



Psychodrama

Door Gert van Veen

Inleiding

Psychodrama is een techniek die door middel van uitbeelding van conflictsituaties een persoon helpt zijn of haar problemen te doorgronden en door te werken.

In dit boek tref je de grondbeginselen van het psychodrama aan. Vanaf de dramatische opbouw tot aan het uitvoeren van een actualiserend sociodrama.

Psychodrama behelst *meer* dan het spelen van een rollenspel of een toneelstukje. Bij psychodrama gaat het om het beleven en doorleven van gevoelens binnen een conflictsituatie. Het is niet de bedoeling om alleen te praten over deze gevoelens of ervaringen. Of om gevoelens van een fictief personage te verwoorden of te verbeelden. Het gaat om de beleving van de protagonist (de hoofdpersoon van het psychodrama).

Het werken met psychodrama vraagt ook om lef, moed en doorzettingsvermogen als begeleider. Bovendien is het belangrijk om te weten waar je grenzen liggen. Ga niet 'zomaar' met de techniek aan de slag. Probeer je motivatie duidelijk te krijgen, als ook ervaring op te doen in het werken met het psychodrama.

Gert van Veen,
1993 / 2018

Hoofdstuk 1: Dramatiseren

Dramatiseren is een techniek die zijn waarde kan tonen bij rollenspelen; actualiserend sociodrama; psychodrama; groepsspelen; symbooldrama; rituelen en visualiseringen. In dit hoofdstuk ga ik dieper in op het dramatiseren binnen een brede context.

1.1. Wat is dramatiseren?

Dramatiseren is het creatieve en artistieke proces dat vooraf gaat aan *een voorstelling*. Binnen de wereld van het theater betreft de voorstelling doorgaans een opvoering voor publiek. Binnen het kader van de werkwijze wordt onder een voorstelling verstaan een letterlijke of figuurlijke visualisatie van iets of iemand. Dramatiseren betreft in feite dus alle voorbereidingen die je treft om tot een voorstelling te komen.

1.2. Fasen van het dramatiseren

Het dramatiseren bestaat uit drie fasen, te weten:

1. De voorbereiding: -onderwerp-bepaling.
 - Doel- en taakstellingen formuleren.
 - Planning.
 - Taakstellingen realiseren.
2. De uitvoering: -stage en aankleding.
 - Inleiding op de voorstelling.
 - Het vrijmaken en/of oproepen van psychische energieën.
 - Ter uitgeleide.
3. De evaluatie: -opruimen van de stage.
 - Evaluatie.
 - Volharding.

De fase van de voorbereiding is wellicht de belangrijkste fase of de voorstelling al dan niet slaagt. Het is van belang dat groepsleden de benodigde informatie durven aan te dragen en er mee aan de slag gaan. Bovendien is het beduidend dat de groepsleden zich kunnen voorstellen dat zij deel uit gaan maken van een voorstelling. Groepsleden moeten kunnen geloven in de rol of positie die zij innemen binnen de voorstelling.

1.3. Fase 1: De voorbereiding

1.3.1. Onderwerpbepaling

Het bepalen van het onderwerp is de eerste stap in het dramatiseren. Welk onderwerp is geschikt voor een voorstelling met de groep tijdens een bijeenkomst. Het onderwerp kan te maken hebben met een gemeenschappelijke factor die voor alle groepsleden herkenbaar en voelbaar is; of een onderwerp dat slechts één van hen sterk in de greep heeft.

1.3.2. Doel- en taakstellingen formuleren

Wanneer je, als begeleider, besluit om *een voorstelling* te gaan maken met de groepsleden, dien je als eerste één of meerdere doelstellingen te formuleren. Vragen die hierbij een rol spelen zijn onder meer:

- Wat wil ik met de voorstelling bereiken?
- Wat wil ik met de voorstelling laten zien?
- Wat wil ik naar aanleiding van de voorstelling ervaren of beleven?
- Wat is het veronderstelde nut van de voorstelling?
- Welke vorm van visualiseren past het beste bij de doelstelling? Een actualiserend sociodrama? Een psychodrama? Een symbooldrama? Een rollenspel? Een schildering?

De doelstelling is de leidraad door het proces van het maken van een voorstelling. Alles dient aan de doelstelling te zijn gerelateerd.

Opmerking: hierbij geldt wel dat een doelstelling niet een onwrikbaar gegeven is. Het kan gebeuren dat een doelstelling tijdens de voorbereidingsfase of tijdens de uitvoering alsnog bijgesteld dient te worden. Taakstellingen hebben alles uit te staan met de realisering van de doelstelling. Wanneer de taakstellingen zijn volbracht zou de doelstelling gerealiseerd moeten zijn.

1.3.3. Planning

Bij de planning gaat het er om:

1. Welke (voorgeschreven) symbolen ga je gebruiken?
2. Hoeveel tijd mag de voorstelling beslaan?
3. Welke vorm van visualiseren ga je hanteren?
4. Hoe verloopt de voorstelling?
5. Hoeveel personen nemen deel aan de voorstelling?
6. Rol-keuze en rol inleving.
7. Welke voorbereidingen ga je treffen?

Ad [1]: Welke (voorgeschreven) symbolen ga je gebruiken?

Het gebruik van symbolen die niet persoonlijk of spontaan uit een persoon komen, hangt sterk af van ondermeer het doel van de voorstelling; de dramatische werkvorm; de soort van de geritualiseerde werkvorm; de code, de doelstelling en de uitvoeringswijze van de geritualiseerde werkvorm.

Ad [2]: Hoeveel tijd mag de voorstelling beslaan?

Een beduidende factor in het dramatiseren is de beschikbare tijd. Hierbij kun je ondermeer denken aan de volgende vragen:

- Is er voldoende tijd om meerdere groepsleden aan bod te laten komen?
- Neemt de voorbereiding zoveel tijd in beslag dat het uitvoeren van de voorstelling in gevaar komt?
- Neemt de voorstelling zoveel tijd in beslag dat het evalueren in gevaar komt?
- Hoe ziet de tijdsplanning er uit?

Ad [3]: Vorm van de voorstelling

De vorm waarin je de voorstelling gestalte wilt gaan geven is voor een deel bepalend hoe de voorstelling zal verlopen. Bij de vorm kun je ondermeer denken aan een rollenspel; een actualiserend sociodrama; een psychodrama; een symbooldrama; een schildering; een werkstuk; een tekening; een muziekstuk; een dans; een stilspel; het schrijven van een verhaal.

Ad [4]: Verloop van de voorstelling

Om het verloop van de voorstelling vast te leggen, dien je een soort van programmaboek of draaiboek te maken. Het is niet de bedoeling dat je iedere handeling van te voren vastlegt, maar dat je een aantal 'punten' in de ontwikkelingslijn van de voorstelling vastlegt. Dit voorkomt een voorstelling die ongecontroleerd en willekeurig verloopt.

Ad [5]: Hoeveel personen nemen deel aan de voorstelling? Hoeveel mensen aan de feitelijke voorstelling kunnen deelnemen is afhankelijk van ondermeer: het onderwerp, de werkvorm, het verloop van de voorstelling. Maar ook van de sfeer en de inzet van de groepsleden tijdens de bijeenkomst.

Ad [6]: Rolkeuze en rolinleving

"Wie gaat wat doen voor, tijdens en na de voorstelling?" Dat is de centrale vraag bij de rol-keuze. Een groepslid kiest dus niet alleen voor *de inhoudelijke rol* van bijvoorbeeld 'vader' in een sociodrama, maar ook voor *de vormelijke rol* van bijvoorbeeld 'acteur', 'dubbel', 'auxiliary ego', 'regisseur', 'audience', 'decorateur', 'lichtman of vrouw'. Rolinleving heeft eveneens betrekking op beide niveaus, te weten: Inhoudelijk en vormelijk. Ten aanzien van *het inhoudelijke niveau* dient (bijvoorbeeld) 'de vader' in een psychodrama te weten wat van hem wordt verwacht door de protagonist. Ten aanzien van *het vormelijke niveau* dient het groepslid, dat gestalte geeft aan de vader in het psychodrama, te weten welke eisen aan het spelen van een antagonistrol worden gesteld.

Ad [7]: Welke voorbereidingen ga je treffen?

Tijdens dit onderdeel van de voorbereidingsfase dien je op de volgende vragen een bevredigend antwoord te vinden:

- Wie draagt voor, tijdens en na de voorstelling de verantwoordelijkheid?
- Welke attributen zijn nodig bij de uitvoering van de voorstelling?
- Wie draagt zorg dat alle attributen en benodigdheden voorhanden zijn?
- Wie is de regisseur van de voorstelling?
- Is de werkruimte beschikbaar?
- Is de benodigde apparatuur, als bijvoorbeeld een videocamera, besproken?

1.3.4. Taakstellingen realiseren

Het realiseren van de taakstellingen heeft betrekking op het omzetten van de planning naar de praktijk, zodat ook daadwerkelijk alle noodzakelijke voorbereidingen zijn afgerond voordat aan de uitvoering van de voorstelling kan worden begonnen.

1.4. Fase 2: De uitvoering

De fase van de uitvoering betreft het opvoeren van een voorstelling in het geval van een dramatische werkvorm, of het gaan maken van een voorstelling in het geval van een beeldende werkvorm.

1.4.1. Stage en aankleding

De stage is het speelveld waar de voorstelling wordt opgevoerd, of vorm gegeven. In het speelveld staan of liggen de attributen en benodigdheden die worden gebruikt tijdens de voorstelling. Het afbakenen van het speelveld is belangrijk, omdat het een plek is waar groepsleden het is toegestaan om uit de (groeps)realiteit te stappen. Het speelveld dient zodanig ingericht te worden, zoals dit in de voorbereidingsfase is gepland. Het speelveld dient duidelijk een andere sfeer uit te ademen, dan het resterende gedeelte van de werkruimte.

1.4.2. Inleiding op de voorstelling

Iedereen die deelneemt aan de voorstelling neemt plaats in het speelveld. De begeleider (of de regisseur) verwelkomt de deelnemers op een passende wijze, die in het verlengde ligt van de voorstelling. Bovendien leidt de begeleider (of regisseur) de voorstelling in.

1.4.3. Het vrijmaken en/of oproepen van psychische energieën

De voorstelling wordt opgevoerd, of uitgevoerd, zoals dit in de voorbereidingsfase is gepland. Het doel van deze fase is het vrijmaken en/of oproepen van psychische energieën bij de deelnemers. Soms gebeurt dit door uitdrukking te geven aan geïntrojecteerde symbolen en soms door uitdrukking te geven aan persoonlijke symbolen. Het vrijmaken en/of oproepen van psychische energieën kan door het uitspreken van teksten, en/of het uitvoeren van handelingen.

1.4.4. Ter uitgeleide

De voorstelling is uitgevoerd. De begeleider (of de regisseur) rondt de voorstelling formeel af.

De evaluatie betreft het nabespreken van de voorafgaande fasen. Als ook het beoordelen en waarderen van deze fasen.

1.5.1. Opruimen van de stage

Na de formele afronding van de voorstelling dient de stage te worden opgeruimd en weer deel te worden van de totale werkruimte. De attributen dienen te worden opgeruimd. De muziek dient te worden uitgezet of verwisseld. Het lichtgebruik weer op 'normaal'.

1.5.2. Evaluatie

Iedereen neemt plaats in een gesprekskring en krijgt de gelegenheid om zijn of haar gedachten, gevoelens, belevingen, verwachtingen tot uitdrukking te brengen.

1.5.3. Volharding

Iedere deelnemer aan de voorstelling bepaalt *wat* en *hoe* hij zijn opgedane kennis en ervaringen wil gaan gebruiken in de (nabije) toekomst. Hoe kun je volharden in een positief gevoel? Hoe lukt het je om je gedrag te wijzigen? Hoe overwin je een vorm van onvermogen? Aan welke doel- en taakstellingen ga je de komende tijd werken?

De keuze van het onderwerp voor een drama kan op verschillende manieren worden bereikt. Zo kan de begeleider een onderwerp inbrengen. Of kan de begeleider de groep in een gesprekskring laten plaatsnemen en vragen of iedereen een tijd lang stil wil zijn en wil nadenken over een probleem of een vorm van onvermogen die hij ervaart. Op het moment dat de spanning te hoog oploopt, zal een groepslid over een probleem of een vorm van onvermogen praten.

