

Innerlijke Waardigheid en Wederzijdse verbinding in groepen

Auteur: Lidy Evertsen

In een eerder artikel beschreef ik de samenhang tussen wederzijdse verbinding en innerlijke waardigheid in ieder van ons afzonderlijk. In zekere zin gelden deze principes ook voor de afzonderlijke groepen waar we toe behoren.

Het is belangrijk dat alle in de groep vertegenwoordigde vermogens vormgegeven worden en een podium krijgen [waardigheid]. Even belangrijk is het dat de groep in zichzelf een goede samenhang vertoont en als groep coherent naar buiten kan treden om verbinding te maken met de buitenwereld [wederzijdse verbinding]

Er zijn drie aspecten van het groepsleven die wederzijdse verbinding en waardigheid kunnen bevorderen of tegenwerken:

1. Hiërarchie
2. Alliantie vorming
3. Groepsbegrenzing

Hiërarchie

In iedere groep, of we dat nu willen of niet, zal zich na verloop van tijd een rangorde aftekenen. Dit gebeurt op grond van de groepsdoelen en de ongeschreven codes binnen de groep. Er zal zich een leider manifesteren, er ontstaat een groep van hoger geplaatsten, een groep van middenmoters en een groep lager in rang.

Hoe hoger iemand in rangorde is, des te meer invloed zal h/zij kunnen uitoefenen op het bestaan en de ontwikkeling van de groep. Deze leider zal een hoger energieniveau moeten hebben dan het gemiddelde groepslid om zowel te zorgen dat de regels nageleefd worden als ook om zijn/haar plaats in de rangorde te behouden. Aan de andere kant heeft de leider doorgaans ook een aantal privileges die andere groepsleden niet of in mindere mate zullen hebben.

Het niveau daaronder, de 'hofhouding', is hoog in aanzien en draagt bij aan de stevigheid van de positie van de leider.

Het middenkader vaart wel bij de relatieve veiligheid van deze positie: genoeg aanzien en minder verantwoordelijkheid.

Degenen die lager in rang zijn lijden vaak onder een zeker gevoel van machteloosheid en hebben in die zin dus niet voldoende aanzien. Wel genieten ze naar de buitenwereld een zekere bescherming door hun lidmaatschap van de groep. Echter binnen de groep zijn zij vaak degenen die de gevolgen van de frustraties van hoger geplaatsten te verduren krijgen.

Hiërarchie kan goed werken als er zorg gedragen wordt voor ieders individuele waardigheid. Dit wil zeggen dat hoger geplaatsten ook bereid moeten zijn te luisteren naar alle lager geplaatsten in rang én dat ze de andere groepsleden met respect tegemoet treden. Zodra hoger geplaatsten alleen hun eigen belang en macht voor ogen hebben en niet meer zorg dragen voor de belangen van de héle groep, zal de groep als geheel inboeten aan wederzijds contact en waardigheid, aangezien de kwaliteiten van de lager geplaatsten niet meer benut zullen worden.

Alliantie vorming

Een groep heeft een identiteit, maar aan de andere kant is iedere groep ook nog steeds een verzameling individuen. Deze individuen hebben binnen de groep verbinding met andere individuen. Deze verbinding kan heel nabij, redelijk nabij of oppervlakkig zijn. Die verbinding berust op behoefte aan intimiteit en behoefte aan veiligheid.

Intimiteit is nodig om het zenuwstelsel te kalmeren en zo bij te dragen aan rust en gezondheid van de individuele leden. Veiligheid wordt verkregen door macht en invloed te bundelen, waardoor een alliantie sterker is dan één enkel individu. *[Als ik vriendjes ben met de leider, kan ik misschien diens invloed aanwenden om me een rivaal van het lijf te houden. Of, als ik een alliantie sluit met vijf ander lager geplaatsten, kan ik misschien de invloed van een hoger geplaatste blokkeren]*

Als allianties door de hele groep heen gemaakt worden en veel kruisverbindingen opleveren *[A heeft een alliantie met B en C; B met A, C en Z; C met Z, X en Y etc.]* dan kunnen we aannemen dat de verbanden in de groep relatief hecht worden. Wanneer de allianties echter veel gescheiden subgroepen opleveren is de kans op een zwakke groepsidentiteit heel groot.

Ook dan loopt de groep een groot gevaar op gebrekkige wederzijdse verbinding. De vermogens van de groep kunnen minimaal gebundeld worden en veel energie gaat zitten in de onderlinge machtsstrijd. Dit laat een groep zien die naar buiten toe weinig profiel heeft, niet genoeg identiteit voor de buitenwereld om zich mee te verbinden. Bovendien zal de groep relatief weinig waarde ontwikkeld hebben voor die buitenwereld en daardoor geen aanzien genereren.

Echter als de leider(s) en de groepsleden erin slagen om veel contact onderling te genereren en inclusieve allianties, dwz. die niemand buitensluiten, is er een goede voedingsbodem voor een sterke en positieve identiteit die ook in de buitenwereld contact en aanzien zullen opleveren.

