

Keuzegids

voor een systemische opleiding

Waar moet ik op letten bij het uitzoeken van een opleiding, training, workshop of cursus om systemisch coach te worden?

Advies van de systemisch coach van de Zuidas, Oscar Westra van Holthe

De keuzegids voor een systemische opleiding

Waar moet ik op letten bij het uitzoeken van een opleiding, training, workshop, cursus, leergang om een systemisch coach te worden?

Gefeliciteerd!	3
Voorbij de onzekerheid	3
De meest prangende vraag	3
Je wil een goede keuze maken	3
‘Slechte’ ervaringen voorkomen	4
En toch blijft het aan je trekken?	4
Mijn vijf beoordelingsdimensies	5
Dimensie 1 – Persoonlijke vs professionele groei	5
Dimensie 2 – Praktijkpioniers vs sjamaans/theoretici	8
Dimensie 3 – Met vs zonder feedback en supervisie	14
Dimensie 4 – Een gedegen introductie vs specialisatie	18
Dimensie 5 – Systemisch inhoudelijke vs zakelijke focus	21
Samenvattend	22
Contactgegevens	23
Teamcoach Zuidas	23
Oscar Westra van Holthe	23

Deze systemische keuzegids is geschreven door de systemisch coach van de Zuidas, Oscar Westra van Holthe. Het is zonder AI-hulpmiddelen geschreven.

Gefeliciteerd!

Gefeliciteerd! Wat een moed! Je hebt besloten dat je een systemische opleiding, cursus of training wil gaan doen. Een gewaagd besluit –en spannend.

Voorbij de onzekerheid

Want hoe word je ooit zoals die ene opsteller of begeleider die je hoog hebt zitten? Zit dat ook in jou? Mogelijk voel je je hier ook nog wat onzeker over. Maar de meeste mensen kunnen het kijken en werken met systemische werkvormen gewoon leren. En ben je eenmaal wat verder, dan gaat het in je wezen zitten. Dan wordt het vanzelfsprekend.

De meest prangende vraag

De vraag die ik steeds krijg is: Oscar, welke systemische opleiding kan je mij nou aanraden? Welke systemische scholing past bij mij? Waar moet ik op letten? En op basis van welke criteria kan ik een afgewogen besluit maken? Langs welke lijnen kan je huidige trainingen, cursussen, workshops en opleidingen beoordelen?

Je wil een goede keuze maken

Zelf ben ik er ‘zomaar’ in gerold. Mogelijk geldt dat ook voor jou. In een leiderschaps- of management cursus, sta je opeens –zonder dat dit ooit met je

overlegd is– in een opstelling. Of die ene, veel te vage maar lieve spirituele vriendin van je, vertelt er dolenthousiast over. ‘Dat zou ook iets voor jou zijn’. ‘Jij met al je problemen,’ wordt er nog net niet bij gezegd, maar stiekem is dat wel –vanuit de beste bedoelingen– ergens de ondertoon. Is dat nu een zuiver startpunt om vanuit te vertrekken? Je wil je eigen onderzoek doen. En daarom lees je dit nu.

‘Slechte’ ervaringen voorkomen

De kans is aanwezig dat je slechte ervaringen met opstellers hebt opgedaan. Deze vulden bijvoorbeeld de zaken in voor jou of anderen die een kwetsbaar vraagstuk inbrachten. Of het lukte hen niet om de afstemming met de vraaginbrenger te vinden. Mogelijk hertraumatiseerden ze cliënten zelfs en praatten ze iemand een ongeverifieerd geboorte of tweeling-verliestrauma aan, bij voorkeur vanuit een oppervlakkige en vage duiding. Of ze hielden zich te strak aan het script van hun ‘leermeesters’, waardoor de spontaniteit en de *schwung*, de ziel, de flow, verloren ging? Dit –en nog veel meer– is allemaal geen reclame voor het doen van systemisch werk, laat staan voor het kiezen van een professionele training en cursus als systemisch coach, opsteller of groepsbegeleider. Mijn excuses voor deze *charlatans*, die ook in dit werkveld werkzaam zijn. Helaas zijn er geen manieren om deze rotte appels uit het systemisch veld te weren. We moeten ermee leren leven –en jou helpen hier niet bij terecht te komen! :)

En toch blijft het aan je trekken?

En toch kan dit alles je niet afschrikken om systemisch werk te omarmen. Jij wil namelijk de beste versie van jezelf worden –en mensen wezenlijk helpen. Maar ook verantwoord. Dan ben je bij deze gids en bij mij bij het goede adres. Want professionaliteit gaat voor op alles. En daar horen bewuste keuzes –ook qua opleiding– bij. Wat dat betreft ben ik dan ook blij dat jij dit onderzoek gedegen aanpakt. En dat je je inleest op wat de opties zijn. Bij deze lees je de gids die ik zelf ooit nodig had.

