

dat de langdurige seminars betere resultaten voor de deelnemers afwerpen dan de kort durende. Helaas is het in Amerika vrijwel ondenkbaar dat de seminars langer duren in verband met de grote afstanden die moeten worden afgelegd om de centra te bereiken. Bovendien merkte Pearson op dat bijvoorbeeld in de staat New Mexico geen psychoanalyticus is gevestigd. Bij de discussie onder leiding van Veldhuyzen van Zanten kon Pearson niet duidelijk maken wat hij wel en wat hij niet had onderzocht, waardoor het gehoor niet geheel was bevredigd.

Rex Pittenger sprak over het Stauntonproject, dat wij al kennen uit een mededeling van Zabarenko tijdens het tweede internationale congres voor psychiaters-adviseur te Versailles in 1964. Pittenger deelde mede, dat 35 van de 130 huisartsen waren afgefallen in Pittsburgh; 6 werden psychiater. Tussen de seminars was een vrij langdurige vakantie ingelast. Men kwam eens per week bij elkaar. Twee huisartsen waren in analyse toen zij aan de seminars deelnamen; zij onderbraken het seminar tijdelijk; één huisarts is tijdens het seminar in analyse gegaan. Gebleken is dat deze huisartsen verder met succes aan de groepszittingen deelnamen. Uit de discussie bleek dat in Tavistock-kliniek de gemiddelde uitval twee artsen per jaar per groep is, waarbij opgemerkt dient te worden dat de deelnemers aan de seminars van de Tavistock-kliniek worden geselecteerd door middel van een

„mutual selection procedure”. Voor zover bekend zijn vier of vijf van de tweehonderd huisartsen in analyse gegaan. Eén werd psychiater.

Van Wirdum werd door de voorzitter van de conferentie in de gelegenheid gesteld een korte mededeling te doen over de evaluatie van door hem geleide studiegroepen voor medische psychologie. Zijn methode, gedachtengang en uitgangspunt waren geheel anders dan die welke door de Engelsen en Van Bork werden gebruikt. De resultaten zullen te zijner tijd worden gepubliceerd.

Main gaf een voortreffelijke samenvatting van de conferentie. Hij wees er voornamelijk op dat het probleem van deze conferentie de „evasiveness” — het ontwijken — was: er was veel gepraat over evaluatie, veel getwijfeld aan eigen kunnen en te weinig concreet gewerkt aan eigen en anderer techniek aan de hand van de groepsverslagen. Main pleitte voor een langer durende conferentie in 1968, welke dan weer in Engeland zal worden gehouden.

Prof. Bastiaans sloot om ongeveer 13.00 uur het congres waarna ondergetekende de gelegenheid kreeg namens het N.H.G.-bestuur zijn dank uit te spreken voor de mogelijkheid de huisartsen geboden dit congres als observator te mogen meemaken.

Dr. H. J. Dokter

Driedaagse werkbijeenkomst van het Instituut voor training in groepsrelaties

Motivatie voor het volgen van de trainingscursus. In de besprekingen, welke de Subcommissie studiegroepen huisarts-geneeskunde sinds haar anderhalfjarig bestaan onderling voerde en in de gesprekken, welke plaats vonden met leden van reeds lang bestaande, zowel als nieuw opgerichte huisartsengroepen, kwam steeds weer de vraag naar voren, waarom de ene groep zo goed functioneerde, terwijl de andere stroef liep, of zelfs spoedig uiteen viel. Te zwaarder begon deze problematiek te wegen, toen het de Subcommissie duidelijk was geworden, dat bij haar zoeken naar wegen om bij een zo groot mogelijk aantal huisartsen belangstelling te wekken voor het fenomeen „nascholing”, het groepsgevoel rond de huisartselijke haard samenkomen van vakgenoten één der meest geprefereerde vehicula voor het presenteren en verwerken van nascholing bleek te zijn. Deze conclusie impliceerde vanzelfsprekend dat men zich zou dienen te verdiepen in het groepsgebeuren, wilde men in staat zijn het vormen van groepen te stimuleren en advies te geven aan minder goed functionerende groepen.

