



**IDEIS**  
empower yourself

# VRIJ- DENKEN DIALOGEN

## 2026



Veilige en respectvolle buurtdialogen over gevoelige maatschappelijke thema's. Samen luisteren, spreken en leren.

HANDBOEK

[www.ideis.nl](http://www.ideis.nl)

**Boekgegevens:**

**Titel:** Vrij-Denken Dialogen – 2026

**Ondertitel:** Veilige en respectvolle buurtdialogen over gevoelige maatschappelijke thema's

**Auteurs:** Ina ter Avest, Ibrahim Kurt

**Uitgever:** IDEIS Stichting

**Publicatiedatum:** 23 maart 2026

**Plaats van uitgave:** Rotterdam

# Vrij-Denken Dialogen – 2026

Dialogen over Vrij Denken  
Uitgebreid handboek voor moderatie

**Auteurs:**

Ina ter Avest

Ibrahim Kurt

**Auteursrecht:**

© 2026 IDEIS Stichting. Alle rechten voorbehouden.

**Toegankelijkheid:**

Deze publicatie is digitaal vrij toegankelijk en als PDF beschikbaar via de website van IDEIS:

[www.ideis.nl](http://www.ideis.nl)

**Gebruiksvoorwaarden (aanbevolen):**

Gebruik voor onderwijs- en onderzoeksdoeleinden wordt aangemoedigd. Voor commercieel gebruik is toestemming vereist.

# Inhoudsopgave

Voorwoord	5
Doel van dit handboek	6
Slotopmerking	7
<b>Hoofdstuk 1 - Het belang van dialoog in een diverse samenleving</b>	<b>8</b>
1.1 Diversiteit en pluralisme	8
1.2 Dialoog versus debat	8
1.3 Spanningen rond identiteit en religie	9
<b>Hoofdstuk 2 - Methodologische basis</b>	<b>10</b>
2.1 Deep Democracy	10
2.2 Dialogical Self Theory (DST)	11
2.3 Het ZELVI-model	11
<b>Hoofdstuk 3 - De rol van de moderator</b>	<b>13</b>
3.1 De kernrol van de moderator	13
3.2 Belangrijke vaardigheden van de moderator	13
3.3 Leiderschap vanuit het midden	14
3.4 Omgaan met uitdagende situaties	14
3.5 Professionele houding van de moderator	15
Conclusie	15
<b>Hoofdstuk 4 - Ethiek en professionele houding</b>	<b>16</b>
4.1 Respect tonen	16
4.2 Vertrouwelijkheid bewaken	16
4.3 Inclusiviteit stimuleren	16
4.4 Zelfreflectie toepassen	17
4.5 Professionele integriteit	17
Conclusie	17
<b>Hoofdstuk 5 - Structuur van een dialoogsessie</b>	<b>18</b>
5.1 Opening van de dialoog	18
5.2 Kennismaking en vertrouwen opbouwen	18
5.3 Gespreksrondes en reflectie	19
5.4 Samenvatting en afsluiting	19
Conclusie	20
<b>Hoofdstuk 6 - Interventietechnieken voor moderatoren</b>	<b>21</b>
6.1 Minderheidsstemmen zichtbaar maken	21
6.2 Actief luisteren en doorvragen	21
6.3 Rolomkering	22
6.4 Vertragen van gesprekken	22
6.5 Omgaan met emotionele triggers	22
Conclusie	23
<b>Hoofdstuk 7 - Omgaan met polarisatie</b>	<b>24</b>
7.1 Wat is polarisatie?	24
7.2 Mechanismen van groepspolarisatie	24
7.3 Escalatie en de-escalatie	24
7.4 Constructieve gespreksstrategieën	25
Conclusie	25
<b>Hoofdstuk 8 - Groepsdynamiek begrijpen en begeleiden</b>	<b>26</b>
8.1 Rollen in groepen	26
8.2 Macht en invloed in gesprekken	26
8.3 Stilte en dominantie in groepen	27
8.4 Inclusieve participatie stimuleren	27
Conclusie	27
<b>Hoofdstuk 9 - Identiteit en het meerstemmige zelf</b>	<b>28</b>
9.1 Ik-posities volgens Dialogical Self Theory	28
9.2 Identiteit, loyaliteit en erkenning	28

9.3 Verhalen en persoonlijke ervaringen in dialoog	29
Conclusie	29
<b>Hoofdstuk 10 - Praktijkoefeningen en werkvormen</b>	30
10.1 Kennismakingsoefeningen	30
10.2 Dialoogspellen	30
10.3 Reflectie-oefeningen	31
10.4 Rollenspellen rond polarisatie	31
Conclusie	31
<b>Hoofdstuk 11 - Risicomanagement in dialoogprocessen</b>	32
11.1 Omgaan met conflicten en spanningen	32
11.2 Lastige deelnemers	32
11.3 Lage participatie	33
11.4 Veiligheid en grenzen	33
Conclusie	33
<b>Hoofdstuk 12 - Evaluatie en reflectie</b>	34
12.1 Reflectiemethoden voor deelnemers	34
12.2 Logboekgebruik	34
12.3 Groepsevaluatie	35
12.4 Leren van dialoogervaringen	35
Conclusie	35
<b>Hoofdstuk 13 - Dialoogprojecten organiseren</b>	36
13.1 Dialoogprogramma's ontwikkelen	36
13.2 Publieksdialogen faciliteren	36
13.3 Samenwerken met organisaties en gemeenschappen	37
Conclusie	37
<b>Hoofdstuk 14 - Professionele ontwikkeling van moderatoren</b>	38
14.1 Reflectieve praktijk	38
14.2 Supervisie en intervisie	38
14.3 Netwerken van dialoogprofessionals	39
Conclusie	39
<b>Bijlagen</b>	39
Bijlage 1 - Trainingsprogramma (Dag 1- Dag 2)	40
DAG 1 – Deep Democracy & Dialoog	40
1.1 Opening (09:00 - 09:30)	40
1.2 Kennismakingsoefening - Voorwerpenoefening	40
1.3 Theorie: Ik-posities (DST) (Hoofdstuk 2)	41
1.4 Oefening Deep Democracy (Hoofdstuk 2)	41
1.5 Rollenspel: Polarisatie	41
1.6 Dialoogtheorie (Hoofdstuk 11 - Hoofdstuk 13)	42
1.7 Reflectie	42
Conclusie Dag 1	42
2.1 DAG 2 –ZELVI Model-Herstart (09:00 - 09:30)	43
2.2 ZELVI Theorie (Hoofdstuk 2)	43
2.3 Dialoogspel: “Dit & Dat” (Hoofdstuk 10)	43
2.4 Identiteitsverkenning - Vaardighedenspel	44
2.5 Rollenspel - Casussen uit praktijk	44
2.6 Groepsdynamiek (Hoofdstuk 8)	44
2.7 Dialoogplan	45
2.8 Afsluiting	45
Conclusie Dag 2	45
Bijlage 2 - Terminologie-woordenlijst	46
Bijlage 3 - MODERATOR CHECKLIST	48
Bijlage 4 - Voorbeeld dialoogprogramma (90 minuten)	49
Bijlage 5 - Evaluatieformulieren	50
Bijlage 6 - Literatuurlijst en bronnen	51

# Dialogen over Vrij Denken

## Uitgebreid Handboek voor Moderatie

Dit handboek ondersteunt moderatoren bij het **ontwerpen, begeleiden en evalueren van dialogen** over gevoelige maatschappelijke thema's zoals identiteit, religie, vrijheid van denken en polarisatie. Het handboek is gebaseerd op de methodieken **Deep Democracy, Dialogical Self Theory en het ZELVI-model**.

### Voorwoord

#### Achtergrond van het project

In hedendaagse samenlevingen neemt de diversiteit aan overtuigingen, religies, culturele achtergronden en identiteiten steeds verder toe. Mensen met uiteenlopende perspectieven leven, werken en leren samen in dezelfde sociale ruimtes. Deze diversiteit vormt een waardevolle bron van kennis, creativiteit en maatschappelijke rijkdom. Tegelijkertijd brengt zij ook uitdagingen met zich mee, met name wanneer verschillen leiden tot misverstanden, spanningen of polarisatie.

In gesprekken over gevoelige thema's zoals religie, levensbeschouwing, identiteit en vrijheid van denken kunnen emoties snel oplopen. Mensen kunnen zich niet gehoord voelen, zich terugtrekken uit het gesprek of juist sterker vasthouden aan hun eigen standpunt. In dergelijke situaties verschuift communicatie vaak van dialoog naar debat, waarbij het doel niet langer is om elkaar te begrijpen, maar om gelijk te krijgen.

Het project **“Dialogen over Vrij Denken”** is ontwikkeld vanuit de overtuiging dat deze dynamiek doorbroken kan worden. Het project richt zich op het versterken van de vaardigheden van sleutelfiguren, mentoren en professionals die actief zijn in diverse gemeenschappen. Door hen te trainen in dialoogmoderatie worden zij in staat gesteld om gesprekken te begeleiden waarin ruimte is voor verschillende perspectieven, en waarin wederzijds begrip centraal staat.

Binnen dit project worden dialogen georganiseerd waarin deelnemers leren om verschillen niet te vermijden, maar juist te onderzoeken. Het uitgangspunt is dat spanningen en verschillen geen obstakel vormen, maar een kans bieden voor verdieping, reflectie en verbinding.

Het handboek dat voor u ligt is ontwikkeld ter ondersteuning van deze doelstelling. Het biedt een combinatie van theoretische inzichten en praktische handvatten, waarmee moderatoren dialogen kunnen ontwerpen, begeleiden en evalueren in uiteenlopende contexten.

#### Waarom dialogen over vrij denken belangrijk zijn

Vrij denken vormt een essentieel fundament van een open en democratische samenleving. Het verwijst naar het vermogen van individuen om zelfstandig na te denken, verschillende perspectieven te overwegen en eigen overtuigingen te vormen. Vrij denken betekent echter niet alleen het recht om een mening te hebben, maar ook de bereidheid om naar andere perspectieven te luisteren en deze serieus te nemen.

In de praktijk blijkt dat gesprekken over overtuigingen en waarden vaak complex zijn. Onderwerpen zoals religie, identiteit en levensbeschouwing raken direct aan persoonlijke ervaringen en diepgewortelde overtuigingen. Hierdoor kunnen gesprekken snel gepolariseerd raken, waarbij deelnemers zich tegenover elkaar positioneren en wederzijds begrip afneemt.

Dialogo biedt een alternatief voor deze dynamiek. In een dialoog staat niet het overtuigen van de ander centraal, maar het gezamenlijk verkennen van verschillende perspectieven. Deelnemers worden uitgenodigd om hun ervaringen, waarden en ideeën te delen, terwijl zij tegelijkertijd openstaan voor de ervaringen van anderen.

Het belang van dialogen over vrij denken kan op verschillende niveaus worden begrepen:

### **1. Individueel niveau**

Deelnemers ontwikkelen het vermogen om te reflecteren op hun eigen overtuigingen en om open te staan voor andere perspectieven.

### **2. Interpersoonlijk niveau**

Dialogo bevordert empathie en wederzijds begrip tussen mensen met verschillende achtergronden.

### **3. Maatschappelijk niveau**

Door dialoog kan polarisatie worden verminderd en sociale cohesie worden versterkt.

Daarnaast dragen dialogen over vrij denken bij aan het ontwikkelen van belangrijke vaardigheden, zoals kritisch denken, actief luisteren en het omgaan met complexiteit. Deze vaardigheden zijn essentieel in een samenleving waarin mensen voortdurend geconfronteerd worden met verschillende perspectieven en informatiebronnen.

Het faciliteren van dergelijke dialogen vraagt echter om specifieke competenties. Een dialoogmoderator moet in staat zijn om een veilige gespreksomgeving te creëren, verschillende stemmen te laten horen en deelnemers te ondersteunen bij het omgaan met emoties en spanningen. Dit handboek is ontwikkeld om moderators hierin te ondersteunen.

## **Doel van dit handboek**

Dit handboek is bedoeld als een praktische en theoretische gids voor moderators die dialogen willen begeleiden over complexe en gevoelige maatschappelijke thema's. Het biedt een geïntegreerde benadering waarin theorie en praktijk met elkaar worden verbonden.

De methodologie die in dit handboek wordt gehanteerd is gebaseerd op drie complementaire benaderingen:

- **Deep Democracy** – gericht op het erkennen en benutten van verschillende perspectieven binnen groepen, met speciale aandacht voor minderheidsstemmen
- **Dialogical Self Theory** – biedt inzicht in identiteit als een meerstemmig proces van verschillende ik-posities
- **Het ZELVI-model** – benadrukt de rol van kennis, ervaring, identiteit en verbinding in dialoogprocessen

Deze benaderingen vormen samen een solide basis voor het faciliteren van dialogen waarin ruimte is voor complexiteit, verschil en wederzijds begrip.

De belangrijkste doelen van dit handboek zijn:

### **1. Inzicht bieden in de theorie van dialoog**

Het handboek introduceert de belangrijkste concepten en methodieken die ten grondslag liggen aan effectieve dialoogmoderatie.

### **2. Praktische vaardigheden ontwikkelen**

Moderatoren krijgen concrete technieken en interventies aangereikt die zij kunnen toepassen in verschillende gespreksituaties.

### **3. Ondersteunen bij het ontwerpen van dialogen**

Het handboek biedt richtlijnen voor het voorbereiden, structureren en evalueren van dialoogsessies.

#### **4. Reflectie stimuleren**

Moderatoren worden aangemoedigd om te reflecteren op hun eigen rol, houding en interventies, zodat zij hun vaardigheden continu kunnen ontwikkelen.

Het handboek is bedoeld voor een brede doelgroep, waaronder trainers, docenten, jongerenwerkers, beleidsmakers en gemeenschapsleiders. Hoewel de focus ligt op dialogen over vrij denken, zijn de principes en technieken toepasbaar in verschillende contexten waarin communicatie en samenwerking centraal staan.

#### **Slotopmerking**

Wij hopen dat dit handboek moderatoren inspireert en ondersteunt in hun werk. Door het faciliteren van open, respectvolle en inclusieve dialogen kunnen zij bijdragen aan een samenleving waarin verschillen niet leiden tot verdeeldheid, maar tot begrip, verbinding en gezamenlijke groei.

#### **Projectdoelstellingen en KPI's**

In het kader van het project “Vrij-Denken Dialogen” worden de volgende meetbare doelstellingen gehanteerd:

- Minimaal 30 dialoogsessies in verschillende wijken van Rotterdam
- Minimaal 450 unieke deelnemers
- Minimaal 20 getrainde en gecertificeerde moderatoren
- Minimaal 1.000 websitebezoeken
- Minimaal 500 podcast streams

Deze doelstellingen worden gebruikt als indicatoren voor impactmeting en subsidieverantwoording richting de Gemeente Rotterdam.

# Hoofdstuk 1 – Het belang van dialoog in een diverse samenleving

Dit hoofdstuk vormt de inhoudelijke basis van het handboek. Het beschrijft waarom dialoog essentieel is in een samenleving die gekenmerkt wordt door diversiteit en pluralisme, en welke rol moderatoren spelen in het begeleiden van gesprekken over gevoelige thema's.

## 1.1 Diversiteit en pluralisme

Moderne samenlevingen worden steeds diverser. Mensen met verschillende religieuze overtuigingen, culturele achtergronden, waarden en wereldbeelden leven en werken samen binnen dezelfde sociale context. Deze diversiteit – ook wel pluralisme genoemd – betekent dat er niet één dominante waarheid of perspectief bestaat, maar dat meerdere manieren van kijken naar de wereld naast elkaar bestaan.

Hoewel deze diversiteit een bron van verrijking is, brengt zij ook uitdagingen met zich mee. Verschillen in normen, waarden en overtuigingen kunnen leiden tot misverstanden, spanningen of zelfs conflicten, vooral wanneer er onvoldoende ruimte is om deze verschillen bespreekbaar te maken.

Dialoog speelt hierin een cruciale rol. Het biedt een gestructureerde en veilige manier om verschillen te verkennen zonder dat deze direct leiden tot confrontatie of polarisatie.

Door middel van dialoog kunnen deelnemers:

### **Wederzijds begrip vergroten**

Door naar elkaar te luisteren en ervaringen te delen, krijgen deelnemers inzicht in elkaars perspectieven.

### **Stereotypen verminderen**

Persoonlijke verhalen doorbreken vaak simplistische beelden en generalisaties over groepen.

### **Sociale cohesie versterken**

Dialoog draagt bij aan verbondenheid en vertrouwen tussen verschillende groepen in de samenleving.

### **Polarisatie verminderen**

Door ruimte te maken voor nuance en complexiteit worden tegenstellingen minder zwart-wit.

Het vermogen om constructieve dialogen te voeren is daarom een essentiële vaardigheid in een diverse samenleving.

## 1.2 Dialoog versus debat

Een belangrijk uitgangspunt van dit handboek is het onderscheid tussen dialoog en debat. Hoewel beide vormen van communicatie waardevol kunnen zijn, dienen zij verschillende doelen en vereisen zij een andere houding van deelnemers.

