

Van Metaforen naar ACTIEmetaforen

In de rubriek 'Voor de thuisblijvers' geeft de Redactie van INzicht een terugblik op één of meerdere workshops van het laatste NVNLP-congres. In deze editie presenteren we je een 'how to' artikel van Frits van Kempen over het thema van de workshop 'Actiemetaforen' die hij tijdens het afgelopen Voorjaarscongres verzorgde en waar de deelnemers meer dan laaiend enthousiast over waren.

Deze workshop was overtekend en er volgden vele verzoeken aan de NVNLP om deze workshop snel nog eens opnieuw aan te bieden. Met onderstaand artikel van Frits van Kempen geven we je alvast een voorschot hierop.

Veel coaches en trainers zitten gevangen in het idee dat taal werkt. En het is waar: taal is immers hét communicatiemiddel bij uitstek. Wat voor persoonlijke stijl we ook hebben, we kunnen niet buiten taal. We leven in een talige wereld.

Tegelijk breken we ons hoofd over de vraag hoe we als professional cliënten kunnen motiveren tot verandering, tot een andere attitude, tot een groter bewustzijn. Managers weten maar al te goed dat het niet meer werkt om slechts te zeggen dat iets anders moet. Coaches merken dat 'wat zij zeggen en aanbevelen' soms maar moeilijk transfer krijgt naar de dagelijkse werkelijkheid van de cliënt. Daar is waarachtig meer voor nodig.

Wat kunnen actiemetaforen hierin betekenen?

Méér bewegen leidt tot beweging tussen de oren

Als NLP'er weet je dat beeldend taalgebruik in de vorm van verhalen en metaforen al heel wat meer impact kan hebben op de cliënt. Verhalen en metaforen werken voor de cliënt als een cognitief anker. Een goed gekozen metafoer of verhaal maakt de cliënt iets duidelijk over een voor hem of haar nog onontgonnen gebied. En dat in termen van een al bekend gebied. Dat kan absoluut van betekenis zijn voor het veranderingsproces van een cliënt.

Maar wat zijn nou toch actiemetaforen?

In een actiemetafoor kom je als cliënt/deelnemer met je probleem/thema in contact via een op maat

gemaakt bewegingsarrangement. Je komt dus letterlijk in beweging, in actie in een doelbewust gecreëerde metafoer, helemaal voor jou. Op snelle wijze leidt dit tot bewustwording en inzicht, tot veranderingsbereidheid en tot bestendige verandering van houding en gedrag. Het werken met actiemetaforen gaat dus uit van het directe fysiek, mentaal emotioneel ervaren en het reflecteren daarover. Je hoeft daarvoor niet op survivaltocht, noch naar een training in de Ardennen.

De speciaal op maat gemaakte actiemetaforen kun je in een zaaltje of de relatief kleine ruimte van je coach ervaren. Zij dragen bij aan jouw procesversnelling en procesverdieping. Nieuwe betekenissen worden er letterlijk door 'ingelijfd'.

Inhaken op directe ervaring

Actiemetaforen zijn een krachtig middel bij het stimuleren naar veranderingsbereidheid en daadwerkelijke verandering. Het zijn inspirerende instrumenten om veranderingsprocessen uit te dagen dan wel te ondersteunen.

Vaak gaat het bij cliënten om een bewust of onbewust ingenomen positie binnen een polariteit. Men ervaart dan dat die ingenomen positie op de een of andere wijze niet spoot met (de context van) het werk, de organisatie of de privésituatie. Polariteiten die er blijven te spelen (bijvoorbeeld: controle versus overgave, structuur versus vrijheid, volgen versus leiden) kunnen jou als coach/therapeut/trainer helpen bij het maken van een actiemetafoor op maat. Het mooie van het werken met actiemetaforen is dat jij, als coach, én je cliënt, in beweging komen. Je ziet de directe ervaring en kan onmiddellijk doelbewust (dus bewust van het doel van je arrangement) en 'op maat' reageren op wat er zich voordoet in het hier en nu.

In zo'n spel- of bewegingsarrangement kun je je attitude veranderen als dat wenselijk is voor dat doel (hard, zacht, confronterend, ondersteunend, weifelend, doortastend, stevig, enzovoort).

Je kunt het makkelijker of moeilijker maken door het aanpassen van kaders, afspraken en regels die je stelt. Of ook door je materiaalkeuze, het beperken of vergroten van de ruimte.

