



BRIDGING THE DIVIDE

**METHODISCHE HANDLEIDING POLARISATIE
EN HET THEATER VAN DE ONDERDRUKTEN**

ONDERDEEL VAN HET OXFAM NOVIB - E-MOTIVE PROJECT 'GRASSROOTS PEACEBUILDING'



FORMAAT

WERKPLAATS VOOR PARTICIPATIEF DRAMA

COLOFON

TEKST

Werkgroep

Grassroots Peacebuilding,
bestaande uit:

Dani Bender

Ruben de Boer (coördinatie)

Diane Bos

Olivier Forges

Thamar Kemperman

Willemijn Lambert

Ilse Mink

Luc Opdebeeck

Hanne Vervaele

FOTOGRAFIE

Merlijn Michon

VORMGEVING

Bureau 404 Rotterdam

UITGAVE



Formaat, Werkplaats voor
Participatief Drama

Westzeedijk 513, 3024 EL, Rotterdam

www.formaat.org



Deze publicatie is mede mogelijk
gemaakt met de financiële steun van
Oxfam Novib - E-motive.

©2013 Formaat,
Werkplaats voor Participatief Drama

BRIDGING THE DIVIDE

VOOR WIE IS DEZE HANDLEIDING?

Deze handleiding is ontworpen voor diverse groepswerkers. Of u nu docent, trainer, buurtwerker, professional in de zorg of bijvoorbeeld medewerker van een woningbouwvereniging bent: het omgaan met spanningen, tegenstellingen en conflict is in uw werk verweven. Samenleven en samenwerken gaat nu eenmaal niet altijd in harmonie: verschil in opvattingen, irritaties, botsingen en ruzies horen er vaak bij. In deze handleiding leest u daar meer over en vindt u praktische handvatten die u kunt gebruiken om spanningen en conflicten om te buigen en de partijen die tegenover elkaar staan (weer) dichterbij elkaar te brengen.

Hieronder staan enkele voorbeelden van situaties die uit het leven gegrepen zijn. Deze voorbeelden komen terug in de handleiding en maken de veelzijdigheid van de methodiek duidelijk¹. Mogelijk herkent u één of meerdere voorbeelden, of doen zij u denken aan een situatie die u zelf heeft meegemaakt.

IN HET ONDERWIJS

Een leraar maatschappijleer geeft les aan een klas waar veel van de leerlingen zich identificeren als moslim. Als hij over de Holocaust vertelt, ontstaat er een groot conflict in de klas en is verder lesgeven onmogelijk.

IN DE BUURT

In een volkswijk komen steeds meer Oost-Europese migranten te wonen. Er ontstaat een scheiding tussen de 'oude' en 'nieuwe' bewoners, zonder dat zij elkaar ooit echt hebben ontmoet.

IN DE ZORG

De bewoners van het zorgcomplex hebben last van de jongeren die in hun ogen om het complex hangen. De ouderen durven niet meer naar buiten en klagen over geluidsoverlast.

IN HET BEDRIJFSLEVEN

Bij een busbedrijf werken mannen en vrouwen gescheiden: de mannen werken in de garage en als chauffeur, de vrouwen werken op het kantoor. De vrouwen hebben last van seksuele intimidatie als zij door de garage van het ene naar het andere kantoor lopen.

IN HET VERENIGINGSLEVEN

De spelers van twee amateurvoetbalclubs (en hun supporters) raken bij elke wedstrijd slaags. Mede onder druk van de KNVB moeten de teams vrede sluiten.

¹ De voorbeelden zijn gebaseerd op waargebeurde verhalen al zijn zij vereenvoudigd weergegeven. De afloop van de verhalen is fictief, maar wel gebaseerd op de ervaring van Formaat met het "Theater van de Onderdrukten". De verhalen geven de lezer een idee van hoe de methodiek kan worden ingezet en met welk resultaat.

1.	INLEIDING	
1.1.	VAN VER WEG...	8
1.2.	...NAAR DICHTBIJ	8
1.3.	MAATSCHAPPELIJKE SPANNING IN ROTTERDAM EN NEDERLAND	8
1.4.	HET PROJECT 'GRASSROOTS PEACEBUILDING'	8
1.5.	LEESWIJZER	9
2.	METHODIEK	
2.1.	DE KERNMETHODIEK: HET THEATER VAN DE ONDERDRUKTEN	12
2.2.	HET GEPOLARISEERDE MODEL	13
2.3.	CONFLICT EN POLARISATIE	13
2.4.	WIE KAN MET DE METHODIEK AAN DE SLAG?	15
3.	AAN DE SLAG	
3.1.	EEN GOEDE VOORBEREIDING	18
3.1.1.	VERWACHTINGEN EN EFFECTEN	18
3.1.2.	OPBOUW VAN HET PROCES	18
3.1.3.	MOGELIJKE WERKPLANNEN	19
3.1.4.	UITLEG BESCHRIJVING OEFENINGEN	21
3.2.	GROEPSVORMING: KENNISMAKING, VERTROUWEN EN OPWARMEN	21
3.2.1.	NAMENSPELEN	21
3.2.2.	KENNISMAKINGS- EN OPWARMINGSSPELEN	23
3.2.3.	VERTROUWENSOEFENINGEN	29
3.3.	BEELDENTHEATER EN IDENTITEIT	31
3.4.	POLARITEITEN	35
3.4.1.	POLARISATIES ZICHTBAAR MAKEN	35
3.4.2.	BEELDVORMING	38
3.5.	DE WEG NAAR FORUMTHEATER	40
3.6.	REGENBOOG VAN VERLANGENS	40
3.7.	AFSLUITING EN EVALUATIE	41
3.7.1.	rites de passage	41
3.7.2.	ORID	42
4.	TOEKOMSTDROMEN	
4.1.	TERUGBLIK OP HET PROCES	46
4.2.	VERVOLGTRAJECT	46

BRIDGING THE DIVIDE



1. INLEIDING



1.1. VAN VER WEG...

Doet het conflict tussen Israël en Palestina u aan de situatie in Nederland denken? Waarschijnlijk niet direct. Want wat daar gebeurt, dat staat toch niet in verhouding tot de ruzies, scheldpartijen en pesterijen waar wij mee te maken hebben? Of zijn er toch overeenkomsten en kunnen wij iets leren van een groep mensen die zich inzet om Israëliërs en Palestijnen dichterbij elkaar te brengen? De Rotterdamse organisatie Formaat, Werkplaats voor Participatief Drama beantwoordde de laatste twee vragen met 'ja' en organiseerde een uitwisselingsproject met Combatants for Peace, een groep die op geweldloze wijze onbespreekbare thema's aankaart en Israëliërs en Palestijnen dichterbij elkaar brengt.

1.2. ...NAAR DICHTBIJ

Deze handleiding is één van de opbrengsten van het samenwerkingsproject Grassroots Peacebuilding en een vertaalslag van de methode die daar 'ver weg' wordt ingezet, naar een methode die wij hier 'dichtbij' ook zo goed kunnen gebruiken. Want hoe ver weg Israël en Palestina ook lijken te zijn, iedereen kan wel een situatie bedenken waar het conflict daar, ver weg, leidt tot een verhitte discussie hier, heel dichtbij. In de klas, op een verjaardag of bij een bijeenkomst in de buurt. En ook als het niet om het conflict tussen Israël en Palestina gaat, zijn er genoeg situaties van spanningen, botsingen en conflict te bedenken. Ook al is er in Nederland geen sprake van zo'n hevig gepolariseerd conflict als daar in het Midden-Oosten, polarisatie en minder zichtbare breuklijnen zijn er wel.

1.3. MAATSCHAPPELIJKE SPANNING IN ROTTERDAM EN NEDERLAND

In Rotterdam deed RADAR, kenniscentrum gelijke behandeling en discriminatie, recent onderzoek naar polarisatie². In de stad waar ruim 600.000 mensen van 176 verschillende nationaliteiten wonen, vonden de onderzoekers dat er tussen de groepen bewoners heel weinig contact is. Groepen leven naast elkaar en niet met elkaar. Iedereen maakt gebruik van eigen voorzieningen (denk aan de Marokkaanse kapper, de Poolse supermarkt en de Turkse buurtvereniging) en maakt vooral vrienden binnen de eigen groep. Deze sociale afstand betekent niet dat er veel conflicten zijn en dat de spanning hoog oploopt. Aan de oppervlakte gaat dat samenleven namelijk best goed. Maar wie verder kijkt bespeurt allerlei breuklijnen. Breuklijnen tussen verschillende etnische groepen, maar even zo goed tussen bewoners van verschillende generaties en tussen 'arme' en 'rijke' bewoners. De breuklijnen dragen het risico van conflict en escalatie met zich mee: door een bepaalde gebeurtenis kunnen de verhoudingen verhard en

kunnen groepen lijnrecht tegenover elkaar komen te staan. De kiem voor polarisatie is wel degelijk aanwezig. Op andere plekken in Nederland zijn vergelijkbare conclusies getrokken³.

1.4. HET PROJECT 'GRASSROOTS PEACEBUILDING'

Combatants for Peace is een groep ex-Fatah strijders en oud-Israëlische officieren van het Israëlische leger die gezamenlijk hebben besloten dat de bezetting en gewapende strijd geen gepaste oplossing is voor het conflict dat zo bepalend is in hun leven. Het conflict is één van de bekendste en langstlopende conflicten in de recente geschiedenis en dat zo escaleert dat de vijand vaak niet meer als mens gezien wordt. Combatants for Peace maakt al jaren gebruik van participatief theater om conflict en polarisatie op geweldloze wijze aan te kaarten. Op kleine schaal slagen zij erin wederzijds begrip te kweken en de tegenstellingen af te zwakken. Geweldloos strijden tegen de bezetting en de ander weer mens maken zijn de hoofddoelstellingen van Combatants for Peace. Want wanneer de ander niet langer als mens gezien wordt, is de weg naar vrede volgens hen onmogelijk gemaakt.

Grassroots Peacebuilding is het uitwisselingsproject tussen Formaat en Combatants for Peace. In het kader van dit project, dat mede gefinancierd is door Oxfam Novib - E-motive, gaf Chen Alon van Combatants for Peace in het voorjaar van 2013 een mas-

VOORBEELD 1 IN HET ONDERWIJS

Een docent maatschappijleer kan de Holocaust niet bespreken in één van zijn klassen. Veel van zijn leerlingen identificeren zich als moslim. Sommige leerlingen ontkennen deze geschiedenis compleet. Steeds komt het conflict tussen Palestina-Israël ter sprake en ontstaat er een groot conflict in de klas. De docent gaat met de oefeningen in deze handleiding aan de slag. Er komen allerlei vooroordelen naar boven over de leefwerelden van christenen, joden en moslims. De leerlingen die de Holocaust ontkennen blijken zich ongemakkelijk te voelen in Nederland met hun eigen etnisch-religieuze identiteit. De oefeningen zorgen voor een basis van vertrouwen en begrip in de groep en ook blijven de discussies hevig, de docent kan verder met zijn lessen en hoeft bepaalde onderwerpen niet langer te vermijden.

² Schriemer, R. (2012). Rotterdam in evenwicht? Een onderzoek naar polarisatie en de verhouding tussen bevolkingsgroepen in de deelgemeenten Centrum, Charlois, Delfshaven en Feijenoord. Rotterdam: RADAR.

³ Zie bijvoorbeeld: Broekhuizen, J. & Wonderen, R. van (2012). Samenleven met verschillen. Signaleren van spanningen en versterken van vertrouwen in Amsterdamse buurten. Amsterdam: Gemeente Amsterdam Bureau Onderzoek en statistiek/Verwey-Jonker Instituut; Gielen, A., Wonderen, R. van, & Hermens, N. (2012). Ongelijkwaardigheid. Resultaten van een verkennend onderzoek in de regio Utrecht. Utrecht: A.G. Advies/Verwey-Jonker Instituut; Schriemer, R., Grunenberg, S., Mink, I., & Spoelstra, S. (2012). Polarisation in de veiligheidsregio Rijnmond? Rotterdam: RADAR.

VOORBEELD 2 IN DE BUURT

De bewoners van een oude volkswijk zien dat hun buurt in sneltreinvaart zijn originele karakter verliest. De instroom van Oost-Europese migranten in hun buurt is hier volgens hen de oorzaak van. Er dreigt een conflict tussen de 'originele' bewoners en de 'nieuwkomers'. De lokale welzijnsinstelling stuurt de buurtwerker op pad met deze handleiding. En hij gaat met een handjevol buurtbewoners aan de slag. Eerst werkt hij met een groepje 'oude' bewoners, later met een groepje 'nieuwe' bewoners en vervolgens brengt hij hen bij elkaar. Het is een spannend moment, maar het werkt! Samen werken zij aan enkele theaterscènes die een interactieve "Forum-theater-voorstelling" vormen die gaat over de ontmoeting met de nieuwe bewoners en de geschiedenis van de volkswijk. De hele buurt is uitgenodigd bij de feestelijke première en krijgt de op deze luchtige, maar serieuze manier de gelegenheid om met elkaar (en elkaars waarden) kennis te maken.

VOORBEELD 3 IN DE ZORG

De oudere bewoners van een zorgcentrum hebben last van de jongeren uit de buurt. Volgens de ouderen 'hangen' zij om het centrum heen. Er zijn regelmatig opstootjes tussen beide groepen en de ouderen zijn bang geworden om 's avonds het centrum te verlaten. De bewoners die gelijkvloers wonen klagen over geluidsoverlast. De wijkagent huurt een professional in. De vrouw heeft al vaker met dit bijltje gehakt en is nu van plan om wat oefeningen uit deze handleiding te gebruiken. Een deel van de oudere bewoners en de hele groep jongeren zeggen toe om mee te doen met een serie bijeenkomsten waarin zij het zullen hebben over wat zij graag zouden willen. Na een aparte introductieworkshop komen de ouderen en jongeren bij elkaar. Zij komen erachter dat de beelden die zij van elkaar hebben niet lijken op de beelden die zij van zichzelf hebben. En van wie is de ruimte om het zorgcentrum eigenlijk? Ook daar wordt anders over gedacht. Na afloop hebben de jongeren wat meer begrip voor de ouderen, die gesteld zijn op hun rust. En de ouderen zijn niet meer zo bang voor de jongeren. Als ze weer een keer overlast ervaren, spreken zij af dat zij een seintje zullen geven.

terclass in Rotterdam. In juni vond een workshop en een 'Panel for Peace' plaats en in september van hetzelfde jaar keerde Combatants for Peace terug met acht leden om diverse activiteiten uit te voeren in het kader van de Internationale Vredesweek. Om de methodiek van Combatants for Peace in Nederland te kunnen introduceren is een werkgroep aangesteld. De werkgroep bestaat uit leden die afkomstig zijn van Formaat, Initiatives of Change, Pax Christi Vlaanderen, Peace Brigades International en AdB RADAR. De werkgroep leerde het werk van Combatants for Peace kennen tijdens het uitwisselingsproject en ging aan de slag om deze methode te vertalen naar de Nederlandse samenleving. Dit document is daar het resultaat van. Het is geen letterlijke vertaling, geen kopie. Het is wel een handleiding voor professionals die inzicht geeft in de methodiek die door Combatants for Peace wordt ingezet. Daarnaast geeft de handleiding handvatten om hiermee zelf aan de slag te gaan.

1.5. LEESWIJZER

De in deze handleiding beschreven methodiek geeft groepswerkers (ook wel "facilitators" genoemd) handvatten om met groepen te werken die in conflict zijn met elkaar. Doel van de methodiek is het inzichtelijk maken van het conflict door het inzetten van participatief theater en daarmee een brug te slaan tussen de twee groepen. De methodiek is stapsgewijs ingedeeld, elke stap heeft een functie in het proces.

Bent u van plan om met de methodiek aan de slag te gaan of wilt u meer over de achtergrond weten? Lees dan hoofdstuk "2. Methodiek". Dit hoofdstuk legt de basisbegrippen uit die u nodig heeft voordat u aan de slag kunt en geeft informatie over het aangepast "Theater van de Onderdrukten" ("TvO") model en conflicttheorie.

In hoofdstuk "3. Aan de slag" vindt u de methodiekomschrijving die bestaat uit werkplannen en oefeningen. De werkplannen geven direct een overzicht van de praktische toepasbaarheid. Daarna volgen de oefeningen die zijn onderverdeeld in verschillende categorieën, die elk een andere functie innemen in het groepsproces. U vindt hier ook belangrijke tips voor beginnende en meer ervaren facilitators. De technieken zijn direct in te zetten in uw werk met groepen leerlingen, bewoners, werknemers, et cetera, die de verbinding met elkaar kwijt zijn geraakt door tegengestelde belangen, onbegrip, vooroordelen en verschillen. De oefeningen zijn op zo'n manier beschreven dat niet alleen duidelijk is hoe zij werken en waarom, maar ook dat duidelijk is hoe zij in de praktijk gebracht kunnen worden en ingezet kunnen worden voor verschillende groepen.

Wat de werkgroep betreft is deze handleiding pas het begin. In het vierde en laatste hoofdstuk "4. Toekomstdromen" staan enkele ideeën over hoe de methodiek van Combatants for Peace verder uitgewerkt en geïntroduceerd kan worden in de Nederlandse praktijk.



BRIDGING THE DIVIDE



2. METHODIEK



“Vanaf dat we kind zijn spelen we theater, totdat de volwassenen zeggen dat we het leven serieus moeten nemen, en niet meer mogen spelen. Wanneer ze dat ons aandoen - wat een misdaad is - wordt theater, een krachtige taal, van ons ontnomen.”

Augusto Boal

2.1. DE KERNMETHODIEK: HET THEATER VAN DE ONDERDRUKTEN

“Theater van de Onderdrukten” (“TvO”) is een wereldwijde beweging voor sociaal-politieke verandering. Het bestaat uit een scala aan theatrale technieken en oefeningen⁴. De grondlegger, Augusto Boal, bracht drie elementen samen: de pedagogiek van Paulo Freire, het theater van Bertolt Brecht en de luchtigheid van Braziliaans carnaval.

Het startpunt (naast vertrouwensoefeningen en warming-up) is het zogenaamde Beeldentheater, waarbij over belangrijke thema's beelden - tableau vivants - worden gemaakt. Ook al is het een cliché, een beeld zegt nu eenmaal meer dan 1000 woorden. Door middel van uitbeelden of theater zien we beelden van de huidige situatie, de toekomstige situatie en het verleden. Wat een interessante kijk biedt op hoe dingen gaan, hoe we graag zouden zien dat ze gaan en wat we zelf kunnen doen om dat te bereiken. Beeldentheater is participatief theater, dus iedereen doet mee: zij creëren de beelden samen. Deelnemers en toeschouwers mogen het beeld veranderen, waardoor zij samen tot nieuwe inzichten komen. Spelenderwijs leren van elkaar en van elkaars verhaal staat hierbij centraal. Wat we leren in het theater, nemen we mee in het dagelijks leven⁵.