Mijn vijf beoordelingsdimensies

Om jou te helpen met je keuze put ik uit een schat aan ervaringen met het volgen van systemische cursussen bij veel verschillende instituten, in binnen en buitenland. Wat vond ik fijn? Wat heb ik juist gemist? Zonder aan naming of shaming te doen, ook al is e.e.a. wel degelijk gebaseerd op echte ervaringen, heb ik een vijftal (voor mij) behulpzame beoordelingsdimensies geformuleerd. Het heeft zo'n 10 jaar geduurd voordat ik dit ook werkelijk zou opschrijven. Maar nu is het moment aangebroken om mijn ervaring door te geven. Ik ben *established* genoeg om me wat vrijheid te permitteren.

Dimensie 1 – Persoonlijke vs professionele groei

Onder het mom van een training aan jezelf werken

Veel systemische trainingen zijn eigenlijk verkapte proces-groepen. Hiermee bedoel ik dat, onder het mom van het

leren van het vak, eigenlijk alleen maar opstellingen worden gedaan. Dit is behulpzaam voor het eigen leerproces. Want je leert je jouw eigen triggers kennen. Voor welke thema's ben jij gevoelig? Je krijgt dus beter zicht op je eigen patronen. Jouw eigen proces staat centraal. Dit maakt je –op termijn– een betere begeleider. *Sure*, dat is nodig en noodzakelijk. De vraag is wel echter of dit niet meer onder leertherapie valt? Dat je er niet aan ontkomt om aan jezelf te werken, ook in een professionele training, dat is meer dan waar. Maar om een procesgroep daarmee ook een training te noemen? Dat gaat mij te ver. Helaas is deze verkapte vorm van scholing helaas schering en inslag in het systemisch vakgebied. Wat mij betreft is dat oneerlijk. En zou je dat als instituut echt niet moeten willen. Of daar gewoon heel helder over moeten zijn. Want in een training verwacht ik het leren van systemische begeleidervaardigheden. En in een leergang verwacht ik dat je niet alleen systemisch kan werken, maar dat dit na afloop in je vezels is gaan zitten. Je bent een integere ambassadeur van het systemisch werkveld, voor een doelgroep die bij jou past, gegoten in een zakelijke vorm die bij jouw essentie past.

Het persoonlijke leerproces is zeker wel belangrijk...

Het is begrijpelijk dat systemische opleidingen, net zoals veel therapeutische opleidingen, zich primair focussen op het zelf ondergaan van de methodiek. Hoe meer je bij jezelf herkent, hoe sneller en hoe eerder je dit ook bij een ander waarneemt. Je leert door het ondergaan ook makkelijker het onderscheid te maken tussen 'wat van jou' en 'wat van een ander' is. Dat is belangrijk om de overdracht te herkennen –en niet verstrikt te geraken in hardnekkige familie- en systeemdynamieken.

...maar scholing in de kijkwijze en techniek is ook nodig

Waar misschien wel het gros van opleidingen dus strandt in persoonlijk proceswerk van de deelnemers, staan aan de andere kant ook enkele opleiders die meer op systemisch denken of de systemische techniek gericht zijn. Maar het leren van de systemische werkwijze is vrij simpel. Want echt iedereen kan wel poppetjes op tafel (laten) neerzetten of blaadjes op de grond (laten) neerleggen. Of aan iemand vragen om een plek in de ruimte in te nemen. Maar ook het stellen van een verrassende, niet-reguliere systemische vraag, is ook niet zo heel ingewikkeld. Mogelijk mede omdat het zulke simpele technieken betreft, zijn er bij veel instituten doldwaze enthousiastelingen die zich (te) snel aangemoedigd voelen om zich na een paar dagen cursus al 'opsteller' of 'systemisch coach' te noemen. Dat is wat mij betreft onverantwoord. Want je mist niet alleen algemene begeleidersvaardigheden, maar ook een therapeutische bedding voor het werken met specifieke thema's zoals suïcidaliteit en verlies. Dit komt regelmatig langs, dus je moet goed weten waar je aan begint. Maar goed, net zo min als het jezelf 'psycholoog' noemen strafbaar is, zo is 'systemisch coach' geen beschermd beroep. Wel kan je in conflict komen met het geregistreerde beroep van systeemtherapeuten en contextueel therapeuten die hun interventies ook 'systemisch' noemen. Dat levert verwarring op. Lang verhaal kort, het zit 'm niet in de techniek, maar ook niet alleen in het persoonlijk proces van iemand. Laat staan dat het hem zit in hoe het beestje zich noemt. Het gaat om de combinatie: kan je jouw eigen belevingen bewust wel of niet inzetten –en altijd ten bate van het proces van de cliënt? Dit gaat om timing en afstemming. Wanneer zet je jouw eigen beleving in, die ene

systemische kijkwijze, die ene proces-interventie of die ene systemische techniek? Hierop zouden wat mij betreft huidige opleidingen gericht moeten zijn. En dat leer je alleen door het werk zelf te oefenen. Dus niet door het alleen te ondergaan, iets wat uiteraard zeker wel op lange termijn noodzakelijk is.

