

## AKTIVITEITEN IN 1980

### AANSTAANDE ZATERDAG 26 APRIL !

Wij nodigen u, leerkracht, ouder, opvoeder, uit om samen met ons te overdenken welke persoonlijkheidsaspecten de leerling met de leerkracht en de ouder met het kind in konflikt brengt.

### "FOCUS ON LIFESTYLE DEVELOPMENT"

(Ontwikkeling van de levensstijl, bemoeigende factoren)

Dit is het onderwerp van deze dag die onder leiding staat van

BILL NICOLL

Bill Nicoll is deskundige op het gebied van de opvoeding volgens de ideeën uit de Individualpsychologie. Hij is verbonden aan de American School te Den Haag en adviseert daar ouders en leerkrachten bij opvoedkundige problemen. Na voltooiing van zijn studie psychologie vervolgde hij zijn opleiding aan het Alfred Adler-Instituut te Chicago.

Plaats: docentenkamer van de Scholengemeenschap "PRESIKHAAF" Middachtensingel 12 te ARNHEM (Buslijn 8 vanaf het N.S.Station)

Aanvang: 10.30 uur, sluiting 17.00 uur  
sluiting: 17.00 uur

Toegang: f 7,50 inclusief koffie en thee

De voordracht wordt vertaald in het nederlands.

Iedereen is welkom, neem uw kollega en kennis mee.

Adler leert dat elk mens zich gedraagt volgens een in de eerste levensjaren gevormde 'innerlijke overtuiging' van de zijn omringende wereld, van hemzelf en zijn relatie tot die wereld. Deze z.g. LEVENSTIJL met de daarin verankerde versachingen motiveren in sterke mate zijn (ook niet bewuste) gedrag.

1. De levensstijl van de leerling/je kind kennen betekent inzicht hebben in de betekenis van gedrag, d.w.z. als opvoeder daarop invloed kunnen uitoefenen door je handelen door dit inzicht te laten bepalen.

2. Inzicht in je eigen levensstijl maakt

het mogelijk de betrekkelijkheid van je eigen overtuiging in te zien zodat je bijvoorbeeld open kunt staan voor kritiek. Dat betekent een konflikt aankunnen zonder je gevoel van eigenwaarde te verliezen. Je trapt dan niet in de valkuil van negatieve gevoelens.

Opgeven voor deze dag is niet noodzakelijk.

Literatuur is ter plaatse te koop.

### NWIP SEIZOEN 1980-1981

Om vast te noteren:

De N.W.I.P. zal op de volgende data weer voordrachten organiseren:

Zaterdag 27 september 1980  
Zaterdag 25 oktober 1980  
Zaterdag 22 november 1980  
Zaterdag 24 januari 1981  
Zaterdag 28 februari 1981  
Zaterdag 28 maart 1981

De onderwerpen zullen via dit blad bekend worden gemaakt.

Plaats: Hotel Krasnapolsky, ingang Warmoesstraat Amsterdam  
Aanvang: 15.00 uur  
Iedereen welkom, toegang gratis.

Mits de onderbezetting van het STIP werksekretariaat wordt opgeheven door het aanmelden van meer vrijwillige werkers, zullen de volgende activiteiten plaatsvinden:

17 oktober: lezing  
Theo Schoenaker  
18/19 oktober trainingsweekend  
Tony en Theo Schoenaker  
25/26 oktober studieweekend  
Boudewijn Anker

mensenkennis  
opvoeding  
persoonlijke groei

IP

2<sup>e</sup> jaargang nr. 2  
april 1980

tijdschrift voor  
individualpsychologie

verschijnt 6 maal per jaar

dit blad is een uitgave van de nederlandse werkgemeenschap voor individualpsychologie NWIP en de stichting voor toepassing van de individualpsychologie STIP



## INDIVIDUALPSYCHOLOGIE

De belangrijkste gedachten zijn:

1. De mens is een sociaal wezen en kan slechts begrepen worden en zich ontwikkelen binnen het raam van de sociale gemeenschap waarin hij verkeert. De psychologie van Adler dient meer dan welke psychologie ook die wij kennen het begrip en de oplossing van sociale problemen.

Alle menselijke problemen zijn in wezen sociale problemen, die terug te voeren zijn naar de door Adler geformuleerde drie belangrijkste levensopgaven:  
-de gemeenschap-arbeid en beroep-  
-liefde en huwelijk-.

Deze problemen laten zich overwinnen door meer sociale gelijkwaardigheid, door meer democratie.

2. De waarde van de mens ligt in het feit dat hij mens is, niet in het feit dat hij iets presteert, iets kan, een bepaalde leeftijd bereikt heeft, bezittingen of een bepaalde titel heeft, tot een bepaald ras of religieuze groepering behoort of intelligent is. *Alle mensen worden gezien als gelijkwaardige partners in een gemeenschappelijke opgave.*

3. De kracht en de wil om zich als medemens te gedragen en de ander als medemens te behandelen, ontspringt uit het gemeenschapsgevoel. De individualpsychologie geeft wegen aan om het gemeenschapsgevoel door het overwinnen van sociale minderwaardigheidsgevoelens te ontwikkelen.

4. De mens is een doelgericht wezen. Zijn denken, voelen, handelen en zijn verwachtingen zijn gericht op zelfgestelde doelen, die hem weliswaar meestal onbekend zijn. De therapeut inter esseert zich minder voor oorzaken

van bepaalde gedragsstoringsen, als voor de doelen, die de desbetreffende persoon met zijn gedragsstoornis wil bereiken *en de in de individualpsychologie getntre-seerde (leek) zal zich in de loop van de tijd steeds minder verontschuldigen met oorzaken en zich steeds meer afvragen: "Wat wil ik met mijn gedrag bereiken?"* Door de weg van zelfkennis komt hij tot de verandering van zijn doel en zijn sociaal-negatief gedrag.

5. Adler heeft onderkent, dat elk individu zich volgens een duidelijke bepaalde levensstijl gedraagt. De technieken, die Adler en zijn school hebben ontwikkeld, om de belangrijkste aspecten van de levensstijl in een zo kort mogelijke tijd vast te stellen en daarmee de patiënt inzicht te geven in de motivatie van zijn gedrag, vormen een van de beste psychologische technieken, waarover we tegenwoordig beschikken.

6. De wegen zijn duidelijk; voor alle mensen verstaanbaar en in praktisch te brengen en de toepassing van de individualpsychologische principes bewijst, dat ieder mens zich kan veranderen. De individualpsychologie is een optimistische psychologie en toont aan dat pessimisme een onjuiste levensbeschouwing is. De individualpsychologie biedt een algemeen begrijpelijke en gezonde basis ter verbetering van de tussenmenselijke betrekkingen, in opvoeding, zelfopvoeding onderwijs en bedrijfsleven. Ter inleiding wordt verwezen naar de bij de S.T.I.P. verkrijgbare literatuur.

De individualpsychologie van Alfred Adler wordt in Nederland vertegenwoordigd door de Nederlandse Werkgemeenschap voor Individualpsychologie N.W.I.P. en de Stichting voor Toepassing van de Individualpsychologie S.T.I.P. Ook in verscheidene andere landen bestaan soortgelijke samenwerkende organisaties die worden overkoepeld door de International Association of Individual Psychology. (Er verschijnt een tweemaandelijks blad, --Individual Psychology News Letter,-- Uitgever: Paul Rom, Six Vale Rise, ----- London NW11 8 SD, England ---- Abbonementsprijs £ 2,50 -----)

## N.W.I.P.

NEDERLANDSE WERKGEMEENSCHAP  
VOOR INDIVIDUALPSYCHOLOGIE

De doelstelling van de NWIP is:

Bestudering en ontwikkeling van de individualpsychologie van Alfred Adler.  
Bestudering van grensgebieden en verwante stromingen.  
Bevordering van de toepassing van de individualpsychologie in al die situaties waarbij menselijke relaties een rol spelen, zoals in opvoeding, zelfontplooiing, partnerschap, psychotherapie, hulpverlening, leiderschap en allerlei vormen van hulpverlening.

De NWIP realiseert dit door:

Het organiseren, al sedert 32 jaar, van een avondkursus I.P.  
Het organiseren van voordrachten en studiekringen.  
Het samenwerken met verwante organisaties in nationaal en internationaal verband.  
Het uitgeven van dit blad.

Adressen van de NWIP:

Sekretariaat:  
Mw. B.J.W. Strobosch-van Duijne  
Raphaëlstraat 18'  
1007 PT AMSTERDAM  
Telefoon: 020-794363  
Penningmeester NWIP  
Dhr. P.Hummelen  
Laan van Parijs 124  
2034 EJ HAARLEM  
Telefoon 023-340088  
Postgiro: 476400

## S.T.I.P.

STICHTING VOOR TOEPASSING VAN  
DE INDIVIDUALPSYCHOLOGIE

De doelstelling van de STIP is:

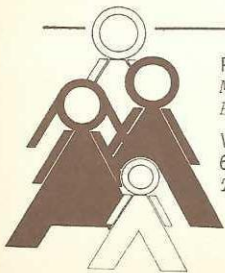
Bekendmaking en verspreiding van de principes van de individualpsychologie van Alfred Adler.  
Bevordering van de toepassing van deze principes in opvoeding, zelfopvoeding, onderwijs en bedrijfsleven.  
Hulp bieden bij de praktische toepassing van de individualpsychologie.  
De S.T.I.P. richt haar activiteiten zowel naar beroepskrachten als naar de geïnteresseerde 'leek'.

