

Wisseling van groepstherapeut

in een doorlopende psychodynamische groepstherapie

Anne van Broekhuizen, psycho-
loog/psychotherapeut bij Mentrum, Centrum voor
Psychotherapie en Polikliniek Psychiatrie locatie
Frederik Hendrikstraat te Amsterdam.

Het groepsproces wordt hier behandeld vanaf de aankondiging van het vertrek van de therapeut tot en met het bekend raken met de nieuwe therapeut. Aan de hand van voorbeelden uit de praktijk van twee verschillende groepstherapieën worden theorie en valkuilen besproken. Hierbij wordt aandacht besteed aan verschillende aspecten van dit proces, zoals de gevoelens die het vertrek van een therapeut kunnen oproepen, de verschillende fasen die doorlopen worden bij het afscheid van de oude en de komst van de nieuwe therapeut en implicaties voor co-therapie. Tot slot worden aandachtspunten genoemd bij dit het wisselen van therapeut.

Dat het meemaken van verlies in het heden oude herinneringen aan verlies en separatie reactiveert is voor therapeuten gesneden koek. Dat dit gepaard gaat met pijnlijke gevoelens die vaak afgeweerd worden eveneens. Het wisselen van groepstherapeut is zo'n verliessituatie. Dit kan veel materiaal opleveren over eerdere verliezen in het leven van de groepsleden die dan doorgewerkt kunnen worden. Maar ook groepsdynamisch betekent het verlies van de therapeut, en de komst van een onbekende nieuwe therapeut veel voor het functioneren van de groep; het is van belang dat deze gebeurtenissen ook in het hier en nu van de groep doorgewerkt worden. Het wisselen van therapeut in een groepstherapie verschilt in die zin van het

wisselen van therapeut in een individuele therapie, dat de groep zelf blijft bestaan terwijl de leiding ervan verandert. Ook komt de nieuwe therapeut naar de groep terwijl bij individuele therapie de cliënt naar een nieuwe therapeut gaat. De groepsleden dienen dus het verlies en de komst van de nieuwe therapeut zowel op individueel niveau als op groepsniveau te hanteren, terwijl de groep als continue factor beschikbaar blijft (McGee, 1974).

Drie fasen

Long e.a. (1988) beschrijven dat groepen een aantal opeenvolgende fasen doorlopen na de aankondiging dat een van beide groepstherapeuten gaat stoppen en door een ander opge-

volgd zal worden. Zij onderscheiden drie fasen bij de wisseling van een van de co-therapeuten. De eerste fase wordt door hen die van 'het naderend afscheid' genoemd.

Fase één, naderend afscheid

De zwangere therapeut (1)

De vaste psychotherapeut A van een doorlopende inzichtgevende psychotherapiegroep voor volwassenen wordt zwanger en zal stoppen met deze groep. De co-therapeut B, psychotherapeut in opleiding, zal samen met een nieuwe therapeut doorgaan met de groep. Drieëneenhalve maand voor het zwangerschapsverlof vertellen de therapeuten het nieuws van de zwangerschap aan de groep en dat A voor de zomer zal stoppen met de groep. De groep reageert ondeugend, ze hadden al een tijdje gedacht dat A zwanger was. Na vrolijke felicitaties wordt Machteld boos over de veranderingen en over het tekort aan aandacht voor haar in de groep. Peter geeft aan dat hij ook aan stoppen denkt, hierbij speelt mee dat A stopt maar ook dat Maaike de week ervoor besprak te gaan stoppen. De week erna vraagt Moniek hoe het nu verder zal gaan met de groep.

In de weken erna gaat het over boosheid en machteloosheid over het vertrek van groepsleden, twijfels over zelf kinderen krijgen en angsten voor de toekomst. Ook komt het thema 'boosheid op falende moeders' regelmatig terug. Als B in afwezigheid van A vraagt of dit met boosheid op A te maken kan hebben wordt dit lachend ontkend maar komt er nieuw leven in de gesprekken. Moniek die aangeeft nagedacht te hebben

over de zwangerschap van A wordt door de groep afgekap. De groep is actief met elkaar bezig en spreekt elkaar aan op het niet uiten van boosheid, maar boosheid op A wordt niet genoemd.