Het draait uiteindelijk om integratie en afstemming

Met andere woorden, een gedegen systemische opleiding beslaat zowel de persoonlijke als professionele ontwikkeling van haar deelnemers. Daarbij richt de cursus of training zich expliciet op deze integratie, maar wat mij betreft wel altijd in relatie tot cliënten. Want daarin merk je hoe je van jezelf af geraakt. En dus leer je juist op dat punt hoe je minder snel verstrikt raakt in het systeem waar je mee werkt. Juist daar komen namelijk de essentie en valkuilen van jezelf als mens en begeleider aan het licht. Juist vanuit het doen, vanuit de beroepspraktijk dus, waarin het menselijke en eigene –waar vaak nog te weinig zicht op is bij een beginnend begeleider– verstrikt raakt met de energie van de vraaginbrenger met diens familiesysteem, waarin de techniek al dan niet passend wordt ingezet, is het waar drie vlaggen in één klap geraakt worden: de persoonlijke leerweg van begeleider en cliënt vallen samen met de juiste timing van de techniek. Een training zou dus moeten gaan om precies dit samenspel.

Dimensie 2 – Praktijkpioniers vs sjamaans/theoretici

Pas op voor niet-aansluitende en te magere theorie

Veel systemische trainingen en modules werken vanuit 'de systemische theorie'. Zelf vind ik 'theorie' een overdrijving. De klassieke 'theorie' is namelijk vaak niet meer dan een paar principes zoals varianten op 'bob' (binding, ordening en balans) of het 'denken vanuit gewetens'. Heel eerlijk, deze concepten gebruik ik niet in een opstelling. Het zijn voor mij abstracties waar ik weinig mee kan. Want wat ze *niet* doen is het ondertitelen van wat er in een opstelling gebeurt. Ze zijn te begrijpen met het hoofd, maar hoe ze te herkennen in een opstelling? Wat dat betreft zijn ze zoals veel psychologische concepten die wel te begrijpen en te onderzoeken zijn, maar waar je in een behandeling niets aan hebt. Natuurlijk worden er wel ook zinnige patronen in systemisch werk uitgediept. De vraag is alleen of die puur systemisch zijn. Mogelijk zijn ze eerder systeemtherapeutisch en contextueel? Nu vallen deze stromingen wat mij betreft samen, ook omdat ze in dezelfde tijd zijn opgekomen en vanuit eenzelfde gedachtenwereld naar de mens kijken (dus is het een non-discussie wat mij betreft om elkaar hierop te bevechten), maar de systemische theorie schiet wat mij betreft schromelijk tekort. Dat is zonde, zeker als je kijkt naar het potentieel van het systemisch werk.

Pas op voor appèls op intuïtie, spiritualiteit of vage taal

Om het gebrek aan theoretische diepgang te verbergen zijn er opstellers die een beroep doen op andere zaken dan het systemisch werk. Zo kunnen zij zich beroepen op 'intuïtie' (het hebben van een bijzondere gave), op 'het wetende veld' (dat wat er tussen representanten ontstaat) of op het hebben van 'een spirituele verbinding'. Ik vind het echt prima dat je meer met deze zaken hebt dan ikzelf, maar komt het daar echt allemaal vandaan? Maakt dit het niet allemaal veel te

magisch? Het gevaar met een beroep op deze zaken is dat je uitwassen creëert waarin opstellers al snel een sjamaan of guru status aannemen. Het voordeel voor de opsteller is dat deze zich niet hoeft te verantwoorden. Ben je vervolgens ook intellectueel lui? Dan is het veel gebezigde ‘ik werk intuïtief-fenomenologisch’ een uitweg. Wat mij betreft gaat met zo’n uitspraak de uitkomst van een opstelling veel teveel aan de begeleider kleven. Alsof die iets kan dat wij stervelingen niet zouden kunnen? Ook wordt er teveel waarde gehecht aan ‘de fenomenen’, de patronen die in de opstelling zichtbaar worden. Dat hoeft namelijk helemaal niet ‘de waarheid’ te zijn. Sterker nog: het is eerder een vastgezet of onbewust beeld van de cliënt, welke, door het erkennen ervan, eindelijk losgelaten kan worden. Hierdoor komt er vervolgens ruimte voor een nieuw en constructiever beeld. Dat heeft niets met ‘het veld’ te maken, maar eerder met het loslaten van een (al dan niet overgenomen eerdere) projectie van de cliënt. Dat neerleggen bij de begeleider, het veld of de techniek is wat mij betreft dan ook intellectuele luiheid of onnodig spiritueel mysticisme. Hier ontken ik niet dat er zeker wel een element hiervan aanwezig kan zijn, maar, net zoals mijn uitleg niet het hele werk omvat, veronderstelt het een bijna heilig geloof in systemisch werk, terwijl dit wat mij betreft ook voor buitenstaanders begrijpelijk gemaakt moet kunnen worden. Want dat kan. Let dus goed op of die doordenkkracht verankerd zit in een systemische training. Want die mis ik nog veel te vaak!