De begeleider betreft de overige groepsleden er bij, door te vragen of zij dit probleem of vorm van onvermogen (h)erkennen. Afhankelijk van de antwoorden wordt gekeken welke werkvorm het beste past bij het dramatiseren van dit probleem of deze vorm van onvermogen. Het is mogelijk om uit verschillende werkvormen te kiezen, te weten:

1. Rollenspel.
2. Monodrama.
3. Sociodrama.
4. Actualiserend sociodrama.
5. Psychodrama.

Hoofdstuk 2: Psychodrama

2.1. Wat is psychodrama?

Psychodrama is een methode die door middel van **uitbeelding** van conflictsituaties een persoon helpt zijn problemen te doorgronden en aan te pakken. Om dit doel te bereiken maakt het psychodrama gebruik van een zogenaamde dramatische aanpak. Dit geldt zowel voor de gehanteerde termen, als ook voor de vorm waarin het psychodrama is gegoten.

2.2. De basisbegrippen

1. De personages

Binnen het psychodrama zijn de personages onder te verdelen in drie groepen, te weten:

- A) De protagonist.
- B) De antagonist.
- C) De tritagonist.

Ad A): De protagonist

De protagonist is de hoofdpersoon van het psychodrama. Het Ik. Evenals bij het reguliere toneel is de protagonist iemand die door invloeden van buitenaf, of van binnenuit, in een conflictsituatie met zichzelf en/of met een ander en/of de omgeving verwickeld is geraakt. Binnen het psychodrama verbeeldt de protagonist een conflict- of probleemsituatie uit zijn eigen leven.

Ad B): De antagonist

Binnen de wereld van het toneel is de antagonist 'de slechterik'. De boosdoener, de opposant van de protagonist. Iemand die niet het beste met de hoofdpersoon voor heeft. Binnen het psychodrama wordt de antagonist gevormd door de 'tegenstander (s)', dan wel de tegenpool, van de protagonist -zoals die door de protagonist wordt ervaren. Vergeet niet dat het hele psychodrama is opgebouwd rond de conflict- of probleemsituatie van de protagonist. In werkelijkheid hoeft de antagonist zichzelf niet bewust te zijn van diens 'slechterik-rol', die hij in het leven van de protagonist vervult.

Ad C): De auxiliary ego

De auxiliary ego doet in een psychodrama dienst als een katalysator tussen de protagonist en de antagonist. Of de auxiliary ego vormt de (in)directe aanleiding voor de probleemsituatie tussen de protagonist en de antagonist. Of de auxiliary ego is de (in)directe aanleiding dat de protagonist met zichzelf in de knoop komt te zitten. Of de auxiliary ego bevestigt, of ontkent, de protagonist in zijn conflictsituatie.

2. The director

De 'director' is de regisseur van het psychodrama. Hij is, normaal gesproken, de begeleider die er voor zorg draagt dat het psychodrama opgevoerd kan worden, en die tevens de protagonist terzijde staat met het uitwerken van diens problemen.

3. Audience

Het publiek of de toeschouwers van een psychodrama worden doorgaans 'audience' genoemd. Het woord toeschouwers is binnen het psychodrama in wezen een verkeerd woord, omdat het publiek actief deelneemt in het verkennen van de gevoelens van de protagonist.

4. Stage

Het psychodrama wordt opgevoerd op een podium of een daarvoor aangewezen speelveld. Het speelveld is een afgebakende ruimte waar binnen gespeeld wordt. In het speelveld staan of liggen attributen die tijdens het psychodrama kunnen worden gebruikt. Het speelveld is belangrijk omdat het een plek is waar het toegestaan is om uit de (groeps)realiteit te stappen naar de conflict- of probleemsituatie in het hier en nu. Om dit te bewerkstelligen wordt hiervoor het woordje; 'als' gebruikt. Het woordje als maakt het je namelijk mogelijk om van de realiteit in een andere realiteit te stappen.

5. In situ

Dit begrip klinkt moeilijker dan het is. In situ wil zeggen dat je je verplaatst in de conflictsituatie zoals die heeft plaatsgevonden. Je transformeert zowel de ruimte, de plaats en de personen uit de conflictsituatie naar het speelveld in het hier en nu. Wanneer alle noodzakelijke gegevens voorhanden zijn en aan alle randvoorwaarden zijn voldaan, kan het psychodrama van start gaan.

Opmerking: binnen het psychodrama wordt ook gebruik gemaakt van lichteffecten, geluids- of muziekeffecten, grime, kleding, attributen en toneelkleding om een bepaalde sfeer en/of gemoedstoestand op te roepen of te symboliseren.

2.3. Enkele vormen van psychodrama

1. Het rollenspel

Deze vorm van psychodrama beperkt zich niet tot één persoon. Het beslaat een groep als geheel, met als doel om thema's aan te pakken. Ook binnen het rollenspel is er sprake van een protagonist, een antagonist en één of meerdere auxiliary ego's. Toch betreft het hier niet de problemen van de protagonist, maar de problemen van de rol waaraan de protagonist gestalte geeft. Anders gezegd: De protagonist staat voor een overeenkomstige factor waarmee de hele groep te maken heeft. Bijvoorbeeld: Hoe ga je als bestuurslid om met bestuursleden? Hoe bespeel je als organisator een journalist? Hoe ga je als verkoopster om met een lastige klant? Hoe bewaar je orde tijdens activiteiten?

2. Monodrama

Een monodrama is een vorm van psychodrama waarbij de protagonist alle voorkomende personages zelf speelt, of laat verbeelden door een voorwerp. Zo kan de persoon in dialoog treden met zijn subpersoonlijkheden door steeds van stoel te verwisselen. Of kan een kussen een substituut zijn voor een persoon die geliefd is.

3. Het sociodrama

Het sociodrama ligt in het verlengde van het rollenspel. Het belangrijkste verschil is wel dat het rollenspel meer oplossingsgericht is en minder oog heeft voor de gevoelsmatige kant van de zaak. Anders gezegd: Rollenspelen beperken zich doorgaans tot het verwerven, werken en experimenteren met vaardigheden en technieken. Terwijl het sociodrama met name de diepere gevoelsbeleving van de protagonist belicht. Bijvoorbeeld: Hoe vertel ik als dokter dat een patiënt nog maar drie maanden te leven heeft? Hoe maak ik als ouder aan mijn dochter duidelijk dat ik ga scheiden? Hoe vertel ik het mijn ouders en vrienden dat ik een homo ben?

4. Het actualiserend sociodrama

Het dramatiseren gebeurt in haar geheel door de regisseur. Het is veel conflictmatiger van opzet dan een regulier sociodrama.

5. *Het psychodrama*

Het psychodrama vertrekt vanuit een probleem- of conflictsituatie van één persoon. Deze persoon probeert de oorzaken van dit probleem, door middel van uitbeelden, te doorgronden, te doorleven en vervolgens op te lossen.

6. *Psychodrama-technieken*

Dit zijn technieken die uit het psychodrama afkomstig zijn, maar binnen andere groepsworkmethodieken, oefeningen en/of werkwijzen zijn verwerkt. Denk bijvoorbeeld aan encounter, persoonlijke groeispele, non-verbale oefeningen, improvisatietheater, gestalttherapie.

2.4. *Het verloop van een psychodrama*

Hoe verloopt een opvoering van een psychodrama tijdens de uitvoeringsfase van het dramatiseren?

1. *Stage en aankleding*

- De regisseur begeleidt de protagonist naar het speelveld.
- Binnen het speelveld wordt er een korte uiteenzetting van het probleem gegeven.
- Het probleem wordt nu teruggebracht tot een concreet voorbeeld, dat uitgebeeld kan worden.
- De regisseur helpt de protagonist om de voorbeeld-situatie te beschrijven.
- De regisseur vraagt aan de protagonist of hij de scène wil spelen in het hier en nu.
- Vervolgens worden de auxiliary ego's en de antagonist aangewezen.

2. *Inleiding op de voorstelling*

- De beginscène wordt uitgebeeld.
- Om het de auxiliary ego's mogelijk te maken om in hun rol te transformeren, kan de regisseur gebruik maken van rolomkering. Rol-omkering houdt in dat de protagonist voordoet hoe de auxiliary ego zich moet gedragen. Hierna proberen de auxiliary ego's gestalte te geven aan hun personages. De protagonist blijft aanwijzingen geven totdat hij het gevoel heeft, dat de scène gespeeld kan worden zoals hij zich de scène voorstelt.

3. *Het vrijmaken en/of oproepen van psychische energieën*

- Tijdens het spelen van de scène kan de regisseur aanwijzingen en/of opdrachten geven.
- Het doel van deze aanwijzingen en/of opdrachten is om de verschillende aspecten van de protagonist verder uit te diepen.

4. *Ter uitgeleide*

Het uitvoeren van het psychodrama stopt op het moment dat de protagonist het gevoel heeft, dat hij zijn onderdrukte gedrag voldoende heeft uitgediept en (al dan niet symbolisch) weergegeven.

5. *Opruimen van stage*

Na de afronding dient de stage te worden opgeruimd en weer deel te worden van de totale werkruimte.

6. *Evaluatie*

In de evaluatie geven de regisseur en de overige groepsleden een opbouwende feedback. Het belangrijkste hierbij is dat het gesprek niet te intellectueel, dan wel te

abstraherend, mag zijn. Het gesprek dient toegespitst te zijn op de gevoelsbeleving van zowel de protagonist, als ook de overige groepsleden.

7. *Volharding*

De

protagonist kan een mogelijk probleem of vorm van onvermogen overwinnen door er mee aan de slag te blijven. Dit wordt ook wel *working through* genoemd. Hierbij kunnen de onderstaande middelen een uitkomst bieden:

- A) De conflictsituatie wordt telkens opnieuw gespeeld, waarbij de protagonist het probleem iedere keer op een andere wijze benadert en aanpakt.
- B) De conflictsituatie van de protagonist wordt door de auxiliary ego's gespeeld, waarbij zij laten zien hoe zij de problemen zouden aanpakken en mogelijkerwijze oplossen.
- C) Rolomkering met de antagonist. Anders gezegd: de protagonist door de ogen van zijn 'tegenstander' naar zichzelf laten kijken. Hierbij wordt hij zelf door een auxiliary ego gespeeld. Hierdoor kan de protagonist observeren welk gedrag, welk effect teweegbrengt. Voorts bepaalt ieder groepslid hoe hij zijn opgedane kennis en ervaringen wil gaan gebruiken in de (nabije) toekomst.

2.5. Van welke interventietechnieken kan de regisseur gebruik maken?

1. Standpunten uitspelen

Wanneer de protagonist verstrikt raakt in tegenspraak met zichzelf, dan wel tegenstrijdige standpunten heiligt, kan de regisseur beslissen om verschillende auxiliary ego's de verschillende standpunten en gevoelens van de protagonist te laten uitbeelden.

2. Rolomkering

Wanneer een protagonist te veel van zijn eigen gevoelens en gedachten projecteert op iets of iemand, kan hem dit door middel van rolomkering worden duidelijk gemaakt. Rolomkering kan tevens worden gebruikt als een protagonist belangrijke gevoelens 'over het hoofd ziet.'

3. Spiegelen

De techniek van spiegelen kan worden gebruikt om de protagonist met zichzelf te confronteren.

4. Herinneringen uitspelen

Herinneringen worden nieuw leven ingeblazen, door ze in het hier en nu uit te beelden.

5. Gevoelens of gedachten uitspelen

Onbestemde gevoelens en/of gedachten ten aanzien van de toekomst, kunnen symbolisch worden uitgediept en uitgebeeld.