Long (1988) e.a. beschrijven in deze eerste fase diverse vormen van weerstand tegen het erkennen van het naderende vertrek van de co-therapeut, te weten dreigend vertrek van groepsleden, veelvuldige absenties en het vaker presenteren van symptomen. Groepsgesprekken gaan over triviale zaken, hebben daarbij een agressieve ondertoon, en gaan over verliezen buiten de groep. Intieme geheimen worden ineens onthuld, alsof het nu de laatste kans hiertoe is. Agressieve gevoelens zijn nog onbewust en worden soms verplaatst naar de overblijvende therapeut. Mogelijk wordt de blijvende therapeut ook het vertrek van de vertrekkende therapeut verweten. Ook worden soms oude verliezen van de groep besproken, wat constructief kan zijn omdat de groep hiermee haar eigen verleden, heden en toekomst aan het definiëren en vormen is. Ook in het bovenstaande voorbeeld valt op dat het aangekondigde vertrek door de groep niet besproken wordt, en zelfs actief vermeden, maar dat inhoudelijk de gesprekken wel degelijk verwijzen naar het afscheid van de therapeuten en de reden hiervoor. Het bespreken van deze onderliggende thematiek lukt nog niet in deze fase. Echter, met het benoemen ervan geeft de therapeut aan voeling te hebben met wat er leeft in de groep en tevens wordt voorwerk gedaan voor latere fasen van het afscheid.

Fase twee, de overgangsfase

De therapeut in opleiding (1)

In een psychotherapiegroep voor jongvolwassenen, geleid door C als vaste therapeut en D als psychotherapeut in opleiding moet D stoppen met de groep vanwege het einde van haar opleidingsperiode. Omdat C een maand na het afscheid voor een maand met vakantie zal gaan wordt ervoor gekozen, de nieuwe therapeut (E) snel, namelijk twee weken na het afscheid in te zetten.

Tijdens de vakantie van C, gaan gesprekken in de jongvolwassenengroep over werk, opleidingen, voor jezelf opkomen, de eenzaamheid van het op eigen benen staan en losmaking van tekortschietende ouders. Er zijn weinig uitingen van gevoel en er worden weinig gevoelens besproken. De groep maakt een hardwerkende maar vermoeide indruk. De nieuwe co-therapeut E heeft het gevoel nog geen contact te maken met de groep ondanks dat ze haar best doet de groep te leren kennen.

Wanneer C terugkomt van vakantie bespreekt Jan meteen zijn plan om met de groep te stoppen. Tijdens het bespreken hiervan vindt Sanne C veroordelend. Jan-Willem valt Astrid aan omdat ze zo vaak stil is. De weken erna lijkt er in de groep een sfeer van verzet te heersen; inhoudelijk gaan gesprekken over wantrouwen, verlatting en teleurstelling in autoriteitsfiguren. Esther stelt zich op als co-therapeut en stelt de groepsleden confronterende vragen. Karel vertelt dat hij een aantal maanden op reis gaat naar Zuid-Amerika. Gesprekken verlopen traag en er zijn weinig gevoelsui-

tingen. Jan-Willem klaagt over de afwezigheid van gevoel in de groeps gesprekken. Op de vraag van de therapeuten hoe de veranderingen van de laatste maanden in de groep spelen komt geen reactie.

In de tweede fase van Long (1988) e.a., de overgangsfase, wanneer de oude co-therapeut vertrokken is en de nieuwe aangekomen, zijn agressieve gevoelens niet langer onbewust. Deze fase wordt gekenmerkt door het uiten van directe boze en vijandige gevoelens, soms naar de vertrokken therapeut, maar vaak ook naar autoriteitsfiguren buiten de groep. De groep begint zich te hernemen, de groepscohesie groeit en de groep keert naar binnen voor steun en sluit hierbij de therapeut soms buiten. Long e.a. vermelden dat het belangrijk is deze cohesie niet te interpreteren als teken dat interne conflicten zijn opgelost.

In het voorbeeld hierboven richt de agressie en teleurstelling zich niet alleen op autoriteitsfiguren, maar ook op de vaste therapeut C. Deze heeft immers de groep tijdens zijn vakantie ook nog alleen gelaten met een onbekende nieuwe therapeut. Het lijkt alsof de groep zich boos en teleurgesteld terugtrekt uit het contact met de therapeuten. De groep redt zichzelf wel, een groepslid werpt zich op als co-therapeut, echter de boosheid in de groep komt tot uiting in de strengheid van de groepsleden naar elkaar. Het onderliggende verdriet over de verlattingen is vooral te voelen in de vermoedheid waarmee de groep haar werk blijft verrichten. De gevoelens naar de therapeuten kunnen echter nog niet uitgesproken worden.

