

PRACTINIOR TRAINING

DRAGON DREAMING *Project Design* 2.0

Annette Dölle

COLOFON

Content:

Dragon Dreaming & Annette Dölle

Tekst & Vormgeving:

Annette Dölle

Copyleft / Creative Commons 4.0:

Dit boekje is geschreven onder licentie creative common 4.0.

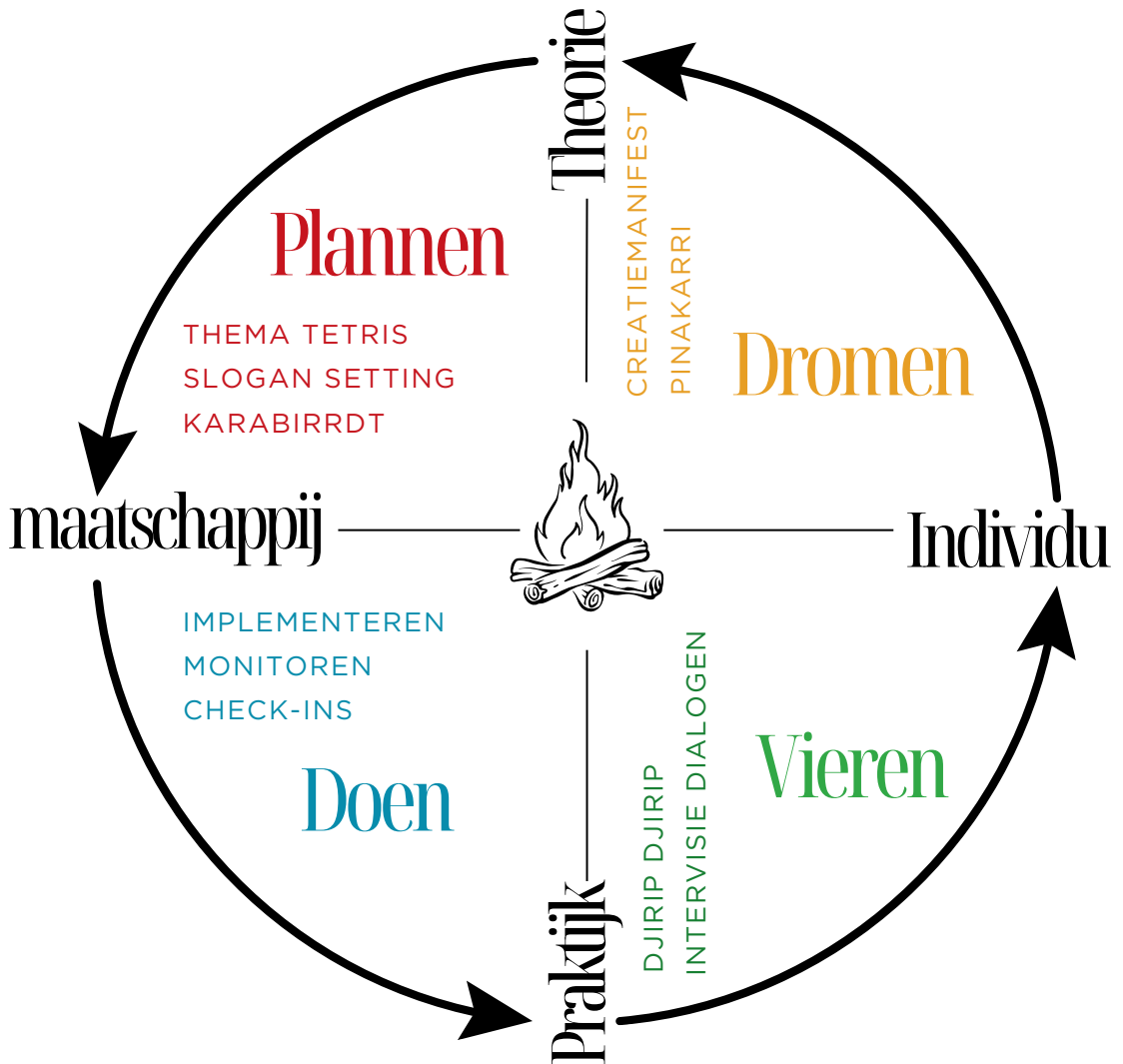
Je mag alles delen, kopiëren, fotograferen, knutselen, overtekenen, stempelen, doorfluisteren, zingen, mozaïeken en vertellen. Mits je de bron noemt. Dat is noodzakelijk. Als die bron anders is dan dit boekje, staat dat bij het hoofdstuk beschreven.

Juni 2025, Amsterdam

INHOUDSOPGAVE

- 01 Ontstaan van Dragon Dreaming
 - Win-win-win situatie
 - Methodische bedding: Ik, wij & ons
 - Aha-momenten, Pinakarri & Draken
 - Samenwerking Visie & Vorm
 - Generatieve Vragen Stellen
- 02 Het Projectwiel
- 03 Werkvormen

Dragon Dreaming Project Design



HET ONTSTAAN VAN DRAGON DREAMING

Dragon Dreaming is een systemisch project design dat ontstaan is in de jaren tachtig. John Croft (co-founder) werkte in die periode op Papoea Nieuw Guinea als sociaal demograaf en merkte een groot onderscheid tussen het dagelijkse leven binnen communities en wat de kinderen op school leerden uit lesboeken die door de Westerse samenleving gemaakt waren. Deze Westerse wereld drong zich op, terwijl het authentieke leven van de mensen er volkomen anders uit zag.

Dit was voor John het spreekwoordelijke zaadje waar hij een ongelijkheid bespeurde dat veel effectiever en vooral met meer verbinding konden worden opgelost. In de jaren die volgden ontwikkelde hij samen met zijn vrouw, Vivienne Elanta, het design *Dragon Dreaming*. Vivienne werkte veelvuldig (zowel vanuit de universiteit en communities) met Aborigine tribes, waar ze een zelfde tendens herkende. Waarom werd de leefwereld van de betrokkenen niet meegenomen?

Sterk geïnspireerd door o.a. Paolo Freire en Joanna Macy en de leefwereld van de Aborigines gingen ze integratief te werk en creëerden een werkwijze waarbij de essentie is dat alles gezien wordt. *Dragon Dreaming* gaat uit van een consequente *win-win-win* situatie, waar ook westerse elementen ruimte krijgen. Maar niet zonder de leefwijze tekort te doen. Ze verbondt een sterke filosofie aan integratieve werkvormen, waarbij een team/community non-lineair tot antwoorden komt.

VANAF 2007

De methodiek werd decennia lang voornamelijk gebruikt in Australië. John en Vivienne waren beiden werkzaam en actief binnen zowel het academische als het gemeentelijke en community-leven. Ze ontwikkelden de werkwijze erarend lerend door en bouwden veel projecten. Vivienne stierf in 2004 na een ziekbed. In 2006/7 ging John op wereldreis. Hij nam *Dragon Dreaming* met zich mee en deelde de methodiek waar hij kwam. In 2007 werd de eerste training in Europa gegeven. De overdracht van de methodiek ging (en gaat) voornamelijk via mond-op-mond en trainingen.

Inmiddels is de methode zeer bekend binnen ecologische en regeneratieve communities, onderwijsinstituten en overheidsorganisaties. Er worden steeds meer boeken geschreven door trainers en de werkwijze wordt doorontwikkeld. De internationale community zoekt daarin op een zuivere manier naar wegen om trouw te zijn aan de authentieke werkwijze en tevens ruimte te geven aan groei.

“ZIEN” IS WEDERKERIGE VERBINDING MAKEN

Elke betrokkene binnen een Dragon Dreaming project (dus ook de trainer of facilitator) is een deel van het geheel. Hij komt net zoals de anderen onderweg persoonlijke draken tegen, beweegt mee in de community die zich ontwikkelt en heeft taken om het project tot een succes te brengen. Zo ontstaat er een continue win-win-win situatie: Een synchroon proces met *Persoonlijke Groei*, *Teamontwikkeling* en *Dienstbaarheid aan de Aarde*.

Dit uitgangspunt vormt de bakermat van de methode Dragon Dreaming. Eén van de grootste inzichten daarin is dat niet álles mis is met het Westers managementdenken, maar dat de kracht en organische leefwijze van indigenus volkeren stelselmatig genegeerd werd. Terwijl dreamtime, songlines en totemdieren essentiële toevoegingen bieden!

Leefprincipes van de Aboriginals, zoals het achterlaten van de aarde zoals je haar aangetroffen hebt en het aankijken van persoonlijke draken, werden door John en Vivienne toegevoegd aan het projectproces, waar ook budgettering en strategie een plek mocht krijgen. Zolang er tijdens projecten een verbinding met waarachtigheid en transparantie is, ben je goed op weg!



WIN-WIN-WIN

Persoonlijke groei

Loesje heeft een spreuk 'Als iedereen aan zichzelf denkt, dan wordt er aan iedereen gedacht'. Dit is waar Persoonlijke Groei over gaat. We hebben een individuele verantwoordelijkheid om onze handelingen, keuzes, gedrag, blinde vlekken en gevoelens te 'zien'. En manieren te vinden om daarin door te ontwikkelen. Daar hoeft een ander niet voor te zorgen, al mogen we hier altijd hulp bij vragen uiteraard. Het is de ruimte die je als mens doormaakt.

Team ontwikkeling

Bij Teamontwikkeling staat de verbinding binnen de groep centraal. Dit gaat over interpersoonlijke relaties, manieren van communicatie, collectieve groei en team-energie. Werkvormen als de Creatiecirkel en de MiaMia ondersteunen hierbij. Het is hierin niet alleen belangrijk dat je open bent over je eigen DNA, maar ook de ander daarin ruimte geeft en ondersteunt.

Dienstbaarheid aan de Aarde

Dienstbaarheid aan de Aarde zouden we 'maatschappelijk ondernemen' of duurzaamheid kunnen noemen. Een Dragon Dreaming project draagt altijd bij aan een maatschappelijk belang dat de samenleving gezonder, veiliger en/of gelukkiger maakt.

Ik



*Zien wat je doet,
doen wat je zegt,
zeggen wat je voelt*

Wij



*Zien wat gedaan is,
doen wat gezegd is,
zeggen wat gevoeld is.*

Ons



*Zien wat gedaan is,
doen wat gezegd is,
zeggen wat gevoeld is.*

OVER ANNETTE DÖLLE

Om de methode authentiek te leren kennen is het helpend om je te beseffen dat elke trainer - wereldwijd - zijn eigen kennis en persoonlijkheid meeneemt. Zoals John en Vivienne elkaar aanvulden, zo overleggen trainers onderling ook over de nuances en spiegelreflexen. Tijdens trainingen benoem ik dit altijd. Ik heb er voor gekozen je ook in dit boekje een stukje mee te nemen op mijn reis binnen dit vakgebied. Die gaat verder dan 2012, toen ik Dragon Dreaming leerde kennen. Een brede gedragsmatige kennis helpt om de werkwijze te kunnen onderbouwen, en waar je voor jezelf je eigen kleur kunt vinden.

In januari 2012 leerde ik Dragon Dreaming kennen, tijdens het WorldCleanUp Conference in Tallinn (Estland). Slovenië had de werkwijze gebruikt bij haar CleanUpDay waar zo'n 200.000 mensen aan meegedaan hadden (op een bevolking van 2 miljoen). De werkwijze resoneerde omdat ik geen enkele of-of bespeurde. Vaak zie je bij modellen dat er een statische mindset nodig is, waarbij je je denken exclusief moet verbinden. Laat ik het anders zeggen, bij veel modellen moet je andere denkwijzen uitsluiten. En dat hoeft hier niet. De enige vereiste is dat je jezelf ziet en de omgeving.

Een week na het congres in Tallinn besloot ik KeepitCleanDay te initiëren (al was het idee er eerder dan de naam, maar dat terzijde) en daarbij Dragon Dreaming te gebruiken. De filosofie van Dragon Dreaming sluit naadloos aan bij hoe ik vanaf mijn 18e opgeleid ben. Dit hielp enorm in mijn handelen. Je hoeft dan minder over integriteit, diversiteit en inclusie na te denken, omdat het al enigszins vergroeid is in jezelf.

In maart 2012 bezocht ik Slovenië een week tijdens hun CleanUpDay om integraties te leren. Eén van de grootste lessen was daarin om voet bij stuk te houden in verbinding met andersdenkenden. Ik had er soms moeite mee als mensen manipuleerden, of het persoonlijk speelden wanneer je enkel op inhoudelijke standpunten verschilt. Hier buiten blijven lukte enigszins, maar mijzelf daarin ook erkenning geven, was winst.

In 2014 volgde ik een 10-daagse train-de-trainer in Dragon Dreaming met John Croft in Slovenië. Dragon Dreaming geeft mij in mijn werk vooral een verhaal waarin ik mensen regelmatig zie ontspannen. 'Oh, mag het ook zo?' Waarbij de werkvormen soms spannend zijn, maar 80% werken als je het eenmaal aangaat.

Ik volgde Pabo 'De Eekhorst' in de jaren negentig, waar ik me richtte op drama, Jenaplan en Freinetonderwijs. Daarna stapte ik de theaterwereld in en werd student op de Frank Sanders' Akademie voor Musicaltheater en Toneelschool de Trap (1999-2003). Ik ontdekte dat ik meer interactie wilde dan enkel applaus aan het einde van een voorstelling, dus ging ik lesgeven in het Speciaal Onderwijs. Ik volgde de IB-opleiding (post-hbo Fontys), het 2e jaar van Drama Therapie (HU, A'foort) om uiteindelijk toch Sociologie aan de UvA te gaan studeren. Ik werkte toen met mannelijke ex-gedetineerde WA-Jongers waar ik gedragstherapeutische training aan gaf (2006-2010).

