




DUURZAAM MOTIVEREN



*Er zijn geen kant en klare antwoorden op de vraag
“Hoe krijg ik het voor elkaar, dat anderen iets doen,
wat ze uit eigen beweging niet willen doen?”.
Wanneer je wel zo’n antwoord geeft, blijf je steken
op het niveau van instrumenten, die als ‘techniek’
snel worden doorzien en gedwarsboomd.*

R. Sprenger, De motivatiemythe (2001)

EEN BROCHURE over duurzame motivatie

Hoe kunnen we de inwoners van onze gemeente stimuleren tot burgerparticipatie? Wat is er nodig om onze medewerkers te motiveren om tot 65 jaar te blijven werken? Wat moeten we doen om het verloop in ons vrijwilligersbestand in te perken?

In onze vormingen, trainingen, opleidingen en procesbegeleidingen is het thema 'motivatie' meer dan geregeld aan de orde. Steeds vaker zelfs en dus voldoende aanleiding om het tot thema te maken van onze jaarlijkse inhoudelijke brochure, die je nu in handen hebt.

Duurzame motivatie heeft zowel een kwantitatieve als een kwalitatieve betekenis.

In de kwantitatieve betekenis gaat het bij duurzame motivatie over een motivatie die lang aanhoudt. Een werknemer die zich (veel) langer dan gebruikelijk gemotiveerd inzet voor een organisatie. Een vrijwilliger die toch een 'ancien' wordt, tegen de trend in van kortdurende vrijwillige engagementen.

De kwalitatieve betekenis, die niet helemaal los

staat van de kwantitatieve, heeft betrekking op de 'motivatie tot duurzaamheid'. Individuen en groepen die zich gemotiveerd weten om hun gedrag aan te passen aan wat goed is voor het geheel, aan wat het eigenbelang overstijgt: in de wereld, in de brede samenleving en in de eigen buurt, maar ook in organisaties. Bijvoorbeeld, een leerkracht die zich mee verantwoordelijk voelt voor hoe de school als school omgaat met uitdagingen waar het onderwijs vandaag mee te maken krijgt. Of een bedrijfsleider die er daadkrachtig toe bijdraagt dat zijn of haar medewerkers tot 65 jaar aan de slag kunnen blijven en zo rekening houdt met de maatschappelijke noodzaak daarvan. En ook, burgers die het als normaal beschouwen dat windmolens nu eenmaal ergens moeten komen te staan, zelfs als die windmolens te zien zijn vanuit de eigen tuin.

Deze brochure schetst het werkkader van waaruit we vertrekken wanneer we het in groepen en organisaties hebben over

duurzame motivatie. Wat zijn de factoren van duurzame motivatie? Hoe kan een cocreatieve context bijdragen tot duurzame motivatie? Ook komen er enkele toepassingen aan bod en thema's die voor ons samenhangen met duurzame motivatie, zoals veerkracht en levensloop.

Wat je in deze brochure niet vindt, zijn 'tips en tricks' die jou succes beloven ongeacht de concrete context waarin je werkzaam bent. Want, de wereld vandaag is – zacht uitgedrukt – toch iets te complex voor een reeks eenvoudige als-dan-aanbevelingen.

*Yves Larock,
directeur Stichting Lodewijk de Raet*



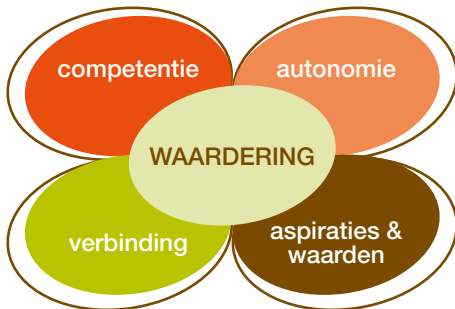


DUURZAME motivatie

Gemotiveerde medewerkers zijn een basis voor een goed draaiende organisatie. Motiveren heeft alles te maken met het creëren van enthousiasme bij medewerkers. We spreken over duurzame motivatie wanneer mensen enthousiast blijven functioneren. Belangrijk hierbij is dat mensen zich vrij voelen in hun handelen, uit zichzelf in beweging komen.