2.6. De auxiliary ego

De auxiliary ego is een persoon die een belangrijke rol vervult binnen het sociale atoom van de protagonist. In wezen is de term auxiliary ego een verzamelwoord voor meerdere mogelijke rollen. Binnen het psychodrama wordt ondermeer het volgende onderscheid gemaakt:

- Wanneer de auxiliary ego de belangrijkste tegenspeler van de protagonist is, dan wordt hij/zij de **antagonist** genoemd.
- De auxiliary ego kan ook het alter ego van de protagonist verbeelden. Dit wordt ook wel dubbelen genoemd. De opzet hiervan is dat de auxiliary ego de protagonist helpt om zijn gevoelens en gedachten beter uit te drukken.
- De auxiliary ego kan ook een echte tritagoniste rol vervullen. Met andere woorden: De rol van iemand die iets verder van de gevoelswereld van de protagonist afstaat. Het gaat hierbij om de rol en niet zozeer om de persoon.
- De auxiliary ego kan eveneens naar een gefantaseerde figuur verwijzen. Iemand die de protagonist niet in werkelijkheid kent, maar die wel in de fantasie van de protagonist bestaat. Bijvoorbeeld: Een betoverende minnaar, een geïdealiseerde vader, God, een droomprins, de duivel.
- De auxiliary ego hoeft niet alleen een mens uit te beelden, maar kan ook voor de protagonist een belangrijk object verbeelden. Zoals een bed, een bureau, een kamer, een auto, een dier. Hierbij wel opmerkend dat het uit te beelden object wel degelijk kan praten. Voorbeeld: De protagonist kan zich niet concentreren op zijn huiswerk. Het leerboek roept: “Ik bevat kennis. Noodzakelijke kennis om het tentamen te halen. Allemaal zaken die jij niet weet. Nog niet tenminste”
- De laatste belangrijke rol die een auxiliary ego kan spelen is de rol van een abstractie of een stereotypie. Bijvoorbeeld: De samenleving, de kerk, de politiek, “zij”, de jeugd, vrouwen, flikkers, mannen, buitenlanders, echte mannen, ouderen.

De auxiliary ego is een stimulator om de protagonist te helpen om zijn gevoelens en gedachtenwereld verder uit te diepen. Hiervoor dient de auxiliary ego alert te zijn en goed in te spelen op de protagonist. Of een groepslid de rol van auxiliary ego kan spelen hangt ondermeer af van:

1. De herkenbaarheid

Herkent de protagonist iets van de persoon in het groepslid dat gestalte geeft aan de auxiliary ego.

2. De spontaniteit en natuurlijkheid

Hoe spelen groepsleden de diverse rollen? Komen de rollen spontaan en natuurlijk over? Dit kun je achterhalen door een oefening uit te voeren waar verschillende rollen aan bod komen.

3. Het inlevingsvermogen

Ben je als auxiliary ego in staat om jezelf in de probleemsituatie van de protagonist in te leven? Ben je in staat om je in het personage van de auxiliary ego te transformeren?

4. De emotionele betrokkenheid

Tot op zeker hoogte mag de emotionele betrokkenheid bij de protagonist en/of zijn probleemsituatie een rol spelen in de keuze om de rol van een auxiliary ego te spelen. De betrokkenheid mag echter niet zo groot zijn, dat de auxiliary ego niet langer de rol van auxiliary ego speelt maar gewoon zichzelf.

5. Deskundigheid

Deskundigheid ten aanzien van het vermogen om te spelen. Een laatste invulling van de auxiliary ego, is dat het publiek die rol vervult. Hoe?

6. Het spel kan onderbroken worden om aan het publiek een bepaalde vraag voor te leggen. Of om commentaar te vragen.
7. Er wordt, door de regisseur, aan het publiek om aanwijzingen gevraagd. De aanwijzingen dienen betrekking te hebben op de handelwijze van de protagonist of de auxiliary ego.
8. Het publiek kan ook de rol van een 'koor' op zich nemen, door steeds een cruciale zin of tekst als een soort mantra te blijven herhalen.
9. De protagonist mag het publiek ook direct aanspreken of een vraag stellen die betrekking heeft op hem in relatie tot het publiek, het gevoel en het hier en nu.
10. Het publiek mag ook oordelen laten horen over hoe zij het verloop van het *psychodrama vinden*. Bijvoorbeeld: "Duurt het nog lang?", "Mag hij dat zomaar doen?"

2.7. Het dubbelen

Het doel van een psychodrama is om de protagonist in de gelegenheid te stellen om zijn dieper gelegen gevoelens naar boven te halen en ten opzichte van de groep te uiten en door te werken. Het dubbelen zelf heeft een ondersteunde functie. De dubbel (=degene die het dubbelen uitvoert), is een auxiliary ego. De dubbel verpersonaliseert het Ik van de protagonist. De dubbel probeert het voor de protagonist gemakkelijker te maken om zijn emoties te ervaren en te uiten. Een andere belangrijke taak is de hulp die de dubbel biedt bij het uiten door suggesties en interpretaties te geven. Door een actieve feed-back-rol en een gevoelsmatige betrokkenheid met de protagonist, mag je spreken van een empathische auxiliary ego-rol. In het spel zelf zijn twee rollen voor de dubbel mogelijk:

1. Een introverte rol

De dubbel richt zich alleen tot de protagonist. De protagonist is ook de enige die een antwoord op de vragen van de dubbel kan geven. Wanneer de protagonist een antwoord op een vraag van de overige auxiliary ego's en/of publiek wil geven, dat in werkelijkheid afkomstig is van de dubbel, dan dient de protagonist de woorden hardop te herhalen.

2. Een extraverte rol

Alles wat de dubbel zegt, wordt hardop uitgesproken. Deze uitspraken worden beschouwd als de woorden van de protagonist, tenzij deze de woorden uitdrukkelijk tegenspreekt.

1. Onderstreping

De dubbel benadrukt of verstrekt de woorden, gevoelens, gedachten, twijfels, opvattingen, meningen van de protagonist. Wanneer? Op het moment als de protagonist zichzelf kort houdt. Met andere woorden: Bijna letterlijk de woorden, gedachten en/of emoties wegslikt.

2. Dramatiseren

De woorden van de protagonist worden overtrokken, met als doel om de inhoud van de protagonist ten opzichte van de ander zo sterk mogelijk te maken. Om zodoende de protagonist inzicht te verschaffen met betrekking tot zijn relatie met de ander. Wanneer? Als een gevoel niet op de juiste wijze wordt geuit. Of wanneer de protagonist niet precies weet wat hij voelt ten opzichte van de ander.

3. Het weergeven van non-verbaal gedrag

De dubbel spreekt uit wat hij aan non-verbaal gedrag waarneemt. Bijvoorbeeld: De protagonist glimlacht onafgebroken. De dubbel zegt vervolgens: "Ik lach wel, maar in werkelijkheid ben ik bang" Wanneer? Als het non-verbale gedrag van de protagonist boekdelen spreekt en een intensieve gevoelsbeleving aan de dag legt.

4. *Fysiek uiten*

De dubbel kan ook in plaats van de protagonist een auxiliary ego omarmen, omhelzen, knuffelen, slaan, wegduwen, dichterbij halen. Wanneer? Als de dubbel in de veronderstelling verkeert dat de protagonist deze handeling het liefste zelf zou willen doen, maar dit niet doet.

5. *Steun geven*

De dubbel kan de protagonist in zijn gevoelens of ideeën steunen wanneer de protagonist deze steun behoeft.

6. *Zelf-perceptie*

De dubbel stelt het zelfbeeld en/of de houding van de protagonist ter discussie.

7. *Het counteren van gevoel*

Wanneer de dubbel het gevoel heeft dat de protagonist een ander gevoel uit dan hij werkelijk voelt, kan hij beslissen om een tegengesteld gevoel te uiten. Om zodoende ofwel een bevestiging van de protagonist te verkrijgen, dan wel een ontkenning om op deze manier de houding van de protagonist ter discussie te stellen.

8. *Verdediging van gevoelens*

De dubbel verwoordt de gevoelens van de protagonist als een verdediging jegens zichzelf of de anderen.

9. *Interpretatie*

De dubbel geeft voorzichtige hints met betrekking tot zaken die of in de blinde vlek, of het onbekende vlak van de protagonist thuishoren. Zie hiervoor ook het Johari-venster.

10. *Projecteren*

De protagonist uit zich ten opzichte van de auxiliary ego, de antagonist, het publiek en de regisseur. Zoals je reeds weet staan de auxiliary ego's voor mensen die in het leven van de protagonist een belangrijke rol vervullen. Maar behalve dat de protagonist tegen deze personen praat, kan hij ook zich direct richten tot de persoon die gestalte geeft aan de auxiliary ego. De dubbel kan dat ontzenuwen door op te merken dat: *“Deze opmerking bedoeld was voor mijn vader, maar tevens voor de man die mijn vader speelt!”*

11. *Satire*

Het gebruik van humor, het verkiezen van oppositie en het provoceren van de protagonist kan een juist middel blijken, wanneer de dubbel de protagonist goed weet in te schatten.

12. *Gedeelde dubbel*

De dubbel krijgt de opdracht om een facet van de persoonlijkheid van de protagonist gestalte te geven. Bijvoorbeeld: De minnaar, de vechtjas of de lafaard. Welk facet van de protagonist komt hiervoor in aanmerking? Dat deel waarvoor de protagonist zichzelf verontschuldigt, uitsluit of juist beschuldigt.

13. *Meerdere dubbels*

Meerdere personen kunnen (tegelijkertijd) een dubbelrol vervullen binnen een psychodrama. Hiervoor kan iedere dubbel een facet van de persoonlijkheid van de protagonist spelen, waardoor het gezamenlijke spel een vrij compleet beeld van de protagonist vormt. Of iedere dubbel transformeert in de protagonist, zodat er meerdere 'afbeeldingen' van de protagonist rondlopen.

14. *Auxiliary dubbel*

Ook de auxiliary ego kan gedubbeld worden binnen een psychodrama. Evengoed als die dubbel weer gedubbeld kan worden. Doel hiervan is de gevoelsbeleving en het inlevingsvermogen van de auxiliary te vergroten.

15. *Publieksdubbel*

Een dubbel kan aangewezen worden om de gevoelens, vragen en/of opmerkingen die onder het publiek leven te uiten.

Het is als dubbel (c.q. auxiliary ego) nauwelijks mogelijk om je helemaal in de gevraagde rol in te leven. Behalve dat dit niet nodig is, blijft het ook een onmogelijke opgave. Toch kun je, in de ogen van de protagonist, transformeren in de gevraagde rol. Hoe?

- Door empathisch te handelen.
- Door, als dubbel, de non-verbale gedragingen van de protagonist over te nemen.
- Door met name achter de protagonist plaats te nemen.
- Door het woordgebruik van de protagonist te herkennen en proberen te begrijpen wat hij zegt en wat hij wil zeggen.
- Door eigenschappen die de protagonist aan de auxiliary ego toeschrijft op te merken en te verwerken in je spel. Bijvoorbeeld: De lichaamsbouw, het uiterlijk, de kleding, typische karaktertrekjes.
- Door te achterhalen welke waarde de protagonist aan de auxiliary ego toedicht. Dan wel hoe zijn relatie met de auxiliary ego verloopt.

2.9. Weerstand

De protagonist zal niet meteen geneigd zijn, om tot de kern van het probleem te komen. De kern wordt niet zelden omgeven door allerlei verklaringen, omschrijvingen, beschrijvingen, gedachtenkronkels en afgeleiden. Omdat problemen beheersbaar dienen te zijn, willen zij tenminste niet de dagelijkse gang van zaken in de war brengen. Wanneer de problemen van dien aard zijn dat zij de normale gang van zaken wel beïnvloeden, dan zal degene die hieronder gebukt gaat, er van alles aan doen om de boel weer onder controle te krijgen. Door de problemen op te lossen, te ontkennen, te verstoppert, te verloochenen, te elimineren, uit de weg te gaan. Anders gezegd: Als een persoon niet in staat is om zijn problemen aan te pakken, zal hij proberen om deze te ontkennen of te vervangen door andere zaken.

Hoe kun je als regisseur deze 'weerstand' gebruiken om tot de kern van het probleem te komen?

1. Conflict-verplaatsing

Wanneer de protagonist in een scène een confrontatie met de antagonist niet aandurft, kan de antagonist vervangen worden door een andere willekeurige auxiliary ego. Voorbeeld: De protagonist durft de confrontatie met zijn vrouw niet aan. In plaats van zijn vrouw, kan de protagonist eerst de scène spelen met een verkoopster. En pas in een later stadium met zijn vrouw.

2. De substituurol-techniek

Wanneer de protagonist niet zichzelf durft uit te beelden, kun je als regisseur hem een rol laten spelen die niet direct op zichzelf van toepassing is. Voorbeeld: De protagonist kan niet zijn eigen rol in een arbeidsconflict spelen. De regisseur vraagt of hij de chef van de afdeling wil spelen. De protagonist speelt deze rol met verve. Vervolgens vraagt de regisseur of hij een medewerker van de afdeling wil spelen. Dit betreft zijn eigen rol, zonder dat het als zodanig wordt betiteld. Toch zal de protagonist zijn eigen problemen in het spel verwerken. Anders gezegd: Door in het spel op te gaan en op een indirecte wijze aan de slag te gaan, blijkt de protagonist wel in staat te zijn om zijn problemen uit te beelden.

