

*Laveren* in de GGZ



## Colofon

© Annerieke van Wijhe, 2022

Annerieke van Wijhe  
06-47957799  
info@veritha.nl

Uitgever  
SAAM Uitgeverij  
info@saamuitgeverij  
www.saamuitgeverij.nl  
www.zorgboeken.nl

Vormgeving: SAAM Uitgeverij  
Tekst: Annerieke van Wijhe  
Eindredactie: SAAM Uitgeverij

1e druk 2022

ISBN 9789492261854

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt, door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. *No part of this book may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means, without written permission from the publisher.*

# Laveren in de GGZ

Annerieke van Wijhe



# Inhoud

Voorwoord	7
1. Inleiding	11
De metafoor	17
2. De kapitein en de piraat	18
Het wederkerig groeiproces	29
3. De uitgangssituatie	30
4. Groei en ontwikkeling	44
I. Richting bepalen	49
II. Omgaan met weerstand	64
III. Winst van het gedrag stopzetten	84
IV. Nieuwe gedragspatronen	107
V. Inzicht en reflectie	124
VI. Succes ervaren	132
5. Ondersteuning van het groeiproces	136
Bijlagen 141	
Bijlage A: Enneagram test	143
Uitslag Enneagram test	148
Bijlage B: Ontwikkelingsfasen	155
Bijlage C: Visualisatie	159
Literatuurlijst	161

# Voorwoord

Enige tijd geleden werd ik door een van mijn opdrachtgevers gebeld. Hij vertelde dat hij een aanmelding had gekregen van een jongeman van 22 jaar, die op een MPU (Medisch Psychiatrische Unit) verbleef. Hij had zojuist een gesprek met drie psychiaters gehad die elk vanuit een ander specialisme bij deze jongeman betrokken waren. Ze vroegen zich af wat de 'hoofddiagnose' zou moeten zijn zodat ze een insteek voor de behandeling konden maken en vroegen of iemand daarin mee zou kunnen denken. "Ik zou graag iemand willen, die aansluiting vindt bij deze jongeman en een beschrijving geeft van wie hij is en wat hij nodig heeft om te groeien" zei mijn opdrachtgever, enigszins verzuchtend, toen ik hem aan de telefoon had.

In diezelfde week kreeg ik een mail van een andere opdrachtgever. Het meisje van 14 dat eindelijk opgenomen was in een Ggz-instelling kon vanwege herhaaldelijke agressie-incidenten niet langer blijven. Ze was teruggestuurd naar haar radeloze moeder. Er moest opnieuw gezocht worden naar een verblijfplaats voor dit meisje en het liefst zo snel mogelijk.

Het zijn twee voorbeelden waarvan er verschillende varianten zijn, die laten zien hoe het er soms aan toe gaat in de geestelijke gezondheidszorg, de psychiatrie, in de volksmond gezegd. Steeds vaker komen er geluiden dat het zo niet langer gaat; wachtlijsten lopen op, jongeren en (jong)volwassenen worden van de ene plek naar de andere gestuurd, er komen steeds meer diagnoses bij en het lukt vaak niet om zorg te leveren die gericht is op perspectief en groei. Verschillende documentaires en nieuwsberichten laten het schrijnende van de psychiatrie zien. Je herinnert je misschien de serie: *Tygo in de psychiatrie* of de documentaire van Zembla over jonge vrouwen met een eetstoornis. Allerlei reacties volgen,

discussies breken uit en toch lukt het ons maar moeizaam om tot verandering te komen.

In de zin hiervoor, kies ik bewust voor het woordje 'ons' als ik aangeef dat het 'ons' niet lukt om tot verandering te komen. Want hoewel ik me soms ook verzucht over hoe het er in de geestelijke gezondheidszorg aan toe gaat, besef ik dat ik er net zo goed deel van uitmaak.

Als het gaat over dé psychiatrie, heb ik het ook over mezelf. Ik maak onderdeel uit van een systeem dat wel met elkaar vormen, ook als ik dat systeem bekritiseer.

