



Table of Four

Hoe kun je gesprekken voeren
waarin om de beurt iemand aan het woord is,
en die zich vervolgens gehoord en verrijkt voelt
door de anderen?

Inhoud

Introductie	2
Wat is een Table of Four (ToF)?	2
Wat is het verschil tussen een 'Table of Four' en een gesprek in het dagelijks leven?	2
Wat zou je met een Table of Four (ToF) kunnen bereiken?.....	4
Mensen uitnodigen	5
Hoeveel mensen kun je uitnodigen?	5
Mensen uitnodigen voor één ToF tafel	5
Een team of grotere groep uitnodigen	6
Hoe zet je een ToF bijeenkomst op?	7
ToF bijeenkomst opstarten.....	7
1. Kan iedereen elkaar goed zien?.....	7
2. Tijdsafspraken maken.....	7
3. Cultuur setting: Omgangsvormen afspreken.....	7
Wanneer je aan de beurt bent met je onderwerp	7
Stap 1: Jij legt je vraag of dilemma voor en dan vertel je je verhaal daarachter.....	7
Stap 2 (optioneel, maar wenselijk): de samenvattingsvraag.....	7
Stap 3: De anderen reageren om de beurt vanuit hun perspectief op jouw onderwerp of vragen	8
Optioneel: Op het einde van een ToF, samenvatten wat het opgeleverd heeft.....	8

Introductie

Wat is een Table of Four (ToF)?

De ToF is een manier om met een paar andere mensen een vraag of dilemma meer diepgaand te bespreken en nieuwe mogelijkheden te ontdekken om daarmee/met je onderwerp om te gaan.

Je spreekt af met een groepje van vier personen. Van tevoren heeft iedereen al nagedacht welke vraag je wilt behandelen. Je gooit een muntje om te besluiten wie er begint. Stel Anna begint. Zij vertelt de andere drie haar verhaal en haar dilemma. Op dit moment is alleen Anna aan het woord en luisteren de andere drie.

Op het moment dat Anna aangeeft dat ze klaar is met de uitleg mogen de andere drie personen om de beurt reageren op haar dilemma. Als Dennis bijvoorbeeld begint met reageren, blijven de andere drie personen luisteren. Niemand valt elkaar in de rede. Als Dennis z'n vragen en opmerkingen heeft gegeven is, komt de volgende persoon aan de beurt.

Op het einde hebben dus drie personen suggesties gegeven en Anna laat deze op haar inwerken en bepaalt zelf wat zij hiermee gaat doen. Vaak is het zo dat men hiervoor verwerkingstijd nodig heeft en dan op nieuwe ideeën komt.

Met andere woorden, de 'Table of Four' is een manier

1. om je door andere mensen **gehoord en gezien te voelen** in een voor jou belangrijke vraag én je verhaal daarachter.
2. om vervolgens van de luisteraars **suggesties te horen** hoe je je vraag zou kunnen aanscherpen, hoe je anders met je vraag om zou kunnen gaan, of hoe je anders naar je verhaal zou kunnen kijken.

Daarom bestaan er binnen de ToF de volgende rollen:

- één persoon staat centraal, bepaalt het onderwerp en is daarmee de '**spreker**';
- de anderen hebben de rol van '**actieve luisteraar**' en zijn aanwezig met open, accepterende aandacht.

Hierna komt de volgende persoon aan de beurt als 'spreker'. Dan weer de volgende, etc. Om te zorgen dat iedere deelnemer de gelegenheid krijgt om zijn/haar onderwerp ter sprake te brengen, bestaat een ToF uit maximaal vier personen.

Wat is het verschil tussen een 'Table of Four' en een gesprek in het dagelijks leven?

Alledaagse gesprekken ervaren mensen vaak als een belangrijke en leuke bijdrage aan hun leven. Ook geeft het vaak een gevoel van samenhang. Soms kan een alledaags gesprek overeenkomsten hebben met een ToF, maar vaak zijn er ook belangrijke verschillen. Deze worden hieronder toegelicht.

Tijdens een ToF krijgt elke deelnemer de tijd en gelegenheid om zijn of haar onderwerp in te brengen.

Dit ligt ten grondslag aan de ToF.

In alledaagse gesprekken stemmen mensen zich min of meer op elkaar af, wat betreft waar ze over praten. Dan gaat het gespreksonderwerp vaak over de ingeschatte algemene deler: het weer, vriendschappen, familie, werk en het laatste nieuws. Ook kan het gebeuren dat iemand een stukje van je verhaal aangrijpt om zijn eigen verhaal te vertellen. Dat soms over heel iets anders gaat dan voor jou belangrijk is.