3. Symbolische afstand

De protagonist speelt eerst een rol die *niets* met hem of zijn probleem heeft uit te staan. Geleidelijk wordt hij naar zijn eigen rol gebracht. Voorbeeld: De protagonist praat steeds in abstracties: "Zij", "De maatschappij", "Men". De regisseur kan beslissen om deze abstracties door auxiliary ego's uit te laten beelden, waardoor de abstracties steeds een stukje dichterbij de werkelijke rol van de protagonist komen.

Bij weerstanden is het belangrijk om deze niet zonder meer af te breken. De protagonist moet het zelf willen. Hiervoor dient van de protagonist wel eerst bewust te zijn datgene wat hij voelt. Ook ten aanzien van de weerstand!

Het uiten van gevoel is een belangrijk aspect van het psychodrama, waarbij de verschillende technieken en oefeningen kunnen helpen. Pas wanneer de protagonist weet welke gevoelens hij voelt, kan hij op zoek gaan naar de betekenis (en de gevolgen) van deze gevoelens.

2.10. Een driedimensionale toepassing

Het grote pluspunt van het dramatiseren is dat uiteenlopende situaties, omstandigheden, houdingsaspecten, handelwijzen, gedragingen, problemen, vormen van onvermogen, conflicten, letterlijk of symbolisch vorm worden gegeven. De groepsleden gebruiken hun hele lichaam bij het dramatiseren. Hierdoor blijft een onderwerp niet alleen verstandelijk te benaderen, maar spelen ook de subjectieve en objectieve zintuiglijke en innerlijke waarneming een rol, als ook de emotionele beleving, en de wijze van handelen. Anders gezegd: Het onderwerp krijgt handen en voeten. Het wordt leven ingeblazen. Het krijgt een drie-dimensionaal karakter. Het wordt deel van de werkelijkheid in het hier-en-nu, met die restrictie dat het voor de beleving van de groepsleden en de begeleider echt is binnen een experimenteel kader. Dit experimenteel kader is de werkelijkheid van de groep, waarbinnen het mogelijk is om kennis en ervaring op te doen en dit om te zetten in nieuw gedrag. Om aan de slag te kunnen met het verwerven van nieuw gedrag, is het noodzakelijk dat een groepslid vrijelijk de beschikking heeft over een goed visualiseringsvermogen. Visualiseren is namelijk het middel om tot handelen te komen. Zo moet je het je letterlijk voor kunnen stellen dat je een bepaalde beweging of handeling met succes uitvoert voordat je in werkelijkheid de beweging of handeling kunt doorvoeren. Het dramatiseren (bijvoorbeeld in de vorm van een psychodrama) is een middel om de visualisatie uit te spelen en te repeteren.

Dramatiseren heeft niet alleen betrekking op het opvoeren van rollenspelen. Het heeft betrekking op alle activiteiten en/of handelwijzen en/of bewegingen die een groepslid maakt, dat uitdrukking geeft aan het onderwerp. Waarbij geldt dat de persoon niet alleen zijn gevoelens en gedachten uit, maar ook toont.

Opmerking: het onderwerp kan een probleem zijn, een gevoel, een gedachte, een situatie, een omstandigheid, een vorm van onvermogen. Zo valt het activeren en motiveren van een vrouw die haar spontaniteit kwijt is en tot dansen in de groepsruimte kan worden aanzet, ook onder dramatiseren.

Een gedragsverandering heeft tot gevolg dat de hele mens verandert. Wanneer een groepslid leert om zijn terneergeslagen lichaamshouding aan te passen, kan dit gevolgen hebben voor zijn emotionele beleving. Op haar beurt kan dit weer gevolgen hebben over de wijze hoe de persoon over zichzelf denkt. Wat weer het gevolg kan hebben dat mensen anders gaan reageren op de persoon. Dit wil zeggen dat het beste middel om tot een gedragsverandering te komen is om het denken en voelen te beperken ten gunste van het objectief waarnemen en handelen.

Opmerking:

Subjectief waarnemen = door middel van de zintuiglijke waarneming op zoek gaan naar een bevestiging van een gedachte en/of een gevoel in de buitenwereld.

Objectief waarnemen = het registreren van gebeurtenissen, situaties, personen, dingen door middel van de zintuigen waarbij de persoon

waarneemt en pas in tweede instantie er een gedachte en/of gevoel bij vormt. En in derde instantie pas gaat handelen naar aanleiding van zijn gedachten, gevoelens en de zintuiglijke waarneming.

Het is met name voor verbaal ingestelde personen moeilijk voor te stellen dat zij meer profijt kunnen hebben van het eenvoudigweg handelen ('het doen') en het objectief waarnemen, in plaats van blind te vertrouwen op het denken. Wanneer er een over-activiteit van het denken en voelen ten opzichte van het objectief waarnemen en handelen opvalt, zal de persoon geneigd zijn om passief gedrag te vertonen.

Bijvoorbeeld door op dezelfde stoel te blijven zitten. Passief handelen heeft tot gevolg dat de ervaren lichamelijke en psychische spanning groter wordt. Paradoxaal genoeg komen de meeste mensen dan nog steeds niet in actie om de spanning te ontladen. Zij verstarren doorgaans in hun passieve houding. Bij het psychodrama bestaat de mogelijkheid om lichaams-houdingen te veranderen en de ervaren spanningen te uiten en te tonen.

Assertiviteit is een vaardigheid die bij uitstek geschikt is om te ontwikkelen en te trainen binnen het psychodrama. Bij assertiviteit draait alles rond *het maken van keuzen*. Het is een bewuste keuze die je maakt hoe je in een bepaalde situatie, relatie of gegeven omstandigheid kunt gaan handelen. Het doel van assertiviteit is om *zelfstandig* keuzen te maken, zonder jezelf of de ander opzettelijk te kwetsen of tekort te doen. Aangezien de meeste mensen moeilijk *nee* kunnen zeggen tegen de ander, betekent assertiviteit in de volksmond: "Nee tegen de ander zeggen, betekent ja tegen jezelf zeggen."

In een aantal situaties kan het echter ook assertief zijn om *nee* tegen jezelf te zeggen en *ja* tegen de ander. Voorbeeld: Ans wil dolgraag een relatie met Tom. Echter omdat Ans zoveel aan zichzelf twijfelt, regisseert ze ieder contact dat ze met Tom heeft. Ans is steeds in de weer voor 'hun beiden'. Ze regelt, praat en denkt voor twee. Hoewel ze smoorverliefd is op Tom, vindt ze echter wel dat hij weinig initiatief toont. Zo wil Ans een keer door Tom verrast worden op een lang weekend naar de Ardennen. Wanneer Tom niet snel genoeg inspeelt op haar verwachtingen, voelt Ans zich rot en in de steek gelaten. Wanneer Ans assertief tegen zichzelf is, krijgt Tom de kans om initiatief te ontplooien.

2.11. Assertiviteit

In de praktijk wordt assertief handelen frequent verward met agressief handelen. Dit wil zeggen dat soms de spanning om een keuze te maken, die tegen je persoonlijke belangen indruisen, zo groot kan worden dat de beslissing ten koste gaat van de ander. Vaak is dit een direct gevolg van dat de persoon onvoldoende heeft geleerd om bewust keuzen te maken.

Opmerking:

Assertief handelen is direct, expressief en is gebaseerd op emotionele eerlijkheid. Bovendien betekent assertief handelen een persoonlijke opwaardering.

Niet assertief handelen is indirect, zelfontkennend, onderdrukkend en gevoelsmatig oneerlijk. Bovendien betekent niet assertief handelen een lagere waardering aan jezelf toekennen.

Agressief handelen is direct en uitdrukkingvol. Bovendien is agressief handelen gebaseerd op een persoonlijke opwaardering ten koste van de ander.

2.11.1. Basiswaarden voor assertief handelen

1. Het geloof dat een persoon rechten heeft binnen een interpersoonlijk contact en dat hij zelf beslist over hoe hij zich wil gedragen. Voorbeeld: De persoon heeft het recht om fouten te maken; het recht om niet perfect te zijn; het recht om verduidelijking te vragen; het recht om bepaalde zaken niet te bespreken; het recht dat er naar hem wordt geluisterd; het recht om voor zichzelf op te komen; het recht eerlijk bejegend te worden; het recht om nee te zeggen zonder zich hierover schuldig te hoeven voelen.
2. Dat de persoon over de mogelijkheid beschikt om te observeren en op verschillende wijzen kan reageren en opkomen voor zichzelf.
3. Het begrijpen welke waarden en normen er aan het contact ten grondslag liggen.
4. Het begrijpen dat het moeilijk (zo niet onmogelijk) is om steeds gelijkgestemd te zijn als de ander.
5. Duidelijkheid hebben over de rol en de positie die de persoon inneemt binnen het contact, als ook duidelijkheid hebben over de rol en positie van de ander.

Assertief handelen impliceert:

1. Het vertrouwen hebben dat een persoon zijn gevoelens en gedachten vrijelijk kan uiten en tonen, met een zekere mate van effectiviteit.
2. De bereidheid om tot interactie te komen in plaats van het terugtrekken van het sociale contact.
3. Het op een directe manier tot uitdrukking brengen van onder meer meningen, gedachten en gevoelens.
4. Het praten vanuit de 'ik'-vorm.
5. Het praten in de tegenwoordige tijd. Het hier en nu.
6. Het non-verbaal contact (durven) maken met de ander. Bijvoorbeeld door een direct oogcontact; een ontspannen lichaamshouding; zo min mogelijk gesloten houdingen aan te nemen; het gebruik maken van gebaren.
7. Op het juiste moment de juiste beslissingen (durven) nemen.
8. Keuze-mogelijkheden laten afhangen van de gegeven omstandigheden en de aard van het interpersoonlijk contact.
9. Het formuleren van doel- en taakstellingen.
10. Het werken aan de realisatie van de doel- en taakstellingen.
11. Het (eventueel) tussentijds bijstellen van doel- en taakstellingen.
12. Het op waarde schatten van de gerealiseerde doel- en taakstellingen.
13. Het kunnen samenwerken met de ander.
14. Het kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden, verhoudingen, situaties, gedachten, meningen, visies, rollen en posities.
15. Het tot uitdrukking brengen van lichamelijke en psychische spanning.
16. Het gebruik maken en vergroten van de diverse communicatie mogelijkheden.

Aandachtspunten om assertiviteit op te trainen zijn:

- Een mening verkondigen.
- Het delen van (persoonlijk) goed nieuws met de ander.
- Het initiëren van interpersoonlijke contacten.
- Het reageren vanuit de gevoelsbeleving ("Ik voel....").
- Het maken van een verzoek.
- Het afwijzen van een verzoek.
- Het ontvangen of het tot uitdrukking brengen van kritiek.

Hoofdstuk 3: Sociodrama

Aangezien sociodrama een zeer uiteenlopend gebied van toepassingsmogelijkheden en technieken bestrijkt, is het wellicht verstandig om een kader aan te geven waar binnen ik dit onderwerp wil behandelen. Het sociodrama dat mij voor ogen staat is bedoeld als:

1. Een instrument voor de groep om situaties, conflicten, problemen, ontwikkelingen of ervaringen uit-te-beelden en te doorleven, door gebruik te maken van het lichaam, de geest, de psyche en de gegeven omstandigheden,
2. Het leren omgaan met de rol die een persoon vervult (of gaat vervullen) in veranderende omstandigheden.

Aan wat voor situaties, conflicten, problemen, ontwikkelingen of ervaringen kun je ondermeer denken?

- Relationele problemen.
- Problemen met het Ik.
- Problemen met de zelfperceptie en de acceptatie er van.
- Beroepsrol-profilering.
- Morele problemen.
- Levensvragen.
- Persoonlijke groei en ontwikkeling.
- Experimenteren met nieuw of veranderend gedrag.

Het bijzondere van een sociodrama is dat het zowel een beroep doet op het individuele groepslid, als op de begeleider, als op de groep als geheel en op de gegeven omstandigheden en de omgevingsfactoren. Het is dan ook niet verwonderlijk dat veel begeleiders regelmatig sociodrama's als een instrument hanteren.

