



Waarderende gespreksvoering

Methodiekbeschrijving

Niets is waardevoller dan een goed gesprek

In het programma Samen Ouder Worden waren lokale samenwerking en vrijwillige inzet voor en door ouderen kernthema's. In de lokale trajecten legden we verbindingen tussen vrijwilligersinitiatieven, vrijwilligersorganisaties en beroepsmatige organisaties en bouwden we aan vitale lokale coalities. In gesprek met ouderen lieten we betekenisvolle activiteiten en ontmoetingen ontstaan, die gebouwd waren op de kracht en behoeften van ouderen zelf.

Bij deze twee kernthema's zijn we uitgegaan van een aantal, deels wat minder gangbare zienswijzen. Hiermee lieten we mensen met een andere bril naar samenwerking, naar ouderen én naar vrijwillige inzet kijken. Waar het gaat over samenwerking is ons uitgangspunt dat dit start met elkaar beter kennen. In de Nederlandse cultuur zijn we gewend om 'snel ter zake te komen'. We geven een hand, schenken een kop koffie en gaan aan het werk. Voor een stevige samenwerkingsbasis en wederzijds vertrouwen is dat feitelijk te weinig. Het is nodig om meer te investeren in de relatie, zeker in de eerste fasen van samenwerking. Eerst contacteren, dan pas contracteren.

Met onze andere bril waarmee we naar ouderen en vrijwillige inzet kijken, zien we ouderen niet als doelgroep, maar als bron. Natuurlijk zijn er ouderen die hulp en zorg nodig hebben. Maar zelfs deze ouderen -die we vaak 'kwetsbaar' noemen- blijken veel te geven te hebben. Net als mensen van 23 of 47 is iemand van 89 zelden alleen kwetsbaar, maar meestal ook krachtig. Mensen zijn tegelijkertijd kwetsbaar en krachtig, en kunnen floreren als ze niet alleen op hun kwetsbaarheid gesteund worden, maar ook bevraagd worden op hun kracht. Ouderen kunnen geholpen zijn met een vrijwilliger die ondersteunt, én kunnen het leven zin geven door iets te betekenen voor anderen.

Bovenstaande zienswijzen kregen vorm in bijvoorbeeld activiteiten die we van tevoren niet hadden kunnen bedenken en samenwerkingen tussen partijen die elkaar daarvoor niet of nauwelijks kenden. Een belangrijk hulpmiddel waarmee we deze processen op gang brachten was Waarderende Gespreksvoering. We lieten (potentiële) samenwerkingspartners op gevoels- en waardenniveau met elkaar kennis maken, waarmee er meer verbinding en onderlinge gunfactor ontstond. En we gaven beroepskrachten en vrijwilligers een zienswijze en 'gesprekstechniek' mee waarmee betekenisvolle gesprekken met ouderen konden ontstaan. Zo leerden we over en weer wie de ander was, in kracht en kwetsbaarheid.

In deze methodiekbeschrijving behandelen we de principes en een aantal werkvormen van Waarderende Gespreksvoering. Werkvormen die zijn ontwikkeld en toegepast om



mensen -van alle leeftijden- te helpen met verbinden en om de kracht van mensen tevoorschijn te luisteren.

1. De aanpak in het kort

Waarderende gespreksvoering is meer dan een gesprekstechniek, maar vooral ook een houding en zienswijze. Waarderende Gespreksvoering is in te zetten met alle mogelijke mensen en samenstellingen van groepen. Met Waarderende Gespreksvoering kun je mensen op een wederkerig betekenisvolle manier met elkaar in contact brengen. Hiermee worden samenwerkingsrelaties versterkt en worden relaties tussen 'helpers' en 'hulpontvangers' gelijkwaardiger. Dit blijkt versterkend voor iedereen, maar zeker voor mensen die we geneigd zijn kwetsbaar of hulpbehoevend te noemen. Door op een waarderende manier met elkaar in gesprek te gaan, is het mogelijk om de krachtbron van mensen weer beter aan te spreken.

"Ieder mens, hoezeer deze ook in problemen zit, heeft een gezonde kant, die aandacht verdient en gestimuleerd kan worden"

Om Waarderende Gespreksvoering goed toe te passen is het van belang de onderliggende zienswijze en principes te doorgronden en waar mogelijk te leven. Deze principes gaan over houdingaspecten zoals waarachtige nieuwsgierigheid, het vermijden van analyse en advies, en focussen op het gezonde deel van mensen. Met deze principes kun je met een andere bril en houding verbinden en samenwerken met mensen. En je kunt, onder andere aan de hand van een aantal draaiboeken, vormgeven aan waarderende werkvormen. Deze werkvormen zijn in te zetten in samenwerkingsprocessen en om beroepskrachten en vrijwilligers toe te rusten in een waarderende manier van contact en verbinding met 'anderen'. De bijgevoegde draaiboeken zijn integraal over te nemen, of naar wens in een eigen vorm te gieten.

