

Handleiding dialoogvoering

De Utrechtse Initiatiefgroep Piet (zie Utrechtse methode) gebruikte onderstaande uitgangspunten voor de stadsdialogen. Wellicht geeft het u handvaten om het gesprek in uw stad te voeren.

“Vanavond hebben we een dialoogavond over Zwarte Piet. We willen graag op een prettige, begrip en respectvolle wijze met elkaar in gesprek over dit thema. Er is bewust voor dialoog gekozen om begrip te kweken en niet op een polariserende manier in discussie te gaan.

We hanteren vanavond 2 uitgangspunten:

1. Het sinterklaasfeest is een heel leuk feest voor kinderen en dat moet ook zo blijven
2. We willen respectvol omgaan met diversiteit in de maatschappij.

De methodiek die we hanteren komt van Nederland in Dialoog en is gebaseerd op de methode Appreciative Inquiry.

De vier stappen die in het dialooggesprek worden doorlopen zijn

1. Kennismaken,
2. Ervaringen delen,
3. Dromen,
4. Doen.

Gespreksregels voor de dialoog

- Laat de ander zijn/haar verhaal vertellen.
- Zet daar niet gelijk een verhaal tegenover.
- Behandel elkaar met respect en vriendelijkheid.
- Spreek vanuit jezelf ('ik vind' i.p.v. 'men zegt').
- Vraag toelichting als er algemeenheden op tafel komen.
- Stel oordelen uit en onderzoek ze.
- Sta stiltes toe als mensen even willen nadenken.

We nemen ongeveer een uur de tijd voor de dialoog en sluiten plenair af, waarbij we de deelnemers vragen ervaringen, inzichten en verhalen te delen.

Tips/tijdslijn voor de dialoog

1. Kennismaken (ongeveer 10 min)

Iedereen stelt zichzelf voor. Wie ben je, waarom ben je hier.

Welke associaties heb je bij het thema (kort)

2. Ervaringen delen (ongeveer 20 min)

Wat betekent het thema voor jou

Welke ervaringen kun je delen

Welk effect heeft het thema op je

Hoe ben je daarmee omgegaan

3. Dromen (ongeveer 20 min)

Hoe ziet voor jou het ideale Sinterklaasfeest eruit.

Wat zijn voor jou de ideale gevolgen van jou droom voor je omgeving en de stad.

4. Doen (ongeveer 10 min)

Wat kun jij doen om prettig met het thema om te gaan?

Wat heb je daarvoor nodig?

Wat kunnen we samen doen?

Wat ga je nu doen in je omgeving of in de stad om zo goed mogelijk om te gaan met het thema?

Verschillen tussen dialoog en discussie

Discussie

strijd met argumenten

onpersoonlijk

elkaar willen overtuigen

streven naar overwinning

selectief luisteren

Dialoog

ontmoeting en uitwisseling van ervaringen

persoonlijk

elkaar willen leren kennen

zich kwetsbaar durven opstellen

aandachtig luisteren

Eerste Hulp Bij (O)de meest voorkomende situaties in dialoog gesprekken

Een goede gespreksleider 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 geeft je grenzen aan.
- Is er doodse stilte in een groep, dan zwingelt 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.

o 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 wat de ervaring van ...

is" Dit is een prettige en respectvolle manier om iemands spraakwaterval te begrenzen. Je

spreekt de waardering uit voor iemands inzet en houdt hem of haar aan de

gespreksformule van de Dag vd Dialoog.

o 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.

o 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', ledere ervaring of mening mag er zijn, maar het gaat niet om je gelijk te halen!

o 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.

o **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.

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

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...'

o **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.

o **Wat doe ik als een groepslid erg verlegen is?**

Je kunt deze persoon gedurende het gehele gesprek de tijd geven om tot 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 ander 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.

o **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 datje 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.

o **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 datje het gesprek kunt voortzetten. Door het gesprek voort te zetten geef je mensen vaak de kans even tot zich zelf te komen.