Fase drie, de test- en reorganisatiefase

De therapeut in opleiding (2)

Wanneer E een aantal weken nadat C terug is gekomen van vakantie, een zitting afwezig is, is er in de groep een verdrietige maar intieme sfeer waarbij Esther en Siebe enkele feiten die ze weten uit het persoonlijk leven van C bespreken. C beschrijft dit later aan E met het beeld 'alsof de groep bij hem op schoot probeerde te kruipen'. De zitting erna bevraagt C de groep over hun afhankelijke en vermijdende gedrag. De groep reageert met boosheid, Astrid voelt zich opgejaagd en Jan-Willem is boos over het zelf moeten voelen. De therapeuten hebben ondertussen het gevoel niet op één lijn te zitten. Pas als de therapeuten met elkaar en daarna met de groep de verschillen in hun werkwijze hebben besproken gaat de groep weer meer aan het werk.

Wanneer Esther enige tijd later afscheid neemt, vertelt ze dat ze erg heeft moeten wennen aan E omdat haar stijl heel anders was dan die van D, minder confronterend en meer doorvragend op het gevoel. Uiteindelijk heeft ze ook van deze invalshoek kunnen profiteren.

Volgens Long e.a. (1988) beseft de groep in de derde fase, de test- en reorganisatiefase, dat de oude co-therapeut daadwerkelijk weg is. Sommige groepsleden kunnen het niet verdragen deze gevoelens die geassocieerd zijn met huidig en eerder verlies te ervaren en te begrijpen. Zij kunnen daadwerkelijk stoppen met de groep, wat nog meer onrust en chaos in de groep teweeg-

brengt. De groep gedraagt zich regressief en oppervlakkig. De nieuwe co-therapeut wordt onder de loep genomen en getest maar ook de onderlinge verhoudingen in de groep, de rollen, groepsnormen en leiderschapsthema's, worden getest en gereorganiseerd. De geïntensiveerde cohesie blijft nog bestaan, maar de agressie is minder intens. De fase lijkt bedoeld voor de reorganisatie en herstructurering van de groep aldus Long e.a.

In het voorbeeld blijkt dat de reorganisatie die Long e.a. beschrijven ook op de therapeuten van toepassing is. Pas wanneer zij met elkaar een werkverhouding hebben gevonden kan de groep de verschillen tussen de therapeuten en de huidige en vorige therapeut bespreken. Hierop wordt later teruggekomen.

Taken van de therapeuten

Long e.a. (1988) stellen dat het belangrijk is de groep voldoende tijd te geven om het verlies van de oude therapeut en de veranderingen door te werken. Hiervoor achten zij het van belang dat de feitelijkheden over de wisseling van therapeut bekend en duidelijk zijn. Het vertrek van de co-therapeut moet ruim op tijd, drie à vier maanden van tevoren volgens Long e.a., worden aangekondigd waarbij de afscheiddatum en de reden van vertrek kort maar duidelijk aangegeven moeten worden. Daarna heeft de groep de mogelijkheid reacties hierop te uiten en de implicaties hiervan voor de groep te bespreken.

De zwangere therapeut (2)

Een maand voordat het zwangerschapsverlof van A ingaat bespreekt een aantal groepsleden voor het eerst het afscheid van A. Mees is er verdrietig over maar mag van zichzelf niet boos zijn. Peter erkent voor het eerst dat hij boos is over het aanstaande vertrek van A en van Maaike, maar zegt dat zijn de boosheid minder is omdat hij zelf ook gaat stoppen. A legt uit dat zij het ook moeilijk vindt de groep te verlaten. Maaike reageert verdrietig en afwerend naar A. Wanneer A er een keer niet is kunnen enkele groepsleden hun boosheid naar A wel uiten nadat B de mogelijk bestaande gevoelens van boosheid, verdriet, angst en gemis heeft genoemd. Deze uitingen van boosheid roepen weer de angst voor onredelijke boosheid op, wat bij nader onderzoek bij enkele groepsleden te maken blijkt te hebben met oude angsten door vroegere verlating door ouders. Machteld begint voor het eerst haar gehechtheid aan haar psychiatrisch zieke moeder te voelen en krijgt zicht op haar gevoelens van gemis.

