

Mini-college Pedofilie # 24
Dr Frans E. J Gieles, oktober 2021

Rogers' ontmoetingsgroepen

Bron

Onze bron is hier vooral:

Carl Rogers: Individueel – Over encountergroepen; Alphaboek, NVSH (!! 1972, vertaling van:

Carl R. Rogers: On Encounter Groups; Harper & Row, New York, 1970.

Uitgangspunten

Als de leiding en de groep een klimaat van veiligheid kunnen scheppen, dan zullen de leden zich minder defensief opstellen en meer vrijuit kunnen spreken. Zij zullen vooral hun gevoelens gaan uiten, vaak eerst de negatieve. Als deze geuit *en aanvaard en begrepen* kunnen worden, groeit de zelfaanvaarding van de deelnemers. Naarmate er minder defensieve rigiditeit is, komt er meer ruimte voor verandering, daardoor meer vrijheid en betere communicatie, dus meer ruimte voor verandering, die dan niet meer als bedreiging wordt ervaren maar als zinvolle vernieuwing en groei. Dit proces beïnvloedt, zo hopen wij dan, de relaties buiten de groep ook ten goede. Toch blijven sommige mensen, vooral buitenstaanders en politici, dit – schrijft Rogers in 1970 - eng vinden, bijvoorbeeld dit zo openlijk spreken over seksualiteit: angst voor de vrijheid (Blz 14).

De fasen van groepsproces

De hieronder beschreven fasen kunnen door elkaar heen lopen en elkaar overlappen. Hier volgt een sterk ingekorte beschrijving van hoofdstuk 2 van het boek.

1. De fase van het doelloos zoeken

De groepsleider maakt in het begin duidelijk dat er hier vrijheid van spreken is en dat de groep geen andere structuur heeft dan die wij er aan geven. Dit zijn de mensen niet gewend; ze zijn eerst stil, verlegen en houden het gesprek oppervlakkig, zonder enige continuïteit.

2. Weerstand tegen vrije expressie en het persoonlijke

De deelnemers laten eerst hun 'openbare ik' zien, hun façade, zoals Rogers het noemt; pas geleidelijk en eerst angstig komt hun meer echte innerlijke ik naar voren, met de twijfels van dien.

3. Beschrijving van *vroegere* gevoelservaringen

Deze liggen nog buiten het hier en nu en buiten de groep.

4. Expressie van *negatieve* gevoelens in het nu en in de groep

Er smeulen negatieve gevoelens ten opzichte van elkaar, maar wat doorgaans eerst naar voren komt zijn negatieve gevoelens over de groepsleider. Deze zou te weinig leiding geven en de vrijheid die hij/zij geeft, dus ook een beetje rommeligheid, is eerst beangstigend. ‘Hoe veilig is deze groep eigenlijk?’

5. Expressie en verkenning van wat voor de persoon van betekenis is

Eén groepslid begint te vertellen waar hij/zij mee zit, meestal dus een probleem. Als de anderen luisteren, de een beter dan de ander, gaat het spreekwoord gelden: als er één schaap over de dam is, volgen er meer. Hier begint de reis naar het centrum van het ik – vaak een pijnlijke reis voor de sprekers en de luisteraars, maar er begint een sfeer van vertrouwen te komen.

6. Het uiten van onmiddellijke gevoelens ten opzichte van de andere deelnemers

Ook dit kan beginnen met de negatieve gevoelens. Als die *geuit, aanvaard en begrepen* kunnen worden, komen de positieve gevoelens naar voren. De veiligheid betekent dan dat je niet alleen aardig en positief hoeft te zijn, maar dat ook je minder prettige kanten, de twijfels, aanzet tot dominantie, soms agressie, of het verlegen blijven zwijgen. Het aanvaarden en begrijpen begint bij de gespreksleider; de groep zal dan volgen.

7. De ontwikkeling van een genezende kracht in de groep

De bereidheid en het vermogen de medemens te helpen zit in iedere mens. In een sfeer van vrijheid van expressie en vertrouwen komt dit vermogen naar voren. Weer komt er vaak eerst één schaap over de dam, mogelijk de gespreksleider, waarna er meer gaan volgen. De kunst is dan om achter de façade te kijken en de echte mens te zien zoals deze is, en deze te aanvaarden. Het gesprek verschuift dan van de dingen die buiten de mens liggen naar de gevoelens die in de mens rondspoken, de negatieve en de positieve gevoelens, de twijfel en het innerlijke weten.