2. Doelgroepen, doelen en effecten

Doelgroepen

Er zijn geen specifieke doelgroepen waarvoor Waarderende gespreksvoering bij uitstek geschikt is, de methode is met alle mogelijke leeftijden, culturen en groepssamenstellingen te gebruiken. Dat betekent dat Waarderende Gespreksvoering even goed is in te zetten binnen een team van wijkverpleegkundigen, binnen een lokale coalitie van gemeente en maatschappelijke organisaties, met vrijwilligers vanuit de moskee en als middel om ouderen in een zorgcentrum in gesprek te laten gaan met schoolkinderen. Iedereen heeft een verhaal.

Doelen

Waarderende Gespreksvoering kan vele doelen dienen, op persoonlijk, relationeel en organisatorisch niveau:

- Mensen op gevoels- en waardenniveau met elkaar kennis laten maken;
- Mensen uitnodigen en ruimte bieden om verhalen over hun werk en leven met elkaar te delen;
- Verbinding en vertrouwen tussen mensen tot stand laten komen;
- Samenwerking tussen mensen en organisaties op gang brengen en versterken;



- Mensen helpen met betekenisgeving;
- Activeren van verbeeldingskracht.

Effecten en resultaten

De effecten en resultaten die we gezien hebben in de lokale trajecten op het gebied van lokale coalities, beeldvorming over ouderen en ouderen in relatie tot vrijwillige inzet zijn niet goed één-op-één terug te voeren naar Waarderende Gespreksvoering. Het was ook vaak geen expliciete werkvorm, maar iets dat we impliciet in onze benadering en bejegening toepasten. Wat we gezien hebben -zeker na trainingen en bijeenkomsten waarin we Waarderende Gespreksvoering expliciet toepasten-, zijn de volgende effecten en resultaten:

- Bij het merendeel van de lokale trajecten zijn coalities ontstaan, of is bestaande samenwerking versterkt en geïntensiveerd;
- Binnen lokale coalities is er meer onderlinge verbinding en vertrouwen tussen de partners ontstaan;
- Beroepskrachten en vrijwilligers zijn met een waarderende bril het gesprek aangegaan met ouderen, wat leidde tot wederkerig betekenisvolle ontmoetingen;
- In gesprek met ouderen hebben beroepskrachten en vrijwilligers kracht en talent tevoorschijn geluisterd;
- Ouderen worden in de lokale context sterker dan voorheen als een bron van kracht, kennis en ervaringen gezien;
- Meer ouderen -ook mensen die daarvoor nooit vrijwilligerswerk deden- zijn zich in enige vorm vrijwillig gaan inzetten;
- Er is op verschillende locaties een proces van gemeenschapsvorming op gang gekomen of versterkt.

3. Basisprincipes van Waarderende Gespreksvoering

Waarderende gespreksvoering is een zienswijze en manier van met elkaar het gesprek aangaan, die voor een belangrijk deel gebaseerd is op de zogenaamde Narratieve Analyse uit de Waarderend Onderzoeken (Appreciative Inquiry), maar ook elementen in zich heeft van Nomadisch Leren, Asset Based Community Development, Socratische Gespreksvoering, Positieve Gezondheid en de Presentiebenadering. Zonder hier al te diep op het gedachtegoed van deze zienswijzen en methodieken in te gaan, is het van wezenlijk belang om een aantal principes van Waarderende Gespreksvoering te kennen en doorgronden. Want waarderende gespreksvoering is 'n de techniek heel simpel, maar vraagt een specifieke -en voor veel mensen ongebruikelijke en misschien zelfs ongemakkelijke- zienswijze en houding om goed tot stand te brengen. Dat vraagt doorgronden en oefening. We schetsen hier de belangrijkste principes, die helpen bij in de goede stand staan.

Wees waarachtig nieuwsgierig

Waarderende gespreksvoering vraagt in zekere zin om een herwaardering van nieuwsgierigheid. Nieuwsgierigheid is een eigenschap die mensen van nature bezitten, maar die in Nederland niet in een hoog aanzien staat en in onze socialisatie wordt afgeleerd. Je bent al snel 'een nieuwsgierig aagje' -geen compliment- of je steekt je neus in andermans zaken. Waarachtige nieuwsgierigheid is echter geen bemoeizucht, maar de



wens om de ander werkelijk te leren kennen. Wie ben je, waar kom je vandaan, welke verhalen neem je met je mee? Niets meer en niets minder dan dat.