In een **debat** ligt de nadruk op overtuigen. Deelnemers verdedigen hun standpunt en proberen de ander te overtuigen van hun gelijk. Dit kan leiden tot een competitieve dynamiek, waarbij winnen centraal staat.

In een **dialoog** daarentegen staat het begrijpen centraal. Deelnemers worden uitgenodigd om hun perspectief te delen en tegelijkertijd open te staan voor de ervaringen van anderen. Het doel is niet om consensus te bereiken, maar om inzicht te krijgen in de complexiteit van het onderwerp.

### **Debat**

### **Dialoog**

### **Overtuigen**

### **Begrijpen**

### **Winnen**

### **Verkennen**

### **Standpunten verdedigen**

### **Ervaringen delen**

Dialoog vraagt om een andere houding:

- nieuwsgierigheid in plaats van oordeel
- luisteren in plaats van reageren
- reflectie in plaats van overtuiging

Voor moderators betekent dit dat zij actief moeten sturen op een dialooghouding binnen de groep. Dit vereist duidelijke kaders, passende werkvormen en interventies wanneer het gesprek dreigt te verschuiven naar debat.

### **1.3 Spanningen rond identiteit en religie**

Onderwerpen zoals identiteit, religie en vrijheid van denken behoren tot de meest gevoelige thema's binnen maatschappelijke gesprekken. Deze onderwerpen raken vaak direct aan hoe mensen zichzelf zien en hoe zij betekenis geven aan hun leven.

Identiteit is meerlagig en bestaat uit verschillende elementen, zoals:

- religieuze of levensbeschouwelijke overtuigingen
- culturele achtergrond
- sociale rollen
- persoonlijke ervaringen

Wanneer gesprekken deze elementen raken, kunnen sterke emoties ontstaan. Mensen kunnen zich bijvoorbeeld:

- niet erkend voelen in hun identiteit
- aangevallen voelen in hun overtuigingen
- onbegrepen voelen door anderen

Dit kan leiden tot defensieve reacties, terugtrekking of juist escalatie van het gesprek. Daarnaast speelt ook het concept van vrijheid van denken een belangrijke rol. Hoewel vrijheid van meningsuiting een fundamenteel recht is, kan het uiten van bepaalde overtuigingen spanningen veroorzaken wanneer deze botsen met de waarden of ervaringen van anderen.

In dergelijke situaties is de rol van de moderator van groot belang. Een getrainde moderator kan:

- een veilige gespreksomgeving creëren
- emoties herkennen en benoemen
- verschillende perspectieven zichtbaar maken
- escalatie voorkomen of begeleiden
- deelnemers ondersteunen in het voeren van een constructieve dialoog

Zonder adequate begeleiding bestaat het risico dat gesprekken over gevoelige thema's vastlopen of juist bijdragen aan verdere polarisatie.

### **Conclusie**

Dit hoofdstuk onderstreept dat dialoog geen vanzelfsprekend proces is, maar een vaardigheid die ontwikkeld en gefaciliteerd moet worden. In een diverse samenleving is het vermogen om verschillen op een constructieve manier te bespreken essentieel voor sociale cohesie en wederzijds begrip.

Door het onderscheid tussen debat en dialoog te begrijpen en aandacht te besteden aan de gevoeligheid van thema's zoals identiteit en religie, kunnen moderators bijdragen aan gesprekken die niet verdelen, maar verbinden.

## Hoofdstuk 2 – Methodologische basis

Dit trainingsprogramma is gebaseerd op een geïntegreerde methodologische benadering waarin drie belangrijke theoretische kaders samenkomen:

- **Deep Democracy**
- **Dialogical Self Theory (DST)**
- **Het ZELVI-model**

Deze benaderingen vullen elkaar aan en bieden moderatoren zowel **praktische handvatten als theoretisch inzicht** in hoe mensen communiceren, hoe identiteit werkt en hoe groepsdynamiek ontstaat.

Samen vormen zij een solide fundament voor het begeleiden van dialogen waarin ruimte is voor complexiteit, verschil en wederzijds begrip.

### 2.1 Deep Democracy

Deep Democracy is een methode voor inclusieve besluitvorming en dialoog die zich richt op het **volledig benutten van de diversiteit aan perspectieven binnen een groep**. Het uitgangspunt is dat niet alleen de meerderheid, maar ook minderheidsstemmen essentieel zijn voor een volledig begrip van een situatie.

In veel groepsprocessen krijgen dominante stemmen automatisch meer ruimte, terwijl afwijkende perspectieven minder zichtbaar blijven. Dit kan leiden tot frustratie, weerstand en uiteindelijk polarisatie. Deep Democracy probeert dit te doorbreken door actief ruimte te maken voor alle stemmen.

#### Kernprincipes

Deep Democracy is gebaseerd op vier centrale principes:

##### 1. Inclusiviteit van perspectieven

Elke stem in een groep bevat waardevolle informatie. Het doel is om zoveel mogelijk perspectieven zichtbaar te maken.

##### 2. Minderheidswijsheid

Minderheidsstemmen bevatten vaak inzichten die de groep helpen om blinde vlekken te herkennen en betere beslissingen te nemen.

##### 3. Bewust omgaan met macht en groepsdynamiek

Groepsprocessen worden beïnvloed door machtsverhoudingen, sociale rollen en communicatiepatronen. De moderator moet zich hiervan bewust zijn.

##### 4. Verschillen als bron van leren

Verschillen worden niet gezien als probleem, maar als kans om nieuwe inzichten te ontwikkelen.

#### De 5 stappen van Deep Democracy

Deep Democracy biedt een praktische structuur in de vorm van vijf stappen:

##### 1. Alle perspectieven verzamelen

De moderator nodigt deelnemers uit om hun mening, ervaring of gevoel te delen.

##### 2. Minderheidsstemmen zoeken

Er wordt expliciet gevraagd naar afwijkende of minder gehoorde perspectieven.

##### 3. Verschillende perspectieven onderzoeken

De groep verkent de achterliggende ervaringen, waarden en emoties.

##### 4. Inzichten integreren

De verschillende perspectieven worden samengebracht tot een breder begrip.

##### 5. Conclusie of besluit formuleren

De groep formuleert gezamenlijke inzichten of vervolgstappen.

#### Betekenis voor moderatie

Voor moderatoren betekent dit dat zij actief moeten:

- ruimte maken voor stille of minderheidsstemmen
- verschillen benoemen zonder te oordelen
- nieuwsgierigheid stimuleren
- groepsdynamiek bewust begeleiden

Deep Democracy biedt daarmee een concrete structuur om inclusieve dialogen te faciliteren.

## 2.2 Dialogical Self Theory (DST)

De Dialogical Self Theory (DST), ontwikkeld door de Nederlandse psycholoog Hubert Hermans, biedt een diepgaand inzicht in hoe identiteit werkt. Volgens deze theorie bestaat het zelf niet uit één vaste identiteit, maar uit een **dynamisch systeem van meerdere stemmen of perspectieven**, ook wel **ik-posities** genoemd.

### **Ik-posities**

Mensen nemen verschillende posities in afhankelijk van de context. Voorbeelden zijn:

- Ik als professional
- Ik als ouder
- Ik als lid van een religieuze gemeenschap
- Ik als burger in de samenleving

Deze posities vertegenwoordigen verschillende ervaringen, waarden en overtuigingen.

### **Dialoog binnen het zelf**

Een belangrijk uitgangspunt van DST is dat deze ik-posities met elkaar in dialoog kunnen staan. Soms versterken zij elkaar, maar soms kunnen zij ook met elkaar in conflict zijn.

Bijvoorbeeld:

Iemand kan zich tegelijkertijd verbonden voelen met een traditie (loyaliteit) en openstaan voor verandering (nieuw perspectief).

### **Typen ik-posities**

Binnen DST kunnen verschillende soorten posities worden onderscheiden:

- **Dominante posities** – sturen gedrag en denken
- **Tegenposities** – bieden weerstand of alternatieve perspectieven
- **Onderdrukte posities** – krijgen weinig ruimte
- **Meta-posities** – observeren en reflecteren

### **Betekenis voor dialoog**

DST helpt moderators om te begrijpen dat deelnemers:

- niet één vast standpunt hebben
- meerdere perspectieven in zich dragen
- kunnen veranderen tijdens een gesprek

Dit inzicht maakt het mogelijk om gesprekken minder zwart-wit te maken en meer ruimte te creëren voor nuance en complexiteit.

Moderatoren kunnen DST toepassen door:

- vragen te stellen die verschillende perspectieven zichtbaar maken
- deelnemers te laten reflecteren op hun eigen ik-posities
- ruimte te geven aan innerlijke tegenstrijdigheden

## 2.3 Het ZELVI-model

Het ZELVI-model is een pedagogisch en dialogisch model dat zich richt op **identiteitsontwikkeling en sociale verbinding**. Het model benadrukt dat persoonlijke ontwikkeling plaatsvindt in interactie met anderen.

### **De vijf dimensies van ZELVI**

#### **Z – Zelfbeeld**

Hoe ziet iemand zichzelf? Dit wordt gevormd door ervaringen en sociale context.

#### **E – Erkenning**

De mate waarin iemand zich gezien en gehoord voelt. Erkenning is essentieel voor open communicatie.

#### **L – Loyaliteit**

Verbondenheid met groepen, tradities of overtuigingen. Loyaliteit kan invloed hebben op gedrag en reacties.

#### **V – Verbinding**

De relatie tussen mensen en de mate waarin zij zich met elkaar verbonden voelen.

#### **I – Identiteit**

Het geheel van ervaringen, overtuigingen en relaties dat bepaalt hoe iemand zichzelf positioneert.

### **Betekenis voor dialoog**

Het ZELVI-model helpt moderators om aandacht te besteden aan zowel de cognitieve als de emotionele dimensies van gesprekken.

Het model maakt zichtbaar dat:

- emoties een belangrijke rol spelen in dialoog
- ervaringen en verhalen centraal staan
- identiteit voortdurend in ontwikkeling is
- verbinding ontstaat door erkenning

### **Toepassing in moderatie**

Moderatoren kunnen het ZELVI-model gebruiken door:

- aandacht te geven aan persoonlijke verhalen
- erkenning te bieden aan verschillende perspectieven
- loyaliteiten te herkennen en te respecteren
- verbinding tussen deelnemers te stimuleren

Het model helpt om gesprekken menselijker en betekenisvoller te maken.

### **Samenhang tussen de drie modellen**

Hoewel de drie benaderingen verschillende invalshoeken hebben, versterken zij elkaar:

- **Deep Democracy** → focus op groepsproces en inclusiviteit
- **DST** → focus op identiteit en innerlijke perspectieven
- **ZELVI** → focus op verbinding en betekenisgeving

Samen bieden zij een compleet kader voor dialoogmoderatie.

### **Conclusie**

De methodologische basis van dit handboek biedt moderatoren de tools om dialogen op een diepgaande en inclusieve manier te begeleiden. Door gebruik te maken van Deep Democracy, Dialogical Self Theory en het ZELVI-model kunnen moderatoren:

- verschillende perspectieven zichtbaar maken
- identiteit en emoties begrijpen
- groepsdynamiek begeleiden
- constructieve dialoog faciliteren

Deze combinatie maakt het mogelijk om gesprekken te begeleiden die niet alleen informatief zijn, maar ook leiden tot reflectie, verbinding en groei.

*In de bijlage Trainingsprogramma (Dag 1-Dag 2)*

## Hoofdstuk 3 – De rol van de moderator

De moderator speelt een centrale rol in het begeleiden van dialogen over gevoelige en complexe thema's zoals identiteit, religie en vrijheid van denken. In tegenstelling tot een docent, trainer of spreker is de moderator geen inhoudelijke expert die kennis overdraagt, maar een **procesbegeleider** die het gesprek faciliteert.

Het doel van de moderator is het creëren van een **veilige, inclusieve en gestructureerde gespreksomgeving**, waarin deelnemers hun perspectieven kunnen delen, naar elkaar kunnen luisteren en gezamenlijk nieuwe inzichten kunnen ontwikkelen.

### 3.1 De kernrol van de moderator

Een effectieve moderator vervult meerdere rollen tegelijkertijd. Deze rollen vragen om bewust handelen en voortdurende afstemming op de groep.

#### De moderator als procesbegeleider

De moderator:

- faciliteert het gesprek zonder het te domineren
- bewaakt de structuur en het verloop van de dialoog
- zorgt dat alle deelnemers ruimte krijgen om te spreken

De focus ligt niet op de inhoud van het gesprek, maar op **hoe het gesprek verloopt**.

#### De moderator als neutrale begeleider

Neutraliteit betekent dat de moderator:

- geen partij kiest
- verschillende perspectieven gelijkwaardig behandelt
- zijn of haar eigen mening niet centraal stelt
- dit betekent niet dat de moderator geen mening mag hebben, maar dat deze **geen invloed heeft op de begeleiding van het gesprek**.

#### De moderator als bewaker van veiligheid

Een veilige gespreksomgeving is essentieel voor open dialoog. De moderator:

- stelt en bewaakt gespreksregels
- grijpt in bij respectloos gedrag
- zorgt dat deelnemers zich gehoord voelen

Psychologische veiligheid betekent dat deelnemers zich vrij voelen om hun perspectief te delen zonder angst voor oordeel of afwijzing.

#### De moderator als facilitator van meerstemmigheid

Een van de belangrijkste taken is het zichtbaar maken van verschillende stemmen.

De moderator:

- stimuleert deelname van alle deelnemers
- nodigt minderheidsstemmen expliciet uit
- voorkomt dat dominante stemmen het gesprek overnemen

Dit sluit direct aan bij de principes van **Deep Democracy**.

### 3.2 Belangrijke vaardigheden van de moderator

Om deze rol effectief te vervullen, beschikt de moderator over een aantal kernvaardigheden.

#### Actief luisteren

Actief luisteren betekent dat de moderator:

- volledige aandacht geeft aan de spreker
- luistert zonder direct te reageren
- ook let op emoties en non-verbale signalen

#### Waarom belangrijk?

Deelnemers voelen zich gehoord en erkend, wat bijdraagt aan openheid.

## **Samenvatten**

Door samen te vatten:

- brengt de moderator structuur in het gesprek
- maakt hij/zij duidelijk dat de spreker is begrepen
- helpt hij/zij de groep om overzicht te houden

**Voorbeeld:** *“Als ik je goed begrijp, zeg je dat...”*

## **Doorvragen**

Doorvragen helpt om dieper inzicht te krijgen in perspectieven.

Voorbeelden van vragen:

- *“Kun je daar iets meer over vertellen?”*
- *“Wat maakt dit belangrijk voor jou?”*
- *“Welke ervaring ligt hieraan ten grondslag?”*

**Doel:** Niet oppervlakkig blijven, maar **betekenis en context verkennen**.

## **Emoties erkennen**

Emoties spelen een belangrijke rol in dialogen over identiteit en overtuigingen.

De moderator:

- benoemt emoties zonder oordeel
- geeft ruimte voor gevoelens
- voorkomt dat emoties escaleren

**Voorbeeld:**

*“Ik merk dat dit onderwerp je raakt.”*

## **Waarom belangrijk?**

Erkenning van emoties vermindert spanning en vergroot veiligheid.

## **Gesprekken vertragen**

Wanneer gesprekken intens of gespannen worden, is vertragen essentieel.

De moderator kan:

- een korte stilte laten vallen
- samenvatten wat er gezegd is
- reflectieve vragen stellen

**Effect:**

- vermindert escalatie
- vergroot bewustzijn
- helpt deelnemers om beter te luisteren

## **3.3 Leiderschap vanuit het midden**

Binnen dialoogmoderatie wordt gesproken over **leiderschap vanuit het midden**.

Dit betekent dat de moderator:

- het proces begeleidt zonder het gesprek te controleren
- ruimte laat voor deelnemers om zelf betekenis te geven
- balans houdt tussen structuur en openheid

De moderator staat niet *“boven”* de groep, maar **in het midden van het proces**.

## **3.4 Omgaan met uitdagende situaties**

In dialogen kunnen verschillende uitdagingen ontstaan. Een goede moderator is hierop voorbereid.

### **Dominante deelnemers**

- Nodig anderen expliciet uit
- Gebruik gespreksrondes

### **Stille deelnemers**

- Stel open vragen
- Geef tijd om na te denken

### **Emotionele escalatie**

- Erken emoties
- Vertraag het gesprek
- Breng focus terug

### **Polarisatie**

- Benoem verschillen zonder oordeel

- Maak ruimte voor nuance
- Stimuleer perspectiefwisseling

### 3.5 Professionele houding van de moderator

Naast vaardigheden is ook de houding van de moderator cruciaal.

Een goede moderator is:

- **nieuwsgierig** → geïnteresseerd in verschillende perspectieven
- **open** → zonder vooroordelen
- **reflectief** → bewust van eigen rol en invloed
- **respectvol** → naar alle deelnemers

Daarnaast is **zelfreflectie** essentieel:

- Wat deed ik goed?
- Waar kan ik groeien?
- Hoe beïnvloed ik het proces?

