

Bert Hellinger (1925) heeft de basis gelegd voor een manier van werken die bij het grote publiek bekend is onder de namen Familieopstellingen, Organisatieopstellingen of ook wel Systemisch werk. Centraal uitgangspunt van deze aanpak is dat ieder mens deel uitmaakt van diverse systemen (familie, gezin, school, werk, bedrijf, etc.), waarin een aantal regels en wetmatigheden gelden, die er voor zorgen dat zo'n systeem goed functioneert. Als aan een of meer van die wetmatigheden niet voldaan wordt, komen er krachten op gang die proberen evenwicht terug te brengen in het systeem. Dit is wat het zo lastig maakt om als individu je gedrag te veranderen. Je zit immers met onzichtbare draden vast aan de andere mensen in het systeem. Om toch je innerlijke veranderingsproces voor elkaar te krijgen, kan Systemisch Coachen helpen.

Groter geheel

Nieuw en aanvullend op de tot dan gebruikelijke methodes was, dat Hellinger er expliciet rekening mee hield dat elk mens onderdeel uitmaakt van een groter geheel (systeem) en dat zijn gedrag noodzakelijkerwijs in hoge mate bepaald wordt door de plaats die hij of zij inneemt in dit systeem. De gevolgen van deze verbondenheid met systemen is voor een groot deel onbekend en onbewust voor het individu. Echter als je als individu wilt veranderen, helpt het als je niet alleen kijkt naar jezelf als een "los" individu, maar in beschouwing neemt dat die verandering alleen mogelijk is, wanneer het in overeenstemming is met de wetten van het systeem waaruit je voortkomt; je bent (geworden) wie je bent door je relaties met andere leden van het systeem. En, als je wilt veranderen zul je dus rekening dienen te houden met de diverse onzichtbare draden die er bestaan tussen jou en het systeem. Systemen raken uit balans door ernstige gebeurtenissen. Dit kunnen recente gebeurtenissen zijn, maar de oorzaak van onbalans kan ook in het verre verleden, zelfs in vorige generaties, liggen. Door deze onbalans (verstrikking) in een systeem, treden er bij een of meer leden van het systeem problemen op. Door middel van een opstelling kun je onderzoeken wat de oorzaak is van je problemen en inzicht krijgen wat je er aan kunt doen.

Soort vragen

Om een opstelling te kunnen doen is het nodig dat je een vraag/thema formuleert. Bijvoorbeeld:

- Ik wil onderzoeken hoe het komt, dat...
- Ik wil mijn eigen keuzes maken in mijn loopbaan.....
- Ik heb al lang last van...
- Waarom krijg ik dit niet voor elkaar in mijn team.....

Het streven naar de oude balans van een systeem houdt vaak de verandering tegen.

Opstellingen kunnen helpen daar waar de andere manieren van coachen "er niet doorheen" komen, omdat de knoop nog niet ontward is.

Franz Ruppert

De Duitse professor Franz Ruppert heeft een nieuwe dimensie toegevoegd aan het werken met opstellingen. Hij werkt met het opstellen van delen van jezelf, zodat je innerlijk meer in balans kan komen. Steeds is daarbij je verlangen (de verandering die je jezelf gunt) het uitgangspunt. Daarnaast stelt hij meestal je "trauma-deel" en je "overlevings-deel" op. Deze manier van werken blijkt heel effectief om je autonomie, je vrijheid te vergroten.

Ook voor werk-gerelateerde vragen is deze werkwijze goed inzetbaar. De familiesystemen staan minder centraal en de vragensteller wordt duidelijker op zijn of haar eigen verantwoordelijkheid aangesproken, wat ook past in deze tijd.

Snel en effectief instrument

Het bijzondere van het werken met opstellingen vanuit systemisch perspectief, is dat het een snel en effectief instrument is, welke de betrokken vragensteller binnen '90 minuten' tot de kern laat komen. De vragensteller krijgt praktische informatie over wat hem of haar te doen staat.

Voorgangers

Hellinger en Ruppert bouwen voort op en combineerde inzichten van een aantal leermeesters/voorgangers:

- Virginia Satir (gezinstherapie en familieconstructies)
- Ivan Boszormenyi-Nagy (contextuele therapie)
- Jakob Moreno (psychodrama)
- Milton Erickson (hypnotherapie)
- Steve de Shazer en Insoo Kim Berg (oplossingsgerichte therapie)

Pioniers in Nederland waren Otteline Lamet, Wibe Veenbaas, Lies Geertsen en Jan Jacob Stam.

