

Wat doen we als begeleider wél: op zoek naar de passende relatie

“Alle werkelijke leven is ontmoeting”

Inleiding

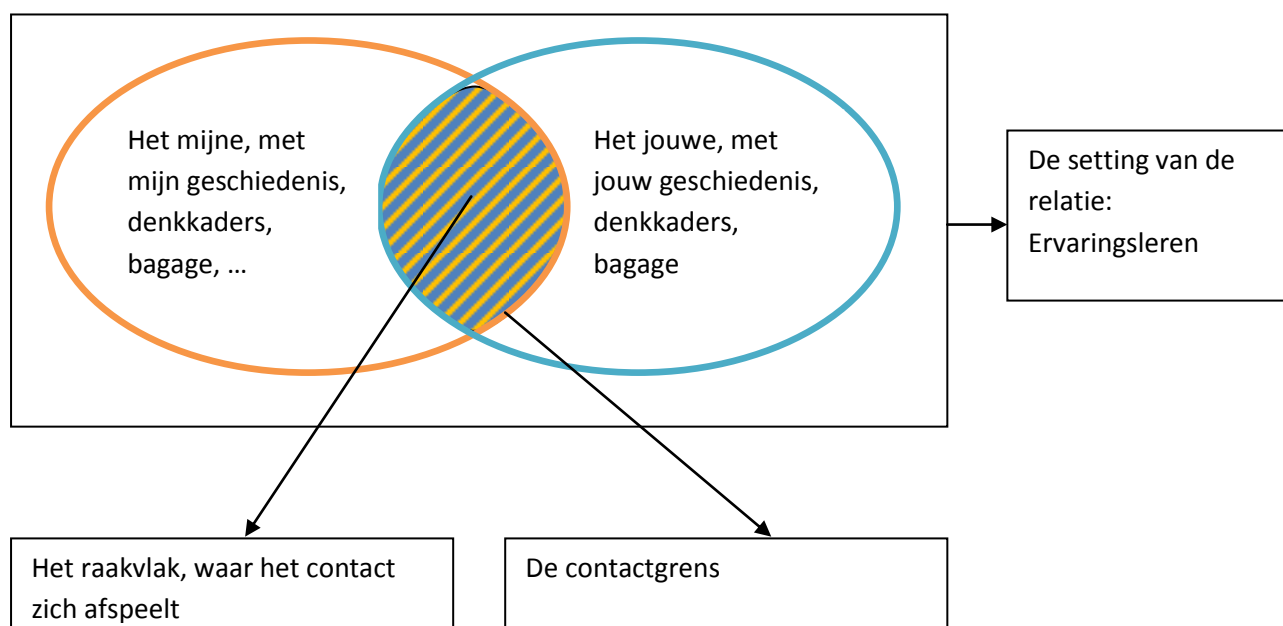
Veelal hoor je tijdens opleidingen in het ervaringsleren en procesbegeleiding dat mensen leren om hun eigen doelen los te laten, om het proces bij de lerende te laten, om niet met een eigen agenda bezig te zijn, ... Mensen leren veelal wat ze vooral niet moeten doen. Ik ben mij beginnen afvragen wat we dan wél doen. We bieden vanalles aan (activiteiten, reflecties) vanuit het referentiekader van het experiëntiële gedachtengoed. En we gaan een relatie aan met de lerenden. Deze tekst richt zich op dat aspect van het begeleiden: minder tastbaar, minder concreet, maar wel een wezenlijk onderdeel van het begeleiden. Vanuit mijn eigen leerproces en ervaring in het begeleiden van groepen wil ik de relatie tussen de begeleider en de lerende beschrijven. Ik wil ze zo omschrijven zoals ik geloof dat het een passende relatie is. Ik gebruik bewust niet de woorden “de juiste relatie”, want zo voelt het niet aan. Het voelt niet aan als juist of fout, eerder als meer of minder faciliterend.

Ik heb dit deel opgesplitst in drie hoofdstukken. In het eerste hoofdstuk wil ik de relatie tussen de experiëntiële begeleider en de deelnemer afbakenen. Ik wil afgrenzen wat in de relatie hoort en wat niet. Welke zijn de eigenschappen die meespelen in deze relatie omwille van het kader waarbinnen deelnemer en begeleider zich bevinden?

Het tweede hoofdstuk geeft een aantal voorwaarden weer waaraan de relatie moet voldoen om van een kwaliteitsvolle relatie tussen een experiëntiële begeleider en een lerende te kunnen spreken. Het zijn deze voorwaarden die maken dat de relatie die vorm aanneemt die gepast is in de context van het ervaringsleren.