Een inspiratiebron vinden we bij Deci & Ryan die zich met hun zelfdeterminatietheorie richten op het creëren van werksituaties die duurzame motivatie mogelijk maken. Zij geven 3 bouwstenen aan: **competentie, autonomie en verbinding** als 3 basisbehoeften bij elke mens aanwezig. Daarnaast introduceren ze het begrip 'autonome motivatie' die we vertaald hebben in een 4de bouwsteen, het appèl op aspiraties en waarden. Tot slot voegen we vanuit onze praktijk nog een 5de bouwsteen toe: waarderend samenwerken. Deze is de spil

die de andere bouwstenen ondersteunt.



Drie basisbehoeften

Deci en Ryan zien drie psychologische basisbehoeften die essentieel zijn voor ieders persoonlijke groei, integriteit en welzijn: competentie, autonomie en verbondenheid. Tegemoetkomen aan deze basisbehoeften is essentieel om tot autonome motivatie te komen.



Competentie

Invloed kunnen hebben op de omgeving, het gevoel hebben dat men de nodige capaciteiten heeft en dat men die kan inzetten om goed werk te leveren. Een organisatie kan hieraan voldoen door:

- te vertrouwen in wat de medewerker kan en positieve verwachtingen te uiten, positieve feedback te geven;
- voor voldoende uitdagende taken te zorgen en leerkansen te bieden;
- te voorzien in vorming.

Autonomie

Zelf keuzes kunnen maken, zelfstandig kunnen handelen. **Tips om hieraan tegemoet te komen:**

- resultaten vooropstellen en tegelijk de medewerker het werk op zijn/haar eigen manier laten doen;
- medewerkers verantwoordelijkheid geven en hen hierop aanspreken;

- medewerkers aanmoedigen om initiatief te nemen;
- zorgen voor actuele informatie en duidelijke communicatie via gekende en toegankelijke kanalen.

Verbondenheid

Positieve relaties met anderen, zich geaccepteerd en gewaardeerd weten door anderen en omgekeerd.

Enkele tips om aan de behoefte aan verbondenheid tegemoet te komen:

- ervoor zorgen dat ieder zijn mening kan uiten en dat ernaar geluisterd wordt;
- ieders eigenheid laten respecteren;
- een sfeer van samen werken en samen leren (het belang van persoonlijke contacten).

Aspiraties en waarden

Waarden en aspiraties geven toegang tot **autonome motivatie** omdat ze raken aan wat



we in ons hart belangrijk vinden. Hoe bewuster we ons zijn van onze waarden en drijfveren, hoe meer we zin en betekenis kunnen geven aan ons leven en ons werk, en des te hoger onze motivatie. De motivatie die hieruit voort komt is duurzaam omdat het mensen bijvoorbeeld weerbaar maakt tegen minder gunstige arbeidsomstandigheden. Zij kunnen aan waarden en aspiraties een betekenis ontlenen voor hun werk, en / of zijn beter in staat bij het op zoek gaan naar een nieuwe job of een nieuwe job-invulling om die in te vullen in functie van wat écht belangrijk voor hen is.

Waarderend samenwerken

Waarderend samenwerken is een manier om uitdagingen en problemen die voortdurend opduiken in samenwerking aan te pakken. Het is dus veel meer dan bijvoorbeeld complimenten geven en heel anders dan kritiek inslikken. We hebben ons geïnspireerd op twee benaderingen


die tot gelijkaardige conclusies komen:

Waarderend Onderzoek (Appreciative Inquiry) en Oplossingsgericht werken (Solution Focused Approach). Beide benaderingen hebben gemeen dat ze werken met de volgende drie elementen:

1. Het helder en scherp krijgen van een positief toekomstbeeld of gewenst alternatief.
2. Het onderzoeken van positieve ervaringen uit heden en verleden.
3. Het verkennen van enkele eerste stappen.

De waarderende manier van communiceren zien we als spil in het creëren van duurzame motivatie. Hiermee bedoelen we niet dat waarden een noodzakelijk voorwaarde is, maar wel dat waarderend samenwerken elk van de vier andere pijlers ondersteunt.

Inge Van Droogenbroeck

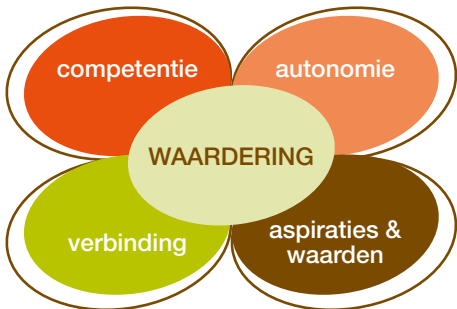
A close-up photograph of a woman's smiling mouth, showing her teeth. She is wearing a blue crocheted top and a necklace with green and silver beads. The background is blurred, showing a wooden chair.

