

Na de workshop 'Rebelleren kan je leren'

H. Wouters

19 oktober 2021

Op 7 oktober vond de studiedag 'Van Polarisatie naar Verbinding' plaats in Roeselare.

Als je de workshop 'Rebelleren kan je leren' hebt meegedaan, kan je in dit document meer lezen over Deep Democracy in de in de workshop gebruikte werkvormen.

Over Deep Democracy

Het ontstaan in Zuid-Afrika, de ijsrots, de wijsheid van de minderheid, meerstemmigheid, tools en metaskills.

Ik begin met een verhaaltje.

Er was eens een koning. Deze koning hield ongelofelijk veel van aardappelen in alle maten en vormen. Op een goede dag kwam hij daarom op het lumineuze idee om iedereen in het hele land te verplichten alleen maar aardappelen te verbouwen. Hij sprong op zijn witte paard, reed naar het dorpsplein en verkondigde zijn boodschap luid en duidelijk. Daarna reed hij weer weg. Wat denk je dat er zou gebeuren?

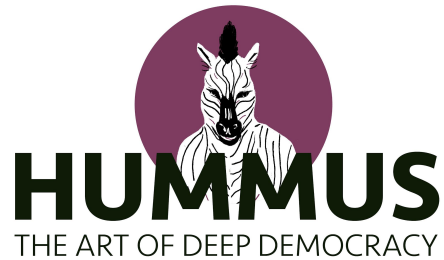
Waarschijnlijk heel wat.

Sommige mensen zouden exact doen wat van hen gevraagd werd. Anderen zouden hun creativiteit botvieren en kookboeken beginnen uitgeven met aardappel recepten. Er zou aardappelziekte ontstaan, maar er zou ook openlijk en verborgen protest zijn en de zwarte markt zou floreren, waarbij rijst en pasta onbetaalbaar zouden worden.

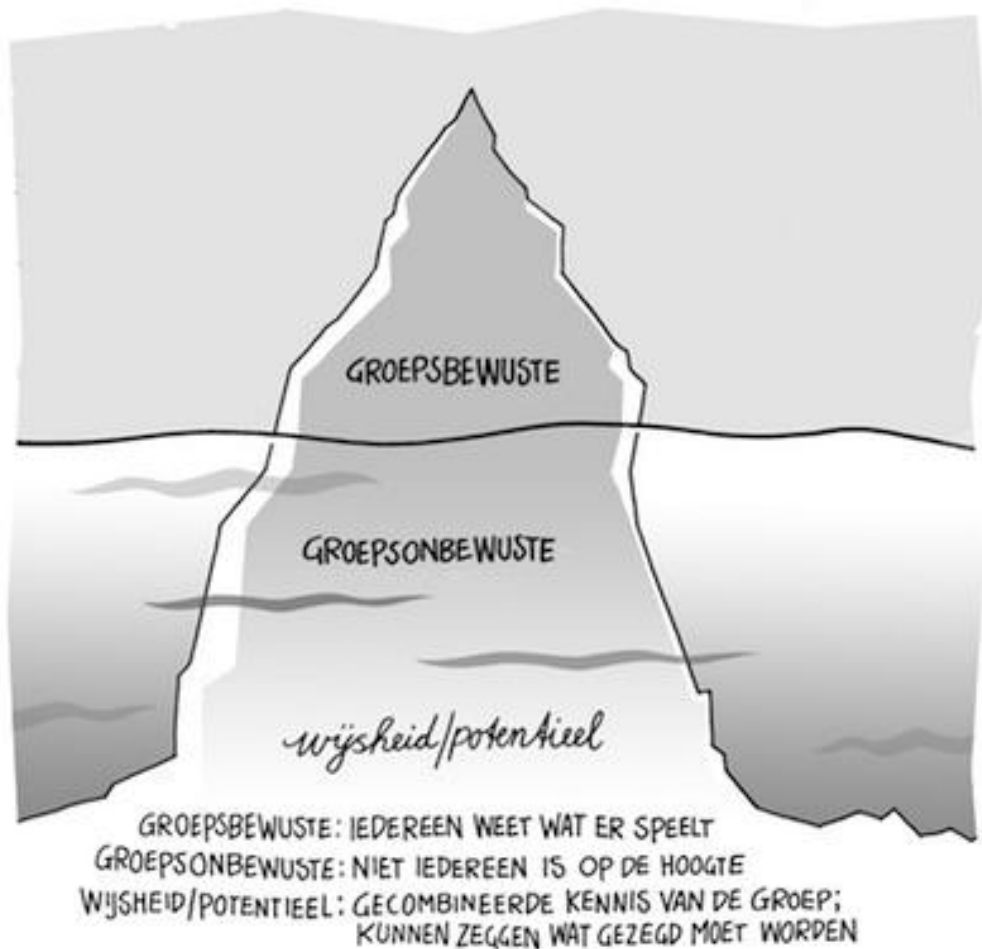
De koning uit ons verhaal leeft in de realiteit van een autocratie. Heel simpel gezegd heeft één iemand daar de macht in handen.

