Jaarg. 5
no. 3

Ont-Moet

Tijdschrift voor Groepswerk

Humanistisch Verbond

Jaarg.5
no.3

ONT-MOETEN

Jaargang 5 nummer 3
Febr/Maart/April '79

Informatief tijdschrift van het groepswerk van het Humanistisch Verbond, verschijnt 6 keer per jaar en kost f 17,50 per jaargang van October tot October. Evt. opzeggen van het abonnement vóór 1 October. Losse nummers f 3,50.

Redactie: Albert Nieuwland, Jan Hein Mooren, Denijs Bru.

Administratie: J.W.Brouwersstraat 18, Amsterdam. Postgiro 4046753 t.n.v Albert Nieuwland te Amsterdam.

Omslagontwerp: Mariette Maaskant.

De verantwoordelijkheid voor de gepubliceerde artikelen berust alleen bij de schrijvers ervan. Overname van artikelen of delen ervan is pas toegestaan na toestemming van de redactie.

ten geleide:

In dit nummer met twee artikelen aandacht voor de methoden van groepswerk. We kregen de laatste tijd aan de ene kant reacties van lezers die vonden dat de groepswerkkant in ons blad een beetje verwaarloosd werd. Aan de andere kant reacties van mensen die de algemeen-orienterende artikelen zo goed vonden. We hopen beide kategorieën lezers in de toekomst tevreden te kunnen blijven stellen, binnen de beperkte omvang van het blad.

Allereerst een eerste artikel van Jan Hein Mooren, docent groepswerk aan het Humanistisch Opleidingsinstituut en trainer H.V.-ontmoetingsgroepen over Levensverhaal en actualiteit. Hij beschrijft hoe ook in ontmoetingsgroepen, waarin toch de aandacht in het hier-en-nu gecentreerd wordt, het levensverhaal van de deelnemers naar voren kan komen.

Verder komt aan de hand van een artikel van Pam Hobbelman: Vrouwenbevrijding en een aantal reacties het feminisme ook binnen het H.V. (eindelijk) aan de orde. Oogstten vroeger H.V.-vrouwenpraatgroepen nogal eens kritiek ('we zijn toch allemaal mènsen?'), nu deze in een paar plaatsen ingebugerd zijn, komt de vraag vanzelf op naar de al dan niet zinvolheid van mannenpraatgroepen

Uit de kostelijke bundel Verhalen van een dalai lama van Pierre Delattre 2 verhalen, waarin ervaringen van een 'goddelijk' knulletje, die ook die van ons allen zouden kunnen zijn, beschreven worden.

Tot slot schreef Walter R. Mead een Handleiding voor het geven en ontvangen van feedback. Wie nog moeite heeft met de vreemde term moet het artikel maar lezen en zal waarschijnlijk merken dat het verschijnsel niet nieuw is, alleen tegenwoordig en vooral in ontmoetingsgroepen bewuster wordt toegepast.

LEVENSVERHAAL EN ACTUALITEIT in ontmoetingsgroepen I

Iedere deelnemer aan een ontmoetingsgroep komt de groep binnen met een geheel eigen achtergrond aan ervaringen en met unieke verwachtingen voor zijn leven in de toekomst. Zijn ervaringen binnen de groep worden, behalve door samenstelling van en aktuele gebeurtenissen in die specifieke groep, in belangrijke mate mede bepaald door die achtergrond en verwachtingen, die we tezamen iemands levensverhaal zouden kunnen noemen. In dit artikel bespreek ik enkele technieken die de begeleider ten dienste staan teneinde dit levensverhaal, of elementen ervan, in te vlechten in de aktualiteit van het groepsgebeuren.

jan hein mooren

In de begintijd van de ontwikkeling van encountergroepen en sensitivity-training werden deelnemers aan groepen gekonfronteerd met een radikale filosofie t.a.v. gevoelens, herinneringen en wijze van omgaan met anderen. Kenmerkend daarin was vooral een stringente hantering van het hier-en-nu-principe, dat ervan uitging dat voor het daadwerkelijk ervaren van wat er in de deelnemers omging en voor een open kreatieve kommunikatie tussen de deelnemers, noodzakelijk was dat het praten over ('aboutism') verleden, over onderwerpen en over ervaringen of gebeurtenissen buiten de groep zoveel mogelijk voorkomen moest worden. Men beperkte zich tot de gevoelens van het moment, in die specifieke groepssituatie beleefd, en alle gevoelens werden geacht te worden opgeroepen door en te zijn gerelateerd aan de direkt aanwezig zijnde andere deelnemers. We kunnen hier spreken van een hier-en-nu-principe in enge zin. De inperking lijkt zijn rechtvaardiging deels in de filosofie te vinden die aan de trainingen ten grondslag ligt, en deels in de doelstelling van de groepen: uitbreiding van het ervaringsgebied was van meer belang dan het doorwerken van het onverwerkte.

Uitbreiding van het ervaringsgebied betekent het tegenkomen van al dan niet bewust getrokken grenzen: welke ervaringen kan of wil ik toelaten, wat wil ik buitensluiten, welke weerstanden heb ik nodig? In de praktijk van het groepswerk staat de begeleider t.a.v. de tijdsdimensie dan ook voor een dilemma. Met het verleggen van de grenzen van het ervaringsgebied roept het hier-en-nu-principe zijn eigen tegenhangers op: herinneringen, rationalisaties, anticipaties op wat komen gaat. Dit zal des te meer het geval zijn naarmate de ervaringen voor het individu fundamenteler en diepgaander zijn. Besteedt de begeleider aandacht aan datgene dat door de gehanteerde uitgangspunten en de werkwijze bij de deelnemers naar boven komt of opnieuw levend wordt gemaakt?

hier-en-nu?

Reeds lang wordt in vele groepen het hier-en-nu-principe minder stringent gehanteerd. M.i. is dit een gelukkige ontwikkeling. Voor het vinden van samenhang in ervaringen en van betekenis in het leven is noodzakelijk dat het individu zicht heeft op zijn plaats in de tijd en erkent dat zijn herinneringen en zijn verwachtingen van fundamenteel belang zijn voor de eigen wijze waarop hij in de wereld staat.