VOORBEELD 4 IN HET BEDRIJFSLEVEN

Het lokale busbedrijf is een bedrijf waar mannen en vrouwen gescheiden werken. Niet dat het een regel is van het bedrijf, maar in de praktijk komt het hier wel op neer. De mannen werken in de garage en als chauffeur en de vrouwen werken op het kantoor. Nu is er commotie ontstaan na een klacht van een vrouwelijke medewerker. De vrouwelijke medewerkers moeten regelmatig naar de garage voor allerlei zaken en de vrouw die de klacht indiende voelde zich daar regelmatig geïntimideerd. Bij navraag bij andere vrouwen die er werkzaam zijn komt het management achter meer gevallen van seksuele intimidatie, ook buiten de garage. De vele Playboy-posters en de seksistische opmerkingen maken bijvoorbeeld van de kantine een vrouwonvriendelijke plek. De sfeer is erg gespannen. Het management zoekt een professional die deze methodiek voorstelt. De workshops maken duidelijk dat de mannen in de garage geen idee hadden van de impact van hun gedrag en identiteit (macho, seksueel geladen) op anderen. En er komen meer tegenstellingen naar boven: niet alleen tussen mannen en vrouwen, maar ook tussen oudere en jongere collega's, tussen hoog- en laagopgeleiden en tussen de verschillende teams. Het management is eerst bang dat de sfeer nog verder zal verslechteren doordat dit allemaal boven tafel is gekomen. Maar uiteindelijk blijkt dat dit juist een basis geeft voor dialoog. De werknemers krijgen meer oog voor elkaar en zetten zich vanaf dat moment in om de werksituatie leefbaarder te maken voor iedereen.

VOORBEELD 5 IN HET VERENIGINGLEVEN

Twee amateurvoetbalclubs zijn elkaars aardsvijanden (op sportief vlak). Onder druk van de KNVB moeten zij het tij keren. Ze zijn het spuugzat dat het steeds weer gele kaarten en opstootjes regent als de teams elkaar ontmoeten. Met behulp van de oefeningen in deze handleiding legt een coach de achterliggende conflicterende waarden bloot. De workshops geven de teams inzicht in een soort 'valse geschiedenis'. Hoe de teams zichzelf en elkaar zagen was gebaseerd op negatieve ervaringen die mythische proporties hadden aangenomen. Door kennis te maken met elkaar en het beeld dat zij van elkaar hebben, komen zij dichterbij elkaar. Niet dat er helemaal geen kaarten meer hoeven te worden uitgedeeld, maar er is nu wel meer ruimte voor sportiviteit.

⁴ Zie voor een overzicht van de technieken “Games for Actors and Non-Actors” (2002) van Augusto Boal en “De Mens in de Hoofdrol” (2013) van Opdebeeck en Matthijssen.

⁵ Zie voor een uitgebreid theoretisch kader p. 1 t/m p. 9 uit “Rainbow of Desire” (2006) van Augusto Boal.



2.2. HET GEPOLARISEERDE MODEL

Het traditionele TvO richt zich op één groep en de relatie die zij met zichzelf en met anderen hebben. De door Combatants for Peace ontwikkelde methodiek, de “Polarised Theatre of the Oppressed”, dient om twee verschillende groepen met elkaar in dialoog te brengen. Deze handleiding is gebaseerd op dit gepolariseerde model.

2.3. CONFLICT EN POLARISATIE

Alvorens men aan het werk gaat met het gepolariseerde model van het Theater van de Onderdrukten is het belangrijk te weten wat conflict precies is en hoe het zich kan ontwikkelen en polariseren. Een gangbare manier om conflict uit te leggen komt van Simon Fischer: “een relatie tussen twee of meerdere partijen (individueel of groep) die onverenigbare doelen hebben, of denken deze te hebben”. Deze onverenigbare doelen vormen de kern van het conflict. Echter, regelmatig verliezen de partijen deze kern uit het oog en lijkt het conflict heel ergens anders over te gaan. Ideeën en aannames over de andere partij en de aard van de situatie nemen de overhand en leiden tot conflictueus gedrag. De partijen reageren op elkaars gedrag en verergeren daarmee het conflict. Tegenstelling, aannames en gedrag beïnvloeden elkaar. Of het nu gaat om een ruzie tussen twee burens, een conflict in een schoolklas, gedoe op de werkvloer of verstoorde relaties tussen twee bevolkingsgroepen. Wat we zien is het gedrag dat mensen naar elkaar uiten, maar onder de oppervlakte spelen aannames en tegenstellingen een enorme rol. Daarom is het in elke vorm van conflictwerk belangrijk om de tegenstelling boven tafel te krijgen en de denkbare beelden die men over elkaar heeft bloot te leggen en te transformeren richting een gezonde relatie met de andere partij. Onderneemt men geen actie, dan ontstaat er een negatieve spiraal waarin aannames en gedrag verharderen en kunnen de conflictpartijen zich

steeds slechter voorstellen dat de tegenstelling te overbruggen is. Het conflict raakt gepolariseerd: de tegenstelling wordt steeds scherper.

DE ESCALATIELADDER

De ontwikkeling van een conflict is overzichtelijk weergegeven in de “escalatieladder” van Friedrich Glasl. Glasl verdeelt het verloop van een conflict op in negen treden (fasen). Hieronder geven we deze treden weer en ondersteunen deze met uitleg vanuit een situatie van een buurtconflict (zie Voorbeeld 2). “A” en “B” zijn de mogelijke uitspraken die bij het voorbeeld passen.

Trede 1. Verharding

Tijdens de eerste fase van een conflict, worden de partijen zich bewust van hun verschillen en tegenstellingen. Er wordt minder naar elkaar geluisterd en persoonlijk contact vermindert. Er zijn duidelijke spanningen tussen de partijen. Echter, oplossingen lijken nog mogelijk.

- A. Jullie maken teveel herrie op ons plein. Jullie respecteren ons niet. We willen ons plein terug zoals het was.
- B. Jullie zeuren altijd over ons. Dit plein is ook van ons, we zullen het moeten delen.

Trede 2. Debat/Polemiek

De partijen kunnen niet meer open en rustig met elkaar in dialoog. Zij worden gedreven door gemengde motieven. Enerzijds zien zij nog dat ze er baat bij hebben om er samen uit te komen, anderzijds stellen zij hun eigen behoeften en belangen voorop.

- A. Jullie zijn hier te gast. Als jullie hier willen zijn, zullen jullie je moeten aanpassen aan onze cultuur.
- B. Jullie zijn gewoon racisten. Jullie moeten ons niet, maar denk maar niet dat we gaan veranderen omdat jullie dat zo nodig willen.

Trede 3: Geen woorden, maar daden

Tijdens deze fase treedt een belangrijke verandering op in het conflict. De partijen verliezen het vertrouwen dat ze het conflict met woorden kunnen oplossen en gaan over tot daden. De samenwerking en de cohesie binnen de partijen groeien, omdat de groep onderling elkaar nodig heeft om de strijd te winnen.

- A. Wie niet horen wil, moet voelen. Ik neem contact op met jullie ouders en ga actie ondernemen om jullie van het plein te krijgen.
B. Als jullie nu niet ophouden met ons te verjagen, dan gaan we alleen maar meer herrie maken.

Trede 4: Imago's en coalities

Het conflict is aan het escaleren. De ideeën van de partijen worden steeds meer rigide, de vijandigheden jegens de andere partij groeien. Leden van de andere partij worden alleen nog als stereotype gezien. De conflictpartijen gaan coalities vormen om hun kamp zo groot mogelijk te maken.

- A. We hebben de burens ingeschakeld en hen voorgelicht over deze buitenlandse ratten die onze buurten verpesten. Samen staan we sterk.
B. Onze broers, neven en vrienden zijn op de hoogte van het idiote, racistische gedrag van deze zielige bewoners. Als het zo doorgaat, dan nemen we ze samen te grazen.

Trede 5: Gezichtsverlies

Men probeert de ander zwart te maken en de integriteit dusdanig in twijfel te trekken, dat de ander gezien gaat worden als boosdoener en moreel slecht. Dit is een point of no return. Hierna is er veel voor nodig om het conflict positief te transformeren.

- A. We hebben stiekem foto's van jullie gemaakt terwijl jullie hier aanwezig waren. Deze hebben we door de buurt verspreid met de waarschuwing dat jullie gevaarlijke criminelen zijn. Deze buurt zal jullie haten.
B. We hebben veel familie en vrienden in deze buurt. We hebben jullie namen en adressen aan hen allemaal gegeven. Ze kennen jullie nu en weten wat een lelijke racisten jullie zijn. Ik zou maar oppassen als ik jullie was!

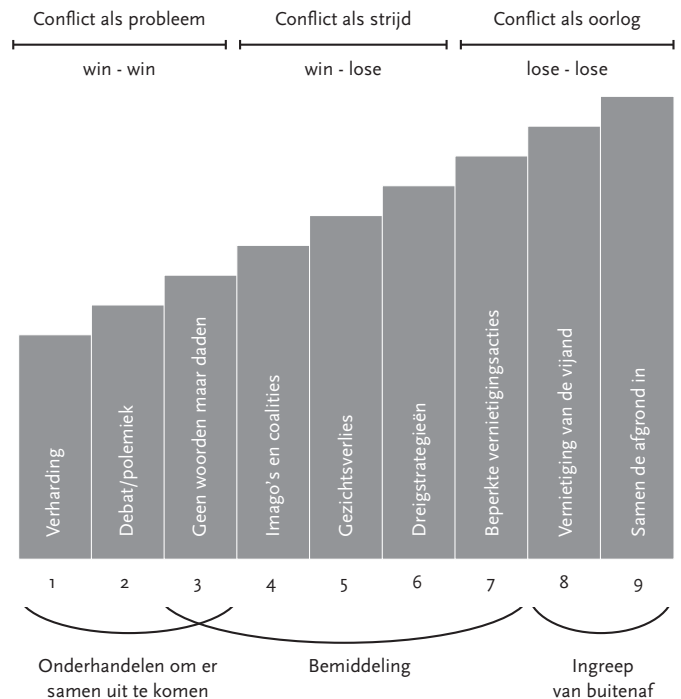
Trede 6: Dreigstrategieën

De vijand is ontdaan van alle vormen van menselijkheid en de partijen raken in een spiraal van dreiging en geweld, zowel letterlijk als figuurlijk: door de ander te vermoorden, of doordat het ene bedrijf het andere bedrijf uit een project probeert te wippen.

- A. We hebben de politie ingeschakeld en afgesproken dat zij direct komen om jullie van het plein te verwijderen en te arresteren, zodra er overlast is. Waag het niet om nog een voet op dit plein te zetten, het zal jullie duur komen te staan. Pas maar op!
B. Pas zelf maar op! Onze familie en vrienden staan klaar voor de aanval. Als jullie de politie sturen, sturen wij onze maten om jullie in elkaar te trappen en jullie huizen kapot te maken.

Trede 7: Beperkte vernietigingsacties

De andere partij wordt niet meer als mens zien, maar als een ob-



Figuur 1: De escalatieladder van Friedrich Glasl

stakel dat uit de weg geruimd moet worden. De ander moet weg alvorens er een oplossing kan komen. Kleine maar gewelddadige acties worden uitgevoerd en direct opgevolgd door een reactie van de andere partij.

- A. We hebben foto's van jullie verspreid bij lokale winkeleigenaren. Zij weten nu dat jullie niet meer te vertrouwen zijn en zullen jullie niet meer binnen laten. Ook zijn we een actie begonnen bij de gemeente om alle allochtonen uit de wijk te krijgen. Een lokale politieke partij steunt ons.
B. We hebben vannacht wat ramen ingegooid en deuren beklad met leuzen als "Hier is geen ruimte voor racisme, rot op!" Vannacht gaan we ramen ingooien en tuinen vernielen. Als jullie niet oppassen gaan we jullie zelf in elkaar trappen!

Trede 8: Vernietiging van de vijand

Acties volgen elkaar steeds sneller op en men is uit op volledige vernietiging van de andere partij. Het is oorlog. Soms letterlijk: men pakt de wapens. En soms figuurlijk: men daagt elkaar voor de rechter, trapt de anderen in elkaar op het schoolplein of maakt het de burens onmogelijk om een rustig en veilig leven te leiden.

- A. Het is genoeg geweest. Dit is onze buurt, jullie moeten vertrekken. We hebben alles in werking gesteld om jullie hier weg te krijgen. De gemeente, woningbouw, winkeliers en politiek staan aan onze kant.
B. We zullen jullie kapot maken, een voor een. We trappen alles in elkaar wat jullie hebben en nemen jullie zelf ook te grazen. Onze

troepen staan klaar, we hebben genoeg vrienden om het hele plein in elkaar te trappen.

Trede 9: Samen de afgrond in

Dit is de laatste fase van de escalatie: erger kan het niet. De partijen gaan voor totale confrontatie en oorlog (letterlijk of figuurlijk). Geen enkel middel wordt geschuwd, zelfs als dat betekent dat men zelf ook ten onder gaat.

A. Ik schuw geen enkel middel meer, ze zijn het niet waard om eerlijk behandeld te worden. Deze buitenlanders moeten hier weg. Als het niet legaal kan, dan maar illegaal.

B. Al moet ik mijn eigen leven er voor geven, wij zorgen dat we hier kunnen blijven en die racisten eindelijk oprotten. We zullen er alles aan doen om hen te vernietigen.

Wanneer is het gepolariseerde model van TvO geschikt?

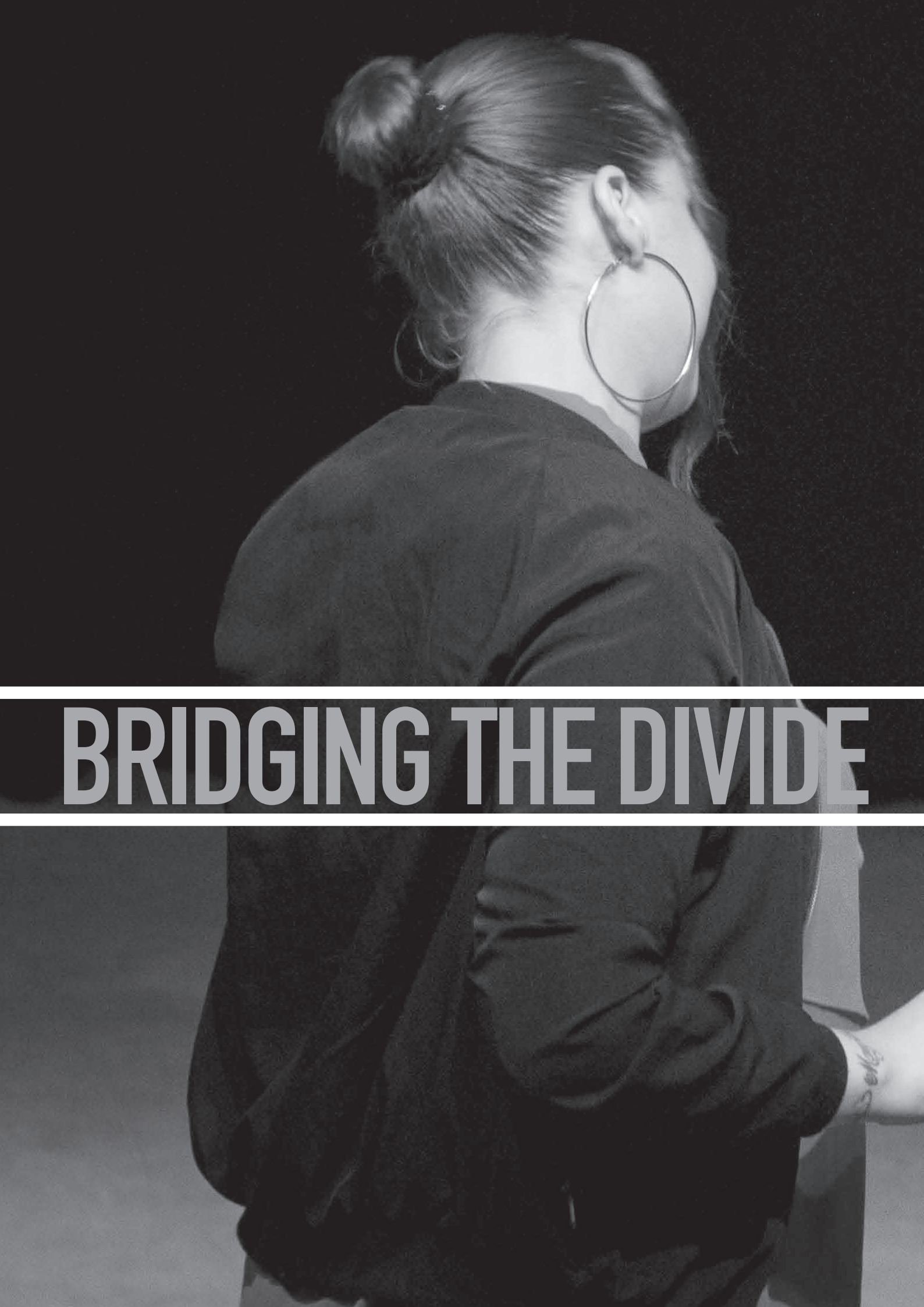
Voordat u als facilitator aan de slag gaat met een conflict, is het goed om in kaart te brengen in welke fase de partijen zich bevinden, om uw plan daarop af te stemmen. Als het conflict zich op de eerste zes treden van de escalatieladder bevindt, of als er 'slechts' sprake is van breuklijnen, kan er gewerkt worden met de methodiek. De fasen daarna vragen om andere middelen. Bij elke fase is de kern altijd hetzelfde: het boven tafel krijgen van de eigenlijke tegenstelling en het blootleggen van de aannames van de partijen over elkaar zodat het conflict positief getransformeerd kan worden. In welke fase u de methodiek inzet hangt ook sterk af van uw eigen ervaring en kwaliteiten. Wees in tijden van ernstig conflict nooit naïef. De partijen zullen u aan hun kant proberen te krijgen, een coalitie met u willen vormen. Vertrouw daarom op uw eigen wijsheid en inzicht in uw eigen kunnen.

2.4. WIE KAN MET DE METHODIEK AAN DE SLAG?

Het gepolariseerde model van de TvO-methodiek kan, door gebruik van deze handleiding, overal ingezet worden. De professional die met deze methodiek gaat werken hoeft geen ervaring te hebben met het TvO⁶. Wel is het raadzaam om over de volgende eigenschappen en ervaring te beschikken:

- u kunt vertrouwen wekken met (en in) de groep(en).
- u heeft oprechte interesse in de leefwereld van de groepen.
- u kunt goed luisteren en heeft oog voor behoeftes van de groep(en).
- u heeft inzicht in / overzicht over het proces.
- u heeft ervaring met het werken met groepen.
- u beschikt over een neutrale houding of positie ten opzicht van de groepen (en het conflict).

⁶ Wij raden wel aan om de Opleiding Participatief Drama bij Formaat, of een soortgelijke opleiding - bijvoorbeeld bij Cardboard Citizens te London of Headlines Theatre te Vancouver - te volgen.



