

# Cirkeldialoog

Dit herken je vast: in een gesprek neemt iemand het woord en vervolgens reageert telkens de volgende spreker op wat de vorige spreker zei. Mooi natuurlijk dat we op elkaar reageren, maar wat er dan kan gebeuren is dat één gedachtelijk dominant wordt en dat de andere perspectieven verdwijnen. Na afloop houd je een onbestemd gevoel over: eigenlijk heb je maar één invalshoek besproken.

Met een cirkeldialoog organiseer je een inclusief gesprek waarbij iedereen een eigen perspectief kan inbrengen. In deze werkvorm spreekt iedere deelnemer zijn gedachten over de vraag of het thema uit. Er is in deze vorm ook ruimte voor geraaktheid: gevoelens zijn namelijk belangrijke informatiebronnen. De uitdaging is om eigen gedachten te blijven onderzoeken en niet in de associatiefuik<sup>1</sup> te stappen.

## Wanneer kies je deze werkvorm

Kies deze vorm als de groep graag een veelheid van invalshoeken wil verkennen, en met name ook wil weten hoe iedere deelnemer individueel over een bepaald thema denkt.

**Tijd:** minimaal 2 uur

**Aantal deelnemers:** max. 10

**Materialen:** iedere deelnemer heeft pen en papier nodig

**Opstelling van de zaal:** stoelen in een cirkel (daarmee wordt gelijkwaardigheid in de ruimte gecreëerd)

## Gespreksregels

- Gelijkwaardigheid
- Luisteren
- Ieders bijdrage wordt gerespecteerd
- Reacties worden uitgesteld, zodat ruimte voor innerlijk onderzoek ontstaat
- Er wordt gesproken over dat wat ons werkelijk beweegt, wat wezenlijk voor ons is

In deze werkvorm wordt met rondes gewerkt, iedere deelnemer schrijft eerst zijn of haar gedachten op en vervolgens spreekt men om de beurt, met de klok mee. Kies een thema of start met een vraag,

Bijvoorbeeld: wat is werkelijk belangrijk in ons werk? Wanneer heb je geduld en wanneer niet? Doen we goed werk? Werken we goed samen?

In rondes geeft ieder een korte bespiegeling op de vraag die gekozen is. Tijdens de rondes mogen deelnemers een verduidelijkende vraag stellen. Associaties en meningen noteren de deelnemers, maar ze spreken ze niet uit in reactie op een inbreng.

## Opening en welkom (half uur)

Kies uit de groep een gespreksleider. Deze heeft als taak te zorgen dat iedereen gelijke inbreng heeft. Creëer een rustmoment, bijvoorbeeld door naar een inspirerende tekst te luisteren. Een dialoog heeft rust nodig en deelnemers hebben even tijd nodig om te vertragen.

Introduceer het gekozen thema of vraag en check of de deelnemers deze willen onderzoeken.

## Start dialoog (vier rondes van elk ongeveer 15 minuten)

1. Ronde 1:
  - a. ieder schrijft eerst zijn gedachten op.
  - b. Elke deelnemer leest om de beurt op wat hij/zij opgeschreven heeft

---

<sup>1</sup> Associatiefuik: De neiging om een associatie te hebben op iemands inbreng, vervolgens achter deze gedachte aan te gaan en daarmee weg te gaan van het onderwerp. Of het de associatie wordt een mening en deze wordt dan verdedigd. Dan is er geen sprake van een dialoog.

- c. De deelnemers in de groep luisteren en noteren wat interessant is.
- 2. Ronde 2:
  - a. Iedere deelnemer schrijft op welke gedachte zich nu heeft gevormd, nadat ieders inbreng is gehoord.
  - b. Elke deelnemer leest om de beurt op wat hij/zij opgeschreven heeft
- 3. Ronde 3: Laat het stramien schrijven en spreken los en heb een vrij gesprek over wat er nu verzameld is aan inzichten.
- 4. Ronde 4: Laat iedere deelnemer een eigen inzicht opschrijven dat is ontstaan naar aanleiding van de dialoog.

**Afronding: Reflectie op dit gesprek en eventuele toepassing in de werkpraktijk. (half uur)**

Zijn er inzichten die gebruikt kunnen worden voor de werkpraktijk? Maak met elkaar of met je zelf een concrete afspraak hoe je dit inzicht wilt gaan gebruiken. Sta de laatste 10 minuten stil bij de ervaringen van het gesprek, heeft de groep een goed gesprek gehad? Wat ging goed? Wat kan beter?