Moedig het vertellen van verhalen aan, zonder te analyseren of adviseren

In een waarderend gesprek ervaren mensen een open uitnodiging om over hun werk en leven te praten, zonder dat hun gesprekspartner de inhoud van het verhaal analyseert en daarover adviseert. Niet analyseren en adviseren blijkt in de praktijk voor veel mensen een uitdaging te zijn. In onze westerse wereld zijn we geconditioneerd om in verhalen en situaties vooral alert te zijn op patronen, problemen en oplossingsrichtingen. We gaan in gesprek met de ander daardoor al snel op de stoel van de psycholoog, coach of adviseur zitten, terwijl het zijn van een goede luisteraar en verbonden gesprekspartner in zichzelf al meer dan waardevol is. Verwelkom het verhaal als een cadeau, en vraag of mensen nog meer te geven hebben. Stimuleer mensen om weer in het moment te kruipen en stimuleer de verbeeldingskracht.

Laat je meevoeren met de stroom, en pak op wat zich aandient

In het verlengde van bovenstaand principe bieden verhalen aangrijpingspunten waarover je mensen volgende verhalen kunt laten vertellen. Het ene verhaal roept het volgende verhaal als vanzelf op. Dat vraagt een meebewegende manier van luisteren, waarbij je niet van tevoren bedenkt wat je wilt weten, welke vragen je gaat stellen en waar je met het gesprek uit wilt komen. En dat vraagt het loslaten van het idee dat je interessante vragen zou moeten stellen, en moet werken om het gesprek op gang te houden. Het gaat om een ontspannen houding waarbij je vragen stelt uit verwondering en interesse. Vertrouw erop dat ieder verhaal weer nieuwe vragen oproept.

Focus op 'het gezonde deel'

Ieder mens, hoezeer deze ook kwetsbaar is of in de problemen zit, heeft ook 'een gezond deel'. Iemand die we kwetsbaar noemen heeft de kracht om door te zetten, neemt wijze levenslessen mee, is een goede luisteraar of sfeermaker, weet alles van zangvogels of kan gedichten uit het hoofd voordragen. Als mensen door ziekte, ouderdom of pech in een kwetsbare positie terecht komen, is in onze maatschappij de neiging om vooral veel hulpvaardige aandacht te geven aan het gebrek, de kwaal, de kwetsbaarheid. Dit gebeurt over het algemeen vanuit de beste bedoelingen, maar onbedoeld is het effect dat mensen gereduceerd dreigen te raken tot hun probleem. Door dat juist niet te doen, en te focussen op waar mensen betekenis aan het leven kunnen geven of met genoegen op terug kijken, kunnen mensen hun krachtbron weer ontdekken én gaan inzetten.

Uitstel van oordeel, afstel mag ook

Goed luisteren en alle ruimte geven aan iemands verhalen gaat het beste als je zo min mogelijk oordeel hebt over de inhoud. De ander mag er met alles zijn, met alle wensen, levensgeschiedenis, afkomst, kracht en kwetsbaarheid. Daar geen oordeel over hebben is niet zo eenvoudig, want als gesprekspartner neem je altijd jezelf mee, met je eigen set aan normen en waarden. Maar als je gesprekspartner voelt dat je onaangenaam geraakt bent door hun verhaal, is dat zelden een uitnodiging om door te vertellen. Tegelijkertijd is dit geen oproep tot blanco neutraliteit, omdat dit leidt tot afstandelijkheid en daarmee ook geen uitnodiging is tot een goed gesprek. Alles mag er zijn maar je kunt uiteraard wel degelijk verwonderd zijn, en daarover vragen stellen. Een uitnodigende en niet afstandelijke balans lukt het beste als je zo veel mogelijk aandacht hebt voor het proces -dat mensen vrijelijk verhalen met je willen delen- en je niet laat afleiden door de inhoud van het verhaal.



Gun de ander én jezelf wederkerigheid

Bovenstaande principes laten vooral een dienende houding ten aanzien van de ander zien. Een dienende houding is zeker nodig voor een waardierend gesprek, maar te beperkt om tot een betekenisvolle verbinding te komen. We schetsten het al in het vorige principe: louter dienend luisteren als oordeelloze praatpaal schept geen gelijkwaardige verbinding, maar leidt eerder tot een verhouding van klant tot therapeut. Dat is niet de bedoeling. Waarderende Gespreksvoering gaat juist niet over een houding die we Professionele Distantie noemen, maar gaat over een wederkerige verbinding. Zonder het gesprek van je gesprekspartner over te nemen, is het goed om ook eigen ervaringen en verhalen te delen. Jij mag iets over de ander weten, maar de ander mag jou ook beter leren kennen. Het verhaal van de ander is niet goed of slecht, maar misschien wel een aanleiding om zelf ook een verhaal te vertellen.

