

# Een groep voor het leven

Derk-Jan Drost bespreekt met oud-marinier en psychomotorisch therapeut Bart van Arensbergen een tv-programma waarin vijftien burgers acht dagen lang met elkaar hun grenzen opzoeken in het zwaarste selectieprogramma van de Koninklijke Landmacht.

Door Derk-Jan Drost

In het programma *Kamp van Koningsbrugge* (KVK) worden vijftien sportieve burgers ondergedompeld in het trainingsprogramma van het Korps Commandotroepen (KCT), het zwaarste selectieprogramma van de Koninklijke Landmacht. Deze burgers volgen gezamenlijk dit programma, waarbij de acteur en cabaretier Jeroen van Koningsbrugge hen op de voet volgt. Mijn interesse om iets te schrijven over de groepsprocessen binnen dit programma was al snel gewekt na het zien van de eerste aflevering. De loodzware omstandigheden en grensverleggende opdrachten riepen haast om een analyse.

Via onze hoofdredacteur ben ik in contact gekomen met Bart van Arensbergen, oud-lid van het Korps Mariniers (het zwaarst getrainde deel van de Koninklijke Marine) én psychomotorisch therapeut. Tot voor kort was hij werkzaam bij Arq Centrum '45 en nu heeft hij zijn eigen praktijk. Zijn persoonlijke ervaring binnen deze eenheid en zijn kennis van groepsprocessen maakten mij nieuwsgierig naar zijn visie op het programma. Daarom heb ik hem uitgenodigd voor een interview om samen te reflecteren op het programma en mij meer te helpen begrijpen van de wereld waarin de deelnemers zich begeven en in welke context dit te plaatsen valt.

Met de zon in de rug lopen we op een woensdagmiddag over de Utrechtse Heuvel-

rug. Niet geheel verassend heeft Van Arensbergen voorgesteld om samen te gaan wandelen, in een prachtige omgeving. Het terugkijken van het programma roept veel op van zijn tijd bij het Korps Mariniers. 'Het voelt alsof ik weer die marinier ben. Ik zie of hoor vaker dat er wordt geschreven of gesproken over ex-mariniers of ex-commando's. Je bent geen ex-commando, maar een oud-commando. Deze rol verdwijnt niet uit je leven, dit houd je bij je'. Na deze woorden blikken we samen terug op het programma en het format.

### **Programma**

In het programma wordt al snel duidelijk dat er een grondige voorselectie gedaan is voordat een deelnemer in deze groep werd toegelaten. Medische en psychologische testen zijn ingezet om een inschatting te maken of iemand het programma vol zou kunnen houden. Deelnemers van verschillende leeftijden en achtergronden doen mee. Iedere deelnemer, van krav maga-instructeur tot model en van triatleet tot crossfitter, heeft uiteraard affiniteit met sport. Een voor een worden ze voorgesteld aan de kijker. Het zich willen bewijzen aan de omgeving, een ander beeld van zichzelf laten zien en het dromen van een loopbaan binnen het Korps Commandotroepen zijn veel gehoorde beweegredenen. Het doel van het programma is deelnemers te selecteren die geschikt zouden kunnen zijn als lid van het Korps Commandotroepen. Om de eindstreep te halen moeten ze alle opdrachten met succes volbrengen, zowel individuele als groepsprestaties worden van de deelnemers verlangd.

### **Waarden**

In de eerste aflevering van het programma geeft de luitenant-generaal van de landmacht uitleg over het programma en de setting waarin de deelnemers zich bevinden. Hierin benadrukt hij de waarden die voor het Korps Commando gelden: 'Moed, beleid, trouw, eer en trots'. Deze waarden zijn een terugkerend thema binnen de opdrachten die de deelnemers uitvoeren. Opvallend is dat ook de instructeurs het belang van deze waarden onderstrepen in de opdrachten die ze de groep geven. De verwachting die wordt uitgesproken over het naleven en laten zien van deze waarden maakt zichtbaar indruk op de deelnemers. Het expliciteren ervan maakt dat gedrag wordt uitgelokt dat past binnen deze kaders. Dat is terug te zien. De deelnemers spreken uit dat ze trots op elkaar en op zichzelf zijn door het aangaan en overwinnen van angsten (bijvoorbeeld voor hoogtes). Dit versterkt de onderlinge cohesie.

