

WERKGIDS

VEILIGE GESPREKKEN FACILITEREN



XR Regenerative Cultures NL
December 2023

INHOUDSOPGAVE

Inhoudsopgave.....	2
Werkgids voor het faciliteren van veilige gesprekken.....	3
Sociocratisch faciliteren.....	4
Faciliteren en de kernwaarden van XR	5
Welk doel heeft het gesprek en wat heb je daarvoor nodig?	6
Sharing Circles of Deep Listening.....	9
Empathie Cirkel	10
Truth Mandala	10
Non-violent Communication (NVC)	11
Omgaan met heftige emoties.....	12
Wat betekent dit in de praktijk?	13
Het herkennen van stress- of trauma-reacties	13
Tips om jezelf te gronden.....	15
Grenzen stellen en respecteren bij heftige emoties	16
Samen ruimte laten voor het doorvoelen van emoties	17
Nazorg	17
Machtsmechanismen tijdens moeilijke gesprekken.....	18
Achtergrondverschillen die verband houden met het onderwerp zelf.....	18
Machtsverschillen in gesprekken in het algemeen	19
Machtsmechanismen en andere vooroordelen	19
Tools die groepen zelf kunnen inzetten	22
Luisteren rondom conflict.....	22
Solidariteitsgesprekken faciliteren (op basis van Non-Violent Communication).....	23
bandbreedte techniek	25
People's assembly	26
Deep Democracy	28
Deep Democracy werkvorm: Het niet gevoerde gesprek (pijlen gooien).....	31
Deep Democracy werkvorm: Het basisgespreksmodel.....	33
Hulp van buiten de eigen groep	37
(Nationale) cirkels en groepen die kunnen helpen met veilig leren faciliteren	38
Steunpunt Conflict en kernwaarden.....	38
Trainingen die jouw lokale groep kunnen helpen groeien	39

WERKGIDS VOOR HET FACILITEREN VAN VEILIGE GESPREKKEN

Om als beweging te kunnen functioneren en te kunnen groeien, is het belangrijk om steeds weer het gesprek met elkaar aan te blijven gaan. Als het ergens schuurt, is dat een teken dat er meerdere perspectieven zijn en dat er dus iets te leren valt. Binnen Extinction Rebellion moedigen we elkaar aan om moeilijke onderwerpen niet uit de weg te gaan, maar juist aan te grijpen als mogelijkheid om elkaar beter te leren begrijpen. Bij gesprekken over moeilijke, controversiële of anderszins gevoelige onderwerpen kunnen de emoties hoog oplopen. Voorwaarde om van elkaar te kunnen leren is dat het gesprek op een veilige manier kan worden gevoerd.

Dit document biedt een overzicht van allerlei methoden die binnen Extinction Rebellion worden gebruikt om het gesprek aan te gaan en veilig te laten verlopen. Een lokale groep, community, of cirkel kan hierin op zoek gaan naar wat bij hen past in de betreffende situatie.

Voordat je op zoek gaat naar de vorm, is het belangrijk om je doel scherp te hebben. Ook hierover vind je een aantal hulpbronnen in dit document. En natuurlijk is het belangrijk om de kernwaarden van Extinction Rebellion bewust mee te nemen in de facilitatie zoals geweldloosheid (in communicatie), niet oordelen op het individu, het openlijk uitdagen van onszelf en het actief inperken van machtsstructuren.

Vanuit XR zijn er verschillende cirkels die kunnen meedenken en meehelpen als dat nodig is. Maar we nodigen iedere groep uit om eerst te inventariseren welke kennis en kunde er binnen de groep is. Samen kunnen we veel meer dan we soms denken!

De Regeneratieve Culturen cirkel heeft zich tot doel gesteld om informatie toegankelijker te maken binnen XR. De cirkel heeft daarom allerlei informatie uit Mattermost, Nextcloud en andere hulpbronnen van verschillende cirkels en groepen binnen XR verzamelt en samengevoegd in deze werkgids. Daarom dank aan iedereen die op één of andere manier aan de gids heeft bijgedragen! Deze gids is een werk in uitvoering. Heb je aanvullingen op deze werkgids? Stuur ze dan naar regenerativecultures@extinctionrebellion.nl.

SOCIOCRATISCH FACILITEREN

Binnen Extinction Rebellion hebben we er voor gekozen om op een sociocratische manier samen te werken en besluiten te nemen. Eén van de uitgangspunten van de sociocratie is dat de kans om te leren en groeien vooral daar ligt waar het schuurt. Als mensen het met elkaar oneens zijn, is dat geen aanleiding om net zo lang te discussiëren tot ze het eens zijn. Het is zelfs niet nodig om het eens te worden. Wat belangrijk is, is dat we naar elkaar kunnen (leren) luisteren en leren van elkaars perspectieven. Dat we leren begrijpen waarom iemand een andere mening heeft of ergens een heel ander gevoel bij heeft. En dat we andere perspectieven naast onze eigen mening kunnen houden en die daardoor laten beïnvloeden en evolueren.

Hoe spannend dit soms ook is, de kracht van onze beweging ligt dus in kijken naar het ongemak, daarover in gesprek gaan en blijven. Dit is een belangrijk ingrediënt voor het faciliteren van moeilijke gesprekken. Herinner de deelnemers aan de meerwaarde van het niet eens zijn met elkaar. Nodig alle verschillende perspectieven uit.

Er zijn perspectieven die historisch gezien minder welkom waren, minder zijn gezien of zelfs zijn onderdrukt. Wat nog vaak gebeurt in het systeem van onze samenleving is dat de macht ligt bij wie het luidst roept of bij de grootste groep (binnen XR toch nog vaak de witte, geprivilegieerde mens). Binnen XR willen we juist een stem geven aan de minderheidsperspectieven, de perspectieven waar de grote groep vaak nog onbekend mee is. Het durven uitspreken van een minderheidsperspectief gedijt bij een veilige omgeving. Het is daarom belangrijk om je als facilitator voor te bereiden om uitingen van machtsstructuren te herkennen en te benoemen. Hoe vastbesloten en overtuigend iemand ook communiceert, niemand van ons heeft alle kennis en ervaring in huis. We hebben allemaal blinde vlekken. Manieren om om te gaan met het inperken van macht is werken met gelijke spreektijden en besluitvorming op basis van consent.

Merk je dat er in jouw groep problemen zijn met machtsverhoudingen? Onder het kopje 'Hulp van buiten de eigen groep' vindt je welke hulpbronnen er zijn om hierin te groeien als groep.

Als facilitator is je rol eenduidig: je maakt het mogelijk dat het doel dat is gesteld voor de bijeenkomst gehaald wordt en handhaaft daarbij de samen gemaakte afspraken, intenties en kernwaarden. Het meest belangrijke van jouw rol als facilitator is dat benoemt wat je ziet en hoort, multi-partijdig probeert te zijn en alle rebellen of perspectieven ruimte geeft om te spreken. Daarbij is het belangrijk om te erkennen dat ook jij bepaalde perspectieven, privileges, en ervaringen meebrengt en dat neutraal zijn dus niet gaat, maar dat je daar wel bewust mee omgaat – je laat je daar niet door sturen of benoemt het als het wel gebeurt.

FACILITEREN EN DE KERNWAARDEN VAN XR

De basis waarop we binnen XR altijd terug kunnen vallen zijn onze kernwaarden. Naast de eisen zijn zij de enige 'afspraken' die we met elkaar hebben gemaakt binnen XR. De autonomie van iedere rebel zorgt voor de kracht en flexibiliteit van XR. Door onze gezamenlijke kernwaarden worden deze autonome rebellen tot een niet te stoppen geheel gesmeed.

Als je als facilitator de kernwaarden kent en begrijpt, is het makkelijker om de kernwaarden uit te dragen in het gesprek dat je faciliteert. Een aantal kernwaarden worden op verschillende punten in deze werkgids apart benadrukt. Deze kernwaarden, zoals het tegengaan van machtsstructuren en het geweldloos zijn, zijn van direct belang voor het kunnen faciliteren van een veilig gesprek. Maar uiteindelijk zijn alle kernwaarden op één of andere manier vaak terug te voeren naar alles wat we vanuit XR doen.

- 1. WIJ HEBBEN EEN GEDEELDE VISIE OP VERANDERING.** Wij willen een wereld doorgeven waarin ook de generaties na ons goed kunnen gedijen.
- 2. WIJ RICHTEN ONZE MISSIE OP WAT NODIG IS.** Het mobiliseren van 3,5% van de bevolking, de kritische massa die nodig is om een systeemverandering te bewerkstelligen.
- 3. WIJ HEBBEN BEHOEFTE AAN EEN REGENERATIEVE CULTUUR.** Oftewel: een gezonde en veerkrachtige cultuur die meebeweegt met de omstandigheden.
- 4. WIJ DAGEN ONS GIFTIGE SYSTEEM EN ONSZELF OPENLIJK UIT.** Wij doorbreken de gewone gang van zaken en komen in actie voor verandering.
- 5. WIJ HECHTEN WAARDE AAN REFLECTIE EN LEREN.** Wij doorlopen cycli van actie, reflectie, leren en plannen maken voor nieuwe acties. We leren van andere bewegingen en perspectieven én van onze eigen ervaringen.
- 6. WIJ VERWELKOMEN IEDEREEN EN ALLES WAT JE ALS PERSOON MEEBRENGT.** Wij zetten ons in voor een laagdrempelige beweging waarin iedereen zich veilig kan voelen.
- 7. WIJ WERKEN ACTIEF AAN HET INPERKEN VAN MACHTSSTRUCTUREN.** Hiërarchie vervangen we door gelijkwaardige participatie van iedereen.
- 8. WIJ VERMIJDEN HET BESCHULDIGEN EN HET TE SCHANDE MAKEN VAN ANDEREN.** Wij leven in een giftig systeem, maar we houden niemand daarvoor individueel verantwoordelijk.
- 9. WIJ ZIJN EEN GEWELDLOOS NETWERK.** Onze strategieën en tactieken zijn geweldloos. Voor ons is dit de meest effectieve manier om fundamentele verandering te bewerkstelligen.
- 10. WIJ BASEREN ONS OP AUTONOMIE EN DECENTRALISATIE.** Samen creëren we de structuren die nodig zijn om machtsconcentratie tegen te gaan.

WELK DOEL HEEFT HET GESPREK EN WAT HEB JE DAARVOOR NODIG?

Als je een gesprek gaat faciliteren, is de eerste belangrijke vraag die je moet stellen: wat is het doel van je gesprek? Wil je elkaar horen, wil je een discussie of wil je een mix (en hoe beïnvloedt dit elkaar?). Willen jullie praten over emoties of over strategie en feiten? Het doel dat je voor ogen hebt, is mede bepalend voor welke vorm daar het beste bijpast.

Veel mensen hebben de neiging om te willen discussiëren, om tot overeenstemming te komen en vooruit te komen. Dit is vaak nog gebaseerd op het idee dat er één waarheid is. Zeker online is er vaak een verwarring tussen mening en feit. Maar ieders mening en gevoel is natuurlijk afhankelijk van diens achtergrond, ervaringen en kennis. En daar als groep verbinding mee maken, hoe mensen dezelfde situatie heel anders kunnen ervaren, is de eerste belangrijke stap in begrip voor elkaar. Daarom kan luisteren voordat je met elkaar in discussie gaat heel waardevol zijn. Neem bijvoorbeeld de tijd voor twee of meer samenkomsten en start met alleen luisteren, laat dit bezinken en kom op een ander moment nog eens bij elkaar om de inhoud in te gaan.

Als (onderdeel van) het doel is om een inhoudelijke discussie te faciliteren, dan zijn er twee belangrijke uitgangspunten:

- Toegang hebben tot feitelijke en brede informatie over de inhoud. Om een goede discussie te hebben, is het belangrijk dat iedereen feitelijke informatie kan vinden over het conflict, de sociale onrechtvaardigheid of een ander onderwerp waarover hevige onderlinge emotie ontstaat.
- Toegang hebben tot verschillende perspectieven. Sociocratie en besluitvorming op consentbasis, maar ook bijvoorbeeld Deep Democracy benadrukken het belang van het belichten van alle kanten. Hierin zijn juist de minder bekende perspectieven van minderheden relevant om tot een breed begrip te komen van het vraagstuk. Het is niet altijd makkelijk om verschillende perspectieven te vinden afhankelijk van de diversiteit binnen je groep, maar vaak is er meer kennis en ervaring dan bekend. Als je een moeilijke discussie gaat faciliteren, vraag dan expliciet in jouw groep, community of cirkel naar verschillende perspectieven en of diegenen aanwezig willen zijn of mee willen denken in het faciliteren. Heb je het gevoel dat er kanten onbelicht blijven? Denk met elkaar na over welke perspectieven er allemaal kunnen zijn en maak dit zo breed mogelijk. En vergeet niet dat er ook heel veel niet menselijke perspectieven zijn. Door hier vooraf met elkaar over na te denken, wordt (onbewust) al breder gedacht door de groep.

