

Jan Lap

In psychodrama werken met de kernkwadranten van Daniël Ofman

Inleiding

Vaak is het goed energie te steken in het dieper leren kennen van jezelf. Dat geldt op de eerste plaats, wanneer je fors met jezelf wordt geconfronteerd. Iets lukte niet, en dat viel je tegen; je leven is nog steeds niet geworden, wat het aan beloftes in hield; je wordt hooggeprezen, je kan dat niet plaatsen; een ziekte velt je onverwacht. Er komen dan zaken op de voorgrond, die normaal geen aandacht krijgen. Erachterkomen wat hier allemaal een rol speelt, kan een mens wijzer en gelukkiger maken.

Behalve voor de omgang met jezelf is zelfkennis een vereiste indien je voor anderen wat wilt betekenen: sociaal gedrag op je werk, partnership binnen relaties, leiding geven, hulp verlenen. Niet voor niets besteden beroepsopleidingen uitvoerig tijd aan persoonlijke vorming of leertherapie.

Voor de aanpak van het verwerven van zelfinzicht zijn er veel hulpwegen. Eén daarvan is het werken met Kernkwadranten, een door Daniël Ofman tot leven gebracht concept¹. Daniël Ofman herneemt een idee, dat elke waarde in een mensenleven een tegenhanger kent in de vorm van een tegenwaarde². Beide zijn nodig om een harmonieus leven te leiden. Zo kent de waarde Voorzichtigheid haar tegenpool Durf. Overdrijvingen van deze waarden leiden tot ontwaarding, het worden respectievelijk: Angst en Overmoed.

Ofman vormt deze theoretische beschouwingen om in een praktische methodiek.

Hij gebruikt daarbij de termen: Kernkwadrant voor de gehele systematiek, en voor de onderdelen de woorden: kernkwaliteiten, valkuilen, uitdagingen en allergieën.

Opbouw

In dit artikel wordt uitgelegd wat Ofmans methodiek is, wat hij met kernkwaliteiten bedoelt en op welke wijze men zicht kan krijgen op eigen kernkwaliteiten via kernkwadranten. (1)

Vervolgens worden twee werkwijzen aangegeven, zoals die in psychodrama toegepast worden.

Eén werkwijze wordt in verkorte vorm weergegeven. (2)

Eén psychodrama wordt uitvoerig reflectief beschreven. (3)

Tenslotte volgt een afsluiting met enige korte gedachten over kaderstelling, taak van director bij kernkwadranten en een aanmoediging zelf zo'n kwadrant te maken. (4)

1.

Wat zijn kernkwaliteiten?

Ofman (1992, p 32) definieert het begrip kernkwaliteit als volgt.

“Kernkwaliteiten zijn eigenschappen die tot het wezen (de kern) van een persoon behoren; ze doordringen de hele mens en stellen al diens min of meer in het oog springende eigenschappen in een bepaald licht. De kernkwaliteit ‘kleurt’ een mens; het is de specifieke sterkte waar we bij hem of haar direct aan denken”. Hij noemt dan als voorbeelden: daadkracht, zorgzaamheid, zorgvuldigheid, moed, ontvankelijkheid, ordelijkheid, invoelingsvermogen, flexibiliteit.

Het zijn dus die mogelijkheden, die een mens in zich draagt, en die hem precies tot deze mens maken. Ze stralen door een mens heen, soms krachtig, soms verflauwd, soms vervormd. Ze zijn niet, zoals vaardigheden, aan te leren.

Elke kernkwaliteit kent een complementaire kwaliteit, die voorkomen kan, dat de kernkwaliteit eenzijdig wordt of overdreven doorschiet. Een mens, moet die complementaire kwaliteit vaak bewust ontwikkelen, als uitdaging tegenover de kernkwaliteit. Daarmee stabiliseert hij de harmonie in zijn leven.

¹ Ofman, D.D. (1992) *Bezieling en kwaliteit in organisaties*, Cothen: Servire

² Helwig, P. (1972) *Karakterologie*, Utrecht/Antwerpen: Het Spectrum; Schulz von Thun, F. (1998). *Mit einander reden*, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt

Wie zicht heeft op zijn eigen kernkwaliteiten kan ze adequaat inzetten. Vaak echter ontbreekt dat zicht, en wordt er een teveel van de kernkwaliteit ingezet. Zo ontstaat er een overdrijving of vervorming, een teveel van het goede. Zo'n teveel werkt negatief.