4. Uitvoering

In het lokaal laten landen van Waarderende Gespreksvoering als manier om anders met elkaar te communiceren en te verbinden is, zeker in de eerste fase van samenwerking of verandering, een procesbegeleider nodig. Dat kan een interne of externe verbinder zijn zoals de Programmamedewerkers van Samen Ouder Worden. Maar het kan ook een spin-in-het-web zijn vanuit de gemeente of een lokale maatschappelijke organisatie zoals een netwerkregisseur, kwartiermaker of coördinator. De procesbegeleider doorgrondt de principes van Waarderende Gespreksvoering en probeert deze principes waar mogelijk te leven. Hiermee brengt de procesbegeleider een waarderende en verhalende manier van met elkaar spreken op gang, en verleidt gesprekspartners om dit in het eigen leven en werk toe te passen.

Rol Procesbegeleider

In grote lijnen bestaat de rol van procesbegeleider uit de volgende taken en werkzaamheden:

- Verzorgen van trainingen en workshops;
- Begeleiden en ondersteunen van;
- netwerkbijeenkomsten, teamvergaderingen, etc.;
- Zichtbaar maken van Waarderende Gespreksvoering via alle mogelijke kanalen en middelen;
- Onderhouden relaties met relevante netwerken en organisaties.

Het vraagt bereidheid uit je comfortzone te stappen en mensen persoonlijk aan te spreken. Dat kan zijn in de kerk. Maar het kan ook zijn door in de straat ergens aan te bellen of op straat mensen aan te spreken, zonder dat je weet of mensen wel op je zitten te wachten.

5. Werkvormen

Op de volgende pagina's vind je drie draaiboeken voor bijeenkomsten of werkvormen, waarmee je mensen laat oefenen met Waarderende Gespreksvoering:

- Een draaiboek voor een kennismakingsronde, die je kunt inzetten aan het begin van een regulier overleg of bijeenkomst. Dit draaiboek kent twee varianten: voor groepen kleiner dan 15 personen, en groepen die groter zijn dan 15 personen.
- Een draaiboek voor een kick-off bijeenkomst van een samenwerkingsproces of coalitievorming. Ook dit draaiboek kent twee varianten, voor kleinere en grotere groepen.



SAMEN OUDER WORDEN



- Een draaiboek voor een trainingsbijeenkomst waarin je beroepskrachten en vrijwilligers leert hoe ze Waarderende Gespreksvoering kunnen inzetten in het contact met anderen (dit kunnen ouderen zijn, maar ook andere doelgroepen).

6. Meer weten, of zelf aan de slag?

Heb je vragen over de draaiboeken of wil je anderszins zelf aan de slag met Waarderende Gespreksvoering, neem dan contact op met:

David Wijnperle | Programmacoach Samen Ouder Worden
06 3020 1538 | david@doeldenker.nl



Bijlage: Draaiboek Waarderende gespreksvoering Kennismakings-/voorstelronde

Maximale groepsgrootte variant A: 12 personen
Maximale groepsgrootte variant B: 30 personen
Opstelling: cabaretopstelling, U-opstelling (met of zonder tafels)
Tijdsduur: 1 uur

Deze werkvorm is bedoeld als startonderdeel van een reguliere bijeenkomst, bijvoorbeeld een teamvergadering, een vrijwilligersbijeenkomst of een netwerkbijeenkomst. Je kunt het draaiboek integraal overnemen, maar een eigen variant maken is uiteraard toegestaan en misschien zelfs wenselijk.