Als jullie hebben besloten wat het doel moet zijn, leg dit dan vast en communiceer het doel duidelijk aan het begin van het gesprek. Leg ook een aantal afspraken/regels/intenties vast over het gesprek. Dit kun je ook samen doen.

SAMEN INTENTIES EN GESPREKAFSPRAKEN OPSTELLEN

Het eerder gestelde doel van je gesprek geeft al duidelijk vorm en houvast. Maar het vastleggen van concrete intenties over hoe je het gesprek voert, dragen nog sterker bij aan het creëren van een veilige omgeving. Intenties zetten de toon, en gespreksafspraken zorgen ervoor dat er een duidelijke structuur is en dat deelnemers aan het gesprek ook mede verantwoordelijk worden gehouden voor het samen bewaken van een veilig gesprek.

Intenties kom je misschien al vaker tegen in de gespreksvoering van XR. Ze hebben overlap met onze kernwaarden en lijken soms wat op een actieconsensus. Je kunt bijvoorbeeld denken aan:

- We zijn gewelddoos
- We vertrouwen op elkaars goede bedoelingen
- Iedereens mening is even waardevol
- We zijn ons bewust van de ruimte die we innemen
- We zorgen goed voor onszelf en nemen pauze/afstand wanneer nodig.

Voorbeelden van gespreksafspraken zijn:

- Steek je vinger op
- We gaan de cirkel rond
- Deel niet langer dan 3 min
- Deel enkel gevoelens en geen feiten
- Niet reageren op de persoon
- We praten in groepjes van 4, enzovoort.

Gespreksafspraken zijn concreter dan intenties en zijn eenduidig interpreteerbaar. Ze geven het gesprek structuur, maar zorgen ook voor een regeneratieve aanpak. Zo zorgt het vinger opsteken voor het vertragen van een gesprek, wat ook weer bijdraagt aan geweldloze communicatie.

Een handige manier om deze intenties en afspraken op te stellen is om als facilitator een paar dingen op te werpen die jij belangrijk vindt, maar daarnaast veel ruimte te laten om de groep te laten aanvullen. Voordat je het gesprek ingaat, ga je samen akkoord. De meerwaarde van het samen opstellen van deze intenties is uiteraard dat hierdoor gewerkt wordt met *actieve* consentbasis. Je zorgt er samen voor dat ieders behoeften vertegenwoordigd zijn en bent hierdoor ook extra bewust van intenties die soms teveel als vanzelfsprekend worden gezien.

Een extra voorbeeld van hoe je samen tot intenties en afspraken komt, is te vinden in het onderdeel 'Solidariteitsgesprekken faciliteren' onder 'Tools die groepen zelf kunnen inzetten'. Onder het onderdeel 'Deep Democracy' vindt je de beraadconsensus van het rebellenberaad in 2025 ter inspiratie.

ACTIEF LUISTEREN

Actief luisteren wil zeggen¹:

- Dat je hoort en ziet wat de ander zegt.
- Dat je die boodschap verwerkt.
- Je laat - verbaal en non-verbaal - blijken dat je de ander begrijpt.

Actief luisteren vraagt om inleving, lef, concentratie en doorzettingsvermogen. Om een betere en 'actieve' luisteraar te worden, is het belangrijk om te oefenen. Wanneer luisteren om te reageren, overgaat in luisteren om te begrijpen, ontstaat er echt contact.

SHARING CIRCLES OF DEEP LISTENING

Sharing Circles zijn een "safe space" waarin je kunt verschijnen precies zoals je bent. Je kunt delen vanuit je hart (over het specifieke onderwerp als dat er is). Als anderen spreken, beoefen je de kunst van het luisteren: diep en zonder oordeel. Voel je beter toegerust en oefen om een steun te zijn voor anderen. We beginnen na de check-in met een uitleg, eventueel gevolgd door een ademhalingsoefening of meditatie. Hierna kan eenieder die dat wil delen waar de rest met volle aandacht naar luistert.

- Diep Luisteren: De bedoeling is dat je er echt bent voor degene die spreekt. Volg je adem en doe niet anders dan luisteren naar de ander, dus denk bijv. niet na over wat je zelf zo meteen wil gaan zeggen. Je kan ook observeren welke emoties worden opgeroepen door hetgeen de ander zegt. Als het lastig is wat de ander zegt: ga terug naar je adem en observeer wat je voelt.
- Deel vanuit je hart - dit is niet de ruimte om theorieën te bespreken, zelfs niet XR-theorieën 😊.
- Geef aan wanneer je wilt beginnen en eindigen met delen - met een buiging 🙏 een hand op je hart ❤️ een zwaai 🙌 of hoe je maar wil.
- Luister diep, zonder te onderbreken.
- Reageer niet (direct) op wat anderen hebben gedeeld - het is geen gesprek.
- Geen advies! We zijn hier niet om elkaar te helpen, anders dan actief naar elkaar te luisteren.
- Stilte is welkom.
- Houd alles wat gedeeld wordt vertrouwelijk.
- Onthoud je van een tweede deelmoment totdat iedereen gedeeld heeft.
- Om er zeker van te zijn dat er genoeg tijd is voor iedereen om te delen, spreek niet langer dan de vooraf afgesproken tijd.

¹ <https://www.zorgvoorbeter.nl/kennis-delen/tools/actief-luisteren>

- Geniet van de oefening, laat de dingen stromen en voel wat op dat moment verstandig voelt.
- Staan alle telefoons op stil?

EMPATHIE CIRKEL

Het principe van een empathie cirkel lijkt veel op wat we hierboven al besproken hebben. Actief luisteren is hier ook de focus. Echter is er bij deze methode meer interactie tussen personen en wordt verbaal gefocust op het laten blijken dat je de ander hoort. Vaak worden deze cirkels in kleinere groepjes (4 of 5) gehouden. De basisstructuur van een empathie cirkel is als volgt.

1. De eerste persoon kiest iemand om tegen te spreken;
2. Deze persoon uit wat er dan ook in hun opkomt voor een bepaalde tijd (vaak 3-5 min.);
3. De gekozen luisteraar geeft terug wat zij hebben gehoord, tot de spreker aangeeft zich voldoende gehoord en begrepen te voelen. Bijvoorbeeld door te zeggen “ik voel me volledig gehoord”;
4. Dan is het de beurt van de luisteraar om iemand te kiezen om tegen te spreken, tot iedereen aan de beurt is geweest;
5. Iedereen helpt bij het proces van de cirkel door de stappen bij te houden.

Ook deze methode kan stug lijken op het eerste gezicht, maar de aangewezen structuur kan juist enorm bevrijdend werken doordat de focus op discussie weg is genomen.

TRUTH MANDALA

Mocht je nog dieper willen ingaan op emoties, dan kun je ook overwegen om samen een “Truth Mandala” te houden. Deze cirkel is gebaseerd op het werk van Joanna Macy. Je gebruikt een aantal voorwerpen om emoties te symboliseren: angst (steen), verdriet of rouw (droge bladeren), woede (stok), en wanhoop en behoefte (een lege kom). De objecten liggen tussen jullie in de cirkel. Iedereen is vrij om wanneer het moment juist voelt, een voorwerp op te pakken en je gevoelens vrijuit te delen. Je kunt kiezen voor een tijdslimiet. Ook hier is het van belang dat je niet op elkaar ingaat en elkaar zeker niet onderbreekt. De principes van actief luisteren tellen ook hier. Als een persoon klaar is met delen, antwoordt de cirkel met “ik hoor je”.

Het is gebruikelijk om een tweede ronde te doen na deze cirkel. Dan focus je op de keerzijde van deze emoties: angst staat voor zorg, verdriet staat voor liefde, woede staat voor passie, en wanhoop voor verlangen. De groep wordt uitgenodigd om hun gedachten te verbinden aan een hoopvolle emotie, en opnieuw te delen zoals hierboven omschreven. Zo sluit je de cirkel met gevoelens van hoop en dankbaarheid.

Deze methode komt uit Joanna Macy's boek, *Coming back to life* (*Terugkeer naar het leven*). Ook online is hier veel over te vinden.

NON-VIOLENT COMMUNICATION (NVC)

Eén van de kernwaarden van XR is 'Wij zijn een geweldloos netwerk'. Onderdeel van geweldloosheid is dat wij geweldloos met elkaar proberen te communiceren. Non-violent communication (NVC) of geweldloze communicatie is een methode die je hiervoor kunt toepassen. Er is ook een NVC-training als daar binnen jouw groep behoefte aan is.

Het doel van geweldloos communiceren is niet om het altijd precies goed te moeten doen om gehoord te worden. Het gaat ook om ruimte maken voor hoe de ander iets kan hebben bedoeld en daar over vragen te stellen, in plaats van roepen dat het niet geweldloos was.

Met dank aan @hmuis, zie ook de [originele post](#). Meer informatie over NVC vind je [hier](#).

Een korte gids hoe geweldloos te communiceren (rondom moeilijke onderwerpen):

1. Haal adem, vertraag, voel wat je voelt, benoem wat je voelt. Herinner jezelf aan de menselijkheid van iedereen, voel empathie. We zijn hier niet om de discussie te winnen, maar om te luisteren en gehoord te worden. Haal adem!
2. Gevoelens over feiten, Feiten kunnen fout zijn, kunnen gecontroleerd worden, kunnen bediscussieerd worden. Gevoelens zijn altijd waar. Deel over hoe je je voelt in dit scenario.
3. Reageer niet, reflecteer. Als je online reageert, neem dan de tijd om iets te schrijven en stuur het niet direct op. Lees het nog eens door. Denk aan jouw empathie. Wat denkt de ander, hoe zal jouw bericht diegene doen voelen?
4. Verbinding boven terechtwijzing. We zijn allemaal onderdeel van de moeilijke situatie. Probeer rekening met elkaar te houden.
5. Niet beschuldigen. Probeer terwijl jij spreekt over wat jij voelt niet indirect de schuld bij iemand anders te leggen (omdat die zus deed, voel ik me zo).
6. Druk jezelf op authentieke wijze uit, kom als je authentieke zelf. Goede debatteertechnieken of gladde verwoordingen kunnen anderen tot zwijgen brengen, maar laten geen ruimte voor de ervaringen van anderen. Lukt het je (even) niet om als je authentieke zelf deel te nemen? Neem dan even pauze en kom terug als je je daar weer beter toe uitgerust voelt.
7. Wees niet bang om een debat stil te leggen als het niet constructief of verwelkomend voelt.

Het kan heel moeilijk zijn om bij oplopende emoties geweldloos te blijven communiceren, maar het is van groot belang dat we dat blijven proberen. Het hebben van wrijving in onze beweging zal ons niet schaden, maar onze (emotionele) reactie op die wrijving kan dat wel.

OMGAAN MET HEFTIGE EMOTIES

Net zoals bij acties en andere vormen van activisme, kan ook een moeilijk gesprek veel met je doen. Het werk van rebellen is zo diep verbonden met onze overtuigingen en ons hart voor de wereld, dat het dus niet zo vreemd is dat het ons raakt. Daarnaast dragen we allemaal onze eigen bagage met ons mee. Of deze nu voortkomen uit directe ervaringen of uit intergenerationeel (of plaatsvervangend) trauma, het onrecht in de wereld gaat ons allemaal aan en is niet los te koppelen van ons welzijn.

We gebruiken hier het woord *trauma* als paraplueterm voor situaties van hoge stress, die een aanzienlijke impact hebben op emotioneel functioneren. Dit kan een levensbedreigende situatie zijn (trauma met een hoofdletter T), maar ook ervaringen van langere of korte duur die een langdurige pijn veroorzaken. Het is niet aan ons om te bepalen wat wel of geen trauma is, wat telt in deze context is dat een persoon hier nog last van ondervindt en dat het bepaalde stressreacties oproept.

Met *intergenerationeel trauma* bedoelen we (onverwerkt) trauma dat is overgedragen tussen generaties, bijvoorbeeld doordat ouders iets hebben meegemaakt in hun verleden.

Met *plaatsvervangend (vicarious) trauma* bedoelen we de effecten van het getuige zijn van andermans trauma en pijn – zoals bij onze naasten, maar bijvoorbeeld ook als we de gevolgen van klimaatverandering zien in het nieuws of extreem geweld aanschouwen.

Wellicht heb je een welzijnstraining gevolgd en daar geleerd over vecht-, vlucht-, en bevriesreacties (stress-reacties). Ook in gesprekken, en zeker in situaties waar we mogelijk zeer diep geraakt worden, kunnen deze reacties de kop opsteken. Het is naar jezelf én naar anderen toe goed om hier bewust van te zijn en te weten hoe je hiermee omgaat.

We zijn allemaal verantwoordelijk voor onze eigen emoties en kennen immers onszelf en onze behoeften en grenzen het beste. Daarnaast zijn we (vanuit de overtuigingen van regeneratieve culturen en van de beweging) toegewijd aan het bouwen van een gemeenschap waarin we ook elkaar dragen.

