



**Studiedag  
Lezen  
21/04/2022**

## **Sessie 5 : geen glans zonder wrijven!**

Isabelle Step

[isabelle.step@arteveldehs.be](mailto:isabelle.step@arteveldehs.be)



# Check-in



# Geen glans zonder wrijven!

Vind je meningsverschillen en conflicten lastig?

Hoe breng je jouw team in beweging?

Voel je weerstand bij elke vraag die je stelt?

Last van verandermoeheid?



# Weerstand



**Kunnen we alle weerstand voorkomen?**

In weerstand zit altijd informatie en wijsheid over hoe je bvb verandering kunnen laten slagen.

*Zonder wrijving gaat er ook niets blinken*

# Van weerstand naar een constructief conflict

- Iets benoemen als weerstand, creëert weerstand
- Weerstand is niet wat het lijkt (vorm van voelen)  
Weerstand is een overkoepelend woord voor veel concrete gevoelens



Weerstand verbergt: bezorgdheid, angst, rouw, onzekerheid, bedreiging,...

---

**zorg** om eigen draagkracht

---

**zorg** voor verworven belangen, positie, voordelen, invloed..

---

**angst** voor het onbekende/overtrouwde

---

**angst** om zekerheden (patronen) en overtuigingen te moeten lossen

---

**angst** voor gevoel van **incompetentie**

---

**rouw**: afstand nemen van iets dat of iemand die je nauw aan het hart ligt.

---

**onzekerheid** ... ben ik wel een goede leerkracht, zoco, dir,...?

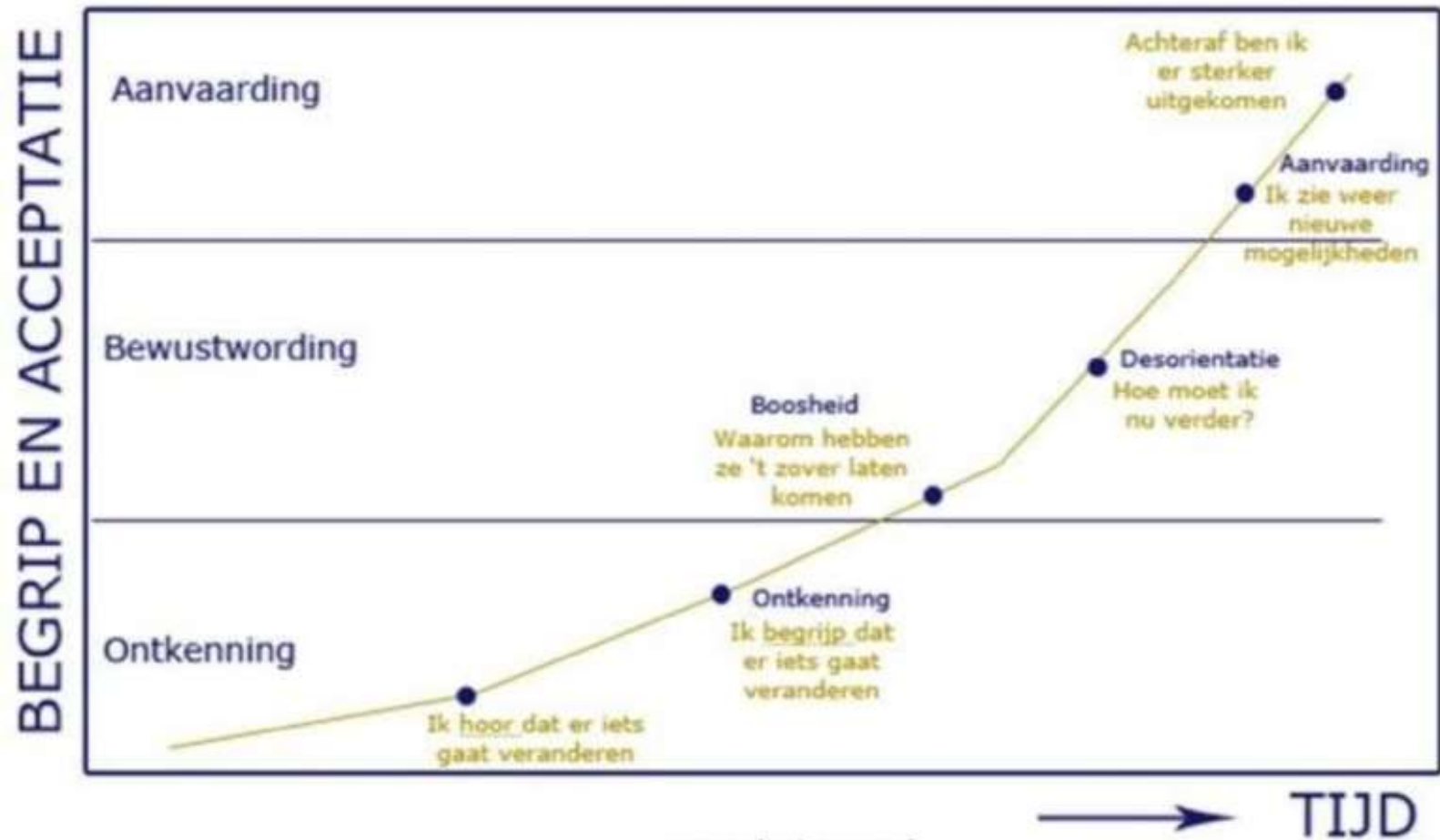
---

**bedreiging** : morele integriteit

---

**Frustratie: ontbreken** van randvoorwaarden

## Fasen bij een veranderingsproces



rouwcurve Kübler-Ross



## Om even over na te denken?

Hoe reageer jij op verandering?

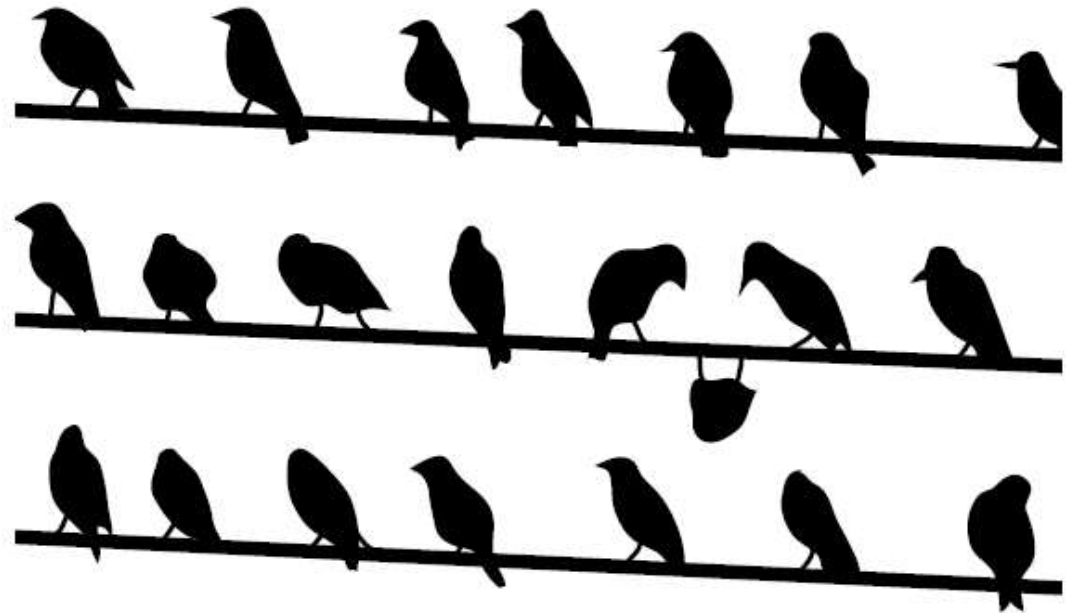
Denk terug aan een situatie waar jij met verandering te maken krijgt (professioneel of persoonlijk).

- Hoe reageer jij?
- Welke signalen van weerstand vertoon jijzelf?
- Hoe gaat jouw omgeving om met jouw 'weerstand'?



