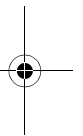
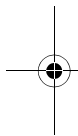


Trainen volgens de Remmerswaal- methode

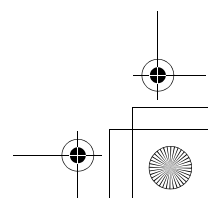
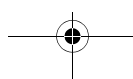
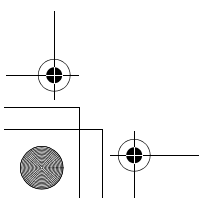
door Wim Goossens¹

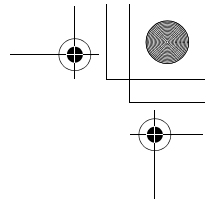
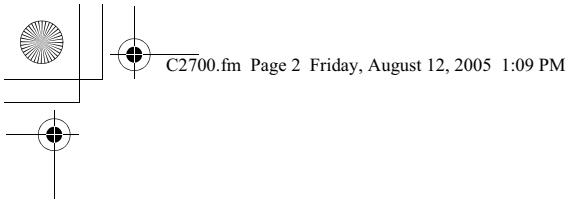
Inhoud

1.	Inleiding en verantwoording	C2700- 3
2.	De Remmerswaal-methode als didactisch concept voor trainingen	C2700- 4
3.	Sturende referentiekaders en wetenschappelijke theorieën	C2700- 6
4.	Uitgangspunten	C2700-13
5.	Rol en interventies van de trainer	C2700-17
6.	Illustraties en toepassingen	C2700-20
7.	Samenvatting	C2700-29
	Literatuur	C2700-30

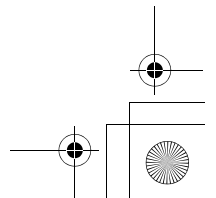
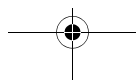
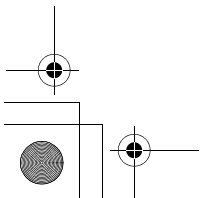
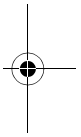
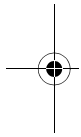


1 Wim Goossens is docent aan de Hogeschool Zuyd te Sittard, Faculteit Sociaal Werk, opleiding MWD. Voorts ontwerpt en verzorgt hij als freelancer opleidingsprogramma's, trainingen en workshops op het gebied van groepswork en groepsdynamica voor diverse organisaties. Deze bijdrage is geschreven met medewerking van Don Binnendijk en Jo Heusschen.





TRAINEN VOLGENS DE REMMERSWAAL-METHODE



1. Inleiding en verantwoording

De laatste jaren heb ik samen met enkele collega's in diverse situaties trainingen verzorgd op het gebied van groepsdynamica en het werken met groepen. Als achterliggend theoretisch kader gebruikten we daarbij de modellen die Remmerswaal (2004a) aanbiedt in zijn bekende *Handboek groepsdynamica*. In de loop der jaren heeft Remmerswaal de vormgeving van dergelijke trainingen verder uitgewerkt. Samen met Goossens heeft hij zijn ideeën over groepsdynamica omgezet in een handzame trainingsmethode die op diverse plaatsen wordt toegepast. Door hen samen wordt de trainingsmethode onder andere vormgegeven in een opleiding voor groepsbegeleiders in de gehandicaptenzorg.

Goossens werkte onderdelen van het concept uit voor de sociaal-agogische HBO-opleidingen bij de locatie Gedrag en Maatschappij van de Hogeschool Zuyd in Limburg.

Voorts werd deze trainingsmethode door Goossens in samenwerking met Heusschen en Binnendijk verder uitgewerkt voor de Academie voor Integrale Menswetenschappen en de Brigadiersopleiding voor wijkagenten in de regio Brabant Zuid-Oost.

Reden genoeg dus om het trainingsconcept van de 'Remmerswaal-methode' in methodische zin te beschrijven en te onderbouwen. Met deze bijdrage wil ik een eerste aanzet geven tot methodisering van het door Remmerswaal ontwikkelde trainingsconcept. Ik heb daarbij dankbaar gebruik mogen maken van de inzichten van Heusschen en Binnendijk. Zij waren bereid hun belangrijkste inzichten op papier te zetten opdat ik deze integraal in deze bijdrage kon verwerken.

De opbouw van deze bijdrage is als volgt: eerst schets ik de Remmerswaal-methode als een didactische benadering voor de vormgeving van trainingen (par. 2). Ik wil hiermee recht doen aan de opvatting dat trainingen te beschouwen zijn als een didactische manier van werken. Daarmee onderscheidt de methode zich bij voorbaat van de wereld van groepstherapie.

In paragraaf 3 ga ik in op achterliggende wetenschappelijke theorieën en referentiekaders die sturend zijn voor de verdere uitwerking van de trainingsmethode. Dit mondt uit in een beschrijving van de belangrijkste uitgangspunten die tijdens het trainen volgens de Remmerswaal-methode worden gehanteerd (par. 4). De rol en de interventies van de werker binnen deze trainingsmethode komen in paragraaf 5 aan de orde. Illustraties van de toepassing van de methode werk ik verder uit in paragraaf 6. In paragraaf 7 ten slotte is een samenvatting opgenomen.

2. De Remmerswaal-methode als didactisch concept voor trainingen

In trainingen gaat het om een brede scala aan leerprocessen. Deze leerprocessen kunnen betrekking hebben op cognitief leren (inzicht), ervaringsleren (verdieping) en leren van nieuw gedrag (oefening). In trainingen kunnen dan ook verschillende accenten gelegd worden.

Een korte historische rondgang door de wereld van de trainingen leert dat dit accent in de loop der tijd verschoven is. Dit komt tot uiting in de vormgeving van de training.

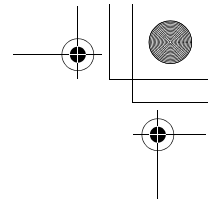
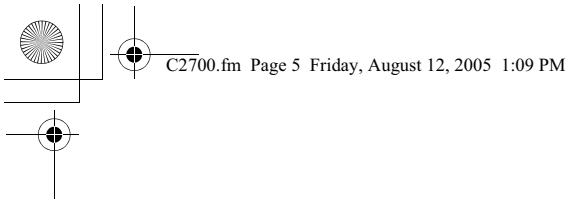
Zo wordt in diverse trainingen het accent gelegd op de directe ervaring. Hierbij kan vooral worden gedacht aan de *encounter*- en *sensitivity*-trainingen zoals deze in de jaren zestig en zeventig van de vorige eeuw plaatsvonden.

Andere trainingen leggen meer de nadruk op het gebruik van effectieve cognitieve leerstrategieën en cognitieve gedragstheorieën. Hierbij kan onder andere worden gedacht aan trainingen op basis van de Rationeel Emotieve Theorie, waarin de deelnemers wordt geleerd non-productieve gedachten om te zetten in productieve gedachten. (vgl. IJzermans & DiMattia, 1993).

Voorts is er een reeks trainingen die direct op gedragsverandering is gericht. Een voorbeeld is de Goldstein-training, waarbij op zeer gestructureerde wijze sociale vaardigheden worden aangeleerd.

Met deze schets is min of meer ook een historische ontwikkelingslijn aangegeven hoe trainingen zich hebben ontwikkeld. Al eerder (Goossens, 2001) schreef ik hierover dat tijdens de hausse van de trainingen in de jaren zeventig vooral persoonlijke groei en zelfactualisatie werden nagestreefd. In het huidige tijdsbeeld staan leerprocessen van de deelnemers centraal, die vaak betrekking hebben op het leren van (ander) gedrag of nieuwe vaardigheden. Men streeft daarbij naar een effectiever gedrag in sociale situaties of een beter functioneren in het werk dat men uitvoert. Het hoofdaccent van de trainingen ligt (zoals vanouds) bij het 'hier en nu'. Veel aandacht gaat naar het uitbreiden van de eigen mogelijkheden van de deelnemers, in relatie tot hun interpersoonlijk functioneren.

Een belangrijke bron van de leerervaringen vormen de groepsprocessen in de trainingsgroep waar de deelnemer deel van uitmaakt. In strikte zin wordt over de trainees niet gesproken in termen van een probleemdefiniëring. Eerder wordt er uitgegaan van werk- of leerdoelen. Het gaat bij trainingen dus om verbetering van het persoonlijk of beroepsmatig functioneren.



Deelnemers van trainingen beschouwen zich meestal als individuen die aspecten van zichzelf verder willen ontwikkelen in termen van vaardigheden, competenties of gedrag.

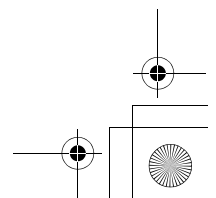
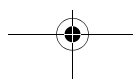
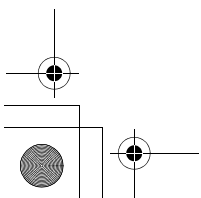
Een kanttekening daarbij dient echter te zijn dat dit gedragsmatige accent tot een mechanische benadering kan leiden. Het woord 'training' wordt dan alleen gerelateerd aan het leren van nieuw gedrag of vaardigheden. Achter elk gedrag gaat echter een scala aan cognities of ervaringen schuil die bevorderlijk of remmend kunnen zijn voor de uitvoering van het betreffende gedrag. Het situeren van een training binnen een context van leerprocessen vergt mijns inziens dan ook altijd een zicht op de inzichten en cognities die spelen met betrekking tot het aan te leren gedrag. Ook de trainer zelf hanteert een reeks aan cognitieve sturingen om zijn trainingsconcept uitvoering te geven.

Bovendien dient de uitvoering van de vaardigheden ingebed te zijn in een attitude van zorgvuldigheid, respect en congruentie. In mijn eigen trainingen heb ik ervaren dat dit houdingsaspect even elementair is als het kunnen uitvoeren van het getrainde gedrag volgens de juiste stappen. Wanneer deze juiste attitude ontbreekt, ontstaat mechanisch gedrag.

Daarmee kom ik ook op de belangrijke didactische implicaties van het werken volgens de Remmerswaal-methode. Hier wordt geen expliciet accent gelegd op één bepaald aspect van leren. Daarin komt het integratieve karakter van de Remmerswaal-methode tot uitdrukking.

De methode beperkt zich dus niet tot ofwel cognitief ofwel affectief ofwel gedragsmatig leren, maar gaat uit van een samenhang tussen deze drie aspecten. Zo is affectief leren tegelijkertijd een vorm van cognitief en gedragsmatig leren. De samenhang wordt zichtbaar in het zogeheten HHH-schema dat Remmerswaal samen met mij ontwikkelde. HHH staat voor Hoofd, Hart en Handen, ofwel cognitief leren, ervaringsgericht (affectief) leren en handelingsgericht leren. In de Remmerswaal-methode worden bewust samenhangen tussen deze drie vormen van leren gezocht.

In recente didactische taal zou ik willen zeggen dat het bij leren volgens de Remmerswaal-methode niet zozeer gaat om het leren van vaardigheden of nieuw gedrag. Het gaat veel meer om het verwerven en ontwikkelen van competenties. Competenties vat ik hierbij op als een complexe samenbundeling van kennis (cognities), houding (affectieve aspecten) en vaardigheden (gedragsaspecten).



