

Counselling, coaching en systeemopstellingen De bijdrage van het werk met familie-, structuur- en organisatieopstellingen

Eelco de Geus

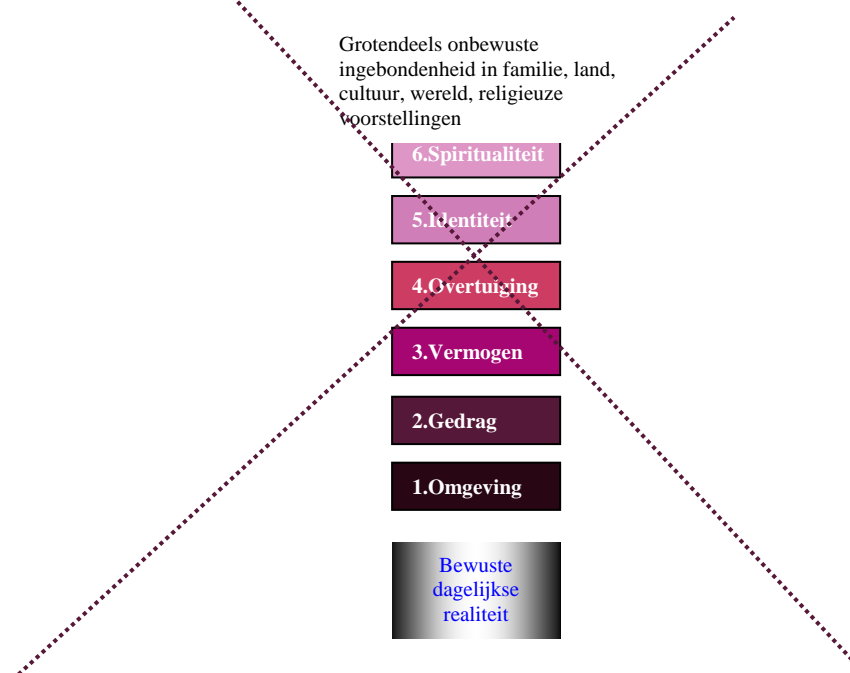
Inleiding

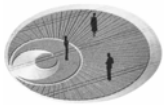
De laatste jaren is een nieuwe werkvorm sterk in opkomst; het werk met systemische opstellingen. De Duitse Psychotherapeut en pionier op dit gebied Bert Hellinger introduceerde ongeveer 15 jaar geleden de familieopstelling: een directe en indringende manier om de transgeneratieve invloed van familierelaties op diverse problematieken in het heden in beeld te brengen. Vele mensen werden geraakt door de kracht van dit werk, en in een razend tempo verspreidde het opstellingswerk vanuit Duitsland over Europa en inmiddels over de hele wereld. De methodiek van het opstellen, die later in dit artikel nader toegelicht zal worden, bleek echter evenzo werkzaam te zijn bij organisatievraagstukken en bij andere vragen van beroepsmatige aard. Het duurde niet lang voordat ook organisatieadviseurs, coaches, supervisors en trainers opstellingen gingen gebruiken als ondersteuning bij professionele vraagstukken. De systeemopstelling is daarmee tot een belangrijk hulpmiddel in dienstverlening en hulpverlening geworden; reden genoeg om de bijdrage van dit werk in dit artikel onder de aandacht te brengen.

Allereerst wordt het systemische denken gepositioneerd binnen het brede scala van methoden en zienswijzen binnen de vakgebieden counselling en coaching. Vervolgens worden het systemische denken en de diverse opstellingsvormen met een paar voorbeelden nader toegelicht. Na een reflectie op de mogelijke bijdrage van systeemopstellingen voor counsellors en coaches, wordt kort stilgestaan bij de 'hype' die met name de familieopstelling door lijkt te maken, wat de gevaren daarvan zijn, wat daarvan voorbijgaat en wat waarschijnlijk zal overblijven. Uiteindelijk volgen een paar aanbevelingen voor counsellors en coaches, die met systeemopstellingen (willen gaan) werken, of die cliënten hebben die erin geïnteresseerd zijn.

