



Welzijnsschakels

Groepsmethodieken in de praktijk

13u30 – 15u15

VRAGEN

Hoe ga je als vrijwilligersgroep aan de slag met methodieken die je krijgt voorgeschoteld?

Waarop moet je letten bij het toepassen van een methodiek?

Hoe voer je een gesprek in je groep en hoe (bege)leid je dit gesprek over een bepaald thema?

Aankomen in de groep

- Kennismaken: wat maakt mij blij-gezind?
(wie ben je – waar kom je vandaan?)
- Loskomen en ijs-breken: iedereen heeft al iets gezegd,
iets bijgedragen
- Connecteren: driehoeken van vrienden

Waar loop je tegen aan bij 'groepswerkvormen'?

Het komt er gewoon niet van, er is te veel ander werk

We zien het nut er niet van in
Het wordt ervaren als een 'verplichting'

Het mondt altijd uit in oeverloze discussie

Ik ben bang voor een 'spelvorm'
om 'kinderachtig' over te komen

Het ontbreekt ons aan enthousiasme

Wat kunnen we doen tegen een 'vergader-cultuur'?

- Agenda
- Vorig verslag
- Puntjes afwerken
- Strijden om gelijk

- Setting – schikking
- Sijpeltijd - verwelkomen
 - Aandacht voor
 - éénlingen / nieuwkomers
 - ons-kent-ons
 - incrowd informatie
 - Aangenaam wachten
- Ruimte voor informaliteit
- Constructiviteit
- Graad van participatie

Cultuur van de groep

Organisatiecultuur
Omgangscultuur



Ernstig
Efficiënt
Resultaatsgericht
Formeel
Gestuurd
Organisatiegericht
Output

Ludiek
Informeel
Procesgericht
Informeel
Open
Mensgericht
Leven in de groep

WAAW-code



**We luisteren naar elkaar;
we praten niet door elkaar.**



**Alle mensen zijn gelijkwaardig;
wij roddelen niet over anderen.**



**Alles wat in vertrouwen verteld
wordt, blijft binnen de groep.**



**We steunen mekaar door dik en dun,
niets kan dat veranderen.**

**Kortom, de sfeer in deze groep is
WAAW!**

De WAAW-code is een vinding van CEDES voor Jan Weitzjenschaals.

Begeleidingshouding

1. Complimenten geven / bevestigen / positief bekrachtigen
2. Verantwoordelijkheid geven (vertrouwen)
3. Stimuleer het groepsgevoel
4. Ken je deelnemers en hun leefwereld
5. Inspraak en wederwoord

Begeleidingsstijl

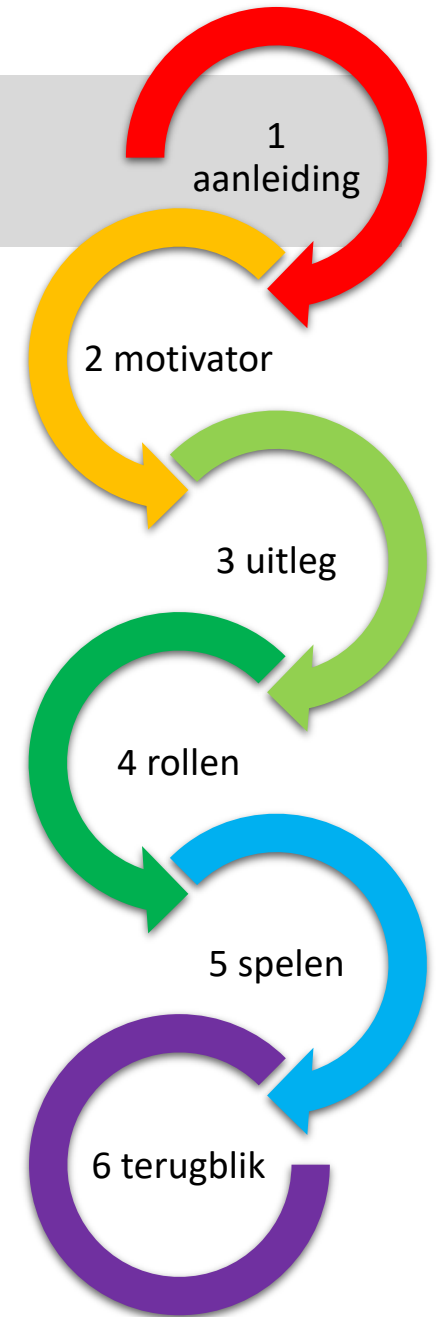
1. Instrueren: richting geven aan de 'opdracht'
2. Overtuigen: mensen inhoudelijk op sleeptouw nemen
3. Participeren: deelnemers deel laten nemen aan het besluit
4. Delegeren: verantwoordelijkheid in handen van de deelnemer leggen