Hoe worden opstellingen gedaan? Vraag, verlangen of thema

Voor het doen van een opstelling is een vraag, verlangen, thema of probleem nodig van een persoon of van een organisatie. De begeleider start gewoonlijk met het duidelijk krijgen van de vraag of het thema. Vervolgens bepaalt de begeleider wie of wat van het betreffende systeem wordt opgesteld. Voor het doen van een organisatieopstelling gaat de begeleider net zo te werk. Een mogelijke dynamiek die een team steeds maar tegenhoudt te groeien is bijvoorbeeld het onvoldoende respecteren van de oorspronkelijke oprichter van het bedrijf. Dit zou een uitkomst van de opstelling kunnen zijn.

Representanten

Als je een opstelling doet, dan doe je dat meestal zonder dat andere familieleden of collega's uit je organisatie aanwezig zijn. Om toch zichtbaar te kunnen maken wat in je familie of organisatie speelt, wordt gebruik gemaakt van zogenaamde representanten. Representanten zijn mensen uit de groep waarin je de opstelling doet, die iets of iemand uit jouw systeem vertegenwoordigen. Dat iets of iemand kan een familielid zijn, of jezelf, maar ook bijvoorbeeld een belangrijk thema als leiderschap, verlangen, of land van herkomst.

Werkwijze

Wanneer jouw thema of vraag wordt uitgewerkt, dan is de begeleider degene die aangeeft welke personen of elementen uit je systeem worden opgesteld. Jij vraagt vervolgens mensen uit de groep om deze personen of elementen te vertegenwoordigen en stelt ze op. Bij het opstellen volg je een innerlijke beweging. De 'magie' van opstellingen is dat, wanneer de representanten zo worden opgesteld dat er een juiste weergave is van het systeem, ze informatie krijgen uit dat systeem. Een representant kan bijvoorbeeld emoties krijgen die duidelijk niet van hemzelf zijn, maar van degene die hij of zij vertegenwoordigt. Een representant kan bijvoorbeeld plotseling boos worden, of gaan huilen, of bang worden of de impuls krijgen op een andere plaats te willen staan. Deze informatie gebruikt de begeleider om te onderzoeken wat in het systeem speelt. De begeleider zal onderzoeken of het mogelijk is door verschuivingen in het systeem tot een ordening te komen die de inbrenger, maar ook de andere leden van het systeem krachtiger maakt. Het kunnen experimenteren is een grote charme van deze werkwijze.

De kracht van het beeld

Het voor je ogen zien ontvouwen van een opstelling geeft krachtige beelden en herinneringen, die vaak lang blijven hangen en doorwerken bij de vragensteller. Dit maakt de effectiviteit van de opstelling hoog.

Opstellingen in groep of individueel?

Veel opstellingen worden gedaan zoals hiervoor omschreven. Er is een groep mensen die bij elkaar komt met het doel opstellingen te doen. Deze mensen hoeven elkaar niet te kennen. Bij het doen van opstellingen is het een voordeel om weinig informatie over elkaar te hebben, omdat dan de blik niet wordt vertroebeld door informatie die je hebt over de persoon die het thema inbrengt.

Niet alle opstellingen worden in een groep gedaan. Er wordt door veel begeleiders in individuele sessies op verschillende manieren met de methodiek van opstellingen gewerkt. Soms worden opstellingen getekend, soms ook worden poppen of andere materialen gebruikt om familieleden of delen van jezelf te representeren. De ervaring is dat ook met deze methode van werken vaak snel en duidelijk zichtbaar wordt wat de thema's zijn die in het systeem spelen.

Blijvende verandering

Dankzij het Systemisch Coachen kunnen we dieper komen en ook lang ingeslepen patronen of belemmerende overtuigingen aanpakken. Dit maakt dat de verandering die je wilt ook echt gaat gebeuren. Geen verandering waarvan je na een paar weken weer terug bij af bent. Nee nu echt van binnenuit je innerlijke verandering doorvoeren, waardoor je meer vrijheid krijgt om te doen wat je eigenlijk wilt.

Ook in een team waar de patronen zijn vastgeroest kan je met Systemisch Coachen toch zaken vlot trekken en effectief een verandering tot stand brengen.

Groenekan,
Ariaan van Sandick

Het voorbije is niet dood:

het is niet eens voorbij.

We maken het van ons los en doen

alsof we er niets van weten.

Wie zich zijn verleden niet herinnert

is gedoemd het te herhalen.

C. Wolf