



# Een week retraite met een groep: wat er allemaal mis kan gaan

De auteur van dit stuk, zelf trainer van beroep, ging een week op mindfulness-retraite en viel van de ene verbazing in de andere. Basisregels van veiligheid in de groep werden met voeten getreden. Waarmee maar weer eens duidelijk wordt dat iedereen zich trainer of coach mag noemen.

Door Kim Plesman

**M**et een beroepsverleden als groepsleider in de kinderpsychiatrie, werk ik nu bijna twintig jaar als trainer in het bedrijfsleven. Groepsprocessen fascineren mij niet alleen vakmatig, ik vind het ook interessant om er vanuit de rol van deelnemer naar te kijken. Dus schrijf ik me met enige regelmaat in voor een groepsactiviteit die me interesseert. Zo heb ik weleens een groepsreis van drie weken door drie landen geboekt, heb ik aan een stilleretraite van tien dagen deelgenomen en belandde ik op een week mindfulnessretraite in Spanje. Alhoewel ik het dagelijks leven tijdens een retraite echt los kan laten, kan ik mijn professionele blik niet uitzetten. Ik word meestal goed voorzien van inspiratie hoe je het wel en niet moet doen als organisator van groepsbijeenkomsten. In dit artikel beschrijf ik zo'n retraitsweek, aan de hand van een aantal principes van groepsdynamiek zoals ik die in de praktijk ervaar.

**Hiërarchische gelijkwaardigheid  
ondersteunt psychologische veiligheid**

Een paar jaar geleden kwam ik er twee weken voor mijn vertrek achter dat de retraite die mij door een goede klant was aangeraden,

ook bezocht ging worden door een grote groep medewerkers van die klant. Medewerkers die ik coach. Ik voelde ik me genoodzaakt af te zeggen. Ondanks dat er geen gedragsregels voor coaches zijn – het is een vrij beroep tenslotte – voelde het niet juist om in een groep met mijn eigen coaches te gaan zitten. Voor hen niet en voor mijzelf niet. De annulering leverde overigens bij mijn klant én bij de organisator opgetrokken wenkbrauwen op. Waar maakte ik een punt van?

*Verhoudingen in de groep zijn een bepalende factor voor het gevoel van veiligheid waarmee de deelnemers in de groep van start gaan. Als er sprake is van hiërarchie, zoals een leidinggevende tussen haar medewerkers, dan heeft dat vaak effect op de mate van openheid van de medewerkers. Het helpt om afspraken te maken, bijvoorbeeld over wat er gebeurt met dat wat er die sessie besproken wordt. Om de vertrouwelijkheid af te stemmen en te benoemen. En om expliciet te maken, bijvoorbeeld in de werkvorm, dat de leidinggevende een andere rol en plek heeft in het team. Dit is degene die besluiten neemt, bijvoorbeeld. Dat uitgangspunt transparant maken, maakt dat je het kunt benutten. In de sessie doen alsof de leidinggevende gewoon een gelijkwaardig teamlid is, zorgt onherroepelijk voor wantrouwen en onderhuidse weerstand bij de rest van de groep.*

Goed, ik had dus een vrije week in mijn agenda en nog geen bestemming. Ik googelde op 'mindfulness retraite Spanje' en trof pagina na pagina met hits. Even zoeken met mijn beschikbare data erbij en ik vond er meteen een, van een Nederlandse dame, met ook nog een korting voor de laatste plek. Een mooi landelijk gelegen huis in de

bergen bij Barcelona, lekker eten, een licht programma met mindfulness, yoga, groeps sessies en massages. Even kort telefonisch contact gehad en ik kon mee. Vlucht was ook nog beschikbaar, daar ging ik.

### **De eerste vijf minuten zetten het patroon**

Vanaf vliegveld Barcelona kon ik gebruikmaken van een transfer. Ik posteerde me met zicht op de afgesproken plek. Dit moment, waarin de deelnemers van de aankomende groep nog geen groep vormen, nog even op zichzelf zijn, net los van thuis en nog niet in de groep gestapt, observeer ik graag. Een voor een zag ik mensen aankomen, van wie ik vaak al even voordat ze er waren, kon zien dat het mijn groepsgenoten voor deze week zouden zijn. Een zoekende blik, een ander die juist vastberaden en zonder bij anderen te checken zijn koffer neerzet, iemand die de dame naast haar aanspreekt met de vraag of zij misschien ook... Zodra de zojuist alleen aangekomen reizigers de ander als groepsgenoot herkennen, begint er iets in die interactie te ontstaan. Patronen worden ingezet, rollen aangenomen, er start een verkennende dans. Ik wil er niet alles aan ophangen, maar die eerste vijf minuten van zo'n kennismaking geven vaak een goed beeld wat ik voor een week van iemand kan verwachten.

