

1

De groep waarmee gewerkt wordt vormt de basis voor de keuze van de opdracht. In de startfase gaat het om kennismaken en je thuis voelen in een groep. De werkfase is verdiepend en themagericht en in de slotfase gaat het om afsluiten en loslaten.

Over groepen is vanuit verschillende invalshoeken geschreven. Van groepsdynamica (o.a. Remmerswaal, 2003) tot management (De Caluwé & Vermaak, 2004), van communicatieleer (Waltzlawick e.a., 1980) tot training (Oomkes, 1992) en van psychotherapie (Yalom, 2001) tot groepswork (Van Riet & Wouters, 2002). Ondanks al die verschillende invalshoeken komt de wijze waarop men denkt over fasen in een groepsproces in grote lijnen overeen. Overal wordt gesproken over een voorfase, startfase, werkfase met een aantal stadia en eindfase. Als stadia in de werkfase worden conflict, affectie en cohesie genoemd. Terecht noemen meerdere auteurs, waaronder Oomkes, dat in een groepsproces fasen nooit netjes achter elkaar komen. Ze lopen in elkaar over, overlappen, of 'springen terug' als een onderdeel niet goed is doorgewerkt. In dit hoofdstuk komen alle fasen, stadia en groepsdynamische processen kort aan de orde met daarbij verwijzingen naar bepaalde opdrachten.

Voorfase

Zowel Remmerswaal (2003) als Yalom (2001) hecht waarde aan de fase die voorafgaat aan de eerste groepsbijeenkomst. Niet alleen omdat de wijze waarop de trainer de groep voorbereidt van essentieel belang is voor het verloop van de groep, maar ook omdat de toekomstige leden zich voorbereiden en de nieuwe groep al een functie krijgt als een identificatiegroep, de zogenoemde referentiegroep (zie opdracht 4). In de voorbereiding van de trainer wordt bepaald wat het doel is, welke mensen in de groep komen, of er een selectie is van leden voor de groep en zo ja, hoe er geselecteerd wordt. Afhankelijk van het doel en de samenstelling van de groep bepaalt de groepsbegeleider hoe de start zal zijn. Is deze taakgericht en gaat de groep direct aan het werk of juist procesgericht en is er tijd gereserveerd voor kennismaking en voorstellen (zie opdracht 12)? De samenstelling van de groep kan in hoge mate bepalend zijn voor het verloop van het groepsproces. In sommige groepscontexten, zoals in een therapiegroep (Yalom, 2001) of in projectgroepen (De Caluwé & Vermaak, 2004), wordt bewust gekeken naar de persoonlijkheid van de afzonderlijke leden. De Caluwé en Vermaak ontwikkelden daartoe een 'kleurenmodel', waarin bepaalde karakters en organisaties een kleur krijgen. Groen voor de lerende organisatie, rood voor het aansturen van mensen en het ontwikkelen van hun competenties, geel voor het bijeen-

brenge van belangen, wit voor zelforganisatie en blauw voor planning en doelgerichtheid (zie opdracht 76). Een groep met min of meer dezelfde types heeft absoluut een andere dynamiek dan een groep met diverse persoonlijkheden.

Toekomstige deelnemers hebben al verwachtingen, ideeën en veronderstellingen over de groep waarvan zij lid worden en hun functioneren in die groep. Het gaat al werken als referentiegroep.

Als coach en supervisor valt mij iedere keer weer op dat supervisanten in de eerste bijeenkomst zó vol verhalen zitten dat zij wel een dubbele zitting kunnen vullen. Blijkbaar is de supervisor in de aanloop op de eerste bijeenkomst al zo bezig met werksituaties en wat daarvan in te brengen in de supervisie, dat hij of zij ‘overloopt’. Alleen al de beslissing om in supervisie te gaan maakt het denken los en is een eerste voorbereiding en aanzet tot verandering.

De wijze waarop de trainer de groep aankondigt en de toekomstige leden aanspreekt, heeft weer invloed op de attitude van de deelnemers bij aanvang van de groep. Dit wordt het managen van verwachtingen genoemd. Een goede folder, een gesprek vooraf met de trainer, informatie over de gang van zaken of een bepaalde uitstraling over de sfeer van de groep bepalen mede hoe deelnemers daar instappen.

Startfase

In de eerste bijeenkomst wordt de basis gelegd voor de normen en waarden in de groep: zo zijn onze manieren. In de eerste groepsfase, die een aantal bijeenkomsten kan duren, oriënteren de deelnemers zich op het groepsdoel, de normen die ontstaan en hun persoonlijke doel en normen. In ‘aarzelende deelname’ zoals Yalom (2001) dat noemt, maken deelnemers hun afwegingen. Welke betekenis heeft deze groep voor mij? Wat kan ik ermee, hoe zal ik functioneren in deze groep? Pas ik in deze groep?

In deze fase, door Remmerswaal (2003) en Yalom (2001) de *oriëntatiefase* genoemd, is men op zoek naar de betekenis en zin van de groep, naar het doel, de sociale relaties en het plezier in de groep. Persoonlijk doel en groepsdoel worden naast elkaar gelegd (zie opdracht 3). Deelnemers zoeken naar overeenkomsten en verschillen. Omdat de deelnemers meestal opzien tegen een eerste bijeenkomst met de groep, valt deze volgens Yalom altijd mee.

Werkfase

Na de eerste start volgt de werkfase. Deze fase is onder te verdelen in meerdere stadia. Wanneer mensen hebben besloten bij de groep te blijven en de eerste groepsnormen zijn ontstaan, volgt het stadium waarin de onderlinge posities bepaald worden. Er volgt een krachtmeting over de rangorde in de groep. Remmerswaal (2003) noemt dit de *machtsfase*, Yalom (2001) noemt dit de fase van conflict, dominantie en opstand. Watzlawick spreekt van een systeem dat zoekt naar een homeostase (zie opdracht 77). Dit laatste is een samenhang waarin de relaties op elkaar zijn afgestemd en er zowel complementaire als symmetrische relaties zijn (zie opdracht 45). Homeostase ontstaat als alle leden in de groep zich kunnen vinden in hun rol.

