

2 Mindfulness in coaching

‘Het zou dwaas zijn te denken dat wij de hemel kunnen binnengaan zonder eerst in onszelf binnen te gaan.’

Teresia van Avila

Mindfulness in coaching kun je zien als een vertaalslag van mindfulness naar individuele coaching. Het is net als mindfulness gebaseerd op boeddhistische psychologie in combinatie met westerse inzichten over stress, onder meer vanuit de cognitieve gedragstherapie. Het gaat in dit boek uitdrukkelijk niet alleen over de mindful houding van de coach. Daarmee wil ik zeggen dat de kern van mindfulness niet alleen impliciet door de houding van de coach wordt overgedragen, maar ook expliciet door het aanreiken van concrete oefeningen, meditatieve vormen en relevante opdrachten. Door dit aanbod kan de cliënt op een directe wijze ervaren wat mindfulness in *zijn* leven kan betekenen. Niet alleen door erover te praten, maar door rechtstreekse beoefening, waardoor hij zichzelf na verloop van tijd bewust leert waarnemen op het toneel van het leven. Dat is de reden waarom dit boek deze titel draagt.

Als je mindfulness toepast in coaching is er vanzelfsprekend ook alle ruimte voor andere methodieken die je als coach gewend bent in te zetten. Maar alles wat er gebeurt in het coachproces wordt regelmatig beschouwd vanuit het perspectief van mindfulness. Met andere woorden: mindfulness ondersteunt de gangbare processen in coaching. En het zorgt ervoor dat de cliënt zijn persoonlijke proces kan plaatsen in het licht van deze oeroude wijsheid.

Het is goed mogelijk dat je dingen leest in dit boek die je herkent, die je al lang toepast. Dat is alleen maar mooi. Ik wil ook niet beweren dat alles nieuw zou zijn. Het is eerder mijn bedoeling dat een en ander een kader krijgt. Op die manier kun je als coach zien wat je misschien al doet en wat er wellicht nog mogelijk is. Deelnemers aan mijn drie-daagse training geven nogal eens aan dat ze tijdens deze dagen verrast worden door het feit dat ze al onbewust aspecten van mindfulness toepassen. Ze ervaren dit als stimu-

lerend, omdat ze de interventies die ze al hanteerden, nu zelfverzekerder en bewuster kunnen inzetten in het begeleidingstraject. Ze zijn ook vaak blij dat ze tijd hebben vrijgemaakt om mindfulness weer eens zelf aan den lijve te ervaren aan de hand van de verschillende vormen van inzichtmeditatie of door actiegerichte oefeningen. Anderen zeggen dat ze het zo heerlijk vinden om gewoon een en ander op te kunnen frissen (bijvoorbeeld de theorie van de boeddhistische psychologie). Het is in ieder geval prettig om samen bij deze materie stil te staan, vanuit een gedeelde vakgerichtheid. Na afloop van zo'n training is er meestal het rustige gevoel op de goede weg te zitten en is er weer voldoende vertrouwen om ermee aan de slag te gaan in de eigen praktijk.

2.1 Regulier coachen en coachen vanuit mindfulness: overeenkomsten en verschillen

Een interessante overweging, misschien wel vooral een theoretische, is de vraag wat de overeenkomsten en verschillen zijn tussen 'regulier' coachen en coachen vanuit mindfulness. Laten we daar eens naar kijken.

Overeenkomsten

Als mindfulness de cliënt uitnodigt om een innerlijke zoektocht te beginnen waarvan het traject bestaat uit zelfontdekking, het verhogen van bewustzijn met als gevolg een daaruit voortvloeiende zelfontplooiing, dan zou je kunnen zeggen dat dit niet wezenlijk verschilt van de focus waarop coaching doorgaans is gericht.