Na KeepitCleanDay (2012) werd ik zelfstandig ondernemer en ging organisaties leren hoe je mensen mobiliseert vanuit een intrinsieke waarde. Hierop volgden teams waar veel uitdagende interpersoonlijke processen spelen. Mijn klanten bevinden zich allemaal in het publieke, sociale en veiligheidsdomein. Ik combineer losse MT-dagen met langere trajecten en lezingen. Projecten zoals VictorPride (2019, Brandweer A'dam-Amstelland) en De Bosconferentie (2022-2023, Nationale Politie) zijn uit Dragon Dreaming ontstaan.

"THERE ARE JUST AS MANY WAYS TO DO DRAGON DREAMING AS THERE ARE PEOPLE ON THIS PLANET"

Een uitnodiging aan jou!

Van waaruit stap je de verbinding in? Waarin mag de ander jou zien? Welke draken houd je nog graag even slapende, en welke wil je met alle liefde verslaan en zien verdwijnen? Wat wil je brengen dat door anderen 'gezien' mag worden in verbinding? Zijn er boeken, films, visies, filosofieën of stromingen die je met je meeneemt? Wat wil je verdiepend ontdekken? Wat droom je?

Bij Dragon Dreaming wint iedereen. Zelfs als er afscheid genomen wordt. Want fysieke ruimte tussen beiden kan de meest liefdevolle win-win-win situatie creëren. We hebben maatschappelijke beelden opgelegd over hoe samenwerking eruit hoort te zien. Terwijl de enige mensen die er toe doen de direct betrokkenen zijn. Zolang daar open communicatie is, gaat het goed. Als je met Dragon Dreaming werkt, dan is deze gelijkwaardigheid alom vertegenwoordigd.

METHODISCHE BEDDING: IK, WIJ & ONS

Unconditional love in Action

In dit eerste deel van Dragon Dreaming duiken we iets dieper de filosofische visie in. Het gaat je helpen om de hele methode te doorvoelen als je later met de werkvormen aan de slag gaat. Je kunt dan gelaagder de verbinding herkennen, erkennen en ruimte geven als je dat wenst. Dit is een groeiproses.

In een tijdperk waar *Artificiële Intelligentie* goede zaken doet en iedereen denkt dat robots de planeet overnemen, is het des te belangrijker een spotlight te zetten op het belang van bronverhalen als deel van het geheel.

Een bronverhaal is de oorsprong van waaruit iets ontstaan is. De initiatie en momentum van zaaien. Dat verhaal doet er toe. Niet alleen omdat het chique is om de schouders waarop je staat te eren, maar ook omdat de initiatie een overvloed aan sociaal-culturele informatie in zich heeft. Deze wijsheid leeft net zo bij de indigenous volkeren - waar níets los van elkaar plaats vindt.

Op de schouders van anderen: Creative Commons

John Croft is een wetenschappelijk mens. Ik heb zelden iemand zo conscientieus en onvermoeibaar academische theorie aan elkaar zien verweven als John. Wiskundig en met wijsheid heeft hij zichzelf getraind in het geduldig delen van zijn kennis. Dit beschrijft hij in lange papers en verklaringen. Maar John is ook nomadisch, bescheiden, een geboren verhalenverteller en in het moment.

Wat goed is om te weten is, dat toen ik John leerde kennen in 2014, hij nog een groot, dik met pen beschreven boek met zich meedroeg. Een paar jaar later vergat hij dat boek in een taxi in Santiago, Chili. Wat ik hiermee wil zeggen is, dat John nomadisch leeft en werkt. Het is een organische manier van zijn.

Wat hij doet is afgestemd tussen theorie en praktijk. Om die reden staat Dragon Dreaming geschreven in Creative Commons 4.0. Iedereen op aarde mag er mee werken. En: Je moet er perse bij vertellen dat het Dragon Dreaming heet. Omdat dit de juiste manier is om elkaar te eren. Om te zien wat er gedaan, gezegd en gevoeld is. Bovendien is het veel lastiger jezelf te zien, als je de ander niet ziet.

AHA-MOMENTEN, PINAKARRI & DRAKEN

Het is niet altijd eenvoudig om naar Draken te kijken. Je hebt er ook niet elke dag zin in. Vandaar dat Ruimte en Tijd een bijzondere plek innemen. De kracht van *dreamtime* wordt bij Dragon Dreaming op een heel praktische manier vertaald. Tijdens check-ins wordt gevraagd of/wat je vannacht gedroomd hebt en welke aha-momenten daaruit te halen zijn. Deze aha-momenten zijn een doorlopende handeling binnen Dragon Dreaming die bewust worden gebruikt om je persoonlijke groei te monitoren en verbinding in het team te creëren.

AHA-MOMENTEN

Aha-Momenten zijn niets anders dan het moment dat je brein heel hard 'Eureka' roept! Het is afgeleid van het mythische verhaal waarbij Archimedes een briljante manier vond om de kroon van de koning te wegen en meten (in bad!). Hij riep daarbij 'Eureka!' vertellen de geschriften. Neurologisch huppel je bij een aha-moment van onbewuste onbekwaamheid ('Ik weet niet wat ik niet weet') naar bewuste bekwaamheid ('Oh, zit dat zo!').

PINAKARRI / MINI-MEDITATIE

Een *Pinakarri* (letterlijk 'omhoog staande oren') is een mini-meditatie die gebruikt wordt om tot een diepere laag van luisteren en begrip te komen. Hij wordt gebruikt op het moment dat dialogen omslaan naar discussies en er in de groep 'Analysis Paralysis' (verlamrende analyse) ontstaat. Hoe je een *Pinakarri* doet leg ik bij de werkvormen uit.

DRAKEN

De draak binnen Dragon Dreaming staat symbool voor je persoonlijke obstakels en overwinningen. Dit kunnen heel kleine momenten zijn (als je je er in de stromende regen bijvoorbeeld even aan stoort dat de bus niet komt), maar ook grote processen waar diepere pijn los komt. Je bent zelf verantwoordelijk voor je draken, maar mag het altijd delen en hulp vragen om ze dansend te verslaan.

SAMENWERKING TUSSEN VISIE & VORM

"Een vorm zonder visie is een lege huls, een visie zonder vorm leidt tot oeverloos gezwam" [Annette Dölle]

Dragon Dreaming bestaat uit twee sterke componenten: Het sociale en het strategische. Het sociale komt tot uiting in de community-vorming zodra je een project of organisatie team hebt. Het omvat omgangsvormen en het oprecht 'zien' van jezelf en de ander binnen een collectief. De insteek is logisch als je hem leert kennen, maar uitdagend in de praktijk. Het vraagt zelfkennis en reflectie om jezelf in deze kern te kunnen duiden, maar ook om bereid te zijn je gedrag er op af te stemmen. Dit maakt de methodiek een 'embodied project design'.

FILOSOFISCHE VISIE

Bij de start van een nieuwe opgave denken we vaak dat we vanuit gedeelde visie werken. Het is de verliefdheidsfase van een nieuw proces. We communiceren dan te weinig over de onderstroom. Pas later in het traject komen we erachter dat er variaties en verschillende interpretaties van generieke termen. Zoals bijv. woorden als 'respect' en 'integriteit'. Abstracte woorden hebben altijd concretisering nodig om hun werk te kunnen doen.

Teams/afdelingen waar visie veel ruimte krijgt komen vaak in een prachtige verbinding terecht, maar ontstaan uitdagingen als het concreet en gedragsmatig wordt. Hierin dienen visie en vorm elkaar aan te vullen: Met wederkerige interdependentie.

(\WERK)VORM

Teams/afdeling die goed zijn in het bouwen van 'vorm' ogen op het eerste gezicht saamhorig, daadkrachtig, concreet en doelgericht. Ze gaan in beginsel snel vooruit, maar na verloop van tijd worden er ook hier haarscheurtjes zichtbaar. Vooral als er even geen urgentie of haast geboden is: De verbindende relaties missen, de lijm ontbreekt. En misverstanden over eerder gemaakte afspraken creëren flinke vertraging.

Op termijn lopen deze teams kans om elkaar kwijt te raken, of stagneert de productie doordat er compassie en samen-werking ontbreekt. Leren pauzeren en elkaar zien is hier het belangrijkste advies. Zodat gesprek/visie de vorm kan aanvullen, om een fundament te bouwen.

GENERATIEVE VRAGEN STELLEN

'We're all stories, in the end' - Steven Moffat

Transformatieve interacties hebben baat bij de juiste vraagstelling. Oftewel, een vraagstelling met intentie. Een manier van contact maken waar we de ruimte openen om zelfs boven onze eigen verwachtingen tot nieuwe inzichten te komen. Beelden die omgezet worden in woorden, gevoelens die vorm krijgen en op een wonderbaarlijke manier gemanifesteerd kunnen worden in de praktische buitenwereld.

Zowel *Dragon Dreaming* als *Appreciative Inquiry*, *Solution Based Therapy* en *Processwork* werken veel met generatieve vraagstelling. Simpel uitgelegd zijn dit vragen waar ieder van ons elke dag een ander antwoord op kan geven. Een generatieve vraag nodigt altijd uit tot inspiratie en verwondering. Ons associatieve vermogen gaat er van 'aan'.

De bekendste generatieve vraag is wellicht de **Wondervraag**: "Als je morgen wakker wordt en alles is perfect, wat is er dan vannacht veranderd?"

Gedragswetenschappers die werken en schrijven over generatieve vraagstelling zijn o.a. Richard Feynman en Gervase Bushe.

DE GENERATIEVE VRAAG

Als je nieuw bent in de wereld van generatieve vragen kan het helpen om de droom van de initiatiefnemer enigszins te kennen. Het geeft je dan iets meer tijd. Er zijn verschillende mogelijkheden om tot het stellen van de juiste generatieve vraag te komen, maar het belangrijkste is dat je jezelf open opstelt en durft door te vragen. Dit helpt de ander om door te associëren, en te merken dat er geen foute antwoorden zijn bij deze vraagstelling.

Een generatieve vraag begint meestal met *Als*, *Wat* of *Hoe*. Het heeft een tijdselement, kent meerdere antwoorden en is altijd inspirerend van aard.

Algemene voorbeelden zijn:

- 'Wat moet er gebeuren waardoor jij achteraf zegt 'Wow, wat geweldig dat ik deel uit maakte van dit project!'
- 'Hoe moet dit project er uit zien waardoor jij achteraf zegt 'Dit was de beste manier waarop ik mijn tijd en energie wilde besteden!'

HET PROJECTWIEL

HET PROJECTWIEL

Het projectwiel vertelt het verhaal van het project en haar deelnemers. Het kent de hoogte en dieptepunten, de avonturen, verrassingen, onverwachte wendingen en succesvolle feestelijkheden. Het *ziet* je.

De fases staan als werkwoorden beschreven. Het is een 'work in progress' waarbij niets statisch is, maar fluctueren mag. Bewegend op de flow. Dit maakt het een non-lineaire werkwijze (of: nomadisch georganiseerd).

Het projectwiel is weergegeven als een cirkel, maar als je ergens een blokkade tegenkomt maak je opnieuw contact met je zelf(je draken) en de initiatie van het project. Dat is de droomfase. Je probeert te zien (celebrating) welke reflectie (draken) de blokkade wakker schudt, en gaat op deze manier bewust weer naar de essentie. Dit proces lijkt een beetje op de *Triple Learning Loop* (Argyris, Schön & Holmgren). Bij de tekst over blokkades zal ik dit even meenemen in het doorbreken van stagnaties.

INDIVIDU & DE WERELDSE SAMENLEVING

Op de ene as liggen de woorden *Individu* en (organisatie-)Wereld. Ze zijn verwant aan elkaar en tegelijk onafhankelijk en autonoom.

THEORIE & PRAKTIJK

Op de andere as ligt aan de ene kant de Theorie, en aan de andere kant de Praktijk. Ook dit zijn twee ogenschijnlijk tegengestelden die zonder elkaar minder voor elkaar krijgen dan met elkaar.

DE KLEURRIJKE DREMPELS

De gele lijn is de zon die opkomt (en ligt om die reden in het Oosten), de witte voor het moment waarop de zon het hoogst aan de hemel staat, de rode voor de ondergaande zon. En zwart voor de nacht. (Dit relateert aan de kleuren van het Indiase medicijnwiel).

ABORIGINAL LEEFWIJZE

Unconditional love in action

Dragon Dreaming is gebouwd op de fundamenteën van de leefwijze van de Aboriginals. Omdat de methodiek zich inmiddels over de aarde verspreid heeft, herkennen meerdere culturen hun eigen geschiedenis erin, maar de bron ligt absoluut bij de Aboriginals!

KARLUPGUR

De *Karlupgur* is het hart van het project. *Karl* betekent vuur, waar alles mee begint. *Karlup* betekent thuisland/hartland. *Karlupgur* betekent de mensen die zich rond het hart van het land bevinden: De mensen die betrokken zijn bij het project bevinden zich rond de *Karlup*.

PINAKARRI

Betekent letterlijk 'omhoog staande oren'. Het staat symbool voor de handeling van 'deeper listening'. Het luisteren naar het laagje onder de woorden zónder aannames te doen. Dit vind je ook terug in het werk van Joanna Macy ('The work that reconnects').

SONGLINES

Songlines zijn de lijnen die door de Australische land liggen, aan de hand waarvan de stammen hun routes bepalen. Gebieden verschillen. Ze bieden verschillende soorten voedsel, onderdak of leefomstandigheden. Ze worden zingend en/of dansend overgedragen aan de jonge generaties. Songlines vertellen hóe je op de andere plek komt en waar de weg loopt. Ik noem ze weleens gekscherend de ANWB-routes van de Aboriginals.

KARABIRRD

Letterlijk betekent *Karabirrd* 'Spinnenweb'. Dit woord is gekozen omdat het verhalende projectplan er zo nu en dan uit ziet als een spinnenweb vol draden, waarbinnen alles verbonden is met elkaar.

DROMEN

BEWUSTZIJN

Zintuigelijk: Voelen

Het eerste moment dat er een 'impuls' ontstaat. Een twinkeling, inademing of lichtpuntje dat je een idee toeschuift. Dit momentum kan klein zijn en groots voelen. Alsof het project al gedaan is en je alles kristalhelder voor je ziet. Het is een individueel moment. Dat je diep in jezelf herkent als het gebeurt. De vraag van daaruit is vaak: En nu dan? Wat doe ik nu?