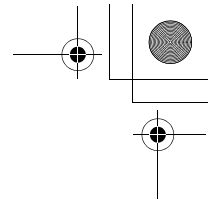
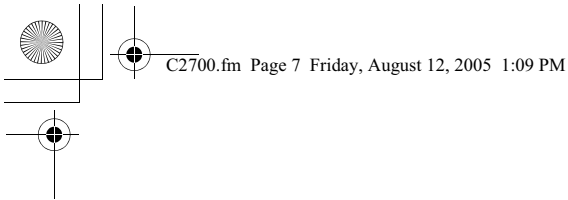
3. Sturende referentiekaders en wetenschappelijke theorieën

Remmerswaal heeft bij de ontwikkeling van zijn trainingsmethode gebruikgemaakt van diverse sociale wetenschappelijke theorieën en referentiekaders, zoals blijkt uit het gebruik van diverse inzichten uit de psychologie en de groepsdynamica. In het navolgende wil ik geen uitgebreide wetenschappelijke verantwoording suggereren. Eerder wil ik een schets bieden van de toepassing van diverse achterliggende theorieën, die van invloed zijn bij de uitvoering.

Cultuurpsychologische aspecten

Remmerswaal studeerde psychologie in de tweede helft van de jaren zestig van de vorige eeuw. Dat bleek een rijke en boeiende periode. Zo maakte hij nog net de nadagen mee van de fenomenologisch georiënteerde psychologie (Buytendijk, Prick, Calon, Strasser), terwijl hij ook onderwijs ontving van jonge hoogleraren die in de jaren daarvoor in de VS waren opgeleid in de empirische (op experimenteel onderzoek gebaseerde) en gedragsgerichte psychologie. Naast fenomenologie en behaviorisme speelden ook de psychoanalyse en de humanistische psychologie een rol in zijn studiepakket door de colleges die hij volgde bij Fortmann. Deze cultuurpsycholoog blijkt voor Remmerswaal een blijvende betekenis te hebben gehad. In zijn denken is de cultuurpsychologie een belangrijke rol blijven spelen. Dit komt vooral tot uitdrukking in zijn aandacht voor de context van de deelnemers aan trainingen. De context van de deelnemers presenteert zich in zijn opvatting vaak als een verinnerlijkte context; anders gezegd als een context die zich heeft 'genesteld' in de binnenwereld van de deelnemers. De reacties die de deelnemers op bestaansniveau laten zien, zijn tevens uitingen van een verinnerlijkte buitenwereld waar zij deel van uitmaken.

In die zin beschouwt Remmerswaal de (zelf)presentatie, het gedrag, voelen en denken van de deelnemers als een seismograaf van hun context. Hier ligt een belangrijke connectie met mijn eigen denken over groepsmaatschappelijk werk (Goossens, 2001). Voortdurende aandacht voor de wisselwerking tussen persoon en omgeving hoort mijns inziens tot de kern discipline van het maatschappelijk werk. De identiteit van de deelnemers wordt gezien als een sociale en culturele identiteit. De wijze waarop de deelnemers zich in groepen uitdrukken, de gevoelsreflecties die zij geven, de cognities die zij inbrengen, dit zijn allemaal representanten van hun cultureel-psychologische achtergrond en erfgoed. Fundamenteel 'verstaan' van de deelnemers betekent in de opvatting van de



Remmerswaal-methode dat de context van de deelnemer door de trainer als achterliggend referentiekader wordt meegenomen in zijn analyse en interventies.

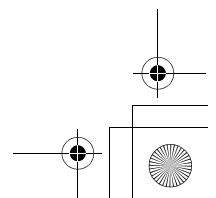
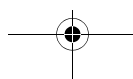
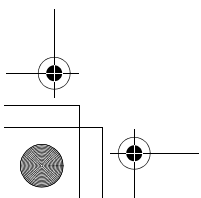
In de concrete toepassing betekent dit ook aandacht voor sturende waarden en normen in de context van de deelnemers. Ook worden de maatschappelijke positie en status en de ruimte voor de eigen culturele identiteit in de samenleving meegenomen in de omgang met hen.

Sociaal-psychologische elementen

Daarmee is tevens duidelijk dat de Remmerswaal-methode gebruikmaakt van inzichten uit de sociale psychologie. In deze theorie staat de wederzijdse invloed tussen individu en omgeving centraal. In die zin geeft Remmerswaal bij de uitvoering van zijn methode aandacht aan de wijze waarop het eigen zelfbeeld, het rolgedrag, de posities die men inneemt en de wijze waarop men in de interactie treedt, deel vormen van sociaal-psychologische processen binnen de bredere context waar we hierboven al op doelden. De invloed van deze context kan op een lijn van macro- tot microniveau worden gesitueerd. De wijze waarop de samenleving zich ontwikkelt, is terug te vinden in hoe deelnemers zich tijdens trainingen presenteren. Een klimaat van liberalisering en verrechtsing van de samenleving wordt binnen de trainingen weerspiegeld in de toename van gesprekken over zelfontplooiing en ik-versterking bij bevoorrechte groepen. Terwijl daarnaast duidelijk wordt dat andere groepen in de samenleving in de verdrukking of in de verdediging komen. Groeps-thema's als bijvoorbeeld autonomie versus afhankelijkheid worden daarom niet als eenzijdige groepsdynamische fenomenen gezien. Het zijn thema's die een maatschappelijke tendens of ontwikkeling weerspiegelen.

De context uit zich ook op mesoniveau in de confrontatie van de deelnemers met institutionele verbanden, instellingen of hun directe werk- en wooncontext. De ervaringen die ze daarmee opdoen, kunnen een betekenis krijgen in hoe de deelnemer denkt, handelt en voelt.

Dat betekent dat de trainer ook aandacht schenkt aan relevante ervaringen uit het socialisatieproces van de deelnemer. De trainingsgroep wordt dan ook gezien als de plaats waar de deelnemer nieuwe inzichten en corrigerende ervaringen kan opdoen ten opzichte van eigen socialisatie-invloeden. Trainen volgens de Remmerswaal-methode betekent dan ook het maken van een vertaling van het groepsproces naar beïnvloeding van de eigen context.



Groepsdynamische invloeden

In het bijzonder worden vanuit de sociaal-psychologische theorieën verbandingen gelegd naar groepsdynamische scholen en referentiekaders. Gezien de wijze waarop Remmerswaal de groepsdynamische theorieën voor een breed publiek toegankelijk heeft gemaakt (zie zijn publicaties in het literatuuroverzicht), kunnen we een ruime diversiteit aan inzichten uit de groepsdynamische theorie relateren aan zijn trainingsmethode. Er wordt bij de toepassing van de methode gebruikgemaakt van een breed spectrum aan groepsdynamische theorieën en interventies. In deze bijdrage wil ik me vooral richten op een aantal prominent aanwezige groepsdynamische theorieën. Zo lijkt er veel invloed te zijn van Lewin en van Pagès.

De veldbenadering van Kurt Lewin legde een hecht theoretisch fundament voor de groepsdynamica en een basis voor de ontwikkeling van groepstrainingen. Lewin benadrukte vaak dat theorie en praktijk in onderlinge wisselwerking onderzocht en ontwikkeld moeten worden. Bovendien kende het begin van de trainingsbeweging een sterk maatschappelijk engagement. De eerste groepstrainingen in de jaren meteen na WO II vonden plaats binnen de context van de grote maatschappelijke vragen van die tijd. Deze Lewiniaanse aandacht voor de context blijkt ook voor Remmerswaal een bron van inspiratie (zie ook Remmerswaal, 1994; 1997).

In de jaren zeventig en tachtig van de vorige eeuw publiceert Max Pagès een belangrijke reeks boeken en artikelen. Daarvan is *La vie affective des groupes* uit 1975 een hoofdwerk. In deze en andere publicaties besteedt Pagès voortdurend aandacht aan de wisselwerking tussen psychische factoren, groepsfenomenen en maatschappelijke invloeden. De mei-revolutie van 1968 heeft zijn denken blijvend beïnvloed. De wisselwerking tussen psychodynamica en groepsprocessen werkt Pagès uit in een polariteitenmodel van relaties. Remmerswaal heeft dit op enkele plaatsen beschreven (Remmerswaal, 1994 en 2004b).

Pagès wordt wel eens getypeerd als een *homme-lien*, als een man van verbandingen. Eenzelfde typering zou ook voor Remmerswaal kunnen gelden. Hoe voor hem de groepsdynamica een brugfunctie kan vervullen tussen psychologie (met aandacht voor het individu) en sociologie (met aandacht voor de maatschappij) is een van de eerste thema's van zijn *Handboek groepsdynamica*. Een parallel hiervan is te zien in zijn trainingen. Ook daar zoekt hij bewust hoe de context verinnerlijkt is, en legt hij zo de verbinding tussen bestaansniveau en contextniveau.

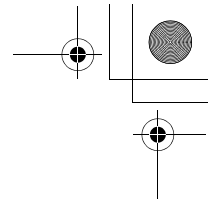
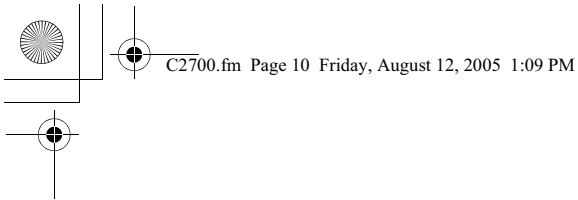
Psychodynamische theorieën

Van zijn leermeester Fortmann 'erfde' Remmerswaal ook een belangstelling voor de psychoanalyse, met name door hoe Fortmann de cultuurtheorie van Freud besprak (zie o.a. *Het onbehagen in de cultuur*, oorspr. 1930). Freud laat hierin zien hoe culturele en maatschappelijke processen door het individu verinnerlijkt worden en onder andere vorm krijgen in de opbouw van een superego en neurotische overlevingsmechanismen. De invloed van Freud op het denken van Remmerswaal valt met name te onderkennen in zijn denken in termen van een gelaagdheid in niveaus. Zoals bekend hanteert Freud een dynamisch persoonlijkheidsmodel, waarin hij drie niveaus onderscheidt: het Superego (Boven-Ik), het Ik en het Es. Dit loopt parallel met een andere indeling, namelijk die tussen bewuste en onbewuste lagen in de persoon, die wel te onderscheiden maar niet te scheiden zijn. Ik wil hierbij wijzen op wat Remmerswaal hierover schreef in zijn artikel 'Psychoanalyse en groepsdynamica' (2001a). Remmerswaal hanteert een vijfvoudige gelaagdheid in zijn dynamische groepsmodel. Enerzijds de lagen van het inhoudsniveau en het procedureniveau, anderzijds die van het interactieniveau en van het bestaansniveau. Daar voegt hij het contextniveau aan toe. Later vult hij dit model aan met nog drie niveaus: een niveau van ethiek, een mythisch niveau en een zingevingsniveau.

Terwijl de theorie van Freud vaak wordt geschetst als een enkelvoudige persoonlijkheidstheorie, ziet Remmerswaal deze eerder als een theorie van verinnerlijking van maatschappelijke en groepsinvloeden. In de Remmerswaal-methode komt dit tot uitdrukking in de aandacht voor het bestaansniveau van de deelnemers. De identiteit van de deelnemer wordt gezien als een persoonlijke historisch-sociale identiteit. Daarmee wordt aandacht gegeven aan de wijze waarop de deelnemer zich beweegt in de interactie en in de groep verbonden kan worden aan diens eigen historie. Er is aandacht voor hoe het zelfbeeld zich heeft gevormd, welke overlevingsmechanismen voor iemand van belang zijn geweest en welke functie die thans nog hebben. Tevens wordt gekeken naar persoonlijke stigma's die de deelnemer ervaart. Voorts is er veel aandacht voor sturende behoeften en gevoelens van de deelnemers.