Pas op voor intellectuele luiheid en dooddoeners

Naast de intellectuele armoede en luiheid van de opstellers-gemeenschap, toont dit zich ook in het gebruik van (te) veel dooddoeners. Nu heeft elk werkveld wel zijn stokpaardjes (en

die mogen er ook zijn) maar ze verdienen wel weerwoord. Of tenminste verdieping en nuancering. Wat dat betreft heeft het systemisch werkveld dan ook (net als veel therapeutische stromingen) vrijwel stilgestaan. Ze zijn in de vrije jaren van de jaren 60-90 opgekomen –en zijn nauwelijks verder gebracht. Dit kan je bijvoorbeeld horen in termen zoals het ‘vanuit het lege midden werken’ of ‘ieder mens is dader en slachtoffer’. Maar als je dan doorvraagt, blijft het vaak stil. Dit is gewoon zo. Maar waarom? Want missen we geen cruciale informatie wanneer we onze eigen impulsen niet meer meenemen? Ja, we hebben open te staan en zonder al te veel oordelen naar iemand te kijken. Tegelijkertijd moeten we ook begrenzen –en daarin zijn oordelen over waar die grens ligt super belangrijk. Wat betreft het adagium dat we allemaal dader en slachtoffer zijn, prima, daar ben ik het mee eens, maar er zijn zeker wel ook gradaties in. En juist bij dit thema is de timing vaak waar het om draait. Iemand die nog midden in de verwerking van seksueel misbruik zit en razend is, daar kan je pas later met zo’n zin mee aankomen, pas nadat die diens pijn genomen is. Doe je dat eerder? Dan stuur je iemand te vroeg door een proces waar iemand nog niet klaar voor is –en herhaal je al snel de dader-dynamiek met een goedbedoeld stokpaardje.

Pas op voor verwatering van de systemische werkwijze

Waar sommige –vaak individuele– opstellers het systemisch werk dus romantiseren, zo zijn er ook systemische scholen die het werk zo platslaan dat er niets meer van overblijft. Het wordt zo procesmatig en methodisch aangeleerd, dat je de lading ervan –en het stukje magie dat er wel ook inzit– niet meer voelt. Dit zijn typisch mensen die bestaande theorieën ‘lenen’. Zo wordt systemisch werk in de mal van Theory U,

management drives, teamfases, of transitie management gepropt. Het is begrijpelijk dat mensen zulke spannende combinaties zoeken. En het mooie van systemisch werk is dat het een inclusieve tak van sport is. Dus dat je het kan combineren met jouw interesse of vakgebied. Maar als je even niet oplet, kunnen dit soort uitstapjes de essentie van systemisch werk ook doen verwateren –en dat is meer dan zonde. Zeker als de andere theorie ook losgezongen is van de werkelijkheid, dan versterkt dit elkaar in abstract en conceptueel management prietpraat. Voordat je het weet gaat het niet meer over de mens met wie je werkt, maar eerder over het gelijk halen over de rug van een opstelling. Juist dit gemanipuleer –en het gebruik van mensen voor de agenda om je punt te maken– breekt het draagvlak voor opstellingen eerder af dan dat de techniek omarmd wordt. Nu is dit niemands intentie, maar de kans neemt wel toe wanneer mensen vage zakelijk-getinte opstellingen doen. Aan de andere kant, er zijn juist ook pioniers die hun eigen theorie, methodieken en werkwijzen ontwikkelen. Zolang die zich beroepen op wat ze hebben gezien in hun sessies, zijn dat diamanten. Maar zij die dit nieuwe claimen te doen terwijl ze niets anders doen dan herhalen wat ze ooit geleerd hebben, die mag/moet je wantrouwen. Want dat zijn eerder *copycats*. Of laat ik het wat vriendelijker zeggen: die zijn nog niet zover dat ze dichtbij zichzelf durven te blijven middels hun systemisch werk. Ze missen eigenheid en authenticiteit. Vaak doen ze systemisch werk vanuit overlevingsdelen. Ze doen het werk zonder hun eigen stukken aan te gaan. Wat dat betreft is het dan ook een goed idee om –als dat even kan– de opleiders zelf te spreken. Hoe open zijn ze over hun eigen stukken? Of houden ze hun eigen weg achterwege? En hoe genuanceerd is hun denken? Kunnen ze hun uitspraken