Logische Niveaus in Counselling en Coaching

Om het systemische perspectief een plaats te geven temidden van andere benaderingen, is het model van logische niveaus (Robert Dilts, naar Gregory Bateson) een nuttig hulpmiddel. Dit model beschrijft zes niveaus, die alle van belang zijn als het om gedragsverandering en leren gaat. Dit model ziet er als volgt uit:





In elke context, of het nu om een persoonlijke vraag of om een organisatievraagstuk gaat, richten de interventies van de therapeut, counsellor, coach of organisatieadviseur zich op verandering op één of meer van deze niveaus. Zo zal kortdurende coaching en training vooral ten doel hebben verandering op omgevings-, gedrags- en vermogensniveau te bewerkstelligen. Zoals in het model te zien is, werken we op deze niveaus altijd binnen een grotendeels bewuste realiteit, die overwegend rationeel benaderd kan worden.

Bij elke gedragverandering spelen de bijbehorende overtuigingen, en het beeld dat men van zichzelf of de organisatie heeft (identiteit) echter een zeer belangrijke rol. Zolang deze niet passen bij de gewenste vermogens en het gewenste gedrag in die bepaalde omgeving, is verandering onmogelijk. Daarom gaat gedragsverandering altijd gepaard met het aanpassen, verruimen of veranderen van overtuigingen en zelfbeeld. Methoden als gestalttherapie, transactionele analyse, psychoanalyse, maar ook lange veranderingstrajecten binnen organisaties leggen sterk de nadruk op de benodigde verandering in 'attitude' (overtuigingen) en het zelfbeeld (identiteit) dat daarbij hoort. Identiteit en overtuigingen zijn twee aspecten binnen de menselijke geest (en binnen organisaties) die deels bewust, maar voor een groot deel ook onbewust zijn. Daarom is de bewustwording van de sturende overtuigingen en het sturende zelfbeeld een belangrijk en vaak tijdrovend onderdeel van een begeleidingstraject.

Het systemische perspectief

Voor het systemisch perspectief, waar dit artikel op doelt, moeten we echter nog één niveau hoger kijken. Met 'systemisch' wordt hier bedoeld: De invloed van het grotere geheel waar de mens of de organisatie deel van uitmaakt en wat zijn of haar gedrag in hoge mate bepaalt.

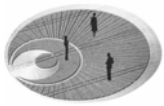
Elk mens is onderdeel van een familie, en wordt daardoor gevormd. Hoewel de mens enige vrijheid van keuze heeft, worden de grenzen van zijn denken en voelen, en daarmee van zijn handelen, in hoge mate bepaald door zijn herkomst. Daarmee wordt niet alleen bedoeld op de opvoeding, maar ook op de historie van de familie, die bepalend is voor de waarden en normen die men in dit leven hanteert. In elke familie spelen bepaalde systeemdynamieken, die vaak over generaties heen worden doorgegeven, en die voor een groot deel onbewust en tegelijkertijd zeer bepalend zijn. Het zijn deze systeemdynamieken in families, die mensen bepaalde talenten meegeeft, hen in een bepaalde richting (loopbaankeuze, partnerkeuze) stuurt, en die zelfs in hoge mate hun gezondheid en hun ziektes bepalen.

In de werk- context is elke persoon ingebonden in de organisatie, die ook zijn eigen historie kent en waar men onbewust onderhevig is aan de dynamieken van het systeem. Dat verklaart de verschillende culturen in organisaties, waarom bepaalde posities binnen organisaties moeilijker te bezetten zijn dan andere, en dat het uitwisselen van personen in een bepaalde functie vaak niet het gewenste resultaat heeft.

Deze systeemdynamiek is van grote invloed op het functioneren van mensen. Hun zelfbeeld en overtuigingen worden erdoor gekleurd, en hun vermogens en gedragingen worden erdoor versterkt en tegelijkertijd begrensd.

Systeemdynamiek overstijgt de individualiteit van de persoon, van het team of van de organisatie, en krijgt daardoor zijn transpersoonlijke kenmerk: ze wordt geboren in de relaties tussen mensen, tussen mens en organisatie, en tussen mens, organisatie en de cultuur waarin men leeft.

Het is daarom, dat het systemisch perspectief binnen de logische niveaus op de transpersoonlijke plek van de spiritualiteit terecht komt. Deze plek betekent echter ook, dat we met grotendeels onbewuste invloeden te maken hebben, die niet zo eenvoudig zichtbaar te maken zijn.