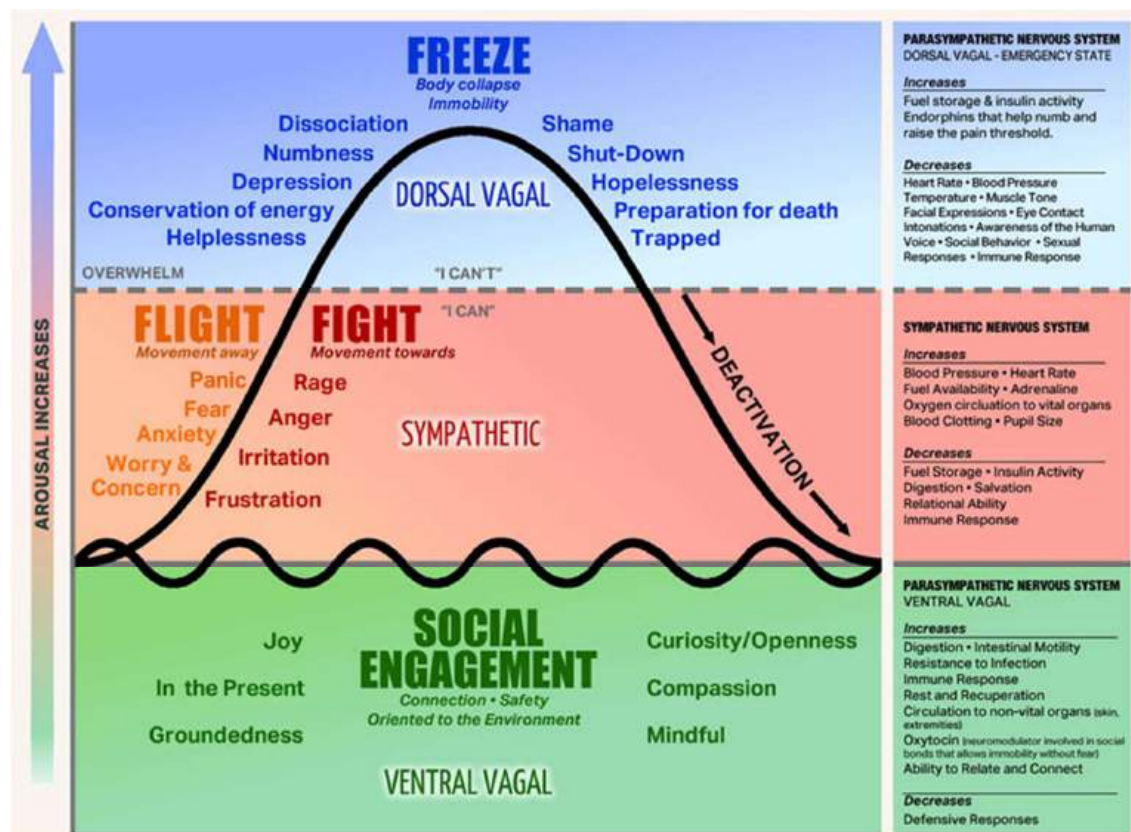
WAT BETEKENT DIT IN DE PRAKTIJK?

Dit onderdeel van de werkgids is vooral een uitnodigen om je te verdiepen in jouw eigen emoties, en om mogelijk meer te leren over de effecten van trauma. We raden je ten eerste een welzijnstraining aan, óók als je niet verwacht om direct actie te gaan voeren en bijvoorbeeld in contact te komen met de politie of boze omstanders.

Hieronder lees je nog een keer kort de verschillende reacties die je lichaam kan hebben op stressvolle situaties, hoe ze te herkennen, en wat je bij jezelf én bij een ander kunt doen om te gronden en de-escaleren.

HET HERKENNEN VAN STRESS- OF TRAUMA-REACTIES

Hoe een stress- of trauma-reactie kan voelen, kan worden uitgelegd aan de hand van de reactie van de mens op stress. Om daar een gevoel bij te krijgen, wordt in de welzijnstraining de *polyvagaal theorie* gebruikt. Deze theorie komt oorspronkelijk uit de neurowetenschappen en hoewel het een versimpeling is van wat er echt in je brein gebeurt, blijkt het in de praktijk nuttig om onze reacties op stress te begrijpen. Voor de duidelijkheid: we hebben het hier over een stress respons, die iedereen kan overkomen, niet enkel zij met chronische problemen zoals PTSS (post-traumatische stressstoornis).



De *polyvagaal theorie* legt de link tussen wat er om ons heen gebeurt (de mate van stressprikkel) en de reactie van ons autonome zenuwstelsel. Ons autonome zenuwstelsel is het deel van ons zenuwstelsel dat veel van onze onbewuste, 'automatische' lichaamsfuncties reguleert, zoals ademhaling, hartslag, spijsvertering, enzovoort. We hebben daarin dus geen keuze; lichaam en geest scannen voortdurend onze omgeving op gevaar en activeren impulsen en reflexen waarover we geen controle hebben. Dit betekent overigens niet dat we niets met deze stressreacties kunnen en er totaal geen invloed op kunnen uitoefenen.

In rust (*in het groen*) hebben we een gevoel van evenwicht en veiligheid. We kunnen eten, rusten, contact maken met anderen, en empathie tonen. In deze toestand hebben we ook het gevoel van keuzevrijheid over wat we doen en we hebben een duidelijk beeld van onze emoties.

Wanneer er iets gebeurt dat bedreigend is (zwarte lijn gaat omhoog in de grafiek), gaan we *het rood in*. We voelen ons onveilig. In ons lichaam worden automatisch systemen geactiveerd die we nodig hebben om op de dreiging te kunnen reageren door te vechten of te vluchten. Onze hartslag en bloeddruk gaan omhoog en ons lichaam kan een meer strijdlustige houding aannemen (gebalde vuisten, naar voren leunen, ...). Door de focus op het gevaar zijn er ook functies die het in deze toestand minder goed doen. We kunnen ons bijvoorbeeld minder goed inleven in anderen of sociaal te zijn, ons cognitieve vermogen neemt af en de kans is groter dat we actief (vechten) of passief (vluchten) reageren. 'Laag in het rood' ziet dat eruit als zorgen en ongerustheid en dat kan escaleren van angst tot volledige paniek (vluchten) en van frustratie tot woede tot verbaal of fysiek grensoverschrijdend gedrag (vechten).

Wanneer de dreiging overweldigend is of aanhoudt, kunnen we *het blauw ingaan*. In een laatste wanhopige poging om zichzelf te beschermen, begint ons lichaam zich af te sluiten. We bevriezen letterlijk als een hert in de koplampen. Onze hartslag daalt weer, we verliezen het vermogen om gepast op dingen te reageren en we voelen ons vastlopen. We kunnen waarschijnlijk nog steeds functioneren, maar we kunnen tegelijkertijd een gevoel van afstand tot de wereld ervaren, mistiger worden, moeite hebben met concentreren, en ons verdoofd voelen. We kunnen ook gevoelens van hulpeloosheid, depressie, of schaamte hebben.

Misschien herken je bovenstaande reacties wel vanuit een burgerlijk ongehoorzame actie. Ook in een sociaal onveilige situatie kunnen deze reacties geactiveerd worden, zeker als er onderliggend trauma is. Op het moment dat trauma wordt aangeraakt in een gesprek, ervaart het lichaam dit als stress: gevaar. Bij een lichte trigger voelen we een vecht- of vluchtreactie opkomen. Anderen kunnen dit wellicht zien door een verandering in je houding, in de toon en het volume van je stem, of een hoge en snelle ademhaling. Bij een heftigere trigger kunnen we bijvoorbeeld weglopen, ons helemaal afsluiten, (heel) boos worden, slecht aanspreekbaar worden, etc.

Bovenstaande reacties kunnen in een zeer emotioneel gesprek bij iedereen plaatsvinden. In het geval van trauma kan het zijn dat iemand veel heftiger reageert dan je zou verwachten op basis van de situatie. Het is belangrijk daar oog voor te hebben en de gevoelens van onveiligheid en machteloosheid die daar vaak mee gepaard gaan te erkennen.

Ook al is de reactie van ons lichaam automatisch, wij blijven verantwoordelijk voor ons eigen gedrag. Daarom is het nuttig om te leren hoe we zo gezond mogelijk om kunnen gaan met stress- en traumareacties. En dat begint bij leren waar jij een beginnende stress reactie of een aangeraakt trauma aan kunt herkennen. Vaak gaat het gepaard met lichamelijke sensatie(s) die per persoon en per situatie verschillen. Als we oefenen met het herkennen van die sensatie(s), kunnen we leren om op tijd te pauzeren en weer tot onszelf te komen.

TIPS OM JEZELF TE GRONDEN

Om jezelf te gronden kun je de volgende oefening doen of een variant daarop.

Ga zitten of staan, plaats je voeten stevig op de grond, en geef aandacht aan het contact van je voeten met de vloer of grond. Leg je focus bewust op je ademhaling. Voel hoe de aarde, de stoel of waar je ook op zit of staat jou draagt. Voel hoe de zwaartekracht je verbindt met de aarde. Beweeg je tenen. Het kan heel goed voelen om blote voeten te hebben als je het niet koud hebt, maar in je schoenen werkt dit ook prima.

Misschien wil je je ogen sluiten terwijl je jezelf aardt. Wees bewust wat je waarneemt met je zintuigen. Wees bewust van de emoties die je voelt. Merk op zonder te oordelen of proberen te controleren. Misschien wil je je voorstellen als onderdeel van de natuur, dat je geworteld bent op dit moment op deze plaats. Geef jezelf toestemming om gewoon te zijn, om niet te hoeven reageren en met zijn niets anders bezig te zijn dan je ademhaling en het gevoel gegrond en in contact met de aarde te zijn.

Je kunt dit een paar minuten doen, of voor langer als meditatieve praktijk. Je kunt dit alleen doen of samen met anderen als een vriendelijke manier om een groepsproces in te gaan.

Andere technieken waarmee we onszelf tot rust kunnen brengen zijn:

- Concentreer je op je ademhaling, observeer je ademhaling, eerst zonder deze te veranderen en daarna begin je heel geleidelijk je uitademingen te verlengen. Probeer je alleen te concentreren op het uitademen, vertrouwend dat inademen op natuurlijke wijze gebeurt wanneer jouw lichaam het nodig heeft.
- Breng jouw aandacht naar je voeten en verbindt je met de directe vloer onder je voeten, en erdoorheen, met de grond, de aarde, de planeet. Je maakt deel uit van een geheel en je bent er ten allen tijde mee verbonden via je lichaam en je voeten. Je bevindt je op veilig terrein.

- Vestig de aandacht op je zintuigen: benoem 5 dingen die je kunt zien, 4 dingen die je kunt horen, 3 dingen die je kunt aanraken, 2 dingen die je kunt ruiken, 1 ding dat je kunt proeven.
- Verbreed je zichtveld (als een uil), kijk zover om je heen als je kunt - helemaal tot aan de hemel, helemaal tot aan je voeten. Helemaal links van je en helemaal rechts van. Ons zichtveld krimpt soms als we bang zijn en we verliezen zicht op wat belangrijk is.
- Maak je schouders los door ze zo hard mogelijk omhoog te trekken en ze dan naar beneden te laten vallen. Herhaal een paar keer. Draai je hoofd heel langzaam van de ene kant naar het midden, naar de andere kant, weer naar het midden. Herhaal een paar keer. We hebben de neiging om spanning vast te houden in onze nek en schouders in tijden van stress, het actief loslaten van deze spanning kan helpen ontspannen.
- Schudt je uit. Bibberen is een normale reactie op spanning in het lichaam. Door te bibberen komt de spanning vrij en ontspannen de spieren. Dit heeft een directe invloed heeft op het zenuwstelsel. Help je lichaam door je even lekker uit te schudden of houdt een danspauze.

Deze informatie komt uit het (Engelstalige) [action wellbeing handboek](#).

GRENZEN STELLEN EN RESPECTEREN BIJ HEFTIGE EMOTIES

We hebben nu kort gekeken naar de heftige emoties die ten gronde kunnen liggen aan heftige reacties in gesprekken. Zo hopen we dat je een dergelijke reactie, bij jezelf dan wel bij een ander, kunt benaderen met meer nieuwsgierigheid en empathie. Uiteraard wil dit niet zeggen dat iemand zomaar over jouw grenzen mag gaan, omdat ze hoog in een emotie zitten. Als je op tijd herkent dat iemand erg geactiveerd of mogelijk getriggerd is (dan is er trauma aangeraakt), kun je ook voor jezelf beter bepalen waar voor jou de grens ligt. Het is prima om dan te zeggen “ik voel me hier niet meer comfortabel bij”. Vraag bijvoorbeeld om een gezamenlijke pauze. Als jij bij jezelf blijft, en dus jouw gevoelens uit: “ik voel me niet veilig” in plaats van “jij gaat nu te ver”, is het veel gemakkelijker om de rust te bewaren en de verbinding op te zoeken. Bepaal voor jezelf wat je nodig hebt – ga je heel even naar het toilet, pak je een kop thee, wil je achteraf nog even met iemand praten?

