

**Veranderen van karakter via de potentie van de groep:
Een introductie in Systems-Centered® Therapie
Door Peter Bernardt, MFT (2011)
Vertaling Lotte Paans, Marjo Knapen (2017)**

Introductie

Sinds 2000 werk ik intensief met Systems Centered Therapy (SCT). Dit artikel is een korte introductie over dit werk.

Yvonne Agazarian, de grondlegger van SCT, ontwikkelde haar ideeën door 55 jaar intensief met groepen te werken. SCT is gebaseerd op de theorie van het systeemdenken toegepast op 'levende menselijke systemen'. Chaos- en complexiteitstheorieën zijn voorbeelden van systeemtheorie. SCT wordt gekenmerkt door een heldere theorie over groepsontwikkeling en groepsdynamiek, een systematische benadering om afweer op groepsniveau te verminderen en een methode die communicatie op groepsniveau faciliteert, in het bijzonder het zogenaamde *Functional Subgrouping*.

Fuctional Subgrouping

Subgrouping is de eerste en de belangrijkste vaardigheid die leden van een Systems-Centered groep leren. *Subgrouping* werkt als volgt: een deelnemer deelt een ervaring die hij of zij op dat moment heeft. Andere deelnemers worden uitgenodigd om aan te sluiten als zij een vergelijkbare ervaring hebben. Op het moment dat zij aansluiten bij de eerste spreker, vormen ze een subgroep. Een subgroep is een aantal deelnemers binnen de groep als geheel die de gedeelde ervaring onderzoekt en verdiept. Het aansluiten op overeenkomsten, zo stelt de theorie, faciliteert de ontwikkeling van de subgroep. Het tijdelijk buiten sluiten van verschillen, verkleint de kans dat de subgroep in reactiviteit of conflict verzeild raakt. Conflicten ontstaan wanneer mensen reageren op verschillen. Dit wordt zichtbaar in de vorm van afweermechanismen, stereotype- en overtollige communicatie. Als alternatief voor het reageren op verschillen, wordt binnen de subgroep aangesloten op de overeenkomsten. Nadat een subgroep de gedeelde ervaring heeft verkend, kan een nieuwe subgroep worden gestart (een verschil), gebaseerd op een ervaring van een ander groepslid. Hierbij kunnen op hun beurt weer andere deelnemers aansluiten die deze ervaring delen. Binnen de groep zijn nu twee subgroepen, elk met hun eigen verschillende ervaring. Op deze wijze is de groep als geheel in staat om ruimte te bieden aan verschillen. Deze relatief simpele interventie (hoewel er vele nuances bestaan) heeft vergaande consequenties als de groep zich verder ontwikkelt. Veelal is de informatie die wordt ingebracht van hoge kwaliteit, vrij van afweermechanismen en verklaringen. Mensen ontdekken dat ze aansluiting krijgen op momenten dat ze dachten alleen te staan. Er wordt veel nieuwe informatie ingebracht, omdat de groep nauwelijks in herhaling valt. Het proces van *Subgrouping* ondersteunt de beweging van de groep door diverse stadia van ontwikkeling. *Subgrouping* is de motor waardoor nieuwe energie en informatie kan worden ingebracht zonder dat het systeem vastloopt of doordraait.

Afweer op groepsniveau

Terwijl de groep zich ontwikkelt dienen zich voorspelbare afweermechanismen aan. Angst is bijna altijd de eerste die verschijnt. De leider helpt de groep om minder angstig te worden, gebruik makend van specifieke SCT-protocollen. Doordat de leider telkens weer de angst helpt verminderen, leert de groep er mee om te gaan en angstige reacties te normaliseren. De groepsleden worden getraind in het herkennen en verminderen van angst. Op deze manier ontwikkelt de groep nieuwe vaardigheden en ontstaat een productief werkklimaat. Omdat angst meestal een ervaring is vanuit een oud overlevingspatroon, vertoont de groep minder angst-gestuurd gedrag; 'karakter' wordt niet meer uitgeleefd maar wordt onderzocht via *Subgrouping*. Andere afweermechanismen waar de leider systematisch op intervenueert zijn lichaamsspanning, aannames en speculaties, depressie, verontwaardiging, rolpatronen, zoals 'boven-onder' communicatie, enzovoort.