Als je zelf méé doet is het van belang dat je de vaardigheid verstaat om een soort split-vision te hebben. Je speelt mee én je kijkt als coach hoe je cliënt het doet. Je stopt af en toe het spel of de activiteit om terug te vernemen wat je cliënt er van vindt en om terug te

*Actiemetafoor 'Marionettenspel':
het thema controle-overgave/los-
laten aan den lijve ervaren.*

MASTERCLASS: SPECIALIST WORDEN OP GEBIED VAN ACTIEMETAFOREN

€75,00 KORTING VOOR NVNLP-LEDEN!

Datum: vrijdag 30 september en zaterdag 1 oktober

Plaats: Schoonhoven

Prijs : €450,00 inclusief

Voor NVNLP-leden : €375,=



geven wat je zag en hebt ervaren in het kader van het probleem van de cliënt.

Hoe actiemetaforen precies werken en voor welke veranderingsvraagstukken je actiemetaforen kunt inzetten, lees je in drie praktijkvoorbeelden in de tekstkaders op deze pagina's.

Effecten van een goede actiemetafoor op maat

Er ontstaat een soort van 'emotional arousal' bij je cliënt. Er is een zodanige herkenning dat je cliënt zich niet alleen volledig begrepen voelt, maar ook bereid is maximaal te investeren in onderzoek naar alternatieven voor zijn/haar problematische situatie.

Het realiseren van de transfer behoeft weinig taal omdat het ervaren zo transparant is.

De transfer naar de dagelijkse praktijk kan steunen op positieve referenties, zowel fysiek, mentaal als emotioneel. De lijfelijke ervaren actiemetafoor is een stevig anker en heeft directe impact voor het toekomstig handelen. Je cliënt (of deelnemer in een training) onthoudt hem door de sterke parallel en de symboolwaarde vaak nog jarenlang.

Daad-werkelijk doen ervaren en dat bespreken...

Ik zou graag elke NLP-coach en NLP-therapeut bekwaam willen maken om verantwoord met actieme-

taforen te werken. De term actiemetafoor is van mijzelf. Ik hanteer hem sinds 1993, toen ik begon met coachen, trainen en assessments nieuwe stijl.

Nu geef ik er ook Masterclasses in. Vanzelfsprekend heb ik vele actiemetaforen in mijn bagage, maar belangrijker vind ik het, dat coaches en therapeuten uit hun stoel komen en de daad-werkelijke ervaring zoeken en daarover met hun cliënt reflecteren.

Dit geldt ook voor trainers die er toe neigen hun sheets of zelfs films (al wel beter) maar weer van stal te halen. Mijns inziens is de cognitieve invalshoek bij coachen en trainen passé.

Nodig in ons vakgebied is een beetje meer 'out-of-the-box-denken', meer eigen creativiteit en letterlijk in beweging komen. Dat kan de gemiddelde cliënt ook goed gebruiken, toch?

Meer van het zelfde (bijvoorbeeld praten) werkt niet meer bij mensen die belemmerend bedreven zijn in afweermechanismen als rationaliseren, verbaliseren, ontkennen, projecteren en 'met mij is niks aan de hand'. Meer bewegen leidt in principe tot beweging tussen de oren.

Maar dan wel via bewuste interventies door coaches en therapeuten die weten wat ze doen.

FRITS VAN KEMPEN COACHT ONDERNEMERS EN LEIDINGGEVENDEN VANUIT ZIJN EIGEN ORGANISATIE VAN KEMPEN IMPULS IN SCHOONHOVEN. HIJ LEIDT COACHES OP IN SYSTEMISCH COACHEN, ENNEAGRAM EN HET TOEPASSEN VAN ACTIEMETAFOREN.

Voor meer info en contact:
www.actiemetaforen.nl



Frits van Kempen

ACTIEMETAFOREN ALS OPLOSSING VOOR EEN TIMEMANAGEMENT-PROBLEEM

Intake: Supermarktmanager (getrouwd, 2 kinderen) lijdt aan de waan van de dag en heeft op zijn minst een timemanagement-probleem.

Doel: Inzicht in en doorbreken van patronen

Doeldomein: Rust bewaren, grenzen stellen, prioriteiten stellen

Brondomein: Bewegingsarrangement met ballen (metafoor: ballen in beweging houden)

Na een afstemmend praatje zeg ik hem:

'Dit is je werk, houd deze bal maar rollend, hij mag niet stil liggen.'

Hij neemt de bal van me af, knalt hem tegen de muur en toont zich direct al uiterst actief. Vlak daarna rol ik een tweede bal naar hem toe: 'De slagerijafdeling heeft even je hulp nodig nu het zo druk is - houd hem rollend'. Hij schopt de vette volleybal hard door de zaal.

