



Handboek Dialoog Begeleiden



www.utrechtindialoog.nl
info@utrechtindialoog.nl

December 2020



INHOUDSOPGAVE

1. Utrecht in Dialoog	3
Wat doet Utrecht in Dialoog	3
Dialoogbijeenkomsten	3
Pool van dialoogbegeleiders	3
2. Over dialoog	4
Wat is een dialoog	4
Waarderende dialoog	4
De vier stappen	5
Dialoogprincipes	5
Randvoorwaarden	7
Online in dialoog	7
3. Een Dialoog Begeleiden	8
Vorbereiding	8
Stap voor stap	9
Oogsten en evalueren	13
Online dialoog begeleiden	13
4. Spannende situaties...	14



1. UTRECHT IN DIALOOG

Utrecht in Dialoog is een initiatief van mensen en organisaties in Utrecht die dialoog een warm hart toedragen en zich hier voor inzetten. Utrecht in Dialoog brengt mensen in een inspirerend, betekenisvol gesprek met elkaar over belangrijke thema's. Door in kleine groepen aan dialoogtafels ervaringen, ideeën en dromen uit te wisselen, krijgen bewoners stem, worden verschillen en overeenkomsten zichtbaar en ontstaat er ruimte voor verschillende perspectieven, nieuwe inzichten, persoonlijke actie en verandering.

WAT DOET UTRECHT IN DIALOOG

Utrecht in Dialoog maakt vraagstukken/thema's bespreekbaar en hanteerbaar, faciliteert een cultuurverandering die recht doet aan verschillen. Als mensen naar elkaar luisteren, op gelijkwaardige basis met elkaar in gesprek gaan, perspectieven delen ontstaat nieuwe ruimte om vanuit een eigen en gezamenlijke verantwoordelijkheid richting te geven aan de manier waarop we (samen) leven.

De kernactiviteiten van Utrecht in Dialoog

- dialoogactiviteiten ontwerpen, organiseren en faciliteren in co-creatie met bewoners(organisaties) en partners rond actuele vraagstukken, ambities en thema's;
- het trainen van dialoogbegeleiders in de toepassing van de dialoogmethodiek en het begeleiden van dialoogteams bij het met elkaar verder brengen van thema's/vraagstukken;
- bekendheid geven aan dialoogactiviteiten, ervaringen en effecten, om brede deelname en toepassing te stimuleren, diversiteit en bereik te vergroten;
- samenwerkingsverbanden, initiatieven en organisaties adviseren, begeleiden en faciliteren bij het in dialoog vormgeven van veranderingen, in met elkaar leren, samen leren werken en leven.

DIALOOGBIJEENKOMSTEN

De dialoogbijeenkomsten en series worden voorbereid en georganiseerd met partners, actieve bewoners en vrijwilligers in het DialoogLab. Een dialoogbijeenkomst bestaat meestal uit 1) inloop en voorprogramma (15 minuten), 2) dialoog in kleine groepen (120 minuten) en 3) gezamenlijke oogst en afronding (15 minuten) en informeel napraten. Een dialoog met jongeren/jeugd en een online dialoogbijeenkomst kent dezelfde opbouw maar duurt korter, in totaal 120 minuten.

POOL VAN DIALOOGBEGELEIDERS

Aan Utrecht in Dialoog is een pool van ervaren dialoogbegeleiders verbonden die regelmatig of af en toe dialoogtafels begeleiden, thema's onderzoeken en uitwerken. Dialoogbegeleiders melden zich aan als begeleider via de pagina [Dialoogbegeleiders gezocht](#).

Een dialoog (leren) begeleiden start met deelnemen aan dialogen en een basistraining. Dialoogbegeleiders oefenen en leren met elkaar verder in oefengroepen, het Dialooghuis, verdiepingsworkshops en trainingen. Bekijk de [agenda](#) en [basismaterialen](#) speciaal voor dialoogbegeleiders.

In het maandelijkse Dialooghuis bereiden ervaren en startende dialoogbegeleiders komende dialogen voor, worden thema's getest en uitgeprobeerd, ervaringen en mogelijkheden besproken, geoefend en feedback gegeven.

2. OVER DIALOOG

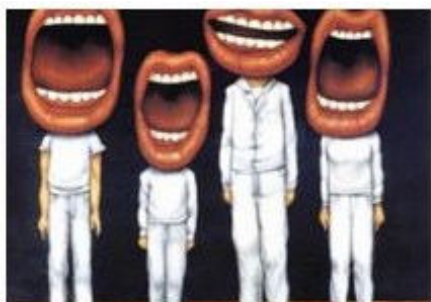
WAT IS EEN DIALOOG

Een dialoog is een gesprek tussen verschillende mensen, waarin een vrije gedachtewisseling plaatsvindt, wat tot nieuwe inzichten leidt bij de betrokkenen. Kenmerkend is dat er betekenissen ontstaan die zonder dialoog niet tot stand hadden kunnen komen. Écht luisteren en open ervaringen delen ligt aan de basis hiervan.

