



■ Dhian Sioe Lie, Mijnie Oosterom, René Waltenberg Donkel

Het Ubuntugesprek

Van individuele naar gezamenlijke wijsheid

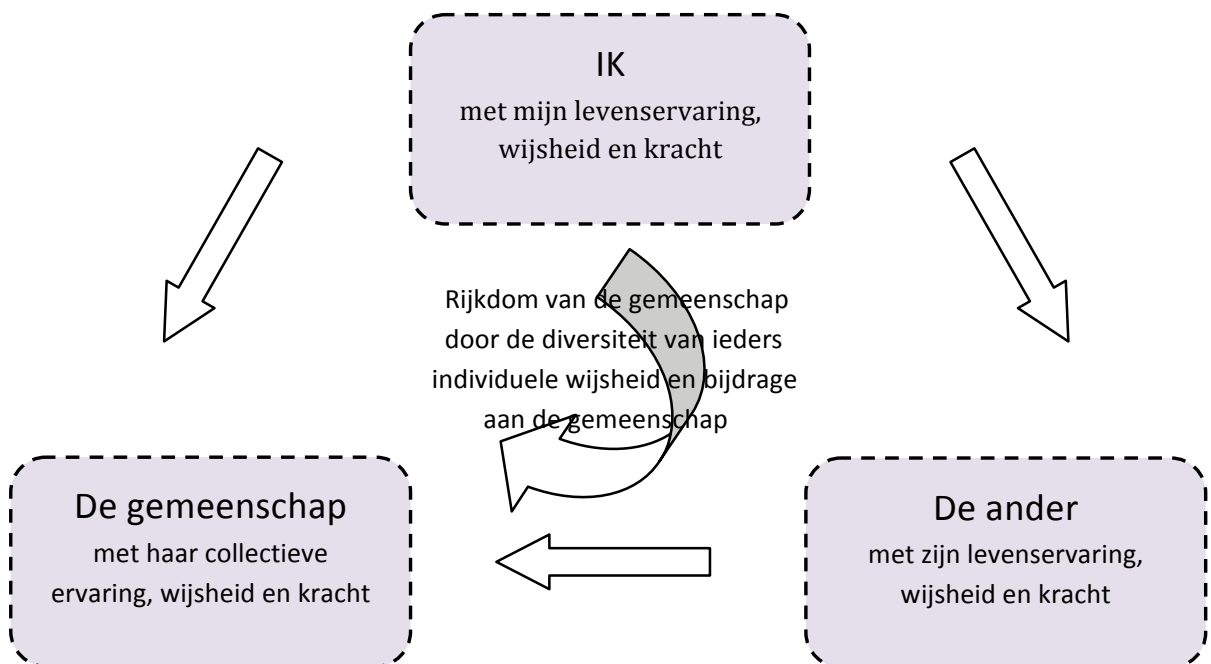
Het ubuntugesprek is een gespreksvorm waarbij de deelnemers op zoek gaan naar de gezamenlijke (collectieve) wijsheid rondom een bepaald thema of gespreksonderwerp. In de gespreksvorm wordt er vanuit gegaan dat ieder vanuit een eigen uniek perspectief zijn eigen wijsheid inbrengt, die ons allen een stap verder kan brengen. De Ubuntu filosofie komt uit Zuid-Afrika en gaat er vanuit dat je iemand bent door de anderen om je heen: 'Ik ben omdat wij zijn' (en wat je bijdraagt aan de gemeenschap).

De meerwaarde van het ubuntu-gesprek ligt in het kunnen delen met elkaar van de rijkdom aan persoonlijke visies en overtuigingen. Deelnemers krijgen zo meer zicht op de authentieke ervaringen en inzichten die mensen bij een onderwerp hebben. In deze zin is het uitdrukkelijk géén intervisiegesprek dat zich concentreert rond de vraag van één persoon en het geven van 'feedback'. De uitdaging is elkaar in een geïnteresseerde, actieve luisterstand te krijgen en je werkelijk te interesseren in de zienswijze van de ander. Het gaat om elkaar begrijpen, niet gelijk krijgen; èn het gezamenlijke inzicht dat van alle kanten is bekeken en gehoord. Na het 'oogsten' van de groepswijsheid neemt, net als de Zuid-Afrikaanse chieft, de leider (in dit geval de inbrenger) een beslissing over wat voor hem of haar nu van betekenis is op basis van de verhalen die gehoord zijn.

Het ubuntu-gesprek kan worden toegepast bij uiteenlopende vraagstellingen: een thema, een probleem, een opgave of aanpak. Vanwege de aandacht die nodig is voor de individuele verhalen is er een grens bij acht deelnemers en één of twee begeleiders. De laatsten zijn evenzo deelnemer. Het gesprek kent een vaste structuur van vijf stappen die in een tijdsbestek van drie uur te doorlopen zijn. Indien de startvraag op voorhand zo specifiek is en niet herijkt hoeft te worden (zie hierna), neemt het gesprek slechts 1,5 tot 2 uur in beslag. In organisaties en teams is het van belang om vooraf na te gaan of er bereidheid is om persoonlijke overtuigingen met elkaar te delen.

