

## HOOFDSTUK 7

# SYSTEMISCH- FENOMENOLOGISCH COACHEN

*Barbara Hoogenboom*

Met behulp van systemische vragen en waarnemingen helpt de systemisch coach om patronen van cliënten te ontrafelen. Dat is het wezenlijke deel van systemisch coachen. Systemisch coachen wordt vaak in één adem genoemd met (familie)opstellingen. Opstellingen met representanten komen goed van pas om relatief snel op een onbewuste laag van het vraagstuk van een cliënt te komen, waardoor de cliënt inzichten krijgt en er beweging ontstaat. Opstellingen zijn echter niet verplicht binnen deze vorm van coachen. Weliswaar begon het systemisch-fenomenologisch werken eind jaren negentig van de vorige eeuw met familieopstellingen, dit hoofdstuk gaat over hoe je systemisch-fenomenologisch kunt coachen zonder opstellingen (met representanten) in te zetten. Wel beschrijf ik hoe je met opstellingsmateriaal een systemische coachsessie kunt ondersteunen.

### Essentie van systemisch-fenomenologisch coachen

Het woord 'systemisch' is het afgelopen decennium een woord geworden dat door velen in de mond genomen wordt. Maar niet iedereen bedoelt er hetzelfde mee. Het woord systemisch wordt vaak op twee manieren gebruikt – die beide wel een deel van de essentie raken, maar niet de volledige:

1. *Systemisch als duiding voor een systematisch probleem in een groot sociaal geheel.*  
Toenmalig premier Mark Rutte noemde in 2020 het racisme in Nederland een

‘systemisch probleem’. Mijn hart maakte een sprongetje, want ik dacht dat dan vanaf nu iedereen nieuwsgierig zou zijn naar wat systemisch betekende en het zou willen begrijpen. Ook hoopte ik dat iedereen doordrongen zou raken van de impact van ‘systemisch’ op ons aller leven. Maar ik kwam er al snel achter dat Rutte met systemisch bedoelde dat het een breedgedragen, complex en herkenbaar maatschappelijk probleem is dat de samenleving als geheel beïnvloedt. Dit is in feite een deel van de volledige betekenis van ‘systemisch’.

2. *Systemisch als duiding voor ‘ongrijpbare’ vormen van verbinding tussen mensen en het fysiek kunnen waarnemen van energie en informatie.* Bijvoorbeeld: net op het moment dat je aan iemand denkt die je lang niet hebt gesproken, gaat je telefoon en belt die persoon je. Of je ervaart als coach fysieke gewaarwordingen die informatie bevatten over het vraagstuk van je cliënt. Of in een opstelling ervaren meerdere lichamen waarnemingen die dan in een veld – op een onbewuste laag – verder op elkaar reageren en bewegen. Dit is niet systemisch, maar eerder energetisch of representerend waarnemen (o.a. Sheldrake, 2012, 2019). Lichamen kunnen ‘intappen’ op een energetisch-morfisch veld, op een onbewuste laag. Die laag kan in jezelf zitten of in de verbinding met anderen. Die kan door tijd heen gaan. Dat het menselijk lijf dit kan en dat via opstellingen zo nieuwe beelden, ervaringen en bewegingen kunnen ontstaan, is geweldig. Maar dat is ook slechts een deel van wat bedoeld wordt met ‘systemisch’.

Een interessant boek dat bijdraagt aan het besef van de verschillende vormen van systeemdenken, systeemtheorieën en systemisch werken, is *Meer dan de som der delen* (2019). In dit boek beschrijven Leike van Oss en Brechtje Kessener veertig verschillende stromingen over hoe je met systemen kunt werken. Deze stromingen zijn ondergebracht in verschillende categorieën, variërend van ‘mechanisch’ tot ‘holistisch’. Met mechanisch wordt bedoeld dat het meer geleid wordt door ‘oorzaak-gevolg’ en analytisch denken. Ondanks de heldere weergave in dit boek, wordt in de praktijk met het woord ‘systemisch’ vaak verwezen naar diverse categorieën, ook de mechanische. En dat klopt niet, want dat woord is ontstaan in de holistische stroming, specifiek in de stroming van de Duitse grondlegger Bert Hellinger, die in Nederland verder ontwikkelde en op de kaart is gezet door meerdere pioniers. Van die pioniers noem ik Jan Jacob Stam in het bijzonder. Hij heeft het woord ‘systemisch’ geïntroduceerd in deze context, juist om onderscheid te maken met andere systeemtherapie en vormen van systeemdenken.

