



WijWijs

**DE TOEKOMST
BEGINT BIJ
SAMENWERKEN..**

Karim Amghar
Manager & Trainer @ WijWijs

Contactgegevens:
T: 010 223 1012
M: 06 426 137 41
E: karim@wijwijs.nl

Volg ons op social media:

www.linkedin.com/in/karim-amghar-05113952
www.linkedin.com/company/10106874 | WijWijs Pagina
www.facebook.com/wijwijs | WijWijs Pagina





De talking stick dialoog methodiek in een notendop

- Maak een open kring, dus zonder tafel in het midden
- De facilitator/docent opent, zet de toon en bewaakt de spelregels
- Wie de talking stick vasthoudt, spreekt.
- De talking stick gaat rond. Passen mag!
- Stel vooraf niet te veel doelen, laat je verrassen door de magie van de cirkel.

Elke leerling/student weet dat hij aan de beurt komt. Dit zorgt voor rust en vertrouwen bij de deelnemers. Hierdoor luisteren de leerlingen/studenten beter.

Door in een kring te zitten zit elke deelnemer op gelijke afstand tot het midden. Dit geeft aan dat iedereen gelijkwaardig is. De facilitator bewaakt de sfeer.

Nadat iedereen heeft gesproken en de groep is gewend aan de regels en het tempo, kan de stok in het midden gelegd worden. Iedereen mag de stok pakken op moment dat hij/zij iets wil zeggen. De facilitator houdt in de gaten dat iedereen voldoende aan de beurt komt.

De richtlijnen

- Benoem allereerst het gemeenschappelijke groepsdoel.
- Respecteer de ander en zijn of haar mening
- Luister eerst en wees stil
- Focus op begrip, in plaats van op gelijk



De talking stick dialoog methodiek

1. Inleiding

Vanwege de nieuwe communicatietechnieken zoals social media zou je zeggen dat er beter gecommuniceerd zou worden. Het tegendeel is waar, want je merkt dat onze communicatie onpersoonlijker wordt en steeds vluchtiger. In een tijd van polarisatie is het juist waardevol om elkaar weer van mens tot mens te ontmoeten en op basis daarvan een open dialoog te voeren. Echt luisteren staat daarbij centraal en basis is intermenselijke communicatie.

Dit kun je doen door gebruik te maken van dialoogprincipes die zijn wortels kent in de oeroude talking stick methodiek. Deze methodiek is geïnspireerd door oeroude indiaanse tradities. Over het algemeen waren kwamen stamhoofden bij elkaar om over bepaalde maatschappelijke kwesties te spreken en dan werd er gebruik gemaakt van een talking stick. De stamhoofden zaten in een cirkel rondom een kampvuur en op deze manier ging de talking stick rond. Zo ontstond er een dialoog met openheid voor elkaar.



Talking Stick Ceremonie

Met de talking stick worden ook nu weer verbluffende resultaten geboekt. Een heel ander niveau van communicatie ontstaat.

Respect, inzicht en inspiratie zijn het resultaat. De uitwerking kan groot zijn, zowel voor degene die praat als voor degenen die luisteren.



Voor degene die praat:

- Er is tijd om al pratende of al zwijgende je in te voelen en je te ontspannen. Al pratende kun je ontdekken wat je te zeggen hebt
- De energie 'daalt in je lichaam in', de concentratie neemt toe
- De sfeer wordt ontspannen, je hoeft niet te vechten om aandacht of op te schieten omdat er wellicht een ander iets gaat zeggen

Voor degenen die luisteren:

- In de cirkel houd je je bezig met wat er echt gezegd wordt, in plaats van je bezig te houden met hoe je moet gaan reageren
- Hierdoor kan je onbevangen naar de ander luisteren en zijn of haar gedachtegang volgen; zo kan je echt luisteren
- Het is gemakkelijker je oordeel achterwege te laten en je echt te openen voor wie de ander is
- De mate van aanwezigheid in het moment stijgt
- De kring wordt een eenheid, er ontstaat wederzijds respect
- Afhankelijk van de intentie wordt de stemming creatief of juist meditatief