Een voorbeeld:

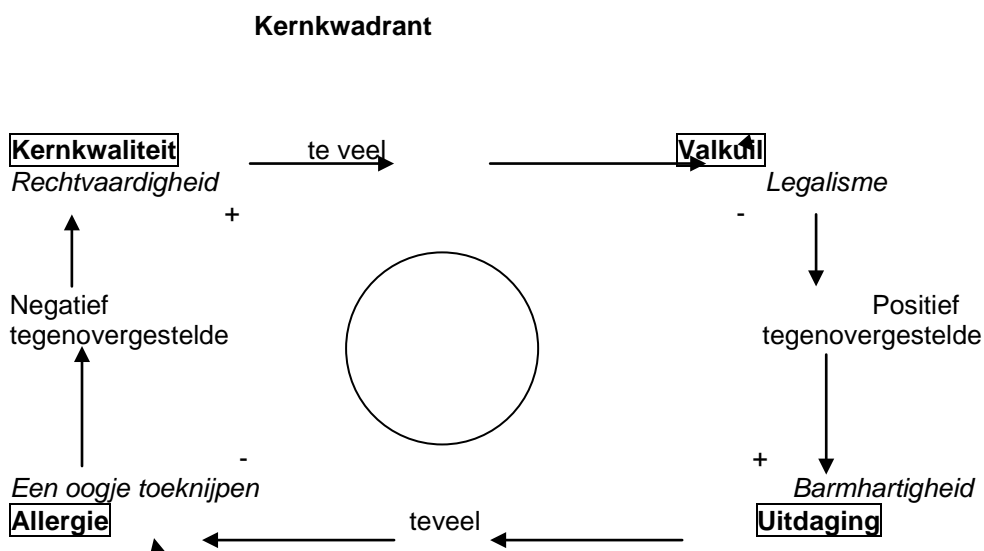
Als de kernkwaliteit "rechtvaardigheid" doorschiet, ontstaat "legalisme". Echte rechtvaardigheid wordt daardoor krom en vervormd. Dit is de valkuil.

Om te voorkomen, dat je in die valkuil stapt moet je een complementaire kwaliteit ontwikkelen. Voor die uitdaging sta je. In dit geval is de uitdaging "barmhartigheid". Deze vult de rechtvaardigheid aan. Ook barmhartigheid kent haar vervorming. Een teveel ervan leidt tot: "door de vingers zien". En als regel staat de vervorming haaks op de oorspronkelijke kernkwaliteit. In dit geval haaks op de rechtvaardigheid.

De bezitter van de kernkwaliteit "rechtvaardigheid" is dan ook allergisch voor zulk gedrag bij een ander. Zijn allergie drijft een persoon gewoonlijk recht naar zijn valkuil: in ons geval zal hij zich rigoreus beijveren elke schijn van onwettigheid te vermijden. Wie de categorieën Schaduwzijde, Duistere Kant of Dia-negatief hanteert, kan hier exploreren welke vragen over zichzelf via deze allergie (en alle andere allergieën) worden vermeden, en waarom, en wat de winst daarvan is (en het verlies!).

Ofman (1992, p 41) noteert: "Waar men allergisch voor is bij een ander, is waarschijnlijk te veel van iets goeds dat men zelf juist het meeste nodig heeft." Zo kunnen mensen met wie je het moeilijk hebt, je veel leren over jezelf.

Hier staat het Kernkwadrant in schema:



Wie van zichzelf een kernkwadrant opstelt, kan in elk van de hoeken beginnen. Het doel is om je eigen kernkwaliteiten scherper te zien, en tot harmonie binnen jezelf te komen door serieus te werken aan je uitdagingen. De confrontatie met je valkuilen en allergieën kunnen je daarbij helpen.

2. Kernkwadranten en psychodrama

De vele vormen van psychodrama laten toe, dat de Kernkwadranten-methodiek op diverse wijzen kan worden ingezet. Wij laten hier twee vormen zien, en verwijzen naar een aantal andere.