Andersom kan het natuurlijk zo zijn dat terwijl iemand een grens aangeeft, jij juist zo graag gehoord wil worden. En misschien is het lastig te begrijpen waar iemand niet oké mee is. Besef je dat jij niet helemaal ziet wat er bij een ander gebeurt en waar dat mogelijk vandaan komt. Besef je dat het waarschijnlijk niet gaat om wát je voelt, maar meer hoe het overkomt. Vertrouw erop dat de ander enkel goed voor zichzelf wil zorgen: dit betekent niet dat ze jou niet willen horen of begrijpen, ook jij mag er nog steeds zijn.

Als gedrag over de grenzen van de kernwaarden van XR heengaat, dan is het belangrijk dit direct en zo duidelijk mogelijk te benoemen. We hebben immers met elkaar afgesproken dat de kernwaarden omschrijven hoe we met elkaar om willen gaan. Ook in deze situatie proberen we niet te oordelen (je doet het fout), maar om te constateren en dit eventueel toetsen bij meerdere mensen/de groep (we hebben deze afspraak, zitten we daar nog binnen?). Het toetsen is belangrijk, want de definities van de kernwaarden zijn niet voor iedereen hetzelfde. Denk terug aan jouw actietraining en de oefening die daar vaak wordt gedaan: is iets geweldloos? De kijk daarop is per persoon en per situatie verschillend. Als groep kun je bepalen wanneer jullie iets over de grens vinden gaan. Vanuit XR hebben we ook afgesproken dat we bij grensoverschrijdend gedrag het proces aangaan, en niet uit de weg gaan (en dus iemand direct weren), maar dat betekent niet dat alles zomaar kan: we willen immers ieders veiligheid bewaken. In dit geval is het goed om contact op te nemen met de [vertrouwenspersonen](#) of het [Steunpunt Conflict en Kernwaarden](#) om ondersteuning te vragen om het gesprek binnen jouw lokale groep/community/cirkel aan te gaan.

SAMEN RUIMTE LATEN VOOR HET DOORVOELEN VAN EMOTIES

Grenzen stellen en afstand nemen waar nodig, heeft als doel om onszelf veilig te stellen. In onze huidige maatschappij is het echter vrij gewoon dat we afstand nemen, zodra emoties heftig worden (en niet per se onveilig). De principes van XR staan ook voor een maatschappij waar we elkaar juist meer opzoeken en meer ruimte laten voor emoties. Doordat we steeds direct afstand nemen en emoties wegstoppen, heeft dit als gevolg dat a.) we geen ruimte laten om elkaar als gemeenschap te dragen, waardoor we onszelf isoleren en alleen voelen; en b.) emoties blijven steken en mogelijk veel meer schade aanrichten doordat ze naar binnen keren en vast blijven zitten. Als je een emotie echt durft te doorvoelen, oefen je veerkracht en vind je sneller een weg “naar de andere kant”. Als we dit ook nog eens in gemeenschap durven te doen, leren we opnieuw hoe we elkaar dragen. Natuurlijk is het aan jou om aan te voelen waar je staat, maar we nodigen je uit om dit te onderzoeken.

NAZORG

Een gesprek eindigt niet bij het moment dat je de ruimte verlaat. Zeker als emoties hoog oplopen of gesprekken simpelweg ingewikkeld zijn, doorloop je allemaal een proces om de informatie en gevoelens te verwerken. Sta hierbij stil. Denk bijvoorbeeld aan een moment rust na afloop, of zoek juist vrienden en familie op. Het kan ook fijn zijn om een gesprek niet stil te leggen als het structurele deel afgelopen is. Mocht je in gesprek gaan met je lokale groep, dan kun je er voor kiezen om samen te eten. Of misschien nog even de focus te leggen op een gesprek over iets leuks en inspirerends: hebben jullie een actie op de agenda staan, waar jullie elkaar in kunnen vinden? Mogelijk kun je de cirkel afsluiten (voordat of terwijl je uitcheckt) met een leuk bericht

per persoon, iets waar je op hoopt, iets waar je dankbaar voor bent. Zo vind je elkaar sneller weer.

Mocht er echt iets diep zijn geraakt bij je en blijf je daar mee zitten? Wellicht merk je op dat je stress blijft ervaren, of dat je steeds maar kwaad blijft. Wacht in dit geval niet al te lang, spreek iemand aan die je vertrouwt, en denk erover om eens met een vertrouwenspersoon, XR-therapeut, of waar nodig met bemiddeling te praten. Hoe je hen kunt bereiken, kun je vinden in het deel 'Hulp van buiten de eigen groep'.

MACHTSMECHANISMEN TIJDENS MOEILIJKE GESPREKKEN

Als het gaat over onderwerpen waarin macht en onderdrukking spelen, zoals de oorlog in Palestina, spelen in het gesprek zelf vaak ook machtsmechanismen.

Dit komt zowel doordat verschillende deelnemers zich niet noodzakelijkerwijs op dezelfde manier tot de besproken gebeurtenis verhouden vanwege verschillen in achtergrond, als omdat machtsverschillen altijd al een rol spelen in gesprekken.

ACHTERGRONDVERSCHILLEN DIE VERBAND HOUDEN MET HET ONDERWERP ZELF

Voorbeelden van verschillende achtergronden in gesprekken, waarbij Palestina als voorbeeld onderwerp is gebruikt:

- Deelnemers kunnen deel uitmaken van of een directe band hebben met de onderdrukte partij. Bijvoorbeeld mensen die Palestijns zijn en uit Palestina zijn gevlucht en/of familie hebben in Gaza of de Westelijke Jordaanoever
- Deelnemers kunnen deel uitmaken van of een directe band hebben met de onderdrukkende partij. Bijvoorbeeld als ze in Israël hebben gewoond en/of daar dierbaren hebben, misschien zelfs dierbaren die het slachtoffer zijn geworden van Hamas. En/of dierbaren die een zeer sterke mening hebben over hoe zij zich moeten verhouden tot wat er gebeurt. En/of ze zijn misschien opgevoed met een heel ander verhaal over Israël en Palestina.
- Deelnemers kunnen Arabisch en/of moslim zijn en een sterke band voelen met de onderdrukte partij, of er wordt door de buitenwereld verwacht dat zij zich zo voelen. Ook hebben zij in Nederland te maken met veel islamofobie, discriminatie en onderdrukking, en kunnen zij zich, zeker na de verkiezingen, in dit land zeer onveilig voelen.
- Deelnemers kunnen Joods zijn en kunnen wel of niet een sterke band met Israël voelen, of er wordt door de buitenwereld verwacht dat zij zich zo voelen of zelfs geconfronteerd worden met de ontkenning van hun Joodse identiteit als zij het zionisme niet steunen. Ze

kunnen ook leven met (intergenerationeel) trauma als gevolg van antisemitische aanvallen en genocide, en in hun dagelijks leven met antisemitisme te maken krijgen.

- Deelnemers zijn misschien gevlucht voor een oorlog, of hun ouders hebben dat meegemaakt.
- Deelnemers zijn mogelijk gevlucht voor genocide, of hun ouders hebben dat meegemaakt.
- Deelnemers kunnen inheems zijn en zij en/of hun volk worden geconfronteerd met de gevolgen van kolonialisme
- Deelnemers kunnen te maken krijgen met racisme en discriminatie vanwege hun ras/ethniciteit
- Deelnemers kunnen wit, Nederlands en niet-joods zijn en geen geleefde ervaring hebben met, en dus een beperkt en verder verwijderd begrip van onderdrukking op basis van etniciteit en/of religie, oorlog en genocide. Sommigen van hen hebben misschien ervaring opgedaan met andere vormen van marginalisering en onderdrukking, zoals genderongelijkheid, 'ableism', trans- en queer-haat en classisme, terwijl anderen misschien helemaal geen levende ervaring hebben met marginalisering of onderdrukking.

Dit zijn allemaal voorbeelden van hoe iemands achtergrond iemands begrip van de oorlog in Palestina kan beïnvloeden, maar als je moeilijke gesprekken voert over andere onderwerpen, is het natuurlijk ook goed om je te realiseren op welke verschillende manieren mensen zich persoonlijk tot het onderwerp kunnen verhouden.

MACHTSVERSCHILLEN IN GESPREKKEN IN HET ALGEMEEN

Overlappend, maar niet precies hetzelfde als de bovenstaande posities, zijn machtsmechanismen die altijd al een rol spelen in elk gesprek, vanwege machtsverschillen gerelateerd aan geslacht, ras/ethniciteit, leeftijd, klasse, bekwaamheid, enz. Door vaak onbewuste vooroordelen hebben mensen de neiging om te luisteren naar, en serieuzer te nemen, mannelijke/mannelijke, witte, jonge-maar-niet-te-jonge, midden- en hogere klasse, zonder zichtbare handicap, enz. stemmen. En zijn zich daar vaak niet van bewust.

MACHTSMECHANISMEN EN ANDERE VOOROORDELEN

Hieronder volgen enkele van de mechanismen die naar voren kunnen komen tijdens gesprekken waarin mensen anders kijken naar een moeilijke onderwerp en verschillende achtergrond hebben als het om macht en onderdrukking gaat.

Toon 'policing'

Mensen die een sterke band hebben met het onderwerp van het moeilijke gesprek, bijvoorbeeld vanwege n connectie met de onderdrukte partij, kunnen emoties uiten waardoor andere aanwezigen zich ongemakkelijk voelen. Voor veel witte, Nederlandse rebellen voelt het misschien als elke andere discussie. Zij hebben misschien een sterke focus op strategie. Voor andere mensen gaat het helemaal niet om strategie, maar kan het bijvoorbeeld in het geval van Palestina gaan om leven en dood van hun familie en alles doen wat in hun macht ligt om een genocide te voorkomen. Deze posities brengen verschillende emoties met zich mee. Als het gaat over het leven en de dood van iemands familieleden, of als je ervaring hebt met soortgelijke situaties, is kalm blijven onmogelijk. Mensen kunnen heel verdrietig of boos zijn. Ze mogen schelden. Ze zijn misschien niet altijd 'genuanceerd'. Niemand zou dat zijn in hun situatie.

Wat vaak gebeurt, is dat er toezicht wordt gehouden op/een oordeel wordt gegeven over (policing, letterlijk: 'politiewerk') de uiting van sterke emoties, wat een machtsmechanisme is dat zoveel mogelijk moet worden vermeden.

Een opmerking over geweldloosheid. Geweld en geweldloosheid kunnen op veel verschillende manieren worden geïnterpreteerd. Soms zien mensen dat iemand vurig, scherp en boos is en interpreteren ze hun toon als 'gewelddadig', terwijl dat niet zo is. Emoties maken deel uit van activisme. Woede is geen geweld. Een andere mening hebben is geen geweld. Vloeken is niet noodzakelijkerwijs geweld. De grens tussen het verdedigen van geweldloosheid aan de ene kant en het vellen van een oordeel over de toon van een gemarginaliseerde rebel aan de andere kant is heel klein. Wees je hier alsjeblieft heel bewust van.

“Beide partijen hebben evenveel gelijk” / “De waarheid ligt ergens in het midden”

Bij conflicten hebben mensen die meer afstand tot de situatie voelen soms de neiging zich neutraal op te stellen, alleen maar om het kiezen van een kant te ontlopen. Ze zouden kunnen zeggen dat beide partijen een punt hebben en dat de waarheid ergens in het midden ligt. Of ze zouden kunnen zeggen dat beide partijen evenveel schuld hebben. Dit is vaak oneerlijk en onproductief.

Als de één zegt dat het regent en de ander zegt dat het droog is, ligt de waarheid niet in het midden: het is een van beide. De enige manier om achter de waarheid te komen is door naar buiten te kijken.

Als de ene partij de andere partij onderdrukt, zijn beide partijen niet gelijk. Wanneer deze partijen allebei een ander verhaal hebben, ligt de waarheid niet in het midden. Het is meestal het verhaal van de onderdrukte partij dat het dichtst bij de waarheid ligt, omdat ze niets te verliezen hebben door eerlijk te zijn, terwijl de onderdrukkende partij wil vermijden dat zij in een slecht daglicht worden gezien.

Kenniskloof en 'neutraliteit'

Mensen die directer bij een onderwerp betrokken zijn, zullen er meer kennis over hebben. Zowel theoretische kennis als kennis uit geleefde ervaring. Als ze echter ook tot een gemarginaliseerde of onderdrukte groep behoren, wordt hun kennis doorgaans niet zo serieus genomen. Het kan hen zelfs verweten worden dat zij vanwege hun betrokkenheid niet neutraal zijn. Maar neutraliteit bestaat niet. Iedereen neemt een standpunt in ten aanzien van een onderwerp: niet betrokken zijn is ook een standpunt, dat vaak tot minder inzicht en empathie leidt. Wat dus kan gebeuren, is dat mensen die eigenlijk meer kennis over de situatie hebben, niet worden geloofd en dat hun kennis in twijfel wordt getrokken, terwijl het zo nuttig zou zijn om van deze kennis te leren.

