



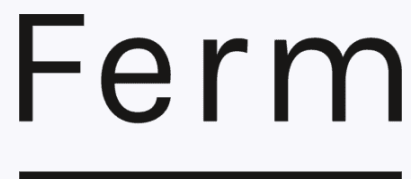
Basisvorming: Werken met groepen

Dag 1 – 13/02/2026

Kennismaking



VOOR MENSEN NAAST MENSEN
MET PSYCHISCHE PROBLEMEN



Grenzen-respecterend gedrag



▪ Luister:

- Laat anderen uitspreken. Onderbreek hun verhaal niet.
- Als professionals onder elkaar probeer je de ervaringen van de anderen te begrijpen. Om te begrijpen, stel je vragen.
- Wat anderen hier vertellen, verspreid je niet buiten deze bijeenkomst.



▪ Spreek:

- Spreek vanuit je eigen ervaring, in de ik-vorm.
- Wees helder in je inbreng. Houd die *to the point* en gericht op de inhoud.
- Spreek langzaam en kijk rond om af te toetsen of anderen je begrijpen.
- Wees respectvol over iedereen hier en over de mensen, groepen en gemeenschappen daarbuiten. Spreek op een manier die hen in hun waarde laat.



▪ Geef aan:

- Vraag een time-out als je het moet laten bezinken, als je grens bereikt is of als die werd overschreden.
- Een energiepeiler seint wanneer de groep de energie verliest.
- Vul in de evaluatie in wanneer iets voor jou niet veilig voelde.

Opbouw basisvorming

- Introductie: inzicht en illustrerende experimenten, geen training.
- Vandaag: een fundamenteel kader om dynamiek te begrijpen
- Volgende keer: 'groepen en groepsprocessen beschrijven'





Het grondkader voor deze vorming

Waarom zijn groepen zo belangrijk voor ons?

- Groepsdieren: 'oergroepen' van levensbelang
 - Voedsel
 - Veiligheid
 - Voortplanting
- Uitgestoten worden: levensbedreigend
- Reflexen in relatie tot leven en werken in groepen: diepgeworteld – zelfs in ons 'voortalg weten'



Belang van groepen vandaag

- Primaire groepen: gezinnen, families - formatief
- We organiseren ons leven in groepen:
 - Vereniging
 - Teams
 - Klassen
- Voor sociaal-cultureel werkers:
 - Als professioneel medewerker/leidinggevende in een team
 - Als begeleider van groepswerk: cursus, verenigingen, buurtgroepen, projectgroepen, ...



Waarom je nooit uit je woorden geraakt als je over groepen praat ...

- Gebrek aan taal en inzicht
- 'In de relatie' in plaats van 'boven de relatie'
- Gebrek aan oefenkansen
- Vermijdingsgedrag



Taal



Verstaan

Bril



Wat is het doel van deze cursus?



Begrijpen wat er gebeurt ...

Woorden

Kaders

Dynamieken en patronen benoemen

Groepen beschrijven



... om beter te zien wat je kan doen
én dat goed te doen!

Opdracht: kies twee groepssituaties ...



- ... waar je vandaag een dieper inzicht in wil ontwikkelen
 - ofwel als lid van de groep
 - ofwel als begeleider van de groep.
- Beschrijf de situatie zo helder mogelijk aan elkaar. Je stelt elkaar volgende types vragen:
 - 'Feitelijke beschrijving':
 - Wat is er gebeurd?
 - Hoe ziet het er uit?
 - Wat is jouw analyse?
 - Wie speelt welke rol?
 - Hoe komt het?



The logo consists of an orange square with the text 'SO CIUS.' in black, bold, sans-serif font. 'SO' is on the top line and 'CIUS.' is on the bottom line.