De STIP realiseert dit door:

Het adviseren bij het oprichten van gespreksgroepen van ouders, opvoeders, leerkrachten en andere belangstellenden.  
Het geven van voorlichting, ook aan 'leken'.  
Het vervaardigen van brochures en ander voorlichtings en studiemateriaal.  
Het organiseren van lezingen, studiedagen en studieweekenden.  
Het vertalen en doen uitgeven van I.P. boeken en artikelen.  
Samenwerken met verwante organisaties.  
Het uitgeven van dit blad

Adressen van de STIP:

Sekretariaat:  
Mw. Margiet Ebbing  
Zesde Donk 114  
5233 XC 's HERTOGENBOSCH  
Telefoon: 073-416189  
Penningmeester STIP  
Mw. Maria Dekkers  
Teisterbantstraat 28  
6825 CK ARNHEM  
Telefoon: 085-615558  
Postgiro: 3101100



REDAKTIEADRES  
*Mensenkennis, Opvoeding  
Persoonlijke groei*

Vredenburgstraat 47  
6931 EC WESTERVOORT  
Telefoon 08303-2964



beweegt in de richting van het doel, kunnen de methoden zo verschillende zijn als de verbeeldingskracht van de leiding maar toelaat.

n hoofdstuk 3 van de handleiding worden de overwegingen en voorbereidingen voor de eerste bijeenkomst uiteengezet.

Zaken als materiële opzet, uur van bijeenkomst, duur van de bijeenkomst, frequentie, nakomers, grootte van de groep en voorbereiding komen aan de orde. Er worden een aantal mogelijkheden aangegeven in welke volgorde het boek kan worden doorgewerkt.

Hoofdstuk 4 is getiteld: Procedure van de eerste bijeenkomst.

Bij elk hoofdstuk zijn enkele discussievragen geformuleerd. In het boek zijn 'huiswerk-opgaven' voor de deelnemers afgedrukt en aanvullend leesmateriaal bij een aantal hoofdstukken. Dit materiaal

kunt u voor de deelnemers er uit kopiëren. Zo kan ieder groepslid goed voorbereid naar een bijeenkomst gaan.

Omdat de opvoeding bij de geboorte begint, zal het goed zijn dat ook nog kinderloze echtparen deelnemen.

Als men de stof van de handleiding vooraf goed in zich opneemt, geloof ik dat de aankomend leid(st)er geen behoefte zal hebben aan de hulp van een ander die al een gespreksgroep geleid heeft. De handleiding zelf is geen lijvig boekwerk. Met haar 100 pagina's zal het mogelijk zijn deze in enkele avonden door te nemen en van kanttekeningen te voorzien.

Alle leiders en leidsters van een toekomstige oudergespreksgroep veel succes toegewenst !

Hans Maussen

#### *Ingezonden mededeling:*

Het NEDERLANDS VERBOND VOOR PSYCHOLOGEN, PSYCHOTHERAPEUTEN EN AGOGEN-N.V.P.A. houdt op

Zaterdag 24 mei a.s.,  
aanvang 10.00 uur een SYMPOSIUM over:

"DE RECHTEN VAN DE MENS BINNEN DE GEZONDHEIDSZORG (het operationaliseren van de maatschappelijke discussie m.b.t. de wettelijke regelingen betreffende de beroepsuitoefening in de gezondheidszorg)"

Toegangskarten zijn voor f 12,50 verkrijgbaar bij het sekretariaat van het N.V.P.A.

Hofstraat 13  
4741 AK HOEVEN  
Telefoon 01180-37845

Het symposium vindt plaats van 10.00 tot 16.00 uur in  
Huize Olympia  
Amsterdamsestraatweg 344  
te Utrecht  
Telefoon 030-442660

## MENSENKENNIS OPVOEDING PERSOONLIJKE GROEI

APRIL 1980  
2e jaargang nr. 2

Mensenkennis, Opvoeding en persoonlijke groei is een voortzetting van het blad van de STIP "OPVOEDING en ZELFOPVOEDING" (6e jaargang nr.2) en het "MEDEDELINGENBLAD" van de NWIP (29e jaargang nr. 4)

Het blad is bestemd voor iedereen die in de leer en toepassing van de INDIVIDUALPSYCHOLOGIE van ALFRED ADLER is geïnteresseerd. Het wordt toegezonden aan alle leden van de N.W.I.P. en verder aan hen die door een jaarlijkse bijdrage (f 25,- of meer) het werk van de S.T.I.P. steunen.

N.W.I.P. en S.T.I.P. zijn volkomen onafhankelijke organisaties.

### INHOUD

- Blz. 22 Pas de principes van Dreikurs toe bij een machtstrijd in de klas  
29 Maakt de samenleving ons neurotisch?  
33 In memoriam  
34 Weekeind Relatievorming  
37 Kursus 'Methoden van psychologisch onderzoek'  
39 Mens erger je niet ?  
42 Study Group Leader's Manual  
44 Ingezonden mededeling  
Kaft - Toekomstige activiteiten

Adreswijzigingen a.u.b. zenden naar:  
S.T.I.P.  
Postbus 16  
6930 AA WESTERVOORT

Het volgende nummer van M.O.Pg., verschijnt in juni.  
Uw bijdragen voor dit nummer ontvangen we graag voor 21 mei a.s.

## REDAKTIE

De redactiebegeleidingscommissie van dit blad bestaat uit:  
Alie Huisman, Lenie Richard-stuurman, Henk van Asperen, Adrie van der Horst, Miep van der Horst en Hans Maussen.

Lay-out, typewerk, samenstelling en administratie: Adrie en Miep van der Horst.  
Ofsetdruk: Fa. Kemperman Arnhem/Westervoort.

Oplage: 700 stuks

Als u artikelen uit dit blad wilt overnemen, neem dan even vooraf contact op met de redactie. Losse nummers f 5,-

## MEDEDELING van de S.T.I.P.

Beste lezers,

Naast het uitgeven van dit blad is de Stichting ook actief met de organisatie van lezingen, studie en trainingsweekeinden, de vervaardiging van boeken en brochures, de realisatie van uitgave van literatuur, het geven van adviezen en voorlichting en nog veel meer, met als doel de toepassing en bekendmaking van de individualpsychologie in opvoeding, onderwijs en bedrijfsleven.

Hiervoor zijn twee dingen belangrijk:

- Vrijwillige medewerkers met een grote mate van zelfwerkzaamheid en eigen initiatief,
- Financiële middelen.

Als u voortgang van ons werk belangrijk vindt, kijk dan wat u kunt en wilt doen.

Gironr. 3101100 t.n.v. STIP-ARNHEM  
Sekretariaat STIP Tel. 073-416189



## PAS DE PRINCIPES VAN DREIKURS TOE BIJ EEN MACHTSTRIJD IN DE KLAS

Door Robert J. Martin

De ene leerling "vergeet" telkens zijn boeken en pennen; een andere valt de leerkracht telkens lastig. Sommige leerlingen weigeren hun taken te doen; anderen ontlokken ruzies.

Leerkrachten worden dagelijks met zulke situaties geconfronteerd. Hoe ze daarmee omgaan bepaald of ze zich in een machtsstrijd bevinden of niet.

Zeven jaar onderwijs ik al leerkrachten de principes van Dreikurs in het leiden van een klas. Aan het eind van een workshop bracht een leerkracht een typische houding na-r voren toen ze zei: "Ik kwam hier in de verwachting betere manieren te leren om kinderen te leiden; in plaats daarvan leerde ik dat ik *mezelf* moet veranderen." Deze leerkracht herhaalde dat-gene wat ik Dreikurs hoorde zeggen in zijn colleges aan de universiteit van Illinois: "De enige persoon die je kunt veranderen ben je zelf, maar als je jezelf verandert, zullen anderen als reactie daarop ook veranderen."

Dreikurs' benadering in het vermijden van een machtsstrijd richt zich op (1) het vermijden van zowel *strijd leveren* als *toegeven*, (2) liever op gevolgen vertrouwen als op straf. Daar het gebruik van logische gevolgen elders grondiger is behandeld, (zie o.a. Gevolgen, een alternatief voor straf. S.T.I.P. uitgave Opvoeding en Zelfopvoeding April 1977) zullen deze ideeën van Dreikurs

hier niet in detail besproken worden. De begrippen en technieken die aan bod komen richten zich op een gemakkelijke verandering van *jezelf* in de benadering van het leiden van een klas. Leerkrachten vinden in het algemeen dat hoe meer ze zelf veranderen, hoe doeltreffender ze zijn in het gebruiken van de principes van Dreikurs om de machtsstrijd het hoofd te bieden.

Dit zijn de drie hoofdgebieden waarin leerkrachten kunnen veranderen:

- 1 de interpretatie van probleem-situaties,
- 2 gedrag in de machtsstrijd, en
- 3 houding t.a.v. de leerling en de rol van het onderwijzen.

Oorspronkelijke titel:  
Focus on Self: Using Dreikursian Principles in Classroom Power Struggles

Robert J. Martin, PhD is als docent verbonden aan de Northeast Missouri State Universty, U.S.A.

