

Welkom



Keep  
Talking 

*Blijven praten is  
samen groeien*

# Programma

- ▶ Check-in
- ▶ Ontstaan Deep Democracy
- ▶ De 4 stappen van besluitvorming
- ▶ Stap 5; de Onderstroom
- ▶ Zelf ervaren
- ▶ Rol facilitator
- ▶ Check out

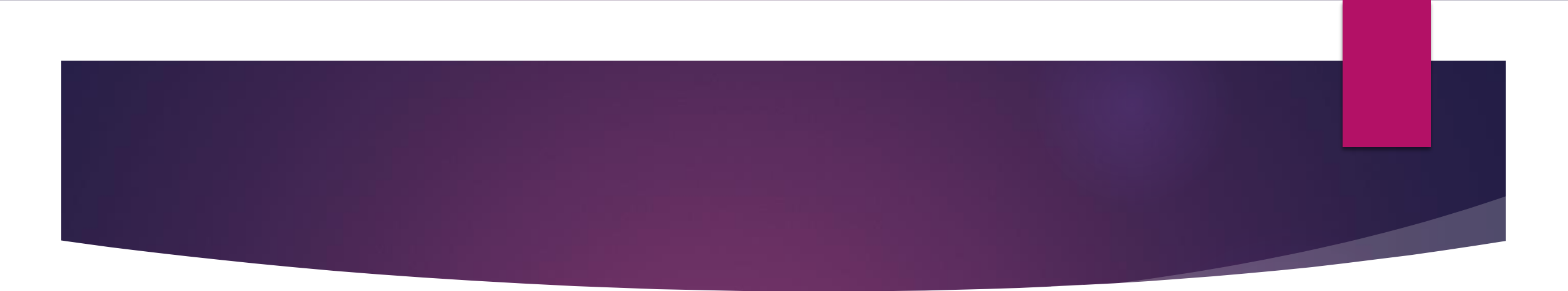
# Check in

## Check-in

- ▶ Wie ben je en wat doe je?
- ▶ Wat zijn je verwachtingen?

# Toelichting Check In

- ▶ Iedereen heeft andere deelbelangen en taakgebieden
  - ▶ Achter functionele rangen en standen zit veel wijsheid verscholen
  - ▶ Ervaringen, levenslessen, dromen, verlangens...
  - ▶ Door hier ruimte voor te creëren wordt het draagvlak groter
  - ▶ Horen hoe iedereen erbij zit zodat je daar rekening mee kan houden (werk en persoonlijk)
- 
- ✓ 5 min tot een dag
  - ✓ Effect op veiligheid en inclusie
  - ✓ Vertrouwen en effectiviteit binnen teams laten groeien

- 
- ▶ Je stelt een aantal vragen relevant voor de context
    - ✓ Hoe kijken mensen terug op de vorige bijeenkomst?
    - ✓ Wat is voor jou belangrijk vandaag?
    - ✓ Doornemen van de agenda voor start van de vergadering
    - ✓ Tijdens 1-op-1-gesprek; vragen wat de grootste zorgen zijn  
wat iemand motiveert?

# Hoe inzetten?

- ▶ Sharing and dumping
- ▶ Tijd; iedereen neemt de tijd die hij nodig heeft
- ▶ Popcorn style;

# Rol van de leider

- ▶ Luisteren naar het weefsel van de groep
- ▶ Niet schrijven;
- ▶ Oprecht en zonder oordeel luisteren

# Rol leider

- ▶ Check zelf ook in;
- ▶ Afstand door het verschil in ranking tussen leider/expert en de groep wordt door de check-in verkleind
- ▶ Kans om dingen te benoemen waarvan je weet dat die niet in de meerderheid van de groep zitten (li)



- 
- ▶ Samenvatting; benoemen van alle gedachten, gevoelens, behoeften en ideeën zodat die in het bewustzijn van de groep komt.
  - ▶ Stilte; wees niet bang voor de stilte die kan vallen, er gaat vanzelf wel weer iemand praten.



