



På FGOs höstmöte 11-12 november på Gällöfsta samlades drygt 80 entusiastiska medlemmar. Vi inspirerades av Seán Gaffneys “tvålmodiga” försök att förtydliga skillnaderna mellan fält- och systemteori! På söndagen trillade poletten ner...

Hur beskriva en komplex verklighet på ett sätt som kan hjälpa en utvecklingsprocess vidare? Seán Gaffney presenterade ett av sina verktyg: **Belfast-modellen**.

– Jag har använt modellen i uppdrag där jag arbetat med individer, i utbildningsgrupper och i ledningsgrupper. I ledningsgrupper har det handlat om sammanslagning av ledningsgrupper vid företagsfusioner, berättar Seán Gaffney. Namnet Belfast-modellen beror på att den växte fram i den omgivningen och att jag genom modellen försökt fånga och förstå den politiska händelseutvecklingen på Irland.

En stor inspirationskälla är Kurt Lewin och hans fältteori:

– Kurt Lewins sätt att koppla den sociala verkligheten till sitt teoretiserande och hur han tillämpar teorin på så många nivåer gör honom till en rik källa att hämta ideér och inspiration från.

Belfast-modellen är Seáns verktyg för att fånga och utforska ett fält i stunden.

– Eftersom fältet är flyktigt och ständigt förändras så undviker jag att säga ”så här är det”, utan säger snarare ”så här var det för en stund sedan”. Ett fält kan bara undersökas i stunden. Visst kan det finnas förklaringar i vad som hänt tidigare, men den viktiga frågan att ställa sig är: Hur kommer det sig att det som sker i fältet sker just nu?

– Allt beteende är avsiktligt, om än inte alltid medvetet, och beror på de behov som finns.

Det är gruppens behov som organiserar fältet och därför är det viktigt att skilja på begreppen behov och vilja som vi ibland sätter likhetstecken mellan. Seán tydliggör skillanden genom ett exempel:

– Jag *behöver* näring, mat och dryck, men jag *vill ha* grillad sjötunga på en bädd av ruccola och vitt vin från en speciell druva.

För Seán är det mindre viktigt att en grupp upptäcker vad den *vill* än att den upptäcker vad den *behöver*.

– Viljan kommer med när vi tror att vi vet vad vi behöver och kan vara en ersättning för ett behov vi inte kan (eller tror oss kunna) uppfylla.

Det kan få till följd att vi genomför förändringar som inte uppfyller det verkliga behovet och som därför riskerar att bli slag i luften.

– En nyckel att hitta tillbaka till det verkliga behovet är att vara uppmärksam på när vi känner oss tillfredställda och reflektera över vilket behov det då är som tillfredställs.

Belfast-modellen

Så här kan du använda modellen (se skiss).

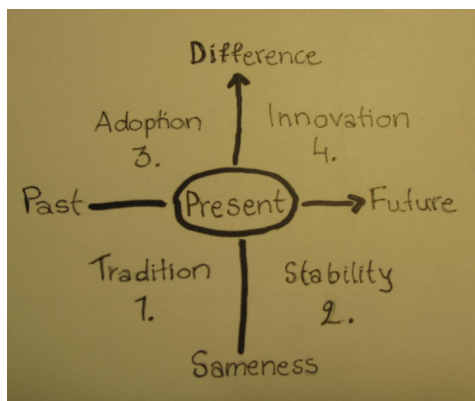
1. Börja i fältet Tradition.

Utforska vilka traditioner som finns i organisationen, var de finns och hur starka de är – i ledningen, bland mellancheferna, på fabriks-golvet.

2. Undersök de övriga fälten på samma sätt. Gradera varje fält på en skala mellan 1 och 10 utifrån respektive fälts betydelse i organisationen. Ligger mest fokus på att bevara allt som det är, eller läggs krutet på att uppfinna nytt? För att öka medvetenheten kan varje individ göra sin gradering för att sedan dela bilder med varandra.

3. Gå tillbaka till Tradition och tala om: Vilka av våra traditioner är vi beredda att släppa, vad kan vi faktiskt sluta göra? Vilka traditioner är värdefulla? Vilka vill vi bevara – men genom ett aktivt beslut och inte av slentrian? De flyttas till fältet Stability. Vilka traditioner behöver vi omvärdera och finjustera/förändra? Flytta dem till fältet Adoption. Behöver vi tänka nytt, göra annorlunda? Fyll på i fältet Innovation.

