

Overgave en de paradox van willen en loslaten

“Zowel leiden als loslaten, gedijen in mijn beleving bij toegewijde aandacht en plezier in wat je doet”

Door: Caroline Peet



Caroline Peet is NLP-master en gecertificeerd NLP-trainer, MPA-professional, docent Nederlands 1e graad en Relational Presence facilitator. Tevens is ze gastdocent Nederlands en algemene didactiek voor diverse mbo- en hbo-opleidingen. Daarin maakt ze gebruik van NLP en Relational Presence om goed les te kunnen geven; ze verwerkt de methoden ook in de inhoud van de lessen gespreksvaardigheden en didactiek. www.reflexie.net



Als NLP-trainer en coach Caroline Peet moet concluderen dat een trainingsmiddag niet helemaal succesvol is verlopen, komt ze na een grondige analyse erachter dat een disbalans in leiden en overgave er wellicht debet aan was. Je daar als trainer van bewust zijn én hard werken op cruciale momenten kunnen afwisselen met loslaten, kan verrassende oplossingen bieden.

Het is een druilerige middag, als ik met ongenoegen in mijn lijf terug naar huis ga. De motregen en de grauwe lucht weerspiegelen hoe ik mij voel over de dag die achter me ligt; kleurloos en miezerig. In een training aan officemanagers had ik de leiding uit handen gegeven. Wat had mij belemmerd om me over te geven aan mijn rol als trainer en wat had mij uitgenodigd mee te gaan in de weerstand van de groep? Vastberaden zei ik tegen mezelf: ik wil het anders, en ik kan het anders.

De wil en de overgave; dat vind ik interessant om naast elkaar te zetten. Want iets 'willen' met mijn trainingen, associeer ik met leiden en sturen. Overgave associeer ik met aandachtig aanwezig zijn en loslaten. Zowel leiden als loslaten gedijen in mijn beleving bij toegewijde aandacht en plezier in wat je doet. In dit artikel zet ik uiteen hoe ik dat ervaar. Ik maak dat beeldend en invoelbaar door gebruik te maken van een operatie metafoor waarin zowel de wil als de overgave samenwerken om een veerkrachtige eenheid te vormen.

Chinees Staatscircus

De operatie metafoor die voor mij werkt is 'het Chinees Staatscircus'. In die metafoor zie ik voor me hoe mensen samen in vertrouwen bouwen aan het bereiken van een concreet resultaat. In het geval van de training aan de officemanagers was dat: 'met vertrouwen een lastig gesprek met je leidinggevende kunnen voeren.'

Een korte uitleg over de operatie metafoor is op zijn plaats. Volgens de werkwijze in Anneke Durlinger's *Handboek voor trainers, stappen ter verrijking*, werk je achtereenvolgens uit: In mijn rol als trainer ben ik (.), dan zijn de deelnemers (..) en het doel van de training is (..) en dan is het programma (..) en mijn opdrachtgever is (..). Al zoekend en experimenterend, kwam ik tot de operatie metafoor

'Chinees Staatscircus':

- In mijn rol als trainer ben ik een soort meewerkend voorvrouw in het circus;
- Dan zijn mijn deelnemers de acrobaten;
- En dan is het doel van mijn training een bouwwerk van mensen creëren die elkaar kunnen dragen;
- En dan is het programma 'met vertrouwen kan je bouwen'; balanceren tussen loslaten en sturen;
- En dan is mijn opdrachtgever het circus.

Eigen weerstand

Een fijne metafoor voor mij dus, maar tijdens de training aan de officemanagers viel die in duigen. Dat er weerstand of koudwatervrees zou zijn tijdens het oefenen met moeilijke gesprekken, had ik ingecalculeerd. Ondanks dat, liep het niet lekker. Dat had terugkijkend alles te maken met mijn eigen weerstand. Zelf had ik in het begin van mijn werkzame leven net als mijn deelnemers, als officemanager gewerkt. Ik wist uit ervaring dat het kwetsbaar kan voelen om in een ondergeschikte positie te zeggen wat je op je hart hebt.