## *De groep krijgt straf wanneer een individu zaken verzuimd of niet aankan*

Na nog maar enkele passen over de Utrechtse Heuvelrug te hebben gezet, hebben we het al over de groepsprocessen in het programma. 'In het format wordt relatief weinig aandacht besteed aan de onderlinge verhoudingen binnen de groep of de ervaringen van de groep als geheel', vindt Van Arensbergen. Tussen de oefeningen

door worden de deelnemers bevraagd over hun kijk of ervaring als het gaat over de oefening. Hierin ontbreekt hun ervaring in de groep zelf. Wel wordt in beeld gebracht hoe de deelnemers elkaar tijdens de oefeningen fysiek ondersteunen. Tijdens het programma worden er deelnemers naar huis gestuurd, wanneer zij in de optiek van de instructeurs niet voldoen aan de norm van het KCT. We missen beiden het effect van deze feedback op groepsniveau en ook het nemen van afscheid van de deelnemers onderling wordt nauwelijks verder belicht.

## **Angst**

Dus komt het op onze eigen analyse aan. Van Arensbergen deelt zijn ervaring binnen het Korps Mariniers. Hij vertelt onder andere hoe de groep zelf verantwoordelijk gemaakt wordt voor het meekomen van het individu. 'Straf in de vorm van een consequentie of een fysieke uitdaging staat centraal in het gevoel van verantwoordelijkheid binnen een groep. De groep krijgt straf wanneer een individu zaken verzuimd of niet aankan. Hierdoor kweek je dat groepsleden elkaar gaan aanspreken op het nemen van verantwoordelijkheid. Vaak wordt dit uit angst gedaan. Een voorbeeld is dat de hele groep in de voorligsteun (een zware fysieke houding) moet liggen omdat één persoon het niet kan volhouden. Wat je dan krijgt is dat er corrigerend gedrag ontstaat, uit angst zelf aan de beurt te komen. Dit heeft een zelfregulerende functie, het zorgt ervoor dat je wilt dat iedereen uit het team de opdracht gaat halen'.

Zo zie je hoezeer het belang van het individu ondergeschikt wordt gemaakt aan het belang van de groep. Het individu telt niet.

De taak en de groep gaan voor. Ieder heeft binnen de groep zijn of haar eigen functie, maar je bent vervangbaar. De individuele beleving van een deelnemer doet er niet toe. Met name in de beruchte slotenmars in het programma wordt duidelijk dat de deelnemers een groepsgeenoot opvangen wanneer ze zegt niet verder te komen. Zij houdt de groep op, waardoor de rest het nog zwaarder heeft. Binnen een psychotherapiegroep is het juist het proces binnen de groep dat telt. Het individu heeft meerwaarde als het gaat om inbreng in de groep en het kunnen geven van feedback richting anderen. Júst de individuele beleving binnen die groep zorgt voor groei en herstel.

## **Groepsvorming**

Opvallend is dat de groep deelnemers met name gevormd wordt door de gezamenlijke taken die ze krijgen. Waar in een psychotherapeutische groep vaak veel tijd wordt besteed aan het creëren van een veilige omgeving waarin iemand zich goed genoeg voelt om kwetsbare thema's in te brengen, ligt dat bij KVK en binnen het Korps Mariniers anders, vertelt Van Arensbergen. Hier wordt gewerkt vanuit taakgerichtheid. De band binnen de groep ontstaat doordat er samen gewerkt wordt aan een bepaalde opdracht. De zware omstandigheden zijn vormend voor het contact binnen de groep. 'In het vuur van de strijd worden banden gesmeed', zegt Van Arensbergen en hij vervolgt: 'Het gevoel dat je op iemand moet kunnen vertrouwen, omdat je je leven in iemands handen legt, smeedt een band voor altijd.' Hier wordt duidelijk hoezeer je op je groepsgeenoot moet kunnen vertrouwen om de opdracht goed af te ronden.