In het recent verschenen boek *Drama in bedrijf*³ beschrijven de auteurs Lex Mulder en Judith Budde dramatechnieken die zijn in te zetten voor het trainen en coachen van mensen in het bedrijfsleven. Veelal zijn de beschreven technieken ook elders bruikbaar, dan wel ontleend aan andere contexten. Op twee plaatsen geven zij een beschrijving. De eerste (2006, p89), waarvan wij hier verslag doen, is gericht op individuele vragen in trainingsgroepen. De tweede (2006, p 164) staat in het teken van groepsthema's en teamtrainingen.

De beide vormen worden gekarakteriseerd met de woorden: levend kernkwadrant.

Voordat het actiegedeelte -het "levend" werken- begint, wordt er via een gesprek een kernkwadrant opgesteld. Dat gaat als volgt. Soms laat de trainer de groep in meertallen uit elkaar gaan, en onderling werken aan een kernkwadrant voor ieder. Terug in de gehele groep wordt er gevraagd, wie het kernkwadrant in actie wil uitwerken.

Een andere keer legt de trainer aan de groep en de protagonist uit, hoe een kernkwadrant in elkaar zit. Hij zet vervolgens een krukje in het centrum van de ruimte, met de woorden: Dit is het snijpunt van de diagonalen vanuit de vier hoeken van het kwadrant.

Vervolgens wijst hij aan in welke hoek het domein van de Kernkwaliteit zich bevindt. Rechts daarvan is het domein van de Valkuil; diagonaal daartegenover: de Allergie en rechts daarvan de Uitdaging.

De protagonist start in het midden van het uitgezette kernkwadrant: dat is de centrale Ik-positie. We vatten hier een beschreven casus samen.

De trainer vraagt: Waarmee wil je beginnen?

De protagonist: Ik heb één van mijn kwaliteiten in beeld: ik ben goed in verzorgen.

Trainer: Ga naar het domein Kernkwaliteit en leef je zoveel mogelijk in in Verzorgen.

Protagonist: (*in zijn element en entoesiast*) heerlijk om te koken voor visite, het gezellig maken met vrienden, aandacht te geven aan verjaardagen. (*Lachend*) mensen vinden mij de ideale schoonzoon!

Uiteindelijk benoemt deze protagonist deze kernkwaliteit met het woord Attent.

De trainer vraagt hem iemand voor deze kwaliteit te kiezen. Hij kiest Joy, en deze leeft zich in in deze rol.

De trainer vraagt de protagonist nu óf de Valkuil te kiezen óf zijn Allergie.

De protagonist: "Ik weet precies waar ik een verschrikkelijke hekel aan heb", en hij loopt naar het Allergie-domein en fulmineert er tegen alle types, die egoïsten zijn, alleen aan zichzelf denken, deuren tegen je gezicht laten dichtklappen, en keiharde muziek uit hun autoboxen laten schallen, en zo voort.

De trainer onderbreekt hem: probeer je op deze plaats te identificeren met deze positie en je er niet tegen af te zetten: probeer je in te leven in je allergie want dat opent straks de weg naar je Uitdaging. Dus leef je in!

De protagonist aarzelt en probeert vervolgens de Egoïst in hemzelf te activeren:

"Mmm. Dit voelt ook wel lekker. Gewoon alleen met jezelf rekening houden. Ik zorg dat ik aan mijn trekken kom en daar slaag ik heel goed in. Wat anderen daarvan vinden, daar zit ik niet mee. Peter wordt uitgenodigd om de rol Egoïsme op zich te nemen.

De trainer vervolgt: Probeer nu de energie, die je daar had, mee te nemen in de richting van de Uitdaging. Verminder die energie langzaam tot wel vijftig procent.

Deze protagonist heeft het nodig om wel drie keer geconcentreerd van de Allergie naar de Uitdaging te lopen. Dan heeft hij het gevonden. Hij vraagt een stoel. Hij vraagt een glaasje water. Hij gaat op de stoel zitten en het is even indrukwekkend stil. Dan praat hij wat voor zich uit: "Dit is wat ik heel weinig doe. Stilstaan bij mezelf. Me realiseren wat mijn eigen behoeften zijn. Weet je dat ik soms vergeet dat ik dorst heb. Ik vergeet zelfs soms naar de wc te gaan...".

