

Interview

Onderstaande tekst werd geschreven **door Heidi Deknudt** op basis van een gesprek met **Lut Van Mossevelde** in september 2017.



Heidi Deknudt is klinisch psychologe, cliëntgericht psychotherapeut, psychoanalytisch therapeut, psychotraumatologe (BIP) en Lifespantherapeute. Ze is supervisor voor de cliëntgerichte psychotherapie en zit in de redactieraad van het Tijdschrift voor Persoonsgerichte en Experiëntiele Psychotherapie. Ze is werkzaam in een eigen praktijk. Heidi is verantwoordelijke voor de opleiding psychotraumatologie van BIP. Ze volgde in augustus 2017 de opleiding tot wandelcoach bij Instituut Duurzaam Werken.

heidi.deknudt@gmail.com

+ 32 472 33 73 30



Lut Van Mossevelde is experte in duurzame inzetbaarheid en auteur van het boek "Duurzaam Werken". Via unieke herbronningsprogramma's begeleidt ze mensen in werkcrises zoals burn-out en ontslag. Daarnaast is ze pionier in het opzetten van innovatieve, gezonde arbeidsorganisaties en het implementeren van Duurzaam HRM in kleine en grote profit en non profit organisaties.

In de zomer organiseert en geeft ze zelf *Opleidingen tot Wandelcoach* geïnspireerd door haar praktijkervaring.

lut@sustainableworking.org

+32 476 96 39 59

Met veel plezier kijk ik terug op de cursus wandelcoaching die deze zomer werd georganiseerd door Lut van Mossevelde van Instituut Duurzaam werken. Als therapeut was ik op zoek naar een alternatief – of eerder een verrijking- voor mensen met een burn-out. Met een cliënte probeerde ik al eens uit om de bureauimte te verlaten en in de natuur te gaan. Dat was heel fijn om te doen, maar ik bleef toch met veel vragen zitten en zocht naar methodieken waardoor het buiten wandelen en therapie doen, een meerwaarde kon betekenen. Heel toevallig (of net niet?) kwam er enkele dagen later een mailtje binnen waarin Lut het cursusaanbod rond wandelcoaching kenbaar maakte.

Het was een zalige week, ik denk er met plezier aan terug. Veel diepgaande gesprekken met gelijkgestemden, een mooie en weidse streek, en de boeiende persoonlijkheid van Lut.... Alle ingrediënten samen om er een onvergetelijke ervaring van te maken.

Ik besloot een artikel te schrijven over mijn ervaringen met wandelcoaching en hoe dit te integreren in psychotherapie. Als voorbereiding daarop nodigde ik Lut uit voor een interview, wat je hieronder kan lezen. Het artikel zelf zal in een volgende nieuwsbrief verschijnen.

- ***Dag Lut, kan je even vertellen wie je bent?***

Ik ben een jonge vijftiger, een levensgenieter en sterk mensgericht. Op professioneel vlak heb ik een achtergrond in personeelsmanagement en organisatieontwikkeling. Doorheen mijn leven ben ik gegrepen door de steeds groter wordende problematiek van burn-out in organisaties. Ik ben me hierin gaan verdiepen: wat is duurzaam werken, hoe kunnen mensen met een burn-out weer aan de slag, hoe kunnen organisaties voorkomen of herkennen dat hun werknemers in een burn-out belanden? Dit zijn de vragen die in mij ronddraaiden. Ik word gedreven door het beter verbinden van mensen met hun eigen kern, hun eigen authenticiteit, hun eigen natuur om vandaaruit zinvol te gaan verbinden met wat de wereld nodig heeft. Dus ik ga aan de slag met hoe mensen in hun job staan en met die werkcontext, met de bedoeling mensen toch gelukkiger in het werk en in het leven te laten staan. Dat is een belangrijke motivatie voor mij.

Het contact met de natuur vind ik cruciaal in heel het verhaal omdat ik zelf iemand ben die erg gepassioneerd is door de natuur en de verbinding daarmee. Er zijn ook enorm veel onderzoeken die aantonen dat het contact met de natuur helend en inspirerend kan werken.

