



Dialogoetwerk Schouwen-Duiveland

Een frisse wind door uw gesprekken

Nederland

in

dialogoet



Handleiding

dialogoetgespreksbegeleider

www.dialogoetwerkschouwen-duiveland.nl

update april 2016

Inhoudsopgave

I. Inleiding.	Pg. 3
II. Over de dialoog.	Pg. 3 - 5
1. Dialoog, waarom eigenlijk?	
2. Wat is een dialoog?	
3. Hoe werkt de dialoog?	
4. Dialoog en debat, wat is het verschil?	
5. Wat levert de dialoog je op?	
III. Waarderend onderzoeken.	Pg. 6
1. Algemene kenmerken.	
2. Methodiek voor groepsdialogen.	
IV. De rol en competenties van de gespreksbegeleider.	Pg. 7 - -
V. Dialoogspelregels.	Pg. 8
VI. Vragen formuleren bij de vier dialoogstappen.	Pg. 9 - 10
VII. Tips voor de opening en afronding.	Pg. 11
VIII. Eerste hulp bij de meest voorkomende situaties in een dialooggesprek.	Pg. 12 - 13
IX. Gespreksleiderspool.	Pg. 13.
Bijlagen	
1. Dialoognetwerk Schouwen-Duiveland.	Pg. 14 - 15
2. Over de Dag van de Dialoog.	Pg. 16
3. Themavragen: een voorbeeld.	Pg. 17
4. Modelschema voor dialooggesprek in de Week van de dialoog.	Pg. 18
5. Gedichten om mee te starten of af te sluiten.	Pg. 19 - 21

Hoofdstuk I. Inleiding

Hoe krijg je een dialoog op gang?

Hoe voorkom je dat het gesprek verzandt in een discussie?

Hoe stimuleer je dat iedereen in de groep de ruimte krijgt voor zijn of haar verhaal?

De basistraining voor dialooggespreksbegeleiding is een laagdrempelige training. Iedereen die gemotiveerd is om gespreksbegeleider te worden kan hieraan deelnemen.

In deze gespreksleidersmap vind je ondersteunende informatie.

Naast algemene informatie over de dialoog en het waarderend onderzoeken bevat de map praktische richtlijnen voor de voorbereiding van dialoogbijeenkomsten en waarmee je je na de training verder kunt ontwikkelen in de zienswijze en methodiek van het waarderend onderzoeken.

Hoofdstuk II. Over de dialoog

1. Dialoog, waarom eigenlijk?

Ons dagelijks leven is de laatste jaren veranderd. De wereld om ons heen is veel complexer, mensen zijn mondiger dan een aantal jaren geleden.

Niet alleen de overheid of directies van organisaties en bedrijven bepalen wat er gebeurt. Mensen nemen zelf initiatief om zaken voor elkaar te krijgen. We worden steeds kritischer op zaken die van bovenaf geregeld worden. Wat wij van de overheid en leidinggevenden verwachten is een duidelijke koers. Ook willen wij meer en eerder betrokken worden bij besluitvormingsprocessen en het ontwikkelen van nieuw beleid.



Tegelijkertijd doet de overheid steeds meer een beroep op de eigen verantwoordelijkheid en zelfredzaamheid van mensen. En die eigen verantwoordelijkheid willen we graag nemen. Het gaat er immers om dat we eigenlijk allemaal hetzelfde willen; een betere samenleving waarin iedereen een steentje bijdraagt. Om dit gemeenschappelijk doel, of andere doelen te bereiken is betere samenwerking nodig tussen overheid, inwoners en organisaties.

2. Wat is een dialoog?

De dialoog is een krachtig instrument om mensen bij elkaar te brengen, ideeën uit te wisselen en je blik te verruimen.

We zijn gewend om door discussie en debat iets voor elkaar te krijgen. Deze manier van communiceren levert ons vaak niet op wat we willen: een betere samenwerking. De dialoog is een uitgelezen instrument om kennis, ervaring en inzichten van verschillende mensen

optimaal te benutten. De dialoog maakt het mogelijk om vraagstukken vanuit verschillende invalshoeken te onderzoeken. Er is ruimte voor iedereen om te vertellen en te luisteren, zonder dat daar direct een mening over wordt gegeven. Iedereen is gelijkwaardig.

In een dialoog met anderen word je geprikkeld je eigen standpunten opnieuw te bekijken en krijg je inzicht in en begrip voor de overwegingen van anderen. De dialoog zorgt voor breder draagvlak; voor creatieve ideeën en oplossingen voor allerlei vraagstukken. De dialoog is grensverleggend, niet alleen voor jezelf maar ook voor je gesprekspartners.

*“Als iedereen gelijk wil hebben is er geen plaats meer voor dialoog”
(Georges van Acker, Vlaams dichter).*

3. Hoe werkt de dialoog?

De dialoog is te gebruiken in tal van situaties waarin mensen met elkaar in gesprek willen gaan, zonder een vast van tevoren opgezet plan.