Tijdens een ToF gaat het op de eerste plaats om ‘Actief Luisteren’: de spreker voelt zich gehoord en begrepen door de anderen.

Bij Actief Luisteren, checkt de luisteraar expliciet of hij/zij het verhaal van de spreker qua inhoud én gevoel goed begrepen heeft. Nadat je als spreker je gehoord en begrepen voelt, ervaar je vaak meer ruimte om te luisteren naar wat anderen te zeggen hebben. Ook is vanwege dat begrip de kans groter dat de suggesties van de anderen beter aansluiten op wat jij als spreker gezegd hebt.

In het dagelijkse leven gebeurt het regelmatig dat wanneer iemand aan het woord is, andere mensen al nadenken over hoe ze van plan zijn te reageren op wat er wordt gezegd. Of ze wachten op de kans om zichzelf te horen spreken. Hierdoor luisteren ze vaak niet echt.

Een ToF vergroot de mogelijkheid om nieuwe ideeën op te doen zodat je verder kunt met wat je hebt ingebracht.

Als de spreker zich gehoord voelt, en vooral als die ook vragen stelt in de trant van ‘Hoe kan ik...?’ is de kans op nieuwe, relevante suggesties veel groter.

In een gesprek kan het gebeuren dat mensen je te vroeg en ongevraagd, maar goedbedoeld, advies geven. Aan hun advies merk je dan dat ze je niet goed begrepen hebben, waardoor voor jou dit advies misschien niets toevoegt.

In een ToF gaat het om Én-Én denken ipv Óf-Óf denken

Een ToF is zo opgezet, dat verschillende meningen naast elkaar kunnen staan: ‘Én de spreker heeft zijn visie.’, ‘Én je kunt het ook anders zien.’ Dit is nodig om creatief te kunnen denken. In het verleden spraken twee natuurkunde theorieën elkaar tegen: "Licht bestaat uitsluitend uit deeltjes." en "Licht bestaat uitsluitend uit golven."

Volgens Óf-Óf denken moet licht ófwel het één óf het ander zijn. Einstein accepteerde de dubbele aard van licht als "zowel een deeltje als een golf". Ook al verklaren deze theorieën afzonderlijk geen van beiden volledig de aard van licht, maar samen doen ze dat wel. Zijn Én-Én benadering leidde tot veel creatief onderzoek naar hoe deze dubbelzinnigheid opgelost zou kunnen worden.

In een gesprek kan iemand heel stellig zijn mening geven, op een toon van ‘Mijn idee is beter dan die van jou!’ of ‘Jij hebt het mis; ik heb gelijk!’. (Óf-Óf denken) Vaak gaat niemand daar tegenin. Vooral wanneer een paar mensen ook nog gaan meepraten, kan het ‘Laat maar’ gevoel opkomen. Dan zeggen mensen niet meer wat ze écht denken. Daardoor is de kans groot dat belangrijke Én-Én inzichten verloren gaan en de mogelijkheid van creatieve vernieuwing verdwijnt.

Vertrouwelijkheid

Bij het opzetten van een ToF worden vaak ook afspraken gemaakt over vertrouwelijkheid. Soms kan het voor jou als 'spreker' belangrijk zijn, dat de anderen niet terugkomen op jouw verhaal buiten de groep. Je kan hen ook vragen om na de ToF-sessie geen niet zonder jouw toestemming op je onderwerp terug te komen. Hierdoor kun je als spreker je veiliger voelen om meer vrijuit praten.

In het dagelijks leven wordt doorgaans niet gerept over vertrouwelijkheid.

Wat zou je met een Table of Four (ToF) kunnen bereiken?

Met vrienden:

- Elkaar ondersteunen bij ieders (levens)vragen.
- Gezamenlijke kwesties bespreekbaar maken.
- Onderlinge gelijkwaardigheid bevorderen: ieder krijgt de kans om zijn of haar onderwerp aan te kaarten.DE
- Onderlinge betrokkenheid en verbondenheid vergroten.
- Sociale veiligheid verhogen.
- Corona isolatie doorbreken
 - via zoom, skype, kleine groepjes thuis, als dat toegestaan is. DE

Voor jezelf:

- Als je met een dilemma of vraagstuk in je hoofd vastloopt, kan het inspirerend werken om andermans perspectief en suggesties te horen. Zo maken je hersenen nieuwe verbindingen en heb je kans dat je het 'in rondjes denken' doorbreekt.
- Om te ervaren hoe het is om je gehoord en gezien te voelen met je verhaal.

In organisaties en onderwijs:

- teams helpen elkaar te ondersteunen bij hun vraagstukken.
- studenten ondersteunen die afzonderlijk of samen aan een opdracht werken, om elkaar te inspireren, vooral als ze dreigen vast te lopen of inspiratie nodig hebben.
- creatief leren omgaan met verschillen door het én-én denken en actief luisteren te bevorderen.

