



COACHING DOOR WELSTONE

Theorie

Zelf en Delen

*ontleend aan het Internal Family Systems (IFS) Therapy Model
zoals ontwikkeld door Richard C. Schwartz*

Introductie

Wij kunnen de verschillende aspecten in ons zelf en in anderen (die zich manifesteren als stemmen, emoties, beelden, gevoelens e.d.), als een verzameling van sub persoonlijkheden, hier aangeduid als 'delen' beschouwen. Deze delen hebben contact met elkaar en reageren op verschillende manieren op de buitenwereld, soms behulpzaam en soms ook uitdagend.

In een conflict of crisis wordt deze verzameling van delen in het bijzonder merkbaar. Sommige delen worden zo geactiveerd dat behoud van innerlijke kalmte, contact met anderen, onderhandelingen etc. moeilijker dan anders of bijna onmogelijk worden. Zelfs als sommige andere delen dat wel zouden willen.

Deze delen onderhouden relaties met elkaar en reageren op elkaar. Ze vormen zo een innerlijk systeem. Als er conflicten of polariteiten tussen de delen ontstaan, kan verandering nauwelijks effectief tot stand worden gebracht zonder rekening te houden met dat innerlijk systeem. In een conflict zal een deel zijn rol of positie niet opgeven voordat het er van verzekerd is dat dat veilig is om te doen, ook in relatie met de andere delen. Ditzelfde kan ook worden opgemerkt in "externe" systemen als persoonlijke relaties, families, bedrijven, gemeenschappen, organisaties, landen etc. en zeker ook in onderhandelingen en mediations.

In het IFS-model wordt onderzocht wat de gebruikelijke patronen van relaties zijn tussen de delen onderling en hoe deze patronen de interne en externe systemen beïnvloeden.

Als alles harmonieus verloopt, zijn de delen nauwelijks herkenbaar, omdat ze samen werken. Hun afzonderlijke eigenschappen worden dan ingebracht in het belang van de

TRAINING

FRED W. VAN WELSEME
LAURA STONE
T.G. GIBSONSTRAAT 33
7411 RP DEVENTER (NL)

MEDIATION

COACHING

TEL: 0570 – 643001
INFO@WELSTONE.NL
WWW.WELSTONE.NL



persoon als geheel. Ze vormen dan een waardevol team onder de leiding van het Zelf, en maken een juiste en effectieve handelwijze in de gegeven situatie mogelijk.

Wie of wat is dat Zelf? Waar is het Zelf als de innerlijke rust is verbroken of de interactie in het dagelijks leven niet lijkt te lopen (wat betekent dat een van de delen de leiderschapsrol van het Zelf heeft overgenomen)? Hoe kan het voor het Zelf mogelijk worden gemaakt terug te keren in zijn waardevolle rol van leider; om volledig aanwezig te zijn in een conflict of in een onderhandeling?

En wie zijn de verschillende delen van een persoonlijkheid? Hoe kunnen wij ze onderkennen, accepteren en waarderen?

HET ZELF

Vrijwel iedereen kent de ervaring van het in het hier en nu zijn (volledig aanwezig zijn, alles stroomt, "flow"). Je bent dan open en nieuwsgierig zonder jezelf en anderen te veroordelen. Er is een gevoel van een diepe verbondenheid met het leven zelf en je voelt mededogen voor alle levensverschijnselen. Je weet zonder twijfel en helder wat het "juiste" is wat je te doen staat in een gegeven situatie. In het IFS-model wordt deze staat van bewustzijn aangeduid als het Zelf (Center, Harmonie, Stillpoint).

Doch in de complexiteit van onze levens en relaties raken we soms onze ervaring van en onze weg naar het Zelf kwijt. En degenen die getraumatiseerd zijn of onder grote interne of externe druk leven hebben vaak weinig of geen toegang tot Zelf. Dan nemen andere delen de leiderschapsrol van het Zelf over. Delen doen dat door zich te versmelten met het Zelf of – in extreme gevallen – door het Zelf uit het interne systeem van zijn te verbannen.

In een conflict, onderhandeling of ruzie proberen delen van ons vaak de leiding over te nemen en maken zo het Zelf ontoegankelijk.

Wat en wie zijn nu die delen die naar voren komen als het Zelf, om wat voor reden dan ook, niet beschikbaar is om leiding te geven?

Delen

Om een beter begrip te krijgen van de rollen van en relaties tussen delen, kunnen deze in categorieën worden verdeeld. De drie categorieën in het IFS-model zijn: Exiles (ballingen), Managers and Firefighters (brandbestrijders). Wij hanteren de Engelse terminologie van het IFS-model.