Denk bijvoorbeeld aan een brainstorm met businesssteams om werkprocessen te verbeteren of het team beter te laten functioneren. Of een dorpsraad die met bewoners op zoek is naar ideeën voor de leefbaarheid in het dorp. Een sportvereniging die manieren zoekt om nieuwe leden te werven of een stichting die meer vrijwilligers wil trekken.

Duidelijke problemen, of liever uitdagingen, waarbij de oplossing nog niet vaststaat. Maar waarbij de inbreng van iedereen even waardevol is en waarbij vele ideeën kunnen leiden tot één of meer oplossingen.



Waarderende gesprekken

Onder leiding van een dialooggespreksbegeleider ontstaat een gesprek. Met gerichte vragen stimuleert de gespreksleider mensen om hun eigen antwoorden en oplossingen te vinden. Hierbij wordt vaak gebruik gemaakt van *appreciative inquiry*, het waarderend onderzoeken (zie hoofdstuk 3.) en oplossingsgericht werken. Met de dialoog onderzoek je vraagstukken vanuit verschillende invalshoeken. De inbreng van alle deelnemers aan de dialoog is even waardevol: vele ideeën kunnen immers leiden tot meerdere oplossingen. De dialoog is dan ook grensverleggend voor alle gesprekspartners.

4. Dialoog en debat, wat is het verschil?

Het is belangrijk dat deelnemers aan een dialooggesprek eerlijk en open vertellen over het onderwerp. En het is net zo belangrijk dat zij oprechte belangstelling hebben voor het verhaal van de ander. Dat is niet altijd makkelijk. Veel mensen hebben de neiging vooral zelf aan het oord te willen blijven en anderen te overtroeven met hun argumenten. En daar ligt het wezenlijke verschil.

Bij de dialoog staat het luisteren *naar* en spreken *met* elkaar centraal. De dialoog is gericht op het uitwisselen van ideeën, kansen en mogelijkheden. In een debat of discussie gaat het vooral om het uitwisselen van argumenten, het helder krijgen van tegenstellingen en het overtuigen van de ander.

Gelijkwaardig en respectvol

Alle deelnemers zijn gelijkwaardig en stellen zich kwetsbaar op. Dialoog zonder gelijkwaardigheid en respect, vertrouwen en veiligheid, is niet voorstelbaar. Superioriteit, wantrouwen, spot of retorische aanvallen ondermijnen elke vorm van dialoog.

'Een goede dialoog stelt ons in staat om het anders te doen dan we deden'.

Debat	Dialoog
Argumenten verzamelen	Waarden en wensen boven tafel krijgen
Tegenstellingen helder krijgen	Begrip creëren voor ieders inbreng
Onpersoonlijk	Persoonlijk
Elkaar willen overtuigen	Elkaar willen leren kennen; onderlinge verhoudingen verbeteren
Streven naar overwinning	Streven naar uitwisseling
Selectief luisteren	Aandachtig luisteren

5. Wat levert de dialoog je op?

Heel veel!

Een goed dialooggesprek is waardevol voor alle deelnemers;

- Door uitgebreid kennis te maken met de manier waarop je gesprekspartners denken, verrijk je jezelf
- Je leert de veronderstellingen van de anderen kennen en zo kun je hem of haar beter begrijpen. Tegelijkertijd word je je meer bewust van je eigen achterliggende gedachten.
- Door met elkaar te praten over een idee en samen verschillende oplossingen te onderzoeken, is er meer draagvlak. Dat betekent een grotere kans op succes.
- Gesprekken voeren volgens de dialoog is gewoon leuk om te doen. Het brengt je in contact met facetten van mensen en denkbeelden die je anders misschien niet zou tegenkomen.

Een geslaagde dialoog kun je vergelijken met een jamsessie in de jazzmuziek. Jazzmusici starten hun uitvoering met het spelen van een vertrouwde melodie.

Gaandeweg komt er meer kleur in hun spel en ontstaan er improvisaties. Elke muzikant weet dat als ze gaan wedijveren het samenspel in rook opgaat.

Hoofdstuk III. Waarderend onderzoeken

Het Dialoognetwerk Schouwen-Duiveland laat zich inspireren door het gedachtegoed van 'het waarderende onderzoek', oftewel 'appreciative inquiry'. Met deze zienswijze en methodiek wordt het potentieel aan krachten en kwaliteiten van personen en groepen zichtbaar gemaakt en stappen gezet naar vernieuwing en verandering.

De focus ligt niet op problemen en wat er fout gaat, maar op de mogelijkheden die samen ontdekt en ontwikkeld worden. Met een open, onbevooroordeelde houding en het stellen van krachtige vragen, die energie geven en tot de verbeelding spreken, worden ervaringen en dromen uitgewisseld en veranderingen in gang gezet. Bijvoorbeeld de vraag 'wanneer was je het meest succesvol' of 'wat heb je ingezet om je doel te bereiken' zorgt voor levendige gesprekken waaruit mensen hun voordeel kunnen halen. Zie voor meer informatie <http://www.appreciative-inquiry.nl/>.