Het derde hoofdstuk behandelt de taken die de begeleider heeft binnen de relatie. De relatie heeft een doel, nl. de lerende begeleiden in zijn groeiproces. Daarom heeft de begeleider een aantal taken te vervullen binnen de relatie. Er is een rolverdeling.

Schematisch voorgesteld ziet de relatie er zo uit:



De setting waarbinnen deelnemer en begeleider zich bevinden is dat van het ervaringsleren. Beide begeven zich daar in met heel hun hebben en houden. Met elk hun eigen geschiedenis, referentiekaders, ... Er is echter slechts een deel van beiden dat mekaar raakt. Het is over dat deel dat ik het wil hebben: het raakvlak. Het raakvlak is begrensd door de contactgrens. De contactgrens bakent af wat in de relatie hoort en wat niet. Soms is die heel duidelijk, soms is die vaag.

1. Afbakening van de experiëntiële begeleider-deelnemers relatie

De relatie valt binnen het kader van ervaringsleren. Het kader legt een aantal kenmerken op aan de relatie. Ik som deze hieronder op en licht ze toe. Een aantal kenmerken lijken voor de hand liggend, maar maken zo een wezenlijk deel uit van het karakter van de ontmoeting dat ze bij de opsomming horen.

- **Het professionele karakter.** Er is door de professionaliteit een duidelijk verschil tussen deelnemer en begeleider. De begeleider wordt er bij gehaald en gezien als expert in procesbegeleiding. De begeleider schept het kader van het ervaringsleren, de deelnemer wordt er in uitgenodigd en stapt er al dan niet in. De begeleider wordt vergoed, de begeleide vergoedt. Je vertrekt dus niet van op gelijke voet. Als begeleider stel je je wel gelijkwaardig op. De begeleider is niet de centrale figuur, hij zorgt er voor dat de groep/het individu goed functioneert.
- **Beperkte tijd.** Meestal is er een duidelijk begin en einde aan de cursus /

opleiding / traject. Dat geeft ook een duidelijke afbakening. Na afloop van het traject is de relatie begeleider-deelnemer afgelopen. Als er na het traject nog een relatie blijft bestaan (het zij een persoonlijke vriendschap, een therapeutische, een zakelijke, ... relatie) dan is de aard van de relatie dusdanig veranderd dat deze in de nieuwe context herbekeken moet worden.

- **Gestelde doelen.** De bijeenkomst heeft een doel, een reden, een aanleiding. Het doel wordt meestal vooraf vastgelegd of dat gebeurt in het begin van de bijeenkomst. Doelen kunnen uiteenlopend zijn: (inter)persoonlijke groei van de lerende, zicht krijgen op eigen leiderschap, de positie van verschillende mensen binnen het team helder krijgen, beter zicht krijgen op eigen en mekaars kwaliteiten, ondersteuning bij conflicten of veranderingen in een team, ...

Vaak zijn bij aanvang van een traject de (inter)persoonlijke doelen nog niet helemaal scherp, en worden ze pas duidelijk na een tijdje in het proces te zitten.

De vorm en inhoud van de relatie staan in functie van het doel. Wat in de relatie ingebracht wordt, en hoe dat gebeurt, staat in functie van het doel.

- Eigen aan het experiëntiële is dat de begeleider **de belichaming is van een congruent begeleider zijn**, met zijn onderliggende theorie en referentiekaders rond ervaringsleren en procesbegeleiding.¹ Zijn grondhoudingen en vaardigheden maken het verschil.

Grondhoudingen zijn geen na te streven idealen. Ze zijn een voortdurend leerproces in wisselwerking met de lerende. Vòòr alles is de begeleider bewaker van de contactgrens en onderzoeker of bevrager van de situatie².

- Het **engagement** dat beide partijen willen aangaan. Het is een niet vrijblijvende relatie: de begeleider en lerende kiezen er al dan niet voor om de relatie aan te gaan. Indien een van beide partijen kiest om de relatie niet aan te gaan, dan kan er geen sprake zijn van een leeromgeving. Het is steeds een keuze en engagement van beide kanten. Beide partijen kunnen hele goede redenen hebben om de relatie niet aan te gaan. Deze moeten ook gerespecteerd worden.

Deelnemer en begeleider zijn hier echter niet gelijk in. Als de lerende weerstand heeft tegen de relatie en/of het kader, dan blijft het de taak van de begeleider om de lerende steeds weer uit te nodigen, het contact op te zoeken en juist aan de relatie met die deelnemer extra aandacht te schenken, zonder deze te forceren.

