

Angelika Rubner

De positie en (dis)functie van de omega-rol in de dynamiek van een groep

In: *Themenzentrierte Interaktion (TZI) – theme-centered interaction (TCI)*, 1/2014, pp. 53-64.

Samenvatting

Na de beschrijving van alle factoren die een groep bepalen wordt uitvoerig ingegaan op het begrip 'rol' en vooral op die van de omega-figuur. De functies die hij in het proces van een groep inneemt worden beschreven, om aansluitend – aan de hand van voorbeelden – te bespreken hoe de leiding met deze rol kan omgaan.

Vooraf: Het rollenmodel dat ik in dit artikel presenteer, ontwikkeld in de jaren zestig door de psychoanalyticus en groepstherapeut Raoul Schindler, dient om de dynamiek van een groep als geheel en de verschillende posities en functies van de individuele deelnemers (die nooit statisch zijn, maar zich altijd ontwikkelen en veranderen) te herkennen en te begrijpen. Zoals alle theoretische modellen die uit de praktijk zijn ontstaan, stelt het ons in staat de gelaagde en complexe processen die zich in een groep voltrekken onder een bepaald gezichtspunt te bekijken. En het houdt – als alle modellen – het gevaar in dat we alleen nog maar waarnemen waar we ons op richten en andere verschijnselen over het hoofd zien. Dit gevaar kunnen we vermijden als we ons ervan bewust zijn.

De omega-rol wordt over het algemeen als een disfunctionele rol beschouwd die het arbeidsproces van een groep stoort. Om te begrijpen hoe deze rol, die zeker ook constructief kan zijn, samenhangt met het groepsgebeuren als geheel en welke betekenis die daarin heeft, is een uitstapje nodig naar de groepsdynamica. Eerst nog een korte blik op wat een verzameling mensen tot een groep in sociaalpsychologische zin maakt, en op de factoren die de dynamiek van een groep bepalen en sturen.

Een groep kan gedefinieerd worden als een sociaal geheel, een georganiseerd systeem van afzonderlijke individuen die een gezamenlijke opgave hebben, die rolverhoudingen en rol-specifieke functies ten opzichte van elkaar ontwikkelen, die met elkaar in interactie gaan, zich aan bepaalde normen houden en zich gedurende een bepaalde tijd met elkaar verbonden voelen. Een groep is een levend organisme, dat net als al het levende, voortdurend verandert, dat ontstaat, groeit en vergaat. Raoul Schindler ziet als uitgangspunt van iedere groepsvorming dat deze gericht is op een 'gesprekspartner', een 'tegenstander', waarbij deze tegenstander allerlei kan zijn, andere groeperingen, maar ook opgaven en opdrachten die de groep tegenkomt – dat maakt de groep tot een unieke groep.

De dynamiek van een groep wordt bepaald door de volgende krachten:

1. het verlangen van de groepsleden naar cohesie en voortgang,
2. de onderlinge afhankelijkheid van de groepsleden,
3. de neiging tot integratie en differentiatie,
4. de overdrachts-en tegenoverdrachtsreacties die zich voordoen,
5. de ontwikkelingsfasen die een groep in de loop van haar leven doorloopt,
6. de verschillende rollen die de groepsleden op zich nemen.

Op het laatste aspect, dat van de rol, wil ik graag dieper ingaan.

De rol

In de communicatie en interactie zoeken de groepsleden naar bevrediging van de menselijke basisbehoeften, ze willen erbij horen en ze willen zich onderscheiden van de anderen. Ze brengen een rangorde aan, ze vormen subgroepen en bondjes. Bovendien nemen ze (de hele tijd of tijdelijk) bepaalde rollen op zich.

Wat moeten we onder het begrip 'rol' verstaan? Het *vierfactorenmodel van TGI* kan ook voor de complexe inhoud van het ontstaan en voor de definitie van 'rol' gebruikt worden.