In de ruim 26 jaar dat ik nu in de zorg werk en me vooral bezighoudt houdt met complexe en vastgelopen zorgsituaties, heb ik veel welwillende mensen gezien. Mensen die het beste met anderen voor hebben, zich inzetten voor een kwetsbare doelgroep en die, met die inzet, ook genoeg bereiken. Tegelijkertijd is het ook zo dat er nog steeds mensen zijn voor wie dit systeem onvoldoende antwoord geeft op de zorgvragen die zij aan ons stellen. Dat we dit als complex beleven, vertelt ons iets over de manier waarop we er met elkaar naar kijken. Het zegt iets over hoe we de problematiek benaderen, vaak van buitenaf. Verklaringen die we voor de ervaren problemen zoeken, worden vooral op gedragsniveau bekeken. We zoeken naar oorzaken, zonder dat de onderliggende motieven en systemische invloeden (voldoende) in het zicht komen. Vaak onbewust en onbedoeld gaan we voorbij aan 'de mens' die verstrikt is geraakt in complexe structuren en daar ook weer uit zou kunnen komen, als we die mens voldoende zouden kunnen versterken.

Een goed zorgverlener ondersteunt, in mijn ogen, de mens en heeft oog voor de structuren en patronen waarin iemand verstrikt is geraakt. Een goed zorgverlener neemt niet over, maar versterkt waar nodig de mensen die hun problemen moeten dragen zodat zij dit ook kunnen dragen. Zorgverleners is volgens mij dan ook een wederkerig proces waar zorgverlener en zorgvrager samen groeien, 'bewust worden' binnen het systeem zoals dat nu is.

Uiteindelijk bestaat er dus ook niet zoiets als dé psychiatrie of dé GGZ als iets buiten onszelf waar we ons ongenoegen op kunnen projecteren. Wij zorgverleners en zorgvragers zijn het die het systeem vormen dat wij dé psychiatrie zijn gaan noemen. Het is een systeem geworden dat door heel veel goedwillende individuen gevormd wordt en tegelijkertijd verstrikken-

de vormen aanneemt waardoor mensen lang niet altijd kunnen groeien. Het is een paradigma en wij zijn onderdeel van dat paradigma. Zoals het voor onze zorgvragers telt, dat de mens zelf uit zijn of haar verstrikkende patronen zou kunnen komen, zo geloof ik ook dat het aan ons allemaal is om uit de verstikkende vormen van dit collectieve systeem te komen. Veranderingen komen niet tot stand door oordelen uit te spreken en die te projecteren. Veranderingen komen tot stand door individuele wegen die tot groei en een gezonde ontwikkeling leiden.

Door bewuster te worden van wie we diep vanbinnen zijn en ons leven zo in te richten dat we daarna leven, leveren we een bijdrage aan collectieve groei en ontwikkeling. Als we willen dat er iets verandert in de wereld om ons heen, zullen we bij onszelf moeten beginnen. Bij wie wij zijn, wat ons drijft en hoe we ons tot de wereld verhouden.

Maar hoe doen we dat dan? Op welke manier kan die groei tot stand komen? Hoe vergroten we ons eigen bewustzijn op zo'n manier dat we ook anderen aanzetten en ondersteunen om diezelfde groei door te maken. Waar begin je en hoe pak je dat aan?

Dat zijn allemaal vragen waar het in dit boek over gaat. Aan de hand van een metafoor over een kapitein die met zijn bemanning de oceaan bevaart, maar regelmatig lastig gevallen wordt door een piraat, neem ik je mee in een zoektocht naar wie jij bent. Je gaat onderzoeken wie je zorgvragers zijn en hoe je het contact tussen jou en je zorgvragers zo kunt verbeteren dat jullie er beiden, als mens, rijker van worden.

Uiteindelijk hoop ik ook dat we zo, met elkaar, bewuster worden en een bijdrage leveren aan een systeem dat kwetsbare mensen stimuleert in hun groei en ontwikkeling zodat ze het leven kunnen leiden dat werkelijk bij hen past. Wat dat ook moge zijn.

Ik wens je veel leesplezier en bovenal een behouden vaart.