Een dialoog is een onderzoekend gesprek tussen circa 6 à 8 deelnemers onder leiding van een getrainde gespreksleider over een kwestie/onderwerp wat de deelnemers boeit en bindt. Een dialoog is geen debat of discussie, winnen of overtuigen is niet aan de orde, samen antwoorden op vragen vinden wel. Een dialoog onderzoekt ervaringen en verlangens vanuit de eigen mogelijkheden en verantwoordelijkheid van de deelnemers. Iedereen brengt een andere ervaring en eigen kijk op het onderwerp in.

Kracht van de dialoog is het samen benutten van de afzonderlijke bijdragen. Deelnemers leren van ervaringskennis, van het luisteren naar en onderzoeken van de verschillende ervaringen, gezichtspunten/perspectieven. Onderzoek naar de achtergronden van deze gezichtspunten en het vergroten van collectieve wijsheid is de kern van de dialoog.

Een dialoog is een gespreksvorm die zich onderscheidt van debat en discussie. Het voornaamste verschil is dat een dialoog een onderzoeksgesprek is. De voornaamste verschillen op een rij.



Debat

Strijd met argumenten
Onpersoonlijk
Elkaar overtuigen
Selectief luisteren
Streven naar gelijk

Dialoog

Ontmoeting, uitwisselen ervaringen
Persoonlijk
Onderzoeken betekenissen
Aandachtig luisteren
Streven naar dieper inzicht

WAARDERENDE DIALOOG

In veel culturen worden van oudsher dialogen in één of andere vorm gebruikt. 'Dia' betekent letterlijk 'door' en 'logos' betekent 'het woord' of algemener 'de betekenis'.

De Griekse filosoof Socrates gebruikte de dialoog om onwaarheden te ontmaskeren en zodoende dichter bij de waarheid te komen. Indianenstammen gebruikten een dialoogmethode in het bestuur en de rechtspraak. Hiermee slaagden ze er in - op democratische wijze - het eigenlijke probleem in een kwestie te benoemen en echte oplossingen te formuleren. In Afrika hebben Desmond Tutu en Mandela de Ubuntu filosofie op de dialoogkaart gezet met als moto 'Ik ben omdat wij zijn'. De waarde van dialoog wordt ook vaak toegelicht met de parabel uit India over de Blinde mensen en de olifant die allemaal gelijk hebben maar alleen samen een beeld van de hele olifant kunnen krijgen.



Blinde mensen onderzoeken een olifant

De dialoog methode die dialoogsteden hanteren is gebaseerd op Appreciative Inquiry (Waarderend Onderzoek). Een filosofie die leert van wat goed gaat, van systemen op hun best, verschillen waardeert, met positieve energie werkt, gebruik maakt van de veranderkracht van verhalen, van verbeeldingskracht en onderzoekt wat mogelijk is.

DE VIER STAPPEN

De waarderende dialoog bestaat uit vier stappen en wordt daarom ook wel de vierstappendialoog genoemd. We starten vaak met een gezamenlijke introductie, inspiratie op het thema en sluiten gezamenlijk af met het delen van de oogst van de verschillende tafels. Een live duurt ongeveer 2 uur. Een online dialoog en jongerendialoog 90 minuten.

- 1. Introductie en kennismaking**
- 2. Ervaringen uitwisselen**
- 3. Dromen**
- 4. Doen.**



DIALOOGPRINCIPES

Bij levende dialogen gebruiken we placemats en naambordjes met de fasen van de dialoog en dialoogprincipes, soms regels genoemd. Met kinderen en laagtaligen gebruiken we meer beeldende placemats en eenvoudiger basisprincipes. Zie het handboek Kinderdialoog.

- **Open je hart: wees je bewust van je oordelen en schort ze op.** In een dialoog laten we een aantal natuurlijke neigingen achterwege. Veel vrouwen droegen vroeger schorten over hun rokken. Bij het dweilen moesten zij 'hun rokken opschorten', zodat zij er geen last van hadden. Voor een dialoog is het goed 'je oordeel op te schorten'. Je zet je oordeel en aannames even opzij, zodat

je er geen last van hebt. Zodat je verder kunt kijken en je kunt openstellen voor andere gezichtspunten.

- **Wees kort: spreek eerlijk en met diepgang zonder lang uit te wijden.** Juist wanneer we onze eigen ervaringen concreet maken, open en to the point vertellen, kunnen interessante verschillen zichtbaar worden en kunnen deze onderzocht worden. Op deze manier kan diepgang in het gesprek bereikt worden.
- **Open je geest, luister met respect naar alle ingebrachte gezichtspunten.** Alle deelnemers aan een dialoog zijn gelijkwaardig en verdienen evenveel respect. Elke bijdrage aan het gesprek heeft waarde. Denk niet tegen de ander. (ja maar houding) Denk met de anderen, denk samen als één hoofd. Onderzoek met elkaar, stel verhelderende vragen en probeer de inbreng van de ander goed te horen en te waarderen.