Voor de ruimere oplossing van het dilemma zijn verschillende wegen bewandeld. Zo kan men praten over verleden en toekomst en over gebeurtenissen,en onderwerpen van buiten de groep in de groep toelaten en zelfs als essentieel element in menselijke relaties benoemen. De behoefte aan beschouwende aktiviteit wordt dan als volwaardige behoefte erkend en

rationaliteit en emotionaliteit worden niet per definitie aan elkaar tegengesteld gedacht. Voor groepsleden en begeleider is het wel zaak om te onderscheiden tussen beschouwend bezig zijn, waarbij emoties en gevoelens in de aktiviteit geïntegreerd zijn, en beschouwend bezig zijn als wijze om de beleving op afstand te houden. Dit laatste kan met name het geval zijn, wanneer een deelnemer uit gebeurtenissen en onderwerpen aldoor leefregels tracht te destilleren (wat mag er? wat moet er? wat is het beste?) en hierdoor handelen op grond van zijn gevoelens uit de weg gaat.

Een tweede manier om uit het dilemma te komen bestaat uit het aktualiseren van elementen uit het levensverhaal van de deelnemer. Hiermee wordt bedoeld dat aan het levensverhaal zodanig vorm wordt gegeven, dat voor de deelnemer en voor de rest van de groep het thema gaat leven, emotioneel geladen wordt en dat de elementen ervan zichtbaar worden in de interaktie tussen de groepsleden. Dit kan op verschillende wijzen bewerkstelligd worden. Levensverhaal en aktualiteit staan dan niet meer tegenover elkaar en generalisatie van leerervaringen die in de groep kunnen worden opgedaan, wordt bevorderd. De hieronder besproken vormen blijken in hoge mate instruktief voor alle deelnemers. Dit vindt zijn oorzaak mede in het feit dat de betrokkenheid van de deelnemers op elkaar sterk wordt vergroot, dankzij het, soms letterlijk, zichtbaar maken van wat er bij elk van hen op zich en onderling leeft.

actualiseren van het levensverhaal

De grote kracht van aktualiseringstechnieken ligt m.i. in het zichtbaar maken van wat onuitgesproken was of wat vage elementen in interaktie en levensverhaal bleven. Duidelijkheid, niet alleen voor de betreffende deelnemer op dat moment, maar ook voor de anderen in de groep. Hierdoor wordt de herkenbaarheid van emoties en situaties verhoogd en ervaren de deelnemers dat gevoelens en emoties daadwerkelijk mededeelbaar zijn. Het isolement waarin velen zich voelen zitten, zodra het om hun emoties gaat, wordt niet langer een nu eenmaal bij het leven horend gegeven, maar een ervaring die kan veranderen en waar men zelf in grote mate iets aan kan doen. Verder verhoogt inzichtelijkheid de gevoelsmatige veiligheid doordat alle deelnemers gaandeweg meer greep krijgen op hun eigen situatie.

Een van de eenvoudigste vormen van aktualiseren die in groepen worden gehanteerd, is het bepalen van plaats en positie t.o.v. de anderen in de ruimte waar de groepsbijeenkomsten plaats vinden. Opvallend is dat voor de zeggingskracht van de uitbeelding het karakter van de ruimte volstrekt irrelevant blijkt. Wel kunnen groepsruimten eigenschappen hebben die in staat zijn om specifieke effekten te bewerkstelligen, waardoor deelnemers specifieke ervaringen tegen kunnen komen. Zo kan een kale, saaie, grote ruimte ervaringen van verveling, van verminderde betrokkenheid en gevoelens van verlatenheid eerder zichtbaar maken, terwijl een knusse, gezellige ruimte met nissen of afgeschermde hoeken, geheel eigen vormen van afzondering mogelijk maken. De ruimte is dikwijls niet uit te zoeken, deelnemers en begeleiding worden er eenvoudigweg mee gekonfronteerd. Uitgaande van de opvatting dat verschillende ruimten verschillende uitdrukkingsmogelijkheden geven, is dit geen bezwaar: in dit opzicht bestaat er geen ideale groepsruimte.

In een eerder in Ont-moeten verschenen artikel over afstand en nabijheid werden enkele aspekten van het werken met afstands- en positiebepaling reeds besproken. Het werken met plaats en positie lijkt vooral gewenst wanneer thema's ter sprake komen als: buitengesloten voelen, nabijheid niet kunnen toelaten (horizontale dimensie), neiging om emoties te verstoppen, dominantiepatronen (vertikale dimensie).

Aan deze vorm van aktualiseren liggen twee gedachten ten grondslag, die iets over het effekt van de techniek kunnen verhelderen. In de eerste plaats wordt verondersteld dat de in de taaluitingen verwerkte beeld-

spraak letterlijk genomen mag worden. Eigen ervaringen lijken deze aanname te ondersteunen. Als we een situatie de baas willen blijven, richten we ons vaak op, zoeken we versterking in een feitelijke positie boven de ander. Bij gevoelens van angst vernederen we ons soms, of verwijderen we ons van de bron van bedreiging. Bij plezierige gevoelens is sprake van toenadering en aantrekking. Door de in de beeldspraak weergegeven ervaringen te koppelen aan in diezelfde beeldspraak aangeduide gedragingen wordt de ervaring verlevendigd, sterker en duidelijker voelbaar.

In de tweede plaats kunnen handelingen worden opgevat als strategieën om iets te bereiken of te vermijden en deze strategieën kunnen meer of minder adekwaat zijn. Adekwate strategieën betreffen handelingen die in overeenstemming zijn met behoeften en gevoelens, en die zijn afgestemd op de feitelijke situatie van dat moment.
Gewoontevorming maakt dat strategieën die eens adekwaat waren, stand houden ondanks verandering van situatie of van behoefte. Zo kan iemand, op grond van vroegere negatieve ervaringen bij het tonen van boosheid, geleerd hebben zich terug te trekken als er irritatie tussen hem en de ander ervaren wordt. Wanneer behoefte aan kontakt tegelijkertijd een rol speelt, is terugtrekken inadekwaat, zeker wanneer personen en situaties veranderd zijn en het individu zelf weerbaarder is geworden. Aktualiseren maakt duidelijk wat vermeden en nagestreefd wordt en op welke wijze het individu vastloopt in zijn relatie met anderen. Interaktiepatronen waarin negatieve self-fulfilling prophecy een rol speelt, kunnen vanaf dat moment veranderd worden. Nieuwe ervaringen kunnen als korrektief werken t.o.v. vroegere ervaringen en gedragingen.