*Annerieke van Wijhe*

# 1. Inleiding

Op de cover van het boek zie je een kubus met verschillende vlakken. Het staat symbool voor de complexiteit van zorgvragen binnen de GGZ. Net als in ons werk is er niet één manier om alles op de juiste plaats te krijgen en vraagt het soms van ons, zorgverleners, dat we het blijven proberen en zo ondervinden wat het beste werkt. In de ruim zevenentwintig jaar dat ik in verschillende zorgsectoren werkzaam ben, heb ik een manier ontdekt om aan te sluiten bij mensen om zo, samen met hen, te onderzoeken wat voor hun specifieke situatie het beste werkt. Het is een manier geworden die gericht is op een nauwe samenwerking tussen zorgverlener en zorgvrager waardoor zij zich gesterkt voelen om hun eigen problematiek het hoofd te bieden.

## **Metafoor**

Deze manier van werken heb ik uitgeschreven in dit boek. Het start met een metafoor van een kapitein op een schip die, met zijn bemanning, de oceaan wil bevaren. Onderweg wordt hij lastig gevallen door een piraat die het schip saboteert en het vast laat lopen. De kapitein staat symbool voor iemands kern, voor wie iemand ten diepste is. De piraat is in de metafoor een verschijning. Hij kent geen echte identiteit, maar is zich tijdens de levensloop gaan manifesteren. Als we de metafoor vertalen naar ons werk, dan richten we ons vooral op de piraat. Zodra er problemen zijn, wordt de aandacht daar op gelegd. We proberen er vat op te krijgen, schrijven één of meerdere diagnoses aan hem toe en geven hem zo steeds meer identiteit. Zonder dat we het willen, raakt de kapitein uit het zicht en weet iemand op den duur zelf niet meer wie hij ten diepste is en wat zijn natuurlijke kwaliteiten zijn. Met behulp van deze metafoor ontstaat een andere kijk op (probleem)gedrag, het helpt om mensen te zien door de patronen, waarin zij verstrikt zijn geraakt, heen.



### **Wederkerig groeiproces**

Om mensen uit die verstrikking te kunnen helpen, beschrijf ik een wederkerig groeiproces. Dit wederkerig groeiproces heeft zich de afgelopen jaren ontwikkeld in interactie met mensen die in de GGZ verbleven en samenwerkingspartners met verschillende inzichten en professies. In het wederkerig groeiproces benut ik theorieën, modellen en inzichten met verschillende invalshoeken. Een wederkerig groeiproces kan op elk moment gestart worden. Hoe moeilijk of complex de situatie ook is, de kapitein is altijd aanwezig en kan op ieder moment aan het roer gaan staan om zijn reis te hervatten.

Om tot nieuw perspectief te komen, maak ik gebruik van verschillende leefgebieden waardoor onze zorgvragers weer in contact kunnen komen met hun wensen en verlangens. Deze leefgebieden zijn gebaseerd op het model van de positieve gezondheid van Machteld Hubert.

### **Groei en ontwikkeling**

Het wederkerig groei proces richt zich op groei en ontwikkeling. Het is een gezamenlijk proces en bestaat uit zes stappen, die allemaal doorlopen moeten worden om gedragsverandering te bestendigen. Maar al te vaak slaan we één of meerdere stappen over waardoor problematiek in stand blijft en de geschiedenis zich blijft herhalen. Het groeiproces is cyclisch, dat betekent dat er na de zesde stap nog een extra stap is, namelijk de start van weer een nieuw proces. Na iedere keer dat de stappen zijn doorlopen ontstaat er een nieuw verlangen, is er een nieuwe uitgangssituatie en kan er een nieuw proces starten. Iemand kan zo door blijven groeien.

#### **Stap 1: Richting bepalen**

Bij de eerste stap wordt er een richting bepaald. De wensen die bij de verschillende leefgebieden benoemd zijn, worden omgezet naar doelen. Met die doelen gaan jij en je zorgvrager aan de slag. Jullie beginnen met kleine haalbare doelen die uitgaan van de verlangens van je zorgvrager en afgestemd zijn met eventuele familieleden van de zorgvrager en het team waarin je werkt.