Systemische Counselling en Coaching

Als we als coach, counsellor of adviseur systemisch gaan denken en handelen, betekent dat dat we ons bewust zijn van het grotere veld waarin de mens of de organisatie zich beweegt. In plaats van uitsluitend omgeving aan te passen, gedrag en vermogens te trainen, of overtuigingen en identiteitsbeleving te verruimen, kijken we naar degenen die om onze client heen staan, en die op de achtergrond het kader scheppen voor de beleving van de client. In onze vragen en in onze attitude zijn deze belangrijke anderen altijd in beeld, op een manier dat het voelbaar is voor de client. We zijn ons ervan bewust, dat verandering alleen mogelijk is, als onze client deze in overeenstemming kan brengen met de innerlijke beelden van zijn of haar familie (zowel zijn familie van oorsprong als zijn huidige familie), die hij een leven lang met zich meedraagt. We zijn ons ervan bewust, dat organisatie alleen dan tot verandering kan komen, als de ongeschreven wetten van het systeem dat toestaan. Daarom betrekken we ook in ons werk met beroepsmatige vraagstukken en met organisaties alle belangrijke partijen middels onze houding, onze vraagstelling en onze interventies in de begeleiding.

De wetten van het systeem

Vanuit het werk met systeemopstellingen zijn drie belangrijke principes naar voren gekomen, die de dynamiek in een systeem bepalen.

Het eerste principe is dat iedereen recht heeft op een plaats. Dat wil zeggen, dat als mensen binnen een familie of posities binnen organisaties niet gezien, erkend en geeerd (kunnen) worden, dit een stagnerende werking heeft op de ontwikkeling van het systeem.

Het tweede principe is het principe van ordening. Hier gaat het om de natuurlijke, onuitgesproken hiërarchie in het systeem, die de groei en de voortgang in het systeem mogelijk maakt.

In families betekent dit bijvoorbeeld dat de ouders geven aan de kinderen en de kinderen nemen van hun ouders. Wanneer dit omgedraaid wordt, bijvoorbeeld als een kind het gevoel heeft beter te zijn dan zijn ouders en voor hen moet zorgen (op een psychologisch niveau), leidt dit tot innerlijke en uiterlijke conflicten.

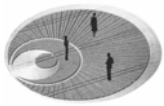
In organisaties betekent het bijvoorbeeld dat het leiderschap niet aangevochten dient te worden door mensen in lagere posities. Waar dit wel gebeurt, beïnvloedt dit direct de effectiviteit en doelmatigheid van de organisatie.

Het derde principe is de balans tussen geven en nemen: Wanneer deze balans tussen de familieleden of de mensen en afdelingen binnen een organisatie aanwezig is, groeit en bloeit het systeem. Waar dat niet het geval is, ontstaat frustratie, verwijt en neiging tot wraak. De energie in het systeem gaat dan deels verloren in de onbewuste poging van de leden van het systeem om deze balans weer te herstellen.

De verstrikkingen die ontstaan, als deze wetten getreden worden, zijn over het algemeen onbewust. Ze ontstaan ook niet uit kwaadschikheid, maar uit goed bedoelde onbewuste pogingen van de leden van een systeem om iets weer 'in orde' te brengen, dat vaak al lang geleden mis is gegaan.

Systeemopstellingen

In een systeemopstelling worden, naar aanleiding van een specifieke vraag van een client (privé-persoon of organisatie), de voor deze vraag relevante aspecten en personen in de ruimte opgesteld. Dit gebeurt met behulp van 'representanten': uit de groep aanwezige deelnemers, die over het algemeen geen directe betrokkenheid hebben bij de desbetreffende vraagstelling, wordt door de client voor elke relevante persoon (familieopstelling) of aspect (loopbaan- en organisatieopstellingen) een vertegenwoordiger uitgekozen. Deze 'representant' wordt door de client naar een bepaalde plek in de ruimte gebracht, en de andere representanten worden daartoe in relatie opgesteld. Het bijzondere van de systeemopstelling is, dat telkens weer blijkt dat deze representanten nauwkeurige gevoelens en