Experiëntiële theorieën

In deze theorieën staan het eigen zelfbeeld, de zelfbeleving, het zelfconcept en de congruentie van de deelnemer centraal. De wijze waarop deze tot uitdrukking komen in de 'hier en nu'-beleving van de groep krijgt dan ook veel aandacht. Het groepsproces, de onderlinge groepsdynamieken en relaties vormen een podium voor groeps- en zelfreflectie. Cen-



traal staat hoe de deelnemers zichzelf waarnemen versus hoe ze in de groep worden waargenomen. Dit vormt een bron voor onderlinge leer- en feedbackprocessen.

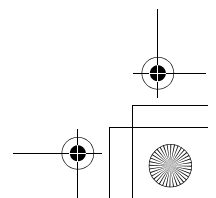
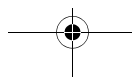
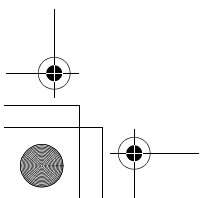
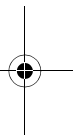
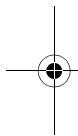
Hoewel er ruimte ligt op het 'daar en toen' wordt tijdens de training vooral geconcentreerd op het 'hier en nu'. Op het gebied van het analyseren en interveniëren wordt aandacht geschonken aan de sfeer, het klimaat, de sturende waarden en normen, de zich ontwikkelende groepsthema's, de rol- en positiebepaling naar elkaar, kortom het interactieniveau in de groep.

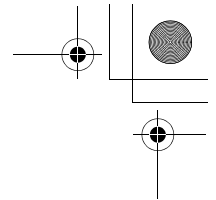
Rogeriaanse invloeden

Ook dient de invloed van de humanistische psychologie vermeld te worden. Daarvan heeft Remmerswaal vooral het belang van aandacht voor de authenticiteit en de grondhouding van de trainer overgenomen. Ook deelt hij met de humanistische psychologie de waarde van experiëntieel (ervaringsgericht) leren (zie hierboven).

Remmerswaal bestrijdt het idee dat er van de zijde van de trainer sprake kan zijn van een eenzijdig beïnvloedingsproces. In zijn optiek is er geen eenzijdige aansturing en beïnvloeding van de trainer naar de deelnemers. Remmerswaal gaat uit van wisselwerking tussen trainer en groep. Er vinden continu interactieprocessen plaats tussen de groepsleden onderling en ook tussen de groepsleden en de trainer. Remmerswaal 'speelt' in op deze processen. Daarbij stelt de trainer (in zijn optiek) aan zichzelf dezelfde eisen als aan de groepsleden. De openheid en authenticiteit die hij van de deelnemers verwacht, zal hij ook zelf laten zien. Hij gaat uit van de opvatting dat de trainer continu beïnvloed wordt door de groep en de deelnemers. Deze invloed laat hij zien in authentiek en congruent gedrag. Remmerswaal hecht veel waarde aan de echtheid van de trainer. Rolgedrag van de trainer moet in zijn opvatting overeenkomen met persoonlijk gedrag. De eigen bestaansthematiek van de trainer is onderdeel van het groepsproces. En de trainer dient hierin transparant te zijn. Daarmee lijkt Remmerswaal zich sterk te verbinden met het Rogeriaanse erfgoed, waarin authenticiteit, congruentie en echtheid van de hulpverlener als fundamentele hulpverlenerskwaliteiten gelden, die als zeer relevant voor het beïnvloedingsproces tussen werker en cliënt gezien worden.

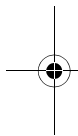
In dit opzicht is Remmerswaal in de uitoefening van zijn methode dan ook minder proceduregericht dan men bij veel andere trainingsmethoden ziet. Technieken en interventies worden alleen ingezet wanneer ze in de uitvoering een congruent geheel vormen met de persoon van de trainer. Anders gezegd: de gebruikte procedures en interventies moeten pas-





sen bij de eigenheid en persoon van de trainer. Het is in de optiek van Remmerswaal 'not done' om alleen technisch-instrumenteel te trainen met daarop afgestemd strategisch rolgedrag.

Omdat er nogal wat misverstanden bestaan over het begrip non-directiviteit dat Rogers hanteert, met name associaties met een laissez-faire houding of met het zo veel mogelijk achterwege laten van directieve interventies, is de volgende verheldering door Pagès wel relevant. De non-directieve begeleider is in staat zich bewust te worden van de gevoelens die de groep in hemzelf oproept zonder daarbij een beroep te doen op afweermechanismen. Hierin probeert hij transparant te zijn. Daardoor kan hij een belangrijke rol vervullen in het verduidelijken wat er in de groep of met een groepslid op ervaringsniveau aan de hand is. Non-directiviteit betekent dus niet 'niet-interveniëren', maar interveniëren op een dieperliggend niveau (het bestaansniveau). In dit perspectief kan men zeggen dat de non-directieve leider de groep begeleidt, terwijl hij zich laat leiden door wat de groep in hem oproept. Daarnaast heeft het gedrag van de non-directieve leider ook cognitieve en didactische aspecten, omdat hij beschikt over de woorden en metaforen om de processen en gevoelens te beschrijven die in de groep leven.



Het model van de thematische interactie

Trainen volgens de Remmerswaal-methode is ook beïnvloed door het model van de themagecentreerde interactie zoals dit door Ruth Cohn is ontwikkeld.

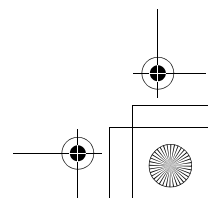
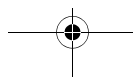
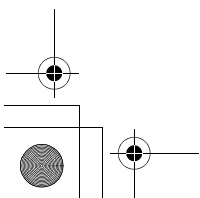
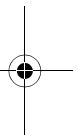
Uitgangspunt van deze theorie is het volgende: de groepsactiviteiten vinden altijd plaats in een bepaalde context. De context van de groep wordt in deze theorie de GLOBE genoemd.

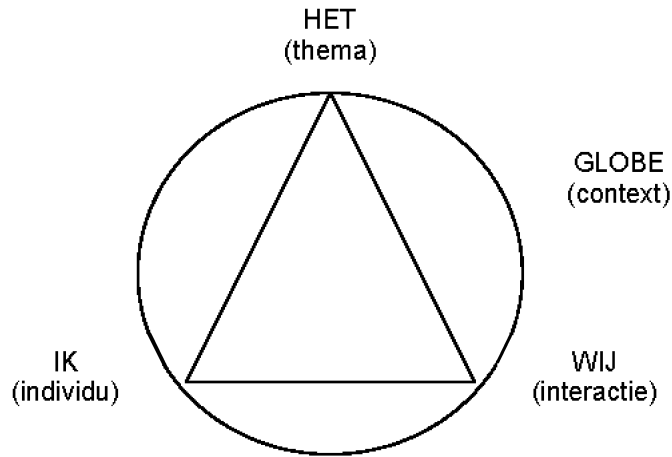
Binnen deze GLOBE vindt de groepsinteractie plaats aan de hand van een bepaald thema; vandaar de naam 'themagecentreerde interactie'. In haar opvattingen streeft Cohn naar een methodiek van levend leren. Terwijl de deelnemers met een thema bezig zijn, gebeurt er tegelijkertijd iets met de eigen identiteit en de groepsinteractie.

Binnen het kader van de GLOBE wordt er afwisselend aandacht geschonken aan:

- HET: het inhoudelijke thema dat wordt besproken;
- IK: wat er bij de deelnemer gebeurt, terwijl het thema wordt besproken;
- WIJ: wat er in de groepsinteractie gebeurt terwijl er over het thema wordt gesproken.

Het model is schematisch weergegeven in figuur 1.





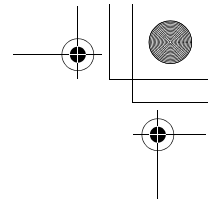
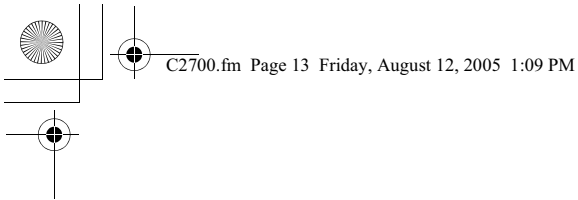
Figuur 1. Werkmodel van de themagecentreerde interactiemethode.

Binnen de Remmerswaal-methode krijgt dit model betekenis door in de programmering en uitvoering van het programma afwisselend aandacht te geven aan HET, WIJ en IK, ofwel aan het inhoudsniveau, het interactieniveau en het bestaansniveau. Afhankelijk van de programmadoelen en inhoud, de doelgroep en het type groep worden hierin accenten gelegd.

Leerstrategieën

Mede onder invloed van Goossens is Remmerswaal in de uitvoering van de methode meer aandacht gaan geven aan het toepassen van leerstrategieën, zowel in de uitvoering als programmering. Met name aan het doorlopen van de leercyclus van Kolb wordt veel aandacht gegeven. Aanvankelijk was er vooral aandacht voor de divergerende (beschouwend/reflectieve) en assimilerende (abstraherende/generaliserende) leerstijlen om bewustwording en gedragsverandering bij de deelnemers te stimuleren. Daarmee lag het accent sterk op reflecterende en abstraherende vaardigheden. Het accent is nu verschoven naar het aanspreken van alle leerstijlen tijdens de training: de divergeerder (dromer/beschouwer), de assimileerder (denker), de convergeerder (beslisser) en de accommoderder (doener). Afhankelijk van de doelgroep wordt vanuit de verschillende leerstijlen ingestoken.

Ook is er meer aandacht gekomen voor sturende cognities in het functioneren van de deelnemers. Daarmee is er ook meer ruimte voor aandacht



voor het gedachtegoed van de Rationeel Emotieve Therapie. Dit komt tot uitdrukking in de onderkenning van non-productieve en belemmerende cognities van de deelnemers. Hier voegt Remmerswaal aan toe dat hij het ontstaan van deze cognities weer een belangrijk gespreksonderwerp vindt, omdat deze passen binnen de historisch sociale identiteit van de deelnemer.

4. Uitgangspunten

De geschetste theorieën worden vertaald in een aantal uitgangspunten voor de directe uitvoering van de training. Anders gezegd: in deze paragraaf worden de geschetste visies uit de vorige paragraaf operationeel gemaakt. De uitgangspunten bij de Remmerswaal-methode zijn de volgende.

– *Een integratieve benadering van de training*

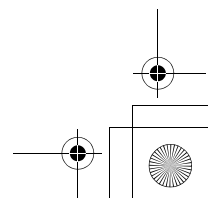
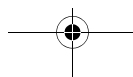
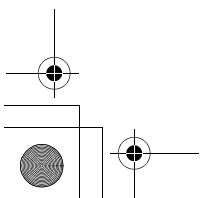
De Remmerswaal-methode gaat niet uit van één zaligmakende theorie of referentiekader. De sociale werkelijkheid van de trainees is zo divers dat meer theorieën met elkaar moeten worden gecombineerd of in verband gebracht. Dit in tegenstelling tot veel andere methoden, waarin vaak één theorie als verklaringsmodel wordt gebruikt. Uit het voorafgaande mag gebleken zijn dat in de Remmerswaal-methode diverse sociaal-psychologische en groepsdynamische theorieën tot een samenhangend geheel worden gesmeed. Zo wordt er een verbinding gelegd tussen de psychodynamische en groepsdynamische theorieën en tussen maatschappelijk en individueel-gerelateerde referentiekaders.