goed onderbouwen? Kunnen ze op meerdere schaakborden tegelijk schaken – jouw vraag koppelen aan hun eigen weg en aan de systemische theorie? Of slaan ze het werk plat? Wat dat betreft heb ik ook regelmatig te doen met mensen die het systemisch werk biologisch willen verklaren. Moet je je toevlucht nu zoeken tot genetische aspecten? Met andere woorden, kan je voelen of ‘de mens’ achter de opleider ook daadwerkelijk aanwezig is? Werkt de persoon vanuit zichzelf in combinatie met doorleefde theorie vanuit de praktijk? Of voel je ergens afstand tussen wie de persoon is en hoe die zegt te werken? Is er een goede balans tussen respect voor ‘het ongrijpbare’ en ‘het begrijpelijke’ van systemisch werk? Zorg bij het uitzoeken van een opleiding dat er in de leergang geschakeld wordt op meerdere niveaus. Dat er nuancerings- en diepgang is in de manier hoe systemisch gewerkt wordt.

Zoek naar systemisch pioniers –niet om ze na te doen maar om je te laten inspireren jouw eigen weg te gaan

Kortom, het is zaak om een systemische opleiding goed te beoordelen op het gebruik van ‘kriebeltaal’. Dit kan bijvoorbeeld zitten in appels aan spirituele dimensies, vage termen, het ‘hebben van een bijzondere gave’ en het beroep doen op abstracte, niet-aansluitende en afstandelijke management theorieën. Aan de andere kant moet systemisch werk ook niet teveel worden platgeslagen, bijvoorbeeld door enkel op de techniek en het ‘hoe’ te focussen of door een toevlucht tot biologisch reducerende verklaringen. Je werkt namelijk wel met mensen –en die hebben ook iets heiligs, iets intrinsieks. Dit is des te belangrijker omdat je bij mensen door dit werk levenslange schade kan aanrichten. Dus de begeleiding hiervan moet verantwoord gaan. De theorie moet

stevig uitgewerkt zijn, rationeel te volgen, maar tegelijkertijd ook herkenbaar en bruikbaar in de praktijk. Wat mij betreft vraagt een goede systemische opleiding dan ook om het vergroten van iemands betrokkenheid, mede door het onder de knie hebben van het technisch opstellingsproces. Zodat er tijd en ruimte voor 'het aanwezig zijn' ontstaat. Waar het koppelen van systemisch werk met andere (vaak abstracte) theorieën vaak tot verwatering leidt, kan juist het ontdekken van een eigen theorie –op basis van de praktijk– op parels wijzen. Mogelijk heb je dan een systemisch ontwikkelaar te pakken. Iemand die pioniert. Iemand die jou kan inspireren om jouw eigen weg te gaan. Zodat jij, in navolging van de ander, in al je rijkheid tot bloei komt. Zodat jij –meer dan voorheen– tot je recht komt, als mens en als professional.

Dimensie 3 – Met vs zonder feedback en supervisie

Is kans op feedback te vrijblijvend en too little too late?

De meerderheid van opleidingen hebben geen manieren van feedback geïntegreerd. Je oefent weliswaar, maar wordt vaak met minimale instructies in groepjes uiteen gestuurd. Daarbij wordt niet meegekeken. En dus loop je wat te prutsen. Erna kan je vaak wel wat vragen stellen of jouw ervaringen delen. En dat is prima, er is een tijd van prutsen en vastlopen, dat hoort er zeker in het begin wel bij, maar didactisch kan je er meer uithalen wanneer je direct begint met het zelf oefenen van opstellingen. En het liefst voor de groep. Zodat je met elkaar leert van en met elkaar. Dit wordt maar zelden gedaan in systemisch cursusland. Hoogstens aan het einde van een

training is er een moment waarbij je een ‘examen’, half uur workshop of reflectie hebt te geven op jouw leerweg. Maar dat is mijn inziens te laat. Want moet je dan weer een cursus doen om daarmee aan de slag te gaan? Waarom kan dat niet eerder? Waarom krijg ik tussendoor geen feedback van de begeleider? Waarom krijg ik geen examens of opdrachten voordat het komend trainingsweekend eraan komt? En waarom zijn er geen leerzame quizzen tussendoor die de theorie verlevendigen met dagelijkse praktijkvoorbeelden? Waarom krijg ik geen tussentijdse reflectie-opdrachten zodat ik de theorie in mijn eigen leven ga herkennen? Wanneer één van deze interactieve vormen al aanwezig is, zijn het vaak vrijblijvende opdrachten, in plaats van harde eisen om de training, cursus, workshop of studie succesvol af te ronden. Ik snap het wel, want met te hoge eisen vul je je trainingen mogelijk niet. Aan de andere kant devalueren systemisch opleiders hiermee wel de waarde van systemisch werk. No pain, wel gain? Het mag best moeite kosten om jezelf in het systemisch werk te scholen en jezelf ‘systemisch coach’ te noemen. Uiteindelijk wil je toch mensen die naar zichzelf hebben gekeken, hun valkuilen goed kennen en de techniek kunnen toepassen op een manier die het meest passend is.