*Een leider is zeer goed  
Wanneer men nauwelijks weet,  
dat hij bestaat  
Niet zo goed als men hem  
gehoorzaamt toejuicht, wat hij  
doet  
Het slechtst als men hem  
versmaadt*

*Stop met de mensen te eren  
En zij zullen ophouden jou  
te eren  
Maar van een goede leider, die  
weinig praat  
Wanneer zijn doel is vervuld,  
zijn werk gedaan  
Zullen ze allen zeggen:  
"Dit hebben we zelf gedaan"*

Boven alles moet de leid(st)er de moed hebben om onvolmaakt te zijn. Hoe gemengd een groep ook is, de leid(st)er kan altijd tonen wat de leden gemeenschappelijk hebben. Ieder heeft met anderen gemeen: 'de wens om wat nieuws te weten te komen over het opvoeden van kinderen. Vaak zal de leid(st)er vragen: "Geldt dat niet voor de meesten van ons?" Dat een lid uitvalt, blameert de leid(st)er niet; niet ieders verwachtingen kunnen vervuld worden.

Voordat de serie studieavonden (of óchtenden) afgelopen is, realiseren de meeste deelnemers zich dat zijn hun eigen gedrag moeten wijzigen, als ze dat van hun kinderen willen veranderen. Zij die dit idee niet toelaten, zullen afvallen. Een onervaren leid(st)er, wel bewust van de verschillen in persoonlijkheid en aanpak, kan een soort paniek ervaren, "Hoe los ik dit op?":

- a) Een open oog hebben. De leid(st)er moet zich nooit zodanig met één groepslid bezighouden, dat het zicht op de anderen verloren wordt.
- b) Gevoel hebben voor humor. Wanneer humor gebruikt wordt, kan een diep besef voor de handigheid, de kracht en de vindingrijkheid van kinderen ontwikkeld worden.
- c) Gebruik maken van de invloed van de groep. In de huidige democratische benadering van het oplossen van problemen verzetten de mensen zich tegen individuele pressie, maar geven gehoor aan druk van de groep.
- d) Bemoedig! Bemoediging is een eerste vereiste om ouders te helpen praktische kennis over de principes van gelijkwaardigheid op te doen.

In de handleiding is beschreven hoe men probleemdeelnemers het hoofd kan bieden. Als voorbeelden worden genoemd: de uitdagere, de weerstandbieder, de oppervlakkige ouder, de kletskeur, de argumenteerster, de timide, de afkerige echtgenoot, twee kemp-hanen...

Wat doet de leid(st)er als er wordt gevraagd: "Wat moet je doen als...." *Het is niet de bedoeling speciale individuele hulp te bieden. Er zijn géén kant en klare antwoorden!* Men kan zeggen, "wat zeggen de schrijvers van het boek?"

Er zijn geen vaste regels voor het leiden van een gespreks-groep. Flexibiliteit is wenselijk en vindingrijkheid een voordeel. Zolang de groep zich



## STUDY GROUP LEADERS\* MANUAL of

Handleiding voor leid(st)ers van oudergespreksgroepen, behorende bij het boek 'Kinderen dagen ons uit'

*Als u overweegt om een gespreksgroep van ouders op te zetten dan kunt u veel hulp hebben van deze handleiding, die speciaal is geschreven als hulp bij "Kinderen dagen ons uit" van Rudolf Dreikurs.*

Opdat velen er een goed en dankbaar gebruik van zullen maken, wil ik op de inhoud nader ingaan.

De handleiding wordt gepresenteerd om de nieuwe leid(st)er van een oudergespreksgroep meer moed te geven en van de ervaren leid(st)er de horizon te verbreden, aldus het voorwoord.

Het doel van studiegroepen van ouders is om de betekenis van het (wan)gedrag van kinderen te begrijpen, zich bewust te worden van de feitelijke bedoeeling van wederzijds respect en bedreven te raken in de democratische benadering van samenleven.

De lei(st)er is alleen verantwoordelijk voor het organiseren het presenteren van de stof en voor het leiden van de groep bij het bestuderen van de materie. De verantwoordelijkheid is beperkt tot *het leiden* van de discussie. De groepsleden zijn verantwoordelijk het behandelde al dan niet te accepteren.

Als succesvol leid(st)er moet je beginnen een ontspannen houding aan te nemen. De leid(st)er is er om te leiden

*en is géén autoriteit, het boek moet de bron van autoriteit zijn!*

De groep heeft in wezen alleen maar te maken met principes. Noch de leid(st)er, nog de andere leden van de groep geven advies. Eén van de grootste taken van de leid(st)er is om meningen te peilen en waarden te beoordelen. Een goede leid(st)er staat niet boven de groep, maar is er nauw bij betrokken.

Beter is het nog om twee leid(st)ers te hebben; zij kunnen elkaar aanvullen en steunen.

De leiding moet functioneren met het doel de stroom der gedachten in goede banen te houden en de groep te helpen met het volbrengen van het doel: het bereiken van een nieuw bewustzijn. Telkens wanneer ze inbreng en deelname van de leden uitlokken zijn ze goede leid(st)ers.

De leid(st)er is niet onpartijdig. De leid(st)er heeft de instelling: 'ik probeerde het, bij mij werkte het'.

Elk lid van de groep kan zo nu en dan leid(st)er worden.

\* Ondanks de engelse titel is het boek in het nederlands. De tweede druk van dit boek komt binnenkort uit en is te verkrijgen bij de S.T.I.P. , Postbus 16 6930 AA WESTERVOORT  
De prijs is f 10,-  
Het boek is te bestellen door dit bedrag over te maken op giro nr. 31.01.100 t.n.v. STIP Arnhem m.v.v. "manual".

Binnenkort verschijnt een gratis informatiefolder "WERKGROEPEN VAN OUDERS en andere STIP-activiteiten"

### De interpretatie van de situatie wijzigen

#### *Positie en status.*

Leerkrachten zien het geschilpunt in een machtsstrijd juist in de oplossing van het probleem dat voor handen ligt. (Leerlingen hun taken laten afmaken, orde handhaven enz.) Gewoonlijk is het werkelijke geschilpunt niet het probleem dat aan de orde is (hoezeer het ook om een oplossing vraagt), maar de strijd bij zowel de leerkracht als de leerling(en) om het beeld dat ze van zich zelf hebben, vooral met betrekking tot hun macht en status.

Leerkrachten en leerlingen hebben vaak strijdige ideeën over hun rollen en als dit zo is kan daar een machtsstrijd het gevolg van zijn. Het is bij voorbeeld belangrijk voor sommige leerlingen het gevoel te hebben dat ze zelf kunnen beslissen hoe te handelen. Als nu een leerkracht er op staat dat deze leerlingen hem gehoorzamen, eenvoudig omdat dat hen wordt gezegd, bedreigt de leerkracht het zelfbeeld van de leerling als een autonoom persoon.

Het is belangrijk voor leerkrachten zich te realiseren dat hun verlangen als autoriteit geaccepteerd en gerespecteerd te worden vaak in strijd is met het zelfbeeld van de leerling. Het is even belangrijk dat leerkrachten beseffen dat leerlingen leerkrachten vaak zo tegenover zich plaatsen dat het zelfbeeld van de leerkracht bedreigd wordt. Het resultaat van bedreigingen van het zelf-

beeld van zowel leerkracht als leerling is vaak een gevoel van angst en boosheid.

#### *Gevoelens van angst en boosheid*

Wanneer een leerling de autoriteit van een leerkracht uitdaagt ("ik zal laten zien dat jij me niet rustig kan krijgen !") voelt de leerkracht zich bedreigd, (innerlijk antwoord: "Ik ben mijn macht aan het verliezen.") en boos (uiterlijk antwoord: "Ga zitten en hou je mond !") Hoe angstig en boos de leerkracht wordt, beïnvloedt de reactie van de leerling en deze gevoelens hangen samen met wat de leerkracht en de leerling *zichzelf vertellen* over hun rol in de groep.

#### *Innerlijke logika*

Voor vele leerkrachten betekent het handhaven van positie en status in de klas het voldoen aan een volmaakt beeld van een goede leerkracht. Dit is niet zo zeer een persoonlijke fout maar een maatschappelijk in stand gehouden verwachting die verinnelijkt is. Leerkrachten worden gestimuleerd om zelfmisleidende ondoeltreffende gedachten over zichzelf en hun optreden te vormen. Een innerlijke logika, gebaseerd op perfectionistisch verwachten zou als volgt kunnen luiden:

Belangrijkste stelling:  
*Goede leerkrachten handhaven de orde en hebben welopgevoede leerlingen*

Minder belangrijke stelling:  
*Ik wil een goede leerkracht zijn*



**Conclusie:**

*Als leerlingen zich niet goed gedragen, ben ik geen goede leerkracht ( en raak ik overstuur, boos, gefrustreerd en kan ik er niet tegen).*

Zoals Albert Ellis (1976) duidelijk maakt, is dit soort logika altijd irrationeel en leidt tot zelfvernietigend gedrag.

Zoals we van Rudolf Dreikurs weten (1968b, 1971) hebben leerlingen ook veronderstellingen wat betreft het handhaven van hun plaats in de groep. Voor sommige leerlingen betekent het handhaven van hun plaats op goede voet blijven met degenen die gezag hebben en het voorkomen van gedrag dat volwassenen bedreigend vinden. (Konstruktief gedrag in de terminologie van Dreikurs 1968b, pag. 30, 1975, pag. 43) Andere leerlingen zien hun plaats misschien in termen van -gezag uit de weg gaan- ("Je kunt me niet dwingen !) of in termen van "Ik doe waar ik zin in heb!" Deze leerlingen kunnen opstandig of hardnekkig worden wanneer men zich tegenover hen stelt of als ze hun eigen zin niet krijgen. Toch hebben beide groepen- zij die zich conformeren en zij die dat niet doen- dezelfde onderliggende doelstelling: *het bereiken en handhaven van een plaats in de groep.*

Zodra de leerkracht beseft dat iedereen in de klas, leerkracht én leerlingen, in het zelfde schuitje varen, kan de leerkracht beginnen een stap terug te doen en de situatie meer

gaan zien als een *probleem* dan als een bedreiging.