Trainer: In dit domein vergeet je dat soort dingen juist niet. Kun je vanuit deze positie vertellen wat je belangrijk vindt?

Protagonist: : Tijd nemen voor mijzelf...hulp vragen als dat nodig is.. af en toe voor mij laten zorgen. Stilstaan bij wat mijn eigen behoeften zijn. Ik zou hier, op deze plek, nog wel uren kunnen zitten.

De protagonist neemt rustig de tijd. De trainer gunt hem die en stimuleert hem dan het kwadrant af te maken. Mary krijgt de rol van de Uitdaging: Stilstaan bij eigen behoeften.

De protagonist loopt langzaam naar het domein van de Valkuil. Hij zegt dat dit compleet tegenovergesteld is, niet bezig met wat ik zelf wil, maar juist altijd de behoeften van anderen in het

³ Mulder, L en J. Budde, (2006) *Drama in bedrijf*, Zaltbommel: Thema

oog hebben. Hij kan er moeiteloos zijn dag mee vullen, alles wat gebeuren moet, ziet hij: de koffiekannen zijn leeg, hij ziet het, terwijl hijzelf alleen thee drinkt.

Paul krijgt de rol van: Altijd met de ander bezig.

Als einde van de actie laat de director de protagonist in het midden op het krukje zitten. De vier hulpspelers laten om beurt zien en horen wat de protagonist net heeft voorgedaan. Hij laat het rustig op zich inwerken.

Hiermee eindigt de enscenering.

De protagonist heeft de vier aspecten van zijn kwadrant voldoende duidelijk ervaren. En, wat het belangrijkste is, energetisch contact gemaakt met zijn uitdaging.

3

Psychodrama en kernkwadranten

Een geheel andere werkwijze is die, waar de director in een regulier psychodrama gebruik maakt van de elementen en de dynamiek van de Kernkwadrant-methodiek. Hij legt de methodiek niet te voren aan de protagonist uit.

De director kiest deze werkwijze op basis van een aantal criteria. Niet voor elk psychodrama is dit een adequate weg. We geven enige criteria aan.

- Psychodrama begint veelal met het speuren naar een onderzoeksvraag over iets, wat het leven kan veraangenamen. Sommige directors noemen dit een "probleemgestuurde" aanpak. Is men eenmaal een *probleem* op het spoor (bijvoorbeeld via een interview), dan stuit men al gauw op gedrag van anderen, dat de protagonist hindert, of op gedrag van de protagonist, dat hem in de weg zit. De vraag: "Laat eens zien wat er gebeurt" ligt dan voor de hand.

- De problematiek moet *niet* op voorhand tot een *sterk emotionele expressie* kunnen leiden (sexueel misbruik, zelfmoord, geweld). De methodiek mikt op mobilisatie van positieve kwaliteiten en positieve uitdagingen. Zij is dus eerder inzetbaar als een verdere uitwerking nadat de doorleving van negatieve gevoelens heeft plaats gevonden.

- De director moet bekend zijn met de methodiek en rondom de vier kwadrant-hoeken een *aantal stuurvragen* tot zijn beschikking hebben, zoals

Bij Kernkwaliteit: Wat vind je gewoon en goed van jezelf? Wat waarderen anderen in je? Wat vind je bij anderen vanzelfsprekend?

Bij Valkuil: Wat ben je geneigd bij jezelf te rechtvaardigen? Wat verwijten anderen jou? Wat ben je geneigd bij anderen door de vingers te zien?

Bij Uitdaging: Wat mis ik in mezelf? Wat wensen anderen je toe? Wat bewonder je bij anderen?

Bij Allergie: Wat zou je in jezelf verafschuwen? Wat raden anderen je aan te relativeren? Wat minacht je in anderen?

- De director moet beschikken over een *grote werkruimte*, waarin met gemak tien passen kunnen worden genomen. Het is handig, als men vier scènes in de ruimte kan laten staan.

