

De verhalenverteller aan het Zelfkonfrontatiemethode ontspint de rode draad

Het archetype van de Zelfkonfrontatiemethode (ZKM) zag het licht in 1974. Sindsdien is grondlegger Hubert Hermans kroongetuige van de evolutie van deze methodiek. In het interview met professor Hermans in dit nummer van *Loopbaan* toont hij zich geestdriftig én bezorgd over de levensvatbaarheid van de ZKM. Aan toepassingen en varianten geen gebrek. Harmina Visser zet ze op een rij.

De Zelfkonfrontatiemethode (ZKM) biedt mensen een diepgaand zelfonderzoek van waaruit gewenste veranderingen of doelen kunnen worden bepaald. De ZKM laat de mens als verhalenverteller aan het woord: in een dialoog met de consultant worden alle ervaringen die belangrijk zijn (geweest) in leven en werk geïnventariseerd. Vervolgens onderzoekt de cliënt hoe hij deze zaken gevoelsmatig waardeert en welke basale drijfveren daaraan richting geven op een minder bewust niveau. De kerngedachte van de ZKM is dat bij ieder mens twee belangrijke “grondmotieven” aanwezig zijn. Beide kunnen positief en negatief ervaren worden:

- het Z-motief betreft het streven naar zelfbevestiging en zelfprofilering;
- het A-motief betreft het verlangen naar verbondenheid met iets of iemand anders.

Een zelfonderzoek maakt duidelijk hoe iemand zijn ervaringen beleeft en hoe beide grondmotieven daarin werkzaam zijn. Door het verleden opnieuw te interpreteren, kan de cliënt beter greep krijgen op het heden en bewuster bezig zijn met de toekomst. De rode draad, het verhaal ónder het verhaal, wordt zichtbaar. Nieuwe inzichten worden omgezet in concrete (veranderings)doelen.

CLIËNT EN CONSULTANT
HEBBEN EEN GELIJKWAARDIGE
SAMENWERKINGSRELATIE

Hoe werkt de ZKM?

In het eerste gesprek formuleert de cliënt kernachtig een aantal “waardegebieden”:

betekenisvolle gebeurtenissen en omstandigheden uit het eigen leven. De consultant ondersteunt hem in dit reflectieproces. Vervolgens verbindt de cliënt deze waardegebieden aan een reeks aangeboden gevoelens. Speciale software berekent zogenoemde gevoelspatronen, waarin de grondmotieven tot uitdrukking komen.

In de nabespreking analyseert de cliënt de overzichten. De helper is zijn “gids”. Via overeenkomstige gevoelspatronen worden de samenhang en de context van ervaringen en gebeurtenissen duidelijk en ontdekt de persoon één of meer thema’s. Dit zijn aanknopingspunten voor verandering en verdere persoonlijke ontwikkeling. De cliënt formuleert samen met de helper een doel: het actieplan.

In een volgende fase worden de doelstellingen in de dagelijkse werk- en leefomgeving in praktijk gebracht door zichzelf met de nieuw verworven inzichten te observeren. En door met nieuw gedrag te experimenteren en dat te verankeren. In een tweede zelfonderzoek kan het veranderingsproces op basis van actuele ervaringen met de cliënt worden geëvalueerd, bijgesteld en ontwikkeld.

De ZKM heeft de volgende kenmerken:

- De persoon is “mede-onderzoeker”.
- Cliënt en consultant hebben een gelijkwaardige samenwerkingsrelatie;
- De betekenisgeving komt tot stand in dialoog met zichzelf en de consultant. Hierin wordt recht gedaan aan het bijzondere van elk mens;

- De systematische aanpak garandeert dat relatief snel (dus tegen relatief lage kosten) een totaaloverzicht van iemands situatie ontstaat;
- Gewenste veranderingen zijn helder en meetbaar. In een tweede zelfonderzoek kunnen doelen geëvalueerd en veranderingen zichtbaar worden gemaakt;
- De Waarderingstheorie en de ZKM werden wetenschappelijk ondersteund door een internationaal als “excellent” beoordeeld researchprogramma van Radboud Universiteit Nijmegen. Beide maken momenteel deel uit van de activiteiten van de International Society for Dialogical Science (ISDS).