▶ Verschillende vormen;

- Grote groep of weinig tijd
- Uitgebreide en persoonlijke check-in
- Stap-in-de-cirkel-methode

# Ontstaan Deep Democracy

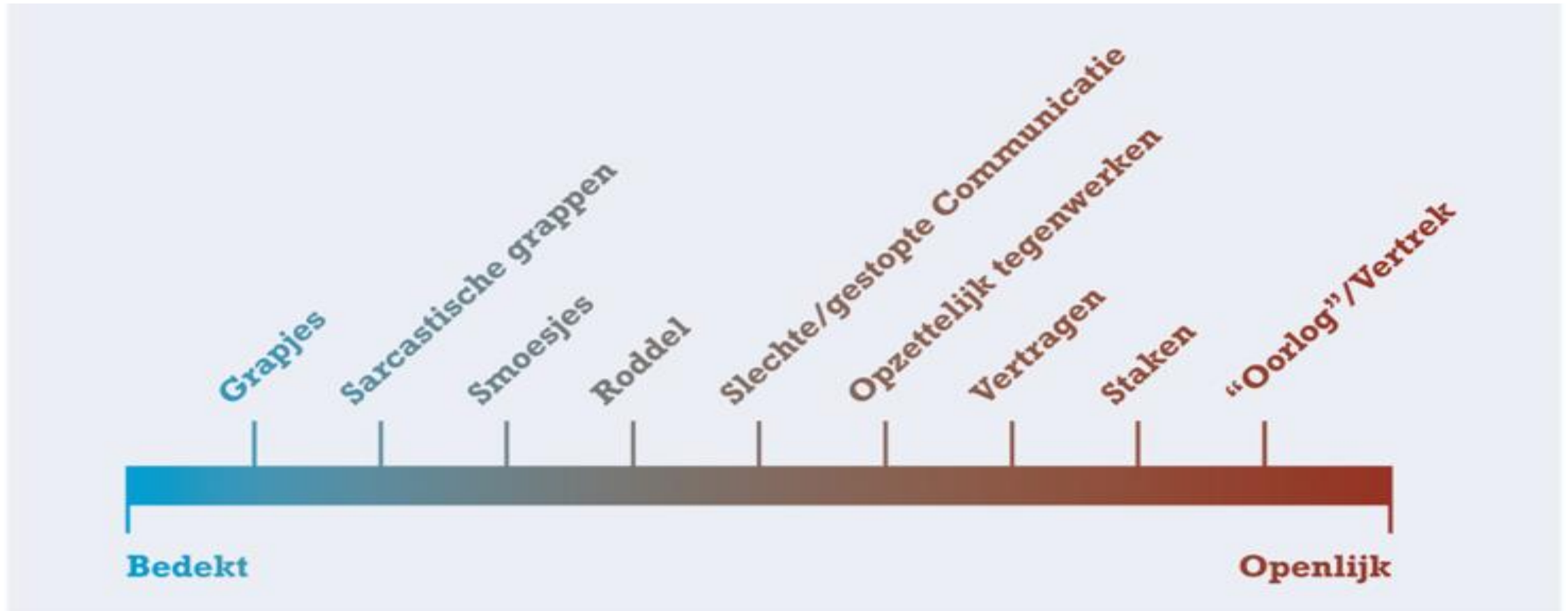
- ▶ Grondleggers; Myrna en Greg Lewis
- ▶ Jitske Kramer (promotor Nederland, boek; Deep Democracy, de stem van de minderheid)
- ▶ Eskom moest veranderen van een racistische naar een democratische organisatie
- ▶ Wijsheid van de minderheid werd geïntroduceerd. Gekleurden gingen aansturen, blanken gingen instructies opvolgen
- ▶ Deep Democracy voorzag in een werkwijze, methode en gedachtegoed waarin alle stemmen gehoord werden en waarin in het bijzonder gefocust werd op de minderheidsstem.