- **Voel je vrij: het gaat om samen zoeken naar antwoorden en nieuwe vragen en niet om individueel presteren.** Maak ruimte voor nieuw denken. Ga voorbij je oude denken, meningen en standpunten. Vraag door op bijdragen van de andere gespreksdeelnemers.
- **Laat de ander schitteren: nodig de ander uit om te vertellen en luister** Schroom niet om open te zijn en nodig de ander uit om dit ook te doen. In dialoog-gaan betekent dat je aandachtig en waardierend luistert en dat je bereid bent om ervaringen te delen en te bevragen. Creëer rust, neem de tijd.

- **Wees nieuwsgierig: streef naar begrijpen, niet naar overtuigen.** Luister actief en stel je open voor het verhaal van de ander. Verplaats je in de ander, bekijk de wereld door de ogen van de ander. Gezichtspunten kunnen naast elkaar bestaan. Denk in en / en in plaats van of / of.
- **Ga voor ontdekking: laat vooronderstellingen los, ga voor nieuwe inzichten.** Richt je niet op oplossingen en geef geen advies. Onderzoek onderliggende redenen, motieven, waarden en normen, en visies achter achter een verhaal.
- **Wees echt: vertel je persoonlijke ervaring uit je hart, niet enkel je mening.** Iedereen kan zijn ervaringen delen en meningen en gevoelens daarover uitspreken. Je spreekt vanuit jezelf. Je vertelt open en eerlijk.

RANDVOORWAARDEN

- Het is bij een dialoog belangrijk dat hij plaatsvindt in een rustige ruimte zonder al te veel afleiding en rumoer.
- Dialogen vinden plaats in gemengd samengestelde groepen van 6 tot 8, maximaal 10 personen.
- Een dialoog duurt circa 1 ½ tot 2 uur. Inclusief voorprogramma, gezamenlijke oogst 2 ½ uur.
- Cruciaal voor het slagen van de dialogen is dat gespreksleiders getraind zijn in de methodiek, zich goed voorbereiden en in het thema verdiept hebben.
- De dialogen kunnen niet bijgewoond worden door toehoorders.
- Zorg van te voren voor koffie, thee en frisdrank zodat dit niet (storend) later verzorgd wordt.
- Organiseer de bijeenkomst in een prettige vertrouwenwekkende omgeving.
- Houdt met het aanvangstijdstip rekening met het programma van de deelnemers.
- Zorg voor een inspirerend voorprogramma met cultuur of sprekers en dat er voldoende tijd voor dialoog over blijft.

ONLINE IN DIALOOG

Een online dialoog volgt dezelfde stappen, kent dezelfde opbouw en randvoorwaarden als een live dialoog. Voor online dialogen maken we gebruik van zoom sessies. Deelnemers ontvangen informatie over veilig zoomgebruik bij aanmelding. Een online host heet een ieder welkom, helpt deelnemers online, blijft in de centrale ruimte achter, bewaakt de tijd bewaakt, verstuurt kernvragen per fase en biedt hulp bij technische problemen en vragen. De standaardtijd voor een online dialoog in een groep/breakout room is 90 minuten. We gaan in groepen van 4 tot 6 personen uiteen voor de dialoog met in iedere groep een dialoogbegeleider die het gesprek begeleidt.

3. EEN DIALOOG BEGELEIDEN

Iedere dialoogtafel wordt begeleid door een dialoogbegeleider die getraind is in de waarderende dialoogmethodiek. Een dialoogbegeleider heeft de training gevolgd, geoefend, ervaring opgedaan in het dialooghuis en geeft het goede voorbeeld in dialoogprincipes. In het Dialooghuis, de ontmoetingsplek van dialoogbegeleiders verdiepen dialoogbegeleiders hun dialoogvaardigheden en bereiden ze zich voor op komende dialogen door thema's te oefenen en uit te proberen.