*"Keuzes te over. Als het een opgave is
om 's morgens je bed uit te komen en
je niet meer weet wat glimlachen is:
kies dan eens wat anders."
Steven D. Woodhull*

DUURZAME MOTIVATIE en vrijwilligerswerk

Bij duurzame motivatie is de vrije wil sterk aanwezig. Vrijwilligheid is wat mensen bindt aan vrijwilligerswerk en net daarom is de theorie van duurzame motivatie zeer toepasbaar in de vrijwilligers contexten.

We koppelen graag elke bouwsteen aan een praktijkvoorbeeld om dit te illustreren.



Uit de praktijk van Kris Kras

Autonomie

Zelf reisprogramma's uitwerken van a tot z, overnachtingen en activiteiten plannen, een groep jongeren die veel betaalden voor een reis een leuke vakantie bezorgen! Het is maar een greep uit de taken van de reisbegeleiders bij KrisKras vzw. We geven onze reisbegeleiders heel veel vrijheid & verantwoordelijkheid! We communiceren daar niet zoveel over, maar we doen dit gewoon doorheen de hele werking. We zien de mogelijkheden en de vaardigheden van onze reisbegeleiders, we geloven in onze reisbegeleiders en hun kwaliteiten, maar laten hen wel op hun manier invulling geven aan de reis.

En het werkt! Reisbegeleiders bij KrisKras zijn zeer sterk verbonden met de organisatie. De reisbegeleiderswerking bloeit. Ze bevestigen dat ze de autonomie die ze krijgen van KrisKras erg waarderen. Ze vinden dat ze in de watten



gelegd worden. En maar goed ook... zonder onze vrijwilligers-reisbegeleiders zou KrisKras vierkant draaien.

Een bewuste keuze van KrisKras? Jazeker! Al willen we blijven groeien in het ondersteunen van onze reisbegeleiders zodat ze hun competenties ten volle kunnen benutten & zo nog meer succeservaringen op hun lijstje kunnen aanstippen.

Nele Decoodt

Uit de praktijk van Slachtofferhulp regio Dendermonde

Competentie

Na een intensieve basisopleiding, waarin de verschillende aspecten van het hulpverleningsaanbod aan slachtoffers aan bod komen, gaan onze vrijwilligers van start. Ze gaan bij slachtoffers van misdrijven op huisbezoek en geven hierbij

emotionele ondersteuning en ook juridische basisinformatie. In mijn job als vrijwilligerscoördinator coach ik de vrijwilligers en heb ik met hen om de 6 weken een individuele supervisie en om de 8 weken een groepssupervisie. Tijdens deze supervisies worden de dossiers van de vrijwilligers individueel of in groep besproken en bekijken we samen welke stappen zij nog zouden moeten ondernemen in deze dossiers. Uiteraard worden de stappen die zij reeds ondernomen hebben in het dossier in kaart gebracht en krijgen ze hier positieve feedback over. Om te zorgen dat het vrijwilligerswerk bij slachtofferhulp regio Dendermonde uitdagend blijft, krijgen ze heel diverse dossiers. Verder wordt er minstens 4 keer per jaar vorming voor hen georganiseerd over een welbepaald aspect van de hulpverlening waarop er dieper wordt ingezoomd. Wij verwachten van onze vrijwilligers dat ze aanwezig zijn tijdens deze vormingen en supervisies, omdat wij “blijven leren” en

evalueren een belangrijk aspect vinden binnen onze vrijwilligerswerking.

Lisbeth Torfs

Uit de praktijk van Kringloopwinkel De Brugse Poort in Gent

Verbondenheid

In onze organisatie werken vrijwilligers in alle geledingen van de werking. Zo is er op iedere afdeling een mix van vrijwilligers, doelgroep-medewerkers en eigen personeel. We doen ons uiterste best om onze medewerkers zich welkom te laten voelen bij onze organisatie. Op gezette tijden worden vergaderingen georganiseerd om medewerkers aan het woord te laten, hen te laten meedenken met onze organisatie en wat beter kan. Tweejaarlijks organiseren we een medewerkersvergadering waarbij er aandacht gaat naar het formele luik van het informeren van onze medewerkers (evolutie op vlak van omzet van de kringloopwinkel, uitdagingen naar de toekomst toe, beleids-