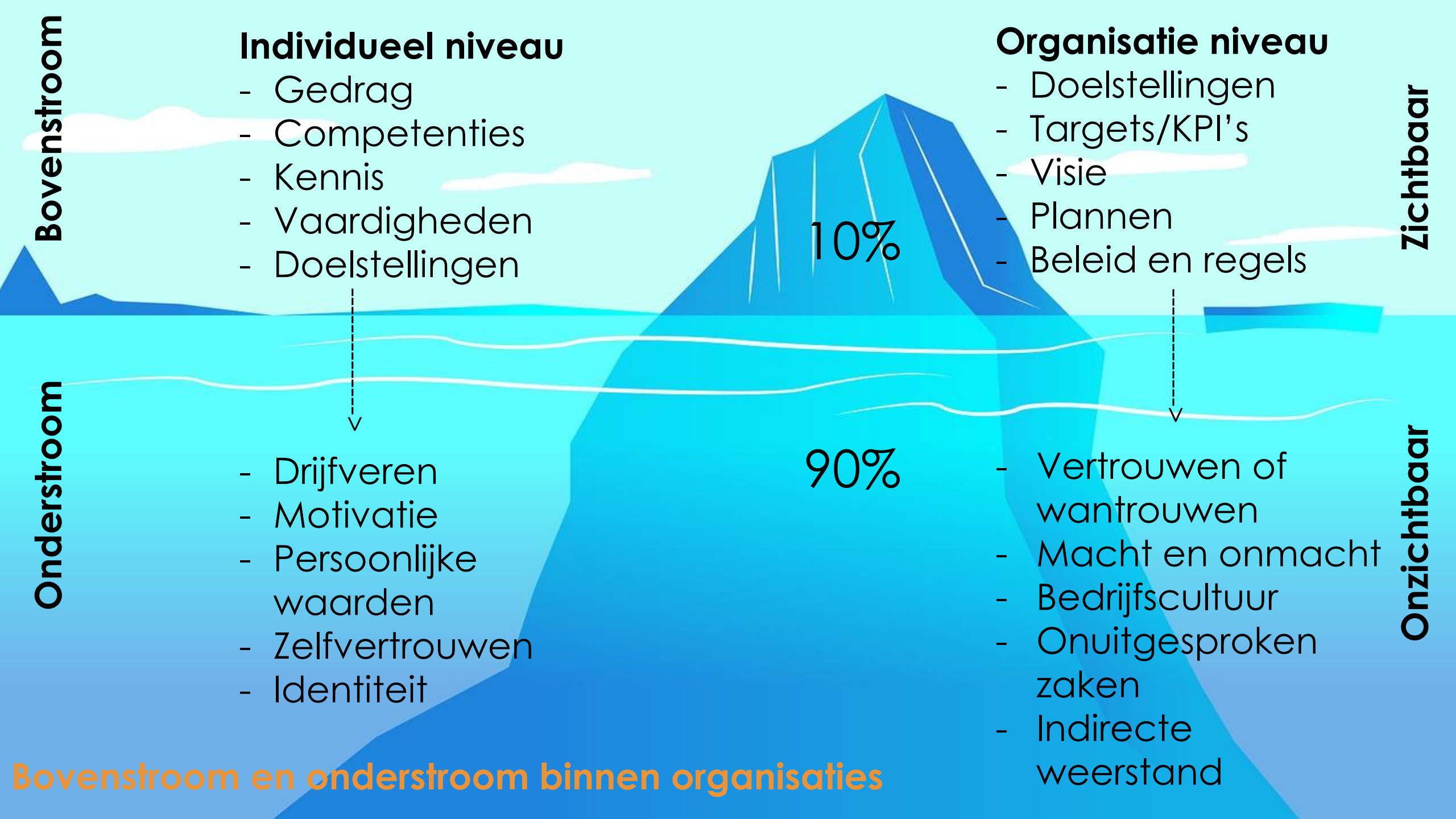
*Hierdoor werd het mogelijk minderheden te empoweren en diversiteit, spanningen en conflicten te managen*

# IJsberg

- ▶ Groepsbewuste en groepsonbewuste
- ▶ Check in = lijn al iets verlagen
- ▶ Vis = onder water = informatie die we niet hebben
- ▶ Kan haai worden, bv. bij reorganisatie = onvrede
- ▶ Tussen vergaderingen = veel delen tussen 2 personen = sabotagelijijn
- ▶ Stilvallen in vergaderingen = doorvragen, anders koffiezetapparaat
- ▶ Vragen; 'Waar denken jullie dat jullie je bevinden met deze groep?'