BRIDGING THE DIVIDE



3. AAN DE SLAG

3.1. EEN GOEDE VOORBEREIDING

Bent u klaar om aan de slag te gaan? Dit praktische hoofdstuk is opgedeeld in diverse delen. Het eerste deel dient om u, de facilitator⁷, te laten nadenken over de invulling van het proces. Hoeveel tijd heeft u? Welke mogelijkheden zijn er en heeft u een budget? De keuze die u maakt om het proces vorm te geven hangen daar van af. Zodra de kaders duidelijk zijn, kunt u een globaal werkplan maken. Dit werkplan ontwikkelt zich verder naarmate het proces vordert, maar is een belangrijk uitgangspunt om mee te beginnen.

Het werkplan zet de oefeningen, technieken en werkvormen voor de eerste bijeenkomst(en) op een rij. Welke oefeningen u kiest hangt af van uw ervaring, de groep en persoonlijke voorkeur. In paragraaf 3.2. tot en met 3.7. staan tal van spelen, technieken en oefeningen⁸ beschreven. Het zal duidelijk worden dat er eindeloos veel variaties mogelijk zijn voor het aanpakken van een gepolariseerd probleem met participatief theater.

3.1.1. VERWACHTINGEN EN EFFECTEN

De methodiek die wij beschrijven is geen wondermiddel. Het aankaarten en ombuigen van een conflict is altijd hard werken. Wat deze methodiek onderscheidt van andere methodieken is dat beelden en woorden elkaar afwisselen. Een dialoog (of zelfs discussie) met alleen maar woorden heeft een beperkt effect. Beelden maken de dialoog (letterlijk!) tastbaar en veranderlijk.

Naast het tastbaar maken van de dialoog geeft de methodiek veel gelegenheid om samen bezig te zijn met een gezamenlijk doel. Deelnemers, van beide kanten van een conflict, werken samen en zijn van elkaar afhankelijk in de context van de methodiek. Afhankelijk van de aard van het probleem en de duur en de kwaliteit van het proces, kunnen spanningen uit de lucht worden gehaald en conflicten aanzienlijk worden verminderd en kunnen er zelfs vriendschappen ontstaan tussen leden van de groepen onderling⁹.

3.1.2. OPBOUW VAN HET PROCES

Zoals hierboven beschreven is, zijn de oefeningen, technieken en werkvormen bouwstenen in het proces die elkaar opvolgen. Het proces omvat in ieder geval altijd de volgende stappen:

Stap 1: Initiële fase

De opdrachtgever verkent en onderbouwt het probleem. Hierbij kan de opdrachtgever ook aangeven welke (mogelijke) gevolgen er zijn als het probleem niet wordt opgelost. In deze stap wordt financiering aangevraagd en een globaal plan op papier gezet.

Stap 2: Voorbereiding

De facilitator verdiept zich in de methodiek en maakt een werkplan dat past bij het proces (zie 3.1.3. voor meer uitleg over het maken van werkplannen).

Stap 3: Uitnodigen groepen

De conflicterende groepen worden uitgenodigd om deel te nemen aan het proces. Over het algemeen wordt het proces gestart met twee losse groepen, die pas later in het proces elkaar ontmoeten. Ook kan het voorkomen dat doelgroepen te groot zijn om in zijn geheel deel te nemen aan het proces (niet alle buurtbewoners van een wijk kunnen meedoen, bijvoorbeeld). Enkele sleutelfiguren uit de groepen worden dan uitgenodigd.

Stap 4: Het groepsproces

Het daadwerkelijk groepsproces waarin met de methodiek wordt gewerkt is opgebouwd in verschillende fasen. Bij een kort traject komt u misschien alleen aan de eerste twee fasen toe, bij een langduriger traject kunt u uitgebreider met de verschillende polarisaties aan het werk gaan (fase 3) en wellicht ook naar een Forumtheater-voorstelling toewerken (fase 4).

Fase 1: Kennismaking, vertrouwen en opwarmen

De groep maakt kennis met elkaar, de facilitator, de ruimte en het proces. Eerste oefeningen worden gedaan om de groep te vormen en om vertrouwen op te bouwen (zie 3.2.1. t/m 3.2.3.).

Fase 2: Beeldentheater en identiteit

De kern van het proces is het Beeldentheater. De groep maakt kennis met het werken met beelden en reflecteert op de gemaakte beelden. Middels beeldentheater worden verschillende identiteiten onderzocht, waarbij u begint met de eigen identiteiten en toewerkt naar de identiteit van de groep (zie 3.3.).

Fase 3: Polariteiten

Vanuit de verschillende identiteiten zal duidelijk worden welke met elkaar vereenzelvigd kunnen worden, en welke in conflict staan met elkaar. Middels oefeningen rondom polarisatie worden diverse polariteiten in de groep naar boven gehaald. Er kunnen verschillende tegenstelling naar boven komen, zoals: man / vrouw, jong / oud, hetero/niet-hetero, arm / rijk, religieus / niet-religieus, et cetera. Er wordt steeds gewerkt met één polariteit. Dit proces kan altijd herhaald worden om met de andere polariteiten te werken (zie 3.4.). Werk in eerste instantie niet met de problematische polarisatie, juist door het ontdekken en onderzoeken van andere polariteiten ontstaan nieuwe verbindingen binnen en tussen de groepen. Pas als die nieuwe verbindingen stevig genoeg zijn kan rondom de problematische polarisatie gewerkt worden.

⁷ De "facilitator" is de professional in de rol van groepsbegeleider en gaat een kritische dialoog aan met de groep, aan de hand van diverse oefeningen, technieken en werkvormen.

⁸ Vanuit een veelheid aan bronnen, onder andere "Mens in de Hoofrol" (2013) van Opdebeeck en Matthijssen, "Games for Actors and Non-Actors" (2002) van Augusto Boal.

⁹ Zo is bijvoorbeeld het geval bij "Combatants for Peace".



Fase 4: Forumtheater

Vanuit het materiaal wat tot nu toe is ontstaan kan naar een Forumtheater-voorstelling toegewerkt worden. In deze fases worden de scènes verder ontwikkeld en gerepeteerd. De gerepeteerde scènes worden vervolgens aan het publiek getoond, waarna het publiek inspringt in de scène op het podium en in dialoog gaat over de uitgespeelde problematiek. Dit kan eenmalig plaatsvinden voor de achterban van de spelers. Als er echter meer belangstelling is kunnen er meerdere Forumtheater bijeenkomsten georganiseerd worden, waardoor er meer mensen bereikt worden (zie 3.5.).

Stap 5: Reflectie en afsluiting

De kans op een duurzame en effectieve interventie wordt vergroot door een goede afsluiting. Elke bijeenkomst wordt afgerond met een afsluitende oefening (zie 3.7.1.). Een langduriger proces wordt afgerond met de reflectiemethodiek ORID (zie 3.7.2.). Bij de ORID evaluatie wordt niet alleen duidelijk hoe het proces was voor de deelnemers (en de facilitator), maar ook welke stappen er in de toekomst nodig zijn.

3.1.3. MOGELIJKE WERKPLANNEN

Er zijn veel variaties mogelijk voor het aanpakken van een gepolariseerd probleem middels het Theater van de Onderdrukten. De keuzes die u maakt om het proces vorm te geven zijn afhankelijk van de tijd, de mogelijkheden, het niveau van de groep en het beschikbare budget. Ter inspiratie geven we hier twee voorbeelden van een mogelijk proces, in het eerste voorbeeld gaan we uit van één dagdeel en in het tweede voorbeeld werken we een langdurig proces uit, die optioneel wordt afgesloten met een Forumtheater-voorstelling. Tussen dit korte en lange proces zijn allerlei variaties te bedenken. Het is raadzaam om voor elk proces van te voren een werkplan op te stellen.

In een kort proces zal u alleen aan de oefeningen rondom kennismaking en identiteit kunnen werken. Doordat mensen werken rondom hun eigen identiteiten en de identiteit van de anderen ontdekken ze dingen van elkaar die ze eerder niet zagen. Hierdoor ontstaat wederzijds begrip. Mensen leren elkaar als mens zien, en ervaren dat er meer verbanden en overeenkomsten zijn dan de vooroordelen die ze eerder over elkaar hadden. Het wederzijds begrip dat zo tot stand komt vormt de basis van je proces. Deze kan je in een langdurig proces verder uitwerken door ook rondom verschillende polarisaties in een groep te gaan werken.

VOORBEELD WERKPLAN 1: EEN DAGDEEL

Stel: U heeft een dagdeel van 2,5 uur om met de twee amateur-voetbalclubs te werken (zie Voorbeeld 5). In dit dagdeel wilt u de twee groepen dichter bij elkaar laten komen om de vijandigheid op het veld te verminderen.

Het is waarschijnlijk dat een deel van de groep geen tot weinig affiniteit met theater heeft. Benadruk in de introductie niet dat dit een theaterworkshop is, maar dat we middels wat oefeningen elkaar op een andere manier gaan leren kennen. Kies in deze situatie eerder voor wat competitieve oefeningen dan voor de theatrale oefeningen.

TIJD (in uren)	OEFENING
0.00 tot 0.05	Namen verzamelen
0.05 tot 0.10	Iedereen die
0.10 tot 0.20	Duels van Ierland
0.20 tot 0.30	Beeldenrijen
0.30 tot 0.45	Wat is het verhaal?
0.45 tot 1.00	Identiteitenpalet
1.00 tot 1.20	Reflecteren op de eigen identiteiten
1.20 tot 1.50	Collectieve creatie
1.50 tot 2.10	Presentatie en reflectie
2.10 tot 2.20	Beeld van de eigen groep
2.20 tot 2.30	Afsluiting, reflectie op de bijeenkomst, beeld en geluid van hoe je de ruimte verlaat

VOORBEELD WERKPLAN 2: EEN LANGER PROCES

Stel: U bent gevraagd om in een buurt waar een conflict dreigt tussen de 'originele' bewoners en de 'nieuwkomers' middels participatief drama de sociale cohesie te bevorderen (zie Voorbeeld 2). Gedurende een half jaar vindt er wekelijks een bijeenkomst van 2 uur plaats. Het traject wordt afgesloten met een Forumtheater-voorstelling voor alle bewoners van de buurt.

Dit werkplan is in 4 fasen opgebouwd en wordt afgesloten met een ORID-evaluatie. Mocht u geen half jaar tot uw beschikking hebben of niet naar een presentatie toe willen werken dan kunt u er ook voor kiezen om fase 4 niet te doen.

In dit proces is het van belang dat beide groepen ook in hun eigen groep bijeenkomsten hebben om aan hun eigen identiteit te werken en met elkaar te kunnen reflecteren op wat er gebeurt. In dit werkplan zijn er dus bijeenkomsten met groep "A" en "B" afzonderlijk, maar ook gezamenlijk (groep "AB").

Niet alle oefeningen die voorkomen in de werkplannen staan in deze handleiding beschreven. Voor aanvullende informatie, met name over Fase 4 – het bouwen aan een Forumtheater-voorstelling en het maken van diaseries als voorbereiding daarop – raden wij aan om "De Mens in de Hoofdrol" (2013) van Opdebeeck en Matthijssen of "Games for Actors and Non-Actors" (2002) van Augusto Boal te raadplegen.

BIJEEENKOMST	FASE	PROGRAMMA
1 groep A	1	Jat je schatje; Stop en loop; Beeldenrijen; Wat is het verhaal?; Recept van jezelf; en Collectieve creatie.
2 groep B	1	Zie 1 (zelfde programma).
3 groep AB	1	Namen verzamelen; Iedereen die; Huizen, bewoners, storm; Beeldenrijen; en Wat is het verhaal? <i>Werk de verhalen uit in korte improvisatiescènes.</i>
4 groep AB	2	Naam naam naam; De mug; Zoek je partner met geluiden; en Identiteitenpalet. <i>Reflecteer op de eigen identiteiten die de deelnemers aandragen.</i>
5 groep AB	2	Dit ben ik dit ben ik niet; Eilanden; en ABC. <i>Blik terug op de eigen identiteiten van de deelnemers.</i> Collectieve creatie.
6 groep A	2	Cirkel van Toronto; Flauwvallen; De drie stoelen; en Wat is het verhaal? <i>Reflecteer met de groep: wat zijn de uitkomsten tot nu toe.</i>
7 groep B	2	Zie 6 (zelfde programma).
8 groep AB	3	Hypnose van Colombia; Blind cars; Cross the line; Beeld van de groep; Van het huidig groepsbeeld naar het ideale beeld; en Wij kijken naar jullie, jullie kijken naar ons.
9 groep AB	3	De drie stoelen. <i>Blik met de groep terug op de beelden van de groep van de vorige bijeenkomsten.</i> Beeldendiscussie; en Theatraal antwoord. <i>Reflecteer op de uitkomst.</i>
10 groep AB	3	West Side Story; en Theatraal antwoord. <i>Werk vanuit een andere polarisatie die naar voren kwam bij Cross the line (bijeenkomst 8).</i>
11 groep A	3 + 4	Opwarmingsoefening (naar gelang). <i>Reflecteer op de theatrale antwoorden van voorgaande bijeenkomsten. Introductie forumtheater. Ontwikkel diaseries op basis van de thema's die in de vorige bijeenkomsten naar boven gekomen zijn.</i>
12 groep B	3 + 4	Zie 11 (zelfde programma).
13 groep AB	4	<i>Presenteren van diaseries. Nieuwe diaseries ontwikkelen met de hele groep.</i>
14 groep AB	4	<i>Looplijnen en script vastleggen.</i>
15 groep AB	4	<i>Looplijnen en script vastleggen.</i>
16 groep AB	4	<i>Repetitietechnieken.</i>
17 groep AB	4	<i>Tegenspel.</i>
18 groep AB	4	<i>Generale repetitie.</i>
19 groep AB	4	<i>Voorstelling/presentatie spelen (kan meerdere keren).</i>
20 groep A		ORID.
21 groep B		ORID.
22 groep AB		ORID.

3.1.4. BESCHRIJVING OEFENINGEN

Elke oefening is beschreven aan de hand van enkele punten:

Aantal deelnemers:

Sommige oefeningen zijn meer of minder geschikt voor kleinere of grotere groepen. Hier staat een indicatie van de wenselijke groeps grootte.

Benodigdheden:

De meeste oefeningen werken alleen met het lichaam. Bij enkele oefeningen zijn attributen nodig.

Doel:

Enkele steekwoorden over het doel van de oefening.

Facilitator-participatie:

Sommige technieken en oefeningen vragen de facilitator om focus en aandacht te houden op de groep. Meedoen met de technieken is dan niet gewenst ("Nee"). Sommige technieken richten zich (ook) op het vertrouwen met de facilitator en dan is meedoen juist wel gewenst ("Ja"). Als het niet expliciet staat vermeld, maakt het in principe niet uit. De facilitator kan dan in- of uitstappen om de groep (on)even te maken.

Focus:

Elke activiteit focust op één of meerdere deelnemers. "Lage" focus gaat om een opdracht aan de hele groep. "Midden" focus gaat naar een bepaald deel van de groep. "Hoge" focus gaat om het persoonlijk aanspreken / een opdracht geven aan één individu. Zet de verschillende focussen bewust in. Zorg dat deelnemers zich veilig voelen voordat ze individueel in de spotlight komen en geef één of enkele individuen de aandacht als dat nodig blijkt.

Opmerking:

Extra aanvullende informatie.

Reflectievragen:

Vragen die aan de deelnemers gesteld kunnen worden bij de reflectie achteraf. Reflecteren kan zo uitgebreid gebeuren als nodig is.

Tijdsduur:

Een schatting hoe lang de oefening (inclusief uitleg) duurt. Dit is variabel ten opzichte van de groeps grootte, de focus in de groep en de hoeveelheid reflectie.

Variant:

Variaties van dezelfde oefening. De doelstelling is over het algemeen hetzelfde. Dit is bijzonder praktisch als deelnemers de oefening al eerder in het proces hebben gedaan.

3.2. GROEPSVORMING: KENNISMAKING, VERTROUWEN EN OPWARMEN

Om een conflict aan te kaarten is er binnen de groepen waarmee gewerkt wordt een zekere mate van vertrouwen nodig. Vertrouwen met elkaar, maar ook met het eigen lichaam en met de facilitator. Om de groep te vormen zijn er spelen om namen te leren kennen, algemene kennismakings- en opwarmingsspelen en vertrouwensoefeningen. Deze serie oefeningen stomen de deelnemers - hun geest en hun lichaam - ook klaar om te leren werken met theater als taal. Deze oefeningen spelen een belangrijke rol aan het begin van het proces en worden dan uitgebreid ingezet. Aan het begin van elke daaropvolgende sessie is het goed om dit soort oefeningen te herhalen, al gebeurt dit dan minder uitgebreid.

TIP 1

DE GROEP HEEFT DE LEIDING

Er staan heel wat oefeningen in dit deel. Probeer in te spelen op wat er gebeurt in de groep. Is de energie wat laag in de groep? Doe dan een opwarmingsoefening tussendoor. Voelt het alsof de spanning te groot is tussen de twee groepen? Werk dan nog even met de twee groepen apart. Is er nood aan even stoom afblazen? Kijk dan eens bij de afsluitingsoefeningen of opwarmingsoefeningen. Geef jezelf en de groep de ruimte en voel aan wat op het moment nodig is.

3.2.1. NAMEN SPELEN

NAMEN VERZAMELEN

Doel: Kennismaking, namen leren kennen, eerste fysiek contact (handen schudden)

Focus: Lage focus

Aantal deelnemers: Maakt niet uit

Tijdsduur: 5 - 10 minuten

Uitleg:

Alle deelnemers lopen door de ruimte. Instrueer de deelnemers dat ze zich zo goed mogelijk verspreiden door de ruimte en dat ze als groep de ruimte moeten vullen. De facilitator klapt in de handen (of geeft een ander teken) en alle deelnemers ontmoeten één persoon door handen te schudden, kort kennis te maken met elkaar en namen uit te wisselen. Daarna lopen de deelnemers weer door. Doe dit een paar keer. Hierna geeft de facilitator aan dat bij een klap (of ander teken) iedereen twee mensen moet

ontmoet. Doe dit ook een paar keer. De volgende keren worden steeds moeilijker: instrueer om zo snel mogelijk vier mensen te ontmoeten, daarna zes en daarna acht. Steeds met het doel zo veel mogelijk nieuwe namen te verzamelen.

Als de oefening klaar is, laat dan een paar deelnemers vertellen welke nieuwe namen ze hebben leren kennen.

JAT JE SCHATJE

Doel: Namen leren kennen, concentratie, plezier

Focus: Lage focus

Aantal deelnemers: Minimaal 9

Tijdsduur: 5 minuten

Uitleg:

Deze oefening wordt gedaan in tweetallen. De tweetallen staan in de kring, de één recht voor de ander, beiden met hun neus naar het midden. Er is dus een binnenste kring en een buitenste kring in de cirkel. De mensen in de binnenste kring zijn de 'schatjes', de mensen in de buitenste kring de 'schatbewaarders'. De schatbewaarders staan met hun handen op de rug, minstens een armlengte van hun schatjes af. De 'schatjes' staan voor de schatbewaarders. Eén speler staat in de buitenste kring zonder schatje.