VOORBEREIDING

1. Bereid jezelf - ook als ervaren dialoogbegeleider goed voor op een dialoog: bekijk de tekst en links bij het evenement op de website en de kernvragen per fase toegespitst op het thema. Gebruik de handleiding voor een live dialoog of de handleiding voor een online dialoog om je voor te bereiden. Pas deze eventueel aan.
2. Bedenk en onderzoek van te voren alledaagse voorbeelden bij het thema uit je eigen leven zodat je verschillende soorten voorbeelden kan noemen vanuit verschillende perspectieven om mensen op gang te helpen. Organiseer eventueel een oefendialoog om het thema met dialoogbegeleiders te verkennen en/of het script te testen.
3. Focus tijdens de dialoog op het proces, laat de inhoud zoveel mogelijk aan deelnemers. Zorg voor rust, ruimte om te denken, gebruik stilte en bied ruimte aan andere geluiden en perspectieven. In fase 2 t/m 4 doe je mee als de gelijkwaardigheid, het proces het vraagt of iets toevoegt. Vaak als laatste.
4. Zorg dat alle deelnemers zich gezien en gehoord voelen, dat iedereen aan de beurt komt en geef zelf het goede voorbeeld in de dialoogprincipes. Je kan bij de start aangeven hoeveel tijd er beschikbaar is per persoon en als je merkt dat de eerste verhalen lang zijn vriendelijk bijsturen.
5. Let erop dat iedereen betrokken is/blijft en naar elkaar luistert. Nodig deelnemers uit mee te doen, goed te luisteren en concrete alledaagse voorbeelden te geven. Stimuleer eventueel verdiepend doorvragen op het onderwerp zonder dat het een ondervraging wordt.
6. Houd overzicht en focus op het thema. Stel open vragen en vat zo nodig samen om het gesprek weer op het thema te richten.

Dialoogvaardigheden

- ✓ Luister goed naar wat er gezegd wordt, wees alert op zowel verbale als non-verbale signalen. Hoe zitten de deelnemers erbij? Is er betrokkenheid zichtbaar bij de deelnemers? Jij hebt je al voorbereid op het thema en weet wat het thema voor jou betekent. Geef de ander de tijd om hier even na te denken, om een ervaring bij het thema te zoeken en antwoord op vragen te kunnen geven.
- ✓ Stiltes mogen er zijn. Verdraag stiltes of creëer ze.
- ✓ Creëer een veilige en open sfeer, stel mensen op hun gemak. Durf zelf kwetsbaar te zijn in wat je deelt en geef ruimte voor kwetsbaarheid.



- ✓ Stimuleer dat deelnemers vragen stellen en doorvragen op inhoud. Op wat de deelnemer dacht, voelde, zei, deed en op hoe anderen, omstanders, reageerden.
- ✓ Bewaak en verhelder de structureer en het proces zodat opbouw en stappen helder zijn. Maak duidelijk wat er in iedere fase verwacht wordt.
- ✓ Ben je bewust van je eigen vooroordelen en attendeer zo nodig op NIVEA: Niet Invullen Voor Een Ander.
- ✓ Wees attent op het sociale proces en zorg dat mensen zich veilig voelen, zich uit durven spreken. Zorg voor evenwichtige deelname en maak deelnemers hier medeverantwoordelijk voor.
- ✓ Verbind, stimuleer dat er onderling een gesprek ontstaat en dat er onderling aandacht is voor elkaars verhaal.
- ✓ Vat de inhoud zo nodig samen als overgang naar een volgende fase of om de focus op het thema terug te brengen. Je kunt wat je gehoord hebt ook opsommen en anderen vragen aan te vullen om niet te veel in te vullen.



STAP VOOR STAP

Stap 1: Introductie en Kennismaking

Wat doe je?

Je heet iedereen welkom, geeft een toelichting op de dialoogprincipes en fasen van de dialoog. Je spreekt af dat alles vertrouwelijk is. Je stelt jezelf voor en vertelt zelf iets over jouw betrokkenheid, eerste gedachten bij het thema en eventueel kort een voorbeeld. Je schept daarmee een sfeer, bent een voorbeeld. Daarna vraag je de deelnemers zich voor te stellen door het noemen van naam en de betekenis van het thema voor hem of haar. "welke eerste gedachten heb je er bij?"

Waarom doe je het?

De introductie en kennismaking zet een sfeer, dient voor het creëren van veiligheid en vertrouwen, als opwarming op het thema, als kennismaking met de dialoog, en natuurlijk als kennismaking met elkaar. Ieder heeft in ieder geval al iets gezegd, er is naar elkaar geluisterd en je hebt wellicht al verrassende dingen gehoord over wat mensen met het thema hebben.

Hoe doe je het?

Om te stimuleren dat de deelnemers zich uitspreken kun je Het "Popcorn principe" gebruiken degene die het eerst "op popt" krijgt het woord in plaats van een rondje te maken. Je kunt mensen ook de beurt door laten geven. Houd wel de tijd in de gaten, het is een kennismaking, het uitwisselen van ervaringen komt later. In deze fase vragen we niet om door te vragen, dat komt later.

Stap 2: Ervaringen uitwisselen

Wat doe je?

Je vraagt de deelnemers ervaringen in te brengen met het thema. Het gaat om concrete, bij voorkeur positieve, EIGEN ervaringen. Een ervaring kenmerkt zich doordat die op een tijdstip plaatsvond, met een bepaalde groep mensen. Je helpt mensen die concrete ervaring te verwoorden en daarna om over die ervaring iets te zeggen bijvoorbeeld wat die ervaring voor hen betekende in relatie tot het thema.

We streven ernaar dat alle deelnemers een ervaring inbrengt om het thema vanuit verschillende kanten te kunnen onderzoeken. Probeer met elkaar de ervaringen te verdiepen zodat mogelijk dieperliggende thema's aan de orde kunnen komen.