gewaarwordingen beschrijven, die zeer passend zijn bij de vraagstelling van de client, hoewel de representanten niets over de client weten. Dit verschijnsel, wat men 'representatieve waarneming' noemt, en wat waarschijnlijk ontstaat door de ruimtelijke verhoudingen tussen de opgestelde mensen, is daardoor een belangrijk hulpmiddel om sterk onbewuste dynamieken achter de vraagstelling van de client in beeld te brengen. Door het bevragen van de representanten krijgt de begeleider van de opstelling een indruk van de op de achtergrond spelende dynamiek, en kan samen met de client zoeken naar mogelijke oplossingsrichtingen. Het is het aspect van de representatieve waarneming, dat de systeemopstelling een grote kracht en een grote waarde geeft. Voor de client is het over het algemeen zeer indrukwekkend, juist omdat door de representanten vaak een veel breder scala aan gewaarwordingen naar voren komt dan men zelf tot dan toe bewust was. De veranderingen die na systeemopstellingen door clienten gemeld worden zijn evenzo indrukwekkend. Blijkbaar zijn de beelden die een client in zich draagt over het systeem waarvan hij onderdeel is van grote invloed op zijn dagelijkse belevingen en gedragingen, en hebben veranderingen in dat innerlijke onbewuste beeld een evenzo groot effect.

Familieopstellingen

De familieopstelling, zoals deze met name door Bert Hellinger bekend geworden is, is een specifieke systeemopstelling, die de achtergronden van diverse persoonlijke problematiek in beeld brengt. Zowel vragen over psychische en lichamelijke gezondheid, als over zingeving, opvoeding en relaties, kunnen de ingang zijn voor de familieopstelling. De plaats die iemand inneemt in zijn of haar familie, en wat men onbewust voor en van andere familieleden (vaak ouders en/of grootouders) met zich meedraagt, beïnvloedt in hoge mate de doelen die men nastreeft in het leven, en de mate waarin men succesvol en gezond kan zijn;

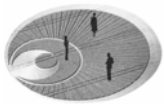
Haar thema is dat ze neigt voor iedereen te willen zorgen. Ze heeft het gevoel dat ze veel leed van anderen overneemt en overmatig veel verantwoordelijkheid daarvoor op zich neemt. Ze is sinds een jaar vanwege een burn-out niet meer in staat om haar werk als maatschappelijk werkster te doen. Bij navraag over haar familie, blijkt dat ze oudste is in een gezin van vier kinderen. Haar moeder's moeder overleed toen moeder acht jaar oud was. Dit is een dergelijk ingrijpende gebeurtenis in een familie, dat we besluiten representanten te kiezen voor de client zelf en haar moeder.

Nadat ze beide representanten zorgvuldig en intuïtief een plaats in de ruimte heeft gegeven, ontstaat het volgende beeld: De representant van de client staat vlak achter haar moeder, die naar de grond staart. Ze rapporteert, dat ze haar moeder wil vasthouden, omdat ze bang is dat ze weggaat. De representant van moeder voelt zich zwaar, verdrietig en moe en wil het liefst op de grond gaan liggen. De client ziet het beeld en er komt veel verdriet omhoog.

Dan kiest ze een representant voor de zo vroeg overleden grootmoeder, en we leggen haar voor moeder op de grond. De representant van moeder doet haar ogen dicht en wil het liefste op de grond, naast haar moeder gaan liggen. Als moeder naast haar moeder op de grond ligt, voelt ze zich rustig en tevreden. De dochter wil eveneens op de grond gaan liggen, naast haar moeder. Als ze dat doet, voelt ze haar moeheid en komt tot rust. Dan staan alle representanten op. Moeder staat bij grootmoeder en kijkt naar haar dochter. 'Kijk', zegt ze. 'Dit is mijn moeder, jouw grootmoeder. Haar heb ik vreselijk gemist.

Grootmoeder kijkt naar haar kleindochter en lacht. 'Dit hoort bij ons', zegt ze. 'Jij bent vrij'. De client realiseert zich, dat haar verantwoordelijkheidsgevoel in de diepte samenhangt met haar neiging voor haar moeder te willen zorgen, alsof ze de moeder wilde zijn voor haar eigen moeder. Nu ze ziet waar het verdriet van moeder werkelijk thuishoort, dat moeder bij haar moeder in goede handen is, en dat zij daar niets aan kan bijdragen, voelt ze zich bevrijd van een last, die ze haar hele leven gevoeld heeft, maar tot op heden niet kon thuisbrengen.