8. Zelfaanvaarding en het begin van veranderingen

Het blijkt niet zo te zijn dat zelfaanvaarding (van hoe men is) verandering (hoe men kan worden) in de weg staat. Nee, zelfaanvaarding is *het begin* van veranderingen. In Rogeriaanse termen gezegd: als je jezelf mag *zijn*, leg je de basis om meer jezelf te *worden*.

9. Het slopen van de façades

De groep wordt ongeduldig met degenen die zich nog verbergen achter hun façades en hun afweer, terwijl anderen die al hebben laten vallen. ‘We willen nu wel eens weten wie jij echt bent!’ Dit kan er heftig aan toe gaan.

10. Het individu krijgt *feedback*, informatie over zijn eigen gedrag

Je krijgt te horen hoe anderen je zien, hoe je bij anderen over komt. Dit kan best schokkend zijn.

11. De confrontatie

Dit is de meer heftige vorm van *feedback*. Dit kan positief zijn, of pijnlijk, maar uiteindelijk wel positief uitpakken. Het kan leiden tot een begin van aanvaarding van de ander – en van zichzelf, dus tot verandering en groei.

12. Wederzijdse hulp buiten de groepsbijeenkomsten

Er komt medeleven op gang, begrip, aanvaarding; men hoort de vraag om hulp en durft deze zelf te stellen. Mensen gaan met elkaar wandelen, zoeken elkaar op, zijn beschikbaar voor elkaar. De helper en de geholpene helpen zichzelf en elkaar.

13. De fundamentele ontmoeting

De mensen komen nauwer en rechtstreeks tot elkaar in een werkelijk contact tussen de echte mensen, niet meer gehinderd door de façades. Er ontstaat wat Martijn Buber “de ik-jij relatie” noemt.

14. De uiting van positieve gevoelens en verbondenheid

Werkelijk contact kan negatieve gevoelens oproepen, maar gaandeweg ook meer positieve gevoelens: aanvaarding, begrip verbondenheid. Deze relaties zijn helpend en genezend: je mag jezelf zijn, en worden wie je werkelijk bent; je mag uniek zijn, individu zijn.

15. Gedragsveranderingen in de groep

De ‘toon’ verandert, de gebaren veranderen, het wordt minder gekunsteld, meer spontaan en met meer gevoel. Er groeit hulpvaardigheid en verstandigheid. De bedoeling is dat dit ook de relaties buiten de groep verbetert, wat ook vaak het geval is. Men heeft bijvoorbeeld echt leren luisteren, achter de façade van het gedrag leren kijken.

Hoofdstuk 7 bespreekt het wetenschappelijk onderzoek naar de ontmoetingsgroepen. Dit resulteert (op blz 131 e.v.) in een kortere beschrijving van het proces in zes fasen.

◦ Fase 1

Er wordt gesproken over dingen buiten de groep, weinig over zichzelf.

- Fase 2
Gevoelens worden aarzelend beschreven, maar als die van een ander of uit het verleden, niet van de persoon in het hier en nu.
- Fase 3
Er worden meer beschrijvingen gegeven van gevoelens en betekenissen *die op dat moment niet aanwezig zijn*, vaak gevoelens die men ervaart als slecht, vaak gevoelens van anderen, of van zichzelf *als een star object*. Er daagt het besef dat problemen ook binnen de persoon zelf kunnen liggen, niet alleen erbuiten.
- Fase 4
Gevoelens en betekenissen, nog niet de meer intense, worden aarzelend besproken als iets dat op dit moment aanwezig is, en dat wel eens met de persoon zelf te maken zou kunnen hebben, dat wel eens geconstrueerd zou kunnen zijn en tegenstellingen zou kunnen bevatten.
- Fase 5
Gevoelens worden nu vaker en meer vrijelijk geuit op het moment zelf en wel als de eigen gevoelens. Tegenstrijdigheden worden erkend: 'Mijn verstand zegt mij(de eigen constructie) ... maar mijn gevoel zegt mij ... (de ware eigen beleving) ...'
- Fase 6
gevoelens en betekenissen, ook de meer intense, worden nu ervaren, geuit en aanvaard als eigen, leuk of niet. Dit kan zowel confronterend als bevrijdend zijn.