De persoon zonder schatje gaat een schatje van iemand anders veroveren. Dit doet hij door de naam van één van de schatjes te noemen (dus alleen van mensen uit de binnenste cirkel). Wanneer als schatje jouw naam genoemd wordt, ren je naar de persoon zonder schatje. De schatbewaarder probeert zijn schatje tegen te houden door deze snel op de rug te tikken voordat hij/zij weg is. Hierbij mag de schatbewaarder één stap naar voren zetten, maar er niet helemaal achteraan rennen. Als het schatje ontsnapt zonder getikt te worden, is er een nieuwe persoon zonder schatje. Als het schatje getikt wordt, wisselen schatje en schatbewaarder van rol.

Variant:

De schatjes zitten op hun hurken voor de schatbewaarders, en kunnen gelokt worden door knipogen. Zodra er naar een schatje geknipoogd is, beweegt deze zich op zijn hurken naar de jatter (die knipoogde). De schatbewaarder probeert zijn schatje tegen te houden met zijn handen, waarbij hij wel op zijn plek moet blijven staan.

Opmerking:

Het is - vooral bij de variant - belangrijk dat de schatbewaarders hun handen op hun rug houden, anders kunnen de schatjes nooit ontsnappen.

NAAM NAAM NAAM

Doel: Namen leren kennen, concentratie, plezier, omgaan met druk

Focus: Lage focus

Aantal deelnemers: Minimaal 4

Tijdsduur: 10 minuten

Facilitator-participatie: Ja

Uitleg:

Laat de deelnemers in een cirkel staan en ga zelf in het midden staan. Het doel van het spel is dat de persoon in het midden drie keer de naam van iemand roept voordat deze persoon één keer zijn eigen naam heeft kunnen roepen. Als de persoon in het midden hierin slaagt, wordt hij vervangen door de persoon die niet snel genoeg was.

Variant:

De deelnemers krijgen nu steeds een andere naam waar ze op moeten reageren. De deelnemers reageren nu niet op de eigen naam (die de persoon die in het midden staat zegt) maar op de naam van de rechter buurman/vrouw. Doordat de cirkel steeds uit nieuwe personen bestaat, verandert gedurende het spel dus ook de naam waarop de deelnemers moeten reageren.

DIT BEN IK, DIT BEN IK NIET

Doel: Kennismaking, focus op de eigen identiteit, het iets van jezelf laten zien

Focus: Midden focus

Aantal deelnemers: Maakt niet uit

Tijdsduur: 10 minuten

Facilitator-participatie: Ja

Uitleg:

De groep staat in een kring. Om de beurt zeggen de deelnemers 'ik ben...' waarbij ze hun eigen naam noemen en een beweging of gebaar maken die iets zegt over wie hij/zij is. De rest van de groep herhaalt de naam en de beweging. Ga de hele kring langs. Herhaal de oefening nogmaals, maar nu met de zin '...is niet', waarbij de deelnemers een beweging of gebaar maken die iets zegt over wat ze niet zijn.

Nu kent de groep bij ieder persoon twee bewegingen of gebaren. De volgende stap is dat de deelnemers één voor één in het midden van de kring gaan staan zonder zelf iets te zeggen of te doen. De rest van de groep zegt nu de naam van de persoon in het midden en maakt daarbij de beweging of gebaar die hij/zij maakte. Eerst een ronde voor de bewegingen of gebaren 'ik ben...' en daarna voor '...is niet'.

Variant:

Bij een groep die al iets meer gewend is aan oefeningen (of in een later stadium in het proces) kunnen de deelnemers ook in één keer beide dingen zeggen: 'Ik ben...(naam), en (naam)...is niet'.



3.2.2. KENNISMAKINGS- EN OPWARMINGSSPELEN

STOP EN LOOP

Doel: Fysieke opwarming, concentratie, plezier, impulsen bedwingen

Focus: Lage focus

Aantal deelnemers: Maakt niet uit

Tijdsduur: 5 - 10 minuten

Facilitator-participatie: Nee

Uitleg:

De facilitator geeft duidelijke instructies: "Loop allemaal kriskras door de ruimte. Als ik 'Stop!' zeg, sta je stil, als ik 'Loop!' zeg, loop je verder." Laat de groep dit een paar keer doen. Geef aanvullende instructie, bijvoorbeeld: 'Klap!' (in de handen klappen) en 'Spring!' (in de lucht springen) en 'Naam!' (roep de eigen naam) en 'Grond!' (raak de grond aan).

Vervolgens veranderen de instructies. Vertel de deelnemers: "We draaien het nu om. 'Stop!' wordt 'Loop!' en 'Loop!' wordt 'Stop!'." (Vul aan met de extra instructies, deze wisselen ook om, dus

'Klap!' wordt 'Spring!' en 'Spring!' wordt 'Klap!'.) Doe dit ook een paar keer, in verschillende ritmes, en zeg ook een aantal keren hetzelfde commando achter elkaar. De oefening zal voor verwarring zorgen. Dit is precies de bedoeling.

Variante:

De oefening kan afgesloten worden door een competitie te houden. Als een deelnemer een fout maakt gaat hij/zij aan de kant staan en wordt de jury. Uiteindelijk blijft er één winnaar over.

HYPNOSE VAN COLOMBIA

Doel: Fysieke opwarming, concentratie, plezier, omgaan met leiden en volgen

Focus: Lage focus

Aantal deelnemers: Minimaal 4, in tweetallen

Tijdsduur: 10 - 30 minuten

Uitleg:

Een oefening in paren. De ene deelnemer - de 'hypnotiseur' - houdt zijn open hand op ongeveer 20 centimeter van het gezicht

van de andere deelnemer. Deze deelnemer - de 'gehypnotiseerde' - moet zijn gezicht steeds op dezelfde afstand van de hand houden en parallel aan de hand blijven, steeds met de wijsvinger in de richting van het voorhoofd. De hypnotiseur kan de gehypnotiseerde nu allerlei bewegingen laten doen; het gezicht volgt de hand door de ruimte.

Na verloop van tijd wisselen de rollen.

Opmerking:

Leg de 'hypnotiseurs' uit dat zij zich alléén moeten ontfemen over hun volger en vraag daarbij of ze met hun hand trage bewegingen maken die door de 'gehypnotiseerde' uitgevoerd kunnen worden.

TIP 2

NIET LULLEN MAAR POETSEN

Een spel spelen is altijd gemakkelijker dan het uitleggen. Beperk de uitleg tot een minimum en ga spelen. Als een deelnemer het niet helemaal begrepen heeft dan pikt hij/zij het meestal wel op als het spel eenmaal gestart is. Een gezonde portie verwarring is niet erg. Immers, verwarring kan zorgen dat onze creativiteit loskomt.

FRUITSCHAAL

Doel: Opwarmen, actie, lachen, (her)leren spelen, loskomen van de stoel

Focus: Lage focus

Aantal deelnemers: Minimaal 9, maximaal 30

Tijdsduur: 10 - 15 minuten

Facilitator-participatie: Ja

Uitleg:

De groep zit op stoelen in een ruime cirkel. De facilitator zet de eigen stoel weg en gaat staan, er blijft nu één stoel minder over dan dat er deelnemers zijn. Leg uit dat de groep een snelle opwarming gaat doen. Ga zonder verdere uitleg rond in de cirkel en geef iedereen een naam van een fruitsoort: appel, sinaasappel, peer, kers. Geef jezelf ook een fruitsoort en benadruk dat iedereen onthoudt wat hij is. Zorg ervoor dat meerdere deelnemers dezelfde fruitsoort hebben.

Leg nu pas de regels uit. De persoon in het midden van de cirkel zonder stoel noemt een fruitnaam, bijvoorbeeld 'appel'. Daarna staan alle 'appels' op en zoeken een andere stoel. De persoon die in het midden staat probeert natuurlijk ook een stoel te bemachtigen. Dit zorgt er in de meeste gevallen voor dat een andere

persoon in het midden terecht komt. Deze noemt weer een fruitsoort, enzovoort. Naast één fruitsoort te noemen kan de persoon in het midden ook twee of drie soorten fruit noemen, of "Fruitschaal!" roepen. In dat laatste geval moet iedereen een andere stoel zoeken.

Vul de regels aan: de deelnemers mogen vanaf nu niet meer op een aangrenzende stoel gaan zitten, maar moeten de cirkel oversteken.

Verander de namen van de fruitsoorten als dat van pas komt (bijv. "tropische vruchten").

Variante:

Om het meer aan te laten sluiten bij het thema dat wordt behandeld kunnen natuurlijk ook andere namen worden gegeven; denk aan: "directeur - begeleider - cliënt" of "verslaafde - dealer - politie".

IEDEREEN DIE...¹⁰

Doel: Kennismaking, warming up

Focus: Lage tot midden focus

Aantal deelnemers: Minimaal 6

Tijdsduur: 10 - 60 minuten (afhankelijk van hoe uitgebreid de reflectie is)

Facilitator-participatie: Ja

Uitleg:

De groep zit in een ruime cirkel op stoelen, de facilitator staat in het midden en heeft als enige geen stoel. De facilitator begint met "Iedereen die..." en zegt dan iets dat geldt voor hem- of haarzelf. Bijvoorbeeld: "Iedereen die bruin haar heeft". Iedereen die bruin haar heeft staat op en zoekt een andere stoel. Ook de persoon in het midden gaat een stoel zoeken, dus er zal iemand anders in het midden overblijven die opnieuw zegt "Iedereen die..." en dan iets dat geldt voor deze persoon.

Variante:

Deze oefening kan verdiept worden door te werken in verschillende stappen:

Stap 1: Objectief.

Stap 2: Dingen die je leuk of niet leuk vindt.

Stap 3: Je familie / omgeving.

Stap 4: Dingen waar je mee worstelt.

Stap 5: Dingen waar je spijt van hebt of wat je anders had willen doen.

Stap 6: Waar je van droomt / wat je hoopt.

Opmerking:

Het is bij deze oefening van essentieel belang dat de deelnemers alleen iets zeggen dat ook voor henzelf geldt. Anders kan de sfeer onveilig worden, wat moeilijk recht te trekken is. Het is voor te

¹⁰ Deze oefening is in te zetten op verschillende niveaus. Aan het begin kan het gaan over uiterlijkheden en bijvoorbeeld hobby's. Later in het proces kan deze oefening terugkomen om meer emotioneel diepgaande en negatieve ervaringen te belichten, die al dan niet worden gedeeld in de groep.

stellen dat een groep jongeren al gauw bedenkt: “Iedereen die homo/lelijk/dom/een hoer is” met een bepaald iemand uit de groep in gedachten. Blijf als facilitator bij elk twijfelgeval vragen: “Geldt dit ook voor jou?” Als het antwoord ‘nee’ is, dan mag de deelnemer dit niet vragen en moet hij/zij iets anders bedenken.

16 - 8 - 4 - 2 - 1

Doel: Energie krijgen, concentratie, fysiek warming-up, tempo creëren

Focus: Lage focus

Aantal deelnemers: Maakt niet uit

Tijdsduur: 2 minuten

Facilitator-participatie: Ja

Uitleg:

Deze oefening is zeer geschikt voor na een pauze, of op een moment dat de concentratie is afgezwakt en er weer even energie in de groep moet komen. De deelnemers staan in een kring en gaan gezamenlijk zo snel mogelijk tellen en de handen en voeten losschudden. Instrueer de deelnemers: “We tellen zo allemaal zo snel mogelijk tot 16 en schudden daarbij onze rechterhand 16 keer los. Daarna doen we 16 tellen onze linkerhand, vervolgens onze rechtersvoet en dan onze linkervoet. Dit herhalen we nog een keer, maar dan met acht tellen per hand of voet. Vervolgens in vier tellen, dan in twee tellen en dan in één tel, waarna we allemaal een grote oerkreet laten horen. En actie!”

TIP 3

GRENZEN VAN DE DEELNEMERS

Veel van de technieken vragen de deelnemers om actief mee te doen en te bewegen. De meeste deelnemers doen in eerste instantie mee omdat het onderdeel is van het spel, later omdat het leuk is en omdat de technieken werken. Het kan voorkomen dat een deelnemer niet (graag) mee wil doen. Laat het geen verplichting zijn voor de deelnemers om iets te doen wat ze niet willen. Als deelnemers (tijdelijk) uit willen stappen moet dat mogelijk zijn. Leg de verantwoordelijkheid hiervoor bij de deelnemers: “Let goed op jezelf”. Als een deelnemer uitstapt is het geen persoonlijk verwijt naar de facilitator en een enthousiaste facilitator die gelooft in wat hij / zij doet werkt erg aanstekelijk. Dit zal het proces ten goede komen.

1,2,3, BRADFORD

Doel: Concentratie, lachen, stimuleren van fantasie, ritme en beweging

Focus: Lage tot midden focus (bij presenteren)

Aantal deelnemers: Minimaal 2

Tijdsduur: 5 - 20 minuten

Facilitator-participatie: Nee

Uitleg:

De deelnemers werken in paren en staan tegenover elkaar. De opdracht is om samen tot drie te tellen, en daarna weer te beginnen bij één. De facilitator doet het voor met een vrijwilliger:

Persoon A: “1”

Persoon B: “2”

Persoon A: “3”

Persoon B: “1”

Persoon A: “2”

Persoon B: “3”

Et cetera.

Laat de paren dit eerst oefenen. Als dit goed gaat, vervangt elk paar het cijfer “1” door een korte beweging met een geluid (bijvoorbeeld “Oehoehoe” roepen terwijl met de handen boven het hoofd wordt gewapperd). De cijfers 2 en 3 blijven vooralsnog zoals ze zijn. Laat de deelnemers dit een minuut doen. Vervang daarna stap voor stap de cijfers “2” en “3” ook door een beweging en een geluid.

Opmerking:

Instrueer deelnemers dat ze voor 1, 2 en 3 bewegingen kiezen die zo veel mogelijk van elkaar verschillen, om ze goed uit elkaar te kunnen houden.

Variatie:

Afhankelijk van de bereidheid en de grootte van de groep, kunnen de bewegingssequenties van de verschillende paren aan elkaar gepresenteerd worden.

DE MUG

Doel: Warming-up, concentratie, samenwerking

Focus: Lage focus

Aantal deelnemers: Minimaal 9

Tijdsduur: 10 - 20 minuten

Facilitator-participatie: Ja

Uitleg:

Iedereen staat in een cirkel. De facilitator legt uit dat er een mug rondvliegt in de cirkel die we gaan proberen dood te slaan. De mug vliegt boven het hoofd van één van de deelnemers. Deze deelnemer bukt terwijl zijn/haar buien tegelijk in hun handen klappen boven het hoofd van de deelnemer. Ze missen helaas de mug, die doorvliegt naar de buurman. Dan bukt deze persoon terwijl zijn buien



klappen boven zijn hoofd, et cetera. Zo schuift de mug steeds een plaatsje op. In een grote groep kunnen meer muggen tegelijk vliegen, zodat de rest van de groep zich niet staat te vervelen. Daag de deelnemers uit om zo snel mogelijk te gaan en tegelijk te klappen.

Variant:

Laat de deelnemers in plaats van één enkele klap ook ritmes klappen.

HUIZEN, BEWONERS, STORM

Doel: Fysieke opwarming, concentratie, plezier

Focus: Lage focus

Aantal deelnemers: Minimaal 7

Tijdsduur: 10 - 20 minuten

Uitleg:

Er wordt gewerkt in drietallen, plus één persoon los (dit is de “dakloze”). Elk drietal bestaat uit: twee personen die tegenover elkaar staan met allebei hun handen hoog tegen elkaar aan - ze vormen zo samen het puntdak van een “huis” - en een derde per-

soon die staat tussen de twee anderen in, dit is “bewoner” van het huis.

Eén deelnemer hoort niet bij een drietal en blijft erbuiten als “dakloze”. De “dakloze” deelnemer mag dingen roepen om de andere deelnemers in beweging te krijgen, namelijk: “Huizen!”, “Bewoners!” of “Storm!” Er zijn dus drie mogelijkheden in dit spel:

Bij “huizen” moeten alle huizen op zoek naar een andere bewoner, maar de bewoners blijven staan. De huizen moeten ook een nieuwe partner vinden om het huis samen mee te vormen, dus ze mogen niet als paar op zoek naar een nieuwe bewoner.

Bij “bewoners” moeten alle bewoners een nieuw huis zoeken, de huizen blijven staan.

Bij “storm” waait alles omver en mag iedereen verplaatsen. Bewoners kunnen veranderen in huizen en andersom.

De dakloze deelnemer probeert natuurlijk ook een plekje te vinden in het geheel, dus er zal iemand anders dakloos raken, die weer mag kiezen uit de drie bovenstaande mogelijkheden.

WEST SIDE STORY

Doel: Warming up

Focus: Lage focus

Aantal deelnemers: Minimaal 6

Tijdsduur: 5 - 20 minuten

Facilitator-participatie: Nee

Uitleg:

De deelnemers worden onderverdeeld in 2 groepen die tegenover elkaar komen te staan met een flinke ruimte ertussen. Deze groepen zijn “gangs” (zoals uit de film West Side Story) die ruzie met elkaar hebben. Deze ruzie wordt echter niet uitgevochten met vuisten, maar met geluid en beweging.

Groep 1 kiest een leider die een herhaalbaar geluid met een ritmische beweging verzint om groep 2 te imponeren. De leider van groep 1 leert deze beweging en geluid eerst aan de rest van zijn gang, zodat de hele groep hetzelfde doet. Dan gaat de leider voorop staan, en komt de hele groep naar voren om tegelijk de andere groep te imponeren met het geluid en de beweging. Alles mag hierbij, behalve mensen van de andere groep aanraken. Groep 2 laat dit natuurlijk niet op zich zitten, en doet hetzelfde (leider kiezen, beweging leren, samen uitvoeren en naar voren komen). Zo ontstaat er een ‘gevecht’ met geluid en beweging. Herhaal dit tot alle deelnemers minimaal één keer leider zijn geweest.

Variatie:

“West Side Dance”. Het uitgangspunt is hetzelfde, maar ter ondersteuning draait de facilitator verschillende soorten muziek, die de beweging inspireren. Op heavy metal bewegen deelnemers zich immers anders dan op salsa, en kan de andere groep op een andere manier geïmponeerd worden.

CIRKEL VAN TORONTO

Doel: Fysieke opwarming, plezier, ritme, beweging en geluid

Focus: Lage focus

Aantal deelnemers: Minimaal 5

Tijdsduur: 10 minuten

Uitleg:

De spelers vormen een cirkel met de nodige afstand van elkaar zodat iedereen vrij kan bewegen. Als er veel deelnemers zijn worden er meerdere cirkels gevormd, van maximaal 9 mensen per cirkel.

Eén persoon stapt in de cirkel en gaat tegenover zijn buur staan. Hij maakt een ritmische beweging met een geluid en herhaalt deze. Zijn buurman kopieert nu de steeds herhaalde ritmische beweging en geluid. Als de kopie goed genoeg is, schuift de aangever op naar de volgende persoon in de cirkel. Deze persoon kopieert ook weer. Als deze kopie ook goed genoeg is, gaat de aangever door naar de volgende persoon.

Als het goed is zijn er drie à vier bewegende mensen die samen een ritmische beweging met een geluid maken.