De last van het onderwijzen op de schouders van onderdrukte/gemarginaliseerde mensen leggen

Een andere manier waarop de kenniskloof zich kan manifesteren, is door de last van het onderwijzen van anderen over het onderwerp op de schouders van onderdrukte/gemarginaliseerde mensen te leggen. Mensen die meer macht hebben of voor wie er minder op het spel staat, hebben de neiging om uitleg en informatie te eisen van degenen die die kennis hebben. Het opleiden van anderen kost echter veel energie en emotioneel werk. Het kan ook emotioneel zwaar zijn als het gaat om onderwerpen die heel kwetsbaar en misschien zelfs traumatisch zijn.

Het missen van de perspectieven van onderdrukte mensen

Voor mensen wier achtergrond hen sterk verbindt met de onderdrukte partij, kan een gesprek zoals over bijvoorbeeld Palestina aanvoelen als een mijnenveld, omdat zij alle bovengenoemde situaties riskeren. Als ze er niet zeker van zijn dat er rekening wordt gehouden met hun emotionele veiligheid en dat er naar hun stem wordt geluisterd, kunnen ze de (zeer legitieme en verstandige) beslissing nemen om helemaal niet deel te nemen. Als ze wel meedoen, maar zich niet veilig voelen, kunnen ze zwijgen of heel snel weggaan. Dit alles heeft tot gevolg dat hun zeer relevante stem stil blijft in het gesprek. Daarom is het van het allergrootste belang om het gesprek zo veilig mogelijk te maken voor degenen die vanwege hun achtergrond en geleefde ervaring een sterke band met het conflict hebben en die mogelijk ook in Nederland (en binnen XR?) onderdrukt/gemarginaliseerd worden.

Iets anders dat een rol kan spelen is dat mensen wier achtergrond ervoor zorgt dat ze zich sterk verbonden voelen met de onderdrukte partij, misschien niet zo geïnteresseerd zijn in gesprekken met mensen die hun ervaringen niet echt begrijpen. Voor hen kan het veel urgenter en nuttiger voelen om bijvoorbeeld naar demonstraties en acties te gaan en veilige gesprekken te voeren met mensen die hen wel begrijpen. Dit moet volledig worden gerespecteerd en mensen mogen niet worden gedwongen om gesprekken aan te gaan waar ze geen energie voor hebben of die niet hoog op hun prioriteitenlijst staan.

Machtsmechanismen zijn vaak onbewuste en ingesleten gedragspatronen. Het is daardoor moeilijk om deze te doorbreken. Als je merkt dat er sprake is van machtsmechanismen die het gesprek ontwrichten en het niet helpt om de gespreksdeelnemers hierop te wijzen, dan is het verstandig om (dat deel van) het gesprek te parkeren en hulp te vragen van iemand buiten de groep om dit gezamenlijk verder te onderzoeken. De nationale Power & Inclusion cirkel kan meedenken over machtsmechanismen als dat nodig is.

TOOLS DIE GROEPEN ZELF KUNNEN INZETTEN

Binnen de beweging zijn er vele vormen en methoden om een gesprek aan te gaan. In dit document doen we een poging om deze hulpmiddelen te verzamelen. Met veel dank aan alle cirkels en groepen die deze methoden hebben uitgewerkt of de beweging in hebben gehaald.

Welke tool past bij welk gesprek is afhankelijk van vele factoren zoals het doel, de heftigheid van de emoties, de veiligheid binnen de groep, enz. Lees de tools door en kies welke jullie aanspreekt en het best aansluit bij jullie behoeften. Pas de tools eventueel aan zodat ze beter bij jullie passen. Let er dan wel op dat de kernwaarden in de methode verankerd blijven.

LUISTEREN RONDOM CONFLICT

Deze vorm begint in een grote kring, gaat dan over in kleine groepjes en eindigt weer in de grote kring. Het doel van deze vorm is stilstaan bij wat je voelt, delen en luisteren.

In een grote kring:

1. Starten: welkom en programma stappen vertellen
2. In stilte staan met elkaars handen vasthouden en/of een gedicht of verhaal voorlezen
3. Iemand vertelt feitelijk de aanleiding voor de bijeenkomst (gebeurtenissen: wie, wat, waar, wanneer)
4. Verdelen van de kring in groepen van 5 personen: alleen de procesbegeleider doet niet mee, als er een coördinatiecirkel is dan doet in iedere groep één lid van de coördinatiecirkel mee (zodat de coördinatiecirkel een totaaloverzicht krijgt van wat er binnen de groep speelt).

In groepjes van 5:

1. Ieder spreekt om de beurt in een ronde over wat ieder dacht/ denkt/ voelt/ wil. Er wordt niet op elkaar gereageerd. Niet verbaal, maar ook niet non-verbaal; zelfs geen wapperende handjes.
2. Na de eerste ronde dezelfde ronde nog een keer zonder op elkaar te reageren, over wat verder nog gedeeld wil worden.

3. Als er tijd/behoeft is, kan er een derde ronde volgen.

Er is geen gespreksleider. Voor 2 à 3 rondes neem je een uur.

Na het uiteengaan in groepjes kan het fijn zijn om even tijd te maken voor een korte pauze.

In een grote kring:

1. leden van de coördinatiekring vertellen wat ze hebben gehoord en wat dat met hen deed (of een vooraf aangewezen persoon)
2. Neem een moment om met aandacht de sessie af te sluiten. Dit kan op verschillende manieren:
 - a. In stilte staan met elkaars handen vasthouden als afsluiting
 - b. Laat iedereen iets noemen waarvoor ze dankbaar zijn (binnen XR).
 - c. Laat iedereen iets noemen waarvan ze energie krijgen (binnen XR).
 - d. ...

De coördinatiekring bespreekt op ander moment zaken zoals:

- Of en welke stappen er gezet zouden moeten worden.
- Hoe alle leden van de lokale groep er bij te betrekken, ook hen die niet bij het gesprek waren.

SOLIDARITEITSGESPREKKEN FACILITEREN (OP BASIS VAN NON-VIOLENT COMMUNICATION)

Dit is gebaseerd op het document [‘Solidariteitsgesprekken faciliteren’](#) en op het toepassen van geweldloze communicatie (zie onderdeel ‘Faciliteren en kernwaarden van XR’). In dit document wordt ook een gedeelte online ontmoetingskamer aangeboden waar iedereen gebruik van kan maken.

Dit is een opzetje dat @pidgey heeft gebruikt om gesprekken te faciliteren.

Agenda

1. Check-in
2. Intenties delen
3. Gespreksrondes
4. Check-out

1. Check-in

Start de bijeenkomst met een check-in ([Lees meer over check-in](#)). Je kunt de check in ook gebruiken om kennis te maken afhankelijk van of men elkaar kent of niet.

De volgende vragen kunnen beantwoord worden tijdens de check-in :

- Wat is je naam + voornaamwoorden?
- Hoe gaat het nu met je?
- Wat verwacht je van de meeting?

2. Intenties delen

Intenties delen helpt om een gezamenlijke ruimte te creëren waarin iedereen zich veilig voelt om een bijdrage te leveren. ([Lees ook over "Agree on values"](#))

Voorbeeld intenties zijn:

- We luisteren om te leren
- We zorgen voor elkaar
- We vertrouwen elkaar
- We waarderen openheid en eerlijkheid
- We moedigen elkaar aan om een bijdrage te leveren
- We hebben een positieve, constructieve insteek
- We maken onszelf ervan bewust hoeveel ruimte we innemen

Vraag aan de deelnemers of ze zelf een intentie hebben die ze willen delen.

3. Gespreksrondes

Leg aan de deelnemers uit wat de regels zijn van de gespreksrondes (lees [hier](#) en [hier](#) meer over rondes).

Tip: Voor online meetings kan je de ronde-volgorde delen in de chat, zodat iedereen weet wanneer die aan de beurt is en het woord automatisch kan overnemen.

Een ronde kan je beginnen met een vraag, dit kan een vraag zijn die jij hebt voorbereid, maar het kan ook een vraag zijn die je hebt opgesteld bijvoorbeeld n.a.v. wat er gedeeld werd tijdens de check-in. Voorbeeld vragen om het gesprek te starten:

- Wat zou jou helpen in de discussie? (dieper: wat heb je nodig?)
- Welke vraag heb jij aan ons (de deelnemers van het gesprek)?

Modereer tijdens de rondes of iedereen zich aan de intenties en regels houdt.

Je kan tijdens de ronde werken met een timer, zodat je controle kan houden over de spreektijd. Vertel van tevoren hoe je iemand zal onderbreken wanneer de tijd op is. Bijvoorbeeld, je kan het gebaar voor "afroonden" maken (teken een cirkel met je handen) en als het langer duurt kan je iemand onderbreken om kenbaar te maken dat de tijd op is.

Afhankelijk van hoeveel tijd je hebt, kan je meerdere rondes houden waarin je als facilitator vragen kan stellen die je afleidt uit het gesprek. Een afsluitende vraag zou kunnen zijn: Welke opvolging verwacht jij?

4. Check-out

Een check-out helpt bij een bevredigende afsluiting van de meeting. In sociocratie noemen ze dit evaluatie ([lees meer](#)).

In de check-out krijgt iedereen de mogelijkheid om de volgende vraag te beantwoorden:

- Hoe ervoer je de meeting?
- Eventueel kan je aan de checkout een vraag toevoegen waarvan jij denkt dat het helpt de meeting bevredigend af te ronden.

NB. Als iemand tussentijds de meeting verlaat, biedt hen dan de mogelijkheid om een tussentijdse check-out te doen.

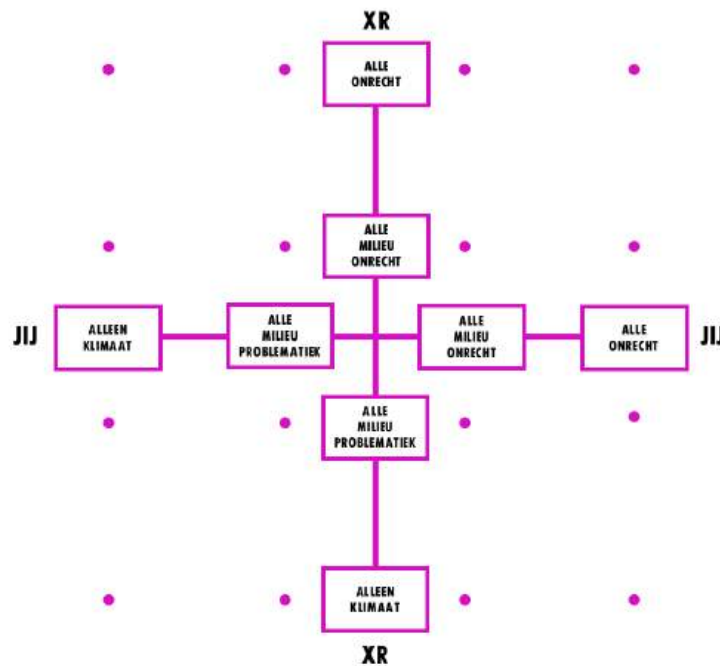
Bronnen en Materialen

- Het Mattermost kanaal "[Solidariteitsgesprekken](#)"
- [Movisie over "Gesprek op de werkvloer over de impact van de situatie in Palestina en Israel"](#) (met dank aan @christinekuiper1973)
- Sociocratisch Seminar (met dank aan @dickwonder)
- [Hulpmiddelen van Extinction Rebellion](#)
- [Voorbeeld van hoe een lokale groep gesprekken is gaan voeren](#)
- [Regen 101 boekje](#)
- [Non-violent Communication During Meetings](#)
- *Coming Back to Life (Terugkeer naar het Leven)* – Joanna Macy

BANDBREEDTE TECHNIEK

Laat iedereen in de grafiek met een cirkel aangeven waar ze staan op de schaal (klimaat-biodiversiteit-klimaatrechtvaardigheid-rechtvaardigheid)? En waar ze vinden XR zich strategisch zou moeten positioneren? En hoe strekt hun comfort-zone zich uit langs die twee assen?

Hierna gesprek in kleine groepen: hoe ervaar je jouw positie t.o.v. anderen? Wat betekent het voor jou om een minderheidsstandpunt in te nemen of om te ervaren dat individuen ver van jou af staan? Wat heb jij nodig van de groep in deze context? En kan de groep dat geven? Wat kun jij de groep bieden?



PEOPLE'S ASSEMBLY

Hieronder is de werkwijze samengevat om een overzicht van de methode te geven. Als je een People's Assembly wil organiseren, lees dan vooral de gedetailleerde [informatie](#) door en bekijk het uitgebreide script voor facilitators (Online PA script) [hier](#).

Een People's Assembly is een methode om als collectief te delen, problemen op te lossen of besluiten te nemen. Het idee is letterlijk dat de stem van ieder mens wordt gehoord. Iedereen die wil kan deelnemen. De drie pilaren van People's Assemblies:

- Radicale inclusiviteit
- Actief luisteren
- Vertrouwen (in het proces)

Een People's Assembly wordt door twee facilitators begeleid, bij voorkeur verschillende genders. Let op de toegankelijkheid van de ruimte, vraag wat mensen nodig hebben. Alle mensen zijn welkom, maar niet alle gedrag. Als gedrag je oncomfortabel doet voelen, benoem dan de gevoelens die het gedrag bij jou triggert.