Methodiek voor groepsdialogen

Voor de groepsdialogen hanteert het Dialoognetwerk de methodiek van Nederland in Dialoog. Dit is een laagdrempelige methodiek waarmee in vier stappen het gekozen thema wordt besproken:

1. Kennismaken/contactlegging met het thema
2. Ervaringen delen,
3. Dromen,
4. Doen.

Passend bij het thema dient bij elke stap een krachtige vraag als leidraad voor het gesprek. In alle dialooggesprekken worden de dialooggespreksregels gehanteerd.

Zie voor het ontwerpen van vragen bij de vier stappen hoofdstuk VI.



Praatstok van het Dialoognetwerk Schouwen-Duiveland. Zie voor meer informatie over het gebruik de website onder de kop Gespreksbegeleiding

Hoofdstuk IV. De rol en competenties van de gespreksbegeleider

De gespreksbegeleider neemt in de dialoogmethode een centrale rol in. Hij of zij begeleidt de dialoog en zorgt ervoor dat de deelnemers zich op hun gemak voelen en het gesprek geanimeerd blijft. De gespreksbegeleider stimuleert dat zoveel mogelijk stappen in de vraagrondes worden doorlopen en dat iedereen voldoende aan het woord komt. Om beurten (dit hoeft niet op het rijtje af, mag wel) krijgt iedereen de kans om de vraag te beantwoorden. De gespreksbegeleider stelt informatieve vragen als dat nodig is (zie Hoofdstuk VI).

De belangrijkste regel tijdens het dialooggesprek is dat deelnemers naar elkaar luisteren en niet proberen gelijk te hebben of te krijgen (zie hoofdstuk V voor Dialoogspelregels). Deelnemers mogen wel – net als de gespreksbegeleider – informatieve vragen stellen om het verhaal van de ander beter te kunnen begrijpen of om meer informatie van de ander te krijgen. Het is niet de bedoeling dat deelnemers elkaar aanvallen op de verhalen van de ander, elkaar in de rede vallen of oordelen plaatsen. Dialoog in plaats van debat, de voornaamste taak van de gespreksbegeleider om hierop toe te zien

Soms kan het gebeuren dat deelnemers moeite hebben om zich aan de regels te houden: bijvoorbeeld als deelnemers persoonlijk geraakt zijn door hun eigen verhaal, het verhaal of de mening van een ander of als ze het lastig vinden om te luisteren en zichzelf in te houden. Juist daarom is de rol van de gespreksbegeleider zo belangrijk. Hij of zij moet voorkomen dat er toch een debat of discussie ontstaat, dat dominante personen het gesprek 'kapen' of dat de deelnemers de persoonlijke insteek loslaten en in algemene termen over het thema gaan praten. Als dit dreigt te gebeuren is het de taak van de gespreksbegeleider om in te grijpen en het gesprek bij te sturen. (Zie ook Hoofdstuk VII en VIII).

De gespreksbegeleider is de leider van het gesprek: hij of zij moet het gesprek geconcentreerd kunnen volgen, eventueel vlot trekken door middel van informatieve vragen en waar nodig ook bijsturen. Daarnaast dient ook de gespreksformule en de tijd in de gaten te worden gehouden te worden. Een complexe taak en daarom werkt een gesprek volgens de dialoogmethode beter met een beperkt aantal deelnemers. De beste ervaringen zijn opgedaan met een groepsgrootte van 6-8 personen. Dialoogen met grotere groepen vraagt om ervaren gespreksbegeleiders om dit te kunnen hanteren. Bovendien haken bij grotere groepen deelnemers sneller af bij het luisteren naar elkaars verhalen.

Competentieprofiel gespreksbegeleider dialoogtafel

Hij of zij moet beschikken over:

- ▶ Vaardigheden met betrekking tot communicatie:
 - actief kunnen luisteren naar anderen → LSD (luisteren, samenvatten, doorvragen)
 - feedback kunnen geven en ontvangen
- ▶ Kennis over
 - de dialoogmethodiek en de specifieke rol van de gespreksbegeleider
 - de achtergrond en doelen van de Dag van de Dialoog (van toepassing voor dialoogbegeleiding tijdens de Week van de Dialoog).
- ▶ Een houding die gekenmerkt wordt door
 - genoeg weerbaarheid/assertiviteit om te kunnen leiden en in te grijpen
 - empathisch vermogen (kunnen inleven) en belangstelling voor anderen
 - bereidheid tot zelfreflectie

Beginnende gespreksbegeleiders wordt aangeraden om tijdens de dialoog zich enkel te concentreren op de begeleiding van het gesprek en niet mee te doen met de vragenrondes!

Hoofdstuk V. Dialoogspelregels

Vijf spelregels voor een goede dialoog.

1. Spreek vanuit jezelf.
2. Luister open en met respect.
3. Geef elkaar de ruimte en waardeer elkaars bijdrage.
4. Geef geen mening totdat je de ander echt begrijpt.
5. Vraag om toelichting bij algemene uitspraken.



Hoofdstuk VI. Vragen formuleren bij de vier dialoogstappen

Hieronder vind je bij de vier stappen **kennismaken**, **ervaring delen**, **dromen** en **doen** algemene richtinggevende vragen.

