
Storyteller

Rol

10 jongeren vertellen hun persoonlijke verhaal, gerelateerd aan de thematiek. Doel hiervan is om de deelnemers te inspireren, en het maatschappelijke thema aan de kaak te stellen. Door dit via een persoonlijk verhaal te doen, worden de deelnemers ook zelf persoonlijk getriggerd en komen eigen ervaringen boven.

Aandachtspunten voor de training

- Werkvorm onder de knie krijgen
- Opzet van verschillende sessies
- Centrale thematiek en uitgangspunt middag toelichten en jongeren na laten denken over welk persoonlijk verhaal op gebied van dialoog, conflict, samenleving, polarisatie zij willen vertellen
- Persoonlijke verhalen delen en oefenen die een bredere thematiek/ tendens op sociaal-maatschappelijk niveau aanstippen
- Eigen verhaal kort op papier zetten
- Verteltijd: 5 minuten
- Het inhoudelijke verhaal (A)
- Het hart & zelfvertrouwen (B)
- De presentatie (C)
- Indeling van de verhalen in 3 thema's tijdens training

Programma training – Evaluatie

[door Annette Dölle - trainer]

Een bijzondere bijeenkomst met jongeren en organisaties die 100% betrokkenheid toonden. Zowel ten opzichte van hun eigen persoonlijke groei, als maatschappij breed. Deze unieke combinatie creëerde een training waarin synergie ontstond. De verhalen die gekozen werden om te delen, raakten stuk voor stuk.

Een aantal redenen:

- De vertellers zijn dapper en stellen hun persoonlijke leven beschikbaar voor het grote geheel.
- De verhalen zijn persoonlijk – zowel anekdotisch als abstraherend met een visionaire intentie eronder.
- De verhalen zijn verbindend. Ondanks de soms intense gebeurtenis, kan de luisteraar zichzelf herkennen in het verhaal door de gedeelde emotie van de verteller.
- De vertellers zijn een collectief – een unieke situatie ontstond toen er tijdens de training in korte tijd een hechte verbinding tussen de deelnemers ontstond. Deze situatie leidt naar een collectieve energie die zeker voelbaar zal zijn gedurende de vertelronde in de Ridderzaal.

Na-Lees Informatie & Om te Onthouden. [voor de storytellers]

Een Droomcirkel.

De werkvorm 'droomcirkel' komt uit de methodiek 'Dragon Dreaming'. Deze methode werkt met verschillende invalshoeken, waardoor projecten gemakkelijker en succesvol tot stand komen. Eén van die vormen is de Droomcirkel. Hoe werkt het?

1. Je zit met de Deelnemers in een kring. De facilitator heeft papier, een pen en een talking stick/stone.
2. De facilitator stelt een generatieve vraag. Dat is een vraag waarbij je in de breedst mogelijke zin antwoord kan geven. Het start vaak met 'Wat moet er gebeuren om..?' 'Hoe ziet het eruit als..?'
3. De facilitator vraagt alle deelnemers goed op hun stoel te zitten, en bewust te zijn van hun ademhaling en voetzolen op de aarde.
4. Iedere deelnemer die de talking stick/stone in handen krijgt, mag een antwoord op de vraag toevoegen. Dit zijn de dromen voor het project. Daarna geeft de deelnemer de talking stick/stone door aan de volgende.
5. Belangrijk!: Je mag maar 1 droom per keer delen. De kring wordt vaker rond gegaan, dus de deelnemer komt nog wel een keer aan de beurt.
6. Als facilitator wijs je de deelnemers er op dat ze niet abstract wensen, en dat ze het zo dicht mogelijk bij zichzelf houden. Ook is het behulpzaam om in positieve woorden te spreken.
7. De facilitator schrijft alle dromen die genoemd worden in steekwoorden op het papier.
8. Als een deelnemer niets toe te voegen heeft, dan geeft hij/zij de talking stick/stone door aan de persoon naast zich.
9. Aan het einde van de gekozen rondes/tijd leest de facilitator alle antwoorden op in de voltooid verleden tijd. Op deze manier klinkt het alsof de dromen al uitgekomen zijn. Daarnaast zijn de losse dromen nu gebundeld in één collectieve droom.
10. De droom kan uitgeschreven worden, getekend, geschilder, gefotografeerd etc.

