

De binnenwereld van de groeps- werker in interactie met de groep

Over het methodisch-professioneel hanteren van eigen kern-
thema's tijdens het werken met groepen

Wim Goossens¹

Inhoud

1.	Inleiding en verantwoording	C2120- 3
2.	Morele en methodische dimensies	C2120- 4
2.1.	Morele dimensie	C2120- 4
2.2.	Methodische dimensie	C2120- 6
3.	Over kernthema's van de groepswerker	C2120- 8
3.1.	Kernthema's van de werker activeren de groeps- interactie	C2120- 9
3.2.	Groepsthema's activeren kernthema's bij de werker	C2120-10
4.	Vindplaatsen van kernthema's van de groepswerker	C2120-11
4.1.	Primaire socialisatie	C2120-12
4.2.	Secundaire socialisatie	C2120-14
4.3.	Tertiaire socialisatie	C2120-14
4.4.	Quartaire socialisatie	C2120-15
5.	Kernthema's bezien vanuit een polariteitenmodel	C2120-16
6.	Voorbeelden van kernthema's gezien vanuit een polariteitenmodel	C2120-18

1 Wim Goossens is docent aan de Hogeschool Zuyd te Sittard, Faculteit Sociaal Werk, opleiding MWD. Voorts ontwerpt hij als freelancer opleidingsprogramma's, trainingen en workshops op het gebied van groepswerk en groepsdynamica voor landelijke opleidingen en koepelorganisaties.

7.	Kernthema's in relatie tot de groepsinteractie	C2120-21
7.1.	Uitwerking van het kernthema Harmonie versus Strijd	C2120-21
7.2.	Uitwerking van het kernthema Leiden versus Volgen	C2120-22
8.	Uitdagingen bij het methodisch hanteren van kernthema's	C2120-24
8.1.	De twee polen zien als een heelheid	C2120-24
8.2.	Verschillen tussen polen niet tot tegenstelling maken	C2120-24
8.3.	De dialoog tussen de polen opzoeken	C2120-25
9.	Mogelijke methodische interventies bij kernthema's	C2120-27
10.	Werkvormen voor het omgaan met kernthema's	C2120-32
10.1.	Het maken van een set kernthema's	C2120-32
10.2.	Uitwerking van een kernthema op basis van het polariteitenmodel	C2120-32
10.3.	Uitwerking van de uitdaging ten aanzien van een kernthema	C2120-33
10.4.	Bespreking van de kernthema's op groepsniveau	C2120-34
10.5.	Werken in en vanuit subgroepen	C2120-35
10.6.	Fysiek of non-verbaal uitbeelden van een kernthema	C2120-35
10.7.	De lijn van de ene pool naar de andere pool bewandelen	C2120-36
10.8.	De polen van het kernthema laten uitspelen	C2120-36
11.	Samenvatting en conclusies	C2120-36
	Literatuur	C2120-37

1. Inleiding en verantwoording

Als kind groeide ik op in een groot mijnwerkersgezin. In deze primaire groep was hard werken een noodzaak en een vanzelfsprekendheid. Dit werd onder meer gesymboliseerd door een tegeltje boven de deuropening met de tekst: 'Als je niets te doen hebt, doe het dan niet hier'. Vele jaren later ontdekte ik tijdens mijn werkzaamheden als groepswerker dat dit tegeltje me nog steeds achtervolgde. Ik was in groepen vooral gericht op het doen en de activiteit. Ik bedacht zeer creatieve programma's met een scala aan werkvormen. Activiteiten en werkvormen volgden elkaar op. Toch bespeurde ik na enige tijd dat groepsprocessen stagneerden. Weliswaar werden de werkvormen uitgevoerd, doch dit kreeg soms een 'mechanisch' karakter; de groep 'leefde niet meer echt'. Ik werd me ervan bewust dat hard werken niet alleen 'doen' betekent. Hard werken is soms net niet doen!; stilstaan, het eigen groepsproces durven toelaten, loslaten. Methodisch gezien heeft dit betrekking op het hanteren van de balans tussen taak- en procesgerichtheid in het begeleiden van groepen.

Uit bovengenoemd voorbeeld blijkt hoe een thema uit de eigen binnenwereld van de groepswerker de interactie in de groep kan beïnvloeden. Dit geldt ook voor andere thema's.

In dit artikel wil ik zichtbaar maken hoe eigen kernthema's van de werker van betekenis worden voor de interactie in de groep. Tegelijkertijd wordt daarbij duidelijk dat groepsthema's de eigen kernthema's van de werker kunnen aanspreken of oproepen.

Dit artikel beoogt bouwstenen aan te reiken om de eigen kernthema's van de groepswerker te kunnen herkennen, methodisch-professioneel te hanteren en zicht te bieden op de invloed op de groepsinteractie. Tevens zal ik in het artikel instrumenten aanreiken voor het concrete interveniëren met betrekking tot de eigen kernthema's, en enkele werkvormen aanbieden om de eigen kernthema's op te sporen of te bespreken in groepen.

De opbouw van dit artikel is als volgt:

In paragraaf 2 benoem ik enkele morele normen en methodische uitgangspunten rondom het hanteren van kernthema's en het aansturen van groepen. Daarna volgt in paragraaf 3 de definiëring van kernthema's en enkele overwegingen van hoe kernthema's zich in de groepsinteractie kunnen voordoen. In paragraaf 4 benoem ik vindplaatsen van kernthema's. Ik maak daarbij een onderscheid tussen primaire, secundaire, tertiaire en quataire socialisatie als oorsprong van kernthema's.

Kernthema's worden vaak als statisch omschreven; alsof deze zich altijd op dezelfde wijze voordoen. Deze visie deel ik niet. In paragraaf 5 introduceer ik een polariteitenmodel. In dat model bestaat een kernthema uit twee polen waartussen de groepswerker balanceert.

In paragraaf 6 schets ik een aantal voorbeelden van kernthema's. Enkele daarvan worden op basis van het polariteitenmodel nader uitgewerkt in paragraaf 7. Hierbij komt aan de orde dat elke pool een kwaliteit én een schaduwkant heeft die elk van grote invloed zijn op de interactie met de groep. Vooral wanneer de werker in de schaduwkant van een pool terecht komt, kan dit belemmerend werken op het ontwikkelen van de groepsinteractie en het groepsproces. De uitdaging ligt er dan in de kwaliteit van de andere pool te gaan opzoeken. In paragraaf 8 laat ik daarvan enkele voorbeelden zien.

Daarmee gaat het artikel in de richting van het methodisch hanteren van de kernthema's. Dit werk ik in paragraaf 9 uit door de beschrijving van een aantal concrete interventies met betrekking tot het bespreekbaar maken van de kernthema's in de groepsinteractie. In paragraaf 10 schets ik enkele werkvormen om met de kernthema's in groepen te werken. Het artikel eindigt met een samenvatting en met enkele conclusies (par. 11).

2. Morele en methodische dimensies

2.1. *Morele dimensie*

In mijn optiek kenmerkt de interactie tussen de groepswerker en de groep zich door wederzijdse invloed op elkaar. Terwijl de werker en de groep bezig zijn, doen zich allerlei interactieprocessen voor. Vanuit de werker bezien wordt de invloed deels bepaald door methodische noties en achterliggende theoretische modellen. Voor een ander deel geschiedt de invloed door de werker vanuit eigen socialisatie-invloeden. Anders gezegd: de werker introduceert zijn eigen binnenwereld in de binnenwereld van de groep.

Wie met groepen heeft gewerkt, zal menigmaal flashbacks hebben ervaren naar (groeps)ervaringen uit de eigen socialisatie. Daarbij ontstaat een eerste pregnante vraag: mag de eigen socialisatie van de groepswerker invloed uitoefenen op de interactie en het groepsproces? Toegespitst op dit artikel is het de vraag of de invloed van eigen kernthema's uit de socialisatie van de werker past in de professionele werkrelatie die de werker met de groep aangaat.

Daarmee komen we op het spoor van de morele en methodische dimensie van dit artikel. Tijdens het werken met de groep kan de werker thema's uit de eigen socialisatie op het spoor komen; dit zijn deels reeds bewuste aspecten, deels onbewuste.

Vanuit de professionele werkrelatie gezien hoort de werker eigen thematiek niet uit te werken in de groep die hij begeleidt. De groep is immers niet bedoeld om oude autoriteitsconflicten, erkenningvragen of loyaliteitsconflicten van de werker uit te werken. Dit moet elders geschieden. Daarmee kom ik tot een eerste *morele norm*, die uitgangspunt is voor het vervolg van het artikel:

De groepswerker draagt er zorg voor dat hij de professionele relatie niet misbruikt voor het uitwerken van eigen kernthema's.

Achterliggend uitgangspunt hierbij is dat de professionele relatie er voor de cliënt c.q. groep is en niet voor de werker. De valkuil van een dergelijke gedachtegang is dat de werker de relatie met de groep als een niet-wederkerig beïnvloedingsproces beschouwt. Dit kan ertoe leiden dat de werker zich 'buiten schot houdt'. Met de introductie van bovenstaande norm wil ik echter niet zeggen dat de werker onpersoonlijk zou moeten worden. Integendeel, mijn uitgangspunt is de wederzijdsheid van de interactie tussen de groep en de werker. De groepswerker is hier altijd als persoon bij betrokken. De groepswerker dient dus een evenwicht te vinden tussen zichzelf als persoon en zichzelf als professional.

Omgekeerd kan de werker door cliënten of groepen op het spoor komen van wat bij hemzelf speelt. Dit is in de kern de paradox van de wederzijdse wisselwerking tussen persoon en professionaliteit van de groepswerker. De groepswerker kan er niet aan ontkomen: als professional kan hij alleen goed opereren door persoonlijk te zijn.

In de professionele werkrelatie met de groep wordt de groepswerker tevens geconfronteerd met datgene wat aan zijn persoon eigen is of wordt hij op het spoor gebracht van wat bij hemzelf speelt. Ik geef er de voorkeur aan de aanwezigheid van de genoemde paradox te erkennen in plaats van deze te maskeren. Dit schept tevens de verplichting om als werker de eigen binnenwereld te verkennen. Dit hoort mijns inziens bij een persoonlijke en beroepsmatige ontwikkeling; vergelijkbaar met het bijhouden van vakliteratuur.

Hierbij kom ik tot een tweede *morele norm*:

Bewust zijn van de werking van eigen kernthema's en het doelbewust, systematisch en procesmatig kunnen hanteren daarvan hoort tot de professionele opdracht van de groepswerker.