# Deep Democracy

De wijsheid van de minderheid



## Gericht op : dat wat gezegd **moet** worden, gezegd **kan** worden!

- Het verhaal van de koning



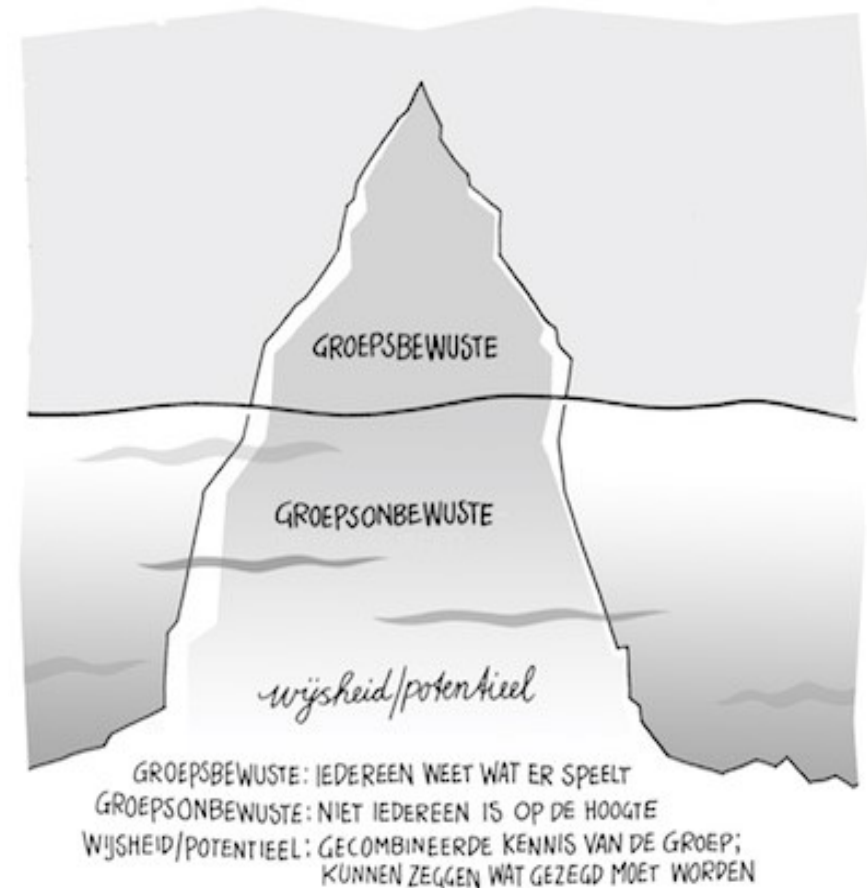
# De uitgangspunten van Deep Democracy

- **Niemand heeft monopolie op de waarheid.**  
*Nieuwsgierig blijven naar onze eigen redenering en die van de ander.*
- **We gaan in gesprek om onze relatie te verdiepen.**  
*In relatie blijven ook al hebben we een conflict. Mensen zijn gelijk. We zijn nieuwsgierig naar elkaars verhalen. We gaan kritiek niet uit de weg. Aandachtig luisteren en ruimte creëren om meer inzichten te verzamelen en informatie te delen.*
- **We zijn bereid met elkaar te leren.**
- **We zullen het tempo van het gesprek af en toe vertragen.**  
*Hierdoor kunnen we horen wat er nu echt wordt gezegd. Ruimte voor reflectie, nadenken over vervolgstappen. Vertraging gaat vrijwel altijd vooraf aan versnelling.*
- **We hebben elkaars hulp nodig om betere luisteraars te worden.**
- **Praten en luisteren zijn menselijk.**  
*Vroegere gedragingen zoals elkaar onderbreken, de tijd vullen met monologen,... doorbreken.*
- **We gaan ervan uit dat het af en toe chaotisch is.**  
*Luisteren zonder meteen te begrijpen en vertrouwen dat de ordening wel vanzelf komt.*

# Hoe creëren we inspirerende klimaat waar ruimte is om te leren van elkaar?

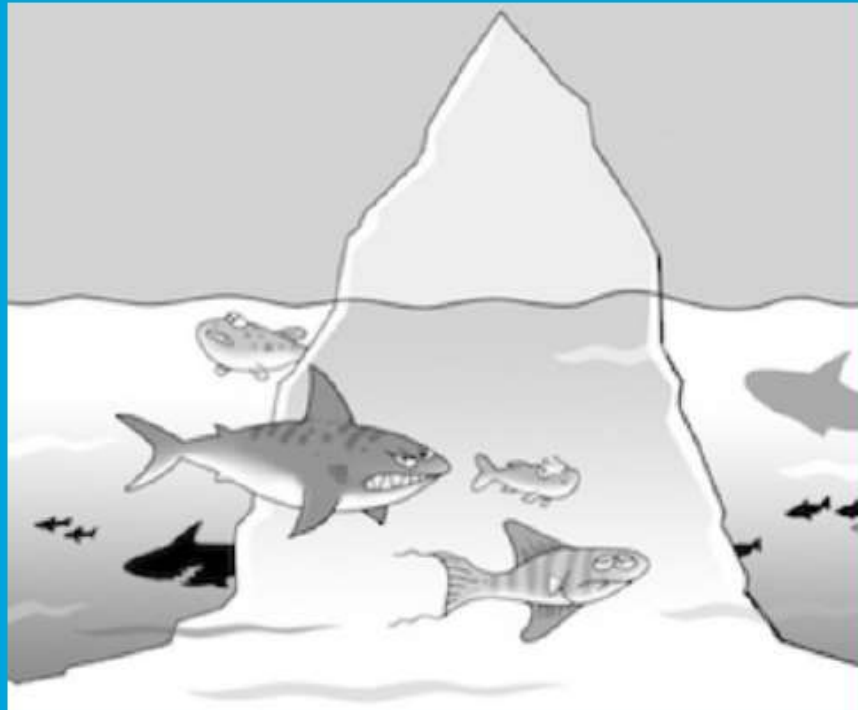
- Aandacht voor de onderstroom (het groepsonbewuste)
- De stem van de ander
- Het en/en denken

- **Het groepsbewuste:** boven de waterlijn bevindt zich waar iedereen op de hoogte van is. Gedeelde info.
- **Het groepsonbewuste:** datgene wat niet iedereen weet. Info die niet of nog niet gedeeld is met de groep.
- **Het potentieel van de groep:** combinatie van verschillende inzichten/invallshoeken.