Hij heeft er plezier in, maar kijkt me wat vreemd aan als ik steeds maar niets zeg.

Er volgt een zachte 'foambal'. 'Dit is een wat vrouweliker bal; wil je 'haar' ook rollend houden?'. Het is geen bal om te 'knallen' en de manager gaat nu over op een strategie waarbij hij met drie ballen aan de voet in hoog tempo door de zaal sjeest.

Na enige tijd lanceer ik twee tennisballen: 'Let op de kleintjes'

De ballen beginnen nu alle kanten uit te rollen. Hij werkt hard door, maar het tempo van de ballen loopt nogal uiteen. Na nog een tijdje loopt de supermarktmanager zwetend met zeven ballen om zich heen. Hij kan ze niet meer bij elkaar houden.

Hij schopt ze in hoog tempo, wat verwilderd in het rond. Al snel komt er een bal stil te liggen: die foambal!

'Dat kan niet', zeg ik, terwijl ik op hem afloop, 'Er ligt een bal stil, hoe kan dat nou?'

Hij stopt, kijkt me aan en zegt hijgend: 'Ja'

Ik zeg, wat norsig: 'Wat bedoel je met 'ja'?'

'Nou, ik snap het hoor, het is precies mijn werk (hijg). Dat moet óók alsmáar doorgaan. Dán weer dit en dán weer dat. En er komt steeds meer bij (hijg). Het lijkt wel alsof het niet ophoudt. En die foambal, dat is mijn vrouw, die ligt als eerste stil, dáár kom ik dan niet

VAN METAFOREN NAAR ACTIEMETAFOREN

meer aan toe, net als aan mijn kinderen; die tennisballen'.

'Is je wat opgevallen, hoe je dit nu hebt aangepakt? 'Nou niet al te best, denk ik.'

'Wat kon er dan beter, denk je?'

'Nou ergens bij de vijfde bal dacht ik al: ik moet hiermee stoppen, dit gaat mis, maar ik ging toch weer door. En dat herken ik nu precies. Bij mij kan altijd alles. Daar sta ik om bekend, maar in feite gaat het niet meer en moet ik eerder 'nee verkopen'.

'Je bedoelt toch niet dat je een bal van mij niet meer had willen accepteren?'

'Ja, uh, ...meer prioriteiten stellen en zo'.

'Oké, dus een volgend keer zou je op een eerder moment een bal weigeren?'

'Ja, dat denk ik wel... of ik zou er in elk geval over praten'.

'Mooi. Is er nog wat anders opgevallen, aan je organisatie bijvoorbeeld?'

Vragende blik, direct daarna: 'Nou ja, het was wel erg moeilijk om ze bij elkáár te houden!'

'Als je er nu achteraf op terugkijkt, wat had je hier dan beter kunnen doen om ze rollend toch bij elkaar te houden?'

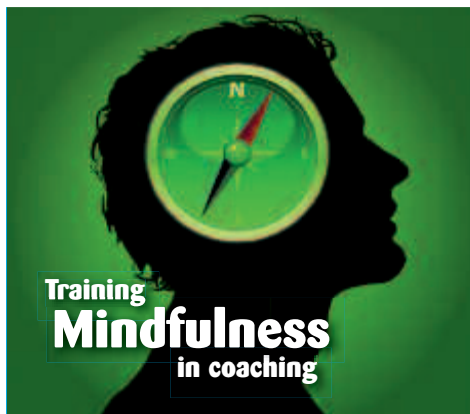
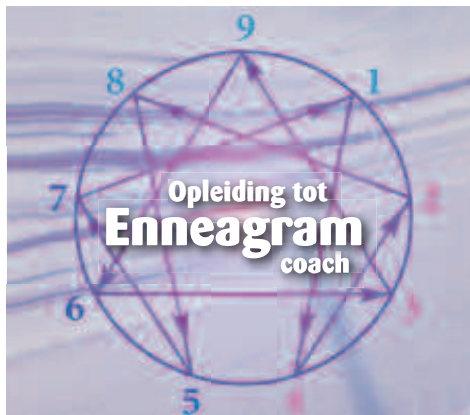
'Tja, door al die ballen heb ik daar niet over na kunnen denken, maar nú zou ik zeggen: allemaal in een hoek proberen te houden of zo'.

'Ja, lijkt me prima, je hebt hele goede ideeën. Dus: eerst stilstaan bij hoe je het gaat aanpakken'.