Bepaal de vraag die wordt voorgelegd aan de People's Assembly. Spreek vooraf ook af met welke handgebaren je communiceert.

De People's Assembly bestaat uit drie delen:

- Input (inclusief introductie)

- Deliberation (discussie)
- Integration (feedback)

Stap 1

Een People's Assembly begint met een 'childrens fire'; het ontsteken van een vlam en twee minuten stilte om alle leven op aarde en de komende zeven generaties te eren. De beslissingen die we nu nemen, hebben invloed op de komende zeven generaties van alle verbonden leven op aarde.

Stap 2 - input

Introductie en toelichting methode.

Stap 3 - input

Getuigenis: wat heeft je hier naartoe gebracht? (bv 2 min p.p.). Deze stap kun je bij gebrek aan tijd ook overslaan.

Stap 4 - input

Vertel wat de vraag is waarover dit People's Assembly zich gaat buigen.

Stap 5 - input

Als dit relevant is, dan is er een optie om experts aan het woord te laten of informatie in de vorm van een video te tonen. (bv. 3 personen, 7-10 min pp)

Stap 6 - deliberation

De aanwezigen worden verdeeld in groepen (5-10 personen). Iedere groep kiest een facilitator en een notulist. De taak van de facilitator is zorgen dat iedereen evenveel ruimte krijgt om te spreken en de tijd heeft om diens authentieke verhaal bij te dragen. De notulist selecteert de hoofdlijnen en deelt die later in het proces met de grotere groep.

Stap 7 - deliberation

Delen in de groepen. Ieder statement duurt maximaal 2 minuten, daarna is het woord aan een ander. Wie iets te zeggen heeft, steekt de hand op, de facilitator geeft aan wie mag spreken, handen wapperen als je het eens bent met een punt, ook om de notulist te helpen. Laatste 10 minuten de hoofdpunten bepalen op basis van de notulen.

Stap 8 - integration

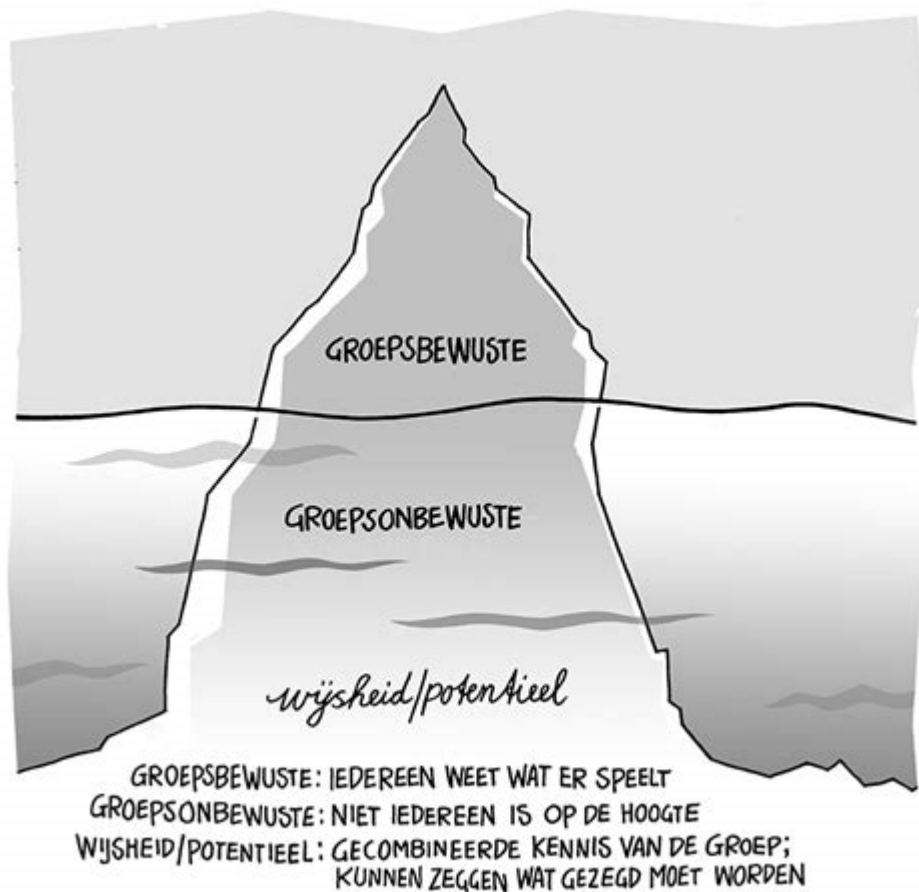
Teruggeven van drie hoofdpunten door iedere notulist in de grote groep. (2 min per groepje, max. bv. 30 min). De notulist van de Assembly noteert de belangrijkste punten. Deelnemers geven met wapperende handen aan in welke mate ze het eens zijn met een punt.

Stap 9

Bedank iedereen en sluit de Assembly.

DEEP DEMOCRACY

Deep Democracy is gericht op gesprekken voeren met groepen waar spanningen zijn. Ook kun je met Deep Democracy besluiten nemen over moeilijke onderwerpen. Het is erop gericht dat alle stemmen in een groep én binnen in jezelf gehoord worden en dat alles wat gezegd moet worden ook gezegd wordt. Dat doe je door vrijmoedig te spreken en openhartig te luisteren. Er zijn werkvormen waarmee je als groep een tegenstelling die in de groep leeft kan onderzoeken. Daarnaast wordt in groeps gesprekken door de facilitator actief gezocht naar de stem van de minderheid door te vragen naar andere perspectieven. Ook worden spanningen door facilitators benoemd zodat ze boven water komen en besproken en onderzocht kunnen worden. Wanneer alles wat er “onder water zit” (dwz wat niet uitgesproken is) boven water komt, wordt het onderdeel van het groepsbewuste en verrijkt dit de wijsheid van de groep (zie Figuur hieronder).



Bron: deepdemocracy.nl, 11-2025

Hieronder wordt een manier toegelicht om Deep Democracy in te zetten binnen XR. Er zijn meer werkvormen en manieren om tot een besluit te komen. Meer informatie kun je vinden op deepdemocracy.nl. De facilitator heeft binnen Deep Democracy een belangrijke rol. Je gaat als

facilitator actief op zoek naar andere invalshoeken, naar de emotie onder een opmerking, etc. Je zorgt ook actief dat iedereen meedoet, weer wordt ingesloten als iemand alleen komt te staan en moeilijke gesprekken worden gevoerd in plaats van vermeden. Is er in jouw lokale groep/community/cirkel niemand die hiermee ervaring heeft? Zie het kopje 'Hulp van buiten af'.

Met Deep Democracy onderzoek je polariteiten vanuit het idee: "Iets is geen probleem met maar 1 oplossing. Iets is een polariteit waar we ons toe moeten verhouden." Als al duidelijk is dat er een tegenstelling is binnen de groep, dan kun je een andere volgorde van gesprek aanhouden, dan wanneer je in een gesprek een tegenstelling tegenkomt. De voorbereiding is dan ook net anders. In deze gids gaan we ervan uit dat er al een duidelijke tegenstelling is, het is duidelijk dat er een moeilijk gesprek nodig is.

Ter voorbereiding heb je drie dingen nodig: een tegenstelling, een kader/doel en een aantal afspraken of veiligheidsprincipes. Daarna kun je met verschillende werkvormen, waarvan we er hier twee toelichten, het gesprek aangaan.

Een tegenstelling met twee polen

Je start met het omschrijven van de tegenstelling door de twee polen scherp te formuleren. Welke twee extremen zitten er aan de uiteinden van de polariteit? Door dit scherp te formuleren, lok je discussie uit om dat wat gezegd moet worden, boven water te krijgen.

Voorbeelden van tegenstellingen met scherpe polen:

Autonomie. Polen:

- Rebellen moeten zonder overleg eigen actie kunnen voeren.
- XR acties moeten zo veel mogelijk afgestemd worden.

Klimaatrechtvaardigheid. Polen:

- XR moet een beweging zijn die zich inzet voor klimaat, dekolonisatie en andere vormen van rechtvaardigheid.
- XR moet een beweging zijn die zich focust op het klimaat.

Systeemverandering. Polen:

- XR moet zich richten op radicale acties die de grenzen actief opzoeken.
- XR moet zich richten op brede acties die veel mensen aantrekken.

Geweldloosheid. Polen:

- XR moet een strikte definitie van geweld hebben: "Zodra mensen angst ervaren of zich geïntimideerd voelen is er sprake van geweld."
- XR zou een ruime visie moeten hebben over geweld: "Als we geen mensen fysiek aanvallen of bedreigen is er geen sprake van geweld."

Kader/doel

Ook heb je een kader nodig waarbinnen je het gesprek gaat voeren. Dat kader past bij je doel. Je doel kan bijvoorbeeld zijn om te onderzoeken of de tegenstelling onoverbrugbaar is, hoe de

strategie van jouw groep/community/ cirkel er uit kan komen te zien of om een besluit te nemen hoe jullie als groep/community/cirkel met een tegenstelling om willen gaan. Afhankelijk daarvan bedenkt je een vraag die het gesprek kadert. Bijvoorbeeld: “(Hoe) kunnen we - ondanks deze tegenstelling - een sterke beweging vormen?”

Onderliggend of belangrijkste doel kan ook zijn: het met elkaar oefenen van het hebben van een moeilijk gesprek. Maak aan het einde dan ruimte om daar met elkaar op te reflecteren.

Veiligheidsprincipes/Intenties/Afspraken

Binnen Deep Democracy zijn drie belangrijke veiligheidsprincipes de basis voor ieder gesprek:

- Niemand heeft een monopolie op de waarheid.
- We zijn uit op behoud van relatie.
- Ieder is bereid om iets over dienzelf te leren.

Je kunt met alleen deze drie veiligheidsprincipes werken. Je kunt dit ook uitbreiden met afspraken vanuit de kernwaarden. Bij het rebellenberaad van november 2025 zijn bijvoorbeeld deze groepsafspraken gemaakt:

Verbinding: Behoud en verdieping/verbetering van onze relaties als rebellen.

- We spreken oprecht en vrijmoedig
- We vertrouwen op elkaars positieve bedoelingen
- We nemen verantwoordelijkheid voor fouten die anderen schaden

Groei: Bereidheid om te leren over onszelf en elkaar

- We mogen hier dingen uitproberen
- We bevragen onze aannames
- We onderzoeken ons eigen ongemak

Complexiteit: Niemand heeft een monopolie op de waarheid

- We spreken namens onszelf
- We luisteren openhartig om te begrijpen
- We maken ruimte voor weinig gehoorde stemmen en meningen

Compassie: Zorgen voor jezelf en elkaar

- We nemen verantwoordelijkheid voor onze eigen behoeften
- We reflecteren voordat we reageren op elkaar¹
- We houden persoonlijke verhalen en meningen vertrouwelijk

¹ Maak hier ook gebruik van 'calling in' in plaats van 'calling out'. Dus 'Zou je ...' of 'Dit raakt me want ...' in plaats van 'Jij doet ...!' of 'Het kan echt niet wat je nu zegt!'.

Aandachtspunt! De afspraak die binnen XR vaak wordt gebruikt ‘doe een stap terug als je weet dat je veel ruimte inneemt en doe een stap vooruit als je het spannend vindt om ruimte in te nemen’ botst met het principe van Deep Democracy om alles te zeggen wat gezegd moet worden. Iedereen wordt binnen Deep Democracy uitgenodigd om juist niets achter te houden. De facilitator speelt een belangrijke rol in het uitnodigen van iedere stem en in de werkvormen

zitten vragen die de minderheidsstem en alle andere mogelijke invalshoeken uitnodigen. Als we Deep Democracy binnen XR gebruiken, zit hier een spanningsveld tussen het expliciet benoemen van de ruimte die je in neemt (vanuit de kernwaarden aangemoedigd) en het uitnodigen van ALLES wat gezegd moet worden. Het kan helpen om dit te benoemen en mensen te vragen vertrouwen te hebben in de werkvormen.

DEEP DEMOCRACY WERKVORM: HET NIET GEVOERDE GESPREK (PIJLEN GOOIEN)

Deze werkvorm kan met kleinere groepen en met grotere groepen. Denk goed na over wat je wil bereiken bij de keuzes die je hierin maakt. Zorg dat de facilitator de spanningen in de groep begrijpt. Zorg dat het doel en kader helder zijn en niet te breed. Met een kleinere groep is het eenvoudiger om een veilig gesprek te voeren dan met een grote groep. Per groep wil je minimaal 6-8 personen om alle kanten van de polariteit goed te kunnen onderzoeken. Vanuit sociocratie wordt een groepsgrootte van 8 personen aangeraden om een goed gesprek met ruimte voor iedereen te hebben.

