

Help, ik zit in de dramadriehoek en hoe kom je eruit met ACT?



Drama zit in ons DNA. We zijn er gevoelig voor (En niet alleen op Netflix, maar ook in ons eigen leven). Drama ontstaat wanneer een situatie iets raakt wat we belangrijk vinden of wanneer we het gevoel hebben dat we onszelf ergens tegen moeten beschermen. Dat is op zichzelf heel menselijk.

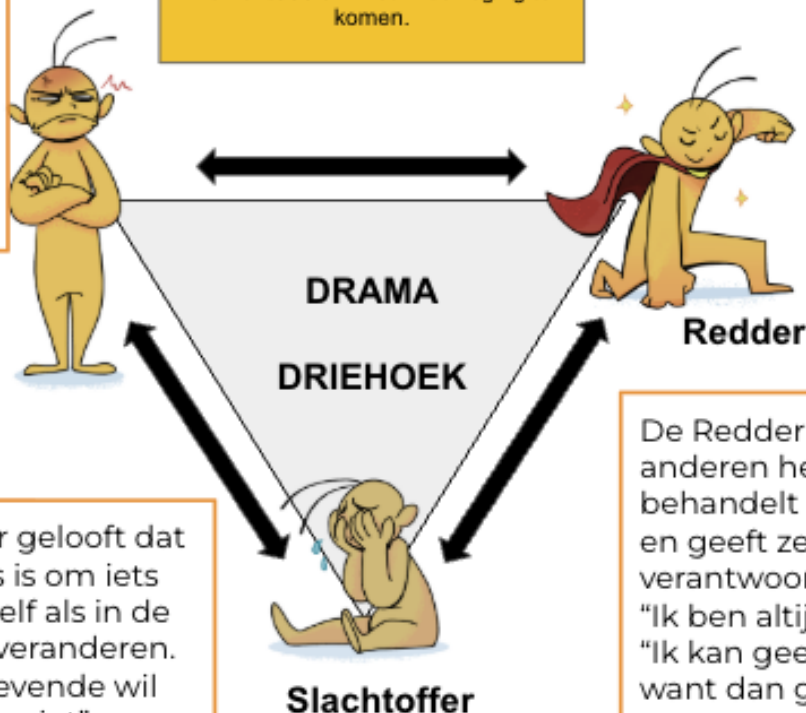
Maar als we erin blijven hangen en elke situatie behandelen alsof het een noodgeval is, raken we juist verder weg van wat we echt belangrijk vinden. Dan gaan we reageren om de spanning in ons niet te hoeven voelen, in plaats van kiezen voor gedrag dat past bij wat voor ons van waarde is. En zolang onze aandacht volledig op het probleem gericht is, raken we verder verwijderd van de uitkomst die we eigenlijk wensen.

Vanuit de positie van de Aanklager is het de ander die moet veranderen. "Als hij er niet was geweest, dan..." "Ze doet het expres!" Maar ook: "Ik weet het beter dan" ...

Aanklager

De dramadriehoek

Een excuus om niet in beweging te komen.



Het Slachtoffer gelooft dat hij machteloos is om iets (zowel in zichzelf als in de omgeving) te veranderen. "Mijn leidinggevende wil niet, dus ik kan niet" "Ja, maar..." "Dat heeft toch geen zin"

De Redder denkt dat hij alle anderen helpt, maar behandelt ze als slachtoffer en geeft ze geen verantwoordelijkheid. "Ik ben altijd degene die.." "Ik kan geen nee zeggen, want dan gebeurt het niet".

De dramadriehoek is een communicatiemodel van Stephen Karpman en komt uit de transactionele analyse. Het model laat zien hoe we verstrikt kunnen raken in drama door één van drie rollen aan te nemen: de aanklager, de redder of het slachtoffer.

Deze rollen zeggen niet wie je bent, maar wat je doet in een bepaalde situatie. Ze zijn dus niet persoonsgebonden, maar situatieafhankelijk, en kunnen zelfs binnen één gesprek wisselen. Tegelijkertijd hebben veel mensen de neiging om steeds hetzelfde patroon te volgen.

Die patronen zijn vaak al vroeg ontstaan als slimme beschermingsmechanismen. Ooit hielpen ze ons om om te gaan met spanning, onzekerheid of pijn. Het zijn als het ware maskers die bedoeld zijn om ons te beschermen, maar die ons later ook kunnen vastzetten in drama, juist wanneer we iets anders zouden willen doen.



Of we ons in een bepaalde situatie echt onszelf durven laten zien, en of we nog naar buiten kunnen blijven kijken vanuit onze eigen 'window of tolerance', bepaalt of we wel of niet in een dramarol schieten. Zodra de spanning te groot wordt, nemen beschermende patronen het vaak over.