1.1 Dialoog in een notendop

- Neem plaats in een open kring, dus geen tafel in het midden
- De facilitator opent, zet de toon en bewaakt de spelregels
- Wie de talking stick vasthoudt, spreekt. Met de intentie om vanuit het hart te spreken. De anderen luisteren, met volledige aandacht
- De talking stick gaat rond. Passen mag!
- Stel vooraf geen doelen, laatje verrassen door de magie van de cirkel

2. Dialoog: wat is het?

Dialoog plaatst problemen en mensen naast elkaar, in plaats van tegenover elkaar. Het legt daarmee de basis voor communicatie en wederzijds vertrouwen en het enthousiasme voor het aanpakken van praktische en strategische onderwerpen. Dialoog is daarmee bij uitstek geschikt om mensen van uiteenlopende achtergronden in respect en openheid met elkaar in gesprek te brengen. Dialoog zorgt er via de persoonlijke ervaring voor dat mensen hun eigen verantwoordelijkheid nemen voor het gemeenschappelijke vraagstuk én een verbondenheid met elkaar ervaren waardoor oplossingen mogelijk worden (in plaats van bijvoorbeeld passief naar de gezagsdrager te blijven kijken).



Talking Stick Sessie MBO



Onderlinge tegenstellingen, verschillende perspectieven worden gedragen en verdragen, waarmee ruimte ontstaat voor een nieuw gemeenschappelijk perspectief.

Op deze wijze kunnen dialoogsessies onderdeel zijn van een proces waarin alle deelnemers steeds meer de eigen rol in het probleem (h)erkennen. Hierdoor gaan zij ook zien dat zijzelf de oplossing kunnen zijn.

Dialoog is daarmee een goed alternatief voor het werken aan problemen in situaties waarin hiërarchische oplossingen niet (meer) tot resultaat leiden.



3. Rust en veiligheid als basis

Bij de dialoog wordt grote aandacht en zorg besteed aan de wijze van ontmoeten, aan het creëren van rust en veiligheid, voordat de inhoud wordt verkend. Veiligheid is de basisvoorwaarde voor zowel de individuele ontwikkeling als de ontwikkeling van de groep als geheel.

Deze veiligheid en gemeenschappelijkheid ontstaan geleidelijk. Het begint door in een zorgvuldige setting de basisprincipes te benoemen en als facilitator na te leven. Doordat iedereen beseft gehoord te gaan worden, ontstaat rust. De openingssetting en het delen van de principes brengen het besef dat er meer is dan de deelnemers bindt dan scheidt.

De veiligheid bouwt zich verder op doordat iedereen zonder oordeel gehoord wordt.



Veiligheid Creëer je door een investering van tijd, emotie, dialoog en zorg.

De cirkel is de fysieke en symbolische basis van de dialoog. Het samenkomen in een kring waarin iedereen gelijke afstand tot het midden heeft, geeft aan dat iedereen gelijkwaardig is en gerespecteerd wordt. De veiligheid die het respect en de gelijkwaardigheid bieden wordt versterkt door de houding van de dialoogfacilitator die de sfeer bewaakt en de principes van de dialoog uitdraagt.

Belangrijk is dat alle deelnemers iets te maken hebben met het te bespreken vraagstuk. Men kan dus niet vrijblijvend, toeschouwend deelnemen. Verder doet iedereen mee als persoon en niet als vertegenwoordiger van het een of ander. Voor het creëren van een breed draagvlak worden zoveel mogelijk mensen die op welke manier dan ook betrokken zijn bij de problematiek uitgenodigd.

