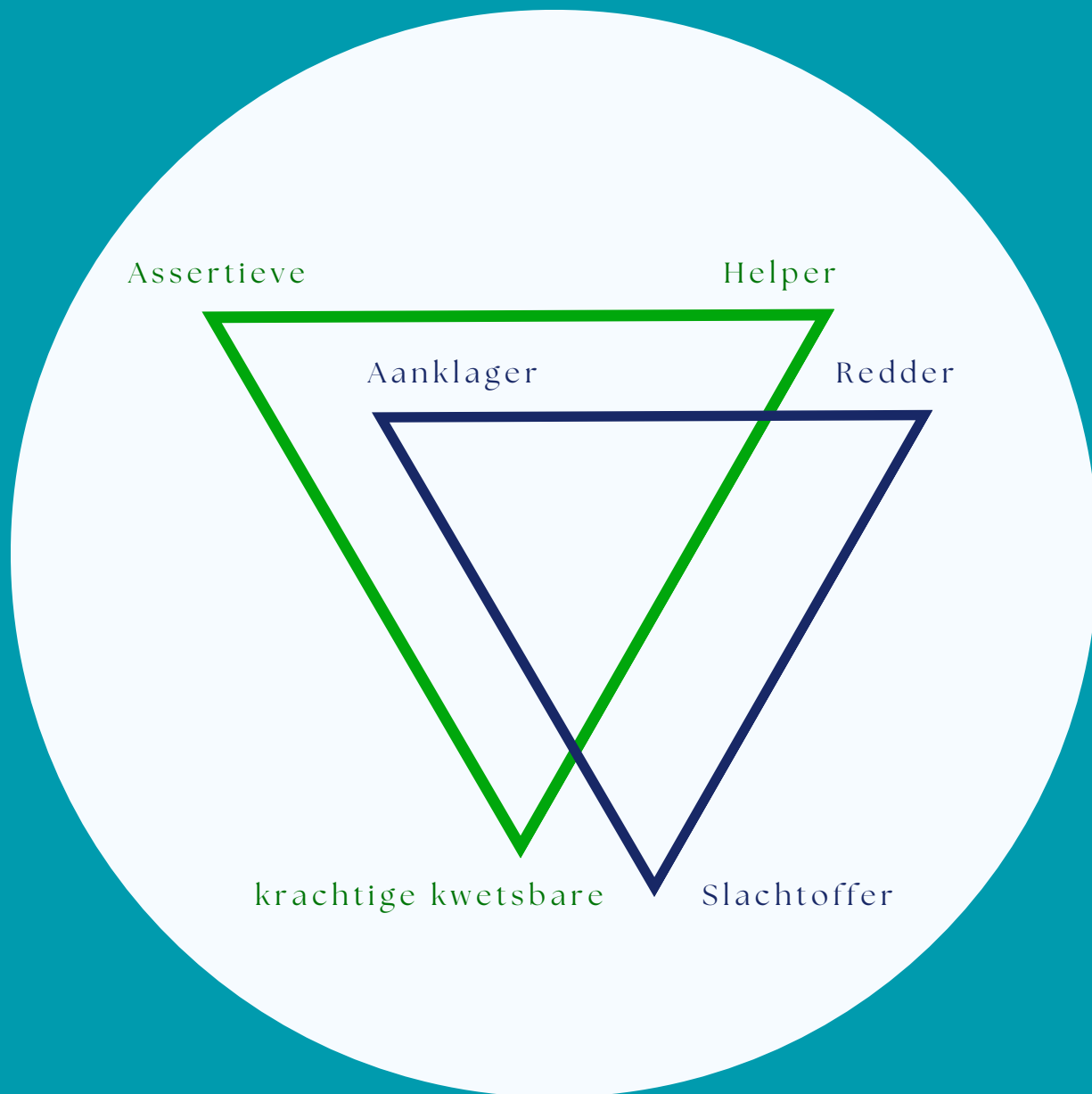


DE DRAMA DRIEHOEK & DE WINNAARS DRIEHOEK



DOOR ANNETTE DÖLLE

DE DRAMA DRIEHOEK & DE WINNAARS DRIEHOEK

Een vette disclaimer voor we beginnen: De Dramadriehoek werkt enkel (!) in open teamdynamieken waar tenminste drie betrokkenen actief aanwezig zijn. Hij gaat niet op voor driehoeksverhoudingen waar mensen elkaar niet kennen, niet in direct contact zijn met elkaar, of bij verbindingen waar mensen alleen een connectie hebben omdat ze dezelfde persoon kennen. Het model doet dienst als actief communicatiemodel. Een directe verbinding is daarbij niet alleen wenselijk, maar ook noodzakelijk.

