

**Naam instrument:****Toegepast in welke fase van het U proces: co-initiating****In welke sector ingezet: alle****Naam indiener: Presencing Institute, vertaling Brechtild van der Woude****Email adres: vanderwoude@cordes.nl****Doel instrument:**

**Het doel van dialoog interviews is de geïnterviewde te betrekken in een reflectief en vruchtbaar gesprek. Dit instrument kan gebruikt worden als voorbereiding op projecten, workshops of trainingen.**

**Dialoog interviews:**

- **Verschaffen inzicht in vragen en uitdagingen van de geïnterviewde**
- **Kunnen je helpen partners voor een project te vinden**
- **Bereiden deelnemers voor op een aankomende workshop**
- **Helpen bij het vormen van een vruchtbare bodem voor het initiatief dat je wilt ontwikkelen**

**Toepassing: aantal deelnemers, tijd, materiaal****Mensen en plaats**

**Dialoog interviews werken het best face-to-face. Indien onmogelijk neem het interview telefonisch af**

**Tijd**

**30-60 min. voor een telefoon interview**

**30-90 min. voor een face-to-face interview**

**Beide tijden zijn een indicator en dienen te worden aangepast aan de specifieke context**

**Materialen**

**Gebruik interview gids (vragenlijst), maar wijk daarvan af indien nodig**

**Pen en papier om aantekeningen te maken**

**Soms een tape recorder**

**Proces (welke stappen):****Stap I**

**Definieer vragen voor de specifieke context en doel**

**Plan interviews in**

**Vind voor een face-to-face interview een rustige plek**

**Win informatie in over de geïnterviewde en zijn/haar organisatie**

**Als meerdere interviewers meedoen, spreek rollen af (hoofd interviewer, notuleerder, etc.)**

**Stap II**

**Neem voor het interview de tijd om je rustig voor te bereiden. Bijvoorbeeld**

**begin 15-30 minuten voor het interview met een korte meditatie om je geest en hart te openen en volledig aanwezig te zijn voor de ander.**

### **Stap III**

**Begin het interview. Gebruik de interview vragenlijst als leidraad, maar laat het gesprek zichzelf ontwikkelen**

**Voorbeeld vragenlijst**

- 1. Beschrijf de leiderschapsreis die je hier heeft gebracht**
- 2. Wanneer kwam je belangrijke uitdagingen tegen, en wat hielp je om hiermee om te gaan?**
- 3. Beschrijf je beste teamervaring. Hoe verschilt die van andere teamervaringen?**
- 4. Wat is de top drie van uitdagingen waar je op dit moment voor staat?**
- 5. Wie zijn je belangrijkste stakeholders?**
- 6. Op basis van welke uitkomst zal jouw optreden als succesvol of niet succesvol worden gezien? En wanneer?**
- 7. Wat moet je loslaten en wat moet je leren om succesvol te zijn in je huidige leiderschapsrol? Welke talenten moet je ontwikkelen?**
- 8. Hoe ga je je team ontwikkelen? Wat heb je nodig van je team en wat heeft het team van jou nodig?**
- 9. Welke criteria zul je gebruiken over 9 tot 12 maanden om vast te stellen of je succesvol was of niet?**
- 10. Sta nu stil bij ons gesprek en luister naar jezelf: welke belangrijke vraag komt op nu je uit dit gesprek komt en weer verder gaat?**

### **Stap IV**

**Neem direct na het interview tijd om te reflecteren:**

- Wat viel me het meest op? Wat verraste me?**
- Wat raakte me?**
- Is er iets waar ik gevolg aan moet geven?**

**Bekijk, als alle interviews zijn gehouden, de verzamelde gegevens en vat de resultaten samen**

### **Stap V**

**Sluit de feedback cyclus:**

**Stuur na elk interview (voor de volgende morgen) de geïnterviewde een bedankje**

### **Principes: wat maakt deze werkwijze succesvol**

- Creëer helderheid en vertrouwen over het doel en het proces van het interview**
- Oefen met "diep" luisteren**
- Onthoud je van oordeelsvorming. Kijk naar de situatie door de ogen van de geïnterviewde, oordeel niet**
- Houd vast aan je onwetendheid: vertrouw tijdens de ontwikkeling van het gesprek op de vragen die bij je opkomen**
- Luister met waardering: waardeer en geniet van het verhaal dat ontstaat. Plaats jezelf in de schoenen van de geïnterviewde**
- Luister genererend: probeer te focussen op de best mogelijke toekomst voor de geïnterviewde en de situatie**
- Go with the flow. Onderbreek niet. Stel spontaan vragen. Wijk indien nodig van de vragenlijst af**
- De macht van presence en stilte: een van de krachtigste interventies van de interviewer is totaal 'aanwezig' te zijn en niet te onderbreken tijdens een stilte**

**Resultaat:**

- 1. Gegevens over de deelnemers' huidige uitdagingen, vragen en verwachtingen**
- 2. Verhoogd besef tussen deelnemers over de op handen zijnde gebeurtenis en hoe dit in hun behoeften en intenties kan voorzien**
- 3. Een verhoogd vertrouwen tussen facilitators en deelnemers wat een vruchtbare bodem helpt vormen voor verbindingen**

**Bronvermelding: wanneer je een variant hebt op een bestaand instrument**

**Presencing Institute, [www.presencing.com](http://www.presencing.com)**