Geeft de opleider openheid van zaken in kijk en werkwijze?

Wat dat betreft zijn veel systemische opleidingen –net als de universiteit– blijven steken in archaïsche didactiek. Er is een ‘meester’ die het allemaal weet. Die leidt mensen door hun proces heen. Die vertelt af en toe –en enkel op verzoek– wat geïmproviseerde theorie. Maar stevig is het allerm minst. Soms heb je geluk en is er een gastcliënt. Juist van de vragen die je achteraf aan de begeleider kan stellen, leer je het meest. Wat

maakt dat die een bepaalde richting wel of niet ingaat? Want zodra je de achterliggende denkwijze of het principe of de handreiking erachter leert kennen, kan je dit ook toepassen in andere situaties –of daar tenminste mee experimenteren. Helaas is dit soort situaties met gastcliënten of reflecties vanuit de begeleider eerder uitzondering dan regel. En dat is ook vanuit mij een kritisch punt: veel begeleiders zijn als ganzen op hun gouden eieren. Zodra zij het recept van hun coca-cola delen met de rest van de wereld, waar is hun business model gebleven? Terwijl ik juist denk dat we de wereld beter maken wanneer we zoveel mogelijk mensen met systemisch werk in aanraking laten komen (zoals via de inzichtelijke YouTube documentaires die ik heb laten maken). Wat mij betreft moet je dus goed opletten of een opleiding interactief is en of begeleiders open durven te zijn over hun kijk- en werkwijze, zonder in vaagheden te blijven hangen of in de eerder besproken systemische tegeltjes-dooddoeners.

Leren we van elkaars gepruts binnen de grote groep?

Zelf zoek ik altijd naar patronen. Welke processen komen overeen bij verschillende opstellers en opstellingsscholen? Wat maakt dat aanpakken verschillen? Wat spreekt mij juist wel aan? En wat minder of niet? Wat past nu eigenlijk bij mij? Om hier zicht op te krijgen helpt het meemaken en doen van veel cursussen. Maar een goed gesprek, met ruimte voor lastige vragen of opmerkingen, doet bij mij het meest. Want ikzelf sta open voor welke weg dan ook, zolang het maar een zo bewust mogelijke keuze is. De mate waarin er taal voor iets is, laat voor mij zien dat iemand iets meester is. Net zoals ikzelf is een goede begeleider op zoek naar taal voor wat er mogelijk speelt. Natuurlijk is er hierin ruimte om te

‘pleuren en sleuren’. Soms kies je een interventie die ‘in de roos’ blijkt te zijn, dat is mooi, maar nog vaker moet je kijken wat werkt bij iemand of op dat specifieke moment. Daar is durf en lef voor nodig. Hoe maak je hier helder afgewogen besluiten in? Omdat een ervaren begeleider hierin mogelijk meer ziet dan jij als beginnende, is juist diens perspectief extra interessant. Waar zit jouw blinde vlek als mens en begeleider? Door daarin te groeien, maak je sprongen. Maar dan moet feedback en supervisie wel goed ingebouwd zijn. Let dus goed op bij het uitzoeken van een cursus of er ruimte is voor het oefenen van systemisch werk in de grote groep zelf. Dus niet alleen in kleine groepjes –of buiten de leergang om– maar ook of er bijvoorbeeld carrousel opstellingen zijn, waarin cursisten een deel van de opstelling zelf begeleiden en hier feedback op krijgen, ter *lering ende vermaeck*, niet alleen voor zichzelf maar ook om als groep ervan te leren.

Worden systemische technieken onder begeleiding en met feedback vanuit supervisoren/opleiders geoefend?

Met andere woorden, je hebt dus bij het uitkiezen van een systemische opleiding te letten op de mate waarin je zelf ook oefent met de materie. Daarbij is het belangrijk dat dit niet alleen in kleine groepjes plaatsvindt, maar ook in de grote groep, zodat je gesuperviseerde feedback kan ontvangen. Hierdoor vergroot je zicht op je eigen blinde vlek, maar ook op wat er allemaal mis kan gaan in de afstemming tussen de begeleider en de cliënt of in de toepassing van de methodes. Wat vaak helpt om hierachter te komen is om oud cursisten eens te vragen over hun ervaringen met de docenten of opleiders. In hoeverre delen de opleiders de essentie van hun werk?

Want een goede leermeester zit niet op zijn gouden eieren, maar geeft door wat die ooit ook maar ontvangen heeft, tot zich heeft genomen of waarvoor hij keihard heeft gewerkt. Zodat jij jouw eigen weg kan gaan en zicht hebt op waar jouw unieke talent, interesse en doelgroep zich begeeft. Juist in de veiligheid van de opleidingsgroep moet je met elkaar de schroom overheuen om voor de groep te gaan zitten –en te laten zien wat je kan. Door met elkaar alle afstemmingsissues tegen te komen, hierop met elkaar te reflecteren, leer je over het vak van systemische coaching. Je leert dus in een goede opleiding van, met en over elkaar bij het toepassen van systemische coachingstechnieken.