MOTIVATIE

Zintuigelijk: Voelen

De eerste impuls kan zo veel omvattend voelen dat het van alles bij je oproept. Van bewegend enthousiasme naar verstilde verlamming. Belangrijk is het om je af te vragen of je gemotiveerd bent om iets te doen om je droom waar te maken. Heb je de wilskracht om het aan te gaan? Ben je bereid er mentaal achter te staan en je er aan te committeren.

INFORMATIE VERZAMELEN

Zintuigelijk: Voelen

Een erg belangrijke stap in de droomfase is het verzamelen van informatie om je te helpen in beweging te komen. Want, ook al wordt je diep geraakt en ben je gemotiveerd, dan is er nog de vraag of je omstandigheden optimaal zijn het project te starten. Heb je voldoende tijd, materie (geld, spullen, benodigdheden) en energie om hieraan te beginnen. Wat zijn de maatschappelijke of organisatie omstandigheden? Je verzamelt alle data die je vinden kunt om jouw droom in beweging te kunnen zetten.

DROOMVOORBEELD

VICTORPRIDE

Waar: Brandweer A'dam-Amstelland

Wanneer: Zomer van 2019

Droom: Eén van de manschappen van Kazerne Victor vertelde tijdens een DragonDreaming training dat het zijn droom was om een Gaypride op de remisse te hebben. Met een catwalk vol dragqueens, muziek en eten. Hij stond in de cirkel toen hij het vertelde. De focus van het verhaal lag eerst op angst, dat verschoof toen het hele team steunde en besloot dit project met elkaar op te pakken. Vijf weken werd 'VictorPride' georganiseerd.

Project: Tijdens de training vertelde het manschap dat hij een mooi evenement voor zich zag (bewustzijn). Hij beschreef de catwalk en hoe trots het is om hiervoor te kunnen staan. Dankzij zijn collega's in de training werden er belangrijke vragen gesteld, waardoor we direct bij de kern kwamen (motivatie). 'Wat houdt je tegen?' vroeg iemand. 'Waar ben je bang voor?' vroeg een ander.

Het manschap stond fysiek in de cirkel op de plek van de droomfase en beantwoorde de vragen van zijn collega's. Hij deelde zijn angsten (motivatie blokkade), maar zijn collega's reageerden aanmoedigend. 'Dan moeten we je helpen'. 'Dan doen we dit samen'. Doordat ze met elkaar de situatie verkenden en mogelijkheden afwogen in het directe moment (informatie verzamelen) werd alles meteen op tafel gelegd.

Een zeer belangrijk en praktisch detail was het feit dat de Prideweek in Amsterdam amper vijf weken plaatsvond. 'Halen we dat?' werd gevraagd. Er werd geknikt. Niet iedereen wilde meedoen (10% van het team). Dit werd onmiddellijk ondervangen door het te erkennen en deze mensen de keuze te geven om dan de actieve dienst te draaien tijdens VictorPride (want de kazerne was uiteraard gewoon draaiend) of vrij te zijn. De drempel van een individuele droom naar het waarmaken voor de hele kazerne werd staand in de cirkel opgelost (alternatieven overwegen).

PLANNING

ALTERNATIEVEN OVERWEGEN

Zintuigelijk: Praten / Communiceren

‘Wees je bewust aan wie je als eerste over je droom vertelt’ schreef Marinus Knoope in zijn boek *‘De Creatiespiraal’*. Dat is exact wat deze stap beschrijft. De drempel van Dromen naar Plannen brengt de diepe wens in contact met de wereld. En zodra het daar bestaat, gaan er mensen terug praten. Soms perfect aansluitend op de droom, soms uitdagend, vragend of zelfs afwijzend. Zij helpen je om nog diverser naar het project te kijken. Belangrijk hierbij is dat je blijft beseffen dat de essentie van je gevoel geen gevaar loopt als er iets praktisch verandert of ontwikkelt. Bovendien kan het ook zo zijn dat het project halverwege nieuwe impulsen krijgt die het project verrijken en verruimen!

STRATEGIE ONTWERPEN

Zintuigelijk: Praten / Communiceren

Bij deze stap worden enkele werkvormen ingezet. Vanuit Dragon Dreaming zijn dit *‘creating the objectives’* (in Nederlands: ThemaTetris), het *‘Karabirrdt’* en *‘goal setting’* (in Nederlands: Slogan wedstrijd). Hoewel de werkvormen intergatief en mindset-verrijkend zijn gecreëerd, kun je er gegeven je omstandigheden ook voor kiezen om deze te verkleinen of te variëren. De kern van deze stap is dat er een overzicht van taken ontstaat waar deelnemers zich aan committeren en waarin je transparant met elkaar communiceert over de voortgang. Er mag beweging zijn!

PROTOTYPE TESTEN / PILOT

Zintuigelijk: Praten / Communiceren

Het testen van het prototype/pilot kan op veel verschillende manieren gebeuren. We moeten ons hier niet blind staren op de implicatie vanuit technische innovaties die een *‘testpubliek’* laten kennis maken. Hoe slaat het project aan? Zijn er belangrijke stakeholders bij wie je een akkoord wilt krijgen? Is een journalist geïnteresseerd in het project en moet je erover vertellen? Deze stap is de opmaat naar de werkelijke implementatie, zelfs als sommige taken al in beweging zijn gekomen.

PLANNINGVOORBEELD

VICTORPRIDE

Waar: Brandweer A'dam-Amstelland

Wanneer: Zomer van 2019

Droom: Eén van de manschappen van Kazerne Victor droomde ervan om een Gaypride te vieren op de kazerne.

Project: Toen de symbolische kogel door de kerk was kwam er onmiddellijk veel in beweging. Eén van de bevelvoerders zag duidelijk de grote meerwaarde ervan voor het hele brandweerkorps en nam daarin het voortouw. Zonder veel ingewikkeldheid werden aan de koffietafel de taken verdeeld (strategie plannen) die bijzonder concreet neergezet waren. O.a. iemand die de dragqueens regelde, geluidstechniek, een catwalk, vergunningen bij de gemeente om de straat tijdelijk af te zetten, er werd geld gevraagd bij de leidinggevende en er bleef veel open (strategie), waarbij ze op een natuurlijke manier het vertrouwen hadden dat dit op het juiste moment zou ontstaan. Niet iedereen stond achter dit steeds concreter wordende plan, maar daar werd het gesprek mee gevoerd of het werd geaccepteerd.

Het helpt absoluut als het team elkaar dagelijks ziet (Manschappen zijn tijdens hun werk minder dan 1.40min verwijderd van de wagen - dus ook van elkaar). Er ontstonden nieuwe creatieve ideeën en direct uitvoerbare taken: Zo kwamen er verbouwde brandweerwagens als foodtrucks (dankzij vriendschapsbanden met de mensen van de Rollende Keukens), werden politie en ambulance betrokken (door positieve relaties met de wijkagent en bevriende GHOR medewerkers) en ontstond het idee voor 'triootje veiligheid' dat een antwoord gaf op het verzamelen van huisadressen in het kader van brandveiligheid: In ruil voor een huisbezoek kreeg iedere bezoeker een tasje met rookmelder (brandweer), fietslampjes (politie) en condooms (ambulance).

Tijdens een werkafspraken die ik had bij het TEDS team van Politie eenheid A'dam ging een bevelvoerder met me mee. Op de politielokatie zag hij een groot kanban-bord hangen. Dit inspireerde om hetzelfde te maken voor de voortgang van VictorPride. Er werden houten platen van 150x300cm gehaald, waar wasknijpers op gelijmd werden. En het hing!

HANDELEN / DOEN

IMPLEMENTATIE VAN DE TAKEN

Zintuigelijk: Doen (Handen)

We zetten nu de stap van *theorie* naar *praktijk*. Deze drempel brengt het hele project in een stroomversnelling. Voor sommige deelnemers is dit een enorme draak, omdat werkelijke actie nu zichtbaar wordt. Praten, plannen en dromen over een project is eenvoudiger dan tot de concrete uitvoer te komen. De plek waar je moet doorpakken. Waar er ook veel mis kan gaan en waar flexibiliteit en een praktische instelling enorm belangrijk is! Een uitdaging bij deze stap is het zorgen voor een '*vrijheid in verbinding*'. Ieder heeft zijn taak, maar samen ben je een team/community. Deze balans kun je bespreekbaar maken door simpelweg te vragen welke verwachtingen er leven. Is iedereen oké?

ONDERHOUD & ADMINISTRATIE

Zintuigelijk: Doen (Handen)

De vraag of iedereen oké is, blijft ook bij deze stap een belangrijke interventie. Deelnemers bevinden zich nu niet meer in de ontwerp- en droomfase maar zijn actief met taken in beweging. De kans om elkaar kwijt te raken, door het ontwijken en vermijden van persoonlijke draken, is ook hier aanwezig. De neiging bestaat soms om dan community-sessies in te plannen waar het sociale element voorop staat, maar waar geen ruimte is om pragmatisch naar draken te kijken. Terwijl er collectieve winst ontstaat als je elkaar praktisch steunt.

MONITORING VAN HET WERKGELUK

Zintuigelijk: Doen (Handen)

De laatste jaren staat 'werkgeluk' bij veel organisaties op de kaart. Dragon Dreaming geeft dit al decennia vorm zoals de natuurvolkoren dat doen: Door resultaten en succes van het project te meten aan de hand van het geluk van het team. '*Als het goed gaat met je team, gaat het goed met je project*' is een kenmerkende quote. Dit doe je op de drempel van handelen en vieren. Als teams met elkaar de transparantie aan (durven) gaan is dit een bloeiende stap!

HANDELINGSVOORBEELD

VICTORPRIDE

Waar: Brandweer A'dam-Amstelland

Wanneer: Zomer van 2019

Droom: Eén van de manschappen van Kazerne Victor droomde ervan om een Gaypride te vieren op de kazerne.

Project: Tijdens de handelingsfase waar alle taken tot wasdom moeten komen leeft het risico dat je elkaar kwijtraakt of (zonder kwaad te willen doen) de zaken toch anders blijkt te zien. Omdat VictorPride maar vijf weken had om georganiseerd te worden verliep dit allemaal erg snel. Er was weinig tijd om je druk te maken over verschil. Maar uiteraard doken er ook draken op!

De vergunning voor de straat raakte vertraagd, de doosjes van een 'triootje veiligheid' werden niet geleverd waardoor op het laatste moment werd overgegaan op een tasje (wat achteraf veel leuker was), de communicatie-afdeling vond dat de kazerne wel erg vrij haar eigen gang ging en wilde verbinding, belangen gingen spelen toen er door de beleidsmatige kant gezien werd dat het project steeds groter werd. En... mensen kwamen hun eigen spanningsveld en gedragingen tegen. Elke betrokkene had daarin zijn eigen draken aan te kijken.

Dit is geen uitzondering. Dit is hoe een succesvol (taboe doorbrekend) project groeit en tot realisatie komt. Zolang je voelt, met elkaar praat, verschil accepteert of als toegevoegde waarde ziet en het project ontwerpt, is er weinig te vrezen voor grootse dromen en ideeën. Maar als dergelijke projecten steeds concreter een plekje in de (organisatie)wereld krijgen, dan raakt de omgeving (vanzelfsprekend) steeds meer betrokken.

De nieuwe realiteit raakt veel meer dan enkel het momentum van het project. Mocht dit spelen, dan gaat een project dat merken in de handelingsfase. Als kringen in stil water waar je een steen in gooit, breidt het project zich uit.

VIEREN

NIEUWE VAARDIGHEDEN LEREN

Zintuigelijk: Zien

We stappen nu de drempel over naar de Celebrating fase. Het project is uitgevoerd of bevindt zich nog midden in de uitvoering. Elke deelnemer is deel van het geheel, maar wordt zich ook bewust van de onlosmakelijke transformatie die hij zelf doorgemaakt heeft. Iedereen ontwikkelt bewust óf onbewust nieuwe vaardigheden. Dat er bewogen wordt is een feit.

TRANSFORMERENDE LESSEN & RESULTATEN

Zintuigelijk: Zien

Niet alles dat je meemaakt levert direct nieuwe gedragswijzen op. Of, en hoe dit gebeurt is een 100% persoonlijk proces. Sommige mensen reflecteren gedurende het hele project om naar het einde toe hun inzichten te verzamelen en delen. Anderen zien het project als iets dat zich buiten hen zelf afspeelt en komen pas jaren later tot een inzicht, of iets dat ze in deze periode geleerd hebben. Dit is allemaal oké. Er is niets zo autonoom als leren.

ONDERSCHIEDENDE WIJSHEID ERVAREN

Zintuigelijk: Zien

'Discerning Wisdom' wordt deze stap in het Engels genoemd. Het is de doorontwikkeling naar nieuwe dromen en een verrijkend leven. Elk project dat je in je leven oppakt draagt bij aan een uniek verhaal. Belangrijk bij deze stap is om als team/community vormen te vinden die uniek zijn voor het project. Vieren laat zich niet sturen. Het wordt overal op de wereld in een andere vorm gegoten. Zolang het past bij de deelnemers heb je gewonnen!

VIERVOORBEELD

VICTORPRIDE

Waar: Brandweer A'dam-Amstelland

Wanneer: Zomer van 2019

Droom: Eén van de manschappen van Kazerne Victor droomde ervan om een Gaypride te vieren op de kazerne.

Project: Op de dag van VictorPride liep alles op rolletjes! Het was droog, de zon scheen en de straatvergunning was geregeld. Een grappig detail was dat er in de gemeentelijke papieren stond dat ze wel even de brandweer moesten inlichten over het evenement. Gestandaardiseerde ambtelijkheid.