### Conclusie

De rol van de moderator is bepalend voor het succes van een dialoog. Door het proces zorgvuldig te begeleiden, ruimte te maken voor verschillende stemmen en een veilige omgeving te creëren, kan de moderator bijdragen aan gesprekken die leiden tot **inzicht, verbinding en wederzijds begrip**.

Een effectieve moderator combineert:

- **vaardigheden** (luisteren, vragen stellen, begeleiden)
- **houding** (open, neutraal, reflectief)
- **inzicht** (in groepsdynamiek en identiteit)

Hiermee vormt de moderator de sleutel tot een **constructieve en inclusieve dialoog**.

### Rollen en verantwoordelijkheden binnen het project

Binnen het project worden verschillende rollen onderscheiden:

- **Projectleider:** verantwoordelijk voor coördinatie en partners
- **Moderator:** begeleidt de dialoogsessies
- **Online Community Coördinator:** verantwoordelijk voor digitale communicatie en monitoring
- **Onderzoeker:** verantwoordelijk voor impactmeting en rapportage

Deze rolverdeling draagt bij aan een professionele en transparante uitvoering van het project.

## Hoofdstuk 4 – Ethiek en professionele houding

Het begeleiden van dialogen over gevoelige thema's zoals identiteit, religie en vrijheid van denken brengt een grote verantwoordelijkheid met zich mee. Moderatoren werken met persoonlijke verhalen, emoties en soms kwetsbare ervaringen. Daarom is een sterke ethische basis essentieel.

Ethiek in dialoogmoderatie gaat niet alleen over regels, maar ook over de **houding, bewustzijn en integriteit** van de moderator. Het bepaalt hoe veilig, eerlijk en inclusief een dialoogproces verloopt.

### 4.1 Respect tonen

Respect vormt de basis van elke dialoog. Zonder respect is er geen veilige ruimte waarin deelnemers hun perspectief durven delen.

**Wat betekent respect in de praktijk?** De moderator:

- behandelt alle deelnemers gelijkwaardig
- erkent verschillende perspectieven zonder oordeel
- voorkomt beledigende of discriminerende uitingen
- stimuleert respectvolle communicatie

Respect betekent niet dat iedereen het met elkaar eens moet zijn, maar dat verschillen op een **waardige en zorgvuldige manier** worden besproken.

**Rol van de moderator**

- Grijp in bij respectloos gedrag
- Benoem wat er gebeurt zonder te beschuldigen
- Breng het gesprek terug naar de dialoog

**Voorbeeld:** *“Ik hoor dat de toon scherper wordt. Laten we proberen elkaars perspectief te begrijpen.”*

### 4.2 Vertrouwelijkheid bewaken

In dialoogsessies delen deelnemers vaak persoonlijke ervaringen, overtuigingen en emoties. Het is daarom essentieel dat deelnemers erop kunnen vertrouwen dat wat zij delen **niet zonder toestemming wordt verspreid**.

**Waarom is vertrouwelijkheid belangrijk?**

- Het creëert een gevoel van veiligheid
- Het stimuleert openheid en eerlijkheid
- Het beschermt deelnemers tegen mogelijke negatieve gevolgen

**Praktische toepassing.** De moderator:

- maakt vertrouwelijkheid expliciet aan het begin van de sessie
- herinnert de groep aan deze afspraak indien nodig
- respecteert zelf ook de privacy van deelnemers

**Belangrijk:** Deelnemers mogen altijd zelf kiezen wat zij wel of niet delen.

### 4.3 Inclusiviteit stimuleren

Inclusiviteit betekent dat alle deelnemers, ongeacht hun achtergrond, zich welkom en gehoord voelen. In diverse groepen kunnen verschillen bestaan in:

- cultuur
- religie
- taal
- sociale positie
- communicatiestijl

De moderator heeft de taak om ervoor te zorgen dat deze verschillen **niet leiden tot uitsluiting**, maar juist bijdragen aan het gesprek.

**Wat betekent inclusiviteit in moderatie?** De moderator:

- geeft ruimte aan minderheidsstemmen
- voorkomt stereotypering
- stimuleert gelijke participatie

- is alert op machtsverhoudingen

### **Praktische interventies**

*“We hebben dit perspectief gehoord, zijn er ook andere ervaringen?”*

*“Ik ben benieuwd hoe anderen hiernaar kijken.”*

Inclusiviteit betekent ook dat de moderator zich bewust is van zijn/haar eigen positie en invloed binnen de groep.

## **4.4 Zelfreflectie toepassen**

Een professionele moderator blijft zich voortdurend ontwikkelen. Zelfreflectie is hierbij essentieel.

### **Waarom is zelfreflectie belangrijk?**

- De moderator heeft altijd invloed op het proces
- Persoonlijke overtuigingen kunnen (onbewust) doorwerken
- Reflectie helpt om te leren van ervaringen

### **Vragen voor zelfreflectie**

Na een sessie kan de moderator zichzelf afvragen:

- Heb ik alle stemmen voldoende ruimte gegeven?
- Ben ik neutraal gebleven?
- Hoe heb ik gereageerd op spanningen of emoties?
- Wat zou ik de volgende keer anders doen?

### **Vormen van reflectie**

- individuele reflectie (bijv. logboek)
- feedback van deelnemers
- intervisie met andere moderatoren

Zelfreflectie helpt moderatoren om hun vaardigheden te verdiepen en hun professionele houding te versterken.

## **4.5 Professionele integriteit**

Naast de genoemde principes is het belangrijk dat moderatoren handelen vanuit integriteit.

Dit betekent dat de moderator:

- transparant is over doelen en werkwijze
- eerlijk en consistent handelt
- verantwoordelijkheid neemt voor het proces
- grenzen stelt wanneer nodig

Integriteit draagt bij aan vertrouwen in de moderator en in het dialoogproces.

## **Conclusie**

Ethiek en professionele houding vormen het fundament van effectieve dialoogmoderatie. Zonder respect, vertrouwelijkheid, inclusiviteit en zelfreflectie kan een dialoog niet veilig en constructief verlopen.

Een ethisch bewuste moderator:

- creëert een veilige ruimte
- bewaakt de kwaliteit van het gesprek
- ondersteunt deelnemers in het delen van hun perspectieven
- blijft zichzelf ontwikkelen

Hiermee draagt de moderator bij aan dialogen die niet alleen informatief zijn, maar ook leiden tot **begrip, verbinding en persoonlijke groei**.

### **Gegevensbescherming (AVG)**

Binnen het project wordt gewerkt conform de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

Dit betekent:

- Alleen noodzakelijke persoonsgegevens worden verzameld
- Deelnemers geven expliciete toestemming voor registratie en communicatie
- Persoonsgegevens worden niet gedeeld met derden zonder toestemming
- Rapportages bevatten geen herleidbare persoonsgegevens

Alle data wordt veilig opgeslagen en uitsluitend gebruikt voor projectdoeleinden en subsidieverantwoording.

## Hoofdstuk 5 – Structuur van een dialoogsessie

Een goed opgebouwde dialoogsessie helpt deelnemers om zich veilig te voelen, actief deel te nemen en hun perspectieven op een constructieve manier te delen. Structuur is hierbij belangrijk: een duidelijk verloop van het gesprek zorgt ervoor dat deelnemers weten wat zij kunnen verwachten en helpt de moderator om het proces te begeleiden.

Hoewel elke dialoog uniek is en afhankelijk van de context kan verschillen, bestaat een dialoogsessie meestal uit vier hoofdfasen:

1. Opening van de dialoog
2. Kennismaking en vertrouwen opbouwen
3. Gespreksrondes en reflectie
4. Samenvatting en afsluiting

Door deze fasen bewust te structureren kan een moderator een omgeving creëren waarin deelnemers zich gehoord voelen en waarin het gesprek zich op een natuurlijke manier kan ontwikkelen.

### 5.1 Opening van de dialoog

De opening vormt een belangrijk moment in de dialoogsessie. In deze fase zet de moderator de toon voor het gesprek en creëert hij of zij de basis voor een veilige en respectvolle interactie.

Tijdens de opening verwelkomt de moderator de deelnemers en introduceert het doel van de bijeenkomst. Het is belangrijk dat deelnemers begrijpen waarom de dialoog wordt georganiseerd en wat zij kunnen verwachten.

Een opening kan bijvoorbeeld bestaan uit de volgende elementen:

#### **Welkom en introductie**

De moderator verwelkomt de deelnemers en stelt zichzelf voor. Indien er meerdere begeleiders aanwezig zijn, stellen ook zij zich kort voor.

#### **Doel en context van de dialoog**

De moderator licht het doel van de sessie toe en geeft een korte uitleg over het thema van het gesprek. Het is hierbij belangrijk om duidelijk te maken dat het doel van de dialoog niet is om elkaar te overtuigen, maar om verschillende perspectieven te verkennen.

#### **Uitleg van de werkwijze**

De moderator legt uit hoe de dialoog zal verlopen, bijvoorbeeld door de verschillende gespreksfasen kort te beschrijven.

#### **Gespreksregels**

Tot slot worden de basisregels voor een veilige dialoog gedeeld. Soms worden deze regels samen met de deelnemers geformuleerd, zodat iedereen zich verantwoordelijk voelt voor het naleven ervan.

Een zorgvuldige opening helpt deelnemers om zich op hun gemak te voelen en bereidt hen voor op een open gesprek.

### 5.2 Kennismaking en vertrouwen opbouwen

Na de opening is het belangrijk om ruimte te creëren voor kennismaking en het opbouwen van vertrouwen. Wanneer deelnemers elkaar beter leren kennen, wordt het makkelijker om persoonlijke ervaringen en perspectieven te delen.

Kennismakingsactiviteiten hebben verschillende doelen:

- het verminderen van spanning of onzekerheid
- het creëren van een gevoel van verbondenheid
- het stimuleren van open communicatie

Een eenvoudige kennismakingsronde kan bijvoorbeeld bestaan uit het delen van:

- naam
- achtergrond
- motivatie om deel te nemen aan de dialoog

In sommige dialogen wordt gebruik gemaakt van creatieve werkvormen. Een voorbeeld is de **voorwerpenoefening**, waarbij deelnemers een object kiezen dat voor hen een bepaalde betekenis heeft. De deelnemer vertelt vervolgens waarom dit voorwerp gekozen is en wat het voor hem of haar symboliseert. Deze methode helpt deelnemers om op een persoonlijke manier kennis te maken en stimuleert het delen van verhalen.

Een andere mogelijkheid is het stellen van reflectieve vragen, zoals:

- Wat betekent het thema van deze dialoog voor jou?
- Welke ervaring heeft jouw perspectief op dit onderwerp beïnvloed?

Door dergelijke vragen ontstaat al vroeg in het gesprek een sfeer van openheid en nieuwsgierigheid.

### 5.3 Gespreksrondes en reflectie

De kern van de dialoogsessie bestaat uit één of meerdere gespreksrondes waarin deelnemers hun perspectieven en ervaringen met elkaar delen.

De moderator begeleidt deze fase door vragen te stellen, deelnemers uit te nodigen om te reageren en ervoor te zorgen dat verschillende stemmen gehoord worden.

#### Gespreksrondes

Gespreksrondes kunnen op verschillende manieren worden georganiseerd. Een veelgebruikte methode is de **cirkelvormige gespreksronde**, waarbij deelnemers om de beurt hun perspectief delen.

Tijdens deze rondes is het belangrijk dat deelnemers:

- naar elkaar luisteren zonder direct te reageren
- spreken vanuit hun eigen ervaring
- ruimte laten voor verschillende perspectieven

De moderator kan het gesprek verdiepen door open vragen te stellen, zoals:

- Wat betekent dit onderwerp voor jou persoonlijk?
- Welke ervaringen hebben jouw perspectief gevormd?
- Welke verschillende stemmen herken je in dit gesprek?

#### Reflectie

Naast het delen van perspectieven is reflectie een belangrijk onderdeel van dialoog. Reflectie helpt deelnemers om stil te staan bij wat zij hebben gehoord en geleerd.

Reflectie kan op verschillende manieren plaatsvinden, bijvoorbeeld:

- korte stiltemomenten
- schrijven in een logboek
- reflectiegesprekken in tweetallen

Door reflectie krijgen deelnemers de kans om nieuwe inzichten te verwerken en hun eigen positie opnieuw te overwegen.

### 5.4 Samenvatting en afsluiting

De afsluiting van een dialoogsessie is een belangrijk moment om het gesprek te evalueren en de belangrijkste inzichten samen te brengen.

De moderator kan beginnen met het samenvatten van enkele belangrijke thema's die tijdens de dialoog naar voren zijn gekomen. Dit helpt deelnemers om het gesprek te structureren en om gezamenlijke inzichten te herkennen.

Na de samenvatting kan de moderator deelnemers uitnodigen om kort te reflecteren op hun ervaring.

Mogelijke vragen zijn bijvoorbeeld:

- Wat neem je mee uit deze dialoog?
- Heeft het gesprek je nieuwe inzichten gegeven?
- Wat heeft je het meest geraakt of aan het denken gezet?

In sommige dialogen wordt een symbolische afsluiting gebruikt, zoals het delen van een voornemen voor de toekomst of het vormen van een netwerkstructuur met een stuk wol, waarbij deelnemers uitspreken wat zij meenemen naar hun eigen praktijk.

Tot slot bedankt de moderator de deelnemers voor hun bijdrage en betrokkenheid. Een positieve afsluiting helpt om de dialoogervaring op een betekenisvolle manier te afronden.

## Conclusie

Een goed gestructureerde dialoogsessie helpt om een veilige en productieve gespreksomgeving te creëren. Door aandacht te besteden aan de verschillende fasen van het gesprek — van opening tot afsluiting — kan de moderator deelnemers begeleiden in een proces van luisteren, reflectie en wederzijds begrip.

Structuur betekent echter niet dat de dialoog volledig vastligt. Een goede moderator blijft flexibel en speelt in op wat er in het gesprek gebeurt. Door een balans te vinden tussen structuur en openheid kan de dialoog zich op een natuurlijke manier ontwikkelen.

In het volgende hoofdstuk wordt ingegaan op **interventietechnieken voor moderatoren**, met praktische methoden om gesprekken te verdiepen, spanningen te begeleiden en minderheidsstemmen zichtbaar te maken.

## Monitoring en rapportage

De voortgang en impact van het project worden systematisch gemonitord en gerapporteerd.

Maandelijks rapportage omvat:

- Aantal deelnemers per sessie
- Diversiteit van deelnemers (wijk, doelgroep)
- Aantal georganiseerde sessies
- Online bereik (website, social media, podcast)

Alle gegevens worden geanonimiseerd verwerkt en vastgelegd in het subsidiedossier. De rapportages worden gebruikt voor interne sturing en externe verantwoording richting de Gemeente Rotterdam.

## Hoofdstuk 6 – Interventietechnieken voor moderatoren

Tijdens dialoogsessies kunnen verschillende dynamieken ontstaan. Sommige deelnemers spreken gemakkelijk, terwijl anderen terughoudend zijn. Soms ontstaan er sterke emoties of spanningen wanneer gevoelige onderwerpen worden besproken. In dergelijke situaties is het belangrijk dat de moderator beschikt over effectieve interventietechnieken.

Interventies zijn gerichte handelingen of vragen van de moderator die helpen om het gesprek te begeleiden, te verdiepen of te stabiliseren. Het doel van interventies is niet om het gesprek te controleren, maar om ruimte te creëren voor constructieve dialoog.

In dit hoofdstuk worden vijf belangrijke interventietechnieken besproken:

1. Minderheidsstemmen zichtbaar maken
2. Actief luisteren en doorvragen
3. Rolomkering
4. Vertragen van gesprekken
5. Omgaan met emotionele triggers

Deze technieken helpen moderatoren om inclusieve gesprekken te faciliteren en om complexe groepsdynamieken te begeleiden.

### 6.1 Minderheidsstemmen zichtbaar maken

In veel groepsgesprekken ontstaat er vanzelf een dominante mening. Wanneer meerdere deelnemers hetzelfde perspectief delen, kan het gebeuren dat andere standpunten minder aandacht krijgen. Soms voelen deelnemers met een afwijkende mening zich zelfs terughoudend om hun perspectief te delen.

Binnen de methode van **Deep Democracy** wordt veel aandacht besteed aan het zichtbaar maken van minderheidsstemmen. Het idee hierachter is dat minderheidsstandpunten waardevolle inzichten kunnen bevatten die het gesprek verrijken.

De moderator kan minderheidsstemmen op verschillende manieren uitnodigen.

#### **Open uitnodiging**

De moderator kan expliciet vragen of er andere perspectieven zijn die nog niet zijn gehoord.

Voorbeeldvragen:

- Zijn er deelnemers die het onderwerp vanuit een ander perspectief zien?
- Is er iemand die een andere ervaring heeft met dit thema?

#### **Normaliseren van verschillen**

Het kan helpen om duidelijk te maken dat verschillen van mening welkom zijn.