Ongeacht de grootte van de groep wordt er altijd plenair geopend en gesloten. Inhoudelijk werken gebeurt in dialoogcirkels van vijf tot acht personen met liefst verschillende invalshoeken. In deze cirkels ontstaat door het delen dieper inzicht in elkaar en in het vraagstuk. Hieruit nemen deelnemers de verantwoordelijkheid om zich beschikbaar te stellen om aan constructieve oplossingen te gaan werken met elkaar. Hierover worden dan concrete afspraken gemaakt in de plenaire kring.



4. De dialoogrichtlijnen

Om de dialoogvorm goed te ervaren worden er binnen de kring een aantal richtlijnen gehanteerd. Deze richtlijnen zijn erop gericht iedereen te respecteren en ervoor te zorgen dat elke deelnemer de tijd neemt om vanuit zijn individualiteit zijn eigen waarheid te delen. Alles wordt gehoord. Uiteindelijk wordt er gewerkt vanuit het vertrouwen dat elke groep/kring van mensen met een respectvolle oplossing kan komen. Deze richtlijnen zijn:

1. Respecteer en waardeer jouw eigenheid en die van de ander
Respecteer eenieder die vanuit authenticiteit spreekt, respecteren is iets anders dan accepteren
2. Wees open en aanwezig in het hier en nu
Wees gelukkig met wie je vandaag bent. Laat watje gisteren deed en morgen wilt doen rusten.
3. Laat je persoonlijke agenda en verwachtingen los
 - Onderzoek je motieven om iets te willen zeggen
 - Maak je eventuele persoonlijke belang bekend aan de groep
 - Onderzoek je meningen, voorkom krampachtig hieraan vasthouden en verken redenen om ze op te geven
4. Luister eerst en wees dan stil
 - Probeer te reflecteren op wat de ander werkelijk wil zeggen, kijk naar diens intentie in plaats van te vallen over de woorden. Neem waar watje bij de ander ziet
 - Accepteer wanneer je de ander niet begrijpt. Probeer hier zonder oordeel en onbevangen naar te luisteren/kijken. De kracht van de dialoog is juist datje dat dan kunt laten, laat dat bij de ander en kijk wat er bij jou leeft
 - Luister van mens tot mens, niet als leden van verschillende groeperingen of organisaties.
 - Maak je vrij van vaststaande meningen, overtuigingen, oordelen, interpretaties en generalisaties over hoe je denkt dat de ander is of was





5. Focus op begrip, in plaats van op gelijk
6. Spreek je beste weten, vanuit je hart
 - Gun jezelf een moment van innerlijke stilte voordat je spreekt
 - Dit helpt je diepste weten te vinden, voorbij je eerste gedachte
 - Leg je gevoel en behoeften bloot zonder angst, schuld of schaamte.
 - Deel de achtergrond van wat je zegt
 - Probeer je te focussen door zacht en langzaam te spreken
 - Vermijd reageren, adviseren, discussiëren en 'spreken over' onderwerpen buiten jezelf
 - Reageer alleen eventueel met te delen wat bij jezelf geïnspireerd of geraakt werd door voorgaande woorden
 - Herhaal jezelf niet, vertrouw erop dat de mensen hebben geluisterd
 - Spreek pas voor een tweede keer nadat iedereen een eerste keer heeft gesproken



7. Wees de verandering die je wilt zien (bij de ander)

8. Wat in de cirkel is gedeeld, blijft in de cirkel. Veiligheid en vertrouwen zijn de bedding voor ontwikkeling

Cirkel staat symbool voor verbinding tussen jong en oud | man en vrouw | tussen ons allen

9. Doe mee uit vrije wil
 - Voel je op elk moment vrij om de cirkel te verlaten
 - Voel de uitnodiging om te spreken zodra je de talking stick in handen hebt, maar voel je vrij om de stick door te geven als je stil wilt blijven
10. Vertrouw erop dat resultaat komt
 - Geniet van het delen en de ontmoetingen
 - Richt je op begrijpen en leren en niet op resultaten
 - Wees bereid iets te ontvangen wat veel mooier is dan je ooit kon denken