Het voordeel van deze vorm van drama is dat het een direct en speels instrument is dat letterlijk tot de verbeelding spreekt van mensen. Een nadeel is echter dat terwijl door sociodrama de zelfactualisatie bij groepsleden wordt gestimuleerd, er onvoldoende op ingespeeld wordt om het individuele groepslid de vruchten van zijn werk te laten plukken. Bijvoorbeeld: Wanneer je niet precies weet *hoe* en *wat* een sociodrama *kan* losmaken en *hoe* of *wat* hiervan waardevol is voor de persoonlijke groei en ontwikkeling van een persoon, blijft een sociodrama 'hangen' in een vrijblijvend toneelstuk.

Het sociodrama dat ik je hier wil aanbieden is niet bedoeld als therapeutische hulpmiddel, maar als een instrument om de zelfactualisatie van groepsleden te stimuleren waardoor de persoonlijke groei een gunstige ontwikkeling doormaakt.

3.1.1. *Het spelen van rollen*

Het spelen van rollen zit een mens in het bloed. Niet alleen op het toneel of in de film, maar ook binnen de taakgerichte groep en in het dagelijkse leven. Het aantal rollen dat je kunt spelen is enorm variërend en groot. Laat ik eens een aantal voorbeelden noemen:

- Familierollen*
Bijvoorbeeld: vader, moeder, echtgenoot, echtgenote, kind, broer, zus, opa, oma, oom, tante, nicht.
- Beroepsrollen*
Bijvoorbeeld: arts, metselaar, bakker, docent, manager, advocaat, begeleider,

vertegenwoordiger.

□ *Functierollen*

Bijvoorbeeld: patiënt, klant, cliënt, student, fietser, koper, groepslid, automobilist.

□ *Rollen in groepsverband*

Bijvoorbeeld: moederkloek, opposant, intrigant, kat-uit-de-boom-kijker.

Misschien is het je tijdens het lezen van de voorbeelden opgevallen dat het heel goed mogelijk is, dat je tegelijkertijd meerdere rollen kunt vervullen. Bij een dergelijke hoeveelheid rollen, komt het vaker voor dat een persoon de rollen door elkaar haalt, of rollen met elkaar verweeft, of verwisselt, of willekeurig aanpast of juist ontkent. En dit kan problemen opleveren.

Opmerking: de meeste mensen zijn zich niet bewust van de rollen die zij vervullen, tenzij één of meerdere rollen beperkend werken, of te ruim zitten, onduidelijk zijn of opgedragen worden.

Zodra je dus met de invulling van de rol (of met het spelen van de rol) in problemen komt, bemerk je meestal pas de aanwezigheid van de rol op. Toch is een rol niet eenvoudig van structuur. Een rol is ondermeer opgebouwd uit: verwachtingen, eisen, waarden, voorwaarden, normen, opvattingen, (voor-)oordelen, die zowel afkomstig zijn van de persoon, als ook uit zijn (in-)directe omgeving.

Een tweede probleem, bij het vervullen van rollen, kondigt zichzelf vrijwel meteen aan: 'wat hoort' en 'wat is' lopen in elkaar over. Hierdoor ontstaat er een wrijvingsgebied tussen de omgeving en de persoon, dan wel een rolcrisis binnen de persoon zelf. Bijvoorbeeld: 1. De omgeving kan andere verwachtingen en eisen stellen aan de rol dan jij laat zien. 2. Je hebt andere opvattingen en verwachtingen ten aanzien van de rol dan jezelf waar kunt maken. Je kunt niet aan je eigen normstelling voldoen.

Een derde probleem betreft het niet vrijwillig kiezen voor een rol. Met andere woorden: het gedwongen gestalte geven aan een rol. Hierdoor kan het gebeuren dat je een rol resoluut afwijst, aanpast, of zo goed en kwaad als het gaat vervult.

Een vierde probleem heeft betrekking op de verzelfstandiging van de rol. Niet de persoon in kwestie is het belangrijkste maar de rol. De persoon ontleent macht, status en aanzien aan de rol. De persoon wordt naar aanleiding van zijn rol bijvoorbeeld dik betaald, of juist zwaar onderbetaald. De persoon kan zichzelf beter ontwikkelen door de rol, of juist het gevoel hebben dat hij in zijn ontwikkeling is blijven steken. Voorbeeld: Recentelijk kwam ik op een voorlichtingsbijeenkomst een man tegen die verschillende keren herhaalde dat hij al zeven jaar teamleider was in een moeilijke wijk van de stad. Hij heeft in al die tijd niet een keer zijn naam genoemd. Dit imponeergedrag heeft soms effect omdat nog veel mensen enorme waarde hechten aan diploma's, getuigschriften en andere herkenningstekenen. Alsof daarmee ook iets over de persoonlijke kwaliteiten van de persoon is gezegd. In beginsel zegt het helemaal niets, wanneer het middel (bijv. een diploma) een doel is geworden. Dat is niet helemaal waar: Het zegt dat de ander er behoefte aan heeft om de machtsverhouding glashelder weer te geven. Het liefste in zijn of haar voordeel wel te verstaan.

Net als bij de Auerhoen wordt de verenpracht getoond, in de hoop dat de 'tegenstander' het voor gezien houdt. Of dat het vrouwtje zich tot hem aangetrokken voelt. Het verstoppen achter de rol heeft nog een belangrijke functie: Je hoeft je niet emotioneel bij de ander betrokken te voelen. Dit is voor enkele rollen een 'must', denk in dit verband aan rechters, politici, militairen. Terwijl het voor andere rollen een

‘ongewenste bijkomstigheid’ is, bijvoorbeeld voor verpleegkundigen, hulpverleners, docenten. Met andere woorden: Sommige rollen hebben een maatschappelijke goedkeuring, waardoor ze afstand mogen bewaren ten opzichte van anderen. Dit wordt nog eens extra onderstreept door de titulatuur, waarmee je sommige van deze rollen dient aan te spreken. Andere rollen missen deze goedkeuring, maar de individuele personen die aan de rol gestalte geven, bouwen wel een emotionele afstand in. Meestal om hun onvermogen, machteloosheid, twijfel, onzekerheid, angst te verbergen.

Het vijfde probleem is het niet kunnen vasthouden van een rol. Dit is een veel voorkomend euvel bij begeleiders. De begeleider weet wat van de rol wordt verwacht, wat hij zelf met de rol wil bereiken, maar het omzetten van ‘kennis’ in handelingen lukt niet. In de praktijk bemerk je dat de begeleider verbaal de ‘juiste dingen’ weet te vertellen, maar zelf niet overeenkomstig handelt. Het niet vasthouden van de rol tref je ook vaak aan wanneer het er begint te spannen in de groep. De begeleider wil de problemen op een professionele wijze aanpakken. Maar de rol ontglipt hem steeds, waardoor hij herhaaldelijk vanuit zijn eigen emoties, ideeën en opvattingen gaat handelen en spreken. Het valt alleen maar toe te juichen wanneer het voor de persoon en de groep duidelijk is vanuit welke rol hij/zij spreekt of handelt. Meestal is dit niet het geval. Hierdoor ontstaat de merkwaardige situatie dat de begeleider de inhoudelijke kant van de rol van de begeleider vervangt door zijn rol als gewone deelnemer aan het gesprek. Voorbeeld: de begeleider is de voorzitter van een discussie. Behalve het gesprek in goede banen leiden, neemt hij ook actief deel aan de discussie. Wanneer de gemoederen echter verhit raken, wordt het aandeel van de voorzitter in het gesprek groter en bepalend. Van de ene kant beschikt hij over de macht om iemand het woord te ontnemen ten behoeve van een ander (of zichzelf), terwijl aan de andere kant niemand hem ongestraft de mond kan snoeren.

3.1.2. *Het functioneren*

Aan het gestalte geven aan rollen, zit bijna automatisch een ander begrip gekoppeld: *functioneren*. Het functioneren wordt als een toetssteen beschouwd. Je wordt beoordeeld op het resultaat van je functioneren. Onafhankelijk of dat nu bij een tentamen, een werkstuk, een examen, of bij de participatie aan een groep, gebeurt. Je wordt, bijna nooit, beoordeeld op je rol. Alleen de resultaten, de gevolgen, de uiterlijkheden van de rol worden beoordeeld. Veel te weinig wordt er bij een (negatieve) beoordeling naar de rol gekeken. Alle ogen zijn gericht op het ‘afgeleverde werk’. Een conclusie als: “Je hebt niet goed gefunctioneerd, de volgende keer beter”, getuigt van de gehanteerde struisvogelpolitiek. Vragen als: “Begrijp je de rol die je vervult? Ben je tevreden met die rol? Hoe geef je gestalte aan de rol?”, blijven te vaak achterwege. Zo kan het best gebeuren dat een student een onvoldoende voor een tentamen haalt, omdat hij niet voldoende heeft gestudeerd. Maar waarom heeft hij niet genoeg geleerd? Hoe ziet hij zijn rol als student? Hoe vult hij de rol in? Waar haalt hij zijn motivatie en stimulanzen vandaan om te leren?

3.1.3. *Het gewaarworden*

Het spelen van rollen maakt deel uit van het samen leven en werken met andere mensen. Het uitdrukking geven aan de rol gebeurt door gebruik te maken van je lichaam, geest en psyche. Jij bent dus zelf je eigen instrument om uitdrukking te geven aan de rol en daarin aan emoties, gedachten en handelingen. Hoe meer inzicht je in jezelf verwerft, hoe beter je in staat bent om het instrument, dat jezelf bent te gebrui-

ken als een middel om tot uitdrukking te brengen wat er binnen in jou leeft. Waar kun je je zoal gewaar van worden?

- De houding die het lichaam aanneemt in verschillende omstandigheden.
- De gesteldheid van het lichaam.
- De lichaamstaal die je nu toont.
- De uitdrukkingmogelijkheden waarvan je nu gebruik maakt.
- De psychische instelling binnen deze omstandigheden.
- Het gebruik van het tweede verhaal.
- De gevoelens die je op dit moment ervaart.
- De fantasie- en de verbeeldingskracht die je benut.
- De mate en wijze van creativiteit die je gebruikt.
- De aanpassing aan de geldende waarden, normen, verwachtingen en verlangens.
- De oprechtheid en eerlijkheid ten opzichte van jezelf en de anderen.
- De doelstelling(en) die je wilt realiseren.
- De mate van betrokkenheid die je ervaart.
- De rollen en posities die je momenteel inneemt.
- De (intuïtieve) ingevingen en gedachten die opborrelen.

3.1.4. Het Ik en de rol

Wanneer je actief aan een sociodrama deelneemt, is het mogelijk dat er een conflict ontstaat tussen het Ik en de rol, op het moment dat je je gewaarwordt dat de rol op één of andere manier onrecht aan het Ik doet. Een hele zin om te zeggen dat je soms met de stroom mee zwemt, of juist tegen de stroom in zwemt, zonder dat je weet waarom. Eenvoudigweg uit een gewoonte. Soms bemerk je dat je gespannen bent na een groepsbijeenkomst, of dat je ontzettend moe bent. Je wijdt dat aan de intensiteit van de deelname aan de groep of omdat je de vorige avond te laat naar bed bent geweest, maar slechts zelden kom je tot de ontdekking dat je tegen een grens van jezelf bent aangelopen. Bijvoorbeeld omdat er een duidelijke discrepantie bestaat tussen jouw invulling van de rol van begeleider en de verwachtingen van de groep. Of de invulling van de functie van begeleider die indruist tegen je principes, overtuigingen en mogelijkheden. Een wel gemeend advies is daarom dat je nooit moet vergeten dat jij slechts, op dit moment, diegene kunt zijn wie je bent.

3.1.5. Sociodrama en rollen

Binnen het sociodrama word je in staat gesteld om te experimenteren en dan te verkennen, te achterhalen welke rollen je speelt, hoe je iedere rol vervult, welke rol je belangrijker vindt, en wat je aan de rol kunt veranderen. Sociodrama vormt een proeftuin voor oud, zich wijzigend en nieuw gedrag. Het is uitstekend geschikt om zowel met jezelf als met de ander aan de slag te gaan.

3.1.6. Het actualiserende sociodrama

Het onderwerp van een sociodrama heeft vooral betrekking op de afzonderlijke groepsleden. Het sociodrama is veel minder gespist om groepsleden vaardigheden en technieken te leren dan het rollenspel. Dit wil overigens niet zeggen dat het verwerken van vaardigheden niet binnen een sociodrama aan bod komt! Het sociodrama heeft vooral betrekking op de inhoud van een probleem of een conflict en de daaruit voortvloeiende emoties.