MIJN PERSOONLIJKE VISIE OVER HET MODEL

Ik ben geen uitgesproken fan van het model, dat is wellicht aan de disclaimer al te merken. Met name doordat ik het de afgelopen twintig jaar te vaak misbruikt heb zien worden door mensen voor wie het uitkwam. Dit waren vooral situaties waar iemand feitelijk Slachtoffer was en voor zichzelf op kwam als Krachtige Kwetsbare (zie figuur) maar niet erkend werd, óf in driehoeksrelaties waar één van de betrokkenen niet eens op de hoogte was dat er een derde partij bestond.

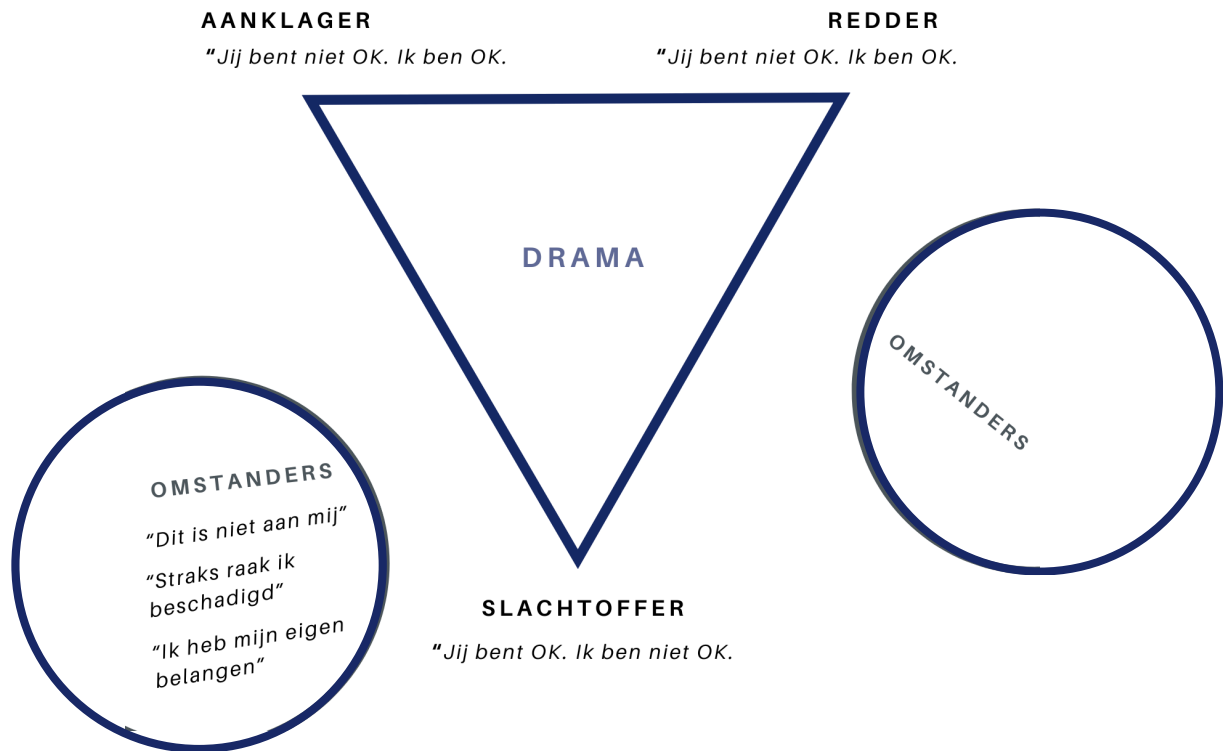
Toch vind ik het model in relatie met de Winnaarsdriehoek een uitkomst bij complexe communicatiedynamiek! De reden dat ik hem hier bespreek ligt in het verlengde daarvan.