matige lijnen die getrokken worden door onze raad van bestuur,...). Daarnaast is er plaats voor een informeel luik waarbij we trachtten iets plezierigs aan te bieden. Zo hebben we op onze laatste vergadering een collectief uitgenodigd dat zang, dans en volks cabaret bracht ter afsluiting van het Europees jaar van de vrijwilliger. Dit gaat steevast gepaard met een maaltijd en een drankje. Jaarlijkse terugkerende evenementen (zoals de dag van de kringloopwinkel en de kerstmarkt) waarvoor we een beroep doen op al onze medewerkers worden door onze vrijwilligers eveneens ervaren als echte topmomenten. Het samen kunnen toelevens en werken naar zo'n evenementen creëert een unieke sfeer van verbondenheid. Onze opzet is dat wij steevast vertrekken vanuit een positieve, waarderende benadering ten aanzien van mensen en dit is denk ik de ziel van onze werking.

Wendy Neyrinck



Uit de praktijk van 11.11.11.

Aspiraties en waarden

11.11.11, als Koepel van de Vlaamse Noord-Zuidbeweging, kan jaarlijks op duizenden vrijwilligers rekenen om lokaal campagne te voeren.

Het enthousiasme en de gedrevenheid waarmee zij dit doen ontroert me elk jaar opnieuw. Deze loyaliteit naar onze beweging en hun engagement is mijns inziens grotendeels te verklaren vanuit de 4de bouwsteen van duurzame motivatie zijnde “waarden en aspiraties”.

Onze vrijwilligers onderschrijven immers onze visie: “vechten tegen onrecht”, en herkennen zich in de aanpak namelijk structureel werken vanuit een rechtenbenadering. Bovendien zien we zowel intrinsieke als extrinsieke motivaties spelen. Daar waar de gewone vrijwilliger zich één maal per jaar inzet voor het goede doel “omdat het zo hoort”, zien we dat de kernvrij-

willigers, die in de lokale 11.groepen de kar trekken, zich identificeren met onze regels en waarden en er dagdagelijks naar handelen en leven.

Wij kunnen als Noord-Zuidbeweging dan ook telkens rekenen op hun inzet en dat is voor een organisatie als de onze van kapitaal belang!

Krista Kuppens

Uit de praktijk van Gezinsbond


Waarderend samenwerken

Waardering en communicatie zijn heel belangrijk voor de Gezinsbond. Zeker naar vrijwilligers toe. De kunst bestaat erin om beide begrippen te combineren tot ‘waarderend communiceren’. Hoe pakt de Gezinsbond dit nu aan? Een goed voorbeeld is ‘Gluren bij de burens’ in BraVo! (Brieven aan vrijwilligers), het tijdschrift voor de vrijwilligers. In deze rubriek worden

goede praktijkvoorbeelden gegeven voor en door afdelingen. Vrijwilligers kunnen hier inspiratie vinden voor eigen activiteiten evenals diverse tips en originele ideeën. Wat het extra leuk maakt, is dat de voorbeelden rechtstreeks worden aangereikt door vrijwilligers. Zij krijgen de kans om iets origineel en succesvol van hun afdelingswerking te belichten en bekend te maken. Zij mogen zelf hun eigen verhaal indienen maar in het kader van bepaalde thema's vragen we aan de Gezinsbondafdeling om iets over een bepaald initiatief te schrijven. Zoiets wordt als waardierend ervaren: je eigen activiteiten in je tijdschrift en vragen van andere vrijwilligers naar meer informatie. Hierdoor versterkt de motivatie die plaatselijke vrijwilligers nodig hebben om verder te doen. De Gezinsbond wil hen onder andere door dat schouderklopje laten voelen dat ze goed bezig zijn.

*Wouter De Pooter, educatief medewerker
Asse-Halle-Vilvoorde*





*“Inspiratie komt van buiten,
motivatie komt van binnen.”
Corné van Nijhuis*



**“Motivatie is een vuur van binnen
onder je probeert aan te steken
kort zal branden”.** Stephen Covey
hond kopen, maar niet het kwisp
• **Moeten maakt de dingen moeil**
Annie Gottlier • **Geef mij een baan**
meer te werken. Confucius • **Besch**
evenwicht te bewaren, moet je in

nuit. Als iemand anders het vuur
n, is de kans groot dat het heel
y • Je kunt voor geld de mooiste
belen van zijn staart. Josh Billings
ijk. Willen maakt ze gemakkelijk.
die bij mij past en ik hoef nooit
nouw het leven als fietsen. Om je
n beweging blijven. Albert Einstein