Bijvoorbeeld: *“Het is heel waardevol als we ook andere perspectieven horen. Verschillende ervaringen kunnen ons helpen om het onderwerp beter te begrijpen.”*

#### **Herformuleren van minderheidsstemmen**

Wanneer een deelnemer een afwijkend standpunt deelt, kan de moderator dit standpunt samenvatten en zichtbaar maken voor de groep. Hierdoor krijgt het perspectief meer aandacht en erkenning.

Door actief ruimte te maken voor minderheidsstemmen kan de moderator bijdragen aan een inclusieve dialoog waarin verschillende perspectieven worden onderzocht.

### 6.2 Actief luisteren en doorvragen

Actief luisteren is een van de belangrijkste vaardigheden voor een moderator. Het betekent dat de moderator niet alleen hoort wat deelnemers zeggen, maar ook aandacht heeft voor de betekenis achter hun woorden.

Actief luisteren bestaat uit verschillende elementen.

#### **Aandachtig luisteren**

De moderator geeft volledige aandacht aan de spreker en vermijdt onderbrekingen.

#### **Samenvatten**

Door regelmatig samen te vatten kan de moderator laten zien dat hij of zij de bijdrage van een deelnemer begrijpt.

Bijvoorbeeld: *“Als ik je goed begrijp, zeg je dat jouw ervaring vooral gevormd is door ...”*

## **Verdiepende vragen stellen**

Doorvragen helpt om de betekenis van een perspectief beter te begrijpen.

Voorbeelden van verdiepende vragen zijn:

- Kun je daar iets meer over vertellen?
- Wat maakte die ervaring voor jou belangrijk?
- Hoe heeft dat jouw kijk op het onderwerp beïnvloed?

Door actief te luisteren en door te vragen kan de moderator het gesprek verdiepen en deelnemers helpen om hun perspectieven beter te verwoorden.

## **6.3 Rolomkering**

Rolomkering is een krachtige techniek die deelnemers helpt om zich in het perspectief van een ander te verplaatsen. Deze methode kan vooral nuttig zijn wanneer gesprekken gepolariseerd raken.

Bij rolomkering wordt een deelnemer gevraagd om tijdelijk het standpunt van een andere persoon of groep te verwoorden.

Bijvoorbeeld: *“Kun je proberen het perspectief van de andere kant samen te vatten?”*

Het doel van deze oefening is niet dat deelnemers hun eigen mening veranderen, maar dat zij proberen te begrijpen hoe een ander tot zijn of haar perspectief komt.

Rolomkering kan verschillende voordelen hebben:

- het bevordert empathie
- het vermindert polarisatie
- het stimuleert perspectiefwisseling

Wanneer deelnemers ervaren dat hun perspectief door anderen wordt begrepen, ontstaat vaak meer openheid voor dialoog.

## **6.4 Vertragen van gesprekken**

Soms kunnen gesprekken snel escaleren, vooral wanneer deelnemers sterke emoties ervaren of wanneer standpunten botsen. In zulke situaties kan het helpen om het tempo van het gesprek bewust te vertragen.

Vertragen betekent dat de moderator het gesprek tijdelijk onderbreekt om ruimte te creëren voor reflectie. Dit kan op verschillende manieren gebeuren.

### **Stilte creëren**

Een korte stilte kan deelnemers helpen om hun gedachten te ordenen en emoties te verwerken.

### **Reflectieve vragen stellen**

De moderator kan vragen stellen die deelnemers uitnodigen om na te denken over wat er in het gesprek gebeurt.

Voorbeelden zijn:

- Wat raakt je in wat er zojuist gezegd werd?
- Wat maakt dit onderwerp voor jou zo belangrijk?

### **Samenvatten van het gesprek**

Door het gesprek samen te vatten kan de moderator helpen om het overzicht te herstellen en de aandacht terug te brengen naar het centrale onderwerp.

Vertragen helpt om escalatie te voorkomen en geeft deelnemers de kans om bewuster te reageren.

## **6.5 Omgaan met emotionele triggers**

Gesprekken over identiteit, religie en overtuigingen kunnen sterke emoties oproepen. Emoties zoals boosheid, frustratie of verdriet kunnen een belangrijke rol spelen in dialoogprocessen.

Het is belangrijk dat moderatoren emoties niet proberen te onderdrukken. Emoties kunnen waardevolle informatie bevatten over wat voor deelnemers belangrijk is.

Tegelijkertijd moet de moderator ervoor zorgen dat emoties het gesprek niet volledig domineren.

### **Emoties erkennen**

Een eerste stap is het erkennen van emoties. Bijvoorbeeld: *“Ik hoor dat dit onderwerp sterke gevoelens bij je oproept.”*

Door emoties te benoemen kan de moderator laten zien dat deze serieus worden genomen.

### **Ruimte geven voor expressie**

Soms helpt het om deelnemers kort de ruimte te geven om hun gevoelens te verwoorden. Dit kan spanning verminderen.

## **Terugkeren naar de dialoog**

Na het erkennen van emoties kan de moderator het gesprek voorzichtig terugbrengen naar de dialoog.

Bijvoorbeeld: “Dank je dat je dat hebt gedeeld. Laten we samen kijken hoe anderen dit ervaren.”

Door emoties te erkennen en tegelijkertijd het gesprek te begeleiden, kan de moderator bijdragen aan een respectvolle en constructieve dialoog.

## **Conclusie**

Interventietechnieken zijn belangrijke hulpmiddelen voor moderatoren die dialogen begeleiden over complexe en gevoelige onderwerpen. Door technieken zoals het zichtbaar maken van minderheidsstemmen, actief luisteren, rolomkering en het vertragen van gesprekken toe te passen, kan de moderator een inclusieve en veilige gespreksomgeving creëren.

Daarnaast helpt het zorgvuldig omgaan met emoties om spanningen te verminderen en ruimte te maken voor wederzijds begrip.

In het volgende hoofdstuk wordt ingegaan op **het omgaan met polarisatie en conflicten in dialoog**, een uitdaging die vaak voorkomt in gesprekken over maatschappelijke en identiteitsgerelateerde thema's.

### **Digitale component en impact**

Naast fysieke dialogen wordt binnen het project een digitale infrastructuur ingezet.

Deze bestaat uit:

- Een online platform met informatie en registratie
- Een podcastserie (minimaal 6 afleveringen)
- Social media communicatie en outreach

De digitale component vergroot het bereik van het project en draagt bij aan duurzame impact.

De digitale resultaten worden gemeten via analytics en opgenomen in de maandelijkse rapportage.

## Hoofdstuk 7 – Omgaan met polarisatie

Dialogen over gevoelige maatschappelijke thema's zoals religie, identiteit en vrijheid van denken kunnen soms leiden tot spanningen of conflicten. In dergelijke situaties kan polarisatie ontstaan: groepen of individuen komen steeds sterker tegenover elkaar te staan en het wederzijds begrip neemt af.

Voor moderatoren is het daarom belangrijk om polarisatie te herkennen en te begrijpen hoe deze ontstaat. Door inzicht te krijgen in de mechanismen van polarisatie kunnen moderatoren effectiever ingrijpen en bijdragen aan een constructieve dialoog.

Dit hoofdstuk bespreekt wat polarisatie is, hoe groepspolarisatie ontstaat, en welke strategieën moderatoren kunnen gebruiken om escalatie te voorkomen of te verminderen.

### 7.1 Wat is polarisatie?

Polarisatie is een proces waarbij meningen, overtuigingen of groepen steeds verder uit elkaar komen te staan. In een gepolariseerde situatie worden verschillen sterker benadrukt en ontstaat er een duidelijke scheiding tussen "wij" en "zij".

Polarisatie kan verschillende oorzaken hebben, zoals:

- verschillen in waarden of overtuigingen
- maatschappelijke spanningen
- misverstanden of gebrek aan communicatie
- sterke emoties rondom identiteit of rechtvaardigheid

Wanneer polarisatie toeneemt, kunnen mensen de neiging hebben om hun eigen standpunt sterker te verdedigen en minder open te staan voor andere perspectieven.

In gesprekken kan polarisatie zich bijvoorbeeld uiten in:

- scherpe of beschuldigende taal
- het generaliseren van groepen
- het negeren van nuance
- het onderbreken of domineren van het gesprek

Voor moderatoren is het belangrijk om te begrijpen dat polarisatie vaak niet alleen gaat over meningsverschillen, maar ook over gevoelens van erkenning, identiteit en veiligheid.

### 7.2 Mechanismen van groepspolarisatie

Polarisatie ontstaat niet alleen door individuele meningen, maar ook door groepsprocessen. In groepen kunnen bepaalde dynamieken ervoor zorgen dat meningen sterker en extremer worden.

Een belangrijk mechanisme is **sociale bevestiging**. Wanneer mensen merken dat anderen in de groep dezelfde mening delen, voelen zij zich gesteund en kunnen zij hun standpunt sterker uitdrukken.

Een ander mechanisme is **wij-zij denken**. In dit proces worden groepen tegenover elkaar geplaatst, waardoor de complexiteit van individuele perspectieven verloren gaat.

Daarnaast speelt **emotionele escalatie** een rol. Wanneer deelnemers zich niet gehoord voelen, kunnen frustratie en boosheid toenemen. Dit kan leiden tot defensieve reacties of tot het sluiten van communicatieve kanalen.

Voor moderatoren is het belangrijk om deze dynamieken te herkennen. Door bewust aandacht te besteden aan verschillende perspectieven kan de moderator voorkomen dat één dominante positie het gesprek volledig bepaalt.

### 7.3 Escalatie en de-escalatie

In gepolariseerde gesprekken kan het niveau van spanning geleidelijk toenemen. Dit proces wordt escalatie genoemd. Escalatie kan plaatsvinden wanneer deelnemers zich aangevallen voelen, wanneer emoties oplopen of wanneer misverstanden niet worden opgelost.

Typische signalen van escalatie zijn bijvoorbeeld:

- verhoging van stemvolume
- onderbrekingen en snelle reacties
- persoonlijke aanvallen

- herhaling van standpunten zonder naar anderen te luisteren  
Wanneer moderatoren deze signalen herkennen, kunnen zij interventies toepassen om het gesprek te stabiliseren.

### **Strategieën voor de-escalatie**

Er zijn verschillende manieren waarop een moderator kan bijdragen aan de-escalatie.

#### **Vertragen van het gesprek**

Door het tempo van het gesprek te verlagen ontstaat er ruimte voor reflectie.

#### **Emoties erkennen**

Het benoemen van emoties kan helpen om spanning te verminderen.

Bijvoorbeeld: *“Ik merk dat dit onderwerp sterke gevoelens oproept. Dat is begrijpelijk, omdat het voor veel mensen belangrijk is.”*

#### **Herformuleren van standpunten**

Door standpunten op een neutrale manier samen te vatten kan de moderator voorkomen dat deelnemers elkaar verkeerd begrijpen.

#### **Terugkeren naar gedeelde waarden**

Het kan helpen om aandacht te besteden aan wat deelnemers met elkaar gemeen hebben, zoals de wens voor respectvolle communicatie of een vreedzame samenleving.

Door deze strategieën toe te passen kan de moderator bijdragen aan het herstellen van een constructieve dialoog.

## **7.4 Constructieve gespreksstrategieën**

Naast het voorkomen van escalatie kunnen moderatoren ook actief werken aan het creëren van constructieve gesprekken. Dit betekent dat verschillen niet worden vermeden, maar op een respectvolle manier worden onderzocht.

### **Nieuwsgierigheid stimuleren**

Een belangrijke strategie is het stimuleren van nieuwsgierigheid. Wanneer deelnemers nieuwsgierig worden naar de ervaringen van anderen, ontstaat er ruimte voor begrip. Voorbeeldvragen zijn:

- Kun je uitleggen hoe je tot dit perspectief bent gekomen?
- Welke ervaringen hebben jouw mening gevormd?

### **Complexiteit zichtbaar maken**

Polarisatie wordt vaak versterkt wanneer onderwerpen worden vereenvoudigd tot zwart-wit tegenstellingen. Moderatoren kunnen complexiteit zichtbaar maken door verschillende perspectieven naast elkaar te plaatsen.

### **Persoonlijke ervaringen centraal stellen**

Wanneer deelnemers spreken vanuit persoonlijke ervaringen in plaats van abstracte standpunten, ontstaat vaak meer empathie in het gesprek.

### **Reflectie stimuleren**

Reflectie helpt deelnemers om na te denken over hun eigen perspectief en over wat zij van anderen hebben gehoord. Bijvoorbeeld door vragen zoals:

- Heeft dit gesprek je nieuwe inzichten gegeven?
- Is er iets dat je vandaag anders bent gaan bekijken?

Door deze strategieën toe te passen kan een dialoog veranderen van een confrontatie tussen standpunten naar een gezamenlijke zoektocht naar begrip.

## **Conclusie**

Polarisatie is een veelvoorkomend fenomeen in gesprekken over maatschappelijke en identiteitsgerelateerde onderwerpen. Voor moderatoren is het belangrijk om te begrijpen hoe polarisatie ontstaat en hoe groepsdynamiek deze processen kan versterken.

Door escalatiesignalen te herkennen en constructieve interventies toe te passen, kunnen moderatoren bijdragen aan het creëren van een veilige en productieve dialoogomgeving.

## Hoofdstuk 8 – Groepsdynamiek begrijpen en begeleiden

Elke dialoogsessie vindt plaats binnen een groep. Groepen ontwikkelen vaak hun eigen dynamiek: deelnemers nemen verschillende rollen aan, bepaalde stemmen worden dominanter en andere blijven op de achtergrond. Voor een moderator is het daarom belangrijk om inzicht te hebben in groepsdynamiek.

Groepsdynamiek verwijst naar de manier waarop individuen binnen een groep met elkaar interacteren en hoe deze interacties het gedrag van de groep beïnvloeden. In dialoogprocessen kan groepsdynamiek zowel een positieve als een belemmerende rol spelen.

Wanneer een moderator groepsdynamiek goed begrijpt, kan hij of zij beter inspelen op spanningen, deelnemers stimuleren om actief deel te nemen en een inclusieve gespreksomgeving creëren.

In dit hoofdstuk worden vier belangrijke aspecten van groepsdynamiek besproken:

1. Rollen in groepen
2. Macht en invloed in gesprekken
3. Stilte en dominantie in groepen
4. Inclusieve participatie stimuleren

### 8.1 Rollen in groepen

Binnen elke groep nemen deelnemers bewust of onbewust bepaalde rollen aan. Deze rollen kunnen het verloop van het gesprek beïnvloeden. Enkele veelvoorkomende rollen zijn:

#### **De initiatiefnemer**

Deze persoon neemt vaak het woord en introduceert nieuwe ideeën of perspectieven.

#### **De verbinder**

De verbinder probeert overeenkomsten te vinden tussen verschillende standpunten en helpt om spanning te verminderen.

#### **De kritische denker**

Deze deelnemer stelt vragen of plaatst kanttekeningen bij ideeën die worden besproken.

#### **De stille observator**

Sommige deelnemers luisteren vooral en nemen minder vaak actief deel aan het gesprek.

#### **De dominante spreker**

Deze persoon neemt vaak veel spreektijd en kan onbedoeld andere deelnemers minder ruimte geven.

Het is belangrijk dat moderatoren deze rollen herkennen, maar ze niet direct als positief of negatief beoordelen. Elke rol kan waardevolle bijdragen leveren aan het gesprek.

De taak van de moderator is om ervoor te zorgen dat geen enkele rol het gesprek volledig domineert en dat verschillende perspectieven ruimte krijgen.

### 8.2 Macht en invloed in gesprekken

Macht en invloed spelen vaak een belangrijke rol in groepsgesprekken. Sommige deelnemers hebben meer sociale, professionele of communicatieve invloed dan anderen.

Voorbeelden van factoren die invloed kunnen hebben op machtsverhoudingen zijn:

- leeftijd of ervaring
- professionele positie
- culturele achtergrond
- taalvaardigheid
- persoonlijkheid

Wanneer deze factoren niet worden erkend, kunnen bepaalde stemmen in het gesprek sterker naar voren komen dan andere.

Een moderator kan bijdragen aan een evenwichtiger gesprek door bewust aandacht te besteden aan deze dynamieken. Dit kan bijvoorbeeld door:

- deelnemers expliciet uit te nodigen om hun perspectief te delen
- ervoor te zorgen dat iedereen spreektijd krijgt
- respectvolle communicatie te stimuleren

Door bewust om te gaan met machtsdynamieken kan de moderator een meer inclusieve dialoog bevorderen.

### 8.3 Stille en dominantie in groepen

In veel groepen ontstaat een verschil tussen deelnemers die veel spreken en deelnemers die weinig zeggen. Dit kan verschillende oorzaken hebben.

Sommige mensen zijn van nature extravert en voelen zich comfortabel om hun mening te delen. Andere deelnemers hebben meer tijd nodig om na te denken voordat zij reageren, of voelen zich minder zeker om hun perspectief uit te spreken.

Stilte betekent niet noodzakelijk dat iemand geen mening heeft. Soms kan stilte juist een teken zijn van reflectie of voorzichtigheid.