**SO
CIUS.**



**Wat brengt groepen in
voortdurende beweging?**



Twée kernfuncties



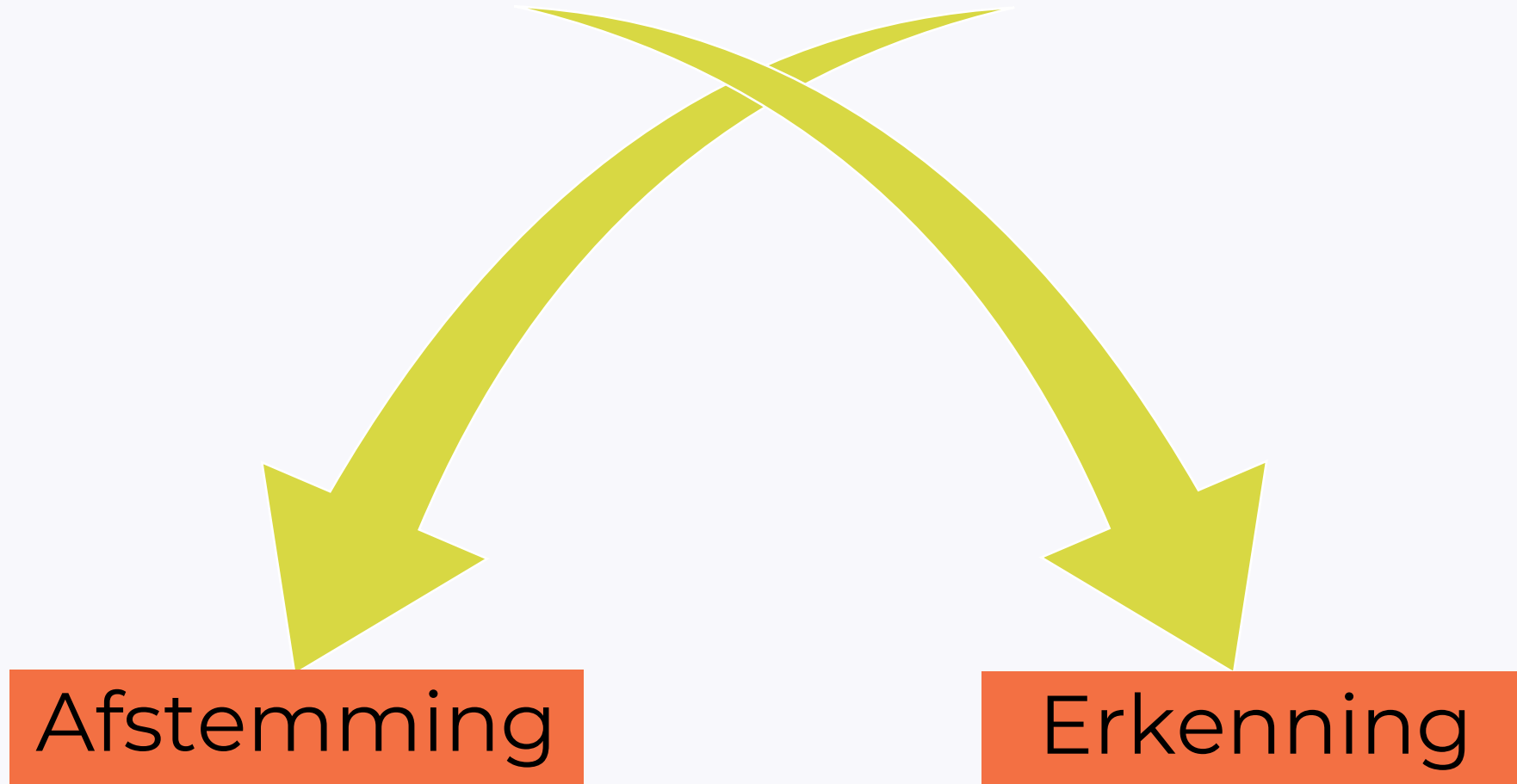
Afstemming

Twee kernfuncties

- Realiseren waarvoor we samen komen:
 - **Afstemmen** over wat we samen te doen hebben
 - Doel of de bestaansreden van de groep en van het lidmaatschap