5. Toepassingsvormen van de dialoog

In grote lijnen kennen we twee toepassingsvormen die in de praktijk vaak in elkaars' verlengde liggen:

- De helende cirkel
- De consulterende of besluitvormings-cirkel

5.1 De helende cirkel

In de helende dialoog deel je vanuit het hart over wie je bent en waar je staat. De cirkel is de veilige context en onvoorwaardelijke oor, Het delen over je dromen en je persoonlijke worstelingen bij een bepaalde situatie en het gewaarworden dat je daarin niet alleen staat, werkt enorm opluchtend en helend.

De verbondenheid die ontstaat, is de veilige context voor persoonlijke ontwikkeling.

5.2 De consulterende cirkel

Er is sprake van een consulterende of besluitvormingscirkel wanneer er een gemeenschappelijk thema aan de orde is dat de deelnemers met elkaar delen en gezamenlijk willen uitdiepen. In deze cirkel verken je onderwerpen en ideeën rondom een bepaald onderwerp, om voorts tot gedragen besluitvorming te komen.

Deze situatie zal aanvankelijk spannend aanvoelen. Veel betrokkenen lopen al langer met het thema op hun hart, hebben er al een mening over en vaak zal ook al over een oplossing nagedacht zijn. De consulterende dialoog biedt hier een prachtige methode voor het conflictvrij, zo mogelijk ego loos verkennen en co creëren.

De grote uitnodiging in de consulterende dialoog is daarbij de vooraf bedachte meningen en visies te uiten en ze voorts los te laten. Waarna co creatie kan ontstaan. Dit vraagt om veiligheid en vertrouwen.

Om deze reden begint een consulterende dialoog met een 'helende dialoog' te voeren. Eerst horen met wie ik in de cirkel zit en voelen hoe hij/zij erin zit voordat we de inhoud met elkaar aan bod laten komen.



5.3 Richtlijnen voor een consulterende/besluitvormings-cirkel (aanvullend op de eerder genoemde algemene richtlijnen)

1. Verken met elkaar het gemeenschappelijke groepsdoel en spreek dit uit
2. Bespreek met elkaar het geloof en vertrouwen in het proces voordatje het proces in gaat- Verken met elkaar welke randvoorwaarden nodig zijn
Gezamenlijke verantwoordelijkheid. Leg, ook als faciliterende leider, de verantwoordelijkheid voor het proces midden in de cirkel.
3. Respecteer iedere deelnemer en de diversiteit in de groep
4. Waardeer en overweeg alle bijdragen
Kleineer niets. Evalueer niet te snel.
Wacht tot eenieder voelt dat voldoende informatie is verzameld
5. Lever je bijdrage en mening in volledige vrijheid
6. Neem het perspectief van anderen zorgvuldig in overweging
Accepteer een waardevol punt dat wordt aangeboden als het jouwe.
Leg je ideeën in de cirkel en laat ze los, ze behoren vanaf dat moment de cirkel toe
7. Blijf bij de gemeenschappelijke missie Uitvoerige conversatie kan belangrijk zijn bij teambuilding maar het is geen oplossingsgericht consulteren
8. Expect the truth to emerge from the clash of differing opinions. Optimale oplossingen ontstaan uit de diversiteit van meningen
9. Laat een eenmaal geuite mening los
Probeer je mening of positie niet te verdedigen. Laat het los.
In de fase van verkennen veroorzaakt 'ownership' disharmonie in het team en staat bijna altijd in de weg bij het vinden van de waarheid.
10. Draag bij aan het behouden van een vriendelijke sfeer door te spreken met respect, zorg en moderatie. Dit bevordert de eenheid en openheid
11. Zoek naar consensus, maar laat de meerderheid beslissen als consensus niet mogelijk blijkt (meerderheid, leidinggevende, etc.).
Realiseer je echter als groep dat zodra een beslissing genomen is, dit de beslissing is van iedere deelnemer. Afwijkende meningen zijn, nadat de groep besloten heeft, destructief voor het slagen van de missie. in de uitvoering kunnen foute beslissingen alleen worden herkend, erkend en gecorrigeerd wanneer deze gedragen zijn door de hele groep.