– *De psychodynamiek en de groepsdynamiek worden met elkaar in verband gebracht*

Terwijl de groepsleden met elkaar interacteren (groepsdynamiek), zullen allerlei psychodynamische processen bij de deelnemers plaatsvinden. Binnen de training volgens de Remmerswaal-methode is geen eenzijdige aandacht voor de groepsdynamiek of de psychodynamiek; beide zijn met elkaar verweven. Er wordt dus een verbinding aangebracht tussen het interactieniveau en bestaansniveau.

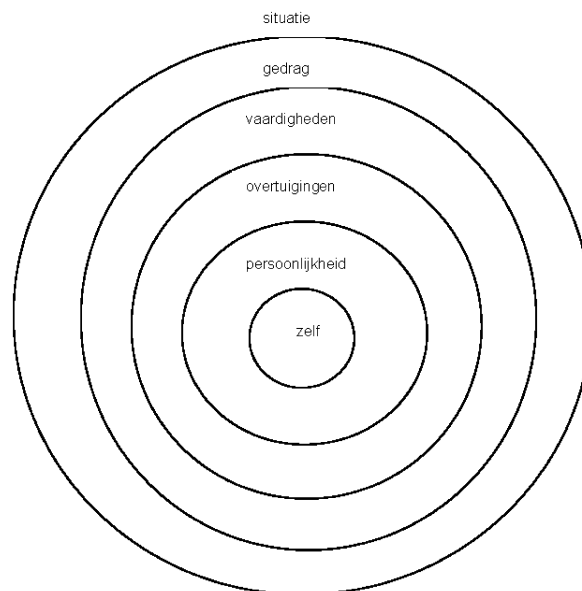
– *Attitudeverandering is de basis voor gedragsverandering*

Eerder (par. 2) schetste ik dat Remmerswaal zich richt op een combinatie van cognitief, affectief en gedragsmatig leren. In de praktijk blijkt er toch enige nuancering nodig.

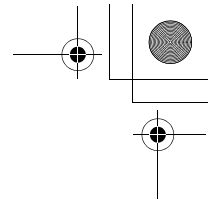


TRAINEN VOLGENS DE REMMERSWAAL-METHODE

De Remmerswaal-methode is primair gericht op toename van zelfinzicht en verandering in de attitude van de deelnemer (affectief leren). Deze attitude van de deelnemer wordt zichtbaar in zijn gedrag. Veranderd gedrag wordt dus gezien in samenhang met de vernieuwde inzichten in zichzelf en in de eigen attitude, die in groepsverband worden opgedaan. Dit is een andere invalshoek dan doorgaans gebruikelijk bij veel trainingen. Meestal staat het leren van nieuw gedrag of vaardigheden centraal. Daarom wordt er vaak expliciet op gedrag of op aan te leren vaardigheden getraind. Attitudeverandering is dan een gevolg van gedragsverandering. Gedragsverandering wordt binnen de Remmerswaal-methode gerelateerd aan het inzichtelijk krijgen van achterliggende drijfveren, motivaties en cognities. Het samenspel hiervan komt in de attitude tot uitdrukking. De Remmerswaal-methode is dan ook gericht op het inzichtelijk krijgen van intenties, behoeften en angsten achter gedrag. Deze verklaren waarom men zich gedraagt zoals men zich gedraagt of nalaat zich te gedragen zoals men zich zou willen of moeten gedragen. Anders gezegd: gerichtheid op gedrag alleen is te mager, volgens Remmerswaal. Hij wil gedragsverandering graag dieper verankeren. Hij mikt op diepere lagen van de persoon. Hierbij sluit hij aan op de inzichten van Hanna Nathans, Robert Dilts en Gregory Bateson. Nathans (1999) hanteert het overzicht van functioneringsniveaus, zoals weergegeven in figuur 2.



Figuur 2. Functioneringsniveaus in het werkmodel van Nathans (1999).



Remmerswaal wil dus 'dieper gaan' dan alleen het gedrag. Hij mikt ook op een verandering van de daarachter liggende vaardigheden en overtuigingen, en indien mogelijk ook van het zelfbeeld (persoonlijkheid). In andere termen: hij probeert de gedragsverandering te situeren binnen de leventhema's van de persoon, en zo een verbinding te leggen met zijn bestaansniveau.

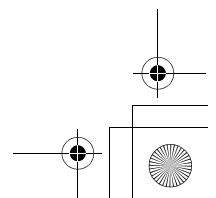
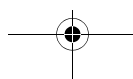
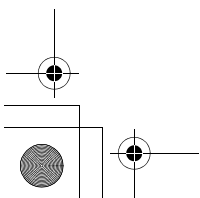
Aan bovengenoemd uitgangspunt is mijns inziens wel een belangrijke consequentie verbonden. Het leggen van een verbinding tussen gedrag en achterliggende drijfveren en het inzicht krijgen in de opbouw van de beschreven ringen van Hanna Nathans veronderstellen een vrij groot reflectief vermogen bij de deelnemers. In de praktijk blijkt niet elke deelnemer hierdoor te worden aangesproken. Er zijn trainingen waarin meer *sec* op gedragsniveau moet worden getraind. Consequentie hiervan is dat trainees die gebaat zijn met een gedragstraining *sec* minder zullen gedijen bij de Remmerswaal-methode. Remmerswaal daarentegen zal minder gedijen in trainingen die sterk vanuit het procedureniveau middels een reeks aan oefeningen en werkwijzen vorm worden gegeven.

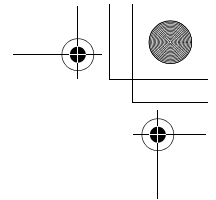
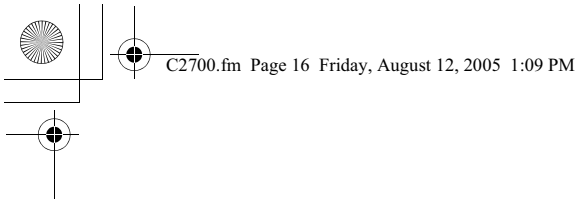
– *De eigen trainingsgroep is integraal onderdeel van het leerproces*

De interactie en de ervaringen in de trainingsgroep worden gehanteerd als onderdelen van het leerproces. Een training in groepsdynamica is onlosmakelijk verbonden met de groepsdynamische processen in de trainingsgroep. Een onderwerp als het motiveren van medewerkers kan niet om het motiveren van de trainees zelf heen, sociale vaardigheidstraining kan niet plaatsvinden zonder het sociale vaardighedenspectrum in de eigen groep mee te nemen, en dergelijke.

– *Er wordt geschakeld tussen diverse groepsniveaus*

Er vindt een continue schakeling plaats tussen de niveaus van groepsfunctioneren, waarbij wisselende accenten worden gelegd. Remmerswaal gaat in zijn trainingsconcept doorgaans uit van de eerste vijf niveaus van groepsfunctioneren: het inhouds-, procedure-, interactie-, bestaans- en contextniveau. Als de trainer met de inhoud bezig is, observeert hij tevens of de gekozen procedure juist is. Daarbij is er ook aandacht voor wat de inhoud in de groepsinteractie (interactieniveau) en in het individuele proces (bestaansniveau) bij de deelnemers oproept. Afhankelijk van de observaties maakt de trainer keuzes of hij het aanvankelijk gekozen spoor dient aan te houden of over dient te schakelen naar een ander niveau. Deze continue wisseling van niveaus is kenmerkend voor de Remmerswaal-methode.





– *De trainer is ook onderdeel van het groepsproces*

De trainer is ook onderdeel van het groepsproces en de groepsinteractie, weliswaar met een eigen rol. De trainer en de groep reflecteren daarom ook op de rol, inbreng, bijdrage en sturing van de trainer. De trainer streeft naar een hoge mate van transparantie hieromtrent naar de groep. De trainer 'laat dus in zijn eigen keuken kijken'. Niet alleen vanwege een streven naar transparantie, maar ook om het leerrendement bij de deelnemers te vergroten middels het zichtbaar maken van zijn overwegingen. Ten slotte wordt dit gebruikt om procesbegeleidend met de groep om te gaan. Door te spreken over eigen overwegingen, gedachten, gevoelens en aarzelingen roept de trainer reacties op. Deze geven vaak een beeld van de beleving en de behoeften of zorgen van de groep. Vervolgens kan de trainer deze reacties betrekken in zijn analyse en interventies. Bovendien worden de deelnemers gemotiveerd omdat ze onderdeel geworden zijn van het besluitvormingsproces van de trainer.

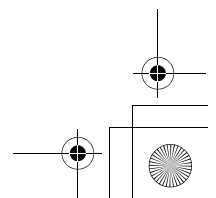
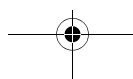
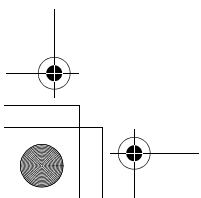
– *De trainer is facilitator van het groepsproces*

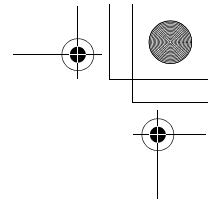
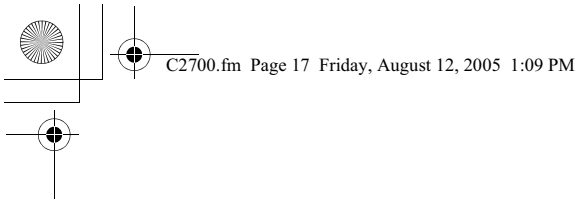
De trainer wordt primair gezien als een facilitator van het groepsproces en minder als een stuurman. Hier onderscheidt de Remmerswaal-methode zich van andere trainingsconcepten waarbij de trainer meer regisseur, vormgever, aanstuurder of aanjager van de training is. Trainen volgens de Remmerswaal-methode betekent dat de trainingen zich meer in de richting van groepswerk en het begeleiden van groepsprocessen bewegen. De trainer faciliteert dat de deelnemers met elkaar interactie aangaan, elkaar feedback geven, leerervaringen bij elkaar bevestigen en trainen, en dergelijke.

– *Een professioneel groeimodel als uitgangspunt*

Donkers (1993) onderscheidt drie modellen voor hulpverlenend handelen: het persoonlijke groeimodel, het technisch-professionele model en het maatschappijkritische model. Het persoonlijke groeimodel is vooral gericht op zelfontplooiing, zelfactualisatie en efficiënter leren omgaan met de eigen persoonlijkheid. Het technisch-professionele model maakt veelal gebruik van instrumenten, technieken, procedures en strategieën om de deelnemer verder te helpen. Het maatschappijkritische model legt in de analyse en interventies de nadruk op maatschappelijke aspecten die van invloed zijn op de hulpvraag of het probleem van de deelnemer. De interventies moeten dan ook daar plaatsvinden.

Remmerswaal lijkt tussen de eerste twee modellen in te gaan zitten. We kiezen daarom voor de term 'professioneel groeimodel'. Hij is gericht op het inzetten van professionele en methodische strategieën om deelne-





mers verder te helpen in hun eigen ontwikkeling. Kenmerkend is tevens dat de trainer naast technieken en strategieën zijn eigen persoon inzet. Het maatschappijkritische model is in de Remmerswaal-methode impliciet aanwezig door zijn aandacht voor het contextniveau. Maar in een uitwerking naar interventies in de context blijft deze aandacht beperkt.

5. Rol en interventies van de trainer

In het voorafgaande werd de rol van de trainer binnen de Remmerswaal-methode vooral als facilitator beschreven. Minder dan in andere trainingen is de trainer een regisseur die een reeks aan procedures hanteert. De trainer die werkt in het kader van de Remmerswaal-methode, faciliteert, ondersteunt, motiveert, begeleidt en helpt de groep om zich zelf verder te ontwikkelen.