De *rol* is geen eigenschap van een persoon, maar ontstaat door de integratie dan wel het snijpunt van de drie factoren: het *Ik* (= de persoonlijkheid van het individuele groepslid), het *Wij* (= het geheel van verwachtingen dat de deelnemers van een individueel groepslid hebben, verwachtingen die zich afhankelijk van het lopende proces ontwikkelen en die veranderen) en het *Het* (= de opgaven, de zaak waarom het gaat). De *Globe* is het relevante sociale systeem eromheen, met zijn culturele gegevens (waarden, normen, symbolen, voorschriften hoe zich te gedragen). De rol die zich op het snijpunt van persoonlijkheid, groep, opgave en cultuur ontwikkelt en verandert is dus een samenstel van cultureel bepaalde en voor de persoon in kwestie kenmerkende gedragswijzen bij een bepaalde positie, gedragswijzen die moeten passen bij de mogelijkheden van het individu, de verwachtingen van de anderen en de eisen die de opgave stelt.

Rollen, posities, functies

Positie is de plaats die aan een groepslid is toegewezen en de hoeveelheid invloed die hij daarmee kan nemen. Onder *functie* wordt verstaan de activiteit die bij een positie hoort. De *rol* is dus het dynamische aspect van de positie.

Bij wijze van overzicht zijn de volgende posities, rollen en functies in een groep waar te nemen

Rol en functie van de omega-positie

Positie	Rol	Functie
(maatschappij)	---	(levert normen en prestatiedruk)
alfa	leider, geliefd, hoofd	- <i>locomotie/voortbeweging</i> : actie tegen tegenstander, initiatief tot uitvoeren van taken - <i>cohesie</i> : interne samenhang, bestendigheid van de groep, werkvermogen aanbrengen en vasthouden - <i>representatie</i> : van de maatschappij, van de groepsnorm en -druk - <i>identificatie-object</i> voor de groepsleden
beta voorwaardelijk pro voorwaardelijk contra ambivalent	(degelijke) vakman trainer criticus éminence grise	doet mee, met distantie en voorbehoud corrigeren bekritisieren compromis en tolerantie
gamma gamma die zich identificeert en meedoet complementaire gamma die meedoet kritisch-controlerende gamma	meeloper adjutant/assistent lid biechtvader, inquisiteur, bewaker van de normen	participeert, solidariseert, ja-zegger, is het eens, passief; idealiseert de leider vult aan controleert ijverig
omega	buitenstaander, zwart schaap, representeert dat wat wordt afgeweerd	Protesteert vanuit zwakkere positie, tegenpositie van alfa; (zwakke) representeert de tegenstander en de tegenactie; nee-zegger, agressie en destructie
tegenstander	kan een persoon, idee, ideologie, instituut zijn	tegenactie, zorgt voor behoud van de groep als gemeenschappelijke vijand van buiten die verbindt

Tabel 1: positie, rol, functie (Rubner/Rubner, 1982, 66) (naar Schindler 1957, 308 e.v., en Heigl-Evers 1973, 37 e.v.).