Twee kernfuncties

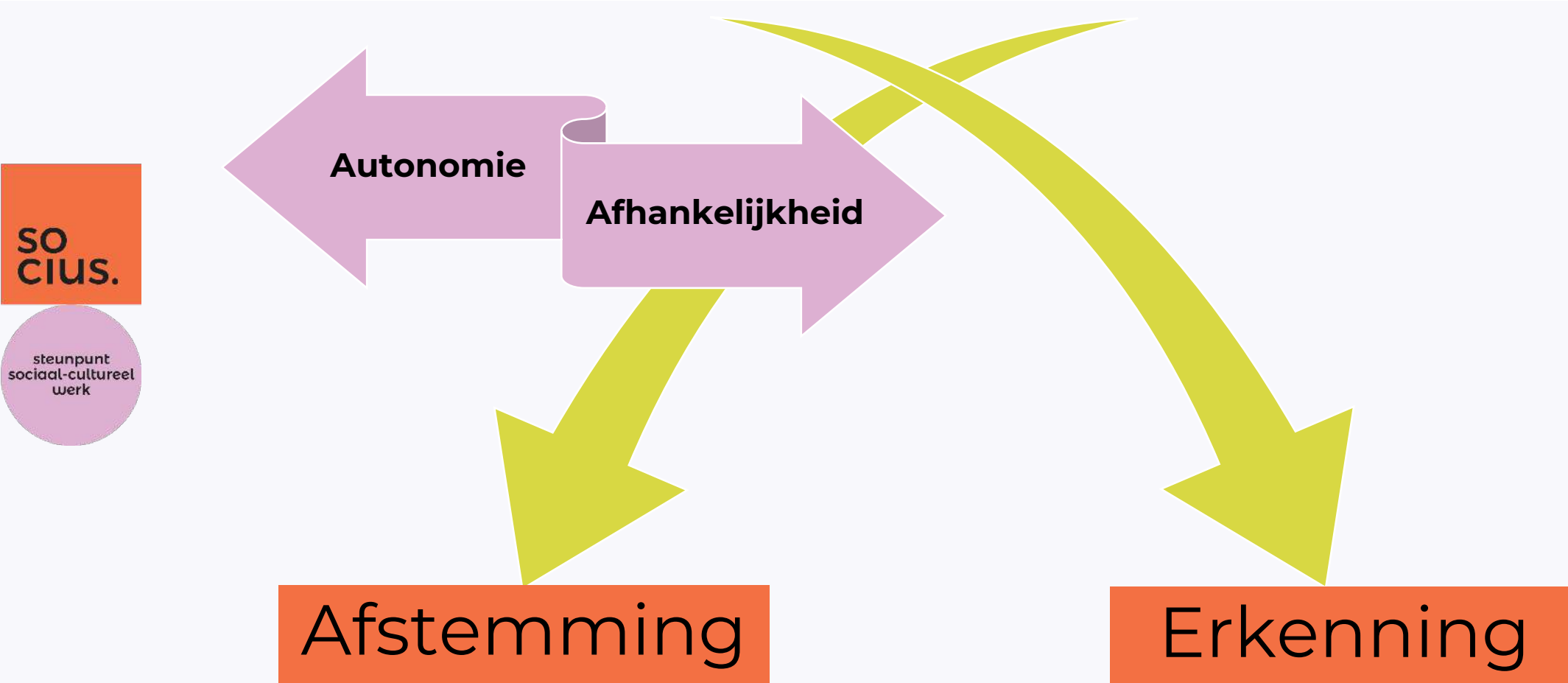


Twee kernfuncties

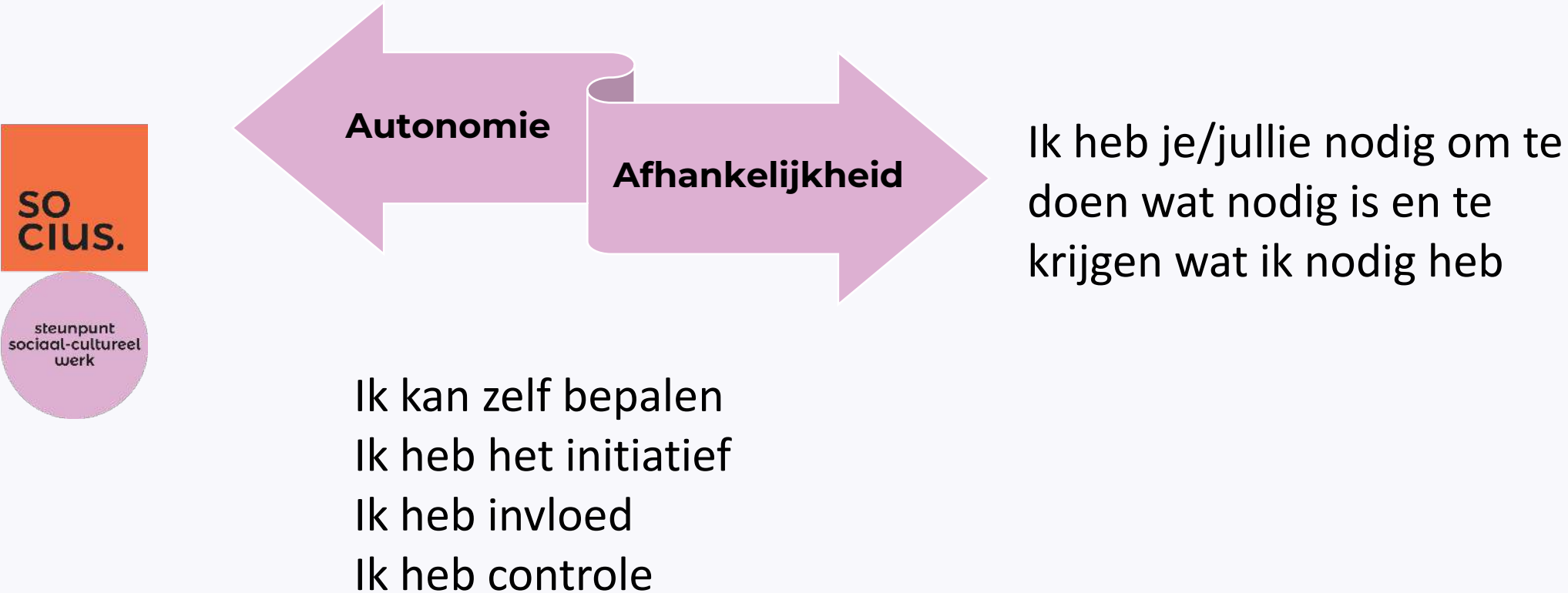
- Realiseren waarvoor we samen komen:
 - **Afstemmen** over wat we samen te doen hebben
 - Doel of de bestaansreden van de groep en van het lidmaatschap
- Een plaats geven aan wie we zijn en wat we nodig hebben:
 - **Erkenning** geven aan verschillen tussen ons
 - Tegemoet komen aan individuele behoeften en geschiedenissen