We beschrijven hier een psychodrama, waarbij de director zonder uitleg over de Kernkwadranten-methodiek de protagonist gidst langs de diverse hoeken en tegenstellingen die in deze methodiek staan beschreven.

Het gaat om een groep trainees, die willen leren hoe psychodrama te leiden.

Tijdens de warm up kwam als thema bovendrijven: we houden vaak onze mond als we eigenlijk zouden moeten optreden. En het ging daarbij niet om heldendom. Het gaat over de gewone dingen des levens, als het zeggen van "Stop", als je kinderen je overvragen; het naar de burens lopen, wanneer de buurman jouw heg aan het ruïneren is; het vragen om hulp, als je het werk even niet aan kan.

In het verlengde van durven en niet durven komt een groepslid met de vraag: waarom durf ik niet aan de dokter te vragen of ik een oogcorrectie mag?

De groep is even verbaasd. Sluit dit aan op het thema? De director vermoedt direct het verband: de vraag hier stellen is al een grote zelfoverwinning, zij komt op voor zichzelf. De director vraagt de groep wie met die kwestie geworsteld heeft of ook worstelt. Er zijn vier groepsleden die de problematiek kennen. Twee mannen, twee vrouwen. Alle vier zeggen zij: ik heb er veel aan, als we met die vraag in zee gaan. De andere groepsleden moedigen de vrouw ook aan om deze keer protagonist te zijn. De director onderzoekt verder niet de redenen achter die aanmoediging. Hij zegt tot de vrouw:

Ann, we gaan onderzoeken wat maakt, dat je die vraag aan de dokter niet stelt. Misschien ontdekken we allerlei andere zaken. We zien wel. Accoord, dat jij vandaag protagonist bent?

Ann: Prima.

Hierna volgt het interview. De vrouw beschrijft zichzelf met behulp van dubbels en vragen van de director. Er ontstaat het volgende beeld.

Ann (nu 39 jaar) was de jongste van twee kinderen. De oudste, een jongen, Peet, was de schat van hun moeder. Ann was de oogappel van vader. Zij wilde in alles zijn, zoals haar vader haar wenste: fris, natuurlijk, mooi lang blond haar, sportief. Geen gedoe met make up, weinig, maar stijlvolle sieraden. Zij was voor hem puur natuur, en hij wilde dat zo lang mogelijk zo houden. Ann maakte dankbaar gebruik van alle faciliteiten, die haar vader haar bood: mountain bike, sportschool, kapper, zwembad, merkkleding en veel fruit en vruchten. Zij was dol op haar vader en voltooide voor hem de sportacademie en studeerde daarna bewegingswetenschappen aan de universiteit. Haar vader is een jaar geleden gestorven aan een hartaanval. Ann was drie maanden overstuurd.

Ann was nu topmanager van een Health & Wellness-keten, met landelijk 22 filialen. Zij vond zichzelf altijd mooi en hield daar ook van. Alleen haar ogen: er verschenen rimpels en kringen, die een vermoeide impressie gaven, terwijl zij zich topfit voelde. In haar werk had ze met veel medewerkers te maken, die ook zeer body-centered waren en er goed uit wilden zien. Ann stimuleerde dat, want dan werden zij toch het visitekaartje van de business. Waar ze niet van hield waren mensen, die zich steeds beklagden om hun uiterlijk, terwijl zij er toch zeer redelijk uitzagen. Als een medewerker met zo'n verhaal kwam, kon zij hem of haar wel schieten!

Op dit punt gekomen realiseert de Director zich, dat hij zou kunnen werken met een Kernkwadrant: de start zou kunnen zijn Ann's Allergie.

Director: Ann, ik ga met jou werken vanuit aantal posities, krachten en tegenkrachten. Wat we daarvoor nodig hebben is op de eerste plaats een centraal punt, waar je steeds alles tegelijk bent en vanwaaruit je de regie kunt voeren over je eigen krachtenspel. Pak een stoel, en zet die midden in de ruimte.

Co-director (dubbel): Ik pak een stoel, maar ik weet helemaal niet waar dit heen gaat...

Director: Mogelijk?