5.4 De kracht van de opstelling in de consulterende & besluitvormings-cirkel

De opstelling van de kring kan veel bijdragen in een consulting cirkel. Een goed werkende vorm is een eventuele 'eigenaar' van het vraagstuk (bijv. projectleider) als eerste te laten spreken en de 'baas' als laatste.

De overige deelnemers nemen willekeurig plaats in de cirkel.

Met deze setting legt de 'eigenaar' letterlijk zijn vraag in de cirkel en laat los.

Met het openen van de cirkel staat het door hem beoogde doel duidelijk voor ogen. Dit kan voorts door de kring verkend en verrijkt worden.

De 'baas' spreekt als eindverantwoordelijke inhoudelijk als laatste. De wijsheid van de cirkel doet het werk, waarna de eindverantwoordelijke het net mag ophalen.

In situaties dat leider en vraagstuk eigenaar dezelfde zijn, dan spreekt de leider zowel als eerste (procesmatig, waarom zijn we hier en wat gaan we doen) en als laatste (inhoudelijk)

Inhoudelijk voor de leider:

Bij de verkennende rondes:

- Wat heb ik gehoord
- Wat is mijn perspectief,
- en wat, alles gehoord en gewogen hebbend, denk ik dat een goede volgende vraag is

Waarna een volgende ronde ingegaan wordt. Denkend aan rondes als: Verdieping op het thema, verkenning van de omgevingsfactoren, inventariseren van betrokkenen en betrokkenheid, inventariseren van wie wil wat bijdragen/verantwoordelijkheid dragen...

Bij de besluitronde:

- Wat heb ik gehoord
- Wat is mijn perspectief
- Wat zijn de afwegingen die ik heb gezien, wat zijn mijn eigen afwegingen
- En wat, dit alles gehoord en gewogen hebbend, besluit ik...

Dit proces brengt draagvlak, buy-in en consensus.

In verschillende ronden wordt zo eerst het vraagstuk verkend, waarna naar oplossingen toe gewerkt kan worden.



5.5 De uitdagingen en de oogst

Deze vorm van leiden vraagt iets van de faciliterend leider.

- Inspireren, loslaten en ruimte geven. Niet alles vooraf te hoeven/willen bedenken, vertrouwen hebben in het proces, in de dialogische wijsheid van de cirkel en in de gebundelde kwaliteit en verantwoordelijkheid van de betrokkenen.
- Compassie. In het begin van de cirkel kan er de nodige frustratie en ongeduld naar voren komen. Deelnemers hebben hun eigen perspectief en blijken niet altijd even goed geïnformeerd/betrokken dan dat de manager zou willen. Dit vraagt soms even 'verduren in stilte en met compassie'. Vertrouwen in de cirkel en het corrigerend en aanvullend vermogen van de cirkel brengt ontspanning. De cirkel als geheel gaat verantwoordelijkheid dragen.

De oogst van dialogisch werken:

1. *Creativiteit: Ego loze idee verkenning en creatie*

Ideeën die ontstaan in deze cirkel zijn niet meer van één persoon, maar zijn ontstaan door de optelsom van egoloos inventariseren en aanvullen. Het idee kent letterlijk vele vaders en moeders. Daarmee dragers die als vanzelf opstaan om het idee tot wasdom te brengen en draagvlak van de omstanders die het idee een volle kans geven. Het idee is geboren vanuit een gezamenlijk verkende visie.

2. *Teamontwikkeling*

Deze ervaringen brengt de veiligheid en openheid binnen het team naar een hoger plan. Het wordt veilig om zaken met elkaar te verkennen, elkaar aan te vullen, elkaars talenten te erkennen en daarmee ook de eigen tekortkomingen te omarmen.