- ***Je komt niet uit de sociale sector. Hoe ben jij in contact gekomen met wandelcoaching? Waar haalde jij je inspiratie?***

Mijn eerste opdracht als personeelsmanager was in het ziekenhuis in Halle, dus ik ben eigenlijk in de gezondheidszorg begonnen. Ik heb ook heel mijn leven in de Raad van Bestuur gezeten voor twee instellingen voor mensen met een beperking. Dus ik heb wel voeling met de sociale sector.

Ik ben altijd een gepassioneerd wandelaar geweest en heb wandelreizen begeleid. Een aantal jaar geleden ben ik zelf in een burn-out beland, ik heb veel tijd nodig gehad om te herstellen. In die periode heb ik het contact met mezelf teruggevonden door de urenlange wandelingen die ik dagelijks maakte. Het werd me na verloop van tijd duidelijk dat ik niet verder het ingeslagen pad wilde gaan, ik wilde andere dingen met mijn leven. Ik heb een tweede thuis gevonden in Zuid-Frankrijk en ben me gaan richten op alles wat met burn-out en duurzaam werken heeft te maken.

De combinatie van wandelen en begeleiden lag voor mij dus voor de hand. Mensen begeleiden om hen opnieuw in contact te brengen met wie ze echt zijn, in en door de natuur, dat leek me ideaal. Een collega personeelsmanager heeft me op een bepaald moment verteld dat er in Nederland een opleiding voor wandelcoaching bestaat. Op die manier ben ik die gaan volgen, lang voordat dat in België bekend was.

Ik heb dan eerst zelf geoefend, ben met mensen samengekomen, vooral in Nederland. Zo is het idee gegroeid om het voor Vlamingen aan te bieden, samen met iemand die ook de opleiding in Nederland heeft gevolgd. Zij had meer het coachingsaspect in haar leven gedaan, ik had meer organisatieontwikkeling gedaan. Dat hebben we dan bij elkaar gebracht om het vervolgens aan HR-mensen aan te brengen, maar ook aan coaches en therapeuten.

In Nederland is het echt al veel meer gangbaar om wandelcoaching of wandeltherapie te doen, Vlaanderen hinkt wat dat betreft nog erg achterop. Het wordt gebruikt bij teamdagen of bij teamcoaching, er zijn al vele methodieken beschreven over hoe je de natuur kan gebruiken binnen een organisatie.

- ***Wandelcoaching is niet hetzelfde als het gesprek in de therapieruimte voeren, maar dan al wandelend. Kan je iets vertellen over je aanpak?***

Het uitgangspunt is om met de flow mee te gaan. Je vertrekt van wat er zich bij de persoon onbewust of bewust aandient. Wat trekt de aandacht en welke betekenis wordt daaraan gegeven? Op zeer korte tijd kan je, mits gebruik te maken van de natuur, komen tot de essentiële thema's die aan bod zullen komen in de verdere therapie. Het is ook makkelijker om vanuit je gevoel te spreken via iets wat je gevoelsmatig aanspreekt. In een bureauruimte wordt er misschien meer afgewogen: wat vertel ik en wat niet? Het risico is groter dat mensen voornamelijk vanuit hun denken vertellen. Wanneer je bijvoorbeeld voor een dilemma staat, kan je veel argumenten bedenken. Maar wanneer je écht op een kruispunt staat en de twee paden een stukje bewandelt, krijg je je onbewuste aan de praat. Mensen worden zich op die manier op een veel indringendere manier bewust van het effect van een bepaalde keuze. Zo kan het voor iemand lichamelijk heel voelbaar worden dat de huidige situatie op langere termijn écht geen goede keuze is, en door al een eindje een alternatief pad te lopen, opent zich je blik. Zelfs als je nog geen idee hebt hoe dat andere pad eruit kan zien in realiteit, krijg je al veel informatie over waar je behoeftes liggen als je deze kant op gaat, maar ook waar kansen en opportuniteiten liggen. De persoon dient dan nog altijd zelf de beslissing te nemen of hij iets met deze informatie doet of niet, maar het wordt allemaal wel veel duidelijker.

- ***Kan je iets vertellen over wat het meest werkzaam is in wandelcoaching?***

Voor mij is de connectie met het onbewuste het meest werkzame, het gevoel. Het betreft een indirecte, creatieve methodiek, en zo kan je heel complexe problemen analyseren en oplossen. Het is ook heel persoonsgericht en het maakt zelfsturing mogelijk. Dit wil zeggen dat de persoon de aangeleerde aanpak ook zelf kan gaan toepassen (bv. bij een dilemma waar hij of zij voor staat); hij is niet altijd afhankelijk van een begeleidende coach of therapeut.