Uit deze norm vloeit voort dat ik het belang van het onderhouden van de binnenwereld van de werker even belangrijk vind als literatuurstudie, lezingen en congressen volgen enzovoort.

Tevens geeft deze norm ruimte aan de opvatting dat een aantal kernthema's uit de socialisatie van de werker diens voelen, denken en gedrag stuurt. De eigen kernthema's krijgen vertaling in contact met de groep en/of cliënt.

In het voorafgaande stelde ik reeds de wederzijdse invloed aan de orde tussen de binnenwereld van de werker en de binnenwereld van de groep. Als er in de groep iets minder goed loopt, kan het zijn dat iets in de binnenwereld van de werker niet af is of om aandacht vraagt. Dit kan zich voordoen in de vorm van een blinde vlek bij de werker. Als de groepswerker bijvoorbeeld vanuit zijn socialisatie moeilijk kan omgaan met groepsconflicten, stuurt hij de groep onbewust in de richting van harmonie. De werker onthoudt de groep dan de kans om het conflict door te werken en leert de groep conflictvermijdend gedrag. Professioneel handelen betekent in deze dan ook de opdracht om eigen kernthema's te herkennen en onderkennen en vervolgens professioneel te hanteren.

2.2. *Methodische dimensie*

In het voorafgaande stelde ik dat de werker zijn kernthema's methodisch dient te hanteren; anders is de groep overgeleverd aan zijn innerlijke proces. Het methodisch handelen van de werker in de groep heeft echter op veel meer betrekking. Methodisch handelen heeft ook betrekking op doelbewust, systematisch en procesmatig aansturen van het groepsproces, de groepsinteractie en het groepsklimaat.

Om het methodisch aansturen van groepen vorm te geven hanteert de groepswerker diverse overwegingen. Enkele hiervan zijn: achterliggende visie, referentiekader, doelgroep, context, type groep, en (beoogde) groepsontwikkeling.

Achterliggende visie en referentiekader

De werker stuurt het groepsproces aan vanuit een visie op mensen, hulpverlening en maatschappelijke processen. Zo zal de aansturing van een werker met een Rogeriaanse achtergrond wezenlijk anders zijn dan de werker die vanuit een Gestalt-benadering of vanuit een maatschappijkritisch referentiekader werkt. De achterliggende visie en referentiekaders van de werker zijn gebaseerd op wetenschappelijke modellen, persoonlijke en professionele opvattingen en maatschappijopvattingen.

Wetenschappelijke modellen

De methodisch-professioneel werkende groepswerker baseert zich op een aantal wetenschappelijke modellen. Zo kan de werker variëren tussen het hanteren van een psychodynamisch, experimenteel, systeemtheoretisch, ecologisch en maatschappijkritisch wetenschappelijk kader.

Doelgroep en doelen

De aansturing van de groep vindt doorgaans plaats op basis van een gerichte doelgroepanalyse. Bij deze doelgroepanalyse wordt onder meer aandacht besteed aan vitale problematiek, vragen, thematiek, gewenste begeleiding en deskundigheid, programmatische aspecten enzovoort.

Context

De context waarin de groepsactiviteiten plaatsvinden, heeft ook betekenis voor de aansturing door de groepswerker. Het is een verschil of de groep plaatsvindt in het kader van de verslavingszorg of de verstandelijk-gehandicaptenzorg. De werker zal in de aansturing van de groep de invloed van deze context meenemen.

Type groep

In eerdere artikelen (zie o.a. Goossens, 2001) maakte ik een onderscheid tussen verscheidene typen groepen.

Allereerst maakte ik daarbij het onderscheid tussen therapie-, maatschappelijk werk- en trainingsgroepen. Toegespitst naar het maatschappelijk werk maakte ik een onderscheid in cognitief georiënteerde, belevings- en ervaringsgeoriënteerde en gedrag- en vaardigheidsgeoriënteerde groepen. Zie in dit verband ook de herziene druk van het *Handboek Groepsdynamica* (Remmerswaal, 2003).

Het zal duidelijk zijn dat cognitief georiënteerde groepen (bijv. bij informatie- en thema-avonden) een geheel andere sturing van de werker vragen dan bijvoorbeeld rouwgroepen die in het kader van belevings-

groepen en ervaringsgeoriënteerde groepen worden georganiseerd. En dit ligt weer anders bij gedrags- en vaardigheidsgeoriënteerde groepen.

Programma en inhouden

Afhankelijk van doelgroep, doel, context en type groep worden het programma en de inhouden voorgesteld. Deze vormen een basis voor de keuze van thema's en onderwerpen en ook voor de werkvormen.

(Beoogde) groepsontwikkeling

De duur, frequentie, het aantal bijeenkomsten en type groep zijn medebepalend voor de groepsontwikkeling die zal plaatsvinden. Zo kan men bijvoorbeeld in een cognitief georiënteerde groep die drie bijeenkomsten heeft in een periode van drie maanden, niet verwachten dat er een groepsontwikkeling plaatsvindt in de richting van een verdiepende verkenning van onderlinge belevingen en ervaringen. De groepswerker zal hiermee bewust rekening houden bij de aansturing van de groep.

In het voorafgaande schetste ik enkele morele overwegingen die voor mij uitgangspunten zijn voor het professioneel omgaan met kernthema's. Verder beschreef ik enkele methodische overwegingen die de werker altijd zal maken, wil hij tot een methodisch verantwoorde aansturing van de groep komen. De volgende paragrafen spits ik toe op het herkennen en hanteren van kernthema's in het professionele handelen van de werker.

In de paragraaf hieronder start ik met een definiëring van kernthema's en overwegingen bij het hanteren van deze kernthema's.

3. Over kernthema's van de groepswerker

Voor een beter begrip van het artikel wil ik het begrip kernthema voorlopig als volgt definiëren:

Een kernthema is een (veelal) biografisch thema uit het leven van de werker dat invloed heeft op zijn denken, voelen en handelen in de interactie met de groep.

In bovengenoemde definiëring geef ik aan dat de invloed van een kernthema te merken is aan het denken, voelen en handelen van de werker. In het denken komt dit tot uitdrukking in normeringen, codes en cognities die de werker heeft geïnternaliseerd. De kernthema's doen zich in

het voelen vaak voor als reflexen op vroegere situaties die zich nu herhalen. Ook is het gedrag van de werker vaak een respons op (oude) kernthematiek: 'je doet niets zomaar'.

In deze definiëring zit besloten dat kernthema's van de werker dus een zekere impact hebben op de groepsinteractie, het groepsklimaat en de groepsontwikkeling. In de vorige paragraaf gaf ik reeds aan dat de groepswerker tijdens de groepsinteractie kan worden geconfronteerd met eigen kernthema's. Daar wil ik nader op ingaan.

3.1. *Kernthema's van de werker activeren de groepsinteractie*

Eigen kernthema's van de groepsleden beïnvloeden de interactie die in de groep ontstaat. Uit eigen ervaring en vele gesprekken met groepswerkers werd mij duidelijk dat eigen kernthema's van de groepswerker ook doorklinken in de interactie in de groep. Een collega-trainer verwoordde dit als volgt: 'De interactie in de groep is een *echo* van de eigen kernthema's van de werker'. Laat ik dit illustreren met enkele voorbeelden. Ik ben zelf opgegroeid in een gezin waarin de harmoniecultuur een hoofdadcent kreeg als reactie op de strijdcultuur van het stamgezin van mijn vader. In latere groepsinteracties kwam dit in mijn gedrag als groepswerker tot uiting, doordat ik sterk stuurde op harmonieuze relaties en verhoudingen tussen de groepsleden. Conflicterende gevoelens en belangen kregen veel minder ruimte in mijn aansturing. De groepsinteractie werd daarbij door mij gethematiseerd door zinnen als: 'Hoe kunnen we als groep de *groepsbinding* en het ontstaan van *steunende groepsrelaties* bevorderen?' Zinnen als: 'Hoe kunnen we omgaan met *onderlinge verschillen* en *belangentegenstellingen*?' werden door mij veel minder gebruikt. Het effect op de groepsinteracties was duidelijk. Deze kenmerkten zich destijds veel meer door uitingen van respect voor elkaar, ruimte maken voor ieders gevoel en harmonieuze verhoudingen. Tegelijkertijd was er weinig ruimte voor positiekeuze en opkomen voor eigen belang.

De werker roept aan kernthema's op wat hij zelf aankan

Het is wellicht een geruststellende gedachte dat een werker in de groep 'slechts datgene aan kernthema's oproept' wat hij zelf aankan. Hier lijkt een principe van communicerende vaten van toepassing. Persoonlijk heb ik gemerkt dat de groepsinteractie vlak blijft als ik zelf als werker in de oppervlakte blijf hangen. Als ik mezelf vanuit ratio in de groep voortbeweeg, zullen emoties minder aan de orde komen. De groep blijft dan ook

meer cognitief gericht. Een werker vertelde mij dat zijn groepen minder dynamiek vertoonden in een periode waarin zijn eigen leven in het teken stond van handhaven van stabiliteit als reactie op een hectische fase in zijn eigen leven.

In een groep gebeurt meer als je een diepere verbinding met jezelf hebt. De groep wordt dan minder beangstigend. Zo merkte ik zelf dat ik vroeger meer bezig was vanuit de thematiek van beheersing, terwijl ik me nu meer richt op het faciliteren van de groep.

Groepsinteractie als weerspiegeling van eigen kernthema's

De groepsinteractie kan een weerspiegeling zijn van de eigen kernthema's van de werker.

In het verleden werd ik me er regelmatig van bewust dat de groepsinteractie me in contact bracht met diverse eigen kernthema's. Groepsdiscussies over zelfbeschikking waren destijds tevens een uiting van mijn eigen autonomiethematiek. En op een 'diepere laag' werd de worsteling weerspiegeld van mijn 'ik'-ontwikkeling in een stamgezin met een 'wij'-cultuur.

Meer van dergelijke voorbeelden komen naar voren uit de gesprekken met anderen over kernthema's. Ik noemde reeds eerder afkomst versus ontwikkeling, 'ik' versus 'wij' enzovoort.