Een groep is geen statisch geheel, daar zit beweging in. In een levendige en wisselende interactie doet de groep zijn taak in een beweging van unfreezing, moving en freezing zoals Remmerswaal dat noemt. Oomkes (1992) noemt dit de fase van invloed. Nadat de verhoudingen uitgekristalliseerd zijn volgt er een nieuw stadium, die van affectie of genegenheid.

Tijdens een lezing over ontwikkelingen in het onderwijs vroeg de spreker aan ieder van ons welke leraar wij het meest geïnspireerd hadden gevonden en waar die inspiratie door kwam. Ieder van ons vertelde aan degene die naast hem zat wat die inspiratie inhield. Deze vraag bracht in de zaal direct levendigheid en betrokkenheid. Want het was een vraag naar het hart, waardoor er iets loskomt en gaat stromen. Met enthousiasme werden de verhalen uitgewisseld. Daarna vroeg de spreker aan enkele toehoorders uit de zaal wat geïnspireerd had. Met deze uitkomsten vervolgde hij zijn lezing. De zaal was één en al oor.

In de affectiefase van het groepsproces gaan de leden een relatie aan met elkaar en met de groep als geheel. Men gaat zich thuis voelen, beschouwt de groep als zijn of haar groep en investeert in de groep. Hierdoor ontstaat groepscohesie (zie opdracht 16). Dit is de samenhang in de groep en de bereidheid van de leden om zich te conformeren aan en te investeren in de groep. In het volgende stadium functioneert de groep als een zelfstandige en *autonome groep*. Remmerswaal (2003) spreekt in deze fase van een groep met hoofd, hart en handen. Blake en Mouton (1988) noemen deze fase presteren. Het is de laatste fase in hun rijtje: vormen, stormen en normeren, ofwel kennismaken, conflict, cohesie en zelfstandig functioneren. Oomkes (1992) spreekt in deze groepsfase van de kerntaken aanvaarden, invloed en genegenheid.

Slotfase

In de slotfase van de groep kan er nog het een en ander gebeuren en gaan attitude en activiteiten van deelnemers meer uiteenlopen. Het gedrag van de deelnemers wordt mede bepaald door hoe men gewend is afscheid te nemen en wat men heeft ervaren in de groep. Het groepslid dat naar tevredenheid aan de groep heeft deelgenomen kan mogelijk zijn aandacht al richten op iets anders. De deelnemer die beseft dat de groep ten einde loopt en nog iets wil halen uit de groep kan de contacten juist weer intensiveren. De deelnemer die zich realiseert dat met sommige mensen uit de groep een band is ontstaan, zal dit misschien gaan benoemen en de contacten willen verdiepen of voortzetten als de groep beëindigd is. Ieder reageert anders en neemt ook anders afscheid. Zichtbaar is dat mensen vaak moeite hebben met afscheid nemen en het afscheid uitstellen. ‘We zien elkaar nog of bellen elkaar nog’, wat dan meestal niet gebeurt. In deze fase praten mensen al in de verleden tijd: ‘Ik heb er veel aan gehad’.

Fasen doorlopen

Fasen lopen nooit netjes achter elkaar. Het verloop verspringt, soms terug, soms naar voren. Storingen hebben voorrang (Van Riet & Wouters, 2002), want als een fase niet goed is afgemaakt heeft het geen zin over te gaan naar een nieuwe fase. Onafgemaakte zaken zullen steeds weer naar voren komen. Als in de werkfase de doelstellingen niet duidelijk zijn of veranderd moeten worden, ontstaat er verwarring. Als trainer ga je dan eerst terug naar de doelstellingen en als je het weer met elkaar eens bent over de doelen en ieder kan zich daaraan committeren, dan pas kun je weer overgaan tot de werkfase.

Eenmalige groepen

Niet iedere groep wordt samengesteld door de trainer of blijft meerdere bijeenkomsten bij elkaar. Eenmalige groepen bij een workshop, training of lezing doorlopen dan ook niet alle groepsprocessen. Wel is er een startfase, werkfase en eindfase. Er kan ook sprake zijn van conflict, affectie en cohesie. Bij eenmalige groepen is de voorfase van belang. De deelnemers maken een keuze op basis van de omschrijving, de naamsbekendheid van de workshopgever, het belang van het onderwerp en het karakter van de bijeenkomst, maar ook de aantrekkelijkheid van het programma, de plaats van de bijeenkomst en niet te vergeten de prijs. De trainer of workshopgever kan de fasen en stadia beïnvloeden door de wijze waarop hij de bijeenkomst vormgeeft en reageert op signalen uit de zaal.

Tijdens een lezing over humor in de hulpverlening kreeg ik als toehoorder de opdracht om te bedenken welk klusje ik nog had liggen dat moest worden uitgevoerd. De deelnemers in de zaal werd gevraagd dit aan degene naast hem of haar te vertellen. Wat hadden we het druk en wat moest er nog veel gebeuren. Daarna werden wij verzocht dat nog een keer te vertellen, maar dan het betoog af te sluiten met een vette knipoog. Het werkte! Dat klusje dat nog gedaan moest worden, leek even toch niet zo heel belangrijk meer.

Interactie met de zaal en een korte opdracht tussendoor komt het plezier in de bijeenkomst en het wij-gevoel ten goede. Ook in een eenmalige groep kan cohesie en saamhorigheid ontstaan. De leukste lezingen zijn die waardoor je je als deelnemer voelt aangesproken.