Dit is een voorbeeld waarbij een familieopstelling helpt om een diep onbewust beeld naar buiten te brengen, en een nieuw beeld te vormen, dat op de achtergrond van de alledaagse problematiek tot belangrijke hulpbron wordt.



Zo kunnen familieopstellingen van belangrijke waarde zijn bij allerlei problematiek, waaronder specifieke thema's als burn-out en depressie, adoptie-vraagstukken, gedragsproblemen bij kinderen, enzovoort.

Loopbaanopstellingen

Niet alleen personen, maar ook aspecten en elementen vormen zich in de menselijke geest tot een systeem en tot een aansturend beeld. Beroepsmatige vragen, zoals vragen over de loopbaan, worden over het algemeen rationeel en emotioneel vanuit een bepaald perspectief benaderd, maar zelden ziet men het geheel van elementen dat samenhangt met de betreffende vraag. Zo speelt bij de loopbaanvraag een veelheid van elementen een rol, zoals bijvoorbeeld de vooropleiding, vroegere banen en eventueel onopgeloste conflicten daarin, het familieleven, de financiën, enzovoort.

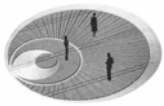
Martin weet niet of hij zelfstandig verder moet als adviseur, of zijn baan binnen de organisatie waar hij werkt moet behouden. Het is een vraag waar hij al maanden mee worstelt, sinds hij een groot gevoel van ontevredenheid in zijn huidige werk heeft. Een coachingstrajekt heeft hem op vele punten verder geholpen, maar deze vraag ligt nog open voor hem. Hij stelt representanten voor zichzelf en voor beide mogelijkheden op.

De 'zelfstandigheid' staat op een kleine afstand en kijkt uitnodigend naar hem, vrolijk en vol verwachting. De representant voor 'zijn huidige werk' staat aan de andere kant van hem, met de rug naar hem toe en kijkt naar de grond. Ze voelt zich gefrustreerd en vol wrok. De representant van Martin zelf is volledig op 'het huidige werk' gericht en zegt dat hij nog 'niet weg kan, dat iets hem nog bindt'. Martin vertelt dat met name zijn zorg voor zijn gezin en de financiën hem op dit moment nog aan het huidige werk bindt. Hij stelt een representant voor zijn familieleven op, direct naast 'het huidige werk'. Deze voelt zich direct beter, draait zich om naar de representant van Martin en zegt; nu zie je me tenminste. Martin staat tegenover zijn werkgever.

'Bedankt voor al die jaren', zegt hij. 'Nu zie ik wat je voor mij en ons betekent hebt en nog steeds betekent. Ik zal dat nooit vergeten. En als ik een andere richting kies, besef dat ik dat alleen mogelijk doordat jij er was'. Terwijl hij dat doet, verschuift de representant van de familie langzaam van plaats, en komt achter Martin staan. Samen kijken ze nog een keer dankbaar in de richting van het huidige werk, en dan voorzichtig in de richting van de 'zelfstandigheid'. Daar beeindigen we de opstelling. Een paar maanden later rapporteert Martin dat hij zich in huidige werk rustiger en beter op zijn plaats voelt. Vanuit die positie is hij in gesprek met zijn werkgever, om bepaalde projecten op zelfstandige basis verder uit te voeren, als start voor een uitbreidende zelfstandigheid.

Organisatieopstellingen

Organisaties zijn systemen van mensen, met weliswaar een zwakkere binding dan een familiesysteem, maar met een geheel eigen systeemdynamiek. Veel problemen of vragen in organisaties kunnen op strategisch of operationeel niveau worden opgelost, maar als dat niet het geval is, speelt er vaak meer mee op de achtergrond, dat niet direct zichtbaar is. Het is in die situaties, dat een systeemopstelling een extra impuls kan geven aan de verdere ontwikkeling van de organisatie. Daarbij zijn het niet alleen samenwerkingsvraagstukken, die zich uitermate goed lenen voor een organisatieopstelling. Vooral ook bij strategische vraagstukken helpt een opstelling van verschillende betrokken elementen bij het in beeld brengen van datgene wat de voedingsbodem voor de betreffende vraag vormt.