De werkvorm van 'het niet gevoerde gesprek' helpt om de tegenstelling te onderzoeken. Deze werkvorm wordt normaal ingezet om een gesprek dat vastloopt weer in beweging te krijgen. Een gesprek kan vastlopen omdat er een tegenstelling (polariteit) bestaat waar de groep het niet eens over kan worden. Je merkt dan dat het gesprek elke keer weer terug gaat naar dat onderwerp (rondcirkelen).

Je kunt een sessie starten met deze werkvorm als de tegenstelling al bekend is. Het doel van het 'niet gevoerde gesprek' is dat een keer alles op tafel komt wat leeft rondom een bepaalde tegenstelling. Voor- en tegenstanders krijgen de ruimte om alles te zeggen wat gezegd moet worden. Wij doen dit door 'pijlen te gooien' en als het ware elke kant van de tegenstelling aan te vallen.

[Hier](#) staat een introductie van de werkvorm. Er zijn verschillende manieren van pijlen gooien. In de video op de site wordt gebruik gemaakt van twee kanten; wij kiezen ervoor om in een kring te staan met telkens een kant in het midden. In een kring voelt minder aanvallend en kan veiliger voelen als er al veel spanningen zijn. Tegenover elkaar voelt aanvallender en kan meer los maken en daarmee meer boven water halen.

Voor deze werkvorm heb je ongeveer 1,5 uur nodig als je werkt in groepen van ongeveer 8 mensen. Je kunt de werkvorm goed opvolgen met de werkvorm 'het basisgesprek' om het gesprek aan te gaan over wat je hebt ontdekt tijdens het pijlen gooien.

Check in

Begin de sessie met een check in. Start zelf als facilitator, zo geef je het goede voorbeeld qua lengte van de check in. Laat mensen daarna popcorn style inchecken.

In je beurt deel je naam en je voornaamwoorden en je laat iedereen een vraag beantwoorden. Bijvoorbeeld: *waarom zit je hier wel? waarom zit je hier niet?* Dus: wat maakt dat je graag hier bent vandaag en wat zijn redenen dat je hier wellicht liever niet had willen zijn. Op deepdemocracy.nl staan meer voorbeelden van check in vragen en wordt ook uitgelegd waarom het belangrijk is om de tijd te nemen voor een goede check in.

Introductie

1. Introduceer de tegenstelling die jouw groep gaat behandelen.

Deel de tegenstelling en polen (handig om iedere pool op een A4 te hebben). Vraag of iedereen de tegenstelling begrijpt. Bespreek de verschillende niveaus (kernwaarden, verandertheorie, strategie) waarop de tegenstelling zit. Zo kom je erachter of je het over hetzelfde hebt. Het zou kunnen dat de groep de tegenstelling iets scherper wil maken, als daar consent voor is kun je dit aanpassen - kijk waar de groep mee wil werken.

2. Pijlen gooien uitleggen

Jullie gaan als groep 'pijlen gooien' naar de twee kanten van de tegenstelling. Dat betekent dat jullie elke kant gaan aanvallen en daarbij alles mogen zeggen wat jullie daarover denken en voelen. Het doel van het gooien van pijlen is dat we scherp krijgen wat er allemaal speelt rondom deze tegenstelling. Het geeft ruimte om later vanmiddag dieper hierop in te gaan en een gesprek te voeren waarbij alles op tafel ligt.

3. Veiligheidsprincipes/intenties/afspraken benoemen.

Noem de afspraken die jullie als groep aanhouden tijdens deze sessie. Vraag of iemand nog iets anders nodig heeft om verder te gaan. Benadruk dat de groep samen de verantwoordelijkheid heeft om voor een veilige setting te zorgen.

Perspectieven

Voordat je begint met pijlen gooien kun je met de groep zoveel mogelijk perspectieven verzamelen. Laat mensen perspectieven noemen (kort, bv rebel, jongere, politie, plant, globale zuiden, etc). Dit mogen er heel veel zijn, dat moedigt aan om breed te kijken naar de tegenstelling. Misschien willen mensen dit meenemen bij het aanvallen van de verschillende kanten.

Pijlen gooien

Als facilitator ga je zelf niet meedoen met het gooien van pijlen, maar moedig je de groep aan en zorg je dat duidelijk is op welke pool er wordt 'geschoten'.

De groep gaat in een kring staan en we gooien pijlen naar het midden van de kring waar een van de kanten van de tegenstelling zich 'bevindt' (leg daar eventueel een A4 met de pool erop).

Als voorbeeld neem ik even de flauwe tegenstelling "Gaan we vanavond pizza bestellen of eten koken". Als eerste gaat "pizza bestellen" in het midden.

We vallen allemaal de eerste kant aan door pijlen te gooien naar deze kant (dus: *waarom is pizza bestellen een slecht idee*). We gaan de kant niet verdedigen. Iedereen valt eerst deze ene kant aan en daarna komt de andere kant.

- Benoem als facilitator telkens duidelijk welke kant nu in het midden ligt en dus aangevallen wordt.

- Pijlen gooien doen we een voor een zodat iedere pijl gehoord wordt.
- We reageren niet op elkaar, dit is niet de plek voor discussie.
- We gebruiken een statement per pijl. De pijl mag zo scherp mogelijk zijn, nodig mensen uit om echt hun ongezouten mening te geven.
- We doen het pijlen gooien popcorn stijl.
- Iedereen mag zo veel pijlen gooien als die wil. Herhaling is niet erg.
- Iedereen zou ten minste een pijl moeten gooien naar elke kant.

Nodig als facilitator dus iedereen uit om ten minste een pijl te gooien, ook al is iemand eigenlijk voor de andere kant. Stiltes zijn ok, wacht even en vraag of er nog meer pijlen zijn. Als je merkt dat de energie echt afneemt, leg je de andere kant in het midden en worden er pijlen gegooid naar die kant. Benoem goed welke kant nu wordt aangevallen. Wederom dus aanvallen (*“waarom is eten koken een slecht idee”*), niet verdedigen.

Daarna doe je beide kanten nog een keer. Nodig ook hier iedereen uit om elke kant aan te vallen, ook die kant waar je zelf voorstander van bent. Vraag of echt alles gezegd is - als er nog tijd over is of je merkt dat er nog veel te zeggen is dan kun je eventueel nog een extra rondje doen.

Gesprek: wat heeft je geraakt?

Na het pijlen gooien ga je weer in een kring zitten en ga je nabespreken en reflecteren. De vraag is “Welke pijl heeft je geraakt? En wat zegt dat over jou?” Laat mensen hier eerst zelf 1 minuutje over nadenken en dan delen in popcorn stijl. Je kunt mensen nog een keer expliciet vragen “Wat betekent het voor jou?” als ze een bepaald inzicht delen, maar je denkt dat er nog meer onderligt. Vaak zeggen onze oordelen namelijk meer over onszelf dan de ander en het kan een mooie extra reflectie zijn. Ook hier reageren we niet op elkaar maar luisteren we naar wat er wordt gedeeld.

Afsluiting en pauze

Als iedereen de ruimte heeft gehad om reflecties te delen (mocht iemand dat niet willen is dat ook ok!), sluit je de sessie af.

DEEP DEMOCRACY WERKVORM: HET BASISGESPREKSMODEL

Deze werkvorm kan met kleinere groepen en met grote groepen (eventueel verdelen in kleinere groepen). Denk goed na over wat je wil bereiken bij de keuzes die je hierin maakt. Zorg dat de facilitator de spanningen in de groep begrijpt. Zorg dat het doel en kader helder zijn en niet te breed. Met een kleinere groep is het eenvoudiger om een veilig gesprek te voeren dan met een grote groep. Per groep wil je minimaal 6-8 personen om alle kanten van de polariteit goed te kunnen onderzoeken. Vanuit sociocratie wordt een groeps grootte van 8 personen aangeraden om een goed gesprek met ruimte voor iedereen te hebben.

De stappen in het Deep Democracy basisgespreksmodel (zie de Figuur) zorgen ervoor dat we op zoek gaan naar de afwijkende mening, deze waarderen en meenemen in het gesprek. Met jouw

groep ga je de tegenstelling onderzoeken en de ontdekkingen die je doet, dragen bij aan je doel of te nemen besluit. Op deze manier het gesprek aangaan is voor veel rebellen nieuw en spannend. Benadruk dat jullie het samen oefenen en dat we fouten mogen maken. Deze werkvorm kun je ook inzetten als vervolg op de werkvorm 'Het niet-gevoerde gesprek (pijlen gooien)'.

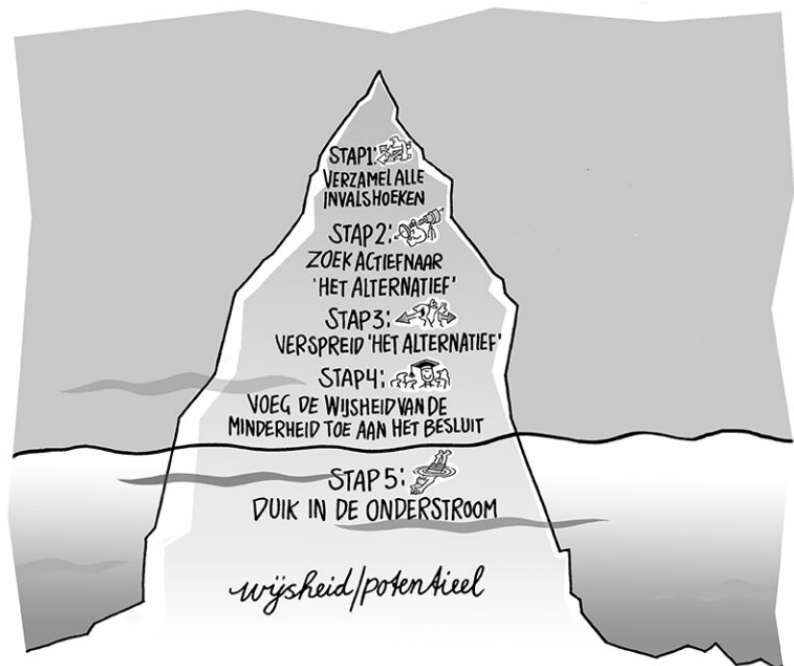
Meer uitleg over de basisgespreksmethode is [hier](#) te vinden. De 5 stappen (zie de Figuur) zijn vooral belangrijk voor de facilitator en minder zichtbaar voor de deelnemers. Het gesprek hoeft niet tot doel te hebben om tot een besluit te komen. Ook als je geen besluit gaat nemen, kun je er als facilitator op letten de wijsheid van de minderheid toe te voegen aan het resultaat.

Als facilitator heb je geen lichte rol. Verwarrende communicatie kan het gesprek saboteren. Let als facilitator op:

- Het niveau waarop wordt gecommuniceerd (kernwaarden, verandertheorie, strategie). Het gesprek loopt langs elkaar als de deelnemers niet op hetzelfde niveau spreken.
- Indirectheid: spreken over "jij" of "wij" ipv "ik". Of over iemand (onveilig). Of voor iemand anders gaan praten. Bij het pijlen gooien is dat niet erg, maar in het gesprek wel.
- Elkaar onderbreken.
- Radiozenders: twee gesprekken door elkaar heen.
- Glijden: afdwalen en langzaam van onderwerp veranderen. Dat hoeft niet erg te zijn, bepaal samen waar je het over gaat hebben.
- Afwezigheid: mensen die niet/nauwelijks betrokken zijn.
- Vragenstellendiegeenvragenzijn. Vraag om er een vraag van te maken.

Benoem het gedrag wat je ziet. Blijft het gebeuren? Dan speelt er iets onder water en is het tijd om 'in de onderstroom te duiken' zoals dat in het basisgespreksmodel heet. Dit kan met de werkvorm 'Het niet gevoerde gesprek (pijlen gooien)' hierboven.

Overschrijdt iemand in de groep de kernwaarden of de veiligheidsprincipes/intenties/afspraken? Maak dit dan bespreekbaar, bijvoorbeeld door de vraag te stellen 'Ik merk dat ik wordt geraakt



door wat er wordt gezegd/gedaan. Wie herkent zich daarin?'. Nodig de groep uit om zich hierover uit te spreken (met behoud van relatie als doel).

Check in

Laat de groep na de pauze weer landen. Dit kan bijvoorbeeld door allemaal in te checken met 1 woord.

Introductie

De introductie kan er als volgt uitzien:

Jullie hebben deze middag een gesprek over de vraag "KADERENDE VRAAG". Jullie gaan in dit gesprek alle meningen, ideeën en invalshoeken hierover verzamelen. Iedereen wordt nog steeds aangemoedigd om te zeggen wat gezegd moet worden. Dat kan dus haaks staan op jouw idee. We spreken vrijmoedig en luisteren openhartig. Dat betekent dat je natuurlijk je eigen mening geven mag, maar ook dat je duidelijk laat zien dat je onbevooroordeeld luistert. De veiligheidsprincipes blijven daarbij belangrijk (herhaal deze).

Denk ook nog eens aan alle perspectieven die we eerder hebben verzameld.

