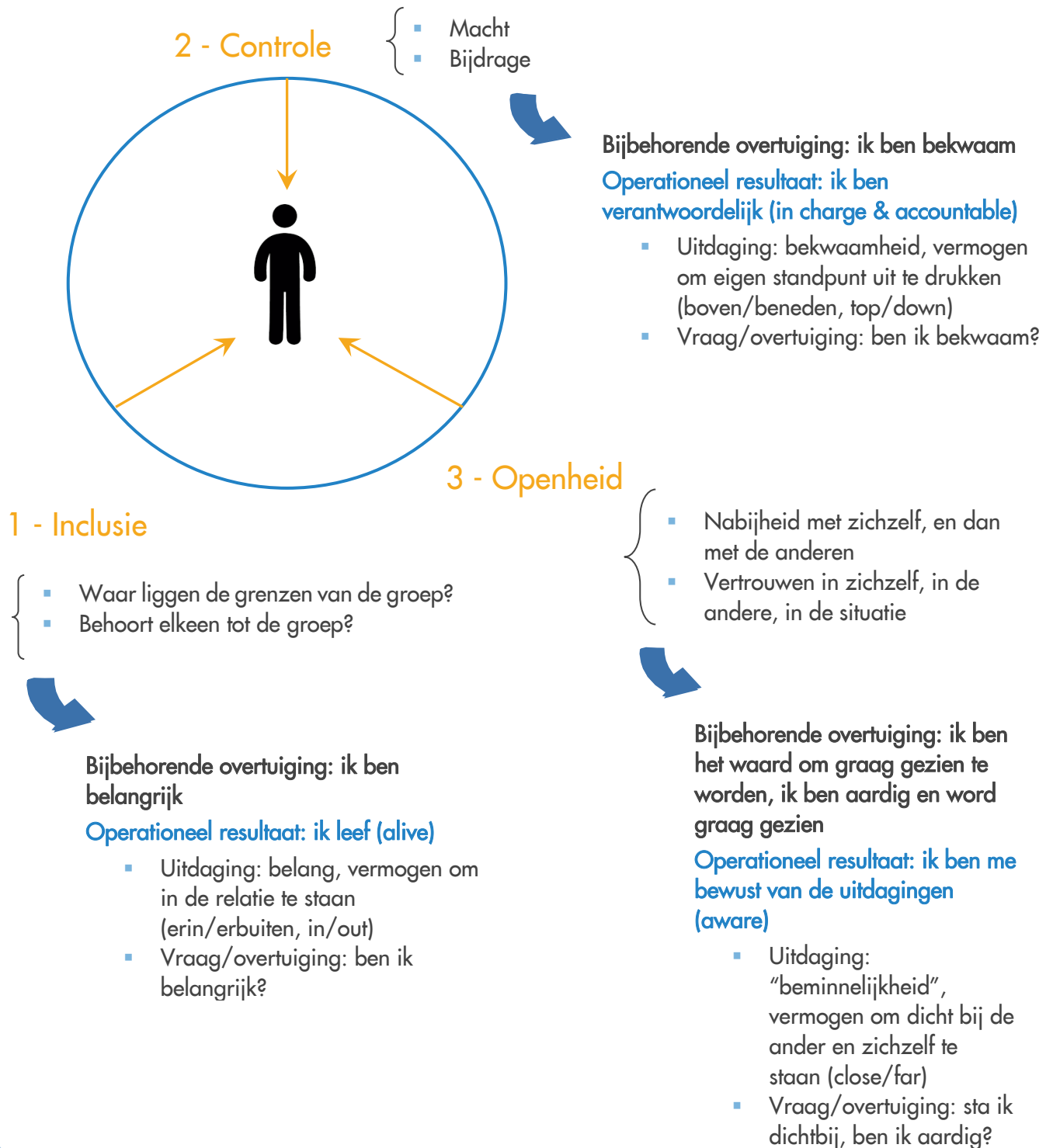




Bron: "The Human Element" van Will Schutz

De drie dimensies in een relatie volgens Schutz: inclusie, controle, openheid



1. INCLUSIE

- Deze term houdt twee onderliggende vragen in:
 - Het behoren bij de groep (of de relatie): "Ik behoer bij de groep die zich vormt"
 - Zich belangrijk voelen voor het leven van de groep: "Ik ben belangrijk want ik heb mijn plaats in deze groep (of in deze relatie)." *Ik heb recht op tijd, ik heb recht van spreken.*
- De grondgedachte is dat, om een samenwerkingsrelatie tot stand te laten komen, elke persoon:
 - zich als belangrijk moet erkennen
 - zich belangrijk moet voelen voor de ander
 - het belang van de ander moet erkennen
 - moet vaststellen dat de ander weet dat hij in zijn ogen belangrijk is.

2. CONTROLE

- Dit begrip houdt in:
 - de **macht** (wie heeft het gezag, het leadership?, hoe worden beslissingen genomen?)
 - de **bijdrage** van elkeen (wat is ieders bijdrage en dus ook de mijne?)
- Een samenwerkingsrelatie komt des te beter tot stand naarmate ieder:
 - zichzelf als bekwaam erkent
 - zich bekwaam voelt voor de ander
 - de bekwaamheid van de ander heeft erkend
 - vaststelt dat de ander weet dat hij in zijn ogen bekwaam is.
- Het operationele resultaat is een individueel bewustzijn van **verantwoordelijkheid**, dus in staat tot antwoord geven.

3. OPENHEID

- Dit begrip houdt in dat:
 - men zich nabij voelt bij zichzelf, bij de anderen (niet langer zijn masker op hebben)
 - men zelfvertrouwen heeft, de ander vertrouwt, vertrouwen heeft in de situatie.
- Naast het belang en de bekwaamheid van het individu, houdt openheid in dat:
 - we onze perceptie van onze eigen beminnelijkheid (ik ben aardig), onze onvervreembare waardigheid om bemind te worden in aanmerking nemen;
 - de meest kwetsbare delen van ons mens-zijn aanvaarden. Menselijk is nu eenmaal wie in staat is zich als onbelangrijk en gekwetst te erkennen.

