



"Mensen met passie en enthousiasme, op een integere wijze, inzichten aanreiken om nóg succesvoller te kunnen zijn. Zowel persoonlijk, binnen relaties én zakelijk!"

Marc Doomernik en de kracht van systemisch werken

Marc staat aan het roer van 'Verfrissende blik', een organisatie die ondermeer actief is met familie- en organisatie opstellingen. Marc is geboren en getogen in 's-Hertogenbosch en vader van 2 zonen Joep en Thijs. "Naar mezelf durven kijken en me kwetsbaar opstellen heb ik écht moeten leren!" aldus Marc. "Ik wilde het graag anders, alleen wist ik nog niet goed hoe. De afgelopen twintig jaar heb ik een aantal dingen niet zo handig aangepakt. Vaak liep ik dwars door muren heen i.p.v. gewoon de deuropening te nemen. Deuken en kleerscheuren noem ik het maar. Een enorme schat aan ervaring waardoor ik me nu veel beter weet te verplaatsen in de belevingswereld van anderen. Met name de teleurstellingen hebben mij in positieve zin gevormd. Hierdoor heb ik anders leren kijken, ben ik anders gaan denken en handelen. Als ik nu terugkijk op tien jaar studie, opleiding en ervaring, leert het mij dat ik in het verleden mezelf veel te veel liet beïnvloeden door mijn omgeving. Ik reageerde sterk op het gedrag van anderen en wat ze zeiden. Inmiddels ben ik evenwichtiger en authentieker geworden waardoor ik veel meer mezelf kan zijn, respectvoller communiceer en meer begrip kan opbrengen voor andere mensen".

"Ik noem me mezelf een echte ervaringsdeskundige... vooral zoals het níét moest".

Volgens cursisten en cliënten kan Marc gekarakteriseerd worden als iemand met veel kennis, veel praktijkvoorbeelden, open, eerlijk, integer, direct, bijdehand, alert, hoog tempo, eigenwijs, zorgzaam, en iemand met bijzonder veel humor. Zijn motto is: "Ik neem alleen genoegen met het maximaal haalbare in dit leven!" Dit gaat niet altijd vanzelf. Het betekent ook regelmatig keuzes maken en problemen aanpakken om verder te kunnen en deze niet uit de weg gaan. Veel zelfreflectie dus. "Wat kan ikzelf doen om situaties positief te veranderen?" Daarbij vindt Marc het heerlijk om zichzelf te blijven ontwikkelen én met daarbij het nodige plezier. Héél veel plezier en enthousiasme die hij beleeft aan vriendschappen, ontmoetingen en telkens weer nieuwe situaties. -->



A group of people in red suits, with one person in the foreground in sharp focus. The background is blurred, showing several other people in similar attire. The text is overlaid on the image.

*We **kijken** wel, maar we **zien** het niet.
We **horen** het wel, maar we **luisteren** niet.
We **doen** het wel, maar we **ervaren** niet.
We **raken** wel aan, maar we **voelen** het niet.
We **beredeneren** het wel, maar we **beleven** het niet.
We **ondergaan** het wel, maar we **verankeren** het niet.*

(een bewerkte versie van Leonardo Da Vinci)

De oorsprong van het systemisch werken ligt bij de systemische familie therapie van Bert Hellinger. Systemisch werken heeft tot doel de verborgen belemmeringen zichtbaar te maken. Iedereen heeft een plek in het systeem, er is sprake van een ordening. Het op diep niveau leren kennen van de eigen plek en de positie die anderen daarin innemen, geeft ruimte voor acceptatie en zingeving. De cirkel is rond, de verbinding tot stand gebracht. Systemisch werken is geen vervanging voor andere werkwijzen, maar heeft een integrerende werking van de kennis en kunde die de begeleider al heeft. Hellinger heeft ontdekt dat ieder mens beïnvloed wordt door het systeem waarvan hij deel uitmaakt, te beginnen met het gezin van herkomst en de familie er omheen. Die invloed gaat verder dan de normen en waarden die vanuit opvoeding worden meegegeven. Uit Hellinger's onderzoek dat vele culturen en stammen omvatte, komt een aantal universele "wetten" ofwel principes naar voren die spelen binnen familie- en andere systemen. De drie voornaamste wetten zijn:

Plek en (volg)orde

In hoeverre heb je vroeger te weinig of teveel plek ingenomen of gekregen? Welke uitwerking heeft dit in je huidige persoonlijke en zakelijke leven? Kom je uit een groot gezin en moest je vooral voor je (zieke) moeder en broers en zussen zorgen, of kom je uit een klein en veilig gezin. In welke mate hebben beiden tijd gekregen om zichzelf te ontdekken? In hoeverre ben je dan in staat geweest om een eigen identiteit op te bouwen? In welke mate durf je jezelf te manifesteren in je werk én in je eigen relatie?