De dame die klaagt over het (vanzelfsprekend, want in Spanje) te late busje, medestanders in haar verontwaardiging zoekt, zal ook degene zijn die moppert over de haverhout bij het ontbijt en de krakende vloeren 's morgens vroeg en zal zeggen dat ze niet op een kussen op de vloer kan zitten. En degene die steeds meer de slachtofferrol 'kiest', en onderhuids of expliciet de ander

verwijt dat er niet voldoende aandacht en zorg voor haar is.

Degene die haar uitnodiging tot meeklagen aanneemt, is degene die helpt en zorgt, aandacht geeft en te lang blijft luisteren naar de vermoeiende drama's van anderen. De groepsmoeder. Die op een dag, tot ieders verbazing, ineens uithaalt of instort omdat zij altijd voor anderen klaarstaat, maar wie is er voor haar?

Degene die het wachten relativeert, doet dat ook met een dag slechter weer of wanneer een groepsgenoot het later die week moeilijk heeft. Ze vindt het moeilijk om het ongemak er te laten zijn en voelt zich verantwoordelijk het weg te poetsen. Bij haar duurt ongemak nooit lang, maar er komt ook geen diepgang.

Ik heb natuurlijk zelf ook een rol, een plek, met mijn afzijdige, observerende houding. Als trainer past dit naadloos, als deelnemer vind ik het lastiger mijn plek te vinden. Net als bij de anderen is dit een rol die meer in balans kan komen als de groep meer van dit gedrag op zich neemt, of wordt uitvergroet wanneer er bij de anderen te weinig van is. In de loop van deze week, wordt het 't laatste.

*In de eerste vijf minuten van het eerste contact van de groep, worden de belangrijkste patronen gezet. Groepsleden zijn rustig, vaak afwachtend, aftastend in hun uitingen en vooral bezig met hoe ze overkomen op de ander. Wie neemt er de leiding, wie volgt, wie is er aan het werk? Als leider kan je ook regie pakken op deze patronen, door van tevoren na te denken over het gedrag dat je graag wilt zien. Bijvoorbeeld actieve inbreng van alle deelnemers of interactie van de groep met elkaar, in plaats van alleen via jou als leider. Bepaal welk gedrag past bij het inhoudelijke doel van*

*de sessie, en roep dat gedrag op door de werkvorm die je kiest. Zo kun je, wanneer je wilt dat iedereen actief meedoet, ervoor zorgen dat iedereen in de eerste vijf minuten iets gezegd heeft, door een vraag te stellen die ze in tweetallen kunnen beantwoorden. Wanneer iemand in de eerste vijf minuten heeft gesproken, is de kans dat die nog een keer iets zal zeggen, heel groot. Hoe langer iemand niet aan het woord is geweest, hoe moeilijker het is wél iets te gaan zeggen – dan moet het wel heel belangrijk zijn, vertellen mensen zichzelf dan.*

Bij aankomst bij het prachtig gelegen huis met weids uitzicht, lopen we door naar achteren, richting het zwembad. Daar worden we ontvangen door twee Nederlandse dames die de week begeleiden. Achter hen op een picknicktafel staat de prosecco klaar, die meteen gul wordt uitgeschonken. 'Laten we proosten op een goede week'. De toon is gezet. Dit zijn ook een eerste vijf minuten; namelijk die van de hele groep, inclusief begeleiders, bij elkaar.

### **Randvoorwaarden kunnen je programma maken of breken**

Even ben ik verbaasd; alcohol in een week in het teken van mindfulness is toch wat tegenstrijdig. In de voorbereidende mail was er zelfs een optie voor een detoxprogramma, waar ik niet voor gekozen heb, maar een paar andere deelnemers wel. Ik heb nooit eerder meegemaakt dat er alcohol beschikbaar was bij een meditatie-activiteit.