's Ochtends pakte iedereen de tasjes in, werd de catwalk geplaatst, kwam de techniek en werd het leslokaal verbouwd tot kleedkamer voor de Dragqueens. De foodtrucks arriveerden om op het achterterrein een plekje te vinden. Er werd geen alcohol geschonken, maar er was afgesproken dat mensen hun zelfgebrachte alcohol wel mochten drinken. Er werden standjes geplaatst, waarbij hulp- en veiligheidsorganisaties aansloten.

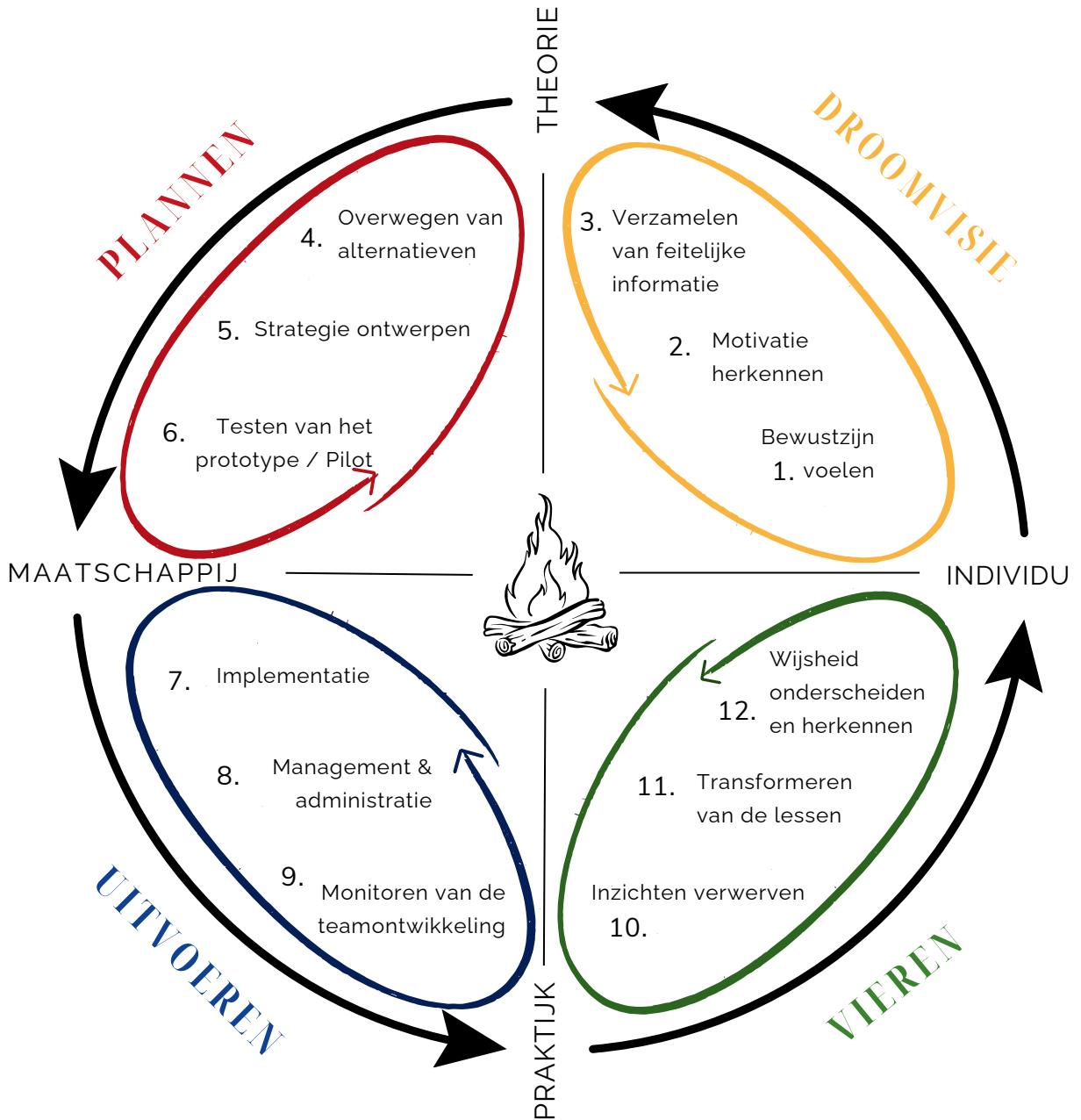
De opening was enerverend en vrolijk! De sfeer gemoedelijk en alles verliep vlekkeloos. Hoe vind je dan de lessen? Dat kan door later te evalueren. Door bewust momenten te kiezen waarop ieders verhaal 'gezien' wordt. Maar in dit geval kwamen ze vanzelf: De oud-commandant was al maanden niet op deze kazerne geweest, maar kwam tijdens het evenement wel langs. Met alcohol en een baardje. Dat raakte een aantal mensen.

Ondanks of dankzij deze actie ontstonden er leerzame en reflectieve gesprekken de dag na VictorPride. *Hadden we het wel moeten doen? Wat is de relatie met de buitenwereld? Welke erkenning wens je? Mag je grenzen aangeven? Waar begint vrijheid en eindigt verantwoordelijkheid?* Het thema LHBTQ+ binnen een brandweerorganisatie ligt gevoelig. Al had niemand zich tijdens het organiseren daar (bewust!) heel erg druk om gemaakt. In de laatste fase konden we hier niet omheen, en ontstonden er gesprekken.

HET PROJECTWIEL



HET PROJECTWIEL



HET PROJECTWIEL

Eén van de magische effecten van het projectwiel is dat het je een proces laat zien, waarbinnen veel ruimte is voor verschillende werkvormen. Dit maakt Dragon Dreaming een adaptieve methodiek voor veel dynamische contexten. We zijn in het westers managementdenken gewend dat we een excelsheet afwerken. En dat we op zijn minst gelijk oplopen. Dragon Dreaming laat dit volledig los: *Er is vrijheid van ontwikkeling ín verbinding. De filosofische visie is daarin het fundament. Hierop kun je alles bouwen wat je wilt.*

HOE GA JE MET DREMPELS OM?

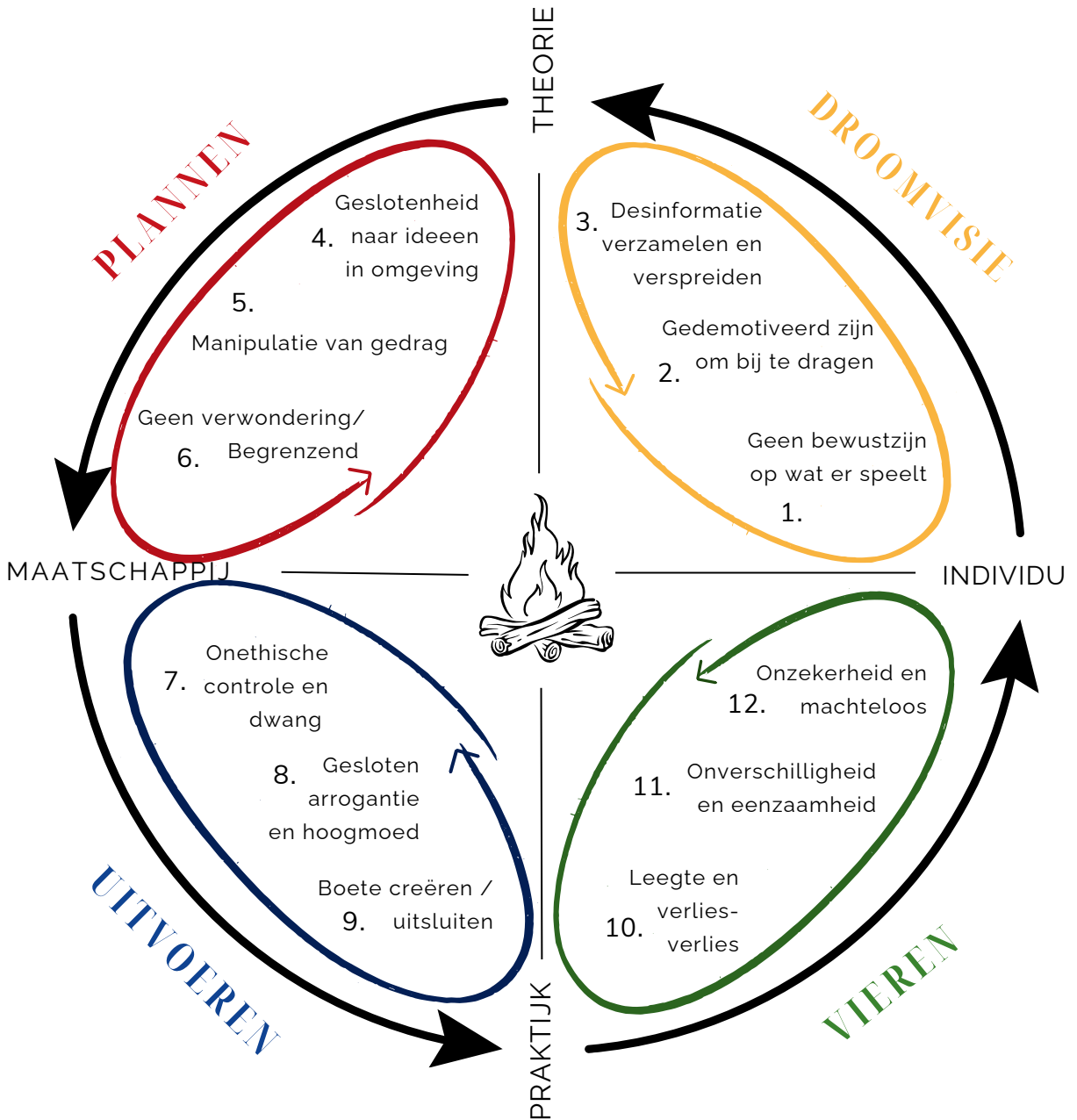
Drempels zijn transitiemomenten. We gaan van het *individu* naar de wereld. En van *theorie* naar de *praktijk*. Dit suggereert voor iemand in het Westerse denken dat je het voorgaande moet loslaten. Vanuit de Dragon Dreaming visie bouw je voort en neem je alles met je mee. Je ontwikkelt door: Een subtiel verschil in perspectief. Alle ervaringen neem je mee. Dit proces kun je beschouwen als een wenteltrap vol verfijning: Iedere trede is een voortzetting van de vorige. Het is geen cirkelvormige lus die je op hetzelfde plateau houdt. Maar een proces dat je verrijkt.

BLOKKADES IN HET PROJECTWIEL

Een blokkade onderweg laat je zien waar om extra licht wordt gevraagd. Anders gezegd, op het moment dat er stagnatie plaats vindt in het projectproces, helpt het om het wiel erbij te pakken en de blokkade te traceren. Als je de concrete obstakels kent, kun je van daaruit naar je persoonlijke draken toe. Dit kun je zowel individueel als in het team doen. In de westerse maatschappij zijn we onbewust getraind om te focussen op letterlijk succes. We zijn daarbij vergeten dat het negeren van de realiteit onherroepelijk invloed heeft op het vervolg van het proces.

Wil je versnellen? Dan is het noodzakelijk om soms te vertragen. Om ruimte voor een authentiek ritme in te bouwen. Daar hoeft niet iedereen van het project aanwezig bij te zijn (want dan beland je weer in symbiose). Dat kan met de mensen die energie krijgen van de vertraging. *Elk project heeft een ritmisch DNA.*

HET PROJECTWIEL



HET OPLOSSEN VAN BLOKKADES

Zien wat je doet, doen wat je zegt, zeggen wat je voelt en erkennen wat je ziet.

Blokkades tijdens een project zijn veel meer dan situaties die zo snel mogelijk uit de weg moeten worden geruimd. Daar tegenover staat dat je het ook niet zwaarder moet maken dan het is. En hier ligt exact de Kunst. Want inschatten hoe zwaar, groot of omvangrijk de blokkade is, is het grootste deel van je werk.

Het is onmogelijk om het rijkgeschakeerde werk van groepsdynamiek, mediation en cultuurtransitie hier op een paar pagina's neer te zetten. Ik geef je daarom kort wat highlights die je zelf verder kunt uitdiepen.



Afhankelijk van het soort blokkade kies ik er zelf altijd voor om eerst de data te ontleden. Ik kijk daarbij alleen naar feitelijke gedragingen en het volgordelijk verloop. Daar koppel ik de dromen en idealen van de betrokkenen aan. In feite zou je kunnen zeggen dat ikzelf op de plek van 'celebrating' ga staan en de situatie vanuit de 'doing', 'planning' en 'dreaming stage' beschouw. Om in eerste instantie focus te leggen op de droomfase van de betrokkenen.

- Welke droom had je en hoe zag die er in je gedachten uit?
- Voel je je in het nu nog verbonden met die wens of is er iets veranderd?
- Welke informatie heb je/is er over het hoofd gezien?
- Is de situatie inmiddels veranderd en daarmee je wens ook?
- (een belangrijke!) Is het oke als je wens gehaald wordt, maar wel op een andere manier dan je voor ogen had?

Deze laatste vraag is essentieel om er achter te komen in hoeverre iemand zijn wens verbonden heeft aan de route. Soms is het iemands droom om enkel samen te zijn. Dit is hartstikke legitiem, maar wel heel belangrijk om eerlijk uit te spreken. Stel je voor dat je samen een huis bouwt en de ander helpt alleen omdat jij het bent. Niet omdat hij graag een huis bouwt. Dat is prima - Je moet het alleen wel even weten zodat je niet teleurgesteld raakt als je zelf opgaat in je huis en minder in het samenzijn met de andere persoon.

