

# Beknopte uitleg over systemisch werk

Sonja Nossent, Frank Wolff

## Systemische benadering

Ieder mens is soms ongewild, soms vrijwillig zelf ervoor gekozen, onderdeel van meerdere sociale systemen, elk met hun eigen soms zichtbare dan wel onzichtbare waarden & normen, opvattingen en regels, behoeften, wensen en verlangens.

De systemische benadering helpt zichtbare en onzichtbare dynamieken en daarbij horende patronen, symptomen en verborgen mechanismen in beeld te krijgen en het onbewuste bewust te maken. Zonder oordeel.

## Systemische principes

Systemische principes die altijd spelen zijn:

- Systemen 'willen' **compleet zijn**. Elk onderdeel uit het systeem heeft evenveel recht op een plek. In de kern gaat het hier over insluiten of buitensluiten, wel of geen binding.
- Systemen 'willen' **uitwisselen**. Er is een voortdurende beweging in nemen en geven. Teveel onbalans in deze dynamische schommeling doet uiteindelijk de uitwisseling stoppen.
- Systemen 'willen' **een intrinsieke ordening**. In een organisatie is dat bijvoorbeeld anciënniteit of de bijdrage aan de organisatie als geheel. In een familie is dat bijvoorbeeld het eerste kind dat voor het tweede kind komt.
- Systemen 'willen' **verbonden blijven met hun oorsprong en historie**. Her-inneren maakt systemen krachtig en vitaal.
- Systemen 'willen' **hun bestemming bereiken**. Niet in de betekenis van een doel, maar iets in de samenleving willen bewerkstelligen, mee helpen vormgeven aan de samenleving.

## Werkvormen

Mogelijke werkvormen, mede afhankelijk van de vraag of het thema, die kunnen worden ingezet, zijn: een systemisch vraaggesprek (zonder opstelling), een één-op-één opstelling of een opstelling met representanten: familieopstelling, structuur-opstelling, organisatieopstelling, maatschappelijke opstelling, trauma opstelling, loopbaanopstelling, gezondheidsopstelling, voedingsopstelling, etc., etc.

Hoe gaat een opstelling in z'n werk?

In een opstellingenworkshop worden deelnemers uit de aanwezige groep mensen willekeurig (intuïtief) door de *vraagbrenger* in de fysieke ruimte opgesteld. Zij presenteren de elementen uit het vraagstuk/thema van de vraagbrenger. Bijvoorbeeld: de moeder, vader, zus, broers, oma, opa, miskraam, zelfdoding, oorlog en ook winst & verlies, ontslag en/of fusie, de cliënt, de klant, de directeur, het ministerie. Deze *representanten* kennen het systeem van de vraagbrenger niet.

*N.B. Bij met name organisatieopstellingen wordt bij voorkeur dan ook gewerkt met externe representanten.*

Het verrassende is nu, dat de representanten ter plekke over informatie beschikken uit het systeem van de vraagbrenger. De *begeleider* bevaart hen daarop. Zo wordt in zeer korte tijd zichtbaar en voelbaar wat er op onbewust niveau in of rond het vraagstuk speelt.

Onderliggende dynamieken, blokkades, mechanismen, verhoudingen en verstrikkingen, die maken dat het vraagstuk of verlangen niet 'vanzelf' tot een oplossing of vervulling is gekomen, worden zo bewust(er).

Vervolgens kan de begeleider interventies in de opstelling doen, die bedoeld zijn om de energie weer vrij(er) te laten stromen: actoren of factoren erbij of juist eruit, verschuivingen, gebaren of bewegingen, uitspreken van boodschappen en dergelijke. Zo ontstaan op natuurlijke wijze (mogelijke) openingen en oplossingsrichtingen.

## Fenomenologische blik

De systemische benadering is niet analytisch (oorzaak-en-gevolg), maar *fenomenologisch*: dat wat zich toont (ervaarbare werkelijkheid) voor zichzelf laten spreken, zonder er iets aan toe te voegen of te veranderen, aldus Bert Hellinger, de grondlegger van het systemisch werk.

Zonder oordeel. Het is wat het is!

Wil je je verder verdiepen in het systemisch werk, zie onder andere [www.hellingerinstituut.nl](http://www.hellingerinstituut.nl)