*Wanneer je met een groep werkt, zijn de randvoorwaarden veel belangrijker dan we op het eerste gezicht vaak denken. Omgeving stuurt gedrag. Kort gezegd: je gedraagt je anders in*

*een bioscoop dan op een netwerkborrel. De omgeving bestaat uit verschillende factoren: de fysieke werkomgeving, de structuur en spelregels, het gedrag van de ander(en), met welke opdracht en geschiedenis mensen naar de sessie zijn gekomen.*

## *De gastvrouwen blijven bijschenken in het straffe tempo waarin ze zelf drinken*

*De opstelling van de zaal bepaalt voor een groot deel het tempo waarin je kunt werken, de openheid van de groep is kleiner als er tafels tussen de deelnemers staan, de concentratie van deelnemers keldert als er veel hoorbare afleiding of slechte akoestiek is. Zorg dat je randvoorwaarden doordacht en op orde zijn, voor je van start gaat. Wijn drinken helpt niet bij mindfulness. Punt.*

### **Groepsdruk beïnvloedt individuele keuzes**

Maar als iedereen zonder voorbehoud een glas aanneemt en proost, wil ik niet achterblijven. Ik proost mee. Al snel wordt me duidelijk dat ook deze ontvangst een patroon zet, want drinken blijkt in deze week geen uitzondering. Bij het diner is de wijn onbeperkt beschikbaar, en daar wordt gretig gebruik van gemaakt. De gastvrouwen geven het tempo aan en blijven bijschenken in het straffe tempo waarin ze zelf drinken. Alhoewel ik voor mijzelf heel goed weet dat wijn en bewustzijn voor mij niet samengaan, drink ik ook mee, deze eerste avond. Dat begint met het eerste glas dat wordt aange-

boden. Ik wil mijzelf niet meteen nog verder buiten de groep plaatsen dan ik met mijn houding al heb gedaan, wil erbij horen, en voel tegelijk, dat het niet is wat ik zélf zou willen. Maar ik vertel mezelf dat het maar een klein 'offer' is, om één glas mee te drinken, en dat het op zich ook wel past bij een feestelijke ontvangst, dat het niet zo erg is. Het vervelende is dat het trouw blijven aan mijn eigen voorkeuren en principes, juist ook vanwege het effect van de drank, alleen maar lastiger wordt, en dus drink ik de hele avond mee. Voor mij vier glazen later is het toetje onderweg en besluit ik dat dit anders moet, wil ik nog iets mindfults van deze week kunnen maken.

*We willen graag bij de groep horen en zijn bereid om daarvoor over onze eigen grenzen te gaan. Ook al weten we dat zaken feitelijk onjuist of onethisch zijn, we kunnen vanuit het comforterend principe deze dingen toch doen of steunen vanuit onze behoefte bij de groep te horen. Wanneer je van alle individuen uit de groep echt wil weten hoe ze over een onderwerp denken, vooral wanneer dit controversieel of complex is, moet je ervoor zorgen dat ze dit kunnen doen zonder tussentijds beïnvloed te worden door de mening van anderen. Bijvoorbeeld door iedereen te laten opschrijven wat hun mening is, en daar later over laten uitwisselen.*

### **Delen en (on)veiligheid**

Na het diner is de kennismaking onder begeleiding van de trainster deze week, Mariëlle\*, een Gestalttherapeut. Let wel, ik kom voor een week mindfulness en yoga. Ik heb niet gekozen voor therapie, daar is op de site ook geen woord over te vinden en er is ook geen enkele vraag over mijn voorgeschiedenis of de aanleiding van mijn komst

gesteld. Plus, iedereen heeft (flink) gedronken als we hieraan beginnen, de trainster/therapeut voorop.

Het hoeft dus ook niet te verrassen, maar is toch verbazingwekkend, wat de deelnemers vertellen op haar vraag jezelf te introduceren. Ik merk al gauw hoe ongemakkelijk en ongepast ik de situatie vind. Zonder onderbreking, sturing of interventie krijg ik meer te horen dan me lief is. Echtscheidingen, burn-outs, bedrog, uitgeblust door mantelzorg en een drankprobleem (interessant in het licht van de ontvangst) worden zo op tafel gelegd. Ik zie mensen heel emotioneel worden, iemand begint te huilen bij het vertellen van haar verhaal, een ander huilt mee en begint haar ongevraagd te troosten door een arm om haar heen te slaan.