# Sabotagelijnen, wat zich afspeelt in de onderstroom



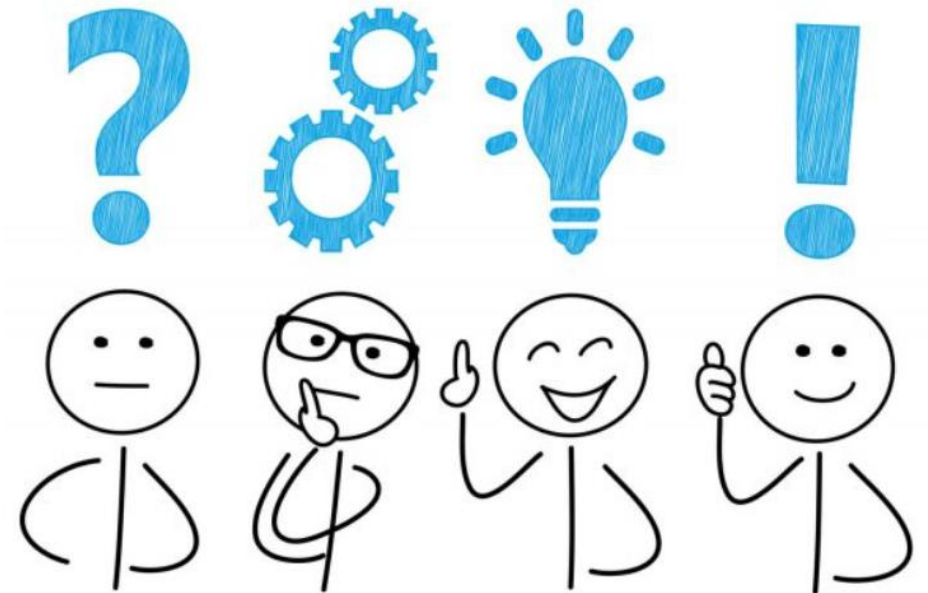


# Stap 1: Verzamel alle inzichten van een bepaald onderwerp

- ▶ Er komen allerlei ideeën naar boven

Verschillende werkvormen;

- ✓ Vergadering
- ✓ Gesprek op voeten
- ✓ Stap in de cirkel
- ✓ Let's Talk



## Stap 2: Vraag naar het alternatief

- ▶ Doe dit voordat er een voorstel wordt gedaan;
  - ▶ Is er iets anders wat nog niet is gezegd?
  - ▶ Is er iemand die iets wil toevoegen?



### Aantal keren doorvragen op verschillende manieren

- ▶ Creëren van een opening om uitgesproken gedachten te delen met de groep
- ▶ Zet mensen niet in de schijnwerpers, maar zeg: nog niet iedereen heeft even actief meegedaan aan de discussie. Is er iemand die iets wil zeggen of toevoegen?



# Stap 3: Verspreid het alternatief

- ▶ Normaal gaan we oplossingen bedenken
- ▶ Nu = Verspreiden:      Stilte = wachten
  - Zijn er meerderen die dergelijke kwesties voelen?
  - Zijn er meerderen die een probleem met de tijden hebben?
- ▶ Als de 'li' niet naar boven komt, komt hij later, hij zit er altijd!

**LALALI**

# Voorstel

Dan komen er voorstellen:

- ✓ Elk voorstel wordt hardop uitgesproken
- ✓ Iedereen mag stemmen voor één van de opties door zijn/haar hand op te steken
- ✓ In het begin onwennig
- ✓ Betere verbinding met het voorstel door hand op te steken: voorkomt sabotage



# Stap 4: Voorstel in stemming = besluit

3 mogelijkheden;

- ▶ 1; unaniem besluit
- ▶ 2; duidelijke meerderheid = ook een beslissing
  - ✓ We gaan doen wat de meerderheid heeft gekozen maar niet zonder de minderheidswijsheid toe te voegen
  - ✓ Kan frustratie en gevoelens van teleurstelling brengen; erken dit;
  - ✓ Gevoelig punt in de groep