In de periode tot het afscheid faciliteren de therapeuten het uiten van de gevoelens over de verandering van therapeut en dienen ze hier empathisch op te reageren. Zoals al duidelijk is geworden in het onderdeel 'fasen rond afscheid' komen thema's rond het naderende afscheid vaak verdekt aan de orde en is de ontkenning van gevoelens rond het afscheid van de groep vaak sterk. Van belang is het dus dat de therapeuten alert blijven en aandacht blijven besteden aan het naderende afscheid. Ook Penn

(1990) beschrijft deze technische aandachtspunten waarbij ze wijst op het belang van de herkenning van indirecte uitingen of reacties op het vertrek van de therapeut.

Het vertrek van een therapeut kan bij cliënten diverse gevoelens oproepen. Penn (1990) beschrijft uitingen van woede, direct of indirect, vaak in de vorm van verplaatsing, devaluatie of acting-out, als gebruikelijke reactie op het vertrek van een therapeut in individuele therapie. Maar ook gevoelens van angst, verlies, treurigheid en schaamte over deze tedere gevoelens komen voor als reactie op het vertrek van een therapeut, evenals gevoelens van afhankelijkheid, gevoelens van afwijzing en schuld (de angst dat de therapeut vertrekt door iets wat het groepslid gedaan, gezegd of gevoeld heeft).

Penn merkt op dat cliënten de gevoelens over het verlies van de therapeut vaak moeilijk uiten, vaak uit schaamte voor de diepte van het gevoel, wat kan overkomen als onverschilligheid. De gevoelens worden vaak afgeweerd middels rationalisatie (schijnacceptatie) of somatisatie. Ook blijven de reacties vaak complex en gelaagd te zijn – een cliënt die boos reageert op het vertrek van de therapeut kan het moeilijk vinden zijn verdriet over het verlies te voelen. Het is belangrijk dat al deze uitingen van gevoelens over het verlies van de therapeut in de eerste plaats als normale reacties gezien worden en als zodanig door de therapeut ontvangen en geaccepteerd worden, waardoor cliënten de kans hebben te ervaren dat de therapeut in staat is deze gevoelens te overleven.

Daarnaast worden deze realistische uitingen van gevoelens over verlies vaak vertekend door individuele overdrachtsverschijnselen die vanzelfsprekend voor zover mogelijk bewerkt en besproken moeten worden. Het is dan ook volgens Long e.a. (1988) belangrijk verbindingen te leggen tussen het verleden en het heden, te onderzoeken wat het verlies van de co-therapeut betekent voor ieder individu. Ook in het voorbeeld hierboven komen de overdrachten voor de groepsleden zelf helderder naar voren wanneer zij ervaren wat hen belemmert op de openheid van therapeut A over haar afscheid te reageren.

Overigens kleurt het gegeven dat de vaste therapeut van deze groep afscheid nam vanwege haar zwangerschap ook de gevoelens die naar voren komen en de manier waarop deze besproken kunnen worden. Gavin (1994), Anderson (1994) en Trampu (1997) beschrijven dat in de periode voorafgaand aan hun zwangerschapsverlof orale en pre-oedipale thema's met betrekking tot moederschap, (verlies van) moederlijke verzorging, en rivaliteit tussen sibs vaker naar voren kwamen, naast thematiek die betrekking had op sekse, seksuele identiteit en seksualiteit. Het valt buiten de reikwijdte van dit artikel om hier dieper op in te gaan maar van belang om hier op te merken is dat de woede over de verlating door de therapeut, de jaloezie over de mogelijkheid van de therapeut om een kind te krijgen en de jaloezie over de plek die het kind zou krijgen in het leven van de therapeut, vóór de bevalling van de therapeute door de groep vermeden werden en pas na het

zwangerschapsverlof van de therapeut goed besproken konden worden. Anderson (1994) interpreteert dit als het vermijden van agressie tot de therapeut veilig terug was en sterk genoeg was om deze gevoelens te kunnen hanteren.