Op het eerste gezicht lijkt de onderlinge band binnen het format van KVK niet getoond te worden, totdat de groep is uitgedund en de opdrachten technischer worden, waarbij meer samenwerking vereist is. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat in het begin de 'ideale' groepsgrootte van maximaal 8-10 deelnemers overschreden is (Yalom & Leszcz, 2005), waardoor binding met individuele deelnemers lastiger is. Naarmate de groep binnen KVK vordert, wordt er vaker ingezoomd op de ervaringen van de deelnemers en wordt er meer in beeld gebracht hoe ze ervaringen delen. Zo wordt een deelnemer aangesproken op zijn solistische gedrag en het feit dat hij geen aansluiting zoekt bij de groep. Nu de groep is uitgedund, maar ook hechter is geworden, ontstaan er meer verwachtingen over gewenst gedrag.

### **Leiderschap**

De steeds technischer wordende opdrachten vragen om een steeds duidelijkere rolverdeling, die door de instructeurs van tevoren gecommuniceerd wordt. Van de individuele deelnemer wordt verwacht de voortrekkersrol op zich te nemen en de groep te leiden in tactische opdrachten, zoals het veroveren van gebied of het doen van een observatie bij een mogelijk terroristische groep (uiteraard geënceneerd). De deelnemers worden per parachute gedropt in een vijandelijke omgeving die ze in groepjes van drie gaan verkennen. Door de lange dagen met nauwelijks slaap en eten, worden hier de eerste fouten duidelijk zichtbaar. Een cruciale fout wordt gemaakt: de kaart van de omgeving van de omgeving wordt vergeten, waardoor de leider niet exact de positie van

zijn groepen kan bepalen. In de opdracht daarna worden de deelnemers geïnstrueerd om een gewonde burger mee te nemen uit een risicogebied. Een deelnemster wordt in de rol van leider gezet. Ze heeft zichtbaar moeite om deze rol op te pakken. De groep luistert niet naar haar opdrachten en loopt ver voor haar uit. Tijdens het nabespreken van de opdracht zegt ze dat ze simpelweg op dit punt in haar leven nog niet klaar was voor deze rol, waar ze ineens in was gedrukt. Een sportieve reflectie op haar handelen. Andere deelnemers zag je juist floreren wanneer ze in de rol van leider gezet werden. De feedback die desbetreffende deelnemster kreeg was dat de oefeningen waren vormgegeven om te kijken in wie een leider zat. 'Niet iedereen hoeft een leider te zijn, dat vraagt de groep niet', zo werd gezegd door de instructeur. Hij benadrukte de variatie die belangrijk is in een groep voor de diversiteit, zoals we dat ook kennen binnen psychotherapeutische groepen (de Haas, 2020). Wanneer er te veel dezelfde rollen zijn, kan een groep stagneren.

### **Zelfevaluatie**

Een ander aspect dat ons opviel in het programma was de mogelijkheid tot het uitbrengen van een stem in de groep wat betreft het evalueren van de ander. Tussentijds werd de deelnemers gevraagd om te evalueren met wie van de deelnemers ze op missie zouden willen gaan en in wie ze geen vertrouwen hadden. Van Arensbergen zegt dat dit vrij uniek is binnen een dergelijk trainingsprogramma. Zijn ervaring is dat de individuele deelnemers daar niets over te zeggen hebben. In mijn optiek was dit een

van de eerste momenten waarin echt werd ingezoomd op de onderlinge verhouding binnen de groep. Er was geen uitgebreide toelichting nodig op de evaluatie van de ander. De simpele vraag: 'wie zou je niet meenemen op missie?', sprak voor zich. Opvallend was dat dit op het evaluatiemoment vrij eenduidige antwoorden opleverde. Een deelnemer werd door bijna iedereen van de groep genoemd als iemand die afwijkend gedrag vertoonde en daarom niet goed in de groep lag. Helaas werd er niet verder ingezoomd op de beleving van de groep als het gaat om deze deelnemer, er werd alleen een beoordeling geschetst. Mogelijk speelde het fenomeen zondebokvorming hier een rol. Er valt geregeld terug te zien in groepen die de kennismakingsfase voorbij zijn, dat iemand de zondebok wordt. Hij of zij wordt in de rol gedrukt bij wie de schuld voor zaken