Als alle ervaringen gedeeld zoek je met de deelnemers de overeenkomsten en verschillen in de besproken ervaringen. Je nodig een ieder uit zijn *eigen*-wijsheid uit te spreken. Waar gaat het nu om, wat was de kern in de afzonderlijke verhalen? Wat raakt je in de voorbeelden? Wat is er *volgens jou* aan de hand? Wat vind je inspirerend? Is er een gezamenlijke beeld van waar het om draait bij dit thema? Hoe zou je dit noemen? Welke collectieve wijsheid wordt hier zichtbaar?



Waarom doe je het?

Het eerste rondje ervaringen heeft als functie dat mensen hun verhaal kwijt kunnen en dat we met elkaar verschillende invalshoeken, perspectieven op het thema ontdekken. Iedereen mag vertellen wat ze hebben meegemaakt. Het gaat er om een zo volledig mogelijk beeld te krijgen van de ervaring. Wat is er feitelijk gebeurd en gezegd door jou en door anderen? (zie gespreksvragen in Stap voor stap – Hoe doe je het?)

Het onderzoek van ervaringen heeft verschillende functies. In de eerste plaats onderzoeken wat zich feitelijk heeft voorgedaan en wat oordelen, interpretaties waren. Bewustwording dat er mogelijk meerdere belevingen en interpretaties van de situatie kunnen zijn.

Ten tweede maakt het spreken over alledaagse ervaringen grotere, abstracte thema's toegankelijk en concreet, kun je het onderwerp toch bespreken en wordt vaak een breed spectrum van belevingen en gezichtspunten zichtbaar.

Daarnaast is er een beweging van persoonlijk naar meer algemeen. Voorbij de persoonlijke concrete ervaringen, als we die allemaal gehoord en begrepen hebben, naar een algemener thema en collectieve kennis. We onderzoeken waar het echt om gaat, op welke punten er consensus is, waar we het over eens zijn en de consensus over de verschillen.

Hoe doe je het?

Laat iedereen een EIGEN concreet alledaags voorbeeld geven. Zorg ervoor dat mensen de ruimte krijgen hun verhaal te doen, maar ook dat het niet te lang duurt. Vraag daarom om kleine, concrete en liefst positieve ervaringen die mensen zelf hebben meegemaakt. Bruikbare ervaringen kun je herkennen aan de formulering die wordt gebruikt. Praten in de ik vorm helpt enorm. Een overzichtje:

Niet bruikbaar	Wel bruikbaar	Criteria voor de ervaring
"altijd als ik..."	"toen ik laatst op moment x..."	één ervaring, geen reeks
"mijn neef was laatst..."	"van de zomer was IK..."	eigen ervaring, ik-vorm
"vroeger ging ik..."	"twee weken geleden..."	recent verleden, herkenbaar voor alle deelnemers
"in de buurt zie ik wel eens..."	"bij de slager zag ik gister..."	concreet en precies

Bij het onderzoeken van ervaringen kunnen de volgende vragen helpen:

- Wat is er feitelijk gebeurd? Probeer het zo helder te krijgen dat je het voor je ziet als een film(pje).
- Waar en wanneer is het gebeurd?
- Wie waren er bij betrokken? Welke belangen speelden een rol?
- Wat heb je zelf concreet gedaan? Wat deden anderen?
- Wat betekent de situatie voor jou?(gevoel/gedachte)
- Welke vragen heb je bij het voorbeeld?



Stimuleer deelnemers deze vragen te stellen en andere verhelderingsvragen te stellen.

Je nodig tot slot een ieder uit zijn *eigen*-wijsheid uit te spreken. Wat is er *volgens jou* aan de hand? Is er ook een gezamenlijk beeld van waar het nu om draait bij het thema. Welke collectieve wijsheid wordt hier zichtbaar?

Als dialoogbegeleider sta je in dienst van het proces. Je nodigt uit tot onderzoek en laat de inhoud bij deelnemers. Je helpt de groep de eigen en collectieve wijsheid te formuleren.

Stap 3. Dromen

Wat doe je?



Handboek Dialoog Begeleiden 2020

Neem een moment stilte in acht, vraag de deelnemers hun ogen even dicht te doen en stel de volgende vragen: Hoe ziet je gewenste/ ideale toekomst er uit in relatie tot het thema en de verhalen die je tot nu toe gehoord hebt? Beschrijf je ideale toekomstbeeld, wat zie je, hoor je? Hoe zou het zijn als jij het voor het zeggen had, als een aantal belemmeringen er nu even niet zijn. Als

we net even wat meer lef hadden, als we onze talenten en mogelijkheden optimaal zouden benutten, de tijd zouden nemen die het vraagt

Waarom doe je het?