Het werken in de cirkel zal bijna als vanzelf de vraag oproepen om stil te staan bij de gezamenlijke visie en normen binnen het team. 'Hoe gaan we met elkaar om, hoe nemen wij besluiten, hoe vertalen we dit? Etc.) Dit verhoogt de effectiviteit als team.



Werk samen de uitkomsten van de sessie uit en maak plannen voor de toekomst.



3. *Persoonlijke en Leiderschapsontwikkeling*

Het proces verhoogt het zelfinzicht. Teamleden leren aan de interactie met elkaar. Feedback geven op een duidelijke maar respectvolle wijze kan op heel natuurlijke wijze worden geïntroduceerd.

Op deze wijze ontstaat een klimaat waarin mensen beseffen dat ze niet alleen voor inhoudelijke zaken als team bijeen zijn, maar ook om gezamenlijk te ontwikkelen.

Door afwisselend de facilitator rol te ervaren ondervindt ieder teamlid en het team als geheel het verschil tussen aansturen en ruimte geven en inspireren.

Dit verhoogt het procesbewustzijn van ieder teamlid en de impact van de eigen inbreng hierop.



6. Varianten bij het faciliteren

Bij zowel de helende cirkel als de consulting cirkel kan de talking stick op verschillende wijzen rondgaan. Elke manier heeft zijn specifieke kwaliteiten.

De twee meest toegepaste zijn:

6.1 De cirkel rond

Dit is de basisvorm, waarmee we adviseren iedere kring te beginnen.

De facilitator laat de stok ergens beginnen, waarna hij de cirkel rond gaat. Iederen komt, in volgorde van zitten, aan de beurt.

Dit geeft rust en laat ook het toeval van je plek in de cirkel zijn rol spelen

Deze dialoog is vaak als een wenteltrap: In een rustig ritme wordt iedere spreker door zijn/haar voorgangers geïnspireerd tot dieper spreken. Inhoudelijk mag je daarbij de voorgangers volledig loslaten en ben je vrij te delen wat bij jou speelt.

In een consulting cirkel kan de eerste spreker zo een andere rol hebben dan de laatste. De eerste zal vaak wat meer onderzoekend spreken of meer uitgesproken zijn. Later in de cirkel komt de nuance, omdat al zoveel gezegd is, in het spel.

Dit geeft een sterk effect van gemeenschappelijkheid. 'Jouw gedachten zijn mijn gedachten'. De laatste spreker voelt vaak meer een verantwoordelijkheid voor 'het net ophalen', het geheel wat bij elkaar halen.

Aandachtspunt:

- Als de stok naderbij komt: blijf ook luisteren naar de spreker vlak voor je. Laat pas in je op komen wat te zeggen zodra je de stok in handen hebt.

6.2 De stok in het midden

Nadat de groep gewend is aan het tempo en de dialoogprincipes kan de stok na het spreken in het midden gelegd worden. Hiermee wordt iedereen uitgenodigd de stok op te pakken op moment dat hij/zij zich geroepen voelt te spreken. Op deze manier 'ontwikkelt' het inzicht zich als een kluwen wol die kriskras doorgegeven wordt.

Aandachtspunt:

- Bewaar de rust, leg de stok eerst in het midden neer. Neem hem niet direct over van iemand
- Neem pas voor de tweede keer de stok als iedereen al een eerste keer gesproken heeft, zet het op die manier voort.



7. Richtlijnen voor de facilitator

De typische facilitator heeft een intrinsieke en respectvolle belangstelling voor de daadwerkelijk mens. Een facilitator durft zijn authentieke zelf te laten zien, staat open voor anderen, treedt ieder mens met respect tegemoet en respecteert altijd de dialoogregels.

Een facilitator is zich ervan bewust dat zij/hij de toon zet en doet dat door zelf ook open, eenvoudig en eerlijk te zijn.