Moderatoren kunnen verschillende strategieën gebruiken om met stilte en dominantie om te gaan.

#### **Omgaan met dominante deelnemers**

Wanneer één persoon veel spreekt, kan de moderator het gesprek opnieuw structureren door andere deelnemers uit te nodigen. Bijvoorbeeld: *“Ik ben ook benieuwd hoe anderen hierover denken.”*

#### **Stilte uitnodigen**

Voor deelnemers die minder snel spreken kan de moderator open vragen stellen en tijd geven om te reageren. Bijvoorbeeld: *“Is er iemand die hier nog een andere ervaring mee heeft?”*

#### **Gebruik van gespreksrondes**

Een gespreksronde waarin elke deelnemer kort het woord krijgt kan helpen om balans te creëren in de participatie.

Door bewust aandacht te besteden aan deze dynamieken kan de moderator ervoor zorgen dat het gesprek inclusiever wordt.

### 8.4 Inclusieve participatie stimuleren

Een belangrijk doel van dialoogmoderatie is het stimuleren van inclusieve participatie. Dit betekent dat alle deelnemers zich betrokken voelen bij het gesprek en de mogelijkheid krijgen om hun perspectief te delen. Inclusieve participatie ontstaat niet vanzelf. Moderatoren kunnen dit proces actief ondersteunen.

#### **Veiligheid creëren**

Wanneer deelnemers zich veilig voelen, zijn zij eerder bereid om hun perspectief te delen. Dit begint met duidelijke gespreksregels en respectvolle communicatie.

#### **Verschillende communicatiestijlen erkennen**

Niet iedereen communiceert op dezelfde manier. Sommige deelnemers delen hun ideeën graag uitgebreid, terwijl anderen liever kort en bondig spreken.

Door verschillende communicatiestijlen te accepteren kan de moderator een inclusieve sfeer creëren.

#### **Kleine groepsgesprekken gebruiken**

Soms voelen deelnemers zich meer op hun gemak om te spreken in kleinere groepen. Werkvormen zoals gesprekken in tweetallen of kleine groepen kunnen helpen om meer stemmen te laten horen.

#### **Waardering tonen voor bijdragen**

Wanneer de moderator bijdragen samenvat of erkent, voelen deelnemers zich gehoord en gewaardeerd. Dit kan anderen stimuleren om ook actief deel te nemen.

Door deze strategieën toe te passen kan de moderator een dialoogomgeving creëren waarin verschillende perspectieven zichtbaar worden en waarin deelnemers zich betrokken voelen bij het gesprek.

### Conclusie

Groepsdynamiek speelt een belangrijke rol in dialoogprocessen. Door inzicht te hebben in rollen, machtsverhoudingen en participatiepatronen kunnen moderatoren effectiever inspelen op wat er in de groep gebeurt.

Een goede moderator observeert niet alleen wat deelnemers zeggen, maar ook hoe zij met elkaar communiceren. Door bewust aandacht te besteden aan inclusieve participatie kan de moderator bijdragen aan een dialoog waarin verschillende stemmen worden gehoord en gewaardeerd.

In het volgende hoofdstuk wordt aandacht besteed aan **evaluatie en reflectie na een dialoogsessie**, een belangrijke stap om te leren van ervaringen en toekomstige dialogen te verbeteren.

## Hoofdstuk 9 – Identiteit en het meerstemmige zelf

In dialogen over maatschappelijke en levensbeschouwelijke thema's spelen identiteit en persoonlijke ervaringen een belangrijke rol. Mensen nemen niet alleen deel aan gesprekken als individuen met een mening, maar ook als dragers van verschillende identiteiten, ervaringen en loyaliteiten.

De manier waarop mensen zichzelf en anderen begrijpen wordt beïnvloed door hun persoonlijke geschiedenis, culturele achtergrond, sociale relaties en overtuigingen. Wanneer gesprekken gaan over onderwerpen zoals religie, vrijheid van denken of culturele waarden, raken deze vaak direct aan de identiteit van deelnemers.

Om deze dynamiek beter te begrijpen, wordt in dit hoofdstuk gebruik gemaakt van inzichten uit de **Dialogical Self Theory**. Deze theorie helpt moderatoren en deelnemers om identiteit te zien als een dynamisch en meerstemmig proces.

Dit hoofdstuk behandelt drie belangrijke thema's:

1. Ik-posities volgens Dialogical Self Theory
2. Identiteit, loyaliteit en erkenning
3. Verhalen en persoonlijke ervaringen in dialoog

### 9.1 Ik-posities volgens Dialogical Self Theory

De Dialogical Self Theory, ontwikkeld door de Nederlandse psycholoog Hubert Hermans, beschrijft identiteit als een dynamisch systeem van verschillende stemmen of perspectieven binnen het zelf. Deze perspectieven worden **ik-posities** genoemd.

Een persoon kan verschillende ik-posities hebben die afhankelijk van de context naar voren komen.

Voorbeelden van ik-posities zijn:

- Ik als ouder
- Ik als professional
- Ik als lid van een religieuze gemeenschap
- Ik als burger in een samenleving
- Ik als vriend of collega

Deze posities vertegenwoordigen verschillende perspectieven, ervaringen en waarden. In bepaalde situaties kan één positie dominanter aanwezig zijn dan andere.

Een belangrijk kenmerk van Dialogical Self Theory is dat deze posities met elkaar in dialoog kunnen staan. Soms kunnen zij elkaar ondersteunen, maar soms kunnen zij ook met elkaar in conflict zijn.

Bijvoorbeeld: Een persoon kan enerzijds een sterke loyaliteit voelen aan een religieuze traditie, terwijl hij of zij tegelijkertijd open wil staan voor andere perspectieven in een diverse samenleving.

Door identiteit op deze manier te begrijpen, wordt duidelijk dat mensen niet gereduceerd kunnen worden tot één standpunt of één identiteit. In plaats daarvan bestaat het zelf uit meerdere stemmen die met elkaar in interactie staan.

Voor moderatoren kan dit inzicht helpen om gesprekken minder te zien als botsingen tussen vaste standpunten en meer als een verkenning van verschillende perspectieven.

### 9.2 Identiteit, loyaliteit en erkenning

Identiteit wordt niet alleen gevormd door individuele ervaringen, maar ook door relaties met anderen. Mensen voelen zich vaak verbonden met bepaalde groepen, tradities of gemeenschappen. Deze verbindingen worden vaak aangeduid als **loyaliteiten**.

Loyaliteit kan betrekking hebben op verschillende domeinen, zoals:

- familie en gemeenschap
- religieuze of levensbeschouwelijke tradities
- culturele achtergrond
- professionele of sociale netwerken

Deze loyaliteiten kunnen een belangrijke rol spelen in hoe mensen deelnemen aan dialoog. Wanneer een gesprek raakt aan waarden die verbonden zijn met deze loyaliteiten, kunnen sterke emoties ontstaan.

Een belangrijk element in dialoogprocessen is daarom **erkenning**. Erkenning betekent dat mensen zich gezien en gehoord voelen in hun perspectieven en ervaringen.

Wanneer deelnemers ervaren dat hun identiteit en loyaliteiten worden gerespecteerd, ontstaat er meer ruimte voor open communicatie.

Moderatoren kunnen erkenning stimuleren door:

- aandachtig te luisteren naar persoonlijke verhalen
- verschillende perspectieven serieus te nemen
- respectvolle taal te gebruiken

Erkenning betekent niet dat men het met elkaar eens hoeft te zijn. Het betekent dat men bereid is om de ervaring van de ander te begrijpen en te respecteren.

### 9.3 Verhalen en persoonlijke ervaringen in dialoog

Verhalen spelen een belangrijke rol in dialoogprocessen. Wanneer mensen hun persoonlijke ervaringen delen, wordt het gesprek vaak menselijker en minder abstract.

In plaats van algemene standpunten te verdedigen, kunnen deelnemers vertellen over gebeurtenissen of ervaringen die hun perspectief hebben gevormd.

Persoonlijke verhalen kunnen verschillende functies hebben in dialoog:

#### **Het creëren van begrip**

Verhalen helpen anderen om de context van een perspectief te begrijpen. Door te luisteren naar ervaringen kunnen deelnemers zich beter in elkaar verplaatsen.

#### **Het verminderen van stereotypering**

Wanneer mensen hun persoonlijke ervaringen delen, wordt duidelijk dat identiteiten complexer zijn dan eenvoudige categorieën.

#### **Het stimuleren van reflectie**

Het horen van verschillende verhalen kan deelnemers aanzetten tot reflectie over hun eigen perspectieven en overtuigingen.

Moderatoren kunnen het delen van verhalen stimuleren door open vragen te stellen, zoals:

- Welke ervaring heeft jou kijk op dit onderwerp gevormd?
- Kun je een moment beschrijven dat voor jou belangrijk was in dit thema?

Daarnaast is het belangrijk dat moderatoren een veilige omgeving creëren waarin deelnemers zich vrij voelen om persoonlijke ervaringen te delen.

### **Conclusie**

Identiteit speelt een centrale rol in dialogen over maatschappelijke en levensbeschouwelijke thema's. Door gebruik te maken van inzichten uit de Dialogical Self Theory kunnen moderatoren beter begrijpen hoe verschillende perspectieven binnen individuen en groepen ontstaan.

Het concept van het **meerstemmige zelf** benadrukt dat mensen meerdere ik-posities hebben en dat identiteit voortdurend in ontwikkeling is. Wanneer dialogen ruimte bieden voor deze complexiteit, ontstaat een rijker en genuanceerder gesprek.

Daarnaast zijn erkenning en het delen van persoonlijke verhalen belangrijke elementen die bijdragen aan wederzijds begrip. Door deze elementen te integreren in dialoogprocessen kunnen moderatoren een omgeving creëren waarin deelnemers openstaan voor verschillende perspectieven.

In het volgende hoofdstuk wordt ingegaan op **praktische werkvormen en oefeningen voor dialoog**, die moderatoren kunnen gebruiken om gesprekken te structureren en te verdiepen.

## Hoofdstuk 10 – Praktijkoefeningen en werkvormen

Naast theoretische kennis en moderatievaardigheden spelen praktische werkvormen een belangrijke rol in het begeleiden van dialogen. Werkvormen helpen deelnemers om actief deel te nemen aan het gesprek, persoonlijke ervaringen te delen en verschillende perspectieven te verkennen.

Goed gekozen oefeningen kunnen bijdragen aan:

- het opbouwen van vertrouwen in de groep
- het stimuleren van open communicatie
- het verdiepen van reflectie
- het verkennen van complexe thema's

In dit hoofdstuk worden verschillende soorten werkvormen besproken die moderators kunnen gebruiken in dialoogsessies. De nadruk ligt op vier typen oefeningen:

- Kennismakingsoefeningen
- Dialoogspellen
- Reflectie-oefeningen
- Rollenspellen rond polarisatie

Deze werkvormen zijn flexibel en kunnen worden aangepast aan verschillende groepen en contexten.

### 10.1 Kennismakingsoefeningen

Kennismakingsoefeningen zijn belangrijk aan het begin van een dialoogsessie. Ze helpen deelnemers om elkaar beter te leren kennen en dragen bij aan het creëren van een open en veilige sfeer.

Een goede kennismakingsoefening nodigt deelnemers uit om iets persoonlijks te delen zonder dat dit te kwetsbaar of confronterend wordt.

#### De voorwerpenoefening

Een veelgebruikte kennismakingmethode is de voorwerpenoefening. Bij deze oefening ligt er een schaal of tafel met verschillende kleine voorwerpen, zoals stenen, sleutels, kaartjes of symbolische objecten.

De deelnemers kiezen ieder een voorwerp dat hen aanspreekt.

Vervolgens beantwoorden zij een vraag, bijvoorbeeld: *Waarom heb je dit voorwerp gekozen? Wat zegt dit voorwerp over jouw motivatie om deel te nemen aan deze dialoog?*

Door deze oefening ontstaan vaak persoonlijke verhalen en krijgen deelnemers een eerste indruk van elkaars perspectieven.

#### Persoonlijke introductieronde

Een andere eenvoudige methode is een introductieronde waarin deelnemers kort iets vertellen over:

- hun naam
- hun achtergrond
- hun motivatie om deel te nemen

De moderator kan deze ronde verdiepen door een aanvullende vraag te stellen, zoals:

*“Welke ervaring heeft jouw interesse in dit onderwerp beïnvloed?”*

Kennismakingsoefeningen helpen om een basis van vertrouwen te creëren voordat het gesprek zich verdiept.

### 10.2 Dialoogspellen

Dialoogspellen zijn interactieve werkvormen die deelnemers stimuleren om verschillende perspectieven te verkennen. Ze helpen om gesprekken dynamisch te maken en deelnemers actief bij het proces te betrekken.

#### Het “Dit & Dat” dialoogspel

Een voorbeeld van een dialoogspel is het spel “Dit & Dat”. Dit spel is gebaseerd op het principe dat deelnemers verschillende standpunten kunnen hebben, maar samen kunnen zoeken naar gedeelde inzichten.

De moderator introduceert een stelling of vraag, bijvoorbeeld: *“Vrij denken betekent dat iedereen zijn mening altijd vrij moet kunnen uitspreken.”*

Deelnemers worden uitgenodigd om hun perspectief te delen: *“Ik zie het zo...”* *“Voor mij betekent dit...”*

Daarna wordt de groep uitgenodigd om samen te reflecteren op de vraag: “*Wat kunnen we van elkaars perspectieven leren?*”

Het doel van dit spel is niet om consensus te bereiken, maar om verschillende perspectieven naast elkaar te verkennen.

### **Positiewissel-oefening**

Bij deze oefening worden deelnemers gevraagd om zich fysiek in de ruimte te positioneren afhankelijk van hun mening over een stelling. Bijvoorbeeld:

- *eens*, - *neutraal*, - *oneens*

Vervolgens worden deelnemers uitgenodigd om hun positie toe te lichten. Deze oefening maakt verschillen zichtbaar en stimuleert dialoog.

## **10.3 Reflectie-oefeningen**

Reflectie is een belangrijk onderdeel van dialoog. Door stil te staan bij wat er in het gesprek gebeurt, kunnen deelnemers hun eigen perspectieven beter begrijpen en nieuwe inzichten ontwikkelen.

### **Reflectie in tweetallen**

Bij deze oefening worden deelnemers gevraagd om in tweetallen met elkaar te spreken over hun ervaringen tijdens de dialoog. Mogelijke vragen zijn: -Wat heeft je vandaag het meest geraakt? -Heb je een nieuw perspectief gehoord dat je aan het denken heeft gezet?

Gesprekken in tweetallen zijn vaak minder intens dan groeps gesprekken en kunnen deelnemers helpen om hun gedachten te ordenen.

### **Logboekreflectie**

In sommige dialoogsessies ontvangen deelnemers een persoonlijk logboek waarin zij gedurende de bijeenkomst korte reflecties kunnen noteren. Bijvoorbeeld: -wat hen heeft geraakt, -welke nieuwe inzichten zijn ontstaan, -welke vragen nog open blijven.

Het schrijven van reflecties helpt deelnemers om hun ervaringen bewust te verwerken.

## **10.4 Rollenspellen rond polarisatie**

Rollenspellen zijn een effectieve manier om deelnemers te laten oefenen met complexe gespreksituaties. In rollenspellen worden realistische situaties nagebootst waarin spanningen of conflicten kunnen ontstaan.

### **Casusrollenspel**

Bij een casusrollenspel wordt een situatie beschreven waarin een gesprek gepolariseerd raakt.

**Voorbeeld:** Tijdens een discussie over religieuze vrijheid ontstaat er een conflict tussen twee deelnemers met sterk verschillende overtuigingen.

Enkele deelnemers spelen de betrokken personen, terwijl andere deelnemers observatoren zijn.

De observatoren krijgen specifieke observatieopdrachten, zoals: -Hoe reageert de moderator op spanningen? -Welke woorden of metaforen worden gebruikt? -Wanneer ontstaat escalatie in het gesprek?

Na het rollenspel volgt een gezamenlijke reflectie waarin deelnemers bespreken wat zij hebben waargenomen en welke interventies effectief waren.

### **Alternatieve interventies oefenen**

In sommige rollenspellen kan dezelfde situatie meerdere keren worden gespeeld. De moderator kan dan verschillende interventies uitproberen, zoals: -het vertragen van het gesprek, -het uitnodigen van minderheidsstemmen, -het toepassen van rolomkering

Door deze oefeningen ontwikkelen deelnemers praktische vaardigheden voor het begeleiden van moeilijke gesprekken.

## **Conclusie**

Praktijkoefeningen en werkvormen zijn een essentieel onderdeel van effectieve dialoogbegeleiding. Ze helpen deelnemers om actief betrokken te zijn bij het gesprek en bieden structuur aan complexe interacties. Kennismakingsoefeningen bouwen vertrouwen op, dialoogspellen stimuleren perspectiefwisseling, reflectie-oefeningen verdiepen het leerproces en rollenspellen helpen deelnemers om te oefenen met uitdagende situaties.