Diegene die de eerste kopie heeft gemaakt (dus de buurman van diegene die gestart is) stapt nu voor zijn buurman en maakt een nieuwe beweging met geluid dat daar op aansluit. De buurman laat de vorige beweging los en maakt herhaaldelijk de nieuwe kopie. Als het goed is zijn er nu twee geluiden in de cirkel, want de eerste persoon gaat de hele cirkel rond en houdt zijn eigen geluid en beweging vol tot hij een ander voor zich krijgt om te kopiëren.

Werk de cirkel helemaal af op deze manier tot alle deelnemers op hun startpositie terug zijn.

Opmerking:

Deze oefening is behoorlijk fysiek en is dus ook vermoeiend voor deelnemers. Hoe feller en grootser de bewegingen worden ingezet hoe vermoeiender. Als iemand even stopt omdat het te vermoeiend is, is dat niet erg. Sluit de cirkel en moedig de andere deelnemers aan de oefening door te zetten.

Variatie:

Door meerdere bewegingen en geluiden na elkaar ontstaat een machinaal ritmisch geluid. De bewegingen en geluiden kunnen als thema's worden meegegeven. Het geluid van discriminatie, de ‘haatmachine’, het geluid van vreugde, et cetera.

DUELS VAN IERLAND

Doel: Fysieke opwarming van de deelnemers, competitie-element, groepsvorming

Focus: Lage focus

Aantal deelnemers: Minimaal 2

Tijdsduur: 15 - 20 minuten

Uitleg:

Alle onderstaande spelvarianten zijn in tweetallen uit te voeren.

Duel 1

Alle deelnemers plaatsen een hand, wijd open, plat op de rug. Dit is het “hart” van de deelnemers. De andere hand steken de deelnemers voorwaarts wijzend naar de tegenstander. Dit is het “zwaard”. Beide personen zijn kempfanen met een “hart” en een “zwaard”. Ze bewegen zich hinkelend door de ruimte en mogen daarbij van been wisselen. Het doel is om met het eigen “zwaard” het “hart” van de tegenstander te raken. Als het lukt krijgt hij/zij een punt.

Het doel is een bepaald aantal punten te scoren dat door de facilitator vooraf wordt aangegeven. Omdat de oefening best zwaar is, is drie punten vaak al voldoende.

Duel 2

Het idee is hetzelfde, alleen wordt er nu met de voeten gewerkt.

Het “zwaard” is het vrije been; de tenen moeten voorwaarts wijzen. Het “hart” is de op de grond staande voet (waarmee wordt gehinkeld). Het doel is wederom om met het eigen “zwaard” het “hart” van de tegenstander te raken om punten te scoren.

Duel 3

Deze variant kent geen hart en geen zwaard. De deelnemers moeten handen en voeten op de grond zetten zonder dat de rest van hun lichaam de vloer raakt. Het doel is nu de ander omver te trekken. De deelnemers mogen op handen en voeten door de ruimte heen bewegen en verliezen als een ander lichaamsdeel dan de voeten of handen de grond raakt (dus bijvoorbeeld knie of romp). Ook hierbij dient de facilitator vooraf een te behalen score te bepalen. Dit is de zwaarste oefening van de drie.

Variatie:

Als de groep een sportieve instelling heeft, speel dan met een knock-out systeem. Laat dan bij elk duel na de één tegen één wedstrijdjes de hele groep tegen elkaar spelen. Wie geraakt wordt of (bij het derde duel) omver getrokken wordt, is af en moet aan de kant gaan zitten. De overblijver is de grote winnaar.

Opmerking:

Omdat de facilitator niet iedereen in de gaten kan houden, moeten de deelnemers zelf eerlijk zijn. Als mensen smokkelen, kan dat in een later gedeelte van de workshop of het proces terugkomen. Hetzelfde geldt als er erg fanatiek of zelfs gevaarlijk gestreden wordt, zonder respect voor elkaar. De spelwijze is kenmerkend voor de groep.

TIP 4 REFLECTEREN

Het zal geen uitzondering zijn dat bepaalde technieken een impact hebben op de groep. De groep is dan achteraf heel druk en de deelnemers vertellen hoe het voor hen was, bijvoorbeeld aan de buurman of buurvrouw, of zijn juist heel stil. Omdat het hier gaat om een gezamenlijk leerproces is het verstandig om te reflecteren. Een simpele vraag: “Hoe was dat? Kan iemand hier iets over zeggen?” volstaat vaak al. Het beste werkt om de stappen van ORID (zie 3.7.2.) aan te houden. Een andere invalshoek bij de reflectie is de check of de andere deelnemers de thematiek herkennen. Persoonlijke verhalen zijn immers een reflectie van een grotere maatschappelijke context waar anderen zich wellicht in herkennen¹¹.

DE DRIE STOELN

Doel: Ruimte voor bekentenissen / delen, bewustzijn van ruimte, collectieve gevoeligheid

Focus: Hoge focus

Aantal deelnemers: Minimaal 8

Tijdsduur: 15 - 20 minuten

Facilitator-participatie: Nee

Benodigdheden: 3 stoelen

Uitleg:

Stel drie stoelen op, verspreid over de ruimte. Nodig drie deelnemers uit om elk op één van de stoelen te gaan staan. Deze deelnemers zijn nu de “protagonisten”. De rest van de groep staat verspreid door de ruimte. Vraag aan deze deelnemers om naar één van de personen op de stoelen te kijken. De “protagonist” absorbeert de aandacht van de groep, kijkt iedereen aan en zegt zijn naam. Dan kijkt de groep naar de volgende “protagonist” op een stoel, die ook de aandacht absorbeert en zijn naam zegt. Vervolgens gebeurt hetzelfde met de derde “protagonist” op de stoel.

Voer dit ongeveer drie keer uit, door steeds drie nieuwe “protagonisten” uit te nodigen. Na deze fase blijft hetzelfde ritueel doorgaan, maar nu zonder aanwijzingen van de groepsleider. De groep beslist wie er op de stoelen gaan staan, de groep moet gezamenlijk beslissen (zonder praten) naar wie ze kijken, et cetera. Laat dit enkele rondes gebeuren.

De volgende stap is dat de “protagonist” die steeds op de stoel staat en de aandacht van de groep absorbeert, nu niet meer zijn eigen naam zegt, maar iets mag zeggen tegen de groep. Een bekentenis of iets deelt over wat hij/zij voelt.

De laatste stap is dat alles mag, er zijn geen regels meer.

Opmerking:

Het is bij deze oefening belangrijk om de rust te nemen, mensen vinden het vaak eng om te merken dat alle ogen op hen gericht zijn en vinden het moeilijk om de aandacht van de groep te absorberen. Geef daar de tijd voor. Nodig de deelnemers uit om ieders blik te vangen, ook als iemand bijvoorbeeld achter de “protagonist” op de grond staat.

¹¹ Bijvoorbeeld: iemand die een verhaal deelt over de schaamte om een minderheid te zijn, is nooit alleen een persoonlijk verhaal, het is een politiek verhaal over uitsluiting en discriminatie.

WEERBERICHT

Doel: Opwarming, reflectie op gemoedstoestand, luisteren en reageren, samenwerking

Focus: Lage focus

Aantal deelnemers: Minimaal 5

Tijdsduur: 5 - 10 minuten

Benodigdheden: Eén stoel per deelnemer

Uitleg:

Iedereen zit op een stoel in een kring. Gezamenlijk wordt er een “weerbericht” gemaakt, die als een wave door de kring gaat. Instrueer de groep dat ze alléén diegene na mogen doen die links naast hen zit. De facilitator begint nu in de handen te wrijven, wat één voor één wordt overgenomen en als een wave door de hele kring gaat. Zodra alle deelnemers in hun handen wrijven, knip dan in de vingers. Als dat ook als een wave rondgaat, klap dan in de handen. Wissel steeds van beweging zodra de beweging rond is: stampen met de voeten, kloppen op het hoofd, slaan op de buik, et cetera.

Variatie:

Herhaal dezelfde oefening nogmaals maar nu heeft iedereen zijn/haar ogen dicht. Hierbij is een focus vereist op het geluid van de linker buurman/vrouw. Na deze variatie houdt iedereen zijn ogen nog even dicht, en blijven alle deelnemers even bij zichzelf. Vraag iedereen om even bij zichzelf naar binnen te kijken, en na te gaan welk weerbericht er in henzelf is. Na enkele ogenblikken doen de deelnemers de ogen weer open. Laat nu alle deelnemers één voor één het interne weerbericht uitspreken in één woord.

Opmerking:

Let op dat iedereen door blijft gaan met de handeling die hij/zij heeft tot hij/zij een nieuwe handeling heeft overgenomen van zijn linker buurman/vrouw.

3.2.3. VERTROUWEN

EILANDEN

Doel: Fysieke opwarming, vertrouwen, samenwerking, barrières rondom aanraking wegnemen

Focus: Lage focus

Aantal deelnemers: Minimaal 8

Tijdsduur: 5 - 10 minuten

Facilitator-participatie: Nee

Benodigdheden: Eén stoel per deelnemer

Uitleg:

Plaats de stoelen kriskras door de ruimte en laat iedereen op een stoel zitten/staan. Leg uit dat de stoelen allemaal heerlijke tropische eilanden zijn. De ruimte erom heen is de oceaan, die er nu rustig en kalm uit ziet, maar er ligt een gevaar op de loer. Er

zwemmen namelijk haaien, die door de facilitator met de kreet “Haaïen!” worden aangekondigd. De groep mag nu heerlijk gaan zwemmen, door in de ruimte te lopen. Als er “Haaïen!” wordt geroepen moet iedereen zo snel mogelijk weer een eiland zoeken. Want als er nog een lichaamsdeel van iemand het water raakt, zal deze opgegeten worden door een haai. Het is de verantwoordelijkheid van de groep om ervoor te zorgen dat niemand wordt opgegeten.

Laat de groep dit één keer doen, en als iedereen veilig op een eiland zit, vertel dan het volgende gevaar: “Er verdwijnen steeds meer eilanden in de zee”.

Laat de groep “zwemmen” en neem steeds één of meerdere stoelen weg, waardoor deelnemers gedwongen worden om samen op een eiland te staan. Ga door met stoelen weghalen tot het maximaal aantal mensen op een stoel is bereikt.

Variatie:

Vervang de stoelen door kranten. Dit is raadzaam bij een wilde groep, waar de groepsveiligheid in het geding is. Het is dan veiliger om kranten te gebruiken als eilanden dan stoelen, waar deelnemers vanaf kunnen vallen (of geduwd kunnen worden).

FLAUWVALLEN

Doel: Vertrouwen, samenwerking, elkaar leren opvangen

Focus: Lage focus

Aantal deelnemers: Minimaal 8

Tijdsduur: 5 - 10 minuten

Facilitator-participatie: Nee

Uitleg:

Geef alle deelnemers in de groep een nummer, van één tot en met de hoeveelheid deelnemers in de groep. Leg uit dat het bij deze oefening belangrijk is dat we met elkaar zorgen dat niemand valt, dus dat we iedereen op tijd opvangen. Als de facilitator een nummer roept, dan gaat deze persoon “flauwvallen”. Het flauwvallen gebeurt op de volgende manier: de deelnemer strekt de handen in de lucht, geeft een gil, en laat zich dan vallen. Het is belangrijk om deze volgorde aan te houden, en niet te snel te doen, zodat de groep kan reageren. De groep moet degene die flauwvalt zo goed mogelijk opvangen. Als dat gedaan is lopen alle deelnemers weer door de ruimte tot het volgende nummer geroepen wordt, en er dus iemand anders flauwvalt.

Doe dit een paar keer. Roep nu, als het goed gaat, twee nummers tegelijk. En als dit ook goed gaat en de groep groot genoeg is, roep dan drie nummers tegelijk.

Opmerking:

Het kan zijn dat een deelnemer bang is om niet opgevangen te worden. Deze angst kan vergroot worden als het een keer voor-

komt dat iemand inderdaad valt. Pas deze oefening pas toe als er een veilige situatie in de groep is, en pas de techniek aan op het tempo en veiligheid in de groep. Er kan bijvoorbeeld begonnen worden met héél erg slow motion flauwvallen, zo is de groep er altijd op tijd bij.

ZOEK JE PARTNER MET GELUIDEN

Doel: Blind vertrouwen, verbeelding aanwakkeren, concentratie verhogen

Focus: Lage focus

Aantal deelnemers: Minimaal 12, in tweetallen

Tijdsduur: 10 - 15 minuten

Uitleg:

Laat de deelnemers een partner vinden. Ieder bedenkt een dierenengeluid en laat dit aan de partner horen, zodat de ander het geluid goed weet en kan herkennen met de ogen dicht. Eén van beiden sluit de ogen en houdt de armen voor de borst (om ongelukken te vermijden). De ander zoekt een plek in de ruimte, verwijderd van de “blinde” partner.

De persoon met de ogen open begint nu het dierenengeluid te maken. De persoon met ogen gesloten wandelt (langzaam) in de richting van zijn/haar partner zodra hij/zij het geluid hoort. Als het geluid stopt, blijft hij/zij stilstaan. Stimuleer de personen met de ogen open te variëren waar het geluid vandaan komt (hoogte, dichtbij/veraf) en hoe het geluid gemaakt wordt (luid/zacht/stil).

Variatie:

Laat de deelnemers andere geluiden bedenken, die dichterbij de leefwereld van de groep ligt. Bijvoorbeeld geluiden uit de stad, de school, de werkplaats, et cetera.

Reflectievragen:

“Wat was aangenamer, met ogen open of gesloten?” en “Was het moeilijk met al die geluiden? Hoe was de beleving?”

BLIND CARS

Doel: Blind vertrouwen, concentratie verhogen

Focus: Lage focus

Aantal deelnemers: Minimaal 12, in tweetallen

Tijdsduur: 10 minuten

Uitleg:

De deelnemers vinden een partner. Eén van beiden sluit de ogen en wordt “auto”. De ander wordt de “bestuurder”. De “auto” kan bestuurd worden doordat de “bestuurder” tikt tegen de rug, schouders of hoofd van de “auto”.

Besturen gebeurt via volgende handelingen:

Vooruit: midden van de rug.

Achteruit: de kruin.

Links: linkerschouder.

Rechts: rechterschouder.

Als de bestuurder stopt met tikken, moet de “auto” stoppen. –Laat de koppels door de ruimte “rijden”. Wissel om na enkele minuten.

Reflectievragen:

“Wat was aangenamer, met ogen open of gesloten?” en “Had je vertrouwen in je partner?”

BLIND OVERSTEKEN

Doel: Blind vertrouwen, team-werk

Focus: Lage focus

Aantal deelnemers: Minimaal 12

Tijdsduur: 10 minuten

Facilitator-participatie: Ja

Uitleg:

Ga met de groep in een cirkel staan. Vraag of iemand een vrijwilliger wil zijn. Deze vrijwilliger sluit de ogen en is een “blinde” die wil oversteken. De “blinde” gaat voor een andere deelnemer staan. Deze deelnemer duwt (lichtjes) de “blinde” naar iemand anders in de cirkel. De “blinde” blijft lopen totdat een ander persoon in de cirkel hem/haar tegenhoudt, omdraait en een ander richting uitstuurt. De ogen blijven dit gehele proces gesloten. Vervang na enkele keren de “blinde” persoon.

Na enkele keren kunnen er meerdere “blinden” worden aangewezen. De andere deelnemers moeten er voor zorgen dat de “blinden” niet tegen elkaar lopen.

Reflectievragen: “Wat was aangenamer, in de cirkel of in het midden?” en “Had je vertrouwen in de groep?”

DE LIFT

Doel: Vertrouwen opbouwen als groep, teamwerk

Focus: Midden focus

Aantal deelnemers: Onbeperkt, in groepen van 6 à 8

Tijdsduur: 10 - 15 minuten

Facilitator-participatie: Ja

Uitleg:

Iemand gaat op de grond liggen en wordt een “plank”, de anderen gaan om hem/haar heen staan en worden de “lifters”. De “lifters” hurken bij de “plank” en nemen ieder een stuk van het lichaam voor zijn/haar rekening (benen, onderrug, schouders). Zorg dat er altijd iemand het hoofd ondersteunt. Tel af door “drie, twee, één, lift!” te roepen. De “lifters” tillen de “plank” op en houden hem/haar boven de hoofden.



Laat de “plank” enkele seconden zweven en laat hem/haar dan snel zakken, tot op romphoogte. Dit zorgt ervoor dat de persoon even een zweefgevoel heeft. Het laatste stuk kan de plank rustig dalen. Herhaal de oefening bij iedereen (die dat wil).

Opmerking:

De oefening vergt enige vorm van concentratie en veiligheid om mee te starten. Zodra een van de “planken” valt is het vertrouwen ver te zoeken bij de volgende. Zorg dus dat de “lifters” de focus houden op de “plank” en op elkaar, om tegelijkertijd te tillen, wat scheef gaan voorkomt.

3.3. BEELDENTHEATER EN IDENTITEIT

De eerste kennismakings-, vertrouwens- en opwarmingsoefeningen leggen het fundament voor het vervolg van het proces. Dit is nodig om met Beeldentheater te werken. De beeldtaal, één van de krachten van theater, wordt hier aangeboord. De oefeningen maken de deelnemers vertrouwd met het werken met deze taal en scherpt hun beeldend vermogen aan. De verschillende oefeningen zijn er om facetten van de eigen identiteit bloot te leggen. Daarnaast helpen ze om de stereotypen en vooroordelen te ontdekken van ‘de ander’. Vanuit dit proces wordt er uiteindelijk gewerkt naar groepsidentiteiten.



BEELDENRIJEN

Doel: Beeldentheater introduceren, leren kijken, middels beelden leren reflecteren

Focus: Lage tot midden focus

Aantal deelnemers: Minimaal 4

Tijdsduur: 10 - 30 minuten

Facilitator-participatie: Nee

Uitleg:

De oefening gebeurt in twee rijen (groep 1 en groep 2) die tegenover elkaar staan met een afstand ertussen van een meter of vijf. Iedereen heeft een partner aan de andere kant van de ruimte, waar hij/zij tegenover staat. Controleer of iedereen weet wie zijn/haar partner is.

Stap 1

De facilitator verzint een emotie. Groep 1 draait zich om en krijgt even de tijd om na te denken over hoe deze emotie uit te beelden. De facilitator telt tot drie, klapt in de handen, en op dat moment draait groep 1 zich tegelijkertijd om en maakt ieder voor zich een beeld van deze emotie. Zo ontstaat een rij van verschillende interpretaties van dezelfde emotie. Bekijk de beelden met groep 2 en vergelijk ze: “Wat hebben de beelden gemeenschappelijk?” en “Wat is het verschil?”

Herhaal met een andere emotie voor groep 2. Doe dit nog een paar keer. Wissel emoties af met (bijvoorbeeld) concrete begrippen, of juist iets abstracts (“een donkere regenboog”).

Stap 2

Dit begint met dezelfde oefening als bij stap 1. Op het moment dat de beelden van groep 1 staan, bekijkt groep 2 het beeld van hun

partner aandachtig en kopiëren het beeld van hun partner zo nauwkeurig mogelijk. Als deze beelden van groep 2 staan, laat groep 1 hun oorspronkelijke beeld los en bekijken via hun partner hun eigen beeld. Ze kunnen zo ook de kopieën van de beelden van hun burens zien. Als mensen niet tevreden zijn over de kopie van hun eigen beeld, kunnen ze het beeld van hun partner eventueel nog aanpassen. Geef hier kort de tijd voor. Wissel daarna van groep. Ook deze variant kan een aantal keer gedaan worden, totdat de deelnemers het observeren en kopiëren goed in de vingers hebben.