DUURZAME MOTIVATIE, EEN KWESTIE VAN COCREATIE

Cocreatie is wat er gebeurt wanneer individuen, groepen of organisaties, die betrokken zijn op een als complex ervaren uitdaging, samen oplossingen creëren die tegemoet komen aan een algemeen belang. Het is een zelfsturend of hooguit gefaciliteerd proces waarbij zoveel mogelijk alle stakeholders betrokken worden. Het is ook een vorm van organisatieontwikkeling die bijdraagt tot een duurzaam draagvlak voor veranderingsprocessen omdat de verschillende actoren zich samen buigen over een uitdaging en samen onderzoeken welke sporen of activiteiten nodig zijn om met deze uitdaging om te gaan. Bovendien voedt deze manier van werken ook de autonome motivatie van de verschillende actoren. Zij speelt namelijk in op de drie psychologische basisbehoeften die voor iedereen belangrijk zijn volgens de zelfdeterminatietheorie van Deci en Ryan:

COMPETENTIE

Deelnemers worden uitgenodigd om actief mee

na te denken over uitdagingen. Deze manier van werken doet beroep op hun kennis en inhoudelijke inzichten en versterkt de perceptie van competentie. Reeds aanwezige hefboomen zoals krachten en ervaringen om met deze uitdaging om te gaan worden expliciet benoemd en ingebracht. Het procesmatig overleg dat onderdeel is van deze manier van werken stelt deelnemers ook in staat nieuwe competenties te verwerven op het vlak van samenwerking en communicatie.

AUTONOMIE

De uitdaging en de doelstelling worden samen met de deelnemers vorm gegeven. Gedurende het proces wordt er steeds van uit gegaan dat antwoorden bij de deelnemers liggen. Zij geven niet alleen mee vorm aan de inhoud van het proces, maar ook aan het verloop: de snelheid, de fasering, de planning. Deze manier van cocreatieve vormgeving versterkt zodoende bij de deelnemers het gevoel impact te hebben op



hun omgeving. Ook weerstand krijgt een plaats omdat het beschouwd wordt als een constructief onderdeel van het proces.

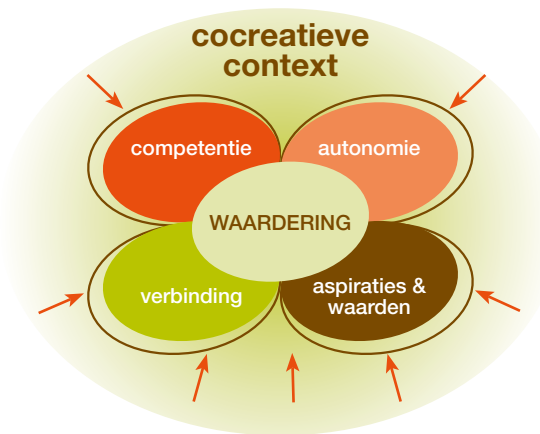
VERBONDENHEID

Een cocreatief proces verhoogt de onderlinge verbondenheid van de deelnemers, de verbondenheid tussen de deelnemers en de complexiteit van de uitdaging en de context. Alles wat deelnemers inbrengen krijgt namelijk een plaats. Alle belanghebbenden worden betrokken en de verkenning gebeurt met oog voor het grotere geheel en het algemeen belang. Deelnemers worden geprikkeld om ook relationele oplossingen te formuleren, op het vlak van bijv. samenwerking en communicatie.

Ook **ASPIRATIES** en **WAARDEN** worden door deze benadering gevoed omdat deelnemers deelgenoot worden in het formuleren van een “betere” toekomst.

Bij deze aanpak staat **WAARDERING** centraal omdat er van uitgegaan wordt dat alle nodige competenties en inzichten bij de deelnemers reeds aanwezig zijn.

Karin Verhaest







ANTOINE, DE MOTIVATIEWIJZER.

DUURZAME MOTIVATIE: EEN LEVENSLANG VERHAAL

In de tentoonstelling “Gevaarlijk jong”, in het bevreemdende decor van het Dr. Guislain museum, zag ik hoe kunstenaars van alle tijden uitdrukking geven aan het effect van cultuur en opvoeding op de kinderziel.