Net als in het Griekse alfabet, waaruit deze aanduidingen afkomstig zijn, staat de omega-positie diametraal tegenover de alfa-positie. De beschrijving als 'laatste van de groep' doet de functie geen recht, want omega is in staat ook de weerstand en het discutabele van een opgave te zien en te benoemen: een interventie of voor de groep typische problemen en conflicten. Omega representeert daarmee ook interne verlangens in de groep en kan indicator zijn van te verwachten noodzakelijke veranderingen en ontwikkelingen. De defensieve, ontkennende en vaak agressieve manier waarop de omega zijn observaties en gevoelens inbrengt, maakt dat de andere groepsleden hem moeilijk accepteren; zo komt hij vaak in een machteloze of marginale positie terecht. Als hij in deze positie blijft steken kan hij een buitenstaander, zondebok of clown van de groep worden, die van zijn kant zijn weerstand en ambivalentie afweert. Als de omega zich steeds dermate storend gedraagt dat hij het werkvermogen van de groep ernstig in gevaar brengt en het de leiding niet lukt hem, of wat hij uitdrukt, te integreren, kan het gebeuren dat de omega uit de groep gestoten wordt. Het is dan zoals in de Bijbel de zondebok wordt beschreven; het afgeweerde, niet-geaccepteerde wordt op hem geprojecteerd en met hem samen 'de woestijn in gestuurd'. De opluchting die dan eerst optreedt over het vertrek van dit storende groepslid duurt echter in het algemeen niet lang, want al gauw wordt een andere deelnemer, die zich voor deze rol aanbiedt, tot zondebok gemaakt. Dit gevaar ligt altijd op de loer als het niet lukt om wat, gerepresenteerd door omega, is verdrongen en uitgestoten bewust te maken en in het groeps- en werkproces te integreren.

Voor ik concrete voorbeelden geef, beschrijf ik enkele *verschijningsvormen van de omega-rol* die vaak optreden in disfunctionele gedaantes.

Eerst het gedrag dat van de mainstream en de bewuste of onbewuste normen van de groep afwijkt. In TGI-groepen wordt bijvoorbeeld gewerkt aan een positieve en open manier van omgaan met elkaar. Gedraagt een groepslid zich nu voortdurend denigrerend, agressief en/of sluit hij zich af, dan zit hij heel snel in de omega-positie.

Of een deelnemer houdt het doorwerken telkens tegen, door bijvoorbeeld voorstellen van de leiding of ook van andere deelnemers af te wijzen, of door in te gaan op bijzaken die niets met het eigenlijk thema te maken hebben, of door hardnekkig aan zijn eigen standpunt vast te houden.

Ook het inbrengen van het storingspostulaat, dat schijnbaar goed bij TGI past, kan tot een ernstige storing in de ontwikkeling van een groep leiden. Namelijk als een groepslid het gebruikt om steeds de aandacht te trekken en zich te laten gelden met persoonlijke bijdragen, die voor een deel ook bijzaken zijn en niet gericht op de groepsdoelen.

Ook andere pogingen om steeds de aandacht te trekken kunnen leiden tot de positie van buitenstaander. Bij voorbeeld als iemand steeds heel lang en luid spreekt, zonder te zien dat anderen ook graag iets zouden zeggen. Of hij houdt ellenlange pleidooien voor eigen ideeën en filosofieën die niemand interesseren.

Over het algemeen dreigt iemand die te sterk in zijn eigen kringetje en eigen ideeën rondcirkelt en zo aandacht wil krijgen, en tegelijk weinig empathie en belangstelling voor de andere groepsleden laat zien, te worden afgewezen en soms ook buitengesloten.

Dit kan echter ook door het omgekeerde gedrag worden opgeroepen, bijvoorbeeld door voortdurend te zwijgen, zich terug te trekken, door non-verbaal verveling en gebrek aan belangstelling te laten zien. Ook de clown van de groep die telkens steeds adequate en inadequate grappen maakt, anderen nadoet en gek zit te doen zal over het algemeen geen instemming en acceptatie tegenkomen. Anders is het als hij, als een hofnar, door humoristische opmerkingen een bedreigende situatie ontspanning of een nog niet uitgesproken of niet graag geziene waarheid onder woorden brengt.

Deze voorbeelden laten zien dat de omega-rol onder twee voorwaarden door een groepslid wordt vervuld of aan hem toegeschreven. Ten eerste wanneer hij door zijn persoonlijkheid en disfunctionele gedrag van de groepsnorm afwijkt en daardoor onwil of afwijzing krijgt en het werk- en ontwikkelingsproces van de groep stoort. En ten tweede wanneer hij iets ageert of representeert dat onderhuids bij allemaal of bij de meesten leeft, en dat verdrongen wordt omdat het angst oproept en/of afwijkt van de maatschappelijke en/of groepsnormen.