3.2. Groepsthema's activeren kernthema's bij de werker

Omgekeerd kunnen groepsthema's de eigen kernthema's van de werker activeren. Een collega-trainer werd zich tijdens een van zijn trainingen bewust van een van zijn eigen kernthema's. Een joodse vrouw verwoordde dat zij en haar broers en zussen als kinderen van de naoorlogse generatie allemaal namen van vermoorde familieleden hadden gekregen. In deze naamgeving zat de opdracht verbonden om trouw te blijven aan de eigen familiegeschiedenis. De eigen identiteitsontwikkeling had veel minder aandacht gekregen. In de groepsontwikkeling thematiseerde het verhaal van de vrouw zich door het thema 'loyaliteit aan afkomst' versus 'loyaliteit aan eigen ontwikkeling'.

Het verhaal van de vrouw en het groepsthema maakten de werker bewust van thema's uit zijn eigen geschiedenis. Hij was een kind van de geboortegolf, direct na de Tweede Wereldoorlog. Daardoor had hij de opdracht meegekregen om een vredeskind te zijn. Belangrijke thema's die hij vaak in groepen inbracht, hadden te maken met het scheppen van veiligheid en harmonie. Veel minder ruimte was er geweest voor conflicten in groepen.

De groep confronteert de werker met *blinde vlekken* betreffende eigen kernthema's.

Omgekeerd laat de groep op sommige momenten zien wat de werker voor zichzelf maskeert. Daarmee brengt de groep de werker in contact met zijn eigen blinde vlekken. Een werker vertelde me dat hij ontdekte dat groepsleden in hun interactie vaak overdreven hoffelijk gedrag naar elkaar en hemzelf vertoonden. Dit had hij, naar later bleek, geïnitieerd door steeds het belang van een klimaat van veiligheid en vertrouwen te benadrukken. Op een dieper niveau confronteerde dit hem met conflictvermijdend gedrag, voortvloeiend uit een oud autoriteitsconflict met zijn vader.

Kernthema's doen zich voor als *polariteiten waarbinnen de werker zich beweegt*. Uit het voorafgaande is gebleken dat ik vanuit een polariteitenmodel naar deze kernthema's kijk. In dat polariteitenmodel balanceert de werker steeds tussen twee polen. In het voorafgaande noemde ik al enkele voorbeelden. Een verdere uitwerking van het polariteitenmodel volgt in paragraaf 5.

Professioneel handelen veronderstelt bewustzijn en hanteren van eigen kernthema's.

Uit het voorafgaande blijkt de impact van de kernthema's op de groepsinteractie. Professioneel handelen gaat ervan uit dat de werker 'bekend is met eigen kernthematiek' en deze 'voldoende heeft uitgewerkt', wil hij op adequate wijze een begeleidingsrelatie met de groep aangaan. De volgende paragraaf gaat dan ook in op het leren herkennen én het op het spoor komen van eigen kernthema's.

4. Vindplaatsen van kernthema's van de groepswerker

Hoe kan de groepswerker zijn eigen kernthema's op het spoor komen? Eerder benoemde ik een kernthema als een biografisch thema uit het leven van de werker dat zijn denken, voelen en gedrag beïnvloedt. Daarmee wordt de oorsprong van een kernthema geplaatst in de persoonlijke socialisatie van de werker. Het begrip socialisatie duidt op de totale leerproces waarin waarden en normen zijn overgedragen. Het gaat echter niet alleen om het overdragen van waarden en normen. Socialisatie behelst ook een innerlijk proces waarbij de werker socialisatieïnvloeden aanneemt, verwerpt of op zijn eigen wijze vormgeeft.

Bij het opsporen van kernthema's onderscheid ik vier niveaus van socialisatie:

- primaire socialisatie: de kernthema's vinden hun oorsprong in de primaire groepen waarin de werker opgegroeid is;
- secundaire socialisatie: kernthema's ontstaan door invloeden van buurt, onderwijs, arbeidssituaties;
- tertiaire socialisatie: kernthema's hebben te maken met de maatschappelijke context;
- quartaire socialisatie: kernthema's op dit niveau overstijgen het alledaagse denkniveau. Ze hebben betrekking op mythische, bovenpersoonlijke of spirituele belevingen.

In de volgende paragrafen zal ik de genoemde niveaus verder uitwerken. Met de niveau-indeling wordt geen volgorde van prioriteit beoogd. Het ene niveau is niet belangrijker dan het andere; ook is het ene niveau geen voorwaarde voor het andere niveau. Hoewel, ik heb werkers die sterk spiritueel ingesteld zijn, horen zeggen dat je niet zomaar in dat betreffende gezin (primaire socialisatie) wordt geboren. Zij gaan ervan uit dat dit hoort bij het levenskarwei dat je hebt te vervullen. Zelf preferer ik de weg van het alledaagse naar het spirituele te bewandelen!

4.1. *Primaire socialisatie*

Kenmerken, gezegden of spreekwoorden hebben vaak een betekenis in de gezinscultuur. Zij geven iets aan van de waarden en normen. In de inleiding van dit artikel schetste ik hoe het gezegde: 'Als je niets te doen hebt, doe het dan niet hier!' een betekenis kreeg in mijn rol als begeleider van groepen.

Tijdens workshops rondom dit onderwerp vraag ik weleens aan deelnemers om enkele gezegdes of spreekwoorden te benoemen die nu nog het eigen denken, voelen en gedrag sturen. Meestal levert dit een scala aan voorbeelden op: 'Als je voor een dubbeltje geboren bent, word je nooit een kwartje!'; 'Wie niet waagt, die niet wint'; 'God is liefde'; 'Verbeter de wereld, begin bij jezelf'; 'Zelfs de donkerste wolk heeft zilveren randen'. De groepswerker die opgevoed was met het credo 'Wie niet waagt, die niet wint', ontdekte dat hij sterk de nadruk legde op actief experimenteren. Groepsleden met een reflectieve, observerende inslag beschouwde hij algauw als passief.

Kernthema's kunnen ook gevonden worden in gezinsmythen. Een mythe is een gecreëerde werkelijkheid, waarnaar iedereen zich gaat gedragen. Zo ontmoette ik een groepswerkster die uit een gezin kwam

met de mythe dat zij 'het goede gezin' waren. Het hoofdaccent lag op plezierig en hoffelijk met elkaar omgaan. Dit stereotype hing zij aanvankelijk ook aan. Later ontdekte ze het benauwende van deze mythe: je móest altijd aardig en leuk zijn, nooit was er ruimte om je deviant te gedragen en er was weinig ruimte voor autonomie. En dat gold speciaal voor de meiden in het gezin. Later begeleidde ze groepen in de vrouwenhulpverlening waarin ze een (over)accent legde op autonomie, eigenheid en assertiviteit.

Met de gezinsmythe zijn we ook aangekomen bij stereotyperingen die de grond voor het ontstaan van een kernthema kunnen worden. Zo ontmoette ik een groepswerker wiens ouders waren gescheiden. Door hen beiden werd hij de 'verbindingsman' genoemd. Zijn leven stond lange tijd in het teken van verbindingen leggen, intermediair zijn, elkaar helpen verstaan. Het was een stereotype dat hem ook in zijn rol als groepswerker uitholde. Hij was altijd bezig met geven, geven en nog eens geven aan de ander; zelden met vragen voor zichzelf.

De rol in het stamgezin en de positie en relatie ten opzichte van broers en zussen kunnen ook een bron vormen van een kernthema. Een groepswerkster verwoordde dat in haar stamgezin de gevoelens aan haar waren toebedeeld. Zij had de rol deze in het goede of kwade bespreekbaar te maken. Als groepswerkster ontdekte ze dat ze een te groot accent legde op de proceskant van groepen. De taakkant sprak haar veel minder aan.

Ook de plaats in de kinderrij kan medebepalend zijn. Probeer u zich eens voor te stellen hoe de positie van de oudste, middelste of de jongste tot bepaalde thematiek kan leiden.

Life events kunnen een scala van kernthema's oproepen: opname van een van de ouders in een psychiatrische kliniek, de komst van een gehandicapt kind in een gezin, overlijden van (een van de ouders) of kinderen, suïcide of dood van een gezinslid enzovoort.

Relevante waarden en normen van het stamgezin kunnen nader worden onderzocht. In mijn eigen wordingsgeschiedenis bleek de alleszins respectabele waarde (en norm) van eerlijkheid ook een belemmerende betekenis te krijgen voor het strategisch handelen dat soms van de groepswerker wordt vereist. Zo zijn er meer waarden en normen te noemen die een betekenis hebben voor het ontstaan van kernthema's: wees respectvol, ben eerlijk, schenk klare wijn, wees echt! enzovoort.

4.2. *Secundaire socialisatie*

Secundaire socialisatie kan worden gevonden in de secundaire groepen waarvan men lid is. Tot deze secundaire groepen reken ik de buurt, school en arbeidsgroepen.

Kernthema's kunnen ontstaan in de buurt waar men opgroeit en in de eerste relaties die men aangaat. Opgroeien in een arbeiderswijk kan een andere thematiek oproepen dan opgroeien in een villawijk. Ook de constellatie van de buurt: samenhangend of los zand, veilig of onveilig, materieel gericht of immaterieel gericht kan een scala aan kernthema's aanwakkeren.

De eerste schoolervaringen kunnen ook een rol spelen in de ontwikkeling van kernthema's: ontmoette de leerling er een groei- of prestatiecultuur, was de school gericht op persoonlijke ontwikkeling of het behalen van resultaten.

Ik ontmoette een groepswerker die erg de nadruk legde op eigen ervaringen en ontwikkeling van de deelnemer. Hij gaf veel ruimte, vanuit diverse schoolervaringen rondom kindonvriendelijke regelgeving, procedures en structuren. Altijd had hij het gevoel gehad dat toen een stuk van zijn kinderlijke creativiteit was vermoord. Hij moest zich er dan ook altijd toe zetten regelvorming, groepsprocessen en groepsnormen in te brengen, anders bleef de groep regelmatig 'zwemmen' vanwege ontbrekende structuur.

Kernthema's kunnen in de secundaire socialisatie ook ontstaan als reactie op codes, waarden en normen uit beroepsopleidingen of de beroepscontext. Bij supervisie aan verpleegkundigen kwam ik tegen dat zij sterk vanuit hun beroep gesocialiseerd waren op zorgen voor de ander. In de groepssituatie kwam dit tot uitdrukking door zich (over)verantwoordelijk te voelen voor het groepsproces en de ontwikkeling van de individuele leden van de groep. Veel minder ruimte was er voor eigen verantwoordelijkheid van de deelnemers en de zorg voor zichzelf als werker. Concreet betekende dit dat zij in de groep weinig condities c.q. randvoorwaarden naar zichzelf als werker naar voren brachten.