De therapeuten zelf

De zwangere therapeut (3)

Nadat de vaste psychotherapeut (A) aan psychotherapeut in opleiding (B) heeft verteld dat ze zwanger is, bespreken de therapeuten eerst samen gedurende een maand wat dit betekent voor de groep en voor henzelf. De zwangere therapeut besluit uiteindelijk om na haar zwangerschapsverlof niet meer terug te keren in de groep. Vanwege deze veranderingen besluiten ze de groep die nog uit zes groepsleden bestaat nog niet aan te vullen. Drieëneenhalve maand voordat het zwangerschapsverlof ingaat vertellen ze de groep het nieuws. In de loop van de tijd bespreken de therapeuten regelmatig hun eigen gevoelens en parallelprocessen in de groep. B heeft het gevoel dat het voortbestaan van de groep van haar afhangt en ergert zich aan A die de tijd neemt naar het afscheid toe te werken. B merkt tegelijkertijd dat ze meer geniet van de samenwerking. De laatste weken voor het afscheid van A worden de emoties van groepsleden over het vertrek van A meer geuit, en B heeft hierbij het gevoel de zwangere A te willen beschermen voor boosheid in de groep. Wanneer de therapeuten deze thematiek, het voorzichtig zijn met een zwangere

vrouw, benoemen blijkt ook in de groep deze voorzichtigheid gevoeld te worden.

Met enkele groepsleden die al lang in de groep zitten neemt het afscheidproces van A een eigen bijzonder vorm aan waar B zich buiten voelt staan en waar zij enige jaloezie bij voelt. De laatste weken voor het afscheid merkt B dat ze steeds verdrietiger wordt over het naderende afscheid. In de nabesprekingen na de zittingen besteden de therapeuten een groter deel van de tijd aan het terugblikken op hun samenwerking en het vooruitkijken naar beider toekomst.

Vlak voor de afscheidzitting van A belt Irene naar B: ze heeft iets meegemaakt waar ze niet over wil vertellen en ze kan niet naar de groep komen. Wel laat ze bloemen bezorgen voor A. A neemt van ieder groepslid afscheid met een persoonlijk woord. In de periode hierna volgen nog enkele afscheiden. B heeft dubbele gevoelens over deze periode, zij voelt zich wat bozig over het alleen moeten opvangen van de crisis van Irene en mist B bij de afscheiden. Tegelijk vindt ze het bijzonder en ontroerend om met de groep te kunnen bespreken wat A en het afscheid van haar voor hen betekend heeft; dit levert belangrijk therapiemateriaal op.

Counselman en Weber (2002) menen dat ook voor de therapeuten zelf de overgangsfase geen eenvoudige periode is. Zij benoemen specifieke taken voor de oude en de nieuwe groepstherapeut tijdens het overgangproces.

De vertrekkende therapeut heeft volgens hen de moeilijke taak om tegelijk meerdere

afschieden door te werken terwijl hij daarnaast voldoende aanwezig moet zijn om de groepsleden te helpen door te gaan met het therapeutische werk en het beslissen of ze door willen gaan met de nieuwe therapeut.

De vertrekkende groepstherapeut ervaart zelf doorgaans sterke gevoelens van separatie en verlies tijdens deze afscheidsfase, waarbij eigen gevoelens en ervaringen rond die thema's weer geraakt kunnen worden. Ook gevoelens van angst, schuld of zorgen over destructiviteit komen naar voren, afhankelijk van de staat van de groep. In een actieve, goed ontwikkelde groep worstelt de vertrekkende therapeut vaak met gevoelens van zowel onnipotentie als hulpeloosheid. Het kan voor de therapeut moeilijk zijn te accepteren dat de groep zal doorgaan zonder hem, mogelijk zelfs op succesvolle wijze (McGee, 1974). Diverse auteurs (Long, 1988; McGee 1974; Penn, 1990; Wermers, 1999) wijzen erop dat de reacties van de groep op het vertrek van de therapeut, vaak geïntensiveerd vanwege overdrachtsverschijnselen, bij de therapeuten sterke tegenoverdrachtsgevoelens en ook tegenoverdrachtsreacties kunnen oproepen. Het is van belang dat de therapeut deze onderkent en, zo nodig middels supervisie, onderzoekt.

Dat dit ook geldt voor de blijvende therapeut blijkt uit het bovenstaande voorbeeld. Het is in dit licht de vraag of het verstandig was de groep niet aan te vullen; vermoedelijk is dit besluit eerder ingegeven door tegenoverdracht. Doordat naast de vaste therapeut enkele oude groepsleden afscheid namen, en een ander groepslid ook stopte

vanwege zwangerschap, liep de groep leeg en heeft zij ternauwernood kunnen overleven. Ook inhoudelijk kwam door het gebrek aan aanwas de nadruk te liggen op het afscheid en minder op doorgaan.