Op grond hiervan werd contact opgenomen met mejuffrouw H. C. Kolkmeijer, sociaal-pedagogisch consulente voor groepsrelaties te Amsterdam, die van 27 tot 30 april 1966 een werkbijeenkomst in kasteel Hoekelum te Ede organiseerde. In overleg met de Commissie Nascholing werd besloten drie leden van de Subcommissie studiegroepen huisarts-geneeskunde naar de cursus af te vaardigen, te weten: F. H. K. Gaymans te Made, C. R. P. Barneveld te Swifterbant en J. C. Oeberius Kapteyn te Haarlem.

Verslag van de cursus. Daar in het prospectus werd gesproken van „het activeren van alle deelnemers, door middel van een directe benaderingswijze” en „het verwerven van inzicht in eigen functioneren in de groep”, arriveerden de drie deelnemende huisartsen met een verwachtingspatroon, variërend van nieuwsgierigheid — via een zeker bagatelliserend „kijken, wat ze hier voor een spelletje met ons doen” — tot een wat gespannen onzekerheid, of zekere gespannenheid, zo u wilt. Toen ons aan de kasteelpoort ook nog werd medegedeeld, dat wij onze professie zorgvuldig moesten verzwijgen gedurende de cursus, hetgeen betekende dat wij als „meneer” de nieuwe gemeenschap zouden tegemoet treden, zonder weliswaar de lasten, evenwel ook zonder de — vaak zo ten onrechte — grote steun van onze status, nam de on-

zekerheid duidelijk in intensiteit toe. Trouwens, alle langzamerhand binnendruppelende groepsleden — dertig in getal — onder wie naar later bleek een directrice van een ziekenhuis van meisjesinternaten, een Vlaamse hoogleraar in de theologie, een kinderpsycholoog, diverse sociaal werkers, en nog enige Belgen, namen elkaar wat schuw en met reserve op en vermeden — door de opgelegde anonimiteit — het normale, oppervlakkige kennismakingsdiscours. Toen dan tenslotte de leidster, mejuffrouw Kolkmeijer, de cursus met een korte uiteenzetting opende, had zij zich verzekerd van een gehoor, dat het best vergeleken kan worden met een tot het uiterste gespannen volbloed, zich schrap zettend voor de start, in dit geval meer „eager to learn” dan „eager to win”.

Zowel van de kant van de leiding als van de kant van de deelnemers, verliep de cursus na het startschot in een hoog tempo, dat nauwkeurig werd gecontroleerd door de trainer via een scherp tijdschema, een op tijd verstrekte, zeer leesbare documentatie, en een deskundig, welhaast onmerkbaar leiderschap. De deelnemers werden via demonstraties en observaties voortdurend betrokken in het gebeuren rond de groep, waarmee het prospectus duidelijk niet te veel bleek te hebben gezegd. Men werd van de ene betrokkenheid met een gebeuren in kleine of grote groep geworpen in nieuwe discussies met groepsleden over positieve en negatieve ervaringen ten aanzien van het functioneren van demonstrerende groepen. De „autoritaire” leider ervoer, wat het voor hem betekende, zich niet automatisch op de voorgrond te willen plaatsen, goed te luisteren naar de meningen van de ander, en deze in het besluit van een groep te verwerken, zich dus tot democratisch leiderschap te beperken. Ook ervoer hij — meer bewust naarmate de cursus vorderde — zijn ambivalente gevoelens ten opzichte van andere leiders en tevens, dat te grote actieve inbreng van één groepslid bepaald remmend kan werken op sommige andere groepsleden.

