

Koningin Afscheid

Over het beëindigingsproces bij groepstherapie

Marc Daemen, klinisch psycholoog / psychotherapeut en NVGP-opleider,
is programmahoofd Persoonlijkeheidsproblematiek en P-opleider bij GGZ
Westelijk Noord-Brabant.

Een goed afscheid bij iemands vertrek uit een therapiegroep is de kroon op het werk van de groepstherapeut. Het is enorm bevredigend om na de sessie van een vertrekkend groepslid samen met je co-therapeut naar je werkkamer te lopen en tegen elkaar te kunnen zeggen: 'Het was een goed afscheid.' Maar wat is dat precies, een goed afscheid? Het heeft iets van een ritueel, een doorlopen van een aantal noodzakelijke stappen, waarna alle partijen vrede hebben met het vertrek van een groepslid. In dit artikel wordt het beëindigingsproces bij een groepstherapie beschreven aan de hand van drie vragen:

- Waarom is het afscheid zo belangrijk in groepstherapie?
- Hoe komt het dat mensen liever niet bij hun afscheid stilstaan?
- Hoe kan je als therapeut de groep helpen om wél goed afscheid te nemen?

Het belang van Koningin Afscheid

Elke ontmoeting houdt een afscheid in. Dit geldt bij uitstek voor een therapeutische relatie (Roozeveld van der Ven, 2001). Cliënten zoeken onze hulp met de bedoeling er beter van te worden. Als therapeuten hebben wij de ondankbare taak een intensief contact aan te gaan en dit een tijdlang te onderhouden, om onszelf vervolgens weer overbodig te maken. Als het goed is slagen we erin om onze cliënten emotioneel te raken en onvermijdelijk worden ook wij wel eens door hen geraakt. Toch blijft het een zakelijke relatie, die op elk ogenblik

door de cliënt kan worden stopgezet en die uiteindelijk ook moet worden beëindigd. Het formele karakter van de therapeutische relatie is vastgelegd in werkafspraken, die samen het therapeutisch kader vormen. Binnen deze krijtlijnen is er veel mogelijk. De cliënt mag zichzelf zijn en kan ons vertellen wat hem of haar bezighoudt. Er is alle ruimte voor beschamende gedachten, extreme emoties en merkwaardig gedrag van de cliënt. Als therapeut krijgen wij een mandaat om invloed uit te oefenen, liefst methodisch en doordacht, én in de richting van gewenste veranderingen. In een individuele therapie betreft het twee personen, in

een groepstherapie is er al gauw een tiental mensen bij betrokken. Groepsleden ontwikkelen niet alleen een band met hun therapeuten, maar ook met elkaar. Daarom dient het therapeutisch kader, de grenzen van de groep, bij groepstherapie zo mogelijk nog duidelijker vast te liggen dan bij een individuele therapie.

Eén element van het kader is: wanneer begint en eindigt de deelname aan een therapiegroep?

In gesloten groepen ligt het einde van tevoren vast: de groepsleden beginnen en beëindigen allemaal gelijktijdig hun behandeling. In een open groep bepalen groepsleden meestal zelf wanneer ze met de therapie stoppen. Er ontstaat een patroon waarbij er af en toe mensen vertrekken en nieuwe deelnemers instromen. Men kan echter niet zomaar wegblijven. Elk voorgenomen vertrek dient ruim van tevoren te worden aangekondigd en als eenmaal de beslissing is genomen, komt men minimaal nog vier keer om afscheid te nemen. Voor de achterblijvers zijn veranderingen in de groepssamenstelling meestal vervelend; men beleeft de groep tijdelijk als minder veilig, moet wennen aan nieuwkomers en vraagt zich af hoe lang men zelf nog nodig zal hebben. Het therapeutische ideaal van de groep die wat langer in dezelfde samenstelling bij elkaar is, en waarvan de groepsleden sterk bij elkaar betrokken zijn, lijkt plots ver weg. Men kijkt de kat uit de boom en valt terug op oppervlakkiger gespreksonderwerpen.