ZKM bij studie- en beroepskeuze en loopbaanbegeleiding

De laatste decennia is meer nadruk komen te liggen op de eigen verantwoordelijkheid van de mens om zijn loopbaan zelf vorm te geven. Termen als “employability” en “self-management” deden hun intrede. Voor goede loopbaankeuzes moeten mensen relaties leren leggen tussen de eigen levens-thema’s en hun omgeving. Zelfreflectie is nodig om motivaties, behoeften en waarden te verkennen. Daarom wordt loopbaanbegeleiding steeds meer een bewustwordingsprogramma: een procesmatige begeleiding van de cliënt. De begeleider verandert in een coach in plaats van de deskundige die vooral raad geeft. De ZKM past uitstekend binnen deze nieuwe inzichten. De begeleiding krijgt vorm in een samenspel van



Harmina Visser

interne en externe dialogen, waarin een zeer actieve opstelling van de cliënt wordt gevraagd.

In een loopbaanzelfonderzoek worden speciale ontlokkersets gebruikt voor loopbaanvragen, stress, burn-out of studie- en beroepskeuzevragen. Al vertellend en associërend ontstaan waardegebieden rondom de hulpvraag, vroegere ervaringen uit de loopbaan of studie, invloedrijke personen of rolmodellen, competenties en waarden en wensen (toekomstfantasieën). Ook privé-zaken komen aan bod, zoals vrijetijdsbestedingen en belangrijke personen, situaties en ervaringen uit het verleden. Verder wordt standaard gevraagd hoe men zich de laatste tijd voelt (werk en privé) en hoe men zich idealiter zou willen voelen. Zo krijgt de cliënt een totaaloverzicht van zijn situatie. Hermans beschouwt de mens en zijn waarderingsleven als een dynamisch geheel dat voortdurend in ontwikkeling is. Door alle situaties die de persoon meemaakt, wordt hij gevoelsmatig geraakt. Dit beïnvloedt zijn handelen. Deze minder bewuste gevoelslaag wordt naar de oppervlakte gehaald door de waardegebieden aan gevoelens te koppelen. Bijvoorbeeld Z-gevoelens als eigenwaarde en kracht, A-gevoelens als zorgzaamheid en saamhorigheid, positieve gevoelens als vreugde en genieten, en negatieve gevoelens als eenzaamheid en angst. In loopbaansituaties wordt daaraan soms nog een stresscategorie toegevoegd, uitgedrukt in termen als gespannenheid of zenuwachtigheid.

Door de gevoelspatronen van de diverse waardegebieden met elkaar te vergelijken, gaat de cliënt zijn situatie anders bekijken. Hij ontdekt belangrijke thema's. Deze worden gerelateerd aan waardegebieden over werk en studie- of beroepsalternatieven (eventueel verkregen door tests). Dit proces van betekenisverlening maakt duidelijk "wat

voor soort mens" hij is en "welk soort arbeidsrol" daarbij past. Aan de hand van de richting waarin de grondmotieven zich volgens de cliënt moeten bewegen (meer Z of meer A), beoordeelt hij de opties als meer of minder wenselijk. Ook kijkt hij welke optie de grootste gevoelsmatige samenhang vertoont met het "Ideaal Ervaren". Zo ontstaan nieuwe beroepskeuzen en loopbaanperspectieven. Door het vergrote zelfinzicht raken cliënten geïnspireerd om zelf hun leven en loopbaan vorm te geven.