### *Hoewel de individuele prestaties goed zijn, wordt het vertrouwen opgezegd*

in de groep wordt neergelegd en wordt gestraft, zonder dat daar heel duidelijke gebeurtenissen aan vooraf hoeven te gaan (de Haas, 2020). De functie hiervan kan zijn om als bliksemafleider te dienen, zodat de groep de spanning beter kan reguleren en in die zin de spanning kwijt kan. Dit is mogelijk iets wat er tijdens KVK gebeurt kan zijn, zeker aangezien de groep onder heel zware omstandigheden verkeerde op dat moment in het programma. De hele nacht doorroeien zonder eindpunt, nachtrust of eten, maakte dat verschillende deelnemers uitageerden

op het feit dat deze deelnemer zijn verantwoordelijkheid niet nam. Hierop werd het besluit genomen hem naar huis te sturen. Lange tijd om dit na te bespreken in de groep was er niet, de volgende opdracht stond alweer voor de deur. Het feit dat zijn individuele prestaties verder op orde waren, maar het vertrouwen door de groep was opgezegd geeft nogmaals aan dat vertrouwen onmisbaar is in de groep.

### **Afscheid**

Zoals eerder al gezegd: afscheid nemen wordt tijdens het programma nauwelijks in beeld gebracht. Van Arensbergen: 'Geen afscheid nemen past binnen de defensie-cultuur. Exit is exit. Een nieuwe groeps-samenstelling is puur functioneel en er wordt vervolgens door gegaan met inhoudelijke taken, zonder dat dit waarde krijgt.' Ergens klinkt dat ook logisch, midden in een vuurgevecht kun je nu eenmaal niet stilstaan bij een verlies, want de groep moet door. Rouw past niet binnen een cruciaal moment zoals deze. En dat terwijl het nemen van afscheid in de groep juist verbindend kan werken voor de groep (de Haas, 2020) en er daarom binnen een psychotherapiegroep zo uitvoerig bij stil wordt gestaan. Samen een afscheid meemaken en voor de rest van de groep het afscheid 'overleven' werkt bindend. Het leren hechten en onthechten op een gezonde manier is vaak wat cliënten zo nodig hebben om dit in hun dagelijks leven ook toe te passen. Het leren voelen van wat nabijheid en afstand betekenen in een contact. Terwijl ik dit opschrijf, komt bij mij de vraag op of en hoe defensie dit vormgeeft. Of er een vorm van nazorg is voor de groepsleden die een verlies ervaren.

En zo ja, in hoeverre er wordt stilgestaan bij de impact die het heeft op zowel de groep als het individu.

### **Vertrouwen en verbinding**

Tijdens ons gesprek wandelen we langs het Mariniersveld en zien we twee mariniers in functie staan. Recentelijk is een van hun korpsgenoten omgekomen bij een training in Noorwegen. Het valt me op hoe vloeiend het contact gaat als Van Arensbergen heeft laten weten dat hij een oud-marinier is. Later zegt hij dat het voelt als thuiskomen. Niet per se vanwege de persoon op zich, maar vanwege een gedeelde ervaring of achtergrond. Het intrigeert me dat een gedeelde ervaring binnen een groep zoveel kan doen voor toekomstig contact en

verbinding. Een sprekend voorbeeld van dat een gezamenlijke missie maakt dat er binding ontstaat. Volgens Van Arensbergen doet de persoonlijke klik tijdens een missie er niet toe. Het gaat om het vertrouwen dat je in elkaar moet hebben: 'I got your back and you got mine.'

Wat mij persoonlijk het meest is bijgebleven is de overeenkomst tussen de sterke cohesie bij een lange therapiegroep en binnen het Korps Commandotroepen. Dat de gedeelde ervaring die je daar samen opdoet, vertrouwen scheidt in elkaar. In dat opzicht, scheidt het in mijn optiek een groep voor het leven.

Kamp van Koningsbrugge *is terug te kijken* via [www.npostart.nl/kampvankoningsbrugge](http://www.npostart.nl/kampvankoningsbrugge)

### *Literatuur*

.....  
De Haas, W. (2020). *Groepsbehandeling en teambegeleiding in de zorg*. Amsterdam: Boom.

Yalom, I.D. & Leszcz, M. (2005). *The theory and practice of group psychotherapy* (5th ed.). New York: Basic Books.  
.....