Verschillen

Wat mogelijk wel een verschil maakt is de manier waarop dit gebeurt:

- Binnen coaching en supervisie is het gebruikelijk of in ieder geval voor de hand liggend dat je uitgaat van overdenking, vaak met gebruikmaking van kennisconcepten en hypothesevorming. Denk bijvoorbeeld aan de leercirkel van Kolb, die veel coaches en supervisors gebruiken. Vanuit deze benadering wordt gesproken van overdenkende waarneming of reflectieve observatie. 'Overdenken' veronderstelt het gebruik van concepten en *reflecteren* veronderstelt een terugkijken naar de verhalen vanuit verschillende gezichtshoeken. Er wordt daarbij veel vastgesteld door het omzetten in taal.' (Toutenhoofd, 2003) Veel coaches of supervisors vinden dit prettig. Het is een soort kadering en ordening door overdenking. We zijn nu eenmaal 'talig' ingesteld. Het is ons zo eigen. Ook bij mindfulness en de boeddhistische psychologie wordt taal gebruikt om informatie over te kunnen dragen of om ervaringen te verwoorden.

Zodra iemand echter gaat denken *over* de ervaring wordt hij al afgescheiden van zijn directe ervaring (en het open bewustzijn) en ligt er al snel identificatie met visies en gevolgtrekkingen op de loer. De boeddhistische psychologie, waar mindfulness van afgeleid is, is er om deze reden sterk op gericht om te veel identificatie met ervaringen te voorkomen. Daarmee loopt het 'ik' (ego) minder kans te doen alsof het die ervaring ((zelf)beelden, gedachten, emoties) is. En zal het minder in de verleiding zijn zich te hechten en vast te gaan zitten in een egocentrisch wereldbeeld. Het in eerste instantie niet-conceptuele kennen (weten) vanuit mindfulness betreft dus bewustzijnsontwikkeling vanuit een open bewustzijn. Het wordt verkregen door het beoefenen van opmerkzaamheid (mindfulness).

- Coachen vanuit mindfulness gaat daarom uit van de rechtstreekse *ervaring* in het *hier en nu*. Het gaat hier vooral over bewust *aanwezig zijn* vanuit directe waarneming in het moment zelf. Zonder onmiddellijk te willen interpreteren of ergens betekenis aan te willen geven. Dit geldt zowel voor de coach als voor de cliënt. Het is een kunnen blijven bij wat zich van moment tot moment laat ontvouwen. Er is nog geen plaats voor verhaallijnen, concepten of betekenisgeving.

Als zich bijvoorbeeld een emotionele innerlijke reactie voordoet bij de coach die mogelijk ook nog fysiek voelbaar is, dan volgt *niet automatisch* de neiging tot handelen. De coach werkt hier vanuit een mindful positie die stoelt op belangeloze waarneming. Hij probeert helder te zien en te luisteren, precies zoals het is. Niet dat gedachten of hypothesen er niet mogen zijn, maar hij weegt ze allereerst innerlijk af op waarheidsgehalte. Dat wil zeggen: op het moment dat een gedachte zich opdringt gaat hij bij zichzelf na of deze al of niet voortkomt uit enigerlei vorm van identificatie voordat hij ze te berde brengt. Hij neemt hier de tijd voor.

Stiltes zijn hem daarom niet vreemd. Zo schept hij innerlijke ruimte. Zo kan hij beter zien of zijn innerlijke reacties op iets wat de cliënt zegt (of doet, of laat) ontstaan vanuit een stromende, vrije en oordeelloze ruimte, of vanuit zijn mentale of emotionele fixaties. Werkend vanuit dit bewustzijn in het hier en nu ontstaat er een ruimtelijkheid tussen de coach en de cliënt die we wel *mindfulness in dialoog* noemen. Er wordt diep geluisterd naar zichzelf, naar wat er achter de eigen persoonlijkheid of het ego is. Maar ook naar de ander, vanuit een streven naar zuivere waarneming in verbinding. Pas dan kunnen er woorden ontstaan die de relatie en hetgeen gezegd wordt betekenis geven. De coach is hierbij de spiegel voor de cliënt. Een helder tegenover. Zodat de cliënt deze eigenschappen eveneens in zichzelf leert ontdekken.