De autoriteitsfase van groepsontwikkeling

De groep, ondersteund door de leider, beweegt zich door de verschillende stadia van ontwikkeling (wat minuten of jaren kan duren): de Vluchtfase, de overgangsfase van Vlucht naar Vecht, de Vechtfase, de fase van Rolklemmen, de Crisis-van-haat. Deze sub-fasen maken tezamen deel uit van de eerste hoofdfase van groepsontwikkeling: de Autoriteitsfase. De meeste groepen lopen vast in de Autoriteitsfase en de meeste groepen (en leiders) krijgen geen adequate training om deze fase te managen. Veel groepen stokken in hun ontwikkeling rond onopgeloste verschillen, vastgelopen in rolklemmen met elkaar of met de leider.

Rol versus karakter

Het 'Rollen' concept is een belangrijk onderdeel in de SCT-theorie. Het is niet hetzelfde als karakterstructuur, maar hangt er wel mee samen. Rollen ontwikkelen zich als deel van de groepsdynamiek en drukken daarmee iets uit van het onbewuste van de groep. Karakterpatronen zijn oude overlevingsrollen die tamelijk permanent kunnen worden. Groepsleden hebben een neiging tot specifieke rollen in een bepaalde fase van groepsdynamiek gebaseerd op hun karakter.

In SCT-termen wordt karakter (overlevingsrollen) bepaald door leven in een geconstrueerde realiteit; een combinatie van angstige, pijnlijke of frustrerende gedachten uit het verleden die los van de realiteit staan. Deze gedachten genereren pijnlijke ervaringen en interacties. In lichaamsgerichte psychotherapie kennen we dit als het onderscheid tussen primaire en secundaire ervaringen. Wat SCT biedt, anders dan alle andere therapeutische stromingen die ik ken, is een systematische training om deze geconstrueerde realiteit los te laten in de context van een groep. Deze nieuwe realiteit wordt daarmee niet alleen voor mogelijk gehouden, maar ook daadwerkelijk hier en nu beleefd in de groep. Er wordt veel minder uitgeleefd in een SCT-groep. Het Autoriteits-issue wordt verdragen en diepgaand onderzocht. De groep wordt voor een lange periode getraind om in eerste instantie alleen in de richting van de leider irritatie en boosheid te uiten, totdat de groepsleden vaardig zijn om elkaars irritatie niet persoonlijk te nemen. Dit maakt de groep veiliger (omdat de neiging van de groepsleden om elkaar persoonlijk aan te vallen wordt onderbroken) en het traint de groep om gevoelens jegens autoriteit te herkennen en deze gevoelens bewust en gericht te onderzoeken. Het onderzoeken van onze neiging om de leider aan te vallen (in plaats van deze simpelweg uit te leven) is een van de manieren van SCT om het ontstaan van de zondebok-dynamiek in een groep tegen te gaan.

Aanpassing, rebellie, boven- en onder gedrag, afkeer van structuur, voorkeur voor structuur, frustratie over begrenzing, alle ervaringen en gevoelens in relatie tot de leider worden onderzocht in verschillende subgroepen. Via dit expliciete onderzoek van het autoriteitsthema leert de groep om deze (normale) fase van groepsontwikkeling te tolereren; de fase van Crisis-van-haat richting de leider. Maar weinig groepen ontwikkelen het vermogen de groepsdynamiek en bijbehorende gevoelens en impulsen te verdragen. Groepen zijn normaliter te angstig, gespannen, vast in oude rollen of karakter-verdedigingsmechanismen, zodat wanneer de 'Crisis-van-Haat' opkomt, het te heftig voelt om nog aangehaakt te blijven. De leider zelf (ik spreek uit ervaring) zal getriggerd worden of onthand zijn op dit soort momenten als hij geen helder beeld heeft, of als hij zelf nog te veel met zijn eigen onopgeloste autoriteitsthema worstelt (zelfs met de nodige training blijft de verleiding om te reageren sterk). Doordat in SCT de groep stap voor stap wordt voorbereid op wat komen gaat, is de groep beter in staat de dynamiek te verdragen en zelfs om lering trekken uit het indringende autoriteitsthema en de 'Crisis van Haat'. Bijna iedereen die heeft deelgenomen aan trainingsprogramma's kent deze dynamiek en weet hoe moeilijk het kan zijn. SCT biedt leiders en trainers hulp in het begrijpen van en het zich verhouden tot deze dynamiek.