Door verschillende werkvormen te combineren kan een moderator een dynamische en leerzame dialoogsessie creëren.

In het volgende hoofdstuk wordt aandacht besteed aan **evaluatie en leerprocessen na dialoogsessies**, zodat moderators en deelnemers kunnen leren van hun ervaringen.

# Hoofdstuk 11 – Risicomanagement in dialoogprocessen

Dialoogsessies over onderwerpen zoals identiteit, religie en vrijheid van denken kunnen waardevolle ontmoetingen opleveren, maar ze kunnen ook uitdagingen met zich meebrengen. Verschillende perspectieven, sterke emoties en maatschappelijke spanningen kunnen het gesprek soms complex maken. Voor moderatoren is het daarom belangrijk om voorbereid te zijn op mogelijke risico's die zich tijdens dialoogprocessen kunnen voordoen. Risicomanagement betekent in dit verband dat de moderator situaties herkent die het gesprek kunnen verstoren en strategieën toepast om deze constructief te begeleiden.

In dit hoofdstuk worden vier belangrijke aandachtsgebieden besproken:

1. Omgaan met conflicten en spanningen
2. Lastige deelnemers
3. Lage participatie
4. Veiligheid en grenzen

Door bewust aandacht te besteden aan deze aspecten kan de moderator bijdragen aan een veilige en productieve dialoogomgeving.

## 11.1 Omgaan met conflicten en spanningen

Conflicten en spanningen zijn niet per definitie negatief in dialoogprocessen. Verschillen van mening kunnen juist leiden tot verdieping en nieuwe inzichten. Het wordt echter problematisch wanneer spanningen escaleren en het gesprek onveilig of respectloos wordt.

Een belangrijke taak van de moderator is daarom het herkennen van vroege signalen van spanning. Enkele mogelijke signalen zijn:

- verhoging van stemvolume
- onderbrekingen of snelle reacties
- beschuldigende of generaliserende taal
- defensieve houding van deelnemers

Wanneer dergelijke signalen optreden, kan de moderator verschillende interventies toepassen.

### **Vertragen van het gesprek**

Door het gesprek tijdelijk te vertragen ontstaat er ruimte voor reflectie en kalmering.

### **Samenvatten van standpunten**

Het samenvatten van wat er is gezegd kan helpen om misverstanden te verminderen en structuur in het gesprek te brengen.

### **Focus op ervaringen**

De moderator kan deelnemers uitnodigen om te spreken vanuit persoonlijke ervaringen in plaats van abstracte standpunten.

Door deze strategieën toe te passen kan een gespannen gesprek weer worden teruggebracht naar een constructieve dialoog.

## 11.2 Lastige deelnemers

In sommige dialoogsessies kunnen deelnemers gedrag vertonen dat het gesprek bemoeilijkt. Dit kan verschillende vormen aannemen, zoals:

- deelnemers die voortdurend het woord nemen
- deelnemers die provocerende uitspraken doen
- deelnemers die anderen onderbreken
- deelnemers die het gesprek proberen te domineren

Het is belangrijk dat moderatoren dit gedrag niet direct persoonlijk opvatten, maar het zien als onderdeel van de groepsdynamiek.

### **Grenzen stellen**

Wanneer gedrag het gesprek belemmert, kan de moderator op een respectvolle manier grenzen aangeven. Bijvoorbeeld: *“Het is belangrijk dat iedereen de ruimte krijgt om te spreken.”*

## **Structuur bieden**

Het invoeren van gespreksrondes of spreektijd kan helpen om balans te creëren in het gesprek.

### **Gedrag benoemen zonder oordeel**

Soms kan het helpen om gedrag neutraal te benoemen. Bijvoorbeeld: *“Ik merk dat er veel reacties tegelijk komen. Laten we even stilstaan zodat iedereen kan volgen wat er wordt gezegd.”*

Door op een rustige en duidelijke manier in te grijpen kan de moderator voorkomen dat één deelnemer het gesprek domineert.

## **11.3 Lage participatie**

In sommige dialoogsessies kan het gebeuren dat deelnemers weinig bijdragen aan het gesprek. Dit kan verschillende oorzaken hebben, zoals onzekerheid, gebrek aan vertrouwen of onduidelijkheid over de verwachtingen.

Lage participatie kan ook ontstaan wanneer een klein aantal deelnemers het gesprek domineert.

Moderatoren kunnen verschillende strategieën gebruiken om participatie te stimuleren.

### **Kleine groepsgesprekken**

Het werken in tweetallen of kleine groepen kan deelnemers helpen om zich meer op hun gemak te voelen.

### **Open vragen stellen**

Open vragen nodigen deelnemers uit om hun perspectief te delen. Bijvoorbeeld: *“Welke ervaring heeft jouw kijk op dit onderwerp beïnvloed?”*

### **Reflectiemomenten**

Door korte reflectiemomenten in te bouwen krijgen deelnemers tijd om na te denken voordat zij reageren.

Door verschillende werkvormen te gebruiken kan de moderator een meer dynamische en inclusieve participatie bevorderen.

## **11.4 Veiligheid en grenzen**

Een van de belangrijkste verantwoordelijkheden van de moderator is het waarborgen van een veilige gespreksomgeving. Veiligheid betekent dat deelnemers zich vrij voelen om hun perspectief te delen zonder angst voor belediging of discriminatie.

Om een veilige omgeving te creëren is het belangrijk dat duidelijke gespreksregels worden afgesproken aan het begin van de sessie. Voorbeelden van dergelijke regels zijn:

- respectvol spreken
- elkaar niet onderbreken
- luisteren naar verschillende perspectieven
- persoonlijke verhalen vertrouwelijk behandelen

Naast deze regels is het soms nodig om duidelijke grenzen te stellen. Wanneer deelnemers bijvoorbeeld discriminerende of beledigende uitspraken doen, moet de moderator ingrijpen om de veiligheid van de groep te beschermen. Dit kan bijvoorbeeld door: -de uitspraak te benoemen, -het gesprek terug te brengen naar respectvolle communicatie, -de gespreksregels opnieuw te benadrukken.

Het stellen van grenzen is geen beperking van de dialoog, maar juist een manier om ervoor te zorgen dat alle deelnemers zich veilig voelen om deel te nemen.

## **Conclusie**

Dialoogprocessen kunnen complex zijn, vooral wanneer gevoelige onderwerpen worden besproken. Risicomanagement helpt moderatoren om voorbereid te zijn op situaties waarin spanningen, conflicten of andere uitdagingen ontstaan.

Door vroegtijdig signalen van escalatie te herkennen, duidelijke grenzen te stellen en inclusieve participatie te stimuleren, kan de moderator bijdragen aan een veilige en constructieve dialoogomgeving.

Het doel van risicomanagement is niet om moeilijke gesprekken te vermijden, maar om ervoor te zorgen dat deze gesprekken op een respectvolle en productieve manier kunnen plaatsvinden.

In het volgende hoofdstuk wordt aandacht besteed aan **evaluatie en reflectie na dialoogsessies**, zodat moderatoren en deelnemers kunnen leren van hun ervaringen en toekomstige dialogen verder kunnen verbeteren.

## Hoofdstuk 12 – Evaluatie en reflectie

Dialogsessies zijn niet alleen waardevol op het moment zelf, maar ook als bron van leren en ontwikkeling. Door na afloop van een dialoog bewust tijd te nemen voor evaluatie en reflectie kunnen moderatoren en deelnemers beter begrijpen wat er tijdens het gesprek is gebeurd, welke inzichten zijn ontstaan en hoe toekomstige dialogen verbeterd kunnen worden.

Evaluatie en reflectie helpen om:

- ervaringen te verwerken
- inzichten te verdiepen
- moderatievaardigheden verder te ontwikkelen
- de kwaliteit van toekomstige dialogen te verbeteren

In dit hoofdstuk worden vier belangrijke methoden besproken:

1. Reflectiemethoden voor deelnemers
2. Het gebruik van logboeken
3. Groepsevaluatie
4. Leren van dialoogervaringen

### 12.1 Reflectiemethoden voor deelnemers

Reflectie is een belangrijk onderdeel van dialoogprocessen. Door stil te staan bij eigen ervaringen kunnen deelnemers beter begrijpen hoe hun perspectieven, emoties en reacties zich tijdens het gesprek hebben ontwikkeld. Reflectie helpt deelnemers om:

- hun eigen standpunten beter te begrijpen
- nieuwe inzichten te integreren
- empathie te ontwikkelen voor andere perspectieven

Moderatoren kunnen verschillende reflectiemethoden gebruiken.

#### **Individuele reflectie**

Aan het einde van een dialoogsessie kunnen deelnemers kort nadenken over vragen zoals:

- Wat heeft mij vandaag het meest geraakt?
- Welke nieuwe inzichten heb ik opgedaan?
- Wat neem ik mee uit dit gesprek?

Deze vorm van reflectie kan mondeling of schriftelijk plaatsvinden.

#### **Reflectie in tweetallen**

Deelnemers kunnen ook in kleine groepen of tweetallen hun ervaringen delen. Dit creëert een meer persoonlijke en veilige setting voor het uitwisselen van ervaringen.

#### **Reflectierondes**

Een eenvoudige methode is een afsluitende ronde waarin elke deelnemer één woord of één zin deelt over zijn of haar ervaring van de sessie.

Deze korte reflecties helpen de moderator om een indruk te krijgen van hoe de sessie is ervaren.

### 12.2 Logboekgebruik

In veel dialoogtrainingen en moderatieprogramma's wordt gebruikgemaakt van een persoonlijk logboek. Het logboek is een instrument waarmee deelnemers hun ervaringen, gevoelens en inzichten tijdens het leerproces kunnen vastleggen. Het logboek kan op verschillende momenten worden gebruikt:

- na een oefening
- na een intensieve dialoogsessie
- aan het einde van een trainingsdag

Door regelmatig te schrijven in een logboek krijgen deelnemers de kans om hun gedachten te ordenen en hun persoonlijke leerproces te volgen. Typische vragen voor logboekreflectie zijn:

- Wat heb ik vandaag geleerd?
- Welke momenten vond ik uitdagend?
- Welke vaardigheden wil ik verder ontwikkelen?
- Hoe heeft deze ervaring mijn perspectief veranderd?

Voor moderatoren is het belangrijk om te benadrukken dat logboeken persoonlijk zijn en niet verplicht gedeeld hoeven te worden. Dit draagt bij aan een gevoel van veiligheid en openheid. Logboeken kunnen echter ook vrijwillig worden gebruikt als basis voor groepsreflectie of coaching.

## 12.3 Groepsevaluatie

Naast individuele reflectie is het ook belangrijk om de dialoogsessie gezamenlijk te evalueren. Groepsevaluatie helpt om te begrijpen hoe de interactie binnen de groep is verlopen.

Een groepsevaluatie kan verschillende doelen hebben:

- inzicht krijgen in groepsdynamiek
- evalueren van de moderatie
- verbeteren van toekomstige dialogen

Moderatoren kunnen verschillende evaluatievormen gebruiken.

### Open evaluatiegesprek

De moderator kan vragen stellen zoals:

- Wat werkte goed in deze dialoog?
- Wat zou volgende keer anders kunnen?
- Wanneer voelde het gesprek het meest waardevol?

### Visuele evaluatiemethoden

Soms kunnen visuele methoden helpen om feedback te verzamelen. Bijvoorbeeld door deelnemers een score te laten geven aan verschillende aspecten van de sessie, zoals:

- veiligheid van de gespreksomgeving
- kwaliteit van het gesprek
- mate van participatie

### Reflectie op groepsdynamiek

Het bespreken van groepsdynamiek kan deelnemers helpen om zich bewust te worden van hun rol in het gesprek. Hierbij kan worden gekeken naar: -wie vaak sprak, -wie stil bleef, -hoe verschillen van mening werden behandeld. Deze reflectie kan waardevolle inzichten opleveren voor toekomstige dialoogprocessen.

## 12.4 Leren van dialoogervaringen

Elke dialoogsessie biedt een kans om te leren. Dit geldt niet alleen voor deelnemers, maar ook voor moderatoren. Voor moderatoren is het belangrijk om na elke sessie stil te staan bij vragen zoals:

- Welke interventies werkten goed?
- Op welke momenten was het gesprek moeilijk te begeleiden?
- Hoe reageerde de groep op bepaalde moderatietechnieken?

Door deze ervaringen te analyseren kunnen moderatoren hun vaardigheden verder ontwikkelen.

### Professionele ontwikkeling

Moderatoren kunnen hun professionele ontwikkeling versterken door:

- intervisie met andere moderatoren
- gezamenlijke reflectiesessies
- deelname aan vervoltrainingen

### Documenteren van ervaringen

Het documenteren van ervaringen kan ook helpen bij het ontwikkelen van best practices voor toekomstige dialogen. Door inzichten te verzamelen uit verschillende dialoogsessies kan een organisatie geleidelijk een waardevolle kennisbasis opbouwen.

## Conclusie

Evaluatie en reflectie vormen een essentieel onderdeel van succesvolle dialoogprocessen. Door systematisch aandacht te besteden aan individuele en groepsreflectie kunnen moderatoren en deelnemers hun ervaringen verdiepen en leren van het dialoogproces.

Reflectiemethoden, logboekgebruik en groepsevaluaties helpen om de kwaliteit van dialogen voortdurend te verbeteren en dragen bij aan de professionele ontwikkeling van moderatoren.

In die zin is evaluatie niet alleen een afsluiting van een dialoog, maar ook het begin van nieuwe inzichten en verdere ontwikkeling.

## Hoofdstuk 13 – Dialoogprojecten organiseren

Dialooginitiatieven hebben vaak meer impact wanneer zij niet beperkt blijven tot één enkele bijeenkomst, maar worden georganiseerd als onderdeel van een breder dialoogproject. Dialoogprojecten kunnen bijdragen aan wederzijds begrip, sociale cohesie en constructieve communicatie binnen diverse gemeenschappen.

Het organiseren van dialoogprojecten vraagt om zorgvuldige planning, samenwerking en duidelijke doelstellingen. Moderatoren spelen hierbij een belangrijke rol, niet alleen als gespreksbegeleiders, maar ook als initiatiefnemers en organisatoren van dialoogactiviteiten.

In dit hoofdstuk worden drie belangrijke aspecten besproken:

1. Dialoogprogramma's ontwikkelen
2. Publieksdialogen faciliteren
3. Samenwerken met organisaties en gemeenschappen

### 13.1 Dialoogprogramma's ontwikkelen

Een succesvol dialoogproject begint met een goed ontworpen programma. Een dialoogprogramma bestaat meestal uit meerdere bijeenkomsten of activiteiten die gericht zijn op het stimuleren van gesprekken over belangrijke maatschappelijke thema's.

Bij het ontwikkelen van een dialoogprogramma is het belangrijk om eerst de doelstellingen duidelijk te formuleren. Mogelijkedoelen kunnen zijn:

- het bevorderen van wederzijds begrip tussen verschillende groepen
- het creëren van veilige ruimtes voor gesprekken over gevoelige onderwerpen
- het verminderen van polarisatie in lokale gemeenschappen
- het stimuleren van kritisch en vrij denken

Naast de doelstellingen is het belangrijk om de doelgroep van het programma te bepalen.

Dialoogprogramma's kunnen zich bijvoorbeeld richten op:

- jongeren
- buurtbewoners
- studenten
- professionals in onderwijs of maatschappelijke organisaties

Na het bepalen van de doelgroep kan de inhoud van het programma worden ontwikkeld. Dit kan bestaan uit:

- dialoogsessies
- workshops
- trainingen voor moderatoren
- publieksbijeenkomsten

Een goed dialoogprogramma bevat vaak een combinatie van theorie, praktijkoefeningen en reflectiemomenten.

Ook is het belangrijk om na te denken over de duur van het programma. Sommige projecten bestaan uit een reeks bijeenkomsten verspreid over meerdere weken of maanden, terwijl andere projecten bestaan uit een intensieve trainingsperiode of een reeks publieksdialogen.

### 13.2 Publieksdialogen faciliteren

Publieksdialogen zijn bijeenkomsten waarin mensen met verschillende achtergronden samenkomen om met elkaar in gesprek te gaan over maatschappelijke onderwerpen. Deze dialogen kunnen plaatsvinden in verschillende settings, zoals buurthuizen, onderwijsinstellingen, bibliotheken of culturele centra.

Het faciliteren van publieksdialogen vraagt specifieke vaardigheden van moderatoren. In tegenstelling tot kleinere dialoogsessies kunnen publieksdialogen grotere groepen deelnemers bevatten, met uiteenlopende verwachtingen en ervaringen.

Bij het organiseren van publieksdialogen is het belangrijk om aandacht te besteden aan verschillende aspecten.

### **Toegankelijke communicatie**

Het uitnodigen van deelnemers vereist duidelijke en inclusieve communicatie. Het is belangrijk dat deelnemers begrijpen wat het doel van de dialoog is en wat zij kunnen verwachten.

### **Diversiteit van deelnemers**

Een waardevolle dialoog ontstaat vaak wanneer deelnemers verschillende perspectieven vertegenwoordigen. Daarom is het belangrijk om deelnemers uit verschillende groepen en gemeenschappen te betrekken.