4.3. *Tertiaire socialisatie*

Tot de tertiaire socialisatie reken ik onder meer kernthema's die voortvloeien uit de historisch maatschappelijk bepaalde sociale laag waarin men is opgegroeid. Dit komt tot uitdrukking in de woon-, werk- en leefomstandigheden waarin men is opgegroeid. Stelt u zich eens voor: twee groepswerkers die ik ontmoette in een training; beiden hebben een HBO-

opleiding afgerond. Een groepswerker kwam uit een achterstandwijk; hij had zich voor zijn gevoel als enige van zijn straat ontworsteld. Voor hem betekende het behalen van een HBO-diploma een dijk van een carrière; echter ook steeds met de schaduwzijde van de bewijslast en de angst voor verlies van loyaliteit met of vervreemding van zijn oorspronkelijke afkomst. De ander was een getalenteerde jonge vrouw uit een universitair en wetenschappelijk georiënteerd milieu. Impliciet had zij altijd gevoeld dat een HBO-opleiding wel het minste was dat ze moest halen. Samen begeleidden ze groepen met het thema 'afkomst en ontwikkeling' in hun bagage. Hij stuurde de groep aan op serieus nemen van je uitdagingen en kansen; zij op durven erkennen van je mogelijkheden en beperkingen.

De tertiaire socialisatie komt ook tot uitdrukking in woon-, werk-, en leefomstandigheden als armoede, bestaansonzekerheid, veiligheid of onveiligheid in de buurt.

Ook maatschappelijke invloeden op genderspecifieke ontwikkeling kunnen een rol spelen bij het ontstaan van kernthema's. Denk aan de maatschappelijk bepaalde definiëringen of rolvoorschriften of verwachtingen rondom man-zijn of vrouw-zijn.

Ten slotte kunnen tijdsbeeld, tendensen en collectieve maatschappelijke thema's een vindplaats voor kernthema's zijn. Hierbij kan gedacht worden aan ontwikkelingen als individualisering, globalisering, multiculturalisatie en een steeds bureaucratischer en technocratischer samenleving. Sommige groepswerkers zoeken als compensatie voor de harde kanten van de samenleving naar een overtrokken veilig groepsklimaat. Voortvloeiend uit het (maatschappelijk aangestuurde) kernthema 'veiligheid-onveiligheid' creëren deze werkers dan een cocon waarin de groep buiten de maatschappelijke werkelijkheid kan komen te staan.

4.4. *Quartaire socialisatie*

Kernthema's die voortvloeien uit de quartaire socialisatie hebben te maken met het onverklaarbare weten. Hier zijn de grenzen van redeneren, argumenteren, verantwoord en bereikt. Het gaat om het vormgeven van de eigen levensweg en levensopdracht of het levenslot.

De kernthema's worden in het gebied van de quartaire socialisatie ervaren als uitingen van een hogere ordening. Ze krijgen de betekenis van een intuïtieve en spirituele bewustwording, alsof het niet zomaar is dat dit kernthema steeds weer op iemands pad komt. Het gaat om het besef of het bewustzijn dat deze vraag of opdracht bij het eigen bestaansont-

werp hoort. In de groepsinteractie kan dit worden geduid op wat Remmerswaal (2003) het mythisch niveau noemt.

In deze optiek past het dat iemand in een bepaald gezin wordt geboren om zijn eigen rol en opdracht te vervullen. Ik kwam een groepswerker tegen die 'bewust gepland' was geboren nadat haar broertje was overleden. Al die tijd was ze aangesproken op het ontwikkelen van aspecten van de persoonlijkheid die doorgaans als mannelijk worden omschreven. In haar begeleiding van groepen had ze veel aandacht voor de taakgerichte aspecten. De vrouwelijke kanten van haar persoonlijkheid zette zij veel minder in. Naarmate de tijd vorderde, ontstond er een groeiend bewustzijn dat zij niet 'zomaar' was geboren.

De quartaire socialisatie komt ook tot uitdrukking in existentiële levensvragen of levensthema's. Hier treffen we kernthema's aan die te maken hebben met het eigen bestaansontwerp: wat heb je als werker eraan te ontwikkelen dat je dagelijkse leven tijdelijk bepaald wordt door confrontaties met ziekte en overlijden. Dergelijke levensvragen en levensopdrachten kunnen ook in de interactie van de groepswerker met de groep hun betekenis krijgen. Zo kan de eigen levensopdracht rondom het leren omgaan met verlieservaringen in groepen worden geactiveerd bij groepsinteracties rondom het afscheid nemen.

5. Kernthema's bezien vanuit een polariteitenmodel

In de vorige paragraaf heb ik de vindplaatsen van kernthema's nader geconcretiseerd. Verscheidene malen heb ik kernthema's gesitueerd tussen twee polen. Ik noemde al de thema's:

- Afstand – Nabijheid;
- Harmonie – Strijd;
- Verbinding – Loslaten.

Naar mijn idee is een kernthema dat de werker meeneemt in de interactie met de groep een dynamisch proces. De werker balanceert continu, alsof hij zich voortbeweegt op een evenwichtsbalk. Het omgaan met een kernthema zie ik als een dynamisch zoeken naar het juiste evenwicht. De dynamiek van kernthema's kan volgens mij het beste tot uitdrukking worden gebracht in een polariteitenmodel.

Dit polariteitenmodel sluit ook aan bij de gedachtegang van Schulz von Thun, die in zijn boek *Miteinander reden, deel 3: das innere Team* (1998) eveneens vanuit polariteiten redeneert. In de vorm van een polariteitenmodel beschrijft hij in dit boek de interne dynamiek binnen één persoon

alsof dit een groep van subpersonen is. Hij gebruikt daarbij een scala aan polariteiten. Ik heb lang gezocht naar ondersteunende literatuur voor mijn eigen denken. Schulz von Thun blijkt een van de weinige auteurs te zijn bij wie ik wat dat betreft terecht kan. Hij biedt diverse aanknopingspunten, wel met dit verschil dat hij zich richt op de groepsdynamiek die zich weerspiegelt binnen de persoon en ik mij richt op het hanteren van kernthema's door de groepswerker. Gemeenschappelijk hebben we een interesse in de verwevenheid van psychodynamiek en groepsdynamiek. Ik zal hierna mijn visie nader uitwerken.

Een polariteitenmodel beschrijft het gedrag van de groepswerker als het zoeken van een evenwicht tussen twee polen. Figuur 1 geeft dit schematisch weer.



Figuur 1.

Elke pool heeft twee kanten: een zonkant en een schaduwkant. De zonkant betreft de kwaliteit van een pool. Deze zonkant laat men het meeste zien.

Figuur 2 geeft dit weer.



Figuur 2.

De pool waarop een kwaliteit wordt ontwikkeld, omvat meestal het gedrag dat voor anderen het zichtbaarst is of het gedrag waarop de persoon het meest beoordeeld wil worden. Anders gezegd: het is gedrag waarmee de groepswerker zich in eerste instantie 'zichtbaar' maakt in de groep. Omgekeerd omvat de schaduwkant van een pool het minder waarneembare en vaak het gewenste of nog te ontwikkelen gedrag. In de groepsinteractie zal dit het gedrag behelzen waarop de groepswerker vanuit zijn eigenheid minder accent legt. Nader beschouwd zal dit waarschijnlijk gedrag zijn dat een verdere toevoeging aan het repertoire van de groepswerker kan betekenen. Wie sterk gericht is op harmonie zal vanuit zijn eigenheid minder accent leggen op het aansturen van stress of spanning teneinde de groep tot verandering te bewegen. Denkend

vanuit het polariteitenmodel loopt de groepswerker daarmee dus het risico de andere pool minder te ontwikkelen.

Daarbij dreigt tevens nog een andere valkuil. Er bestaat de neiging om zich steeds sterker te richten op de kwaliteit van één pool. Hier dreigt het risico van verstarring. Een groepswerker verwoordde een dergelijke valkuil eens als volgt: 'Ik ben alleen nog gericht op het realiseren van veiligheid en vertrouwen'. Een dergelijke verstarring kan de dynamiek uit de groepsinteractie halen. Alsof het aanscherpen of uitwerken van groepsconflicten geen betekenis zou hebben voor de groepsontwikkeling.

Een voorlaatste opmerking over het kader van het polariteitenmodel is dat de werker vanuit elke pool een andere interactie in de groep stimuleert. De werker die de groep vanuit de pool Harmonie benadert, zal iets anders in de groepsinteractie teweegbrengen dan een groepswerker die de groep vanuit de pool Strijd tegemoet treedt.

Ten slotte: bij het zoeken naar een balans tussen de twee polen zal de groepswerker ergens op de lijn tussen de twee polen positie kiezen. Men zit zelden precies op het midden tussen de twee polen. Figuur 3 geeft dit schematisch weer.



Figuur 3.

De werker in dit voorbeeld zal de groep meer vanuit de pool Harmonie tegemoet treden. Wat dit voor de groepsinteractie betekent, zal ik later in dit artikel uitwerken. Eerst wil ik overgaan tot het beschrijven van enkele voorbeelden van kernthema's gezien vanuit een polariteitenmodel.

6. Voorbeelden van kernthema's gezien vanuit een polariteitenmodel

In het voorafgaande schetste ik enkele kernthema's in de vorm van polariteiten: Harmonie – Strijd, Afstand – Nabijheid, Verbinding – Loslaten.

In deze paragraaf wil ik een breder overzicht geven door het schetsen van meer polariteiten met voorbeelden.

Bij elk voorbeeld hierna zal ik een korte aanduiding van het kernthema geven en beschrijven hoe elk van de twee polen een ander effect in de groep teweeg zal brengen.

Harmonie \longleftrightarrow Strijd

Werkend vanuit Harmonie beweegt de werker zich primair vanuit verbinden, relatie leggen, harmonie bevorderen. Vanuit Strijd legt de werker de nadruk op positionering, autonomie bevorderen en het uitwerken van verschillen in de groepsinteractie.

Leiden \longleftrightarrow Volgen

Leiden behelst initiatief nemen, sturing aanbieden, terwijl Volgen de betekenis zal hebben van anticiperen, invoegen.