Toch bieden juist deze periodes van vertrek en afscheid, die ogenschijnlijk het groepsproces verstoren, gouden kansen om nuttig therapeutisch werk te verrichten. De meeste van onze cliënten hebben ingrijpende verlieservaringen achter de rug, die vaak mede aan de basis liggen van hun moeilijkheden. Sommigen hebben kwetsuren opgelopen bij momenten van verlies, anderen blijven hun vroegere situatie zo missen dat ze niet verder kunnen (Wermers, 1999). Het nakende vertrek van een medegroepslid kan eigen verdrongen gevoelens van gemis en verlies oproepen en toegankelijk maken voor verwerking. In de groepstherapeutische literatuur noemt men dit fenomeen *resonantie*: iemand vertelt iets met een bepaalde gevoelslading en dit gaat rondzingen in de groep. Bijvoorbeeld: een groepslid heeft het over de plotse dood van haar partner bij een ongeval jaren geleden en hoe zij die dag het gevoel had dat de bodem onder haar bestaan in één klap wegviel. Bij een ander groepslid roept dit herinneringen op aan de ziekte en dood van zijn moeder, toen hij net twintig was, en hij vertelt hoe ook hij zich verloren en machteloos had gevoeld. Een derde heeft het vervolgens voor het eerst over haar angsten dat haar man of kinderen iets zou overkomen.

Overigens is dit precies het fenomeen waarom een aantal cliënten bij de intake aangeeft liever niet in groepstherapie te willen; ze zijn bang voor emotionele besmetting en vrezen extra belast te zullen worden door de problemen van anderen. Het eerste klopt: in een groep ontkom je er

niet aan dat de verhalen van anderen vroeg of laat een gevoelige snaar bij je raken. Maar dat is nu net de bedoeling. De tweede veronderstelling – namelijk dat men door de problemen van anderen extra zou worden belast – blijkt niet te kloppen. Integendeel: cliënten voelen juist opluchting en verbondenheid wanneer ze, inhakend op het verhaal van een ander, ook hun eigen gevoelens en bekommernissen kunnen verwoorden en in de groep kunnen delen.

Door het vertrek van een groepslid, of zelfs alleen nog maar door de aankondiging van een vertrek, kunnen dus allerlei bewuste en onbewuste gevoelens rond verlaten worden geactiveerd. Voor wie hierop let, is het opvallend hoeveel het in de groep dan bijvoorbeeld kan gaan over angst om in de steek gelaten te worden. Of over kwaadheid op falende vertrouwensfiguren. Of over het verdriet om gemiste kansen. En ook in de tegenoverdracht kan de therapeut zich meer dan gewoonlijk betrapen op dit soort zorgen (Kraayenoord, 2001). Bijvoorbeeld de gedachte: 'O jee, als ze straks maar niet allemaal tegelijk weggaan.' Of een zekere weerzin tegen de komst van nieuwe groepsleden, omdat de groep nu net lekker liep. Of het besef dat je de openhartige interventies van het vertrekkende groepslid, die een belangrijke cultuurdrager in de groep was geworden, zal missen. Hoe naar het ook mag klinken, zo'n sfeer van gemis en verdriet in de groep is een potentiële goudmijn om iets te doen met de onverwerkte verlieservaringen van de deelnemers. Er is echter

één probleem: mensen praten niet graag over gemis en verlies.

Koningin Afscheid is weinig geliefd

Wat maakt dat mensen afscheid nemen het liefst overslaan? Nochtans hoort afscheid bij het leven (Wermers, 1999). Van kinds af aan nemen we regelmatig afscheid van mensen en situaties waaraan we gehecht zijn geraakt. Denk maar aan de kinderopvang, de peuterspeelzaal, de basisschool. We volgen een opleiding, gaan werken en de meesten onder ons verlaten vroeg of laat het ouderlijk huis. Tijdens ons leven maken we deel uit van talloze groepen en gaan we ook weer weg uit talloze groepen. Bijvoorbeeld: we veranderen van baan, worden lid van een sportvereniging, volgen de een of andere cursus.