Elk thema vraagt om specifiek gerichte vragen.

Aangeraden wordt om voor de daadwerkelijke dialoog de vragen bij de vier stappen via een proefdialog uit te proberen met vertegenwoordigers van de doelgroep.

Kennismaken

1. **Introduceer jezelf kort en geef dan antwoord op de vraag: Wat komt er bij jou op bij de woorden(Vul hier het thema in b.v. *Jouw zorg, mijn zorg*)**

Hulpvragen

Wat is je betrokkenheid bij dit thema?

Speelt het een rol in je leven? Op welke manier?

Welk gevoel roept dit bij jou op?

Tip

- Sommige mensen zijn gewend om in de 'je-vorm' te praten. Nodig hen uit om in de ik-vorm te praten. Zeg b.v. 'het valt me op dat jij steeds in de 'je-vorm' praat; je merkt dat anderen zo op je reageren, je bent maar een mens...enz. (noem concrete voorbeelden).
Of, wil je proberen om in plaats van **je** het over **ik** te hebben; b.v. ik merk dat anderen zo op mij reageren, ik ben ook maar een mens, enz.....

Ervaring delen

2. **Welke mooie en bijzondere ervaring heb je zelf met het thema, een ervaring die je geraakt heeft?**

Hulpvragen

- Waar werd je blij van, wat heeft jou geraakt (vragen ter verduidelijking)
- Wat was het waardoor deze situatie zo'n indruk op je maakte?
- Wat was lastig voor je, of wat vond je moeilijk?
- Wat heeft het je opgeleverd?
- Welke plek heeft deze ervaring voor jou in je leven?

Tips

- Duik niet meteen in de beantwoording van de vraag. Vraag de deelnemers even een minuut voor zichzelf te nemen om bij zichzelf voorbeelden naar boven te halen van situaties, waarbij thema een belangrijk rol speelde.
- Benadruk dat de deelnemers voor zichzelf bepalen wat zij wel of niet willen delen.

Dromen

3. **Hoe ziet jouw ideale wereld eruit waarin jij en anderen het thema hebben verwezenlijkt?**

Hulpvragen

Welke beelden zie je voor je? Welke geluiden horen erbij? Welke geuren? Wat voel je?

Wie zijn erbij betrokken?

Welk effect heeft het op jouw leven en dat van anderen?

Tips

- Laat iedereen voordat je met deze vraag begint even de ogen sluiten en de vraag op zich inwerken.
- De droomvraag zoekt naar verbondenheid: het plaatsen van jezelf in de wereld.
- Op de droomvraag komen doorgaans twee soorten reacties. Sommige deelnemers dromen vrijuit over een betere wereld, anderen houden de droom dicht bij zichzelf, in hun persoonlijk leven. Beide reacties mogen er zijn.

(Optie:

Als iedereen zijn of haar ideale vorm van thema heeft gedeeld, kun je kijken wat de rode draad is in de dromen: Wat is gemeenschappelijk in de beschrijving van de ideale situatie. Welke gevolgen zou het hebben voor Schouwen-Duiveland als deze droom werkelijkheid werd? (of in jouw dorp, in jouw school of bedrijf, in je thuissituatie, etc.).

Doen

4. Welke concrete eerste stap kun jij zetten op de weg naar jouw ideale wereld?

Hulpvragen

- *Wat kun jij bijdragen om deze droom, de ideale situatie van **thema** te verwezenlijken (in jouw dorp/stad, op jouw school, in je gezin, enz.)*
- *Waar begin je mee?*
- *Hoe ga je het aanpakken?*
- *Wanneer?*

Tip

- Voor deze stap is het belangrijk om heel concreet te worden. Iedereen kan individueel een concrete actie uitwerken of soms gebeurt dat ook met elkaar.

Voorbeelden van open vragen ter ondersteuning van de dialoog

- Kun je ons daar nog iets meer over vertellen?
- Wat maakte de situatie voor jou zo speciaal?
- Hoe voelde dat?
- Welke gevoelens riep dat nog meer op?
- Hoe heeft dat jou geraakt?
- Ben je daardoor veranderd? Zo ja, hoe?
- Kun je een concreet voorbeeld geven?

Belangrijk

- Laat de ander zijn/haar verhaal vertellen.
- Geef niet je mening over ervaringen van de deelnemers.
- Waardeer het verhaal van anderen, oordeel niet.
- Wees écht nieuwsgierig naar de ervaringen, gedachten en gevoelens van iedereen.
- Haal het beste en een beetje meer uit anderen.
- Sommige mensen zullen langer nodig hebben om over hun antwoorden na te denken. Sta toe dat het even stil is.
- Probeer de mensen met een positief gevoel weg te laten gaan.