#### **Stap 2: Omgaan met weerstand**

Als helder is welke kant iemand op wil, dan wacht al snel een eerste ontmoeting met de piraat. In plaats van een verklaring te geven voor iemands gedrag, wordt onder de oppervlakte gekeken en onderzocht wat de onderliggende gedragsmotieven zijn. Om dit goed te kunnen onderzoeken

wordt er in stap twee aandacht besteed aan het innerlijk kind en het sociaal-emotioneel functioneren. Ook wordt een eerste deel van het enneagram uitgelegd. Met behulp van het enneagram worden de bemanningsleden, met hun specifieke taakverdeling op het schip, beschreven. Het wordt duidelijk welke afwerende patronen iemand ontwikkeld heeft, als gevolg van gebeurtenissen tijdens de levensloop. Er ontstaat zo zicht op het verdedigingsmechanisme waarin iemand verstrikt is geraakt.

### **Stap 3: Winst van het gedrag stopzetten**

Als duidelijk wordt wat het verdedigingsmechanisme van je zorgvrager is, kan er verder gekeken worden naar de opbouw van de persoonlijkheid. Hiervoor gebruiken we het enneagram. Bij deze stap wordt aandacht besteed aan de negen persoonlijkheidsstructuren zoals die in het enneagram beschreven zijn. Een beschrijving van de persoonlijkheidsstructuren is een psychologische benadering van het enneagram. De processtappen zoals die in dit boek worden uitgelegd, aan de hand van het enneagram, komen voort uit het energetisch werken met het enneagram. Er is dus een verschil, tussen het gebruik van het enneagram als het gaat om de uitleg over wie de bemanningsleden op het schip zijn én de manier waarop deze bemanningsleden benut kunnen worden tijdens het wederkerig groeiproces. Met de uitleg over de specifieke drijfveren, behoeften, angsten en verdedigingen van de verschillende persoonlijkheidsstructuren, wordt ook een verschil in ontwikkelingsniveau duidelijk. Er wordt uitgelegd hoe pathologische structuren kunnen ontstaan. Er komt zicht op de onderliggende dynamiek van deze structuren waardoor gedragingen (vaak onbedoeld) in stand worden gehouden.

### **Stap 4: Nieuwe gedragspatronen**

Elk gedrag heeft een functie. Als gedrag geen 'winst' meer oplevert, zal er iets voor in de plaats moeten komen. De winst van het gedrag geeft zicht op de onderliggende behoefte. Pas als die onderliggende behoefte vervuld wordt, kan het oude patroon volledig losgelaten worden. Om onderliggende behoeften te vervullen, maken we gebruik van energetisch werk. Met behulp van energiebanen, chakra's en het bewust ontwikkelen van nieuwe gedragspatronen, kan iemand doorgroeien. De kapitein wordt bij deze stap steviger aan het roer gezet en vervolgd zijn weg in de door hem gekozen richting.

### **Stap 5: Inzicht en reflectie**

Net zoals er inzicht nodig is in onderliggende motieven van oude gedragspatronen, zo is het ook van belang om bewust stil te staan bij de toegevoegde waarde van de nieuwe gedragspatronen. Hier wordt in stap vijf aandacht aan besteed. Daar wordt ook ingegaan op de sociale waarde van gedrag. Daar waar bij stap drie de motieven van het eigen gedrag onder de loep werden genomen, ontstaat nu ook het (onbewuste) belang dat er vanuit de omgeving kan zijn waardoor bepaald gedrag vertoond werd dat niet helpend bleek voor de zorgvrager. Vaak is er een onderliggend krachtenveld aanwezig dat iemands individuele groei belemmerd. Inzicht in dat krachtenveld helpt om bewust te worden en zo door te kunnen groeien naar een gezonder functioneringsniveau.

### **Stap 6: Succes vieren**

We staan er niet altijd bewust bij stil, maar samen het succes vieren helpt om nieuw aangeleerde patronen helemaal te bestendigen. In eerste instantie is er een externe motivatie nodig om interne motivatie te kunnen voelen. Bij stap zes ligt daar het accent op. Pas als de interne motivatie goed gevoeld kan worden, is het nieuwe gedragspatroon voldoende ingesleten. Dan komt er een fase van rust, waarnaar er weer een nieuw verlangen kan ontstaan. Dit nieuwe verlangen kan vertaald worden naar een nieuwe wens, die omgezet wordt in doelen zodat er een nieuwe cyclus ontstaat.

