

Roderik Bender
Alice Zandbergen

RET in actie

Groepsoefeningen voor trainers
en begeleiders

1

INLEIDING

Dit boek is geschreven voor trainers, therapeuten en andere mensen die ervaring hebben in het werken met groepen. Centraal in dit boek staan groepsoefeningen en werkvormen die gebaseerd zijn op RET (Rationele Effectiviteitstraining of Rationeel-emotieve Therapie).

Wat maakt de RET zo'n nuttige methode om te gebruiken in groepen? RET is een intrapersonlijk model, waarbij het gaat om processen binnen een persoon, en niet om processen tussen personen. Het gebruik van de methode kan – en dat is zelfs de bedoeling – dicht bij je deelnemers komen. Dat biedt je veel kansen: je kunt immers je deelnemers helpen met meer dan alleen maar nieuw gedrag. Je helpt ze de achterliggende overtuigingen te vinden die dat nieuwe gedrag kunnen verinnerlijken. Het blijkt namelijk dat het aanleren van nieuw gedrag in training niet leidt tot blijvende gedragsverandering als de onderliggende gedachtepatronen niet bij dat nieuwe gedrag passen. Als je deelnemers communicatievaardigheden leert, bijvoorbeeld kritiek geven en ontvangen, heeft dat weinig blijvend effect in de praktijk als ze zichzelf met hun overtuigingen nog steeds overdreven bang, bezorgd of kwaad maken.

Hoewel we uit de klassieke gedragstherapie weten dat nieuw gedrag oefenen en integreren ook tot het veranderen van overtuigingen kan leiden, behoort de RET tot de methoden waarmee je als trainer veel gerichter je deelnemers een handje kunt helpen met het veranderen van overtuigingen die hen belemmeren. Het geeft je een handzaam, eenvoudig didactisch model met een concreet stappenplan dat veel deelnemers aanspreekt. RET in trainingen werkt goed, omdat denken en filosoferen voor veel deelnemers acceptabele activiteiten zijn die een goede opmaat vormen voor wat persoonlijker naar zichzelf kijken.

Ons boek beoogt ideeën te geven aan alle trainers die ons vaak vertelden dat ze de methode zo individueel vinden en dat het moeilijk is om de hele groep geboeid te houden bij individuele casuïstiek.

Je krijgt in dit boek allerlei werkvormen aangereikt waarmee je zelfs in korte groepsbijeenkomsten je deelnemers op attitudeniveau kunt trainen zonder dat het statisch, traag of onveilig wordt. We hebben oefeningen verzameld waarin deelnemers actief aan de slag gaan: bewegen, lachen, voelen, debatteren, zich verbeelden, oefenen, uitbeelden, enzovoort.

Met ons boek willen we ook een brug slaan naar andere methoden zoals bijvoorbeeld mindfulness en voice dialogue. Net als Albert Ellis, de grondlegger van RET, geloven we niet dat één methode zaligmakend is in het werken met mensen. RET werkt goed naast andere methoden en theorieën, en er zijn veel overeenkomsten. Met provocatief coachen deelt RET bijvoorbeeld dat – met behoud van de relatie – de interventies van de trainer of begeleider best humoristisch en scherp mogen zijn. De grote nadruk die de hedendaagse psychologie van de derde generatie legt op acceptatie van jezelf, je gevoelens en je overtuigingen, ligt zeer dicht aan tegen het filosofisch doel van de RET: onvoorwaardelijke acceptatie van jezelf, de ander en de wereld. Wie RET dogmatisch inzet (en ziet als de enige zaligmakende methode) mist de essentie van het anti-dogmatische karakter ervan.

We dragen dit boek op aan Theo IJzermans (1944-2008). Hij heeft het werken met RET in trainingsgroepen in Nederland geïntroduceerd. Bovendien was hij voor ons beide mentor, vriend, co-auteur en veelvuldig co-trainer. Naast zijn vele andere publicaties heeft met name zijn boek *Productief denken* ons inspiratie gegeven voor dit boek.

Werken met groepen is een gecompliceerd vak. Het vraagt een scherp en geoefend oog in het balanceren tussen kennis van het onderwerp, werkvormen, groepsdynamiek en individuele psychologie van elk van de deelnemers. Gelukkig kan de trainer putten uit veel trainersopleidingen en boeken. Wij beperken ons in dit boek daarom tot werkvormen gerelateerd aan RET. Dat betekent dat we vertrouwen op de deskundigheid van de lezer in zaken als groepsdynamiek, algemene trainersvaardigheden en persoonlijkheidsleer. Ook veronderstellen we dat de lezer een goede basiskennis van de RET heeft, al zullen we de methode als opfrissing in het eerste hoofdstuk nog eens samenvatten.

Voor de leesbaarheid zullen we meestal de woorden ‘trainer’, ‘deelnemer’ en ‘training’ gebruiken, maar je kunt naar believen deze termen vervangen door woorden als groepsbegeleider, patiënt, groepslid en therapiegroep. Overigens zijn grote delen van het boek – en een aantal van de werkvormen – ook toepasbaar door de coach die individueel met mensen werkt.