Ann: Zeker mogelijk, maar ik heb er alle vertrouwen in, ik houd bovendien altijd zelf de touwtjes in handen. *(lacht)*

Director: O.K., als dat zo is, vraag ik je nu in deze hoek te komen staan, en nog eens uitvoerig te vertellen, waar jij nu zo allergisch voor bent.

Ann: Ik heb de pest aan klagers.

Director: Wordt in deze positie eens een klager. Praat in de Ik-vorm en vertel wat er zoal te klagen valt.

Ann: Ik verplaats me in een klager, die bij mij aankomt met zijn verhaal:

O Ann, die massagebehandelingen zijn voor ons medewerkers nog zo duur. Met ons salaris is 20% korting toch nog heel veel geld. En ik heb het zo hard nodig, want mijn huid gaat helemaal lubberen...

Ann: O bij die lui gaan mijn haren recht overeind staan.

Director: Hoe zou je dat gedrag noemen?

Ann: Kinderachtig gezeur!

Director: waar komt dat gedrag vandaan? Wat zit eronder?

Ann: ehh

Dubbel: Ik kan niet accepteren dat ik ouder word.

Director: Mogelijk?

Ann: Goed mogelijk. Maar dat heb ik zelf ook. Ik kan mezelf ook niet uitstaan als ik over die dingen pieker voor de spiegel. Ik zeg dan Meid, je lijkt wel een ontevreden kip!

Dubbel: Soms hoor ik mezelf als ik zulke klagers hoor!

Ann: Misschien wel; ik duld dit gezeur van mezelf niet en dus ook niet van een ander.

Director: Je zou je inleven in deze positie. Vul deze zin eens aan: op deze positie ben ik....

Ann: Een bedelaar, zonder zelfrespect.

Director: Wil je een groepslid vragen om deze positie voor jou te vertegenwoordigen?

Ann: John, wil jij dat doen?

Hulpspeler John: Ik mis zelfrespect. Ik ben een bedelaar.

Ann: O wat heb daar de pest aan!

Als director sta je voor de keus om nu naar de kernkwaliteit te gaan of naar de uitdaging. Maar de eerste beweging is terug naar de centrale positie. Vandaaruit kan gekozen worden, afhankelijk van de informatie, die de protagonist verstrekt over haar beleving in de Allergie.

De director vraagt de protagonist een alleenspraak te doen over wat dan wél bij haar hoort. Dat kan een zelfbeschrijving zijn, maar ook een wens.

Ann (in alleenspraak): Ik ben zo heel anders; ik ben een krachtdadige zelfstandige vrouw, die zich handhaaft in een wereld vol machos. Mijn job is: mannen in hun hok houden, en daar ben ik goed in. Eigenlijk is dat de opdracht van elke vrouw: ga naast de man staan en kijk hem recht in de ogen en laat zien wie je bent.

Co-director: Ik ben een vrije vrouw.

Ann: Ik ben een vrij méns. Heerlijk toch! Innerlijk rijk!

Director: Ga eens in die hoek tegenover de Bedelaar staan. Daar ben je volstrekt tegengesteld aan. Je noemt het innerlijk rijk.

Ann loopt naar die hoek en zegt nogmaals luidop in de richting van de bedelaar: Ik ben een krachtig mens, ik ben onafhankelijk, heb veerkracht.

Director: Zien anderen je zo?

Ann: Ja, ik word gezien als de juiste persoon op de juiste plaats.

Dubbel: Ik heb de regie.

Director: Mogelijk?

Ann: Ja, ik heb de regie en de anderen voelen zich veilig bij mij.

Director: Wil je iemand kiezen, die de Regisseur kan zijn.

Ann vraagt Paula (die haar gedubbeld had: ik heb de regie!). Paula leeft zich in en zegt: Ik ben een krachtig mens, heb de touwtjes in handen, ik heb de regie.

Ann: Ja, dat is het. Soms schiet ik wel door, en dan wil ik iedereen wel beschermen en aansturen, maar dat is natuurlijk stom, want dan keert de hele tent zich tegen me. Ik denk dan dat mijn werkwijze de veiligste, vlugste en voordeligste is!