- Een voorbeeld vanuit *niet-bewustzijn*: een coach hoort het verhaal aan van zijn cliënt en doet wat hij altijd doet, namelijk (onbewust) reageren vanuit een hem vertrouwd,

maar eenzijdig reactiepatroon, of vanuit vertrouwde strategieën die hem eigen zijn. Deze reactie kan bijvoorbeeld een eenzijdige *rationele* benadering zijn (voortkomend uit het denken), of juist een eenzijdige *relationele* benadering (voortkomend vanuit een emotie). Zijn handelen zal hierdoor aangestuurd worden en patroonmatig plaatsvinden. Beide manieren van reageren kunnen hem (onbewust) een gevoel van controle geven zodat hij in de hand heeft welke kant het proces tussen hem en zijn cliënt opgaat.

Integratie

Zoekend naar verschillen en overeenkomsten kom ik tot de conclusie dat het samengaan van de 'reguliere' wijze van coachen en mindfulness zeer vruchtbaar is. Daarvoor zijn de volgende argumenten relevant:

- De coach is zich steeds weer opnieuw bewust van zijn handelen, hoe hij kijkt, wat hij doet of laat in het moment zelf, zodat zijn interventies berusten op een goed ontwikkeld niveau van bewustzijn.
- De cliënt leert hetzelfde te doen; de coach is hierin een model.
- Doelen in relatie tot persoonsgerichte ontwikkeling worden geconcretiseerd, maar zo nodig ook weer losgelaten.
- Hoofd-, hart- en buikcentrum, dus het denken, voelen en handelen, krijgen evenveel aandacht. Patronen van denken, voelen en handelen worden door deze kwalitatieve aandacht sneller zichtbaar, transparanter en zo nodig bespreekbaar.
- De cliënt leert zich door het verhogen van zijn bewustzijn steeds minder te identificeren met gedachten en emoties. Zodat het coachen meer werkbaar is. Door deze disidentificatie (zie paragraaf 4.3) leert hij zuiverder waar te nemen, ook in de waan van de dag.
- Zowel de coach als de cliënt traint daartoe het ontwikkelen van een innerlijke waarnemer (zie paragraaf 4.4).
- Door dit observerende bewustzijn kunnen in de communicatie over en weer gewoonten makkelijker zichtbaar en bespreekbaar worden.
- Door het verhogen van het bewustzijn op persoonlijkheidsniveau wordt de verbinding met een hoger niveau mogelijk. Mindfulness gebruikt hierbij termen als 'verbinding met iets wat ruimer is dan jezelf', 'voorbij het ego'.
- Er ontstaat ruimte om achter de coulissen van het ego verbinding te maken met authentieke talenten en innerlijke kracht die leiden tot een zekere moeiteloosheid in persoonlijk meesterschap.
- Mindfulness leert ons wat het is om vanuit compassie te antwoorden op situaties die we moeilijk of lastig vinden.

‘Coachen is niet alleen begeleiden, coachen is je verbinden met de Ware Aard van ieder mens.’

2.2 Contra-indicaties

Het is belangrijk dat je als coach goed beseft wanneer mindfulness wel en wanneer niet toegepast kan worden. Mindfulness gaat immers verder dan prettig in het hier en nu zijn. Het is vooral een ervaringsgerichte onderzoeksmethode naar zelfinzicht. Dat kan confronterend zijn. Door meditatie kan oude pijn aan het licht komen. Op zichzelf is dat niet erg; de meeste cliënten kunnen dit wel hebben en dan betekent confrontatie juist een positieve prikkel. Dat is vooral het geval naarmate cliënten ervaren hoe het verwerken van inzicht hen ook het gevoel van uitzicht en hernieuwde controle geeft.