De anders „zwijgzame” groepsleden bemerkten, dat er ook naar hun persoonlijke mening werd geluisterd en dat de groep daarvoor dikwijls veel aandacht had, terwijl de blijvend zwijgzamen vrij duidelijk werd gemaakt, dat zij als „storend element” op de groepsdynamiek zouden werken, als zij in hun afgekapselde houding zouden volharden, hetgeen van hen meestal meelevende actieve bijdragen uitlokte. De duidelijke — en normale — wens om in een groep zo goed mogelijk te functioneren maakte, dat de deelnemers

hun uiterste best deden om de interacties in de groep te leren begrijpen, om te pogen de achtergronden te onderkennen, die een ander groepslid tot zijn — voor hem specifieke — mening deed komen, en om de „verborgen agenda” te leren peilen, waarmee men dikwijls naar een vergadering komt en die tot stand komt door een mengeling van achtergrondfactoren, als opvoeding, milieu, religieuze en/of politieke overtuiging of zakelijke belangen.

De confrontatie met openlijke kritiek op eigen leiderschap, met openlijke discussie over eigen attitude in de groep en de reactie van de groep hierop, leverde een diep aangrijpende bijdrage tot het verwerven van beter inzicht in eigen functioneren. Aan het eind van de cursus ondervond de doorsnee-deelnemer, dat hij in positieve zin „gevoeliger” was gemaakt voor eigen motivering, eigen reacties op anderen, maar ook welke invloed zijn gedrag, zijn woorden en bedoelingen op anderen hebben. Voorwaar een niet te onderschatten uitwerking op de gemiddelde beroepsattitude van de huisarts als „sterke, bijna-alles-wetende raadsman”: de rolverwachting, waarmede de patiënt ons tegemoet treedt en die wij buiten de arts-patiënt-relatie zo slecht kunnen laten varen!

Eén onzer vroeg zich af, of het effect van deze kortdurende cursus met dat van een gecomprimeerde — anders jarenlang vergende — medisch-psychologische studiegroep zou zijn te vergelijken, hoewel hij dit anderzijds slechts met veel voorbehoud zou willen poneren, daar hij misschien door zijn jarenlang meelopen in een medisch psychologische studiegroep reeds met een andere attitude deze cursus was tegemoet getreden, dan een huisarts die dit niet had gedaan. Zie ook H. Faber, (1965) huisarts en wetenschap 8, 219.

Ondanks het verlangen naar eigen huis en haard nam een ieder aan het slot van de cursus toch eigenlijk met enige tegenzin afscheid van de andere groepsleden, met wie hij of zij de afgelopen drie dagen zo intens al dan niet gelijkgerichte emoties had beleefd, zulke diepgaande discussies had

gevoerd en in de groepsrelaties zo intensief had getraind. Velen achtten een verdere verdieping in de groepsrelatie mogelijk. Men bemerkte beter getraind te raken in het luisteren naar en observeren van de andere groepsleden, in het onderkennen van de achtergronden van bepaalde gedragspatronen van een andere deelnemer, en in het korter en scherper verwoorden van zijn gedachten (gesprekstechniek).

Gaarne richt ik hier een woord van lof aan de trainer mejuffrouw Kolkmeijer en haar staf, die deze training zo uitstekend had voorbereid en begeleid, aan de huishoudelijke leiding in het kasteel, waar mejuffrouw Rooyaards de scepter zwaait, die ons zo uitstekend heeft verzorgd en tenslotte een woord van dank aan de Commissie Nascholing van het N.H.G., die deze cursus financieel voor ons mogelijk heeft gemaakt.

Conclusies: 1 De trainingscursus heeft belangrijke verheldering in het inzicht in het groepsgebeuren opgeleverd voor de deelnemende huisartsen. 2 Dit kan zeer nuttig zijn voor huisartsen, die aan groepsbijeenkomsten deelnemen. 3 Het grotere inzicht in de groepsdynamiek kan bijdragen tot het beter functioneren in de huisartsengroepen. 4 Het N.H.G. kan door stimuleren tot deelname aan dergelijke trainingscursussen op speciale uitnodiging en met financiële tegemoetkoming een belangrijke bijdrage leveren, de Nederlandse huisarts meer groepsgezind te maken en uit zijn isolement te verlossen. 5 Door middel van het groepscontact zal de ontvankelijkheid van de huisartsen zowel voor het fenomeen nascholing als voor andere moderne huisartsgeneeskundige problemen beïnvloed kunnen worden gestimuleerd. 6 Ook hier bleek weer het belang van het inschakelen van andere disciplines en hun beoefenaren bij het benaderen van vraagstukken, die het N.H.G. op zijn weg vindt. Elke poging deze op eigen kracht te willen oplossen, zal op zijn minst een aanzienlijke vertraging opleveren.