*Deelnemers iets laten delen over hun persoonlijke situatie kán bijdragen aan een groter gevoel van veiligheid en openheid in de groep. Een vraag bij de kennismaking om iets te vertellen wat niemand hier nog van je weet, kan voor ontspanning, nieuwsgierigheid, herkenning en meer verbinding in de groep zorgen. Het is een delicate balans, want teveel delen, zorgt juist voor meer ervaren onveiligheid. Houd steeds de doelgroep en het doel voor ogen bij de vragen die je stelt en de inbreng die je oproept.*

**Psychologische veiligheid is de eerste prioriteit (safety first)**

Mijn trainersblik speelt me parten. Wat is het doel van deze kennismaking? Waar is dit nog mindful of heeft het nog met mindfulness te maken? Waarom wordt er niet wat meer gekaderd, samengevat, gevraagd, geïntervenieerd en begrensd? Nu de deelnemers hier hun eigen grenzen

en die van de groep uit het oog verliezen en in hun eigen verhaal en emoties dreigen te verdwalen, voel ik de neiging de leiding over te nemen. Omdat ik dat geen reële optie vind, kies ik ervoor om niets meer te zeggen en te wachten tot iedereen zijn zegje heeft gedaan. Na deze ronde kan ik de hoofdtrainster niet alleen niet meer serieus nemen, maar weet ik ook dat ik voor mijn eigen veiligheid in deze groep moet zorgen. En dat er een paar deelnemers zijn, die ik graag een beetje op afstand houd. Ook blijkt een aantal deelnemers de trainster al langer te kennen en bij haar in therapie te zijn.

*Als trainer is de veiligheid in de groep mijn hoogste prioriteit. Ik stuur op het oproepen van het gedrag dat ik wil zien, en dat heeft altijd een relatie met het thema of het doel van de sessie. Om de veiligheid te vergroten geef ik duidelijke structuur aan, onder andere door bij aanvang te benoemen wat we doen en waarom, hoe lang iets duurt. Ik gebruik spelregels en werkvormen, kader op inbreng, zorg dat mensen bij het onderwerp blijven en stuur op de aansluiting van persoonlijke stijlverschillen en stokpaardjes. Als ik zie dat mensen in een bepaald ineffectief patroon voor leren zitten, zoals bijvoorbeeld zichtbaar wordt in een zithouding met twee armen over elkaar en de tekst 'ik laat het vandaag wel over me heen komen', dan stuur ik op ander gedrag door op behoeften te onderzoeken. Zo krijg ik vrijwel iedereen constructief mee. En, zo kan ik ook begrenzen op gedrag dat niet bijdraagt aan het leren in de groep.*

**Je rol is bepalend voor je gedrag**

Ook weet ik nu, dat Mariëlle niet alleen is gekomen maar vergezeld is van haar doch-

ter Sanne, die als keukenhulp zal optreden, en haar man Ron, die de massages die bij de retraite worden aangeboden voor zijn rekening zal nemen. Er is iets in de combinatie van de zojuist verlopen kennismaking, en zijn blik, waardoor ik dan en daar besluit, dat ik mijn plek op de massagetafel aanbied aan de grootste zeurkous van het stel. *No way* dat ik me door hem onder handen ga laten nemen. Het geheel voelt amateuristisch, ondoordacht en dus onveilig.

## *Ik hoef het persoonlijke drama van de begeleiders niet, maar daar denken zij anders over*

Ik besluit me nog een beetje meer op afstand op te stellen. Het goede nieuws is; ik zit op een heerlijke plek in de Spaanse bergen, het weer is fantastisch en er wordt voor me gekookt. Het slechte nieuws; ik ben blijkbaar in een andere film beland dan waar ik een kaartje voor kocht.

Ik zit natuurlijk helemaal niet te wachten op andermans drama's. Mindfulness gaat over ontdekken wat er van moment tot moment in jezelf gebeurt en dat kan, niet verbazingwekkend, het beste als je even stil bent en op jezelf let. In je eigen verhalen verdwijnen is wat mij betreft allesbehalve mindful, laat staan die aan anderen vertellen.