Director: Wacht even, dat gaat te snel. Houd het even op die kwaliteit van je: ik ben de regisseur, ik heb veerkracht, ik ben een krachtig mens.

“Regisseur” (Paula): Ja, en niemand hoeft mij aan te sturen: ik heb de touwtjes in handen. Ik hoef niemand wat te vragen: I am the boss.

Director: Mogelijk?

Ann: Ja, zo is het precies: I am the boss!

Director: Jij bent er blij mee, je medewerkers zijn er blij mee. Geniet daar nog even samen met je hulpspeler Regisseur.

Ann wordt daarna weer naar de centrale positie geleid. De director wijst nu in de richting van de Valkuil en zegt: Als je naar die kant kijkt zie je een positie, waar je kwaliteit “de regie voeren” kan verworven, doordat je er teveel van inzet. Overkomt je dat? Wat zeggen de mensen om je heen dan?

Loop er eens op je gemak naar toe, en denk hard op.

Ann: Ik hoor: verwend verwaand nest. Wat ben jij arrogant! Tja dat krijg ik te horen. Ik straal uit, dat een ander het eigenlijk niet goed kan. Ik durf niet veel aan een ander over te laten. Ik rijd ook altijd zelf, want dan voel ik me veilig.

Co-director: Als ik hier sta komt alles op mij neer. Ik doe eigenlijk mezelf tekort.

Ann: Als ik hier sta, hoor ik mijn vader foeteren: Ann, blijf de baas, niemand kan jou iets verbeteren. Je bent top en dat moet je blijven!

Als ik hier sta, laat ik me niets door een ander gezeggen. Ik houd ze op afstand.

Co-director: Ik ben ongenaakbaar. Ik laat niemand toe.

Director: Mogelijk?

Ann: (bewogen) Ik mag van mezelf niemand in mijn leven laten. Daarom ben ik alleen.

(is even stil) O, jee, probeer ik nog mijn vaders kind te zijn?

Director: Probeer je nog je vaders kind te zijn?

Ann: Ik mis hem zo. Hij is nog zo aanwezig. Hij heeft me groot gemaakt.

Dubbel: Ik ben bang dat ik hem kwijt raak, als ik dingen doe, die ik eigenlijk graag zou willen.

Director: Mogelijk, Ann?

Ann: Ja, precies. Ik wil hem niet kwijt en ik wil eigenlijk toch mijn eigen dingen doen, maar ik word boos op mezelf als ik die gedachte laat opkomen.

Dubbel: Ik zou mijn ogen wel willen laten doen...

Ann: Ja, eh, wel en niet.

Co-director: Ik wil het wel, maar mijn vaders dochter wil het niet.

Ann: Ja.

Director: Zeg dat eens in je eigen woorden.

Ann: Het lijkt wel of ik mijn vader gegijzeld heb: het is niet zo, dat ik niets mag: hij mag van mij niets. Hij heeft mij niet vast, maar ik houd hem gevangen, ik moet hem loslaten dan kan ik weer van mezelf houden. Ik heb hem gemummificeerd. (be traande ogen) Ik wil mijn ogen wél laten doen...

Director loopt met Ann rond. Ann komt tot rust en zegt zelf: Er moet nu natuurlijk iemand voor Arrogantie komen te staan. Nou Dorris, doe jij dat maar.

Dorris (komt glimlachend en) zegt: Ik heb alles onder controle ook mijn vader)

Ann tot director: Die heeft nog veel te leren daar. (wijst met duim)

Co-director: Ik heb daar nog veel te leren. Wat ook al weer?

Ann: Als ik nu eens begon met lid te worden van een vrouwennetwerk. Twee vliegen in één klap: ik hoef niets te beheersen en ik hoef me niet met mannen te meten... (Stil) Ik wil leren om de ander te zien, zoals die is, en er zo mee om te gaan...(Stil)

Ik wil luisteren naar wat anderen over mij zeggen, leren zien wie ik nog meer ben dan de regisseur. Ik wil erachter komen wat mijn vader met zijn leven gedaan heeft en niet met het mijne.

Dubbel: Ik wil verdomd veel leren. Maar eerst ga ik een tijdje rust nemen.

Director: Mogelijk?