Binding of verbinding

Vroeger was er vanuit de basis een binding met je ouders. Naarmate je ouder en puber wordt dient deze binding te veranderen in verbinding. Teveel binding leidt bijvoorbeeld op latere leeftijd tot te strenge regels thuis. Binding wordt dan verstikkend, gebonden zijn. Hoe werkt dit door in je baan? Is hier sprake van een redelijke vrijheid en verbinding of heb je nauwelijks bevoegdheden en voel je je gebonden? Verbinding hebben met anderen betekent dat je gemakkelijk het contact durft aan te gaan met respect en lijfsbehoud voor jezelf.

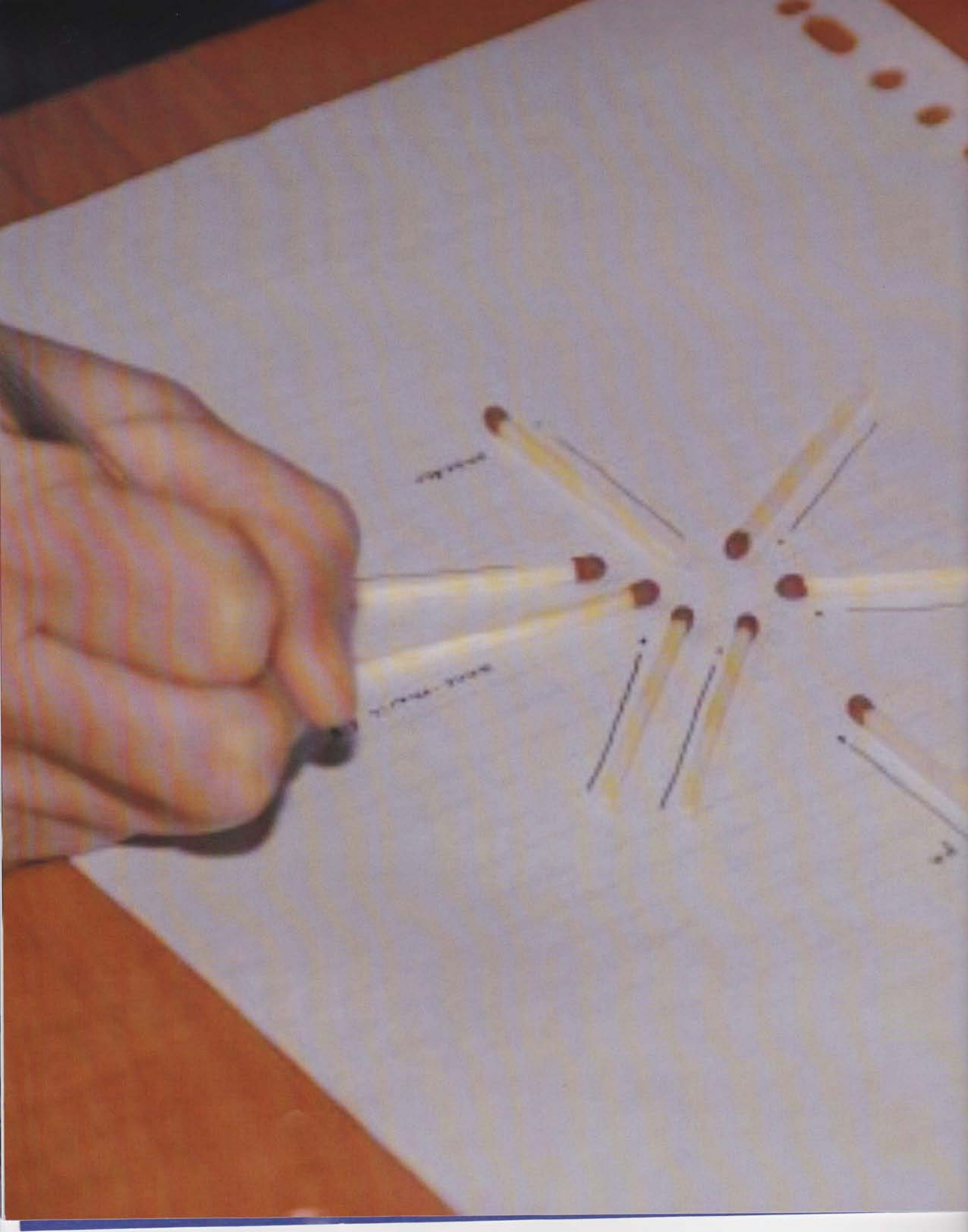
Geven en nemen

Was er in je gezin van herkomst ook aandacht voor jou? Wat heb je mogelijk ook gekregen wat je niet wilde? Wat heb je moeten geven terwijl je graag ook een keertje wilde ontvangen? Tijd en aandacht bijvoorbeeld. Heb je meer voor anderen gezorgd dan zij voor jou? Stel jij komt uit een groot gezin en je hebt vroeger hoofdzakelijk gezorgd voor de rest van de familie. Enig idee wat jouw dynamiek dan nu nog steeds is bij verjaardagen en Kerstdiners? Kun je dan makkelijk achterover leunen en ontvangen of.... ben je (ongevraagd) druk in de weer voor anderen?

Hoe werkt het?

Een van de werkvormen bij systemisch werken is het doen van een opstelling, het 'neerzetten in de ruimte' van een thema waar iemand mee zit. Dit kunnen zowel persoonlijke als zakelijke problemen of dilemma's zijn. Er is een groep mensen aanwezig. Binnen die groep heeft iemand een probleem in zijn leven (= de cliënt). Vervolgens vindt er een gesprek plaats tussen begeleider en cliënt over feitelijke gegevens binnen dit (familie-)systeem. De begeleider geeft aan welke personen (of zaken) uit het systeem "opgesteld" zullen worden in het kader van dit probleem. De cliënt vraagt mensen uit de groep om deze familieleden te vertegenwoordigen. (bijv.: wil jij mijn vader zijn? enz. enz.) Deze mensen worden opgesteld in de ruimte door de cliënt, zoals deze ervaart dat die mensen staan t.o.v. elkaar. Vervolgens