Tijd	Onderdeel		
15m	Welkom heten en opening <ul style="list-style-type: none">• Procesbegeleider stelt zich voor• Waarom zijn we hier bij elkaar?• Voor de reguliere bijeenkomst (vergadering, vrijwilligersbijeenkomst, netwerkbijeenkomst, etc.)• Om bij de start elkaar -op een andere manier- te leren kennen• Programma schetsen• We starten met 'de andere voorstelronde'• Daarna korte evaluatie van de voorstelronde: hoe werkt dit, wat is er anders en wat leert het je? En: wat kun je hiervan toepassen in je eigen (vrijwilligers)werk?• Huishoudelijke mededelingen• Duurt tot ...		
30m	<table border="0"><tr><td style="vertical-align: top;">Waarderend voorstellen -12 personen<p>We gaan een andere voorstelronde met elkaar doen. Startvraag is: Zeg wie je bent en neem elkaar daarna in 1-3 minuten mee naar een moment in je leven dat je:</p><ul style="list-style-type: none">• je enorm gezond voelde.• voelde dat je echt iets betekende voor iemand anders• iets deed waar je heel veel plezier in had<p>[Verzin eigen, passende variant voor context en samenstelling groep]</p><p>Kruip weer even in dat moment, alsof je de film terug speelt, en vertel je verhaal zodat we als het ware kunnen zien, ruiken, horen, proeven hoe het toen ging</p><p>'Filmronde' langs alle deelnemers, zonder op elkaars verhaal in te gaan.</p><p>Als procesbegeleider stuur je erop dat mensen hun verhaal zo concreet en</p></td><td style="vertical-align: top;">Waarderend voorstellen +12 personen<p>We gaan een andere voorstelronde met elkaar doen. Ik laat plenair zien hoe het werkt, daarna in subgroepen van 3-4 uiteen</p><p>Startvraag is: Zeg wie je bent en neem elkaar daarna in een paar minuten mee naar een moment in je leven dat je:</p><ul style="list-style-type: none">• je enorm gezond voelde.• voelde dat je echt iets betekende voor iemand anders• iets deed waar je heel veel plezier in had• [Verzin eigen, passende variant voor context en samenstelling groep]<p>Kruip weer even in dat moment, alsof je de film terug speelt, en vertel je verhaal zodat we als het ware kunnen zien, ruiken, horen, proeven hoe het toen ging</p><p>2 aanwezigen plenair verhaal laten doen</p><p>Instructie subgroep:</p><ul style="list-style-type: none">• Stel subgroepjes samen van 3-4 mensen, liefst mensen die elkaar minder goed kennen</td></tr></table>	Waarderend voorstellen -12 personen <p>We gaan een andere voorstelronde met elkaar doen. Startvraag is: Zeg wie je bent en neem elkaar daarna in 1-3 minuten mee naar een moment in je leven dat je:</p> <ul style="list-style-type: none">• je enorm gezond voelde.• voelde dat je echt iets betekende voor iemand anders• iets deed waar je heel veel plezier in had <p>[Verzin eigen, passende variant voor context en samenstelling groep]</p> <p>Kruip weer even in dat moment, alsof je de film terug speelt, en vertel je verhaal zodat we als het ware kunnen zien, ruiken, horen, proeven hoe het toen ging</p> <p>'Filmronde' langs alle deelnemers, zonder op elkaars verhaal in te gaan.</p> <p>Als procesbegeleider stuur je erop dat mensen hun verhaal zo concreet en</p>	Waarderend voorstellen +12 personen <p>We gaan een andere voorstelronde met elkaar doen. Ik laat plenair zien hoe het werkt, daarna in subgroepen van 3-4 uiteen</p> <p>Startvraag is: Zeg wie je bent en neem elkaar daarna in een paar minuten mee naar een moment in je leven dat je:</p> <ul style="list-style-type: none">• je enorm gezond voelde.• voelde dat je echt iets betekende voor iemand anders• iets deed waar je heel veel plezier in had• [Verzin eigen, passende variant voor context en samenstelling groep] <p>Kruip weer even in dat moment, alsof je de film terug speelt, en vertel je verhaal zodat we als het ware kunnen zien, ruiken, horen, proeven hoe het toen ging</p> <p>2 aanwezigen plenair verhaal laten doen</p> <p>Instructie subgroep:</p> <ul style="list-style-type: none">• Stel subgroepjes samen van 3-4 mensen, liefst mensen die elkaar minder goed kennen
Waarderend voorstellen -12 personen <p>We gaan een andere voorstelronde met elkaar doen. Startvraag is: Zeg wie je bent en neem elkaar daarna in 1-3 minuten mee naar een moment in je leven dat je:</p> <ul style="list-style-type: none">• je enorm gezond voelde.• voelde dat je echt iets betekende voor iemand anders• iets deed waar je heel veel plezier in had <p>[Verzin eigen, passende variant voor context en samenstelling groep]</p> <p>Kruip weer even in dat moment, alsof je de film terug speelt, en vertel je verhaal zodat we als het ware kunnen zien, ruiken, horen, proeven hoe het toen ging</p> <p>'Filmronde' langs alle deelnemers, zonder op elkaars verhaal in te gaan.</p> <p>Als procesbegeleider stuur je erop dat mensen hun verhaal zo concreet en</p>	Waarderend voorstellen +12 personen <p>We gaan een andere voorstelronde met elkaar doen. Ik laat plenair zien hoe het werkt, daarna in subgroepen van 3-4 uiteen</p> <p>Startvraag is: Zeg wie je bent en neem elkaar daarna in een paar minuten mee naar een moment in je leven dat je:</p> <ul style="list-style-type: none">• je enorm gezond voelde.• voelde dat je echt iets betekende voor iemand anders• iets deed waar je heel veel plezier in had• [Verzin eigen, passende variant voor context en samenstelling groep] <p>Kruip weer even in dat moment, alsof je de film terug speelt, en vertel je verhaal zodat we als het ware kunnen zien, ruiken, horen, proeven hoe het toen ging</p> <p>2 aanwezigen plenair verhaal laten doen</p> <p>Instructie subgroep:</p> <ul style="list-style-type: none">• Stel subgroepjes samen van 3-4 mensen, liefst mensen die elkaar minder goed kennen		