Als het de begeleider is die de weerstand ervaart, dan is het zijn taak om daar op een gepaste, professionele manier mee om te gaan. Indien dat niet kan, dan moet overwogen worden om de taak door te geven aan een andere begeleider.

Als het engagement wel wordt aangegaan, dan spreken we van een *“doorgedreven” relatie: in tijd, respect en vertrouwen*³.

- Naast het engagement is er ook de **draagkracht** van zowel de begeleider als van de lerende. Als begeleider dien je de draagkracht van de lerende en van jezelf te respecteren.

¹. Karine Vermeylen, Johan Hovelynck: “Moving active learning forward; Over het specifieke van de begeleidershouding en begeleidersvaardigheden bij het faciliteren van het ervaringsleerproces van de lerende”, Niet gepubliceerde tekst voor Outward Bound België, 2008

². George Lambrechts: “Gestaltherapie tussen toen en straks”, Berchem, EPO, 2003, p. 446

³. zie voetnoot 1

2. Voorwaarden van de experiëntiële begeleider-deelnemer relatie:

In dat wat er gebeurt tussen mensen hebben alle partijen even veel aandeel. Het is dus onmogelijk om als begeleider eenzijdig een goede leer-relatie aan te gaan. Je kan wel alles in zijn werk stellen om het leren te faciliteren, je kan je eigen deel van de relatie verzorgen en je kan een klimaat scheppen waarin de lerende steeds weer wordt uitgenodigd, gemotiveerd, gestimuleerd om het contact aan te gaan (zowel met zichzelf als met de omgeving) en om de fenomenen die zich voordoen te onderzoeken.

Hieronder volgt een opsomming/omschrijving van wat ik voorwaarden noem waar je als experiëntiële begeleider zorg voor dient te dragen. Voorwaarden, want het zijn kenmerken die in mindere of meerdere mate aanwezig moeten zijn om van een kwaliteitsvolle experiëntiële begeleider-deelnemer relatie te kunnen spreken. Het ene ligt de ene begeleider echter meer dan het andere. Voorkeuren, stijlen zijn verschillend. Het is een kwaliteit van de experiëntiële begeleider om de verschillende kenmerken naar de voorgrond te laten komen, niet wanneer het hem het beste past, maar dan als de relatie dat vraagt.

- **De experiëntiële begeleider is aanvaardend:** Dat wat is niet goed- of afkeuren, maar laten zijn wat het is. Niet normeren of evalueren. Wel benoemen, woorden geven aan wat is vanuit je waarneming, niet vanuit je gedachten (*Loose your mind, come to your senses – Perls*). Op een fenomenologische en respectvolle manier naar de deelnemers kijken en terug geven wat je ziet, voelt, hoort, ...

Als begeleider heb je je eigen referentiekaders, waardoor je de gebeurtenissen betekenis kunt geven en er een beleving aan toe kunt schrijven. Onder andere het kader van het ervaringsleren. Wanneer deze betekenis of beleving thuis hoort in het raakvlak, dan kan je deze ook geven. Wanneer de betekenis die je geeft echter voortkomt uit een situatie die niet thuis hoort in het raakvlak (maar bvb uit jouw relatie met jouw ouders), dan moet je goed overwegen of je deze wilt geven. De kans op overdracht is groot.

- **De experiëntiële begeleider is empathisch:** hij heeft een welgemeende interesse in en een oprechte betrokkenheid op de deelnemers. Hij is in staat om mee te voelen hoe een bepaalde ervaring is, zonder er mee samen te vallen. Hij helpt op die manier de lerende dichter bij zijn beleving te blijven.

- **Beginpunt van de relatie is inclusie:** Inclusie is: zich laten insluiten in de wereld van de ander, zich zodanig inleven in de beleving van de lerende zodat het lijkt alsof je het zelf zo meemaakt. Zich partieel laten samenvallen met de lerende, wat een soort van co-experiencing mogelijk maakt. Inclusie gaat verder dan empathie.

Door dit als startpunt aan te nemen wordt de beleving van de lerende, en niet die van de begeleider centraal gesteld.

De begeleider is waakzaam en heeft een bijna kinderlijke nieuwsgierigheid in de beleving, drijfveren, referentiekaders, ... van de lerende.