Wat maakt een verhaal goed?

Een aantal standaard zaken die in elk goed verhaal terug komen.

- **Een goed verhaal raakt jou en de luisteraar.** → Dit is de essentie. Natuurlijk spelen vorm en inhoud een rol, maar de kern is dat het de luisteraar raakt.
- **Een goed verhaal heeft een begin – midden – eind.** → Vaak merken luisteraars dit niet eens, maar voor de verteller is het behulpzaam en handig om te onthouden waar je begin, midden en eind zit. Zo houd je de draad vast en blijf je binnen de gestelde tijdslimiet.
- **Een goed verhaal is begrijpelijk voor de luisteraar.** → Als je vertelt over mensen met namen, plaatsen waar het verhaal zich afspeelt – let er dan op dat je dat op de juiste manier toelicht. Een verhaal dat zich afspeelt in Gouda, terwijl de luisteraars denken dat het Arnhem is, is zonde.

- **Maak non-verbaal contact met je luisteraars.** → je hoeft je publiek niet de hele tijd aan te kijken. Dit is een misvatting die soms in trainingen verteld wordt. Veel belangrijker is dat je lichaamstaal klopt met het inhoudelijke verhaal dat je vertelt. Het mooiste is het als je je ontspannen kunt tijdens het vertellen, en je lichaam vanzelf je verhaal volgt. Dit is natuurlijk enorm moeilijk als je zenuwachtig bent. Daarom kunnen truckjes je helpen. 1. Zorg dat je rechtop staat. 2. Maak contact met je voeten op de vloer. Als je die voelt, zit je goed in je lichaam. 3. Zijn je schouders ontspannen? 4. Waar zit je ademhaling? Probeer die zo laag mogelijk te brengen naar je buik. Neem daar de tijd voor. Het is belangrijker dat het publiek even een paar seconden wacht, dan dat jij gehaast een verhaal vertelt en niemand het ontvangen kan.
- Realiseer je: **Dit is jouw moment.** Jouw verhaal. Jouw tijd. Jouw energie. Neem dat moment, verhaal, tijd en de energie. Je staat daar omdat we weten dat jij het kan, en je mag daar alle ruimte voor nemen!

Schrijf je verhaal op.

Ik zal maar met de deur in huis vallen: Dit deed ik nooit. Ik ging op een podium staan, ik liet de woorden komen, en dan vertelde ik mijn verhaal. Tot ik steeds vaker gevraagd werd om een verhaal te vertellen, en mensen verschillende invalshoeken wilden. Toen móest ik wel, anders raakte ik de draad kwijt onderweg.

En sinds ik dit doe, heb ik veel meer rust tijdens het vertellen van een verhaal. Ik weet wat er komt, en ik kan echt mijn tijd nemen om contact te maken met de mensen aan wie ik het vertel.

Natuurlijk gebruik ik niet exact dezelfde woorden die op mijn briefje staan, maar het gaat om de grote lijn. Hoe belangrijker de bijeenkomst is waar ik spreken moet, des te belangrijker ik het vind om het ook goed voor te bereiden. Vandaar dat we dat in dit geval bij de Ridderzaalbijeenkomst ook doen. Mooie verhalen gaan er komen!

Note: Er is met een aantal jongeren afgesproken om te skype met de trainer voor de Ridderzaalbijeenkomst, zodat ze geholpen kunnen worden bij het reproduceerbaar maken van hun verhaal.

Presentatiehouding.

Je kan zitten, of staan. Dat maakt eigenlijk niet uit. Wat wel belangrijk is (heel!) is dat je contact maakt met je luisteraars. Hieronder heb je de ruimte om je eigen notes te maken (op donderdag 13 november) over jouw persoonlijk presentatiehouding tijdens de Ridderzaalbijeenkomst:

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

Moderator

Rol

De moderator leidt het gesprek dat aan de ronde tafels plaatsvindt. Aan 1 ronde tafel nemen ongeveer 12 tot 15 personen deel.