Ann: Mogelijk, het zal niet meevallen.

Director: Ann, hier is de hoek van de uitdaging. Wat is je grootste uitdaging?

Ann: Echt aandacht besteden aan mij zelf. Van mezelf houden, en leren lachen.

Director: Voor die uitdaging mag je ook iemand kiezen.

Ann: Hier wil ik er twee, mag dat?

De director volgt die wens, en Ann kiest twee vrolijke jonge vrouwen.

Zij zeggen: Leuk hoor, lekker lol maken!

Ann corrigeert: Heerlijk niets doen en mezelf zien!

De director brengt Ann naar de centrale stoel. Hij laat haar zitten, en laat uit alle hoeken, eerst een voor een, de bijhorende zinnen horen. Vervolgens alles tegelijkertijd. Ann is verrast en concludeert: de Boss mag ook heerlijk niets doen en goed voor zichzelf zorgen. Dat is nieuw.

Hierna volgde de sharing, waarin diverse groepsleden te spreken kwamen over hun eigen verborgen gebiedende en verbiedende stemmen, over ouders en kinderen, en over de vrees het volgende geslacht te belasten.

4.

Reflectie

Met drie korte overwegingen sluiten we deze beschrijving van het gebruik van dit instrument af. Het is geen evaluatieve reflectie.

De eerste opmerking plaatst psychodrama in het kader van ervaringsleren. De tweede moedigt de director aan in lijn met Ofman de focus op positieve elementen te benadrukken. De derde is een uitnodiging om maar eens een kernkwadrant voor jezelf te maken.

Het werken met kernkwadranten in psychodrama in welke vorm dan ook, heeft de kenmerken van het proces van ervaringsleren.⁴

Het gaat dan om grip te krijgen op en het begrijpen van ervaringen. Vervolgens om dat, wat men zo bevat heeft, op een hoger of dieper niveau te brengen. Hierdoor ontstaat er een zuivering, soms een versterking en soms het achter zich laten van oude concepten (met daaraan gekoppelde gedragsvoorschriften).

Men doorloopt daarmee feitelijk de vier fasen, die binnen het proces van ervaringsleren te onderscheiden zijn. Dat zijn:

het aangeven en herbeleven van concrete ervaringen (1),

het reflecteren daarop (2),

het komen tot en herzien van de onderliggende concepten over zichzelf, de anderen en het eigen handelen (3),

⁴ Kolb, D.A. (1984) *Experiential learning, Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs: Prentice Hall

en tenslotte de keuze voor ander gedrag, met een perspectief op nieuwe gunstigere ervaringen (4).

Het is de taak van de director om te toetsen of spontaan opkomende of aangereikte (dubbels!) belevingen inderdaad de werkelijkheid dekken. Hij faciliteert de koppeling tussen intuïtie en rede. Vooral bij de kwalitatieve noties (kernkwaliteit en uitdaging) horen denken en voelen met elkaar te sporen. De positieve elementen in het kernkwadrant behoren ook in psychodrama het eindpunt van het proces te zijn.

Tijdens de sharing zullen director en co-director bewaken, dat bij de andere groepsleden wordt doorgevraagd naar positieve kwaliteiten, ook al starten zij hun sharingsassociaties vanuit de valkuil en de allergie.

Ook directors of psychodrama kunnen gebaat zijn bij het voor zichzelf opstellen van kernkwadranten. Wij ervoeren dat de kernkwadranten met de ontwikkeling van de persoon veranderen. Zo is bij de jonge, in psychologie opgeleide, psychodramadirector meer dan eens de kernkwaliteit: "goed luisteren naar de ander (protagonist)". Zijn Uitdaging wordt dan: "Sturing durven geven, leiden".

Door veel beoefening van het director-zijn kan dat laatste op den duur een van zijn Kernkwaliteiten worden.

Onze ervaring is dan ook dat menig director zo goed wordt in het leiden en structuur geven, dat hij de protagonist vaak vóór is. Collega's corrigeren hem dan in gesuperviseerde sessies. Hij krijgt te horen: Wees mét de protagonist, volg hem.

In zijn kernkwadrant zou dan als Uitdaging verschijnen: Luisteren naar de ander!