

Visie voor voortgang van de Okido Yoga Dojo in Laren, Gelderland.

Zoals in het Concept Visie 5-document genoemd wordt, de Dojo in Laren is onderdeel van, bezit van de Stichting Okido Yoga Dojo Nederland.

In de statuten staat dat de doelstelling van de Stichting is: 'het organiseren van onderwijs en trainings- activiteiten, gebaseerd op de praktische filosofie van Okido-Yoga'.

Intermezzo:

De afgelopen jaren, vanaf ruwweg 2019 -2020 tot nu/zomer 2026, kunnen gekarakteriseerd worden als overgangperiode, waarbij de voormalig verantwoordelijke Mizue Tamaki - die sinds 1986 de Dojo geleid heeft – in stappen haar verantwoordelijkheden neergelegd heeft.

In dit proces is een heel duidelijke wens/randvoorwaarde geweest, dat de Dojo niet aan één persoon opgehangen wordt, maar door meer personen gedragen wordt. Deze visie wordt door huidige bestuur en staf onderschreven.

Tegelijk zijn er in de uitvoering van die visie, en ook in deze overgangsfase, de nodige hobbels langsgelopen, en kunnen we, 4 jaar na formulering van de eerdere (concept-)visie, misschien beter verwoorden wat een goede organisatie-structuur zou kunnen zijn, waarmee de Dojo op een goede manier verder kan.

Aan de ene kant is er de constatering dat we, zonder de leiding van Mizue-san, een andere nieuwe structuur moeten vinden, ook in een heel ander tijdsgewricht als dat de Dojo oorspronkelijk opgericht is in Laren. Aan de andere kant is er de wens /richting om de specifieke waarden en kenmerken van Okido Yoga in de organisatie geïntegreerd te behouden.

Richting en inhoud.

Los van de inhoud van trainingen, en ook los van de organisatie-structuur zijn er twee peilers die belangrijk zijn voor de kern van Okido Yoga: onvoorwaardelijkheid en 'elkaar optillende samenwerking'.

Daar zouden twee 'programma's' voor opgezet kunnen worden (dat was de intentie voor 2026):

- Een karma-yoga programma, met mogelijk ook vrijwilligers uit Lochem, Laren en omstreken. In dit programma wordt gewerkt in huis en tuin, met integratie van karma-yoga principes en toegepaste yoga.
- Staftraining met interactieve meditatie-vormen, waarin gespiegeld wordt, en ook een gevoel voor Holding Space getraind wordt. In dit programma worden verbinding en vertrouwen gevormd - wat je ook meeneemt in trainingen - maar ook eigen autonomie, en openheid.

Daarnaast heeft de start van een Teacher-training de hoogste prioriteit. Het fijnst is als er daarin ook relatief meer jonge mensen deelnemen, bijvoorbeeld via een 'warm netwerk' op hogescholen en universiteiten. Ook in de basis Teachertraining bestaat een deel van de training voor deelnemers uit vrijwilligen tijdens weekends of trainingen.

De inhoudelijke/praktische (kook)kant van het zoutloos halfvasten is een heel mooi en waardevol onderdeel van de Okido Yoga, waar ook een trainingsprogramma voor ontwikkeld moet/kan worden, als we ook in de toekomst halfvasten-trainingen willen blijven geven.

In het samenwerken is het beeld van een gezamenlijke 'Holding Space' creëren (beetje een kreet, maar drukt wel de essentie uit) een soort leidraad, en daar kan je elkaar ook op aanspreken. Dat is ook wat je samen opbouwt als staf en vrijwilligers, en de senior staf moet hier een dragende rol in kunnen vervullen.

Alle bovengenoemde aspecten kunnen los uitgewerkt worden.

Laren als centrum

In de jaren 2023, 2024 en 2025 is hard gewerkt aan de toekomstbestendigheid van de Dojo. Financieel is de dojo gezond. Er is geïnvesteerd in duurzaam noodzakelijk onderhoud van het pand in Laren. En het besluit is genomen om het pand in Amsterdam te verkopen. De functie van Amsterdam voor Okido yoga is door de jaren heen afgenomen. Daar komt bij dat het aantal actieve vrijwilligers in Amsterdam beneden het minimum is gedaald om de verhuur te organiseren. Okido yogalessen worden nauwelijks nog gegeven. Mizue heeft afscheid genomen en is verhuisd naar het Amstelhuis waar zij verder herstelt van een ernstige val in 2023.

Het huidige gebruik van de van Ostadestraat rechtvaardigt niet de investeringen die nodig zouden zijn m.b.t. verduurzaming, ook gezien de bouwkundige staat van de uitbouw/oefenruimte.

Bij verkoop ontstaat er meer ruimte om de focus te leggen op het doorontwikkelen van Laren als centrum van Okido yoga in Nederland.

Uiteindelijk stappen daarin liggen nu bij een volgend bestuur.

Organisatie-structuur.

De Stichting Okido Yoga is een stichting zoals de naam zegt. Belangrijk in een stichting is dat het bestuur 'sturend' is en dat rollen en verantwoordelijkheden duidelijk vastgelegd zijn. Zonder bestuur is er geen stichting.