De Dramadriehoek (anders dan de Winnaarsdriehoek) is zo wijds en interpreteerbaar opgezet dat het een emotioneel en mentaal corruptieve uitwerking kan hebben als het model niet goed geduid wordt. Het is door Stephen Karpman eind jaren zestig ontwikkeld als open communicatietool bij groepsdynamiek. Zoals vaker wordt een model door de jaren heen naar behoeven vervoegd of vanuit eigenbelang ingezet. De digitale wereld maakt de essentie van dergelijke modellen soms troebel en oppervlakkig. Dankzij internet kun je tegenwoordig zelf volop ontwikkelen en leren. Dit is fantastisch, laat daar geen twijfel over bestaan! Het blijft daarom belangrijk om de nuance binnen dergelijke theorieën te benoemen, zodat mensen die geen onderbouwde gedragsdeskundige kennis hebben er mee om weten te gaan.

DE BASIS: DE DRAMADRIEHOEK

De basis van de Dramadriehoek is uiterst eenvoudig. Er zijn minstens drie partijen betrokken (dit kunnen ook meerdere mensen in 'clusters' zijn) die op elkaar inwerken. Dit destructieve proces gebeurt voornamelijk onbewust. Het is de ultieme verlies-verlies verbinding, waar alle betrokkenen er verloren uitkomen. Karpman heeft de DramaDriehoek gecreëerd als duiding - dit is een belangrijk detail als je er mee aan de slag gaat.

Naast de drie rollen van Aanklager, Redder en Slachtoffer is er een vierde rol. De buitenstaander die we kennen als Omstander. Deze Omstanders nemen de negatieve interactie waar, maar besluiten - om wat voor reden dan ook - om buiten de dynamiek te blijven. Dit kan een gezonde keuze lijken. Echter, omdat ze betrokkene zijn (en dus getuige) wordt er hoe dan ook een beroep op hen gedaan. Omstanders hebben een complexe positie. Maar het is ook dé plek waar je oprechte hulp, kanteling en positiviteit kunt brengen!



In de dynamiek van de Dramadriehoek zijn twee spelers (Aanklager en Redder) OK en eentje niet (Slachtoffer). Het bijzondere van dit symbiotische spel is dat iedere speler dit erkent en zich gedraagt naar zijn rol. Uiteindelijk ontstaat er een vanzelfsprekend proces waar zich continu conflict-conflict gedrag afspeelt, en waar mensen vergeten lijken te zijn dat ze er uit kunnen stappen. De kluwen wol wordt zo diffuus dat spelers 'hoppen' tussen rollen en mensen de uitgang niet herkennen (of snappen dat ze een touwtje kunnen doorknippen).

Het Slachtoffer:

- Ik kan dit niet zonder jou.
- Ik heb geen macht of kracht.
- Energieslurpend uit de omgeving door geen verantwoordelijkheid te nemen

De Aanklager:

- Het is jouw fout.
- Ik heb hier controle en zeg hoe het gaat
- Verwijtend en negatief-manipulatief in de sturing

De Redder:

- Ik ben nodig / Ze hebben mij nodig.
- Ik ben goed, gewild en snap het.
- Levert zichzelf uit en vindt dat anderen dat ook moeten doen