Juist met betrekking tot de gewoontevorming is iemands levensverhaal dikwijls onthullend, en zouden deelnemers en begeleider een kans missen als de historiciteit van ervaringen en gedragingen wordt ontkend of als daar geen aandacht aan wordt geschonken. Uitlatingen die wijzen in de richting van durende interaktiepatronen ('mensen zijn nu eenmaal niet te vertrouwen'; 'dat doe je nu eenmaal zo'; etc.) verdienen daarom bijzondere aandacht. De door de deelnemer zelf aangegeven kontinuïteit van reageren rechtvaardigt de stap van het algemeen en altijd geldende naar het specifieke moment in de groep:'Als dat altijd gebeurt, dan speelt je wantrouwen ook nu een rol. Kun je aangeven door plaatsbepaling bij wie van de groepsleden je sterker of minder sterk de neiging voelt om op afstand te blijven?'. De intuïtieve afstandsbepaling werkt verhelderend m.b.t. onderliggende motieven, gevoelens en beeldvorming over de ander, en is een opstapje naar het onder woorden brengen hiervan. Dit kan o.a. geschieden door de deelnemer te vragen de verschillen aan te geven tussen degenen bij wie grote afstand wordt ervaren en degenen die meer nabij kunnen of mogen zijn. De interaktie die hierdoor op gang komt, kan bijdragen tot heroriëntatie van wat in het verleden gebeurde en tot verschuivingen in het geheel aan wensen en verwachtingen in de toekomst. Vertaling van het gebeuren in de groep naar ervaringen in het verleden en naar toekomstige interakties met anderen dan de groepsleden lijkt dan ook een noodzakelijke stap voor zinvolle afronding van het gebeuren. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat deze afronding niet altijd op het moment zelf gewenst is. Sommige ervaringen hebben tijd nodig om te bezinken en het nastreven van onmiddellijke leereffekten werkt dan eerder frustrerend dan opbouwend. In laatste instantie biedt de evaluatie aan het eind van een avond of aan het eind van de groep een mogelijkheid om op bovengenoemde wijze af te ronden.

Nauw gerelateerd aan plaats- en positiebepaling is de techniek van het werken met lichaamshouding. Aansluitend bij de uitingen van deelnemers over hun gevoel in termen van lichaamstaal, kan de begeleider vragen

om de beschreven lichaamshouding daadwerkelijk aan te nemen. Een deelnemer kan b.v. zeggen dat hij zich bij bepaalde mensen altijd klein voelt worden en dat hij dat gevoel ook in de groep heeft. Of hij kan zeggen dat hij zich altijd krampachtig vasthoudt om kontrole over zichzelf te houden. Of hij geeft te kennen zich af te sluiten en naar binnen te keren als een situatie hem niet bevalt. Aktualiseren betekent hier het in houding zichtbaar maken van wat als emotie in termen van lichaamstaal wordt aangeduid door de deelnemer.

Het werken met lichaamshouding is bij uitstek geschikt voor momenten waarop de deelnemer zelfbeeld-beschrijvingen geeft. Verder is de techniek geschikt wanneer een deelnemer zegt zich niet te kunnen uiten of uitlatingen niet te kunnen reguleren ('Ik flap alles eruit zonder te weten wat ik zeg'). In het eerste geval ('Ik kan me niet uiten') verhoogt de techniek de innerlijke spanning en wordt de behoefte en/of de noodzaak voor de deelnemer om zich te uiten groter ('Ik kan het niet meer tegenhouden, ik wil dit niet langer'). In het tweede geval kan de begeleider vragen om zich letterlijk af te sluiten en te ervaren wat er dan gebeurt. In een aantal gevallen wordt het niet-uiten als een ware opluchting ervaren, o.a. omdat negatieve reakties uitblijven. Soms ook komen deelnemers tegen wat ze via kontinu 'acting-out'-gedrag vermeden en is dat gevoel een aanzet tot verder gesprek. De begeleider die deze techniek hanteert, dient er op voorbereid te zijn dat de emoties bij de deelnemer zeer intens kunnen worden en dat deze de gelegenheid moet hebben om ze te uiten en hierover te reflekteren.

Bij zelfbeschrijvingen die zichtbaar worden gemaakt, speelt dikwijls mee dat aspekten hiervan voor de deelnemer onakseptabel zijn. Dikwijls wordt dit aangegeven doordat de deelnemer zegt altijd door anderen op een bepaalde wijze benaderd te zijn en dat hij daar geen vrede mee kan hebben ('Iedereen ziet me steeds als een lief, aardig, klein poesje. Ze zien niet hoe ik werkelijk ben'). De tegengestelde lichaamshouding kan verhelderend zijn om het gewenste zelfbeeld te verduidelijken. Tevens kan de tegenstelling in houdingen de aanzet zijn om het konflikt tussen jezelf zijn en voldoen aan de verwachtingen van de ander, te ekspliciteren en uit te werken.

Wanneer het zelfbeeld direkt gekoppeld wordt aan gevoelens van afstand of nabijheid en aan ervaringen van meerderwaardigheid of minderwaardigheid, kunnen lichaamshouding en plaats- of positiebepaling in kombinatie gehanteerd worden. Voor de deelnemers wordt op ervaringsniveau en op begripsmatig niveau inzichtelijk hoe de relatie tussen zelfbeeld en interaktiestrategie van belang is in relaties met anderen. Duidelijk is dit te maken aan de hand van het voorbeeld van deelnemers die door negatieve uitlatingen over zichzelf steeds weer aandacht trachten te trekken, maar werkelijk kontakt afhouden. Ook doorlopende positieve zelfpresentatie werkt afstandhoudend en aandachttrekkend. Door aksentuering van de lichaamshouding of door de tegengestelde lichaamshouding aan te nemen, kan naar voren komen waar iemand vastloopt en kan de deelnemer ervaren dat het ook anders kan.

Ook hier geldt dat het zelfbeeld niet uitsluitend een reaktie is op de situatie. Hoogstens kunnen we veronderstellen dat de specifieke situatie bepaalde elementen naar voren haalt. Bij een zelfbeeld denken we echter aan een min of meer blijvende wijze waarop het individu zichzelf waarneemt. Momenten of periodes die beslissend zijn geweest in de vorming van dat zelfbeeld, komen naar voren in iemands levensverhaal: 'Tot m'n zesde was het altijd leuk thuis, daarna was het alsof ik steeds teveel was. Ik voelde me de mindere van m'n zusje. Die was ook veel slimmer en zag er leuker uit'. Indien de veronderstelling juist is dat de situatie

deze gevoelens oproept, dan ligt het voor de hand om, naast 't vragen naar wat er omstreeks die periode gebeurd is, aan de deelneemster te vragen of er in de groep iemand is van wie ze zich de mindere voelt, of wie van de anderen op dat zusje lijkt. Uitgangspunt van een verder gesprek kan dan b.v. zijn een positie ver van dat groepslid vandaan en in ineengedoken houding. Veranderingen in positie en houding worden geacht veranderingen in gevoelens te reflekteren, b.v. verhoogd zelfbewustzijn en strijdbaarheid. Op dat moment worden positieve krachten gemobiliseerd die aangewend kunnen worden om met het negatieve zelfbeeld af te rekenen.