Net als in het frêle kinderportret op de affiche toonden verschillende werken, naast de verwachtingsvolle kinderlijke openheid, vooral ook de kwetsbaarheid en de sporen van verlies en teloorgang van de, in potentie aanwezige, levenslust.

De voorwaarden om deze prille ontvankelijkheid voor het leven te laten groeien naar een duurzame levensgoesting zijn altijd dezelfde. En het lijkt wel dat we ons hele leven bezig blijven deze voorwaarden te scheppen en te herscheppen om dit levensvuur brandend te houden.

In diverse stijlen en vanuit verschillende oogpunten vertelden de kunstwerken verhalen van

hoog oploaiende, licht smeulende tot opgebrande en gedoofde vuren.

“Duurzaam betekent toch langdurend?” vroeg onze voorzitter zich luidop af. Ik zocht het even op want in mijn gevoel vertolkte het woord “duurzaam”, naast lengte, zeker ook iets over breedte en diepte.

Synoniem van duurzaam, zegt Wikipedia, is: *“bestendig of lang meegaand”*. In duurzame ontwikkeling betekent het: *“een strategie of productiemethode die de natuurlijke hulpbronnen of grondstoffen niet uitput”*. Bij afleiding dus: een benadering die de natuurlijke bronnen, de natuurlijke levensgoesting niet aantast maar ze de kans geeft zich te ontplooien en tot volle expansie te brengen, op elk moment van het leven, in elk domein van het leven. En in iedere fase, van boreling tot ouderling, moeten de noodzakelijke voorwaarden vertaald



worden naar de noden van de betreffende levensfase.

Een uitdagende oefening voor ouders, scholen, organisaties en individuen.

De verbinding leggen en onderhouden van levensgoesting naar leer- en werkgoesting en omgekeerd.

Mensen in beweging krijgen en houden, uit zichzelf, op de stroom van het leven.

Een perpetuum mobile.

Haddie Geerts



VEERKRACHT VOOR VERANDERING

We leven in een tijd met een veelvoud aan crisissen: ecologisch, sociaal, economisch... en wellicht niet het minst op het vlak van zingeving omdat we teveel verwachten van groei in materiële termen. Maar we zitten vandaag al midden in het einde van het tijdperk van materiële groei, onder meer omdat goedkope fossiele brandstof definitief tot het verleden behoort. We mogen er ons aan verwachten dat er de eerstvolgende decennia meer veranderingen zullen plaats vinden dan gedurende de voorbije honderd jaar. De mondiale situatie hoeft evenwel niet tot pessimisme te leiden, want grote crisissen kunnen geblokkeerde systemen openbreken, wat net ruimte maakt voor creativiteit en vernieuwing. De vraag is of we klaar staan voor een grondige sociale verandering, een systeemverandering of 'transitie'. Want die komt er hoe dan ook, ten kwade of ten goede. Het komt erop aan ze te beïnvloeden in een wenselijke richting.

Sociale actie staat vandaag dus voor een grote opgave. Het is niet meer voldoende om ervoor te zorgen dat iedereen kan genieten van de rechten die de welvaartsstaat biedt. Die welvaartsstaat staat immers onder druk, en de manier waarop mensen aan en tot hun recht komen moet opnieuw vorm gegeven worden. Hoe, dat zullen we al doende moeten leren, want eigen aan een transitie is dat de toekomst veel meer open ligt dan we gewoon zijn. Maar uit de huidige kennis over het verloop van systeemveranderingen kunnen we wel leren hoe we ons kunnen voorbereiden. Belangrijke pistes zijn: van onder uit veerkracht en politieke macht opbouwen. En voor beiden is sociaal kapitaal van wezenlijk belang.

Om te beginnen hebben we veerkracht nodig om maatschappelijke veranderingen niet zomaar te ondergaan, maar om ze mee te kunnen



beïnvloeden. Dat houdt in dat we een reserve aan handelingsvermogen opbouwen. Het heeft zin om meer te kunnen dan we strikt nodig hebben om onze job en maatschappelijke taken van vandaag uit te oefenen. Eerder dan specifieke competenties na te streven, komt het erop aan al onze vermogens (**capabilities**) aan te spreken en verder te ontwikkelen. Om minder afhankelijk te worden van de markt zijn bijvoorbeeld ambachtelijke vaardigheden van belang, o.a. om zelf herstellingen uit te voeren en een deel van het eigen voedsel voort te brengen. Veerkracht wordt verder groter door het samenwerken van een grote diversiteit aan vermogens – wie handig is heeft niet noodzakelijk ook organisatietalent – en dus door het opbouwen van sociale netwerken.