Aandachtspunten voor de training

- Werkvorm onder de knie krijgen, briefing over aanwezigen, opzet van verschillende sessies
- Rol van aanjager, ondervrager, gespreksleider ondervinden en oefenen
- Werkvorm uitleggen en oefenen
- Creëren van veiligheid/ vertrouwelijkheid/ vertrouwen
- Wat is je lichaamshouding? Op welke manier spreek je? Wat zijn vragen die je gebruikt om mensen meer te laten vertellen? Hoe zorg je dat de situatie veilig is?
- Deelnemers zijn aanwezig op persoonlijke titel, gelijkwaardig gesprek
- 'Spelregels' / gespreksafspraken op tafel leggen
- Moderator herkenbaar maken ter introductie van deelnemers

Programma – Evaluatie

[door Annette Dölle – trainer]

Een sterke, bewuste en intelligente groep jong volwassenen zal de gesprekken leiden die tijdens de Ridderzaalbijeenkomst gehouden worden. De groep verschilt van de storytellers in de zin dat ze meer autonoom en 'neutraal' overkomen op het eerste gezicht.

Tijdens de training werd helder dat de jongeren zeer betrokken zijn bij het onderwerp en daardoor zeer geschikte moderators. Er is tijdens de training gefocust op de gekozen werkvorm (brownpaper – postits), op de non verbale communicatie op het moment dat je in een gesprek bent, op het geven van ruimte aan deelnemers in de groep. Ook hebben we aandacht geschonken aan de persoonlijke betrokkenheid van de jongeren, en de vraag op welke manier ze ook persoonlijk kunnen bijdragen. Dit kan tijdens de vissenkom-werkvorm, zo is er ook voor hen ruimte om te delen. De groep heeft als collectief talent het vermogen te observeren en vanuit een begeleidende rol tot contact te komen. Dit zullen ze zeker meenemen naar de bijeenkomst op donderdag 20 november.

Werkvorm

Vanuit centraal geïntroduceerde thema's en het gesprek van de storyteller zijn een aantal thema's aangestipt die nu op verschillende niveaus besproken gaan worden, waarbij mensen op persoonlijke titel spreken.

Tijdens iedere ronde vraagt de gespreksleider aan de deelnemers kort een reactie (bijvoorbeeld middels gebruik van een *talking-stick*) en laat de deelnemers benoemen naar welke opmerking/reactie/idee/verhaal van de ander (!) zij nieuwsgierig zijn.

De werkvorm:

1. Let op! De volgende materialen liggen op je tafel: collectieve spelregels, een *'talking stick'*, *brownpaper*, pennen, postits, ronde stickertjes – zes voor elke deelnemer.
2. Er is een gegeven vraag. Elke moderator is op de hoogte van die vraag voordat de rondes beginnen.
3. De moderator legt de werkvorm uit. Vraag iemand uit de groep om de tijd in de gaten te houden. We zullen dit ook collectief doen, daarnaast is het fijn om een gedragen groepsverantwoordelijkheid te hebben.
4. De moderator introduceert de vraag.
5. De moderator nodigt de deelnemers uit om hun beleving en associatie bij de vraag op te schrijven. Belangrijk hierbij is, dat je als moderator focust op de associatie in beleving. Later is er nog genoeg tijd om naar de oplossingsmogelijkheden te kijken, maar eerst is het enorm van belang om het thema te verkennen en (even belangrijk) mensen op deze manier de ruimte te geven om elkaar te leren kennen. Veiligheid ontstaat o.a. door tijd en ervaring. De groep moet eerst samen ervaren hoe het is om iets te delen, pas daarna kan er naar verbinding en concrete oplossingen gekeken worden.
6. Check bij de deelnemers of ze dit begrepen hebben. Wijs ook op de spelregels die op tafel liggen. (!)
7. De deelnemers krijgen ongeveer 2 minuten om hun associaties met dit thema op de postit te plakken. Let er als moderator op dat je de snelste en de minst snelle in de gaten houdt, hier ligt je tijdspanne.
8. Stick – and – Share: Nodig de deelnemers uit om hun postits op het *brownpaper* te plakken, en vraag ze daarbij te vertellen wat ze opgeschreven hebben. Belangrijk (!): vertel ze erbij dat jullie er uitgebreid over gaan praten als alle postits geplakt zijn, dus dat ze nu alleen delen wat ze opgeschreven hebben.
9. Stel een open vraag als alle postits geplakt zijn. Dit kan o.a. zijn: 1. Heb je een ervaring bij dit thema? 2. Welke postit die je niet zelf opgeplakt hebt, spreekt je het meeste aan? 3. Wat valt je in het geheel op?
10. Het gesprek start. Belangrijk: Wees je onbevooroordeelde zelf! Soms zullen mensen dingen zeggen waar jij zelf heel anders over denkt, of zullen ze uitspraken doen die je raken als mens. Hoe moeilijk dit ook is, ga hier geen discussie over aan. Je kan je gevoel delen, en kort vertellen wat het met je doet. Maar wees hierin open en nieuwsgierig naar de ander. Jouw rol is om het gesprek optimaal ruimte te geven. Het thema ligt gevoelig, en heeft juist daarom veel openheid en onvoorwaardelijkheid nodig.
11. Vertrouw er op dat de groep wijsheid bevat. (net zoals we tijdens de training aanspraak deden op de collectieve energie, zo zal die ook in jouw groep ontstaan tijdens de ronde tafel gesprekken.)
12. (los van de tijd) Op een bepaald moment heb je in de groep genoeg associaties, ervaringen en beleving over de vraag gehoord. Het moment breekt aan om naar de volgende fase te gaan. Die van de oplossingen.
13. De moderator bedankt alle gedeelde verhalen (heel belangrijk! We hebben dit tijdens de training niet genoemd, daarom stip ik het hier extra aan. Dankjewel zeggen voor wat de groep kreeg wordt te vaak overgeslagen. Laten we er daarom nu bewust aandacht aan besteden).
14. De moderator introduceert de nieuwe vraag waar de oplossingsmogelijkheden in verwerkt zitten. (de vraag volgt nog – die is op thema gecategoriseerd).
15. De deelnemers krijgen 2 minuten om hun ideeën op een postit te schrijven.
16. Stick & Share. Als de postits geplakt worden is het in deze situatie verleidelijk voor deelnemers om al te reageren. Een idee roept namelijk nieuwe ideeën op. Verzeker de groep dat jullie nog genoeg tijd hebben om te delen nadat iedereen zijn postits opgeplakt heeft.

-
17. Als alles opgeplakt is, stelt de moderator een open vraag aan de groep in hetzelfde kader als tijdens de eerste ronde.
 18. Het gesprek start. Zeer waarschijnlijk moet je iets strakker moderaten in dit gedeelte omdat 1. Het over concrete ideeën gaat (en dan komen de stokpaardjes naar boven). 2. Er veiligheid ontstaan is door de eerste ronde. Je kan hier liefdevol op moderaten door dit te benoemen aan de groep precies zoals ik het hier beschreven heb. Op deze manier doe je aanspraak op de wijsheid en het respectgevoel van de individuen in de groep, en zal er een zelfregulerend mechanisme ontstaan (= als mensen elkaar aanspreken als er grenzen overtreden worden).
 19. Na een afgesproken tijd vertel je de groep dat er nog een laatste punt gedeeld mag worden. Je kan ook een kort rondje maken om er zeker van te zijn dat iedereen nog een laatste mogelijkheid heeft gehad om zijn/haar zegje te doen.
 20. Je deelt de stickers uit (6 per persoon) en vertelt aan de deelnemers dat ze nu allemaal zelf mogen kiezen welk idee/oplossing ze het meest mooi/best/goed/slim/uitvoerbaar vinden. Daar mogen ze hun sticker bij plakken. Ze mogen in totaal 6 stickers plakken (!) Let op: Ze mogen géén sticker bij hun eigen idee plakken, en ze mogen max. 2 stickers bij 1 postit plakken. Note: Als je groepje dit niet begrijpt kan je het eenmalig voordoen en tegelijk vertellen wat je doet. → 'Ik kies deze postit, (plak sticker) en ik kies deze, en daar plak ik twee stickers (plak 2 stickers). Dit helpt om het zichtbaar te maken.
 21. Vaak ontstaat er al snel een voorkeur voor een paar postits. Zorg ervoor dat mensen de ruimte ervaren om werkelijk zelf te kiezen.
 22. Verzamel de uitkomst en maak een korte samenvatting (hiervoor krijg je een helder en kort invulformulier.