In het voorbeeld had de blijvende therapeut de dubbele taak om zelf afscheid te nemen van haar collega, en tegelijk de groep te begeleiden gedurende het afscheid. Dit kan als voordeel hebben dat de blijvende therapeut zich beter kan verplaatsen in de gevoelens van de groep. Allerlei thema's in de verhouding tussen de therapeuten, zoals gevoelens van rivaliteit en jaloezie kunnen duidelijker gevoeld worden. Een open communicatie over de samenwerking tussen de therapeuten en de voor- en nabespreking (en eventueel supervisie) zijn in deze periode dus erg belangrijk.

De therapeut in opleiding (3)

In de jongvolwassenengroep moet D, psychotherapeut in opleiding, stoppen met de groep vanwege het einde van haar opleidingsperiode. D heeft tevergeefs geprobeerd aan te kunnen blijven als therapeut op haar stageplek, en zowel C als D betreuren het afscheid. In de groep wordt het naderende afscheid van D weinig besproken. Zelf vergeten C en D beiden de afscheidsdatum van D en het afscheid wordt een week uitgesteld. Deze laatste zitting bespreken de groepsleden wat ze hebben gehad aan D en neemt D van ieder persoonlijk afscheid. Omdat C een maand later voor een maand op vakantie zal gaan wordt ervoor gekozen de nieuwe co-therapeut E snel, d.w.z. met één tussenliggende zitting, in te zetten.

In een co-therapie situatie is het van belang dat zowel de vertrekkende als de blijvende therapeut hun gevoelens onderzoeken en onopgeloste zaken tussen hen doorwerken, omdat zij elkaar moeten ondersteunen tijdens de veranderende situatie. Tegelijkertijd moeten ze ook afscheid van elkaar nemen. Belangrijk is dat de blijvende therapeut gevoelens van verlies over de vertrokken therapeut in de groep erkent. Soms kan de groep de blijvende therapeut het vertrek van de vertrokken therapeut verwijten. Belangrijk is ook dat de nieuwe therapeut door beide therapeuten geaccepteerd wordt en dat de blijvende therapeut begint te werken aan het opbouwen van een nieuwe relatie met de nieuwe therapeut (Long e.a., 1988). Ook Wermers (1999) beschrijft hoe niet alleen de groep maar ook de therapeuten met het afscheid van elkaar worstelen. Het is van belang hierbij te letten op het ontstaan van parallelprocessen. Zo kan in het voorbeeld het vergeten van het afscheid van D door zowel C als D, en het niet bespreken van het naderend afscheid van D door de groep gezien worden als een parallelproces.

De nieuwe therapeut

De therapeut in opleiding (4)

Wanneer C en E enkele maanden samenwerken in de jongvolwassenengroep voelen ze zich gesplitst in een confronterende en een steunende rol. De rollen wisselen wel tussen de therapeuten maar regelmatig lijken ze verschillende kanten van dezelfde medaille te benoemen. In hun nabespreking

bevragen de therapeuten elkaar over hun interventies en verhelderen ze naar elkaar hun visies. Ze bemerken dat ze elkaar niet meteen begrijpen, maar inhoudelijk wel op één lijn zitten. In de groep benoemt Astrid dat ze het moeilijk vindt als het lijkt dat de therapeuten het oneens zijn. Het doet haar denken aan de meningsverschillen van haar ouders. Andere groepsleden met gescheiden of ruziënde ouders herkennen deze angst door de schijnbare verschillen tussen de therapeuten. De therapeuten leggen uit dat ze niet hetzelfde zijn, maar wel met elkaar door één deur kunnen. Esther ziet dan ook de voordelen ervan dat therapeuten verschillende meningen hebben, ze krijgt dan meer waar voor haar geld.

In de weken erna gaat de groep weer aan het werk, er worden meer emoties geuit en besproken en de groep is actiever en interactiever. Het gevoel van splitsing tussen de therapeuten is minder en E voelt zich vrijer in haar rol als therapeut in deze groep. Wanneer Esther enige tijd later afscheid neemt vertelt ze dat ze erg heeft moeten wennen aan E omdat haar stijl heel anders was dan die van D, minder confronterend en meer doorvragend op het gevoel. Uiteindelijk heeft ze ook van deze invalshoek kunnen profiteren.