Wij leven in België in een meerderheidsdemocratie, wat betekent dat de meerderheid besluiten kan nemen. Voor een besluit heb je dus de helft van het aantal mensen nodig plus één, wat betekent dat er nog steeds een zeer substantiële minderheid kan zijn, namelijk maximum de meerderheid min één.

Deep Democracy wil graag nog een stapje verder zetten, richting een meerstemmige samenleving en wereld. Daarbij wordt de wijsheid van de minderheid meegenomen in het besluit van de meerderheid. Deep Democracy heeft zijn roots heeft in Zuid-Afrika in het post-apartheid tijdperk. Het is niet zonder meer een methode, maar een combinatie van een filosofie, concrete tools en de

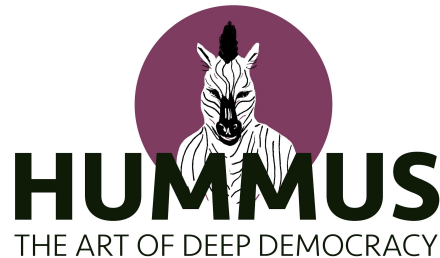


uitnodiging te werken aan je metaskills (compassie, superluisteren, helderheid en intuïtie - ik voeg daar persoonlijk ook altijd presentie aan toe).



Om Deep Democracy te begrijpen is het fijn het beeld van een ijsberg voor je te zien. Er is een stuk dat boven het water uitsteekt, de waterlijn en een stuk onder de waterlijn.

Een groep, of dat nu je eigen team is of het netwerk rond een leerling, kan je zien als een ijsberg. Alles wat expliciet gezegd wordt in een groep met iedereen erbij behoort tot het bewuste van een groep. Alle andere zaken behoren tot het onbewuste, tot iemand ze in het gesprek inbrengt. Dat onbewuste kan dus over zeer veel gaan.



Enkele voorbeelden:

- iemand uit het team van een jouw school komt te laat op een gesprek en mist daarom een deel van het gesprek.
- er vindt een overleg rond een leerling plaats maar het is voor de betrokkenen niet zo duidelijk waarom de personen aan tafel er bij zitten en wat zijn/haar rol is.
- iedereen praat over de regelingen rond een volgende stap, maar niemand zegt hoe hij/zij zich erbij voelt.
- iemand zit lijkbleek in de vergadering, maar niemand durft te vragen wat er aan de hand is.
- Xavier zegt maar niets als zijn collega's weer een mopje maken over homoseksuelen.

Alles wat speelt onder de waterlijn, zien we niet, maar het is er wel degelijk. Het gaat niet weg, ook al proberen we het angstvallig onder water te houden. Wat in het onbewuste speelt, bepaalt mee wat zich in het bewuste afspeelt. Dat maakt dat een groep soms vastloopt, dat een beslissing telkens maar uitgesteld wordt, dat niemand tevreden is met het genomen besluit of dat niemand zich eraan houdt. Soms zijn we ons bewust van wat er onder de waterlijn leeft, maar heel vaak weten we het niet.

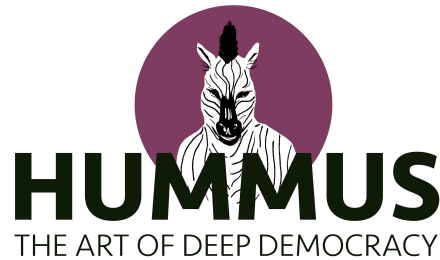
En er is ook een derde laag. Onder het bewuste en het onbewuste in onze ijsberg, kunnen we de wijsheid en de inspiratie vinden. Maar om daarbij te kunnen, moeten we de waterlijn diep laten zakken.