Praktijkvoorbeelden

De volgende casussen moeten aan de ene kant het nogal droge theoretische verhaal handen en voeten geven, en aan de andere kant illustreren hoe met verschillende omega-rollen kan worden omgegaan, en ook hoe ik daarmee ben omgegaan.

Ik begin met een voorbeeld dat laat zien hoe belangrijk het is de positie van buitenstaander serieus te nemen.

Op de avond van de tweede dag van een persoonlijkheidscursus, waarin tot dan toe de deelnemers relatieve open waren geweest, stakte het proces van iets over zichzelf vertellen en op elkaar ingaan. De groep stortte zich op een deelnemer, Frans (dit is niet zijn echte naam, evenals de namen die nog komen), een man die tot dan toe min of meer had gezwegen en niets over zichzelf had verteld. Dit zwijgen werd hem door verschillende deelnemers verweten met het argument dat dit zich-erbuiten-houden anderen zou remmen om nog meer van zichzelf te laten zien. Een vrouw spitste dit verwijt toe: 'Het is alsof wij ons allemaal min of meer uitkleden, alleen jij houdt – als een voyeur – je pak met stropdas aan en maakt het ons moeilijk nog meer van onszelf te laten zien! Zolang jij niet iets meer van jezelf vertelt, zeg ik ook niets meer!' Aangezien een groot deel van de groep zich bij deze aanval aansloot en betrekkelijk lang daarmee doorging, en Frans, nu hulpeloos, bleef zwijgen, nam ik aan dat hij iets representeerde dat ons in meer of mindere mate allemaal aanging. Om dit 'iets' bewust te maken en ook om te voorkomen dat Frans steeds meer in de omega-rol kwam vast te zitten, intervenueerde ik ongeveer met deze woorden: 'Zou het kunnen zijn dat de belangstelling die Frans met zijn zwijgen oproept en het aandringen door de groep om toch vooral meer van zichzelf te laten zien, ermee te maken heeft dat hij met dit gedrag als het ware de anderen een alibi geeft om zich te verstoppen – juist nu we misschien op een punt zijn aangekomen waarop, als we verder zouden gaan, er meer intimiteit en openheid van ons gevraagd zou worden? Het gaat nu waarschijnlijk toch voor ons allemaal om de vraag hoeveel vertrouwen ik heb in de groep, wat wil en kan ik hier van mezelf laten zien zonder het risico gekwetst of niet geaccepteerd te worden? Zolang we Frans als zondebok voor onze eigen angsten kunnen gebruiken, hoeven we ons hiervan niet bewust te worden, laat staan onze positie er tegenover te kiezen.' Deze opmerking riep eerst een bedremmeld zwijgen op in de groep, totdat Elisabeth, die tot dan toe de bèta-rol had vervuld, zei: 'Ja, dat is waar, tenminste voor mij. Het is makkelijker Frans aan te vallen dan me te moeten bezighouden met het feit dat ik geen zin heb om nog meer over mezelf in te brengen.' Op mijn vraag – die ik aan allemaal richtte, maar die ik door oogcontact speciaal aan Frans stelde – wat er zou kunnen gebeuren als men meer dan tot dan toe iets wezenlijks van zichzelf zou laten zien, antwoordde hij – in een woordenvloed: 'Je kunt uitgelachen, gekwetst, gebruikt, blootgesteld worden, zwak of dom lijken en wat al niet meer!' Deze opmerking zorgde niet alleen voor meegevoel en acceptatie in de groep, maar maakte dat de anderen ook over hun angsten en bedreigende ervaringen die zich hier zouden kunnen herhalen gingen nadenken.