Volgens Counselman en Weber (2002) moet de nieuwe therapeut meteen beginnen de groep te helpen stabiliseren tijdens de verwerking van het vertrek van de oude therapeut en de groep helpen dit te overleven. Hierna helpt de nieuwe therapeut ieder groepslid de betekenis van de verandering

te onderzoeken en zich te hechten aan de nieuwe therapeut. Tenslotte heeft de nieuwe therapeut de niet eenvoudige taak om zich de groep eigen te maken en het gevoel van leiderschap te verwerven, hierbij zijn eigen gevoelens ten gevolge van afwijzing en onzekerheid te verdragen en tegelijk bedacht te zijn op eigen gevoelens ten opzichte van de vorige therapeut.

De nieuwe therapeut voelt zich de eerste periode na de overgang vaak een buitenstaander in de groep. De groep voelt nog als de groep van de vertrokken therapeut. Dit kan bij de nieuwe therapeut gevoelens van inadequaatheid, onzekerheid en angst oproepen. Middels projectieve identificatie kunnen groepsleden hun gevoel van verlatenheid in de nieuwe therapeut plaatsen. Onder druk van de situatie worden verschillen tussen de therapeuten duidelijker benadrukt en de nieuwe therapeut kan gevoelens van rivaliteit, competitie, jaloezie, idealisatie of naijver ten opzichte van de oude therapeut ervaren, die onder invloed van overdrachts- en tegenoverdrachtsverschijnselen aangescherpt worden. Wermers (1999) beschrijft hoe er in een groep met twee therapeuten meer ruimte is om overdrachtsreacties te bewerken en tegenoverdracht te gebruiken, maar dat er eveneens meer variaties in overdrachtsreacties kunnen voorkomen. In het bovenstaande voorbeeld blijft bijvoorbeeld de vraag liggen hoe de groep het afscheid van D heeft ervaren. Een mogelijkheid is dat de associatie met scheidende en ruziënde ouders ook nog verwijst naar de beleving van de groep omtrent het afscheid van D,

toen het therapeutenkoppel met moeite uit elkaar ging en het afscheid vergat. De associaties met uiteenvallende gezinnen vlak na het afscheid van D ondersteunen deze hypothese.

Conclusie en aanbevelingen

Afscheid nemen is een intensief proces dat gepaard gaat met sterke emoties die niet alleen door de groep in aanvang ontkend worden maar ook door therapeuten onderschat kunnen worden. Hoewel achteraf gezien de koppeling tussen het materiaal uit de groep en het afscheid van de therapeut duidelijk zichtbaar is, wordt het verband niet altijd gelegd en kunnen therapeuten geneigd zijn zich te richten op de genetische aspecten van het materiaal. De ontkenning door de groep van het belang van het afscheid van de therapeut zoals beschreven bij de fasen rond afscheid speelt hierin waarschijnlijk een rol, maar mogelijk ook de onbekendheid hiermee van de therapeuten. De meeste groepstherapeuten zijn meer gewend om de aandacht voor henzelf als vorm van afweer of overdracht te bespreken en de groep zelf aan het werk te zetten dan zelf in de realiteit onderwerp van heftige gevoelens te zijn.

Juist in periodes van afscheid is het van groot belang de invloed van de realiteit in de groep te onderkennen, te benoemen en te onderzoeken. Deze reële gebeurtenissen, zoals de zwangerschap of de organisatorische omstandigheden omtrent contracten en opleidingen veroorzaken wanneer deze niet voldoende besproken worden stagna-

ties. Fantasieën, angsten of onuitgewerkte gevoelens, in het proces van afscheid nemen kunnen het groepsproces en het verder gaan met een nieuwe therapeut belemmeren.

Het is hierom van belang dat de groepstherapeuten zich bewust zijn van de impact van de verandering op de groep en van hun eigen gevoelens hierover en een actieve rol innemen in het aandragen van thematiek rond het afscheid. Hiervoor zullen de therapeuten zelf hun gevoelens rond de verandering en het afscheid moeten kennen en erkennen en zicht moeten houden op mogelijke parallelprocessen.