Voorbeelden van wat daar te vinden is:

- Het netwerk dat mensen meebrengen. Achter elke mens staan wel tachtig andere mensen. Als wij deze rijke bron zouden openen, kunnen we samen heel wat bereiken.
- In organisaties brengen professionals ook heel wat kennis en ervaring mee. Vaak wordt hen nooit gevraagd om die in te zetten. Ook passies van de individuele professionals zitten maar al te vaak verborgen diep onder de waterlijn.
- Het inzicht dat leidt tot de volgende te nemen stap voor de organisatie.

Om bij deze rijkdom te komen, moeten we door de laag van het onbewuste heen: alles wat ons tegenhoudt, alles wat we nog niet gezegd hebben, alle emoties die we nog niet hebben geuit.

Fundamentele veranderingen en echte conflictresolutie worden dus pas mogelijk als we in het groepsbewuste én in het groepsonbewuste mogen werken, zodat de wijsheid en inspiratie naar boven kunnen komen. Net zoals in therapie de cliënt vaak het beste inzicht al in zich draagt en de therapeut dit vooral naar boven moet zien te halen, is ook in het werk met groepen de groep eigenlijk haar eigen beste raadgever. In die diepere laag van de ijsberg van de groep ligt alle kennis die ze nodig heeft om haar problemen op te lossen, vervat.



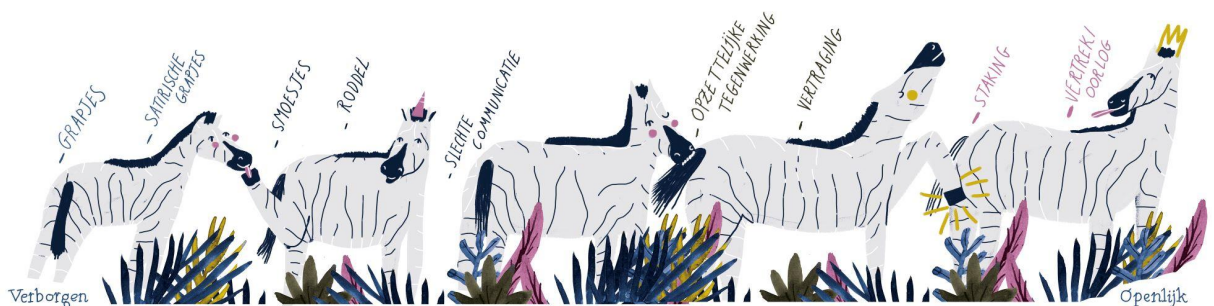
De tools van deep democracy zijn navigatiesystemen die helpen om de waterlijn te laten zakken in teams en tot wijze en gedragen besluiten te komen, heldere communicatie en een diep gevoel van verbondenheid, ondanks de soms grote onderlinge verschillen.

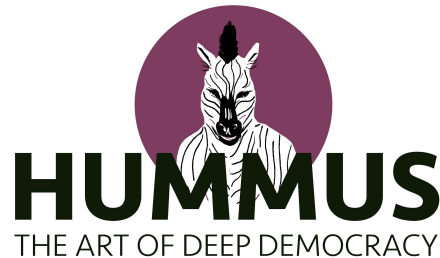
Er zijn twee manieren om de waterlijn te laten zakken: ofwel kan je geleidelijk met een groep meer en meer open en directe gesprekken te begeleiden, met hen samen besluiten te nemen, of debatten voeren. Je wil eigenlijk een cultuur van meerstemmigheid met elkaar bereiken, zodat meer stemmen dan enkel de dominantie kunnen weerklinken.

Een tweede manier is de weg van de nee-stem. De nee-stem of minderheidsstem wordt vaak gezien als iets lastigs, het is een stem die soms gesmoord wordt omdat ze niet gewenst is, ongepast, men er geen tijd voor heeft.

Maar net als er een nee-stem klinkt, zien we vanuit deep democracy de kans om het gesprek aan te gaan. Want het is niet zo dat de minderheid de wijsheid in pacht heeft, maar het is wel zo dat minderheidsstemmen ons de weg kunnen wijzen naar meer wijsheid. Ze maken als het ware de meerderheid attent op mogelijkheden die nog niet gezien waren, op nog verholde verhalen, op een heel ander perspectief. Als iedereen heel de tijd LALALALA zingt, is een LI een verfrissend geluid, een dissonante stem die juist voor de melodie kan zorgen als je er optimaal gebruik van weet te maken.