Er is een aantal redenen om mindfulness niet toe te passen. Mindfulness is over het algemeen voor een breed publiek toegankelijk, ongeacht het soort problemen en levensvragen. De begeleider of coach dient er wel nadrukkelijk voor te waken dat cliënten die inzichtmeditatie beoefenen in eerste instantie leren om niet voortdurend samen te vallen met emoties en ondermijnende gedachten die zich tijdens een meditatie kunnen aandienen. Ze kunnen erdoor overspoeld worden. Daarom heb ik in dit boek specifiek aandacht geschonken aan identificatie en disidentificatie. Bij iedere meditatie wordt de cliënt weer aan deze houding herinnerd. Het is een voorwaarde bij het leren mediteren. Dit is vaak een lastige opgave, omdat we immers regelmatig samenvallen met emoties en/of gedachtegangen, maar dit betekent nog niet dat er dan sprake is van een contra-indicatie. Uit onderzoek is naar voren gekomen dat de belangrijkste contra-indicaties voor mindfulness zijn:

- een psychotische toestand of recent psychotische toestand;
- ernstige stemmingsstoornissen (je kunt eventueel hierover overleggen met de behandelend psychiater);
- suïcidegevaar;
- onverwerkte (ernstige) traumata (de volgorde is: eerst verwerken van de traumata, daarna eventueel werken met mindfulness).

2.3 Omgaan met weerstand

Het verschijnsel weerstand wordt nog regelmatig door coaches gezien en beleefd als ineffectief, lastig en teleurstellend. Weerstand kan aan de orde zijn op het moment dat een

coach aspecten van mindfulness wil integreren in een begeleidingstraject. Laten we hier intervisie als voorbeeld nemen. Een coach begeleidt een groepje van vijf deelnemers. Een van de deelnemers voelt er niets voor om op voorstel van de coach mee te doen aan een korte aandachtsoefening bij de start van de intervisiebijeenkomst. Wat nu? Wat gebeurt er? Er zitten drie kanten aan dit gebeuren: de kant van de deelnemer die weigert, de stagnatie van het gezamenlijke proces en dat wat er met de coach zelf gebeurt:

1. De deelnemer die weigert, reageert onmiddellijk met afweer. 'Hier doe ik niet aan mee. Maar gaan jullie gerust je gang ...'
2. Het proces van de zitting lijkt op dit moment te stagneren. Er gebeurt direct iets in het systeem. Iemand wil zich terugtrekken. Een gevoel van buitengesloten zijn of worden ligt al op de loer.
3. De coach heeft zijn innerlijke reacties over dit gebeuren.

Dit kan gebeuren. Je bent als coach enthousiast over de waarde van mindfulness, je hebt het zelf als prettig en opbouwend ervaren en je wilt het graag overbrengen aan de deelnemers van de intervisie. En dan stuit je zomaar op een onverwachte weigering. Kun je als coach je innerlijke reacties op dit gebeuren rechtstreeks ervaren in het moment zelf? De ontstane gevoelens en gedachten (verbazing, teleurstelling, irritatie, verwarring enzovoort) observeren met een milde open blik en ze alle erkenning geven, zonder oordeel? Het is belangrijk dat een coach hiertoe in staat is, zodat hij open en ruimtelijk kan blijven en wijs kan antwoorden op de ontstane situatie zonder overspoeld te worden door zijn gevoelens of gedachten erover.

Er ligt vervolgens een taak voor de coach om de weerstand allereerst te zien als waardevol en als een belangrijk thema om met elkaar te bespreken. Je kunt dit voorval veralgemeniseren en het tot *algemeen bespreekthema* maken, zonder enig oordeel. Het is een kans om creatief te zijn in het begeleiden van dit gebeuren. Er kunnen vragen gesteld worden als: Hoe gaan we over het algemeen om met weerstand in onszelf? Wat zijn onze meest herkenbare patronen op zo'n moment? Herkennen we de achterliggende drijfveren of motivaties? Enzovoort. De coach zal moeten faciliteren dat ook de 'weigerende' deelnemer de waarde van zijn weerstand van dat moment kan benutten voor verdere groei en ontwikkeling. Dit geldt in feite voor elke vorm van weerstand in coaching.