- **De experiëntiële begeleider-lerende relatie is een echte relatie.** Je kan niet doen alsof. De begeleider is congruent: zijn daden en woorden zijn in overeenstemming, en hij is transparant: hij speelt open kaart, is open over zijn eigen drijfveren en beweegredenen. Hij

heeft de wil en het vermogen om volledig als persoon aanwezig te zijn, niets verborgen te houden. De aanwezigheid en openheid heeft echter grenzen: aangegeven door de factoren die de relatie mee bepalen (zie hierboven). De volledige aanwezigheid en openheid heeft alleen betrekking op datgene wat zich op het raakvlak bevindt en relevant is voor deze relatie. Ze is afgebakend door de contactgrens.

- **Het is een dynamische relatie.** Naarmate de relatie zich ontwikkelt, past de begeleider zich aan. Hij is steeds op zoek naar de meest gepaste positionering: *boven – onder, binnen – buiten, samen – tegen*. Dit in functie van de groepsontwikkeling, persoonlijke ontwikkeling, omgeving, ... Niet vanuit een “ik weet wel wat goed is voor de deelnemers-houding”, maar op een transparante en congruente manier. Zodat deelnemers weten waar ze aan toe zijn.

- **De begeleider stelt in het werk wat hij kan om de andere te betrekken in de wisselwerking.** Hij treedt de lerende tegemoet en legt contact. Hij zoekt het raakvlak en de contactgrens met zijn verschillen en gelijkenissen op en houdt de focus daar. Hij blijft in dit raakvlak en nodigt de andere uit om mee in dit raakvlak te blijven. Dit gebeurt tussen een individu en de begeleider, maar ook tussen groepsleden. De begeleider verbindt groepsleden door mee op zoek te gaan naar het raakvlak, en de wisselwerking te bevorderen, aan te moedigen, ...

Doordat de begeleider steeds weer het raakvlak opzoekt wordt er een appèl gedaan op de deelnemers om ook in dit raakvlak te komen en daadwerkelijk te ontmoeten. De deelnemer kan daar de begeleider, zichzelf en de groepsleden ontmoeten. Het is in deze ontmoeting dat er contact kan gemaakt worden met datgene waar de deelnemer (nog) geen contact mee heeft kunnen maken. De relatie is van die aard dat de lerende uitgenodigd wordt, geprikkeld wordt, gestimuleerd wordt om net met dat ongekende contact te leggen.

Door de begeleider tegen te komen in het raakvlak wordt er een klimaat geschapen waarin de lerende zichzelf en de andere groepsleden kan tegenkomen.

- **De begeleider kan een verschil maken tussen eigen behoeften, noden, verlangens en die van de lerende.** De begeleider is bereid steeds weer naar zichzelf te kijken, zichzelf te onderzoeken, en in vraag te trekken (via intervisie, supervisie, zelf in therapie gaan, ...). Hij heeft ook een duidelijk zicht op zijn eigen drijfveren, referentiekaders en voorkeuren. Hij kan hier op een gepaste wijze mee omgaan, zodat de lerende op de voorgrond blijft staan. Hij kent ook zijn eigen mogelijkheden én beperkingen. Hij kan zijn trots opzij zetten om te zeggen dat hij het niet meer weet.

- **De begeleider heeft een 'dunne huid':** hij is sensitief. Hij is opmerkzaam voor de kleinste (relationele) verschuivingen, ogenschijnlijke details, én kan zich laten 'raken' door wat er gebeurt, doch wordt er niet één mee, en kan dat inbrengen in de relatie.

- Wat nog niet behandeld is, is **humor** in de relatie. Het is alom geweten dat humor een zeer heilzaam middel is. Humor relativeert de geladenheid van situaties, geeft ademruimte, verlicht spanningen, benoemt de zaken soms écht zoals ze zijn, ... Je kan jezelf natuurlijk niet dwingen om humoristisch te zijn, maar je kan humor wel toelaten of afwijzen.

3. Relationale taken van de begeleider

De begeleider heeft binnen de relatie een aantal duidelijke taken te vervullen. Het vervullen van deze taken maakt dat de begeleider zijn begeleidende rol opneemt en een passende relatie creëert.