Daarnaast zijn er ook onderzoeken die wijzen op de heilzame invloed van het in de natuur zijn en van het bewegen. Dit brengt ontspanning en stimuleert het creatieve denken. Intussen is het algemeen geweten dat dagelijks een half uur bewegen een sterk natuurlijk anti-depressivum is. Van den Berg deed bijvoorbeeld in 2013 een onderzoek in opdracht van een zorgverzekeraar naar het effect van wandelcoaching. Na acht weken bleken de deelnemers veel minder last te hebben van burn-out, concentratieproblemen en stressklachten dan mensen uit de controlegroep.

- ***Hoe bewerkstellig je dan het gaan naar het gevoel? Hoe werkt dat dan?***

Je maakt mensen klaar door hun zintuigen open te zetten, zodat die receptiever zijn, zowel het horen als het ruiken als het zien als het voelen, zelfs de smaak. Je zet de zintuigen open, zodat vanuit de natuur metaforen kunnen binnenkomen voor wat er op onbewust vlak aanwezig is. Dat is geen bewust proces: het wordt gestuurd door wat de aandacht trekt, door wat opvalt, waar dat onbewuste toe aangetrokken wordt. Door gerichte methodieken die hierop aansluiten opent dat toch een ander niveau van bewustzijn.

Wandelcoaching kan een transformatiecoaching zijn. Er zijn verschillende niveaus van coaching: je begeleidt mensen niet alleen op gedragsniveau, maar ook op competentieniveau, op het niveau van overtuigingen, waarden, identiteit en zelfs op niveau van spiritualiteit. Dan kom je op een transformatie van bewustzijnsniveau. Ik hoor het ook van de mensen die zeggen: ik bekijk de dingen vanuit andere waarden nu, op een ander niveau. Psychotherapeuten werken vaak op transformatieniveau. Wandelcoaching kan ook op dit niveau zitten.

Wandelcoaching leidt er dus niet altijd naartoe dat iemand zijn zelfde werk terug kan hervatten, maar wel dat hij in contact komt met zijn eigen kern en vandaaruit kan bekijken: is deze job in overeenstemming met mijn talenten, mijn passies? Je vertrekt van de persoon, welke waarden en passies heb je? Wanneer stroomt je energie? Welk soort werk is daarmee in overeenstemming? Past dat bij jouw talenten, past je huidig werk en context bij jou? Wat moet er veranderen? Of welke context en welk soort werk zou voor mij wel gezond zijn? En hoe kan ik anders in het werk gaan staan?

- ***Kan je een voorbeeld geven van een methodiek?***

Een vaak gebruikte methodiek is bijvoorbeeld de boomoefening. Door middel van bomen, kan je heel gemakkelijk komen tot talenten en passies en existentiële waarden en zelfs de missie van mensen ontdekken. Dit gebeurt op een heel indirecte manier door de boom die mensen kiezen en waartoe ze aangetrokken zijn. Door de beschrijving die ze daaraan geven, reflecteren ze indirect over hun eigen talenten, wat voor hun belangrijk is, hun eigen missie etc.

Een diepere uitwerking is de methodiek van de levensboom. Als iemand een boom kiest, kan je daar ook mee werken voor de levensloop, van de jeugd tot de latere fases.

Zo herinner ik me iemand die een boom gekozen had, waar heel veel stekelige begroeiing rond stond. Het was haast niet mogelijk om tot die boom te komen. Dat bracht ons, zonder dat ze zich daar zelf bewust van was, bij het thema dat ze zich niet openstelde, niet toegankelijk was voor andere mensen. Ze voelde zich niet in staat was om verbinding te maken met andere mensen, of om zich open te stellen naar anderen. Dat was de betekenis die gegeven werd aan die concrete boom met al die meidoorn errond. Ik vroeg verder door: probeer eens dichtbij de boom te komen, bij de kern, naar wie jij bent, hoe voelt dat om daarbij te geraken? Dit greep die vrouw zo aan dat ze begon te wenen en zei: ik wil dat in feite niet. Dat is een thema voor mij, ik moet daar iets mee doen, zo kan ik niet verder. Dan kan je als coach of therapeut daar heel gemakkelijk op inspelen: hoe wil je dan verder? Hoe zou je het wel willen? Met een positieve, oplossingsgerichte insteek verder werken.