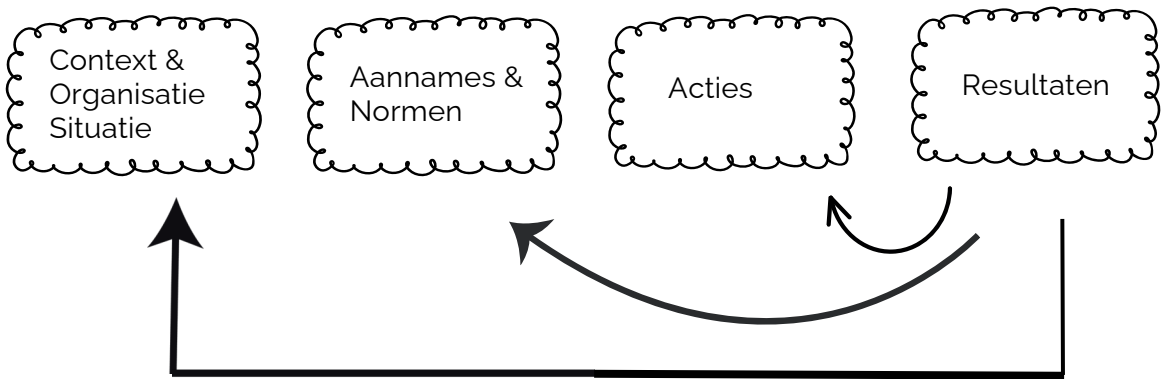
BLOKKADES DOORBREKEN

De methodiek Dragon Dreaming biedt weinig diepte materiaal om blokkades en conflicten te doorbreken. Zelf werk ik veel vanuit de *oplossingsgerichte therapie*. Daarnaast werk ik veel met *Processwork* van Arnold & Amy Mindell (founder Deep Democracy, maar níet te verwarren met de Lewis-methode!), met de principes van *The Work That Reconnects* van Joanna Macy en met *Radical Candor* van Kim Scott.

- Triple Learning Loop - Argyris, Schön (1978) & Holmgren (2011)
- Radical Candor - Kim Scott
- Processwork/Worldwork - Arnold & Amy Mindell

TRIPLE LEARNING LOOP

De *Double Learning Loop* is ontwikkeld door Argyris en Schön. Zij richtten zich heel bewust op leerprocessen bij volwassenen - die anders verlopen dan bij kinderen omdat zij minder context en vooringenomenheid hebben. In 2011 ontwikkelde Holmgren de *Triple* versie. Die iets anders in elkaar zit.



- *Single Loop*: Van resultaat kijkend naar de actie
- *Double Learning Loop*: Van resultaat kijkend naar de intentie, de aannames en normen
- *Triple Learning Loop*: Van resultaat kijkend naar de context en organisatie situatie en -cultuur waarin het zich afspeelt.

Note: De *Double Learning Loop* van Argyris en Schön gebruikt de tweede loop heel nadrukkelijk om naar de intentie en bedoeling te kijken. Vanuit Dragon Dreaming ligt hier de initiële droom aan ten grondslag. Wat wilde je ècht? Als we Holmgren's denkwijze volgen, dan stappen we in de blik die ruimer is en de wereld erbij betreft. Let hierop als je er mee aan het werk gaat.

RADICAL CANDOR VAN KIM SCOTT

Het framework van Kim Scott waarin ze helder uitlegt waarom het belangrijk is om direct confronterend te zijn wanneer je om iemand geeft, vertelt op een net zo sterke manier wat er gebeurt als je het niet doet. Vooral mensen die zichzelf uit empathische redenen vaak zien zwijgen hebben grote AHA-momenten bij het ontdekken van 'Ruïnerende Empathie'. 'Er is niets empathisch aan,' legt Scott uit, 'Wanneer je iemand aardig vindt en daarom niets zegt als zijn gulp open staat.'

ZORG VOOR DE ANDER

RUINERENDE EMPATHIE

De gevoelens van de ander doen er toe voor je. Je wilt iemand niet kwetsen, of de relatie beschadigen.

RADICAL OPENHARTIGHEID

De ander doet er toe voor je. Je bent in staat om vanuit verbinding en compassie ontzettend eerlijk te zijn.

GEEN OPENHEID / STILTE

DIRECTE OPENHEID

MANIPULATIEVE ONVERSCHILLIGHEID

Het kan je niet schelen, het komt je beter uit om te zwijgen en niet te helpen.

ONAANGENAME AGRESSIE

Er is geen compassie voor de ander, maar je wilt de openheid niet uit de weg gaan. De inhoud komt er onbeholpen en emotioneel uit.

GEEN ZORG VOOR DE ANDER

Als je geen compassie voelt voor de persoon waar je mee te maken hebt, dan blijft het toch noodzakelijk om openheid te geven. 'Dan komt het er maar moeilijk uit' schrijft ze. Zwijgen is vele malen erger, omdat je dan in niemandsland terecht komt. Mensen kunnen geraakt zijn, dat vraagt dan om oefening. Ruimte nemen, adem halen. En elkaar opnieuw uitleggen wat je ziet. In de compassie.

ARNOLD MINDELL & JOANNA MACY

Het is onmogelijk om Mindell en Macy's werk in één bladzijde te vangen. Ze niet noemen zou net zo onlogisch zijn.

Mindell is de grondlegger van Deep Democracy. Myrna Lewis was ooit zijn leerling, tot er een visie conflict ontstond. Lewis wilde de werkwijze iets oppervlakkiger maken, waar Mindell (afkomstig uit de psychotherapie) een sterk gelaagde manier van werken had. Hier splitsen de Mindell-stijl en Lewis-stijl.

PROCESSEN IN DE WERELD

Mindell gebruikt net als Dragon Dreaming *Ruimtetijd* en *Dreamtime* in zijn visie over werken met mensen en ontwikkelingen. Alleen legde Mindell meer nadruk op dialoog en manieren van communicatie. Hij gebruikt daarbij alles dat maar ten dienste kan staan van de verbinding. Dit gingen hij en zijn vrouw Amy *Proceswork* en *Worldwork* noemen.

Om zijn werk niets tekort te doen verwijs ik je het liefste door naar één van de beste boeken over groepsdynamiek en conflicthantering die ik ken:

Sitting in the fire.

Het beschrijft hoe je in verbinding blijft als je het liefst de deur uitloopt. Hoe pijn werkt dat niets te maken heeft met het moment waarin je je bevindt.

Dit ligt direct in het verlengde van het werk van Joanna Macy, waarvan ik je graag een documentaire aanraadt. Al haar boeken zijn pareltjes. Maar doorvoelen wat ze bedoelt gaat erg goed met de volgende film:

Widening Circles.

Soms (en volgens hun heel vaak) moet je de pijn langer aankijken dan je wilt. Je moet er mee gaan zitten en elke laag doorvoelen. Vooral als je in verbinding bent met iemand anders kan dit een uitdagende opgave zijn. Een belangrijke vraag hierbij (voor alle betrokkenen) is: Zijn we het waard om dit aan te gaan? *Willen we dit aangaan? Kunnen we het nu bieden of zijn er andere processen nu belangrijker voor iemand?* 'Nee' daarop antwoorden is net zo liefdevol en toegestaan als 'Ja'.

PINAKARRI - DEEPER LISTENING

Meditatie

Een Pinakarri is een mini meditatie. Hoe vaker je hem doet, des te effectiever en sneller de kern gezien en gevoeld kan worden. Er zijn verschillende vormen om een Pinakarri te doen. Hieronder deel ik een werkwijze dat een combinatie is van de intuïtieve *reading-healing opleiding* die ik volgde (2001-2005) en de werkvorm die ik tijdens de *train-de-trainer Dragon Dreaming* (2014) leerde. Als begeleider raad ik je aan om je eigen stijl hierin te ontwikkelen. Neem de tijd om jezelf hierin te leren kennen en je eigen nuance te vinden.

WAAR JE AAN MOET DENKEN IN DE BEGELEIDING

Het is belangrijk dat je mensen uitnodigt - zeker de eerste keer - om op hun eigen manier deel te nemen. Als ze willen staan is dat goed, maar liggend is ook geen probleem. Dit geldt ook voor je ogen open of dicht houden. Binnen *Dragon Dreaming* wordt de Pinakarri veelvuldig gebruikt om *Analysis Paralysis* te voorkomen. Het is daarom belangrijk dat deelnemers de essentie vooral op bewustzijnsniveau begrijpen. Hier kom je alleen door in verbinding te blijven en elkaar te zien.

Tijdens de begeleiding let je er op dat de mensen weten dat hun adem overal mag zijn. Door niet te oordelen (het zien van dat wat is) en de gedachtestroom even helemaal los te laten, blijkt dat een groot deel van deze gedachten onbelangrijk zijn. Ze zitten vastgeplakt aan beperkende overtuigingen, of aan oude patronen die niet dienend zijn. Door dit los-te-laten en niet te oordelen kan er ruimte ontstaan voor dat wat er werkelijk toe doet.

Een tweede belangrijke handeling is het maken van twee cirkels van licht: Eén om jezelf heen en één om de groep. Deze ruimte van energie verschilt nagenoeg altijd in beide cirkels. Doordat je dit iemand zintuigelijk laat ervaren, help je het mentale bewustzijn. Autonomie van het zelf ervaren is op de lange termijn essentieel als er spanning ontstaat. Dit is één van de grootste, sluimerende processen in de onderstroom. Het vanaf de start transparant ruimte geven (boven water) helpt om dit later gemakkelijker bespreekbaar te houden.

In teams waar de neiging leeft om té familiair te handelen (waardoor symbiose ontstaat) speelt dit een extra grote rol. Maar ook bij mensen die gewend zijn om té veel voor anderen te zorgen (en daardoor voor ze te denken) is dit noodzakelijk.

PINAKARRI - DEEPER LISTENING

Meditatie

Dit is een voorbeeld hoe ik tot deeper listening met een groep kom.
Vind als begeleider je eigen toon, woorden en setting.

- Je bent waar je bent, zit of staat.
- Voel waar je ademhaling zich op dit moment bevindt. Je hoeft er niets aan te veranderen, enkel waar te nemen waar in je lichaam de ademhaling zich concentreert.
- Accepteer de plek waar je ademhaling zich bevindt. Vaak zul je merken dat het zich dan vanzelf naar beneden beweegt, richting je buik. Gebeurt dit niet, dan is dat ook oke. Alles is prima waar het is.
- Ga met je aandacht naar de plek ongeveer twee centimeter onder je navel. Dit is het centrum van je lichaam. In sommige stromingen wordt dit je 'hara' genoemd.
- Ga met je aandacht naar die plek. Je mag je hand er op leggen, of er eenvoudig met je gedachten heen gaan. Hoe voelt de plek? Is het er goed? Mist er iets? Is het warm of koud? Heeft het een kleur of substantie?
- Dan maak je vanuit je Hara een cirkel van licht om je hele lichaam heen. Onder je voeten door, boven je hoofd langs en zo breed als je je armen kunt houden. Mocht het de cirkel van de buurman/vrouw raken, dan is dat geen probleem. Jouw ruimte is van jou. Als een Barbapapa bubbel kan je cirkel van licht meebewegen.
- Steek je armen even boven je hoofd om waar te nemen of de cirkel goed ruim om je heen valt en je hele ruimte bevat. Ook onder je voeten door.
- Dit is jouw autonome plek. Niemand anders is koning/in in deze ruimte. Het is volledig en helemaal van jou alleen (ik zet dit altijd extra aan zodat mensen de vrijheid en uitnodiging voelen er echt in te gaan zitten).
- Welke kleur heeft de ruimte? Of meerdere kleuren? Is er een substantie? Is het luchtig, zwaar, kleverig, wolkerig, van steen, stof of watten? Kun je het er naar je zin maken?
- Als je een idee/beeld/gevoel hebt bij je eigen ruimte, zijn we klaar om een tweede cirkel van licht te maken. Je houdt je eigen cirkel in stand, er komt alleen een tweede bij.
- Deze cirkel van licht gaat om de hele groep heen. Over alle hoofden en onder alle voeten door. Een grote, ruimte cirkel van licht.
- Ook hier bekijk je, en voel je de ruimte. Wat neem je waar? Welke verschillen zijn er met je eigen ruimte? En welke gelijkenissen heeft het?
- Ga met je volle aandacht terug naar je eigen ruimte. De collectieve cirkel van licht om de groep blijft in tact. Die mag er ook zijn.
- Als je met je aandacht in je eigen cirkel van licht bent, ga je met je aandacht naar je Hara, het centrum van je lichaam.
- Je wiebelt even met je tenen en beweegt je vingertoppen. En opent op je eigen moment langzaam weer je ogen.

DE DROOMCIRKEL / CREATIECIRKEL

onderweg naar een creatiemanifest

"De creatiecirkel is de IKEA-kast onder de werkvormen: ogenschijnlijk eenvoudig, iedereen kan het, en je mist altijd een schroefje dat achteraf niet nodig bleek."

[Annette]

Dit is een werkvorm die altijd positieve energie brengt. Als een team stagneert, in een negatieve spiraal zit of een nieuw project opstart: Deze werkvorm is goud! Werkend met de kracht van collectieve energie zónder het te benoemen. De werkvorm reguleert.

De 'spelregels' zijn nodig om de vrijheid te borgen. Hoe ervarener je bent, des te meer ruimte je kunt geven. Door de positieve energie die vrij komt kan een groep té enthousiast raken, grappen maken uit gekkigheid, of uitbundig op elkaar reageren. Ook kan er angst in de vorm van cynisme of kritiek wakker worden, door pijn die nog niet gezien is. Dit vraagt van je begeleiding de juiste balans en nuance in het nagesprek.

Je streeft bij deze werkvorm naar een combinatie van collectieve intelligentie, flow en focus. Na de werkvorm is er ruimte om ervaring te delen. Sceptische deelnemers mogen 'zijn': Ga van te voren niet in discussie. Laat de mensen het ervaren!

DE EIGENAAR VAN DE DROOM

Ieder Creatiemanifest begint met de droom van een inbrenger. Dit kan van alles zijn. Denk bijv. aan een project, evenement, maatschappelijke opgave, verwezenlijking van een lang gekoesterde wens, of zelfs een nieuw bedrijf.

Tijdens de werkvorm worden alle individuele dromen gehoord, gezien en benoemd. Om ze vervolgens als een kralenketting te verbinden. Zelfs als dromen tegengesteld (lijken te) zijn vormen ze samen een verhaal. De individuele droom 'sterft' hierdoor. Er ontstaat een collectief **manifest** dat de missie van het project vormt.