	<p>anekdotisch mogelijk vertellen, alsof ze een scène uit hun eigen levensfilm navertellen. Geef daar iedere deelnemer een paar minuten de tijd voor, zonder al te strak op de tijd te zitten.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Ga in de subgroep om de beurt een verhaal met elkaar delen, aan de hand van de startvraag die we net plenair even hebben geoefend.• Vertel je verhaal zo concreet en anekdotisch mogelijk, alsof je een scène uit je eigen levensfilm navertelt.• iedere deelnemer heeft een paar minuten de tijd voor het vertellen van het verhaal. <p>Ga niet op elkaar reageren tijdens deze 'filmronde' Kom na ongeveer 20 minuten weer terug in de plenaire groep</p>
15m	<p>Evalueren filmronde</p> <ul style="list-style-type: none">• Wat heb je gehoord dat verraste? En wat herkende je?• Wat viel je op in de startvraag? Wat riep deze vraag op?• Wat is er anders-dan-anders aan deze gespreksvorm?• Zou deze manier van met elkaar praten inzetbaar zijn in jouw eigen (vrijwilligers)werk? Hoe zou dan jouw startvraag zijn?	
	<p>Verder met de reguliere agenda...</p>	



Bijlage: Draaiboek Waarderende gespreksvoering Oefenen betekenisvol één-op-één-contact

Maximale groepsgrootte 20 personen

Opstelling: cabaretopstelling, U-opstelling (met maar liever zonder tafels)

Tijdsduur: 2,5-3 uur

Deze werkvorm is bedoeld als training voor beroepskrachten en/of vrijwilligers die actief zijn ten dienste van een bepaalde doelgroep, zoals ouderen. Je kunt het draaiboek integraal overnemen, maar een eigen variant maken is uiteraard toegestaan en misschien zelfs wenselijk. In de praktijk blijkt het voor het beter bekijken van Waarderende Gespreksvoering goed om na een aantal maanden een herhalingsworkshop te geven.

Tijd	Onderdeel
15m	<p>Welkom heten en opening</p> <ul style="list-style-type: none">• Procesbegeleider stelt zich voor• Waarom zijn we hier bij elkaar?<ul style="list-style-type: none">○ Samen voeren van een waarderend gesprek te oefenen...○ Techniek vertalen naar jullie eigen rol als beroepskracht/vrijwilliger die met en voor mensen werkt• Programma schetsen<ul style="list-style-type: none">○ Voorstelronde aan de hand van een waarderende vraag○ Evalueren voorstelronde en koppelen aan minicollege: hoe werkt dit, wat zijn de werkende elementen?○ In subgroepen oefenen met een waarderend gesprek○ Plenair verzamelen aandachtspunten en vertalen naar eigen praktijk• Huishoudelijke mededelingen<ul style="list-style-type: none">○ Duurt tot ... uur○ Tussendoor korte pauze



30m	<p>Waarderende voorstelronde</p> <p>Bij een groep van 12 personen of minder kun je iedereen aan het woord laten. Bij een groep van meer dan 12 personen doe je deze werkvorm maximaal een half uur lang.</p> <ul style="list-style-type: none">• Zeg wie je bent en neem elkaar daarna in een paar minuten mee naar een moment in je werk als beroepskracht/vrijwilliger waarop je veel verbinding voelde, het contact met de ander wederzijds heel waardevol was• Kruip weer even in dat moment, alsof je de film terugspeelt• 'Filmronde' langs alle deelnemers (bij maximaal 12 personen) of gedurende maximaal 30 minuten langs iedereen die een verhaal wil delen.• Als procesbegeleider stuur je erop dat mensen hun verhaal zo concreet en anekdotisch mogelijk vertellen, alsof ze een scène uit hun eigen levensfilm navertellen. Geef daar iedere deelnemer een paar minuten de tijd voor, zonder al te strak op de tijd te zitten.
30m	<p>Evalueren filmronde + Minicollege</p> <ul style="list-style-type: none">• Wat zie je dat er gebeurt?• En wat zien jullie dat ik doe als procesbegeleider?• Inventariseren van werkende elementen van een waarderend gesprek. Deze werkende elementen opschrijven op flap-over• Vanuit inventarisatie schetsen principes<ul style="list-style-type: none">○ Wees waarachtig nieuwsgierig○ Moedig het vertellen van verhalen aan, zonder te duiden, te analyseren, te adviseren○ Focus op het gezonde deel○ Uitstel van oordeel, afstel mag ook○ Laat je meevoeren met de stroom (nomadisch leren)○ Gun de ander én jezelf wederkerigheid• Hoe kunnen goede vragen er dan uit zien?<ul style="list-style-type: none">○ Schetsen vragen<p>Verleden Neem me eens mee naar een moment uit je leven waarop je regelmatig met veel plezier terugdenkt: een hobby, een feest, een vakantie...</p><p>Heden Wat heb je geleerd van je ... wat je nu nog elke dag doet? Hoe heeft dat invloed op de manier waarop je nu samenwerkt/vrienden maakt/...?</p><p>Toekomst Stel je het jaar 2026 voor: je zit super in je vel en doet wat je echt wil... Hoe ziet dat eruit? En wat is er gebeurd dat je dat gelukt is?</p>• Plenair even oefenen met het formuleren van goede vragen rondom een zelfgekozen positief thema (bijvoorbeeld 'Waarde van je werk', 'Positieve gezondheid', 'Inspiratiebronnen', etc.)
15m	Pauze
45m	<p>Oefenen in subgroepen</p> <ul style="list-style-type: none">• Groep verdelen in subgroepen van 3-4 personen• In de subgroepen gaan jullie een waarderend (kennismakings)gesprek met elkaar oefenen, desgewenst over een zelf gekozen positief thema