Werken met groepsdoelen

Wanneer je een activiteit doet heeft dat niet alleen invloed op de deelnemer, maar ook op de groep als geheel. Er is daarom altijd sprake van een individueel en een groepsdoel. Bij een activiteit waarin deelnemers in tweetallen iets vertellen uit hun persoonlijk leven, ontstaat er vertrouwen en intimiteit. Dit draagt weer bij aan het gevoel samen een groep te vormen en aan de groepscohesie. De deelnemers zullen de groeps-taak beter kunnen uitvoeren wanneer ze zich prettig voelen in een groep. Als trainer kun je naast de individuele doelen gebruikmaken van deze groepsdoelen. Je kiest dan de activiteit op basis van de fase in het groepsproces. In de startfase zal de focus liggen op kennismaken, vertrouwen opbouwen en taakgericht werken. In de werkfase kom je doelen tegen als relaties afstemmen op elkaar, rollen in de groep definiëren, affectie bevorderen, autonomie bevorderen en introduceren van een nieuwe fase. In de slotfase gaat het om terugkijken, waarderen en afscheid nemen. Als je focust op een groepsdoel, is er de vraag of je dit expliciet benoemt in de groep of niet. Je zult regelmatig het groepsproces en de samenwerking ter sprake brengen, mogelijk zal je daarin ook achteraf aangeven welke interventies en gebeurtenissen daaraan hebben bijgedragen. Maar de vraag is of je dit van tevoren moet zeggen. Als je bij de opdracht om een toren van papier te bouwen zegt dat je dit doet om de rollen in de groep zichtbaar te maken, kun je het tegenovergestelde bereiken, namelijk dat mensen een gewenste rol gaan spelen. Kies daarom bewust voor het al dan niet benoemen van je interventies op basis van het mogelijke effect in het groepsproces.

2

STARTFASE

Voorstellen

- 1 Sleutelbos
- 2 De stripfiguur
- 3 Wat houdt je bezig?
- 4 Tot welke groepen behoor je?
- 5 Smaak
- 6 Afbeelding
- 7 Enneagram
- 8 Voorwerp

2

1 Sleutelbos

Doel: voorstellen/vertrouwen in de groep opbouwen

Werkvorm: twee- of drietalen

Vorm: verbaal

Tijdsduur: 5 min.

Benodigheden: ieders sleutelbos

Opricht

Neem je sleutelbos en vertel de ander naar aanleiding van die sleutels iets over jezelf.

Toelichting

Iedereen heeft een sleutelbos bij zich. Naast huissleutels zitten daar vaak andere sleutels aan. Fietssleutels, sleutels van het werk, sleutels van het huis van ouders of een sleutelhanger. Om de beurt stelt de deelnemer zich voor naar aanleiding van zijn of haar sleutels. Aan de hand van dit verhaal ontstaat er een beeld van wat iemand doet, bezighoudt en waarbij hij of zij betrokken is. Het vertelt prettiger over jezelf aan de hand van een voorwerp of afbeelding. Het maakt praten makkelijker en daarmee kan de introductie soepeler verlopen. Dit is weer belangrijk voor de kennismaking en de eerste indrukken die deelnemers van elkaar krijgen.

Kennismaking is een essentiële fase in groepsprocessen. Daarbij zijn de eerste indrukken belangrijk (Vonk, 2000). De eerste indruk wordt een gekleurde bril waardoor we latere informatie over een persoon waarnemen. Mensen vormen zich een sympathiek of antipathiek beeld van de ander. De eerste mening speelt een belangrijke rol in de interactie en wijzigt ook niet zo gemakkelijk. Iemand die sympathiek lijkt wordt sympathiek benaderd, waardoor het ook makkelijker is om sympathiek te reageren. Als snel ontstaat dan een wisselwerking en een prettige interactie. Zo'n eerste indruk is bijna nooit objectief en gaat niet alleen over een observatie van het gedrag en het uiterlijk. Aan de eerste observatie worden vooronderstellingen gekoppeld over karakter en temperament, maar ook associaties van personen die men al kent. Iemand lijkt op een bekende of heeft bijvoorbeeld eenzelfde manier van lopen of dezelfde oogopslag. Zo wordt al gauw verband gelegd met de bekende persoon en de nieuwe persoon. De eigenschappen van de ene persoon worden dan makkelijk gekoppeld aan die ander.

Isis heeft een huissleutel: ze woont midden in de stad en 'zou er nooit weg willen', en een sleutel voor een pinslot: 'altijd op het nachtslot tegen inbraak'. Ze heeft een voordeursleutel van haar eigen appartement: woont op de tweede verdieping met een aardige en rustige!! buurman. Ze heeft twee fiets sleutels: doet het liefst alles op de fiets 'tot ergernis van haar dochter die liever gereden wil worden in de auto'. Ze heeft een sleutel van de fiets sloten van haar kinderen, want: 'haar zoontje verliest wel eens zijn fiets sleutel' en ten slotte heeft ze er de sleutels van haar werk aan: twee verschillende plekken in hetzelfde instituut, waar ze met veel plezier werkt. En niet te vergeten het gevlochten touwtje, gemaakt door haar dochter, dat er al jaren aanzit.

Tip

Bij deze opdracht kun je ook als trainer jezelf introduceren met je sleutelbos. De wijze waarop je dit doet en de tijd die je daar voor neemt zal een voorbeeldfunctie vervullen voor de wijze waarop de deelnemers dat zullen gaan doen. Bedenk dus van tevoren hoe je deze opdracht wilt aansturen.

2 De stripfiguur

Doel: voorstellen/vertrouwen in de groep opbouwen

Werkvorm: tweetallen, groep

Vorm: verbaal

Tijdsduur: 2-5 min.

Opricht

Stel jezelf voor door middel van een stripfiguur. Kies voor jezelf een stripfiguur en leg uit wat je daarin aanpreekt en wat dat met jou te maken heeft.