En toch zijn de meeste mensen geen kampioenen in afscheid nemen. Het liefst zou men onopgemerkt wegsluipen uit de groep, of zich er snel van afmaken. Waarom eigenlijk? Wellicht omdat weggaan uit een groep bij ieder individu zeer basale gevoelens mobiliseert: de diepste verlangens en angsten van het groepsdier mens. 'Heb ik er wel echt bij gehoord? Word ik niet alsnog uitgesloten? Wat heb ik betekend voor deze groep? Hoe hebben anderen mij gezien?' Het individu dat de groep verlaat, is kwetsbaar. Even staat men alleen voor de groep, in de *spotlights*, en als het even kan vermijden we liever zo'n blootstelling aan de keurende blikken van anderen. Want goedkeuring of afkeuring, daar draait het meestal om. Niet alleen in onze puberteit,

maar ook als we allang volwassen zijn en een stevige identiteit hebben opgebouwd.

Om dit soort situaties het hoofd te bieden heeft de mens rituelen bedacht. Een mooi voorbeeld hiervan is het ritueel van ‘de laatste honderd dagen’ bij middelbare scholieren in Vlaanderen. In de meeste Vlaamse middelbare scholen heerst een behoorlijk tuchtregime. De regels zijn talrijk en het niet naleven ervan wordt streng gesanctioneerd. Behalve één dag in het schooljaar. Wanneer de laatste honderd dagen van hun middelbare schooltijd zijn aangebroken, hoeven de zesdejaars zich voor één keer niet aan de regels te houden. Ze worden wel gewoon op school verwacht en in principe zouden ze die dag ook les moeten volgen, maar in de praktijk komt er van dit laatste weinig terecht. Er heerst een sfeer van milde provocatie en verwachtingsvolle spanning. Welke stunts gaan de haantjes-de-voorste dit jaar uithalen? Wie durft zich het meest te profileren? En welke originele actie heeft men met de hele groep samen bedacht? De directie en de leraren gedogen deze minirevolte voor één dag, zonder dat er hierover formele regels zijn vastgelegd. Het is als het ware een test voor de hele school. Kan het gezag op een leuke manier worden uitgedaagd en kan het lerarenkorps hiermee omgaan? Voor de laatstejaars is deze dag vol van betekenis. Allereerst is het de aankondiging van hun vertrek. Als alles goed gaat zijn ze over honderd dagen scholier af en begint een nieuwe levensfase. Ten tweede is het een laatste mogelijkheid om zich gezamenlijk als groep te manifesteren.

Vormen zij een jaargang die nog lang zal blijven voortleven in het collectieve geheugen van de school? Kunnen zij creatief en geestig uit de hoek komen? Kortom: hebben zij er wat van weten te maken? Ten derde is het voor sommigen een moment van catharsis. Geholpen door de wat carnavaleske sfeer – niet zelden komt men verkleed naar school – durft men uiting te geven aan opgekropte ongenoemens en frustraties. Directie en leraren krijgen die dag meestal een kritische spiegel voorgehouden. En ten slotte is het een vooruitgeschoven afscheidsfeest. ’s Avonds wordt er gedronken en gedanst. Een laatste uitspatting alvorens men zich gaat toeleggen op het behalen van het eindexamen. Een moment ook van melancholie en terugblikken op de samen doorgemaakte jaren. Want men weet maar al te goed: als eenmaal het diploma is behaald, wordt alles anders en gaat ieder zijn eigen weg. En natuurlijk zullen er later nog reünies volgen, waarop men elkaar weerziet. Maar dan zal men lang niet meer zo’n hechte groep zijn als nu. Er is iets voorgoed voorbij.