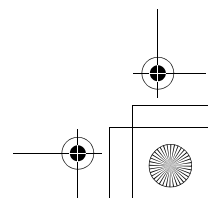
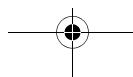
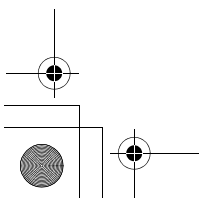
Zoals ik reeds eerder stelde, betekent werken vanuit de Remmerswaal-methode steeds weer switchen tussen de verschillende niveaus van groepsfunctioneren. Wat betreft interventies betekent dit dat er zowel op het inhoudsniveau en procedureniveau, als op het interactieniveau en bestaansniveau en (in beperkte mate) op contextniveau zal worden geïntervenieerd.

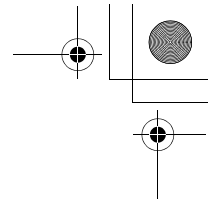
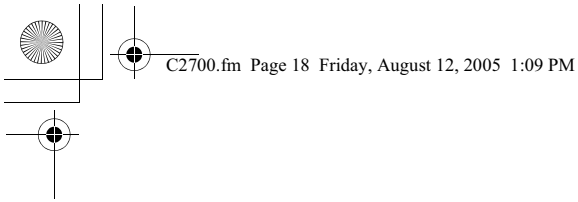
Hierna volgt een korte beschrijving van mogelijke interventies op diverse niveaus. Voor een uitgebreide beschrijving verwijs ik naar Remmerswaal (2004a). Deze interventies zullen in de Remmerswaal-methode een geheel eigen kleur meekrijgen. Deze kleur, die samenhangt met de rol van de trainer als facilitator en ondersteuner van het groepsproces, zal ik daarna beschrijven.

Interventies op de verschillende niveaus

Op *inhoudsniveau* hebben de interventies onder meer betrekking op het verhelderen van de doelstelling, op het thema van de groep, op de onderwerpen die aan de orde komen, op het resultaat dat wordt beoogd, en dergelijke.

Interventies op *procedureniveau* betreffen de programmering, het tijdpad van de training, de agendering en structurering, het inzetten van oefeningen en werkvormen. Speciaal is er aandacht voor contact met de groep over de gebruikte werkvormen: sluiten deze werkvormen aan op de doelstelling, op de fasen van groepsontwikkeling, op de gekozen werkwijze, op het energieniveau van de groep, enzovoort.





Interventies op *interactieniveau* hebben betrekking op de sfeer, de betrekkingen en verhoudingen in de groep, het zich ontwikkelende groepsklimaat, de groepscultuur, de waarden en normen die de groep hanteert, en het bespreekbaar maken van dergelijke groepsaspecten.

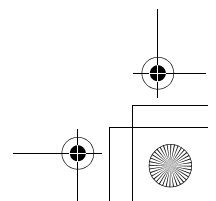
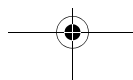
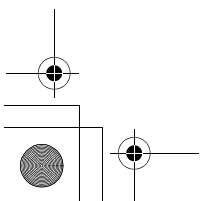
Op *bestaansniveau* worden interventies gedaan die aansluiten op de persoonlijke ervaringen van de deelnemers, hun thematieken, hun persoonlijke gevoelens en hun eigen socialisatie-invloeden. Ook wordt de trainer als persoon zichtbaar door een professionele mate van zelfonthulling.

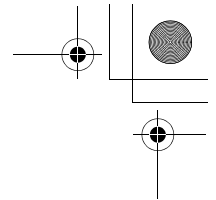
Bij trainingen volgens de Remmerswaal-methode wordt niet op *contextniveau* geïntervenieerd. Wanneer dit wel zou gebeuren, zou men kunnen denken aan actiegericht werken of aan interventies in het kader van collectieve belangenbehartiging, enzovoort. Wel wordt in de Remmerswaal-methode op contextniveau gewerkt door een verbinding te leggen met de geïnternaliseerde context, de socialisatie in de eigen context, de gendergeschiedenis, het thematiseren, collectiviseren en solidariseren op gemeenschappelijke maatschappelijke ervaringen.

Kleur van de interventies bij de Remmerswaal-methode

Na dit overzicht van interventies op de verschillende niveaus wil ik nader ingaan op de kleur van de interventies binnen de Remmerswaal-methode. Gezien de rol die de trainer als facilitator en ondersteuner kiest, zal ook de kleur van de interventies mee-evolueren. De trainer is minder een regisseur van het groepsproces. Hij zal eerder groepsprocessen laten ontstaan. Daarmee is de trainer in zijn rol minder directief of sturend aanwezig. Hij is alleen directief om de groep bij momenten te confronteren met essentiële leermomenten of om de groep door een crisismoment of overgangsfase in de groepsontwikkeling te helpen, en dergelijke.

Oppervlakkig gezien lijkt er weinig sprake van sturing. Soms lijkt het alsof de trainer weinig doet, maar tegelijkertijd doet hij zoveel. Het is een kunst apart om de groepsdynamische processen vanuit de groep te laten ontstaan en ervaren. Daar blijkt bij reflectiemomenten achteraf ook vaak het grootste leerrendement voor de deelnemers te zitten. Dan zien ze hoe de spaarzame interventies van de trainer van wezenlijk belang zijn geweest voor de vorming van een veilig leerklimaat, de groepsontwikkeling, het bespreekbaar maken van essentiële ervaringen in de onderlinge verhoudingen, enzovoort. Uit het voorafgaande mag duidelijk zijn geworden dat dit vervolgens ook kleur geeft aan de interventies van de trainer. Belangrijk is dat de trainer vooral interventies doet die:

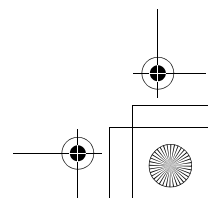
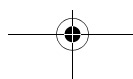
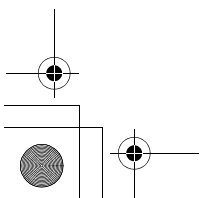




- een klimaat van veiligheid en vertrouwen bevorderen;
- een bijdrage leveren aan een open en non-defensieve communicatie;
- interactie bevorderen tussen de groepsleden onderling, tussen de groepsleden en de trainers en tussen de trainers en de groep als geheel;
- betrekking hebben op het benoemen van observaties en interpretaties uit de directe interactie tussen de groepsleden;
- afgestemd zijn op de huidige fase van groepsontwikkeling c.q. op de gewenste groepsontwikkeling;
- de aandacht vestigen op signalen uit een vorige of volgende fase, gebaseerd op geobserveerde en benoemde interactiepatronen. Daarbij kan de trainer soms afwijken van een strikt lineair verloop van groepsontwikkeling;
- ertoe bijdragen dat de leiderschapsfuncties geleidelijk aan door de groepsleden overgenomen worden, waardoor er onderling nieuwe krachten vrijkomen;
- bewust reflectiemomenten invoegen waarbij de groep stilstaat voor het met elkaar delen van observaties en ervaringen, waarbij deze observaties en ervaringen vergeleken worden met het model en de fase van groepsontwikkeling. Hiermee wordt het observatievermogen van de deelnemers getraind. Ook komt de 'opbrengst' van de in gang gebrachte of verder gevoerde groepsontwikkeling in beeld, waardoor een bewustwording kan plaatsvinden. Dit collectieve bewustzijn geeft de groepsleden inzicht en tegelijk ook medeverantwoordelijkheid voor het groepsproces;
- de groepsleden helpen om onder woorden te brengen wat er op dit moment in het 'hier en nu' speelt op individueel en groepsniveau en dit te relateren aan de vijf niveaus van groepsfunctioneren. Groepsleden leren hierdoor te observeren en te reflecteren en bouwen zo een basis op voor hun interventies. De groep kan zo meer greep krijgen op haar eigen proces;
- de vier gedragsvormen van Bion (*fight, flight, pairing* en *dependency*) helpen herkennen en te plaatsen in het kader van de gewenste of huidige fase van groepsontwikkeling.

De kleur van bovengenoemde interventies zorgt ervoor dat:

- de groepsleden zich optimaal kunnen ontwikkelen op taakniveau én procesniveau;
- de groep als geheel 'niet blijft hangen' of terugvalt in een bepaalde fase van groepsontwikkeling, maar doorontwikkelt tot de fase van de autonome groep;



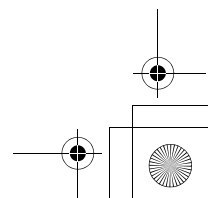
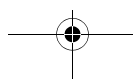
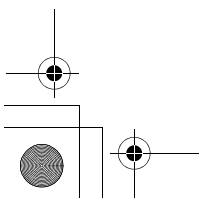
- interventies geleidelijk aan steeds meer vanuit de groepsleden en steeds minder vanuit de trainer gedaan worden (in samenhang met het geleidelijk overdragen van de leiderschapstaken) waardoor de groep zichzelf gaat reguleren en de verantwoordelijkheid van de verdere groepsontwikkeling of onderhoudstaken voor zijn rekening neemt;
- de groep leert aan zijn eigen doelstellingen te werken.

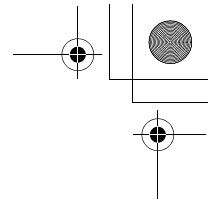
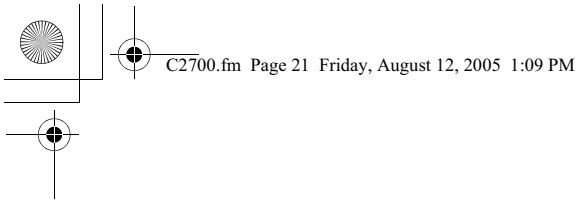
6. Illustraties en toepassingen

Zoals vermeld in de inleiding is de Remmerswaal-methode door mijzelf, Heusschen en Binnendijk in diverse contexten gebruikt. In dit verband voert het te ver om alle uitvoeringsvarianten in verschillende contexten afzonderlijk uit te werken. In deze paragraaf wil ik dan ook veeleer ingaan op een aantal voorbeelden die kenmerkend zijn voor het werken met de Remmerswaal-methode. Deze voorbeelden ontleen ik deels aan eigen ervaringen (al dan niet samen met Remmerswaal) en deels uit beschrijvingen van voorbeelden die ik van Heusschen, Binnendijk en Remmerswaal zelf mocht ontvangen, waarvoor alsnog mijn dank.

Omgaan met cultuurpsychologische aspecten

Het was een week na de moord op Theo van Gogh toen we (Remmerswaal en Goossens) samen een training gaven voor groeps werkers in de verstandelijk-gehandicaptenzorg. Tijdens de introductie gebeurde meteen iets dat later belangrijk zou zijn voor de groepsontwikkeling. In de groep was een jonge, open sprekende Marokkaanse vrouw aanwezig. Zij presenteerde zich direct aan het begin als Marokkaanse en zei dat ze trots was op deze identiteit. 'Ook in deze periode' voegde ze er aan toe. Als groeps werkers gaven we aan dat ze blijkbaar een belangrijke boodschap aan de rest van de groep wilde geven. Ze gaf toen naar de groep aan dat ze graag gezien wilde worden om wie ze was en dat ze niet vanuit een etiket benaderd wilde worden. Vervolgens vroegen we als trainers aan de rest van de groep wat deze introductie voor hen betekende. Er ontstond een levendig groeps-gesprek waarin voor iedereen duidelijk werd dat de maatschappelijke context van dat moment in deze groep aanwezig was. Het thema werd hoe in deze groep 'anders zijn' kon worden gehanteerd en hoe 'anders zijn' niet tot uitsluiting zou hoeven te leiden. Daarop aansluitend werd dit thema ook gerelateerd aan het dagelijkse werk van de groeps werkers: zij werken met gehandicapten die hun 'anders zijn' dagelijks ervaren in onze maatschappelijke cultuur. De introductieronde leidde zo tot een rijke leerervaring.