Ik heb deze casus gekozen omdat hij verschillende dingen illustreert. Aan de ene kant de opgave van de leiding om, wanneer een groep zich betrekkelijk lang op een groepslid en de thematiek die hij laat zien stort, zich altijd af te vragen voor welke dominante, maar (nog) niet bewuste

instelling en thematiek dit groepslid staat. Wanneer het lukt om deze vraag met hulp van de groep te beantwoorden, is er een wezenlijke stap gezet in de ontwikkeling. Aan de andere kant laat dit voorbeeld ook zien dat het nodig is om omega-figuren te beschermen en ervoor te zorgen dat ze weer in de groep kunnen worden geïntegreerd – precies door erop te wijzen dat er iets in hen leeft dat in ons allemaal is. En ten derde laat deze kleine situatieschets zien dat de verschillende rollen elkaar over en weer beïnvloeden, en dat die pas in hun samenspel iets nieuws mogelijk maken: van omega (Frans), van alfa (in dit geval door mij opgepakt), van bèta (Elisabeth) en door de verschillende gamma's (de meeste overige groepsleden).

Na dit voorbeeld, waarover ik het ook achteraf beschouwd eens ben met mijn aanpak, wil ik er een beschrijven waarover ik minder tevreden ben met hoe ik heb gehandeld. Het gaat om hoe ik met de clown in de groep ben omgegaan.

In een curriculum voor toekomstige psychiatisch verpleegkundigen was mijn opdracht een serie van drie dagen te verzorgen met als onderwerp een inleiding in TGI en de mogelijke ontwikkelingsfasen van een groep. De groep werd gekenmerkt enerzijds door het feit dat het een verplichte cursus was en anderzijds door het gegeven dat de groep al bijna twee jaar bestond, zodat de deelnemers vaste rollen hadden ontwikkeld. De belangstelling voor mijn thematiek was gevarieerd: van groot via matig tot gering. Al in de eerste sessie viel mij een man van ongeveer 40 jaar op, Otto, die voortdurend zijdelingse gesprekken met zijn buurman voerde. Toen ik hem daarop aansprak en vroeg zijn bijdragen hardop te vertellen, zei hij alleen dat die niet voor de hele groep bestemd waren en dat het bovendien alleen een grap was geweest. Dit antwoord riep in de groep vrolijkheid en bij mij vooral ergernis op. Die ergernis werd nog groter toen hij daarna allerlei (volgens mij) domme dingen ging zeggen of flauwe zelfgemaakte gedichten voordroeg, zoals bijvoorbeeld: 'Ruth Cohn, Ruth Cohn, ja wer kennt die dann schon?' Of: 'Die TZI, die TZI, die ist bald dahie!' Sommige groepsleden reageerden met lachen, anderen, zoals ik, werden er zichtbaar door geïrriteerd. Ik werd bovendien bang dat me de leiding over de groep zou kunnen ontglippen als ik er niet in zou slagen om Otto te stoppen. Achteraf denk ik dat ik mezelf en de groep de vraag had moeten stellen wat zij eigenlijk vonden van deze verplichte lessen en het gedrag van Otto, en of hij misschien een welkome afleiding was voor iedereen die geen zin had in deze lessen. In plaats daarvan zei ik op een gegeven moment nogal geprikkeld en autoritair tegen Otto dat hij óf zijn mond moest houden óf weggaan. Ik had in ieder geval geen zin om voortdurend gestoord te worden door hem. Tot mijn verrassing hield Otto daarop gedwee en verlegde zijn mond, en dat bleef zo tot het eind. Ik had weliswaar bereikt wat ik wilde, maar geen belangstelling laten zien voor Otto's houding en die van de mensen die hem volgden. Daarna waren er duidelijke subgroepen, vooral in de pauzes: sommigen voegden zich bij Otto, anderen bij mij.

Dan nog een casus voor de rol van de buitenstaander, wiens gedrag het beste te karakteriseren is met het begrip 'hofnar'. Dat was in een methodencursus. Een deelnemer, Martin, germanist van beroep, viel van meet af aan op doordat hij meestal zweeg en over het algemeen een randpositie in de groep innam. Wel bracht hij af en toe een citaat uit de literatuur dat meer of minder paste bij wat er in de groep gebeurde. Meestal riep dat vrolijkheid op, maar droeg soms ook bij tot een ontspanning van de situatie.