## De ijsberg: onuitgesproken zaken : kleine visjes kunnen uitgroeien tot haaien

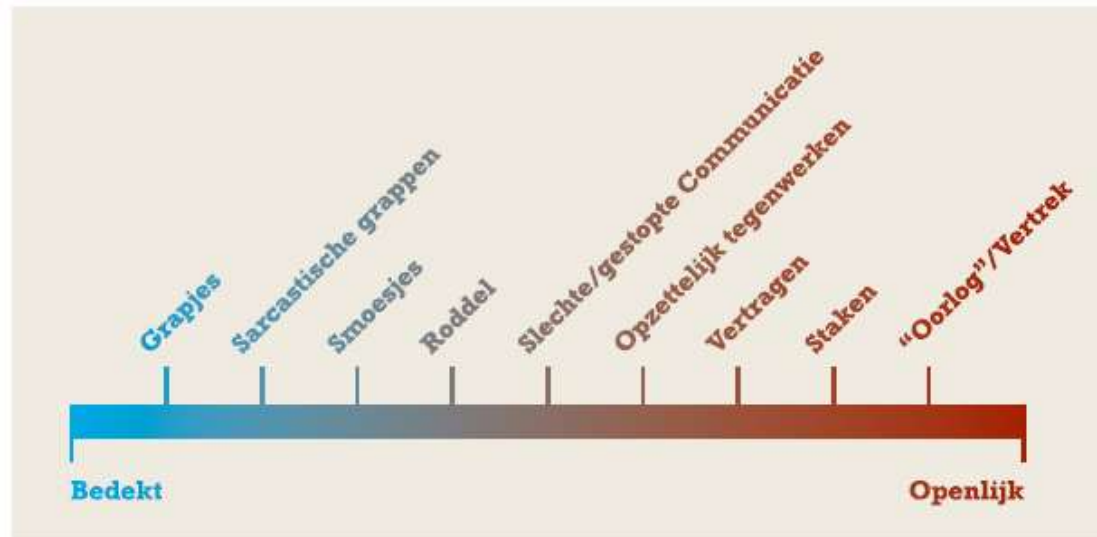




## De sabotagelijijn

# Sabotagegedrag

wat zich afspeelt in de onderstroom



# Aan de slag:

De sabotagelij:

- Welke vormen van sabotage herken je in je eigen team?
- Welke vormen van sabotage herken je in vergaderingen?

Zoek eens voorbeelden van sabatagegedrag dat jij stelde...

- Wat waren jouw intenties? Wat wou je daarmee bereiken?
- Wat waren de effecten van je gedrag? (op jezelf, de anderen, de taak, de sfeer,...)



# Hoe kan je hiermee aan de slag?

- Verwelkom alle stemmen – ga met de tools van DD om zaken in het groepsbewuste (boven de waterlijn te brengen).



# Technieken waarmee je de onderstroom kunt bewerken

## Check-in en Check-uit



- Vragen stellen op verschillende niveau's (denken, voelen, willen)
- Als gespreksleider als eerste inchecken
- Sharing en dumping geen discussie, geen verduidelijking.
- Tijd: tijd nemen zolang het moet duren.
- Popcorn-stijl
- Luister oprecht en actief naar alles wat gezegd wordt.
- Samenvatten op het einde. Info in het groepsbewustzijn brengen
- Stilte: niet bang zijn voor stilte.

# ZEBRAMODEL



Z: Zeg Alles

E: Empower de nee-stem

B: Breek uit

R: Raak de wijsheid en  
voeg toe

A: Aangaan van spanning

# DD= Magie?

## Het werkt anders!

- Consent ipv consensus: traag in besluitvorming, snel in implementatie
- Mensen die een verschil durven maken. Die het gesprek met elkaar durven aangaan, op een dieper niveau
- Omarmen van conflict

*“Change will not come if we wait for some other person or some other time. We are the ones we've been waiting for. We are the change that we seek.”*





**Welk graantje van wijsheid neem je  
mee naar morgen?**



# Bronnen

- Kramer, J. (2018). Deep Democracy, de wijsheid van de minderheid. Boom
- Matheusen, F (2018). Van zondebok naar Zebra.
- Organisatie Nederland Deep democracy: <https://humandimensions.nl>
- Link naar filmpje: sabotage en de wijsheid van de minderheid
- Organisatie België Deep democracy Hummus: <https://deep-democracy.be/>