Als je de nee-stem, de rebelse stem, de dissonante stem mist, dan ontstaat er weerstand. We noemen dit ook wel niet-intentionele sabotage. Dat betekent dat degene die zich niet gehoord voelt op een vaak onbewuste manier gaat saboteren. Dat saboteren kan verschillende vormen aannemen, van 'licht' tot heel schadelijk.





Tools om zelf toe te passen in de praktijk

Opdragen, inchecken, stoel te kort, uitchecken.

Bij deze zijn de instructies opgenomen voor de tools die we op 7 oktober in de workshop hebben gedaan.

Opdragen

Opdragen kan helpen om te verbinden met het bredere veld waardoor het makkelijker is om je niet te laten leiden door de waan van de dag of je humeur, weerstand of persoonlijke besognes.

Opdragen is eenvoudig: aan het begin van de meeting vraag je de deelnemers om iets of iemand te noemen aan wie ze de meetings opdragen, voor wie ze daar zitten buiten zichzelf.

Inchecken: verbinden met jezelf, elkaar en het thema

Wat?

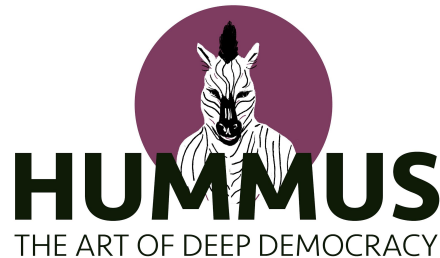
Inchecken is een prachtige manier om een bijeenkomst te starten. Alle deelnemers komen uit een andere context. Misschien is Sofie met ruzie vertrokken thuis. Misschien kan Sonja een gesprek dat ze net gehad heeft met een collega of een leerling moeilijk achter zich laten. Misschien is Marie nieuw en voelt ze zich nog wat onzeker om aan te sluiten. Door in te checken kan je de deelnemers uitnodigen om verbinding te maken met zichzelf, met elkaar en met het onderwerp van de bijeenkomst.

Waarom?

Door in te checken schep je verbinding, erken je wat er allemaal speelt en wat mensen meebrengen van buiten. Dit krijgt een plek, waardoor het makkelijker is voor de deelnemers om echt aan te sluiten bij de bijeenkomst. Door in te checken, wordt duidelijk waar mensen mee bezig zijn buiten de bijeenkomst. Hun verwachtingen en zorgen kunnen uitgesproken worden. Thema's, onderwerpen en energie in de kamer/groep worden zichtbaar. Je erkent en egaliseert de bestaande rangorde, empowert mensen om te spreken en echt deel te nemen en als er sprake is van weerstand, krijg je daar informatie over. De waterlijn zakt als je regelmatig met elkaar incheckt.

Wanneer?

Inchecken doe je aan het begin van de bijeenkomst.



Hoe?

(1) Je gaat in een **cirkel** zitten.

(2) Je vertelt waarom je een **check-in** doet.

Bijvoorbeeld: *'Ik wil graag inchecken met jullie zodat we de overgang kunnen maken van onze drukke dag naar deze bijeenkomst.'*

(3) Geef de **instructies**:

Inchecken gebeurt in popcornstijl: wie er klaar voor is, spreekt. We geven mensen dus geen beurt of maken geen rondje. Zo kan iedereen meer aandachtig zijn bij wat anderen zeggen. En we blijven beter bij onszelf, bij wat we willen zeggen en wanneer dat passend is voor ons.

Delen & dumpen: je zegt wat je wil zeggen, niet meer en niet minder. Niemand reageert of stelt vragen.

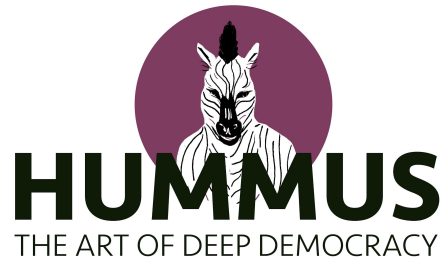
(4) Je stelt de **incheckvragen**. Het is fijn als die ook op een flap staan. Afhankelijk van hoeveel tijd je hebt en hoeveel diepgang je wil, maak je een selectie van één of meerdere vragen.

