



DIALOOGMETHODIEK

Handleiding voor gespreksbegeleider

Hoor feiten, geen interpretaties. Vul niet in, maar luister.

Dialogoethodiek - Leidraad voor het voeren van de gesprekken

Thema's: Midden-Oosten of racisme en discriminatie.

Wie: alle de ambtenaren van de gemeente Amsterdam

Duur: minimaal 2 uur tot 2,5 uur

Aantal: minimaal 8 personen; maximaal 25 personen per 2 dialoogbegeleiders

Vorbereiding praktische zaken

De leidinggevende heeft een aanvraag gedaan, en voert | een voorgesprek en vult een vragenlijst in. De benodigde informatie wordt gedeeld met de gespreksleiders. De contactgegevens van de leidinggevende en de trainers, de data en locatie worden gedeeld.

Locatie

De gesprekken vinden plaats op een plek anders dan waar de betrokkenen werken. Stoelen staan in een kring zonder tafel.

Wat is een dialoog

Dialoog is een open gedachtenuitwisseling om samen doelbewust wijzer te worden.

Strategische dialoog is een dialoog waarin dat proces bewust gestructureerd optimaal verloopt. Het gaat erom zonder oordeel te luisteren; hoewel dit niet eenvoudig is, kan de dialogoethodiek gemakkelijker worden doordat men niet op elkaar reageert..

Uitvoering: Handvatten voor het uitvoeren van de Dialogoethodiek

- ⇒ Per gesprek zal een leidinggevende het kort inleiden en legt de aanleiding uit. Vervolgens is de leidinggevende zelf ook onderdeel van de groep.
- ⇒ De gespreksleiders stellen zich kort voor en geven aan dat ze externen zijn die deze gesprekken voor de gemeente Amsterdam mogen begeleiden.
- ⇒ Uitleg dialogoethodiek;
 - Ronde 1: Delen van eigen ervaring of een reactie geven
 - Ronde 2: Wat heb je nodig; van de organisatie; team, collega; en wat kun je zelf doen?
 - Ronde 3 (als er meer tijd is): Wat neem je mee en wil je iets toevoegen?
 - Spelregels;
 - Gebruik voorbeelden voor de begripsvorming om het gesprek op gang te krijgen, wanneer er weinig of geen ervaringen worden gedeeld

Openingsritueel

Veilige cirkel creëren; opstaan en gebruik een bol touw, geef deze door en noem je naam en houd het touw vast. Bij de laatste leggen we het touw op de grond. We nemen een moment stilte om rust in de groep te brengen, waarbij je je ogen mag sluiten, maar het hoeft niet. Daarna gaat iedereen weer zitten. De gespreksleider start de sessie, herhaalt dat we naar elkaar luisteren zonder te reageren.

***Thema Midden-Oosten;** Het is heel verdrietig wat er nu gebeurt in de wereld. Dit komt bij veel mensen dichtbij en ook op de werkvloer houdt het ons bezig. Belangrijk vandaag om veiligheid te voelen om verhalen te delen met elkaar.*

***Thema Discriminatie;** Voor het gesprek over racisme en discriminatie kun je het onderzoek noemen (bekijk het vooraf even). Kort schetsen dat er uitsluiting in de samenleving is en dat het op de werkvloer niet anders is. Het rapport toont dit aan (verwoorden in eigen woorden). Belangrijk vandaag om te luisteren naar elkaar en zo ontstaat er vaak begrip. Het kan ongemakkelijk zijn maar ongemak is ook groei.*

Regels dialoogmethodiek

- ⇒ Belangrijk om een aantal punten(regels) te benoemen
- ⇒ Deel je eigen ervaring/verhaal en blijf bij jezelf
- ⇒ Luister naar elkaar en wees respectvol
- ⇒ Stel je oordeel uit en tel tot 10 voordat je een vraag stelt
- ⇒ Er zijn verschillen en je hoeft het niet eens te zijn met elkaar
- ⇒ Voel je vrij om je te uiten, wat hier besproken wordt blijft hier
- ⇒ Deel uitsluitend wat jij wilt delen en voel je niet onder druk gezet
- ⇒ Het kan ongemakkelijk zijn maar bij ongemak ontstaat groei
- ⇒ Mocht het je te veel worden dan kan je even naar buiten lopen

Start van de dialoog

Ronde 1: Delen van eigen ervaring of een reactie geven

Ronde 2: Wat heb je nodig; van de organisatie; team, collega; en wat kun je zelf doen?

Ronde 3: (als er meer tijd is): Wat neem je en wil je iets toevoegen?

Om het gesprek op gang te brengen kun je de volgende vragen stellen als er geen dialoog op gang komt:

- ⇒ Hoe gaan we om met elkaar?
- ⇒ Wat heb je nodig om je veilig te voelen op de afdeling/organisatie?
- ⇒ Jouw context is niet mijn context, ieder praat vanuit zijn eigen context
- ⇒ Hoe gaan we hiermee om?
- ⇒ Gebruik voorbeelden voor de begripsvorming om het gesprek op gang te krijgen, wanneer er weinig of geen ervaringen worden gedeeld

Afsluitingsritueel

Je geeft aan dat je weer samen opstaat en het touw met elkaar oppakt ofwel het spreekwoordelijke 'de draad weer oppakken' na deze dialoog. Het touw wordt nu teruggegeven en elke deelnemer geeft 'één woord' die de sessie omschrijft. Je kunt dan de volgende vraag stellen: Welk gevoel heb je na deze middag?

Na de laatste in de kring, doen we een moment de ogen dicht en sluiten daarmee de sessie af.