– Det är viktigt att börja i traditionerna. Det förflutna och trotjänarna måste hedras för att



förändring och riktning framåt ska vara möjlig, betonar Seán.

Om man börjar i Innovation (vilket ju inte är helt ovanligt i förändrings-arbete) och hoppar över Tradition och Stability förloras värdet av att ta tillvara och bygga vidare på det positiva i den rådande kulturen. Och vad händer med engagemang och tillit i en grupp om det man arbetat med under lång tid plötsligt anses vara utan värde?

“Om behovet är starkt nog kommer något att hända”

Som facilitator ser Seán som sin uppgift att aldrig göra något som gruppen själv kan göra:

– Om behovet är starkt nog kommer något att hända. Jag försöker se vilket behov som håller på att komma till uttryck för att kunna avgöra om jag behöver säga eller göra något. Frågan jag ställer mig själv är om en intervention från mig skulle hjälpa eller stjälpa? En stor utmaning som facilitator är att inte låta sig sugas upp av fältet.

– Jag behöver smälta in så pass mycket att jag kan uppleva hur fältet är, men samtidigt måste jag alltid kunna dra

mig tillbaka för att kunna utföra mitt uppdrag.

Frågan om vad som kommer först – fältet eller systemet – besvarar Seán så här:

– Jobba fältteoretiskt inledningsvis, ställ fenomenologiska frågor för att utforska vad behovet är och hur det kan mötas. Ge utrymme för självreglering. Sedan kan det som skett förklaras systemteoretiskt.

Det är alltså inte en fråga om antingen eller – om att använda ett fältteoretiskt eller ett systemteoretiskt arbetssätt – utan om både och, i den ordning som är hjälpsammast för gruppen.

– Tro på din subjektiva bedömning!, avslutar Seán och uppmanar oss med varm hand att hitta vårt individuella sätt att ta till oss, förstå och bygga vidare på Belfast-modellen.

För vägen till kunskap går paradoxalt nog genom att acceptera och bejaka tillståndet att inte förstå, att kunna parantesätta förkunskapen och hålla sinnena öppna. Så har du svårt att förstå den här texten kan jag bara gratulera. Den är ett uttryck för min subjektiva förståelse av Belfast-modellen i skrivande stund och var och en av workshopens 83 deltagare har sin egen väg till att förstå och använda modellen.



Seán Gaffney, Organisationskonsult, terapeut, lektor, författare.

M.Sc. in Gestalt Psychotherapy. M.Sc. in Gestalt in Organisations. Ph.D. Gestalt at Work, 2009. Belfast-modellen och tankarna kring den beskrivs ingående i "Gestalt at Work" volym 1 och 2.

Kännetecken för Fält och System

FÄLT

Flyktigt
Socialt samspel
Gemensamma samtal
Vågrörelse (ljus)
Självorganiserande
Självreglerande

SYSTEM

Hållbart över tid
(Arbets)roller
Medarbetarenkät
Partikel (ljus)
Organiserat
Reglerat

Exempel: Kategorierna "Kvinna" och "Man" ingår i ett system där vi placerar oss i den ena respektive den andra kategorin tämligen permanent. Om vi till detta lägger "Feminin energi" respektive "Maskulin energi" kan det beskrivas som ett fält där fler av oss rör sig på en glidande skala beroende på omständigheterna.



Peter Skoglund och Britt-Mari Mossboda från FGOs styrelse höll förtjänstfullt i trådarna för höstmötet. Avslutningen på söndagen blev ett spännande utforskande av FGOs medlemmars olika fält och system - där och då...

Sedan årsmötet 2011 är FGO öppen för alla som är intresserade av tillämpning och utveckling av gestaltmetodik och gestaltiskt förhållningssätt i organisationer. Så här tycker några av de nya medlemmarna om sitt första FGO-möte.



Christel Segander, terapeut, organisationskonsult, rektor/verksamhetsledare Gestalt Akademin:

– Ända sedan jag blev klar med Gestaltutbildningen, till terapeut, har jag velat gå med i FGO. Detta eftersom jag också arbetar som

organisationskonsult och har gjort det i mer än 20 år. Numera har jag också gått Gestaltmetodik i Organisation och fortsätter att förkovra mig i "båda benen". I min roll som verksamhetsledare för Gestalt Akademin är det också intressant att vara med i fältet och följa vad som sker och var vi befinner oss.