Autonomie \longleftrightarrow Interdependentie

Hier liggen de verschillen van de polen op versterking van het 'ik', ruimte voor de eigenheid respectievelijk het erkennen van wederzijdse afhankelijkheid en binding.

Acceptatie \longleftrightarrow Begrenzen

Acceptatie staat voor 'ja' zeggen, openstaan, aanvaarding, overgave en het toestaan, terwijl Begrenzen het accent zal leggen op 'nee' zeggen, afsluiten, aangeven van grenzen, kaders of spelruimte.

Geven \longleftrightarrow Vragen

Geven zal een sterke gerichtheid op de ander inhouden. Dit kan vorm krijgen door het actief geven van aandacht, tegemoetkomen aan behoeften van de ander. Vragen zal meer gericht zijn op het aangeven van eigen behoeften, wensen en condities om te kunnen werken. Wie vanuit Vragen opereert, zal eerder aangeven wat hij nodig heeft of wenst te krijgen om te kunnen werken.

Meegaan \longleftrightarrow Sturen

Dit sluit nauw aan bij acceptatie en begrenzen. Bij Meegaan is de werker gericht op deel worden van de groep, meegaan met de stroom of de groepsontwikkeling. Sturen behelst het aangeven van eigen keuzen en het zelf richting bepalen.

Individualiteit ↔ Socialiteit

Hier staat de gerichtheid op zichzelf of de gerichtheid op de ander centraal. Anders gezegd: gaat het om het realiseren van eigen behoeften, zelfontplooiing, ontwikkeling van het 'ik' of om het tegemoetkomen aan behoeften van de ander, het ontwikkelen van het groepsgevoel en dergelijke.

Erkenning ↔ Kritiek

Erkenning heeft onder meer betrekking op de ander 'zien' in diens aanwezigheid, competenties, in wie hij als persoon is. Kritiek staat voor het aangeven van grenzen en het aan de ander aangeven van wat men niet wil. Erkenning is gericht op de ander. Kritiek gaat vooral uit van de eigen mening en positie.

Rolgedrag ↔ Authenticiteit

Bij Rolgedrag wordt het accent gelegd op het werken vanuit de functionaliteit, vanuit methodische en strategische keuzen met betrekking tot behandelings- en begeleidingsperspectief. Authenticiteit gaat uit van de echtheid, eigenheid en persoonlijke vormgeving van het hulpverlenend contact.

Afstand ↔ Nabijheid

Aansluitend op het vorige kernthema geldt hier dat de groepswerker bij Afstand het accent legt op het bewaren van de benodigde functionele distantie. Er is een begrenzing in de wijze waarop de werker een persoonlijke betrokkenheid aangaat. Nabijheid wordt gekleurd door persoonlijke betrokkenheid, zelfonthulling en inbreng van de eigen beleving van de werker.

Inhoud ↔ Proces

De primaire gerichtheid op Inhoud betreft het taakniveau in groepen. Dit betekent dat de resultaatoriëntatie, het doel, de opdrachten en de procedures centraal komen te staan. Wie Proces als voorkeur heeft, zal meer aandacht geven aan het klimaat, de interacties, de betrekkingen tussen de groepsleden en het persoonlijke welzijn van de deelnemers.

Wellicht ten overvloede wil ik nog opmerken dat in mijn optiek geen waardeoordeel is te geven over een van de polen. Beide hebben immers een kwaliteit en een schaduwkant.

In de volgende paragraaf zal ik twee voorbeelden uitwerken van het polariteitenmodel.

7. Kernthema's in relatie tot de groepsinteractie

In de vorige paragrafen schetste ik het kader van het polariteitenmodel en gaf ik enkele voorbeelden van kernthema's in termen van dit model. In deze paragraaf zal ik twee kernthema's via een polariteitenmodel nader uitwerken:

- het kernthema Harmonie versus Strijd;
- het kernthema Leiden versus Volgen.

Hierbij beschrijf ik eerst de kwaliteit van beide polen en welke effecten deze heeft op de groepsinteractie. Dit doe ik vervolgens op dezelfde wijze met de schaduwkant van elke pool.

7.1. Uitwerking van het kernthema Harmonie versus Strijd

Zie de schematische weergave in figuur 4.



Figuur 4.

De kwaliteiten van beide polen

De groepswerker die handelt vanuit de pool Harmonie zal in staat zijn een goede sfeer te scheppen en veel veiligheid aan de groepsleden te bieden. Daarbij zal hij de groepsleden in staat stellen verbindingen met elkaar te leggen. Het effect op de groepsinteractie zal zijn dat er een klimaat van veiligheid en vertrouwen ontstaat dat een basis vormt voor verdere groepsontwikkeling. Dit zal gestalte krijgen vanuit het ervaren van cohesie ('wij'-gevoel) in de interactie.

Het woord Strijd zal mogelijk niet direct met het woord kwaliteit worden geïdentificeerd. Echter ook in de pool Strijd is een kwaliteitsdimensie aanwezig. De groepswerker die vanuit Strijd opereert, zal het accent leggen op het verhelderende van de onderlinge posities waarbij het aangaan van verbinding vanuit de eigen autonomie centraal staat.

Vanuit de Strijdpool gaat men kritisch of conflictueus het contact aan ten einde dit te verdiepen ('in conflicten leer je ieders eigenheid het meeste kennen'). Inzetten van de kwalitatieve aspecten uit de Strijdpool kan tevens leiden tot ontlading van spanning in de groep.

Het effect op de groepsinteractie zal duidelijk zijn: er vindt versterking plaats van ieders autonomie en vermogen tot zelfontplooiing. Samengevat leidt dit tot de versterking van het 'ik'-gevoel van de deelnemers.

De schaduwkanten van beide polen

We merkten al eerder op dat een te veel inzetten van een van de polen tot verstarring leidt.

Naar de Harmoniekant betekent dit dat het klimaat van veiligheid en vertrouwen verwordt tot een conflictvermijdend klimaat. De werker die de pool Harmonie te sterk accentueert, initieert een kleffe sfeer, waarin overvriendelijkheid overheerst.

Omgekeerd kan de werker die in de schaduwkant van de pool Strijd terecht komt te sterk gericht raken op begrenzing vanuit de eigen positie. Verdiepen van de onderlinge relaties via Strijd kan leiden tot 'acting out'-gedrag van de groepsleden naar elkaar. Ook het onderling uitspelen van spanningen kan een gevolg zijn van overaccentuering van de Strijdpool. Het effect op de groepsinteractie zal duidelijk zijn. Er ontstaat een klimaat van een vechtgroep waarin rivaliteit en competitie centraal staan. Wanneer bovendien de macht van de groepswerker als te groot wordt ervaren, ontstaan er onderhuidse spanningen tussen de groepsleden.

7.2. Uitwerking van het kernthema Leiden versus Volgen

Zie de schematische weergave in figuur 5.



Figuur 5.

De kwaliteiten van beide polen

De groepswerker die zich vanuit de kwaliteit van de pool Leiden in de groep presenteert, zal initiatief nemen en zichtbare sturing geven aan het groepsproces. De werker zal in zijn kracht staan wanneer hij directe

invloed uitoefent op de groepsdynamiek en de groepsprocessen. Het effect op de groepssituatie zal zijn dat de groep op een doelgerichte wijze op koers blijft. Er zal een heldere rolverdeling tussen de groepswerker en de groepsleden ontstaan.

Tevens zal de groepswerker op basis van de instructies de leiding houden, waardoor groepsinteractie relatief sterk leidersgericht blijft.

Inzetten van de kwaliteit van de pool Volgen levert een geheel andere dynamiek tussen de groepswerker en de groepsleden op. De kwaliteit van Volgen is gelegen in het kunnen invoegen en meegaan met de groepsprocessen en de groepsontwikkeling. In leiderschapstermen betekent dit een vorm van participierend of van non-directief leiderschap. Er gaat weliswaar sturing uit van de leider, maar deze baseert zich op de processen die zich in de groep voordoen. De groepswerker zal zich richten op de eigen ervaringen die de groep opdoet en dus invloed van de groepsleden accepteren. Het effect op de groepsinteractie is een soepele omgang tussen de groepswerker en de groepsleden, waarin de wederzijdsheid van de interactie centraal staat. In de groepsinteractie bevordert dit het rekening houden met elkaar en het naar elkaar gericht zijn.

De schaduwkanten van beide polen

De groepswerker die een overdaad van de pool Leiden inzet, kan uiteindelijk vervallen in autoritair leidersgedrag. Daarbij komt de eigen machtsbehoefte centraal te staan. Het contact met de groep wordt eerder instrumenteel en instruerend dan sturend op een verdere groepsontwikkeling. De relatie met de groep zal vorm krijgen vanuit de dominantie van de groepswerker.

Het effect op de groepsinteractie zal duidelijk zijn: vanuit de groepsleden ontstaat een sterke leidersafhankelijke interactie. Men wordt sterk afhankelijk van de instructies van de groepswerker en durft niet meer te vertrouwen op eigen competenties en invloed. De verdere ontwikkeling van de groep komt tot stilstand en de groep zal niet komen tot een eigen invloedsverdeling. De groep zal de machtsfase weinig of niet doorlopen en zal zeker niet kunnen uitgroeien tot een autonome groep.

Omdat de groepswerker in deze schaduwkant als almachtig wordt ervaren kan er onderhuids een jungle tussen de groepsleden ontstaan, waarin onderlinge rivaliteit, coalities tegen elkaar en sympathie zoeken bij de leider centraal staan.

De schaduwkant van de pool Volgen is van een andere aard. De groepswerker die doorschiet in Volgen, brengt geen eigen invloed meer in en

zal zich op een slaafse manier laten bepalen door de groepsprocessen die in de groep plaatsvinden. In zijn uiterste variant leidt dit tot kritiekloos volgen van de behoeften en wensen van de groep, oftewel laissez-faire gedrag. De groepswerker laat zich dan sturen door de sturing die van de groep uitgaat: er is weinig of geen eigen sturing vanuit de werker op de groepsfenomenen en het groepsproces.

Het effect op de groep zal duidelijk zijn. Er ontstaat onveiligheid in het groepsklimaat. De groep gaat 'zwellen' doordat de werker onvoldoende invloed en sturing geeft; zowel naar de taak- als de proceskant. Ook hier stagneert de groepsontwikkeling. In een aantal gevallen leidt dit tot stil verzet. Ook sluimerende agressie tussen de groepsleden kan het gevolg zijn, omdat onvoldoende kaders worden aangeboden. De groep voelt zich aan zijn lot overgeleverd!