De Omstanders

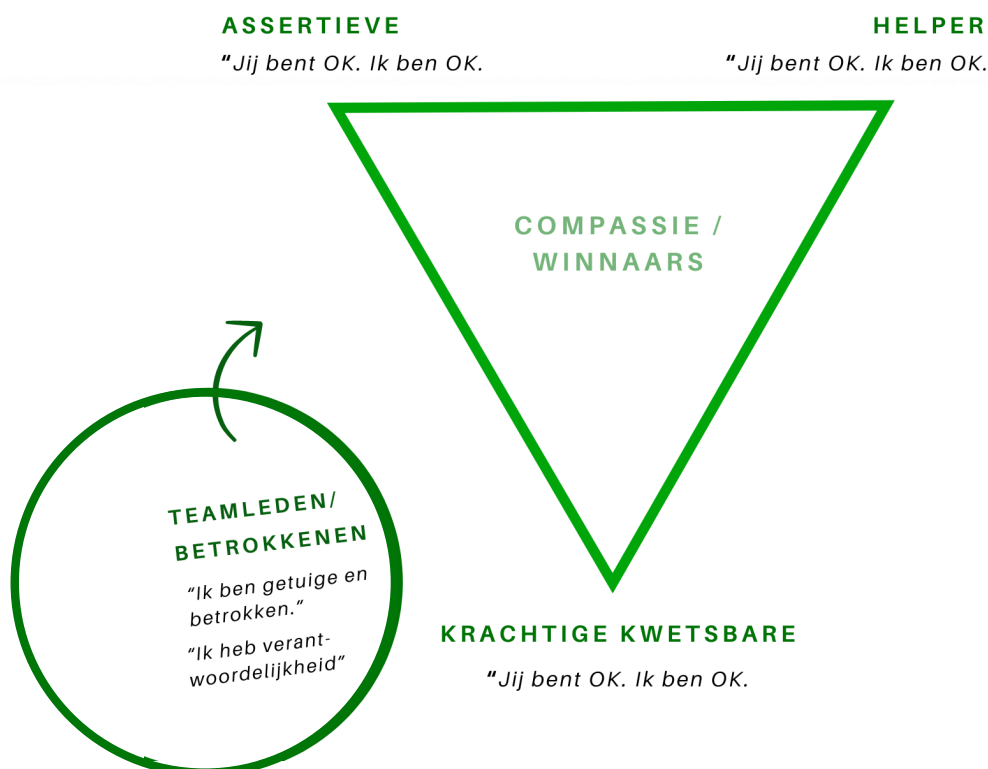
- Dit is niet aan mij.
- Dit is tussen hen.
- Ik moet aan mezelf denken.
- Ik heb te weinig informatie (en wil geen informatie verzamelen)

DE WINNAARSDRIEHOEK

Karpman ontwikkelde de eerste aanzet van deze destructieve communicatie-tornado eind jaren zestig. Als leerling van Eric Berne (de oprichter van de Transactionele Analyse) vormden er zich personages en rollenspelen in zijn hoofd, dat leidde naar dit dramatische schouwspel. Het is een model dat ons helpt om gedrag te duiden en bewustzijn te ontwikkelen als we onszelf zo nu en dan verliezen in een dynamiek.

Gelukkig voor ons stonden ze daarna niet stil. In 1990 schreef Acey Choy een thesis waarin hij een oplossing bood aan de hand van de Winnaarsdriehoek. Veel dank aan Choy en consorten!! De Winnaarsdriehoek geeft ons antwoord op de vraag hoe we uit de destructieve communicatiedynamiek kunnen stappen met behoud van de relatie. Of waarmee we op zijn minst een gezond afscheid kunnen creëren. **In de Winnaarsdriehoek is iedereen OK.** Dit is de krachtige premisse van het model. Ervaar je een gedrags- of teamdynamiek waarin mensen zichzelf neerzetten waarbij zij of de ander niet OK zijn? Dan is het zaak om direct in te grijpen en de basishouding te kantelen. Vervolgens is het noodzakelijk dat alle spelers verantwoordelijkheid nemen en bereid zijn hun gedrag te veranderen.

Grensoverschrijdend gedrag vraagt nog steeds om om benoemd te worden. Hier zie je het precieze element van het model terug. Er is een dunne lijn tussen grensoverschrijdend gedrag en de etalage waar alles wordt afgedaan als grapje of geoorloofd gedrag. In elke groep waar gewerkt wordt aan positieve gedragsdynamiek is het belangrijk om met elkaar concrete gedragingen af te spreken, en naar elkaar te luisteren als iemand zich onheus bejegend voelt. Het gevaar om in de Dramadriehoek te belanden ontstaat pas als betrokkenen blijven wijzen naar iemand die in hun ogen niet OK is.



Anders gezegd: Zodra iemand overdreven uitgesproken stelt dat hij, zij of de ander niet OK is als mens, dan loop je gezamenlijk rechtstreeks op de afgrond af. De Winnaarsdriehoek gaat uit van het principe dat iedereen OK is, maar dat mensen soms in gedoe terecht komen. Dit gedoe vraagt om Assertief, Helpend en Kwetsbaar gedrag. Met (!) een eigen verantwoordelijkheid om het op te lossen.