Voor het beïnvloeden van de sociale transitie in een ethisch wenselijke richting moet veerkracht ook politiek gekaderd worden. Daartoe zien wij

een maatschappelijk proces van **empowerment** als het bewust samenbrengen van veranderingsvermogen, of het opbouwen van macht voor verandering. Dat betekent ook opbouwen van tegenmacht tegen de dominante krachten van onrechtvaardigheid en vernietiging. Sociale netwerken moeten zich daarom organiseren tot sterke sociale bewegingen.

Sociale netwerken vormen ook een bron van inherente betekenis voor wie erin participeert, en geven dus deels antwoord op de zingevingscrisis. Het inruilen van consumptie voor een grotere beschikking over de eigen tijd kan daarbij een sleutel zijn voor een versterking van de betekenisvolle interactie met anderen.

Jef Peeters

OMGAAN MET WEERSTAND VANUIT EEN AIKIDO PERSPECTIEF

Aikido is een Japanse krijgskunst ontwikkeld door Morihei Ueshiba in het begin van de 20e eeuw.

Het wordt vrij vertaald als “de weg van harmonie” of letterlijk “de weg van de vereniging van de krachten”.

Hoewel de technieken potentieel uiterst doeltreffend zijn als zelfverdediging, ligt de nadruk niet op het uitschakelen van een tegenstander. In Aikido is er geen competitie. Aanvaller en verdediger zijn partners met een gemeenschappelijk doel, nl. op een plezante en respectvolle manier samen oefenen. De belangrijkste uitdaging is het overwinnen van jezelf en je eigen tekortkomingen. Aikido is een vorm van dynamische meditatie, het bevordert je innerlijke kracht en rust.

Een belangrijk Aikido-principe is geen weerstand bieden. Het is de weg van de minste

weerstand die je overal in de natuur terugvindt. Het gras waar je op loopt geeft mee met de druk van je voetstappen om later terug recht te veren. Water stroomt om een obstakel heen zonder zich vragen te stellen. Een tak waar sneeuw op valt zal automatisch doorbuigen en de sneeuw afwerpen als het gewicht te groot wordt. Om je eigen integriteit te bewaren is meegeven vaak essentieel.

Een dergelijke flexibiliteit vraagt veel oefening, omdat we instinctief meestal net het omgekeerde doen. Als iemand ons duwt, zijn we geneigd ons te verzetten en terug te duwen. We zijn eigenlijk de hele dag bezig met weerstand bieden. Tegen het weer, onze gezondheid, de mensen om ons heen, noem maar op. Weerstand bieden is vermoeiend en vaak nutteloos, omdat we externe factoren niet in de hand hebben. Het is als vechten tegen de werkelijkheid.



Aikido leert ons actief en bewust meebuigen met de krachten die op ons afkomen. In het dagelijks leven kan je dit toepassen door je niet te snel van je stuk te laten brengen als je weerstand ondervindt. Blijf rustig, geef mee, beweeg verder. Kies voor een open houding. Van daaruit kan je gemakkelijker alle kanten uit gaan.

In Aikido gebruiken we de kracht van de aanval(ler) in ons eigen voordeel. Bij een harde aanval bijvoorbeeld hoef je maar subtiel opzij te gaan om je partner uit evenwicht te brengen. Zijn uit-evenwicht-zijn bevordert de beweging en stelt je in staat er een nieuwe richting aan te geven.

Typerend voor Aikido zijn de cirkelvormige bewegingen. Om vloeiend en efficiënt te bewegen is naast flexibiliteit ook een zekere stabiliteit nodig. “Om een cirkel te vormen heb

je een middelpunt nodig”, zei Morihei Ueshiba wel eens. Je kan jezelf en anderen maar in beweging krijgen vanuit een stabiel centrum.

Aikido = de kracht van zachtheid

Mensen worden zacht en soepel geboren; eenmaal dood, zijn zij stijf en hard.
Planten worden teder en buigzaam geboren; eenmaal dood zijn ze broos en stijf.

Aldus, wie stijf en onbuigbaar is,
is een discipel van de dood.
Wie zacht en buigzaam is,
is een discipel van het leven.
Het harde en stijve zal worden gebroken.
Het zachte en soepele zal zegevieren.

