

Een win-winsituatie

Op 7 juni 2017 vond de algemene ledenvergadering plaats van onze vereniging. Om leden extra te motiveren om te komen, werd voorafgaand aan de ALV een Invitational Conference georganiseerd. Een formule die voor het eerst werd gebruikt, om zo het nuttige met het aangename te verenigen. De workshopmiddag had als thema Systems-Centered Therapy. Een verslag.

Door **Astrid Dijkstra**, psychiater en (groeps)psychotherapeut met een eigen praktijk in Apeldoorn (astriddijkstra@hccnet.nl).

Het aardige van de methode Systems-Centered Therapy is dat die breed toepasbaar is: het kan worden gebruikt in de praktijk van groepstherapie, individuele therapie, echtpaartherapie, maar ook in trajecten binnen organisaties en in grote groepsbijeenkomsten. De training werd gegeven door Lotte Paans van de stichting SCT Nederland. Zij werd daarin bijgestaan door Annick Nevejan en Peter Könneman, beiden ook leden van de vereniging SCT Nederland.

Theoretische achtergrond

Een van de moeilijkheden in de communicatie tussen mensen, ongeacht of er weinig of veel mensen zijn, en ongeacht de setting, is het omgaan met de frustraties die ontstaan door onderlinge verschillen. Verschillen tussen mensen zijn al snel te groot om te worden geïntegreerd, en leiden dan tot oplopende emoties en conflicten, of/en tot zondebokfenomenen. Binnen de SCT is er daarom voor gekozen te werken met zogenoemde *functionele subgroepen*. Dat zijn kleinere groepen binnen een grotere groep van mensen, die met elkaar in gesprek gaan. De kleinere subgroepen (A, B, C etc.) bestaan uit mensen die in principe dezelfde mening zijn toegedaan. Deze mensen gaan met elkaar diepgaander in gesprek, volgens een voorgeschreven werkwijze. Dit gebeurt binnen de context van de grotere

groep, die daar dus getuige van is. Wanneer dit gesprek vordert, worden verschillen manifest binnen een subgroep. Bijvoorbeeld: tussen de leden van groep A blijken de leden A1, A2, A3, die aanvankelijk dezelfde mening waren toegegaan, toch verschillende opvattingen aan te hangen. Maar ook tussen de leden van subgroep B en C verdiept het gesprek zich, waardoor meningen (gaan) verschillen van de leden B1, B2, B3 en van de leden C1, C2, C3.

Onderwerp van uitwisseling is de vraag: 'Hoe kunnen wij de NVGP levendig houden?'

Het interessante gegeven is nu, dat er vaak weer overeenkomsten te vinden zijn tussen de meningen van de leden van de verschillende subgroepen. Zo kan groepslid A1 heel goed veel overeenkomsten voelen met de opvattingen van groepslid B3 en groepslid C2. Oftewel: daar waar het aanvankelijk lijkt dat binnen groep A één en dezelfde opvatting wordt aangehangen, blijkt in tweede instantie dat de meningen diverser zijn dan bij aanvang werd gedacht. Tussen groep A enerzijds, en groep B en C anderzijds lijken vooral verschillen te bestaan. Maar nadat binnen de veilige context van de subgroepen verdiepende gesprekken zijn gevoerd, blijkt dat er ook binnen subgroep B en C verschillen manifest worden. Al met al blijkt dat er met bepaalde groepsleden van andere subgroepen soms evenveel of meer overeen-

komsten bestaan dan binnen de eigen subgroep van vermeende gelijkgestemden. Vervolgens is het makkelijker in gesprek te gaan met de gelijkgestemden van de andere subgroepen.

Waarom werkt dit zo?

Een systeem is een groep individuen die informatie delen met elkaar en die begrensd zijn ten opzichte van de buitenwereld. Een systeem heeft altijd een bepaald doel, en organiseert zich daartoe op een bepaalde manier.

Dit doelgericht organiseren verloopt volgens een bepaald gefaseerd patroon:

1. Allereerst is het *overleven* van het systeem of de groep het doel. Daarvoor is het vooral belangrijk dat er voldoende veiligheid is.
2. Daarna is *ontwikkeling* het belangrijkste doel van het systeem. Meer openheid is toegestaan, en ook van belang om deze ontwikkeling mogelijk te maken.
3. In de derde fase is *transformatie* het doel, verandering om beter te kunnen aansluiten bij de altijd veranderende omgeving.

De *mate van begrenzing* is hierbij cruciaal. Is een groep in de overlevingsfase, omdat de groepsleden pas bij elkaar zijn, of omdat de externe omstandigheden moeilijk zijn, dan worden de groepsgrenzen gesloten om de veiligheid voor de groepsleden te vergroten. De groep of het systeem krijgt dan de kans onderlinge verschillen te integreren, en zichzelf zo te ontwikkelen. Wanneer veiligheid vervolgens niet langer de enige – of hoogste – prioriteit is, kunnen de grenzen wat geopend worden en kan informatie uit de buiten-

wereld worden toegelaten, zij het beperkt. Door het opengaan van de grenzen, kunnen verdere verschillen worden geïntegreerd, en ontstaat meer communicatie met de buitenwereld. Dan kan transformatie mogelijk worden, fase 3.