We willen Karin de Galan graag bedanken voor het meelezen en het mooie voorwoord. Ger Bom: bedankt voor het secure meelezen op taal! Onze uitgever Ellen van der Hart zijn we erkentelijk voor haar montere en kordate begeleiding.

De indeling van dit boek is als volgt: na een korte samenvatting van de RET-methode, gaan we in op veertig werkvormen die in diverse groepen gebruikt kunnen worden. Vervolgens, na een aantal wenken voor trainers, illustreren we draaiboeken van drie groepsprogramma's waarin attitudeverandering centraal staat. Enkele veelgestelde vragen (en onze antwoorden) volgen. In de bijlagen kun je meer lezen over veelvoorkomende denkwijzen en vind je het RET-invulformulier.

Roderik Bender, Alice Zandbergen

2

RATIONELE EFFECTIVITEITSTRAINING IN HET KORT

Rationele Effectiviteitstraining (afgekort RET) is een methode om meer sturing te kunnen geven aan je emotionele reactie op gebeurtenissen die je overkomen. De RET is ontstaan door het pionierswerk van de Amerikaanse psycholoog Albert Ellis in de vorige eeuw. Hij ontwierp de RET als alternatief voor klassieke psychotherapie waarvan hij vond dat het veel te lang duurde voordat de cliënt resultaten boekte, als deze dat al deed. Al snel werd het nut van RET buiten de therapiewereld ontdekt. Met name in Nederland wordt de RET nog steeds in toenemende mate een plaats toegekend in training en coaching van de werkende mens.

De twee hoofdaannames bij RET zijn dat het 1) niet situaties zijn, maar onze gedachten of overtuigingen over die situaties die onze emotionele reacties op situaties sturen, en 2) dat ieder mens kan leren zijn emotionele reactie te beïnvloeden door actief zijn overtuigingen te toetsen aan de realiteit en zo nodig te veranderen. De RET geeft geen tips over hoe we ons moeten gedragen bij verschillende gebeurtenissen; het is een intrapersoonlijk model, in tegenstelling tot interpersoonlijke modellen zoals de beroemde Roos van Leary. De RET beoogt om je te helpen je eigen emotionele reactie te beïnvloeden bij gebeurtenissen, zodat je beter in staat bent te handelen bij deze gebeurtenissen. Dit betekent niet dat je bij RET geacht wordt zo min mogelijk te voelen. Het betekent slechts dat je de RET kunt inzetten als je niet tevreden bent over je eigen emotionele reactie op gebeurtenissen.

De RET maakt gebruik van het ABC-model:

A = aanleiding

B = onproductieve gedachte, overtuiging over die situatie

C = emotie en reactie

Volgens de RET wordt de C niet veroorzaakt door de aanleiding A maar door B, de gedachte of overtuiging over de A. Maar hoe werkt dat precies? En wanneer is de RET dan inzetbaar?

VERSCHILLENDE REACTIES OP DEZELFDE SITUATIE

Laten we eens kijken naar een voorbeeld. Anna, Hans en Roos werken alle drie samen in een team met Jaap. Jaap is echter geen makkelijke collega; hij gedraagt zich vaak erg dominant in het team. Hij luistert slecht naar suggesties van anderen en lijkt steeds bezig te zijn om zijn ideeën over het werk erdoor te drukken. Daarbij heeft Jaap de neiging om de anderen steeds te onderbreken. Zoals laatst nog, bij een vergadering die ze met z'n vieren hadden.

De A is voor alle drie de teamgenoten gelijk:

A = Jaap onderbreekt anderen vaak tijdens de vergadering.

Als deze A daadwerkelijk verantwoordelijk zou zijn voor wat de drie anderen voelden, dan zouden ze een identieke emotionele reactie hebben. Dat is echter niet zo:

Anna ergert zich een beetje aan het gedrag van Jaap tijdens de vergadering. Die lichte ergernis komt doordat ze het onderbreken niet plezierig vindt. Haar ABC ziet er als volgt uit:

A = Jaap onderbreekt anderen vaak tijdens de vergadering.

B = Ik vind het niet fijn dat hij anderen onderbreekt.

C = lichte ergernis.

Ze zal er wel of niet iets van zeggen, maar het is aannemelijk dat ze niet wakker ligt van het gedrag van Jaap.

Voor Hans ligt het anders. Hij ergert zich kapot, omdat hij bij zichzelf denkt dat Jaap een ongemanierde hork is die het recht niet heeft om anderen zo weinig ruimte te geven. Zijn ABC:

A = Jaap onderbreekt anderen vaak tijdens de vergadering.

B = Jaap is een hork die het recht niet heeft om ons zo weinig ruimte te geven. Dit is ondraaglijk, dit kan toch niet!

C = woede.