(wordt vervolgd)

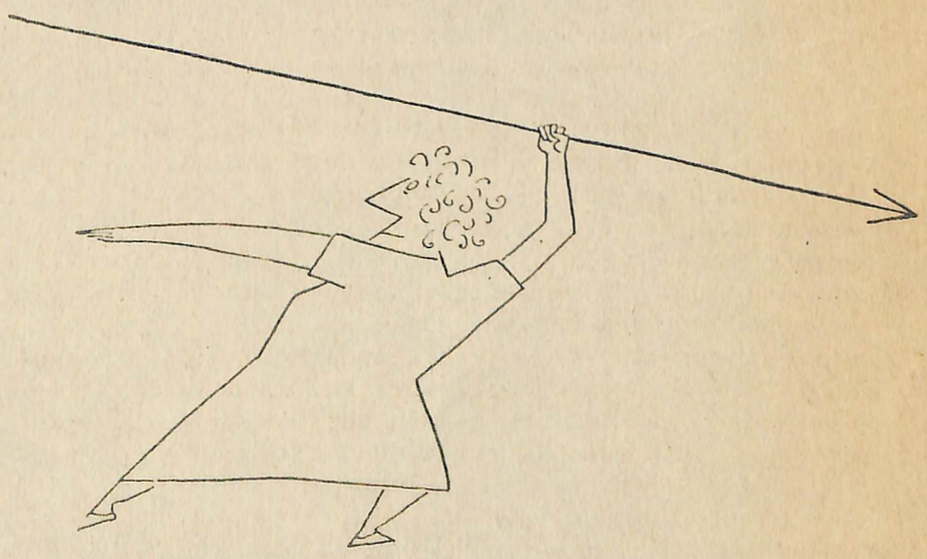
VROUWENBEVRIJDING

Eeuwenlang hebben mannen de meeste macht gehad. Vanuit de man werd gedacht, geredeneerd en de maatschappij ingericht. De historische periodes verschilden natuurlijk wel van elkaar, maar aan elke historische periode ligt één onveranderlijke idee ten grondslag, dat vrouwen anders zijn dan mannen en meestal hun mindere. De vrouwelijke aard werd gezien als het tegenovergestelde van die van de man of als een aanvulling erop.
Ook tegenwoordig nog is de vrouw, ook al verandert haar positie dan langzaam aan, zwaar gehandicapt. Jarenlang gegroeide gewoontes en tradities verhinderen dat de eindelijk bereikte gelijke rechten en gelijke wettelijke positie aan die van de man, konkreet vorm krijgen. In talrijke landen staat de vrouw maatschappelijk op een lager nivo en haar lagere sociale positie blijkt bijna overal: in de ekonomie, de politiek en de godsdienst. Het huwelijk, met het huisvrouwenbestaan en het moederschap, is een val voor de vrouw. De voorwaarden waaronder het huishoudelijk werk verricht wordt, zijn vernederend: in eenzaamheid, uit verveling, zonder voldoening, het nergens bijhoren, en wat betreft het moederschap zijn het de vrouwen die vastzitten als er een baby is, vakantie moeten opnemen als de kinderen ziek zijn. De ideologie dat alle vrouwen moeder moeten worden om een volledige, echte vrouw te zijn, maakt dat bijna niet te ontkomen is aan deze val.
Om tenminste een zekere zelfstandigheid en onafhankelijkheid te verkrijgen moeten vrouwen betaald werk buitenshuis zien te krijgen. Het werk in huis moet door iedereen gedaan worden, de vrouw moet daarin weigeren méér te doen dan de man: de vrouw moet uit haar isolement.

pam hobbelman

De diskriminatie van vrouwen wordt vaak gerechtvaardigd door te wijzen op het anders zijn van vrouwen (= ongelijkvormigheid). In feite worden vaak vergaande sociale konsekwenties getrokken (nl. van ongelijkwaardigheid) uit bepaalde vermeende verschillen. Niet alleen hun "tekortkomingen" maar ook hun "deugden" werken in het nadeel van vrouwen (vingervlugheid voor slecht betaald typewerk i.p.v. voor chirurgie, verzorgende instelling voor onbetaald werk in het gezin i.p.v. voor Minister van Sociale Zaken). Andere "vrouwelijke" eigenschappen zijn: gevoeligheid, emotionaliteit, tederheid, aanpassing, subjektiviteit, gebrek-aan-gewichtigdoenerij, etc. tegenover de "mannelijke" eigenschappen zoals gevoelsarmoede, afstandelijkheid, rationaliteit, efficientie, objektiviteit, zakelijkheid. Zo is onderdrukking en uitbuiting mogelijk geweest, met de mannelijke eigenschap-

pen niet toevallig als die van de overheerser en de vrouwelijke als die van de overheerste.
Maar de ideologie van het verschil en de twee helften die elkaar zogenaamd zo goed aanvullen, de op sexe gebaseerde rolverdeling, heeft mannen en vrouwen verminkt en een haast onoverbrugbare kloof tussen hen gevormd. Deze ideologische verschillen, "gebaseerd" op de reële biologische, moeten worden afgeschaft, omdat ze gebaseerd zijn op een leugen: de natuur speelt bij de ontwikkeling van de mens een heel geringe rol; wij zijn sociale wezens, onze natuur is kultuur. De veronderstelde vrouwelijke eigenschappen zijn menselijke, die in vrouwen mogen blijven of worden aangekweekt, en de aan mannen voorbehouden kwaliteiten zijn vrouwen afgeleerd. Voor mannen geldt hetzelfde principe, maar dan andersom.
Met uitbuiting en onderdrukking van vrouwen is een onderwaardering van de "vrouwelijke" eigenschappen gepaard gegaan. Om tot gelijkwaardigheid te komen, welke eigenschappen je ook bezit, is het eerst nodig de "typisch vrouwelijke" eigenschappen te herwaarderen. Vaak moeten ondergewaardeerde zaken eerst overgewaardeerd worden om tot gelijkheid te komen. Dit gebeurt m.i. ook met de vrouwelijke waarden, die bejubeld worden. Vroeger werd op grond van dezelfde eigenschappen de minderwaardigheid aangetoond, nu zijn vrouwen trots op de hun aangeleerde en immer verguisde eigenschappen en op het feit dat ze bepaalde mannelijke fouten niet maken, zoals gewichtigdoenerij en het groteske van veel mannen.
Zo wil het feminisme in de samenleving niet alleen meedoen op grond van gelijke rechten, maar eerst streven naar een andere samenleving, een meer gefeminiseerde, meer op basis van "vrouwelijke" waarden, zoals zachter en minder zakelijk en minder gevoelig voor hiërarchieën de zaken benaderen.