De betreffende deelnemer kan een (onbewuste) reden hebben die hemzelf nog niet helemaal duidelijk is en desondanks het voorstel van de coach (automatisch) afwijzen. Je helpt hem zich hiervan bewust te worden door vriendelijke aandacht. Zijn reactie kan zijn ontstaan vanuit angst om te falen, een angst voor controleverlies, een angst om bij deze oefening de ogen te moeten sluiten enzovoort. De reden tot 'de hakken in het

zand' betreft vaak irreële aannames, maar voor de persoon in de weerstand voelen deze aannames als realiteit. Als je daar mild naar kunt kijken, ontstaat er voelbaar ruimte en daarmee ontstaan er kansen om verborgen angsten en aannames aan het licht te laten komen, ze op waarheidsgehalte te toetsen en ze voor dit moment te aanvaarden.

Introduceer met zorg

Als je als coach een mindfulnessoefening voorstelt, is het van belang dat je de oefening weloverwogen introduceert. Daarmee voorkom je mogelijk onmiddellijke weerstand. Stel dat dit een drieminutenmeditatie (zie paragraaf 7.2) is, dan kun je iets vertellen over het belang van aandacht en dat het bij deze oefening gaat om zonder oordeel op te merken welke gedachten, gevoelens en fysieke ervaringen er in jezelf zijn, van moment tot moment. Ook kun je benadrukken dat deze oefening goed aansluit bij voelen, denken en handelen, de kernthema's in intervisie. Zo sluit je met je voorstel aan bij de praktische uitvoering van intervisie. Je kunt ook vertellen hoe deze oefening in elkaar steekt, dat je er geen ervaring mee hoeft te hebben, dat het niet gaat om lukken of mislukken en dat je ook niet verplicht bent om bij deze oefening je ogen te sluiten. Geef deelnemers de tijd om deze introductie een beetje te laten landen. Vraag hoe dit op hen overkomt, wat het oproept aan specifieke reacties en help hen om de vermeende barrières met vriendelijkheid (en wat humor) te bezien en ze eventueel eens met een andere bril te bekijken.

Houd het simpel

Als je als coach besluit mindfulness een kans te geven tijdens de zittingen, houd het dan ook vooral simpel. Het is soms doorslaggevend welke woorden je gebruikt om een mindfulnessoefening voor te stellen. Soms roepen woorden als 'mediteren' of 'meditatie' al weerstand op, of zelfs het woord 'mindfulness'. Je kunt overwegen om die termen in eerste instantie te vermijden. Noem het een aandachtsoefening of een zelfonderzoekje (maar dan met de intentie om rechtstreeks te ervaren wat zich tijdens deze verkenning voordoet). En als je het helemaal laagdrempelig wilt maken, dan kun je vertellen dat bijvoorbeeld met aandacht je koffie of thee drinken, of je tanden poetsen eigenlijk ook al een vorm van meditatie is. *Zo down to earth* is mindfulness ook. Je zou het 'meditatie in actie' kunnen noemen. Probeer vooral te voorkomen dat je, wellicht gedreven door idealen of enthousiasme, je cliënten wilt overtuigen van het nut ervan. Als het (nog) niet gaat, dan gaat het niet en dan is dat wat er is.

Het begeleiden van meditaties

Het is niet iedereen gegeven om meditaties te kunnen begeleiden. Je kunt ook werken met cd's. Mocht je cd's willen aanschaffen, let er dan op of de mindfulnessstrainer die ze

ingesproken heeft hierin opgeleid en gecertificeerd is. Het luistert soms heel nauw welke woorden je tijdens een meditatie gebruikt. Je kunt meditatie-cd's bestellen via onze website: www.vankempenimpuls.nl.