Rol van de begeleiding

1. Dynamiek ontwikkelen: deelnemers uitnodigen / uitdagen
2. Procesverloop bewaken
3. Tijd/voortgang bewaken
4. Groepsdynamiek corrigeren
5. Veiligheid garanderen
6. Leerproces uitlokken – besluit formuleren – consensus nastreven

Fases van een methodiek

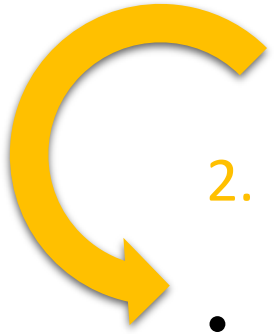
1. De aanleiding (maatschappelijke relevantie – het nut - de reden – waarom)
2. De motivator (waarom zou ik meedoen?)
3. De uitleg (regels – tijdsbestek)
4. De groepsindeling / rolverdeling
5. Het spel – het proces
6. De terugblik (evaluatie – leerproces – inzicht - spelvreugde – multiplicatoreffect - ...)





1. De aanleiding (maatschappelijke relevantie – het nut - de reden – waarom)

- Hou het kort - krachtig
- Start geen discussie (hou die in het spel, of erna)
- Wat heeft dit met onze organisatie te maken? (link met de missie)
- Waarom is dit urgent? (actualiteitswaarde)
- Wat is het doel van deze methodiek?
 - Elkaar informeren – sensibiliseren
 - Ervaren hoe het voelt om...
 - Het 'systeem'/mechanisme laten zien
 - ...
- Wat gaan we daar daarna mee doen? (zicht op het totale traject)



2. De motivator (waarom zou ik meedoen?)

- Wat kan je leren?
- Verhoog de spanning
- Zorg dat iedereen gelooft 'nuttig' te kunnen zijn, te kunnen 'winnen'
- Kleet in / kleet aan
- Geloof: spelen is altijd plezant



3. De uitleg (regels – tijdsbestek)

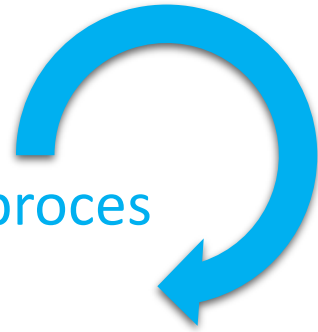
- Hou het kort – enthousiast
- Demonstreer – geef voorbeelden
- Hou aandachtscontrole!
- Baken het terrein af
- Moeten alle regels al meteen in het begin?
- Zijn er nog vragen? Onduidelijkheden?



4. De groepsindeling / rolverdeling

- Maak het ludiek, nodig uit
- Sluit niemand uit/ sluit in, gebruik het toeval)
- Kleed in / kleed aan
- Geef de groep/de persoon kans tot identificatie (een naam, strijdcreeet, kleur, kledingstuk, eigenschap, geschiedenis, ...)
- Bekijk je eigen rol (Neutraal? Timekeeper? Scheidsrechter? Vijand?)

5. Het spel – het proces



- Geef de start duidelijk aan
- Controle of iedereen 'in het spel zit'
- Controle of iedereen alles begrijpt
- Geef aan wat het spel dynamiseert:
 - wie heeft gescoord
 - wie staat voorop
 - benoem de tijd die nog rest
 - verhoog de inzet
- Werk met gebeurtenissen die de spelers verrassen, uitdagen, provoceren
- Kondig tijdig het einde aan, ook al is er(nog) geen 'winnaar'. Het proces telt!



6. De terugblik (evaluatie – leerproces – inzicht - spelvreugde – multiplicatoreffect - ...)

- Hou voldoende tijd over voor de bespreking
- Stel vragen! Maak vooraf een lijstje
- Laat mensen eerst 'emotioneel afladen'
- Laat zoveel mogelijk info komen uit de spelerservaring!
- Bevraag de link met de realiteit – het maatschappelijke – het systemische
- Bevraag of het doel van het spel is bereikt

Energizers

WAT?

- De klap
- Ik kom naar je toe
- Links – rechts – boven – pssssjt
- 1 2 3 / Klap 2 3 /
- ...

KENMERK?

- (Groeps)uitdaging
- Fouten maken mag
- Geen winnaar(s)
- Ervaring staat voorop

WAAROM?

- Sfeer zetten – terugbrengen
- Vermoeidheid bestrijden
- Ernst/concentratie breken
- ‘Samen’ benadrukken/herstellen
- ‘Flow’ opzoeken

<https://hetnlpcollege.nl/energizers-klas-teambuilding/>

Gesprekken voeren

4 velden

Wat haal ik hier uit?

Wat wil ik zelf een keer proberen?