

Dit zijn wij

# Dialog werkvorm

DIT ZIJN WIJ



UMC Utrecht

# Waarom een dialoog?

Het gezamenlijk bespreken van belangrijke onderwerpen die iedereen aangaan is niet altijd makkelijk. Of het nu op de werkvloer is, of in de collegebanken.

Met een flinke portie creativiteit, een gezonde dosis lef en bovenal een open en empathische houding krijg je al ontzettend veel voor elkaar. Het belangrijkste is vooral om simpelweg te beginnen. Of je nu als team(bege)leider of teamlid de eerste stap zet of gewoon samen met collega's of je studentenvereniging, het kan allemaal, mits je een veilige omgeving weet te creëren.

Bijgaande werkvorm voor het voeren van een dialoog biedt hier een handvat voor.



# Over dialogen

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 ligt aan de basis hiervan.  
(Een mooi voorbeeld: [www.utrechtindialoog.nl](http://www.utrechtindialoog.nl)).

## Tijdens de dialoog gelden een aantal gespreksregels

- Je bent samen verantwoordelijk voor een inclusieve dialoog. Iedereen telt en doet mee.
- Laat de ander zijn/haar verhaal vertellen.
- Zet daar niet gelijk een verhaal tegenover.
- Behandel elkaar met respect en vriendelijkheid.
- Sta stiltes toe als mensen even na moeten denken.
- Spreek vanuit jezelf, niet vanuit anderen ('ik vind' in plaats van 'men zegt').
- Het gaat niet om gelijk of ongelijk, maar om luisteren naar elkaar.

# Werkvorm dialoog

## Het voeren van de dialoog

### Inleiding:

- Introduceer het onderwerp, het doel en het belang van de dialoog
- Spreek met elkaar de **gespreksregels** af, creëer een veilige omgeving

### Stap 1: alle invalshoeken verzamelen

- Nodig de deelnemers uit hun mening, idee of invalshoek te geven – ook als die afwijkt van jouw mening
- Gevraagde houding van deelnemers: niet oordelen, **LSD**: luisteren-samenvatten-doorvragen, oprechte interesse tonen, open, nieuwsgierig, neutraal

### Stap 2: alternatieven zoeken

- Wie heeft een ander gezichtspunt?
- Welke kant van de zaak is nog niet aan de orde geweest?
- Welke relevante zaken hebben we nog niet aan bod gehad?

### Stap 3: ondersteuning voor afwijkende meningen

- Wie herkent dit? Voorkom dat mensen alleen komen te staan.
- Wie heeft een vergelijkbaar idee of gevoel?

## Aanvullend als besluitvorming gewenst is

### Stap 3 vervolg: stem over de geformuleerde voorstellen

- Unanieme meerderheid? -> klaar en uitvoeren
- Verdeeldheid? Iedereen mag goed en helder voor het 'eigen' idee lobbyen
- Nogmaals stemmen tot je een meerderheid hebt -> stap 4

### Stap 4: van minderheid naar meerderheid

- Niet fijn dat je niet 'krijgt' wat je graag wilt.
- Wat heb je nodig om mee te gaan met het meerderheidsbesluit?
- Kom je hier niet uit ga naar stap 5

### Stap 5: bespreek de onderstroom

- Onderzoek tegenstellingen door dieper door te vragen. Welke overtuigingen, normen, waarden, aannames zitten erachter.
- Los op.

Op basis van de uitgangspunten van **Deep Democracy**  
In **dit filmpje** vind je een korte toelichting.



# Tot slot ...

Vragen? Mail naar [ditzijnwij@umcutrecht.nl](mailto:ditzijnwij@umcutrecht.nl)

**DIT ZIJN WIJ**



## Ongemakkelijk?

Onthoud dat zinvolle en impactvolle gesprekken niet bedoeld zijn om comfortabel te zijn. Als we ons allemaal op ons gemak voelen, hebben we het dan wel over wat er echt toe doet? Of brengen we alleen punten naar voren waarover we het allemaal eens kunnen zijn? Moeilijke gesprekken hoeven niet soepel te verlopen. Het belangrijkste is dat je er samen doorheen werkt met respect voor ieders mening en gevoel.

## Wat helpt?

Als (bege)leider van de dialoog speel je een belangrijke rol bij het begeleiden van lastige situaties tijdens de dialoog en bij het herkennen en ernaar handelen tijdens het gesprek.

Geef storing altijd voorrang. Benoem wat je hoort of ziet gebeuren en wat dit bij jou oproept en leg het voor aan de groep. Bijvoorbeeld:

- “Ik merk dat we niet meer echt naar elkaar luisteren, ik vind het belangrijk dat iedereen gehoord wordt. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat we beter luisteren naar elkaar?”
- “Ik zie dat het je raakt wat er nu gezegd wordt (stilte laten vallen zodat ander kan reageren). Is er iets wat we nu voor je kunnen doen?”
- “Het valt me op dat een aantal van jullie nog niet heeft kunnen reageren. Jullie mening/visie is belangrijk voor mij en het team. Wie mag ik het woord geven? (Of als dat oncomfortabel is voor diegenen: “Wat is voor jullie een prettige manier om je ook je visie of mening te geven?”)

Indien nodig maak je een vervolg afspraak om de dialoog voort te zetten.

## (Na)zorg voor elkaar

Heb oog voor de mensen die de dialoog als lastig hebben ervaren en mogelijk persoonlijk geraakt zijn door het onderwerp. Zorg dat je tijdens of na afloop nazorg verleent door 1 op 1 te vragen hoe het met iemand gaat. Verwijs eventueel door naar een vertrouwenspersoon indien noodzakelijk of gewenst.

[Vertrouwenspersonen UMC Utrecht](#)

[Vertrouwenspersonen UU](#)