Een ander voorbeeld destilleer ik uit mijn werk met Heusschen en Binnendijk in de opleiding tot buurtbrigadier.

Tijdens de training wordt specifiek aandacht besteed aan de verschillende 'wijk- en organisatieculturen' die de brigadiers inbrengen. Er blijkt een voortdurend verschil tussen buurtbrigadiers die op het platteland en buurtbrigadiers die in de stad werkzaam zijn. Het onderwerp 'omgaan met verschillende groepsculturen' wordt veel inzichtelijker omdat het zich ook in de eigen cursusgroep afspeelt.

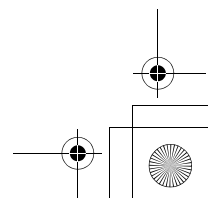
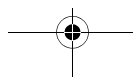
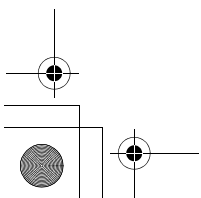
Voorts nemen we tijdens de cursus een bepaalde cultuur van de politieorganisatie waar. Het valt ons op dat zij spreken over een sterke top-down structuur met een dominante afrekencultuur. Elkaar corrigeren en bekritisieren en kritisch zijn op alles wat 'van boven' komt zijn enkele kenmerken van dit patroon. We nemen ook een 'machocultuur' waar met een terughoudendheid ten aanzien van het zich kwetsbaar opstellen. Vanuit deze cultuurkenmerken wordt ook gekeken naar de cursusleiding. Men verwacht een sterke en zichzelf positionerende cursusleider. Dit patroon werd aan het begin doorbroken doordat een van de trainers een kwetsbare ervaring uit zijn eigen gezin vertelde, waarbij hij destijds veel ondersteuning van politieagenten had gehad. De emotionele kracht van het voorbeeld bleek door te werken in de ontwikkeling van de groepscultuur van deze groep brigadiers. Later kon een relatie worden gelegd naar zich kwetsbaar kunnen opstellen in wijkgroepen teneinde groepsprocessen en groepsontwikkeling te stimuleren. Dit kon worden omgezet in een nieuwe bruikbare ervaring, naast krachtadig en restrictief optreden, in de buurtgroepen waarmee ze te maken kregen.

Eigen rolgedrag als seismograaf voor de institutionele context

Ze kwam na de start midden in de cursus binnen nadat de beginronde al was gevorderd waarin ieder met enthousiasme vertelde over het werken met groepen. Ze sloot zachtjes aan. Toen ze ten slotte aan de beurt was, zei ze dat ze was gestuurd om met groepen te werken. Ze vertelde dat ze daar bang voor was, maar door haar manager was gedwongen omdat het tot haar nieuwe takenpakket behoorde. De groep hoefde dan ook niet veel van haar te verwachten en langzaam vloeide een traan over haar wang. De trainer reageerde met de opmerking dat er veel in haar buitenwereld was gebeurd dat nu een plaats moest krijgen in de binnenwereld van de groep. Daarnaast labelde hij haar gedrag anders: zij voegde volgens hem iets toe aan de introductieronde, namelijk of er in deze groep ook ruimte mocht zijn voor terughoudendheid of aarzelingen, naast alle inspiratie en ambitie. Op dat moment werd de groep duidelijk dat er langzamerhand een groepsnorm was ontstaan. Haar opening bleek later voor veel andere groepsleden ruimte te hebben gecreëerd om ook over eigen aarzelingen en angsten te gaan praten. Dat was nu gelegitimeerd.

De groepsdynamieken in de groep als onderdeel van leren

In een groep voor werkers in de verstandelijk-gehandicaptenzorg werd een simulatie van een groepsdiscussie gedaan. Deze had betrekking op de opname van een bewoner met een veroordeling wegens een zedendelict in een woonvoorziening in een kinderrijke buurt. Ieder mocht een advies uitbrengen vanuit zijn eigen visie. De ene helft van de groep voerde de groepsdiscussie en de andere helft van de groep observeerde wat er op de onderscheiden groepsniveaus gebeurde.



TRAINEN VOLGENS DE REMMERSWAAL-METHODE

Tijdens de nabespreking merkte een deelnemer op dat hij de discussie had gemanipuleerd om deze op gang te brengen. Gelijk was er een siddering in de hele groep voelbaar.

Dat zijn momenten waarop de trainer volgens de Remmerswaal-methode intervenueert. In dit concrete geval werd gezegd dat 'we bezig zijn om op inhoudsniveau de groepsobservaties te bespreken, maar op interactie- en bestaansniveau gebeurt er nu iets anders'. Dit is een voorbeeld van een dubbele switch tussen de niveaus: men bespreekt wat er is geobserveerd, verbindt dit met wat er in nabespreking gebeurt en vraagt vervolgens wat er bij ieder leeft en wat ieder nodig heeft om vrij verder te kunnen met de nabespreking.

De interventie maakte voor de groepsleden duidelijk wat er gebeurde. Men kon nu zelf beslissen over hoe hiermee verder om te gaan (eerst bespreken wat er nu procesmatig tussen ons gebeurt en daarna verder met de observaties). In deze nabespreking bleek dat het woord 'manipulatie' een gevoel van misbruik oproep, terwijl de deelnemer hiermee had bedoeld dat hij prikkelend en provocatief had willen zijn. Toen dit duidelijk was, kon de groep terug naar het inhoudsniveau en konden de overige observaties in alle vrijheid worden besproken.

De historisch-sociale identiteit van de deelnemer als onderwerp van gesprek

Ze nam deel aan een training groepsdynamica en begon vrijwel elke zin met woorden in de strekking van 'ik zal het wel niet goed kunnen uitleggen', 'misschien heb ik het niet goed verwoord' of 'er zijn waarschijnlijk mensen die dit beter kunnen uitleggen'.

In de praktijk bleek ze volledig helder in wat ze zei en als ze iets inbracht had ze altijd de volle aandacht. Dit leidde ertoe dat de trainer haar op een gegeven moment verzocht te stoppen en haar gedachten nader te onderzoeken. Het huidige gedrag bleek gestuurd te worden door denkpatronen vanuit een oud script. Haar vader was als predikant verbaal erg begaafd. Telkens weer was er gedurende haar socialisatie bij haar het gevoel geweest dat ze toch beter zou moeten kunnen; zich vergelijkend met een haast almachtig vaderbeeld. Door de trainers werden ervaringen van medegroepsleden gevraagd over haar communicatieve vaardigheden.

Deze bleken een bevestiging te laten zien van haar mogelijkheden. In de loop van de training kon ze steeds meer haar oude script loslaten en vrijelijk communiceren.

Dat was overigens ook haar leerdoel: kunnen communiceren wat in haar omging.

Kenmerkend voor de Remmerswaal-methode is het tijdelijk stopzetten van wat er gebeurt en samen op zoek gaan naar achterliggende factoren uit de historisch sociale identiteit van de deelnemer. Dat bleek in dit geval een zegen voor de betreffende deelnemster. Zij had al enkele communicatietrainingen gevolgd, evenwel zonder succes omdat ze de vaar-

digheden voor haar gevoel nooit juist toepaste en zo haar negatieve zelfbeeld bleef bevestigen. Deze cirkel kon ze nu doorbreken.

Transparantie van de trainer als onderdeel van het groepsproces

In het voorafgaande heb ik gezegd dat in het kader van de Remmerswaal-methode de trainer binnen professionele kaders transparant is in zijn eigen bestaansthematiek, omdat deze onderdeel is van het groepsproces. Een pregnant voorbeeld vond plaats tijdens een training.

Een van de trainers was een theoretisch onderdeel aan het uitleggen, waarbij één deelnemer hem continu onderbrak met kritische kanttekeningen of weerleggingen. De spanning tijdens de training liep steeds meer op, waarbij een en ander ook tot onrust in de groep leidde.

Na de zoveelste kritische kanttekening van de deelnemer hield de trainer het niet meer. Hij gaf aan dat hij ondertussen 'stikmoe' was geraakt door het gedrag van de deelnemer en ontzettend geïrriteerd was terwijl hij zijn best deed het zo goed mogelijk uit te leggen. Hij voelde dat het groepslid hem op allerlei manieren trachtte onderuit te halen.

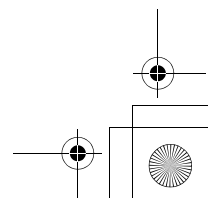
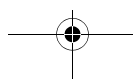
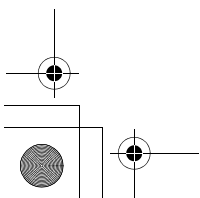
De deelnemer maakte aanstalten om nog zwaarder kritisch geschut in te brengen. Daarop stapte de trainer achteruit en zei: 'Stop, voordat je verder gaat wil ik je iets vertellen. Ik merk dat ik nu iets bij jou leg wat bij mijn vader thuishoort; die was ook altijd zo kritisch dat ik geen kant meer uit kon. Dat leg ik nu bij jou neer en dat is onzuiver, ik wil dat je dit van me weet. Ik wil je kritiek ontvangen.'

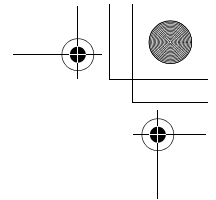
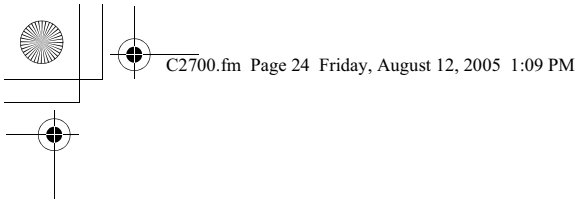
De deelnemer werd stil en reageerde met: 'Dan zitten we hier met twee vaders te vechten, want van die van mij mocht ik nooit kritisch zijn en ik heb gezworen dat me dat nooit meer zou overkomen.' Daarmee konden de eigenlijke intenties weer in het vizier komen en de effecten voor de groepsinteractie worden besproken.

Transparantie over de beïnvloeding en aansturing door de trainer

De trainer nodigt de groepsleden regelmatig uit terug te kijken op het groepsproces en de interventies die de trainer heeft gedaan. Ook worden deelnemers tijdens reflectiemomenten uitgenodigd te verwoorden welke interventies ze hebben gemist. Dit blijkt in de praktijk vaak veel weerstand te voorkomen. Deelnemers worden op deze wijze bewust van het interventierepertoire dat wordt ingezet en geven door hun eigen ideeën over mogelijk andere interventies procesinformatie aan de trainers en sturing aan de interventies die volgen. Daardoor wordt het eigenaarschap van het interveniëren verdeeld tussen de trainer en de groep. Dit kwam onder andere tot uitdrukking in een training voor groepswerkers.