Je kan dus via de methodiek van wandelcoaching ook oplossingsgericht gaan werken en zien: wat wil je veranderd zien, en waarvoor staat dat? En hoe zou die weg er dan concreet kunnen uitzien? Hoe zou je het graag willen en zou je gelukkiger in het leven kunnen staan?

- ***Voor wie kan het gebruikt worden? In welke situaties?***

Ik richt me vanuit mijn achtergrond voornamelijk op alles wat met personeelsmanagement te maken heeft. Bijvoorbeeld bij recrutering en selectie, maar ook voor evaluatie-, waarderings- of ontwikkelingsgesprekken. Het is eveneens bij leidinggeven zeer nuttig. Het aantal situaties waarin je het kan gebruiken is ongelooflijk breed, zowel op persoonlijke ontwikkeling als op organisatieontwikkeling gericht. Daarnaast leid ik ook coaches en therapeuten op, die het in hun begeleidingswerk integreren.

- ***Jouw motivatie voor dit werk komt voornamelijk vanuit de vaststelling dat steeds meer en meer mensen in een burn-out geraken. Op welke manier kan wandelcoaching helpen in het proces van herstel?***

In het burn-outtraject, gebruik je wandelcoaching van a tot z. Eerst en vooral gebruik ik wandelcoaching om de energie terug te doen stromen, zoals bijvoorbeeld de stressrelease-wandeling, om de zintuigen terug open te zetten en de energie in beweging te brengen, te vertragen en in contact te komen met zichzelf, intern, met de fysieke gewaarwordingen, maar

ook extern. Dat is de eerste stap, dat platform te creëren. In een tweede fase gebruik ik het om de oorzaken, de patronen die onderliggend zijn aan de burn-out te ontdekken. Maar dat kan pas als dat platform gecreëerd is. Via wandelcoaching kan je heel gemakkelijk op een indirecte manier te weten komen: wat is nu de essentie, wat is de oorzaak of de verschillende oorzaken achter deze burn-out? En daar zullen mensen thema's aangeven die werkgerelateerd zijn, maar ook ruimere thema's zoals perfectionisme, geen grenzen kunnen trekken,... Ik merk dat mensen, als we naar de coachingsvragen gaan, heel veel waarde hechten aan de betekenissen die ze gaven aan de zaken die ze tegenkwamen. Omdat dat zo direct binnenkomt en zo essentieel is, helemaal vanuit zichzelf, is dat dikwijls één van de primaire vragen waar mensen rond willen werken.

En ten slotte, als mensen hun coachingsvraag, hun thema, hebben, dan gaan we echt de wandelcoaching gebruiken om een proces af te leggen in persoonlijke ontwikkeling. Bijvoorbeeld naar het thema 'grenzen trekken': als het moeilijk is om grenzen te trekken en als men vaak teveel hooi op de vork neemt, dan kan het in de wandeling gaan over: wat kan het ontwikkelingstraject zijn? Waar sta je nu en zoek daar een plaats voor die representatief is. Zoek dan ook een plaats die representatief is voor waar je naartoe wil, bijvoorbeeld: op een assertieve manier nee zeggen tegen een extra opdracht. En dan gaan we dat traject doen. We kijken naar de huidige situatie en naar de toekomst, hoe voelen die twee plaatsen? We bewandelen het traject en kijken wat het onbewuste aangeeft. Wat onderweg de aandacht trekt, is vaak cruciaal. Bijvoorbeeld op een bepaald moment trekt een richtingswijzer op de weg de aandacht, de persoon geeft er de betekenis aan: 'ik ga me moeten laten helpen. Dit is wat er bij mij nu binnenkomt. Het is voor mij duidelijk: als ik daar wil geraken, ga ik professionele hulp moeten vragen, ik geraak er niet alleen uit.'

Ik kan als coach wel tips geven, maar die zijn niet toegespitst op deze unieke persoon. Maar wanneer je het antwoord laat komen vanuit de persoon zelf kunnen complexe situaties veel beter opgelost worden.