Toelichting

Het aardige van stripfiguren is dat er een grote variëteit aan is en dat ze zeer uiteenlopende karakters hebben. Iedereen kent wel een aantal stripfiguren. Het is een vrolijke opdracht die tegelijkertijd veel stof tot praten geeft. Als je de stripfiguur kent weet iedereen zonder uitleg dat Catwoman een heel andere vrouw is dan Agnes van Peter van Straaten. Iedere stripfiguur staat voor een combinatie van karakter en fysieke eigenschappen. Sukke en Fokke zijn eigenzinnig, origineel en hebben lak aan normen. De spreekwoordelijk geworden Calimero is de komische underdog, die medelijden opwekt. Betty Boop is uitdagend, sexy en innemend. De al eerder genoemde Catwoman is ook sexy maar daarnaast onafhankelijk en masculien. Maar je kunt ook kiezen voor de superheld Superman, Carlie Brown of de doorsneefamilie Jan, Jans en de kinderen. Er zijn voorbeelden genoeg. Stripfiguren ontstonden aan het eind van de jaren dertig in Amerika. De eerste strips waren goedkope boekjes met daarin fantastische verhalen of avonturen van bepaalde steeds terugkerende hoofdfiguren. Het waren plaatjes met daarin de zogenaamde tekstballon. In de Tweede Wereldoorlog gebruikte de Amerikaanse regering strips om bepaalde informatie of goede wenken voor de soldaten aan het front over te brengen. Na de oorlog ontstond hieruit de Amerikaanse stripcultuur met verhalen van Superman, Batman, Spiderman en The Fantastic Four. Vrouwen waren in die tijd niet de helden in de strip, maar degenen die gered moesten worden. Pas later werden vrouwen zelf de helden en verschenen Wonder Woman, Vampirella en andere krachtige vrouwen als hoofdpersoon in de strips. In Nederland ontstond al aan het eind van de negentiende eeuw een soort stripverhaal met plaatjes en daaronder een stuk tekst. Deze stijl zette in de twintigste eeuw door. Voorbeelden hiervan zijn Tom Poes door Marten Toonder, Kapitein Rob door Pieter Kuhn en Eric de Noorman door Hans G. Kresse. Het oudste bekende stripboek was een kleine uitvouwstrip, bedoeld als reclame van een bekende koffie-fabrikant. In België ontwikkelde Hergé met Kuifje een tekenstijl die later de klare lijn zou genoemd worden. Na de oorlog ontstond in Frankrijk, België en Nederland een uitgebreide cultuur van stripweek- en maandbladen en als uitloeijsel daarvan de stripboeken. Enkele voorbeelden hiervan zijn Kuifje, Suske en Wiske en Asterix.

Tip

Noem als trainer bij het geven van deze opdracht een aantal uiteenlopende stripfiguren, zodat deelnemers op ideeën komen en uit een ruim arsenaal kiezen.

Tip

Deze opdracht kan worden uitgebreid door daarna één of meer figuren, een attribuut of een omgeving toe te voegen en nogmaals uit te leggen waar deze figuren voor staan.

3 Wat houdt je bezig?

Doel: nader kennismaken/persoonlijk doel en groepsdoel afstemmen

Werkvorm: individueel, tweetallen

Vorm: schriftelijk en verbaal

Tijdsduur: 5 min.

Benodigdheden: papier en pennen

Opdracht

Maak een lijst met vijf of zes activiteiten of klusjes die je nog moet doen. Als eerste op dit lijstje staat de deelname aan deze groep. Leg je lijstje voor aan de ander en vertel waarom je gekozen hebt voor deze groep en over de andere dingen die je daarnaast doet of wilt gaan doen.

Toelichting

Iedereen heeft in zijn hoofd wel een lijstje van dingen die nog moeten gebeuren, variërend van het schilderijtje dat nog moet worden opgehangen tot een oudtante in het verzorgingshuis opzoeken. Lijstjes zeggen niet alleen iets over wat je nog wilt doen, maar ook over je sociale leven, werk, vrije tijd en prioriteiten. Boven aan het lijstje staat deelname aan de huidige groep. Mensen hebben zich daarvoor opgegeven en stellen zich er iets bij voor. Ze willen er iets mee en hebben zich een doel gesteld. De tevredenheid over de groep zal sterk samenhangen met de mate waarin zij dit doel verwezenlijkt zien. Het is daarom van belang dat deelnemers hun verwachtingen kenbaar maken. Als trainer kun je dan inschatten of de individueel gestelde doelen passen in het groepsdoel. Maar niet alleen de trainer, ook de deelnemers maken in de startfase van de groep een eerste afweging van de verhouding tussen het groepsdoel en hun persoonlijk, individueel doel. Deelnemers letten op de taak van de groep, ieders bijdrage daaraan en schatten in hoe ze daar persoonlijk in kunnen functioneren en zich er zullen voelen. De persoonlijke doelen kunnen variëren van nieuwe mensen ontmoeten tot een vaardigheid leren of een gezellige avond hebben. Over het algemeen kunnen mensen zich verenigen met het doel van de groep waarvoor zij zich hebben opgegeven. Zolang een persoonlijk doel binnen het groepsdoel valt is dat geen enkel probleem. Dat wordt het wel als de doelen te ver uit elkaar komen te liggen. De betreffende deelnemer zal zich dan steeds minder thuis voelen in de groep en niet meer het gevoel hebben dat zij 'erbij hoort', het 'haar' groep is, of er nog 'energie in wil steken' (Remmerswaal, 2003). Dit kan de samenhang en de voortgang van de groep belemmeren. Op zo'n moment zal de trainer de individuele en de gezamenlijke doelen opnieuw ter discussie moeten stellen. Storingen hebben nu eenmaal voorrang in een groep (Van Riet, 2006). Pas als de deelnemer zich weer kan vinden in de groepsdoelen, door zijn eigen doel te herzien of doordat het groepsdoel wordt

aangepast, kan de deelnemer zich weer inzetten voor de groep en tot een vruchtbare samenwerking komen.