wordt aan deze vertegenwoordigers gevraagd hoe zij zich voelen op die plek en ten opzichte van elkaar. De vertegenwoordigers geven aan hoe zij zich fysiek en/of emotioneel voelen. Deze informatie geeft een waarheidsgetrouw beeld wat er in het echte systeem speelt rond dit probleem. (zonder dat de deelnemers de cliënt of zijn familie kennen!) Door de knelpunten in het systeem te erkennen en op te lossen, komt er beweging in het systeem. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de drie "wetten", waardoor er een nieuwe balans ontstaat en er rust komt in het systeem. Voor de cliënt kan dit zowel confronterend als helend zijn, en in vrijwel alle gevallen uiterst herkenbaar. Indien mogelijk wordt de cliënt in de opstelling geplaatst op zijn eigen plek. Tijdens en na de opstelling krijgt de cliënt inzichten over factoren die werkelijk een rol spelen rond het probleem dat hij ervaart in zijn leven. In veel gevallen doen zich na verloop van tijd verschuivingen voor m.b.t. het probleem; mensen (zelfs degenen die niet weten dat er een opstelling is geweest) hebben plotseling een andere kijk op een conflict, of zetten stappen die voorheen jarenlang ondenkbaar hebben geleken.

Een paar maanden geleden hadden zich ruim 20 mensen ingeschreven voor een gratis avondworkshop. Na de eerste systeem-opstelling zei een deelnemer. "Dit kan niet wat er hier gebeurt. Daar waar een therapeut jaren de tijd voor nodig heeft, doe jij even in een uur. Dit gaat me te ver! Hoe kan dit? Wat zit hier achter?" Hij was dus op zoek naar het weten en het kunnen begrijpen. Ik heb hem slechts één vraag gesteld: "Wil je het alleen weten en kunnen verklaren of zou je het willen ervaren om zo het bewijs aan jezelf te leveren?" Na een vertwijfelde blik en een korte aarzeling stemde hij in. Vervolgens was hij representant in een opstelling. Daarna kwam hij naar me toe en zei: "Nu weet ik wat je bedoelt, wat een machtig instrument, ik kan het nog steeds niet verklaren maar weet nu wel dat 't werkt."