Conclusie: je hebt verschillen nodig als individu of systeem, om je te kunnen ontwikkelen. Zijn de verschillen echter te groot, dan gaan de grenzen dicht omdat de overleving van het systeem dan bedreigd wordt.

Pen

Na de theoretische uiteenzetting volgde een demonstratie van de werkwijze door Lotte Paans, Annick Nevejan en Peter Könneman. De eerste is de groepsleider, de andere twee de leden.

Annick begint met te vertellen hoe ze zich voelt in de groep, en wat ze denkt en doet. Zij heeft een pen in haar hand. Peter luistert, en geeft vervolgens terug aan Annick wat zij heeft geuit over haar gevoelens, gedachten en gedrag. Pas als Annick zich voldoende gehoord en gezien weet door hetgeen Peter vertelt in woord en eventueel gebaar, geeft ze de pen aan Peter. Peter mag dan op zijn beurt vertellen wat hij voelt, denkt en wat het betekent voor zijn gedrag.

Belangrijk in de werkwijze is het moment dat de ene persoon goedkeurt wat de aansluitende persoon heeft gezegd. Pas dan mag laatstgenoemde zelf het woord nemen.

Richtlijnen

Nadat wij als deelnemers aan de training ook zelf hebben kunnen oefenen in drietallen, gaan we oefenen in de grote groep van alle

deelnemers. We zijn dan met circa dertig leider. Onderwerp van uitwisseling is de vraag: 'Hoe kunnen wij de NVGP levendig houden?'

De bedoeling is dat er wordt gestart met een inbreng. Deze moet worden afgesloten met de woorden 'de ander'. Vervolgens mag iemand die zich aangesproken voelt of iets herkent het woord nemen. Deze deelnemer start dan met een teruggave van zijn of haar observaties van de inbreng van de vorige persoon. Wanneer de spreker deze observaties goedkeurt, bevestigt hij dit met een hoofdknik. De inhoud van wat iemand dan vervolgens zelf zegt, moet aansluiten bij datgene wat zijn of haar voorganger heeft gezegd. Als iemand een andere mening is toegedaan en die wil uiten, moet hij of zij daar eerst toestemming voor vragen aan de hele groep met de woorden: 'Is er ruimte voor een verschil?' De groep kan toestemming geven, maar kan die toestemming ook onthouden. In het laatste geval kan degene die het verschil wil inbrengen het later nog eens proberen. Er worden aanvullende regels gesteld om het gesprek volgens SCT-normen en -richtlijnen te laten verlopen. Deze worden bewaakt door de gespreksleider.

Normen en richtlijnen SCT-groep:

- Er wordt altijd op je aangesloten, langdurige stiltes zijn niet wenselijk;
- overeenkomsten hebben voorrang boven verschillen;
- we onderzoeken in plaats van verklaren of uitleven (ageren);
- niets wat je zegt is alleen maar persoonlijk, alles wat je zegt wordt gezien als een stem van het systeem;
- agressieve uitingen worden geadresseerd aan de leider, nooit aan een groepslid (dit

vanuit de gedachte dat agressie voortkomt uit het proces, en de groepsleider is degene die verantwoordelijk is voor het proces];

- ieder draagt zorg voor zijn persoonlijke behoeften.

Dankzij deze procedure werd er steeds aangesloten op overeenkomsten. Verschillen konden worden geuit in een 'aansluiting' als ze klein genoeg waren. Zo niet, dan konden ze worden geuit op het moment dat daar ruimte voor was in de groep.

Stroperig

In grote lijnen was dit de inhoud van de workshop. Ik was enorm gecharmeerd van de methode en de theorie. Vooral de relatieve eenvoud van de methode en de brede toepasbaarheid ervan spreken mij erg aan. Door de voorgeschreven werkwijze waarin werd gestructureerd en gefaseerd, ontstond diepgaand contact en uitwisseling en werd er goed naar ieders inbreng geluisterd. Meningen buitelden daardoor niet over elkaar heen, zoals anders in groepsdiscussies vaak wel het geval is. Verschillen werden geïntroduceerd op een bewuste manier, waardoor agressie gereguleerd werd. Een en ander lijkt zeer goed toepasbaar in therapiegroepen en ook in andere groepen waarin oplopende conflicten op de loer liggen.

In onze deelnemersgroep, waarin we gingen uitwisselen over de toekomst van de groepsdynamische groepstherapie, maakte het de uitwisseling wel wat stroperig en traag. Dit lijkt een keerzijde van deze methode. Hier was een vrije uitwisseling van meningen misschien wel productiever geweest. Al met al een leerzame training.

En voor de vereniging en mij een win-win-situatie: nu ik toch ter plaatse was, ben ik inderdaad gebleven voor de aansluitende ledenvergadering.