heeft ook werkelijk gezien wordt. Er ontstaat op tafel een ruimtelijk krachtenveld dat in een oogopslag zijn situatie weergeeft: hijzelf, de ontslagen controller, twee medewerkers en 'succes'.

Ik vraag hem wat hij ziet, wat hem opvalt.

Peter vertelt nu ook andere dingen. Na zijn inwerkperiode heeft hij de ontslagen controller eigenlijk niet meer gezien, maar hij beseft opeens dat een aantal collega's hem nog wel zien en nog behoorlijk loyaal aan hem zijn. Hij betekende kennelijk veel voor de afdeling. In het ontstane krachtenveld op tafel krijgt de context voor Peter een nog niet eerder ervaren betekenis. Ik vraag hem nu te onderzoeken wat hij zou kunnen dóén om een verandering teweeg te brengen die voor alle partijen acceptabel zou zijn.

Door te vragen wat Peter in het contact met de oud-controller zou willen doen, komt er veel los en volgt er op een diep ervaren niveau een soort ontspanning en opluchting. Hij kijkt, voelt, vult aan, en overweegt hoe het veld er vóór hem uitziet. Hoe het zou zijn als er een andere beweging in ontstaat. Hoe het zou zijn als hij de ontslagen controller, maar ook de directeur – wiens houtje er tijdens het gesprek bij geplaatst is – eens zou gaan opzoeken en eens hoort hoe het allemaal gegaan is.

Door het belang van deze situatie te onderkennen en goed in de ogen te kijken kan er voor Peters welbevinden al heel wat ten goede veranderen. Hij kan nu meer de context van zijn probleem ervaren waardoor hij zich niet meer zo identificeert met het probleem. Ook kan hij concrete stappen ondernemen met inachtneming van dat wat hij heeft ervaren.

TOEPASSING

In het algemeen kun je het kistje voor tafelopstellingen inzetten:

- om het probleem buiten zichzelf neer te zetten (er objectief naar kijken);
- om de vraag te beantwoorden: wat speelt hier? (diagnose);
- om de vraag naar verandering vorm te geven (veranderingsvraag);
- om mogelijkheden en ontwerpen uit te testen in een context (ontwerp);
- als introductie voor een opstelling op de vloer (een-op-een of in een groep) (de 'vóór-was').

Tafelopstellingen zijn nuttig bij uiteenlopende problematische vraagstukken en thema's waarin het zich verhouden tot bijvoorbeeld familie, organisatie, werk, loopbaan of leiderschap aan de orde komt. Mijn ervaring is wel dat als het om diepe veranderingsvragen gaat (bijvoorbeeld trauma), het werken op de vloer (via mini-opstelling of opstelling in een groep) (na een eventuele tafelopstelling ter introductie) meer beklijvende resultaten oplevert, omdat de coachee daar meer fysiek-mentaal-emotioneel bij betrokken is. Het kistje voor tafelopstellingen is vooral in gebruik bij systemisch geschoolde coaches; een mooi instrument om helder te krijgen van wat er op de achtergrond zoal meespeelt. Een ontwerp van verandering kan daarna ook op tafel minstens worden onderzocht.

COACH

Frits van Kempen (1948) coacht ondernemers en leidt coaches op vanuit zijn bureau Van Kempen Impuls. Opstellingenwerk/systemisch coachen is een van zijn specialiteiten die hij inzet om mensen bij existentiële thema's te begeleiden, zoals hij dat ook doet via actiometaforen en/of enneagram. Zijn website is www.vankempenimpuls.nl, waar zijn masterclass systemisch coachen op staat vermeld.

VERDER LEZEN

Kempen, F. van (2006) Systemisch Coachen, duiken naar wat niet zichtbaar is. *Nederlands Tijdschrift voor Coaching*, december.
 Kempen, F. van (2011). *Systemisch Coachen*. In S. van Ass, *Het Coachingsmethoden Boek*, p. 166-169. Amsterdam: Uitgeverij Boom Nelissen.