Na-Lees & Om te Onthouden Informatie

Een Droomcirkel.

De werkvorm 'droomcirkel' komt uit de methodiek '[Dragon Dreaming](http://www.dragondreamingnederland.nl)'. [www.dragondreamingnederland.nl] Deze methode werkt met verschillende invalshoeken, waardoor projecten gemakkelijker en succesvol tot stand komen. Eén van die vormen is de Droomcirkel. Hoe werkt het?

1. Je zit met de Deelnemers in een kring. De facilitator heeft papier, een pen en een talking stick/stone.
2. De facilitator stelt een generatieve vraag. Dat is een vraag waarbij je in de breedst mogelijke zin antwoord kan geven. Het start vaak met 'Wat moet er gebeuren om..?' 'Hoe ziet het eruit als..?'
3. De facilitator vraagt alle deelnemers goed op hun stoel te zitten, en bewust te zijn van hun ademhaling en voetzolen op de aarde.
4. Iedere deelnemer die de talking stick/stone in handen krijgt, mag een antwoord op de vraag toevoegen. Dit zijn de dromen voor het project. Daarna geeft de deelnemer de talking stick/stone door aan de volgende.
5. Belangrijk!: Je mag maar 1 droom per keer delen. De kring wordt vaker rond gegaan, dus de deelnemer komt nog wel een keer aan de beurt.
6. Als facilitator wijs je de deelnemers er op dat ze niet abstract wensen, en dat ze het zo dicht mogelijk bij zichzelf houden. Ook is het behulpzaam om in positieve woorden te spreken.
7. De facilitator schrijft alle dromen die genoemd worden in steekwoorden op het papier.

-
8. Als een deelnemer niets toe te voegen heeft, dan geeft hij/zij de talking stick/stone door aan de persoon naast zich.
 9. Aan het einde van de gekozen rondes/tijd leest de facilitator alle antwoorden op in de voltooid verleden tijd. Op deze manier klinkt het alsof de dromen al uitgekomen zijn. Daarnaast zijn de losse dromen nu gebundeld in één collectieve droom.
 10. De droom kan uitgeschreven worden, getekend, geschilder, gefotografeerd etc.

Tips & Trucks voor de Moderators rol.

Hoe zorg je ervoor dat mensen binnen één minuut naar je luisteren en jou de leiding over het gesprek geven? Hieronder heb ik alles beschreven dat behulpzaam kan zijn hierin. Volg vooral je eigen – en onbevooroordeelde – wijsheid hierin.