Vanzelfsprekend zijn er gemeenschappelijke uitgangspunten:

1. De meeste systeembenaderingen kijken naar een onderdeel als deel van een grotere context. Een persoon is bijvoorbeeld lid van een gezin en/of onderdeel van een team, organisatie en samenleving. Als deze persoon een probleem of vraagstuk heeft, dien je ook te kijken naar de directe context waarin het vraagstuk zich afspeelt en naar de verschillende relaties daarbinnen.
2. Meerdere systeembenaderingen bekommeren zich ook om patronen. Patronen zijn herhalingen van gedrag of van vergelijkbare situaties, die steeds optreden zonder dat je er bewust naar op zoek bent. Ze gebeuren gewoon. Zowel systeemtherapeuten, systeemgerichte consultants als systemisch coaches en systemisch begeleiders speuren naar patronen en maken mensen bewust van de patronen binnen het systeem waarin ze zich bevinden.

Het concept 'systemisch-fenomenologisch' volgens Hellinger (2011) (zie ook Stam & Schreuder, 2016) (in dit hoofdstuk verder geduid als 'systemisch') voegt daaraan de volgende uitgangspunten toe:

3. *Uitzoomen*: bij veel systeembenaderingen wordt er naar logische oorzaak-gevolgverbanden gezocht. Dat vraagt inzoomen op details en feiten en een scherpe focus op de samenhang daartussen. Systemische coaches zoomen niet alleen in op feiten en directe context, ze zoomen ook al snel uit naar grotere/meerdere systemen waarvan iemand deel uitmaakt.
4. *Besef van tijd*: behalve in de logische oorzaak-gevolgloops zoom je ook uit in tijd. Het verleden, de toekomst en het heden doen continu in het hier-en-nu mee – en niet per se chronologisch – in het vraagstuk van de cliënt.
5. *Een probleem wil niet opgelost worden*: het is een oplossing voor iets anders in het systeem dat aandacht vraagt. Het vergt systemische exploratie om te snappen wat dat probleem 'probeert te doen'.
6. *Onbewuste loyaliteiten*: patronen zijn niet alleen een logisch gevolg van een context en zijn niet alleen simpele herhalingen waarmee je kunt stoppen als je ze doorhebt. Onder patronen zitten vaak onbewuste loyaliteiten, en die kunnen al heel oud zijn. Dat kan terugvoeren naar ver in je eigen leven, of zelfs in het leven van je (voor)ouders. En bij organisatievragen kan het terug te voeren zijn tot de tijd voordat de coachee bij die organisatie kwam werken. Die loyaliteiten veroorzaken dat je toch met het patroon blijft doorgaan, ondanks voornemens om te stoppen. Als je de onbewuste loyaliteit van je patroon hebt ontrafeld, wordt het makkelijker om voorbij dat patroon te groeien.
7. *De actieve inzet van het fenomenologische en energetische waarnemingsvermogen*:

fenomenologisch waarnemen betekent dat je wat je in het geheel ziet, ontmoet, voor 'waar' neemt. Je neemt het hele 'fenomeen' waar, waarin tegelijkertijd de coachee, de vraag, de context, het hier-en-nu, en de spiegeling in de coach-coachee-relatie meedoen.

De coachee, een jonge dertiger, is sinds een halfjaar beleidsmedewerker in een klein team bij een afdeling van een overheidsorganisatie. Haar coachvraag gaat over dat zij 'niet lekker in haar vel zit' op het werk. Ze krijgt geen ruimte om te laten zien wie ze is en wat ze kan. Ze overweegt om haar baan op te zeggen. Wat verdere gegevens over de context: zij werkt in het team samen met een 62-jarige collega. De coachee is na haar studie meteen als beleidsmedewerker gaan werken bij een private organisatie, waar zij acht jaar heeft gewerkt.

## Theoretische achtergrond en veranderkundige aannames

In figuur 7.1 zie je een overzicht van de voornaamste theoretische elementen van systemisch coachen, die ik achtereenvolgens zal toelichten. Als systemisch coach werk je met de systemen van de cliënt en speur je naar wat er in welk systeem aandacht vraagt in relatie tot de coachvraag.