We kunnen verwachten dat Hans zich eerst van binnen opvreet, alleen maar focust op het storende gedrag van Jaap en zijn gedachte daarbij, net zolang totdat hij echt goed kwaad is. Misschien zegt hij er niets van, misschien wel. Als hij het laatste doet, kunnen we ons afvragen of hij, vanuit zijn grote woede, wel de juiste toon weet te treffen om Jaap tot ander gedrag te bewegen.

Roos, ten slotte, vindt het gedrag van Jaap intimiderend. Ze maakt zichzelf bang met de gedachte dat Jaap een strijd met haar wil aangaan die ze zeker zal verliezen. Haar ABC:

A = Jaap onderbreekt anderen vaak tijdens de vergadering.

B = Jaap is uit op een confrontatie met mij, die confrontatie kan ik niet aan.

C = angst.

Roos zal naar alle waarschijnlijkheid haar mond houden. Maar de kans is groot dat ze onnodig gebukt zal gaan onder haar angst voor Jaap, met wie ze immers vaak moet samenwerken.

27 LEES HET OP DE VOORPAGINA



DOELSTELLING

Deelnemers leren uitdagen door middel van humor en overdrijving.

TOEPASSING

Deze creatieve werkvorm is geschikt om wat sfeer in de groep te krijgen. Het is eveneens een leuke oefening voor groepen die beroepshalve veel moeten schrijven. Enige taalvaardigheid is voor deze oefening wenselijk.

NODIG

Genoeg vellen papier en stiften, eventueel tijdschriften om uit te knippen en plakken.

WERKWIJZE

- Vertel de deelnemers dat ze de voorpagina van hun eigen krant gaan maken. De nieuws-items die daarop komen, hebben allemaal te maken met lastige aanleidingen, irrationele gedachten en ongewenste emoties.
- Geef iedereen een vel papier en vraag ze de krant een naam te geven (-bode, -dagblad of -krant. Voorbeeld: Benderbode). Laat ze artikelen schrijven met prikkelende koppen en fikse overdrijvingen. Vreselijke fouten, kolossale overtredingen van normen, gierende conflicten, grote rampen, maar bijvoorbeeld ook euforisch-irrationeel goed nieuws.
- Laat de kranten ophangen en laat de deelnemers rondlopen en kijken bij elkaar.
- Bespreek na op effect: wat levert deze oefening op? Vergeet niet de deelnemers hun krant te laten meenemen naar huis.

Voorbeeldkoppen

- Schrijffout in artikel over het spenen van zaaigoed heeft tot kamervragen geleid.
- Buurt ontzet ...
- De dramatische afgang van ... Goede vrienden spreken van een drama.

TIJD

40 minuten.



28 WAS HET MAAR ZO ...?



DOELSTELLING

De deelnemers relativeren hun eigen irrationele eisen door overdrijven.

TOEPASSING

De oefening is geschikt voor veilige, langer werkende groepen die een beetje te serieus zijn geworden. Ze werkt het beste bij irrationele eisen aan anderen of aan de wereld.

WERKWIJZE

- Demonstreer het doel van de oefening met een (eigen) voorbeeld (zie kader). De formule is dat alles en iedereen in de wereld meewerkt om de irrationele eis voor de eiser in te willigen. Vraag de deelnemers met het voorbeeld mee te overdrijven.
- Instrueer de groep om in tweetallen in de ruimte tegenover elkaar te zitten.
- Laat ze met de eis van een van beiden starten: met elkaar fantaseren hoe deze eis in het overdrevene realiteit wordt. Het is de bedoeling dat het tweetal gaat overdrijven: stel dat de eis helemaal lukt! Ook bij deze oefening mag het absurd en grappig worden.
- Laat de tweetallen na een paar minuten wisselen: de andere eis komt nu aan de beurt.
- Vraag bij de nabespreking mooie voorbeelden van overdrijving op, bijvoorbeeld bij een tweetal dat je erg hebt zien lachen. Bespreek ook na op het effect van het overdrijven.

Voorbeeld

‘Ik vind dat het bestuur in Nederland ondraaglijk ineffectief is. In mijn ideale wereld treden ze allemaal af. Veel bestuurders leggen huilend spijtverklaringen af voor de media waarin ze het boetekleed aantrekken. Een kleine ploeg capabele en sympathieke mensen komt nog diezelfde dag ‘vanuit het niets’ bij mij aanbellen. Ze bieden zich aan als Superkabinet om het land nu eens effectief te regeren. Ze maken een knieval en beloven plechtig om altijd rekening te houden met mijn wensen, normen en politieke ideeën. In de grondwet wordt vastgelegd dat ... enzovoort.

Varianten

- Bij een meer ervaren deelnemersgroep kun je de demonstratie met het voorbeeld aan het begin achterwege laten.
- Bij meer tijd kan deze oefening, in plaats van in tweetallen, ook met een paar deelnemers plenair gedaan worden.

TIJD

20 minuten.