J. C. Oeberius Kapteyn

REFERATEN

VERZORGD DOOR DE STUDIEGROEP ARTIKELEN DOCUMENTATIE

66-04r Sensitivity training. Een nieuwe methode om groepsverhoudingen te leren waarnemen. *Nijkerk, K. J. Ned. T. Psychol. 21, 19.*

In een korte inleiding zet schrijver uiteen dat er de laatste jaren ook in Nederland een groeiende belangstelling voor de zogenaamde sensitivity training bestaat. Sinds 1961 organiseert het Nederlands Instituut voor Praeventieve Geneeskunde te Leiden trainingsprogramma's geheel volgens de Amerikaanse opzet. Over de terminologie merkt schrijver op dat er verschillende namen in omloop zijn waarmee hetzelfde wordt aangeduid. „Sensitivity training” duidt iets aan van de doelstelling van de training, namelijk het ontwikkelen van gevoeligheid voor menselijke verhoudingen, terwijl bijvoorbeeld „T group-training” en „Laboratory-training” iets zeggen over de vorm waarin de training geschiedt. Het Nederlands Instituut voor Praeventieve Geneeskunde spreekt van een „trainingsconferentie voor tussenmenselijke verhoudingen”.

Aan het eind van de tweede wereldoorlog ontstond de sensitivity training min of meer toevallig uit een experiment. Het net opgerichte Research Centre for Group Dynamics kreeg het verzoek een trainingsprogramma in elkaar te zetten voor leiders van diverse groeperingen om interraciale problemen te bespreken, vooroordelen te verminderen en zo mogelijk ook een houdingsverandering bij hen tot stand te brengen. Men hield twee weekse bijeenkomsten, waarbij de deelnemers weinig was verteld van wat er zou gaan gebeuren en het programma vaag was gelaten. Men ontdekte hierbij dat het ongestructureerde karakter van de bijeenkomst en de non-directief geleide zittingen waarin de deelnemers vrijuit

konden praten zonder te zijn gebonden aan een onderwerp, een bijzondere uitwerking hadden. Vooral de mogelijkheid tijdens het zoeken naar een voor alle aanwezigen zinvol programma allerlei problemen uit te praten, zowel met elkaar als met de conferentieleiding, scheen als een catharsis te werken. Sommige deelnemers, die al sinds jaren niet goed met elkaar overweg konden, bleken, nadat zij hun agressie hadden gelucht, beter te kunnen samenwerken. Ook bleek men de gegeven informatie veel beter te verwerken nadat men de in de groep aanwezige en opkomende emoties had geuit. Uit de tijdens en enige tijd na het beëindigen van de bijeenkomst gehouden evaluaties bleek, dat de deelnemers zeer veel hadden geleerd en dat zij dank zij de trainingsconferenties beter in staat waren de problemen in hun werksituatie te onderkennen en op te lossen. Met deze gunstige ervaringen in de hand, besloot men in 1947 tot de oprichting van de National Training Laboratories (NTL) onder leiding van Leland Bradford. Ook in diverse Europese, Afrikaanse en Aziatische landen zijn momenteel trainingscentra gevestigd of in oprichting, terwijl met behulp van Amerikaanse stafleden wordt getracht een aan de eigen cultuur aangepaste trainingsvorm te ontwikkelen.

De doelstellingen van de trainingsmethode zijn in de eerste plaats op de praktijk gericht. Het gaat om een vormende activiteit, dat wil zeggen theoretische vorming, en het verkrijgen van persoonlijk inzicht, maar vooral de toepassing van beide bij het handelen van de deelnemers. Men tracht dit te realiseren door: het bijbrengen van een grotere gevoeligheid voor wat er in sociale situaties bij anderen omgaat; het creëren van een situatie die de mogelijkheden biedt om