

Verslag van je eleugesprek - de rol van de leider

Jean-Marc Fert, mei 2008

Als deelnemers in de groep verslag doen van een gesprek, dan is het belangrijk om te ondersteunen in: ‘hoe bouwen jullie aan je relatie en wat geef je aan vertrouwen’ en niet antwoorden op de vraag van de deelnemer “*wat kan ik zeggen om iemand verder te helpen...*” (technische vragen).

Diepere dingen in het kader van bouwen aan de relatie die kunnen spelen zijn bijvoorbeeld:

- Ik heb geen zelfvertrouwen
- Ik weet niet wat ik moet doen
- Ik kan niet meegaan in het verhaal
- Ik zou het niet weten
- Ik was in paniek

Deze zaken aan de orde stellen als leider, want het is belangrijk dat ze daar niet in hun eentje mee blijven zitten. Het gaat om: “*ik kan niet goed luisteren*”.

Laat dit boven tafel komen.

Belangrijk is om het eleugesprek na te bespreken in de groep, omdat het een veiligheid en vertrouwen vergroot in de relatie van de beide partners en in de groep. Ook voorkom je wanneer je dit met z’n tweeën doet, na een gesprek, het risico om op de inhoud in te gaan. Je hebt hierbij de bescherming van de groep.

De relatie tussen leider en lid wijst op de relatie tussen de gesprekspartners.

Als iemand een probleem bespreekt in de groep (nabespreken van een eleugesprek), dan spreekt ze/hij daarover met de leider in de groep.

De leider vraagt om verduidelijking, herformuleert of hij het goed begrepen heeft ook probeert de leider de gevoelens boven tafel te krijgen: “*wat voelde je, toen ze dat zei, wat wou je doen, wat heb je gedaan*”.

Vraag om een zo nauwkeurig mogelijke beschrijving van de beleving, dan ziet meestal de persoon waar het persoonlijk probleem ligt en beleeft zelf een aha. Door het **luisteren** geef je de verteller de **gelegenheid weer leiding** te nemen over zichzelf.

In een nabespreking kan een leider meer doen, veel opener dan binnen een eleugesprek. Als leider is belangrijk de kwaliteit van het luisteren, vooral naar hoe verhoudt de persoon zich met zijn gevoelens.

De mogelijkheid van de leider om iets bij te dragen is vaak het uitzuiveren van de gevoelens, waardoor de persoon weer de gepaste afstand kan nemen tot zijn materiaal. Het is voor alle groepsleden van belang dat de gevoelslaag verduidelijkt wordt.

Soms blijkt een onkunde, gebrek aan kennis; dan kun je als leider verwijzen/vertellen over de theorie als in het handboek.

In een groep heb je minder risico's dan samen na eleugesprek

Risico's bij nabespreking na je eigen eleugesprek

Er kan binnen een relatie opnieuw ruzie ontstaan wanneer mensen het proces en de inhoud niet kunnen scheiden omdat ze te weinig afstand hebben. Meestal is een derde erbij dan goed. In een gesprek is een belangrijke laag de emoties (waarbij iets is misgegaan), dan is er een groot risico dat je terug in scène zet. Bij weinig emoties tijdens het nagesprek heb je dan het risico op repetitief praten; dan wordt het unieke waardevolle moment uit het eleugesprek verminderd; de kracht van de ontmoeting in het eleugesprek wordt minder.

Als leider verminder in mijn vrijheid als ik manipuleer, als mensen zich inferieur voelen bij mij. Ik beluister ze, maar ik wil geen gezag. Ik wil mijn kwaliteiten niet in gezag omzetten, want dan vermijd ik vriendschap en vertrouwen te winnen of te behouden. Als ze vragen: "*doe ik het wel goed*" en je laat je dan als leider verleiden tot een ja of nee, dan ga je in op de inhoud (technisch), maar niet op de onrust over de competentie terwijl deze onrust juist is wat de vragensteller uit te zuiveren heeft. Je luistert niet alleen naar de woorden, ook wat er onder zit, dan kom je op een ander niveau, wat niet gezet wordt.

Als je als leider weigert gewoon de vraag te beantwoorden, kan dat agressie oproepen, beter eerst meeveren, als je niet in gezagsverhoudingen terecht te komen. Daarin helpen want ze nemen tot dat moment nog niks voor eigen rekening. Belangrijk is de vragensteller te overtuigen, om te willen veranderen en te leren naar zichzelf te kijken. Jezelf impliceren (iets van je zelf laten zien om een andere ook uit te nodigen dit te doen) is een mogelijkheid. Mensen zijn meestal blij om over zichzelf te mogen spreken. Belangrijk is het daar de situatie voor te creëren. Directe confrontatie is niet nuttig.

Samenvatting

Het verslag benadrukt de rol van de leider in een eleugesprek en de nabespreking ervan. Het is de bedoeling dat de leider deelnemers helpt reflecteren op hun gevoelens en relaties, in plaats van technische antwoorden te geven. Dit vergroot vertrouwen en veiligheid in de groep. Nabesprekingen zijn waardevol omdat ze emotionele verwerking mogelijk maken en groepsbescherming bieden. Risico's zijn o.a. herhaling zonder diepgang en escalatie bij onduidelijke proces-inhoud scheiding. Belangrijk is dat een leider luistert zonder gezag uit te oefenen, deelnemers stimuleren tot zelfreflectie en vermijden directe antwoorden te geven op onzekerheden, om zo echte persoonlijke groei te bevorderen.