Dromen dient om een beetje uit de concrete werkelijkheid te komen, de verbeelding aan te spreken, ruimte te maken voor hoop, te denken in mogelijkheden, voorbij wat zich nu in het hier en nu aandient, het hoopvolle dat zichtbaar is uit te vergroten, een betere, meer ideale toekomst te verbeelden. Het gaat om een verder perspectief aan te boren, om creativiteit, hoop en passie aan te boren, in beeld te krijgen wat we anders willen, willen veranderen.

Hoe doe je het?

Als begeleider is het van belang om deze stap goed te faciliteren. Ogen even dicht een korte visualisatie wat is er als, of wat is er over een tijdje, wat zou er kunnen zijn als we allemaal.... Stel je voor dat.... Laat mensen de tijd nemen om hun droom / hoop te verkennen, te visualiseren en taal te vinden om hun droom te vertellen/ in de werkelijkheid te plaatsen. Om iets van de droom te kunnen realiseren is ook hier weer van belang om te benoemen waar het om draait, liefst schetsen mensen een concreet beeld "zo ziet het er uit en dit is de kern".

In deze fase spreken we zintuigen aan, maken we gebruik van de verbeelding.

- Beschrijf je ideale toekomst
- Wat zie je, hoor je, ruik je, voel je, denk je....
- Waar ben jij in deze droom? Wie zijn er nog meer?

Stap 4: Wat kunnen we doen samen of individueel?

Wat doe je?

Op basis van de ervaringen en dromen vraag je de deelnemers wat ze zelf kunnen doen om hun droom een stapje dichterbij te brengen, te realiseren. Wat kun jij daar aan bijdragen en welke steun van derden (wie zijn dat dan?) heb je daarbij nodig.

Zie/voel/hoor je ideale toekomst. Wat kun jij nu doen om deze droom te verwezenlijken? Hoe kun jij je droom dichterbij halen? Wat is nodig, vraagt nu aandacht? Welke eerste concrete stap kun jij zetten?

Waarom doe je het?

Het doel van deze laatste stap spreekt bijna voor zich. Vanuit de grote verre toekomstdroom gaan we terug naar het concrete waar we morgen concreet mee aan de slag kunnen. Wat kan in jouw concrete leefwereld een eerste stap zijn om jouw / jullie droom dichterbij te brengen, te verwezenlijken. We kunnen allemaal bijdragen in de realisatie van een betere toekomst, zo komt positieve energie vrij en kan ieder hier concreet iets betekenen.

Handboek Dialoog Begeleiden 2020



Hoe doe je het?

Wanneer je hier bent aangekomen is het belangrijkste werk gedaan. Als stap 2 en 3 goed gaan, gaat deze stap vanzelf. Wanneer we weten waar het om draait wat staat ons dan toe doen? De actie moet natuurlijk wel betrekking hebben op wat deelnemers ZELF kunnen doen (wat in hun eigen cirkel van invloed ligt). Wat gaan *zij* doen? Pas daarna ga je in op noodzakelijke voorwaarden, wat daarvoor nodig is. Voorkom dus een wensenlijstje voor de gemeente, een huisgenoot of baas.

OOGSTEN EN EVALUEREN

Tot slot vragen we alle deelnemers om voor zichzelf op te schrijven wat hij/zij meeneemt van dit gesprek. Dat schrijven we op de achterkant van de naambordjes. Als afronding lezen we voor wat we hebben opgeschreven zonder dat anderen hierop reageren. Daarna kun je evalueren hoe het was om aan deze dialoog deel te nemen.



Op bijeenkomsten met meer dialoogtafels delen we als afronding de opbrengsten van de verschillende tafels met elkaar, de inzichten die de dialoog heeft gebracht. Je kunt dit zelf doen of vragen wie dit op zich wil nemen. Ga hierbij zorgvuldig om met de vertrouwelijkheid van verhalen.

ONLINE DIALOOG BEGELEIDEN

Een online dialoog heeft dezelfde opbouw als een live dialoog. We starten centraal met een welkom en inspiratie op het thema (15 minuten) voor we in groepen uit elkaar gaan. Na afloop oogsten we de opbrengsten via de chat in de centrale ruimte en sluiten gemeenschappelijk af (15 minuten). Een bijeenkomst duurt in totaal 120 minuten. Na afloop evalueren we de bijeenkomst met organisatoren en begeleiders (15 minuten). Voor het begeleiden van een online dialoog is een aparte handleiding.

Bij online dialoogbijeenkomsten is er een online host die mensen online helpt, in de centrale ruimte achterblijft, de tijd bewaakt, kernvragen per fase verstuurt en hulp biedt bij technische problemen en vragen. Bij een beperkt aantal meer ervaren deelnemers is het hosten en dialoog begeleiden goed te combineren. Voor het online hosten is er een aparte handleiding en instructie.

4. SPANNENDE SITUATIES...

In dit hoofdstuk een aantal tips en ideeën voor situaties die zich kunnen voordoen tijdens een dialoog. Onderzoek ook welke rol deelnemers kunnen vervullen in het voorleven van dialoogprincipes, bewaren van balans in het gesprek en de zorg voor gelijkwaardigheid.