Zo'n rol levert op de korte termijn iets op – bijvoorbeeld dat we ongemak, spanning of onzekerheid even niet hoeven te voelen. Maar op de langere termijn kost het ons bijna altijd iets, zoals verbinding, duidelijkheid of richting.

Wanneer je merkt dat jij, je team of je leidinggevende vastzit in de dramadriehoek, ontstaat er ruimte zodra je het herkent. Met een paar eenvoudige stappen kun je eruit bewegen door ander gedrag te kiezen en te communiceren vanuit nieuwsgierigheid en verbinding, in plaats van vanuit bescherming.

Stap 1: Erken wanneer jij zelf onderdeel bent van de dramadriehoek.

Sta stil bij je eigen rol in het gesprek en onderzoek wat er bij jou gebeurt. Stel jezelf bijvoorbeeld de volgende vragen:

- Is mijn eigen frustratie onderdeel van dit gesprek?
- Voel ik mij in deze situatie onheus bejegend?
- Ben ik vooral bezig iemand te beschermen tegen de situatie, of tegen zichzelf?
- Laat ik mij sturen door het standpunt van iemand die niet aan tafel zit, zoals mijn eigen leidinggevende?

Oefening voor teams: markeer drie plekken in de ruimte. Deze staan voor de drie dramaposities. Breng nu een aantal scenario's in die jij of een collega kan meemaken. Laat ieder teamlid bepalen welke dramapositie hij of zij geneigd is om in te nemen in deze situatie?

Oefening (individueel en teams):

Denk aan een recente situatie op het werk waarbij spanning, frustratie of ongemak aanwezig was. Schrijf de situatie kort op.

Beantwoord dan de volgende vragen eerlijk voor jezelf:

1. Welke positie nam ik in? Herkende je jezelf als Slachtoffer ("dit overkomt mij"), als Aanklager ("zij veroorzaken dit"), of als Redder ("ik moet dit oplossen voor hen")?
2. Wat was voor mij belangrijk, toen ik in deze situatie terecht kwam?

Stap 2: Vraag jezelf af: reageer ik op de feiten?

Wanneer we reageren op iemand of op een situatie, reageren we meestal niet alleen op dat wat in de buitenwereld gebeurt. We nemen onze eigen binnenwereld ook mee. Door die combinatie krijgen we een (gekleurde) interpretatie van de situatie. Daarom is het in communicatie goed om te beseffen wat wat is. Als onze reactie voorkomt uit onze interpretatie, dan komt de emotionele impact die we ervaren vooral voort uit ons eigen brein, en niet direct uit de gebeurtenis zelf.

Neem daarom even de tijd om stil te staan bij wat er werkelijk is gebeurd:

1. **Feiten** – Wat heb je zelf gezien of gehoord?
2. **Interpretatie** – Welke betekenis geef jij aan wat er is gebeurd?
3. **Impact** – Welke impact heeft dit op jou, bijvoorbeeld in gevoelens, gedachten of spanning?

Oefening: stel je voor dat jij als een vlieg op de muur deze situatie zou kunnen observeren. Wat zou je dan zien en horen? En welke betekenis geef je daaraan?

Vul deze zinnen aan:

Als gebeurt....

Dat is hetzelfde als

Dan betekent dat, dat ik

En dan zullen anderen



Wat er gebeurt in deze oefening: je neemt letterlijk afstand van de situatie door jezelf als buitenstaander te positioneren. De vlieg-op-de-muur is een manier om even uit je eigen hoofd te stappen en te kijken naar wat er feitelijk gebeurt, in plaats van mee te gaan in je eigen interpretatie ervan.

De zinnen die daarna volgen maken zichtbaar hoe je brein redeneerde. Van een concrete gebeurtenis ("als ... gebeurt") spring je via relaties in jouw brein naar betekenisgeving, consequenties en voorspellingen. Dat is de keten die jouw gedrag en gevoel aanstuurt, maar die je normaal gesproken niet bewust ziet omdat je er middenin zit.

Door die keten op te schrijven word je je bewust van het verschil tussen wat er echt gebeurde en wat je brein ervan maakte. Dat is de 'defusie' zuil in ACT: niet de gedachte wegmaken, maar er wat ruimte tussen jou en de gedachte creëren.

Stap 3: Sta stil bij je eigen spanning



Verplaats nu je aandacht weer naar de situatie, inclusief de spanning, frustratie of het ongemak en de dramapositie waarin jij neigt te stappen. Wat voelde je in jouw lichaam op het moment dat je in die rol schoot? Let op signalen zoals spanning in je borst, een snellere ademhaling, je terugtrekken of juist naar voren leunen.