Zie bijlage 3: Themavragen: een voorbeeld

Hoofdstuk VII. Tips voor opening en afronding van het dialooggesprek

Voordat het gesprek begint

Algemene afspraken

- Mobiele telefoons uit laten zetten
- Voor een open gesprek is het prettig als men op elkaar kan vertrouwen, dat al het besprokene binnen deze ruimte blijft.
- Verder is het prettig om aan de deelnemers uit te leggen, dat bij een dialooggesprek het belangrijkste is om vanuit je eigen ervaring of eigen mening te spreken en niet in algemene termen (dus niet “men vindt..., de mensen denken...” maar “ik vind..., ik denk...”).
- Iedereen bepaalt voor zichzelf, wat hij/zij naar voren wil brengen.

Gespreks- of spelregels voor een goede dialoog

Vraag de deelnemers om de hiervoor genoemde dialoogspelregels in acht te nemen.

Introductie van het thema

Een dialooggesprek begint met een ‘opwarmer’. Dat kan een heel persoonlijke anekdote zijn waar vanuit je de link naar het thema legt. Maar ook een lied, een voorwerp, een gedicht, een column, een rap of een passage uit een verhaal, kunnen een mooie opening zijn. Je kunt er ook voor kiezen een afbeelding te laten zien, die iets met het thema te maken heeft. Een opening mag ook een andere invulling hebben, waar jij je prettig bij voelt afgaande op het thema of de gespreksdeelnemers.

Wie in zijn/haar boekenkast of cd-rek kijkt, bij de bibliotheek gaat snuffelen of wat rond googelt, komt al snel van alles tegen. Kies iets dat bij je past. Ga geen gedicht voordragen als je dat te oubollig vindt en kies ook geen rap om hip te doen terwijl je er niets mee hebt. Iets waar je jezelf prettig bij voelt, kun je gemakkelijk en met meer enthousiasme uitdragen en dat is nu precies de bedoeling van de ‘opwarmer’. Zie in de bijlage enkele voorbeelden van gedichten.

Tijdens het gesprek

Probeer na elke stap en als overgang naar de volgende vraag een korte samenvatting te geven van het besproken. LSD (Luisteren – Samenvatten – Doorvragen). Daarmee kan je meer verbinding krijgen tussen de verschillende verhalen (hoeft niet per se) en je kunt het benutten als overgang naar de volgende vraag.

Afronding van het dialooggesprek

Na een korte samenvatting van het hele dialooggesprek kun je de deelnemers indrukken vragen hoe ieder het gesprek heeft ervaren.

(Voor dialooggesprekken tijdens de Week van de Dialoog:

Stimuleer de mensen aan tafel om wat korte steekwoorden te schrijven op het lege ballonnenvel. Vraag of men op dit vel kort, in één of twee zinnen de concrete actie wil opschrijven die hij/zij gaat doen. Bijvoorbeeld: ik ga morgen naar mevrouw X. van de Dorpsraad met de vraag of zij samen met mij dit jaar een avond willen beleggen, waarin we alle nieuwe bewoners uitnodigen en kennis laten maken met verschillende bewoners van het dorp die hier al langer wonen, of ik ga vandaag nog mijn lidmaatschap regelen bij..... enz. Vraag of men er bezwaar tegen heeft om gegevens achter te laten om als ambassadeur opgenomen te worden in het ambassadeursbestand of voor het ontvangen van de nieuwsbrief om op de hoogte te blijven van de ontwikkelingen van de dialoog. Naam, mailadres en als mogelijk ook adres en telefoonnummer.

Hoofdstuk VIII. Eerste hulp bij de meest voorkomende situaties in dialooggesprekken

De gespreksbegeleider als dirigent

Een goede gespreksbegeleider is bij wijze van spreken aan het werk als een dirigent.

Een dirigent stelt zich dienstbaar op aan de muziek; het gesprek.

Je bent degene die duidelijk aan de anderen aangeeft hoe er gepraat gaat worden.

Soms grijp je in. Soms geef je grenzen aan.

Is er doodse stilte in een groep, dan zwengelt een dirigent het gesprek weer aan door iets te zeggen of te doen. Is er een kakofonie van emoties, dan probeer je rust in het gesprek te brengen

Zelf ben je daarom niet eindeloos aan het woord. Jouw inbreng is net zo groot of zo klein als die van de andere tafeldeelnemers. Natuurlijk mag het concert geen stukken overslaan en moet op tijd eindigen. Als dirigent bewaak je dus ook de tijd.

Wat doe ik als iemand voortdurend aan het woord is?

Je kunt vriendelijk de bijdrage van die persoon nog eens kort samenvatten.

“Je zegt dus eigenlijk als ik het goed begrijp dat je.....” En die persoon bedanken voor de bijdrage. Van daaruit maak je de overgang naar de bijdrage van een ander. Bijvoorbeeld door te informeren: “Ik ben erg benieuwd naar de ervaring van ... (naam)”. Dit is een prettige en respectvolle manier om iemands spraakwaterval te begrenzen. Je spreekt hiermee waardering uit voor iemands inzet en houdt hem of haar aan de gespreksformule van de Dialoogmethodiek.

Wat doe je als iemand erg lang aan het woord is?

Je vraagt die persoon om ‘met het oog op de tijd’ zijn of haar inbreng af te ronden. Andere deelnemers moeten immers ook gelegenheid hebben om aan bod te komen.