Voor vrouwenbevrijding is het dan ook nodig om, na het ontstaan van gelijkwaardigheid van de stereotype eigenschappen, te komen tot een kombineren van de soorten eigenschappen: vrouwen zullen naast de aangeleerde eigenschappen die ze reeds bezitten, zich "mannelijke" eigenschappen moeten eigen maken en zich aldus inspannen om tot volledigere mensen te komen. Dit kan gebeuren door het ontdekken per individu van je eigen waarden, je leven in eigen handen te nemen, het afwerpen van he rol en het valse zelfbeeld waarin he bent opgevoed. Vrouwen kunnen elkaar hierbij helpen, herkennen elkaars situatie en kunnen elkaar daarom beter steunen dan mannen hen kunnen steunen. Dit gebeurt in vrouwenpraatgroepen (zoals o.a. bij het Humanistisch Verbond in Amsterdam) en in vrouwenhuizen, Fort-groepen, VOS+kursussen, karatelessen, vrouwencafé's etc.etc.

Mannen blijken in deze ontwikkeling nog erg achter te lopen en hebben nog een lange weg af te leggen; mannen zouden "vrouwelijke" waarden moeten aanleren of de kans geven in zichzelf, om ook stereotypevrij te worden. Ze moeten elkaar dat leren, zodat ze niet meer afhankelijk zijn van vrouwen die ze nodig hadden om aan hun emotionele behoeften te voldoen. Helaas blijkt het voor de meeste mannen moeilijk om ertoe te komen om in mannenpraatgroepen te werken aan bewustwording hiervan en het toelaten en laten verwerken van de rol-gebonden problemen.
Om tot volledige vrouwenbevrijding te komen, is mannenbevrijding nodig, anders zou het enige alternatief zijn voor bevrijding, het lesbisch worden; wanneer de liefde van vrouwen geen vanzelfsprekendheid meer is voor mannen, dan zullen ze zich ervoor moeten gaan inspannen.
Vrouwenbevrijding gebeurt dus door afschaffing van de dwingende geslachtsgebonden-rolpatronen en zal gepaard gaan met een door vrouwen bepleite algemene mentaliteitsverandering.

(naar: Simone de Beauvoir, Alice Schwartzer, Emma Brunt, Betty Roszak en Suzanne Katier)

reactie

Len de Schipper

Ik ben het volledig met Pam eens dat er nog veel gedaan moet worden om op sekse gebaseerde vooroordelen teniet te doen, om de bestaande rolpatronen te doorbreken. Ik zie dit echter niet slagen op de manier die Pam voorstaat.
In de eerste plaats vind ik de stijl van haar artikel, zoals veel feministische literatuur, sterk generaliserend en daardoor soms karikaturaal. Hierbij doel ik met name op het middengedeelte van genoemd artikel. Op mij komt dit over als een afzetten-tegen, als een vorm van polarisatie. De scheiding tussen vrouwen en mannen die hierdoor kan ontstaan lijkt mij noch voor vrouwenbevrijding, noch voor mannenbevrijding bevorderlijk.
In de tweede plaats zie ik geen heil in het zich gescheiden ontwikkelen. Mogen vrouwen niet afhankelijk zijn van mannen en mannen niet van vrouwen? Zijn we als mensen dan niet allemaal op bepaalde manieren van elkaar afhankelijk? Ik zie het al: vrouwen alleen afhankelijk van vrouwen en mannen alleen afhankelijk van mannen. Wat voor gedrochtelijke maatschappij zullen we dan krijgen!
Ik wil ervoor pleiten dat we gezamenlijk, vrouwen èn mannen, aktief streven naar een nieuw patroon, waarin vrouwen volledig vrouw mogen zijn, met of zonder kinderen, met of zonder partner, en waar mannen volledig man kunnen zijn, met of zonder gezin, met of zonder karrière of andere status. Kortom, waar we samen MENS kunnen zijn, met elk onze eigen identiteit maar wel in het besef dat we het zonder de ander, of die nu man of vrouw is, niet kunnen redden.
Ik realiseer me wel dat het voor velen in dit stadium helpt op met seksegenoten over hun specifieke problemen te praten, maar ik vind dat we niet hierin moeten blijven steken, maar moeten streven naar integratie, anders erken we een ander soort diskriminatie, een nieuw op sekse gebaseerd olpatroon, in de hand.

ingezonden

Het programma over de radio van zondag 11-2-'79 vond ik erg goed, zoals ik meestal als luisterares kan zeggen dat ik graag luister.
Ik werk zelf veel met groepen. Wat mij dan opvalt in die radiouitzending is dat als meneer Albert Nieuwland praat over groepen, het typisch door

een man wordt gepresenteerd, als ik de voorbeelden hoor die hij geeft (voor mij de indruk wekkend alsof vrouwen méér moeilijkheden hebben als mannen). Dit zal deze heer niet bedoelen, maar ik hoor het wel als vrouw. Gespreksgroepen noemde hij speciaal voor jongeren en vrouwen. Waarom niet als voorbeeld daarnaast een gespreksgroep speciaal voor mannen?
Bij een praatgroep gaf hij als thema: de vrouw en de arbeid. Hoe komt het dat daarnaast niet als thema komt: de man en de arbeid? Als dit praten niet meer in evenwicht komt, denk ik dat de èchte emancipatie van man èn vrouw nooit komt of zeer langzaam bewust gaat worden.
Ik denk dat in de praktijk groepen die draaien uit meer vrouwen bestaan. Ik begrijp dus het aanhalen van de voorbeelden wel, maar als van daaruit voorbeelden worden aangehaald, dan zou ik graag horen dat het wegblijven van mannen niet te maken heeft of synoniem is met geen problemen hebben. Ik vind dat door het geven van voorbeelden zoals gedaan is zondag j.l., gesuggereerd wordt alsof vrouwen alleen problemen hebben en ik vind dat er ook eens wat (méér) gesproken zou kunnen worden over de hoge drempelvrees van mannen, vanuit hun opgelegde maatschappelijke mannenrollen, die de boodschap geven: een man is pas een man wanneer hij zich zèlf kan waarmaken. Vanuit die maatschappelijke pressie gaan veel mannen eronderdoor, omdat zij zelf de moed niet hebben om dit te doorbreken. Met doorbreken bedoel ik dan: hulp vragen - niet alleen blijven modderen of wat ik ook ervaar: een hartinfarkt krijgen.
Nogmaals, ik wil reageren ter overdenking, niet om te verwijten.
Door het geven van voorbeelden uit de praktijk: onderwerpen gericht op vrouwen, denk ik dat de spreker het patroon verstevigt, zonder dat hij dat wil, dat als er mannen luisteren, zij als vanzelf sprekend denken: o, dat is niet voor mij bedoeld. Het gaat over problemen van vrouwen (want die worden alleen genoemd). Dat is mijn bezwaar, nogmaals.
Ik blijf luisteren naar uw programma's op zondagmorgen, die tot nadenken en navoelen stemmen.
Vriendelijke groet,

