



TOOL PATROONDOORBREKERS

Wat houdt de tool in?

In ieder gesprek is een aantal basisprincipes van belang, zie 'De chemie van een goed gesprek' in [element H](#). Daarnaast zijn er diverse gespreksmethoden en – technieken van waaruit gesprekken plaats kunnen vinden. Deze methoden zijn vrijwel allemaal gebaseerd op onderliggend gedachtegoed van de mensen die ze hebben ontwikkeld. Sommige hebben een wetenschappelijke onderbouwing, anderen zijn gebaseerd op een rijke praktijkervaring en zijn allemaal een reflectie van de overtuigingen van de bedenkers. Ze hebben één ding met elkaar gemeen, het helpt in gesprekken geslopen patronen te doorbreken. Al was het maar gedurende dat ene gesprek. Alle methoden hebben hun kracht en welke je kiest hangt af van een aantal afwegingen:

- Wat is het doel van het gesprek?
- Welke patronen verwacht je die je wilt doorbreken?
- Wat past bij de gespreksdeelnemers?
- Wat past bij de facilitator van het gesprek (als die er is)?
- Elke andere relevante afweging.

Geschikt voor: iedere 'fluisteraar' die patronen in gesprekken verwacht en deze wil (helpen) doorbreken.

We bieden je hieronder een overzicht van de gespreksmethoden en denkwijzen die impact hebben op de manier waarop gesprekken worden gevoerd. Omdat er geen 'als dit de situatie is, is dit de beste methode' bestaat voor alle complexe contexten die er zijn, hebben we ervoor gekozen in dit alfabetische overzicht een compacte typering te geven met een indicatie wanneer deze methode goed inzetbaar kan zijn. De afwegingen hiernaast bepalen welke je uiteindelijk kiest. Van iedere methode hebben we in het spiekdeel van dit element een verwijzing naar een bijpassend boek opgenomen of een link naar meer informatie. Daarnaast vind je op de website www.degespreksfluisteraar.nl uitgebreidere uitleg over de toepassing van deze methoden. Laat je inspireren.

Deze tool draagt vooral bij aan het volgende element:

- Individueel handelen
- Patronen tussen ons**
- Koers van de organisatie

Deze tool helpt de gespreksfluisteraar vooral in de volgende rollen:

- Trainer
- Coach
- Mediator**
- Facilitator**
- Koersduider
- Adviseur/inrichter

Methode	Korte beschrijving	Wat doorbreken/bereiken?
Appreciative Inquiry	School van denken die ervanuit uitgaat dat denken vanuit het positieve meer energie losmaakt dan uitgaan van wat er mis gaat. De methode omvat verschillende fasen, manieren van vragenstellen en vooral manier van denken en kijken.	<ul style="list-style-type: none"> - Bij negatieve, afhoudende of afwachterende sfeer - Om zelfvertrouwen een boost te geven
Bewegingsinterventies	Verzameling van werkvormen gebaseerd op de gedachte dat fysiek bewegen ook beweging in je brein veroorzaakt.	Om energie los te maken, mensen tot reflectie te brengen, perspectief wisseling te laten ervaren
Positieve feedback	We leren allemaal hoe goed feedback geven werkt. Maar we missen nogal eens de kans positieve feedback te geven. 'Whale done' geeft een draai aan feedback geven met enorme impact.	Negatieve en defensieve houding doorbreken
Gespreksstarters en gespreksleidraad (zie 'Spiek' element K)	Tools om een groep(je) een goed gesprek te laten voeren, zonder facilitator. Denk aan kaartjes met vragen, of aan visualisaties met verkenningsvragen en invulplekken, of een stapsgewijze gespreksposter met rolverdeling, tijdsaanduiding en invulplekken.	Vaste manier van hoe gesprekken lopen doorbreken door wijze van verplichte vragen of volgorde
Interactieve werkvormen	Serie van werkvormen die helpt dialoog en interactie tot stand te brengen, vanuit de gedachte dat als mensen zelf/samen tot een idee, oplossing, aanpak komen ze deze ook eerder zullen adopteren en tot actie komen. Met name de afwisseling en opbouw van werkvormen (individuele reflectie, duo's, groepjes) maakt dat een bijeenkomst energiek en effectief kan zijn. Maar denk bijvoorbeeld ook aan Dialoog Cirkels (burgerparticipatie).	Wijze van input verzamelen, toetsen tot besluiten komen. Alle vormen helpen de beweging van zenden en vertellen naar uitwisselen
Kaizen	Combinatie van methoden die uitgaan van het zetten van kleine stappen voor voortdurende verbetering in het werk. Met name eenvoudige positieve vragen en waarom vragen zijn behulpzaam in gesprekken.	Stagnatie van verandering
Scrum	Een andere manier van omgaan met werk. Er wordt niet van bovenaf gestuurd met een vastliggend plan, maar zelfsturende teams en specialisten zijn aan het werk om concrete, waarde toevoegende en werkende (deel)producten op te leveren. Dit vraagt ook om een andere manier van gespreksvoering, zoals in de 'daily meetings' aan de hand van slechts een paar vragen.	Vaste manier van werk overleggen en verdelen