(5) **Je spreekt zelf eerst**. Zo ben je model voor wat de anderen zullen doen. Als jij het dus kort en zakelijk houdt, zullen de deelnemers dat waarschijnlijk ook doen. Als jij echter uitgebreid incheckt en persoonlijke dingen deelt, zullen de deelnemers ook die ruimte nemen.

(6) Je luistert met **interesse** en **neutraal**. (Dus niet: 'mooi! Dankje!') Je gaat niet in op wat mensen vertellen, want dat zou leiden tot een gesprek en je wil enkel inchecken in deze fase.

(7) Je maakt een **synthese**: van alles of van een deel (bijvoorbeeld de verwachtingen voor de avond).

Bijvoorbeeld: *'Dankjewel voor het inchecken. Ik merk dat het thema van vanavond leeft bij iedereen. Dat er veel vragen zijn over zelfzorg en hoe we dat op een goede manier kunnen doen. Sommige mensen vertelden dat ze zich hebben moeten haasten om hier op tijd te zijn. Velen onder ons hebben al een drukke dag gehad.'*

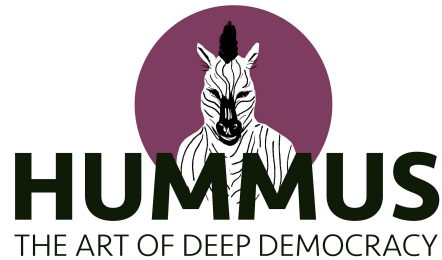


Mogelijke vragen om in te checken (gebruik er maximum twee):

- Waarom heb jij je ingeschreven voor een avond rond [thema]?
- Met welk gevoel ben jij hierheen gekomen vandaag?
- Wat verwacht je van deze bijeenkomst?
- Hoe zit je erbij?
- Hoe gaat het met je?
- Is er iets ongebruikelijks gebeurd vandaag?
- Wat betekent [thema] momenteel in jouw leven?
- Wat wil je graag leren?

Varianten:

- Inchecken met een handgebaar: een duim omhoog of omlaag of opzij bijvoorbeeld.
- Inchecken met een beeld: vraag mensen beelden te kiezen uit bijvoorbeeld een reeks foto's die je op een tafel of op de grond legt, of vanuit tijdschriften die je ter beschikking stelt.
- Tussentijds inchecken: als je een bijeenkomst heb die langer duurt (bijvoorbeeld een hele dag) kan je een korte check-in doen op momenten zoals na een pauze of na de middag. Je kan dan bijvoorbeeld vragen in te checken met één woord ('hoe zit je er nu bij? Geef 1 woord.')



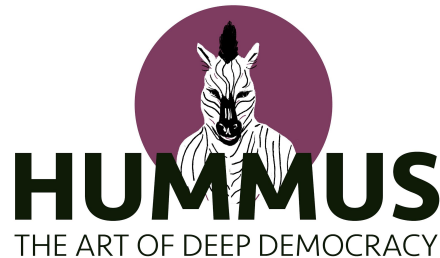
Stoel te kort

Dit is niet zozeer een Deep Democracy tool, maar een tool uit het jeugdwerk.

Met deze tool kan je de diversiteit in de groep in beeld brengen. Mensen ervaren dat er gelijkenissen en verschillen zijn in de groep, voelen zich afwisselend in een minderheid en een meerderheid.

Met deze oefening krijg je zicht op wat er onder de waterlijn zit en wat mogelijk invloed uitoefent op de dynamieken in de groep.

- (1) Zet stoelen in een kring. Net genoeg voor het aantal deelnemers. Je gaat zelf in het midden staan.
- (2) Noem een kenmerk van jezelf en nodig iedereen die dit kenmerk deelt op te staan en een nieuwe plek te bemachtigen. Omdat je zelf ook een nieuwe plek zoekt, zal er één persoon overblijven. Het is aan hem/haar om een nieuw kenmerk te noemen en een plek te bemachtigen.
- (3) Speel dit tot je elkaar beter leert kennen en tot je zicht krijgt op de diversiteit in de groep.



Uitchecken

Wat?

Het **uitchecken** gebeurt volgens dezelfde procedure als het inchecken. Omdat er vaak aan het einde van de bijeenkomst weinig tijd is, kan je een korte check-out doen, door mensen bijvoorbeeld te vragen één woord terug te geven. Van het uitchecken geef je geen samenvatting.

Waarom?