Groepsbegrenzing

De groepsbegrenzing wordt voor een groot deel bepaald door gemeenschappelijke doelen en ongeschreven regels.

Het is belangrijk dat de doelen zoveel mogelijk door alle groepsleden onderschreven worden en dat de individuele en subgroepsdoelen uiteindelijk ondergeschikt geacht worden aan de gemeenschappelijke groepsdoelen.

De ongeschreven regels maken deel uit van de groepsidentiteit. *[‘Wij vormen een groep die andere mensen in hun waarde laat’. ‘Wij vinden het belangrijk dat ieder zijn aandeel in de verantwoordelijkheid neemt’ of ‘Je mag wel boos uitvallen tegen iemand die je pijn doet, maar hem niet op zijn gezicht slaan’, etc.]*

Door je aan zulke regels te houden geef je aan dat je een groepslid bent, schend je deze regels dan genereert dat schaamte.

Sommige individuen hebben de groepsfunctie om sommige van deze regels en/of groepsdoelen ter discussie te stellen. Ook dat is belangrijk, dit kan bijdragen aan verdere groei van de groep. Echter, de regels en doelen die uit dit proces voortkomen zullen weer opnieuw door de hele groep geaccepteerd moeten worden om de groeps grens stevig genoeg te houden.

Het is duidelijk dat deze drie aspecten hiërarchie, alliantie vorming en groepsbegrenzing een samenhangend geheel vormen.

De groepsbegrenzing heeft inclusieve allianties nodig. Inclusieve allianties worden gevormd als er respect en ruimte voor alle groepsleden is om hun individuele vermogens in te brengen in de groep. Inclusieve allianties kunnen gevormd worden als de leider en bovenlaag de groepsbelangen van de hele groep goed voor ogen heeft en de lager geplaatsten met respect behandelen.

Werkwijzen die wederzijdse verbinding en waardigheid in groepen helpen bevorderen

In het Bodydynamic Systeem wordt gebruikgemaakt van twee modellen die ingezet kunnen worden om het groepsbestaan zo gezond en levendig mogelijk te houden: Bodyknot en F8 model.

De Bodyknot is een communicatie- en conflicthanteringsmodel. Het F8 model is een groepsfunctie model en tevens een leiderschapsaspecten model. Zij geven beide helderheid over wat er gebeurt en hoe dat emotioneel effect kan hebben op de groep of individuen in de groep.

Het eerste deel van de Bodyknot onderscheidt:

- Innerlijke waarnemingen [sensaties], die informatie kunnen verschaffen over wat iemand zelf voelt [emoties en gevoelens]
- Uiterlijke waarnemingen [met onze zintuigen], die informatie verschaffen over de wereld om ons heen [beeld, geluid, tastgevoel, bewegingen, expressie van anderen, etc.]
- Interpretaties, de conclusies die we trekken op basis van uiterlijke waarnemingen
- Emotie, die kan leiden naar het tweede deel van de Bodyknot [impuls; evaluatie van de gevolgen; keus; actie]

Het expliciete gebruik van dit onderscheid in de communicatie met een ander helpt een respectvolle communicatie en het oplossen van misverstanden die vaak voortkomen uit een verkeerde conclusie op basis van waarnemingen. Deze conclusies zouden altijd geverifieerd moeten worden of op zijn minst uitgesproken in de communicatie. [*Ik zie dat je rood wordt, dat maakt me bang, omdat ik denk dat je tegen me gaat schreeuwen' in plaats van 'Je gaat niet tegen me schreeuwen, hoor!'*]

Het F8 model beschrijft 8 noodzakelijke basisfuncties die in iedere [werk]groep vertegenwoordigd zouden moeten zijn. Een goede leider zou er zorg voor moeten dragen dat deze functies evenwichtig bemand worden en moet dus zelf ook in staat zijn deze functies te hanteren. De 8 functies zijn:

- Visie – overzicht
- Ideeën – initiatieven
- Meningsvorming – een standpunt innemen
- Polariseren – conflicten openen
- Handelen – uitvoeren
- Assessment – evaluatie
- Verzorging – ondersteuning
- Besluiten nemen – doelgerichtheid

Door aan al deze aspecten aandacht te besteden is het makkelijker nieuwe aspecten te integreren of conflicten in de groep op te lossen.

[Als op basis van visie, idee, mening en besluiten nemen een bepaald plan vorm heeft gekregen, is het voor veel groepen moeilijk om kritiek te horen die het hele plan weer omver dreigt te gooien. Toch moeten goede plannen deze kritiek kunnen doorstaan, of op basis daarvan aangepast worden]

Als Bodyknot en F8 gecombineerd kunnen worden is de kans op een groep die waardig en contactvol is, heel groot. Levenskracht van de groep is dan verzekerd en de groep zal zich ook kunnen handhaven en ontwikkelen als de wereld om de groep heen verandert.