De uitgangspunten van het ubuntu-gesprek zijn:

- Ik ben omdat wij zijn – iedere deelnemer



Uitgangspunten en werkwijze

- maakt onderdeel uit van dit geheel
- Elke deelnemer is medevormgever van het geheel; de begeleider is ook deelnemer
- Er zit wijsheid in de groep
- Vragen (geen OMA: oordeel, mening of advies) stimuleren het zoeken naar de betekenis en het verkrijgen van (individuele en groeps) wijsheid
- Samen maken we die zichtbaar en voelbaar.

Het ubuntu-gesprek kent een vaste structuur van vijf stappen. Deze stappen :

Stap 1 - een **gezamenlijke context** creëren door de concrete aanleiding voor dit gesprek of de startvraag van een inbrenger, te vertalen naar een meer algemeen thema. De kunst hier is om met elkaar de specifieke vraag te verbreden tot een themaformulering waaraan elke deelnemer zich kan verbinden of ervaringen mee heeft. Ook in een bestaand groepsverband, of als er een actueel gezamenlijk onderwerp speelt, kan dit even tijd kosten. Taal en woordgebruik spelen hier een belangrijke rol.

Stap 2 - **verbinden door de 'kanovraag'**. De deelnemers worden hier uitgenodigd hun persoonlijke verhalen en meegekregen boodschappen uit hun jeugd rond het benoemde thema te delen met elkaar. In de cultuur van de Maori (Nieuw Zeeland) is de eerste vraag om iemand te leren kennen, niet hoe heet je, maar uit welke kano kom je, in de betekenis van stam of familieverband. Dan wist men gelijk de basiswaarden die je van huis uit hebt meegekregen. De kernvraag hier is: "Wat was de moraal van de verhalen over dit thema die je om je heen hoorde van familie, burens, docenten, etc. ..."

Van belang is dat iedere deelnemer hier de ruimte krijgt om zijn eigen verhaal te vertellen.

Stap 3 - **Herijken van de startvraag**. In deze



Het Ubuntu-ik

stap wordt de inbrenger uitgenodigd om – na alle verhalen gehoord te hebben – opnieuw zijn vraag te formuleren, met de kleur en focus die hem nu het meest bezighoudt. Daarmee wordt de herijkte startvraag het uitgangspunt van het verdere gesprek in stap 4. De begeleider checkt of de andere deelnemers met deze herijkte startvraag uit de voeten kunnen.

Stap 4 - **Delen van verhalen en inzichten**. In deze ronde krijgt iedere deelnemer de ruimte om zijn eigen ervaring en inzichten rond de herijkte startvraag te vertellen. Deelnemers worden uitgenodigd op zoek te gaan naar de betekenis van andermans verhaal, en te ontdekken wat dat voor associaties bij hen oproept. Samen wordt gekeken of er in de inzichten en betekenissen ordening is aan te brengen.

Stap 5 - *Oogsten en afronden*. Hier worden gezamenlijke wijsheden benoemd, en de inbrenger staat stil bij de vraag welke nieuwe inzichten hij of zij heeft opgedaan in relatie tot de herijkte startvraag. Tenslotte kunnen ook andere deelnemers aangeven wat het gesprek hun heeft opgeleverd.

De uitgebreide beschrijving van de methodiek, een viertal uitgewerkte praktijkvoor-beelden en 'procesvensters' als reflectie op de toepassingspraktijk zijn te downloaden op de website www.hetubuntutgesprek.nl.

Inspiratiebronnen Ubuntu

- Liefde de, W. H.J. (2002). *African Tribal Leadership voor Managers*. Alphen aan den Rijn: Kluwer
- Krog-Van der Leeuw, A. (2006). *I speak, holding up your heart. Cosmopolitanism, Forgiveness and leaning towards Africa*. Lezing
- Groot de D. (2007). *Communaal constructivisme, leren volgens het ubuntu-principe*. MESO magazine 27, 11-14.

- www.ikbenomdatwijzijn.info
- www.hetubuntutgesprek.nl

Reacties van workshop-deelnemers

"De gespreksvorm van het Ubuntutgesprek zie ik als een ongedwongen, open en laagdrempelige methodiek. De grote toegevoegde waarde ten opzichte van andere gespreksvormen is dat ondanks men erg van elkaar kan verschillen, zij op een gelijkwaardige manier hun inbreng van het thema/ probleemstelling presenteren door middel van een verhaal." (Leontine Keijzer-Cango, Karfo Internationale Coaching & Advies)

"Heel soms gebeurt het, dat je van een workshop meer krijgt dan je had verwacht. Dat was voor mij het geval tijdens het Ubuntutgesprek. De methodiek om je inzicht te geven in bepaalde problematiek is uniek en moet je zelf be-en doorleven in een groep om 'm te begrijpen. Alles behalve soft, deze aanpak: Op een gestructureerde manier kom je via elkaars wijsheden tot eigen concrete inzichten." (Sabine Schipper, adviseur bij ECABO). ■



De auteurs zijn leden van de Ubuntutgroep (www.hetubuntutgesprek.nl) die deze gespreksvorm al werkend met elkaar vanaf 2005 hebben ontwikkeld. Dhian Sioe Lie is organisatie-coach. Mijnie Oosterom is trainer & adviseur in diversiteit en interculturele communicatie. René Waltenberg Donkel is proces-/ verandermanager bij de vtsPN en coach.