Exiles

De laatste dertig jaren is er veel geschreven over het "innerlijke kind", zowel in de populaire pers als bij de ontwikkeling van velerlei psychologische methodes. De meeste mensen hebben ooit wel ervaren dat de bij dat aspect behorende emoties hun volledig



overnemen; of dat die emoties juist onderdrukt worden. Veelal waren dit soort emoties zoals droefheid, angst, woede, boosheid, pijn etc. niet welkom (of werden zelfs niet onderkend) in de ontwikkelingsperiode van een persoon. Als het Zelf niet bij machte was om dan voor deze kwetsbare delen te spreken, om ze te beschermen en te verdedigen, dan namen andere delen (Managers en soms Firefighters) deze functie over. Zij deden dat door deze niet onderkende, gekwetste delen uit het alledaagse bewustzijn van de persoon te bannen *om ze op deze wijze te beschermen*. Tegelijkertijd trachten ze op zo goed mogelijke wijze met de buitenwereld om te gaan.

In het IFS-model worden deze kwetsbare, emotionele, veelal kinderlijke delen Exiles genoemd. Deze Exiles zijn gewoonlijk niet erg gelukkig met het feit dat ze ergens verbannen zijn naar de achtergrond van iemands bewustzijn. Om die reden komt het voor dat ze er zo nu en dan uit breken, veelal in een reactie op iets in de buitenwereld. Deze reacties kunnen erg explosief en intens zijn en de persoon soms helemaal overnemen. Contact met het Zelf is dan moeilijk of lijkt zelfs onmogelijk. En de delen die normaal de Exiles onder controle houden (Managers) zijn onder de voet gelopen.

Vaak hebben de Exiles goede redenen om tevoorschijn te willen komen. Maar de dialoog en het overleg worden er door bemoeilijkt of lijken zelfs onmogelijk.

Managers

Mensen organiseren hun innerlijke wereld en hoe zij zich verhouden met de buitenwereld op verschillende manieren. Volgens het IFS-model is er een hele categorie van delen, Managers genaamd, die deze organiserende taak hebben. Zij verzekeren zich ervan dat de Exiles op hun plaats blijven en dat het evenwicht in het interne systeem niet (te veel) verstoord wordt door de buitenwereld. Zij controleren hoe de persoon zich opstelt in de buitenwereld teneinde te voorkomen dat de Exiles in de innerlijke wereld worden geactiveerd. Vaak nemen zij de leiding over van het Zelf. Gebruikelijke karakteristieken van Managers zijn, dat ze strategisch, controlerend en vastbesloten zijn. Gedragingen variëren van het zich werpen op het werk tot juist niet werken; van zorg geven tot zorg ontvangen; van prestatiegericht zijn of juist niet. Manager-delen die zich via de persoon manifesteren kunnen teruggetrokken zijn of expressief. Een Manager kan een leider zijn of een volgeling; een teamspeler of solist.

Andere mensen kunnen soms het gevoel hebben dat het moeilijk is echt contact te maken met iemand die voornamelijk gestuurd wordt door een Manager. De persoon zelf kan ook hetzelfde gevoel hebben, zelfs al lijkt alles voortreffelijk te gaan. Dit komt met name voor bij het type Managers dat wordt gewaardeerd door de eigen familie, gemeenschap, bedrijf of cultuur.

In een geschil zijn de managers vaak prominent aanwezig in een of beide betrokkenen in het conflict. De Managers zijn degenen die in eerste instantie verantwoordelijk zijn voor het onderhouden van contacten met de buitenwereld. Managers zijn vaak erg redelijk en rationeel. Omdat hun taak ook met zich meebrengt dat ze de Exiles (en Firefighters) buiten beeld houden, kan het ook zijn dat ze verborgen agenda's in het



lopende conflict hebben en ze kunnen dan ook delen van andere mensen in het conflict, activeren.