Hetzelfde realiseren zich ook onze groepsleden. Wanneer men de groep verlaat, zet men een definitieve stap. Zeker in een open psychodynamische groep is stoppen onherroepelijk stoppen (Jongierius, 1993). Hiermee valt niet te marchanderen, omdat het groepsproces geen duiventiltoestanden verdraagt. Bovendien is terugkeren in de groep ook theoretisch onmogelijk. De groep waarin de cliënt eventueel zou terug-

komen, zou intussen zijn aangevuld met nieuwe leden en dus nooit meer dezelfde groep kunnen zijn als die waaruit men vertrok. Precies vanwege dit definitieve karakter wordt het verdriet of de boosheid om wat men zal missen des te harder voelbaar.

Soms wordt er bij gesloten, geprotocolleerde groepen na bijvoorbeeld drie maanden een terugkomsessie georganiseerd. Behalve dat de ervaring leert dat op deze follow-ups vaak een deel van de groep wegblijft – en het dus een soort mislukte reünie wordt voor wie wél is gekomen – kan men er vanuit een groepsdynamisch perspectief vraagtekens bij plaatsen. Wat beoogt men ermee, behalve dan ervoor te zorgen dat de follow-uponderzoeksvragenlijsten goed worden ingevuld? Het risico bestaat dat tijdens de laatste echte behandelbijeenkomst het afscheid wordt ontkend, omdat er immers toch nog een sessie zal volgen. In de praktijk blijkt de kans om stil te staan bij de betekenis van de groep hiermee verkeken. Wij zijn van mening dat juist in gesloten groepen, waarbij alle deelnemers op hetzelfde ogenblik starten en stoppen met hun behandeling, aandacht voor het groepsproces essentieel is. Bij aanvang van de therapie, om snel een optimale groepscohesie en een goed werkklimaat tot stand te brengen. En aan het einde, om groepsleden te helpen hun deelname aan de groep bevredigend af te sluiten. Maar hoe doe je dat: groepsleden helpen afscheid te nemen van elkaar?

Om haar troon te kunnen bestijgen heeft Koningin Afscheid een opstapje nodig

Omdat cliënten in een gesloten, gestructureerde groep geen voorbeelden hebben hoe je in deze groep omgaat met afscheid nemen, zal men als therapeut actief een procedure moeten voorstellen. Men kan bijvoorbeeld zeggen: ‘Vandaag is het onze laatste bijeenkomst. We gaan een deel van de sessie bekijken in welke mate ieder zijn individuele behandeldoelen heeft bereikt. Dat doen we aan de hand van de resultaten van de vragenlijsten die jullie vorige week hebben ingevuld. Ik heb voor ieder van jullie de resultaten bondig geformuleerd en op papier gezet, samen met de onderzoeksuitslagen van de vragenlijsten die jullie voor de intake hadden ingevuld. Je kunt ze zelf even met elkaar vergelijken en dan gaan we ze in de groep bespreken. Elk van jullie komt aan de beurt. Na de pauze wil ik met jullie terugkijken op het verloop van de therapie, de samenwerking in de groep, en wat jullie aan mij en aan elkaar hebben gehad. Ik hoor dan graag welke tips jullie voor mij hebben om deze therapie in de toekomst nog te verbeteren, en welke adviezen jullie elkaar kunnen geven om het straks zonder de groep te redden. Er is ruimte voor wat je verder nog kwijt wil aan elkaar, en dan nemen we afscheid.’ Op die manier kan men een gestructureerd evaluatierondje over ieders behandelresultaten combineren met een meer groepsdynamisch gesprek over het ontbinden van de groep.