1. Mensen die in hun gelijk zitten of blijven maar doorpraten.



Wanneer mensen in hun eigen gelijk en eigen verhaal blijven zitten, kun je proberen hen uit te nodigen zich te verplaatsen in een ander. Dat kan door te vragen hoe een ander, anderen in het verhaal reageerden, hoe het voor die ander was? Of door de persoon te vragen wat een ander gezegd heeft en daarop in te gaan. Of door de structuur en het idee van de dialoog nogmaals toe te lichten, of daar een vraag over te stellen.

Het kan ook zijn dat het onderwerp deelnemers zó raakt dat zij verhit hun eigen punt blijven herhalen. Dan kan een 'gevoelssamenvatting', het benoemen van de emotie die je waarneemt helpen. Bijvoorbeeld: 'ik kan me voorstellen dat je daar heel boos van wordt', of 'daar zul je wel teleurgesteld over zijn', of 'dat moet een machteloos gevoel geven' en dan de persoon te vragen om het hier nu even bij te laten. Op deze manier erken je expliciet dat je ziet wat deze persoon dwars zit en begrenst je tegelijkertijd.

Het is ook goed om je te realiseren dat mensen kunnen blijven praten omdat ze niet weten hoe zij moeten afronden of omdat onduidelijk is wat de bedoeling is. Het kans dan helpen om de structuur, opzet en bedoeling van de dialoog toe te lichten of hierover een vraag te stellen. Het kan ook helpen om te onderbreken, bedanken en samen te vatten wat gezegd is en een ander uit te nodigen zijn verhaal te delen. En aan te geven dat dit ook een heel ander verhaal mag zijn dan dat we net gehoord hebben.

Afhankelijk van het doel van de dialoog kun je ook overwegen meer tijd voor deze ervaring uit te trekken, en de groep betrekken bij de besluitvorming hierover. Is deze ene ervaring voor iedereen de moeite waard om centraal te stellen, verder uit te diepen? Komen er meerdere invalshoeken in beeld?

2. Mensen luisteren niet meer naar elkaar

Je kunt benoemen dat je merkt dat mensen niet meer naar elkaar luisteren en verwijzen naar de dialoogprincipes of daar een vraag over stellen. Vaak vergeten mensen door hun betrokkenheid, of emotie, de dialoogprincipes en helpt het daar even aan te herinneren. Vraag aan de deelnemer(s) om vragen te stellen. Het gaat om het begrijpen van de ander, van wat er gebeurt is en de achtergrond daarvan zonder dat je het er mee eens hoeft te zijn. Het gaat niet om anderen overtuigen of het eens worden.

Wanneer mensen niet meer naar elkaar luisteren, niet meer in dialoog zijn kun je als dialoogbegeleider meer structuur in het gesprek aanbrengen, mensen de beurt geven, vragen elkaar uit te laten praten, wat de ander gezegd heeft, laten checken of dit klopt. Je kunt ook de verhalen die jij gehoord hebt verzamelen, 'inpakken' en delen, anderen vragen aan te vullen, en vervolgens een doorstart maken, een wending aan het gesprek geven of een vraag opnieuw, anders of aan iemand anders stellen.

Je kunt ook een luisteroefening introduceren, dat een ieder eerst vertelt wat de vorige spreker zei, voordat je zelf iets nieuws inbrengt, en natuurlijk zelf hierin het voorbeeld geven. Dit voelt in eerste instantie misschien wat kunstmatig, maar kan werken, als emoties oplopen. Je vertraagt er het gesprek mee, mensen krijgen daarmee tijd om zich te bezinnen.

3. Mensen laten elkaar niet uitpraten

Wanneer mensen elkaar niet laten uitpraten, geldt net als bij het vorige punt dat je dat kunt benoemen en de deelnemers kunt herinneren aan de dialoogprincipes. Maar er zijn ook andere technieken die je kunt toepassen. Zo kun je bijvoorbeeld een "praatstok" gebruiken, een voorwerp om de 'spreekbeurt' zichtbaar te maken. De persoon met dit voorwerp mag praten, de anderen luisteren (talking stick methode). Ook kun je als dialoogbegeleider vragen of/wat de persoon die onderbroken is nog meer wilde vertellen, of uitgesproken was. Je kunt ook vragen wie kort kan samenvatten wat net gezegd is, of hierover een verdiepende vraag stellen.



4. Wat als een groepslid een ander groepslid advies of tips geeft?

Je kunt (nogmaals) aangeven dat bij een dialoog onderzoek van ervaringen centraal staat, dat we "OMA thuislaten", advies of tips wat de ander zou kunnen doen. In een advies of tips zit vaak een oordeel die afbreuk doet aan de ervaring, inbreng van de ander. Wanneer iemand zelf aangeeft graag inhoudelijk advies te willen, kun je mensen uitnodigen om hier na afloop over door te praten. Het kan natuurlijk fijn zijn om via een dialooggesprek mensen te leren kennen die je kunnen steunen. Maar het kan ook heel goed zijn dat je helemaal niet zit te wachten op (ongevraagd) advies of suggesties.