Tip

Als de deelnemers klaar zijn met deze opdracht kun je aan hen vragen om de lijstjes tegen de muur bij elkaar te hangen. Je kunt kijken hoe en vooral waar deelnemers hun lijstje hangen ten opzichte van de anderen. Je kunt het beschouwen als een eerste sociogram (zie opdracht 18).

Lijstje van Willem	Lijstje van Joyce
<ul style="list-style-type: none"> – eerste bijeenkomst groep – vissen met m'n zoon – belasting invullen en versturen – kleine kamertje schilderen – naar de film met Joyce – boek op nachtkastje uitlezen 	<ul style="list-style-type: none"> – eerste bijeenkomst groep – tante Rie opzoeken – vakantie boeken – installeren computerspel voor Jos – opgeven voor schildercursus – wandelen met Marianne – artikel uit vaktijdschrift lezen

4 Tot welke groepen behoor je?

Doel: nader kennismaken/persoonlijk doel en groepsdoel afstemmen

Werkvorm: individueel, tweetallen, groep

Vorm: schriftelijk en verbaal

Tijdsduur: 5 min.

Benodigdheden: papier en pennen

Opdracht

Maak een lijst met vijf groepen waarvan je lid bent. Dat is niet alleen de tennisvereniging, maar ook je familie of je gezin. Als eerste op dit lijstje staat de deelname aan deze groep. Leg je lijstje voor aan de ander en vertel waarom je gekozen hebt voor deze groep en over de andere groepen waar je lid van bent.

Toelichting

Ieder mens is wel lid van een of andere groep. Niet alleen een familie of een gezin, maar ook een vriendengroep, een sportvereniging, een actiegroep of een leesclub. Zo'n lijstje geeft een heel aardig beeld van wat mensen doen en waar hun hart ligt. Het gaat immers over de groepen waar ze hun tijd en energie aan geven. Het geeft de trainer tevens een indicatie hoe druk deelnemers zijn en hoeveel tijd mensen kunnen steken in de groep.

Er zijn uiteenlopende soorten groepen, die van elkaar verschillen door doel, samenstelling en functie. Er is sprake van primaire groepen, waarin men persoonlijke en intieme relaties heeft (gezin, familie en vriendenkring) en secundaire groepen, waarin meer sprake is van zakelijke en minder persoonlijke contacten (werkkring, sportclub). Andere indelingen zijn die van formele en informele groepen, lidmaatschapsgroepen (daar sta je ingeschreven) en referentiegroepen (daar wil je toe behoren). De bling-blingcultuur geeft een mooi voorbeeld van referentiegroepen. Gouden horloges en diamanten worden in sommige kringen in grote hoeveelheden gedragen om te laten zien hoe rijk en belangrijk je bent. Zelfs hondjes van een dusdanig formaat dat ze in het Louis Vuitton-tasje passen krijgen een halsbandje met diamanten. Een andere manier om te laten zien dat je tot een bepaalde groep hoort is taal. Door de woorden en uitdrukkingen van de referentiegroep te gebruiken geef je aan er toe te (willen) behoren. Jeugdcultuur laat dat vaak het duidelijkst zien. Woorden als 'vet', 'cool' zijn in de jeugdcultuur ontstaan.

Er zijn nog andere groepsindelingen zoals die van de ingroup, de wij-groep en outgroup, de zij-groep (Remmerswaal, 2003). Kijk maar eens naar voetbalsupporters. Daar is het besef van 'wij en zij' zo sterk ontwikkeld dat ze elkaar de hersens inslaan.

Tip

Met het bespreken van deze lijstjes laten deelnemers zien bij welke groepen hun hart ligt en dat maakt deze activiteit ook tot een intieme introductie. Het zou daarom de voorkeur hebben om eerst de lijstjes in kleinere groepen te bespreken en daarna voor ieder zichtbaar op te hangen en ze te lezen. Ze kunnen gedurende de eerste groepsbijeenkomst blijven hangen. Het benadrukt dat deze deelnemers met elkaar de groep vormen.

Lijstje van Willem	Lijstje van Joyce
deze groep gezin familie tennisclub vriendenclub schaats-/fietsmaatjes	deze groep familie eetclub vriendinnenclub collega's

5 Smaak*

Doel: voorkeuren benoemen/verschillen legitimeren

Werkvorm: individueel, tweetallen, groep

Vorm: schriftelijk en verbaal

Tijdsduur: 5-7 min.

Benodigdheden: gekopieerd vel papier en pennen

Opdracht

Je krijgt een vel papier met termen over eten waar je een associatie achter zet zonder er direct bij na te denken. Daarna leg je aan de ander uit wat je gekozen hebt.

Toelichting

‘Smaken verschillen’ luidt het gezegde. Met deze introductie benadrukt de trainer dat er verschillen mogen zijn. De speelruimte die een groep zichzelf permitteert houdt nauw verband met het toestaan van verschillen in opvattingen en meningen. In het kader van de groepscohesie (zie opdracht 16) is het van belang om verschillen toe te staan en zelfs te benadrukken. Conflicten ontstaan juist daar waar opvattingen botsen. Zolang het binnen het groepsdoel en de groepsafspraken past, zal de trainer zich inspannen om de speelruimte zo groot mogelijk te houden. Het komt de samenwerking alleen maar ten goede als er met respect over andere opvattingen wordt gesproken. Daarom is een opdracht met smaak en proeven een aardige start om de verschillen in de groep te legitimeren. Als start van deze opdracht volgt hier een introductie over de verschillende facetten van smaak.