Tao te Ching. Hoofdstuk 76.

Pablo Pivetta

WORTELS EN VLEUGELS

VERHALEN ALS INSTRUMENT VOOR DUURZAME MOTIVATIE

Met verhalen verbinden mensen stukjes al dan niet verbeelde werkelijkheid tot tijdelijke gehele. Er zijn ontzettend veel verhalen. Grote verhalen doen het niet zo goed meer, maar kleine verhalen geven nog steeds kleine beetjes 'zin'.

Wortels. Woorden als respect, duurzaamheid, dialoog, ontwikkeling, solidariteit, motivatie zijn mooi, maar pas écht interessant als ze leven, als ze zich gaan verbinden met de hele concrete werkelijkheid en vooral met hele concrete mensen. Dan krijgen ze wortels. Wanneer was dat respect er? Als je een verhaal kan vertellen van toen het er was of over hoe het er zou kunnen uitzien, wordt het echt, of kan het echt worden. Verhalen zijn als voorbeelden: zo wel, zo niet. Ik herken me in verhalen. Of soms ook helemaal niet. Als ik verbindingen kan leggen met m'n eigen verhalen, ben ik mee. Op die manier maak ik keuzes, ongeveer ik me, ik kijk

of het in m'n verhaal past, of het in m'n verhaal iets kan betekenen. Onderzoek naar leefwereld van jongeren spreekt over een verschuiving van beleveniseconomie naar betekenis-economie. Er valt zoveel te beleven, maar wat doet dat in mijn leven?

Vleugels. Verhalen zijn beweging. Van vroeger naar later, uit het ene moment ontstaat het andere. Het mag moeilijk zijn, spannend zijn, anders zijn. Dat hoort er allemaal bij. In verhalen is altijd ruimte te vinden, al is het soms misschien even zoeken. Je kan ze groter maken, vanuit een andere invalshoek vertellen, aaneenrijgen. En het kan altijd verder. Door verhalen te vertellen, worden horizonten geschilderd, gezamenlijke horizonten verkend. Verhalen doen ook bewegen. Ze kunnen ontroeren, enthousiast maken, verontwaardiging of verwondering oproepen, inspireren. Ze zet-



ten aan het denken, maar meer dan een plan of een lijstje werken ze ook in op het niveau van het voelen en van de energie.

Zoals toen in een groep onlangs iemand vertelde hoe ze een tijd geleden flink overhoop had gelegen met iemand anders uit de groep. En die andere vertelde verder dat ze daar toch helemaal uit geraakt waren, en er zelfs dichtertot elkaar door waren gekomen. Het kan dus wel, zonder hulp van begeleiders uit een conflict geraken. Dat verhaal 'wortelde' het oplossen van conflicten in het concrete handelen. En zoals vaak bij het vertellen van een succesverhaal, kon je ook de vleugels voelen. En de zin om te vliegen.

Adinda Taelman



SURF EENS NAAR EEN WEBSITE

www.de-raet.be/motivatie is bedoeld om duurzame motivatie in het vizier te krijgen van nog meer begeleiders en organisaties.

 Duurzame motivatie



Stichting Lodewijk de Raet ...

... ontwikkelt en begeleidt leertrajecten en veranderprocessen, zowel in private als in publieke en social-profit organisaties, als voor individuen.

Deze brochure kwam tot stand ...

... met dank aan iedereen die ons inspireert als participant aan onze activiteiten, als opdrachtgever, als donateur, als medewerker, als bestuurder, als samenwerkende partner en als sympathisant.

Vlaamse overheid



De Vlaamse overheid betoelaagt Stichting Lodewijk de Raet als gespecialiseerde vormingsinstelling. In 2010 verwerf Stichting Lodewijk de Raet het ESF-kwaliteitslabel.

Redactieraad
Lay-out
Fotografie
Druk
VU

Yves Larock, Annie Van Speybroeck en Marianne Vileirs
Lalara bvba - www.lalara.be
Yves Larock, Marianne Vileirs, Annie Van Speybroeck
Druk in de Weer, gedrukt op gerecycleerd papier
Annie Van Speybroeck, Kon. Maria Hendrikplein 64a, 9000 Gent

Kon. Maria Hendrikaplein 64a
9000 Gent
T 09 382 75 70 • F 09 222 79 60
e-mail: info@de-raet.be

Stichting
Lodewijk de Raet
... een referentie voor
sociale competentie ...

www.de-raet.be