**DECISION TIME**

# Minderheidsstem toevoegen

- ▶ Erken en vraag aan de mensen van de minderheid één voor één;
  - ✓ Helaas gaan we niet voor jouw voorkeur, wat heb je nodig om met het meerderheidsbesluit mee te gaan?
- ▶ Inzichten van de minderheid zullen de beslissing verrijken
- ▶ Geen compromis, geen nieuwe discussie
- ▶ Wel creatieve aanvullingen
- ▶ Als mensen niet gestemd hebben, kun je vragen wat ze nodig hebben om mee te gaan in het besluit

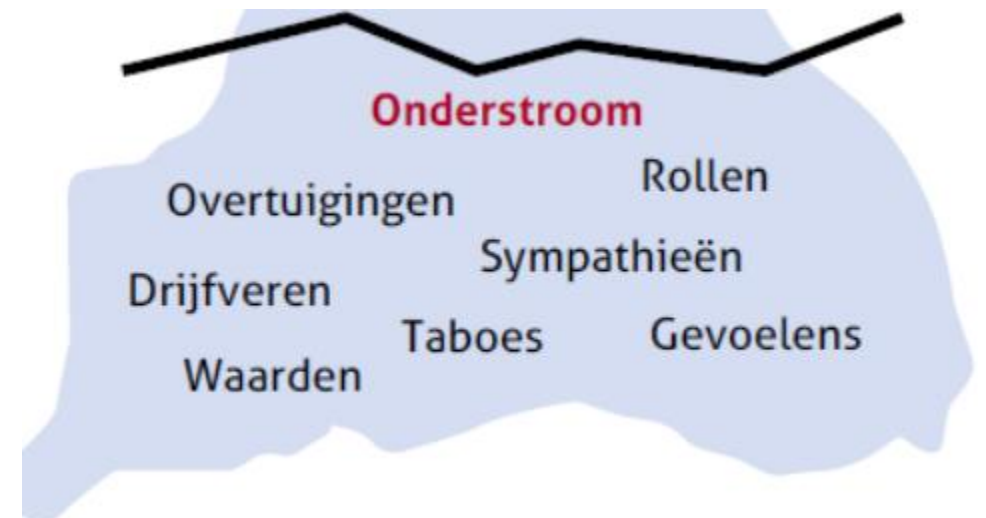
# Mogelijkheid nr. 3

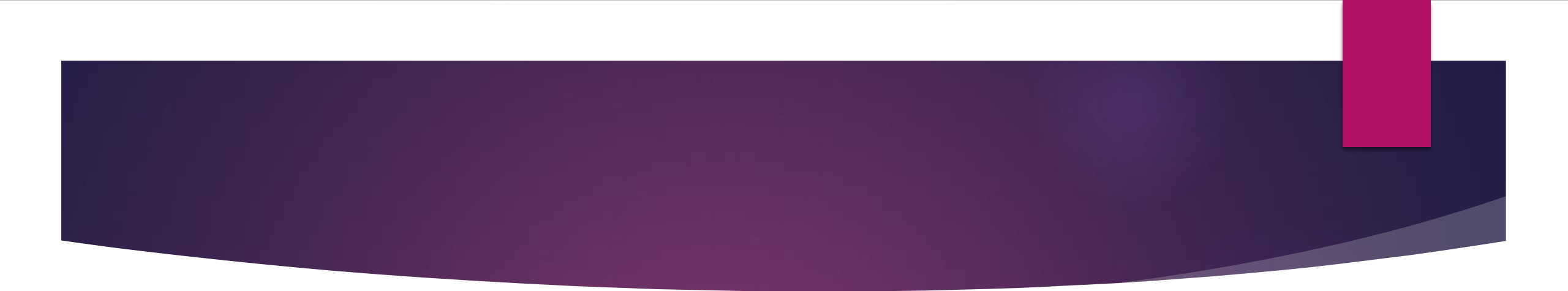
- ▶ Zeer verdeelde stemming
  - ▶ Terug naar stap 1 t/m 3
    - ✓ Mensen uitnodigen om helder te vertellen waarom ze hun voorkeur hebben gestemd
    - ✓ Dat creëert meer duidelijkheid waardoor de volgende stemmingronde wel tot een meerderheidsbesluit leidt
- ▶ Waarom de 1<sup>e</sup> keer niet gelukt;
  - ✓ Niet alle gedachten, emoties en gevoelens zijn duidelijk genoeg uitgesproken