Firefighters

Als de Managers niet langer in staat zijn om de Exiles in bedwang te houden, worden de Firefighters actief om de Exiles naar hun plaats terug te dwingen, buiten het bereik van het waargenomen gevaar van de buitenwereld voor de Exiles. Managers doen hun best om het evenwicht binnen het interne systeem en met de buitenwereld te handhaven. Firefighters doen dat niet. Zij doen alles om “de brand te blussen”; om de uitbarsting van de Exiles te stoppen. Ze doen dit vaak door het innerlijk systeem te verdoven door zaken als Tv-kijken, overeten of juist niet eten, extreem sporten of mediteren, te veel werken, alcoholgebruik of roken. In meer extreme gevallen manifesteren ze zich als automutilatie, zelfmoordpogingen, “ongevallen”, depressies, geweld e.d.. Mensen voelen dat ze geen controle meer over zichzelf hebben, dat ze plotseling een heel andere persoon worden. De meer extreme gevallen van firefighter-gedrag worden maatschappelijk niet aanvaard e/ of zijn gevaarlijk voor de persoon zelf. Ze kunnen leiden tot opsluiting in gevangenis of psychiatrische inrichting. Minder extreme uitingen zijn vaak maatschappelijk wel acceptabel, hoewel ze wel tot ernstige gevolgen voor de persoon zelf en degenen rondom hem kunnen leiden.

Firefighters verschijnen vaak in tijden van conflict. Als een Firefighter iemand overneemt, dan kan het proces makkelijk stokken. Het Zelf is niet aanwezig; de Managers zijn teruggetreden of onderdrukt; de Exiles verdwijnen. Op deze wijze is het contact met het Zelf en met de delen die (gevoelig) kunnen luisteren of (rationeel) kunnen onderhandelen, tijdelijk verloren. Daarenboven activeren Firefighters andere delen bij andere aanwezigen.

Samenvatting van de karakteristieken van het Zelf en de delen.

***Het Zelf** is mededogend, nieuwsgierig, weet “het juiste” te doen onder de gegeven omstandigheden en veroordeelt niet.*

***Exiles** zijn kwetsbare, emotionele, vaak kinderlijke delen die soms “uitbreken” uit hun interne gevangenissen, vaak in een reactie op gebeurtenissen in de uiterlijke wereld.*

***Managers** zijn strategische, aangepaste, organiserende delen die de Exiles buiten beeld houden. Zij willen het interne systeem in balans houden en nemen vaak de leiderschapsrol in een systeem.*

***Firefighters** zijn verdovende, dwangmatige, gewelddadige en destructieve delen die de Exiles weer naar hun interne gevangenis dwingen en er niet om geven wat voor effect zij hebben op het interne systeem als op de externe relaties. In hun extreme vormen kunnen zij schade toebrengen aan de persoon zelf en aan anderen.*



Noot 1

Hoewel de delen hier gepresenteerd zijn als duidelijk gescheiden van elkaar, is er natuurlijk een overlap tussen de karakteristieken en gedragingen van verschillende delen. Een deel kan verschillende rollen spelen in tijden van meer of minder spanning op het interne systeem.

Het is belangrijk om te onthouden dat uiteindelijk alle delen bezorgd zijn en zich willen inzetten voor het welzijn en de veiligheid van het Zelf en dat zij in hun extreme rollen terecht zijn gekomen als gevolg van een soort survivalstrategie.

Conclusie

Hoe meer Zelf in het conflict of de onderhandeling aanwezig is, hoe makkelijker het communicatieproces zich zal ontfouwen. Zorgen van de delen kunnen dan worden uitgesproken en werkelijk worden gehoord door alle aanwezigen. Als er een kritieke massa van Zelf (zoals Schwartz dat noemt) aanwezig is, wordt het makkelijker om te onderhandelen met en samen te werken met de delen in een transformerend en probleem-oplossend proces.

In het begin van een coaching zal deze kritische massa van Zelf in de eerste plaats van de coach moeten komen. De coach zal er bij gediend zijn om een weg te vinden om goed met zijn eigen delen en met die van zijn cliënten om te gaan. Aandacht voor wat er in hem zelf omgaat en hoe zich dat verhoudt met zijn cliënten (en hun delen) stelt de coach in staat om beter in zich Zelf te blijven en het proces te begeleiden.

Aandacht voor wat er gebeurt met de delen van de cliënten helpt om die delen het gevoel te geven dat ze erkend en gehoord worden. Op zijn beurt geeft dit binnen het innerlijke systeem van de cliënt de ruimte voor het Zelf om meer van de leiderschapsrol in de onderhandelingen op zich te nemen. Coach en cliënten worden dan echte partners in een pad van transformatie.

Noot 2

Wij hebben ons uiterste best gedaan om een compacte introductie van het IFS-model te geven voor zover dit belangrijk is voor coaching. Dit is echter onze weergave van het model zoals wij het begrijpen en is geenszins compleet. Voor verdere informatie over dit model verwijzen wij naar:

Internal Family Systems Therapy, door Richard C. Schwartz, Guilford Press, 1995.