Een voorbeeld: een zeer dominant groepslid werd door een subgroep van nogal zwakke groepsleden aangevallen vanwege zijn dominantie. Toen de situatie scherper werd met meer agressie over en weer, kwam Martin met een citaat uit Wilhelm Tell, dat een adequate en geestig voorgedragen interpretatie gaf van de situatie en ook voor enige ontspanning zorgde: 'Samen worden ook de zwakken machtig, de sterke is alleen het machtigst'.

Martin verschoof op dit moment van buitenstaander naar een leiderspositie, want met dit citaat had hij een beslissende invloed op het proces.

Ter afsluiting nog een voorbeeld dat de wisselwerking tussen de leiding en een permanent storend en dus irritant groepslid laat zien. Al in de eerste sessie van een supervisie cursus viel mij een jonge vrouw op, Lisa, die met haar ogen begon te rollen toen ik nog maar net het inleidende thema had genoemd, maar eerst nog niets zei en braaf meedeed. In de loop van de cursus veranderde dit gedrag. Zo viel ze me vaak in de rede – soms meteen al voor ik het thema helemaal, met de structuur erbij, had ingeleid – en beweerde dat ze ofwel dit thema al vaak genoeg in haar opleiding had doorgewerkt ofwel dat ze het op dit moment en in deze formulering volledig ongepast vond. In het begin ben ik nog ingegaan op haar bezwaren, nagevraagd wat haar dan stoorde, wat ze eventueel anders zou willen, en ook hoe mijn thema en Lisa's bezwaren voor de groep waren, maar dan kwam Lisa meestal alleen met de opmerking dat ik het maar moest vergeten, dat het eenvoudigweg niet paste. De deelnemers verklaarden daarentegen dat ze goed overweg konden met het thema en de structuur die ik voorstelde. Vreemd genoeg deed Lisa, nadat ze haar kritiek geuit en naar anderen geluisterd had, meestal wel mee. Toen ze een keer een andere deelnemer op dezelfde agressieve denigrerende manier als mij had aangevallen en voortdurend onderbroken, heb ik haar nogal scherp gezegd dat ze anderen eerst moest laten uitpraten. Tot mijn verbazing werd ze toen verdedigd door twee mannen met een goede positie in de groep, die kritiek hadden op de inhoud en de toon van mijn woorden. Pas langzamerhand begreep ik dat Lisa door de meeste groepsleden als zwak en hulpeloos werd gezien en daarom ontzien en zelfs beschermd werd. In de pauzes werd er wel veel over haar gesproken, ook omdat ze haar storend en eigenlijk niet in de groep vonden passen; maar in de bijeenkomsten zei niemand iets. Ook ik, steeds meer geïrriteerd en agressief vanbinnen, begon haar maar te laten praten en eenvoudig te negeren. Ik deed dat op grond van verscheidene overwegingen. Aan de ene kant wilde ik haar niet telkens vergeefs ruimte geven die ik dan de anderen ontnam, aan de andere kant gaf ik steeds meer de hoop op dat ik haar nog zou kunnen integreren in de groep, ten derde had ik – moet ik eerlijkheidshalve toegeven – geen kracht en ook geen zin meer om me telkens weer met haar bezig te houden. En tenslotte speelde uiteindelijk ook een rol dat ik in die cursus fysiek in een zeer slechte conditie was, ik had ernstige pijnen in mijn rug en moest voortdurend pijnstillers slikken. Ik was bang voor een confrontatie om twee redenen: ik was bang dat mijn toegenomen ergernis heel heftig en misschien ook ongecontroleerd zou kunnen losbarsten, en verder was ik bang dat ik me niet staande zou houden in een heftige discussie en wellicht door de hele groep te worden aangevallen, of tenminste door een deel daarvan – ook daarvoor ontbrak me de kracht en de moed. Natuurlijk ben ik door dit gedrag in conflict gekomen met mijn eigen ideaalbeeld als leider van groepen, want ik was me er absoluut van bewust dat mijn gedrag niet optimaal was, dat ik een conflict uit de weg ging en op die manier verzuimde om de thematiek die Lisa gerepresenteerd had, te begrijpen en te gebruiken – namelijk de kritiek op de leiding, die wellicht andere groepsleden ook hadden; misschien hadden die mij ontzien hadden vanwege mijn zichtbare rugpijn. Evenmin heb ik model gestaan voor het aanpakken van conflicten en er niet toe bijgedragen dat Lisa meer helderheid kreeg over het probleem dat ze van meet af aan met mijn persoon verbonden had en in zichzelf bevochten. Ik troostte me met de gedachte (misschien zijn het rationalisering) dat enerzijds de groep haar werkvermogen behield en in een goede stemming was, anderzijds dat uiteindelijk ook Lisa steeds weer meedeed en ten derde dat ik ook verantwoordelijkheid tegenover mijzelf en mijn fysieke mogelijkheden had.