De Krachtige Kwetsbare:

- *Ik kom hier alleen niet uit, maar ik wil het wel oppakken*
- *'Leer mij het zelf te doen'*
- *Wil je me helpen mijn eigen handelen sterker te maken?*

De Helper:

- *'Ik wil je wel helpen, maar ik ga je niet redden'*
- *In Welk stuk kan ik je helpen met kennis verwerven, inzicht krijgen of routes vinden?*

De Assertieve:

- *Hoe we met elkaar omgaan kan vriendelijker.*
- *Ik zie dat deze waarden en normen overschreden worden.*

De Teamleden / Betrokkenen

- *Ik wil bijdragen*
- *Ik voel me betrokken en neem verantwoordelijkheid*

HOE BEWEEG JE IN EEN ORGANISATIETRANSITIE VAN DRAMA NAAR COMPASSIE?

Heel bewust spreek ik hier van een **organisatietransitie** in plaats van een cultuurtransitie. De afgelopen jaren zie ik binnen organisatiestructuren steeds vaker dat de hernieuwde organisatievorm volgend is aan gedoogde, dramatische cultuurprocessen. Als je bijvoorbeeld afsprekt integer met elkaar om te gaan, dan vraagt dat op zijn minst een concrete en praktische vertaling van het woord 'integer': Hoe ziet integriteit er in de praktijk uit? Mag je met elkaar onderzoeken waar de rafelranden liggen? En hoe adresseer je binnen de organisatie deze gedragsmatige processen? Durf je een work-in-progress te zijn? Als dit niet gebeurt omwille van efficiëntie of urgente werkprocessen, dan mis je je doel.

We kunnen stellen dat iedereen vanuit een menselijk aspect respectvol, moedig, integer, liefdevol of vriendelijk met elkaar om wil gaan. Dit is zelden het discussiestuk binnen teams of afdelingen. Maar deze waarden zien er voor iedereen anders uit in de praktijk. Daar hoeft je geen slecht mens voor te zijn! Mensen schuiven regelmatig hun eigenbelang er in, of zijn niet in staat om perspectieven van de ander werkelijk te begrijpen.

De snelle framing tussen goed en fout kom ik de afgelopen jaren binnen organisaties steeds vaker tegen. Mensen worden afgeserveerd of bestraft, terwijl ze onderzoekend en lerend zijn. Of wanneer ze handelden vanuit een opgelegde organisatiecultuur en -structuur: In een gedragsvorm die niet helpend is voor autonomie. Compleet begrijpelijk schieten ze dan onbewust in gedrag dat we herkennen uit de Drama Driehoek.

Begrijp me niet verkeerd, dit is géén pleidooi om grensoverschrijdend gedrag in stand te houden. In tegendeel. Ik bepleit alleen dat onze reflexen - die vanuit de pandemie als een steeds strakker elastiekje op spanning staan - ons op de lange termijn niet helpen. Daarin begint het begrenzen in taal en verbinding op de gevoelslaag. Om daarna in dialoog te gaan, de gedragdynamiek te duiden en te transformeren naar een werkbaar of afscheidnemend handelen.

De reflex is bestraffen, de remedie is duiden en luisteren.

In plaats van collega's informeel sociaal te bestraffen (of formeel te sanctioneren en berispen) is een meer doeltreffende remedie het werken naar inzicht. Het liefst een gedeeld inzicht.

Voor overheidsorganisaties oogt dit vaak als een rem op de urgentie van het werkproces. Je moet geduldig in gesprek om helder te maken dat in gedragsprocessen 'vertragen soms versnellen' is. Het DNA van de overheid als maatschappelijke dienstverlener is altijd reactief en opgavegericht, van waaruit je altijd paraat moet staan (onderwijs, veiligheid en zorg).

Zelfs als je bij een visionaire beleids- of bestuursafdeling werkt, ben je als medewerker verwikkeld in deze reactieve processen. Werkend als uitvoerend orgaan van het kabinet is het dienen van de samenleving het complete bestaansrecht van de organisatie - Daarin speelt per definitie geen creatie van het hogere doel. Terwijl de uitvoering (het hoe) van dit doel wel bij de overheidsorganisatie ligt. Voor medewerkers is dit soms een enorm paradoxale beleving! Verandert de samenleving? Dan kan een overheidsorganisatie (onderwijs, veiligheid of zorg) niet anders dan meebewegen: De burger is klant en opdrachtgever tegelijk, met de politiek als spreekbuis. Zodoende blijven overheidsorganisaties in de onderstroom altijd verbonden aan reactief gedrag naar buiten. Volgend op de bewegingen die burgers maken. Dit zorgt ervoor dat er 'binnen' soms een evenzo paradoxale dynamiek in omgangsvormen en communicatie ontstaat.