– Det har varit en lång process inom FGO tills man kunnat enas om att släppa in även de som inte gått just O-programmet och det känns väldigt spännande att det nu har öppnats upp. – Helgen gav många givande möten, både i de mindre grupper där vi diskuterat temat, men också i pauserna och vid middagen. Jag har reflekterat över att det var många starka subgrupper och att det kanske inte är helt lätt att komma ny i FGO. Jag tycker ändå att de som planerat för helgen gjort ett

gott jobb med arrangemang och små processer runt om för att jag ska känna mig inkluderad.

– Sist men inte minst, Seán har jag ju mycket kontakt med på andra sätt, men det var en mycket givande helg även innehållsmässigt. Belfastmodellen blev integrerad i mig och jag har redan flera uppdrag att tillämpa den på. Fint att ta tillvara våra - de nyas - synpunkter genom detta initiativ och att mötet dokumenteras – tack!

– Jag ser fram mot nästa möte och jag har undringar kring varför det är så viktigt att ha "cabaretnummer" och reflekterar över att det var många som talade om Vallekilde och vilken grupp de gått i. Är det för mycket nostalgi i denna förening? Svårt att bedöma, när jag bara har varit med denna enda gång, men ändå, en reflektion.



Tina Molund, internkonsult deltid Säpo/organisationskonsult som genomgått den ettåriga utbildningen Gestalt i organisation.

– Det som lockar mig i FGO är att tillsammans med andra inspireras och inspirera!

– Helgen har varit bra. Jag kanske önskat mer tid för egna reflektioner som gör det möjligt att integrera allt det intressanta Seán talade om, och på så sätt få ta del av andras tankar.

– Vad som gav mersmak? Det fantastiska och förmånliga i att få ta del av andras mångåriga erfarenhet och kunskap.

Seth Charles Larsson, entreprenör

– Ulf Zvedberg kontaktade mig under våren 2011 och frågade om jag var intresserad av gå med i FGO och jag svarade ja på direkten. Tidigare var det ju krav på att man skulle gått färdig hela organisationsutbildningen och där var jag ju inte kvalificerad eftersom jag slutade efter två år. Det som gjorde att svarade ja utan tvekan var att jag trivs så bra med den intellektuella stimulans och kamratskap bland likasinnade som jag tidigare funnit under min Gestaltutbildning. Sedan jag lämnade Valldekilde har jag haft kontakt med Gestalt genom att de tre senaste åren vara co-leader tillsammans med Tina Eriksson och haft kurser i personlig utveckling. Därutöver fortsatta diskussioner med jämna mellanrum med Ulf och Sofia samt på tisdags-seminarier i Göteborg. Att bli medlem i FGO passar mig som hand i handske.

– Jag hade ynnesten att få ha Seán Gaffney som lärare på GA. Jag hade därför höga förväntningar på helgen och de infriades.

Naturligtvis beroende på både Fältet



och Fältmarskalken. Jag kände, och känner, en stor ödmjukhet över att ännu en gång få möjlighet att träffa denne store man. Så full av insikt visdom och humor. Det känns lite som ”historiens vingslag” att få delta. Om många år, som gammal man, kan jag skrocka och säga: ”Jag var där, jag har träffat honom personligen och delat en pilsner...”

– Det krävs mycket för att ett sådant här seminarium skall bli lyckat. Mat, logi och massor av praktiska ting som styrelse och ansvariga för arrangemanget ombesörjt med den äran. Jag saknade inget!

– Jag tror att Seán trivdes som fisken i vattnet och det berodde självklart på det som FGO är och står för: medlemmarna och deras Gestaltiska grund och förhållningssätt. Så mycket samlad kompetens och erfarenhet och mer eller mindre gemensamma minnen från utbildningstiden. Gamla vänner och nya vänner. Jag kände mig som Nalle Puh i honungsbutiken. Det är bara att slicka i sig...

– Detta var min första FGO-träff och den gav mersmak. När det gäller frågan om det är något jag önskar eller vill skall vidareutvecklas så passar jag. Jag behöver vara med några fler gånger och känna av mer av fältet och alla dess delar. Denna träff var så bra som den kunde bli! Tack alla som bidragit!



Karin Grönberg i FGOs styrelse fångade avslutet på sitt fenomenala sätt!