Een raad van bestuur is het oneens over het aanstellen van een nieuwe directeur voor hun school. Ten eerste is er een meningsverschil over de geschiktheid van beide kandidaten, ten tweede is er een zorg voor de toekomst, daar het hier gaat om het aanstellen van de derde directeur in een periode van vier jaar; de twee voorgaande directeuren zijn beide na korte tijd overspannen geworden. Men is bang dat de geschiedenis zich herhaalt en wil graag kijken wat daar mogelijk op de achtergrond meespeelt.

De voorzitter kiest representanten (mensen die niet betrokken zijn bij de organisatie, en vrijwillig zijn gekomen om als representant deel te nemen aan deze organisatieopstelling): één voor de school als geheel, één voor de raad van bestuur, één voor de leerlingen, één voor de ouders van de leerlingen, en twee voor het lerarenteam: één daarvan voor de jongere leraren, en één daarvan voor de ouderen. Verder wordt een representant gekozen voor de positie als directeur. In de opstelling staat de school onrustig aan de zijlijn en kijkt naar de ouders en de leerlingen. De raad van bestuur staat naast de school, en naast hen de jonge leraren. Alleen de 'oude leraren' staan verder weg van het geheel en kijken in een andere richting. Het bijzondere is dat de ouders naar de school en de raad van bestuur kijken, maar dat de leerlingen even onrustig zijn als de oude leraren en in dezelfde richting kijken.

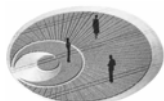
Als we de representant voor de positie als directeur in de opstelling brengen en haar vragen een goede plek in het geheel te zoeken, wordt deze representant misselijk, staat wankel op de benen en wil alleen nog maar weg. Het blijkt dat de positie van directeur in dit beeld van het systeem niet werkelijk aanwezig is, niet mogelijk is, hetgeen de zorg van het bestuur over het mogelijk herhalen van de geschiedenis bevestigt. Bij navraag over de geschiedenis van de school, en dan met name de directeurspositie, blijkt dat de directeur, die al vijftig jaar aan de school was verbonden, na een conflict met de raad van bestuur op non-actief werd gesteld en uiteindelijk in de wao terecht kwam. Met zijn vertrek vertrokken ook een aantal leraren en verschillende ouders namen uit solidariteit hun kinderen van school en zochten een andere school voor hen.

De voorzitter kiest een representant uit voor deze directeur en stelt hem op; direkt tegenover de oude leraren en in de blikrichting van de kinderen. De representanten van de school, de kinderen en van de oude leraren worden rustig als ze hem zien, en willen bij hem gaan staan.

Het is vooral de raad van bestuur, die deze oude directeur niet wil zien, en juist daarom stellen we deze beide representanten tegenover elkaar op. De raad van Bestuur kijkt toe, terwijl hun representant de oude directeur aankijkt en zegt: 'Er is veel tussen ons gebeurd'. De representant van de oude directeur wordt emotioneel. 'We zien je', zegt de representant van de raad van bestuur. 'En met ons wordt je gezien door de oude leraren, en de kinderen'. 'We stellen je ook voor aan de jonge leraren en aan de ouders.' 'Je hebt veel voor deze school betekend en daarvoor achten we jou.' 'Op de achtergrond blijf je altijd aanwezig en we vragen je tot steun te zijn voor de nieuwe directeur.' De oude directeur reageert blij en emotioneel op deze woorden en zegt: 'Nu kan ik me terugtrekken'. Als hij een paar stappen terug gaat komt de representant voor de positie van nieuwe directeur op zijn plaats staan, en voelt de oude directeur in haar rug. Krachtig en stevig kijkt ze om zich heen. Alle representanten in de opstelling voelen zich goed, nu allen de oude directeur weer in beeld hebben. Als test kiezen we vervolgens nog twee representanten voor kandidaat A en kandidaat B voor de vrije directeurspositie en stellen hen beurtelings naast de representant van de directeurspositie. Kandidaat A staat stevig en is verbonden met het verhaal wat zich tot dan toe in de opstelling heeft afgespeeld. Kandidaat B voelt zich niet echt prettig en wil liever weg. Ter plekke besluit de raad van Bestuur een foto van de oude directeur ergens in de school een ereplaats te geven. Na een tweede ronde gesprekken met beide kandidaten wordt unaniem besloten om kandidaat A te benoemen als nieuwe directeur.