Proeven doe je met je tong. De smaakpapillen op de tong zijn verantwoordelijk voor het proeven. Kinderen hebben de meeste smaakpapillen en naarmate je ouder wordt worden ze minder en neemt de smaak af. Er bestaan vier smaaksoorten: zoet, bitter, zout en zuur. Bij smaakbeleving spelen ook reuk, bite, kleur en textuur mee

Onderwerp	Associaties
Ik eet het liefst...	
Mijn voorkeursgerecht is...	
Mijn favoriete restaurant is...	
Het lekkerste toetje is...	
Ik drink graag...	
Ik ben het liefst in gezelschap van...	
De lekkerste combinatie is...	

(Ammerlaan, 2002). In een blauwe appel zet je niet graag je tanden en taaie chips smaakt ook niet zo lekker. Het is niet voor niets dat snoep en hartig het meest favoriet zijn. Zoet en zout zijn het meest toegankelijk, ze liggen voor op de tong en je proeft ze het eerst. Pas daarna komen bitter en zuur. Je moet als het ware meer moeite doen dat te proeven en leren waarderen. Overigens heeft de plaats van de smaakpapillen op de tong minder invloed dan altijd is aangenomen en is het vooral de reuk die een belangrijke rol speelt. Proeven is iets anders dan smaak ontwikkelen. Een baby begint met melk, deze is zoet en romig. Als kinderen groter worden, neemt de variatie van het eten en drinken toe en daarmee ook de smaak. Sommige smaken zijn niet direct lekker en toch leer je ze te eten en drinken. De eerste slok koolzuurhoudende drank, het eerste biertje of kopje koffie is toch even slikken. Maar op de een of andere manier lukt het om ook deze vaak bittere en zure smaken te leren waarderen. De cultuur en de groep waartoe je behoort is hierin een belangrijke factor. Want ook al verschillen de smaken, toch passen we ons aan de gangbare en gewenste eetpatronen aan.

Tip

Het is aardig om, nadat de deelnemers in kleine groepjes verteld hebben over hun voorkeur, de lijstjes op te hangen in de groepsruimte en gezamenlijk te bekijken. Het geeft een indruk van de deelnemers en de groep als geheel.

Tip

Aan het ophangen van de lijstjes kun je de opdracht verbinden om uit de briefjes degenen te zoeken die het meest overeenkomen met jouw briefje. Of juist erg verschillen.

6 Afbeelding

Doel: zelfbeeld laten zien/vertrouwen in de groep opbouwen

Werkvorm: twee- of drietallen

Vorm: verbaal

Tijdsduur: 5 min.

Benodigheden: set ansichtkaarten of tarotkaarten

Opricht

Kies een kaart die iets over jou zegt. Stel jezelf voor aan de hand van de door jou gekozen kaart.

Toelichting

De trainer heeft een set met ansichtkaarten of afbeeldingen uit tijdschriften van interieurs, landschappen, bloemen of stadsgezichten of een set tarotkaarten (zie opdracht 30). Een afbeelding is een prettig hulpmiddel bij het vertellen. Door te vertellen over wat de kaart met jou te maken heeft schetst de deelnemer een beeld van zichzelf. Het zelfbeeld dat ieder, bewust en onbewust van zichzelf heeft, vormt een essentiële pijler vanwaaruit de mens handelt en reageert op anderen. Het zelfbeeld wordt op een non-verbale manier gecommuniceerd, in de zogenoemde betrekking (Watzlawick, 1980). Op dit betrekkingniveau wordt het zelfbeeld naar voren gebracht. De een stapt nu eenmaal anders een gezelschap binnen dan de ander. De wijze waarop iemand iets zegt of vraagt, de toon en houding geven een boodschap over hoe die persoon gezien wil worden. Daarin zegt de ene mens tegen de ander: Ik wil dat je mij zo ziet. In communicatie speelt de betrekking altijd mee. Als iemand zegt 'doe de deur dicht', kan dat als een bevel klinken en de boodschap afgeven dat de spreker gezien wil worden als iemand die een ander een opdracht kan geven. De vraag 'wil je alsjeblieft de deur dichtdoen?' klinkt al heel anders en zegt op betrekkingniveau dat je als gelijkwaardige de ander verzoekt iets voor jou te doen. Er is dus niet alleen sprake van de zelfomschrijving (zo zie ik mijzelf), maar impliciet ook de omschrijving van de ander (zo zie ik jou) en een relatiedefinitie (zo zie ik onze relatie). De zelfomschrijving en relatieopdracht kunnen door de ander aanvaard, verworpen of genegeerd worden. Afhankelijk van de reactie van de ander zal de relatie worden opgebouwd, gelijk of ongelijk, met beider goedkeuring. Maar als een van de partijen niet accepteert hoe de relatie wordt gedefinieerd, dan heb je een probleem. Daarover moet eerst helderheid komen, voordat de communicatie rustig over de inhoud kan gaan. Vaak wordt het definiëren van de betrekking 'uitgevochten' op inhoudsniveau. Gekissebis over of we vanavond uit eten gaan of thuisblijven gaat dan over wie bepaalt wat er die avond gedaan wordt. Kinderen zijn er ook goed in en kunnen hun 'welles-nietes' heel lang volhouden. Het is een oefening in betrekkingen. Als partijen expliciet praten over hun verhouding tot elkaar noemt Watzlawick dit metacommunicatie.

Tip

Vertel de deelnemers bij de introductie van deze activiteit dat ze de kaart snel kiezen, want hoe langer je kijkt hoe moeilijker meestal de keuze wordt. In bijna ieder plaatje zit wel herkenning.

Tip

Wanneer deelnemers het lastig vinden om te kiezen, kun je een tussenfase inlassen. Laat eerst een voorselectie maken van bijvoorbeeld vijf of zeven kaarten en daaruit één kaart kiezen.