### **Structuur van het gesprek**

Publieksdialogen hebben baat bij een duidelijke structuur. Dit kan bijvoorbeeld bestaan uit:

- een korte introductie
- kennismakingsrondes
- gespreksrondes in kleine groepen
- gezamenlijke reflectie

Door structuur te bieden kan de moderator ervoor zorgen dat alle deelnemers de kans krijgen om hun perspectief te delen.

## **13.3 Samenwerken met organisaties en gemeenschappen**

Succesvolle dialoogprojecten ontstaan vaak door samenwerking tussen verschillende organisaties en gemeenschappen. Partnerschappen kunnen helpen om meer deelnemers te bereiken en de impact van dialooginitiatieven te vergroten.

Organisaties die betrokken kunnen zijn bij dialoogprojecten zijn bijvoorbeeld:

- onderwijsinstellingen
- maatschappelijke organisaties
- religieuze of levensbeschouwelijke gemeenschappen
- lokale overheden
- culturele instellingen

Samenwerking met deze partners kan verschillende voordelen hebben. Organisaties beschikken vaak over netwerken, faciliteiten en expertise die het organiseren van dialoogactiviteiten kunnen ondersteunen.

Bij het opbouwen van samenwerkingen is het belangrijk om duidelijke afspraken te maken over:

- rollen en verantwoordelijkheden
- doelstellingen van het project
- communicatie met deelnemers
- evaluatie van activiteiten

Daarnaast is het belangrijk om respectvol om te gaan met de verschillende perspectieven en belangen van partners. Dialoogprojecten hebben vaak een groter draagvlak wanneer zij worden gedragen door meerdere organisaties en gemeenschappen.

## **Conclusie**

Het organiseren van dialoogprojecten vraagt om meer dan alleen moderatievaardigheden. Het vereist ook planning, samenwerking en een duidelijke visie op de doelen van het project.

Door goed ontworpen dialoogprogramma's te ontwikkelen, publieksdialogen professioneel te faciliteren en samen te werken met verschillende organisaties en gemeenschappen, kunnen moderatoren bijdragen aan duurzame en betekenisvolle dialooginitiatieven.

Dialoogprojecten kunnen zo een belangrijke rol spelen in het bevorderen van wederzijds begrip, sociale cohesie en constructieve communicatie in een diverse samenleving.

# Hoofdstuk 14 – Professionele ontwikkeling van moderatoren

Het modereren van dialogen over gevoelige maatschappelijke thema's vraagt niet alleen vaardigheden, maar ook voortdurende persoonlijke en professionele ontwikkeling. Dialoogmoderatoren werken vaak in complexe sociale situaties waarin emoties, waarden en identiteiten een belangrijke rol spelen. Daarom is het essentieel dat moderatoren blijven reflecteren op hun eigen rol, ervaringen en leerprocessen.

Professionele ontwikkeling helpt moderatoren om hun vaardigheden te verdiepen, nieuwe inzichten te ontwikkelen en beter om te gaan met uitdagende situaties in dialoogprocessen.

In dit hoofdstuk worden drie belangrijke aspecten van professionele ontwikkeling besproken.:

1. Reflectieve praktijk
2. Supervisie en intervisie
3. Netwerken van dialoogprofessionals

## 14.1 Reflectieve praktijk

Reflectieve praktijk betekent dat moderatoren regelmatig stilstaan bij hun eigen handelen en ervaringen tijdens dialoogprocessen. Door bewust te reflecteren op hun moderatiestijl, interventies en interacties met deelnemers kunnen moderatoren hun professionele vaardigheden verbeteren.

Reflectie kan plaatsvinden op verschillende momenten:

- direct na een dialoogsessie
- tijdens evaluaties met collega's
- in persoonlijke notities of logboeken

Belangrijke reflectievragen voor moderatoren zijn bijvoorbeeld:

- Wat ging goed tijdens de sessie?
- Welke momenten waren uitdagend?
- Hoe heb ik gereageerd op spanningen of emoties?
- Wat zou ik de volgende keer anders doen?

Reflectieve praktijk helpt moderatoren om bewuster te worden van hun eigen houding, communicatie en interventies. Het stimuleert ook een open leerhouding en voortdurende verbetering.

Daarnaast helpt reflectie moderatoren om hun eigen waarden, overtuigingen en mogelijke vooroordelen te herkennen. Dit is belangrijk omdat moderatoren in dialoogprocessen streven naar neutraliteit en inclusiviteit.

## 14.2 Supervisie en intervisie

Naast individuele reflectie kan professionele ontwikkeling ook plaatsvinden in samenwerking met andere professionals.

### Supervisie

Supervisie is een begeleidingsvorm waarbij een ervaren professional een moderator ondersteunt bij het analyseren van praktijkervaringen. Tijdens supervisie worden concrete situaties besproken waarin de moderator reflecteert op zijn of haar handelen.

Supervisie kan helpen bij:

- het ontwikkelen van professionele vaardigheden
- het omgaan met complexe of emotioneel belastende situaties
- het vergroten van zelfbewustzijn in moderatieprocessen

Supervisie biedt moderatoren een veilige ruimte om ervaringen te delen en nieuwe perspectieven te ontdekken.

### Intervisie

Intervisie is een vorm van collegiale ondersteuning waarbij moderatoren met elkaar ervaringen bespreken en van elkaar leren. In een intervisiegroep delen professionals praktijkcasussen en zoeken zij gezamenlijk naar mogelijke oplossingen of alternatieve aanpakken.

Intervisie heeft verschillende voordelen:

- uitwisseling van praktijkervaringen
- gezamenlijke reflectie op moderatieprocessen

- versterking van professionele vaardigheden

Door regelmatig deel te nemen aan intervisiebijeenkomsten kunnen moderatoren hun expertise verder ontwikkelen en zich gesteund voelen in hun werk.

### **14.3 Netwerken van dialoogprofessionals**

Dialoogmoderatoren werken vaak in verschillende organisaties en gemeenschappen. Het opbouwen van netwerken met andere dialoogprofessionals kan bijdragen aan kennisuitwisseling, samenwerking en verdere professionalisering van het vakgebied.

Professionele netwerken kunnen verschillende vormen aannemen, zoals:

- regionale netwerken van dialoogmoderatoren
- nationale of internationale dialooginitiatieven
- conferenties en workshops over dialoog en conflictransformatie
- online platforms voor kennisdeling

Netwerken bieden moderatoren de mogelijkheid om:

- nieuwe methoden en werkvormen te leren
- ervaringen uit te wisselen met andere professionals
- samen nieuwe dialoogprojecten te ontwikkelen

Daarnaast kunnen netwerken bijdragen aan de zichtbaarheid en erkenning van dialoogmoderatie als professioneel vakgebied.

Samenwerking binnen netwerken kan ook leiden tot gezamenlijke projecten, onderzoek en innovatieve methoden voor het begeleiden van maatschappelijke dialogen.

### **Conclusie**

Professionele ontwikkeling is een essentieel onderdeel van het werk van dialoogmoderatoren. Door reflectieve praktijk, supervisie, intervisie en deelname aan professionele netwerken kunnen moderatoren hun vaardigheden blijven ontwikkelen en beter omgaan met de complexiteit van dialoogprocessen.

Een moderator die bereid is om voortdurend te leren en te reflecteren, draagt niet alleen bij aan zijn of haar eigen professionele groei, maar ook aan de kwaliteit en impact van dialooginitiatieven in de samenleving.

### **Bijlagen**

Bijlage 1 – Trainingsprogramma (Dag 1- Dag 2)

Bijlage 2 – Terminologie-woordenlijst

Bijlage 3 – Moderatiechecklist

Bijlage 4 – Voorbeeld dialoogprogramma (90 minuten)

Bijlage 5 – Evaluatieformulieren

Bijlage 6 – Literatuurlijst en bronnen

## Trainingsprogramma (Dag 1- Dag 2)

Dit hoofdstuk beschrijft hoe moderatoren het tweedaagse trainingsprogramma stap voor stap kunnen begeleiden. De nadruk ligt op **ervaringsgericht leren**, waarbij deelnemers niet alleen theorie begrijpen, maar deze ook actief oefenen in praktijksituaties.

De rol van de moderator is hierin essentieel: hij of zij creëert een veilige leeromgeving, begeleidt groepsprocessen en ondersteunt deelnemers in hun ontwikkeling tot dialoogbegeleider.

## DAG 1 – Deep Democracy & Dialoog

### Leerdoelen

Aan het einde van dag 1:

- begrijpen deelnemers de **5 stappen van Deep Democracy**
- hebben zij inzicht in het concept van **ik-posities (DST)**
- hebben zij geoefend met **dialoogmoderatie**
- kunnen zij beter omgaan met **polarisatie en spanningen**

Dag 1 richt zich op het leggen van een **theoretische én ervaringsgerichte basis** voor dialoog.

### 1.1 Opening (09:00 – 09:30)

#### Doel

Het creëren van een **veilige, open en gestructureerde leeromgeving**.

#### Rol van de moderator (Hoofdstuk 3)

De moderator:

- verwelkomt de deelnemers
- stelt zichzelf en eventuele co-trainers voor
- schetst het doel en de opbouw van de training
- bespreekt verwachtingen van deelnemers
- introduceert de gespreksregels

#### Gespreksregels (Hoofdstuk 5)

Het is belangrijk dat deze regels niet alleen worden genoemd, maar ook kort worden toegelicht en – indien mogelijk – samen met de groep worden bevestigd:

- **Luister actief** → probeer te begrijpen voordat je reageert
- **Spreek vanuit persoonlijke ervaring** → vermijd generalisaties
- **Respecteer verschillen** → elke stem is waardevol
- **Vertrouwelijkheid** → wat gedeeld wordt blijft in de groep

#### Tips voor moderatoren

- Check verwachtingen (bijv. via korte ronde of woordweb)
- Benoem expliciet dat **verschillen welkom zijn**
- Leg uit dat het geen debat is, maar een **dialoogproces**

### 1.2 Kennismakingsoefening – Voorwerpenoefening

#### Doel

- Vertrouwen opbouwen
- Persoonlijke betrokkenheid vergroten
- Introductie van **meerstemmigheid (ik-posities)**

#### Materialen

- Een schaal met kleine objecten (symbolisch, divers)

#### Werkwijze

1. Deelnemers kiezen een object dat hen aanspreekt
2. Zij vertellen:
  - waarom ze dit object hebben gekozen
  - wat het zegt over hun motivatie of verwachting

#### 3. De moderator:

- stelt verdiepende vragen
- koppelt verhalen aan **ik-posities**

#### Rol van de moderator (Hoofdstuk 3)

- Stimuleer **persoonlijke verhalen**

- Help deelnemers om hun verhaal te vertalen naar een **perspectief (ik-positie)**
- Modelleer zelf hoe je een ik-positie benoemt

### **Waarom deze oefening belangrijk is**

Deze oefening:

- verlaagt de drempel om te spreken
- maakt het gesprek persoonlijk
- introduceert op een natuurlijke manier de theorie van DST

### **1.3 Theorie: Ik-posities (DST) (Hoofdstuk 2)**

#### **Doel**

Inzicht geven in identiteit als een **meerstemmig systeem**.

#### **Inhoud**

De moderator legt uit:

- Hermans' cirkel (innerlijke dialoog)
- verschillende typen posities:
- dominante posities
- tegenposities
- onderdrukte posities
- meta-posities

#### **Kernboodschap**

Mensen hebben niet één mening, maar meerdere perspectieven die afhankelijk van de context naar voren komen.

#### **Oefening**

Deelnemers:

- benoemen hun eigen ik-posities
- reflecteren op situaties waarin verschillende posities naar voren komen

#### **Rol van de moderator (Hoofdstuk 3)**

Stel vragen zoals:

*“Welke stem herken je in jezelf?”*

*“Wanneer komt die naar voren?”*

Normaliseer innerlijke tegenstrijdigheid

### **1.4 Oefening Deep Democracy (Hoofdstuk 2)**

#### **Doel**

Leren omgaan met **verschillen, meerderheid en minderheid**.

#### **Werkwijze**

De moderator begeleidt de groep door de 5 stappen:

##### **1. Perspectieven verzamelen**

Iedereen deelt zijn/haar mening

##### **2. Minderheidsstem zoeken**

Vraag expliciet naar afwijkende meningen

##### **3. Verschillen onderzoeken**

Wat zit er achter deze standpunten?

##### **4. Integreren**

Wat kunnen we van elkaar leren?

##### **5. Afronding**

Samenvatten van inzichten

#### **Rol van de moderator (Hoofdstuk 3)**

- Zorg dat **alle stemmen gehoord worden**
- Bescherm minderheidsstemmen
- Stimuleer nieuwsgierigheid

#### **Belangrijk aandachtspunt**

De kracht van deze oefening zit niet in consensus, maar in **het zichtbaar maken van complexiteit**.

### **1.5 Rollenspel: Polarisatie**

#### **(Hoofdstuk 7) Doel**

Oefenen met het begeleiden van **spanningsvolle gesprekken**.

#### **Situatie**

Een gesprek over een gevoelig onderwerp escaleert.

## **Rollen**

- moderator
- deelnemers (met verschillende standpunten)
- observatoren

## **Observatiepunten**

Observatoren letten op:

- wie spreekt het meest
- hoe emoties zichtbaar worden
- welke taal/metaforen worden gebruikt
- hoe de moderator intervenueert

## **Nabespreking**

- Wat werkte goed?
- Wat had anders gekund?
- Welke interventies waren effectief?

## **Rol van de moderator (trainer)**

- Creëer een veilige setting
- Benoem leerpunten zonder oordeel
- Leg link met theorie (Deep Democracy / DST)

## **1.6 Dialoogtheorie (Hoofdstuk 11 - Hoofdstuk 13)**

### **Doel**

Verdiepen van inzicht in **hoe dialogen werken**.

### **Belangrijke thema's**

- **Taalgebruik** → woorden doen ertoe
- **Emotionele triggers** → herkennen en begeleiden
- **Leiderschap vanuit het midden** → faciliteren i.p.v. sturen
- **Moderatievaardigheden** → luisteren, doorvragen, structureren

### **Oprichting**

Deelnemers ontwerpen een **dialoogsessie van 90 minuten**, inclusief:

- doel
- structuur
- werkvormen
- rol van de moderator

### **Rol van de moderator**

- Ondersteun bij structuur
- Stel verdiepende vragen
- Stimuleer toepasbaarheid in praktijk

## **1.7 Reflectie**

### **Doel**

Verwerken van ervaringen en verdiepen van leerproces.

### **Werkvormen**

- **Logboek** → persoonlijke reflectie
- **Duo-reflectie** → uitwisseling in tweetallen
- **Groepsgesprek** → gezamenlijke inzichten

### **Voorbeeldvragen**

- Wat heb je vandaag geleerd?
- Wat vond je uitdagend?
- Welke inzichten neem je mee?

### **Rol van de moderator**

- Creëer rust en ruimte
- Stimuleer eerlijkheid
- Koppel ervaringen terug aan theorie

## **Conclusie Dag 1**

Dag 1 legt de basis voor dialoogmoderatie door:

- theorie en praktijk te combineren
- deelnemers actief te laten ervaren
- ruimte te bieden voor reflectie

Deelnemers ontwikkelen niet alleen kennis, maar ook **vaardigheden en bewustzijn** die essentieel zijn voor het begeleiden van dialogen in diverse contexten.

## DAG 2 –ZELVI Model (Kennis, Ervaring, Identiteit & Verbinding)

### Leerdoelen

Aan het einde van dag 2:

- begrijpen deelnemers **identiteitsprocessen** en de rol van erkenning
- hebben zij geoefend met **moderatiervaardigheden in complexe situaties**
- kunnen zij een **eigen dialoogplan ontwerpen en presenteren**

Dag 2 verdiept de inzichten van dag 1 en vertaalt deze naar de **praktijk van moderatie**.

### 2.1 Herstart (09:00 – 09:30)

#### Doel

- Terugblikken op dag 1
- Activeren van voorkennis en ervaringen
- Creëren van continuïteit

#### Werkvorm

- Korte reflectieronde (bijv. in tweetallen of plenair)
- Logboekmoment

#### Voorbeeldvragen

- Wat is je meest waardevolle inzicht van gisteren?
- Wat wil je vandaag verder ontwikkelen?

#### Rol van de moderator

- Verbind ervaringen van dag 1 met dag 2
- Benoem belangrijke thema's die terugkomen (bijv. emoties, minderheidsstemmen)
- Creëer opnieuw een veilige sfeer

### 2.2 ZELVI Theorie (Hoofdstuk 2)

#### Doel

Inzicht geven in hoe **identiteit en verbinding** een rol spelen in dialoog.

#### Belangrijke concepten

##### Erkenning

De mate waarin iemand zich gezien en gehoord voelt. Zonder erkenning ontstaat vaak weerstand of terugtrekking.

##### Loyaliteit

Verbondenheid met groepen, overtuigingen of tradities. Loyaliteiten kunnen gedrag en reacties sterk beïnvloeden.