Principes & Waarden

Hier kun je altijd persoonlijke variaties in aanbrengen. De waarden hieronder komen uit de visie van 'Worldcafe' [Brown & Isaacs]. Ik gebruik ze vaak als basis in teamprojecten.

- Verhelder de context
 - Creëer een gastvrije ruimte
 - Onderzoek welke vragen er toe doen
 - Moedig iedereen aan om bij te dragen (nodig uit)
 - Verbindt diversiteit in perspectieven
 - Luister gezamenlijk naar patronen en inzichten over het proces
 - Deel de collectieve ontdekkingen
-

DE DROOMCIRKEL / CREATIECIRKEL

onderweg naar een creatiemanifest

In deze werkvorm komen het individu en het collectief naadloos samen. Iedereen blijft gezien en gehoord, terwijl er een geheel ontstaat. Dit is soms moeilijk voor mensen die gewend zijn om controle te willen houden, of uit spanning net iets harder te praten dan een ander. De Droom/Creatiecirkel doorbreekt dat patroon. Neem hiervoor de tijd.

WAT HEB JE NODIG?

- Een droomteam. Dit kan ook een tijdelijke groep mensen zijn: Alles beweegt altijd, en een team is daar niet anders in.
- Een facilitator/notulist om dromen te noteren.
- Papier & pen
- Een talking stone/stick.
- Een tijdsframe: Je kunt er voor kiezen om geen tijd te zetten en te wachten tot er geen dromen meer zijn. Maar, dat kan weken duren. Zelf gebruik ik een zandloper van een kwartier zodat de groep het bewustzijn van tijd niet verliest en ik stop het creatieproces als ik waarneem dat het rond is.
[meestal tussen 15 – 30 min.]

ALLE SPELREGELS OP EEN RIJTJE VOOR JE VAN START GAAT

- Vraag mensen om zo concreet mogelijk te dromen (vergeet niet om voorbeelden te geven)
- Elke droom is welkom.
- Ogenscheinlijke tegenstrijdigheden kunnen en mogen bestaan.
- De enige die spreekt is de persoon met een talking stick/stone.
- Iedere deelnemer voegt per ronde één droom toe.
- Iedere deelnemer mag passen als hij/zij niets weet en geeft de stick door.
- Als een deelnemer zichtbaar naar woorden zoekt, is de facilitator de enige die vragen stelt om tot helderheid te komen.
- Vertel deelnemers om het zo dicht mogelijk bij zichzelf houden. Je mag egocentrisch zijn. Ook is het behulpzaam in positieve woorden te spreken. Als facilitator kun je dit begeleiden.

DE DROOMCIRKEL / CREATIECIRKEL

onderweg naar een creatiemanifest

1. Je zit met het team in een open kring.
 2. Leg de 'spelregels' kort en helder uit. Ik geef de groep vaak ook het waarom van deze afspraken zodat ze de logica erachter leren kennen (metacognitief).
 3. Vraag aan de droom-inbrenger (de idee-houder) om zijn droom zo levendig mogelijk èn dicht bij zichzelf te delen met de betrokkenen.
 4. Na het vertellen mogen deelnemers vragen stellen om de wens te verhelderen.
 5. De facilitator maakt de generatieve vraag. Let op hoe een vraag resoneert in de groep en schaaft bij als dat nodig is. Zorg ervoor dat er een datum in staat die binnen de periode van een jaar past. Deel de vraag vanuit optimisme, zodat mensen resoneren met de energie die je neerzet.
 6. Schrijf de vraag op een goed schrijfblok (dit kan ook op een flip overvel maar ik kies zelf altijd een notitieblok). Teken er bullets onder of de voorletters van de mensen in de kring. Zodat je later weet wie wat zei.
 7. Doe een *Pinakarri*. [als de groep onbekend is met *Pinakarri*, kun je vragen een paar seconden in stilte te laten bezinken wat de vraag oproept].
 8. De deelnemer rechts [tegen de klok in] van de facilitator krijgt de *talking stick/stone* en voegt één droom toe. Daarna geeft hij de *talkingstone* door.
 9. De facilitator schrijft alle dromen in steekwoorden op papier. Wees niet te uitgebreid, maar ook niet te kort. Hanteer je eigen 'code'.
 10. Na een aantal rondes merk je vaak vanzelf dat het einde van de droom in zicht is. Je kondigt de laatste ronde aan.
 11. De facilitator leest de droom voor in de *voltooid tegenwoordige tijd* (Dit is in het Nederlands 'hebben.. gedaan' of 'zijn.. aanwezig'). Gebruik charismatische communicatie en start met 'Als het project gelukt is, dan...'. Je kunt de toekomstige dag in de toekomst schetsen, bijvoorbeeld aan de hand van het weer en de reis naar de plek waar de creatie plaatsvindt.
 12. Het *CreatieManifest* staat! Je kunt ervoor kiezen het manifest vorm te geven in foto's, beelden, een mandala of uitgeprint in de teamkamer te hangen. Zo blijft het makkelijk om te herpakken.
-

HET NEERZETTEN VAN DOELSTELLINGEN

Thema Tetris

THEMA TETRIS

het neerzetten van de doelstellingen

VAN EEN DROOMVISIE NAAR STRATEGIE

In alle trainingen, begeleidingen, losse sessies en tussentijdse-coachings die ik de afgelopen jaren deed is dit voor mensen veruit het lastigste punt. Natuurlijk zijn er ook wel mensen die het moeilijker vinden om de deur naar hun verbeelding open te zetten. Of die op papier de mooiste strategieën bouwen, maar geen enkele stap in de werkelijke wereld kunnen zetten. Ze zijn er allemaal.

Maar de kracht die nodig is om vanuit de non-duale ruimte van dromen, waar tegenstrijdigheden moeiteloos in één creatiemanifest terecht komen, naar de volgende werkvorm te gaan is een uitdagende. Je zit zo vol positieve energie als je het Creatiemanifest in handen hebt, dat je de uitkomst al voor je kunt zien.

De werkvorm start met een lineaire vraag:

“Wat moet als eerste gedaan worden om 100% van onze droom waar te maken?”

Maar daarna wordt het lineaire handelen weer losgelaten, als alle post-its in kolommen worden gerubriceerd op thema. De volgordeijkheid wordt direct weer losgelaten (note. Dit is waarom ik de werkvorm ThemaTetris heb genoemd). Het is noodzakelijk om de deelnemers mee te nemen in ‘Celebration’ (zien), zodat er een zachte landing volgt. Dat mag in alle vormen en maten. Een kop koffie is genoeg, zolang er gezien mag worden dat de transitie van dromen naar planning eentje is om te vieren.

CREATIEMANIFEST  NEERZETTEN VAN DOELSTELLINGEN

VOORBEELD

Tijdens de eerste jaren dat ik met Dragon Dreaming werkte begeleidde ik veel starters en zzp'ers. Mensen met grote dromen die de drempel naar de planfase vaak erg moeilijk vonden. De kunst bij deze drempel is namelijk níet om je gevoelsleven en dromen aan de wilgen te hangen en een overdreven zakelijke houding aan te nemen zodra je een 'business' start, maar om dit allemaal met je mee te nemen naar de volgende stap. Dat vraagt een immens vertrouwen: in jezelf, een eventueel team en de wereld om je heen (of de organisatie waarbinnen je werkt). Je moet geworteld zijn, en zet een verweven gelaagdheid neer waar je project tot wasdom komt.

THEMA TERIS

het neerzetten van de doelstellingen

VAN EEN DROOMVISIE NAAR STRATEGIE

Thema-tetris is andersomdenken in de praktijk. We beginnen bij losse 'blokjes' en werken zo naar een abstract geheel. Deze werkvorm geeft het antwoord op de volgende generatieve vraag: **'Wat moet er als eerste gebeuren om 100% van de droom waar te maken?'**. Hieruit ontstaan compacte doelstellingen voor het project, verpakt in thematische categorieën.

De complexiteit van deze werkvorm is de 'drempelwaarde': Tussen dromen en planning. Tussen voelen en denken. Tussen onbegrensde vrijheid en concrete kaders. Het is werkvorm die dient als brug. Dit is al een uitdaging op zichzelf. Daarbij komt nog: Dat we budgettering en haalbaarheid overslaan! Dragon Dreaming stelt namelijk dat de meeste taken te realiseren zijn en dat het 'hoe dan' daarop volgt. Deelnemers vragen zich daardoor bij deze werkvorm vaak af of er iets mist.

BELANGRIJKE UITGANGSPUNTEN VOOR JE VAN START GAAT

- Iedereen schrijft de eerste associatie altijd (!) in stilte. Je benadrukt dat iedereen vanuit een eigen perspectief start.
- Op elke post-it staan een werkwoord + zelfstandig naamwoord. Anders ontstaan er containerbegrippen.
- Werk volgens 'stick & share': Mensen plakken een post-it op (stick) en lezen voor wat ze geschreven hebben (share).
- Begeleid dit proces liefdevol en duidelijk. Leg uit wat er gebeuren gaat.
- Let op: ideeën zijn geen concrete taken - al klinkt het wel zo. De nauwe schakering van dromen naar planning geeft ons dat gevoel. Een idee heeft meerdere taken.
- Vertrouw er op dat ideeën zich vanzelf aandienen, en dat de juiste ideeën op het juiste moment langs komen.
- Je kunt deze werkvorm zeer uitgebreid doen (zie handboek van Julia Ramos 'Dragon Dreaming in Action'). Ik beschrijf hier een compactere vorm.

WAT HEB JE NODIG?

- Een flip-over vel met max. acht verticale kolommen
- Een merkstift
- Post-it's (ongeveer 10 per persoon - die hoeven trouwens niet op)
- Pennen voor de deelnemers om mee te schrijven

THEMA TETRIS

het neerzetten van de doelstellingen

FASE 1. ASSOCIEREN

Een belangrijke toevoeging bij deze werkvorm is dat je pas ná de werkvorm aan de deelnemers vertelt dat het filosofische 'eerste idee' niet bestaat. Elke taak heeft waarde. Ik merk dat het teams helpt als je dit hardop benoemt ná de werkvorm. Zo creëer je een cultuur waarin het proces hardop gedeeld mag worden, Aha-momenten die hieruit voortkomen geven inspiratie en mensen gaan op deze manier het proces als informatie beschouwen i.p.v. vanuit een oordeel.

1. Iedereen heeft een paar post-its en een pen gekregen.
2. Je doet met de groep een Pinakarri en leest het Creatiemanifest voor in de voltooid tegenwoordige tijd.
3. Vanuit stilte vertel je aan de groep dat ze volgordeijk ideeën mogen bedenken als antwoord op de volgende vraag: 'Wat moet er als eerste gebeuren om 100% van deze droom waar te maken?'.
4. Iedere deelnemer schrijft in stilte zijn idee op een post-it. Na de eerste mogen ze ook de tweede en derde doen. Let op: Leg uit dat er een zelfstandig naamwoord + werkwoord op elke post-it komt te staan.
5. Teken op een flip-overvel ondertussen 8 kolommen. Laat aan de bovenkant genoeg schrijfruimte open. Dit maximum is om fragmentatie te voorkomen.
6. Vraag één van de deelnemers zijn idee te delen en in een willekeurige kolom te plakken (stick & share). Benoem dat 'dit' nu de kolom is waar dit idee bij hoort.
7. Daarna mag een andere deelnemer zijn idee in een kolom plaatsen. Komt het idee overeen met een andere? Dan plak je die onder de voorgaande post-it.
8. Na de eerste ronde mag iedereen vrij associëren en meer ideeën delen.
9. Als de kolommen 'op' zijn en mensen willen een nieuwe kolom, zal er geschoven moeten worden met post-its. Help hierbij, dit kan spannend zijn voor deelnemers (vooral als je de korte versie van deze werkvorm doet).
10. Laat mensen in stilte (zonder geklets) om beurten ideeën delen en opplakken. Zo ontstaat collectieve flow.
11. Na een aantal post-its worden er thema's herkenbaar.
12. Als alles gezegd is en er geen nieuwe ideeën meer komen, rond je dit deel af.

THEMA TETRIS

het neerzetten van de doelstellingen

FASE 2. RUBRICEREN

Afhankelijk van de tijd stap je de volgende fase van de werkvorm in. Je kunt er ook voor kiezen om op dit punt een Celebration moment te doen. Dat kan een koffie, lunch, wandeling of korte pauze zijn. Ik merk zelf dat de meeste groepen in flow door willen.

ROUTE A.

- Bekijk gezamenlijk de kolommen die op het flipovervel staan.
- Deel de groep in tweetallen op en laat ze allemaal één of twee kolommen bekijken, om er inspirerende doelstellingen uit te destilleren. 'Objectives' in het Nederlands vertaald kun je zien als subdoelen die bijdragen om de Stip aan de Horizon te bereiken. Elk tweetal maakt inspirerende objectives bij de kolom.
- Let op dat het vrolijk en los mag zijn: *Perfection is the Enemy of Good*.
- Na een tijdje laat je iedereen de teksten delen. Mocht er iets veranderen dat nog blijer maakt, dan is daar ruimte voor.
- Laat de teksten boven de kolom op het flipovervel schrijven.

ROUTE B.

- Bekijk gezamenlijk de kolommen die op het flipovervel staan.
- Ga als facilitator voor de flip-over staan en lees per kolom alle genoemde ideeën op. Vraag aan de groep om te bedenken welk thema eruit te destilleren valt. Over welk sub-doel gaat deze kolom? 'Objectives' in het Nederlands vertaald kun je zien als subdoelen die bijdragen om de Stip aan de Horizon te bereiken.
- Let op dat het vrolijk en los mag zijn: *Perfection is the Enemy of Good*.
- Je bevraagt de groep en gezamenlijk kies je een tekst voor elke doelstelling. Let hierbij op dat het een inspirerende tekst is die compact vertelt wat het thema van de kolom is. Als de groep door onervarenheid of tijdsdruk stagneert, dan help je als begeleider.