Door uit te checken met elkaar, rond je de meeting duidelijk en krachtig af. Daarna is er uiteraard nog ruimte voor een informeel gedeelte als dat voorzien is, maar de bijeenkomst rond het thema 'zelfzorg' is duidelijk wel afgelopen.

Wanneer?

Uitchecken doe je aan het eind van de bijeenkomst.

Hoe?

(1) Je gaat in een **cirkel** zitten.

(2) Je vertelt waarom je een **check-out** doet.

Bijvoorbeeld: *'Er is veel gezegd vandaag. Ik wil graag de bijeenkomst samen afronden door even uit te checken.'*

(3) Geef de **instructies**:

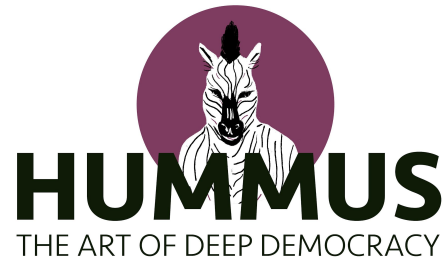
Inchecken gebeurt in popcornstijl: wie er klaar voor is, spreekt. We geven mensen dus geen beurt of maken geen rondje. Zo kan iedereen meer aandachtig zijn bij wat anderen zeggen. En we blijven beter bij onszelf, bij wat we willen zeggen en wanneer dat passend is voor ons.

Delen & dumpen: je zegt wat je wil zeggen, niet meer en niet minder. Niemand reageert of stelt vragen.

(4) Je stelt de **uitcheckvraag**. Meestal heb je weinig tijd en zal je je dus beperken tot de vraag om één woord terug te koppelen: 'Hoe ga je hier nu weg in één woord?'

Als er wel tijd is om uitgebreider uit te checken, kan je bijvoorbeeld vragen:

- Hoe was de bijeenkomst voor jou?
- Wat laat je achter?
- Wat neem je mee?
- Wat wil je volgende keer anders?
- Wat heb je geleerd?
- Welk inzicht neem je mee?

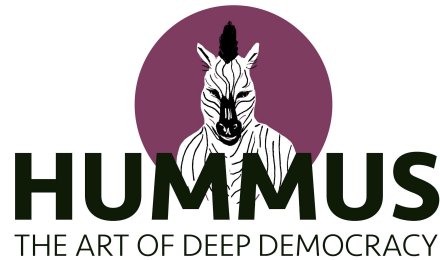


- Had je een auw-, aha- of aah-moment?

(5) **Je spreekt zelf niet perse eerst bij het uitchecken.**

(6) Je luistert met **interesse** en **neutraal**. (Dus niet: 'mooi! Dankje!') Je gaat niet in op wat mensen vertellen, want dat zou leiden tot een gesprek en je wil enkel uitchecken in deze fase.

(7) Je maakt geen **synthese**, maar je bedankt op het einde en sluit de bijeenkomst af.



Nog een aantal suggesties voor wie meer wil lezen en meer wil weten

- De opleiding Deep Democracy is erg de moeite waard als je met groepen werkt en bestaat uit vier levels. Meer informatie kan je vinden op <https://deep-democracy.be/>
- Enkele boeken die ik graag aanraad:
 - Fanny Matheusen, Van Zondebok naar Zebra. Deep Democracy: een nieuwe kijk op besluitvorming en conflicthantering. Pelckmans Pro. 2018.
 - Fanny Matheusen, Rebelleren kan je leren. Deep Democracy met kinderen en jongeren. Pelckmans Pro. 2020.
 - Joanna Macy en Molly Young Brown, Terugkeer naar het leven. Oefeningen en rituelen om ons weer te verbinden met het Levensweb. Uitgeverij Jan van Arkel, 2012.
 - Joanna Macy en Chris Johnstone, Actieve hoop. Hoe de chaos onder ogen zien zonder gek te worden. Waerbeke, 2016.
 - Heather Plett, The art of Holding Space. A practice of Love, Liberation and Leadership, Page Two Books, 2020.
 - Pema Chödrön, Alles hier is welkom. Verbindend leven in een wereld uit balans. Ten Have, 2019.
- Ik geef zelf een opleiding 'Faciliteren voor professionals' - meer info: <https://theartistswayonline.com/faciliteren-voor-professionals/>

Vragen, opmerkingen, suggesties zijn altijd welkom

Hade Wouters

Hade@thetinyoffice.com