- **Word binnen een minuut iemands beste vriend.** → Weet je waarom goede vrienden elkaar alles kunnen vertellen? Meestal niet omdat ze elkaar lang kennen, maar omdat ze elkaar vertrouwen. Ze vertrouwen er op dat de ander niet oordeelt, en open luistert naar hun gevoel. Als je moderator bent, dan zijn diezelfde twee eigenschappen enorm belangrijk om te zorgen dat de mensen hun verhaal durven en willen delen. Alsof je even elkaars beste vriend bent.
- **Geef vertrouwen** → Zonder vertrouwen kan niemand zijn/haar hart op tafel leggen. Spreek daarom af in de groep dat je respectvol en liefdevol met elkaars verhaal om gaat. Dit creëert vertrouwen. Zo komen er meer antwoorden aan bod, dan wanneer je je gedraagt alsof je alles beter weet.
- **Luister met een open houding, zonder oordeel** → Ieder mens is anders, en de werkelijkheid ziet er vanuit elke hoek anders uit. Stel je een voetbalveld voor. De keeper heeft een totaal ander uitzicht dan de spits, of de middenvelder. Door te communiceren met elkaar kunnen we samen het hele veld overzien. Als ze zouden discussieren over wat de ander zag, kwam er van voetballen weinig. Daarom is het luisteren zonder invulling en oordeel enorm belangrijk tijdens een dialoog.
- **Mag een moderator lachen, bedroefd raken of geschrokken?** → **Natuurlijk mag dat!** Je bent een mens, en zolang je vanuit openheid, respect en liefdevol contact iets voelt bij wat de ander vertelt, dan is het zelfs prettig als je iets van je gevoel laat zien. Zo word je 'mens' en durven mensen in de groep ook meer van zichzelf te delen. Heel belangrijk dus!
- **Wat doe je als iemand de 'spelregels' in de groep overtreedt?** → **1. Blijf kalm.** Je hoeft hier niet boos of geschrokken van te raken, want... de spelregels liggen op elke tafel! Deze helpen je, en beschermen je zodat je niet emotioneel hoeft te worden op het moment dat iemand de groep ontwricht. **2.** Je wijst even op de spelregels en vertelt (op je allerkalmst) dat het fijn is als iedereen zich aan de gespreksregels houdt. **3.** Meestal is dit genoeg. Mocht dat niet zo zijn, dan is er vaak wel iemand in de groep die je helpt. Dat kan non-verbaal of zelf door iets te zeggen. **4.** Kom je er helemaal niet meer uit, dan leg je de situatie midden in de groep neer. Bijv. Door te zeggen 'Kan de groep dit helpen oplossen?' Dan is er altijd een aardig iemand die helpen gaat, en is het zo weer oke. Maar... we weten eigenlijk wel zeker dat je niet verder hoeft te gaan dan punt 2. Tijdens de Ridderzaalbijeenkomst. Er komen fantastische mensen!

-
- **Als je start, wijs dan even op de 'spelregels' en spreek iedereen aan op zijn meest 'liefdevolle en volwassen' kant.** → Hierin verschillen volwassenen en kinderen niet zoveel van elkaar. Als je ze direct vraagt om zich op een bepaalde manier te gedragen, zullen ze dat meestal gewoon doen.
 - **De Wondervraag** → 'Als je morgen wakker wordt, en alles is perfect, wat is er dan vannacht veranderd?' Deze vraag komt uit de Oplossingsgerichte Communicatie die ontstaan is in de jaren 70 en vooral focust op een antwoord in het hier en nu. Als je over grote thema's met mensen spreekt, dan is het verleidelijk om steeds terug te grijpen op 'vroeger'. Om dat te voorkomen, en mensen er uit te halen, kan je deze vraag gebruiken. Hij is heel erg bruikbaar bij situaties waarin mensen enorm lange anekdotes vertellen die niet leiden naar een oplossing, maar vooral een klacht in zich herbergen. Deze vraag wijst mensen op milde wijze naar het bedenken van een oplossing.
 - **Reframen** → Is een nieuw kader neerleggen waardoor het perspectief opeens positiever wordt. Ik deed dit tijdens de training op het moment dat we ontdekken dat het 22.10 uur was. Ik zei 'het goede nieuws is dat we het kennelijk zo leuk hebben, dat we de tijd vergeten zijn'. Hierdoor geef je de deelnemers een andere blik vanaf het veld. Een heel bekende is 'Het glas is half leeg , en tegelijk half vol.' Note: Je gebruikt dit in het algemeen het best bij mensen die doemdenken, die negatief zijn, geen constructieve bijdrage aan het gesprek bieden. Door te reframen geef je nieuwe 'adem' aan dit groep. Dit geeft lucht en mogelijkheid om het gesprek te hervatten.
 - **Resume** → Dit is samenvattend herhalen wat er net gezegd is. Ik vraag dit soms ook aan deelnemers als ik een langer gesprek met ze heb. Tijdens en/of na een intense dialoog kan het voor mensen heel verhelderend en kalmerend in hun hoofd zijn om een samenvatting te krijgen.