Wat doe ik als iemand een negatief oordeel uitspreekt over de bijdrage van een tafelgenoot?

Je kunt de persoon er vriendelijk aan herinneren dat één van de belangrijke afspraken bij een dialooggesprek is, dat we praten vanuit onze eigen ervaring of onze eigen mening. Dus bijvoorbeeld ‘Ik vind’ of ‘mijn ervaring is’. Iedere ervaring of mening mag er zijn, maar het gaat niet om je gelijk te halen!

Wat doe ik als iemand telkens in discussie 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.

Wat doe ik als iemand zich afwezig opstelt?

Probeer de persoon bij het gesprek te betrekken door gerichte vragen te stellen over de ervaring of droom van die persoon. Sommige mensen vinden het moeilijk om met hun eigen bijdrage in het gesprek te komen. Dat wil niet zeggen dat ze niks te melden hebben. Ieders bijdrage is waardevol. Deze mensen kun je vaak op weg helpen door vragen te stellen en door te vragen naar aanleiding van het antwoord.

Wat doe ik als een groepslid steeds van het onderwerp van de dialoog afdwaalt?



WWW.NEDERLANDINDIALOOG.NL

Je kunt deze persoon herhaaldelijk aan het onderwerp herinneren door bijvoorbeeld te vragen 'waar ik nu nog zo benieuwd naar ben, is jouw ervaring met...'

Wat doe ik als een groepslid zich tegen een ander groepslid uit de hoogte gedraagt?

Je kunt deze persoon er aan herinneren dat iedereen vanuit zijn/haar persoonlijke ervaring een belangrijke inbreng aan het gesprek heeft.

Wat doe ik als een groepslid erg verlegen is?

Je kunt deze persoon gedurende het gehele gesprek de tijd geven om in het gesprek te komen. Wat betekent dat je soms juist accepteert dat iemand nog niet klaar is om aan het gesprek deel te nemen.

Dan geef je een andere persoon de ruimte. Door vriendelijk af en toe een gesloten vraag te stellen nodig je hem of haar uit om geleidelijk aan meer te zeggen.

Een gesloten vraag is een vraag waar je alleen ja of nee op kunt antwoorden.

Wat doe ik als een groepslid een ander groepslid ongevraagd advies of tips geeft?

Je kunt die persoon er op wijzen dat bij het dialooggesprek de ervaring centraal staat, niet de oplossing of wat je met die ervaring zou moeten doen. Wanneer iemand zelf aangeeft graag inhoudelijk advies te willen, kunnen mensen uitgenodigd worden daar na afloop van het dialooggesprek verder over door te praten. Het kan natuurlijk heel 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 advies of suggesties. Vaak zit er ook een oordeel in advies of tips, die afbreuk kunnen doen aan de inbreng van de ander.

Wat doe ik als een groepslid emotioneel wordt?

Je kunt iemand op zijn of haar gemak stellen door bijvoorbeeld te zeggen dat je het begrijpt dat het vertellen van een verhaal of het luisteren naar verhalen van anderen veel los kan maken bij jezelf. En dat het niet erg is dat hij of zij geëmotioneerd is en bijvoorbeeld moet huilen. Je hoeft niet te schrikken van emoties.

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.

Hoofdstuk IX. Gespreksleiderspool

Na de basistraining kunnen dialoogbegeleiders zich aansluiten bij de gespreksleiderspool en zich, naar eigen behoefte, verder ontwikkelen in de praktijk en theorie van het 'waardierend onderzoeken' en de dialoogmethodiek'.

Doelen van de gespreksbegeleiderspool:

- Ontwikkeling, scholing en verdieping in de theorie- en methodiekvorming van het waardierend onderzoeken en de dialoogmethodiek.
- Ondersteuning verlenen bij het begeleiden van dialoogprojecten en dialoogtafels voor diverse doelgroepen en organisaties.

Zie de website en de meest recente Nieuwsbrief voor de workshops, oefenavonden en dialoogbijeenvakkomsten, e.d.

Bijlage 1. Dialoognetwerk Schouwen-Duiveland

Waar staan we voor

'Samen werken aan een actief, leefbaar en innovatief Schouwen-Duiveland' is het perspectief waar het Dialoognetwerk Schouwen-Duiveland zich voor inzet. Met behulp van waarderend onderzoek en dialooggesprekken stimuleren we mensen en organisaties om de kwaliteit van wonen, werken en leven te verbeteren.

We zijn een onafhankelijk, zelfregulerend netwerk van bewoners en vertegenwoordigers van bedrijven en organisaties. In onze aanpak en activiteiten zijn we erop gericht om zoveel mogelijk de gewenste verbindingen te leggen tussen burgers, bestuur, beleidsambtenaren en bedrijven/organisaties (de vier b's).

Drie punten staan hierbij centraal:

1. focussen op krachten en mogelijkheden van iedere belanghebbende
2. focussen op wat werkt (en loslaten wat niet meer werkt)
3. denken en samenwerken met belanghebbenden in plaats van denken voor en over anderen.