1. Wees je als dialoogbegeleider bewust van je eigen energie. Wees het rolmodel van verantwoordelijkheid nemen voor je eigen energie, je eigen intentie die je uitstraalt naar de kringgenoten.
 - Zorg voor je eigen gronding. Doe een grondings oefening voor jezelf vooraf, in stilte in de cirkel, of begeleid de anderen en jezelf daarin. Door je te verbinden met de aarde, met wat om je heen is en met wat boven je is breng je jezelf in een andere staat van bewustzijn. Hiermee leg je een basis onder de cirkel. Van verbondenheid, openheid en positieve kwetsbaarheid.
2. Spreek in je inleiding trouw aan jezelf en vanuit eigen motivatie en in eigen woorden over:
 - dialoog en wat zij/hij hiermee heeft
 - het verschil tussen discussie en dialoog, de kracht van dialoog
3. Deel aan het begin kort de dialoog richtlijnen met de groep. Vraag bij het begin van vervolgssessies nog even aandacht voor de principes
4. De toonzetting, lengte en kwetsbaarheid bij de opening is bepalend voor de diepgang maar ook de lengte die mensen in hun spreken zullen leggen.
5. Deel dat een dialoog een confrontatie met jezelf kan zijn. Zeg dat wanneer iemand verkiest niet (meer) mee te doen dit ook goed is
6. Begin iedere sessie met de 'cirkelmethode', het rondgaan van de stick.
 - Dit biedt een voorspelbare structuur en brengt mensen er makkelijker toe om toch te spreken, waar aanvankelijk terughouding was .
 - Continueer het rondgaan zo lang mogelijk; stel het alternatief, de stick in het midden leggen, pas voor wanneer jij voelt dat de groep hier aan toe is en de groep daarom vraagt
7. Spreek, zacht rustig en gericht en dus niet associërend
8. Zoek altijd naar positieve in dat wat gedeeld wordt. (Move to the positive)



9. Maak een open vraag van je oordeel: Indien je heel extreme zaken hoort, waarbij het respect naar anderen buiten de cirkel of binnen de cirkel in het geding komt. Weet dan dat dit vanuit pijn gezegd wordt. Probeer zo je compassie te hervinden en maak een open vraag van je oordeel.
10. Begeleid het proces door continue aandacht maar vooral gevoel voor de regels te houden:
 - Oordeel met compassie op het moment dat iemand zich niet aan de regels houdt. Maak een keuze tussen interveniëren of laten, afhankelijk van:
 - a. of de groep stevig genoeg is om de 'uitglijder' te herkennen en door te gaan
 - b. of je zelf op dat moment uit respect kunt spreken
 - c. of er nog meerdere sessies met deze groep volgen (m.a.w. is de tijd gegeven om als groep de leerervaring te hebben van een verstoorde dialoog, of is dit de enige sessie)
 - Intervenier nadat iemand is uitgesproken
 - a. door de regel waar het om gaat nog even OPNIEUW te noemen en evt. te verduidelijken.
 - b. zonder (de uitspraken van de persoon) te veroordelen.
 - c. De uitdaging ligt in het de groep aan te reiken dat zij degenen zijn die kunnen luisteren naar wat het met hen doet als iemand de regels schendt en dat uit te spreken vanuit eigen ervaring.
11. Wees de verandering die hij/zij wil zien.
 - Ga niet in discussie, verdedig niets, ook de dialoog en zijn regels niet
12. Vertrouw dat alles wat in de cirkel gebeurt goed is en dat het resultaat vanzelf komt.
13. Maak aan het einde de keuze wel/niet te evalueren
 - Vermijd een evaluatie als je voelt dat iedere toevoeging afbreuk doet
 - Evalueren kan zinvol zijn indien bijvoorbeeld de dialoogregels geschonden zijn en de groep een vervolg kent, waarin zaken alsnog opgepakt kunnen worden

Samen Sterker.