Mensen uitnodigen

Hoeveel mensen kun je uitnodigen?

Vier is het ideale aantal deelnemers voor een ToF.

- Met meer dan vier kan wel, maar dan gaat het veel **meer tijd** kosten.
- Vergeleken met een viertal, kost het vijf of meer mensen veel **meer mentale energie** om te verwerken wat er plaatsvindt. Niet alleen omdat er meer onderwerpen zijn, maar ook omdat er meer mensen zijn die op elkaar en op jou reageren:
 - met 2 personen vindt er slechts **1** verbale en non-verbale interactie tussen hen plaats;
 - met 3 personen zijn er **3** interacties,
 - met 4 personen al **6**,
 - met 5 personen **10!**.
- **Ruimtelijk gezien** is het belangrijk dat in een ToF iedereen elkaar goed kan zien. Met vier deelnemers kunnen de meer gebruikelijke vierkante of rechthoekige tafels gebruikt worden. Met vijf deelnemers heb je vijf stoelen en bij voorkeur een ronde tafel nodig....
- Met minder dan vier wordt de kans op een veelzijdige inbreng kleiner.

Een grotere groep of team kan onderverdeeld worden in groepjes van vier, die later dan weer met de hele groep delen wat hun ToF hen heeft opgeleverd.

Mensen uitnodigen voor één ToF tafel

Wie zou je willen uitnodigen?

Soms is dat vanzelfsprekend, bijvoorbeeld een paar vrienden, burens, studiegenoten of collega's.

Hier zijn nog een paar overwegingen:

- Wil je dat iedere deelnemer zijn of haar eigen vraagstuk inbrengt? Of wil je samen een gemeenschappelijk vraagstuk verkennen?
- Gaat jouw vraag over een gevoelig, persoonlijk onderwerp? Vraag dan mensen bij wie jij veilig genoeg voelt om je onderwerp mee te bespreken.

Hoeveel tijd wil je besteden aan een ToF bijeenkomst?

In een ToF gaat het er om dat iedere deelnemer met zijn of haar onderwerp aan bod kan komen. Daarom is het van belang om vooraf duidelijkheid te scheppen hoeveel tijd beschikbaar is en hoe die benut gaat worden.

Scenario 1: Iedere persoon krijgt evenveel tijd toegewezen voor zijn of haar onderwerp. Om dit te kunnen bepalen, moet wel eerst duidelijk zijn hoeveel tijd beschikbaar is voor de hele ToF bijeenkomst. De precieze tijdsverdeling spreek je af aan het begin van de bijeenkomst.

Het voordeel hiervan is dat de ToF op tijd eindigt en iedereen evenveel tijd krijgt voor zijn of haar onderwerp. Een mogelijk nadeel hiervan is, dat niet iedereen de aandacht krijgt die zijn of haar onderwerp nodig heeft om tot z'n recht te komen.

Scenario 2: Ieder onderwerp krijgt de tijd die het nodig heeft.

Hou er dan wel rekening mee dat niet iedereen op één bijeenkomst aan de beurt kan komen. Dan is het handig om de mogelijkheid open te houden om één of meerdere vervolgspraken te maken.

Hoe kun je mensen uitnodigen?

Het kan handig zijn om mensen vooraf dit document te mailen, of ze te verwijzen naar de co-coping website (<https://co-coping.info/nl/intro/table-four-tof-introductie>).

Scenario 1

‘van 1 naar 2, van 2 naar 3, van 3 naar 4.’

- Vraag iemand die je graag in je groepje zou willen hebben.
Bespreek met deze persoon onder anderen de tijdsverwachtingen.
- Vervolgens nodigen jullie samen een derde persoon uit.
- Met z'n drieën nodigen jullie de vierde persoon uit.

Omdat met deze opzet iedereen met elkaar vertrouwd is, geeft dit een goede startbasis aan je ToF.

Scenario 2:

gewoon mensen benaderen en uitnodigen tot je met z'n vieren bent.

Dan is het nog belangrijker om aan het begin van de bijeenkomst duidelijke omgangsvormen af te spreken om de nodige veiligheid en solidariteit met elkaar te bevorderen. (Zie ook pg 7 "Culture setting" onder "Hoe zet je een ToF bijeenkomst op?")

Een team of grotere groep uitnodigen

De ToF aanpak kan ook door teams of grotere groepen toegepast worden. *Dan is het aan te raden om vóór het opsplitsen in ToFs een presentatie over de ToF-werkwijze te geven.*

In sommige gevallen kan een grotere groep werken aan verwante onderwerpen binnen een overkoepelend thema, waarbij elke ToF één of meerdere onderwerpen gaat aanpakken. Als er sprake is van een overkoepelend thema, is het nuttig dat na de ToF-sessie elke tafel terug rapporteert naar de hele groep.