##### Verbinding

De relatie tussen deelnemers en het vermogen om betekenisvolle interactie aan te gaan.

##### Identiteit

Een dynamisch proces waarin mensen zichzelf positioneren in relatie tot anderen.

##### Kernboodschap

Mensen reageren niet alleen rationeel, maar ook vanuit **emoties, ervaringen en loyaliteiten**.

#### Rol van de moderator

- Leg verband met DST (ik-posities)
- Gebruik voorbeelden uit de praktijk
- Benadruk dat erkenning vaak belangrijker is dan “gelijk krijgen”

### 2.3 Dialoogspel: “Dit & Dat” (Hoofdstuk 10)

#### Doel

- Perspectiefwisseling stimuleren
- Leren omgaan met tegenstellingen
- Oefenen met dialoog

#### Uitgangspunt

*“Ik vind dit – jij vindt dat – wat vinden wij samen?”*

#### Werkwijze

- De moderator introduceert een stelling
- Deelnemers delen hun perspectief
- Verschillende standpunten worden zichtbaar

- De groep onderzoekt:
- waar verschillen zitten
- wat deelnemers van elkaar kunnen leren

#### **Aandachtspunten**

- Emoties kunnen ontstaan → erken deze
- Vermijd dat het een debat wordt
- Stimuleer nieuwsgierigheid

#### **Rol van de moderator**

- Vertraag het gesprek bij spanning
- Benoem emoties
- Help deelnemers om **achterliggende waarden** te verkennen

### **2.4 Identiteitsverkenning – Vaardighedenspel**

#### **Doel**

- Bewustwording van eigen identiteit
- Herkennen van kwaliteiten bij jezelf en anderen
- Versterken van verbinding

#### **Werkvorm**

Gebruik van een **vaardighedenspel** of kaarten.

#### **Deelnemers reflecteren op:**

- Welke vaardigheden herken ik bij mezelf?
- Welke zie ik bij anderen?
- Welke wil ik ontwikkelen?
- Welke ik-posities horen hierbij?

#### **Kerninzicht**

Identiteit is niet statisch, maar ontwikkelt zich door interactie.

#### **Rol van de moderator**

- Stimuleer positieve feedback
- Verbind vaardigheden aan identiteit
- Creëer een veilige sfeer voor zelfreflectie

### **2.5 Rollenspel – Casussen uit praktijk**

#### **Doel**

- Toepassen van theorie in realistische situaties
- Oefenen met moderatie bij polarisatie

#### **Werkwijze**

1. Deelnemers brengen eigen casussen in  
(bijv. situaties rond religie, identiteit of polarisatie)
2. Casus wordt kort beschreven
3. Andere deelnemers geven advies
4. Reflectie op:
  - wat ontbrak in de situatie
  - welke interventies mogelijk waren

#### **Aandachtspunten**

- Focus op leren, niet op “goed/fout”
- Houd de casus veilig en respectvol

#### **Rol van de moderator**

- Bewaak structuur
- Stimuleer meerdere perspectieven
- Koppel terug naar Deep Democracy en ZELVI

### **2.6 Groepsdynamiek (Hoofdstuk 8)**

#### **Doel**

Inzicht krijgen in hoe groepen functioneren en hoe dit invloed heeft op dialoog.

#### **Belangrijke thema's**

#### **Rollen in groepen**

- dominante spreker
- stille deelnemer
- verbinder
- kritische denker

## **Macht en invloed**

- wie bepaalt het gesprek?
- wie krijgt ruimte?

## **Participatie**

- wie spreekt wel/niet?
- hoe stimuleer je inclusiviteit?

## **Inclusiviteit**

- alle stemmen betrekken
- minderheidsstemmen beschermen

## **Rol van de moderator**

- Observeer groepsprocessen
- Intervenier waar nodig
- Zorg voor balans in participatie

## **2.7 Dialoogplan**

### **Doel**

Vertalen van leren naar de **eigen praktijk**.

### **Opdracht**

Iedere deelnemer ontwikkelt een **praktisch dialoogplan**.

### **Elementen van het plan**

- **Doel** → wat wil je bereiken?
- **Doelgroep** → met wie werk je?
- **Werkvorm** → welke methode gebruik je?
- **Moderatiestrategie** → hoe begeleid je het gesprek?

### **Presentatie**

- Deelnemers presenteren hun plan
- Groep geeft feedback

### **Rol van de moderator**

- Help bij concretiseren
- Stel kritische vragen
- Stimuleer haalbaarheid

## **2.8 Afsluiting**

### **Doel**

- Reflectie op het hele traject
- Versterken van verbinding
- Overdracht naar praktijk

### **Werkvorm: Netwerk met wol**

1. Eén deelnemer begint met een bol wol
2. Deelnemer zegt: "Ik neem mee naar mijn praktijk..."
3. Gooit de wol naar een ander
4. Zo ontstaat een netwerk

### **Betekenis**

- Symboliseert verbinding
- Laat zien dat deelnemers deel uitmaken van een netwerk

### **Rol van de moderator**

- Sluit positief af
- Benoem groei en ontwikkeling
- Versterk gevoel van gemeenschap

### **Conclusie Dag 2**

Dag 2 richt zich op:

- verdieping van identiteitsbegrip
- toepassing van moderatievaardigheden
- vertaling naar de praktijk

De combinatie van theorie, oefening en reflectie zorgt ervoor dat deelnemers niet alleen begrijpen **hoe dialoog werkt**, maar ook **hoe zij deze zelf kunnen begeleiden**.

# Terminologie-woordenlijst

## Deep Democracy – ZELVI Dialoogtraining

### **Deep Democracy**

Een methode voor inclusieve besluitvorming en dialoog waarbij niet alleen de meerderheid, maar ook minderheidsstemmen bewust worden gehoord en meegenomen in het proces.

### **Minderheidsstem**

Een mening, gevoel of perspectief dat slechts door een klein aantal mensen in de groep wordt gedeeld, maar dat waardevolle inzichten kan bevatten voor het groepsproces.

### **Meerderheidsstem**

Het dominante perspectief of de mening die door de meeste deelnemers in een groep wordt gedeeld.

### **Dialoog**

Een gespreksvorm waarin deelnemers actief luisteren naar elkaar, verschillende perspectieven verkennen en proberen elkaar beter te begrijpen in plaats van elkaar te overtuigen.

### **Dialoogmoderator**

De persoon die een dialoog begeleidt en zorgt voor een veilige gespreksomgeving waarin alle stemmen gehoord kunnen worden.

### **Psychologisch veilige ruimte**

Een omgeving waarin deelnemers zich vrij voelen om hun gedachten en gevoelens te delen zonder angst voor afwijzing, vernedering of negatieve consequenties.

### **Polarisatie**

Een proces waarbij standpunten in een groep steeds verder uit elkaar komen te liggen, waardoor wederzijds begrip en samenwerking moeilijker worden.

### **Interventie**

Een bewuste handeling van de moderator om het gesprek te sturen, bijvoorbeeld om spanning te verminderen, een minderheidsstem te laten horen of het gesprek te verdiepen.

### **Dialoogstructuur**

De geplande opbouw van een dialoogsessie, inclusief introductie, gespreksrondes, reflectie en afsluiting.

### **Logboek**

Een persoonlijk reflectie-instrument waarin deelnemers tijdens de training hun ervaringen, inzichten en vragen noteren.

### **Dialogical Self Theory (DST)**

Een psychologische theorie die stelt dat een persoon bestaat uit verschillende **ik-posities** die met elkaar in dialoog staan.

### **Ik-positie**

Een perspectief of stem binnen de identiteit van een persoon, bijvoorbeeld:

- *“Ik als professional”*
- *“Ik als ouder”*
- *“Ik als lid van een gemeenschap”*

### **Dominante positie**

Een ik-positie die vaak het gesprek of gedrag van een persoon bepaalt.

### **Onderdrukte positie**

Een ik-positie die weinig ruimte krijgt om zich te uiten, bijvoorbeeld door sociale druk of groepsnormen.

### **Tegenpositie**

Een positie die zich verzet tegen een dominante mening of houding.

### **Metapositie**

Het vermogen om afstand te nemen van eigen standpunten en verschillende perspectieven te observeren.

### **ZELVI-model**

Een pedagogisch model dat zich richt op identiteitsontwikkeling en dialoog, met aandacht voor erkenning, loyaliteit, verbinding en persoonlijke verhalen.

### **Identiteitsverkenning**

Een proces waarin deelnemers reflecteren op hun eigen waarden, ervaringen en sociale rollen.

**Cultuursensitiviteit**

Het vermogen om bewust en respectvol om te gaan met culturele verschillen in communicatie en gedrag.

**Groepsdynamiek**

De manier waarop mensen zich in een groep tot elkaar verhouden en hoe rollen, macht en interacties zich ontwikkelen.

**Emotionele escalatie**

Een situatie waarin emoties in een gesprek snel toenemen, waardoor rationele communicatie moeilijk wordt.

**De-escalatie**

Technieken om spanning in een gesprek te verminderen en deelnemers weer in een constructieve dialoog te brengen.

**Reflectie**

Het bewust nadenken over ervaringen, gedrag en interacties om daarvan te leren.

**Dialoogplan**

Een concreet plan voor het organiseren en modereren van een dialoogsessie in de eigen praktijk.

### MODERATOR CHECKLIST

#### 1. VOORBEREIDING

De moderator heeft het programma en de doelstellingen doorgenomen  
De moderator is bekend met Deep Democracy en ZELVI methodiek  
De benodigde materialen zijn voorbereid (handboek, werkbladen)  
De ruimte en opstelling zijn gecontroleerd

#### 2. START VAN DE SESSIE

De moderator stelt zichzelf en het doel van de sessie voor  
De groepsregels worden duidelijk uitgelegd  
Er wordt een veilige en inclusieve sfeer gecreëerd

#### 3. DIALOGBEGELEIDING

De moderator bewaakt neutraliteit en onpartijdigheid  
Alle deelnemers krijgen spreektijd  
Actief luisteren wordt toegepast  
Verschillende perspectieven worden erkend

#### 4. OMGAAN MET SPANNING

De moderator herkent signalen van spanning of polarisatie  
Conflicten worden constructief begeleid  
Deep Democracy technieken worden toegepast

#### 5. TOEPASSING ZELVI

Kennis, ervaring, identiteit en verbinding worden geïntegreerd  
Deelnemers reflecteren op hun eigen positie

#### 6. GROEPSDYNAMIEK

De moderator bewaakt de groepsbalans  
Dominante en stille deelnemers worden gebalanceerd  
Respectvolle communicatie wordt gestimuleerd

#### 7. AFSLUITING VAN DE SESSIE

De sessie wordt samengevat  
Belangrijkste inzichten worden benoemd  
Feedback van deelnemers wordt verzameld

#### 8. ADMINISTRATIE & RAPPORTAGE

Aanwezigheidslijst is ingevuld  
Evaluatieformulieren zijn verzameld  
Rapportage is voorbereid  
Certificaten zijn uitgereikt

### Voorbeeld dialoogprogramma (90 minuten)

Algemene opbouw van de sessies (90 min)

Een standaard Vrij-Denken dialoog duurt ongeveer 90 minuten en bestaat uit vijf fases:

1. Opening en gespreksregels
2. Verkenning van verschillende perspectieven
3. Minderheidsstemmen zichtbaar maken
4. Reflectie via het ZELVI-model
5. Gezamenlijke afsluiting en feedback

De stapsgewijze opbouw van elke dialoogsessie (90 minuten)

**Opening (10 min):**

- Veilige ruimte regels
- Uitleg van het doel

**Opwarming (15 min):**

- Korte individuele delen
- *“Waarom is dit onderwerp voor mij belangrijk?”*

**Hoofdthema (30 min):**

**Voorbeeldthemas:**

- **Vrijheid vs Respect**

Vrijheid → het recht om te zeggen en denken wat je wilt

Respect → rekening houden met anderen en hun gevoelens of overtuigingen

- **Online speech vs Hate speech**

Online speech → alles wat mensen online zeggen of posten

Hate speech → uitspraken die beledigend, discriminerend of haatdragend zijn

- **Religieuze zichtbaarheid**

Dit gaat over hoe mensen hun religie zichtbaar maken in het openbaar.

- **Respect voor heilige waarden**

Dit gaat over dingen die voor mensen heel belangrijk en gevoelig zijn, zoals: religieuze symbolen, geloof, tradities

**Deep Democracy technieken:**

Deze technieken helpen om gesprekken eerlijker, inclusiever en dieper te maken.

- **Minderheidsstem zichtbaar maken**

Dit betekent dat je bewust aandacht geeft aan meningen die afwijken van de meerderheid.

- **Rolwisseling**

Dit betekent dat deelnemers proberen het perspectief van een ander te begrijpen.

- **Stille deelnemers uitnodigen om te spreken**

Niet iedereen praat evenveel. Sommige mensen:

zijn stiller, denken langer na, voelen zich minder veilig

**ZELVI Deel (20 min):**

- Identiteitsbewustzijn
- Verbondenheid en grenzen verkennen

**Reflectie & Afsluiting (15 min):**

- *“Wat heb ik vandaag geleerd?”*
- Mini schriftelijke feedback

### Evaluatieformulieren

#### Deelnemers Enquêteformulier(Likert + impact)

(Vrij-Denken Dialogen – Post-sessie)

##### Deel A – Veilige Dialoog (Likert 1–5)

Geef aan in hoeverre u het eens bent met onderstaande stellingen:

1 = Helemaal oneens

5 = Helemaal eens

1-) Ik voelde mij veilig om mijn mening te uiten.

**1 2 3 4 5**

2-) Minderheidsstemmen kregen voldoende ruimte.

**1 2 3 4 5**

3-) Ik voelde mij serieus genomen door anderen.

**1 2 3 4 5**

4-) De moderator zorgde voor een respectvolle sfeer.

**1 2 3 4 5**

5-) De dialoog hielp mij andere perspectieven beter te begrijpen.

**1 2 3 4 5**

##### Deel B – Dialoogvaardigheid

6-) Ik voel mij beter in staat om met mensen met een andere mening in gesprek te gaan.

**1 2 3 4 5**

7-) Ik heb nieuwe inzichten opgedaan.

**1 2 3 4 5**

##### Deel C – Open vragen

8-) Wat vond u het meest waardevol aan deze sessie?

9-)Wat kan verbeterd worden?

Optioneel:

- Leeftijdscategorie
- Achtergrond (vrijwillig)

##### KPI Berekening:

- % deelnemers die vraag 1  $\geq$  4 scoren → “Veilige expressie”
- Gemiddelde stijging vraag 6 bij herhaalde deelname → dialoogvaardigheid.

### Literatuurlijst en bronnen

#### Literatuurlijst / Bronnenlijst

- Banks, J.** (2015). Cultural Diversity and Education.
- Biesta, G.** (2010). Good Education in an Age of Measurement.
- Bohm, D.** (2004). On Dialogue.
- Hermans, H. J. M.** (2001). The Dialogical Self: Toward a Theory of Personal and Cultural Positioning.
- Hermans, H. J. M., & Hermans-Konopka, A.** (2010). Dialogical Self Theory: Positioning and Counter-Positioning in a Globalizing Society.
- Kahane, A.** (2010). Power and Love: A Theory and Practice of Social Change.
- Mindell, A.** (2002). The Deep Democracy of Open Forums.
- Sen, A.** (2006). Identity and Violence: The Illusion of Destiny.
- Taylor, C.** (1994). The Politics of Recognition.
- Hermans, H.J.M., Th. Gieser** (2012). Handbook Dialogical Self Theory. Cambridge University Press.
- Hermans, H.J.M., R. Bartels** (2021) Citizenship Education and the Personalisation of Democracy. Routledge.
- Hermans, H.J.M.** (2022). Liberation in the Face of Uncertainty. Cambridge University Press.
- Brandsma, B.** (2025). Meesterschap in polarisatie. Verhaalmetimpact.
- Hermans, H., R. Bartels** (2020). Democratie begint bij jezelf. Ontwikkelen van burgerschap. Coutinho.
- Hermans, H.J.M., A. Hermans-Konopka** (2011). Het dialogische Zelf. Positionering en contrapositionering in een globaliserende samenleving. Pearson.

**Korte beschrijving:**

Vrij-Denken Dialogen – 2026 is een uitgebreide handleiding voor moderatie, gericht op het versterken van de cultuur van samen in gesprek gaan binnen verschillen.

Dit handboek is ontwikkeld voor moderatoren, trainers en onderzoekers die veilige en inclusieve dialoogomgevingen willen creëren in een samenleving waarin polarisatie toeneemt.

Gebaseerd op benaderingen zoals Deep Democracy en ZELVI, combineert deze publicatie theorie met praktische tools die direct toepasbaar zijn in de praktijk.

**Samen luisteren, spreken en leren.**

**Dankwoord:**

Deelnemers  
Moderatoren  
Onderzoeksteam

**Contact:**

IDEIS

Website: [www.ideis.nl](http://www.ideis.nl)