Ze was een groepswerkster die al jaren met randgroepjongeren werkte. In heel haar uitstraling was duidelijk dat dit bij haar paste. Bij de evaluatie had ze tal van opmerkingen over de wijze waarop door de trainer directer en meer confronterend zou kunnen worden gewerkt. Ze kon dit heel scherp neerzetten in de groep. Deze interventies werden door de trainer geduid als een constructieve bijdrage en hij vroeg de groep hoe ze hierover dacht. De groepsleden vonden ook dat de trainer bij





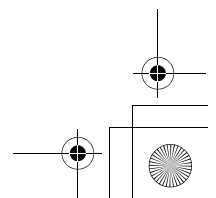
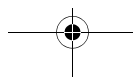
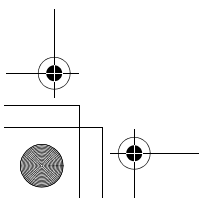
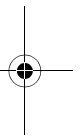
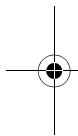
momenten minder terughoudend zou moeten zijn; hij zat te veel op veiligheid en daardoor werd het volgens hen juist onveilig. Daardoor was een aanscherping van het groepsklimaat ingezet.

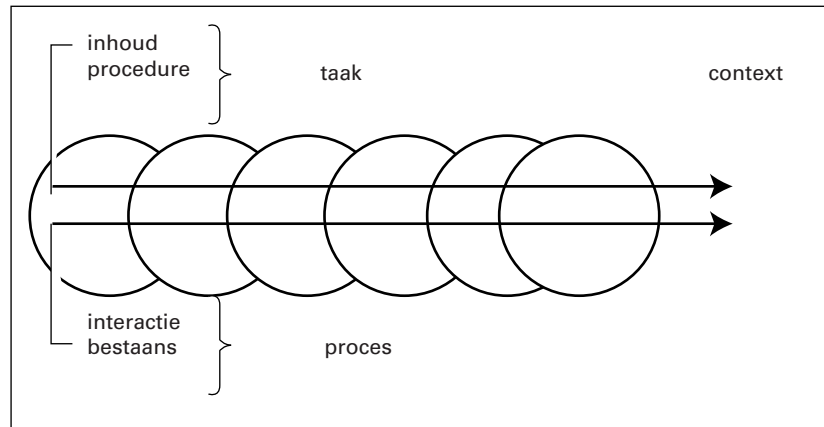
Reflectie op de werkwijze tijdens de trainingen

‘Waar zijn we hier nu eigenlijk mee bezig?’ zegt een vrij robuuste deelnemer van een van onze trainingsgroepen. Het onderwerp betreft groepsdynamica en het werken met groepen. Hij geeft aan dat hij óf alleen op het onderwerp wil ingaan en daar les over wil krijgen óf alleen over de groep zelf wil praten. ‘Dit is vlees noch vis’ is zijn stelling.

Deze opmerking is voor de trainer aanleiding om stil te staan bij onze werkwijze tijdens trainingen. Het gaat er namelijk om dat duidelijk wordt gemaakt dat rondom het werken met welke inhoud dan ook altijd groepsdynamische processen plaatsvinden. Nu heeft het onderwerp betrekking op groepsdynamica en groepsprocessen, doch tegelijkertijd vindt de stof in de groep zelf plaats. Er is dus een verband tussen het inhoudelijke onderwerp en de interactie in de groep.

In de eerste delen van de training is aangegeven wat er inhoudelijk gaat gebeuren en dat er aandacht zal zijn voor de eigen groepsdynamische processen. Deze processen worden door de trainers op een bewust niveau gebracht. Dit geeft aan dat directe ervaringen een belangrijk onderdeel van het leerproces vormen. Steeds weer blijkt de kracht als de stof die wordt behandeld in verband kan worden gebracht met wat in het ‘hier en nu’ van de eigen trainingsgroep gebeurt. Na verloop van tijd ontstaat bij de deelnemers de behoefte aan een kader. Doorgaans hebben de deelnemers behoefte aan helderheid om wat centraal staat: de taak van de groep of het onderlinge groepsproces. Soms levert dit enige verwarring op. Echter een verwarring die kenmerkend lijkt te zijn voor de Remmerswaal-methode. Het ervaren van de verwarring van de switch tussen taakniveau en procesniveau door een groepslid is onderdeel van het leerproces. Teneinde de groepsleden deze switch op bewust niveau te kunnen laten duiden, wordt het schema geïntroduceerd, zoals weergegeven in figuur 3.





Figuur 3. Het schakelen tussen taaklijn (programmalijn) en proceslijn.

Trainingen vinden plaats binnen een vooraf afgebakende context, bijvoorbeeld van een bepaalde opleiding binnen een bepaalde organisatie. Deze context is mede van invloed op de interventies die de trainer zal doen. Hierbij gaat het niet alleen om de organisatorische context waarbinnen de trainingen plaatsvinden, maar ook over het type groep waarvoor is gekozen. Het gehele proces van groepsontwikkeling vindt dus plaats binnen het kader van het contextniveau.

De cirkels symboliseren de fasen van groepsontwikkeling: voorfase, oriëntatiefase, machtsfase, affectiefase, de fase van de autonome groep en de afsluitingsfase.

De taaklijn heet ook wel de programmalijn. Die heeft betrekking op het inhouds- en het procedureniveau.

De proceslijn betreft de voortgang van het groepsproces en het individuele proces van de deelnemers. Dit vindt plaats op het interactie- en het bestaansniveau.

Met de introductie van het schema leren de deelnemers de switch tussen programmalijn en proceslijn zelf te observeren en duiden. Ook biedt het schema kansen om in overleg met de deelnemers bewuste keuzes te maken over welk accent moet worden gelegd. De groep neemt door de bekendheid met dit kader zelf meer greep op het programma, doet duidingen van groepsfenomenen en kan onderling gedrag verklaren vanuit de fasen van groepsontwikkeling.

Parallelen tussen het theoretische kader van groepsontwikkeling en de eigen groepsontwikkeling van de trainingsgroep

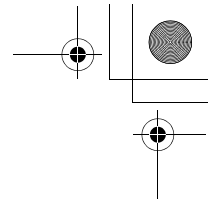
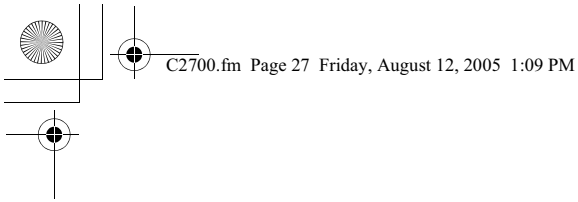
Bij diverse varianten van de Remmerswaal-methode loopt de opzet van de training op hoofdlijnen parallel met de fasen van groepsontwikkeling: voorfase, oriëntatiefase, machtsfase, affectiefase, autonome fase en afsluitingsfase.

Voorfase

De voorfase wordt bij de start van de training gethematiseerd door erover te praten en door eenieder te bevragen. Wat is er gebeurd bij iedere deelnemer toen hij zich oriënteerde op deze module of cursus? Wat heeft eenieder gedaan voordat hij deze cursusruimte betrad? Zowel de beide trainers als de deelnemers brengen hun ervaringen in. Vervolgens wordt een transfer gemaakt naar de eigen werksituatie: op welke wijze bereid je je voor op een nieuwe groep? Aansluitend wordt de invloed verduidelijkt die deze 'voorbereiding' heeft in het 'hier en nu' van de cursusgroep. Verwachtingen en beeldvorming die vooraf hebben plaatsgevonden, worden daarmee zichtbaar en voelbaar. Ook hier is de transfer naar de eigen werksituatie weer zinvol: men wordt zich bewust van de voorfase in het eigen werk.

Oriëntatiefase

Tijdens het eerste dagdeel staat doorgaans de oriëntatie op het gehele programma centraal. Men krijgt een beeld van het geheel en stap voor stap wordt helder wat men kan verwachten. Vervolgens benoemen de deelnemers de verwachtingen en leerdoelen. Gevolg is dat men in beeld krijgt wat er wel en niet voor hen te halen is. Voel ik mij wel of niet betrokken bij deze groep, wat kan hier wel, wat niet? Bij deze oriëntatiefase wordt ook gekeken naar de verwachtingen die de deelnemers van elkaar en de groepsbegeleiders hebben. En wordt er ruimte geschapen voor het bespreken van behoeften en verlangens en aarzelingen of angsten. Ook vindt na enige tijd een reflectie plaats op de oriëntatiefase in deze groep: hoe is deze verlopen en welke interventies hebben de trainers gedaan om de groep door deze fase heen te helpen. Er wordt aan deelnemers gevraagd een transfer naar een groep in de eigen context te maken: in welke fase zit die groep en waaraan kun je zelf aandacht schenken bij die groep in die fase?



Machtsfase

Door in te gaan op de communicatie in de groep en op de persoonlijke communicatiestijl, worden de individuele deelnemers en de invloed die zij in deze groep uitoefenen, steeds meer zichtbaar. Via theorie, via het uitvoeren van een simulatiespel (het bespreken van actuele casuïstiek uit de praktijk), via het observeren daarvan, via het geven van feedback en via het reflecteren, worden taak- en procesniveau en open en gesloten communicatie geconcretiseerd. Door deze oefeningen bemerkt men de diversiteit van communiceren in de groep.

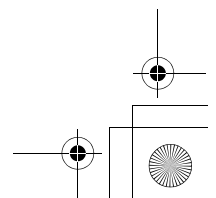
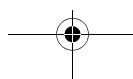
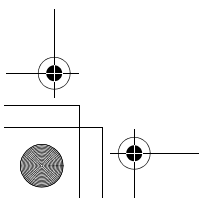
Waar de een aandacht heeft voor het bereiken van de doelen, discussieert de ander over de samenwerking en is een derde zich aan het verdedigen of aan het aanvallen. De machtsfase wordt langzamerhand ingezet: de een zal zich meer willen profileren en invloed willen uitoefenen dan de ander. Waar de een zich verbaal profileert kan de ander in stilte laten merken wat hij wil. Ook gaan er zaken spelen op het vlak van de training op zich: is de training de moeite waard, accepteert men de trainers, de ander(en)?

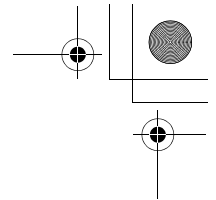
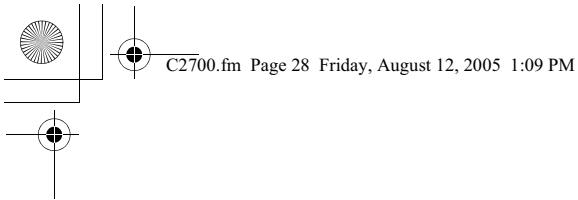
De affectiefase wordt ongeveer gelijktijdig ingezet; er ontstaan 'bondjes' ofwel kleinere subgroepjes van mensen die op dat moment affiniteit voor elkaar voelen of merken dat het wel handig is om zich achter een 'sterke' persoon te scharen.

Gedurende de trainingen blijkt vaker op latere dagdelen dat de overgangen naar de machtsfase en naar de affectiefase spannende perioden vormen. Op welke wijze pakt de groep het programma op? Wat speelt er, op welk niveau speelt dit? Zit de groep sterk in de machtsfase, bijvoorbeeld in de zin van veel onveiligheid en gelijk willen krijgen of niet veel durven uitspreken? Is er sprake van actieve of passieve weerstand op de cursus c.q. de trainer? Op welke wijze wordt een groepspatroon scherper of juist zwakker?

Deze fase is doorgaans bepalend voor de overige dagdelen. Dit is conform de opvatting dat juist in de machtsfase een keerpunt kan optreden in het groepsproces.