mevrouw Gr. Elsenburg.

commentaar 1:

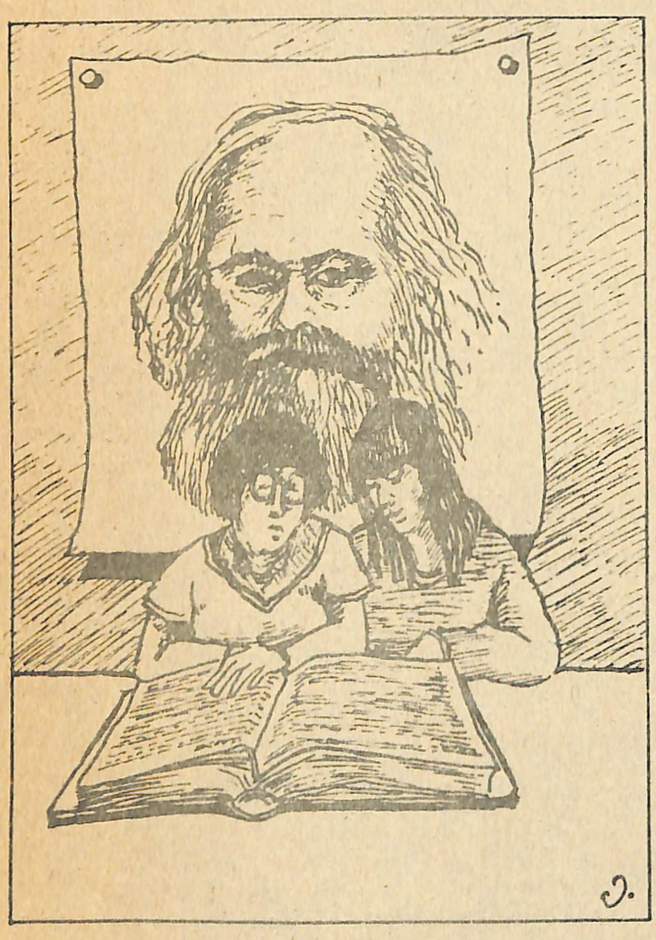
Ik ben het helemaal met deze mevrouw eens en kan er niet op antwoorden, omdat ze vraagt: waar blijven de mannenpraatgroepen? Nou, daar sta ik ook op te wachten en het is de zaak van mannen om uit te leggen waarom ze daar geen zin in hebben.
Verder zegt ze dat het zo lijkt alsof vrouwen meer problemen hebben dan mannen. Daarop kan ik alleen maar zeggen: ik denk dat vrouwen deze problemen meer tot zichzelf toelaten en er meer gewoon voor uit durven komen door in een groep te gaan. We kunnen dus trots zijn op onze vrouwenpraatgroepen in het H.V. en alleen maar konstateren dat het H.V. achter loopt, want er bestaan elders (mannenhuis) wèl mannenpraatgroepen.

Pam Hobbelman.

commentaar 2:

Dat ik als 'meneer' in de radiouitzending kwam, was toeval. Pam Hobbelman had het ook kunnen zijn. Pam zit nl. ook in de werkgroep die in Amsterdam groepen van het H.V. organiseert. Ik vraag me af, of mevrouw Elsenburg ook gereageerd zou hebben als Pam dezelfde mededelingen als ik had gedaan.
Nu ik toch aan het woord ben, kom ik graag met mijn kommentaar, dat anders uitvalt dan dat van Pam en dàt is wellicht geen toeval. Mijn mening is, met die van mevrouw Elsenburg en Pam, dat vrouwen in onze mannenmaatschappij onderbedeeld zijn. We zouden best in de terminologie van Marx van een 'onderdrukte klasse' kunnen spreken.

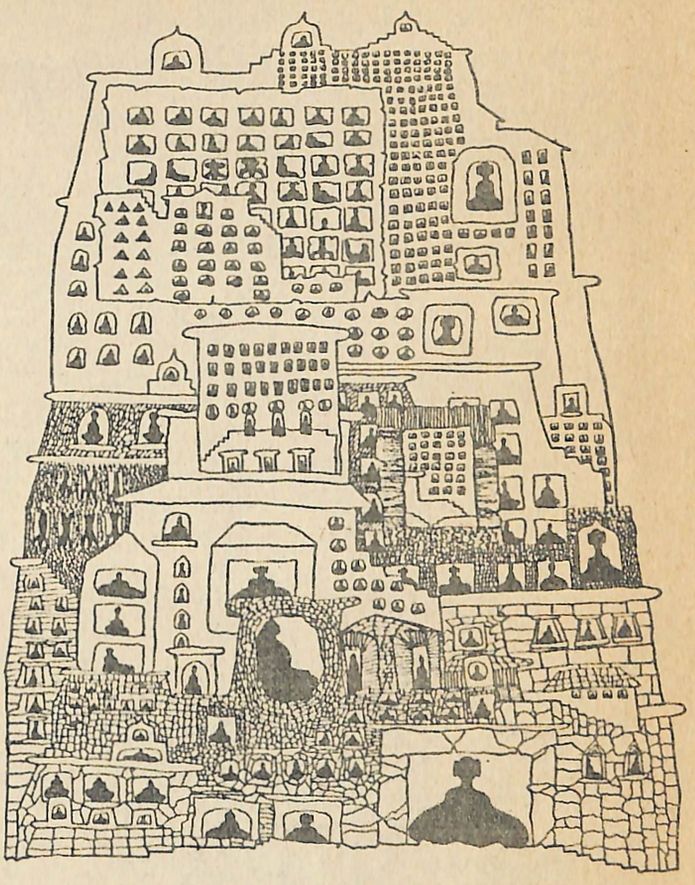
Volkomen terecht nemen vrouwen daar tegenwoordig geen genoegen meer mee en streven emancipatie na via de vrouwenbeweging. Dat hier vrouwengroepen van allerlei aard bij nodig zijn, is heel begrijpelijk. Pas in eigen kring leer je je nieuwe identiteit te vormen. Maar dit is een tijdelijk stadium: als je je als vrouw sterk voelt staan, ga je de strijd in het gewoel van de maatschappij (werk, gezin, ...) aan. Pas dan blijkt wat die nieuwe identiteit waard is.