ZKM bij stress en burn-out

De ZKM helpt mensen met een burn-out zelf ontdekken hoe deze ervaring in hun leven heeft kunnen ontstaan en welke plaats die inneemt. Het verhaal van de burn-out wordt in de bredere context van het levensverhaal geplaatst. De cliënt gaat ik-posities identificeren en ziet hoe bepaalde posities de overhand hebben gekregen en andere posities ondergeschikt zijn geworden. Daardoor wordt zijn eigen rol in deze roofofbouw zichtbaar. De ZKM geeft hem handvatten om dit destructieve patroon om te buigen en toekomstige stressvolle situaties flexibeler en adequater te hanteren.

ZKM en faalangst in onderwijs-situaties

Faalangst: wat de leerling wil laten zien, lukt niet door spanning, angst en negatieve gedachten. Samen staan helper en leerling stil bij wat er gebeurt in zo'n situatie. De leerling wordt zich bewust van zijn eigen gedachtepatronen en stelt zich vragen: is dit handig? Helpt dit me verder? Het eigen verhaal van de leerling blijft centraal staan. Zo kan hij zelf de onderzoeker van zijn faalangst worden en zijn eigen oplossing bedenken en toepassen in situaties die bij hem faalangst oproepen.

Persoonlijk Positie Repertoire (PPR)

Een levende theorie als de Waarderings-theorie is voortdurend in ontwikkeling. Dit illustreert het PPR, een nieuwe methode die Hermans voortbouwend op de ZKM heeft ontwikkeld om de onderlinge verhoudingen te onderzoeken tussen interne ik-posities en de relaties daarvan met externe personen.

In het PPR onderscheidt Hermans interne en externe ik-posities. Voorbeelden van interne posities zijn "ik als vader" en "ik als vechter". Externe ik-posities omvatten belangrijke, geïnternaliseerde personen uit de omgeving. Denk bijvoorbeeld aan "mijn kind A", "mijn collega B" of "C, iemand die ik bewonder". Elke positie heeft een stem, een eigen verhaal en kan met de andere ik-posities in dialoog gaan. Sommige stemmen zijn krachtiger dan andere en kunnen de innerlijke dialoog een tijdlang domineren. Met het PPR is het mogelijk vast te stellen welke interne positie het meest prominent is en het zelfverhaal van de persoon het sterkst kleurt. Daarnaast kan onderzocht worden hoe een specifieke positie samenhangt met alle andere posities. De methode krijgt bijzondere waarde door binnen een positierepertoire dialogische relaties te laten ontstaan. Vooral als iemand een bepaalde positie onderdrukt. Dominante posities als "de perfectionist" of "de twijfelaar" kunnen een positie als "de genietter" volledig ondersneeuwen. Net als in de traditionele ZKM formuleert de cliënt waardegebieden vanuit de positie als "perfectionist", waarna hij hierop vanuit "de genietter" reageert. Door zo'n nieuwe stem toe te laten en meer op de voorgrond te plaatsen, kan een meer gelijkwaardige relatie tussen beide posities ontstaan. De persoon kan zo flexibeler bewegen tussen beide posities. De groeiende complexiteit van de wereld-

gemeenschap gaat hand in hand met de complexiteit van het zelf. Het theoretisch raamwerk van Hermans' PPR is interessant voor onze multiculturele samenleving. Het PPR biedt mensen de mogelijkheid om de stemmen van meerdere culturen in zichzelf te onderzoeken. Door de verschillende culturele posities een stem te geven, kunnen stemmen uit het land van herkomst (of sociale klasse) en die van de nieuwe cultuur of klasse een plaats vinden en geherwaardeerd worden en elkaar zelfs aanvullen. Zo kan de methode mensen ondersteunen bij biculturele vraagstukken.

De Team Konfrontatie Methode (TKM)

De TKM is bedoeld als toepassing van de ZKM op teamniveau. De vraag hoe Hermans' begrippenkader geschikt gemaakt kan worden voor toepassing in groepen, staat centraal in een in 2006 te verschijnen promotieonderzoek van Peter Zomer, trainer en ZKM-consultant@. Zomer ging op zoek naar een model om teams (groepen die taakgericht samenwerken) een structuur te bieden die hun collectieve leerproces ondersteunt en stimuleert. Zo'n toepassing zou zeer welkom zijn in werkvelden waarin optimalisering van de samenwerking wenselijk is.