Opmerking: natuurlijk is de wijze van communiceren tussen personen belangrijk, wanneer je tot een oplossing van een probleem of een conflict wilt komen. Maar bij het sociodrama komt dit op een tweede plaats, direct na het (durven) voelen en het (durven) uiten van gevoelens.

Persoonlijk ben ik van een speciale vorm van sociodrama gecharmeerd. Het is een vorm waaraan alle groepsleden kunnen deelnemen, en die grotendeels door de begeleider (of de regisseur) wordt voorbereid. Ik noem deze vorm van sociodrama: Het actualiserende sociodrama. Het kenmerkende van het actualiserende sociodrama is dat het dramatiseren geheel door de regisseur gebeurt. En naargelang het verloop van het spel vordert neemt de intensiteit van de betrokkenheid, de emoties, het probleem of conflict, en de standpuntbepaling toe. Naarmate het spel zich verder ontwikkelt komt de grens tussen spel en realiteit langzaam maar zeker te vervallen. Het actualiserende sociodrama is bijzonder conflictmatig van opzet, omdat het allerlei problemen binnen de groep actualiseert zonder deze direct op te lossen. Het doel hiervan is om een 'laboratoriumweergave' van de praktijk te bewerkstelligen, zodat het voor alle deelnemers duidelijk wordt hoe problemen binnen de groep al dan niet worden aangepakt en hoe ieder groepslid hiermee overweg gaat. Het nadeel van het werken met het actualiserende sociodrama is dat het voor sommige groepsleden als bijzonder confronterend en bedreigend kan worden ervaren. Het voordeel is dat, vooral binnen bestaande groepen, het werken aan problemen, conflicten en anderzoiets zeer vrijwel meteen mogelijk is. Hoezo? Omdat problemen en conflicten niet worden geïntellectualiseerd, maar juist voelbaar worden gemaakt en daardoor een actueel en prominent karakter verwerven. "Er moet iets aan de problemen gebeuren!"

Het verloop van het actualiserende sociodrama is globaal als volgt:

1. *Introductie op het onderwerp:* De groepsleden maken kennis met het onderwerp. In algemene termen worden verschillende facetten van het onderwerp belicht.
2. *Het onderwerp relateren aan de eigen persoon:* Het onderwerp moet vervolgens een eigen invulling verwerven. De groepsleden moeten het onderwerp binnen hun eigen referentiekader kunnen plaatsen, en al dan niet kunnen illustreren met eigen ervaringen.
3. *Het gerelateerde onderwerp moet een gestalte verwerven:* Het gerelateerde onderwerp moet nu door het groepslid in een bepaalde vorm worden gegoten, zodat het tastbaar, hoorbaar, of visueel wordt en kan worden uitgebeeld.
4. *De visualiseringen, van de verschillende groepsleden, moeten met elkaar in verband worden gebracht:* Met andere woorden er moet een context gevonden worden waar binnen de verschillende visualiseringen aan bod kunnen komen.
5. *Binnen de context van de visualiseringen moet een dilemma, een probleem of een conflict zichtbaar worden gemaakt:* De visualiseringen van de verschillende groepsleden moeten met elkaar in botsing komen, dan wel moeten de visualiseringen van een persoon met die van de overige groepsleden in botsing komen.
6. *Het aanscherpen van de problematiek of het dilemma of het conflict:* De afzonderlijke groepsleden moeten, of de groep als geheel, de drang voelen om het dilemma, of het probleem, of het conflict te willen oplossen, maar kan dit zelf (nog) niet bewerkstelligen.
7. *Het oplossingsgericht te werk gaan:* De groep(sleden) moeten gestimuleerd worden om oplossingsgericht te werk te gaan.
8. *De (kunstmatige) afronding:* Wanneer de groep niet bij machte is om het dilemma, probleem of conflict naar ieders tevredenheid op te lossen, grijpt de begeleider (of regisseur) in. Door bijvoorbeeld de problemen nog verder aan te scherpen, zodat het spel doodloopt. Door een tijdslimiet aan de opvoering van het sociodra-

ma te stellen. Of door te zeggen dat het sociodrama teneinde is.

9. *De evaluatie:* Bij de evaluatie dient er een positieve feedback te worden gegeven op de wijze van optreden en deelnemen aan het sociodrama. Naar aanleiding van het actualiserende drama worden er doel- en taakstellingen geformuleerd met als doel om als groep aan de oplossing van de problemen en conflicten te werken. Deze negende en laatste stap van het actualiserende drama is heel belangrijk, omdat hiermee juist een daadwerkelijke start gemaakt kan worden voor het gezamenlijk oplossen van de problemen en conflicten binnen de groep.

Het actualiserende sociodrama is een bijzonder geschikt instrument bij trainingen, waarvoor jij als begeleider, door een bestaande groep bent gevraagd. Het actualiserende drama vraagt van de begeleider een passief betrokken houding, waarbij hij vooral zijn aandacht richt op het vormelijke niveau waarop de problemen en/of conflicten zich afspelen.

Hoofdstuk 4: Oefeningen

Oefening 1: Het onbewoonde eiland

Doel: Het leren visualiseren door een bepaalde innerlijke voorstelling te maken en deze vervolgens om te zetten in handeling/spel. Het leren inleven in situaties en de hieraan gekoppelde gevoelens en gedachten te uiten en te tonen. Het durven gebruiken van het lichaam, de ruimte en materialen om uitdrukking te geven aan een innerlijke voorstelling.

Benodigdheden: Natuurgeluiden; theater make-up; decor; kleding.

Wezenlijkste technieken: Visualiseren, psychodrama, dramatiseren.

Soort ritueel: Zelfonderzoek.

Code van ritueel: Instinctief.

Uitvoering van ritueel: Persoonlijk.

Doelstelling van ritueel: Psychologisch.

Niveau van groepsproces: Inhoudelijk.

Corresponderende groepsfase: Fase 1.

Duur van de oefening: 50 minuten.

[1] Voorbereiding

(A) Doel- en taakstellingen formuleren: De begeleider geeft uitleg over de opdracht. Vervolgens wordt door middel van een gesprek geprobeerd om te achterhalen wat het groepslid hoopt of denkt te bereiken met de opdracht. Hieruit wordt een doelstelling met taakstellingen geformuleerd.

(B) Planning: Het verloop van het ritueel wordt op papier (of in gedachten) vorm gegeven. Anders gezegd: Iedereen moet weten wat van hem/haar wordt verwacht. Bovendien kunnen eventuele praktische veranderingen of wijzigingen worden doorgevoerd.

[2] Uitvoering

(A) Stage en aankleding: Het speelveld wordt bepaald en afgebakend. Het speelveld wordt in gereedheid gebracht.

(B) Inleiding en het begin van de uitvoering van het ritueel: De begeleider vraagt of ieder groepslid een voor hem of haar geschikt plekje in de ruimte wil zoeken. Wanneer de groepsleden een plekje hebben gevonden, vraagt de begeleider of zij op de grond willen gaan zitten en zich zo klein mogelijk willen maken. Vervolgens begint de begeleider de situatieschets van het psychodrama te vertellen: "Afgelopen nacht heeft een tropische storm je schip op de rotsen van een onbekend eiland kapotgeslagen. Door de klap ben je van het schip geslingerd en terecht gekomen op het strand. Als je wakker wordt, ontdek je dat je de enige overlevende van de ramp bent. Zover als je weet is het eiland onbewoond. Om je heen liggen de brokstukken van het schip. Wat ga je doen?"

(C) Vrijmaken en/of oproepen van psychische energieën: De groepsleden krijgen nu 30 minuten de tijd om hun gevisualiseerd beeld van 'alleen op een onbewoond eiland te zitten', gestalte te geven.

(D) Ter uitgeleide: De begeleider breekt het spel af.

[3] Evaluatie

(A) Opruimen: Het speelveld wordt opgeruimd. De spanning van de oefening kan even letterlijk worden afgeschud.

(B) Evaluatie: Iedereen neemt plaats in een gesprekskring en krijgt gelegenheid om zijn of haar gedachten, gevoelens, belevingen, verwachtingen tot uitdrukking te brengen.

(C) Volharding: Wat heeft een ieder van de oefening geleerd? Hoe gaat de persoon hier de komende tijd mee aan de slag? Formuleer eventueel (korte termijn) doel- en taakstellingen?

Oefening 2: Monodrama

Doel: Het achterhalen van de schaduw van de persoon. Het visualiseren van de schaduw. Het uitdrukking kunnen geven aan de schaduw. Het in dialoog kunnen treden met de schaduw. Het verrijken en verzoenen met de schaduw.

Benodigdheden: Twee ongemakkelijke stoelen, papier, pennen, viltstiften.

Wezenlijkste technieken: Visualiseren, psychodrama, dramatiseren.

Soort ritueel: Zelfonderzoek.

Code van ritueel: Instinctief.

Uitvoering van ritueel: Persoonlijk en groep.

Doelstelling van ritueel: Psychologisch.

Niveau van groepsproces: Inhoudelijk.

Corresponderende groepsfase: Fase 1.

Duur van de oefening: 90 minuten.

[1] Voorbereiding

(A) Doel- en taakstellingen formuleren: De begeleider geeft uitleg over de opdracht. Vervolgens wordt door middel van een gesprek geprobeerd om te achterhalen wat het groepslid hoopt of denkt te bereiken met de opdracht. Hieruit wordt een doelstelling met taakstellingen geformuleerd.

(B) Planning: Het verloop van het ritueel wordt op papier (of in gedachten) vorm gegeven. Anders gezegd: Iedereen moet weten wat van hem/haar wordt verwacht. Bovendien kunnen eventuele praktische veranderingen of wijzigingen worden doorgevoerd.

[2] Uitvoering

(A) Stage en aankleding: Het speelveld wordt bepaald en afgebakend. Het speelveld wordt in gereedheid gebracht.

(B) Inleiding en het begin van de uitvoering van het ritueel: De begeleider legt uit wat er onder het begrip: *Schaduw* moet worden verstaan: "Het begrip schaduw is een Jungeriaans begrip, dat betrekking heeft op een onduidelijk waarneembare gestalte uit een (dag)droom of voorstelling. Deze gestalte betreft de schaduwkant van je persoonlijkheid -zowel in positieve als in negatieve zin. Dat je schaduwkant van je persoonlijkheid niet altijd even duidelijk te herkennen of moeilijk te achterhalen is, hoeft geen excuus te zijn om de volgende opdracht niet uit te voeren. Neem drie grote vellen papier. Ga zelf op een vel papier liggen en laat een groepslid jouw omtrek op het pa-

pier tekenen. Doe dit vervolgens ook met het tweede vel papier. Hang de vellen papier op. Schrijf boven tekening één je naam, boven tekening twee: 'Mijn schaduw'. Vervolgens begin je allerlei karaktertrekken, eigenschappen, verlangens, begeerten, gewoonten, angsten, idealen, gevoelens op te schrijven die thuis horen in tekening één. Daarna schrijf je allerlei verborgen of ongewenste karaktertrekken, eigenschappen, verlangens, gewoonten en dergelijke op, die thuis horen in tekening twee. Wanneer je zelf onvoldoende op de hoogte bent van verborgen of ongewenste karaktertrekken kun je bij de overige groepsleden navraag doen, wat hun aan jou is opgevallen. Ga daarna, ongeveer drie meter, van de tekeningen af zitten. Bekijk de tekeningen zorgvuldig en laat de teksten op je in werken. Wat valt je aan de tekeningen op? Wat zijn de verschillen? Wat zijn de overeenkomsten?"

(C) Het vrijmaken en/of oproepen van psychische energieën:

1. De begeleider zet twee ongemakkelijke stoelen naast elkaar.
2. De begeleider vraagt of één groepslid deel wil nemen aan een eenvoudig psychodrama. Het betreffende groepslid neemt plaats op de *rechterstoel*. Zolang het groepslid op deze stoel zit, vertegenwoordigt hij zichzelf -zoals dit in tekening één is aangegeven. Wanneer het groepslid op de *linkerstoel* gaat zitten, vertegenwoordigt hij zijn schaduw -zoals dit in tekening twee staat aangegeven.
3. De begeleider probeert om in gesprek te komen met beide personages. Door middel van de interviewtechniek. Wanneer de begeleider een vraag stelt aan de schaduw dient het groepslid op de linkerstoel plaats te nemen. Wanneer de begeleider een vraag stelt aan het groepslid zelf, neemt hij plaats op de rechterstoel.
4. Het doel is om enerzijds een rechtstreekse dialoog tot stand te brengen tussen beide persoonlijkheidsfacetten van de persoon; en anderzijds inzicht te verschaffen in de persoonlijkheid van het groepslid.
5. De oefening wordt met één of meerdere groepsleden herhaald.