Stap 3

Groep 1 wordt nu verdeeld in tweetallen die naast elkaar staan. De partners aan de overkant blijven. Leg uit dat groep 1 zonder vooraf te overleggen beelden gaat maken van een conflict met de partner naast zich. Mocht er in groep 1 een oneven aantal zijn, laat dan een groepje een conflict tussen drie personen maken. Het principe is hetzelfde, de groep draait zich om en mensen denken even na over hun eigen beeld, de facilitator telt tot drie, mensen draaien zich weer om en springen in hun beeld. Ook nu kopieert groep 2 weer de beelden van groep 1 en wordt er geobserveerd.

Opmerking:

Het is goed deelnemers even de tijd te geven om na te denken over het eigen beeld. Echter, op het moment dat deelnemers overgaan op een uitgebreide zelfanalyse is het verstandiger om deze tijd in te korten. Bijvoorbeeld: "Maak een beeld van woede! Drie, twee, één, actie!", waarna de deelnemers meteen al moeten om draaien.

WAT IS HET VERHAAL?

Doel: Leren interpreteren van beelden en de verbeelding stimuleren

Focus: Lage tot midden focus

Aantal deelnemers: Minimaal 4

Tijdsduur: 10 - 30 minuten

Facilitator-participatie: Nee

Uitleg:

Demonstreer hoe de oefening werkt. Vraag twee vrijwilligers. Vraag de eerste vrijwilliger om plaats te nemen op het speelvlak. De tweede vrijwilliger neemt een positie in, vijf stappen van hem/haar verwijderd (het mag ook achter de persoon zijn). Zorg ervoor dat de rest van de deelnemers beide personen duidelijk zien staan.

Stel aan de groep de open vraag: "Wat zie je?" Dit moet eenvoudige antwoorden opleveren als: "Twee mensen die daar staan..." et cetera, opleveren. Vraag door naar het verhaal achter dit beeld, bijvoorbeeld: "Wat zou je denken dat er aan de hand is als je twee mensen zo ziet staan?" Accepteer alle antwoorden - hoe ridicul of tegendraads ze ook lijken. Ga de hele groep langs om naar ver-

schillende individuele indrukken te vragen. Als iedereen aan bod is geweest en er geen nieuwe antwoorden meer komen, vraag dan aan de vrijwilliger die het verste weg staat een stap naar voren te doen. Stel opnieuw vragen: "Wat zie je nu?" en "Wat is er anders?"

Herhaal dit proces, steeds met één stap, tot de verste vrijwilliger de persoon op de voorgrond is gepasseerd.

Vraag de groep wat ze tot nu toe van de oefening vinden. Vraag de groep naar hun favoriete interpretatie van het beeld. Breng de vrijwilligers hierna terug naar de positie van de favoriete interpretatie en vraag aan de kijkers om voor ieder personage één regel tekst te verzinnen. Controleer of deze zin voor de vrijwilligers helder is.

Zeg tegen de groep dat de scène tot leven wordt gewekt, dat het acteerwerk fantastisch zal zijn en dat er daarom een groot applaus moet komen als het klaar is. Tel tot drie, of geef een handklap, en de scène komt tot leven. De vrijwilligers hoeven alleen hun enkele zin te zeggen en krijgen vervolgens een daverend applaus. Nu staat een eerste basis voor een scène.

Als de groep de vraagstelling "Wat is het verhaal?" niet snapt, kan de vraagstelling worden veranderd in: "Als je dit aan het begin van een film zou zien..." of "Als je deze twee mensen voor je huis op straat zou zien..."

Opmerking:

Deze oefening is cruciaal om het verschil tussen "feit" (objectief) en "mening" (subjectief) te leren. Iedere persoonlijke observatie van het beeld is een interpretatie van de realiteit en daarom een mening. Door beelden te interpreteren geven de deelnemers impliciet aan welke thema's spelen. Als alle interpretaties gerelateerd zijn aan (potentieel) geweld, geeft dit een sterke aanwijzing over waar de groep mee zit.

TIP 5

"ALLES IS PERFECT!"

Deelnemers vinden het vaak moeilijk om snel beelden te maken, omdat ze zo gauw niets weten te verzinnen. De creativiteit is geblokkeerd omdat mensen het 'goed' willen doen. Benadruk dat niemand het fout kan doen. Bijvoorbeeld het uitbeelden van emoties, boos of bang, ziet er bij iedereen anders uit. TvO gaat juist om de persoonlijke interpretatie van de emoties, waardoor we een grote variatie zien van dezelfde emotie.

RECEPT VAN JEZELF

Doel: Verkennen van rollen en identiteiten die je maken en gemaakt hebben tot wie je bent

Focus: Lage tot midden focus

Aantal deelnemers: Minimaal 8

Tijdsduur: 15 - 25 minuten

Benodigdheden: Papier en pennen

Uitleg:

De deelnemers krijgen de opdracht om zichzelf uit te drukken door middel van een "recept". Centraal staat de vraag: welke ingrediënten (hobby's, rollen, identiteiten) hebben de deelnemers in het verleden gemaakt tot wie zij nu zijn? Het gaat hier niet om karaktereigenschappen of emoties maar de rollen die hieraan gekoppeld zijn.

Een gerecht of zelfs een menu wordt natuurlijk niet enkel met ingrediënten maar ook op een bepaalde manier gemaakt, in een bepaalde volgorde, het ene ingrediënt is een halve kilo, een snuif, het korstje in de oven. Het gerecht kan ook op een bepaalde manier geserveerd worden. Laat de deelnemers volledig vrij hoe ze het invullen maar geef hen bovenstaande aanzetten om tot diverse uitvoeringen van de opdracht te komen. Stel papier en pennen beschikbaar om de deelnemers het recept te laten registreren.

Als iedereen zijn eigen recept heeft gecreëerd, kunnen deze gedeeld worden in de groep. Dat kan op verschillende manieren gebeuren. Bijvoorbeeld:

In een cirkel iedereen afgaan.

Iedereen aan het woord laten die zelf iets wil zeggen.

Subgroepjes maken waarin de recepten gedeeld worden.

Vraag de deelnemers om vier ingrediënten te kiezen waar zij nu mee aan de slag willen. Dit kunnen ingrediënten zijn die hen op dit moment speciaal raken, een speciale betekenis hebben, of die ze om een andere reden nu kiezen. Er is geen goede of slechte keuze. Vermeld hier wel bij dat ze hier verder mee gaan, dus dat de deelnemers geen ingrediënten kiezen die ze niet met de groep willen delen. De deelnemers noteren deze vier ingrediënten wat een definitief "recept" vormt.

Variatie:

In een langdurig proces kunnen de deelnemers ook een heel menu maken. Begin bij het voorgerecht (verwachtingen, eigen talenten, eigen vaardigheden die de deelnemers meebrengen), daarna het hoofdgerecht (midden in het proces om even halt te houden, tijd te nemen, te reflecteren hoe de deelnemers zich voelen, in de groep, wat ze al hebben meegemaakt, wat ze nog verwachten) en tenslotte het dessert (wat nemen de deelnemers mee, waar gaan ze mee aan de slag, et cetera). Neem hier de tijd voor.

Reflectievragen:

Een reflectie kan gaan over het proces of de inhoud. Een gepaste reflectievraag is bijvoorbeeld: "Van welk ingrediënt zouden de deelnemers meer willen hebben en van welke wat minder?"

TIP 6 DOORVRAGEN

De rol van de facilitator is om het proces te begeleiden. Een kritische houding is hierbij belangrijk. Als deelnemers iets delen over wat zij ervaren of interpreteren is het goed om door te vragen. De facilitator zal hierbij moeten balanceren tussen het niet zomaar accepteren van dat waar de groep mee komt, maar tegelijkertijd niet de groep teveel uit te dagen. Bij het reflecteren op beelden - bij het doen van Beeldentheater - zijn neutrale vragen handig, zoals: "Welke elementen doen je daar aan denken?", "Kan je daar wat meer over vertellen?" en "Herkennen jullie dit?"

IDENTITEITENPALET

Doel: Verschillende identiteiten leren kennen en benoemen

Focus: Lage tot midden focus

Aantal deelnemers: Onbeperkt

Tijdsduur: 20 - 30 minuten

Facilitator-participatie: Nee

Benodigdheden: Post-It's en pennen

Uitleg:

Iedere deelnemer maakt een (lange) persoonlijke lijst van alle verschillende identiteiten die hij/zij heeft. Na enkele minuten kiest de deelnemer van deze lijst er vier uit. Elke van deze vier identiteiten schrijft hij/zij op een Post-It die hij/zij op een bepaalde plek op zijn lichaam plakt. Deze plek is de plek waarvan de deelnemer vindt dat deze past bij de betreffende identiteit.

Als alle deelnemers vier Post-It's op hun lichaam hebben geplakt lopen de deelnemers door de ruimte. Geef de deelnemers een teken (een handklap bijvoorbeeld) en op dat moment ontmoet iedere deelnemer een ander deelnemer. Bij de ontmoeten nemen de deelnemers de identiteiten van de ander in zich op. Elke deelnemer kies één identiteit van de ander uit en maakt daar een beeld van. Doe dit een tijdje, laat de deelnemers verschillende anderen ontmoeten en verschillende "antwoorden" verzamelen op de eigen identiteit. Vertel de deelnemers dat ze steeds impulsiever moeten reageren, en laat daarbij steeds minder tijd om naar de volgende ontmoeting te gaan.

Reflectievragen:

De oefening kan zelfstandig en uitgebreider (zie hieronder) worden uitgevoerd. Als de vervolgoefeningen niet gedaan worden, reflecteer dan uitgebreider. Anderzijds, reflecteer kort. Stel vragen als: “Hoe is het dat anderen zo op je identiteiten reageren?” en “Welke beelden kreeg je het vaakst als reactie?”

REFLECTEREN OP EIGEN IDENTITEITEN

Deze oefening is het vervolg van de vorige oefening

Doel: Zelfreflectie, creatief bezig zijn

Focus: Middel tot hoge focus

Aantal deelnemers: Onbeperkt

Tijdsduur: 30 minuten

Facilitator-participatie: Nee

Uitleg:

Verdeel de deelnemers in subgroepen van drie tot vijf personen. Elk groepje vindt een plek in de ruimte. Alle deelnemers plakken de Post-It's met identiteiten voor zich op de grond. De deelnemers gaan individueel na welke bewegingen ze van de groep hebben teruggekregen.

Stap 1

Van de vier meest gepaste of opmerkelijke maakt ieder individu een bewegingssequentie van zijn vier identiteiten. In deze sequentie worden de vier identiteiten aan elkaar gelast en vormen een soort van “dans”. De deelnemers mogen geluiden maken bij de bewegingen.

Stap 2

Vervolgens laat iedereen zijn bewegingssequentie drie keer aan de andere deelnemers van de subgroep zien. Werk hierbij in stilte, zonder commentaar, en stel nog geen vragen. De deelnemers nemen de verschillende “dansen” in zich op en presenteren de eigen “dans”.

Stap 3

Als alle subgroepjes klaar zijn is er tijd voor een discussie in de subgroepjes. Alle dansen worden drie minuten besproken door de andere leden van de subgroep, de “choreograaf” mag niet reageren, maar maakt notities van wat de anderen zeggen.

Stap 4

Alle deelnemers lezen de eigen notities door en markeren wat resoneert, of wat juist niet. Vanuit deze notities en markeringen schrijft iedereen individueel een kort gedicht van zeven regels. De eerste en zevende regel zijn hetzelfde. Geef de deelnemers drie minuten. Hierna lezen de deelnemers de gedichten aan elkaar voor.

Opmerking:

Benadruk dat deze oefening niet gaat om de artistieke kwaliteit van de “dans” of gedicht. Iedereen is immers een danser of een poëet, op zijn/haar eigen manier.

TIP 7

OPEN OF GESLOTEN?

De manier van vragen stellen van de facilitator heeft direct invloed op wat de groep teruggeeft. Probeer zoveel mogelijk open vragen te stellen waar de eigen mening niet in doorklinkt. Het zoeken naar - en verkennen van - verhalen van de deelnemers staat centraal, niet de deelnemers overtuigen van hun (on)gelijk.

COLLECTIEVE CREATIE

Deze oefening is het vervolg van de vorige oefening

Doel: Van eigen identiteit naar collectieve identiteit komen

Focus: Midden tot hoge focus

Aantal deelnemers: Onbeperkt

Tijdsduur: 30 - 60 minuten

Facilitator-participatie: Nee

Uitleg:

Tijdens de vorige twee oefeningen hebben de deelnemers in de subgroepjes veel materiaal verzameld. In deze oefening worden de relaties tussen de identiteiten verder onderzocht. Probeer de groep uit te dagen om een nieuwe synthese te creëren en de (‘individuele’) identiteiten als iets collectiefs te zien.

Stap 1

Elke subgroep mag nu met alle identiteiten die boven gekomen zijn puzzelen, en erover in discussie gaan. Centraal staan vragen als: “Welke identiteiten komen overeen en welke verschillen sterk?” en “Zijn er gemeenschappelijke identiteiten te benoemen?” Elke subgroep heeft zeven minuten om alle identiteiten in een bepaalde volgorde of patroon op de grond te leggen. De keuze is geheel aan de groep en er kunnen verschillende vormen gekozen worden (kan in een cirkel, een chaos, een lijn, verschillende blokken, et cetera).

Stap 2

Na zeven minuten nemen alle subgroepjes afstand van de eigen groepscreatie. Alle deelnemers gaan nu door de ruimte lopen om de creaties van de andere groepen te bekijken, die ook allemaal hun identiteiten op de grond gelegd hebben.

Stap 3

Nadat de deelnemers de andere groepsidentiteiten hebben verkend gaat iedereen terug naar de eigen plek in de ruimte. Nu krijgt elke groep nog vijf minuten om twee groepsbeelden te maken:

Beeld 1: Het beeld van het voornaamste conflict in de eigen groep

Beeld 2: Het beeld van de collectieve identiteit



Elke subgroep presenteert deze twee beelden aan de hele groep. De rest van de groep is nu het publiek en reflecteert op wat zij zien. Benoem het conflict en de collectieve identiteit. Vraag door naar de herkenbaarheid, naar de onderliggende verhalen. Sluit deze oefening af door de deelnemers terug te laten gaan in de subgroepen en nog een paar minuten na te bespreken op wat er is gezien, gehoord, gevoeld en gebeurd.

Opmerking:

De dialoog die rondom deze beelden ontstaat kan de basis zijn voor een verdere uitwerking van het onderliggende conflict, bijvoorbeeld in een Forumtheater-scène (zie 3.4.).

3.4. POLARITEITEN

Inmiddels is de weg vrijgemaakt voor de volgende stap. De deelnemers hebben vertrouwen in elkaar, de ruimte en de facilitator. De deelnemers hebben de eigen en elkaars identiteiten verkend. De volgende stap is om de tegenstellingen¹² die er in de groep lig-

gen, zichtbaar te maken. Er zijn altijd meerdere tegenstellingen aanwezig, er is nooit sprake van één scheiding. Het is de kwestie om met de meest prangende te werken. Het gaat hierbij om twee dingen waarvan de scheiding niet altijd duidelijk is: het creëren van dynamiek en het blootleggen van dynamiek.

3.4.1 TEGENSTELLING ZICHTBAAR MAKEN

ABC

Doel: Reflectie, doelen stellen, preventie, zelfkennis

Focus: Lage tot hoge focus

Aantal deelnemers: Onbeperkt

Tijdsduur: 5 - 20 minuten

Facilitator-participatie: Nee

Uitleg:

Elke deelnemer kiest - voor zichzelf, zonder dat dit bekend wordt - een deelnemer uit die "A" wordt. Dit kan iedereen van de groep zijn, behalve de deelnemer zelf of de facilitator. Vervolgens kiest

¹² Het gaat hier om tegenstellingen in de identiteiten in en tussen de groepen. Dit noemen wij ook wel "polarisaties."

ieder ook een deelnemer "B". Dat mag niet dezelfde persoon zijn als "A" en ook niet de facilitator of de deelnemer zelf.

Stap 1

Alle deelnemers bewegen nu door de ruimte, maar dan zodanig dat zij:

"A" te allen tijde frontaal kunnen zien

"B" te allen tijde niet kunnen zien, dus volledig achter zich houden

Verzoek de groep om zo min mogelijk te praten.

Het duurt nu enige tijd voordat alle posities zijn ingenomen. Elke verandering van positie betekent dat alle deelnemers hun positie moeten bijstellen. Na enkele minuten staan alle deelnemers stil. Ga na of het gelukt is om "A" voor zich te houden, en "B" achter zich.

Stap 2

Leg uit dat dit voor beginners was. Voor de gevorderden komt er nog een persoon "C" bij. Die mag worden gekozen en niet samen vallen met "A" of "B". De opdracht is nu om niet alleen "A" en "B" op dezelfde manier voor en achter zich te houden, maar "C" altijd uit een ooghoek (dat mag de linker of rechter zijn) in de gaten te houden.

"A", "B" en "C" vormen voor iedere deelnemer het figuur - of - en om nu tot een equilibrium te komen zal langer duren dan de vorige fase. Behalve dat dit een cognitieve oefening is, is het ook een fysieke opwarming, waarbij de nadruk ligt op contact, zowel fysiek (botsingen komen vaak voor) als met de ogen.

Stap 3

Verdeel de groep in subgroepjes van drie of vier deelnemers. Elk subgroepje bedenkt minstens drie theorieën over wie of wat "A", "B" en "C" in het leven van de deelnemers zou kunnen zijn.

Deze oefening levert heel veel informatie op voor de deelnemers en voor de facilitator. Het is verstandig om de deelnemers te verzoeken de theorieën te noteren of in elk geval te onthouden, omdat ze waarschijnlijk in een later stadium terugkomen. Laat de subgroepjes vertellen aan de andere deelnemers welke theorieën zij hebben bedacht. Reflecteer over welke overeenkomsten en verschillen er zijn.

Opmerking:

De reacties van de subgroepjes kunnen overeenkomen of juist contrasteren. "A" is vaak familie/vrienden, maar kan ook drank of drugs zijn. "B" is voor sommigen juist wat voor anderen "A" is, maar kan ook slechte vrienden, de politie, de gevangenis of de psychiatrie zijn. Bij "C" gaat het vaak om hulpverleners, de sociale dienst, een relatie die nog niet helemaal is afgebroken, et cetera. Sommige deelnemers zullen het abstracter zoeken, bijvoorbeeld: "doorzettingsvermogen" ("A"), "zwakte" ("B") en "gezondheid" ("C").