Wat doet het Dialoognetwerk Schouwen-Duiveland

1. We stimuleren met een aansprekend thema (nieuwe) ontmoetingen en verbindingen tussen bewoners van Schouwen-Duiveland en tussen bewoners en organisaties door het organiseren van de jaarlijkse Week van de Dialoog.
2. We organiseren trainingen, workshops, intervisiebijeenkomsten met en voor (aankomende) dialoogbegeleiders.
3. We informeren, stimuleren en ondersteunen bewoners en ondernemersinitiatieven, samenwerkingsverbanden en organisaties bij het toewerken naar de gewenste situatie door middel van het toepassen van de dialoog.



Organisatie

Het Dialoognetwerk wordt ondersteund door een aantal enthousiaste vrijwilligers en professionals. Een kerngroep is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de organisatie en operationele taken zoals relatiebeheer, organisatie, administratie, gespreksleidertrainingen, dialoogondersteuning, uitbreiden netwerk, communicatie e.d.

Het netwerk is ondergebracht in een stichting. Het bestuur is een voorwaardescheppend bestuur en richt zich met name op visieontwikkeling, financiële zaken, kwaliteitsontwikkeling en de continuïteit van het Dialoognetwerk. Een paar maal per jaar komt het bestuur bij elkaar.



Bijlage 2. Over de Dag van de Dialoog

De Dag van de Dialoog ondersteunt de gemeenschapsvorming en helpt 'de boel bij elkaar te houden'. Het is een *bottom-up* initiatief, dat jaarlijks in de eerste helft van november wordt georganiseerd. Aan de hand van een thema vertellen mensen elkaar wat zij ervaren, waar ze van dromen en wat ze willen doen in hun directe omgeving.

De oorsprong van het concept Dag van de Dialoog ligt in de maatschappelijke verwarring na de aanslagen op de Twin Towers in de V.S. Kort na 11 september 2001 hebben verschillende Rotterdamse organisaties het platform 'de Dialoog' opgericht. Hiermee wilde men de samenhang in de gemeente Rotterdam versterken. In de jaren daarna is het concept Dag van de Dialoog geïntroduceerd door andere gemeenten.

Vanaf 2006 is Nederland in Dialoog (www.nederlandindialoog.nl) gevormd, met steun van o.a. het Oranjefonds. Dit is een landelijk coördinatiepunt dat de methodiek, organisatie en succesfactoren van de Dag van de Dialoog verder uitdraagt. In 2013 werd op 100 plaatsen deelgenomen aan de Dag van de Dialoog. Schouwen-Duiveland was in 2011 de eerste gemeente in Zeeland die deelneemt aan dit landelijke initiatief.

Om zoveel mogelijk organisaties en mensen op Schouwen-Duiveland de kans te geven om mee te doen organiseren we op ons eiland sinds 2013 in november een Week van de Dialoog.



Dialoogtafel in 2012

Zes pijlers

De Dag van de Dialoog rust op zes pijlers die essentieel zijn voor het slagen van dit evenement.

1. Het is een maatschappelijk initiatief van burgers en organisaties.
2. Gesprekken vinden plaats in gevarieerd samengestelde groepen van zes tot acht personen aan tafels verspreid over de gemeente.
3. De gesprekken gaan over één centraal thema en volgen een vaste dialoogmethodiek met vier vragen.
4. De gesprekken worden geleid door gespreksbegeleiders die een dialoogtraining hebben gevolgd.
5. De eigen verantwoordelijkheid van de deelnemers staat in het gesprek centraal.
6. Een centrale organisatie coördineert en zorgt voor communicatie en publiciteit.

Bijlage 3. Themavragen: een voorbeeld

Thema: 'Vertrouwen in samenwerken; hoe creëren we win-win situaties'

1. Kennismaken

Introduceer jezelf kort en geef antwoord op de vraag:

Welke associaties heb jij bij 'Vertrouwen in samenwerken'?

Hulpvragen

- Wat is je betrokkenheid bij dit thema
- Wat betekent het voor jou?

Pas op voor te diep doorvragen!

2. Ervaringen uitwisselen

Welke mooie ervaring heb jij met vertrouwen in samenwerken en hoe win-winsituaties gecreëerd worden?

Hulpvragen

- Wat was het waardoor deze situatie indruk op je maakte?
- Hoe heeft dit jou geholpen in nieuwe samenwerkingssituaties?
- Wat heb je in een nieuwe situatie anders gedaan?

Neem hier de tijd voor!

3. Dromen

Wat is voor jou de essentie van een ideale samenwerking in een win-win kader?

Hulpvragen

- Hoe zie jij je eigen rol?
- Wie zijn daarbij betrokken?
- Wat verlang je van anderen?
- Welk effect heeft dit op de samenwerking tussen jou en anderen?
- Als je vol vertrouwen bent, hoe ziet samenwerken er dan voor jou uit?

4. Doen

Hoe ga jij je ideale beeld verwezenlijken?