"Daar waar het denken stopt begint systemisch werken"

Persoonlijk oplossen of onbewust uitvechten?

Bij problemen of conflicten willen we graag onze persoonlijke identiteit, onze eigen opvattingen en ons eigen moraal inbrengen om het op te lossen. De ander wil dit ook graag. Echter ons systeem van herkomst, het gezin, onze roots zitten ons vaak (onbewust) in de weg. Dit noemen we het collectief geweten of bewustzijn. Uit ons groepsgeweten (o.a. gezin van herkomst) komen onze normen en waarden voort. Positieve, maar ook negatieve. Deze hebben onbewust veel impact op ons gedrag. De negatieve hebben vaak meer impact. We kennen allemaal de bekende spreuken: *je kunt alleen jezelf vertrouwen, steek nooit je kop boven het maaiveld uit; als je voor een dubbeltje geboren bent wordt je nooit een kwartje; van hard werken is nog nooit iemand dood gegaan; stel je niet aan, denk nou eens na voordat je iets doet, het is ook altijd wat met jou, jij bent het verstandigste.*

Enkele voorbeelden van dynamieken.

Je hebt ruzie met je partner of een collega. Jij hebt van huis uit geleerd dat het beter is om er een nachtje over te slapen en er daarna op terug te komen. De ander echter, heeft geleerd dat je niet weggaat voordat je iets het hebt uitgesproken. Dit leidt tot menig onbegrip en frustratie tussen beiden.

Of, in je gezin van herkomst heeft een fikse ruzie ertoe geleid dat je vader vertrokken is en niet meer is teruggekomen. Je partner/collega echter, heeft vroeger geleerd dat een fikse ruzie juist erg vruchtbaar is voor de relatie. Jij bent dus bang dat een ruzie leidt tot afscheid nemen terwijl de ander juist ruzie inzet als instrument om dichterbij elkaar te komen.

Of, in jullie gezin was er vroeger veel strijd en jij hebt je opgeworpen tot een uitstekend bemiddelaar. Continue sprong je tussen beiden. Nu je volwassen bent, heb je een rol in je werk als bemiddelaar of onderhandelaar. Interesse, begrip tonen en adviezen geven heb je tot een kunst verheven. Je praktiseert het zelfs wanneer anderen er niet om vragen. In vaktermen noemen we dit bemoeizicht of te overweldigend aanwezig zijn. En daarbij, kun je nog ervaren wat voor jou zelf belangrijk is, in plaats van alleen voor de ander?

Een laatste voorbeeld: Stel je komt uit een gezin met meerdere kinderen. Je ouders hadden het erg druk en moesten de aandacht verdelen. Om diverse redenen heb jij wat minder in de aandacht gestaan dan andere broers of zussen. Wat zegt dit over jou daadkracht in je volwassen leven? Durf je je te laten zien in grotere groepen (feestjes, vergaderingen)? In welke mate heb je behoefte aan waardering en erkenning terwijl je deze in de praktijk te weinig krijgt? Hoe uitten dit soort dynamieken zich in je persoonlijke en zakelijke leven?

Systemisch werken is een mooie methodiek om naar persoonlijke en organisatorische vraagstukken te kijken. Een probleem systemisch benaderen werkt het beste door het niet te willen begrijpen maar door het te ondergaan, te zien wat er gebeurt en het zelf aan den lijve te ondervinden. Mensen die voornamelijk veel in hun hoofd zitten, hebben behoefte aan feiten, logica en alles moet verklaarbaar zijn. De theorie vinden ze interessant echter, ze hebben de grootste moeite om te kunnen accepteren wat er allemaal gebeurt bij opstellingen.

Er valt zo veel meer te vertellen over systemisch werken. Het laat zich niet kort samenvatten. Het beste is om het te gaan ervaren. Dit artikel is dan ook niet volledig. Het is slechts een summier weergave van de uitgebreide theorie en de vele voorbeelden en gebeurtenissen die er zijn. Hopelijk heb ik u weten te prikkelen om op verder onderzoek te gaan. Welke inzichten in persoonlijke (onbewuste) dynamieken zouden de energie en de moeite van het onderzoeken waard zijn...? Neem eens deel aan een workshop!



www.verfrissende-blik.nl