(D) Ter uitgeleide: De begeleider beëindigt het spel nadat twee of meer groepsleden met zichzelf in dialoog zijn getreden.

[3] Evaluatie

(A) Opruimen: Het speelveld wordt opgeruimd. De spanning van de oefening kan even letterlijk worden afgeschud.

(B) Evaluatie: Iedereen neemt plaats in een gesprekskring en krijgt gelegenheid om zijn of haar gedachten, gevoelens, belevingen, verwachtingen tot uitdrukking te brengen.

(C) Volharding: Wat heeft een ieder van de oefening geleerd? Hoe gaat de persoon hier de komende tijd mee aan de slag? Formuleer eventueel (korte termijn) doel- en taakstellingen?

Oefening 3: Magic shop

Doel: Het achterhalen van de positieve en negatieve eigenschappen van de groepsleden. Het visualiseren van de waarde van deze eigenschappen. Het leren uiten en tonen van gevoelens. Het stimuleren van creativiteit en fantasie. Het leren spelen.

Benodigdheden: Toneelattributen, toneelkleding.

Wezenlijkste technieken: Visualiseren, psychodrama, dramatiseren.

Soort ritueel: Zelfonderzoek.

Code van ritueel: Instinctief.

Uitvoering van ritueel: Persoonlijk en groep.

Doelstelling van ritueel: Psychologisch.

Niveau van groepsproces: Inhoudelijk.

Corresponderende groepsfase: Fase 1.

Duur van de oefening: 40 minuten.

[1] Voorbereiding

(A) Doel- en taakstellingen formuleren: De begeleider geeft uitleg over de opdracht. Vervolgens wordt door middel van een gesprek geprobeerd om te achterhalen wat het groepslid hoopt of denkt te bereiken met de opdracht. Hieruit wordt een doelstelling met taakstellingen geformuleerd.

(B) Planning: Het verloop van het ritueel wordt op papier (of in gedachten) vorm gegeven. Anders gezegd: Iedereen moet weten wat van hem/haar wordt verwacht. Bovendien kunnen eventuele praktische veranderingen of wijzigingen worden doorgevoerd.

[2] Uitvoering

(A) Stage en aankleding: Het speelveld wordt bepaald en afgebakend. Het speelveld wordt in gereedheid gebracht.

(B) Inleiding en het begin van de uitvoering van het ritueel: De begeleider wijst een auxiliary ego aan. Deze auxiliary ego is de trotse bezitter van een bijzonder winkeltje. In dit winkeltje kun je niet-stoffelijke dingen kopen in ruil voor een eigenschap, een karaktertrek of een herinnering.

(C) Het vrijmaken en/of oproepen van psychische energieën:

1. Een groepslid (protagonist) komt in het winkeltje en vraagt om een niet-stoffelijk 'iets'. Bijvoorbeeld: Onvoorwaardelijke liefde, succes, roem, faam, erkenning, wijsheid, intellect.
2. De auxiliary ego bekijkt of hij het gevraagde wel wil verkopen en onder welke voorwaarden. Wanneer de protagonist bijvoorbeeld om liefde vraagt, zal de auxiliary ego eerst een aantal zaken duidelijk proberen te krijgen. Zoals: Wat voor soort liefde wil de protagonist verwerven? Van wie moet die afkomstig zijn? Hoe lang moet die liefde blijven? De richtlijn is hoe gespecificeerder de protagonist kan aangeven wat hij wil, hoe gemakkelijker de koop kan worden gesloten.
3. De auxiliary ego gaat vervolgens onderhandelen over de prijs. De protagonist kan niet met geld betalen, maar slechts door een eigenschap, karaktertrek of herinnering te ruilen. De auxiliary ego hoeft niet alles te accepteren. Zeker niet wanneer deze niet door zijn te verkopen. Bovendien is het de vraag of de protagonist wel zonder de eigenschap, karaktertrek of herinnering verder kan leven.

4. Het doel van dit psychodrama is het boven water halen van positieve en negatieve eigenschappen van de protagonist. Bovendien worden de persoonlijke doelstellingen en de gevolgen van de gemaakte keuze getest. Bijvoorbeeld wanneer de protagonist al zijn egoïsme heeft verkocht, betekent dit dat hij voor de rest van zijn leven open staat voor anderen. Welke gevolgen heeft dit voor zijn leven?

(D) Ter uitgeleide: De begeleider beëindigt het spel nadat alle protagonisten aan bod zijn geweest.

[3] Evaluatie

(A) Opruimen: Het speelveld wordt opgeruimd. De spanning van de oefening kan even letterlijk worden afgeschud.

(B) Evaluatie: Iedereen neemt plaats in een gesprekskring en krijgt gelegenheid om zijn of haar gedachten, gevoelens, belevingen, verwachtingen tot uitdrukking te brengen.

(C) Volharding: Wat heeft een ieder van de oefening geleerd? Hoe gaat de persoon hier de komende tijd mee aan de slag? Formuleer eventueel (korte termijn) doel- en taakstellingen?

Oefening 4: Het sollicitatiegesprek

Doel: Het doorgronden van eventuele problemen die te maken hebben met de beroepsrol van de groepsleden. Het vaststellen hoe de afzonderlijke groepsleden zich binnen de groep profileren. Hoe gedraagt een groepslid zich wanneer hij/zij in een conflictueuze situatie terecht komt. Welke rollen en posities de afzonderlijke groepsleden innemen binnen de groep.

Benodigdheden: Vragenlijsten, formulieren, papier, pennen, meerdere ruimten, een klok.

Wezenlijkste techniek: Dramatiseren, visualiseren.

Soort ritueel: Zelfonderzoek.

Code van ritueel: Intellectueel of analytisch.

Uitvoering van ritueel: Groep.

Doelstelling van ritueel: (Rudimentair) psychologisch.

Niveau van ritueel: Inhoudelijk.

Corresponderende groepsfase: Fase 2.

Duur van de oefening: Minimaal twee uur en maximaal vijf uur.

[1] Voorbereiding

(A) Doel- en taakstellingen formuleren: De voorbereiding gebeurt dit keer in haar geheel door de begeleider. Onder het genot van een kop koffie of thee begint de begeleider een gesprek over een actueel onderwerp dat binnen de groep speelt. Bijvoorbeeld over de nieuwe bezuinigingen die boven het hoofd hangen, of de lange afwezigheid, door ziekte, van één van de groepsleden. Hierna wordt aan de groepsleden gevraagd om een vragenlijst in te vullen. Zie hiervoor ook de appendix. Doel van de vragenlijst: 1. Het stilstaan bij de beroepsrol, 2. Voorbereiding op het feitelijke sociodrama.

(B) Planning: Na 40 minuten dienen de vragenlijsten ingevuld en ingeleverd te zijn. Hierna krijgen de groepsleden 30 minuten pauze om wat te eten en te drinken. Beperkingen: Tijdens de opdracht mag er niet worden gerookt, of iets anders gedronken

worden dan water, koffie of thee. Bovendien mogen de groepsleden niet de ruimte verlaten, tenzij dit wordt gevraagd of aangegeven door de begeleider of de voorzitter van de sollicitatiecommissie.

[2] Uitvoering

(A) Stage en aankleding: Het speelveld wordt afgebakend. Het speelveld wordt in gereedheid gebracht.

(B) Inleiding en het begin van de uitvoering van het ritueel:

1. De vragenlijsten die tijdens de voorbereiding zijn ingevuld, worden opnieuw uitgedeeld. Ieder groepslid ontvangt een vragenlijst die hij of zij **NIET** zelf heeft ingevuld!
2. Begeleider: “Lees de vragenlijst die je zojuist hebt ontvangen zorgvuldig door. Probeer de antwoorden te verwerken tot een (openstaande) vacature. Zie hiervoor ook het bijgevoegde ‘vacatureformulier.’”
3. Wanneer iedereen klaar is met het invullen van het vacatureformulier, worden de afzonderlijke formulieren voorgelezen. Het groepslid dat zich tot een vacature voelt aangetrokken, spreekt dit uit. Hij/zij vertelt tevens waarom. Of waaruit deze aantrekkingskracht bestaat. Vervolgens krijgt hij/zij het betreffende vacatureformulier. In het ongelukkige geval dat twee of meer personen voor dezelfde vacature kiezen, volgt er een kort gesprek tussen deze personen. Op basis hiervan wordt door de personen zelf beslist of ze van hetzelfde vacatureformulier gebruik maken of dat de ander wacht op een nieuwe vacature. Voor het sociodrama is het geen bezwaar, wanneer twee of meerdere personen van dezelfde vacature gebruik maken.
4. Als alle vacatureformulieren zijn voorgelezen, krijgen de groepsleden **DRIE MINUTEN** de tijd om tot een definitieve keuze van een vacature te komen. Het is niet verplicht om een vacature te kiezen! Wanneer een groepslid niet voor een vacature heeft gekozen, is hij wel verplicht om deze keuze toe te lichten. Vragen die je hierbij kunt stellen zijn: Waren geen van de vacatures interessant genoeg? Vind je het moeilijk om te kiezen? Staat het beroep je tegen?
5. De groepsleden die een vacatureformulier hebben gekozen, gaan nu een brief schrijven aan de sollicitatiecommissie van het bedrijf, instelling of instantie waar de vacature vacant is.
6. De groepsleden die zich niet voor een bepaalde vacature hebben uitgesproken mogen alsnog kiezen of ze een sollicitatiebrief willen schrijven op een vacature die misschien niet helemaal optimaal is. Wanneer dit niet het geval is, wachten de betreffende groepsleden op de dingen die komen gaan.
7. De begeleider vormt samen met tenminste nog twee groepsleden de sollicitatiecommissie. Dit kunnen bijvoorbeeld de groepsleden zijn die niet voor een bepaalde vacature hebben gekozen. Hoe je als begeleider aan je medecommissieleden komt is niet zo belangrijk, als je maar aan medecommissieleden komt!

(C) Het vrijmaken en/of oproepen van psychische energieën:

1. De sollicitanten worden verzocht om in een andere ruimte (de wachtkamer) plaats te nemen. De wachtkamer moet een kleine ruimte zijn, waar te weinig stoelen in staan voor het aantal sollicitanten. Bovendien moet de wachtkamer niet al te fel verlicht zijn, zodat er een ‘intiëmer’ gevoel ontstaat tussen de sollicitanten onderling. Er mogen geen asbakken staan, geen koffie, geen thee, geen water of andere mogelijke dingen die kunnen afleiden. Aan de muur moet een relatief grote klok hangen.
2. Ondertussen gaat de sollicitatiecommissie de sollicitatiebrieven selecteren. De

commissie mag maximaal drie personen uitnodigen voor een gesprek. Dit gebeurt door een uitnodiging aan het betreffende groepslid te overhandigen. Zie hiervoor ook de bijgevoegde uitnodiging in de appendix. De overige sollicitanten ontvangen een afwijzing. In deze brief moet een reële afwijzingsgrond staan vermeld. Zie hiervoor ook het bijgevoegde exemplaar in de appendix. De sollicitanten ontvangen de uitnodiging of de afwijzing in de wachtkamer.