Methode	Korte beschrijving	Wat doorbreken/bereiken?
Socratische gespreksmethode	Methode gebaseerd op principes van Socrates, die een gesprek inging vanuit de gedachte dat hij niets wist en dat het stellen van de juiste vragen zijn gesprekspartner begeleid in een zelfonderzoek, gebaseerd op eigen ervaring/geen algemeenheden. Centraal staat systematische reflectie op de ervaring. Uitgaande van een concreet voorbeeld wordt als het ware 'teruggevraagd' (regressie) naar de vooronderstellingen die aan het voorbeeld ten grondslag liggen. Door deze vooronderstellingen te onderzoeken komen we de grondslagen waarop deze gebaseerd zijn op het spoor. Hieruit kunnen algemene inzichten ontwikkeld worden (abstractie). Deze methode wordt ook wel 'regressieve abstractie' genoemd.	<p>Te snel tot conclusies komen.</p> <p>Diep willen graven voor het vinden van een gemeenschappelijk antwoord op een fundamentele vraag</p>
Opstellingen	Organisatieopstellingen geven inzicht in wat er werkelijk speelt in een organisatie. Een organisatieopstelling is een werkvorm waarmee we op een unieke manier de dynamiek en relaties tussen verschillende partijen en mensen kunnen onderzoeken. Het is vaak een welkome en verdiepende manier om een groep snel tot de kern van een vraagstelling te laten komen. Dit door op een verbindende gevoelsmatige manier contact te maken met de vraag en hoe de groep tot de vraag staat. Het brengt een groep snel dicht bij elkaar.	Het doorbreekt dat je bepaalde samenhang niet ziet en geen inzicht hebt in het effect op anderen
Tegenspraak	Peter Lonkhuyzen biedt een spoedcursus 'Tegenspraak organiseren'. Dit gaat verder dan gespreksmethoden of technieken, want het betreft het inbouwen van tegengeluid omdat dat organisatorische voordelen biedt waaronder grotere motivatie en betrokkenheid. Lonkhuyzen raadt aan om tegenspraak/feedback te beschouwen als gratis advies.	Corporate silence doorbreken, voorkomen van eenzijdig beeld
Thinking environment	Gedachtengoed van Amerikaanse consultant Nancy Kline. Zij gelooft dat goed luisteren en hardop denken de kern is van het succes van organisaties. Alleen door goed luisteren kun je volledig gebruik maken van ieders kwaliteiten. Centraal staan een aantal uitgangspunten zoals: aandacht, gelijkheid en gemak. En de methode omvat een aantal werkvormen voor gesprekken in groepen en één op één.	Doorbreken vaste manier waarop gesprekken verlopen
Visuele meetings	David Sibbet is expert in grafisch faciliteren. Hij gelooft dat als mensen visueel werken ze betere ideeën hebben, betere beslissingen nemen en meer gemotiveerd zijn om resultaten te behalen. Zijn denken omvat diverse methoden voor visuele meetings zoals graphics, post-its en idea mapping.	Samen brainstormen, ideeën uitwisselen, gedachten en gevoelens delen om overeenstemming vinden op gelijkwaardige wijze

TER AFSLUITING

In dit element vind je een hele lading informatie over gesprekspatronen. Natuurlijk is het lang niet alles wat er over dit onderwerp te vertellen is. Dat is bijna een boek op zich. Volledigheid was voor nu dan ook niet onze opzet. Wel wilden we je voldoende informatie geven om een start te kunnen maken met het doorbreken van patronen die je in gesprekken tegenkomt. Om zo te werken aan gesprekken met meer waarde voor je organisatie. Door bezig te zijn geweest met dit element:

- Weet je wat patronen zijn en hoe ze ontstaan
- Heb je inzicht in waardevermeerderende en waardeverminderende patronen
- Weet je dat patronen kunnen voorkomen op individueel niveau, interactieniveau en organisatieniveau
- Heb je inzicht in de drie patroonscholen (stijl, ontwikkeling en macht & besluitvorming) van waaruit je naar de interactiepatronen kunt kijken
- Weet je welke rol je als gespreksfluisteraar op je kan nemen
- Kun je bepalen wanneer je moet ingrijpen in gesprekspatronen en wanneer niet
- Heb je overzicht van welke patroondoorbrekende interventies per school in te zetten zijn

Deze methode heb ik al eens toegepast...

Het resultaat...

Dit vond ik ervan...

Deze tool zou ik wel willen verkennen...

Situaties in onze organisatie waar ik patroondoorbrekers
in kan zetten...