Dimensie 4 – Een gedegen introductie vs specialisatie

Leer over de verschillende systemische stromingen

Toen ik zelf ooit begon met systemisch werk, werd mij een bepaalde aanbieder van trainingen aangeraden. Dit was een therapeutische club die hier een jaaropleiding in had. Ik had geluk omdat het –met de kennis van nu– aan kwaliteitseisen voldeed. Maar toch, voor hetzelfde geld was ik ergens wat meer spiritueel of guru-achtigs terecht gekomen! Dat had ik mogelijk niet getrokken. Later heb ik ook daar meegekeken, terwijl ik door het ‘gedoe eromheen’ heenkeek. Maar goed, nadat ik mijn eerste cursus had gedaan –en ik gegrepen was door het werk– ben ik bij verschillende plekken gaan kijken. Ik wilde het zoveel mogelijk meemaken. Maakt niet uit bij wie, als ik maar uren zou draaien. Waar ik achter kwam is dat er veel verschillende systemische scholen zijn, maar dat het

toeval is in welke systemische school je begint. Ik vroeg mij af waarom ik nooit een introductie had gekregen tot de rijke diversiteit die in het veld zit? Zoals van het basis onderscheid tussen familie- en organisatieopstellingen tot niche trauma-gebaseerde opstellingen of opstellingen met dieren. Toen ik voor het eerst bij een andere opsteller was dan mijn eerste opleiders, had ik zoiets van ‘dit klopt helemaal niet!’ Ik zat dan ook gevangen in mijn eerste loyaliteit. Terwijl ik eigenlijk een cursus mezelf had toegewenst waarin de verschillende systemische stromingen geïntroduceerd zouden worden. Ik heb daardoor veel geld en tijd besteed aan het doorgronden van allerlei niche vormen van het systemisch werkveld, terwijl ik ook dieper op het werk had kunnen ingaan na een stevige basisopleiding die verschillende stromingen had ingesloten. Waarom werd dit niet aangeboden? Het fascineert mij nog steeds waarom dit nog steeds niet gebeurt. Is het luiigheid of onder het mom van ‘schoenmaker blijf bij je leest’ of is het uit gebrek aan interesse voor het doorgronden van de branche? Het is in ieder geval één van de redenen dat ik –uit onbegrip hierover– maar een eigen opleiding ben gaan ontwikkelen...

Zoek uit of de opleiders bij jouw ambitie qua werkveld past

Probeer dus bij het uitzoeken van een cursus of een training erachter te komen, uit welke ‘school’ de opleiders komen. Zijn de begeleiders meer therapeutisch, spiritueel, zakelijk of op coaching georiënteerd? Of putten ze juist uit verhalen en kunst? Met wat voor type cliënten werken ze? Oftewel, in welk speelveld beweegt de opleider zich? Zijn ze alleen een opleidingsinstituut of werken ze ook individueel of met grote klanten en consultancy-klussen in de praktijk? Hoe breed zijn de opleiders geschoold? Hebben ze bijvoorbeeld ook weet

van andere systemische kijk- en werkwijzen? Hebben ze zicht op de verschillen en de overeenkomsten buiten het systemisch vakgebied om? Werken ze heel erg in een bubbel (en eentje waar je juist wel of niet bij wil horen) of weten ze verschillende vakgebieden, inclusief de academische of therapeutische, aan systemisch werk te koppelen? En is die koppeling ook in de praktijk verankerd, of alleen vanuit het hoofd –of omdat dit het juist lekker in de marketing doet? Door een gesprek met de opleider krijg je vaak wel een idee hiervan. Ga altijd voor de insteek die het beste bij jou past. Als het je niet zoveel uitmaakt, kies dan iets dat redelijk lijkt, maar weet dat het je meer tijd en geld kan kosten. Die moet je jezelf dan wel gunnen. Heb je die? Prima –en anders toch wel echt even wat tijd stoppen in het maken van een keuze.

Wil jij je specialiseren of eerst een gedegen oriëntatie?

Bij het uitzoeken van een systemische opleiding gaat het dus niet alleen over de inhoud, maar ook om waar(aan) en met wie wordt gewerkt, maar ook over de breedte en diepte en de organisatorische bedding van de trainers. Doen ze ook wel echt werk met cliënten? Hoeveel cliënten hebben zij daadwerkelijk gehad? Hoeveel mensen spreken zij in de week? Hoeveel opstellingen hebben ze gedaan? In welke stromingen binnen en buiten het systemisch werkveld zijn ze (ooit) geschoold geweest? In hoeverre willen ze de wereld ook beter maken, of zijn ze voornamelijk op zichzelf gericht? Zelf vind ik het belangrijk dat een opleider openstaat en weet heeft van verschillende scholen. Dat deze een eigen voorkeur en werkwijze heeft ontwikkeld, dat is allemaal prima. Maar de vraag moet zijn: wil ik me direct specialiseren –of wil ik juist eerst een gedegen opleiding die alle stromingen juist omvat?