Oefening: Laat de spanning er zijn.

Merk op dat er spanning is. Geef het een plek in je lichaam: zit het in je borst, je keel, je schouders? En kijk eens hoe het voelt. Misschien heeft dit gevoel een zwaarte, een vorm, een kleur... En welke gedachten komen er bij je op terwijl je aandacht bij dat gevoel is? En welke emoties horen daarbij?

Neem hier even de tijd voor en stel jezelf dan één vraag: "Kan ik dit even laten bestaan, zonder het op te lossen of weg te maken?"

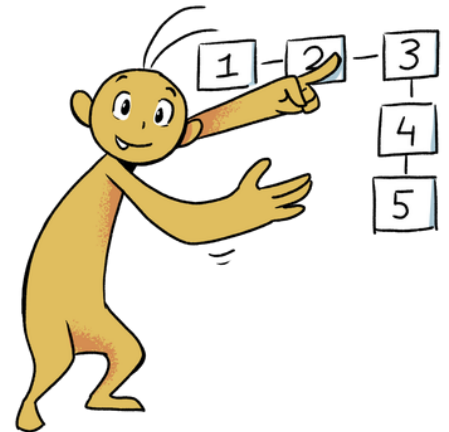
Het doel van deze oefening is ontdekken of je het gevoel kunt dragen zonder er meteen iets mee te hoeven doen.

Stap 4: Vraag jezelf af: wat is mijn gewenste resultaat?

Voordat je het gesprek ingaat of actie onderneemt, is het helpend om eerst stil te staan bij wat je eigenlijk wilt bereiken. Welke beweging hoop je dat dit gesprek op gang brengt?

Dat kun je voor jezelf verhelderen met de vraag: **"Wat zou ik willen dat er nu gebeurt?"** En komt dat overeen met jouw antwoord op de vraag over wat er voor jou belangrijk is? Zou je een waardegericht doel kunnen formuleren?

Door je gesprekspartner mee te nemen in het doel van het gesprek, voorkom je dat je gewenste uitkomst een verborgen agenda wordt. Dat vergroot de kans op openheid, wederzijds begrip en een gesprek dat echt ergens toe leidt.



Oefening: Nu je weet welke waardegerichte uitkomst jij graag zou willen, kun je een stip zetten in het doel hiernaast. In hoeverre gedraag je je (vanuit de dramapositie) naar de waarden die horen bij je gewenste uitkomst?

Stap 5: Volg de stappen van mindful communiceren

1. Waarneming (feiten)

Wat heb ik concreet gezien of gehoord, zonder uitleg

- Ik zie dat ...
- Ik hoor dat ...

2. Gevoel (impact)

Wat doet dit met mij, hier en nu?

- Dat doet ... met mij.
- Daardoor voel ik mij ...
- Ik merk spanning / onrust / teleurstelling bij mezelf

3. Behoefte (wat is belangrijk voor mij?)

Wat raakt dit bij mij? Wat heb ik hierin nodig?

- Wat voor mij belangrijk is, is ...
- Ik merk dat ik behoefte heb aan ...
- Dat komt omdat ... voor mij telt.

4. Verbinding maken

De ander betrekken en checken of je elkaar begrijpt.

- Hoe is dit voor jou?
- Wat is jouw ervaring hierin?
- Wat zou jij willen dat er nu gebeurt?
- Wat heb jij nodig om hierin verder te kunnen?

5. Luisteren

- Luisteren om de ander te begrijpen i.p.v. luisteren om te reageren.



Stap 6: Blijf nieuwsgierig

Deelnemen aan een dialoog betekent dat je echt luistert en openstaat voor wat de ander inbrengt. Dat geldt ook – en misschien wel juist – wanneer je net zelf feedback hebt gegeven. Luister met nieuwsgierigheid naar de reactie van de ander en onderzoek wat deze interactie je kan leren.

Feedback zegt vaak meer over degene die haar geeft dan over degene die haar ontvangt. Toch is ons brein geneigd om zulke momenten te gebruiken om oude, belemmerende gedachten of overtuigingen te bevestigen. Er wordt iets in onszelf geraakt dat de impact versterkt.

Stel bijvoorbeeld: iemand reageert boos in een gesprek en jij trekt daaruit de conclusie “ik heb het niet goed gedaan”. De kans is groot dat je een volgende keer het gesprek liever uit de weg gaat. Door je hiervan bewust te worden, ontstaat er ruimte om anders te reageren.