Tip

De opdracht kan in de hele groep worden afgesloten als de deelnemers een titel bedenken voor de afbeelding die zij gekozen hebben. Er ontstaat dan een verband met de afbeelding en henzelf. Aan de groep toont ieder zijn of haar afbeelding en noemt de titel.

7 Enneagram*

Doel: voorstellen vanuit typering/verschillen legitimeren

Werkvorm: individueel, tweetallen

Vorm: verbaal

Tijdsduur: 5-10 min.

Benodigheden: kaarten met enneagrammen

Opgdracht

Kies uit de set van negen kaarten met enneagrammen de beschrijving die het meest bij je past en stel jezelf voor aan de hand van de door jou gekozen enneagram.

Toelichting

De trainer heeft een aantal sets gekopieerd met de negen kaarten van het enneagram. Een enneagram is een manier om menselijk gedrag te beschrijven. Het woord enneagram komt van het Griekse woord *Ennea* dat *negen* maar ook *draaien* betekent. Er zijn negen typen. Iedere enneagram is een beschrijving van behoeften, aannamen en positieve en minder positieve drijfveren om situaties in het leven ‘aan te gaan’. Het type bepaalt in belangrijke mate de ‘bril’ die opgezet is om situaties aan te pakken en problemen te bezien. Het kleurt ook de manier waarop anderen benaderd worden. Ieder mens herkent in die negen enneagrammen meestal wel iets van zichzelf, maar er zal er altijd één dominant zal zijn.

Halverwege de vorige eeuw zijn de enneagrammen populair geworden. Het kan mensen helpen zichzelf en anderen te begrijpen en met name waarom mensen op een bepaalde manier op elkaar reageren. Het kan een handvat zijn voor persoonlijke verandering. In de professionele psychologie worden enneagrammen nauwelijks toegepast.

- 1 *De Perfectionist: realistisch, consciëntieus en principieel.* Gedreven om een correct leven te leiden, wil zichzelf en de wereld graag verbeteren. Ziet boosheid als karakterfout en bedwingt het daarom. Leeft nauwkeurig volgens normen en probeert de wereld te verbeteren. In relaties loyaal, toegewijd en consciëntieus, maar ook hoge verwachtingen, twistziek, pietluttig en star. Positieve eigenschappen: eerlijk, betrouwbaar, ordelijk, idealistisch, productief en gedisciplineerd. Negatieve eigenschappen: oordelend, inflexibel, kritisch, jaloers en dominant.
- 2 *De Helper: warm, betrokken, verzorgend en gevoelig voor de behoeften van anderen.* Vindt het belangrijk om geliefd te zijn en gewaardeerd te worden. Geeft graag uiting aan positieve gevoelens ten opzichte van anderen. Geïnteresseerd in mensen en het verzorgen. Wil graag warm en vriendelijk overkomen. In relaties attent, waardevol, speels en koesterend, maar ook dominant, behoeftig, manipulerend en onoprecht. Positieve eigenschappen: zorgzaam, genereus, enthousiast en ontvankelijk. Negatieve eigenschappen: manipulatief, indirect, bezitterig en hysterisch.

- 3 *De Presteerder: energiek, optimistisch, zelfverzekerd en doelgericht.* Heeft een sterke behoefte om productief te zijn, successen te behalen en mislukkingen te vermijden. Wordt graag in een goed daglicht gezien, in overeenstemming met maatschappelijk bepaalde normen. In relaties gevend, waarderend, accepterend en betrouwbaar, maar ook verdiept in werk, defensief, ongeduldig en dominant. Positieve eigenschappen: zelfverzekerd, ijverig, gedreven, energiek en praktisch. Negatieve eigenschappen: narcistisch, pretentius, ijdel, oppervlakkig en prestatiegericht.
- 4 *De Romanticus: gevoelig, warm en scherpzinnig.* Heeft een sterke behoefte om met gevoelens in contact te komen en begrepen te worden, om te zoeken naar de zin van het leven en geen doorsneemens te zijn. Heeft sterke behoefte om zich te uiten en wil graag origineel overkomen. In relaties empathisch, zachtaardig, gepassioneerd en zich snel bindend, maar ook in zichzelf verdiept, jaloers, emotioneel, humeurig, intolerant en zich snel afgewezen voelen. Positieve eigenschappen: warm, creatief, expressief, verfijnd en anderen tot steun. Negatieve eigenschappen: depressief, verlegen, moralistisch, koppig en teruggetrokken.
- 5 *De Waarnemer: introvert, leergierig, analytisch en inzichtelijk.* Heeft een sterke behoefte om alles te weten en te begrijpen, onafhankelijk te zijn en te voorkomen een gek figuur te slaan. Vertrouwt op eigen bronnen en zoekt veiligheid in kennis. In relaties vriendelijk, opmerkzaam, ruimdenkend, onafhankelijk en betrouwbaar, maar ook teruggetrokken, negatief, achterdochtig en twistziek. Houdt van avontuur en speelt graag de baas. Positieve eigenschappen: analytisch, volhardend, objectief, gevoelig en scherpzinnig. Negatieve eigenschappen: afstandelijk, onderassertief, negatief, koppig en intellectueel-arrogant.
- 6 *De Loyalist: verantwoordelijk, betwijfelend, betrouwbaar en loyaal.* Heeft een sterke behoefte aan veiligheid. Zoekt goedkeuring en probeert met angst om te gaan. Beschermt zich tegen angstgevoelens door achter bepaalde autoriteiten aan te lopen, of zich er juist tegen te verzetten. In relaties warm, speels, open, aanmoedigend en eerlijk, maar ook wantrouwig, inflexibel en sarcastisch. Trekt zich gemakkelijk terug. Positieve eigenschappen: loyaal, zorgzaam, medelevend en verantwoordelijk. Negatieve eigenschappen: dominant, onvoorspelbaar, defensief en paranoïde.
- 7 *De Avonturier: energiek, levendig en optimistisch.* Heeft een sterke behoefte om gelukkig te zijn en leuke activiteiten te organiseren. Probeert pijn en lijden te vermijden. Wil steentje bijdragen aan de wereld. Mijdt onplezierige emoties, waaronder angstgevoelens. In relaties lichthartig, vrijgevig, hartelijk, amusant en zorgzaam, maar ook narcistisch, eigenwijs, defensief en verward. Lastig om te binden. Denkt in beelden, legt makkelijk verbanden, overziet complexe situaties, versterkt associëren. Positieve eigenschappen: spontaan, fantasierijk, productief, charmant, snel en nieuwsgierig. Negatieve eigenschappen: impulsief, narcistisch, ongeconcentreerd, ongedisciplineerd en manisch.
- 8 *De Baas: direct, onafhankelijk, zelfverzekerd en beschermend.* Heeft een sterke behoefte om zelfstandig en sterk te zijn en om gevoelens van zwakheid en afhankelijk-