In een potje badminton met specifieke afspraken zet ik hem steeds verder onder druk door de shuttle ver bij de achterwand te slaan. Daar leert hij dat het anders kan. Hij leert daad-werkelijk zijn grenzen aan te geven, prioriteiten te stellen en beter te organiseren, waardoor hij, na het reflectiegesprek waarin de transfer wordt besproken, zijn werk met meer effect en plezier kan verrichten.

P.S. Alleen Taal? Dan had hij me wel aangehoord, maar zodra ik zou zijn vertrokken, zou hij een volgende sigaret hebben opgestoken en zijn overgegaan tot de w(a)anorde van zijn dag.

Nu... denkt hij drie jaar later nog regelmatig aan die ballen....



Kijk op onze site voor professionele opfrissers

www.vankempenimpuls.nl

Pakhuis aan de Lek
Voorhaven 35
2871 CH Schoonhoven
0182 380227

VAN METAFOREN NAAR ACTIEMETAFOREN

ACTIEMETAFOREN VOOR EEN CULTUUROMSLAG BINNEN EEN ORGANISATIE

- Opzet:** Leiding geven aan cultuur verandering → training leidinggeevenden
- Doel:** Plaatsbepaling ervaren op de lijn (polariteit) structuur – vrijheid. Ervaren wat de leidinggevende kan doen.
- Doeldomein:** Inspirerend leiderschap tussen structuur en vrijheid
- Brondomein:** Maat, muziek, ritme en beweging ervaren in een groep

'We nemen allemaal een positie in op de lijn structuur – vrijheid. Soms slaan we door naar rigiditeit aan de ene kant, dan wel chaos aan de andere kant. Daar heb je mee te maken als leidinggevende. Je wilt een cultuur waarin plaats is voor iedereen, maar waarin je toch je organisatie doelen goed kunt realiseren. Je wilt noch verstarring, noch chaos. Maar wat dan en...hoe dan?'

'Graag allemaal even in rijen achter elkaar staan, hier voor mij.

Jullie, hiervoor, zijn mijn afdelingshoofden en ik ben hier de nieuw aangestelde directeur.

Het valt mij nu al op dat iedereen maar wat doet en dat gaan we snel veranderen, want zo kunnen we geen succes hebben.

Dus: als ik hier op deze Grote Conga sla doen jullie een pas opzij. En wel na het woordje 'én', en wel allemaal tegelijk en in de rijen blijven. Is dat duidelijk? We stappen links zijwaarts uit. Helder? Ik doe dat slechts één keer voor. Dus kijk goed!

Even later:

Tom-tom-tom....tom-tom-tom, enz. Ik sla met één hand op de grote conga en inderdaad: iedereen volgt mij: stap-stap-stap naar links en stap-stap-stap naar rechts en weer stap-stap-stap naar links en stap-stap-stap naar rechts. Enzovoorts.

Inderdaad: er zijn enkele rebelse figuren die iets anders proberen, maar daar ben ik zeer alert op. Deze worden onmiddellijk op hun nummer gezet. Ik onderbreek en ben krachtig en autoritair tegen hen: 'of je doet mee, of we kunnen je hier niet langer gebruiken, wij gaan hier voor succes, is dat duidelijk?' Ik start opnieuw en ga nog een tijdje door.

Dan onderbreek ik en vraag aan een aantal deelnemers hoe zij dit hebben ervaren.

Ik ben het met hen eens,hoe dan ook....

Even later zet ik vrij harde muziek op. Oude rockers. Bijv. 'Let's twist again' of 'Roll over Beethoven'.

In no time is iedereen vrolijk aan het twisten, swingen, dansen, head-bangen, enz.

Ik onderbreek dat na een tijdje en vraag zo links en rechts hoe deze vrijheid bevalt.

Ik ben het daar dan weer mee eens, ...hoe dan ook....

'Maar jongens, ik zeg jullie als directeur: zo kan dat toch niet hier in deze organisatie?'

Hoe moet ik dit aansturen naar een voor iedereen prettige cultuur? Het ligt hier wel erg ver uit elkaar! Laten we eens kijken'.

Ik vraag hen weer in de afdelingen te gaan staan. De leiders voorop.

'Er is nu slechts één kader: stap-stap-stap en stap-stap-stap. Daarmee gaan we nu echte stappen maken naar een cultuur die iedereen aanspreekt. Je bent vrij om je eigen richting en persoonlijke invulling te kiezen, maar je houdt je aan dat kader'.

Even later swing ik op de grote conga's met twee handen dat het een lieve lust is.