*Win- of verliessituaties*

Voor zowel leerkrachten als leerlingen geldt dat het zich bevinden in een win-of verlies situatie hun innerlijke logika in werking brengt en de gevoelens van angst en boosheid die met een bedreiging gepaard gaan. Een machtsrijd komt voort uit situaties waarin zowel leerkrachten als leerlingen voelen dat, *als zij hun zin niet krijgen, ze verliezers zijn en ze dus niet over zichzelf tevreden moeten zijn.* Verliezen is een bedreiging voor het zelfbeeld, dus geen van de partijen wil toegeven, zelfs daar niet waar door te vechten niets te winnen is.

Het feit, dat er aan het eind van een machtsrijd een winnaar en een verliezer is, schept een onstabiele situatie die tot een voortzetting van de strijd uitnodigt. De ene partij krijgt misschien zijn zin op korte termijn, *maar uiteindelijk lijden beide partijen verlies, omdat de strijd om plaats en status in de groep nooit is opgelost!*

Zodra leerkrachten inzien hoe een win of verliessituatie een strijd oproept zijn ze in staat om te veranderen.



pen heb waaraan ik me bij de ander erger. Het positieve aan ergeren zou hier kunnen zijn dat wanneer ik me aan iemand erger dit voor mij een stimulans zou kunnen betekenen om eens over mezelf na te denken en me af te vragen of ik ook die eigenschappen van de ander bezit, die mijn ergenis 'oproepen'. Hierdoor kan het inzicht in mijn eigen persoon, gedrag en karakterstructuur toenemen.

De vraagteken achter de titel

van dit verhaal is daarmee hopelijk duidelijk: het kan zeer nuttig zijn om zich te ergeren als dit gevoel de aanzet vormt om stappen te ondernemen om bepaalde dingen positief te veranderen of als dit gevoel een stimulans betekent om eens over mezelf na te denken.

*Jeanet van Alphen  
Wim van Alphen  
Jaan van Riessen*





Wanneer ik me de hele dag al aan bepaalde dingen heb lopen ergeren, maar dit steeds voor me heb gehouden is er nog slechts een kleinigheid nodig om mij uit mijn vel te laten springen. De reactie staat dan zeker niet in verhouding tot de directe aanleiding. De uitdrukkingen 'de kruik gaat zo lang te water tot zij barst' en 'dat is de druppel die de emmer doet overlopen' zijn dan maar al te bekend. Als ik de ergenissen echter blijf ophopen ('van mijn hart een moordkuil maak') komen ze waarschijnlijk op den duur toch wel naar buiten maar dan in de vorm van een explosieve reactie, een maagzweer, overspannenheid, slapeloosheid, enz.

#### Positief ?

Zijn gevoelens van ergenis nu wel zo negatief of zitten er ook positieve kanten aan? Is het eigenlijk wel zo erg als iemand van vastgestelde regeltjes afwijkt? Of maken wij dat voor onszelf alleen maar *erger* en *ergeren* wij ons er daarom aan? Zou zonder die afwijkingen van het geaccepteerde pad het leven niet erg saai worden? Zouden vele dingen wel gevonden zijn als men zich altijd volgens de standaard-gedrag patronen gedragen had? Zijn vele inzichten, uitvindingen, culturele creaties, enz. niet juist ontstaan als reactie op 'wat hoort'? Waarom erger ik me dan als iemand van de standaard afwijkt en zich dus niet gedraagt zoals het 'hoort'?

Positief aan het ergeren kan zijn als *ergenis het begin van een open gesprek betekent waarin deze ergenis besproken wordt met degene aan wie ik mij erger.*

Dit betekent niet dat de ander voortaan alles moet doen om bij mij die ergenis weg te nemen of te voorkómen. Het is immers niet zijn probleem, *maar het mijne!* Ik erger mij, hij niet. Wel kan mij door zo'n gesprek duidelijk worden waarom en waaraan ik me nu eigenlijk erger en wat ik eraan kan doen. Vaak weet ook de ander niet eens dat hij door een bepaald gedrag bij mij ergenis 'opwekt'. Een gesprek kan zo heel onthullend zijn en een verbetering van de relatie tot gevolg hebben.

Als we het nog eens anders stellen: als niemand zich nooit aan iets of iemand zou ergeren, als iedereen dus helemaal tevreden zou zijn met de gang van zaken zouden er dan niet te weinig prikkels en stimulansen zijn om actie te kunnen ondernemen in het leven? Zou het leven dan ook niet veel saaiër zijn? Is ergenis zo dan niet een zeer waardevol gevoel, omdat er een positieve actie uit kan voortvloeien om bepaalde relaties en zaken te verbeteren? Is ergenis vaak niet de reden waarom er initiatieven ontplooid worden?

Nog een ander positief aspect van het ergeren. Vaak erger ik me aan eigenschappen bij mensen die ik zelf ook heb. Blijkbaar accepteer ik mezelf dan toch niet helemaal zoals ik ben of wil ik het van mezelf niet eens weten dat ook ik die eigenschap-

#### Het veranderen van gedrag

*Aandacht voor ons eigen gedrag.*

Vele leerkrachten besteden hun energie aan het trachten hun leerlingen de baas te blijven in plaats van hun aandacht te richten op *wat zij zouden kunnen doen om de situatie te verbeteren.*

Omdat er zich vele soortgelijke situaties voordoen zijn de leerkrachten in de gelegenheid zich af te vragen: "Wat zou ik anders kunnen doen?"

#### Luisteren

Leerkrachten wordt vaak geadviseerd te luisteren, maar ze krijgen zelden te horen *hoe*. Vele leerkrachten hebben ontdekt dat het aanleren van de techniek van Carl Rogers, om na te denken over dat, wat er werkelijk aan de hand is en over gevoelens, buitengewoon zinvol is geweest. Het zó luisteren naar de ander zodat je zijn gevoelens kunt weer-geven helpt de leerkracht om (1) moraliseren, preken, dreigen, ondervragen en andere barrières die de communicatie in de weg staan te vermijden (Zie Gordon, 1974 voor meer gedetailleerde behandeling) en (2) met meer aandacht te luisteren. Deze manier van luisteren geeft de leerlingen ook het gevoel dat ze begrepen worden en leidt vaak tot het opnieuw begrijpen van een probleemsituatie aan beide zijden.

#### Het vaststellen van de verantwoordelijkheid

Een machtsstrijd kan ontstaan omdat een leerkracht zich verantwoordelijk voelt voor problemen en gedragingen van leerlingen. *Leerkrachten zijn niet verantwoordelijk voor het oplossen van elk probleem of het corrigeren van elk wangedrag dat binnen hun aandacht komt. Zolang een leerkracht de verantwoordelijkheid aanvaardt voor het probleem van een leerling, heeft de leerling weinig reden dat probleem zelf op te lossen!*

Leerkrachten kunnen een machtsstrijd heel vaak voorkomen door zich, *voordat ze erin betrokken raken, af te vragen:*

"Is dit mijn probleem?"

Aanvankelijk voelen sommige leerkrachten zich onverantwoordelijk door zo te handelen, maar zodra ze gaan zien dat de leerlingen *hun eigen problemen* gaan oplossen, beseffen zij dat ze de leerlingen helpen volwassen te worden.

#### Het weigeren van medewerking

Zodra leerkrachten beseffen dat een machtsstrijd een vorm van negatieve medewerking is, zijn ze in een positie om zich af te vragen: "Wat doe ik om mee te blijven werken in het laten voortbestaan van deze machtsstrijd?"

Als een leerkracht het antwoord op deze vraag weet, kan de machtsstrijd vaak beëindigd worden door het weigeren van medewerking. Bijvoorbeeld: Een aantal leerkrachten vroegen wat te doen met leerlingen die voortdurend



vragen stellen. Het was niet bij hen opgekomen om de vragen gewoon te negeren; ze zagen hun antwoorden niet als een vorm van medewerking.

#### *Weigeren vraagt overeenstemming*

Sommige leerkrachten zitten zich zelf in de weg door van hun leerlingen te eisen in te stemmen met het feit dat hun handelswijze terecht en juist is. De handelswijze van de leerkrachten zou inderdaad wel voor hun bestwil kunnen zijn, maar leerkrachten zullen soms verantwoordelijkheid moeten dragen voor het nemen van beslissingen of anderen het daar nu me eens zijn of niet.

Door er op te staan dat anderen het met ze eens zijn, nodigen ze uit tot een machtsstrijd.

*Leerkrachten kunnen de meningen van anderen accepteren, zonder in de verdediging te gaan, door hun eigen verantwoordelijkheid om te handelen te aanvaarden, zelfs als anderen het er niet mee eens zijn* Dit betekent niet anderen ontkennen of eigenmachtig handelen (hetgeen een conflict niet oplost) maar meer het je ervan bewust zijn, dat het niet nodig is dat anderen het ermee eens zijn dat de leerkracht gelijk heeft.