Dimensie 5 – Systemisch inhoudelijke vs zakelijke focus

Cursus gevolgd, maar je durft niet te beginnen?

De meeste opleidingen leggen de focus op systemisch inhoudelijke zaken. Dit gaat dan over de systemische ‘theorie’ en concepten, de algemene begeleidershouding, of over de meer technische vraagstukken. Je zou dit ook verwachten. Maar waarom spreek ik steeds weer mensen die niet aan de slag durven te gaan na de cursus die ze hebben gedaan? Dan gaat er toch iets fout? Een training moet je in staat stellen om zelf aan de slag te gaan. De stap naar buiten te maken –je met de wereld verbinden.

In een veilige context jouw dienstverlening ontwikkelen

Zelf heb ik de begeleiding naar het zakelijk in de markt zetten van systemisch werk gemist. Wat past nou bij mij? Veel mensen die al een goed aantal cursussen systemisch werk bij andere opleiders hebben gedaan, vertellen mij keer op keer dat ze het lastig vinden om ‘zichtbaar te worden’ en om met hun systemische aanpak uit de kast te komen. Ze voelen zich onzeker. Dat is gezond. Want als je nog maar net begint, moet je inderdaad nog vlieguren maken. Maar: het kan ook anders. Want naast de inhoudelijke angst om het werk te gaan doen, kan je het beste een opleiding kiezen waarin juist ook aandacht besteed wordt aan het ontwikkelen van jouw eigen systemische dienstverlening. Voor wie zou jij het liefst een workshop willen ontwikkelen? Door hiervan een versie in

de opleiding te geven –ook juist met externen zoals familie en vrienden– word je gedwongen over de angst heen te stappen. Met feedback oefenen is hiervoor hét recept. Dus dat zou in een goede training ook verzorgd moeten worden.

Samenvattend

Natuurlijk ben ik niet volledig geweest. Maar ik heb wel een aantal dimensies blootgelegd die je kunnen helpen kiezen:

Dimensie 1 – Wil je een opleiding die om *persoonlijke* groei of *professionele* ontwikkeling in de systemische begeleiding draait? Of wil je juist dat die *expliciet gecombineerd* worden?

Dimensie 2 – Wil je in de leer bij een *pioneer* vanuit een eigen praktijk of juist bij een spirituele of theoretische *vagebond*?

Dimensie 3 – Kies je voor een leergang waarin juist live voor de groep wordt geoefend, zodat je *feedback* en *supervisietips* kan krijgen? Of gaat het je om het papiertje en niet om het te leren?

Dimensie 4 – Zoek je eerder naar een *specialistische* opleiding of wil je juist *ontdekken* welke systemische *stroming* goed bij jou past? Hoe belangrijk is een stevig fundament voor jou?

Dimensie 5 – Wil je eerder een systemisch *inhoudelijke* cursus volgen of wil je dat er ook aandacht is voor het *zakelijke* erna? Zodat je met een dienst en zelfvertrouwen de training uitloopt?

Wil je verder praten? Of zoek je een leergang die recht doet aan alle in dit artikel geuite overwegingen? Zie die dan [hier](#).

Contactgegevens

Teamcoach Zuidas

Teamcoach Zuidas heeft zich toegelegd op de systemische begeleiding van individuen, families, teams en netwerken. We werken met professionals die systemisch werk in hun werk durven te integreren. Het curriculum van de leergang is gebaseerd op het interne accreditatie-programma van coaches die onder onze vlag bij opdrachtgevers werken.

Claude Debussylaan 2-M, 1082 MD, Amsterdam
Met extra woonkamer in Amsterdam Oost
Website: www.teamcoachzuidas.com

Oscar Westra van Holthe

Oscar Westra van Holthe is de systemisch coach en vertrouwenspersoon van de Zuidas. Hij is tevens de oprichter van Teamcoach Zuidas en de European Peace Conference on Perpetrator-Victim Dynamics.

Vanuit zijn coachingspraktijk heeft Oscar de basis gelegd voor het systemisch gedachtegoed van de leergang. Daarnaast is hij bestuurslid van de Vereniging Pesso-psychotherapie en netwerk lid bij het Kennisnetwerk Victimologie in Nederland.

Bel/whatsapp: +31(0)616261381
oscar@westravanholthe.com
www.oscarwestravanholthe.com
<https://www.youtube.com/@westravanholthe>



TEAMCOACH
ZUIDAS

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze brochure mag worden veeelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Teamcoach Zuidas of ten bate van de leergang.