Mannenemancipatie heeft hier heel direkt mee te maken, alleen zal deze m.i. anders verlopen dan mevrouw Elsenburg en Pam Hobbelman denken. Ik geloof niet dat deze op dezelfde manier als de energieke vrouwenbeweging via vrouwenpraatgroepen e.d. zijn beslag zal krijgen. Van mannenpraatgroepen kan je niet hetzelfde revolutionaire elan verwachten. Ik denk dat mannenemancipatie zal plaatsvinden in de bovengenoemde maatschappelijke strijd, die zich op allerlei punten zal (gaan) afspelen: op het werk, in het gezin, in de vrije tijd enz. Het zal een knokken worden, vanwaaruit nieuwe mannen- en vrouwenidentiteiten, beter geregd, nieuwe mensen tevoorschijn zullen komen. Voor mannen die met elkaar eens willen uithuilen, kunnen mannenpraatgroepen nooit kwaad. Maar het echte werk moet in de konfrontatie met zich emanciperende vrouwen worden gedaan. En daarbij kunnen de gemengde gespreks-, praat- en ontmoetingsgroepen van het H.V. best hun diensten bewijzen.

Albert Nieuwland.

verhalen van een dalai lama



een oceanisch gevoel

De Dalai Lama was gewend iedere ochtend een uurlang op zijn hoofd te staan op een mat in een hoek van de kamer, zodat de rivieren naar de zee konden stromen.

Hij kon zo op dit uur bijna levend het oceanische gevoel voelen met gedachten die voorbij schoten als grote scholen vis en met heldere ingevingen als lichtflitsen op het rif.

een gieter van plastic

Men vroeg aan de gezant van de Dalai Lama in Washington, wat deze van de Amerikaanse ontwikkelingshulp dacht. Hij antwoordde: 'Mijn vorst ziet een plastic gieter in de tuin van de wereld'. Er waren maar weinig journalisten die dit antwoord konden uitleggen zonder hulp van het volgende verhaal.

De Dalai Lama kwam in een lente de siertuin binnen met een plastic gieter, die hij had gekregen van de vrouw van de Amerikaanse ambassadeur in India. De gieter was groen met een gele tuit. Nadat hij alle bloemen water had gegeven liet hij de plastic gieter achter in een hoek van de tuin.

De volgende dag kwam hij tot de ontdekking dat alle bloemen verwelkt waren. Hij raadpleegde een tuinbouwkundige, die echter niet kon uitleggen hoe dit gekomen was. Hij raadpleegde een dokter die al evenzeer verbijsterd stond. Hij raadpleegde een kunstenaar en ontving onmiddellijk het juiste antwoord: 'Er zit een dode kleur in de hoek van je doek. Haal die weg en de andere kleuren gaan weer leven.'

De Dalai Lama haalde de gieter weg en: presto! De bloemen vulden zich weer met vocht, groen sap steeg op in de stengels en bladeren totdat de bloemen weer naar de zon toe reikten.

(uit: Tales of a Dalai Lama, door Pierre Delattre, Penguin Books, vertaling: Albert Nieuwland)

HANDLEIDING BIJ FEEDBACK

walter r mead

Een hoofddoel van relationeel vormingswerk is het verschaffen van mogelijkheden aan de deelnemer om te weten te komen hoe anderen hem zien en op hem reageren. Dit proces heet feedback.

Bij het begin van een ontmoetingsgroep zijn deelnemers vaak voorzichtig bij het geven van feedback. 'Als ik hem vertel wat ik werkelijk van hem denk, barst hij vast in huilen uit of wordt hij vreselijk woedend.' Onzekerheid over hoe de feedback ontvangen zal worden en daarmee samenhangende fantasieën over de eventuele schade hinderen het geven van feedback.

Dit artikel beschrijft en illustreert hoe feedback gegeven en ontvangen kan worden op een manier die het meest geschikt is en de kans op schade of het opwekken van weerstanden zo klein mogelijk houdt.

richtlijnen voor het geven

1. Feedback wordt het best begrepen, als deze zo snel mogelijk na het geobserveerde gedrag gegeven wordt. 'Ik weet niet of je beseft dat je me net onderbrak, ik weet wel dat het mij erg hinderde'.

De ontvanger van dit stukje feedback zal het waarschijnlijk niet zo plezierig vinden, maar is wel veel eerder bereid om het op te pikken dan als de feedback uitgesteld of veralgemeniseerd zou zijn. Zoals: 'Jan, ik heb de laatste twee dagen gemerkt dat je soms mensen onderbreekt'.

2. Feedback wordt eerder begrepen en aanvaard als deze konkreet waargenomen gedrag beschrijft. 'Toen Albert die opmerking tegen Piet maakte, wilde je direkt Piet gaan verdedigen. Dat irriteerde me, omdat ik denk dat Piet best zijn eigen boontjes kan doppen'.

Deze feedback helpt beter dan: 'je verdedigt iedereen altijd'. Er zijn namelijk altijd vele uitzonderingen op deze algemene uitspraak, uitzonderingen die de ontvanger kan aangrijpen om niets over zichzelf te hoeven leren.

Feedback over de hele persoon van iemand i.p.v. over konkreet gedrag is ook niet erg zinvol. 'Je bent een erg aardig persoon','Je bent een leuke vent', 'Je bent stom'. Terwijl deze uitspraken slaan op het gedrag van de ander, geven ze geen aanwijzingen op welke aspekten ervan precies.

Het spekuleren over de motieven van de ander om een bepaald gedrag e vertonen, is evenmin zinvol. 'Je probeert de groep te overheersen', Je wilt dat iedereen je aardig vindt'. Dit soort uitspraken geven aan lat de feedbackgever weet waarom anderen doen zoals ze doen. Dit is zellen waar of relevant. Alleen het gedrag zelf en de effekten daarvan bij anderen zijn belangrijk.