#### *Het aanmoedigen van waarde-oordelen*

Het is van belang leerlingen te helpen zich bewust te worden van hun 'macht' om situaties positief of negatief te beïnvloeden. Leerlingen oefen hun macht al uit, maar zijn er zich

vaak niet van bewust dat ze een keuze aan het maken zijn of dat ze voor die keuze verantwoordelijk zijn.

Evenals leerkrachten hun aandacht kunnen richten op hun eigen gedrag, kunnen zij ook hun leerlingen aanmoedigen in het richten van hun aandacht op hun eigen gedrag. Een hoofd van een school meldde dat een klas van jonge middelbare scholieren waarmee hij sprak de schuld van hun wangedrag gaf aan een hospitant: "Hij moet ons dwingen ons te gedragen". Wat het gebrek aan bekwaamheid van de hospitant ook mag zijn, de leerlingen beseffen niet dat ook zij verantwoordelijk waren voor het verbeteren of verslechteren van de situatie; daardoor voelen zij zich vrij om zich onverantwoordelijk te gedragen.

#### Het veranderen van gewoonten

Veranderingen in gedrag veroorzaken vaak veranderingen in houding; veranderingen in houding veroorzaken vaak veranderingen in gedrag. In de praktijk ontstaan beide geleidelijk tezamen.

#### *Zich bedreigd voelen*

Vele leerkrachten voelen zich bedreigd of boos als hun gezag in twijfel wordt getrokken. Ik heb vele leerkrachten over hun leerlingen horen zeggen: "Maar ze behoren het gezag te respecteren". Misschien behoren leerkrachten gerespecteerd te worden maar als dat niet gebeurt, zal het feit dat de leerkracht zich bedreigd voelt hem minder geschikt maken om met een moeilijke situatie om

## MENS ERGER JE NIET ?

### Deel 2

Jaan van Riessen  
Jeanet van Alphen  
Wim van Alphen

*In het eerste deel hebben we gezien dat de uitdrukking 'hij ergert mij' eigenlijk betekent; 'ik ergert mij aan hem' (en dat wil ik blijkbaar, anders zou ik dat niet doen). We hebben daarbij ook gezien dat ik mijn ergenis kan gebruiken om bepaalde doelen tot uitdrukking te brengen zoals superioriteit aandacht, contrôle, gemak.*

Aan ergenis kunnen bepaalde gevoelens en gedachtes ten grondslag liggen, bijvoorbeeld:

- Een gevoel van machteloosheid. Dit kan ik 'krijgen' als ik bijv. een moer van mijn fiets niet los kan draaien. Ik kan me dan gaan ergeren aan mijn eigen zwakte (onmacht), aan mijn gereedschap, aan de moer, aan de fiets, aan de rijwielhandelaar, aan de fabrikant en noem maar op.
- Een gevoel van angst. Ik kan me bijv. ergeren aan een moeder die haar zoontje mijn mooie kopjes naar de keuken laat brengen. Ik vind dat knulletje daar nog veel te jong voor en ben bang dat hij de kopjes zal laten vallen. Daarom verbiedt zijn moeder hem dat niet? Laat ze het met haar eigen kopjes uitproberen. Kortom ik zit me aardig aan de moeder te ergeren.
- De in het eerste deel van dit verhaal genoemde doelen die ik met mijn ergenis zou kunnen

willen bereiken (zie ook hiernaast), kunnen ook uit angst voortkomen; angst om niets te betekenen, angst om met mensen om te gaan en mijn gevoelens te moeten laten zien, angst voor het nieuwe en onbekende, angst voor een actief leven, enz.

- Een gevoel van jaloezie. Uit jaloezie op iemand die alle aandacht krijgt zou ik me zo duidelijk aan die ander kunnen gaan ergeren dat ik daardoor een deel van die aandacht naar mij toetrek.
- De gedachte dat alles pas goed is als er geen fouten in zitten. Ik zou me dan kunnen ergeren aan iedere tekortkoming of fout bij iemand of iets.
- De gedachte dat iedereen hard moet werken en dat ontspanning zonde van de tijd is. Ik zou me dan kunnen ergeren aan iedereen die niet hard werkt en ontspanning belangrijker vindt dan werken.

Zo kunnen we nog tal van gedachtes opschrijven die ik zou kunnen hebben: *zodra ik dan iets zie dat afwijkt van hoe ik vind dat het 'hoort', kan ik me weer gaan ergeren.*

Een andere eigenschap van ergenis is dat deze sneller ontstaat (d.w.z. ik ben dan sneller geërgerd) als ik moe ben. Als ik niet goed uitgerust ben valt mij het leven veel zwaarder, zie ik de dingen veel somberder in en heb ik niet veel energie en veerkracht. Er is dan nog maar weinig voor nodig om geërgerd te raken.

Ergernissen kunnen zich ophopen.



een levendige gedachtenwisseling over de behandelde onderwerpen plaats.

Het Genootschap is niet groot: het telt ongeveer dertig leden, waarvan de helft minstens op iedere vergadering aanwezig is.

Om geïnteresseerden de mogelijkheid te bieden verschillende methoden uit het psychologisch onderzoek te leren kennen, zal in het najaar, beginnend in september, op zaterdagochtend van tien tot één uur in cursusvorm de mogelijkheid worden geboden van deze technieken kennis te nemen.

In principe wordt hierbij aan de tweede en vierde zaterdag in de maand gedacht, gedurende acht maanden.

Daar er naar zal worden gestreeft om zoveel mogelijk met de individualpsychologische Werkgemeenschap samen te werken, zijn deze cursussen in het bijzonder bedoeld om leden van de Nederlandse Werkgemeenschap voor Individualpsychologie de gelegenheid te bieden deze

methoden in theorie en praktijk te leren, zodat bij de bijeenkomsten met kennis van zaken door alle deelnemers gesproken kan worden.

Geïnteresseerden kunnen zich nu al voor deze cursussen opgeven bij de voorzitter van het Nederlands Psychologisch Genootschap,

de heer J.J. Wittenberg,  
Jan Luijkenstraat 21  
1071 CJ Amsterdam  
Telefoon 020-731295

Ook de bijeenkomsten van het Genootschap zullen in de toekomst toegankelijk zijn voor leden van de Individualpsychologische Werkgemeenschap, die hiervoor geregeld uitnodigingen zullen ontvangen. De bijeenkomsten worden, zoals reeds gezegd, elke derde zaterdag in de maand om half twee in het

Esperanto Huis,  
Riouwstraat 172  
Den Haag

gehouden. Nadere informatie over deze bijeenkomsten kunt u desgewenst ook krijgen bij de sekretaris van het Genootschap,

de heer drs. J. Scheltens,  
Zuidsingel 84  
4331 RV Middelburg  
Telefoon 01180-13183

te gaan. *Leerkrachten kunnen doeltreffender zijn als ze inzien dat hun zorg voor hoe de leerling zich moet gedragen vaak een manier is, om zich uit de onmiddellijke situatie te redden.*

In zekere zin is het zich bedreigd voelen een vorm van medewerking bieden. Een leerling doet iets (bewust of niet) om een leerkracht te bedreigen en door zich bedreigd te voelen verleent de leerkracht medewerking. Leerkrachten kunnen leren hun eigen defensieve gevoelens te verminderen door hun verwachtingen van "Ik moet op een bepaalde manier behandeld worden en leerlingen moeten zich op een bepaalde manier gedragen" in "Ik heb liever dat leerlingen zich op een bepaalde manier gedragen, maar ik blijf de situatie de baas, wat voor gedrag ze ook vertonen", te veranderen.

*Anderen als gelijkwaardig accepteren*

Anderen als gelijkwaardig accepteren betekent dat het recht van de ander accepteren te handelen en verantwoordelijk te zijn voor hun handelen (inclusief het experimenteren met de gevolgen van die handelingen), hoewel we het oneens zijn met wat ze doen. Dit betekent niet, te schande maken, schuld geven, berispen, dreigen, daar dit er alleen toe dient morele superioriteit te laten blijken zonder werkelijk aandacht te vestigen op het probleem dat zich voordoet.

Leerlingen als gelijkwaardig accepteren is moeilijk omdat het betekent dat de superieure status waaraan vele leerkrachten vasthouden moet worden opgegeven. Gelijkwaardige status heeft echter enorme resultaten die het opgeven van status meer dan goedmaken.

*Gelijkwaardigheid maakt leerkrachten vrij om zich direct bezig te houden met gedragsproblemen in plaats van de aandacht te richten op verwijten en schuld. Gelijkwaardigheid bevrijdt leerkrachten ook van het nemen van te veel verantwoordelijkheid voor het probleem van de leerling, waarbij dan de leerlingen worden vrijgemaakt om verantwoordelijkheid te dragen en met de gevolgen van hun daden om te gaan.*

*Het opgeven van de mythe der macht*

Leerkrachten worden voorgehouden te geloven dat een goede leerkracht orde kan houden, kan motiveren en macht over leerlingen kan uitoefenen. Dit is een mythe die vele leerkrachten veel minder werkzaam maakt dan ze zouden kunnen zijn. In een poging aan deze mythe te voldoen raken ze gemakkelijk in een machtstrijd betrokken of roepen deze zelfs op, zonder zich er van bewust te zijn wat ze doen. Bijvoorbeeld: Kijk eens naar een leerkracht die de gewoonte heeft te 'denken': "Niemand zal met mij een loopje nemen." Een leerling die aanhoudend probeert het laatste woord te hebben zal zo'n leer-



kracht gemakkelijk tot een machtsstrijd uitdagen.