CROSS THE LINE

Doel: Diverse polariteiten blootleggen

Focus: Midden tot hoge focus

Aantal deelnemers: Minimaal 12, maximaal 30

Tijdsduur: 20 - 60 minuten

Facilitator-participatie: Nee

Uitleg:

Deze oefening is een bewerking van de opwarmingsoefening "Iedereen die...", nu gericht op een polariteit. Alle deelnemers gaan aan één kant van de ruimte staan. Deelnemers krijgen nu de gelegenheid om één voor één naar de andere kant van de zaal te lopen en een uitspraak te doen die voor hem/haar geldt. Bijvoorbeeld: "Ik ben een niet-Europeaan" of "Ik ben gelovig" of "Ik ben ouder dan 60 jaar" of "Ik ben vroeger gepest". Alle deelnemers voor wie dit ook waar is, gaan bij hem/haar aan de andere kant staan. Geef voldoende ruimte aan de groep om met dingen te komen. Diepgang heeft tijd nodig.

Hieronder volgen opties om de oefening meer diepgang te geven, bijvoorbeeld als er duidelijk is dat het een polarisatie is die voor de groep beladen is, of als de groep min of meer in tweeën is gesplitst:

Optie 1

Vraag aan beide groepen om - elke deelnemer voor zich - een beeld maken van hoe het voelt om het kenmerk wel of juist niet te zijn. Laat de andere groep - wederom elke persoon apart - het beeld kopiëren 'aan de andere kant' dat ze niet associëren met (of herkennen van) de groep. De eerste groep maakt nu een beeld van hoe ze zich nu voelen met deze reactie (eventueel kan hier een woord of klank die dit versterkt aan toegevoegd worden). Reflecteer kort.

Optie 2

Vraag aan een van de groepen om een beeld te maken - elke persoon apart - van wat het voor hen betekent om de "andere" groep te zijn. De groep aan de overkant - elke persoon apart - kopieert een beeld van de andere groep dat zij niet associëren met (of herkennen van) zichzelf. Gelijk daarna maken zij een beeld van zichzelf dat niet aanwezig was in de beelden van de andere groep. Laat de deelnemers nu een trage, repetitieve beweging maken tussen het eerste beeld en het tweede beeld. De andere groep maakt nu een beeld van hoe zij zich nu voelen met deze reactie (eventueel kan hier een woord of klank die dit versterkt aan toegevoegd worden). Reflecteer eventueel kort.

Optie 3

Vraag aan beide groepen om een beeld te maken van zichzelf of van de ander. Combineer naargelang met stappen van optie 1 of 2.

Optie 4

Vraag aan de ene groep om een beeld te maken - elke persoon

apart - van wat het voor hen betekent om de andere groep (of zichzelf) te zijn. De andere kant kopieert nu het beeld van wat het meest herkenbaar was. Laat de eerste groep de beelden nog even vasthouden. Nu kopieert de andere kant het beeld wat het minst herkenbaar is. Reflecteer over de verschillen.

Opmerking:

Laat de deelnemers een naam geven aan de collectie van individuele beelden van de andere groep.

Variatie:

In plaats van dat de deelnemers ieder voor zich beelden te maken, maakt nu de hele groep een groepsbeeld als reactie. Dit neemt aanzienlijk meer tijd in beslag maar kan verrassende resultaten opleveren.

Reflectievragen:

De reflectie bij deze oefening kan zo diepgaand als nodig is. Vragen die gesteld kunnen worden zijn: “Stond je veel bij dezelfde personen?” en “Kwam jouw beeld vaak overeen met wat je verwachtte of wat de andere groep dacht?” en “Was je verrast door bepaalde tegenstellingen?” en “Welke tegenstellingen blijven het meest bij?”

TIP 8 GROVE RESPONS

Bij het interpreteren van beelden kunnen de deelnemers heftig of grof reageren. Als iemand een nogal grove interpretatie van een stilstaand beeld inbrengt, herhaal deze dan, zeg dat het zou kunnen en zeg erbij dat degene die deze interpretatie voorstelde duidelijk te kennen heeft gegeven dat hij het voor de groep wil uitbeelden (verzoek diegene om een beeld hiervan voor de groep te maken). Dit maakt meestal de grenzen van wat wel en niet kan vrij duidelijk. Als iemand grof in de mond wordt, vraag dan of hij zijn/haar bijdrage ook anders kan formuleren. Dit soort situaties moet door de facilitator worden ingeschat.

BEELD VAN DE (EIGEN) GROEP

Doel: Beeldvorming van, en reflecteren over, de eigen groep

Focus: Midden focus

Aantal deelnemers: Minimaal 10, maximaal 25

Tijdsduur: 30 - 45 minuten

Facilitator-participatie: Nee

Uitleg:

Deze oefening is belangrijk omdat in confrontatie met een gepola-

riseerde groep er mogelijkwerwijs een tendens is om de eigen groep te idealiseren en niet kritisch te benaderen in confrontatie met de ander.

Stap 1

De groep gaat aan één kant van de ruimte te staan. De andere kant van de ruimte is nu het ‘podium’. Vraag een vrijwilliger om naar voren te komen en leg uit dat hij/zij een beeld mag maken van de eigen groep. De vrijwilliger kiest andere deelnemers uit en zet deze één voor één in een bepaalde houding, ten opzichte van elkaar. Er ontstaat zo een “constellatie” van losse beelden. Samen vormen ze een beeld van hoe de vrijwilliger de (identiteit van) groep ziet.

De kracht van beeldentheater wordt bij deze stap extra duidelijk als de facilitator benadrukt dat zowel de beelden - de tableau vivants - los belangrijk zijn, maar dat de relatie tussen de beelden ook belangrijk is. Kijkt de groep naar buiten? Kijken de beelden elkaar aan? Et cetera.

Stap 2

Nadat de eerste vrijwilliger een beeld heeft gemaakt, wordt aan de rest gevraagd of ze aanvullingen hebben of veranderingen willen aanbrengen. Tijdens dit proces is het niet de bedoeling verbaal te reflecteren. De verbeelding zorgt voor de dialoog. Het is de bedoeling dat er een groepsbeeld ontstaat, een constellatie van beelden, die uiteindelijk de eigen groep representeert en dat hier tot zekere hoogte consensus over bestaat.

Stap 3

Nu er (tot op zekere hoogte) een consensus is over de groep, gaat de facilitator reflecteren en op zoek naar de diverse betekenissen van het totale beeld, de individuele beelden en hun relatie tot elkaar. Wie zijn ze? Wat gebeurt? Welke verhoudingen hebben ze tot elkaar en tot het totale beeld?

Stap 4

Dynamiseer het beeld. Zij die niet in het beeld staan observeren. Dynamiseren gaat als volgt: vraag aan de beelden om één beweging te doen die volgens hen de volgende stap zou zijn. Dit is gebaseerd op wat ze voelen op dat moment en/of wat ze gehoord hebben in de bespreking. Deze beweging wordt repetitief herhaald en kan natuurlijk in de richting zijn van een ander beeld waarmee een relatie is (ontstaan). Vraag hen vervolgens om bij die beweging een woord toe te voegen. Dit kan zowel een interne stem zijn als iets dat het ‘karakter’ zegt. De beelden gaan nog niet in spel met elkaar. Instrueer de beelden, na dit enkele keren herhaald te hebben, om een zin te zeggen, al dan niet in relatie tot anderen. Een echte dialoog is er nu nog niet.

Stap 5

Laat nu de beelden met elkaar in dialoog gaan, gebaseerd op de zin die zich heeft gevormd bij de vorige stap. Als deze niet past



in het geheel kan deze veranderd worden en kan er een interactie ontstaan. Deze dialoog kan overgaan in een improvisatiescène, van enkele minuten.

Variatie:

Bij stap 4 en 5 kan er ook worden gewerkt met een 'interne monoloog'. Instrueer het beeld om hardop te zeggen wat hij/zij voelt en denkt nu hij/zij in dit beeld staat. Moedig de deelnemers aan om dit enkele minuten vol te houden, hoe lastig het ook kan zijn. Dit geeft veel informatie.

VAN HET HUIDIG GROEPSBEELD NAAR HET IDEALE BEELD

Deze oefening is het vervolg van de vorige oefening

Doel: Reflecteren op de huidige situatie, toekomst verbeelden

Focus: Midden focus

Aantal deelnemers: Minimaal 10, maximaal 25

Tijdsduur: 10 - 15 minuten

Facilitator-participatie: Nee

Uitleg:

Laat de beelden terug gaan staan in het oorspronkelijke groepsbeeld, van vóór de dynamisering. Vraag nu aan de groep om een ideaal beeld te geven van de groep gebaseerd op de vorige improvisatie. Op dezelfde manier als hierboven beschreven: iemand begint tot er uiteindelijk een groepsbeeld is waar min of meer consensus over is. De verschillende personen gaan nu terug in hun oorspronkelijke opstelling staan en gaan in slow motion naar het ideale beeld. Herhaal dit drie keer.

Reflectievragen:

Bespreek wat er gebeurde. Begin de vraagstelling simpel en objectief, zoals: "Wat zag je?" en "Welke veranderingen zijn er zichtbaar?" Ga hierna door naar complexe reflectie, zoals: "Wat is er nodig voor deze transformatie?" en "Wat is de rol van de eigen leden van de groep in deze transformatie?"

3.4.2. BEELDVORMING EN POLARISATIE

WIJ KIJKEN NAAR JULLIE, JULLIE KIJKEN NAAR ONS

Doel: Bewust worden van 'de ander'

Focus: Lage focus

Aantal deelnemers: Minimaal 12

Tijdsduur: 5 minuten (plus besluiten van de aan te pakken polarisatie)

Facilitator-participatie: Nee

Uitleg:

Na de voorgaande oefeningen zullen er verschillende tegenstellingen naar boven zijn gekomen. Het is nu de taak om er hier één van te kiezen. Leg aan de groep voor welke tegenstellingen er nu liggen. Bespreek welke de meest gepaste en prangende is om mee te werken. Het kan enige tijd duren voordat een gezamenlijke beslissing wordt genomen.

Na de keuze voor met welke polarisatie gewerkt wordt is deze techniek de eerste stap om te zetten. Zet deze oefening dus pas in als er twee groepen zijn gemaakt (ontstaan).

De twee groepen gaan tegenover elkaar staan, met een flinke



ruimte tussen de groepen, en zeggen om de beurt op een steeds nadrukkelijker toon: “Wij kijken naar jullie, jullie kijken naar ons”. Neem de tijd. Herhaal dit ongeveer tien keer (vijfmaal per groep).

BEELDENDISCUSSIE

Doel: Beeldvorming over en weer benoemen

Focus: Lage focus

Aantal deelnemers: Minimaal 12, maximaal 30

Tijdsduur: 10 min - 40 min (als er met beelden wordt gewerkt)

Facilitator-participatie: Nee

Uitleg:

De twee groepen gaan binnen de eigen groepen vijf minuten in gesprek over de vragen: “Hoe zien wij hen?” en “Hoe ziet de ander ons?” Eén iemand uit de groep maakt een (korte) verslag van de discussie.

De notulist gaat na vijf minuten als ambassadeur op bezoek bij de andere groep. Deze notulist (of de reporter) brengt verslag uit bij de andere groep over de antwoorden op de twee vragen. Reflecteer op overeenkomsten en tegenstrijdigheden. Klopt het dat de ene groep denkt dat de ander hen zo ziet?

Variatie:

Net zoals de oefening “Beeld van de (eigen) groep” wordt er in stappen gewerkt. Alleen nu is de uitgangspunt de vragen “Hoe zien wij hen?” en “Hoe ziet de ander ons?”

Stap 1

Beide groepen werken apart. In elke afzonderlijke groep stapt



een vrijwilliger naar voren en maakt hij/zij een beeld van “Hoe zien wij hen?”. De vrijwilliger kan andere deelnemers gebruiken om een beeld te maken.

Stap 2

Nadat de eerste vrijwilliger een beeld heeft gemaakt, wordt aan de andere deelnemers van de groep gevraagd of zij aanvullingen hebben of veranderingen willen aanbrengen. Tijdens dit proces is het niet de bedoeling verbaal te reflecteren. De verbeelding zorgt voor de dialoog. Het is de bedoeling dat er een groepsbeeld ontstaat als antwoord op de vraag “Hoe zien wij hen?”

Stap 3

Controleer of beide groepen een consensus hebben bereikt over het beeld. Dynamiseer nu het beeld. Leg de stappen uit: zij die niet in het beeld staan observeren. Dynamiseren gaat als volgt: vraag aan de beelden om één beweging te maken die volgens hen de volgende stap zou zijn. Dit is gebaseerd op wat zij voelen op dat moment en/of op wat zij gehoord hebben. Deze beweging wordt repetitief herhaald en kan natuurlijk in de richting zijn van een ander beeld waarmee een relatie is (ontstaan). Vraag hen vervolgens om bij die beweging een woord toe te voegen. Dit kan zowel een interne stem zijn als iets dat het ‘karakter’ zegt. De beelden gaan nog niet in spel met elkaar. Instrueer de beelden, na dit enkele keren herhaald te hebben, om een zin te zeggen, al dan niet in relatie tot anderen.

Stap 4

Herhaal de voorgaande stappen, maar nu maken beide beelden een reactie op de vraag “Hoe ziet de ander ons?” Hoe ziet de andere groep jullie groep in de samenleving? Wat zijn componenten van jullie groepsidentiteit volgens de andere groep?

Stap 5

Beide groepen hebben nu afzonderlijk twee beelden gemaakt. Er zijn dus in totaal vier beelden gemaakt door de twee groepen samen. Beide groepen stellen nu aan elkaar de gedynamiseerde beelden voor. De groep gaat aan één kant van de ruimte te staan. De andere kant van de ruimte is nu het 'podium'. Faciliteer het laten zien van vier beelden aan de andere deelnemers. Reflecteer op de verschillen en overeenkomsten.

Opmerking:

Leg niet het hele spel in één keer uit. Hierdoor zullen de notulist / reporter / de beelden mogelijk anders (vriendelijker) van aard zijn.

TIP 9 HERHALING

Het bovenstaande proces om polarisaties zichtbaar te maken kan herhaald worden om op die manier de groep ook volgens andere tegenstellingen in te delen. Op die manier wordt duidelijk dat de polarisatie die eerst naar boven kwam niet de enige is, en rond andere deelidentiteiten ook in een andere groepsdeling polarisatie bestaat. Dit is belangrijk omdat polarisaties in de 'beeldvorming' meestal één facet overbelicht en groepen zich 'opsluiten' in dat aspect.

THEATRAAL ANTWOORD

Doel: De andere groep iets meegeven

Focus: Midden focus

Aantal deelnemers: Minimaal 12, maximaal 30

Tijdsduur: 30 minuten

Facilitator-participatie: Nee

Uitleg:

Deze oefening is bedoeld om de (mogelijke) spanning die in de groep, en tussen de gepolariseerde groepen, is ontstaan, op een speelse wijze te ventileren. Beide groepen werken afzonderlijk. Geef de groepen de ruimte om vijf minuten na te bespreken over wat de deelnemers het meeste bijstaat.

Gedurende de volgende tien minuten krijgt elke groep de gelegenheid om een korte sketch of performance te maken vanuit de vraag: "Waar willen we als groep 'antwoord' op geven?" Het is een antwoord aan de andere groep. Beide groepen tonen hun antwoorden aan elkaar.

Reflectievragen:

Geef beide groepen de ruimte om te reageren. "Wat was het meest frappant?" en "Waren er zaken die kwetsend zijn?" en "Welke zaken zijn verhelderd?"

3.5. DE WEG NAAR FORUMTHEATER

In de vorige technieken en oefeningen zijn veel verhalen en situaties naar boven gekomen. Al die informatie en ervaring kan verder uitgewerkt worden in een Forumtheater-scène. Afhankelijk van de lengte van het proces kunt u er voor kiezen om nu een presentatie te maken van de onderwerpen die voor de groep belangrijk zijn. Forumtheater is een veelgebruikte methodiek waarbij interactie en dialoog met het publiek centraal staat. Bij het gepolariseerde model van het "Theater van de Onderdrukten" kan zowel gewerkt worden met de twee gepolariseerde groepen los, als samen.

In een Forumtheater-scène laten de deelnemers een probleem zien dat zowel voor de deelnemers als voor het publiek herkenbaar is. De scène (of voorstelling) loopt altijd slecht af voor de hoofdpersoon, maar de hoofdpersoon heeft wel kansen om het anders te doen. Na het spelen van het stuk zelf, gaat de facilitator de dialoog aan met het publiek over wat zij gezien hebben. Mensen uit het publiek komen vervolgens het podium op, om te laten zien wat zij zouden doen, als zij in dezelfde situatie zouden verkeren. Op deze manier komt een wederkerig leerproces op gang, waarin ideeën niet alleen maar uitgesproken worden, maar uitgeprobeerd, zonder dat dit direct consequenties heeft voor het dagelijks leven. De voor- en nadelen worden met de zaal onderzocht.

Voor een uitgebreide uitleg en toepassing van Forumtheater verwijzen wij door naar "De mens in de Hoofdról" (2013) van Opdebeeck en Matthijssen hoofdstuk 10 t/m 15, en "Games for Actors and Non-Actors" van Augusto Boal (2002).

3.6. REGENBOOG VAN VERLANGENS

Een andere optie om met de verhalen van de deelnemers aan de slag te gaan is om de "Regenboog van Verlangens"-technieken te gebruiken. Deze deelmethode gaat dieper op zoek naar interne en geïnternaliseerde processen die zich in het hoofd van de deelnemers afspelen bij een conflict met de 'ander'. Angsten en verlangens staan hierbij centraal. Deze methode is gebaseerd op een mix van Beeldentheater (met dynamisering) en het inspringlelement van Forumtheater.

Centraal staan de vragen: "Wat wenst een lid van de groep in een bepaald conflict of bepaalde situatie van een lid van de andere groep?", "Welke verlangens spelen hierbij een rol?" En "Wat of welke interne angsten, belemmert een lid van de groep om in een bepaald conflict of bepaalde situatie met een lid van de andere groep op te komen voor zijn verlangen, zijn wens?"

Voor een uitgebreide uitleg en toepassing van “Regenboog van Verlangens”-technieken verwijzen we door naar het boek “Rainbow of Desire” (1996) van Augusto Boal.

3.7. AFSLUITING EN EVALUATIE

Bij elk proces is het belangrijk om voldoende aandacht te besteden aan afsluiting en evaluatie. In dit deel staan verschillende oefeningen centraal om zaken achter te laten en mee te nemen. De ORID-methodiek biedt een manier om het gehele proces te evalueren.

3.7.1. RITES DE PASSAGE

RITUELEN

Doel: Reflecteren over wat de groep achterlaat, meeneemt en welke richting ze uit gaat

Focus: Midden focus

Aantal deelnemers: Minimaal 8, maximaal 30

Tijdsduur: 60 - 120 minuten

Facilitator-participatie: Nee

Benodigdheden: Diverse materialen, hoe meer hoe beter

Uitleg:

Als een langere periode met een groep wordt gewerkt is het verstandig om uitgebreid en gepast af te sluiten tijdens de laatste bijeenkomst. Het bouwen van een ritueel is een oefening die een blijvende indruk zal achterlaten bij de groep. De groep mag een soort ‘ritueelparcours’ maken waar alle deelnemers één voor één door zullen wandelen. Dit parcours symboliseert de weg die de groep heeft afgelegd en biedt de kans om bepaalde (negatieve) zaken achter zich te laten als groep en om stappen te zetten richting een bepaalde toekomst.