Ga je op je eigen manier verder? Dan kun je vanuit je eigen werkwijze taken verdelen en tot uitvoering overgaan. Ga je verder met *Dragon Dreaming*? Dan volgt hierna de slogan-wedstrijd en het 'Karabirrdt'.

EEN PAKKENDE SLOGAN

De Stip aan de Horizon

STIP AAN DE HORIZON

een pakkende slogan

VAN EEN DROOMVISIE NAAR STRATEGIE

Op dit punt gaan we een symbolische Stip aan de Horizon creëren. Dit is voor mensen die zich dagelijks in een top-down construct bevinden een rollercoaster! Je hebt een Creatiemanifest en de doelstellingen. We maken nu vanuit een feestelijke energie een pakkende slogan!

We gaan in sneltreinvaart van de ultieme droom naar een trechterende weg waar we ideeën, doelstellingen en een stip aan de horizon formuleren. Tot dit punt is er nog niets in de praktijk gebeurd, behalve dit creatieproces. Zonder lange vergaderingen, discussies en beleidsplannen wordt er gewerkt aan een stevige basis.

In deze werkvorm beschrijven we het doel van het project. De werkwijze is zo authentiek en inspirerend dat ik dit in het Nederlands vertaald heb naar de 'slogan wedstrijd'. Omdat de route speels en energiek is, maar binnen Dragon Dreaming iedereen altijd wint. De uitkomst gebruiken we gedurende het uitvoerende proces (samen met het manifest en doelstellingen) om de voortgang te monitoren.

WERKVORM

1. Je vraagt iedereen om een paar minuten in stilte een pakkende slogan (of slagzin) voor het project te bedenken.
2. Iedereen schrijft zijn gekozen zin op een post-it.
3. Daarna kies je willekeurig één persoon om zijn slogan op een groot wit flipovervel te schrijven. Je kunt dit ook zelf doen, dat ligt aan de dynamiek. Zorg ervoor dat het er groot staat met veel ruimte tussen de regels.
4. Vanaf dit moment mag niemand meer met elkaar spreken.
5. Je staat als facilitator met een stift in je hand (of deze ligt op de standaard). Telkens als een deelnemer iets wil veranderen in de slogan, pakt hij de stift en verandert het stukje tekst. Je legt níet uit waarom.
6. Na twintig minuten (stipt!) stopt het spel. Dat wat er dan staat is het doel van het project in één zin. Als de groep na bijv. tien minuten al overeenstemming heeft, dan is dat helemaal goed natuurlijk!

EEN VERHALEND TAKENBORD

Het Karabirrdt

HET KARABIRRD

Een verhalend takenbord

We betreden nu de plek waar alles samenkomt in een 'verhalend takenbord'. Een strategisch weefsel dat alle taken, eigenaarschap, budgetten en processen herbergt: **Het Karabirrdt**. De naam voor dit strategisch en verhalende takenbord vindt haar oorsprong in de Nyoongar Aborigine taal, waar het 'spinnenweb' betekent.

Op het moment dat het Karabirrdt volbracht is ontvouwt er een visueel geheel dat veel weg heeft van een spinnenweb - vol lijnen en verbindingen. Zoals een spin zijn web bouwt, bouw het Karabirrdt het project-verhaal. De werkvorm rond het Karabirrdt is deels geïnspireerd op *Critical Path Method* (1957, Walker & Kelly)

SONGLINES

Songlines in het Karabirrdt verbinden alles aan elkaar. Dit zijn lijnen die je tussen de taken tekent. Een taak staat nooit op zichzelf en is onderdeel van het geheel. In plaats van bijv. in een gantt-chart of excel te zetten, waar ze geïsoleerde tijdgevoelige delen worden, creëren songlines een non-lineair verhaal. Zo ontvouwt zich flow en magie!

Dat er een wezenlijk verschil in de projectuitvoering ontstaat, moet je ervaren om te geloven. Sommige interventies hebben enkel kracht als ze hun werk doen, en bij Songlines is dat niet anders: *Het Karabirrdt is onze toegepaste brug naar de praktijk.*

Het is de plek waar het project realisatiekracht vindt: Twee belangrijke elementen die inheemse volkeren onderscheidt van de industriële samenleving uit de 19e eeuw, is ten eerste de volledige acceptatie dat er een parallelle wereld bestaat waar net zo veel informatie voorhanden is als op aarde. Die verbinding ervaar je o.a. door met *dreamtime* te werken, meditatie, ademhaling of overige manieren. Het vraagt je om naar binnen te keren, eerlijk te zijn en waar te nemen wat er is. Wat inheemse volkeren ook onderscheidt van de westerse maatschappelijk is het bewustzijn dat verbondenheid geen keuze is, maar een feit. Daarbinnen wordt het individu geëerd.

Deze gedachtengang staat voorop bij het uitvoeren van een project of maatschappelijke opgave. Het voegt afgestemdheid aan de uitvoering toe en respect aan de betrokkenen.

Songlines in het Australische landschap zijn routes die voor veiligheid en voedsel zorgden. Uiteraard seizoens-afhankelijk. Generatie op generatie leerden deze songlines te zingen en dansen - om altijd de weg te weten. Van plek naar plek. Songlines herken je ook in Aborigine kunst, waar het terugkomt in de 'stippen schilderijen' (*dot paintings*). Binnen Dragon Dreaming spreken we daarom van 'every node is a temporary moment in a process of flow'. Anders gezegd: Wat wij met een ANWB routekaart doen, doen Aboriginals met ritme en lijnen door het land.

HET KARABIRRD

Een verhalend takenbord

Voordat je deze werkvorm met een team doet adviseer ik je om eerst zelf een paar Karabirrdts te maken. Het is een werkwijze die complex is als je het de eerste keer ziet. Het vraagt veel tijd, terwijl je de energie licht wilt houden. Je moet als begeleider goed weten wat je doet, het proces leren kennen en obstakels ervaren voordat je het didactisch kunt uitleggen aan anderen.

WAT STAAT ER ALLEMAAL OP HET KARABIRRD?

Op het Karabirrdt vind je - naast twee tijdsindicaties als 'start' en 'finish' - alle taken die op dit moment bij het project horen. Dit is over verschillende processtappen verdeeld, zoals het projectwiel aanduidt. De taken op het Karabirrdt zijn de brug naar de implementatie. Zoals bij alles in het leven beweegt en verandert het Karabirrdt.

Let op! Dat taken gedurende de implementatie fase kunnen verdwijnen, veranderen of toegevoegd worden, is niet in de basis gecreëerd. Dit is een voortborduursel en heet daarom *Dragon Dreaming 2.0*. Door ervaring met veel (large-scale) projecten, complexe groepen en het maken van veel Karabirrdts heb ik deze variatie ontwikkeld. Het helpt deelnemers om betrokken te blijven en sluit naadloos aan bij deze tijd en het karakter van het Karabirrdt. Ik heb dit John Croft voorgelegd en hij ziet de ontwikkeling. Ik leg je dit op de volgende bladzijde uit.

EEN EXTRA TAAK:

Plaats op het Karabirrdt ook een taak waarbij de uitvoering van het Karabirrdt gemonitord wordt. Door dit visueel te maken is het glashelder dat er verbinding moet blijven, en mensen niet uit elkaar fladderen. Iemand deze taak geven helpt daarbij!

WELKE STAPPEN DOORLOOP JE OM EEN KARABIRRD TE MAKEN?

Didactisch kun je het maken van het Karabirrdt in meerdere fases verdelen. Ik loop alle fase stapsgewijs met je door op de volgende bladzijden. Je kunt hier in het dagelijkse leven uiteraard meerdere sessies of bijeenkomsten aan wijden. Een Karabirrdt in één sessie creëren duurt ongeveer twee uur.

1. Het verzamelen van alle taken en ze plaatsen in het Karabirrdt.
2. Het tekenen van de Songlines.
3. Het verdelen van alle taken onder het team.
4. Het neerzetten van een begroting in tijd en waarde.
5. Het vieren van het resultaat van je werk.

HET KARABIRRD

Een verhalend takenbord



START




DROMEN

1.
2.
3.

PLANNEN

4.
5.
6.

DOEN

7.
8.
9.

VIEREN

10.
11.
12.



FINISH

HET KARABIRRD

Een verhalend takenbord

ZAKEN WAAR JE OP MOET LETTEN!

Hieronder zie je een voorbeeld van een ingevuld Karabirrd. Via Google kom je ingevulde en gekleurde Karabirrds tegen - Neem je tijd om daar eens inspiratie te vinden. De songlines lopen van boven naar beneden, maar tijdens de uitvoering hoeven ze niet lineair gedaan te worden: Soms kom je in de wandelgangen iemand tegen die kan helpen met het regelen van een paar taken. Dan stroomt het en loopt de energie vanzelf! Op deze manier kunnen taken soms parallel aan elkaar uitgevoerd worden en is het niet noodzakelijk om op elkaar te wachten. Deze samenwerking tussen het lineaire en non-lineaire proces is uniek aan DragonDreaming.

SPECIALE TAKEN EN HUN SONGLINES

Als je een groep begeleidt die de werkwijze niet goed kent, dan kun je ervoor kiezen om tijdens het maken van de Songlines de spelregels pas te duiden. Omdat dit er veel is om in één keer te onthouden helpt dit mensen het direct toepasbaar te maken. Dan hoeven ze het niet lang op te slaan. Later kunnen ze altijd de methodische uitleg teruglezen.



VIERKANT

Geen enkele taak mag alleen staan. Zie je dit gebeuren? Dan rijst de vraag of de taak noodzakelijk is, of dat hij ergens anders geplaatst kan worden.



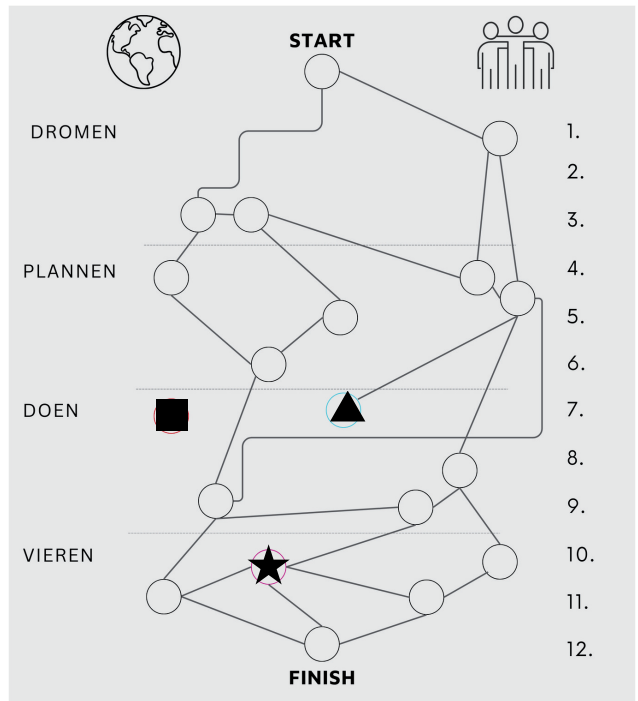
DRIEHOEK

Bij elke taak gaat er een lijn in en een lijn uit. Anders stopt de verbinding. Gebeurt dit? Dan mist er soms een taak die als belangrijke brug fungeert.



STER

Lopen er erg veel lijnen in en uit een taak? Dan weet je dat dit een belangrijk knooppunt is om het geheel voor elkaar te krijgen. Het is een belangrijke taak!



HET KARABIRRD

Een verhalend takenbord

OPBOUW FASE 1. DE TAKEN OP HET BORD

1. Op een flip-overvel teken je het takenbord: Vier fases, twaalf stappen, aan de ene kant het 'team' en aan de andere kant de 'wereld' (zie plaatje). Leg het planbord uit.
2. Alle deelnemers krijgen een stapel post-its. Je leest de gemaakte doelstellingen (zie Thema Tetris) nog een keer voor. Je kunt ook voor het Manifest kiezen, of beide. Dit ligt aan de grote van het project. Heb je een groot project? Dan kun je voor elke doelstelling een Karabirrdt maken.
3. Doe een Pinakarri en stel de volgende generatieve vraag: 'Welke taken moeten gedaan worden om al deze doelstellingen en ons Creatiemanifest waar te maken?'
4. Iedereen schrijft in stilte op elke post-it één taak. Met minstens één zelfstandig naamwoord + één werkwoord. Bijv. 'Website' is geen taak. 'Website bouwen', 'ontwerpen', 'schrijven', of 'onderhouden' zijn vier taken. Vertel dat we een balans zoeken tussen 'lumping' (alles onder één taak scharen) en 'splitting' (teveel taken maken dat best beknopter kan).
5. Wacht tot iedereen klaar is. Geef hier veel tijd voor. Dubbelingen ontdek je vanzelf later in het proces - iets dat je viert, omdat het laat zien hoe belangrijk de taak is.

Kies nu voor 6A of 6B:

6A. Via stick & share deelt iedereen zijn gemaakte taken en plaatst ze onder begeleiding van de facilitator op het bord. De ervaring leert dat dit een moeilijk proces is als deelnemers de stappen nog niet doorvoelen. Dat is niet erg. Je helpt ze daar als facilitator mee en voegt tevens toe dat perfectie imperfect mag zijn ('wabi sabi').

6B. Laat de taken aan de zijkant plakken en bespreek plenair waar mensen denken dat ze horen. Als er verschil is over de plek op het Karabirrdt, ga je op zoek naar de specificatie. Komt er geen overeenstemming, dan is er waarschijnlijk sprake van twee taken en herschrijf je beide .

7. Als alles hangt bekijk je het geheel: Zijn er lege gaten? Waar ligt energie? Is er balans? Bij disbalans krijg je toekomstige blokkades te zien. Wil je taken verplaatsen? Voer hierover met elkaar een gesprek (Celebration). Wederom: Let er op dat er geen perfectie hoeft te ontstaan en taken onderweg mogen verschuiven. Je weet nu waar je in het project op moet letten om balans te houden!