8. Uitdagingen bij het methodisch hanteren van kernthema's

Uit de vorige paragraaf bleek dat het goed mogelijk is dat de groepswerker in de schaduwkant van een van de polen terecht komt. Wat kan de groepswerker ondernemen om uit de valkuil van de schaduwkant te komen? Vanuit het polariteitenmodel wil ik zichtbaar maken langs welke weg de groepswerker een schaduwkant methodisch kan hanteren. Voorwaarde daarvoor is dat de werker zich op enig moment bewust wordt van het 'betreden' van zijn eigen schaduwkant. Ik wil hierbij enkele inleidende opmerkingen maken (zie par. 8.1 t/m 8.3).

8.1. *De twee polen zien als een heilheid*

Het uitgangspunt is dat de polen bij elkaar horen. Ze kunnen niet zonder elkaar: zonder donker geen licht, zonder schaduw geen kwaliteit. Kern van het polariteitendenken is dat het gaat om het vinden van een juiste balans, afhankelijk van de persoon van de werker, het type groep, de groepsontwikkeling enzovoort. In die context zoekt de groepswerker een dynamische balans tussen de twee polen.

8.2. *Verschillen tussen polen niet tot tegenstelling maken*

Uiteraard roepen de twee polen een tegengestelde reactie op, zowel bij de werker als bij de groepsleden. Als men de polen tot elkaars 'tegenstanders' maakt, vervalt men in of-of-denken. Men werkt dan bijvoor-

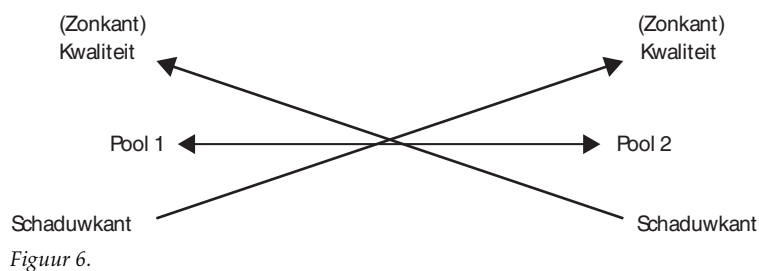
beeld óf vanuit Harmonie óf vanuit Strijd. Door alleen te kijken naar de tegenstelling tussen de polen, verliest men de mogelijkheid uit het zicht om vanuit een andere pool te reageren. Een dergelijke opstelling leidt veelal tot polarisatie in de vorm van verstarring of verharding. De groepswerker die dit doet, blijft het reageren vanuit één pool continueren. De balans is dan doorgeslagen! Daarmee zijn we aangekomen bij een volgende overweging vanuit het polariteitendenken.

8.3. De dialoog tussen de polen opzoeken

Bij het balanceren tussen de polen is het belangrijk om de dialoog tussen de twee polen op te zoeken. Stel letterlijk de vragen: Wat heeft de ene pool te bieden wat de andere niet heeft? In welke pool zit ik nu en welke effecten zou het hebben als ik vanuit de andere pool zou reageren?

Anders gezegd: dynamiek komt er wanneer de spanning tussen de twee polen wordt opgezocht. Het vermijden van de spanning tussen de twee polen leidt snel tot polarisatie. De spanning opzoeken, betekent dan ook in een onzekere nieuwe en andere balans tussen de polen durven stappen. Het heeft als consequentie te moeten onderkennen dat de keuze om vanuit de 'favoriete' pool te opereren niet de beste keuze is. Het vraagt om te durven experimenteren met gedrag vanuit de andere pool!

Na deze inleidende opmerkingen ga ik nu over tot het uitwerken van de uitdaging bij het methodisch hanteren van kernthema's. De uitdaging is de schaduwkant van één pool om te zetten in de kwaliteit van een andere pool. Schematisch ziet dat eruit zoals weergegeven in figuur 6.



Laat ik de voorgaande kernthema's nader uitwerken. Ik beschrijf bij elk kernthema één voorbeeld van de uitdaging.

Harmonie \longleftrightarrow Strijd

Eerder schetste ik dat de werker die in de schaduwkant van de pool Harmonie terecht komt, in de groepssituatie conflictvermijdend gedrag sti-

muleert en een kleffe sfeer laat ontstaan. Het klimaat wordt overvriendelijk en wordt ontdaan van de benodigde dynamiek (zie tabel 1). Het is dan een uitdaging om de kwaliteit van de pool Strijd te gaan opzoeken. Dit kan door de groepsleden te verzoeken om hun onderlinge posities naar elkaar te verduidelijken en verdieping aan te brengen in de onderlinge tegenstellingen en conflicten. De werker geeft zo meer aandacht aan ontlading naar elkaar en het aanspreken van elkaar.

Tabel 1.

<i>Harmonie (schaduwkant)</i>	<i>Strijd (kwaliteit)</i>
<ul style="list-style-type: none"> • conflicten vermijden • 'kleffe sfeer' laten ontstaan • overvriendelijkheid 	<ul style="list-style-type: none"> • posities verhelderen • verdieping brengen • ontlading bevorderen • elkaar aanspreken

Leiden \longleftrightarrow Volgen

Zoals eerder beschreven, behelst de schaduwkant van de pool Leiden dat de groepswerker autoritair gedrag gaat vertonen en de interactie met de groep een instrumenteel en sterk instructiegekleurd karakter krijgt (zie tabel 2). De groep volgt 'slaafs' de 'meester' en komt niet tot een eigen ontwikkeling. De werker die zich hiervan bewust wordt, kan de uitdaging vinden bij de pool Volgen. In dat geval gaat de werker aansturen op meer invloed vanuit de groep en zal hij meer meegaan met de richting die de groep aangeeft. Daardoor worden de eigen krachten van de groep weer aangeboord. De werker zal zich meer invoegen en zal minder sturen. De interactie in de groep wordt dan minder leidergecentreerd.

Tabel 2.

<i>Leiden (schaduwkant):</i>	<i>Volgen (kwaliteit):</i>
<ul style="list-style-type: none"> • autoritair • instrumenteel • dominant 	<ul style="list-style-type: none"> • invoegen • meegaan • invloed accepteren

Aansluitend op bovengenoemde werkwijze is er nog een andere weg te bewandelen. Als men in de schaduwkant van een pool terechtkomt, kan het ook zijn dat het om een gradueel verschil gaat. De kwaliteit wordt dan in extreme vorm ingezet. Als men in de schaduwkant terechtkomt, kan men op zoek gaan naar een mildere variant van dezelfde pool. Deze mildere variant behelst dan weer vaak de kwaliteit van dezelfde pool. Een voorbeeld: wie in de eerder geschetste schaduwkant van de pool Harmonie terechtkomt, kan gaan zoeken naar de minder extreme kant

van deze pool, namelijk de kwaliteit (zie figuur 7). In dit geval vindt er dan een overgang plaats van een kleffe, overvriendelijke interactie naar een interactie met respect voor elkaar, in een klimaat van veiligheid en vertrouwen. Herstel hiervan levert regelmatig weer voldoende basis op voor een nadere verkenning van onderlinge verschillen.



Figuur 7.

Er zijn overigens enkele overeenkomsten met het model van kernkwadranten (Offman, 1992). Wat ik de schaduwkant van A noem, heet bij hem de Valkuil van de kwaliteit van A. Vanuit A geredeneerd heet de kwaliteit van pool B bij hem de Uitdaging en heet de schaduwkant van B de Allergie. Zie figuur 8.



Figuur 8.

9. Mogelijke methodische interventies bij kernthema's

In de vorige paragraaf werd een aanzet gegeven om de kernthema's methodisch te hanteren. Dit werd uitgewerkt in de vorm van een uitdaging die de werker met zichzelf en de groep kan aangaan, wanneer hij ervaart dat hij 'terecht is gekomen' in de schaduwkant van een van de polen. De uitdaging kan in methodische zin gelegen zijn in het opzoeken van de kwaliteit van de tegenovergestelde pool of in het op zoek gaan naar een mildere variant c.q. de kwaliteit van de dezelfde pool.

De voorgaande paragraaf was in methodische zin eerder richtinggevend dan dat er concrete interventies werden benoemd. De werker kan echter gebruikmaken van een aantal concrete interventies, wanneer hij met een

eigen kernthema wordt geconfronteerd in de interactie met de groep. Dit wil ik in deze paragraaf nader uitwerken via de beschrijving van enkele concrete interventies. Voor een verdere theoretische verdieping vermeld ik dat deze interventies gericht kunnen zijn op verscheidene niveaus, zoals Remmerswaal (2003) beschrijft. Het accent ligt echter op interventies op interactie- en op bestaansniveau in groepen.

De mogelijke methodische interventies bij kernthema's worden hierna beschreven.

Parkeren

Oppervlakkig gezien is dit geen interventie, want de actie speelt zich af in de binnenwereld van de werker zelf. Parkeren staat voor intern registreren en afsluiten. De werker kan bespeuren dat de eigen thematiek in de groepsinteractie aan de orde komt en de keuze maken om hier verder niets mee te doen. Dit omdat het (nog) niet past bij de fase van groepsontwikkeling of het groepsthema. De werker kan er ook toe besluiten om het kernthema niet in te brengen wanneer het gevaar bestaat dat hij zelf 'door zal schieten' als hij het aan de orde zou stellen. Het thema kan dan voor de werker zelf nog te beladen of te emotioneel zijn. Men wake ervoor de groep hiermee te belasten.

Herkennen en benoemen

Herkennen en benoemen heeft betrekking op het onder woorden brengen van of woorden geven aan het kernthema. Zodra een kernthema woorden heeft, krijgt het een bestaansrecht in de werkelijkheid van de groep. De werker gebruikt herkennen en benoemen als een procesbegeleidende activiteit. Doel is bewustwording van het thema bij de groep te bevorderen. De herkenning wordt ingebracht vanuit de eigen binnenwereld van de werker of vanuit de groepsinteractie zelf.

Thematiseren

Ook dit is een procesbegeleidende activiteit. Het gaat erom de stollingspunten rondom de groepsinteractie (zie Van Riet, 2001) op te sporen. Dit kan door de groep te bevragen op de meest gehoorde achterliggende thema's uit de interactie. De werker kan daarna zijn eigen thema in de reeks van de groep invoegen.