Het lukt niet altijd

De gedragsveranderingen kunnen soms niet blijvend zijn; men kan terugvallen in de oude patronen in het dagelijkse leven waarin de omgeving niet mee veranderd is, bijvoorbeeld de partner.

Het openbaren van het eigen innerlijk kan sterke gevoelens en problemen oproepen, problemen die niet verwerkt zijn en waarbij de groep niet heeft kunnen helpen; problemen kunnen *te zwaar* zijn voor een groep.

Er kan, zegt Rogers, zoveel genegenheid ontstaan dat er ook een seksuele component ontwaakt – waar de partner niet blij mee zal zijn.

Wie lang heeft deelgenomen aan een of aan andere groepen, de veteranen zogenoemd, kunnen aan de nieuwelingen hun regels gaan opleggen in plaats van de regels spontaan te laten ontstaan, en zo de spontaniteit van de nieuwelingen eerder remmen dan bevorderen. De laatsten hebben het gevoel dat zij niets kunnen, dus maar weinig waard zijn, dus zichzelf maar moeilijk kunnen aanvaarden, dus moeilijk kunnen groeien en veranderen.

Het leiden van een groep

In hoofdstuk 3 beschrijft Rogers zijn eigen werkwijze. Hieruit kunnen we enkele aanwijzingen destilleren.

Doe dit maar wel

Deze beginnen met: heb vertrouwen in het vermogen van de groep om in een veilig klimaat zichzelf te sturen en tot groei te brengen. Rogers vergelijkt 'de wijsheid van de groep' met 'de wijsheid van het organisme', bijvoorbeeld die van de witte bloedcellen die samen gaan werken zodra er een bedreiging is. Zie een groep als zo'n organisme.

De groep kan ook haar eigen doelen kiezen. Het vooraf stellen van specifieke doelen en vooral het dirigeren van de groep die kant op kan dit proces storen. Aanvaard de groep zoals die is, aanvaard de leden ervan zoals zij zijn. Probeer dan een bepaald groepsklimaat te creëren: openheid, veiligheid, naar voren komen *als persoon*, eigen verantwoordelijkheid, *dus* ga zo min mogelijk vooraf structureren. Zoals in de individuele therapie, zoals door Rogers beschreven, de cliënt die de ruimte krijgt zichzelf zal ontwikkelen, zo zal ook een groep dit doen.

Rogers is dus zuinig op de spontaniteit van de groep en vermijdt dus zo veel mogelijk het sturen, het directief zijn, het plannen en het inzetten van 'oefeningen'. Rogers werkt vooral non-directief.

In plaats van te sturen, gaat de gespreksleider *luisteren*. Ja, naar het verhaal, maar niet zozeer naar de details daarvan, wel naar de *gevoelens* die daarin geuit worden, vooral de gevoelens *in het hier en nu*, en naar de *betekenis* die het verhaal voor de verteller *als persoon* heeft. Uit algemeenheden of intellectualisering vist hij precies dit op. Hij probeert zich in te leven in de ander en stelt de ander daartoe vragen in de sfeer van 'Begrijp ik goed dat u ...?'

Hierbij is de gespreksleider zich bewust van de eigen gevoelens die het verhaal van de ander bij hem oproept. Hij denkt een poosje na of hij deze gevoelens nu zelf zal uiten, dan wel later zal uiten, bijvoorbeeld pas als er naar gevraagd wordt, of vooralsnog voor zichzelf zal houden. Rogers meldt hierbij dat bepaalde gevoelens, vooral die van boosheid, pas veel later bij hem opkomen, soms zelfs pas midden in de nacht na het groepsgeprek. Hij meldt dan dat de groep zijn gevoel van boosheid al lang in de gaten had, maar het daar ook bij liet. Hij meldt ook dat hij moeite heeft met negatieve *feedback* en confrontatie, hoewel die soms toch ook echt wel nodig en nuttig zijn. Soms moet je de afweer toch echt zien te doorbreken (zie mijn college # 20 - < http://www.helping-people.info/mini_colleges/mini-college_20.html >).