HET KARABIRRD

een verhalend takenbord

OPBOUW FASE 2. DE SONGLINES

Voordat je aan deze fase begint vertel je de deelnemers over Songlines. Hoe ze gebruikt werden en waar ze voor dien(d)en. Je kunt de stippen-kunst van de Aboriginals laten zien en mensen meenemen in het verhaal. Kennisbegrip over Songlines is erg belangrijk om het verhalende element voelbaar te maken.

8. Op het grote vel zijn - als het goed is - taken te zien die overal verspreid staan. Idealiter heb je in elk vak max. acht taken staan. Ik ben hier zelf niet te strikt in, omdat ik perfectie wil voorkomen. Deze taken staan nu nog op zichzelf en zijn tevens verbonden aan elkaar door het projectdoel. Sommige taken zijn meer met elkaar verbonden dan andere: Je gaat daarom nu Songlines creëren op het takenbord: Vanaf de Start (bovenaan in het midden) naar de Finish (onderaan in het midden).

9. Vraag aan de deelnemers welke taken volgens hen in verbinding staan met elkaar. Doe eventueel een Pinakarri zodat er geen haast ontstaat. Je kunt de verbinding bekijken vanuit doelstellingen of aan de hand van creatieve verbindingen. De lijnen lopen lineair van vak naar vak.

10. Teken de lijnen in stilte. Bij een getraind team geef je iedereen een stift en laat je het proces zwijgend ontstaan. Werk je met een team dat de werkwijze nog niet goed beheerst? Dan teken je zelf en houd je positieve betrokken energie. Het overzicht dat ontstaat neemt de mensen vanzelf mee in het verhaal.

11. Kijk samen naar het geheel: Gaat er in elke taak een lijn in en uit? Staan er losse taken op het bord? Lopen de lijnen als zingende verhalen van start naar finish? Wat vertelt dit Karabirrd ons? Wat laat het zien over het project dat we bouwen?

Vraag de deelnemers wat ze waarnemen. Herkennen ze iets? Zien ze bijzonderheden of thema's in de songlines? Welke aha-momenten doen ze op tijdens de waarneming?

12. Neem een kop koffie of thee en vier dit belangrijke stadium in je proces!

HET KARABIRDT

Een verhalend takenbord

OPBOUW FASE 3. TAAKEIGENAARSCHAP

Nu de taken en de sonlines op het takenbord zichtbaar zijn kun je de taken gaan verdelen. Binnen Dragon Dreaming werken we niet met rollen maar uitsluitend met taken. Dit versterkt gelijkwaardigheid in het team en het besef dat je gezamenlijk bezig bent om een tastbare opgave waar te maken. Geen statuur of ego-kwesties omdat mensen onbewust hiërarchisch eienaarschap aan hun rol toekennen, maar concrete activiteiten. Hoe je de taken verdeelt, en welke tijdsindicatie of budget er mee gemoeid gaat passen we nu toe. In Fase 3 van het Karabiirdt.

13. Op het Karabiirdt staan nu taken en Songlines. Taken die geen verbinding vonden zijn verplaatst, veranderd of verwijderd. In alle vakken staan ong. evenveel taken. Is dit onevenredig verdeeld? Dan weet je waar de uitdaging van het project ligt en waar energie moet komen. Een taak waar meerdere lijnen in- en uitlopen is een sterke 'hub' in het project. Hier zal vanzelf aandacht naartoe gaan. Vaak krijgt een project versnelde stroming als zo'n 'hub-taak' gedaan is.

14. Vraag alle deelnemers na te denken welke taken bij ze past. Ze mogen meerdere taken op een post-it schrijven. Bij elke taak komen twee mensen. Oorspronkelijk zijn dit er drie, maar veel teams zijn kleiner - vandaar twee:

Groen = 'Funfactor' Enthousiast voor de taak, maar niet perse de beste. Wil veel leren!
Rood = 'Mentor' Iemand die heel goed is, maar het daarom altijd moet doen en er nu verveld van is.

15. Vraag hoeveel tijd iedereen te besteden heeft en laat ze dat meenemen in hun wensenlijstje over de taken. Omdat dit soms onbekend is, doe ik met groepen soms eerst Fase 4 (Begroting etc) en daarna pas Fase 3.

16. Je nummert alle taken van boven naar beneden.

17. Bespreek het taakeigenaarschap per nummer. Als meerdere mensen een taak willen, dan kun je ze eerst met een post-it erbij schrijven voordat het definitief is. Naarmate alle taken verdeeld worden verschuift er wel eens iets.

18. Sommige taken zijn voor het hele team. Taken waar niemand eigenaarschap aan wil verbinden krijgen de vraag of er 'externe' mensen aangetrokken moet worden. Soms is het zo dat gedurende het proces mensen nieuwe lessen, inzichten en AHA-momenten krijgen, waardoor ze van taak wisselen. Dat is prima.

HET KARABIRRD

Een verhalend takenbord

OPBOUW FASE 4. BEGROTING, WAARDE & TIJDINVESTERING

Tijdens dit deel van de werkvorm gaan we op authentieke wijze de begroting van het project neerzetten. Ik adviseer je om hier ruimte en positieve energie aan te besteden, omdat dit enorm helpt in je verwachttingsmanagement gedurende het project.

19. Als alle taken genummerd zijn (en ze hebben wel/geen eigenaar) dan vraag je afhankelijk van de grootte van je team in twee- of drietallen na te denken over:

A) hoelang de taak duurt.

B) Hoeveel geld de taak kost/ de waarde van de taak.

C) Voor hoeveel geld het team het kan doen.

20. Vervolgens ga je plenair alle taken af. De originele versie van Dragon Dreaming doet dit aan de hand van het '20 minute budget game'. In dit spel knipt iedereen met zijn vingers en roept in hoge energie bedragen/tijd. Deze spelvorm is gekozen omdat mensen angst op 'geld' hebben zitten. Mijn ervaring is dat Nederlanders prima zonder spel met positieve energie dit vorm kunnen geven. Daarom laat ik het spel weg.

21. Bij elk nummer vraag je eerst alle A's uit. Je neemt het gemiddelde. Bij grote verschillen laat je kort de dialoog toe. Zodra er debat ontstaat doe je een Pinakarri en kies je daarna een tijdshoeveelheid. Ditzelfde doe je met B's en C's.

23. Als alle nummers geweest zijn heb je een overzicht over de effectieve tijd en kosten van het project. Tel de bedragen bij elkaar op en voeg een marge voor calamiteiten toe.

24. Als je de taken nog geen taakeigenaar gegeven hebt, omdat je Fase 4 eerst deed, dan kun je dat nu doen.

25. Vier! Vaak zijn teams na het maken van een Karabirrdt zo energiek dat er met frisse energie naar de volgende fase kan worden gegaan.

BONUS

EEN TIJDELIJK
AFDAKJE

De Mia Mia

[Annette Dölle]

DE MIA MIA

een tijdelijk afdakje

FASE 1. HET OBSTAKELSPEL

Deze werkvorm is ontwikkeld door Annette Dölle om te gebruiken in situaties waar mensen taal misbruiken om hun gedrag te rechtvaardigen. Bijv. 'het was maar een grapje' is alleen een grapje als de ander lachte. Taal en gedrag worden omgedraaid.

De uitgebreide versie van deze werkvorm met achterliggende methodologie kun je vinden op www.buildingamiamia.com

Deel in gesprek met de groep ervaringen over persoonlijke obstakels die iedereen uit zijn werkende leven kent. Dit zijn generieke kenmerken die soms uit de hand lopen en leiden tot ware conflicten. Maak helder hoe belangrijk het is over dit soort kernachtige zaken elkaars DNA te weten en herkennen.

1 De generatieve vraag voor de MiaMia is: 'Wat moet er gebeuren waardoor jij het project en het team met 100% zekerheid zult verlaten?'

Vermijd reacties die gaan over wanneer je een ander uit het team mag zetten. De MiaMia begint bij het individu. We werken vanuit individuele verhalen naar een teambreed document, waar later het hele collectief mee werken zal. De generatieve vraag helpt iemand om op een veilige manier oude pijn te herkennen. Uit situaties die niemand opnieuw wil meemaken. Anders gezegd 'We blijven uit het verhaal. Je gaat niet ín het verhaal'.

2. Doe een *Pinakarri* (zorg ervoor dat iedereen het licht rondom de gemeenschap visualiseert. Dit biedt veiligheid en betrokkenheid voor dit kwetsbare moment).

3. Iedereen krijgt drie post-its en schrijft zijn persoonlijke antwoorden op. Dit mogen ook één of twee post-its zijn. Maar niet meer dan drie. Je wilt voorkomen dat teamleden vanuit controle en angst alles overheersen en vastzetten. Er is geen tijdslimiet: Vertrouw op je innerlijke kompas en de collectieve energie in de groep. Neem hier tijd en ruimte voor!

4. Na het schrijven komt iedereen terug in de cirkel, waar *Pinakarri* opnieuw wordt uitgevoerd. Na de *Pinakarri* check je hoe iedereen zich voelt en of er Aha's zijn.

DE MIA MIA

een tijdelijk afdakje

FASE 1. HET OBSTAKELSPEL

Vanaf dit moment heb je een keuze uit meerdere routes. Elke route leidt naar hetzelfde doel. Kijk, voel en beslis als begeleider wat er het beste bij de groep past.

ROUTE 5A.

5. De groep maakt tweetallen en verspreid zich over de ruimte(n). Dialogisch worden er ervaringen gedeeld waarbij mensen negatieve herinneringen aan groepssituaties hebben opgedaan, en wat de inzichten en het verwerkingsproces geweest zijn. Al is er geen acute pijn, elk proces en heling dient de nieuwe context van het team.

ROUTE 5B.

5. Iedereen deelt in het collectief één reden om het team te verlaten. Als de hele groep geweest is, wordt de tweede reden gedeeld. Deze ronde is een viering van het zien. Er hoeft niets opgelost te worden: we luisteren en zien de ander. Dit is helpend, omdat iedereen gehoord wordt. Al is er geen acute pijn, elke heling dient de nieuwe context van het team.

6. Neem een flipover. Teken een groot vierkant op het vel.

7. Plaats alle post-its in de vorm van het vierkant.

8. Wanneer alle post-its op de flipover staan, vraag je aan ieder individu om in stilte verbanden en thema's te zoeken. Je kunt - voor splitters - toevoegen dat 'de meest persoonlijke problemen universeel zijn' (Carl R. Rogers). Mensen hebben individueel meer associatie ruimte.

9. Van hieruit open je een dialoog en laat iedereen zijn inzichten delen. Je tekent een lijn tussen de post-it's, omcirkelt ze met een kleur of schrijft het genoemde thema op een apart vel. Doe dit in rust en gebruik een *Pinakarri* als het nodig is. Soms vinden mensen het moeilijk om hun unieke verhaal verbonden te zien aan een ander. Dit is waarom deze stap belangrijk is: Je haalt niets weg, je voegt alleen het universele toe.

10. Creëer maximaal zes thema's (als dat niet lukt mag zeven ook). Dit zijn nu de expliciete en eerlijke obstakels vanuit de groep. Dit is een belangrijk moment. De schaduwstukken van het team zijn nu veilig en zorgvuldig vorm gegeven, wat een immens respect verdient. Vier ze. En maak je klaar om vanuit deze 'schaduwervaringen' nieuwe 'lichtgevende' lessen en inzichten te vinden, die het team gedurende het proces zullen bijstaan.

DE MIA MIA

een tijdelijk afdakje

FASE 2. HET CREATIEPROCES

Werk je met Dragon Dreaming en zijn teamleden bekend met het Projectwiel? Dan kun je hier toelichten dat we binnen de werkvorm van 'vieren' naar 'dromen' gaan: Alles uit het verleden is 'gezien' en wordt nu getransformeerd in positieve wensen en concrete handelingen voor het projectproces. Zijn de teamleden ook bekend met Processwork, dan kun je toelichten dat de MiaMia helpend is om alles dat onder water lag nu ruimte krijgt, zodat er heling kan zijn.

11. Neem een lege flipover.

12. Vier de zogenoemde 'obstakelthema's' die de groep heeft benoemd. Voer een kort gesprek over de thema's. Wat laten ze zien? Wil iemand een Aha-moment delen over een inzicht rondom dat wat er nu verschenen is? Het is belangrijk dat de teamleden zich bewust zijn dat al deze zaken in hen leven en nu getransformeerd worden naar een positieve kracht. Als er nog iets over gedeeld moet worden, dan kan dat nu.

13. Voer een Pinakarri uit.

ROUTE 14A.

Laat ieder teamlid eerst individueel de obstakels kantelen naar positieve gedragingen. Leg uit dat er activerende gedragsinstructies komen te staan. Geef voorbeelden en moedig aan dat iedereen zijn eigen taal ruimte geeft. Deel ze daarna plenair. Vb. Bij 'Ik vertrek als er veel gescholden wordt' is de omkering 'We spreken met elkaar op respectvolle toon'.

ROUTE 14B.

Laat de teamleden in tweetallen obstakels kantelen naar actieve, positieve gedragingen.

15. Ga met elkaar in gesprek over het gevoel dat dit geeft. Beschrijf uiteindelijk max. zes positieve, activerende gedragingen op de flip-over. Vraag aan het team hoe dit er voor ze uit ziet. Is het haalbaar? Wil het team dit met elkaar dragen? Een MiaMia is een tijdelijk afdakje. Dit document is er zolang het nodig is. Spreek met het team af wanneer er opnieuw bekeken wordt of er iets aan toegevoegd of losgelaten kan worden.

16. De MiaMia kan vormgegeven worden in een mandala, schilderij of brief. Maak het een levendig document dat gedragen wordt en eigendom is van de hele groep: De MiaMia, een tijdelijk onderkomen tijdens onze reis door het land.

Dit boekje is onderdeel van de
practinior training Dragon Dreaming
Project Design.

contact: contact@annettedolle.nl

DRAGON DREAMING 2.0

DRAGON DREAMING 2.0