In Nederland is de nodige wetgeving rond 'besturen' en rollen en verantwoordelijkheden die daarbij horen, dus deze taken zijn vastgelegd.

In de context van de Dojo zijn de bestuursrollen echter structureel (te) weinig gehonoreerd geweest. Het bestuur stond op enige afstand en had meer een faciliterende dan een besturende rol. In de tijd dat Mizue-san leiding gaf was de aansturing en autoriteit in de organisatie helder, maar lag niet altijd waar die hoorde. Dat heeft toen zeker niet altijd problemen gegeven, maar op sommige terreinen heeft dat wel voor stagnatie gezorgd, zoals het vastgoedonderhoud en -vernieuwing.

In de nieuwe situatie waarin Mizue-san niet meer de 'natuurlijke leiding' van de organisatie heeft, moet de vraag over verantwoordelijkheid, en legitimiteit ondubbelzinnig en helder zijn voor iedereen. En ook de relatie tussen bestuur en andere vrijwilligers moet beter gedefinieerd. Dit vergt een verandering van cultuur en mogelijk ook een verandering van structuur. In de cultuur is het belangrijk dat de autoriteit niet langer bij 1 persoon ligt die de dagelijkse leiding heeft, maar evenwichtiger is vormgegeven in een bestuursstructuur.

In de context van een bestuur is het bijvoorbeeld gebruikelijk dat de uitvoerende staf een jaarplan en begroting maakt, en dit goedgekeurd wordt door het bestuur.

Meerjarenstrategie wordt gezamenlijk besproken, en moet ook door het bestuur goedgekeurd worden.

In de structuur van een stichting kan er ook voor gekozen worden om eenmaal per jaar en raadgevende vergadering te organiseren met alle betrokkenen bij de Dojo. En daar planning en richting vast te leggen.

Ook kan er een keuze gemaakt worden om naar een verenigingsstructuur te gaan. Daarin hebben leden stemrecht en de uiteindelijke beslissingsbevoegdheid. De juridische consequenties van deze optie moeten dan goed onderzocht worden. De Dojo hoeft op dit moment geen belastingaangifte te doen als ex-ANBI. Is dat ook zo als je een Vereniging wordt?

Kan het vastgoed overgedragen worden van Stichting naar Vereniging, of moet het vastgoed dan verkocht worden van Stichting naar Vereniging?

Het is ook een optie om voor een structuur van Raad van Toezicht en een Directeur-bestuurder te kiezen. De Directeur-bestuurder heeft dan de dagelijkse leiding, binnen de kaders die door de Raad van Toezicht worden gesteld en bewaakt. Er is 'controle' (checks and balances) vanuit de Raad van

Toezicht. Het voordeel is dat rollen en verantwoordelijkheden scherper kunnen worden afgebakend en evenwichtiger verdeeld. Ook zijn 'checks and balances' logischer ingebed. Hierdoor kunnen betrokkenen elkaar beter ondersteunen in hun rollen en ontstaat een steviger bestuur wat daardoor ook serieus genomen zal moeten worden.

Directeur-bestuurder is over het algemeen een betaalde functie, wat ook passend is bij de tijdsinzet die nodig is.

Vrijwilligersorganisatie en professionalisering

De afgelopen jaren is er meer dan de jaren daarvoor gekozen om de stichting als vrijwilligersorganisatie te laten functioneren, om het onvoorwaardelijke karakter van de Okido vorm te geven. Dit is gelukt, maar de vrijwilligersbasis is smal, en als stafleden meer tijd investeren is het voor deze stafleden niet altijd haalbaar om alles op vrijwillige basis te doen. Hier moet in de begroting en in de financiële planning rekening mee worden gehouden.

We hebben de beloningen voor gastdocenten en voor verantwoordelijke van trainingen gelijk getrokken voor iedereen die daarvoor in aanmerking komt (dus geen A- B- C-niveau leraren).

Er wordt veel over gesproken hoe en of dit anders kan, maar de eerste voorwaarde is uiteindelijk gewoon nieuwe mensen aantrekken. Dus dit onderwerp is nog niet uitgekristalliseerd.

Praktische invulling van de peilers 'onvoorwaardelijkheid' en 'samenwerking'

Het idee voor 2026 was om te starten met een karma-yoga-programma. Het zijn de 'gewone' klusdagen, waarin we echter het aspect van werken vanuit onvoorwaardelijkheid bewust oefenen. Ook 'yoga van de mat': hoe blijf je in je Hara (kracht in de 'buik' en zacht in het hoofd) tijdens het werken is daar een onderdeel van.

Het is mogelijk om daarin ook contact te leggen met bijv. de vrijwilligerscentrale in Lochem. Een voorbeeld kan zijn NieuwSion in Deventer, die met veel vrijwilligers werken, die juist door het (yoga en) zingevingsaspect aangetrokken worden.

Ook wilden we in 2026 starten met interactieve meditaties en technieken voor stafleden, om zo meer openheid, vertrouwen en samenwerking te creëren. Bijvoorbeeld door 7 keer per jaar samen te komen (fysiek en via zoom), waarbij er niet persé 1 facilitator is, maar iedereen ervaring met dergelijke werkvormen in kan brengen.