INCLUSIE – IN DE PRAKTIJK

De uitdagingen - wat betekent inclusie?

- Elk van de deelnemers de mogelijkheid bieden om tot leven te komen in de startende groepsactiviteit - ik zit "erin" en ik ben "belangrijk".
- Zijn plaats innemen in en horen bij de groep die ontstaat, "zich opwarmen".
- Op ludieke wijze het ijs breken met de anderen.
- Wat gebeurd is voor de aankomst in de groep achter zich laten, om volop aanwezig te zijn voor wat komt.
- Zorgen voor fysieke en mentale beweging.
- Werken aan inclusie in de groep: door het spel mee te spelen.

Het proces – hoe inclusie gestructureerd laten verlopen?

Het inclusieproces bestaat uit de volgende elementen:

- Een uitnodiging om zich opnieuw met zichzelf te connecteren als mens; dat kan op tal van manieren, zoals door de rechter hersenhelft te stimuleren, door de persoon toe te laten om naar zijn emoties of zijn lichaam te luisteren, door het puur mentale register te verlaten.
- Delen in de groep om:
 - zichzelf beter te kennen,
 - een sfeer van vertrouwen te creëren,
 - de cohesie van de groep te versterken.
- Duidelijke regels:
 - delen maar met respect voor zichzelf: ik kies wat ik wel en niet over mezelf vertel;
 - authentiek zijn, geen ironie gebruiken, niet lachen met wat de anderen me zeggen.

Inhoud van inclusie

- De mogelijkheden tot inclusie zijn oneindig en de begeleider van het proces kan zijn creativiteit gebruiken.
- Een paar voorbeelden om te verduidelijken:
 - Twee concentrische cirkels die de leden in staat stellen om in paar te antwoorden op een vraag, daarna veranderen van partner.
 - Denk vragen waardoor ieder de kans krijgt om meer uitleg te geven over:
 - zijn verwachtingen tegenover de groep,
 - zijn bijdrage
 - de hindernissen die hij identificeert,
 - enigszins aparte vragen.
 - Gebruik van een metafoor, beeld, foto.