# STAP 5: Werken met de onderstroom

- ▶ Als er diepere, onbewuste of onopgeloste zaken in de groep spelen
- ▶ Sabotagelijc actief (heen en weer tussen stap 3 en 4)
- ▶ Geen uitkomst uit de stemming; herhaling en vastlopen
- ▶ STAP 5; werken met de onderstroom
  - ✓ Vissen onder water
  - ✓ Geen veiligheid
  - ✓ Oud zeer
  - ✓ Wantrouwen
  - ✓ Ruzie tussen 2 personen



- 
- ▶ Bepaal de regels
  - ▶ Zeg alles!
  - ▶ Wat heeft je geraakt?
  - ▶ Los het op

# VEILIGHEIDSAFSPRAKEN MAKEN

- ▶ Niemand heeft monopolie op de waarheid
- ▶ We doen dit om onze (werk-) relatie te verbeteren, niet om elkaar af te branden
- ▶ We zijn bereid in dit proces over elkaar en onszelf te leren (we gaan groeien)
- ▶ Zeg alles!!!
- ▶ We praten om de beurt, geen discussie
- ▶ Wat heb je nodig als aanvullende afspraken?
- ▶ Geen limiet aan regels





## Veiligheidsregels in communicatie

- ♦ Niemand heeft het monopolie op de waarheid
- ♦ We doen dit om onze (werk-) relatie te verbeteren, niet om elkaar af te branden
- ♦ We zijn bereid in dit proces over elkaar en onszelf te leren

## Ondersteunende weetjes;

- ♦ Je bent nooit alleen in wat je denkt, vindt of voelt
- ♦ Geen aanspreek- maar een bespreekcultuur

## Aanvulling bij 'zwaardere' onderwerpen

- ♦ We spreken na elkaar, één voor één
- ♦ We luisteren... en reageren zowel verbaal als non-verbaal niet op elkaar

# Polariteiten (tegenstellingen) uitwerken;

- ▶ Voorbeeld:

Polariteit = wantrouwen – vertrouwen

- ▶ Polariteit uitwerken = vis boven water trekken

- ▶ Creëren begrip door benoeming twee kanten

Er is vertrouwen én er is wantrouwen

# Polariteit uitwerken

Werkvorm;

- ▶ Stelling kant voor kant uitwerken óf over laten lopen voor zichtbaarheid meningen zonder reageren
- ▶ Bij herhaling; zijn er dingen die nog niet benoemd zijn?
- ▶ Evt. besluit nemen of vragen wat degene die overblijft nodig heeft om mee te gaan
- ▶ Verschil gesprek op voeten; niet reageren op elkaar, rustiger

# Let's Talk

- ▶ Tweetallen of in een groep
- ▶ Talking stick
- ▶ Om de beurt aan het woord
- ▶ Niet reageren
- ▶ Wat heeft je het meest geraakt?



Welke werkvorm zouden jullie graag  
willen ervaren op dit moment?

# Rol facilitator

- ▶ Neutraliteit
    - geen oordeel
    - hoe neutraal kan ik met alle meningen omgaan?
    - hoe neutraal sta ik tegenover mezelf?
    - way of living
  - ▶ Compassie
    - alle meningen mogen er zijn en zijn waardevol
- Evt. uit rol facilitator stappen

# Luisteren

Super luisteren = naar wat er wel én naar wat er niet gezegd wordt

- ▶ Zonder interpretatie
- ▶ Doorvragen, zonder frustratie  
Benoemen; ik zie dat dit gebeurt, geen oplossingen aandragen

# Cirkelen

- ▶ Cirkelen; gevoel/patroon wat steeds terugkomt  
(Hebben we het hier nu weer over?)
- ▶ Doorbreken van cirkelen:
  - ▶ Samenvatten wat je hoort: weerbericht
  - ▶ Dat creëert een nieuwe plek voor een stem die we nog niet gehoord hebben



# Edgen = langs afgrond

- ▶ Er speelt iets in de groep, maar niemand durft eraan
- ▶ Afleidingen: koffie halen  
Op je telefoon gaan zitten
- ▶ Bv. 2 mensen in een groep die onenigheid hebben, niemand doet er iets mee
- ▶ Spanning is voelbaar

# Afsluitende vraag

- ▶ Zijn er nog vragen die gesteld moeten worden voor we uitchecken?