De ervaringen van de deelnemers kwamen we bekend voor en ik leefde mee. De opmerkingen die de deelnemers maakten over hun leidinggevend, logen er niet om: "Ze luistert nooit". En: "Hij kan niet plannen en daarom heb ik altijd op het laatste moment veel te veel werk dat nog even af moet. Ik heb het al zo vaak gezegd dat dat niet werkbaar is voor mij, maar hij blijft het doen. Hij zegt dat hij er niks aan kan doen en dat ik flexibel moet zijn. Het ligt dus blijkbaar allemaal aan mij!" Ik herkende het allemaal. Maar iemand toebijten dat die niet luistert, zich niet in je kan verplaatsen, werkt natuurlijk niet. Je verplaatsen in de ander en meehuilen met de wolven, werkt ook niet.

Indrukwekkende piramide

Wat ik graag wilde bereiken met het 'samen bouwen in vertrouwen', was de deelnemers de ervaring geven dat een lastig gesprek een goed gesprek wordt. Dan heeft het gesprek waarde voor zowel henzelf als hun leidinggevenden. Dat stel ik me voor met de metafoer. Als de flow er lekker in zit, zie ik voor me hoe de acrobatenact in het Chinees Staatscircus steeds meer vorm krijgt. De acrobaten bouwen met elkaar een indrukwekkende piramide van mensen. Dat doen ze met toewijding, zorg en aandacht voor elkaar; veerkrachtige mensen die elkaar steunen en elkaar blindelings kunnen vinden omdat ze op elkaar kunnen vertrouwen. Als de top van de piramide bereikt is, laten ze het publiek genieten van het succes. Vervolgens bouwen ze razendsnel de piramide weer af waarna bij hen een toestand van euforie ontstaat. Tijd om het applaus van het publiek in ontvangst te nemen, waarna ze zich kunnen ontspannen en zich vol overgave kunnen storten op de volgende act. Dat is de manier waarop je in een training van oefening naar oefening kan gaan. Dat mag uiteraard best eens met horten en stoten verlopen. Dat is vaak zelfs nodig om de euforie van het succes te kunnen ervaren. De acrobaten hebben immers ook moeten oefenen voordat ze een geslaagde acrobatentoe konden laten zien. Dus het mocht best even schuren van mij.

Niet willen

Schuren is prima, als het maar in dienst staat van het leerproces. Daar kan ik vanuit mijn rol als trainer actief en effectief invloed op uitoefenen. Mijn rol als meewerkend voorvrouw had ik echter niet goed ingevuld. In feite had ik meegewerkt aan de tegenwerking van de officemanagers. Ik had de trainees de gelegenheid gegeven hun 'niet willen' te legitimeren, waardoor het oefenen niet van de grond kwam. Heel gemakzuchtig had ik besloten: als zij niet willen dan is dat maar zo. In werkelijk zat mijn eigen 'niet willen', ofwel mijn eigen weerstand me in de weg.

'Willen' beschouw ik binnen de logische niveaus in deze context als het niveau van overtuigingen en waarden. Aan 'willen' heb ik vier aspecten van leiderschap verbonden, waarbij ik mij heb laten inspireren door Wibe Veenbaas en Piet Weisfelt zoals zij dat beschrijven in hun boek *Persoonlijk Leiderschap*. Ze omschrijven leiderschap als macht



willen hebben, efficiënt willen zijn (ofwel selecteren en begrenzen van wat je wel en niet doet), de relatie willen onderhouden en successen willen vieren. Ik heb deze vier aspecten van 'willen' vertaald naar de manier waarop ik met groepen werk. Ik wil mijn invloed aanwenden om de relatie te onderhouden en vanuit de relatie de inhoud kernachtig en duidelijk over te brengen zodat we gezamenlijk kunnen genieten van het resultaat. Daar gaat een overtuiging in schuil: ik geloof dat ik het leerproces positief beïnvloed als ik de relatie op de eerste plaats zet.

De relatie op de eerste plaats zetten, is een prima uitgangspunt, tenzij je erin doorslaat. Door maar in gesprek te blijven over wat communiceren met je leidinggevende zo lastig kon maken, was de inhoud betekenisloos geworden. Ik liet toe dat we af dwaalden en de kern van wat we gingen doen, niet meer raakten. Het oefenen werd daardoor niks. Ze kletsten maar wat, over het weekend, hun vakanties. Flauwe interventies van mij zoals: "Kan je je vakantie niet opnemen vanwege de werkdruk? Is dat wat je in wilt brengen?", hielpen ook niet echt. De energie was eruit.

