

Handreiking voor het voeren van een kampvuorgesprek (gesprekleiders)

Inleiding achtergrondinformatie

Cultuur zitten tussen mensen (bron: Humandimensions; Jitske Kramer)

Het zit in de relaties die we hebben binnen de eigen groep, met de macht en leiders, met tijd en ruimte, met buitenstaanders en klanten. In deze relaties gebeurt het. Hier ontstaan de afspraken, groeit of daalt het vertrouwen. Zoals wij zeggen: culturen vormen zich in interactie en besluitvorming. En daarbij maken we onderscheid tussen de taakgerichte transactionele bullet-point vergaderingen. En de transformationele kampvuorgesprekken waarin ruimte is voor verbinding, nieuwe ideeën, het bespreken van lastige onderwerpen en formuleren van cruciale besluiten.



Een kampvuorgesprek

Wat levert een kampvuorgesprek op:

Transparante besluitvorming. De leider (chief) luistert goed en besluit zorgvuldig, op basis van alles dat gezegd is. De groep (tribe) voelen zich gehoord én kunnen de leider aan zijn besluiten houden. Een kampvuorgesprek verbindt en geeft een nieuw sociaal contract.

Rijke besluiten. Besluiten zijn verrijkt met ieders ervaringen, wijsheid en de minderheidsstem. Een kampvuorgesprek geeft richting en handelingsperspectief, op inhoud en proces, op korte en lange termijn. En het is kraakhelder hoe de besluiten tot stand komen. Lobbyen achteraf is niet toegestaan. Voortschrijdend inzicht natuurlijk wel.

Draagvlak. Mensen hebben de kans hun stem te laten horen, en voelen zich daadwerkelijk gehoord. Het draagvlak voor besluiten groeit spectaculair. Zelfs als je het oneens bent. Dan ben je tenminste wel gehoord. Echt gehoord. Tenzij je er niet bent.

Rolhelderheid. Een leider (chief) moet wijze besluiten nemen. Moeilijke keuzes maken. Conflicten oplossen. Het dagdagelijkse ordenen. En de groep (tribe) levert input en doet daarna hun best de besluiten zo goed mogelijk uit te voeren. Doen waar je van bent.

Verbinding. Mensen spreken als mens, delen hun ervaringen en laten zich van hun kwetsbare kant zien. Een groep (tribe) is zo sterk als de kwaliteit van de onderlinge relaties. Geen betere manier dan een kampvuur om sterke relaties te bouwen.

Voordat het gesprek begint:

De aankleding van de ruimte, muziek, de grootte van de ruimte, de uitnodiging, hapjes en drankjes, alles draagt bij aan hoe mensen zich verbonden voelen in de bijeenkomst. Maak van de bijeenkomst een ritueel met een beetje 'magie', met verbeeldingskracht. Met een goed ritueel maak je het gewone buitengewoon. Zo creëer je tijd en ruimte waarin emoties en ideeën uitgewisseld kunnen worden. Zorg voor een sfeer waarin mensen geraakt kunnen worden. Kampvuurgesprekken gaan het beste in een kring. In een kring is niemand belangrijker of onbelangrijker dan een ander, het zorgt voor de mogelijkheid van gelijkwaardige communicatie.

- Staat er koffie, thee en water klaar?
- Staat er muziek aan?
- Staan de stoelen in een kring (zonder tafel in het midden)?

Welkom heten en toelichting

Iedereen kan een kampvuur aansteken en begeleiden. Je rol is ervoor te zorgen dat er een sfeer ontstaat waarin mensen openstaan om in verbinding met elkaar nieuwe ontdekkingen te doen. Dat de deelnemers bereid zijn om te delen, te luisteren en samen te zoeken naar (nieuwe) betekenis. Als kampvuurbegeleider steek je het vuur aan, stookt het op waar nodig is, zorgt voor veiligheid in de groep als het knettert en rondt het gesprek goed af zodat er niks na smeult.

Een goede kampvuurbegeleider...

- Oordeelt niet. Sta met oprechte interesse open voor alle mogelijkheden en invalshoeken. Zo ben je er voor iedereen. Denk in rollen in plaats van personen. Dus niet 'daar heb je Sonja weer, die zeurt altijd.', of 'fijn dat Annemarie erbij is, die heeft altijd een frisse blik.'. Die houdingen zijn niet voorbehouden aan specifieke personen, maar aan rollen. Er is altijd een zeur en een friskijker in de groep. Het maakt niet uit wie het zegt, maar wat er gezegd wordt. Er zit altijd iets in, en er is altijd wel iemand die dat eigenlijk ook vindt.
- Luistert en reflecteert met het volle bewustzijn (verbaal en non-verbaal, soms worden de belangrijkste dingen niet gezegd maar wel gecommuniceerd).
- Heeft compassie voor alles wat zich aandient. Geef ruimte aan elk standpunt en elke mening, hoe raar, onbenullig of ronduit stom anderen die opvatting ook vinden. Niets is goed of fout, afwijkende standpunten kunnen nieuwe invalshoeken brengen. Alle stemmen horen.
- Biedt veiligheid. Je bent er niet om een oordeel te geven of er ook iets van te vinden. Je bent er om een goed gesprek te begeleiden. Ook als het onrustig wordt. Zit er met je volledige aandacht bij en laat zien aan de deelnemers: je bent niet verdwaald. Je bent hier. En ik ben hier bij je.