De plaats en bijdrage van het opstellingswerk

Bovenstaande voorbeelden van opstellingen vormen maar een klein deel van het brede scala aan vraagstukken, waarbij opstellingen behulpzaam kunnen zijn. De werking van een opstelling is vaak een werking zonder woorden, die over langere tijd uitkristalliseert, en die een behulpzame kracht in de achtergrond van het vraagstuk vormt. Dat is dan ook de bijdrage van de opstelling: het is geen script voor concrete oplossingen, en het vervangt zeker geen belangrijke methoden zoals psychotherapie, coaching- of counselling trajecten. Als het werk met opstellingen goed gebruikt



wordt, ondersteunt ze de diverse andere begeleidingsvormen, door in de diepte de grond rijp te maken voor oplossingen, die wellicht met andere methoden verder uitgewerkt kunnen worden. Voor het vakgebied counselling en coaching is het systeemopstellingenwerk een uitbreiding van het perspectief in een systemische zin: het brengt het grotere geheel in beeld, waar elk probleem zijn oorsprong en uiteindelijk ook zijn oplossing vindt.

De hype, de controverse, de toekomst

Het is juist de krachtige werking van opstellingen (die met name te danken is aan de kracht van de representatieve waarneming), die met name de familieopstelling in een ware hype heeft gebracht. In zeer korte tijd werden vele mensen gegrepen door dit werk, opleidingen schieten als paddestoelen uit de grond, en inmiddels kent elke plaats van meer dan 20.000 inwoners wel één of meer familieopstellers. Het is een ontwikkeling die begrijpelijk en tegelijkertijd niet zonder risico's is. Met name familieopstellingen dienen door ervaren therapeuten, counsellors of coaches begeleid te worden en helaas is dat in deze stormloop niet altijd het geval. Waarschijnlijk zal het ook dit gebrek aan goede kwalificatie zijn, waardoor de extreme populariteit zal afnemen tot normale proporties. Daardoor zal de familieopstelling weer in rustiger en professioneler vaarwater komen. Pas dan kan het opstellingenwerk werkelijk de plaats in gaan nemen die het verdient in de wereld van therapie, counselling, coaching en organisatieadvies.

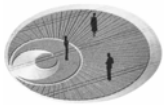
Daarbij is de persoon Bert Hellinger momenteel omstreken. Scherpe kritiek wordt geuit op bepaalde uitspraken die hij doet over verschillende thema's zoals incest, daders en slachtoffers, enzovoort. Het is ook deze kritiek die het werk met opstellingen een stap verder zal brengen. Het laat namelijk zien, dat systeemopstellingen een methodiek zijn, niet meer en niet minder. Een methodiek, die door verschillende mensen op totaal verschillende wijzen wordt toegepast en geïnterpreteerd, zoals dat met elke andere methodiek ook het geval is. Een methodiek, die om een specifieke ethiek en professionele attitude vraagt, en waar kwaliteitsborging noodzakelijk is. De kritiek op Hellinger heeft tot gevolg, dat de methode op zich professioneel verder ontwikkeld dient te worden, en in een stadium terecht komt, waarin ze de pioniersfase en de sterke vereenzelviging met de persoonlijkheid van deze pioniers achter zich begint te laten.