### **Ondersteuning van het groeiproces**

Mensen zijn voortdurend met elkaar in interactie. De weg die je zorgvrager gaat, staat in nauwe relatie met diens omgeving. Je kunt jouw rol daar niet los van zien. In veel situaties zijn er verschillende behandelaren, therapeuten en begeleiders met elk hun eigen taakgebied. Toch is de mens een holistisch wezen en is hij, met zijn omgeving, niet in deelgebieden op te delen. Het wederkerig groeiproces is daarom een middel om de zorgvrager bij zijn eigen proces te ondersteunen, met daarbij oog voor zijn omgeving. In het laatste hoofdstuk leer je zien hoe je die omgeving het beste kunt benutten. Je krijgt inzicht in de krachten van de omgeving, op welke manier die de bemanningsleden op het schip van je zorgvrager kunnen versterken of juist afremmen.

### **Opleiding**

Dit boek geeft (theoretische) informatie over een kijk op mensen binnen de GGZ. Deze manier van werken heb ik in de loop van de jaren ontwikkeld. Ik

heb gemerkt dat er, in interactie met onze zorgvragers, ook altijd een blik naar binnen gericht moet zijn. Mijn eigen bewustzijn is, in interactie met de mensen die ik ontmoet hebt, verruimd. In contact met hen heb ik zelf een ontwikkeling doorgemaakt. Het werken met de modellen die ik in dit boek noem, vraagt van zorgverleners ook ontwikkeling, zelfreflectie en groei. Het heet niet voor niets een 'wederkerig groeiproces'. Om hier ondersteunend in te kunnen zijn, geef ik opleidingen, intervisie, workshops en is er een online module beschikbaar om kennis te maken met deze werkwijze. Op de website: [www.veritha.nl](http://www.veritha.nl) kan je hier meer informatie over vinden.

# DE METAFOOR



De Kapitein



De Gangmaker



De Harmoniebewaarder



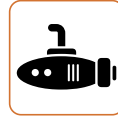
De Machinist



De Stuurman



De Voorman



De Dieptezoeker



De Kaartlezer



De Bootsman



De Matroos



De Piraat

## 2. De kapitein en de piraat



### 2.1 De kapitein en zijn droom

Om mijn perspectief op menselijk gedrag te verhelderen, wil ik je kennis laten maken met de kapitein, een jonge en krachtige man, die zelfbewust in het leven staat en die duidelijk weet wat hij wil. Hij heeft maar één wens en dat is dat hij de hele wereld kan laten zien hoe prachtig zijn schip is en hoeveel mogelijkheden het heeft wanneer het over de grote oceaan vaart. De kapitein heeft altijd al het gevoel gehad dat hij de eigenaar is van een bijzonder schip. Een schitterende driemaster, die strak in de lak staat en heerlijk over het water glijdt als zijn zeilen bol staan van de wind.

De kapitein wil eropuit. Hij is niet van plan om in de haven te blijven waar hij is opgegroeid. Met zijn schip wil hij de oceaan bevaren om aan iedereen te laten zien hoe stevig het gebouwd is en hoe prachtig het is om met dit schip de oceaan te trotseren. De kapitein is trots op zijn schip en hij straalt dit uit ook. Voor hem is er geen groter geluk dan het bevaren dan de oceaan tussen alle andere schepen. Met opgeheven hoofd staat hij op het voorsteven, terwijl zijn grote reis begint.

### 2.2 Een kennismaking met de bemanning van het schip

Met zijn blik op de horizon koerst de kapitein zijn schip naar de juiste bestemming. De bemanning volgt zijn aanwijzingen, waardoor alles precies volgens plan verloopt. Het schip glijdt rustig door het water onder een schitterende heldere zon. Vergezeld door wat meeuwen die hopen dat er brood of vis naar hen gegooid wordt, deint het schip voort op de blauwe golven van de zee.