Sommige leerkrachten vinden misschien dat ze weinig geloofwaardig zijn als de leerling inderdaad het laatste woord krijgt, maar precies het tegenovergestelde is waarschijnlijk het geval. Leerlingen, evenals andere mensen, zullen gewoonlijk alleen dat gedrag blijven vertonen *als het succes heeft*. De leerling die er op staat het laatste woord te hebben, bereikt dan zijn doel, *als het laatste woord hebben betekent: de leerkracht verslaan*. Als de leerkracht zich niet verslagen voelt of zich als zodanig gedraagt, heeft de leerling noch gewonnen noch verloren omdat de machtsstrijd is vermeden. Zelfs als leerkrachten beter weten ondervinden ze vaak nog dat handelen op grond van kennis moeilijk is, omdat ze er

Dit artikel is verschenen in Volume 16, no. 2, pp 25-30 van The Individual Psychologist

Uitgever: Udelle Friedland  
Coppin State College  
2500 W. North Ave.,  
21216 BALTIMORE, Maryland  
U.S.A.

Als u wilt corresponderen met de auteur van dit artikel, zijn adres is:

Robert J. Martin  
NORTHEAST MISSOURI  
STATE UNIVERSITY  
63501 KIRKSVILLE, Missouri

moeite mee hebben de mythe op te geven, 'dat ze eigenlijk in staat behoren te zijn te laten zien dat ze macht bezitten door het laatste woord te hebben'. Leerkrachten kunnen medewerking niet afdwingen en evenmin kunnen zij een machtsstrijd volkomen uit de weg ruimen. De mythe dat de leerkracht macht over leerlingen kan of behoort uit te oefenen maakt vele leerkrachten minder effectief in het aankunnen van een machtsstrijd en leidt vaak tot gevoelens van angst (bedreigd worden) en boosheid. Door de aandacht te richten op het veranderen van hun interpretaties van gebeurtenissen, hun gedrag als antwoord op die gebeurtenissen en hun houding zijn ze waarschijnlijk beter in staat doeltreffend met de machtsstrijd om te gaan.

Uit het amerikaans vertaald door Hans Niels

#### Literatuur

- Dreikurs R. The challenge of parenthood. 1958 New York
- Dreikurs R. Logical consequences 1968a New York
- Dreikurs R. Psychology in the classroom 1968b New York
- Psychologie im Klassenzimmer 1975 Stuttgart
- Dreikurs e.a. Maintaining sanity in the classroom 1971 New York
- Ellis A. & Harper R. A new guide to rational living 1976 Hollywood
- Gordon T. Teacher effectiveness training TET 1974 New York

## KURSUS "METODEN VAN PSYCHOLOGISCH ONDERZOEK"

Door het NEDERLANDS PSYCHOLOGISCH GENOODSCHAP

Toen na de tweede wereldoorlog de belangstelling voor psychologie in ongekende mate toenam, lag de nadruk vooral op de kennis van de persoonlijkheid; uit Zwitserland, Hongarije en Duitsland kwamen initiatieven, die in die jaren systematisch werden uitgewerkt.

Aan de universiteiten in Nederland werden opleidingen in de psychodiagnostiek volgens Hermann Rorschach, in de driftpsychologie volgens Leopold Szondi gegeven en ook de kleurenpsychologie, destijds geïnspireerd door de studies van Karl Bühler en David Katz, kreeg veel aandacht. Er werden werkgemeenschappen gevormd, die geïnteresseerden gelegenheid boden om zich in deze methodieken te bekwamen.

De ook thans nog betaande Internationale Rorschach Maatschappij nam een besluit aan, dat niet alleen de psychodiagnostiek van Rorschach, maar ook andere z.g. projectieve methoden tot het werkterrein van deze Maatschappij zouden behoren.

Min of meer onder het protektooraat van deze maatschappij werd ook in Nederland in de vijftiger jaren het Nederlands Psychologisch Genootschap gesticht, dat zich ten doel stelde via internationale samenwerking

bij te dragen tot de kennis van deze methodieken en daarmee tot de kennis van de menselijke psyche in het algemeen en tot zelfkennis in het bijzonder.

Drie aspecten die als werkterrein in aanmerking kwamen, zouden doelbewust in het Bestuur van het nieuw gestichte Genootschap vertegenwoordigd zijn; zo werd de leiding gegeven aan de heren Wittenberg, psycholoog, als voorzitter, Schmidt, arts, als plaatsvervangend voorzitter en Scheltens, pedagoog als sekretaris/penningmeester. Opleidingen in de verschillende psychologische methodieken werden gedurende vele jaren gegeven, die afsloten met een examen, waarbij de Zwitserse pedagoog en psycholoog Hans Zuliger en de Duitse psychologen Prof. Heiss en Prof. Hiltmann medewerking verleenden.

De gediplomeerden verenigden zich in een werkgemeenschap, die eens per maand in Den Haag bijeenkwam.

In de loop der jaren kreeg ook de schriftpsychologie ruime aandacht en later werden ook ongediplomeerde belangstellenden tot deze werkgemeenschap toegelaten.

Gedurende een kwart eeuw werkt dit Genootschap nog steeds; Dr. Schmidt heeft zich echter om twee redenen uit het bestuur teruggetrokken en werd vervangen door mevrouw Nas.

Op bijeenkomsten, die steeds op de derde zaterdag van de maand, 's middags van half twee tot half vijf in Den Haag plaatsvinden, wordt nieuws uit de wereld van de psychologie in korte voordrachten behandeld; ca. een uur blijft altijd gereserveerd voor het bespreken van casuïstiek. Er vindt steeds



staan, als een dierbare ons ontvalt.

Het is even heel stil in huize Ingeborg. Allerlei gevoelens komen boven. Een relatie wordt gelegd. Het is een goede gelegenheid om het hierbij te laten vanmiddag.

We krijgen van half zes tot half acht de tijd om te eten en te wandelen.

's Avonds hebben we het over angst en bedreiging. Angst komt in elke relatie voor. We gaan een oefening doen met onze ogen dicht. Het licht wordt gedimd. Jannie begint met in de kring rond te lopen. Ze tikt iemand op de schouder. Die loopt met haar mee. De volgende wordt aangetikt, degene die liep, gaat zitten. Dat doen we gedurende enige tijd. We praten erover na. De gang van zaken waren van te voren bekend. Het zijn bekende geluiden. De mensen en de omgeving zijn bekend. Het enige dat onbekend is, is het moment van aantikken, en óf je aangetikt wordt. Dus, waar moet ik bang voor zijn? Toch blijkt het allemaal niet zó eenvoudig. Voetstappen roepen herinneringen op, aan de oorlog of aan je moeder die ineens nadert als je ondeugend was. Het moment van aangeraakt worden, was voor enkelen toch nog te spannend. Stiekem deden ze hun ogen open.

Boudewijn stelt voor eerst koffie te drinken alvorens met de volgende oefening verder te gaan. We worden in groepjes van 5 verdeeld. Ook de partners worden gescheiden. Jannie komt een

kaartje uitdelen met een ruiter te paard erop. Het leuke hiervan is dat ruiter en paard twee kanten opkan; zowel naderen als verwijderen.



De bedoeling is om het plaatje te bekijken en datgene wat je het eerst ziet, kan van toepassing zijn op jou situatie. Het kan zijn, dat je hen alleen ziet naderen, of alleen ziet verwijderen. De mogelijkheid bestaat ook dat je het beide tegelijk ziet. We hebben niet veel tijd genomen om er over na te praten, we komen daar morgen op terug. De betekenis zou kunnen zijn volgens Boudewijn: Verwijdert het: is jouw houding die van "Ik zal wel zien, laat maar komen", en nadert het: "Oh jé, wat kan er gebeuren, wat bedreigend allemaal!" en gelijktijdig zien: dat zijn mensen die het meest in evenwicht zijn met zichzelf en hun relaties. Dit was het einde van de eerste dag.

In het juninummer van dit blad zullen we verslag doen van de zondag van dit studieweekend.

*Joop en Wil Haak*

(Mits de onderbezetting van het STIP werkbestuur is opgeheven en een oplossing is gevonden voor het financieringstekort van deze weekenden, zal op 25/26 oktober weer een studieweekend met Boudewijn Anker plaatsvinden.)

## MAAKT DE SAMENLEVING ONS NEUROTISCH ?

*Door de heer J.F.Moens\* van het N.P.I.-instituut voor organisatieontwikkeling te Zeist*

De heer Moens vraagt zich af of we niet steeds meer in een samenleving terecht zijn gekomen, die gezonde mensen ziek maakt, of het wellicht zo is dat mensen door een bepaalde werksituatie, of nog ruimer genomen, door een bepaalde levenssituatie ziek kunnen worden.

We kennen allemaal het verschijnsel van de keurige heer, die gaat deelnemen aan het hedendaagse verkeer, en achter het stuur gezeten verandert in een soort wegpiraat.

Ook bij jonge mensen ken men iets dergelijks waarnemen, menige jongen krijgt, als hij op een bromfiets of motor gaat zitten, een soort 'bezetenheid'.

Men kan zich afvragen of deze verschijnselen in ruimere mate voorkomen dan we in de gaten hebben.