Wat hoort niet bij een kampvuurgesprek (signalen van afdrijven)?

- Het is onpersoonlijk, mensen praten over anderen en over organisaties.
 - Het vuur dooft uit: mensen doen niet mee, zeggen niets.
 - Mensen gaan wiebelen; draaien op de stoel, willen pauze, worden er nerveus van, staren naar buiten, etc.
 - Het vuur laait op: er ontstaan stevige discussies, er is onenigheid of verdriet.
-

Check- in popcorn style

Vertel kort waarom een check-in zo belangrijk is: aangenaam landen, van een verzameling losse individuen een groep maken. Waar staan we en wat gaan we doen. Het kampvuur aansteken.

Er zijn veel verschillende vormen van een check in, maar in deze handreiking gaan we met onderstaande vorm bezig:

Check-in popcorn style

Iedereen gaat in een kring staan. Leg de spelregels uit:

Ik stel zo een vraag waarop iedereen antwoord mag geven.

Wanneer je voelt dat je iets wil zeggen, stap je naar voren in de kring en vertelt.

Anderen luisteren alleen en reageren niet.

Wanneer je als luisteraar herkent of meevoelt wat de verteller zegt, doe je ook een stap naar voren (en weer terug als het over gaat op iets anders).

Iedereen komt aan het woord.

Stel de check-in vraag en geef aan dat je zelf begint.

Voorbeeldvragen:

Wie ben je, waar woon je en waar werk je?

Met welk gevoel sta je hier?

Wat heeft jou vanochtend verrast?

Welke vraag leeft er momenteel in jou?

Wat is de reden dat je bij Avelijn bent gaan werken?

Waar ben je dankbaar voor?

Mocht je nu op reis kunnen, waar zou je dan heen gaan en waarom?

Als kampvuurbegeleider begin je zelf met een vraag en een persoonlijk antwoord hierop (om strekking en duur aan te geven).

Luister naar wat er globaal gezegd wordt en vat dit samen als iedereen aan de beurt is geweest (de kern benoemen: er is nieuwsgierigheid, er is hoge werkdruk, eigenlijk willen we er meer tijd voor...etc, algemene termen).

Don'ts: Niet verbaal op elkaar reageren. Als je zelf geen goed voorbeeld geeft, dan gaan mensen daarin mee.

In gesprek gaan

Stap 1: De vraag/ het thema

De gesprekleider legt zijn vraag voor aan de groep/team. Eerst door de context te schetsen en te vertellen waar de vraag vandaan komt. Hij/zij vertelt waarom het zo'n lastig besluit is en hoe de groep/team kan helpen om een antwoord te vinden.

Stap 2: De vraag/ het thema verduidelijken

De groep/ team heeft de kans om verduidelijkende vragen te stellen. Bespreek samen of de vraag duidelijk genoeg is of aangescherpt moet worden. Soms verandert de gespreksleider zijn vraag, soms niet. Beiden is prima.

Stap 3: Gesprek voeren

Iedereen komt aan het woord en deelt zijn ideeën op de geformuleerde vraag. Iedereen komt aan het woord en de beurt gaat pas door naar de ander als iemand is uitgesproken. Zorg ervoor dat iedereen gehoord wordt.

Hulpvragen:

Haal het gesprek terug naar de persoon;

Waarom vind je/denk je/doe je dat?

Wat betekent dat voor jou?

Wat houdt je bezig?

Wat heeft je verrast, waar ben je nieuwsgierig naar?

Laat iemand anders een ander perspectief inbrengen of vraag juist of iemand zich herkent in wat gezegd werd:

Wie heeft er nog een ander idee?

Wie herkent zich daarin?

Wat zou de cliënt, jouw partner of kind, een ouder, een begeleider, etc ervan vinden?

Vraag door:

En nu?

Hoe voelt dat?

Wat helpt?

Smeer het onderwerp of probleem uit:

Als we dit in dit clubje zo ervaren, hoe zou de groep medewerkers op jouw locatie het dan ervaren?

En als we er hier een goed gesprek of oplossing voor kunnen vinden, zou dat dan ook op grotere schaal kunnen?

Stap 4: besluitvorming

Er wordt besloten tot een actie of een gemeenschappelijk beeld over het thema/ de geformuleerde vraag.

Heeft iedereen zijn stem kunnen laten horen?

Wat vinden wij hiervan?

Als niet alle neuzen dezelfde kant op staan, hoe kunnen we dan met een gedragen besluit toch de deur uit gaan?

Waar toe leidt dit gesprek?

Wat ga jij of wat gaan wij doen?

Wat heb je uit dit gesprek gehaald en wat nu?

Neem een besluit, voor jezelf of met elkaar.

Afronden

Het vuur doven. Check-uit (popcorn style methode) op dezelfde manier als de check-in. Kies een check-uit vraag:

Hoe heb je dit gesprek ervaren?

Met welke gedachten of gevoelens ga je weg?

Wat heeft je geraakt?

Wat was voor jou het belangrijkste dat in dit gesprek gezegd is?

*Wat heb je in dit gesprek over jezelf geleerd?
Welke inspiratie neem je mee naar het werkplek?*