Op het schip zijn negen bemanningsleden gepositioneerd op verschillende plaatsen op het dek. Zij hebben elk een eigen taak en kunnen door hun positie allemaal een deel van de omgeving overzien. Samen vormen ze één geheel en hebben ze een duidelijk totaalbeeld van wat er op hen

## 3. De uitgangssituatie

### 3.1 Inleiding

In de metafoor lees je het verloop van een reis die de kapitein maakt. In het begin is hij nog vastberaden, maar dit verdwijnt op het moment dat hij vastloopt op een zandbank. Hij wordt losgehaald door een sleepboot en loopt opnieuw vast. Uiteindelijk besluit hij om met zijn schip in de haven te gaan liggen en krijgt daar te maken met kapiteins van andere schepen die hem vertellen dat het niet lukt om van de piraat af te komen. De kapitein besluit om het gesprek met zijn eigen bemanning aan te gaan en zo te ontdekken hoe de piraat op het schip kwam. Hij komt erachter dat hij te weinig naar de bemanning heeft geluisterd en teveel gericht is geweest op één van de bemanningsleden.

De metafoor van de kapitein en de piraat heeft betrekking op onze zorgvragers én op onszelf. We zijn allemaal een kapitein op een schip en hebben in meer of mindere mate te maken met een piraat die zich op ons schip bevindt en het van tijd tot tijd overneemt. De ruimte die de kapitein op ons schip krijgt, bepaalt in hoeverre we gezond en vitaal kunnen leven. Zodra de piraat meer en meer ruimte op ons schip in gaat nemen, wordt ons leven ongezonder en raken we verstrikt in reactieve patronen. Op den duur kan het zo zijn dat we vastlopen en zelf niet meer uit deze reactieve patronen los kunnen komen. Er is dan hulp nodig om het leven weer aan te kunnen en iemand vraagt om psychische hulp. Dit is een proces dat ons allemaal kan overkomen. Er is dan ook geen wezenlijk onderscheid tussen de zorgvragers en de zorgverleners, behalve dan dat dit eerste groep minder vermogend zijn om hun eigen piraat het hoofd te bieden.

### 3.2 Aandacht voor de kapitein

Binnen de geestelijke gezondheidszorg bestaat de neiging om de aandacht op de piraat te richten. Als mensen zich voor psychische hulp melden, proberen we te ontdekken waarom de piraat op het schip zit en hoe hij daar is gekomen. We zoeken naar oorzaken voor de ervaren problemen

# STAP I

## I. Richting bepalen

### I.1 Inleiding

De kapitein is trots op zijn schip, richt zijn blik op de horizon en zet koers. Hij heeft een doel voor ogen, maar loopt vast. Nadat hij is vastgelopen en in de haven belandt, stelt hij zijn perspectief bij. Na het gesprek met zijn bemanning, plaats hij het roer in het midden van het schip zodat hij al hun boodschappen beter kan horen. De kapitein houdt zo rekening met zijn kwetsbaarheid, vaart rustig van haven naar haven om weer vertrouwen in zichzelf, zijn bemanning en zijn schip te krijgen. Al varende leert hij zichzelf en zijn bemanning steeds beter kennen en is hij van toegevoegde waarde voor de kapiteins van andere schepen. Hij ervaart zo weer voldoening en geluk.

Iets vergelijkbaars gaan jij en je zorgvrager ook doen. Nu je de uitgangssituatie in kaart gebracht hebt, gaan jullie samen een richting bepalen. Je zet een stip op de horizon waar jullie samen naar toe gaan werken. Dat zal op een andere manier gaan dan je gewend bent. In je dagelijks praktijk zal je misschien gewend zijn om de diagnostiek als uitgangspunt van de behandeling te nemen. Bij dit model richt de aandacht zich op de wensen van je zorgvrager en ben je begeleidend, coachend aanwezig. In iemands wensen vind je de wil tot leven (weer) terug. Je zet als het ware de kapitein (opnieuw) aan het roer en gaat met iemand vooruit kijken, rekening houdend met iemands kwetsbaarheden en beperkingen. Het 'huidige moment' is je uitgangspunt. Vanuit dat punt schets je een perspectief. Je helpt zo de kapitein van je zorgvrager om zijn blik weer op de horizon te richten en een richting te bepalen waar het schip naar toe kan varen.