De mens geeft steeds meer *zelf* gestalte aan de wereld waarin we leven. Hij wordt hoe langer hoe meer de schepper van zijn eigen omgeving en wordt derhalve ook steeds meer *zelf verantwoordelijk* daarvoor, ook voor de negatieve effecten.

### Neurotiserende factoren

In de huidige maatschappij zijn enkele duidelijke signalen waar te nemen. In de eerste plaats het grote aantal arbeidsongeschikten. Op het ogenblik lopen

759.000 nederlandse burgers in de W.A.O., de wet op de arbeidsongeschiktheid. Deze mensen zijn ongeschikt geworden hun werk tot de pensioengerechtigde leeftijd te blijven doen.

Ook kunnen we het probleem van de werkloosheid noemen. Zoals u bekend zal zijn, zijn er op dit ogenblik 210.000-220.000 formeel geregistreerde werklozen. De helft daarvan bestaat uit jonge mensen beneden de 23 jaar.

Er is dus een grote categorie langdurig werklozen.

In sommige kringen wordt in dit verband beweerd dat de Nederlander volop werk zou kunnen krijgen mits de buitenlandse werknemers worden weggestuurd. Dit is evenwel een onjuiste conclusie omdat er veel werk is dat Nederlanders niet willen doen.

Er is momenteel weinig verschil in inkomen tussen mensen die werken en mensen met een werkloosheidsuitkering.

Men overweegt dit verschil te vergroten en de uitkering te verlagen als men weigert zogenaamde passende arbeid te aanvaarden. Dit betekent dat we aan de vooravond staan van de beslissing om een soort "arbeidsdienstplicht" in te voeren.

Dan staat de werkloze, wil hij in leven blijven, voor de keus zich te gaan bezighouden met heroïnehandel en dergelijk soort praktijken of een baan aanvaarden die hij eigenlijk niet wil hebben.

Welke uitwerking heeft dit op den duur ?

Dit zijn maatschappelijke vraag-

\*Lezing, gehouden op 20 oktober 1979



stukken van deze tijd die we zouden kunnen samenvatten met het woord 'stress'.

Stress, hier gezien als een toestand waarbij mensen gedurende langere tijd achter elkaar in een situatie verkeren en taken moeten vervullen die ze niet willen en misschien ook niet kunnen volbrengen en waarbij ze het gevoel hebben deze situatie niet te kunnen veranderen maar ook niet aan de situatie te kunnen ontsnappen.

In dit verband kan bijvoorbeeld worden gedacht aan mensen aan de lopende band, die in een tempo moeten werken dat is gedwongen en aan dat tempo niet kunnen ontsnappen, ook als ze zich een keer minder fit voelen.

Veel mensen gedragen zich als een soort geprogrammeerde robotten. Managers van een bepaald niveau gedragen zich bijvoorbeeld op hun werk heel anders, dan ze zich thuis gedragen. Dit zijn geprogrammeerde mensen die als ze op een vergadering of cursus komen hun horloge voor zich leggen om te kijken of de cursus of vergadering wel precies op tijd begint.

Dit wordt veroorzaakt door het systeem waarin ze zitten. Vaak is een vlucht in de ziekte de enige manier om aan dit systeem te ontsnappen. Vele van onze medemensen zitten of komen in een bepaalde situatie, waarbij ze als het ware worden ingesloten in een bepaald systeem.

*Een systeem, niet gebaseerd op de factor menselijkheid, maar*

*op de factor efficiency.*

#### De zin van het werk

In fabrieken moet vaak onder slechte arbeidsomstandigheden worden gewerkt omdat men, om maar iets te noemen, is blootgesteld aan hoge temperaturen of intens lawaai. Het is dan ook vaak moeilijk mensen voor dergelijk soort werk te krijgen. Daartegen is een soort van innerlijk verweer, maar ook de factor zinsbeleving speelt hierbij een rol.

Om een voorbeeld te noemen. Wie wil nog in de mijnen werken? Het opleidingsniveau van de bevolking is tegenwoordig hoger dan vroeger, maar ook gezien de lichamelijke conditie is het merendeel van de bevolking niet in staat meer dit werk te doen. Medische rapporten over dienstplichtigen spreken wat dat betreft duidelijke taal.

Toch zijn er nog steeds mensen die wel in de mijnen willen werken. Gedurende een bepaalde periode werden in West-Duitsland de kolen letterlijk op een grote hoop gegooid. (Ze waren overkoopbaar omdat men goedkoper Amerikaanse kolen kon kopen.) Langzamerhand zag men steeds meer mensen ontslag nemen. Ze zagen dat het zware werk zinloos was geworden.

De laatste tijd, nu er weer vraag naar kolen komt en het werk dus weer zinvol is geworden, melden zich opnieuw mensen aan om in de mijnen te werken.

De zin van het werk is juist bij werken in een stress-situatie een belangrijk aspect.

over praten.

Zo zaten we al na 20 minuten inleiding midden in de eerste non-verbale oefening. Bij het napraten bleken de ervaringen zeer verschillend.

Voor de meesten waren de 16 minuten die de oefening echt had geduurd, zó om. Anderen vonden het onzin of hadden de tijd gebruikt om even 'op adem' te komen. Een enkeling had inderdaad het 'staargedrag' ontwikkeld. Een echtpaar, dat niet als partners bij elkaar had gezeten ervoer het zo: "Hoe is het mogelijk dat een ander dat aan mij kan zien. Mijn eigen partner is me waarschijnlijk zó vertrouwd, dat dit dan niet naar boven was gekomen". Wij zaten wel als partners en onze reactie was: "Wat valt er nog een hoop aan elkaar te ontdekken!"

Na de thee legde Boudewijn de volgende oefening uit. We kregen allemaal een enveloppe. Die mocht je bekijken maar nog niet openen. De groep moest zich verdelen in groepjes van 5 pers. Iedereen moest stil zijn. Dan mocht je op een teken van Boudewijn de enveloppe openen, de inhoud overlezen en de eerste gedachte die daarbij naar boven kwam, moest je opschrijven. Het was een relatie leggen met jezelf. Eigenlijk een stukje verleden oproepen. In de enveloppe vonden we het volgende gedicht:

#### EEN HANDDRUK

*Een handdruk, zulk een simp'le vorm  
In 't dagelijks samenleven,  
Kan toch in zijn eenvoudigheid*

*Zoveel aan liefde geven.*

*Een handdruk is een goede daad,  
Eén van die kleine blijken,  
die menig hart dat eenzaam is  
Een beetje kan verrijken.*

*Een handdruk is die stille taal  
Van vriendschap en vertrouwen,  
Die ons geloof in anderen  
Vernieuwt en op doet bouwen.*

*Een handdruk maakt zoveel  
weer goed,*

*Doet alles vaak vergeten,  
Een handdruk maakt dat mensen zich  
Elkanders vrienden weten.*

(Marinus A den Braber)

We hadden enige tijd nodig om het tot ons door te laten dringen. We spraken er eerst in de groepjes over, later in de hele groep. Het blijkt wel dat mensen een handdruk, (een non-verbaal gebaar) heel verschillend geven. Maar ook de opvattingen lopen erg uiteen. Je kunt een handdruk onderstrepen met b.v. een kus, of je andere hand over beide handen heen leggen. Je hand op iemands schouder leggen. Belangrijk is het dan, of je hele hand meedoet. Gebruikt men alleen de vingertoppen, schept dat afstand. Op die manier kun je ook iemand een hand geven. Je kunt hem naderbij halen of ruimte laten.

Het is moeilijk om emoties die vanuit jezelf komen over te brengen. Maar probeer het! Soms heb je dat terleurgestelde gevoel van "had ik maar..." Boudewijn vertelt hoe hij die week een handdruk ervoer. Overvallen door emoties, wat een handdruk en een zwaaiend gebaar kunnen betekenen, dáár waar woorden niet mogelijk zijn, wij niet kunnen helpen en machteloos



## RELATIEVORMING

### Deel 1

Verslag van het studieweekend gehouden op 29 en 30 maart 1980 te Leusden en geleid door drs. Boudewijn Anker

Vanaf 13.00 uur waren de deelnemers aan dit weekend welkom in "Huize Ingeborg" te Leusden. Een gezellig, gemoedelijk huis in een fantastische omgeving. Het was 14.00 uur toen Adrie van der Horst ons welkom heette en hoewel nog niet iedereen aanwezig was, voorstelde om vast te beginnen en de wens uitsprak dat het een geslaagd weekend zou worden. Boudewijn nam het woord van hem over en stelde ons zijn assistente Jannie voor, die hem- en ons-ter zijde zou staan. We maakten met elkaar een globale dagindeling, een beetje houvast in een vaag weekend, d. w. z. we weten niet hoe het weekend zich zal ontwikkelen. Wel, we gaan het hebben over relaties. Het opbouwen van relaties via verbaal en non-verbaal gedrag. Je kunt een relatie aangaan met menselijke en niet menselijke dingen. Met jezelf, met een ander of anderen, maar b.v. ook met een stoel. Een relatie aangaan begint met jezelf, met je gevoelsleven. "Kun je die van jezelf accepteren?" Later in het weekend stelde Boudewijn ons de vraag: "Hoe ben ik en hoe zou ik willen zijn?" Je omgeving is heel bepalend voor het opbouwen van een relatie. Hoe reageert die ander op jou of... welk signaal (non-verbaal) zend je zélf uit. Als je iemand voor het eerst ontmoet kijk je hem aan. Dat 'aankijken' kan heel verschillend

zijn voor iedereen. Het kan een fraktie zijn, dat ogen elkaar ontmoeten. Oogen kunnen elkaar vasthouden, 'gevangen' houden, lachen, bemoedigen enz. Het zijn allemaal non-verbale signalen die worden uitgezonden, ontvangen en verwerkt. Het maakt of breekt een beginnende relatie. Iemand aankijken is best moeilijk. Echt aankijken, in iemands ogen proberen te 'verdrinken', kijken, wat die ogen je willen zeggen, of juist niet willen zeggen. Er kunnen dan gevoelens naar boven komen. Als je elkaar 7 á 8 minuten hebt aangekeken verandert er iets. Je kunt een bepaalde genegenheid krijgen voor elkaar, gevoelens die je wilt uitdrukken, zichtbaar geworden aan je ogen. Het kan ook zijn, dat iemand je úren "aan kan kijken". In feite kijkt hij je dan niet aan, maar heeft het z.g. "staargedrag" ontwikkeld. 'Nietszeggend', niets van zichzelf prijsgevend. Bij het aankijken kunnen de pupillen zich verwijden of vernauwen, onafhankelijk van het licht. Verwijden de pupillen zich, dan is de reactie van de ander spontaan, verkleinen ze daarentegen, zal de ander zich bedreigd voelen.