Bij een apathische groep mag de gespreksleider wel wat beweging en gevoel uitlokken.

De gespreksleider is in principe zelf ook deel en lid van de groep. Van meet af aan is hij/zij er *als persoon*, maar aanvankelijk vooral als dienstbaar aan de groep. Naarmate het groepsproces vordert, kan hij ook meer als lid deelnemen en desgewenst ook eens een eigen probleem inbrengen.

Doe dit maar niet

We kunnen er ook uit destilleren wat de gespreksleider beter *niet kan doen*. Zoals vaker in zijn boeken geeft hij hier een lijstje van.

1. Maak geen of in elk geval niet te mooie ‘reclame’ met mooie beloften voor het werken met groepen.
2. Vermijd pressie, manipuleren, dirigeren, regels, en het patroon van ‘leider met volgelingen’.
3. Meet het succes van de groep niet aan het aantal dramatische momenten (huilen) of het plotseling veranderen van mensen.
4. Zweer niet bij één enkele methode of doelstelling; sta liever open voor wat er gebeurt.
5. Een gespreksleider die zelf grote en dwingende problemen heeft kan beter lid dan leider van een groep zijn.
6. Wees extreem voorzichtig met verklaringen en duidingen van het gedrag van groepsleden; dit kan hen de mond snoeren in plaats van openen.
7. Vermijd bepaalde oefeningen, ingeleid met ‘En nu gaan we allemaal ...’ Dit maakt eerder gevaarlijke krachten los in de groep, vooral verzet, in plaats van de genezende krachten die in een vrije groep kunnen opkomen.
8. Ongeschikt is de leider die onpersoonlijk en op afstand blijft, nog erger: die zich expert acht met superieure kennis van het koel en afstandelijk analyseren van gedrag.

Er gaat iets veranderen

Rogers rapporteert dat mensen kunnen gaan veranderen als ze hun gevoelens kunnen voelen en benoemen in een sfeer waarin ze zich geaccepteerd voelen. Vaders en moeders vertellen hem dat zij eigenlijk voor het eerst echt contact met elkaar en met hun kinderen ervaren, wat de relaties tussen hen goed doet. Ze functioneren, zo interpreteert Rogers dit, meer *als persoon*.

Niet dat dit eenvoudig is. Zijn er voor een ontmoetingsgroep nog wel bepaalde frasen te onderscheiden, bij de mensen zelf buitelen de fasen over en door elkaar heen. Veelal is verwarring de eerste fase, vaak ‘terugvallen’ een tweede. Verandering kan pijnlijk zijn, loslaten van vastgeroeste patronen moeilijk.

Rogers toont dit aan door de brieven een van zijn gesprekspartners uitvoerig te bespreken: een vrouw, jonge veertiger, die zich maar niet kan losmaken van een zeer dominante moeder, hetgeen haar verhindert zelfs een eigen huis en partner te zoeken. Zij zal de confrontatie met haar moeder aan moeten gaan; in een moeizaam proces vindt zij hier uiteindelijk ook de moed toe. Zij maakt zich *eerst innerlijk, dan uiterlijk* losser van de moeder en vindt zo eindelijk haar eigen weg, partner en huis (Hoofdstuk 5).

In hoofdstuk 6 zegt Rogers dat hij merkt dat met het toenemen van de welvaart en de mobiliteit de mens zich eens te meer bewust wordt van zijn fundamentele eenzaamheid – positief gezegd: zijn uniekheid, individuatie, persoon zijn. Geboren worden en sterven: we staan er alleen voor. Dit besef dringt juist tot de mens door als hij zich zijn leven met een façade bewust wordt, en zo eigenlijk geen echt contact heeft met zijn naaste medemensen.

Dit besef laat de kwetsbaarheid van het ik, van de mens zien en beleven, plus de onzekerheid van ‘als de mensen mij zouden leren kennen zoals ik werkelijk ben, kunnen ze dan nog respect en liefde voor mij voelen?’ (blz 117). ‘Ik schaam mij voor wie ik echt ben! Zoals ik echt ben, kan er toch niemand van mij houden? Maar als ik mijn echte zelf niet laat zien, kan er helemaal niemand van mij houden.’ Dergelijke twijfels komen op.