Tips voor counsellors en Coaches

Aan het einde van deze inleiding over systeemopstellingenwerk is het op zijn plaats een paar adviezen te uiten. Ten eerste is het raadzaam om een seminar systeemopstellingen mee te maken bij een gekwalificeerde systeemopsteller. Alleen in het meemaken ervaart men de waarde van de representatieve waarneming, en het verruimt hoe dan ook het alledaagse perspectief in het werken met cliënten. Mocht u systeemopstellingenwerk als ondersteuning van uw werk overwegen, zoek dan een systeemopsteller die zowel veel ervaring heeft in de betreffende context, als goed is opgeleid in het werk met opstellingen. Mocht u zelf geïnteresseerd zijn in opleiding op dit gebied: er zijn verschillende goede opleidingen in Nederland die meerjarige programma's aanbieden. U kunt hiervoor informatie krijgen bij het SONT (Platform voor systeemopstellingenwerk in Nederland), www.opstellingen.net

Tot besluit

Dit artikel is een poging een kort overzicht te geven over het werk met systeemopstellingen en haar plaats binnen en bijdrage voor de vakgebieden psychotherapie, counselling, coaching en organisatieadvies. Het werk met systeemopstellingen en het systemisch denken en handelen wat eraan ten grondslag ligt, is een typisch produkt van deze tijd, waarin het systeemdenken op vele verschillende gebieden en vele verschillende plaatsen tegelijkertijd naar voren komt. Het is een manier van kijken en van werken, die nog volop in ontwikkeling is, maar die in verschillende contexten een duidelijke toevoeging is aan het scala van perspectieven en methoden die



reeds langer bestaan. Voor counsellors en coaches is het daarom aanbevelenswaardig op zijn minst kennis te maken met deze denkwijze en manier van werken, waartoe dit artikel een aanzet heeft willen zijn.

Literatuur

- Assländer, F., (2000) *Aufstellungen während einer firmeninternen Arbeitstagung*, Praxis der Systemaufstellung 1: 28-32
- Bateson, G (1979). *Mind and Nature: a necessary unity*. Penguin USA (T).
- Boszormenyi - Nagy, I. en B. Krasner (1986), *Tussen geven en nemen*. Haarlem, de Toorts 1994
- Boszormenyi – Nagy, I. en G.M. Spark (1973), *Invisible Loyalties*. New York, Harper & Row.
- Dilts, R (1994-1995)., *Strategies of Genius Volumes I, II & II*. California, Meta Publications.
- Grochowiak, K. en J. Costella (2001), *Systemdynamische Organisationsberatung*. Heidelberg, Carl- Auer- Systeme.
- Hellinger, B., *Ordnungen der Liebe* (2000). Heidelberg, Carl-Auer-Systeme.
- Hellinger, B., G. Weber en H. Beaumont (1998) *Love's Hidden Symmetry*, Phoenix Arizona, Zeig, Tucker & Co
- Hellinger, B., *Stilte in het Midden* (2002). Groningen, het Noorderlicht.
- Hellinger, B., *Erkennen wat er is* (2003). Groningen, het Noorderlicht.
- Hellinger, B. *De verborgen dynamiek van familiebanden* (2001). Haarlem, Altamira-Becht.
- Stam, J. (red.), *Leven zoals het is* (2002). Groningen, het Noorderlicht.
- Stam, J. *Nederlandse Wind* (2001). Groningen, Bert Hellinger Instituut.
- Stam, J. *Het verbindende veld* (2004) Groningen, het Noorderlicht.
- Varga von Kibed, M. en I. Sparrer (2000) *Ganz im Gegenteil*. Heidelberg, Carl-Auer- Systeme
- Weber, G. (red.), *Praxis der Organisationsaufstellungen* (2000). Heidelberg, Carl-Auer-Systeme.

Over Eelco de Geus

Vanuit zowel een therapeutische achtergrond als vanuit zijn ervaring als procesbegeleider en adviseur in organisaties specialiseerde Eelco de Geus zich in het werk met systeemopstellingen. Hij leerde eerst bij Bert Hellinger, en vervolgens bij vele andere systeemopstellers zoals Matthias Varga von Kibed, Gunthard Weber, Albrecht Mahr, Jakob Schneider, Marianne Franke, Jan Jacob Stam, enz... Hij is oprichter van het Instituut voor Systeemopstellingen, van waaruit hij zowel familieopstellingen als loopbaan- en organisatieopstellingen begeleidt. Sinds 2002 leeft en werkt hij in Oostenrijk, en leidt het Instituut voor Systeemdynamiek en Dialoog in Wenen. Op uitnodiging verzorgt hij regelmatig seminars en opleiding in Nederland.

www.systeemconstellaties.nl of www.systemaufstellungen.org