Verbinden met het groepsthema

Nauw aansluitend op de vorige interventie kan de werker zijn eigen thema situeren in het groepsthema. Hierbij verbindt de werker zijn eigen thema met het centrale thema uit de groep; bijvoorbeeld door te zeggen:

‘Het lijkt erop dat mijn eigen thema rondom het nastreven van harmonie en het vermijden van conflicten ook het centrale thema van deze groep is, klopt dit volgens jullie?’

Inbrengen van concrete werkvormen

Teneinde het kernthema te benoemen, kan de werker overgaan tot het inbrengen van concrete werkvormen. Dit lijkt meer een interventie op procedureniveau, maar kan veel betekenis krijgen op interactie- en bestaansniveau. Hierbij kan men denken aan een flap-over oefening waarbij ieder de opdracht krijgt de eigen kernthema's of de kernthema's die hij in de groep waarneemt op te schrijven. Een andere werkvorm als interventie is de kernthema's fysiek te laten uitbeelden. Meer van dergelijke werkvormen komen in de volgende paragraaf aan de orde.

Metacommunicatie toepassen

Deze interventie heeft betrekking op het communiceren over de communicatie in de groep. Men gaat op een metaniveau naar de interactie in de groep kijken. De werker kan dan het eigen kernthema aan de orde stellen in de vorm van metacommunicatie; bijvoorbeeld door te zeggen: ‘Het lijkt alsof het thema “autonomie tegenover verbondenheid” in onze communicatie met elkaar een belangrijke rol gaat spelen. Herkennen jullie dat?’

Evaluatiemomenten inlassen

De werker kan pas op de plaats maken door een evaluatiemoment in te lassen. Bij dit evaluatiemoment kan de werker de nadruk leggen op het inbrengen van verschillende kernthema's, bijvoorbeeld door te zeggen: ‘Ik merk dat voor mij sterk het thema “veiligheid versus onveiligheid” speelt. Ik zou met jullie willen evalueren welke kernthema's nog meer aan de orde zijn geweest.’

Verbinden met de fase van groepsontwikkeling

In de machtsfase kan de werker inbrengen dat hij zelf worstelt met het thema ‘wel of niet eigen invloed doen gelden’. Dit is ook een belangrijk thema voor deze fase. De werker maakt daardoor de groepsontwikkeling bespreekbaar. Evenzeer geldt dit voor de affectiefase waarin de werker inbrengt dat hij worstelt met het eigen kernthema van afstand en nabijheid.

Kritiek of weerstand in de groep relateren aan het eigen kernthema

Ooit startte ik een college waarbij direct aan het begin van de bijeenkomst een overvloed aan kritiek naar mij als leider werd geuit. Mijn interventie was dat kritiek mijzelf erg aansprak op een eigen thema: laat ik me nu extern sturen door alles wat op me af komt of durf ik te vertrouwen op mijn interne sturing, want dit is mijn eigen kracht en mijn eigen verhaal.

Ik vervolgde met een ander kernthema: kan ik hier mezelf zijn of wordt een bepaald rolgedrag van mij verwacht? Er volgde stilte. Later bleken deze kernthema's ook de thema's van de hele groep te zijn en werd het begin van het college als het meest leerzame van de hele dag benoemd.

Subgroepen verschillende polariteiten laten vertegenwoordigen

Soms is er een tweedeling in de groep, waarbij subgroepen als het ware een polariteit vertegenwoordigen (die mogelijk ook bij de werker zelf speelt). Het kan als interventie helpen om de subgroepen te verzoeken de twee polen van de polariteit te presenteren. Denk bijvoorbeeld aan een groepssituatie waarin er een grote spanning ontstaan is tussen de polen Taakgerichtheid en Procesgerichtheid.

De groepsmythen verbinden met het eigen kernthema

Ooit kwam ik een groepswerker tegen die een prachtig voorbeeld gaf van het verbinden van een groepsmythe aan het eigen kernthema. Hij werd betrokken bij een teambuilding. Het team presenteerde zich steeds als het goede team (anderen dachten er blijkbaar anders over, anders was hij niet ingehuurd!). Na twee bijeenkomsten stelde hij de mythe als volgt aan de orde: 'Ik kom uit een gezin dat bekendstond als het goede gezin; dat was ook wel zo. Maar in het goede gezin was er geen ruimte voor de afwijking of de tegenkrachten. Dit team doet me erg denken aan mijn eigen gezin.' Vervolgens lag het groepsthema open op tafel: verscheidene mensen bleken zich benauwd te voelen in het voldoen aan de eis van het goede team.

Het eigen kernthema relateren aan het verborgen of geheime thema van de groep

Aansluitend op het bovenstaande kan de groepswerker de verborgen of geheime groepsthema's aan de orde stellen vanuit het eigen kernthema: 'Ik merk dat ik een evenwicht moet zoeken tussen "werk ik aan openheid" of het laten voortbestaan van taboes in deze groep. Dat maakt voor mij het handelen moeilijk, omdat ik in mijn eigen leven veel taboes heb ervaren.'

Zelfonthulling

Zelfonthulling is een interventie waarbij de werker aan de groep informatie geeft over zijn eigen binnenwereld. De werker geeft dan in de groep aan dat hij wordt geraakt of geconfronteerd met een eigen ervaring of aspect uit de eigen socialisatie. Hij kan dit neerzetten in de vorm van een polariteit.

Ooit heb ik als deelnemer meegemaakt dat er tijdens een training een melding binnenkwam over het overlijden van een familielid van een van de deelnemers. De trainster bracht toen naar voren dat ze zelf erg geraakt werd door dit bericht vanwege het recente overlijden van haar eigen zus. Zij gaf aan te balanceren tussen haar eigen verdriet toelaten of verder werken in de programma-lijn. Zij vroeg steun uit de groep om het andere groepslid bij te staan, aangezien het voor haar te dichtbij kwam. In de eidevaluatie van de training kwam naar voren dat de wijze waarop ze hiermee was omgegaan, het respect voor haar professionaliteit had doen toenemen.

Erkenning geven vanuit het eigen kernthema

Zonder expliciet op het eigen kernthema in te gaan, kan de werker erkenning geven aan een kernthema van een groepslid door dit te erkennen vanuit zijn eigen kernthema, bijvoorbeeld door te zeggen: 'Ik merk hoe zwaar de worsteling voor jou is om trouw te blijven aan jezelf terwijl je je ook verbonden wilt blijven voelen met de anderen; dat is een thema dat jarenlang ook voor mij heeft gespeeld.'

Waardering laten blijken voor het inbrengen van eigen kernthema's

Ik hoorde ooit een voorbeeld van een groepswerker die zei: 'Ik vind het heel moedig dat je dit hardop durft te benoemen; jaren geleden was dit ook een thema voor mij en toen had ik het lef niet dat jij nu wel hebt.'

Vragen naar ervaringen van de groepsleden rondom het eigen kernthema

Het eigen kernthema kan als entree gebruikt worden voor de bespreking van ervaringen van de groepsleden met hetzelfde thema. Een voorbeeld: 'Ik merk nu dat ik erg heen en weer geslingerd word tussen "kies ik voor de groep" of "kies ik voor mezelf". Zou iedereen eens twee eigen ervaringen of situaties kunnen verwoorden waarin dit ook voor hem aan de orde was?'

Vragen naar achterliggende gevoelens over (de polen van) een kernthema

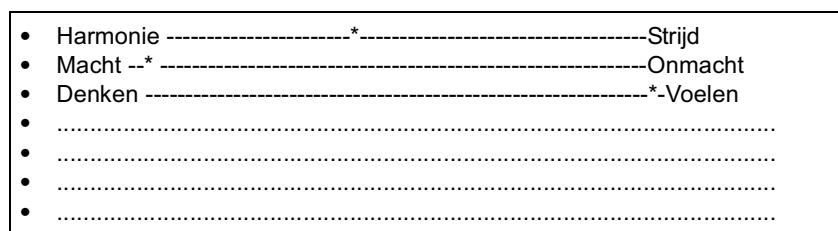
Men kan groepsleden vragen bij elke pool het achterliggende gevoel te verwoorden. Denk bijvoorbeeld aan gevoelens rondom de polen Leiden en Volgen: 'Wat roept Leiden bij je op en wat roept Volgen bij je op?'

10. Werkvormen voor het omgaan met kernthema's

In de vorige paragraaf ben ik ingegaan op een aantal concrete interventies die de werker rondom kernthema's kan doen. Daarbij is al gebleken dat kernthema's in groepen bespreekbaar kunnen worden middels bepaalde werkvormen. Hierna werk ik enkele van deze werkvormen verder uit.

10.1. Het maken van een set kernthema's

Bij een persoon kunnen verscheidene kernthema's een rol spelen. Om inzicht te krijgen in de eigen kernthema's kan aan de groepsleden individueel of in tweetallen worden gevraagd een set van de eigen kernthema's te maken. De kern van deze werkvorm is dat de deelnemers een overzicht maken van de eigen kernthema's en aangeven welke positie ze kiezen op elke lijn tussen de polen van deze kernthema's. Figuur 9 geeft een voorbeeld van een set kernthema's.



Figuur 9.

10.2. Uitwerking van een kernthema op basis van het polariteitenmodel

De kern van deze werkvorm is dat de deelnemers een eigen kernthema uitwerken op basis van het polariteitenmodel. Zij dienen hierbij per kernthema een uitwerking te maken van de kwaliteit, de schaduwkant en de mogelijke effecten op de groepsinteractie (zie figuur 10).

.....(kwaliteit)(kwaliteit)
<ul style="list-style-type: none"> •..... •..... •..... Effect op de groep: <ul style="list-style-type: none"> •..... •..... •..... 	<ul style="list-style-type: none"> •..... •..... •..... Effect op de groep: <ul style="list-style-type: none"> •..... •..... •.....
.....(schaduwkant)(schaduwkant)
<ul style="list-style-type: none"> •..... •..... •..... Effect op de groep: <ul style="list-style-type: none"> •..... •..... •..... 	<ul style="list-style-type: none"> •..... •..... •..... Effect op de groep: <ul style="list-style-type: none"> •..... •..... •.....

Figuur 10.

Doel van deze oefening is dat deelnemers zicht krijgen op de dynamiek van het werken met een polariteitenmodel, door beide polen uit te werken naar de kwaliteiten, de schaduwkanten en de effecten op de groepsinteractie. Doorgaans treedt een verruiming van het blikveld op. Het referentiekader wordt groter. Vaak vindt er ook bewustwording plaats; niet alleen wordt duidelijk op welke pool men doorgaans het accent legt, maar ook de kwaliteit van de andere pool krijgt meer betekenis.