Hoe kan de groep in ToFs opgesplitst worden?

Optie 1: Inventariseer welke thema's voor de deelnemers interessant en relevant zijn. Dit kan vooraf gedaan worden door de facilitator, of in het begin van de bijeenkomst.

Vervolgens maken de deelnemers een keuze uit de aangeboden thema's. Kiezen meer dan vier mensen voor één thema, dan kijken deze of er een tweede ToF met hetzelfde onderwerp opgezet kan worden.

Hebben mensen geen thema voorkeur, dan kunnen ze aansluiten bij ToF groepjes waar nog plek is.

Optie 2: Maak voor iedere ToF vier lootjes (al dan niet rondom thema's) en stop die in een grote hoed of bakje.

Laat ieder een lootje trekken om te zien in welke ToF men zit.

Hoe zet je een ToF bijeenkomst op?

ToF bijeenkomst opstarten

1. Kan iedereen elkaar goed zien?

- Is de opstelling van stoelen (en tafel) hierbij uitnodigend?

2. Tijdsafspraken maken

Wat hebben jullie tot nu toe afgesproken?

- Één bijeenkomst? Of meerdere?
Hoeveel tijd krijgt ieder voor zijn of haar onderwerp?
- Ieder onderwerp krijgt de tijd die het nodig heeft.
Houd dan de mogelijkheid open om vervolgbijeenkomsten te plannen.

3. Cultuur setting: Omgangsvormen afspreken

Samen afspraken maken over wat ieder nodig heeft om zich veilig en betrokken te kunnen deelnemen aan de ToF.

Hierbij kunnen de volgende vragen gesteld worden:

1. Wat heb je nodig van de anderen om te kunnen vertellen wat belangrijk voor jou is?
2. Hoe kunnen we er aan bijdragen dat de spreker zich gehoord en begrepen voelt?
3. Wat kunnen we doen als iemand interrumpeert, bekritiseert of buiten zijn beurt om praat?

Wanneer je aan de beurt bent met je onderwerp

Stap 1: Jij legt je vraag of dilemma voor en dan vertel je je verhaal daarachter

Je stelt je vraag of dilemma, bij voorkeur in de 'Hoe kan ik...?', 'Hoe kunnen wij...?'-vorm.
*Bv, Hoe zou ik/wij meer informatie kunnen vinden? Wie zou ik hierover kunnen benaderen?
Hoe zou ik dit voorval anders kunnen interpreteren of aanpakken?*

Stap 2 (optioneel, maar wenselijk): de samenvattingsvraag

Het is belangrijk dat je je als spreker gehoord en begrepen **voelt**:

1. Je vraagt of iemand een samenvatting wil geven:
"Zou iemand in eigen woorden willen samenvatten wat ik gezegd heb?
Het maakt niet uit of jouw samenvatting geen volledig beeld geeft! Want het kan zijn dat ik dán pas merk dat ik iets gemist heb of niet duidelijk genoeg heb gezegd!
2. Voordat iemand een samenvatting geeft, kan hij of zij vragen om verheldering stellen.
3. Vervolgens vraag je jezelf:
'Op een schaal van 0-10, in hoe verre voel ik me gehoord met mijn verhaal?'
Dan vertel je de samenvatter in hoe verre je je door hem/haar gehoord voelt.
Daarmee laat je merken dat je de samenvatting waardeert. Deze schaalvraag geeft jou ook zicht op welke aspecten van je verhaal zijn overgekomen.
4. Vervolgens vraag je jezelf 'Wat mis ik nog voor mijn gevoel?'
Dat vertel je dan de anderen.

Stap 3: De anderen reageren om de beurt vanuit hun perspectief op jouw onderwerp of vragen

Belangrijk is dat er NIET gediscussieerd wordt over wat al dan niet het juiste antwoord is, want een ToF gaat over de Én-Én benadering.

Na de ToF beslis jij als spreker met welke antwoorden jij het beste vooruit kan.

Vaak brengen de antwoorden een nieuw creatief proces bij je op gang, met als resultaat een aanpak waar je nog niet aan gedacht had.

Als de beantwoorder een beetje in zijn eigen verhaal verdwijnt, zou je kunnen vragen: 'Hoe beantwoordt jouw verhaal nu mijn vraag '....'?

Optioneel: Op het einde van een ToF, samenvatten wat het opgeleverd heeft.

Dit kan belangrijk zijn als er meerdere ToF's zijn en elk tafel na afloop rapporteert aan de hele groep.