Omgaan met de omega-rol

Natuurlijk zou er nog veel over deze casus te zeggen zijn. Vanwege de beschikbare ruimte in dit tijdschrift doe ik dat niet en beperk me ertoe conclusies te trekken uit de voorbeelden. Volgens mij moet de leiding ingaan op de omega-figuur wanneer hij:

- iets belichaamt dat een belangrijke en tot dan toe verdrongen of verwaarloosde bijdrage tot het gehele groepsgebeuren levert,
- het arbeidsproces werkelijk stoort,
- dreigt uit de groep te vallen of eruit gestoten te worden,
- de leiding zo gehinderd wordt dat ze in haar vermogen tot werken beperkt wordt,
- ze op grond van eigen problematiek, misschien ook alleen maar op dat moment, niet meer kan meedoen.

De leiding zou daarentegen niet moeten ingrijpen wanneer

- de omega-figuur door zijn gedrag of potentieel de groep verder helpt,
- door zijn permanente storen de aandacht op zichzelf wil richten (want daardoor zou dit gedrag worden beloond en versterkt),
- de leiding zich om welke redenen dan ook niet opgewassen voelt tegen de confrontatie,
- de groep zelf in staat is het potentieel dat de omega-figuur belichaamt, te begrijpen, te gebruiken en te integreren.

Ten slotte wil ik graag alle mensen bedanken die mij het materiaal voor de casussen geleverd hebben. Ik zou het prettig vinden als dit artikel een discussie met de lezers van dit tijdschrift in gang zou zetten. Ik ben benieuwd naar de ervaringen die collega's met de omega-rol – op functionele en disfunctionele aspecten – hebben opgedaan.

Vertaling Phien Kuiper, 2014/2018/2023

Literatuur

- Heigl-Evers, A., F. Heigl (1973) Gruppenposition und Lernmotivation. In: A. Heigl-Evers (red.) *Gruppendynamik*, pp. 37-48, Göttingen
- Rubner, A., E. Rubner (1982) *Das zurückgebliebene Kind und das analytische Psychodrama*. Berlin
- Rubner, A., E. Rubner (2016) *Unterwegs zur funktionierenden Gruppe. Die Gestaltung von Gruppenprozessen mit der Themenzentrierten Interaktion*, pp. 24-39. Psychosozial-Verlag, Giessen
- Schindler, R. (1957) Grundprinzipien der Psychodynamik der Gruppe. In: *Psyche 11*, H5, pp. 308-314
- Schindler, R. (1971) Die Soziodynamik der therapeutischen Gruppe. In: A. Heigl-Evers (red.): *Psychoanalyse und Gruppe*, pp. 21-32.