Een ander effect dat vaak optreedt, is een vorm van geruststelling wanneer men de dynamiek ziet die het polariteitenmodel biedt. Men zit nooit vast aan één pool. Het gaat veel meer om zicht op de balans die de deelnemer aanbrengt in zijn handelen of op de gewenste nieuwe balans.

Een variant is overigens om te starten met de pool waarin men de schaduwkant ervaart; met andere woorden datgene wat men niet zo goed kan of wat men vermijdt. Vaak zijn deelnemers sterk hierop gericht.

Door vanuit de schaduwkant in contact te komen met de kwaliteit van een pool of de kwaliteit van de tegenovergestelde pool, kan men meer zicht op eigen mogelijkheden krijgen.

10.3. Uitwerking van de uitdaging ten aanzien van een kernthema

Op basis van het polariteitenmodel kan de deelnemer worden gevraagd een uitdaging te formuleren met betrekking tot een eigen kernthema. De deelnemer krijgt dan de instructie om de schaduwkant die hij bij een

pool ervaart, te relateren aan de kwaliteit van de tegenovergestelde pool (zie figuur 11). Daarop aansluitend kan in tweetallen worden doorgepraat over de wijze waarop de deelnemer de uitdaging ter hand zal nemen en welk concreet gedrag hij in een specifieke context gestalte gaat geven.

.....(schaduwkant): (kwaliteit):
<ul style="list-style-type: none"> • • • • 	<ul style="list-style-type: none"> • • • •

Figuur 11.

10.4. Bespreking van de kernthema's op groepsniveau

1. Via een plenair groeps gesprek

In trainingsgroepen worden groepsleden soms met elkaars kernthema's geconfronteerd. Men kan dan kiezen voor een plenair groeps gesprek waarin iedereen wordt gevraagd één kernthema in te brengen dat hij als actueel ervaart en waarschijnlijk in de groepsinteractie zal inbrengen. De deelnemers wordt verzocht het kernthema te bespreken vanuit het polariteitenmodel. Dus elke deelnemer verwoordt de twee polen waartussen hij balanceert, de kwaliteiten, de schaduwkanten en de mogelijke effecten die in de groepsinteractie waarneembaar zullen zijn. Een dergelijk gesprek geeft doorgaans inzicht in de meest aanwezige kernthema's en mogelijke effecten hiervan op de groepsinteractie.

Vervolgens kan het plenaire groeps gesprek worden uitgebreid met een tweede ronde waarin de groepsleden wordt gevraagd tot uitdrukking te brengen hoe ze door de andere groepsleden in de kwaliteit van het eigen kernthema kunnen worden aangesproken. Daarna staat centraal wat ze van de andere groepsleden nodig hebben om uit de schaduwkant van het eigen kernthema te blijven.

Een variant hierop kan zijn dat op basis van de individuele kernthema's het groepsthema wordt geformuleerd. Het gaat dan om het benoemen van het meest voorkomende of meest levende kernthema als bindmiddel voor de groep.

2. Flap-over ronde

In een andere werkvorm om de kernthema's op groepsniveau zichtbaar te maken wordt de groepsleden gevraagd om de set van kernthema's eerst individueel op een flap-over te schrijven. Daarna volgt een ronde langs de flap-overs, waarbij ieders flap wordt besproken.

Een variant hierop is om op basis van de flap-overs een kernthema van een ander groepslid te kiezen waarmee de deelnemer zelf ook worstelt. De verdere uitwerking concentreert zich dan op de pool die de deelnemer meer zou willen gebruiken. Deze gesprekken zijn vooral boeiend wanneer de twee groepsleden elkaars tegenpool vertegenwoordigen.

Bij het werken met flap-overs kan in gevorderde groepen nog een andere variant gebruikt worden. In dit geval schrijft men de namen van de deelnemers op een flap-over. Deze worden vervolgens in de ruimte opgehangen. De andere groepsleden schrijven op deze flap-overs de kernthema's die ze in de afgelopen periode bij de betreffende deelnemer hebben waargenomen. Daarna volgt een plenaire nabespreking, waarbij een klimaat van veiligheid en vertrouwen een noodzaak is.

10.5. Werken in en vanuit subgroepen

Ook bij het werken in en vanuit subgroepen zijn enkele varianten te noemen. Men kan een subgroep formeren rondom een bepaald kernthema. Alle deelnemers van de subgroep herkennen het kernthema voor zichzelf. De subgroepbespreking kan zich richten op diverse aspecten: een nadere uitwerking van de persoonlijke betekenis van het kernthema, of de formulering van alternatieven om de uitdaging ter hand te nemen. Al eerder schetste ik een andere variant, namelijk twee subgroepen formeren die elk een pool van het kernthema vertegenwoordigen of presenteren. Dit kan op verschillende wijzen gestalte krijgen. De subgroepen presenteren bijvoorbeeld de kwaliteit van de pool of de schaduwkant. Een andere mogelijkheid is om de subgroepen met elkaar in gesprek te laten gaan vanuit de eigen pool, om ze daarna te laten formuleren wat hen in de tegenovergestelde pool heeft aangesproken; of wat ze zouden willen hebben van de andere pool.

10.6. Fysiek of non-verbaal uitbeelden van een kernthema

Regelmatig heb ik ervaring opgedaan met het fysiek of non-verbaal uitbeelden van een bepaald kernthema. Om dit gestalte te geven zijn er ook weer diverse mogelijkheden. Zo kan men tweetallen vragen om elk een kernthema voor de groep non-verbaal of in tableauvorm uit te beelden. De overige groepsleden dienen dan het kernthema te raden. Doorgaans levert dit een lossere en meer open benadering van kernthema's op. Een andere variant is dat men de tweetallen een kernthema laat uitbeelden waarbij zichtbaar moet worden gemaakt vanuit welke pool men

doorgaans handelt en wat de uitdaging zou zijn. Net als bij de vorige variant kunnen de overige deelnemers via raden in de interactie worden betrokken.

10.7. De lijn van de ene pool naar de andere pool bewandelen

Hiermee wordt beoogd de deelnemer in staat te stellen een eigen balans te zoeken tussen de twee polen van het kernthema. Daartoe worden de polen aan de uiterste kanten van de ruimte op de grond gesitueerd. Vervolgens wordt met schildersplakband een lijn tussen de twee polen gemarkeerd. De deelnemer wordt verzocht om de weg van de ene naar de andere pool te bewandelen en daarbij te vertellen waar hij staat, wat dat voor hem betekent, hoe hij zich daarbij voelt enzovoort. Vervolgens wordt hem gevraagd de juiste balans voor zichzelf te formuleren en hier concreet gedrag bij te benoemen.

10.8. De polen van het kernthema laten uitspelen

De laatste werkvorm die ik wil beschrijven, is dat men de deelnemer het kernthema laat uitspelen. De deelnemer wordt gevraagd om afzonderlijk bij elke pool stil te staan en dan in te gaan op de vragen als:

- Wat voel je als je op deze pool staat?
- Wat denk je als je op deze pool staat?
- Wat doe je als je op deze pool staat?
- Wat wil je als je op deze pool staat?

Vervolgens kan wederom worden ingegaan op de eigen balans die de deelnemer wil aangaan.

11. Samenvatting en conclusies

Dit artikel gaat over kernthema's van de groepswerker die de interactie in de groep kunnen beïnvloeden. Ik start met een kaderstelling waarin enkele morele en methodische dimensies van het werken met eigen kernthema's van de groepswerker worden beschreven. Ik benoem daarbij enkele morele normen. Tevens geef ik een overzicht van een aantal methodische overwegingen die de groepswerker te allen tijde maakt bij het begeleiden van een groep. Daarop sluit ik aan met een definiëring van kernthema's. Hierbij benoem ik tevens enkele overwegingen over de wijze waarop kernthema's in groepen kunnen worden aangesproken.

Daarna volgt een overzicht van vindplaatsen voor kernthema's van de werker. Ik maak daarbij een onderscheid tussen primaire, secundaire, tertiaire en quataire socialisatie.

De volgende paragrafen stellen de dynamiek van kernthema's vanuit een polariteitenmodel aan de orde. Ik werk daarbij enkele kernthema's uit en beschrijf tevens de wijze waarop de uitdaging rondom een bepaald kernthema kan worden gehanteerd.

Ten slotte beschrijf ik in de laatste paragrafen concrete interventies van de werker met betrekking tot het hanteren van de eigen kernthema's. Ik eindig dit artikel met het weergeven van een aantal werkvormen om kernthema's in groepen aan de orde te stellen.

Ik kom tot de volgende conclusies:

- kernthema's zullen altijd een rol spelen in en invloed hebben op de interactie tussen de groepswerker en de groep;
- het is de professionele opdracht van de werker zijn eigen kernthema's te onderzoeken en methodisch te kunnen hanteren;
- de methodisch professionele beïnvloeding van groepen wordt door meer factoren bepaald dan het methodisch kunnen omgaan met eigen kernthema's;
- er is een scala aan vindplaatsen van kernthema's van de groepswerker;
- een polariteitenmodel is een geschikt model om de dynamiek van de kernthema's inzichtelijk en hanteerbaar te maken;
- er bestaat een scala aan concrete interventies om vanuit de eigen kernthema's te interveniëren in de groep;
- er zijn diverse werkvormen om het bestaan van kernthema's bij de groepswerker en groepsleden bespreekbaar te maken.

Literatuur

- Beroepscode voor de maatschappelijk werker.* Utrecht: Nederlandse Vereniging voor Maatschappelijk Werkers (NVMW), 1999.
- Goossens, W. (2001). Groepsmaatschappelijk werk. In: *Werken, Leren en Leven met Groepen*, D8500. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Offman, D. (1993). *Bezieling en kwaliteit in organisaties*. Cothen: Servire.
- Remmerswaal, J. (2003). *Handboek Groepsdynamica* 6e druk. Baarn: Nelissen.
- Riet N. van (2001). *Groepswork in het maatschappelijk werk* 8e druk. Assen: Van Gorcum.
- Schulz von Thun, F. (1998). *Miteinander reden, deel 3: Das 'innere Team' und situationsgerechte Kommunikation*. Reinbek: Rowohlt.

DE BINNENWERELD VAN DE GROEPSWERKER IN INTERACTIE MET DE GROEP