Vele ritmes worden ten gehore gebracht, maar steeds is daar het basisritme in te herkennen waarop de teamleden hun '3 stappen - pauze - 3 stappen' kunnen maken. Iedereen is in beweging, er is veel energie in de zaal. Er is cohesie, sfeer en eenduidigheid. De deelnemers ervaren binnen de overeengekomen structuur hun eigen maximale vrijheid.

Zij blijven actief betrokken door het swingende, stimulerende ritme en de dito houding van de 'directeur'. Hij is zichtbaar, hoorbaar en voelbaar aan het inspireren.

Maanden later blijkt dat de werkelijke directeur van de deelnemende leidinggeevenden opmerkelijk tevreden over hun zo andere stijl van leidinggeven is. Dit komt de cultuur van de organisatie ten goede. Medewerkers worden niet meer beoordeeld naar de lettertjes in hun taakfunctieomschrijving. Steeds vaker hanteren de leidinggeevenden zogenaamde functieprofielen waarin samen overeengekomen missie en doelstellingen leidend zijn.

Da's opvallend in een organisatie die eerder 'bol stond van regeltjes en voorschriften'.

ACTIEMETAFOOR BIJ MANAGEMENTPROBLEMEN OP THEMAGEBIED 'CONTROLE/OVERGAVE'

- Uit intake:** Teamleider promoveert tot hoofd zorgsector en wil alles in de greep houden
- Doel:** Onderzoek naar positie op polariteit controle – overgave
- Doeldomein:** Stijl van leidinggeven, omgaan met grotere span of control
- Brondomein:** Blindemannetje en marionette-spel

Ze is rationeel, ambitieus, resultaatgericht en vanuit haar vorige functie nog sterk betrokken bij de directe zorg. De laatste tijd gaat het als hoofd zorgsector niet meer zo lekker. Ze wil van alles, maar ontmoet in haar

sector steeds meer weerstand. We spelen het spelletje 'blindemannetje': terwijl zij de ogen stevig gesloten houdt, leid ik haar aan een stok van een meter door de zaal. De knokkels van haar handen trekken wit weg. Als ik het tempo wat verhoog, moet ik haar bijna meertrekken. Ze lijkt de greep erop te willen houden. We wisselen van rol. Ik volg en zij leidt. Aanvankelijk volg ik haar braaf. Na enige tijd doe ik wat gespannen en volg haar niet meer direct. Ik laat haar non-verbaal merken dat ik liever mijn eigen koers volg. Ongeduldig trekt ze me mee in haar richting. Ik verzet me nog even en onderbreek dan het spel. 'Hoe is het voor jou als ik me verzet of me niet aan jouw regels houd?' We komen te praten over stijlen van leidinggeven. Ze herkent dat ze als manager in haar sector het liefst alles in de greep wil houden. 'Vroeger ging dat immers ook?' Ik stel haar voor nog wat meer met 'controle en overgave' bezig te zijn via een 'marionettenspel'. Ze zit daarbij op een makkelijke stoel zonder leuningen. Ik sta, wat hoger, achter haar.



Actiemetafoor 'Blindemannetje': het thema 'volgen (en geleid worden) en leiden aan den lijve ervaren.



Om elke pols heeft ze een lintje waaraan een touwtje is bevestigd. Die touwtjes heb ik in handen en ik beweeg er langzaam mee omhoog en weer omlaag.

Zij kan nu heel goed navoelen hoe het voor haar is om 'los te laten', hoe het is als een ander de touwtjes in handen heeft. Vooral als ik naar beneden beweeg valt het op dat haar arm gestrekt blijft en het touwtje slap komt te hangen. Ik vraag haar de ogen eens te openen en ik wijs haar op haar gestrekte arm. Ze heeft er geen verklaring voor maar voelt de confrontatie als bijzonder pijnlijk. Nadat ze haar tranen heeft gedroogd, zegt ze dat ze wel wil, dat ze het ook echt probeerde, maar dat het gewoon niet lukte.

Ze herkent zowel de mentale als de fysieke spanning die haar functie voor haar met zich meebrengt. Haar neiging greep op haar omgeving te behouden lijkt wel 'geïncorporeerd'.

Een volgend keer onderzoeken we aan de hand van andere actiemetaforen of er ontwikkelingsmogelijkheden zijn. Zit het er in de dingen wat meer op zich af te laten komen, meer aan het toeval over te laten, te handelen naar bevind van zaken, meer los te laten, te delegeren? Hoe kan ze omgaan met die grotere span of control?

Ondanks dat ze hierin vorderingen maakte, nam deze vrouw dapper en opgelucht een besluit:

'Ik wil weer terug in mijn oude functie.' Dat kon. En het bleek een promotie voor haar welzijn.