- **De begeleider leeft voor:** de relatievorm die jij inbrengt is de verpersoonlijking van wat je van je deelnemers vraagt: beleving centraal stellen, fenomenologische benadering, symboliseren/betekenis geven, expliciteren, verkennen, zich riskeren, congruentie, transparantie, authenticiteit, ... Het helpt deelnemers om te snappen wat je van hen verwacht. Je bent in de relatie een milde voorloper van wat zou kunnen zijn.
- De begeleider is **de drager van waarden** zoals gelijkwaardigheid, aanvaarding, zelf reflectie en -relativering, ...
- **Accelerator:** de relatie tussen begeleider en lerende kan het leerproces versnellen door gerichte interventies/positionering: datgene (inhoud en vorm) inbrengen wat het meeste mogelijkheden schept voor de groep/het individu. Daar ondersteunen, confronteren, duiden, observaties geven, waar het de lerende het beste vooruit helpt in zijn proces. Dit vanuit een aanvoelen van de situatie.
- **Proces-focus** in de relatie. Als begeleider stel je steeds weer het proces centraal. Je faciliteert het gesprek zo, zodat het proces van de relatie het gespreksonderwerp vormt. Je communiceert over de communicatie, t.t.z. je brengt het relationele aspect van het overbrengen van een boodschap naar de voorgrond, en niet de inhoud van de boodschap. De begeleider bewaakt deze focus. Hij geeft leiding aan het proces van wisselwerking, en weet daarbij de contactgrens te bewaken.
- De begeleider heeft een **verantwoordelijkheid** naar de lerenden toe, maar geeft vooral de groep en individu de ruimte om zelf te reageren op wat iemand zegt of doet.
- **Bescherming van de veiligheid.** De begeleider zorg dat de emotionele veiligheid gevrijwaard blijft. Zowel in de eigen relatie met de deelnemers als in de relatie tussen deelnemers. Veiligheid, het gevoel dat ik me wel kan riskeren, is immers één van de belangrijkste voorwaarden om tot persoonlijk leren te kunnen komen. Hierbij ageert de begeleider volgens het subsidiariteitsbeginsel: zo weinig mogelijk, maar zo veel als nodig ingrijpen.
- **De begeleider creëert de omgeving, het veld waarbinnen gewerkt wordt.** Het kan hier gaan om een *versmeltende omgeving* (samenvallen, inclusie), *terugtrekkende omgeving* (afstand nemen, ruimte geven aan cliënt als aan jezelf, contact met jezelf), *imponerende omgeving* (leiding nemen, evalueren, diagnosticeren, duiden, uitdagen), *confronterende omgeving* (grens trekken tussen begeleider en lerende: gelijkenissen én verschillen benadrukken, respectvol teruggeven wat de begeleider in deze situatie meemaakt, op de contactgrens waar het mijne het jouwe raakt: daar waar die twee door de contactervaring

duidelijker tegen mekaar worden afgetekend), *bevestigende omgeving* (erkennen, aanvaarden, niet opdringen, geen contrasterende inbreng, inclusief, empatisch, ondersteunend, medelevend, overeenstemmend, bevattend)⁴. De begeleider weet de omgeving zo te creëren zodat de lerende er het meeste baat bij heeft.

- De relatie laten groeien tot een **inter-afhankelijkheid** tussen begeleider en lerende, waarbij beide partijen bevrijdende ervaringen kunnen opdoen, en ze niet afhankelijk zijn van mekaar. De lerende niet van de begeleider, en de begeleider niet van de lerende.

Conclusie: wat is er zo specifiek werkzaam?

*Ontmoeten creëert energie en brengt verandering teweeg*⁵. Ik geloof er sterk in dat door de aard van de ontmoeting met de begeleider de lerende zichzelf kan tegenkomen, op een nieuwe, verrassende manier. Dit maakt het mogelijk dat de lerende een aspect van zichzelf tegenkomt dat hij nog nooit eerder was tegen gekomen. *“Genezen door ontmoeting is genezen door wat verborgen is te laten verschijnen, in relatie, in dialoog”* (Friedman).

De relatie met de begeleider maakt het ook mogelijk voor groepsleden om met mekaar in contact en dus ook contrast te komen. Vanuit zijn doordringen zijn van het experiëntiële gedachtengoed faciliteert hij de (groeps)processen zo, zodat de onderlinge relaties tussen groepsleden ook kunnen leiden tot een echt ontmoeten, waarin er ruimte gecreëerd wordt om het ongekende te exploreren.

Of om het met de woorden van een groot denker te zeggen:

“Through the Thou a person becomes I”

Martin Buber (German Jewish biblical Translator, Philosopher and Interpreter. Master of German prose style. 1878-1965)

⁴. George Lambrechts: “Gestaltherapie tussen toen en straks”, Berchem, EPO, 2003, p. 446

⁵. Wollants G, Missiaen C en Leys C: “Ervaringsgerichte begeleiding van A tot Z”, Turnhout, faculteit voor mens en samenleving, 2004, p. 182