Het afscheid nemen van een groepstherapeut en verder gaan met een nieuwe therapeut verloopt volgens een patroon waarin gevoelens van boosheid, verdriet en angst over het verlies en de verlating eerst indirect worden geuit en onbewust aanwezig zijn, en met hulp van de therapeuten bewust gemaakt moeten worden. Therapeuten moeten dus niet schuwen het afscheid regelmatig en geruimde tijd voor het daadwerkelijk plaats zal vinden in te brengen. In de periode voor het afscheid moeten groepsweerstand worden geïnterpreteerd als wijze van omgaan met het afscheid en de verandering van therapeut. De nieuwe therapeut moet rekening houden met een periode waarin er in de groep boosheid en verdriet heersen over de veranderingen en de groep de nieuwe therapeut op afstand houdt alvorens hem langzaam te gaan leren kennen en zich aan hem te hechten. Ook dient de nieuwe therapeut de groep te helpen het afscheid van de oude

therapeut te verwerken. In een co-therapie situatie kan de blijvende therapeut de overgang van therapeut begeleiden en de groep helpen gevoelens rond de veranderingen te verwerken. Hierin kan de blijvende therapeut ook een voorbeeldrol voor de groep vervullen in het omgaan met het verlies en de verandering.

Voor het wisselen van groepstherapeut wordt aanbevolen om het vertrek tijdig (minimaal drie maanden tevoren) aan te geven, op concrete en duidelijke wijze. Daarna is het van belang regelmatig op het vertrek van de therapeut en de komst van de nieuwe therapeut te wijzen, en materiaal dat te maken heeft met verlating of met de thematiek rond het vertrek van de therapeut aan deze gebeurtenissen te koppelen. Zeker wanneer een therapeut vertrekt vanwege een zwangerschap is het van belang aandacht te besteden aan jaloezie en weggehouden agressie. Ook wanneer de wisseling van therapeut door organisatorische of persoonlijke redenen geïnstigeerd wordt is het zaak het vertrek van een therapeut niet te overhaasten maar zorgvuldig te begeleiden, daar het vertrek van een therapeut nog lang het functioneren van een groep kan beïnvloeden. In een co-therapie situatie is het zinnig enige tijd te laten vallen tussen de komst van de vertrekkende en de nieuwe therapeut. In deze periode kan de blijvende therapeut met de groep stilstaan bij de betekenis van het afscheid en de groep voorbereiden op de komst van de nieuwe therapeut. In een co-therapie relatie moet ook in het onderlinge contact aandacht worden

besteed aan het afscheid tussen de therapeuten en aan het opbouwen van een nieuw contact met de nieuwe therapeut. Voor de herkenning van deze processen, overdrachts- en tegenoverdrachtsgevoelens kan supervisie raadzaam zijn.

De zwangere therapeut (4)

Peter komt laat en kondigt aan na de zomer te gaan stoppen. Peter voelt voor zijn afscheid voor het eerst verdriet, voor het eerst sinds jaren heeft hij gehuild. Hij mist A bij zijn afscheid. Hij is trots over wat hij bereikt heeft en had haar dit willen laten zien. Hij neemt de tijd voor zijn afscheid nu hij heeft ervaren hoe belangrijk het afscheid nemen in de groep van A was. Ook Maaïke neemt een week later afscheid, ze vertelt jarenlang boos te zijn geweest op A, omdat ze zich onvoldoende gesteund voelde. Het heeft haar erg geraakt dat A bij haar afscheid positieve dingen over haar zei. Ze kan nu ook verdriet voelen over het afscheid van de groep en verlies van A.

Literatuur

Anderson, L. (1994). The experience of being a pregnant group therapist. *Group analysis*, 27, 75-85.

Counselman, E.F., & Weber, R.L. (2002). Changing the guard: new leadership for an established group. *International Journal of Group Psychotherapy*, 52(3), 373-386.

Gavin, B. (1994). Transference and countertransference in the groups response to the therapists pregnancy. *Group analysis*, 27, 63-74.

Long, K., Pendleton, L., & Winter, B. (1988). Effects of therapist termination on group process. *International Journal of Group Psychotherapy*, 38, 211-222.

McGee, T.F. (1974). Therapist termination in group psychotherapy. *International Journal of Group Psychotherapy*, 24, 3-12.

Penn, L.S. (1990). When the therapist must leave: forced termination of psychodynamic therapy. *Professional Psychology: Research and Practice*, 21 (5), 379-384.

Trampuz, D. (1997). 'Why are women allowed to be group analysts?' Reactions to a conductor's pregnancy. *Group analysis*, 30, 245-257.

Wermers, E.M. (1999). Afscheid van de co-therapeut. *Tijdschrift voor Groepspsychotherapie*, 33 (2), 87-95.