In open groepen heeft men meer tijd om een groeps cultuur rond afscheid op te

bouwen. Als eenmaal zo'n cultuur tot stand is gekomen, zullen nieuwe groepsleden het voorbeeld van oudere groepsleden overnemen wanneer zij zelf de groep verlaten. Een goed afscheid van een vertrekkend groepslid kan nieuwkomers bovendien hoop geven en motiveren. Therapeuten dienen echter alert te blijven: ook al is er een goede cultuur gevestigd, toch zal er steeds een zekere weerstand zijn tegen het bespreken van de pijnlijke, ambivalente gevoelens rond gemis en verlies. Elke vermoedelijke weerstand zal actief bewerkt moeten worden. Deze kan verschillende vormen aannemen. Cliënten kunnen het afscheid ontkennen door het er gewoon niet over te hebben, door in de laatste weken voor hun vertrek sessies te missen, of door voortijdig te vertrekken. Zij kunnen de groep en de therapeut idealiseren, zodat elk negatief affect achterwege blijft en ze blijven hangen in afhankelijkheid. Of ze kunnen de therapie devalueren, zodat er werkelijk niets goeds van overblijft en een gevoel van teleurstelling overheerst. Allereerst is het van belang de cliënten duidelijk te maken dat deze reacties, net als een eventuele terugkeer van oude symptomen, verband houden met het naderende afscheid. Vervolgens vraagt men niet óf het afscheid gevoelens oproept, maar wélke gevoelens het oproept. De boodschap is: 'We gaan ervan uit dat een afscheid iets met je doet, onderzoek dat eens bij jezelf.'

Wanneer iemand zijn vertrek tijdens de laatste sessie niet zelf ter sprake brengt, dient de therapeut dit tijdig aan de orde te

stellen. Hij kan de groep uitnodigen om het groepslid feedback te geven. Bij onvoldoende respons kan de therapeut als mediator optreden door te vragen wat iemand heeft bereikt, wat men hem of haar nog zou willen toewensen, en waaraan iemand nog zou kunnen werken. Terwijl het in de opnemingsfase van de groep belangrijk was om overeenkomsten te benadrukken, is het nu de aangewezen tijd om verschillen tussen groepsleden aan de orde te stellen, en duidelijk te maken dat deze er ook mogen zijn. Mogelijke vragen aan het vertrekkende groepslid zijn: 'Hoe is het nu voor je om bij ons weg te gaan? Wat zal je missen? Wie van ons zal je missen? Is er nog iets wat je een van ons zou willen meegeven?'

Ook bij de aankondiging van een voortijdig vertrek laat men de groepsleden feedback geven. Daarbij moet er wel voor worden gewaakt dat het vertrekkende groepslid niet alsnog wordt uitgestoten. Wanneer een dreigende drop-out veel agressie naar zich toe krijgt, kan de therapeut zich hardop afvragen of de groep misschien ook boos is omdat de therapeut zijn werk niet goed heeft gedaan (Berk, 2005). Hierdoor trekt de therapeut de agressie naar zich toe en wordt mogelijke onvrede met de therapie geëxploreerd. In één beweging zet je hiermee het aangevallen groepslid uit de wind en verbind je hem of haar weer met de groep. Je herdefinieert namelijk de geïsoleerde dissident als een waardevolle vertolker van kritische geluiden die door meer deelnemers worden gevoeld, maar die ze zelf niet durfden te uiten.

Soms zal de therapeut zich noodgedwongen moeten beperken tot het achteraf kaderen van een vertrek waarbij een groepslid niets meer van zich laat horen. De achterblijvende groepsleden worden uitgenodigd om hun gevoelens te ventileren en aan te geven wat het wegblijven van de ander voor hen betekent. Vaak is zo'n vertrek aanleiding om expliciet stil te staan bij de groeps cultuur. Vragen als: 'Hebben we de nieuwkomer wel goed genoeg ontvangen?', 'Was ik niet te confronterend?', 'Wat is de taak van de therapeuten?' komen aan bod. Bij het radicaalste vertrek uit de groep, de geslaagde suïcide, is crisismanagement aan de orde. Voor zover de suïcide nog niet bekend is, wordt de mededeling van de gebeurtenis bij voorkeur in de groep gedaan. Details over de suïcide zelf zijn minder relevant, wel wat eraan is voorafgegaan. Men vraagt de groepsleden in een rondje om hun eerste reactie en staat stil bij eventuele voortekenen. Gevoelens van verdriet en boosheid, schuld en machteloosheid dienen aan de orde te komen. Hierna volgt opnieuw een rondje over mogelijke eigen suïcidaliteit en de mate van steun of bescherming die men nodig heeft. De sessie wordt afgesloten met concrete afspraken voor de komende periode. In een klinische of deeltijdsetting zal men de normale dagstructuur weer spoedig oppakken, met daarin momenten van *debriefing* voor de patiënten en voor het behandelteam (Daemen, 1998). In de dagen die volgen gaat men samen op zoek naar een gepast evenwicht tussen rouwen en de draad weer oppakken. Welke afsluitend ritueel men