	<ul style="list-style-type: none">• Neem 10m voor het gesprek en neem 5m om het gesprek na te bespreken• Oefen met 'de goede vraag' en met het 'meestromen' met verhalen• Nabespreking: Denk met elkaar na over welke vragen en welke manieren van luisteren het meest stimuleerden om verhalen te vertellen.
20m	<p>Verkennen toepasbaarheid</p> <ul style="list-style-type: none">• Welke vragen stimuleerden het meest om verhalen te vertellen? Hoe werden die gesteld?• Wat deed je nu anders dan normaal? Hoe verhoudt zich dit tot je reguliere manier van werken?• Hoe zou het toepasbaar zijn (voor wie)?• Kun je voor een specifiek iemand waarvoor je werkt eens een goede startvraag bedenken?
10m	<p>Evaluatie en vooruitkijken</p> <ul style="list-style-type: none">• Wat heeft het je geleerd en wat neem je mee?• Welke ontwikkelopgaven zie je voor jezelf waar het gaat over het aangaan van waarderende gesprekken?• Wat heb je daarvoor nodig?
	Einde



Bijlage: Waarderende gespreksvoering Kickoff Samenwerking/Coalitievorming

Maximale groepsgrootte 30 personen

Opstelling: cabaretopstelling, U-opstelling (met of zonder tafels)

Tijdsduur: 3-4 uur

Deze werkvorm is bedoeld als kickoff bijeenkomst voor lokale maatschappelijke organisaties die overwegen om rondom een bepaald thema of vraagstuk samen iets te gaan ondernemen. In deze bijeenkomst gaat het over het beter leren kennen van elkaar én over een eerste verkenning van het gezamenlijke doel of thema. Je kunt het draaiboek integraal overnemen, maar een eigen variant maken is uiteraard toegestaan en misschien zelfs wenselijk. Als je minder tijd hebt voor deze bijeenkomst, kun je de inhoud beter over twee bijeenkomsten verdelen, dan dat je bezuinigt op de (tijd van) programmaonderdelen.

Tijd	Onderdeel
15m	<p>Welkom heten en opening</p> <ul style="list-style-type: none">• Procesbegeleider stelt zich voor• Waarom zijn we hier bij elkaar?<ul style="list-style-type: none">○ Als aftrap van○ We gaan om een aantal manier (nader) met elkaar kennis maken, met elkaar maar ook met elkaars organisaties○ Daarnaast verkennen we het thema/vraagstuk waarvoor we hier bijeen zijn: welke beelden hebben we daarover, wat delen we met elkaar, waarin vullen we elkaar aan en wat vraagt verdere verkenning?• Programma schetsen<ul style="list-style-type: none">○ Waarderend voorstellen over jouw werk en organisatie○ Korte inleiding: Waarom samenwerken?○ Verkennen van ons gedeelde thema/vraagstuk○ Verkennen van jullie meerwaarde op ons thema/vraagstuk○ Oogst verzamelen, afspraken maken en terugkijken op de bijeenkomst• Huishoudelijke mededelingen<ul style="list-style-type: none">○ Duurt tot ... uur○ Tussendoor korte pauze
30m	<p>Waarderend voorstellen over eigen werk en organisatie</p> <ul style="list-style-type: none">• Zeg wie je bent en neem elkaar daarna in 1-2 minuten mee naar een moment in je (vrijwilligers)werk waarop je voelde: 'Ja, dit is waarom ik geloof in wat ik doe voor mijn organisatie!' Kruip weer even in dat moment, alsof je de film terug speelt.• 'Filmronde' langs alle deelnemers• Als procesbegeleider stuur je erop dat mensen hun verhaal zo concreet en anekdotisch mogelijk vertellen, alsof ze een scène uit hun eigen levensfilm navertellen. Geef daar iedere deelnemer een paar minuten de tijd voor, zonder al te strak op de tijd te zitten.
15m	<p>Waarom is samenwerken niet eenvoudig, maar wel heel krachtig? En wat helpt erbij?</p>