- ***Wat doet wandelcoaching met mensen? Heb je enig zicht op wat mensen doen achteraf met de inzichten die ze verkregen uit de sessies met jou?***

Het blijft ongelooflijk beklijven. Mensen vragen ook om nog eens terug te keren naar bepaalde plaatsen omdat ze nog een foto willen nemen van 'hun' boom of 'hun' pad. En ik merk dat ze zich ook vasthouden aan die beelden om keuzes te maken in de toekomst, dat hun dat toch wel energie, visie en kracht geeft om een bepaalde weg te gaan. En het vanuit die connectie aan durven gaan, omdat ze hebben gevoeld in de wandelcoaching: als ik dit doe, kan me dat iets positief brengen. Het brengt hen in contact met wat kan zijn. En ook, het stimuleert om bepaalde wegen niet verder te gaan, omdat ze ervaren hebben hoe het voelt om die weg in te blijven slaan.

- ***Waar ligt voor jou het verschil tussen wandelcoaching en wandeltherapie?***

Therapie werkt door op het emotionele niveau. Coaching is meer het begeleiden om bepaalde richtingen te zien. Therapie werkt dan verder op bepaalde thema's of patronen. Het weten is niet voldoende, therapie is dan nodig om er bij hardnekkige patronen door te geraken. Iemand met een therapeutische achtergrond kan veel verder en dieper met die methodieken aan de slag.

- **Zijn er al veel therapeuten of coaches die wandelcoaching gebruiken?**

In Nederland zijn er al heel veel, daar is dat heel populair. Er zijn nu zelfs organisaties die naar België komen om hier opleiding te geven, hier is het nog in de beginfase, dat zijn de pioniers.

- **Je hebt je heel erg verdiept in 'duurzaam werken', je schreef er zelfs een boek over. Hoe kijk jij naar het steeds groeiende aantal werknemers met een burn-out?**

Ik bekijk dat heel positief: het is een opportuniteit voor persoonlijke en maatschappelijke transformatie en groei. Burn-out is een signaal van het lichaam, dat mensen niet meer op het juiste pad zijn. Het feit dat er zoveel burn-outs zijn, betekent dat we op een punt zitten dat ook de maatschappij niet meer op het juiste pad zit, aan verandering toe is. Er zijn steeds meer mensen die deze boodschap geven, denk maar aan prof. Verhaegen en aan psychiater De Wachter. Het is niet alleen een individueel probleem. Ik geloof dat we aan het evolueren zijn naar een ander niveau van bewustzijn, waarbij mensen veel meer gaan leven vanuit hun authenticiteit in connectie met binnen met buiten. Daar geloof ik in. We zijn dus misschien via de burn-out op weg naar een betere wereld, met veel tof werk voor alle wandelcoaches (lacht).

- **Wat zijn voor jou belangrijke aspecten die het werken duurzaam maken?**

Dat is voornamelijk een geconnecteerd wereldbeeld als vertrekbeeld. Dat is een heel belangrijk. Als je de wereld vanuit een connectie bekijkt, sta je toe dat de natuur de grenzen bepaalt, met daar ondergeschikt aan: de gemeenschappen, de organisaties en de mensen. Dit is het 4Pmodel: Planet-People-Profit-Person. Vanuit deze visie ga je andere beslissingen nemen op alle niveaus. Als bedrijven me vragen om een reorganisatie te begeleiden, is dat nu één van mijn belangrijkste criteria om in te stemmen: zijn ze bereid om die reorganisatie op een duurzame manier door te voeren, met respect voor de vier P's? Op een geconnecteerde manier in het werk staan wil zeggen: vanuit je talenten, je passie, iets zinvol doen, iets wat de maatschappij nodig heeft, en daarmee je boterham verdienen. Zinvol werk, het kunnen geven, is zeer belangrijk. De basis van het echte geluk ligt in het geven, niet in het nemen.

Heidi Deknudt - <https://ebisi.be/heidi/>

Literatuur:

Van Mossevelde, L. (2013). Duurzaam werken. Meer engagement, geluk en gezondheid: duurzaam HRM als hefboom. Het Connection4Balance Model voor een praktische aanpak. Gent: Academia Press.

<http://www.sustainableworking.org/nl>