Alle interventieniveaus spelen hier mee. Het is op dit moment van de training zaak om als trainer goed te blijven observeren of er zaken uit de oriëntatiefase zullen terugkomen (bijvoorbeeld onvrede over onduidelijkheid van het programma, of de relatie naar hun eigen werkzaamheden) en of er ruimte gegeven dient te worden aan weerstands- en andere communicatiepatronen (debatteren in plaats van discussiëren, telkens de omgeving erbij halen als 'schuldige', niet uitspreken van kritiek maar wel laten merken).





Er speelt dan erg veel op interactieniveau, zowel verbaal als non-verbaal. In zijn keuze voor interventies zal de trainer bewust gebruikmaken van mogelijkheden om de individualiteit van de deelnemers te stimuleren. Anders gezegd, de trainer schept openingen voor het bestaansniveau.

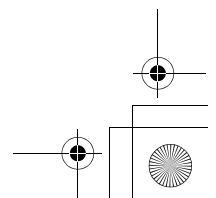
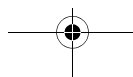
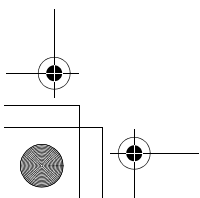
Affectiefase

Vaker wordt er een avondprogramma opgenomen, waarin op het bestaansniveau gefocust wordt. Via toelichting en reflectie over de dagdelen tot nu toe wordt de deelnemer zich bewust van de vijf niveaus van groepsfunctioneren. Plenair blijkt dat men in staat is in een terugblik op de dag de diverse niveaus te benoemen. Deze fase van volle aandacht voor het bestaansniveau in het groepsproces kan bij de ene groep plenair worden ingezet. Bij andere groepen is een opdracht om in tweetallen hierop uit te komen meer geschikt.

Autonome fase

Afhankelijk van het niveau waarop de voorgaande dagdelen met elkaar is gewerkt, ontstaat er ruimte om op de latere dagdelen de groep zichzelf te laten aansturen vanuit eigen behoeften en zo zichzelf vorm te laten geven. Bij vergevorderde groepen worden aan de hand van de theorie en spel rollen, posities en interpersoonlijk groepsgedrag in beeld gebracht. Vaak gebeurt dit met behulp van de Roos van Leary. Deze wordt in relatie gebracht met wat er gebeurt is in de machtsfase en de affectiefase. De niveaus vertonen zich in allerlei varianten. De groep heeft zelf meer greep op wat er op de onderscheiden niveaus gebeurt. Samenwerking en open communicatie zijn vanzelfsprekender aanwezig.

Tijdens dit dagdeel zijn de trainers alert op het onbewust terugkeren van eerdere fasen. Als bijvoorbeeld blijkt dat deelnemers veel vragen blijven stellen en niet echt in actie willen komen, kan het zijn dat de machtsfase weer optreedt. Het bereiken van het bestaansniveau is niet synoniem met het bereiken van de autonome fase. Op dat moment zullen de trainers via passende niveau-interventies de groep in beweging proberen te zetten en te houden en een terugval voorkomen. Is de terugkeer naar de machtsfase erg dominant, dan kan een interventie op interactieniveau nodig worden. Bijvoorbeeld door concreet te benoemen wat er in het 'hier en nu' met deze groep gebeurt (via metacommunicatie). Dit levert een heel boeiende bewustwording op; risico is echter dat het geplande programma niet volledig kan worden uitgevoerd. De ervaring leert dat als er voorbijgegaan wordt aan zulke signalen en men zich strak aan het programma houdt, er verwijdering optreedt en er nog sterkere weerstand (machtsfase) zal optreden.



Afsluitingsfase

Soms is er sprake van een definitieve afsluiting. In andere gevallen gaat de groep verder in een andere vorm. Afsluiting vindt plaats door stil te staan bij drie componenten: afscheid, evaluatie en afronding. Afscheid kenmerkt zich door een gesprek over de betekenis, het emotioneel loslaten van de groep, het benoemen van onafgemaakte zaken en van ambivalente gevoelens en dergelijke.

Evaluatie heeft betrekking op het terugblikken op de werkwijze en het resultaat. Afsluiting heeft betrekking op de formele afronding namens de organisatie. Dat gebeurt meestal met een certificaat en soms met een formele beoordeling. Bij de afronding passen ook het terugnemen van afspraken met betrekking tot de instelling en het nagaan van mogelijkheden tot een follow-up, enzovoort.

Ten slotte wordt de afsluiting concreet ingezet door het leggen van de verbinding met de context.

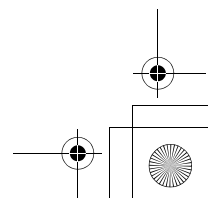
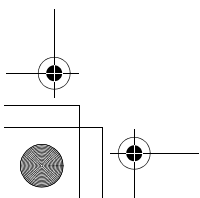
7. Samenvatting

In deze bijdrage heb ik een aanzet gegeven tot een beschrijving van de door Remmerswaal (en Goossens) ontwikkelde trainingsmethode.

Ik ben begonnen met een beschrijving van de didactische principes van deze methode. Als kenmerk heb ik daarbij genoemd dat de Remmerswaal-methode streeft naar een integratie van cognitief, affectief en gedragsmatig leren. Daardoor kan de Remmerswaal-methode ook worden gezien als een methode ter verwerving of versterking van competenties. Er is een brede aandacht voor de ontwikkeling van zowel gedrags- als houdingsaspecten van de deelnemers aan de trainingen.

Aansluitend hierop heb ik de belangrijkste achterliggende referentiekaders en wetenschappelijke theorieën bij de Remmerswaal-methode geschetst. Ik heb beschreven dat deze methode gebruikmaakt van cultuurpsychologische, sociaal-psychologische, groepsdynamische, psychodynamische, experiëntiële, Rogeriaanse en leertheoretische inzichten. Voorts wordt aangesloten op het model van de themagecentreerde interactie.

In aansluiting op deze verkenning gaf ik een overzicht van uitgangspunten bij de operationalisering van de Remmerswaal-methode. Kern is ook hier dat de Remmerswaal-methode een sterk integratieve benadering is. Dit komt onder meer tot uitdrukking in het streven naar een integratie van psychodynamica en groepsdynamica.



TRAINEN VOLGENS DE REMMERSWAAL-METHODE

Hoewel de methode een integratie nastreeft van cognitief, affectief en gedragsmatig leren, is een belangrijk uitgangspunt dat attitudeverandering de basis is voor gedragsverandering. Teneinde dit te bevorderen wordt de eigen trainingsgroep tot integraal onderdeel van het leerproces. Het integratieve karakter van de trainingsmethode komt ook tot uitdrukking in het schakelen tussen de diverse niveaus van groepsfunctioneren. De trainer is hierin facilitator en tegelijk onderdeel van het groepsproces. Ten slotte is als een van de uitgangspunten aangegeven dat de Remmerswaal-methode te beschouwen is als een *professioneel groeimodel*.

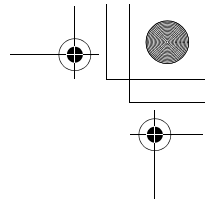
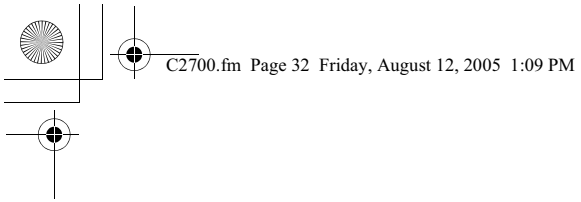
De uitgangspunten monden vervolgens uit in een beschrijving van de rol en interventies van de trainer. De rol wordt geschetst als die van een facilitator en minder als die van een stuurman of regisseur. De trainer zorgt vooral voor het ontstaan van een leerklimate waarin de groep zelf greep leert nemen op het leerproces en het groepsproces. Na een beschrijving van concrete interventies op de diverse niveaus van groepsfunctioneren, is ingegaan op de kleur van de interventies en de stijl van de trainer. Deze bijdrage eindigt met een aantal illustraties en toepassingen van de Remmerswaal-methode.

In de beschrijving van de methode is hier telkens uitgegaan van toepassing in trainingsgroepen. De methode is echter veel breder bruikbaar. De afgelopen tien jaar is de Remmerswaal-methode ook toegepast in teambuilding, coaching, supervisie, intervisie (waaronder ook begeleide intervisie in vrij grote groepen), seminars, workshops en counseling en ook daar zijn er goede ervaringen mee opgedaan.

Literatuur

- Cohn, R. (1997). *Van psychoanalyse naar themagecentreerde interactie*. Baarn: Nelissen.
- Donkers, G. (1993⁵). *Veranderkundige modellen. Inleiding in de agogische theorie en praktijk*. Baarn: Nelissen.
- Freud, S. (1984). *Het onbehagen in de cultuur*. Amsterdam: Boom, Nederlandse Freud editie, deel Cultuur en Religie 3. (Ned. vert. van Das Unbehagen in der Kultur (oorspr. 1930), Wenen.)
- Goossens, W. (2001). Groepsmaatschappelijk werk. In: *Handboek Leren leven en werken met groepen*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum, D8500. (Herdruckt in: Jan Remmerswaal (red.) (2005b). *Groepswerk als uitdaging. Perspectieven en dynamieken van groepen*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum, 141-192.)

- IJzermans, Th. & DiMattia, D. (1993). *Productief denken. Handleiding voor trainers*. Amsterdam: Boom.
- Nathans, H. (1999, herz. dr.). *Adviseren als tweede beroep*. Deventer: Kluwer Bedrijfsinformatie.
- Remmerswaal, J. (1982, herz. ed.). *Groepsdynamika I: Inleiding*. Baarn: Nelissen.
- Remmerswaal, J. (1983, 2e dr.). *Groepsdynamika II: Kommunikatie*. Baarn: Nelissen.
- Remmerswaal, J. (1992, herz. ed.). *Begeleiden van groepen. Groepsdynamica in praktijk*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Remmerswaal, J. (1994⁴). *Groepsdynamika III: Groepsontwikkeling*. Baarn: Nelissen.
- Remmerswaal, J. (1996). Fundamenten van de groepsdynamica. In: *Handboek Leren leven en werken met groepen*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum, A1500.
- Remmerswaal, J. (1997). Kurt Lewin en de veldbenadering (samen met Quirien van der Meer). In: *Handboek Leren leven en werken met groepen*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum, A4100.
- Remmerswaal, J. (2000). Stabiliteit en verandering in groepen. In: *Handboek Leren leven en werken met groepen*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum, B1200.
- Remmerswaal, J. (2001a). Psychoanalyse en groepsdynamica. In: *Handboek Leren leven en werken met groepen*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum, A2200.
- Remmerswaal, J. (2001b). Groep en deelnemers. In: Bakker, I., Blokland, G. & Wijnen, H. (red.). *Samen delen. Methodieboek voor opvoedingsondersteuning in groepen*. Utrecht: NIZW, 39-60.
- Remmerswaal, J. (2004a⁷). *Handboek groepsdynamica*. Baarn: Nelissen.
- Remmerswaal, J. (2004b). Max Pagès en het affectieve leven van groepen. In: *Handboek Leren leven en werken met groepen*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum, A2300.
- Remmerswaal, J. (2005a). Geplande en ongeplande verandering. In: *Handboek Leren leven en werken met groepen*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum, B1300.
- Remmerswaal, J. (red.) (2005b). *Groepswerk als uitdaging. Perspectieven en dynamieken van groepen*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Snellen, A. (2000²). *Basismodel voor methodisch hulpverleners in het maatschappelijk werk*. Bussum: Coutinho.



TRAINEN VOLGENS DE REMMERSWAAL-METHODE

