



Korte uitleg begrijpen

In de Aanspreekcirkel is begrijpen meer dan verdiepen met vragen als “*Wat speelt er?*” en “*Wat bedoel je precies?*”. Die vragen horen bij de overgang van uitspreken naar begrijpen. Het eigenlijke begrijpen vindt plaats in de bespreekfase: het moment waarop gesprekspartners, op basis van wat er speelt en hoe het voor de ander is, over en weer delen wat zij vinden en willen.

Begrijpen ontstaat hier niet doordat één iemand goed luistert, maar doordat perspectieven naast elkaar worden gelegd en ingeleefd wordt in de ander. Door deze uitwisseling ontstaat inzicht in elkaars afwegingen, belangen en grenzen. Dit vraagt wederkerigheid, zorgvuldigheid en de bereidheid om je eigen standpunt te verbinden aan wat je bij de ander hebt gehoord.

Praktijkvoorbeeld

Wanneer begrijpen wordt overgeslagen

Een medewerker geeft aan dat hij zich overvraagd voelt. Er wordt geluisterd, geknikt en begrip uitgesproken, maar het gesprek gaat snel verder. Er wordt niet besproken wat ieder vindt en wil.

Aan de oppervlakte lijkt het gesprek afgerond. In de onderstroom blijft onrust: de medewerker voelt zich niet serieus genomen en trekt zich terug. De bereidheid om zich opnieuw uit te spreken neemt af.

Dit voorbeeld laat zien dat begrijpen pas ontstaat wanneer perspectieven over en weer worden uitgesproken.

Gerichte oefening

Begrijpen wordt overgeslagen

Uitleg:

De oefening heeft het meeste effect in groepjes van drie en daarbij de drie verschillende rollen roulerend vervullen. Je kunt de situatie zoals hieronder kort beschreven nemen, echter een eigen casus heeft meer beleving en dus effect. Tijdsduur maximaal 30 minuten(ieder 10 minuten)

Thema: niet serieus genomen voelen (onderstroom)

Situatie

Een medewerker ervaart al langere tijd hoge werkdruk en spreekt dit uit bij zijn leidinggevende.



Rollenspel *(met nadruk op spelen)*

- Medewerker – voelt zich overvraagd en wil erkenning
- Leidinggevende – luistert, maar wil door naar oplossingen
- Observator – let op wat wél en niet besproken wordt

Startzin

Medewerker:

“Ik merk dat ik het steeds lastiger vind om alles bij te houden.”

Leidinggevende (typisch):

“Ja, het is ook een drukke periode voor iedereen.”

👉 Het gesprek dreigt hierdoor te schuiven zonder bespreken.

Opdracht

- Speel het gesprek eerst zoals het vaak gaat (te snel door).
- Doe het gesprek opnieuw, maar blijf in begrijpen.

Oefenvragen voor beide rollen

- Wat vind jij van deze situatie?
- Wat vind ik ervan, gegeven wat jij hebt gedeeld?
- Wat wil jij graag?
Wat wil ik graag?

Valkuilen

- Begrijpen overslaan en direct afspraken maken
- Alleen één perspectief bespreken
- Vinden verwarren met overtuigen
- Verharden in de standpunten

Reflectie

- Wanneer ontstond meer rust?
- Wat veranderde toen methodiek werd toegepast?
- Tip: LSD-swap toepassen.

De andere gesprekspartner(s) gaan initiatiefnemer/gespreksleider op elkaars ‘stoel’ zitten, leven zich in en geven dan vanuit het perspectief van de ander LSD (luisteren, samenvatten en doorvragen)