Niet aligned

Door het 'willen' expliciet te maken in een alignment, krijg ik aanwijzingen voor wat ik doe, wat ik kan, wie ik ben in mijn rol als trainer en wat mijn hogere doel is. Zo kom ik in contact met de plek in mijn lichaam waar de stolling van het 'willen' zich heeft vastgezet. Die plek openbaart zich als een soort dam in de stroming van de energie. Meestal voel ik dan een drukkend gevoel op de borst. De continue stroom van energie van hoofd, naar hart, buik en benen is afgesneden die ik voel als ik aligned ben, is er niet. Als ik wel aligned ben, voel ik mildheid en verbinding met mezelf en anderen in de hartstreek. De plek waar ik kracht voel, is in mijn benen. De plek waar ik plezier en ontspanning ervaar, is in mijn schouders. Ik kan me moeiteloos overgeven aan wat zich op dat moment aandient. Zo ervaar ik ook mijn metafoer. Dan zie ik de kracht van sterke benen en schouders van de acrobaten die vertrouwen op de sterke benen en schouders van de anderen. Ik zie het gemak waarmee ze de volgende acrobaat ontvangen om mee te bouwen aan hun piramide, zodat ook hij onderdeel van het geheel kan zijn.

Operating metafoer onderzoeken

Anneke Durlinger raadt in haar handboek aan, na te gaan wat je met een operating metafoer goed kan en minder goed kan. Dat is een nuttige exercitie gebleken! Wat ik met deze metafoer goed kan, is wederzijdse afhankelijkheid zelf goed doorvoelen en anderen de kracht ervan laten ervaren. Wat ik voel, is daarbij de kern.

Wat deze metafoer moeilijk voor mij maakt, is om mezelf te zien als acrobaat. Misschien ben ik doorgaans wel lenig van geest, maar ik ben zeker niet zo lenig van leden. Ik zie mezelf dan als houderig

en onhandig. Ik ben dan iemand die graag toekijkt hoe anderen het doen, blij dat ik zelf niet in actie hoeft te komen. Dat was dus wat er aan de hand was in de training: niet alleen mijn deelnemers liepen weg van het doel, ik deed het zelf ook. Bovendien veronachtzaamde ik wat ik voelde. Durf ik anderen mee te nemen in een leerproces waar ik zelf ook nog wat te leren heb?

Met deze groep had ik nog een trainingsdag te gaan, dus kon ik mezelf een herkansing geven. Het moest anders en het kon ook anders. Ik moest mijn rol als meewerkend voorvrouw serieus nemen. Dat betekende mijn invloed aanwenden om te sturen op de essentie van de oefening en me overgeven aan het tempo van het leren van de groep. En ik moest eerlijk zijn over wat ik zelf voelde om zo de deelnemers uit te nodigen de toegang te vinden tot hun eigen gevoel. Dat is de relatie voorop, dat is trainen vanuit je hart. Dat is elkaar werkelijk zien en horen, dat is verbinden met elkaar en de inhoud.

Voelen centraal stellen

In mijn oren echode een uitspraak van een van de deelnemers over haar leidinggevende: "Ze betreft me niet bij het werk, wat valt er dan te bespreken? Ik heb geen idee wat echt belangrijk is en kom er ook niet achter." En ik dacht: het is alsof ze het over mij heeft. Maar de laatste trainingsdag weet ik wel wat echt belangrijk is: mijn gevoel geeft mij goede aanwijzingen over wat er goed gaat en minder goed gaat. En dat was waar we aan gingen werken. Vertel de ander wat iets met je doet, vertel hoe je je voelt ook al vind je het spannend. Toen we in gesprekstechnieken de vraag 'wat voel je' een centrale plaats hadden gegeven, stroomde het weer, was de energie terug en werd er weer geleerd. Soms moet je knarsetandend door de weerstand heen om je weer bewust te worden van de schoonheid van overgave. ■

Literatuur

Durlinger-Van der Horst, A., (2014). *Handboek voor trainers. Stappen ter verrijking*. Balgoij, Tjoys Training, Coaching & Consulting.
Durlinger-Van der Horst, A., (2017). *NLP-Trainerstraining map behorende bij de IA-NLP Trainerstraining, 2017*. Balgoij.
IEP, (2016). *Trainingsmap behorende bij de opleiding tot NLP-Practitioner*. Nijmegen
Veenbaas, W., Weisfelt, P. (2012). *Persoonlijk leiderschap*. Amsterdam. Uitgeverij Boom/Nelissen.