Ik hoef het persoonlijke drama van de deelnemers niet, maar zeker niet dat van de begeleiders. Maar daar denken zij anders over. Bij het ontbijt staat de tweede trainster, Esther, die deze week alleen de keuken onder haar hoede neemt, met dikke ogen en

een rood gezicht in de keuken. Ze heeft duidelijk gehuild, en dan heb ik het niet over even een traan gelaten. Als iemand na haar verstikte 'goeiemorgen' vraagt hoe het met haar is, vertelt ze luid en duidelijk dat ze de hele nacht geen oog heeft dichtgedaan na een telefonische ruzie met haar partner thuis, de nacht ervoor. En dat dit niet de eerste keer is, dat ze er helemaal doorheen zit en nu denkt dat ze een beslissing over de relatie moet nemen.

*Delen van persoonlijke ervaringen als (bege) leider geeft alleen pas, wanneer dit bijdraagt aan het leren van de ander. Maar het is een risicogebied. Je zet je neutrale rol op het spel wanneer je iets deelt over jou persoonlijk. De kans dat een deelnemer dit niet oppakt als informatie, maar als toenadering in de relatie, is altijd aanwezig. Mijn motto is: deel zo min mogelijk, en alleen als je redelijk kunt inschatten dat dit bij de ander als leerervaring op wordt gepakt.*

### **Jij geeft, als leider, het voorbeeld van het gedrag dat je wilt zien**

Op de woensdag, midden in de week, is er een stiltedag aangekondigd. Het is de bedoeling dat we vanaf het opstaan tot slapen gaan niet praten en niet op andere wijze met elkaar communiceren. Bij de introductie van deze dag in het programma eerder in de week, doen mensen er lacherig en wat gespannen over. Ik hoor wat reacties van 'hoe moet dat nou, het is toch gek, ik weet niet of het me wel gaat lukken'. Op zich gebruikelijke kost voor een eerste keer, daar moet je even doorheen.

Ik heb een paar keer eerder een stiltedag gedaan en kijk er wel naar uit. Maar op de

ochtend van de dag zelf blijkt dat het ongemak om het echt te gaan doen, niet alleen aan de deelnemers voorbehouden is. Omdat ik als laatste geboekt heb, zit mijn kamer in de personeelsverblijven. Al vroeg hoor ik Mariëlle en Ron luidruchtig praten en lachen. Niet echt de serene start van een stiltedag.

### *Op de stiltedag voert masseur Ron vlak voor mij een mime-act ter begroeting uit*

Maar goed, ze zullen wel denken dat niemand ze zal horen, en personeel zal soms ook met elkaar moeten overleggen, vertel ik mezelf. Wanneer ik als eerste boven kom voor het ontbijt, zoek ik geen oogcontact met Esther, die in de keuken staat. Mariëlle loopt ook al rond. Ze praten nu ook even niet. Ron komt echter recht op mij af, komt vlak voor me tot stilstand, buigt zijn gezicht in mijn blikveld en begint met twee handen naast zijn hoofd, naar mij te zwaaien. Hij voert een soort mime-act ter begroeting uit. Ik ben verbijsterd, niet alleen over dat hij contact zoekt maar ook hoe hij dat doet. Het ergert me ook en dit voorkomt dat ik ervan in de lach schiet. Als de anderen bovenkomen, is zijn non-verbale uitnodiging, die hij bij iedereen herhaalt, effectiever; al gauw wordt er gegniffeld, geproest en gefluisterd. Mariëlle negeert het gezelschap én haar echtgenoot. Iedereen schuift aan de ontbijttafel. Er wordt niet hardop gepraat, maar daar is dan ook alles mee gezegd. Ik krijg een demonstratie van alle andere dingen die je kan doen, als je contact wilt hebben maar dat niet expli-

ciet mag zeggen. Er wordt druk tegen elkaar aan geschoven, mensen kijken elkaar aan met grote ogen en gekke bekken, er worden gebaren gemaakt en allerlei gehum en gebrom heeft de taal vervangen. Het is een aaneenschakeling van oplopende onrust; mensen stoten elkaar aan, vragen met omzichtige gebaren om het zout door te geven, proberen de ander zo ver te krijgen dat ze hun lachen niet meer in kunnen houden. Mariëlle intervineert niet alleen niet, maar doet nu gewoon mee.