5. Wat als iemand in meningen "over" vervalt?

Je kunt deze persoon persoonlijke vragen stellen: waarom was iets zo belangrijk? Welke dingen bedoelt hij/zij? Zo kan iemand in zijn of haar eigen verhaal komen, in plaats van in zijn of haar mening. Je kunt ook het thema opnieuw toelichten aan de van verschillende voorbeelden van ervaringen, herhalen dat we op zoek zijn naar wijsheid in ervaringen, een andere invalshoek dan we al kennen. En dat we onze eigen mening al kennen. Of terugrijpen op voorbeelden die bij de introductie van het thema en eerder aan de orde zijn geweest.



6. Wat als iemand steeds van het onderwerp van de dialoog afdwaalt?

Je kunt deze persoon aan het onderwerp herinneren door een persoonlijke vraag die gericht is op het thema zoals 'waar ik nu zo benieuwd naar ben, is jouw ervaring met ...'. Of en door je op de hele groep te richten met een algemene vraag over het onderwerp of iemand anders uit de groep een vraag over het thema te stellen.

7. Wat als een groepslid erg verlegen is?

Het kan ook helpen om bij de start aan te geven dat sommige mensen gewend zijn om te spreken en anderen om te luisteren, uitnodigen om zonder oordeel eens iets anders uit te proberen om te ontdekken wat dit brengt, 'sprekers' om meer te luisteren en 'luisteraars' om zich meer uit te spreken. Het kan ook helpen om ook op iemands lichaamstaal te letten en een vraag te stellen als je merkt dat iemand wel iets wil zeggen maar het nog niet durft. Je kunt iemand gedurende het gehele gesprek de tijd geven om tot gesprek te komen. Door bijvoorbeeld te accepteren dat iemand nog niet klaar is om aan het gesprek deel te nemen. Dan een andere persoon de ruimte te geven en later terug te komen. Het kan helpen om iemand af en toe vriendelijk aan te kijken of met een korte gesloten vraag uit te nodigen om geleidelijk aan meer te zeggen, deel te nemen.

8. Wat als iemand zich afwezig opstelt?

Sommige mensen vinden het moeilijk of spannend om met een eigen bijdrage in het gesprek te komen, zijn afwachtender. Dat wil niet zeggen dat ze niks te melden hebben. Ieders bijdrage is waardevol. Je kunt vragen wat er nodig is om mee te kunnen doen, checken of er iets speelt waardoor iemand afwezig lijkt. De placemat heeft een leeg vakje voor wat er verder nodig is om in dialoog te kunnen gaan. Dat kan alles zijn. We werken meestal volgens het pop up principe waardoor de mensen die gemakkelijk, graag iets delen vaak starten en anderen eerst kunnen luisteren, later aan kunnen haken. Je kunt iemand ook bij het gesprek betrekken door gerichte vragen te stellen over een ervaring of verlangen rond het thema.

9. Wat als een groepslid emotioneel wordt?

Emoties zijn op zich niet erg, tenzij de persoon in kwestie zichzelf er erg voor schaamt, of als andere deelnemers zich er erg ongemakkelijk bij voelen. Je kunt opmerken dat je ziet dat het degene veel doet. Je kunt die persoon op zijn of haar gemak stellen door bijvoorbeeld te zeggen dat je begrijpt dat het vertellen van een verhaal of het luisteren naar verhalen van anderen veel los kan maken bij jezelf. Je kunt vragen of die persoon iets nodig heeft of dat je het gesprek kunt voortzetten. Door het gesprek voort te zetten geef je mensen vaak de kans even tot zichzelf te komen en eventueel later weer aan te haken.



10. Wat als ik in tijdnood kom ?

Je kan tijdnood voorkomen door op tijd te beginnen en bij de start de structuur toe te lichten en hoeveel tijd er per fase is. Als er minder tijd is dan gebruikelijk kun je aangeven hoe je hiermee om wilt gaan zodat iedereen aan bod kan komen en vragen of dit okay is. Je kunt ook de groep betrekken, vragen of iemand de tijd wil bewaken als je hier zelf niet goed in bent. Desondanks kan een dialoog toch uitlopen omdat ervaringen meer tijd en verdieping nodig hadden. Je kunt eventueel volgende fases inkorten, met de groep overleggen hoe met resterende tijd om te gaan, eventueel uit te lopen als dat mogelijk is of afspreken nog een keer bij elkaar te komen om de dialoog af te maken. Zorg er in ieder geval voor dat je tot een goede afronding komt waarbij bv. iedereen kort deelt wat hij/zij van dit gesprek meeneemt.

