

De uitdagingen in het leren van SCT©

Susan Gantt, Najaar 2012, Systems-Centered News, vol. 20, nr. 2
Vertaling Marjo Knapen & Lotte Paans

De uitdagingen in het leren van SCT

Hoewel het doorgaans veel oplevert, is het leren van SCT (Systems-Centered-training) niet altijd gemakkelijk. Het proces start met het leren van 'functioneel subgroepen', de kernmethode van SCT. 'Functioneel subgroepen' begint door aan te sluiten bij een ander, te resoneren en voort te bouwen (Agazarian, 2011). Leren resoneren met een ander op emotioneel niveau is bijzonder moeilijk. Deze stap alleen al is transformerend en doorbreekt de menselijke gewoonte eerst onze eigen boodschap te vertellen en dan slecht naar een ander te luisteren.

Als we eerst aansluiten bij de ander, dragen we bij aan de ontwikkeling van het groepssysteem en aan ons eigen veranderingsproces; we zijn niet langer wie we waren. Soms verrassen we onszelf, omdat hetgeen we toevoegen vaak niet is wat we van tevoren hadden gepland. Via het aansluiten bij de subgroep maken we contact met de verschillen in onszelf; de onbekende en minder bekende delen in onszelf. Het leren 'functioneel subgroepen' stelt ons ook in staat om onze deelnemersrol op te pakken en van daaruit bij te dragen aan onderlinge afstemming, in welk systeem we ons ook bevinden en welke rol we ook hebben; therapeut, consultant, echtgenoot, vriend, collega, groepslid.

In het verlengde van onze eerste, succesvolle organisatie-conferentie, is het van belang te vermelden dat het leren van 'functioneel subgroepen' ook centraal staat in de ontwikkeling van SCT-leiderschap, want leiderschap zonder afstemming is géén SCT. SCT-leiderschap is gericht op het bewaken van de structuur waarbinnen de deelnemers hun werk kunnen doen. Als we de structuur hanteren zonder afstemming en resonantie op de deelnemers, is de kans groot dat we rolklemmen oproepen: dominant-aangepast of dominant-rebels. Natuurlijk gaat dit leerproces gepaard met fouten maken, aan beide zijden (leiders en deelnemers). We creëren afstemming zonder structuur of structuur ten koste van de afstemming, in plaats van het hanteren van een structuur die bedding biedt en afgestemd is op de groep.

Systeemcorrectie is op vele manieren dan ook de kern van het leerproces. Als we leren het systeem en de impact van onze gedrag op het systeem te zien, dan kunnen we bijdragen via systeemcorrecties. Dit gebeurt al aan de basis van de training als we de ander laten weten dat we ons niet aangesloten voelen; we maken dan een systeemcorrectie tussen onszelf en de ander mogelijk. Dit geldt ook wanneer we opmerken dat het niet gelukt is aan te sluiten en we een nieuwe poging wagen. Dat zijn beide voorbeelden van systeemcorrecties.

Op het moment dat men enige vaardigheid heeft ontwikkeld om de structuur te bewaken vanuit resonantie en afstemming op de deelnemers en het proces, is de volgende uitdaging de relatie te leggen met de specifieke context waarin we ons bevinden. Dit is de focus van het 'Intermediate' niveau van SCT training. Onze werkcontext is vaak een geheel andere omgeving dan de context van een SCT-groep. Bij het toepassen van SCT in organisaties, is het essentieel dat we niet het delen van persoonlijke ervaringen aanmoedigen, maar een structuur neerzetten die afgestemd is op de organisatie en de organisatiedoelen. Doorlopende supervisie is een belangrijke voorwaarde voor het toepassen van SCT in leidersrollen.