heid te vermijden. Heeft een krachtige uitstraling en is niet bang om boosheid te uiten. In relaties loyaal, zorgzaam, oprecht, toegewijd en vrijgevig, maar ook veeleisend, arrogant, strijdlustig, bezitterig en onbuigzaam. Heeft veel kritiek. Positieve eigenschappen: direct, gezaghebbend, beschermend, energiek, loyaal en vol zelfvertrouwen. Negatieve eigenschappen: dominant, opstandig, ongevoelig, egocentrisch, sceptisch en agressief.

- 9 *De Vredestichter: ontvankelijk, goedaardig en ondersteunend.* Heeft een sterke behoefte om de vrede te bewaren, op te gaan in anderen en conflicten te vermijden. Neemt eigenschappen van anderen over en kan daarmee zeer verschillende verschijningsvormen hebben. Is meegaand en zich vaak niet bewust van de eigen boosheid. In relaties vriendelijk, teder, steunend en loyaal, maar ook passief-agressief, veel te meegaand, koppig en defensief. Positieve eigenschappen: vriendelijk, geduldig, ruimdenkend, diplomatiek en empathisch. Negatieve eigenschappen: passief, vergeetachtig, koppig, bezeten en sub-assertief.

Tips

Het is niet eenvoudig om een keuze te maken uit de negen enneagrammen. Bied eventueel de mogelijkheid om er twee te kiezen: een hoofd- en een nevenenneagram.

In opdracht 78 staat een vervolg op deze opdracht waarbij de deelnemers met elkaar overleggen hoe zij zouden samenwerken vanuit hun eigen enneagram.

8 Voorwerp

Doel: voorstellen/verschillen legitimeren

Werkvorm: tweetallen

Vorm: verbaal

Tijdsduur: 5 min.

Benodigheden: doos met voorwerpen

Opdracht

Kies uit de doos een voorwerp en stel jezelf voor aan de hand van een door jou gekozen voorwerp.

Toelichting

De trainer heeft een doos met kleine uiteenlopende voorwerpen die kunnen dienen als projectiemateriaal (zie p. 10 en 11). De deelnemers kiezen uit de voorwerpen wat hen aanspreekt of waar ze een associatie bij hebben. Daarna vertelt ieder waarom hij of zij juist dat voorwerp heeft gekozen en wat het vertelt over de deelnemer. Het vertelt makkelijker naar aanleiding van een voorwerp.

Nu is het aardige van kiezen dat het een beroep doet op mogelijkheden en niet op beperkingen. In de jaren zeventig van de vorige eeuw werkte de pedagoog Paulo Freire (1921-1997) in Brazilië in de volwasseneneducatie. Hij begeleidde groepen die onder aan de maatschappelijke ladder stonden en ontwikkelde een theorie over de macht van de onderdrukten: als je krachten samenbundelt kan onmacht veranderen in macht (Freire, 1982). In emancipatieprocessen is het hebben van keuzes en vooruitzicht een drijvende kracht in verandering (Van Riet & Wouters, 2002). Dat maakt kiezen een belangrijke en vaak ook een plezierige bezigheid. Perspectief hebben en creëren werkt diep door in de existentiële beleving en attitude (zie opdracht 36). Maar kiezen heeft een keerzijde. De keuze of je mayonaise of ketchup op je hamburger wilt valt nog wel te maken, maar het wordt al moeilijker als je moet kiezen tussen mayonaise, ketchup, piccalilly, currysaus, pindasaus, mosterd, chilisaus en uitjes, of een combinatie daarvan. Zo kan het dan gebeuren dat je maar niets neemt of snel iets kiest waar je later weer spijt van hebt. Was dat andere toch lekkerder? De consument zit wel te wachten op keuzevrijheid maar het paradoxale is dat hij er ook vaak ongelukkig van kan worden. Barry Schwartz (2004) onderscheidt twee groepen: de *satisficers* en de *maximizers*. Stel, ze moeten naar de supermarkt voor een potje jam. De eerste groep pakt het eerste het beste potje uit het schap en gaat weer naar huis. De tweede groep gaat van alle merken het etiket lezen, maakt een keuze, maar als hij weer thuis is gaat hij zitten twijfelen of hij niet toch een ander potje had moeten kiezen.

Tip

Kiezen uit een doos met aardige voorwerpen is een niet geringe opgave. Want ieder voorwerp roept een associatie op. Hoe langer je blijft kijken en zoeken, des te lastiger wordt het te kiezen. Het is aan te raden om impulsief te kiezen. Daarbij geven meerdere voorwerpen aanleiding om iets te zeggen over een persoon. Een schelp levert een ander verhaal op dan een kerstballetje, maar kunnen wel van dezelfde persoon zijn.