### I.2 Durf klein te beginnen

Als je een perspectief schetst, besef dan dat je zorgvrager hier niet maar zo over na durft te denken. Sommige mensen zijn al zo lang in zorg dat zij zelf hun eigen perspectief niet meer zien. Ze durven niet meer te dromen,



en argumenten zijn cognities die gedrag in stand houden. Bepaalde gewoontes zijn niet helpend om tot verandering te komen. Het gaat daarom bij deze stap niet om de argumentatie, maar om dat wat daaronder ligt. Het gedrag dat zich aandient, is een boodschap. Bij deze stap ben je ontvankelijk voor die boodschap.

Ervaringen die in het leven zijn opgedaan, kleuren de manier waarop er nu naar het leven wordt gekeken. Bij deze stap ga je dus geen verklaringen zoeken voor het gedrag, maar leer je luisteren naar de boodschap van dat gedrag. Op die manier wordt iemand zich bewust van wat er zich onder de oppervlakte afspeelt. Door bewust te worden van wat er ten grondslag ligt aan bepaald gedrag, ontstaat er een keuze voor dat gedrag. Het is niet langer reactief.

Je kent vast de tekening van de ijsberg wel.



Het gedrag dat zichtbaar is, is slechts het puntje van de ijsberg. Onder de oppervlakte spelen allerlei processen waar we ons vaak niet bewust van zijn. Vanuit een medisch-biologische benadering, zoals we nu (nog) gewend zijn om te werken, richt onze aandacht zich vooral op het topje van de ijsberg. We proberen te 'genezen' of 'behandelen' wat er zichtbaar is. Ook de therapieën die gericht zijn op onderliggend trauma worden nog vaak ingezet om 'een probleem dat zich aandient' op te lossen. Het is lang niet altijd de zorgvrager zelf die om traumabehandeling verzoekt, maar de omgeving omdat die het gedrag als problematisch ervaart. Alle

gens eigen innerlijke waardes en eist ook van anderen dat zij dit doen. Regels en kaders worden alleen gevolgd als het nut ervan wordt ingezien. Regelmatig raken deze persoonlijkheden in conflict met autoriteiten. De achten komen op voor de zwakkeren en hebben een groot verantwoordelijkheidsgevoel.

#### Kwaliteiten

Rechtvaardig, autonoom, een doener, duidelijk in het stellen van grenzen, vol zelfvertrouwen, beschermend, genereus, moedig.

#### Uitdagingen

Door de behoefte aan controle en zelfbepaling, luisteren achten niet altijd naar wat anderen willen. Ze zijn krachtig en hun wil is wet. Het is hun uitdaging om in te zien dat anderen niet per definitie zwakker zijn wanneer zij vanuit hun gevoelens communiceren. Het gevoel voor rechtvaardigheid is groot, dit zorgt ervoor dat deze mensen soms onrecht in situaties zien zonder dat dit ook echt het geval is. Ze hebben de neiging om direct vanuit hun instincten te reageren en missen rust. Als een acht meer gaat bezinnen kan hij onderzoeken hoe de vork echt aan de steel zit en veel efficiënter optreden. Hij gaat voelen dat er door minder controle meer dienstbaarheid ontstaat naar zichzelf en daardoor naar de ander.



- **Persoonlijkheidsstructuur van de negen (de harmoniebewaarder):**

#### Algemene gedragsbeschrijving

De negen heeft behoefte aan rust en harmonie en functioneert het beste in een gemoedelijke sfeer. Hij heeft begrip voor anderen en kan goed luisteren. Conflicten worden vermeden. Het is voor de negen moeilijk om grenzen te stellen en om voor zichzelf op te komen. Hij geeft liever toe aan wat anderen (al dan niet expliciet) aan hem vragen waardoor de negen zich op den duur verdoofd voor zijn eigen gevoelens en lichamelijke ongemakken.

#### Kwaliteiten

Goede luistervaardigheden, sensitief, stabiel, betrouwbaar, geduldig, aardig, beschikbaar voor anderen, hulpvaardig.

#### Uitdaging

Door de behoefte aan rust en harmonie, heeft de negen de neiging om conflicten te vermijden. Hij raakt hierdoor passief en komt moeizaam in