Na deze inleiding vraagt Boudewijn ons, maar meteen met de eerste oefening te beginnen. Iedereen zoekt een partner. Dat mag ook de eigen partner zijn. We nemen tegenover elkaar plaats en gaan dan met de ogen op gelijke hoogte op korte afstand, 20 minuten, zonder praten aankijken. Als na 7 á 8 minuten inderdaad gevoelens boven komen, die je wilt uitdrukken, raak elkaar dan even aan. Na afloop van de oefening kunnen we er met elkaar

Ook in de administratieve sector zijn, om zo te zeggen, enorme fabrieken met deelarbeid ontstaan. Ook daar komt steeds meer routine-arbeid voor en ook daar is het dus moeilijk werken, vooral als men een strikte chef heeft en geen kans krijgt af en toe aan de situatie te ontsnappen. Zich -af en toe- ziek melden kán een manier zijn om eens aan het systeem te ontkomen, maar in een toenemend aantal gevallen gaat men andere uitwegen zoeken. Frits Bakels beschreef in zijn boek 'De macht der verbeelding' hoe hij in een concentratiekamp op de been kon blijven door zich steeds zijn fijne jeugd voor de geest te halen. Een Nederlandse leger-officier, die krijgsgevangen werd gemaakt en als bediende in een Duitse mess op een vernederende manier moest werken, realiseerde zich al te goed dat hij zelf in het omgekeerde geval hetzelfde zou doen. Als militair stond hij anders tegenover zijn gevangenschap dan de grote groepen keurige Joodse mensen die zich gewoon niet konden indenken dat mensen in staat waren tot de gruwelijke dingen die hen werden aangedaan. Innerlijke houding en weerbaarheid kunnen veel betekenen om in bepaalde situaties overeind te blijven.

### Tussenmenselijke betrekkingen

Het laatste fenomeen is het 'dictatorschap'

Dit verschijnsel heeft drie elementen, te weten:

- Tussen-menselijke betrekkingen onmogelijk maken,
- De macht zo anoniem mogelijk uitoefenen,
- voor voortdurende angst en onzekerheid zorgen.

Als er voor gezorgd wordt dat deze factoren aanwezig zijn, wordt de voorwaarde geschapen voor een rekere machtsuitoefening van bovenaf, waarbij de individuele mens onderop, wordt uitgeschakeld.

Dit soort situaties komen in de praktijk erg veel voor.

Je ziet dat er steeds meer mensen eraan onderdoor gaan en het ziekteverzuim toeneemt. Als dit laatste niet mogelijk is ontstaat agressie. Om een voorbeeld te noemen: bij de Amsterdamse trambestuurders is het ziekteverzuim erg hoog. Men kan zich afvragen waarom?

Enerzijds de aard van het werk misschien, *maar anderzijds vermoedelijk ook de factor van het ontbreken van persoonlijk contact met de passagiers.* Als de relaties tussen mensen ontbreken wordt de ander anoniem en een vertegenwoordiger van het systeem. Hierdoor wordt angst en agressie opgeroepen.

Het maakt een groot verschil of als wijkagent, die de mensen uit een bepaalde buurt kent, moet optreden of -als agent met de surveillancewagen. Agressie ontstaat dáár waar de macht anoniem is, en angst dáár waar vervreemding optreedt.



We kennen in het bedrijfsleven zoiets als een verziekt arbeidsklimaat. Er ontstaat een soort 'duikbootpsychose'. Als veel mensen in een kleine ruimte lange tijd bij elkaar zitten, gaan ze op elkaars zenuwen werken, vooral als ze daarbij ook nog onder druk staan.

Er kunnen dan situaties ontstaan waarin Sartre gelijk had met te zeggen: "De hel is de andere mens!"

### Therapie

De vraag is nu: Is de mens van nature zo, óf hebben de omstandigheden hem daartoe gebracht? en: Is er behalve voor de individuele mens in nood, ook een therapie mogelijk voor zieke organisaties?

Er zijn dan niet alleen organisatiedeskundigen, maar ook 'organisatietherapeuten' nodig.

De therapie voor een zieke organisatie bestaat uit vier fasen:

- 'adempauze' in het systeem scheppen,
- bemoediging
- doorzichtig maken van de organisatie
- mensen helpen de organisatie te beïnvloeden

Adempauze betekent in dit geval: een situatie scheppen, waarin bezinning mogelijk wordt. Men moet de toestand onder ogen zien en men moet leren

naar elkaar te luisteren, ook in hiërarchisch verband. Bij een dergelijke bezinning zal men vaak de hulp van een buitenstaander nodig hebben. Zelf is men meestal veel te emotioneel bij de zaak betrokken om er voldoende afstand van te kunnen nemen. Door af en toe samen met anderen naar het systeem en je arbeidssituatie te kijken, schep je vrijere verhoudingen tot dat systeem.

Bemoediging betekent in dit geval de mensen moed geven zich te uiten en tegen het systeem stelling te nemen. Men moet leren inzien dat men samen met anderen is en dat die anderen ook problemen hebben. Dit samen over problemen kunnen praten is de beste remedie tegen vervreemding en onzekerheid. Verder moet men weten, er is een buitenstaander die wil helpen.

Het doorzichtig maken van de organisatie is proberen te weten te komen hoe de verantwoordelijkheden en bevoegdheden liggen en wie welke beslissingen mag nemen en neemt.

Beïnvloeding. We moeten bekijken hoe we de menselijke verhoudingen en de technische structuren kunnen beïnvloeden. We streven naar een organisatievorm die mensen kan helpen zo goed mogelijk te functioneren. Om dit te bereiken moet zowel aan de relaties onderling, als aan de structuren worden gewerkt. Dit betekent dat de medewerkers hun relaties niet alleen door het bestaande systeem moeten laten bepalen. Juist structuur-overstijgende of doorkruisende relaties zoals in project en overleg-

groepen voorkomen, kunnen de vermenschelijking van organisaties ten goede beïnvloeden.

*Verslag gemaakt door Alie Huisman*

*Voortdurend bemoedigen of ontmoedigen we de mensen met wie wij omgaan en daardoor beïnvloeden wij daadwerkelijk hun mogelijkheden om het leven aan te kunnen.*

*Rudolf Dreikurs*

## IN MEMORIAM

Het overlijden van mevrouw M.A. Heijligers-v.d.Sijp, erelid van de N.W.I.P., zal de leden die de laatste jaren zijn toegetreden niet zo zeer aanspreken. Zij bereikte de leeftijd van 88 jaar en kon sinds lang niet meer aan het verenigingsleven deelnemen.

Voor de ouderen ligt dit anders.

Mevrouw Heijligers behoorde al in de dertiger jaren tot de kleine groep Adlerianen die ten huize van Dr. P.H. Ronge in Utrecht bijeenkwamen. Ook op 4 november 1945 toen voor het eerst een plan tot het oprichten van een vereniging besproken werd was zij aanwezig.

Toen de Werkgemeenschap in 1946 tot stand kwam werd zij secretaris-penningmeester. Later werd zij ook zakelijk leider van de cursus.

In deze functies heeft ze niet alleen veel tijd gestoken en bergen werk verzet, maar ook belangrijk bijgedragen tot een verbetering van de organisatie. Zij had grote organisatorische kwaliteiten en daardoor een gezaghebbende plaats in het bestuur.

Doordat ze voor moeilijkheden niet uitweek, maar er recht op af ging, wakte ze wel eens weerstanden, maar dwong ze óók respect af. Toen zij zich later uit haar functies had teruggetrokken en enige tijd in Harskamp en Arnhem woonde, hebben mijn vrouw en ik haar nog wel eens opgezocht. Wij kregen toen de indruk, dat zij bij het accepteren van een minder actief bestaan gesteund werd door de wijsheid en het geduld van haar man.

In de geschiedenis van de N.W.I.P. blijft de naam van mevrouw Heijligers bewaard als die van een pionier van het eerste uur.

Bij de uitvaart op 7 maart te Den Haag werd de werkgemeenschap vertegenwoordigd door mevrouw L.M.C. Richard-Stuurman en mevrouw B.J.M. Strobosch-van Duijne.

G.H. van Asperen,  
(oud-voorzitter)