DE WERKELIJKE TRANSITIE: DE MACHT VAN ELKE ROL

Herken je het proces van de Dramadriehoek en wil je eruit? Zorg dan dat je de waarneming benoemt, onmiddellijk verantwoordelijkheid en zelfredzaamheid neemt en uit de negatieve spiraal stapt. Dit is de korte route (!) Zodra het Slachtoffer stopt met zijn hulpeloosheid en de verantwoordelijkheid oppakt, zal de dynamiek geheel veranderen. Dit geldt anders voor de Redder en de Aanklager. Zij ageren immers op de persoon met het Slachtoffergedrag.

Als een Slachtoffer beweegt naar een Krachtige Kwetsbare leidt dat niet altijd direct naar een positieve dynamiek, want de Redder en Aanklager kunnen onbedoeld hun identiteit verbonden hebben aan de rol die ze spelen: 'Doordat ze zichzelf nodig wanen, ervaren ze bestaansrecht'. Als de hulpbehoevende dan laat merken het prima zelf te kunnen, staat plotseling hun functioneren onder druk. Ik noem dit 'de dynamiek van het hulpverlenerssyndroom'. Zowel Aanklagers als Redders kunnen de neiging hebben in dit patroon te vervallen.

Een andere route is ook mogelijk. Dat gebeurt wanneer de Aanklager of Redder de verbinding stopzet met de persoon die het Slachtoffergedrag vertoont. Voor degene met het Slachtoffergedrag kan dit als een shock komen. Omdat er meestal van rol gewisseld wordt tijdens het onbewuste 'spel' is er soms niet helder wie op welk moment Slachtoffer is. In een wonderlijke constructie ben je allemaal verliezend. Het is absoluut geen schande als je tijdens een samenwerking in de Dramadriehoek terecht komt. Belangrijk is om je er bewust van te worden en er open over te communiceren met elkaar.

Mensen komen meestal per ongeluk in de Dramadriehoek terecht en willen dolgraag kantelen naar de Winnaarsdriehoek!

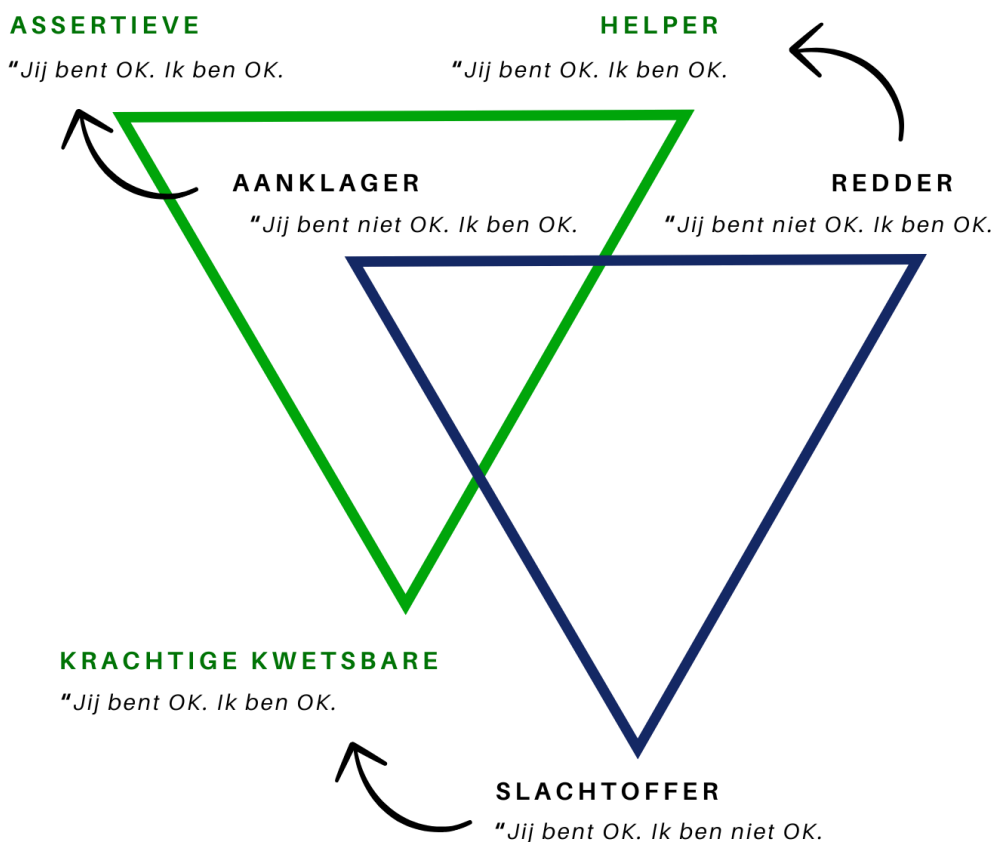
Een Voorbeeld. *Toen ikzelf eens in een dynamiek verwickeld raakte waar iemand me per ongeluk en onbewust in de Slachtofferhoek zette, om zichzelf vervolgens afwisselend op te stellen als Aanklager en Redder, was ik eerst onbewust betrokken. 'De ander wilde me helpen mijn droom te bereiken. Ik wilde de ander helpen.' Ik ervaarde dit als vriendelijk gedrag. Ik was een Krachtige Kwetsbare die ook prima in staat was om zichzelf te helpen en zich daarbij ook te laten steunen door de omgeving. Ik ging hier bij de ander ook van uit. Dit is een volkomen gezonde dynamiek, zolang je autonomie behoudt.*

