



Systemisch werk algemeen

Familie systemen

Mensen leven in sociale systemen: school, werk, stad, land. De familie en het gezin zijn het familiesysteem. Je kiest dit systeem niet, maar krijgt het bij geboorte.

De banden van verwantschap en liefde duren een leven lang en beïnvloeden ons sterk.

Systemisch werk

Familie- en organisatie opstellingen vormen een bijzondere en doeltreffende methode om inzicht te krijgen in de veelal verborgen dynamieken en verstrikkingen die binnen familie en organisatie systemen kunnen spelen.

Bert Hellinger was de eerste die vanuit systeemdenken de werking en kracht van opstellingen inzag en ontwikkelde. Opstellingen brengen in beeld hoe mensen, volledig onbewust en dikwijls ten koste van zichzelf, loyaal zijn aan hun familiebanden. Leren meer systemisch waar te nemen, het is een verrijking voor je eigen ervaring en voor wederzijds begrip.

Mensen van hun spanningen en verstrikkingen bevrijden

Spanningen die soms generaties teruggaan en hun wortels in gebeurtenissen in de familie geschiedenis vinden. Bijvoorbeeld oorlog, geweld, vroeg overlijden van ouders/kinderen, miskramen, abortussen, echtscheiding, seksueel misbruik. Dit kan zich uiten in een depressie, psychose, angststoornis, angst, migraine, chronische vermoeidheid of relatie problemen, burnout enz.

Systemisch werk maakt (verstoorde) verhoudingen binnen systemen zichtbaar.

Immers, ons hele leven zijn we lid van **groepen (systemen)** waar alles wat we meemaakten of meenamen uit de geschiedenis van ons systeem van herkomst, *in onszelf blijft doorklinken*.

De opstelling

In het doen van de opstellingen - *het neerzetten in de ruimte* - worden verstoorde verhoudingen zichtbaar en ontstaat er een zichtbaar patroon waarin de spanningsvelden tussen de leden zich openbaren.

Door de deelnemers letterlijk een andere plek in de ruimte in te laten nemen verandert de *dynamiek* en kunnen de mensen in het systeem gezonder functioneren.

Deze beweging en dit beeld is voor de cliënt vaak al genoeg om het proces van heling zijn werk te laten doen om uiteindelijk los te komen van de emotionele verstrikkingen.

Bert Hellinger ontdekte dat er drie basisprincipes (natuurwetten) in systemen werkzaam zijn.

Dit zijn de wetten van:

1. Binding: iedereen heeft recht op een plek in het systeem
2. Volgorde: elke plek staat in een rangorde ten opzichte van elkaar
3. Geven en Nemen: geven en nemen dienen evenredig in balans te zijn.

Wanneer om een of andere reden een of meer van deze wetten in een systeem in de knel komen, ontstaan een aantal **dynamieken**. De richting van die dynamieken is zodanig dat herstel van evenwicht in het systeem wordt nagestreefd en het voortbestaan van het systeem wordt veilig gesteld.

In de praktijk zijn de **symptomen** dagelijks te ervaren. Vanuit de symptomen komen met behulp van een opstelling de onderliggende dynamieken aan het licht.

Zo kunnen oplossingen in beeld worden gebracht die het systeem "lucht geven" waardoor het weer in overeenstemming met de natuurwetten kan komen.

Hierdoor zal de energie weer kunnen stromen en mensen in hun kracht komen om hun opgaven in de relatie, het gezin, de familie, de organisatie of andere groep te vervullen.

Bekende dynamieken/verstrikkingen zijn:

- je stellen boven een ander
- iets dragen voor iemand anders in het systeem
- iemand volgen die uit het systeem gestoten is
 - ik doe het in jouw plaats
 - iemand beschermen tegen weggaan
- de opgaven van iemand anders vervullen

Vanuit deze dynamieken ontstaan symptomen, bijvoorbeeld:

- aan kracht verliezen
- gebrek aan leiderschap
 - doelen niet halen
- hoog verloop in de organisatie
- conflicten tussen medewerkers, management of afdelingen
- gebrek aan koers en richting

De uitvoering van de opstelling

In een opstelling worden -op basis van de vraagstelling van de cliënt- vanuit het publiek *representanten* van de leden van het systeem van herkomst (soms meerdere generaties terug) door de cliënt in de ruimte neergezet.

Eén van de bijzondere (en niet te verklaren) kenmerken van een opstelling is dat de representanten gevoelens en gedachten hebben die vaak nauw overeenkomen met degene die zij in de opstelling representeren.

Gaande de opstelling worden soms zaken als het lot, een land van herkomst of het geheim neergezet. In *organisatieopstellingen* kunnen ook representanten van bijvoorbeeld de raad van bestuur, de directie, het managementteam, de collega's, de klanten en zelfs ook meer abstracte zaken als het product of het doel worden neergezet.

De begeleider leidt de opstelling en vraagt de representanten de eigen problemen en bedoelingen te vergeten en zich alleen maar te richten op de gevoelens en gewaarwordingen die ontstaan terwijl ze verplaatst worden, oplossende uitspraken worden gedaan of elementen aan de opstelling worden toegevoegd.

Het werkt het beste als de representanten daarbij zeggen wat ze echt voelen, *zonder er bewust bij na te denken hoe ze zich op die plaats zouden behoren te voelen.*

De begeleider zoekt stap voor stap naar een beeld van een **systemisch evenwicht** waar een toestand van balans wordt ervaren.

In die nieuwe opstelling kan de cliënt een mogelijke helende optie zien en voelen. In deze fase van de opstelling kan de cliënt het nieuwe beeld en gevoel in zich opnemen en de oude persoonlijke werkelijkheid veranderen. Er worden oplossingen in beeld gebracht die het systeem ontspannen zodat liefde, energie en kracht weer kunnen stromen.

Plek en zoektocht

Door het doen van een opstelling krijgt het begrip 'plek' meer inhoud. De ervaring leert dat mensen als vanzelf meer hun plek in kunnen nemen. Het op diep niveau leren kennen van deze plek en de positie die anderen daarin innemen, geeft ruimte voor acceptatie en verandering.

Vanuit dit weten zijn mensen beter in staat echt verbinding te maken met zichzelf, met anderen en hun eigen levensdoelen. Het leven is een voortdurend zoektocht naar het vinden van balans in schuld en onschuld en geven en nemen.

Met behulp van het systemisch werken voelen mensen dat deze balans voor hen nog meer realistischer wordt.