Hulpvragen

- Welke eerste stap ga je zetten?
- Welke win-win situatie kan daarmee tot stand komen

Bijlage 4. Model tijdschema voor Dialooggesprek in de Week van de Dialoog

Duur: Totaal 2 uur voor het gesprek (inclusief tijd voor inloop, nagesprek en/of tijd om samen te eten).

De hieronder staande indeling is dient als hulpmiddel voor de gespreksbegeleider. Het is geen keurslijf, maar een houvast voor de indeling van de bijeenkomst. Naar eigen inzicht kan de bijeenkomst langer of korter worden gemaakt. Je kunt beginnen met eten of dat na afloop doen. Je kunt ook met elkaar in gesprek gaan, terwijl je samen eet. En het is mogelijk om een pauze in te lassen. Naar wens kun je meer tijd nemen om de vragen te bespreken, of bij de ene vraag langer stilstaan dan bij een andere vraag.

Programma

1. Welkom (5 minuten)
 - De gespreksbegeleider heet de aanwezigen welkom en introduceert zichzelf.
 - Indien van toepassing: informatie over de organisatie of locatie waar de groep te gast is
2. Introductie (5 minuten)
 - Informatie over Dialoognetwerk Schouwen-Duiveland – het ontstaan van de Dag van de dialoog en de Week van de Dialoog – zie informatie in de map
 - Essentie en gespreksregels van de Dialoogmethodiek.
3. Vraag 1 (10 - 15 minuten)
4. Vraag 2 (30 -35 minuten)
5. Vraag 3 (30 – 35 minuten)
6. Vraag 4 (10 – 15 minuten)
7. Afronding (10 minuten)
 - Korte terugblik op de bijeenkomst door de deelnemers
8. Invullen van de 'administratie' zoals ballonformulier met opmerkingen over de bijeenkomst, actiepunten en verzamelen gegevens van de deelnemers voor zover nog niet bekend. Vergeet niet om toestemming voor gebruik van de gegevens te vragen. (aanvullende 10 minuten)

N.B. Voor kleine groepen (4-5 personen) volstaat 2 uur. Bij grotere groepen graag (extra) tijd nemen om een kwalitatieve dialoog te bouwen, waarbij iedereen voldoende aan het woord komt. Afhankelijk van de groepsgrootte kan de gespreksbegeleider zich meer richten op de begeleiding van het dialooggesprek, dan wel zelf actief participeren als deelnemer.

Tip voor mensen die nog niet veel ervaring hebben met het voorzitten van een groep en/of het begeleiden van een groepsgesprek: concentreer je op de begeleiding en niet op het zelf beantwoorden van de vragen.

Bijlage 5. Gedichten om mee te starten of af te sluiten.

Je bent zo

mooi

anders

dan ik

natuurlijk

niet meer of

minder

maar

zo mooi

anders,

ik zou je

nooit

anders dan

anders willen

Hans Andreus

Gedicht: Als ik blijf denken

Als ik blijf denken
Zoals ik altijd heb gekeken
Blijf ik denken
Zoals ik altijd heb gedacht

Als ik blijf denken Zoals ik altijd heb gedacht
Blijf ik geloven
Zoals ik altijd heb geloofd

Als ik blijf geloven
Zoals ik altijd heb geloofd
Blijf ik doen
Zoals ik altijd heb gedaan

Als ik blijf doen
Zoals ik altijd heb gedaan
Blijft mij overkomen
Wat mij altijd overkomt
Bron: anoniem

Om vissen te vangen gebruikt men aas.
Heeft men de vissen gevangen, dan kan men het aas vergeten.

Om konijnen te vangen gebruikt men een strik.
Heeft men de konijnen gevangen, dan kan men de strik vergeten.

Men gebruikt woorden om hun betekenis uit te drukken.
Wordt de betekenis verstaan, dan kunnen de woorden vergeten worden.

Waar vind ik een mens
Die de woorden vergeet, opdat ik met hem praten kan.

Tsoeang-Tse

Uit de dichtbundel "Sonnetten van de kleine waanzin", Hans Andreus

Luisteren

Als ik je vraag naar mij te luisteren
En jij begint mij adviezen te geven
Dan doe je niet wat ik je vraag

Als ik je vraag naar mij te luisteren
En jij begint mij te vertellen
Waarom ik iets niet zo moet voelen
Als ik het voel,
Dan neem jij mijn gevoelens niet serieus

Als ik je vraag naar mij te luisteren
En jij denkt dat jij iets moet doen
Om mijn probleem op te lossen,
Dan laat je mij in de steek,
Hoe vreemd dat ook mag lijken.

Misschien is dat de reden
Waarom voor sommige mensen bidden werkt
Omdat God niets terug zegt
En Hij geen adviezen geeft
Of probeert om de dingen voor je te regelen.
Hij luistert alleen maar en vertrouwt erop
Dat je er zelf wel uitkomt.

Dus, alsjeblieft, luister alleen naar me
En probeer me te begrijpen

En als je wilt praten, wacht dan even
En ik beloof je
Dat ik op mijn beurt naar jou zal luisteren.

Uit: 'Loving each other', Leo Buscaglia