# Wat is de Check out?

- ▶ Spiegelbeeld van Check In
- ▶ Facilitator als laatste en geen samenvatting
- ▶ Sharing en dumping
- ▶ Popcornstyle

# Laten we uitchecken

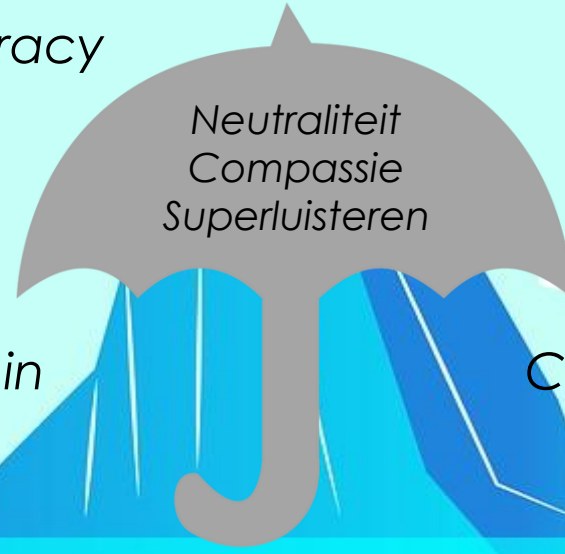
- ▶ Vragen: Inzicht en feedback
  - ▶ Wat neem je mee?
  - ▶ Wat laat je achter?
  - ▶ Wat heeft je het meest geraakt/wat blijft je het meest bij?

Step in the circle methode

Je kan aanhaken zonder iets te zeggen

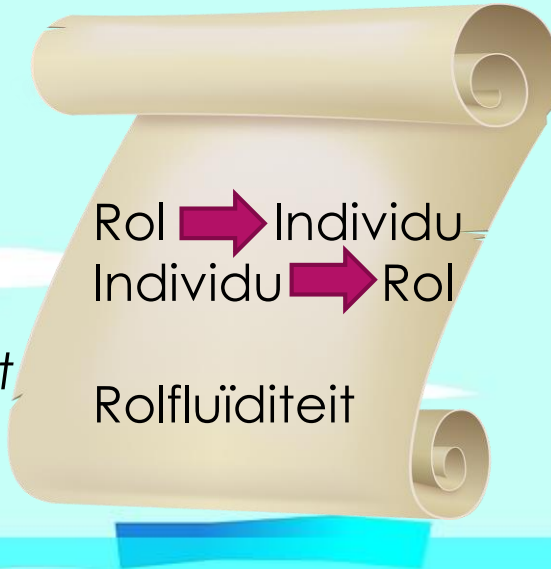
# Deep Democracy

- 1: Verzamel alle invalshoeken
- 2: Zoek actief naar 'het alternatief'
- 3: Verspreid 'het alternatief'
- 4: Voeg minderheidswijsheid toe aan meerderheidsbesluit



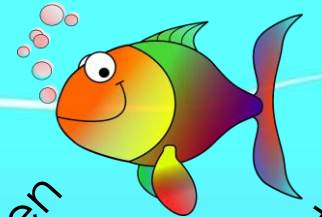
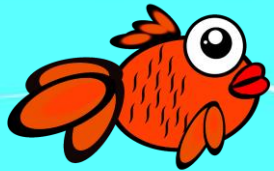
Check in

Check out



Bewust

Onbewust



- 5: Werken met de onderstroom  
Het niet gevoerde gesprek in vier stappen:
- A Bepaal de regels
  - B Zeg alles!
  - C Wat heeft je geraakt?
  - D Los het op



Grapjes

Sarcastische grapjes

Excuses smoesjes

Roddel

Slechte/gestopte communicatie

Vertragen

Opzettelijk tegenwerken

Staken

Oorlog vertrek terugtrekken



Sabotagelijijn



Hartelijk dank voor jullie  
deelname