*Als leider geef jij het voorbeeld van dat wat je wilt zien. Je leeft het voor. Vergelijkbaar met opvoeden in een gezin; kinderen luisteren niet naar wat je zegt, maar kijken naar wat je doet. Je gedrag moet het gedrag zijn dat je van de ander wilt zien. Je moet je eigen gedrag én het effect dat dat heeft op de ander(en), kunnen sturen.*

#### **Onduidelijkheid roept frustratie en vechtgedrag op**

Ik ben vreselijk geërgerd. Met mij nog één andere deelnemer, de enige man van het gezelschap, Bas. Hij laat zijn ergernis zuchtend en ogen-rollend duidelijk merken. Tijdens het ontbijt staat hij demonstratief op, pakt zijn bord en glas en beent de kamer uit. Ik neem aan dat hij buiten gaat zitten. Niemand doet iets anders dan hier non-verbaal op reageren met verbaasde grote ogen en wat onbestemde kreten en geproest. Ik verlaat ook de tafel. Na het ontbijt staat yoga in stilte op het programma, maar al gauw blijkt dat het grootste gedeelte van de groep heeft besloten dat het geen stiltedag meer is. De deelnemers lopen fluisterend naar het terrein naast het

zwembad. Na de yoga gaat het gefluister over in gewoon praten en lachen. Rond vijven loop ik de keuken in en tref daar Mariëlle en Esther, luid pratend en lachend met allebei een groot glas witte wijn in de hand. De halflege fles tussen hen in getuigt dat ze hier al even zijn. Ik zeg nog steeds niets, en zij nu ook niet meer. Als de anderen ook aanschuiven voor het diner is er van stilte of pogingen daartoe geen enkele sprake meer, behalve door Bas en mij. Hij pakt nu al aan het begin zijn bord en loopt weg. Ik besluit zwijgend bij hem aan te schuiven. Na het eten ben ik niet alleen boos over het gebrek aan professionaliteit van deze dames, maar ook in de war en besluit ik mijn frustratie met een van hen te bespreken. Als eerste zie ik Esther. Zij geeft me eigenlijk meteen gelijk als ik zeg dat ik meer had verwacht van hen. En moedigt me aan dit met Mariëlle te bespreken.

*Er wordt druk gezocht naar wat kan en wat niet kan. Conflicten ontstaan. Dat er niet gestuurd wordt op het gewenste gedrag en (dus) een gezonde dynamiek in de groep, betekent niet dat er geen dynamiek ontstaat. Er ontstaan subgroepen met bondgenoten, wij tegen zij en er wordt een zondebok gevonden. Dit zijn kenmerken van een groep in de 'storming fase'.*

#### **Patronen in de groep worden persoonlijk**

In plaats van bij de eerste verstoring op de stiltedag de dames aan te spreken op hun rol en verantwoordelijkheid voor de groep én voor mij als deelnemer, heb ik tot na het eten getwijfeld wat ik er mee aan moest. En of ik er iets mee aan moest. Het werd moeilijk om me tot de andere deelnemers te ver-

houden, die niet deden wat de afspraak was. Was ik nu ineens het braafste meisje van de klas? Of had ik een punt als ik vond dat dit niet okay was? Wat was nu de bedoeling? Was het ineens mijn verantwoordelijkheid, als deelnemer, om de regels te handhaven? Dit nog even los van het feit dat ik zelf wel zin had in de stiltedag, en nu opgescheept zat met een heleboel gedoe om mij heen, terwijl het doel juist is om op jezelf te kunnen focussen.

Uiteindelijk heb ik Mariëlle 's avonds aangesproken. In dit gesprek, dat zij weer voert met een aantal wijntjes op, heb ik niet het idee dat zij de verantwoordelijkheid (h)erkent die zij in mijn beleving als organisator en begeleider heeft. Ze bagatelliseert haar rol in het mislukken van de stiltedag en legt de oorzaak bij haar echtgenoot en de groep. Ik besluit het kort te houden en ga naar bed.