Jullie hebben dit gesprek omdat we "DOEL". Door over deze tegenstelling te praten, halen jullie alle wijsheid in de groep op en worden we als beweging sterker. Het doel van dit gesprek is niet om het eens te worden of om elkaar te overtuigen. Misschien is deze tegenstelling onoverbrugbaar. Dat hoeven jullie niet op te lossen, jullie kunnen wel het waarom onderzoeken.

We hebben nog een doel. Dat is dat we als beweging oefenen met spreken over moeilijke onderwerpen. Zodat we niet (onbedoeld) de beweging ondermijnen, maar weten hoe we constructief het gesprek aan kunnen gaan en daar samen sterker uit kunnen komen.

Gesprek

Met het gesprek willen we bespreekbaar maken wat zich 'onder water' afspeelt. Afhankelijk van de tegenstelling en de groep kan dit gesprek alle kanten opgaan. Start bijvoorbeeld met een temperature check om een idee te krijgen hoe de vlag erbij hangt, dit kan je helpen om het gesprek in goede banen te leiden. De vraag voor de temperature check kan bijvoorbeeld zijn: "Is deze tegenstelling onoverbrugbaar?" Als dat zo is, dan kun je het gesprek meer sturen richting de waarom en misschien komen jullie er dan al pratende achter dat het misschien toch overbrugbaar is. Als de tegenstelling wel overbrugbaar lijkt voor de groep, dan kun je het gesprek sturen in de richting hoe het overbrugd zou kunnen worden. Daarbij hoeft er geen kant en klaar antwoord te komen (mag natuurlijk wel). De vraag "KADERENDE VRAAG" is het speelveld. Houdt iedereen binnen dit kader.

Het verzamelen van invalshoeken gaat meestal vanzelf. Vraag wel steeds waarom iemand die mening heeft. Om alle afwijkende meningen boven water te krijgen, kun je meerdere keren de vraag stellen: "Is er misschien iemand die iets heel anders wil inbrengen" of "Is er iemand die dit heel anders ziet". Laat als facilitator hier duidelijk jouw nieuwsgierigheid in merken, zodat er zoveel mogelijk ruimte ontstaat voor mensen die zich van nature niet zo snel uitspreken. Vraag weer naar de waarom.

Verspreid dit alternatief vervolgens in de groep: “Wie kan zich enigszins herkennen in, of verbinden aan, dit alternatief?” Als het één tegen veel is of er komen veel emoties vrij bij iemand, sluit die persoon dan weer in door de emoties te benoemen en dan te vragen wie dat in zo’n situatie herkent.

Als je het gevoel hebt dat er geen nieuwe punten meer genoemd worden of dat het belangrijkste is gezegd, dan kun je doorgaan naar het vastleggen van resultaten of nemen van een besluit.

Het kan zijn dat er een spanning of nieuwe tegenstelling in het gesprek naar voren komt. Dit merk je doordat het gesprek ‘in rondjes’ draait, dat je telkens weer bij hetzelfde terecht komt. Er zijn dan twee opties:

1. Je kunt de tegenstelling benoemen, opschrijven en parkeren voor nu. Je kunt daarbij zeggen dat jullie er zelf nog op terug kunnen komen als daar tijd voor is of dat jullie het op een later moment kunnen oppakken. Het zou kunnen dat mensen het daarmee al los kunnen laten voor dit moment.
2. Als je voelt dat het belangrijk is om de tegenstelling in het moment te bespreken, dan kun je pijlen gooien op deze tegenstelling. Check wel of je nog voldoende tijd hebt om het af te maken. Voor het pijlen gooien zie de werkvorm ‘Het niet gevoerde gesprek (pijlen gooien)’ hierboven.

Pauze

Je kunt dit gesprek zo lang of zo kort plannen als waar tijd en energie voor is. Zorg wel dat je tussendoor pauze(s) neemt. En is de energie op? Dan is het beter om het op een later moment af te maken dan het nu af te raffelen.

Resultaat vastleggen

Je resultaat is afhankelijk van het doel dat je had gesteld. Het is goed om de belangrijkste conclusies/samenvatting/ontdekkingen/geleerde lessen/besluit samen op te schrijven. Bij een besluit ben je ook zoek naar consensus, dit gaat bij Deep Democracy anders dan in de sociocratie. In het kort werkt het komen tot een besluit als volgt:

- Er zijn meerdere voorstellen.
- Breng de voorstellen één voor één in stemming.
- Iedereen heeft 1 stem, je mag je onthouden van stemming.
- Meeste stemmen gelden mét: toevoeging van minderheidswijsheid.
- Erken (neutraal) het verlies. Vraag door (en door) over wat iemand nodig heeft om mee te gaan in de meerderheidssysteem.
- Resultaat: een verrijkt voorstel. Hierover stem je weer.
- Na drie rondes nog geen besluit? Dan speelt er waarschijnlijk iets onder water, terug naar ‘Het niet gevoerde gesprek (pijlen gooien)’.

Als je geen besluit neemt, kun je dat was is ontdekt en geleerd vastleggen. Dit kan bijvoorbeeld door in popcorn stijl mensen te laten vertellen wat de belangrijkste ontdekkingen/geleerde lessen zijn. Vraag wie consent kan geven om dit voorstel te noteren. Vraag wie bezwaar heeft en wat het bezwaar is.

Afhankelijk van doel, tijd en energie kun je besluiten om:

- Bij ieder voorstel te zoeken naar de minderheidswijsheid en die toe te voegen tot iedereen zich kan vinden in hoe het moet worden opgeschreven.
- Bij ieder voorstel de meerderheidsstem te noteren en op te schrijven dat er bezwaar is en wat dit bezwaar is.
- Ontstaat er onenigheid over een resultaat, parkeer deze dan eerst en ga verder met een volgend punt. Leg op deze manier samen zoveel mogelijk vast van wat is geleerd, inhoudelijk en persoonlijk.
- Zijn er twee groepen binnen de groep ('voor' en 'tegen'), geef beide groepen dan tijd om, na het gezamenlijke deel, hun eigen kort op te resultaten op te schrijven. Beiden kanten worden gedeeld.

Afsluiting en check out

Als je in een grotere groep bent gestart, dan doe je een dubbele check out. Eerst in de kleine groep, daarna de afsluiting en check out in de grote groep. Neem (in de kleine groep) de tijd voor de check out. Vraag bijvoorbeeld: "wat heb je vandaag over jezelf geleerd?"

Als je met meerdere groepen over een tegenstelling heb gesproken, maak dan ruimte om dit in de grote groep terug te koppelen. Bijvoorbeeld door in iedere kleine groep een afgevaardigde te kiezen die in de grote groep de belangrijkste 'resultaten' deelt. Laat hier niet meer op reageren.

Sluit samen af. Dit is een intensieve manier van een moeilijk gesprek voeren. Het is fijn om als groep iets verbindends te doen voor ieder weer de eigen weg gaat.

HULP VAN BUITEN DE EIGEN GROEP

Vanuit XR zijn er verschillende (nationale) cirkels die kunnen meedenken en meehelpen als dat nodig is. Voordat je om hulp vraagt, is het waardevol om te inventariseren welke kennis en kunde er binnen jullie groep/community/cirkel is. Al deze puzzelstukjes samen vormen vaak al een hele mooie basis om aan de slag te gaan met wat jouw groep nodig heeft.

Als jullie er niet uitkomen, dan zijn er verschillende cirkels die kunnen ondersteunen, afhankelijk van de behoefte die er is. Er zijn ook verschillende trainingen die kunnen bijdragen aan de groei van jullie groep. Hieronder een overzicht.

(NATIONALE) CIRKELS EN GROEPEN DIE KUNNEN HELPEN MET VEILIG LEREN FACILITEREN

- **Sociocratie**
- **Bemiddeling**
- **Inclusion & Power**
- **Vertrouwenspersonen**
- **XR Therapeuten & psychologen**
- **NVC trainers (geweldloze communicatie)**
- **Regeneratieve Culturen**
- **Future of Democracy** ([Mattermost](#))

Voor informatie over People's Assembly.

Meer informatie over deze cirkels en hoe je ze kunt bereiken, vindt je hier:

<https://wiki.extinctionrebellion.nl/nl/groepen/nationaal> en

<https://wiki.extinctionrebellion.nl/nl/hulpmiddelen/regeneratieve-culturen>

STEUNPUNT CONFLICT EN KERNWAARDEN

Verschillende cirkels en groepen binnen de beweging werken samen om bewustzijn rondom de kernwaarden te vergroten en te ondersteunen bij moeilijke situaties of problemen. Wij vormen een eerste aanspreekpunt voor rebellen en groepen die vragen of zorgen hebben over conflicten in samenwerking of gedrag dat ingaat tegen de kernwaarden. Het steunpunt neemt geen zaken over. Het steunpunt ondersteunt rebellen bij het zetten van de juiste stappen en het vinden van een oplossing. Dit doen we vanuit [vertrouwelijkheid](#).

Wij bieden:

- Eerste aanspreekpunt, hulp(bronnen) en stappenplannen voor groepen en individuen om zelf om te kunnen gaan met ongewenst gedrag of conflicten.
- Hulp rondom bewustwording en promotie van kernwaarden.
- [Trainingen om beter met deze waarden om te gaan.](#)
- Een [stappenplan overschrijden kernwaarden](#) - Binnen XR is iedereen welkom die het eens is met onze eisen en de kernwaarden naleeft. Het naleven van de kernwaarden gaat soms mis. Vaak kun je daar in een gesprek uitkomen. Maar soms worden de kernwaarden ernstig of steeds weer overschreden door een rebel. Wat kun je dan doen? Dit stappenplan biedt houvast.

De samenwerkende cirkels en groepen doen dit onder het mandaat van de XR NL Regeneratieve Culturen cirkel. Meer informatie en de verschillende manieren om in contact te komen, vindt je [hier](#). Je kunt het steunpunt in ieder geval bereiken via steunpunt@extinctionrebellion.nl.

TRAININGEN DIE JOUW LOKALE GROEP KUNNEN HELPEN GROEIEN

Een up-to-date en zo volledig mogelijk overzicht vindt je hier: . De meeste trainingen worden aangekondigd via de [evenementenpagina](#). Je kunt ook zelf om een training vragen via de bovenstaande cirkels. Als je niet weet bij welke cirkel je moet zijn, kun je de vraag via het Steunpunt conflict en kernwaarden stellen (steunpunt@extinctionrebellion.nl).

- **Non-Violent Communication training.** Het woord “geweldloosheid” komt van het Sanskriet, “ahimsa”, wat het tegenovergestelde betekent van schade, of afwezigheid van geweld. Geweldloze communicatie (NVC) biedt een model om aan deze belangrijke intentie tegemoet te komen en vergroot tegelijkertijd de kans op wederzijds begrip en effectieve communicatie voor verandering. Het biedt ons meer keuzemogelijkheden door begeleiding te geven over hoe we van schaamte en schuldgevoelens kunnen veranderen (door het over de ander te hebben) en in plaats daarvan eigenaarschap te nemen door observaties te doen, door zelf verbinding te maken met gevoelens en behoeften, en door verzoeken om verbinding en actie op te nemen.
- **Demand 0 of Eis 0 workshop.** XR eist een rechtvaardige transitie die de behoeften en stemmen van degenen die het meest getroffen worden door de klimaatcrisis centraal stelt en degenen die het meest verantwoordelijk zijn voor ecologische verwoesting ter verantwoording roept. De workshop is bedoeld om ons begrip van wat klimaatrechtvaardigheid is en voor ons betekent te verbreden en verdiepen.
- **OMBRA workshop.** Deze workshop gaat over Oppression, Movement Building and our Relationships as Activists. Er is binnenkort ook een Nederlandstalige trainer beschikbaar. Zie [hier](#) de beschikbaarheid van deze workshop.
- **Sociocratie training.** De training biedt een uitgebreide introductie in sociocratie en zelforganisatie. Als je beter wilt begrijpen hoe XR is georganiseerd, hoe je samen beslissingen neemt of hoe je vergaderingen beter faciliteert, dan is dit een goede plek om te beginnen. Onderdeel van de training zijn onder andere de basisprincipes van sociocratie, instemmende besluitvorming (consent), de sociocratische vergaderstructuur en de organisatiestructuur van cirkels (kringen) en rollen.
- **XR DNA training.** Training om ons begrip van de eisen, principes en kernwaarden van XR te verdiepen.
- **Actieve hoop workshop.** Workshop in vier delen om kennis te maken met de methode Actieve Hoop van Joanna Macy. Met de stappen 1. Dankbaarheid; 2. Eren van jouw pijn; 3. Zien met nieuwe ogen; en 4. Vooruitgaan leer je hoe je om kan gaan met alle emoties rondom activisme en onrechtvaardigheid en deze kunt omzetten naar hoop en vervolgstappen.
- **Training Moeilijke gesprekken faciliteren.** Deze training gaat in op de informatie en werkvormen in deze gids en geeft de mogelijkheid om vragen te stellen, casussen voor te leggen en/of andere behoeften die er zijn rondom het faciliteren van een moeilijk gesprek.