Evenals bij individuen is in teams sprake van betekenisgeving door verhalen. Onderzoeken teams hun collectieve verhalen en anekdotes, dan krijgen ze inzicht in hoe ze zich als groep in stand houden en normen van samenwerking in acht nemen. De TKM stelt zich ten doel om deze verhalen systematisch te onderzoeken door net als in de individuele ZKM onderliggende motieven en gevoelspatronen te analyseren. Daardoor wordt collectief leren mogelijk gemaakt, waarbij reflectie vloeiend in actie overgaat. Een team bestudeert met de TKM de gezamenlijke ervaringen door het meten van gevoelens bij groepswaarderingen. Daarbij

kunnen individuele en collectieve waardegebieden (de weerslag van collectieve verhalen) zichtbaar worden onderscheiden. De teamleden geven de sterkte van individuele gevoelens en de aan het team toegeschreven gevoelens aan. De gezamenlijke interpretatie van de meetresultaten leidt tot verdieping van inzicht in de processen van samenwerking en vooral in de contra-productieve patronen daarin. Deze patronen worden weergegeven in systeemdiagrammen. Die dienen als startpunt voor vernieuwing van de groepsprocessen. Een te grote collectiviteit kan zeer krachtig zijn, maar kan soms de groep doen stagneren. Vaststelling van collectieve stemmen die een samenwerkingspatroon beslissend beïnvloeden, kan een stap zijn naar het collectief doorbreken van het patroon. Om de groep tot ontwikkeling te brengen, worden deviant stemmen die tot dan toe door de collectieve stemmen in het team onderdrukt werden aan het woord gelaten.

Nieuwe varianten van de ZKM

De ZKM blijft groeien. Zo is er inmiddels de ZKM-organisatie@, waarbij verschillende groepen binnen de organisatie groepswaardegebieden scoren om de diverse verhalen te onderzoeken. Doel is het op gang brengen van de dialoog tussen de verschillende verhalen.

Er zijn online versies van de ZKM ontwikkeld. Daarin is de oorspronkelijke dialoog met de adviseur vervangen door een interne dialoog van de cliënt achter de computer. Hiermee worden bijvoorbeeld motivatieproblemen bij adolescenten in het onderwijs onderzocht.

Deze vorm zien we ook bij de ZKM-Leiderschap. Hierbij vertelt een leider zijn verhaal vanuit verschillende rollen (ik-posities): als ondernemer, als manager en als coach. En vanuit een metapositie

tegenover de visie en missie van de organisatie. Leaders worden effectiever en authentiekter als de eigen drijfveren en ambities daar beter op afgestemd worden. Verder zijn er toepassingen voor de begeleiding van hoogbegaafden, voor de revalidatie van chronisch zieken, blinden en slechtzienden, en voor rouwverwerking door jongeren.

Literatuur

- Hermans, H.J.M. en Hermans-Jansen, E. (2004). Het verdeelde gemoed. Over de grondmotieven in ons dagelijks leven. 8e druk. Baarn: H. Nelissen.
- Hermans H.J.M. en Hermans-Jansen, E. (1995). Self-Narratives. The construction of meaning in psychotherapy. New York/London: The Guilford Press.
- Toolkit 'De leerling in ontwikkeling' voor voortgezet onderwijs en volwasseneneducatie. Kluwer: D-1060 (H. Visser, 2004) en J-1050 (K. Vloet, 2000).
- Loon, E.J.P. van en Wijsbek, J.(red.). (2003). De organisatie als verhaal. Assen: Koninklijke Van Gorcum.
- Met bijdragen over ZKM-organisatie, ZKM-leiderschap, TKM, individuele coaching en ZKM-burnout.
- www.dialogicalscience.org
- Informatie over de ZKM-opleiding vindt u op www.zelfkonfrontatie.info.*

Reageren op dit artikel?

Stuur een e-mail naar Harmina Visser:
info@vis-a-vis.nl