Wat is *de rol als* psycholoog, priester, president-directeur of tentamen-kampioen dan eigenlijk nog waard? Er ontstaat een gevoel van existentiële eenzaamheid en maatschappelijke vervreemding en kwetsbaarheid. Pas na de acceptatie hiervan én de moed en durf om te gaan veranderen, komt er verandering op gang, vaak genoeg nog met horten en stoten. Het eerste risico dat men moet aandurven is om te zijn of worden wie men werkelijk is. Het tweede risico is om dit ook aan de medemensen te laten zien. Dit vergt moed, onder anderen om de eigen illusies te doorzien (‘Ik, vrienden? Die heb ik helemaal niet nodig!’). Dit proces kan in de groep beginnen, daarna hopen we dan dat het zich buiten de groep ook voortzet.

De gespreksleiding

Er ontstonden in de VS rond 1970 tal van ontmoetingsgroepen in tal van sectoren van de samenleving. Voor de gespreksleiders hiervan werd een programma opgesteld. Cruciaal voor de gespreksleiding is dat de gespreksleider deelneemt *als persoon* en niet als een soort deskundige. In de groep staat de ontmoeting tussen en de relatie van persoon tot persoon centraal. Het programma (en het hoofdstuk 9) heet dan ook geen ‘training’ maar ‘vorming’. “Men kan iemand niet ‘trainen’ om een persoon te worden.” De gespreksleider is effectiever naarmate hij/zij *waarachtiger* is.

Het onderscheid tussen leider en leden wordt tot een absoluut minimum beperkt. De gespreksleider is allereerst een mens onder andere mensen. Na het

vormingsprogramma wordt er ook geen diploma uitgereikt: men is geen expert geworden, men blijft gewoon medemens.

Het programma bestaat uit het deelnemen aan een of meer ontmoetingsgroepen, gevolgd door een korte kennismaking met theorie en methodiek, gevolgd door een stage waarin men samen met iemand anders een of enkele groepen leidt.

De vaardigheid bestaat er vooral uit om een veilig groepsklimaat op te bouwen waarin iedereen *persoon* kan en durft te zijn; niet minder uit het zelf ervaren hebben van een scala aan gevoelens. Openheid, zelfkennis, waarachtigheid en spontaniteit zijn de helpende eigenschappen.

De beoogde doelen

Rogers hoopt dat zijn groepen de mensen helpen meer persoon en individu te worden, om “*zonder drugs* volheid en rijkdom in zijn leven te brengen” (hoofdstuk 10). Hij wil een tegenkracht ontwikkelen tegen “de dehumanisering van onze [=VS rond 1970] cultuur”, die steeds onpersoonlijker wordt door technologie en overbevolking, die de mens neerzet als een “mechanisch geregistreerd en gestimuleerd *object*, bestuurd en geleid door machines en bureaucraten die geen enkele persoonlijke belangstelling voor hem hebben”, met als gevolgen depersonalisatie, vervreemding, isolement, eenzaamheid, (raciale) spanningen en onlusten, (gewelddadige) acties, conflicten en weerstand tegen veranderingen omdat deze door de technologie te snel op de mens af komen. Het menselijk organisme is op die snelle veranderingen niet voorbereid.

Als filosofische achtergrond verzet Rogers zich fel tegen de deterministisch-behavioristische opvatting, alias de gedragswetenschap, dat de mens slechts een machine is. Hij ziet meer in het existentialisme en de fenomenologie, een wetenschapsrichting die niet het *gedrag* van de mens uit *oorzaken* wil *verklaren*, maar die het *handelen* van de mens en zijn *motieven* probeert te *begrijpen*. Hij noemt de namen van Maslow, May, Kierkegaard en Buber. Het bijbehorende type onderzoek is dan niet het statistisch verwerken van ‘gedrag’ en ‘interventie’, maar het *al handelend samen met* de deelnemers, de actoren (bijvoorbeeld onderwijzers – in het geval van mijn proefschrift de groepsleiders), proberen de werkelijkheid te veranderen en samen te bezien of en hoe dit lukt, ofwel actie- en handelingsonderzoek.