Toen ik na een periode merkte dat ik beperkt/klein gehouden werd ontstond de noodzaak me los te maken en mijn eigen weg te kunnen gaan. Dit deed ik zwijgend. Het was veranderend gedrag om met behoud van de relatie weer in een autonome verbinding te komen. Mijn persoonlijke ontwikkeling lag bij het feit dat ik dit hardop had kunnen benoemen.

De ander probeerde me onschuldig terug te halen, waardoor ik me direct bewust werd van de ongezonde dynamiek. Ik herkende dit aan het feit dat ik me niet meer vrij voelde. Ieder van ons ervaart dit anders, maar bewegingsvrijheid is een belangrijk signaal. Om hieruit weg te komen met behoud van de relatie noemde ik uiteindelijk hardop dat ik bedankte voor de uitnodiging om me te helpen, dat ik geen hulp meer hoefde en het zelf zou gaan doen. Hierbij speelden uiteraard Omstanders en meerdere spelers een Rol. Wie er op zo'n moment in welke rol zit, doet er dan niet meer toe. Je móet naar een gezonde en gelijkwaardige dynamiek. Ook als dat een afscheid betekent.

Je hebt niet altijd in de hand hoe anderen interacteren met je. Een dynamiek zoals in het voorbeeld beschreven begon gelijkwaardig en mondde uit in een ongelijkwaardigheid. Dit zal volkomen onbedoeld ontstaan zijn. Geef mensen de ruimte om hier uit te komen. Vergeet niet dat dit normale communicatieprocessen tussen mensen zijn. **Zowel Aanklagers als Redders en Slachtoffers spelen een rol en willen meer dan graag kantelen naar de Winnaarsdriehoek!**

DE DRAMA DRIEHOEK & DE WINNAARS DRIEHOEK



Karpman. 'A game free life' (2014) / Acey Choy 'Winners Triangle' (1990)

DE TIPS OP EEN RIJTJE

- Probeer bewustzijn te krijgen over je eigen rol in de dynamiek.
- Signaleer of je in een Dramadriehoek (Vierhoek) verwickeld zijn door goed te luisteren of iemand *niet* OK is.
- Zorg ervoor dat je altijd vanuit het principe communiceert waarbij de ander OK is.
- Agendeer grenzen en ervaringen, zonder daarbij te overdrijven. Dit kan een trigger zijn voor de omgeving om in een rol te vervallen
- Je kunt eerst zwijgend proberen de driehoek te kantelen naar Winnaars, lukt dat niet benoem het dan.
- Accepteer het feit dat er na een kanteling naar een Winnaarsdriehoek ook een afscheid kan volgen. Mensen blijven soms in een rol, enkel om de relatie in stand te houden.
- Besef je dat het een communicatie-model is en niets zegt over de persoonlijkheid van iemand. Het zijn dynamieken waar je ook weer uit kunt komen.
- Bewaar je menselijke respect voor de anderen binnen de dynamiek.



WWW.ANNETTEDÖLLE.NL

CONTACT@ANNETTEDOLLE.NL

DE DRAMA DRIEHOEK & DE WINNAARS DRIEHOEK