SCT, de Tavistock-methode en andere systeembenaderingen voor groepsdynamiek

Omdat er ook andere benaderingen zijn die systeemtheorie of de 'groep-als-geheel' theorie gebruiken, zal ik uitleggen waarin SCT verschilt. Eén van de meest belangrijke verschillen is de mate van activiteit van de leider en de manier waarop de leider zich verhoudt tot het angstniveau in de groep. De Tavistock-methode, gebaseerd op het werk van Bion, is de meest bekende 'groep-als-geheel'-benadering. In deze methode is de leider soms extreem inactief of stil. Dit gedrag lokt het autoriteitsthema tot in het extreme uit, waarbij veel angst ontstaat als reactie op het leiderschapsvacuüm. Deze angst wordt uitgeleefd en dit is, naar mijn mening, meestal improductief: deelnemers gaan groepen haten of kunnen juist verslaafd raken aan de uitleving van haatgevoelens.

SCT heeft een totaal andere theoretische vooronderstelling en daaruit voortvloeiende leiderschapsstijl. Angst wordt gezien als een 'remmende kracht', iets dat de capaciteit voor groepsontwikkeling belemmert. Groepen die proberen door angst heen te drukken hebben een moeilijke en pijnlijke weg te gaan. In SCT worden de remmende krachten op een systematische manier verminderd, waardoor energie vrijkomt voor groepsontwikkeling. Angst is normaliter één van de eerste remmende krachten die op treedt in het groepsproces. De leider traint daarom de deelnemers hoe ze angst kunnen verminderen.

Over het algemeen is de leider in een SCT-groep erg actief. De leider heeft twee belangrijke taken: 1. de grenzen van communicatie bewaken, de flow van de communicatie bewaken en interactiepatronen onderbreken die turbulentie en ruis veroorzaken 2. de deelnemers trainen in vaardigheden die ze nodig hebben om in de groep te kunnen functioneren.

Er zijn parallellen in de ontwikkeling van lichaamsgerichte-psychotherapie en SCT wat betreft effectief leiderschap en productief groepsklimaat. In lichaamsgerichte-psychotherapie werden cliënten, voordat we de volle impact van trauma op het lichaam begrepen, aangemoedigd om angst en boosheid te ontladen. Inmiddels is dit achterhaald, deze manier

van ontlading is niet functioneel en soms zelfs her-traumatiserend. Een groepsproces roept onder bepaalde omstandigheden per definitie angst op. Mensen zijn veel beter in staat nieuwe dingen te leren wanneer ze niet angstig zijn, dus een groepsproces met een hoge graad van angst is in de meeste gevallen niet productief. Daarnaast zijn de meesten van ons en onze cliënten afkomstig uit families, subculturen en culturen die door angst worden gedreven. Plus dat veel van de ervaringen die we in lichaamsgerichte therapie 'groepsshock' noemen, te maken hebben met extreme angstbeleving. De noodzaak om effectief om te gaan met angst in een groep is dus een zeer belangrijk issue.

SCT denkt in termen van stadia van ontwikkeling. Een groep die over een langere periode is getraind in het verminderen van angst en het verdragen van frustratie zal op een dieper niveau de dynamiek kunnen onderzoeken en in de volgende hoofdfase van ontwikkeling komen (de Intimiteitsfase). De leiderschapstijl zal blijvend mee moeten ontwikkelen.

Referenties:

Agazarian, Y.M. (2001). *A Systems-Centered Approach to Inpatient Group Psychotherapy*. London: Jessica Kingsley Publishers.

Agazarian, Y.M. (2004). *Systems-Centered Therapy for Groups*. London: Karnac Books.

Agazarian, Y.M. & Gant, S.P. (2000). *Autobiography of a Theory*. London: Jessica Kingsley Publishers.

Gant, S.P. & Agazarian, Y.M. (2006). *SCT in action; applying Systems-Centered Approach in Organizations*. London: Karnac Books.