3. De sollicitanten krijgen vijf minuten de tijd om zich op het sollicitatiegesprek voor te bereiden.
4. De afgewezen groepsleden worden nu toegevoegd aan de sollicitatiecommissie.
5. De sollicitatiecommissie: Met uitzondering van de drie sollicitanten, maakt nu iedereen deel uit van de sollicitatiecommissie. De commissie staat onder leiding van een voorzitter. Hij/zij wordt door de commissie, met een meerderheid van stemmen, aangewezen. Tevens wordt er een notulist aangewezen, die aantekeningen over het verloop van de gesprekken maakt en de gedragingen van de sollicitanten.
6. De sollicitanten verblijven, tot aan hun sollicitatiegesprek, in de wachtkamer. Om beurten mogen zij voor de commissie verschijnen. Een commissielid nodigt hen hiervoor persoonlijk uit. Hij/zij begeleidt de sollicitant vanaf de wachtkamer tot in de ruimte waar het sollicitatiegesprek zal plaatsvinden. De sollicitatiecommissie zit zover mogelijk weg van de deur die toegang geeft tot de ruimte waar de sollicitatiegesprekken worden gehouden. De sollicitatiecommissie zit achter een tafel. De stoel waarop de sollicitant gaat zitten staat drie meter van de tafel, waar achter de commissie zit, verwijderd. De sollicitant wordt dringend verzocht om te gaan zitten en te blijven zitten.
7. De commissie mag tien minuten vragen op een sollicitant afvuren. De communicatie binnen de commissie verloopt volgens het 'kettingmodel', waarbij alleen de voorzitter direct de sollicitant mag aanspreken. De overige commissieleden moeten hun vragen en opmerkingen op schrift aan hun linker- of rechterbuurman voorleggen, of direct aan de voorzitter. De voorzitter bepaalt zelfstandig welke vragen hij stelt en/of opmerkingen hij maakt.
8. Na tien minuten wordt het gesprek afgerond. De sollicitant wordt verzocht terug te gaan naar de wachtkamer, en daar te blijven totdat de uitslag bekend is. Sollicitant 2 wordt uitgenodigd om aan het sollicitatiegesprek deel te nemen.

Opmerking: voor sollicitant 2 en 3 geldt dezelfde procedure, zoals die hier boven staat beschreven.

8. Wanneer de laatste sollicitant de ruimte weer heeft verlaten, gaat de commissie in beraad. Tijdens dit beraad wordt bepaald wie de geschiktste kandidaat voor de vacature is. De beslissing dient op basis van argumenten te worden genomen! Het is mogelijk dat iedere sollicitant naar een andere vacature solliciteert. Toch mag de commissie slechts één sollicitant aannemen! Of geen sollicitant aannemen! De commissie moet haar beslissingen kunnen beargumenteren. Dit geldt zowel voor de sollicitanten die worden afgewezen, als de sollicitant die wordt aangenomen.

(D) Ter uitgeleide: Na het beraad worden de sollicitanten gezamenlijk binnen geroepen. De sollicitatiecommissie deelt haar beslissing mee en geeft iedere sollicitant de gelegenheid om kort te reageren.

[3] Evaluatie

(A) Opruimen: Het speelveld wordt opgeruimd. De spanning van de oefening kan even letterlijk worden afgeschud.

(B) Evaluatie:

1. Door middel van een kringgesprek wordt het sociodrama per onderdeel doorgeproken. Let hierbij vooral op belevingen, verwachtingen, posities en rolgedrag van de sollicitant, de briefschrijvers, de voorzitter, de commissieleden en de notulist. Hierbij kun je ook gebruik maken van de aantekeningen van de notulist.
2. Welke problemen zijn geactualiseerd? Hoe nu verder? Afspraken maken?
3. Wat heeft de groep van deze oefening geleerd?
4. De doelstellingen van het sociodrama toetsen aan de resultaten.
5. Zorg ervoor dat ieder groepslid zijn/haar eigen vragenlijst terugkrijgt!

(C) Volharding: Ieder groepslid bepaalt wat en hoe hij zijn opgedane kennis en ervaringen wil gaan gebruiken in de (nabije) toekomst. Hoe kun je volharden in een positief gevoel? Hoe lukt het je om gedrag te veranderen? Hoe overwin je een vorm van onvermogen? Aan welke doel- en taakstellingen ga je de komende tijd werken?

Oefening 5: Psychodrama

Doel: Het actualiseren van vormen van onvermogen. Het werken aan het opheffen van vormen van onvermogen. Het uiten en tonen van gevoelens, belevingen, gedachten, verwachtingen.

Benodigdheden: Muziek en/of natuurgeluiden, attributen, kleding.

Wezenlijkste techniek: Visualiseren, dramatiseren, psychodrama.

Soort ritueel: Zelfonderzoek.

Code van ritueel: Emotioneel of contemplatief.

Uitvoering van ritueel: Persoonlijk en groep.

Doelstelling van ritueel: Psychologisch.

Niveau van ritueel: Inhoudelijk.

Corresponderende groepsfase: Fase 3.

Duur van oefening: 90 minuten.

[1] Voorbereiding

(A) Doel- en taakstellingen formuleren: De begeleider geeft uitleg over de opdracht.

Vervolgens wordt door middel van een gesprek geprobeerd om te achterhalen wat de begeleider en de groepsleden hopen of denken te bereiken met de opdracht.

(B) Planning: Het verloop van het ritueel wordt op papier (of in gedachten) vorm gegeven. Anders gezegd: Iedereen moet weten wat van hem of haar wordt verwacht. Bovendien worden eventueel praktische veranderingen of aanpassingen doorgevoerd.

[2] Uitvoering

(A) Stage en aankleding: Het speelveld wordt afgebakend. Het speelveld wordt in gereedheid gebracht.

(B) Inleiding en het begin van de uitvoering van het ritueel: De begeleider vraagt of de groepsleden in een gesprekskring willen plaats nemen. De begeleider vraagt of de groepsleden willen nadenken over een actueel probleem of vorm van onvermogen die zij ervaren. Na een tijdje zal één van de groepsleden over het geactualiseerde probleem of vorm van onvermogen willen vertellen. De begeleider probeert het groepslid

te motiveren om het probleem of vorm van onvermogen aan de hand van een heel concrete situatie duidelijk te maken. Wanneer het onderwerp geschikt is om te dramatiseren, kan de begeleider in overleg met de groepsleden beslissen om de situatie verder uit te werken in de vorm van een psychodrama.

(C) Vrijmaken en/of oproepen van psychische energieën:

1. De begeleider vraagt of het groepslid rollen wil verdelen en aan de spelers uit wil leggen van hij van hem of haar precies verwacht.
2. De eerste spelronde kan van start gaan. Het groepslid kan regieaanwijzingen geven aan de auxiliary ego's om nog beter in het spel te komen.
3. De begeleider neemt de regie over en de tweede spelronde kan van start gaan. Het psychodrama wordt ten uitvoer gebracht met het groepslid in de hoofdrol als protagonist.
4. Afhankelijk van de complexiteit van het onderwerp kan de begeleider besluiten om meerdere spelronden toe te voegen.

(D) Ter uitgeleide: De begeleider rondt het psychodrama af.

[3] Evaluatie

(A) Opruimen: Het speelveld wordt opgeruimd. De spanning van de oefening kan even letterlijk worden afgeschud.

(B) Evaluatie: Iedereen neemt plaats in een gesprekskring en krijgt de gelegenheid om zijn of haar gedachten, gevoelens, waarnemingen, belevingen of verwachtingen tot uitdrukking te brengen.

(C) Volharding: Wat heeft een ieder van de oefening geleerd? Hoe gaat de persoon hier de komende tijd mee aan de slag? Formuleer eventueel korte termijn doel- en taakstellingen.

Appendix

Vragenlijst

Instructie: in deze vragenlijst tref je vragen aan die betrekking hebben op een beroepsrol. Beantwoord de vragen vanuit je persoonlijke situatie. Hiervoor heb je 35 minuten de tijd. Probeer de vragen eerlijk te beantwoorden!

1. Heb je een beroep geleerd? Oefen je dit beroep ook uit? Licht je antwoord toe!
2. Is dit ook het beroep dat je graag uitoefent? Of alsnog graag wilt gaan uitoefenen? Waarom?
3. Waarom heb je juist voor dit beroep gekozen? Licht je antwoord toe!
4. Hoe heb je dit beroep geleerd?
5. Wat voor eisen stelt het beroep aan degene die het beroep uitoefent?
6. Vind je zelf dat je aan de beroepseisen voldoet? Waarom wel? Waarom niet?
7. Wat is het aantrekkelijke van het beroep?
8. Ontvang je een beloning voor je werkzaamheden? Hoe ziet de beloning eruit?
9. Vind je de beloning in verhouding staan tot de te verrichtten werkzaamheden? Licht je antwoord toe!
10. Welke beloning zou je extra willen ontvangen, wanneer jij het zelf mocht bepalen? Leg eens uit!
11. Heeft het beroep je dat gebracht, wat je ervan had verwacht?
12. Welke eisen stel jij zelf aan het beroep?
13. In hoeverre ben je in staat om aan het beroep een persoonlijke signatuur mee te geven?
14. Wat is het belang van het beroep?
15. Wat is het belang van dat **jij** het beroep uitoefent?
16. Heb je bepaalde idealen ten aanzien van het beroep? Licht je antwoord toe!
17. Hoe denk jij dat anderen over het beroep denken?
18. Probeer het beroep in een kernachtige zin te typeren!
19. Onder welke 'sector' valt je beroep?

20. Hoe heb je het beantwoorden van de vragenlijst ervaren?

Vacatureformulier

1. Naam van het bedrijf/instelling:

2. Korte omschrijving van de doelstelling en de aard van het bedrijf:

3. Voor een spoedige indiensttreding vragen wij:

4. Functie-inhoud:

5. Wij vragen:

6. Wij bieden:

De sollicitatieprocedure

Uw schriftelijk sollicitatie kunt U richten aan de sollicitatiecommissie, onder vermelding van vacaturenummer:

De sollicitatiecommissie bepaalt vervolgens of U in aanmerking komt voor een gesprek. De beslissing zal schriftelijk aan U worden meegedeeld.

Uitnodiging

Aan:

Betreft:

Vacaturenummer:

Datum:

Geachte

Het doet mij genoegen om U uit te nodigen voor een sollicitatiegesprek.

De sollicitatiecommissie heeft in haar besluitvorming juist voor U gekozen, omdat:

Ik hoop spoedig met U in gesprek te geraken.

Met vriendelijke groet,
namens de sollicitatiecommissie,

Voorzitter.

Afwijzing

Aan:

Betreft:

Vacaturenummer:

Datum:

Geachte

Het is helaas mijn plicht U te moeten meedelen, dat wij afzien van Uw diensten. De reden hiervoor luidt:

Ik wens U nog veel succes met het vinden van een geschikte arbeidsplaats.

Met vriendelijke groet,
namens de sollicitatiecommissie,

Voorzitter

Richtlijnen voor het sollicitatiegesprek

Wat kan er zoal binnen een sollicitatiegesprek aan bod komen?

1. De reden waarom een sollicitant heeft gesolliciteerd.
2. Controleren of de sollicitant aan de functie-eisen voldoet.
3. Wat verwacht de sollicitant van het beroep?
4. Heeft de sollicitant relevante werkervaring opgedaan?
5. Hoe is de sollicitant bij zijn/haar vorige werkgever vertrokken? Met ruzie?
6. Wat heeft het bedrijf/instelling aan te bieden?
7. Hoe denkt de sollicitant zijn werk in te gaan vullen?
8. Is de sollicitant bekend met het bedrijf/instelling?
9. De sollicitatiebrief.
10. De gezinssituatie/leefsituatie van de sollicitant.
11. Eventuele hobby's van de sollicitant.
12. Wat voor waarde heeft dit werk voor de sollicitant?
13. Wat zijn de beoordelingscriteria van de commissie?
14. Hoe liggen de verantwoordelijkheden verdeeld?
15. Kan de sollicitant in teamverband werken?
16. Kan de sollicitant individueel werken?
17. De sollicitatieprocedure uitleggen.
18. Heeft de sollicitant vragen en/of opmerkingen?
19. Kan de sollicitant zich met de doelstelling van het bedrijf verenigen?
20. Is de sollicitant geïnteresseerd in studiemogelijkheden?
21. Hoe staat de sollicitant ten opzichte van een psychologisch onderzoek?
22. Hoe capabel acht de sollicitant zich om voor de baan in aanmerking te komen?

Literatuurlijst

H. Blatner: Psychodrama. Bert Bakker Den Haag 1975.

M. van Dijk: Dramatiseren. De toneelcentrale Bussum. 1976

's-Gravendijk: Psychodrama. H. Nelissen BV, Baarn.

G. van Veen: Vaardigheden en technieken voor de ervaren groepsleider. H. Nelissen BV Baarn 1993.

G. van Veen: Non-problematisch groepswerk boek 1 t/m 4. Stichting 'De prins' Eindhoven 1994/1995.

De auteur

De auteur van de cursusboeken over psychodrama, is Gert van Veen. Alle rechten voorbehouden aan Gert van Veen en PsychoWerk 1993-2018