ook bedenkt, het belangrijkste is dat men in een gezamenlijke inspanning het verlies tracht te hanteren en het afscheid zo goed mogelijk vorm geeft.

Een koninklijk afscheid? Dat maak je zelf!

Wat is een goed afscheid? Er bestaat een gezegde: 'Ieder krijgt het afscheid dat hij of zij verdient.' Daar zit enige waarheid in, maar toch is er iets mis met die uitspraak. Ze suggereert immers dat bij een goed afscheid degene die vertrekt vooral veel van de anderen *ontvangt*. Cadeautjes, lieve woorden, eventueel een lintje van de koningin... Nogmaals, ten dele is dat ook zo. In een groepstherapie krijgt wie vertrekt vaak nog een laatste keer te horen hoe sterk men is geworden en welke belangrijke bijdrage men voor de anderen heeft gehad. Maar meer nog *geeft* een groepslid dat goed afscheid neemt iets waardevols aan de groep. Eerder noemden we al de hoop en het vertrouwen in de therapie die men wekt bij nieuwkomers, die nog twijfelen of groepstherapie hen wel zal kunnen helpen. Maar er is meer: wie goed afscheid neemt, verwoordt voor de anderen wat realistische behandeldoelen zijn en hoe men die kan behalen. Men getuigt ervan dat de groep niet alles voor je oplost en je het uiteindelijk zelf moet doen, mét de steun van de groep. Met andere woorden: men zet nog één keer de toon voor het therapeutische werkklimaat in de groep. Doorgaans heeft het vertrekkende groepslid ook een haarscherp beeld van waar de anderen in hun proces staan en geeft hen hier ook iets over

terug. In onze inzichtgevende groep voor jongvolwassenen is een ritueel ontstaan dat dit mooi illustreert. Het vertrekkende groepslid geeft de laatste sessie iets tastbaars aan de groep. Nee, geen gebak om het afscheid te verzoeten. Maar een symbolische gift: een klein cadeautje, vaak vergezeld van een tekst. Soms voor iedereen dezelfde tekst, maar meestal voor ieder groepslid en voor iedere therapeut een verschillende, persoonlijke boodschap. Wij staan er altijd op dat wat geschreven werd, ook hardop wordt uitgesproken, en zijn steevast getroffen door de diepgang van de boodschappen. Dát is voor ons de essentie van een goed afscheid: persoonlijk, betrokken, met eigenheid. Je *krijgt* dus niet het afscheid dat je verdient, je *maakt* het afscheid dat je verdient.

Literatuur

- Berk, T. (2005). *Leerboek Groepspsychotherapie*. Utrecht: De Tijdstroom.
- Daemen, M. (1998). Psychotherapiegroepen op afdelingen van psychiatrische klinieken. In: Berk, T. e.a. (red), *Handboek Groepspsychotherapie*. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Jongerijs, P. (1993). De duur van de groepspsychotherapie. In: Jongerijs & Eijkman (red). *Praktijkboek Groepspsychotherapie*, 90-98.
- Kraayenoord, M. (2001). Beëindiging van groepspsychotherapie. In: Berk, T. e.a. (red), *Handboek Groepspsychotherapie*. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Roozeveld van der Ven, J. (2001). Over afscheid: een onderschat mechanisme. In: *Groepspsychotherapie*, 35, 4, 195-200.
- Wermers, E. (1999). Afscheid van een co-therapeut. In: *Groepspsychotherapie*, 33, 2, 87-95.