Beschouwing

Er zit een interessante en/of schijnbare tegenstelling in deze methodiek: de gespreksleider dient de groep wel te *leiden*, maar niet te *sturen*, structureren of dirigeren, ofwel non-directief te zijn. Zijn of haar kunde is het oproepen en handhaven van een bepaald groepsklimaat van veiligheid, openheid, authentiek zijn en persoon zijn of meer persoon worden. Hierbij is de leider én leider én

deelnemer van de groep. Als leider is hij een soort ‘voorganger’, nu niet in het gebed, maar in het goed en actief luisteren, meer dan het spreken, dat vooral uit het tonen van empathie en begrip zal bestaan. Zijn spreken zal voor een goed deel bestaan uit het stellen van vragen, met voorrang voor vragen naar het werkelijke gevoel in het hier en nu. Hij zal niet naar details in het verhaal vragen, maar eerder welk gevoel het oproept om dit verhaal nu hier te vertellen. In het beoogde klimaat zullen de groepsleden dit ook gaan doen.

Intussen is onze cultuur veranderd in die zin dat er tegenwoordig massaal gevoelens worden geuit en gedeeld. Of die uitingen empathie en begrip kunnen oproepen, dit is ook nu nog maar de vraag. Het huidige tijdperk is toch in hoge mate een “Ja maar IK ...” tijdperk. Waar Rogers spreekt van de mens als ‘bureaucratisch slechts een nummer’ ... dit is misschien nog wel erger geworden.

Mijns inziens mag de gespreksleider wel *even* directief zijn om het “ja maar IK ...” te corrigeren. Ook mag hij/zij best *even* directief zijn om waar nodig hardnekkige weerstand te doorbreken. Ook denk ik dat dit bij zwaardere problemen, zoals in de forensische sector en bij verslavingen, wel *nu en dan even* nodig is en mag, net zoals een confrontatie *nu en dan wel even* nodig en nuttig, zij het niet aangenaam te zijn. In de forensische sfeer mag hij/zij de daden wel afkeuren – denk bijvoorbeeld maar even aan incest - maar blijft hij de persoon aanvaarden en helpen.

Als er tegenwoordig één gevoel is dat niet uitgesproken mag worden, is dit wel ‘het pedofiele gevoel’. Er is taboe, stigma, masker, dubbelleven, façade in Rogers’ termen, annex schaamte, zelfveroordeling, en vaak een lange weg af te leggen naar zelfacceptatie, naar het zijn zoals men werkelijk is, en dan is er nog de kunst om hiermee in deze samenleving te kunnen leven en zelfs een beetje gelukkig te kunnen zijn. Hiertoe heeft de NVSH zelfhulpgroepen, gespreksgroepen en gesprekspartners. Hiervoor kan de methodiek van Rogers goed van dienst zijn.

De bronnen

Carl Rogers: Individueel – Over encountergroepen; Alphaboek, NVSH [!!!] 1972, vertaling van:

Carl R. Rogers: On Encounter Groups; Harper & Row, New York, 1970.

Martin Buber: Ik en Jij; Bijleveld, 12^e druk, 2016 (*Ich und Du*, 1923)

Martin Buber: Dialogisch leven; Bijleveld, 2^e druk 2016 – een compilatie van zijn geschriften van 1932 t/m 1963.

Over actie- en handelingsonderzoek:

Frans Gieles, Conflict en Contact, proefschrift, 1992; hoofdstuk 3:

Handelingsonderzoek: < https://www.human-being.nl/Bibliotheek/cc/h3_inh.htm >.

Methodiek van een zelfhulpgroep:

Frans Gieles: Het verhaal dat verteld mag worden ... in de zelfhulpgroep JON; 2016

< https://www.jorisoost.nl/lees/jon/het_verhaal_dat_verteld_mag_worden.htm >

En:

Idem: De mens en zijn verhaal. De theoretische en filosofische basis van de narratieve zelfhulp en therapie

< <https://www.jorisoost.nl/lees/jon/achtergrond.htm> >.