*De onrust in het systeem wordt ook door mij ervaren en triggerde persoonlijke patronen en rollen. Deze ervaring is nooit alléén persoonlijk en is representatief voor het systeem. Het kan echter wel heel persoonlijk en individueel ervaren worden, vooral wanneer je binnen een groep de enige bent die een bepaald standpunt of ervaring vertegenwoordigt.*

*Het is de taak van de groep(sleider) om deze verschillende individuele ervaringen te (h)erkennen en in de groep te integreren. Als deelnemer heb ik de verantwoordelijkheid om mijn ervaring in te brengen.*

#### **Mindfulness; zonder oordeel opmerken wat er is**

De volgende dag begint tot mijn verrassing met gezamenlijke excuses voor hun gedrag. Dit had ik, op basis van het gesprek dat ik



's avonds met Mariëlle voerde, niet verwacht. Ze zegt dat dit niet de kwaliteit is die we van haar hadden mogen verwachten. Ze vertelt dat Ron, die nog niet aanwezig is, nog nooit een stilte-dag had gedaan en niet wist hoe hij zich moest gedragen. Deze uitleg sluit aan op mijn beeld dat de aanpak onprofessioneel en ondoordacht was. Dat dat nu erkend wordt, geeft mij rust.

Deze excuses verzachten mijn frustratie en onbegrip over het verloop van deze dag, ook omdat hun uitleg duidelijk maakt dat het verloop van de dag precies hun niveau van ervaring en professionaliteit is. Ik begrijp ook, dat ik niet meer kan verwachten. Soms leer je ook dingen, juist in wat er ontbreekt: dat de kwaliteit en professionaliteit die ik verwacht bij een mindfulness-retraite, door hen niet geleverd zal worden, omdat ze eenvoudigweg de kennis en ervaring niet hebben. Daar ben ik niet blij mee, maar ik begrijp wel dat het is wat het is. Dat is, op en in zichzelf, ook een oefening in mindfulness. Aanvaarden wat er is, ook als dat niet is wat je wilt dat het is. Zo zit er voor mij toch een uitdagende mindfulness-oefening in deze gang van zaken.

*Mindfulness is het van moment tot moment, zonder oordeel opmerken van wat er is. In je omgeving, en in jezelf. Erkennen dat er gedachten, emoties en fysieke sensaties zijn. Deze zonder oordeel opmerken. We zijn gewend om onze emoties en oordelen óf uit te leven, of te ontkennen of onderdrukken. We laten ze onbewust ons gedrag sturen. Je kán ook een andere keuze maken. Iets doen dat meer effect heeft, beter voor je werkt, meer oplevert op behoeften op de langere termijn. Maar die keuze begint bij het kunnen aanvaarden van de realiteit met al haar ongemakken.*

De rest van de week komt, na de excuses en het besef dat dit is wat ik kan verwachten, voor mij meer in het licht van een weekje er tussenuit te staan. Ik verwacht niet meer dat ik (positief) geïnspireerd zal worden op het gebied van mindfulness. Ik doe alleen mee aan die groepsessies, waarvan het doel mij duidelijk is. Zoals de ochtendyoga. Verder houd ik mij nog wat meer afzijdig. En ik observeer de les 'groepsdynamiek, zo dus niet' die deze retraite gaandeweg is geworden. Er is met de groep of begeleiders nooit een evaluatie geweest. Het leren van je fouten, bijvoorbeeld door feedback van je deelnemers, is duidelijk geen leidend principe voor deze organisator.

Even googelen leert dat Mariëlle nog steeds in bedrijf is en de mindfulnessretraites nog steeds worden aangeboden. Ook mindfulness-trainer is, net als het beroep van trainer en dat van coach, geen beschermde titel. Iedereen kan dit op zijn visitekaartje en website zetten. Dit betekent ook, dat je letterlijk iedereen tegenover je kunt treffen, als je je voor een (mindfulness)training inschrijft. Het is goed om je dat te realiseren, omdat je er onbewust toch vanuit gaat dat degene die voor de groep staat, een zekere mate van professionaliteit en deskundigheid heeft. Maar dit is lang niet altijd de realiteit.

*\*namen van personen zijn ter bescherming van hun privacy veranderd*

*Kim Plesman werkt als 'cut the crap coach' en trainer in het bedrijfsleven. Onderwerpen waarvoor ze veel wordt gevraagd zijn (geweldloze) communicatie, groepsdynamiek en effectiever samenwerken en persoonlijk leiderschap, zie [kimplesman.com](http://kimplesman.com).*