	<ul style="list-style-type: none">• Samenspel tussen organisaties -en tussen beroepskrachten en vrijwilligers- gaat niet vanzelf, maar kan wel veel meer opleveren dan ieder voor zich. Alleen ga je sneller, samen kom je verder.• Diversiteit in de organisaties maakt het niet makkelijker, maar wel potentieel rijker• Wie zit hier in een samenwerkingsverband waarbij je veel meerwaarde ervaart? Kan iemand concreet schetsen hoe die samenwerking er in de praktijk uitziet?• 2-3 succesverhalen ophalen uit de groep en succesfactoren verzamelen op flap-over• Wat helpt bij samenwerken: elkaar kennen en weten dat ieder persoon en iedere organisatie, rol of positie een eigen betekenisvolle waarde kan toevoegen• Wat helpt: een gezamenlijk waarom en ambitie of opgave
60m	<p>Ons Waartoe: Hoe ziet ons gedeelde thema/vraagstuk/opgave eruit?</p> <ul style="list-style-type: none">• We gaan nadenken over hoe ons gedeelde thema/vraagstuk/opgave er idealiter uit zou kunnen zien, om daarna te verkennen waar we gezamenlijk aan willen en kunnen bijdragen. Dit levert uiteraard ideeën van rijp tot groen op, van makkelijk tot misschien wel onmogelijk realiseerbaar. Dat is van later zorg!• Stel je voor: We zijn vier jaar verder en in onze lokale situatie is ons gezamenlijke thema/vraagstuk/opgave op een perfecte manier opgepakt. In die situatie werken gemeente, beroepsmatige- en vrijwilligersorganisaties en inwoners op een perfecte manier samen. Wat doen we dan met elkaar? En hoe ziet de samenwerking eruit?• Braindump 'Wat doen we met elkaar'<ul style="list-style-type: none">○ 5 minuten individueel post-its schrijven met ideeën voor activiteiten en post-its op flap-over laten plakken○ Gezamenlijk clusteren van post-its○ Plenair vragen voor aanvullende ideeën en deze toevoegen aan flap-over• Braindump 'Hoe werken we samen?'<ul style="list-style-type: none">○ 5 minuten individueel post-its schrijven met ideeën over de samenwerking en post-its op flap-over laten plakken○ Gezamenlijk clusteren van post-its○ Plenair vragen voor aanvullende ideeën en deze toevoegen aan flap-over• Na de koffie/thee kijken we naar wat ons beeld van de toekomst vraagt van wat we doen of juist niet (meer) doen.
15m	Pauze
30m	<p>Ons beeld van de toekomst nader bekeken</p> <ul style="list-style-type: none">• Als je naar het beeld van de toekomst kijkt in vergelijking met nu:<ul style="list-style-type: none">○ Wat hebben we behouden van hoe we het nu doen?○ Waar zijn we mee gestopt○ Wat zijn we nieuw/anders gaan doen?• Aangeven op flap behouden/stoppen/nieuw• Welke aspecten zou je bij wijze van spreken morgen kunnen gaan doen -of juist laten- waar je energie van krijgt?
45m	<p>Elkaar kennen: Wat is jullie unieke meerwaarde</p> <ul style="list-style-type: none">• Vraag aan deelnemers: kan iemand een zo concreet mogelijk moment uit je eigen praktijk met ons delen waarbij je voelde: 'Ja, hiermee lever ik een waardevolle bijdrage voor ons thema/vraagstuk'.



	<ul style="list-style-type: none">• 1-2 verhalen plenair delen. Benoemen dat elkaars praktijk kennen enorm helpt bij goed samenwerken• Ga in groepjes van 5-10 mensen zitten en wissel 'glanzende, betekenisvolle momenten' met elkaar uit. Noteer in kernwoorden op flap-over:<ul style="list-style-type: none">○ Wat mensen en organisaties goed doen○ Waar mensen en organisaties elkaar kunnen versterken○ Hoe samenwerking in deze concrete gevallen er idealiter uit zou zien• Plenaire terugkoppeling:<ul style="list-style-type: none">○ Welke kracht en unieke waarde hebben de verschillende mensen en organisaties in het bieden van aanpakken en oplossingen voor ons gezamenlijke thema/vraagstuk○ Hoe kan samenwerking eruit zien en wat is de winst?
30m	<p>Evaluatie en vooruitkijken</p> <ul style="list-style-type: none">• Terugkijken:<ul style="list-style-type: none">○ Wat zijn de belangrijkste inzichten van vandaag?○ Welke kansen zie je? Wat is eenvoudig vorm te geven en wat vraagt verdere doordenking en uitwerking?• Wie van jullie wil actief verder denken en bouwen aan samenwerken aan<ul style="list-style-type: none">○ Welke vorm en met welk doel?○ Wie, wat, waar, wanneer?○ Als procesbegeleider stuur ik jullie de foto's van de flap-overs, eventuele andere materialen
	Einde