De deelnemers zijn volledig vrij om te kiezen hoe ze dit opvullen. Zorg ervoor dat er heel veel materiaal aanwezig is, hoe meer hoe beter. Denk aan papier, schaar, elastiek, ballonnen, natuurlijke materialen, schoon afval, potten, pannen. Alles is goed zolang het maar divers is. Het zijn deze componenten die de deelnemers inspireren om het rituele overgangspad te creëren.

Deelnemers kunnen deel uitmaken van het parcours om anderen een handje te helpen.

Op het einde loopt iedereen één voor één het ritueel door.

Variatie:

Twee groepen - vanuit de polarisatie, of juist een nieuwe verdeling - creëren een ritueel voor de andere groep.

BODY SHOWER

Doel: Ontspannen, het proces letterlijk van zich af schudden

Focus: Midden focus

Aantal deelnemers: Onbeperkt, in groepen van 5

Tijdsduur: 10 minuten

Uitleg:

Maak groepen van vijf deelnemers. In elk subgroepje gaat één van de deelnemers in het midden staan. De andere vier gaan om die persoon heen staan. De vier beginnen op het hoofd van de middelste met al hun vingertoppen (zachtjes) te tikken. Min of meer tegelijkertijd gaan de “tikers” al tikkend naar beneden, naar de schouders. Langzaam transformeert het getik van de vingertoppen in zachte tikken met de handen. De “tikers” gaan door naar beneden, naar de rug, de benen en de voeten.

De “tikers” zijn bij de voeten geëindigd en gaan weer tikkend omhoog. Aangekomen bij het hoofd laten de “tikers” nu snel hun handen naar beneden glijden, over de hele lengte van het lichaam. Degene in het midden ademt tegelijkertijd diep uit. Herhaal dit driemaal.

Wissel vervolgens totdat iedereen in het midden heeft gestaan.

Opmerking:

Deze oefening is een behoorlijk fysieke oefening. Als de groep niet gemakkelijk is met elkaar aanraken, dan kan deze oefening het beste overgeslagen worden.

DE VULKAAN

Doel: Afronding en evaluatie

Focus: Lage focus

Aantal deelnemers: Onbeperkt

Tijdsduur: 2 minuten

Facilitator-participatie: Ja

Uitleg:

Iedereen staat in een kleine kring, dichtbij elkaar. Alle deelnemers steken hun rechterhand naar voren, maken een vuist met hun rechterduim naar buiten. Vervolgens steekt iedereen zijn rechterduim in de vuist van zijn linkerbuurman. Er ontstaat nu een kleine binnencirkel van alle handen in elkaar, dit is de krater van de vulkaan. Iedereen mag nu met zijn linkerhand iets in de vulkaan gooien. Dit doen de deelnemers door om de beurt (in willekeurige volgorde) met de hand iets in de krater te gooien en te benoemen - in een woord of korte zin - wat dat is. Het kan iets zijn dat ze achter willen laten, het kan ook iets zijn wat ze over vandaag kwijt willen.

DE YELL

Doel: Afronding, energiek afsluiten, samenvatting van de bijeenkomst in één woord

Focus: Lage focus

Aantal deelnemers: Onbeperkt

Tijdsduur: 1 minuut

Facilitator-participatie: Ja

Uitleg:

Iedereen staat in een kring en doet zijn rechterhand naar voren. Vraag één woord om de dag mee af te sluiten. Laat wat verschillende kreten voorbij komen en kies dan het woord dat het meest resoneert. Tel vervolgens tot drie, en bij “drie” doet iedereen zijn hand in de lucht en schreeuwt zo hard mogelijk tegelijkertijd het woord.

DE LEGE STOEL

Doel: Afronding van een bijeenkomst, uit de rol komen, cooling down

Focus: Midden focus

Aantal deelnemers: Onbeperkt

Tijdsduur: 5 - 10 minuten

Uitleg:

Zet een lege stoel voor de groep. Vertel de groep dat deze stoel nu bezet wordt door het personage dat hij/zij gespeeld heeft of welke centraal stond in de bijeenkomst. Vraag iedereen om de beurt om advies of een laatste opmerking richting het personage.

Variatie:

De deelnemers zeggen (zonder stoel voor de groep) om de beurt iets over de overeenkomsten en verschillen tussen hen en het personage dat hij/zij speelde.

BEELD EN GELUID VAN HOE JE DE RUIMTE VERLAAT

Doel: Afronding van een bijeenkomst, stil staan bij emoties

Focus: Lage focus

Aantal deelnemers: Onbeperkt

Tijdsduur: 1 minuut

Uitleg:

De groep staat in een kring. Om de beurt maken de deelnemers een beweging met een geluid over hoe zij de ruimte verlaten. De rest van de groep herhaalt de beweging en het geluid. Ga de hele kring langs. Vat kort samen wat opvallend is.

Variatie:

In plaats van een geluid kunnen de deelnemers ook worden gevraagd om een getal te geven tussen de één en de tien over hoe ze zich voelen vandaag. Eén is heel slecht en tien is uitmuntend.

Opmerking:

Deze oefening kan ook aan het begin van een bijeenkomst worden gedaan met de vraag hoe iedereen zich vandaag voelt, of met welk gevoel ze deze dag beginnen. Als de oefening in dezelfde bijeenkomst ook als afsluiting gebruikt wordt, geeft dit een indicatie van wat de bijeenkomst heeft bijgedragen aan stemmingsveranderingen van de deelnemers

3.7.2. ORID¹³

Doel: Terugkijken op het proces

Focus: Midden tot hoge focus

Aantal deelnemers: Onbeperkt

Tijdsduur: 60 - 240 minuten

Facilitator-participatie: Ja

Uitleg:

Vertel de groep dat er gezamenlijk teruggekeken wordt op het hele proces en dat het in vier stappen gebeurt: ORID. Die vier letters van “ORID” staan voor stappen waardoor we voor onszelf en voor de groep kunnen uitdokteren wat we geleerd hebben en wat dat betekent voor de toekomst als groep en als persoon.

Stap 1: O(bjectief - zintuiglijke waarneming)

Vraag de deelnemers om voor zichzelf te werken in het eerste deel van de oefening. Leg de deelnemers uit dat er in deze stap uitgegaan wordt van simpele zintuiglijke waarnemingen (zien, horen, ruiken, voelen - als in tastzin) die we opgedaan hebben in de periode van het proces. Vraag de deelnemers om in één zin of enkele woorden te spreken. Vertel ze dat “O” beelden altijd op zoek gaan naar wat we met onze zintuigen hebben waargenomen. Zaken die we gehoord hebben en die ons bijgebleven zijn, die op ons netvlies zijn blijven kleven of die we intens hebben gevoeld tijdens het proces.

Inventariseer de woorden met de groep en schrijf ze op losse papieren, of laat de deelnemers dat zelf doen. Verzamel de papieren en laat de deelnemers deze woorden groeperen (door ze uit te spreiden over de vloer). Dubbele of sterk overeenkomende woorden plaatsen ze bij elkaar.

Stap 2: R(eflectie)

Laat de deelnemers beelden maken van de belangrijkste emoties die naar voren kwamen. Vertel de deelnemers dat het bij deze stap om voelen gaat, nog niet over gedachten.

Ga hierover in gesprek met de groep, stel reflecterende vragen als: “Hoe beleefden jullie dat moment?” en “Hoe voelde je je daarbij?” Laat dit gesprek enig moment doorgaan alvorens over te schakelen naar stap 3.

Vraag de deelnemers hun belangrijkste reflectiepunten tijdens het

¹² ORID is ontwikkeld door het Institute of Cultural Affairs in Canada. Voor meer informatie zie: “Winning Through Participation” (1989) van Laura Spencer en “The Art of Focused Conversation” (2000) van Brain Stanfield.



proces op te schrijven. De vragen die centraal staan bij deze stap zijn:

Vraag 1: Wat was de emotionele lading van het proces (in een metafoor of beeld)?

Vraag 2: Wat was het hoogtepunt van het project? Wat was het dieptepunt?

Vraag 3: Op welk moment had ik het moeilijk?

Vraag 4: Waar ging dat om?

Stap 3: I(nterpretatie)

Laat de groep reeksen maken van de antwoorden van de deelnemers. Blijf de verschillende deelnemers op het reflectieniveau houden en zorg dat de deelnemers nog niet gaan interpreteren van wat ze voelden bij bepaalde situaties. Vraag na een poos of de deelnemers klaar zijn voor de volgende stap.

Maak beelden en stel nu interpretatievragen over de beelden. Dit gaat nu over de betekenis en het leerproces. Ook bereikte doelen komen aan de orde. Er wordt geïnterpreteerd wat het proces voor ieder en voor de groep heeft betekend. Laat de deelnemers op dezelfde manier reflecteren en noteren als bij de vorige twee stappen. Doe dit nu aan de hand van de volgende vragen:

Vraag 1: Wat heb ik geleerd?

Vraag 2: Welke inzichten moet ik niet vergeten?

Vraag 3: Wat betekent dit voor mij?

Stap 4: D(oen)

Deze stap heet in het Engels decision (besluit). De centrale vraag is: "Wat besluit ik (besluiten we) nu we de voorgaande stappen genomen hebben?" Selecteer de belangrijkste interpretatie van iedere deelnemer en laat diegene een beeld maken van dit thema en laat hem/haar zijn eigen positie in het beeld innemen. Zorg in ieder geval dat de volgende vragen aan de orde komen:

Vraag 1: In welke toekomstige situaties kan ik het geleerde toepassen?

Vraag 2: Wat is er in dit project niet afgesloten waar ik in het vervolg mee verder moet?

Opmerking:

Er zijn verschillende manieren om een ORID te doen, het kan gebruikt worden in allerlei situaties en op diverse manieren. De variaties zijn oneindig. Bij alle toepassingen staat centraal: blijf alert en blijf de verschillende 'niveaus' scheiden door de deelnemers op de vier letters te wijzen.



BRIDGING THE DIVIDE



4. TOEKOMSTDROMEN

4.1. TERUGBLIK OP HET PROCES

Het product dat voor u ligt is gemaakt door de Werkgroep Grassroots Peacebuilding. Tijdens de werkgroepbijeenkomsten zijn diverse ideeën geopperd om deze methodiek in Nederland in te bedden en levend te houden. Wij hebben onze ambitieuze plannen moeten beperken tot deze handleiding, die er nu in november 2013, ligt. Om de methodiek door te ontwikkelen en breed in te zetten in Nederland is op een of andere manier een dialoog met de gebruikers nodig. De Werkgroep heeft verschillende vervolgtrajecten bedacht om deze dialoog vorm te geven.

4.2. VERVOLGTRAJECT

Om de dialoog tussen ons - de ontwikkelaars - en de gebruikers, en de gebruikers onderling, te starten en te stimuleren zijn er een drietal mogelijkheden bedacht. Natuurlijk zijn er meer vormen denkbaar. Idealiter wordt een combinatie van de onderstaande mogelijkheden verder uitgewerkt. De mogelijkheden zijn:

Interactief online platform

De gebruiker kan via het platform, in de vorm van een website met gekoppelde database, zijn/haar ervaringen delen met andere (potentiële) gebruikers. Bepaalde technieken werken beter in sommige contexten en met sommige groepen, andere minder. Door middel van een uitgebreide website is het mogelijk om precies deze ervaringen te delen. Per fase van het proces zijn er links naar technieken en naar de theoretische achtergrond. Bij voorkeur is hier ook foto- en filmmateriaal aanwezig om direct een beeld te krijgen van hoe de techniek te gebruiken.

Videomateriaal

Een beeld zegt meer dan duizend woorden. Een video zegt meer dan duizend beelden. Het tekstueel beschrijven van oefeningen brengt beperkingen met zich mee. Zo is het niet altijd eenduidig hoe de professional met een techniek aan de slag kan, wat helaas drempelverhogend werkt. Om de gebruiker tegemoet te komen is het daarom verstandig om videomateriaal te ontwikkelen waar enkele kernoefening vastgelegd worden. Zo is het in één oogopslag duidelijk hoe de techniek werkt en toe te passen is.

Graphic recording

Ook de theoretische verdieping verdient extra aandacht. Inzicht in de ontwikkeling (en escalatie) van conflicten is net zo belangrijk als het goed uitvoeren van de technieken. De gebruiker moet immers een gevoeligheid beheersen - of gaan beheersen - om conflict binnen de groepen aan te voelen en aan te kaarten. Theorie over conflict is lastig en kan droog zijn. Om het levendig te maken richten wij onze pijlers op het ontwerpen van (een serie) “graphic-recording” film(s). Dit is een korte animatiefilm met voice-over. De zintuigen worden hierdoor optimaal benut. Een voorbeeld is [Changing Education Paradigms](#) van Ken Robinson, ontwikkeld door RSA Animate.

WERKGROEP GRASSROOTS PEACEBUILDING

Dani Bender is antropoloog en kinderrechten professional gespecialiseerd in de rechten en rol van kinderen en jongeren in conflict en vredesopbouw. Voor zijn master Kinderrechten aan de UvA heeft hij veldonderzoek gedaan in Israël en Palestina naar de effecten van het werk van de Windows: Channels for Communication - een organisatie die middels mediaprojecten Palestijnse en Israëlische jongeren bij elkaar brengt. Dani is betrokken bij verschillende organisaties waaronder Peace Brigades International en de United Network of Young Peacebuilders.

Ruben de Boer is communicatiemedewerker bij Formaat. Met een achtergrond in agogiek en antropologie is hij geïnteresseerd in het inzetten van creatieve middelen voor veranderingsprocessen. Ruben is geen onbekende met het Theater van de Onderdrukten. In 2012 deed hij in de Verenigde Staten onderzoek naar de werking van theater om in een workshop-setting gezamenlijk nieuwe kennis te genereren over conflict, gender en trauma.

Diane Bos studeerde dramatherapie en politicologie en was jarenlang werkzaam bij Stichting Critical Mass, waar zij met jongeren en professionals werkte aan thema's als identiteit, conflict en samenleving. In 2009 kwam zij in aanraking met de Palestijns-Israëlische Kumi methode voor conflicttransformatie. Uit enthousiasme voor de werking van deze methode initieerde zij een samenwerkingsverband tussen het Midden-Oosten en Nederland om de Kumi methodiek te vertalen naar de Nederlandse context. Zij is aangesloten bij Sociale Transformatie Nederland, een collectief dat de Kumi methodiek inzet in Nederland. Momenteel werkt Diane als docent bij de Academie voor Sociale Studies van Avans Hogeschool in Den Bosch.

Olivier Forges is sociaal-cultureel werker. Hij werkt als jongerenwerker en Joker bij U Move 4 Peace, de jongerenwerking van de vredesorganisatie Pax Christi Vlaanderen. Hij geeft daar onder meer workshops rond conflict hantering en actieve geweldloosheid. Sinds 2009 gebruikt Pax Christi Vlaanderen het Theater van de Onderdrukten in projecten, voornamelijk met mensen met een migratieachtergrond en vluchtelingen. Hierbij wordt een brug geslagen tussen vrede, conflict en het Theater van de Onderdrukten.

Thamar Kemperman studeerde in 2002 als regisseur af aan de toneelacademie Maastricht en werkt sinds vijf jaar als Joker bij Formaat. Ze heeft daar onder andere het Buurtatelier mee ontwikkeld, waar diverse Rotterdammers met elkaar Forumtheater-voorstellingen maken over problematieken die in hun leven spelen. De dialoog die bij deze voorstellingen op gang komt bevordert de sociale cohesie in achterstandswijken, er zijn hiermee al vele mooie nieuwe verbanden gelegd. Ook voert Thamar regelmatig projecten in het (speciaal) middelbaar onderwijs uit, ze maakte o.a. Perron 4, een legislatieve voorstelling met leerlingen van Cluster 4 scholen over hun positie in de school en de samenleving.

Willemijn Lambert is momenteel werkzaam bij Initiatives of Change Nederland als programma coördinator van Creators of Peace. Gedurende de Creators of Peace Circle reflecteren vrouwen op hun rol als vredesbouwer. Willemijn heeft ruime ervaring in het faciliteren van dit proces in verschillende landen in Europa en Azië. Ze studeerde voor haar master Conflict Resolution aan de Universiteit van Bradford; ze volgde tevens een apprentice conflict bemiddeling bij Community Accord in Bradford.

Ilse Mink studeerde sociologie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam en onderwijskunde aan de Universiteit Utrecht. Sinds 2008 is zij als onderzoeker werkzaam bij AdB RADAR,

kenniscentrum gelijke behandeling en discriminatie van de gemeente Rotterdam en antidiscriminatievoorziening in delen van Zuid-Holland en Noord-Brabant. Ilse doet onderzoek naar discriminatie in al haar verschillende vormen en rapporteert daarover aan lokale, nationale en Europese overheden. In de periode 2010-2012 werkte zij mee aan een onderzoek naar polarisatie in de regio Rotterdam-Rijnmond. Voor dit onderzoek werden meer dan 300 professionals en bewoners geïnterviewd over maatschappelijke spanningen en tegenstellingen in de buurt.

Luc Opdebeeck is directeur en artistiek leider bij Formaat. Met inmiddels ruim 20 jaar ervaring is hij één van de meest ervaren professionals werkzaam met het Theater van de Onderdrukten. Luc bukt van de energie op de werkvloer en kan met zijn passie voor het Theater van de Onderdrukten verschillende mensen in beweging brengen. Of het nu gaat om een 200 koppig publiek bij een Forumtheater-voorstelling de schouwburg, professionals die het Theater van de Onderdrukten willen leren of mensen in een achterstandspositie gedurende één van de vele projecten die hij opzet en uitvoert.

Hanne Vervaele is afkomstig uit België. Ze is vrijwilliger bij U Move 4 Peace en leerde daar de methode van het Theater van de Onderdrukten kennen in het vredeswerk. Op eigen initiatief liep Hanne in 2011-2012 stage bij Formaat. Ze assisteerde verschillende groepen en doorliep de Opleiding Participatief Drama. Het jaar erop vertrok ze met deze 'TvO-bagage' via een EVS programma naar Palestina-Israël. Ze draaide een jaar lang mee als vrijwilliger bij Combatants for Peace en steunde hen in de strijd tegen de bezetting. Zo gaf ze, onder andere, wekelijks workshops in Tul Karem, Palestina en was ze present bij de vrijdagse demonstraties waarop het Theater van de Onderdrukten in volle actie werd ingezet.



FORMAAT

WERKPLAATS VOOR PARTICIPATIEF DRAMA

T 010-452 40 45

F 010-452 54 65

E info@formaat.org

Westzeedijk 513

Rotterdam

WWW.FORMAAT.ORG

Formaat werkt aan empowerment van mensen die zich bevinden in een achterstandspositie, draagt bij aan de participatie van mensen die onvoldoende aan de samenleving deelnemen en bevordert de dialoog tussen burgers onderling en tussen burgers en de overheid. Daarnaast werkt Formaat aan bewustwording op het gebied van mensenrechten, grondrechten en waarden en normen. Formaat doet dit door allerlei vormen van Participatief Drama.