3. Feedback is pas nuttig, als deze iemands gevoelsreaktie op het gedrag van een ander is, zonder morele oordelen erover. Woorden als opgelucht, boos, droevig, opgewonden, verward, bang, beschrijven gevoelsreakties. Woorden als goed, slecht, volwassen, onvolwassen, moeten en niet moeten, drukken ethische waardeoordelen uit.

Het onderscheid tussen waardeoordelen en gevoelsreakties is erg belangrijk. Waardeoordelen over iemand anders gedrag wekken vaak op tot intellektuele debatten, polariseren tegenstanders tot verliezen of winnen en wekken weerstanden op. Door je emotioneel te uiten laat je anderen

jouw werkelijkheid beseffen. Je kan met volledig gezag over je eigen gevoelens praten, maar daarom word je nog niet aanvaard als autoriteit op het gebied van waarden.

Feedback is zinniger als deze ook iets bevat van 'misschien is het ook mijn portie', 'dit kan jouw, maar ook mijn pakkie-an zijn', 'misschien zegt het meer over mij dan over jou'. Als een deelnemer gekwetst is door een drie-letter-woord van een andere deelnemer, is dat gewoon een gebeuren. Het hoeft niet noodzakelijkerwijs in te houden dat degene die het scheldwoord gebruikt heeft, slecht is, of de gekwetste preuts.

4. Feedback is zinvoller als deze van meer mensen komt. Iemands waarnemingen en reakties kunnen typerend zijn voor de groep of juist niet. Daarom is het zinnig ook andere mensen aan het woord te laten. 'Ik vraag me af of anderen dat óók zo zagen of voelden'. Zo heeft de feedbackgever ook een kans om te weten te komen in hoeverre zijn waarnemingen en reakties door anderen gedeeld worden.

Door de vraag in de groep te gooien, wordt ook de eventueel onjuiste mening voorkomen dat de visie van de feedbackgever door de groep wordt gedeeld.

richtlijnen voor het ontvangen

1. Feedback wordt eerder opgepikt wanneer de ontvanger aandachtig luistert. Een typische reaktie op negatieve feedback is het stoppen met luisteren om een verdediging voor te bereiden. Dit belemmert de ontvanger helaas in het horen van de hele boodschap.

2. De kommunikatie kan bevestigd worden doordat de ontvanger de feedback in eigen woorden herhaalt. Als de ontvanger dit tot tevredenheid van de feedbackgever doet, weten beiden dat de boodschap over is gekomen. Als iemand naar feedback luistert met de intentie deze later in eigen woorden te herhalen, dwingt hij zich om aandachtiger te luisteren en weerhoudt hij zich van uitval om zijn verdediging voor te bereiden.

3. De ontvanger kan te weten komen of de feedback de mening van de groep weergeeft of slechts die van een deenemer, door dit te vragen. In de meeste gevallen bestaan er subtiele of belangrijke verschillen tussen de waarnemingen en reakties van de deelnemers.

4. Feedback houdt niet in dat de ontvanger zijn gedrag moet wijzigen. Deelnemers aan ontmoetingsgroepen voelen vaak een sterke druk om aan groepsnormen te gehoorzamen. Dit wordt wel de 'tyrannie van de groep' genoemd. Deze normen kunnen inhouden:

a) ieder moet doen wat de trainer oppert;
b) ieder moet een of andere zwakte of fout erkennen;
c) ieder moet op zijn tijd huilen;
d) ieder moet evenveel meedoen.

Een deelnemer is vrij om zijn gedrag te veranderen om anderen te plezieren, maar is evenzeer vrij om dat gedrag te kontinueren dat anderen niet pleziert. Als groepsnormen bepaald gedrag schijnen te vereisen of te verbieden, moeten die normen op tafel komen. Hoe kwamen ze tot stand? Door wie werden ze gesteld? Hoe worden ze afgedwongen?

5. De beste manier om feedback te krijgen is om deze te geven. Er zijn altijd deelnemers die vinden dat ze te weinig feedback krijgen. Ze vragen erom, maar krijgen alleen vage of algemene antwoorden. In de meeste gevallen heeft diegene die weinig feedback krijgt, ook weinig feedback gegeven. Als hij niet geneigd is om anderen feedback te geven, zullen anderen niet geneigd zijn hun hals uit te steken om hem feedback te geven.

samenvatting

Manieren om feedback te geven:

effektief	niet-effektief
direkt	uitgesteld
over specifiek gedrag	- konklusies over gedrag - uitspraken over de hele persoon - diagnose van de motieven van de ander
emotionele reakties	waardeoordelen
waarnemingen en reakties van meerderen	waarnemingen en reakties van één iemand

Manieren om feedback te ontvangen:

effektief	niet-effektief
luisteren	verdediging voorbereiden
boodschap in eigen woorden herhalen	aannemen dat de boodschap begrepen is
nagaan of anderen er ook zo over denken	aannemen òf dat het maar één mening is, òf dat allen er zo over denken
autonomie bewaren	onderworpen zijn aan groepsdruk
de wil om feedback te geven en te ontvangen duidelijk tonen	feedback vragen zonder deze zelf te geven

Onze fantasieën over die 'akelige' gevolgen van het horen hoe anderen ons zien of van het zeggen aan anderen hoe ze op ons overkomen, weerhoudt ons van het ervaren van open, eerlijke relaties. Het ego-versterkende effekt van ontmoetingsgroepen bestaat voornamelijk in het vervangen van fantasie door werkelijkheid.

(overgenomen uit: Golembiewski en Blumberg: Sensitivity training and the laboratory approach, Itasca, Illinois, 1973.
Vertaling: Albert Nieuwland)

Ontmoetingsvierdaagse olv Hans Korteweg van 22 t/m 25 Juni. Bestemd voor mensen die al eens aan een ontmoetingsgroep hebben meegedaan en gericht en intensief aan zichzelf willen werken. De vierdaagse duurt van Vrijdagavond 8 uur tot Maandagmiddag 5 uur, er is een napraatavond. Plaats: waarschijnlijk een boerderijtje in Drente. Kosten: fl 175,- (excl. huur en maaltijden). Inlichtingen bij Hans: 020 241525 (omstreeks 6 uur). Opgaven: briefkaartje aan Albert Nieuwland, JW Brouwersstr. 18, Amsterdam.