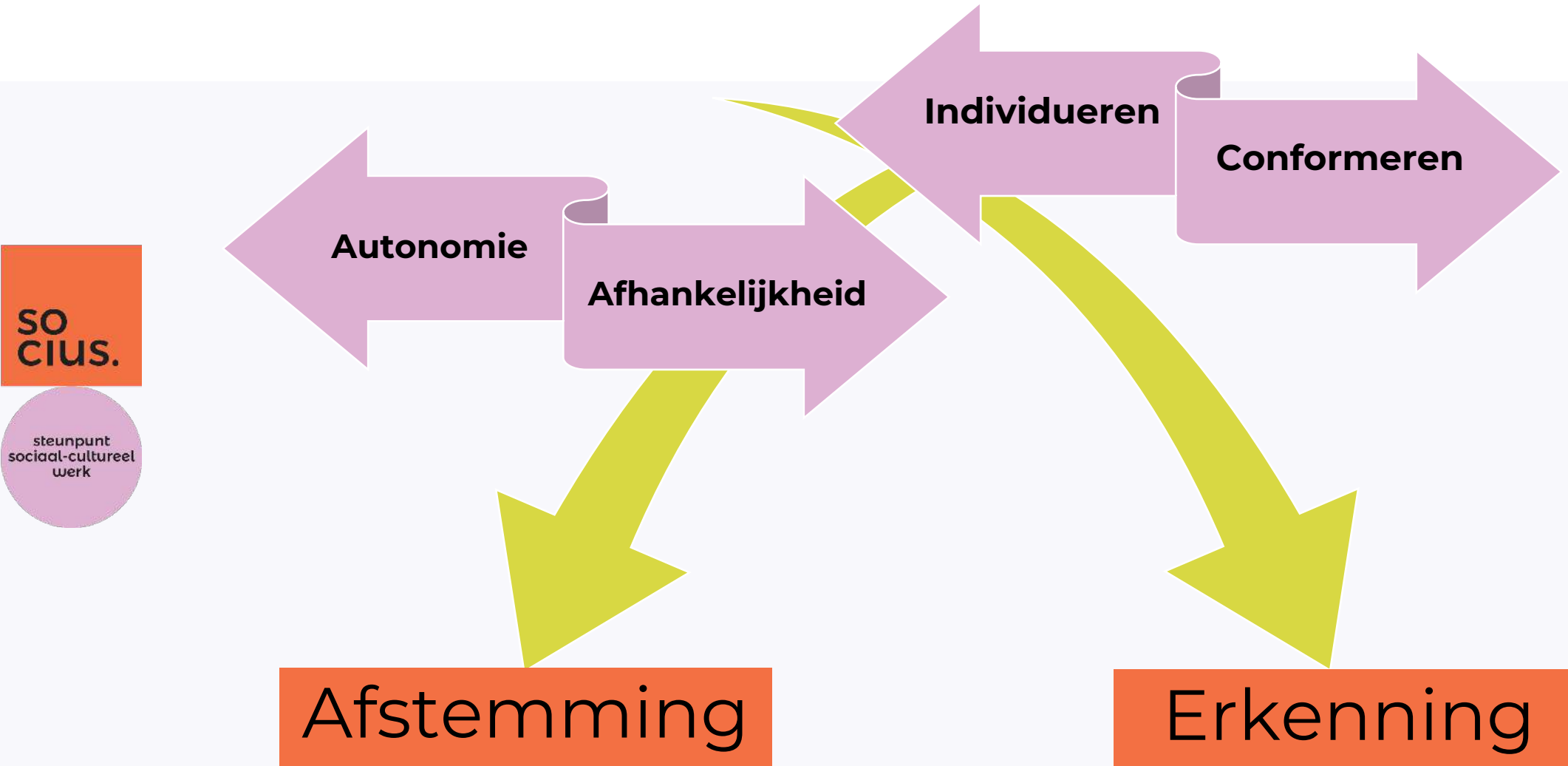
Wat zet alles in beweging?



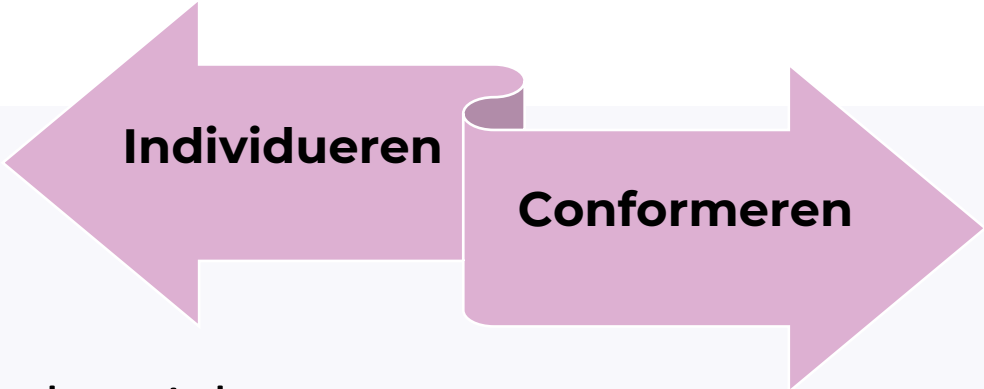
Wat zet alles in beweging?



Wat zet alles in beweging?



Wat zet alles in beweging?



Individueeren

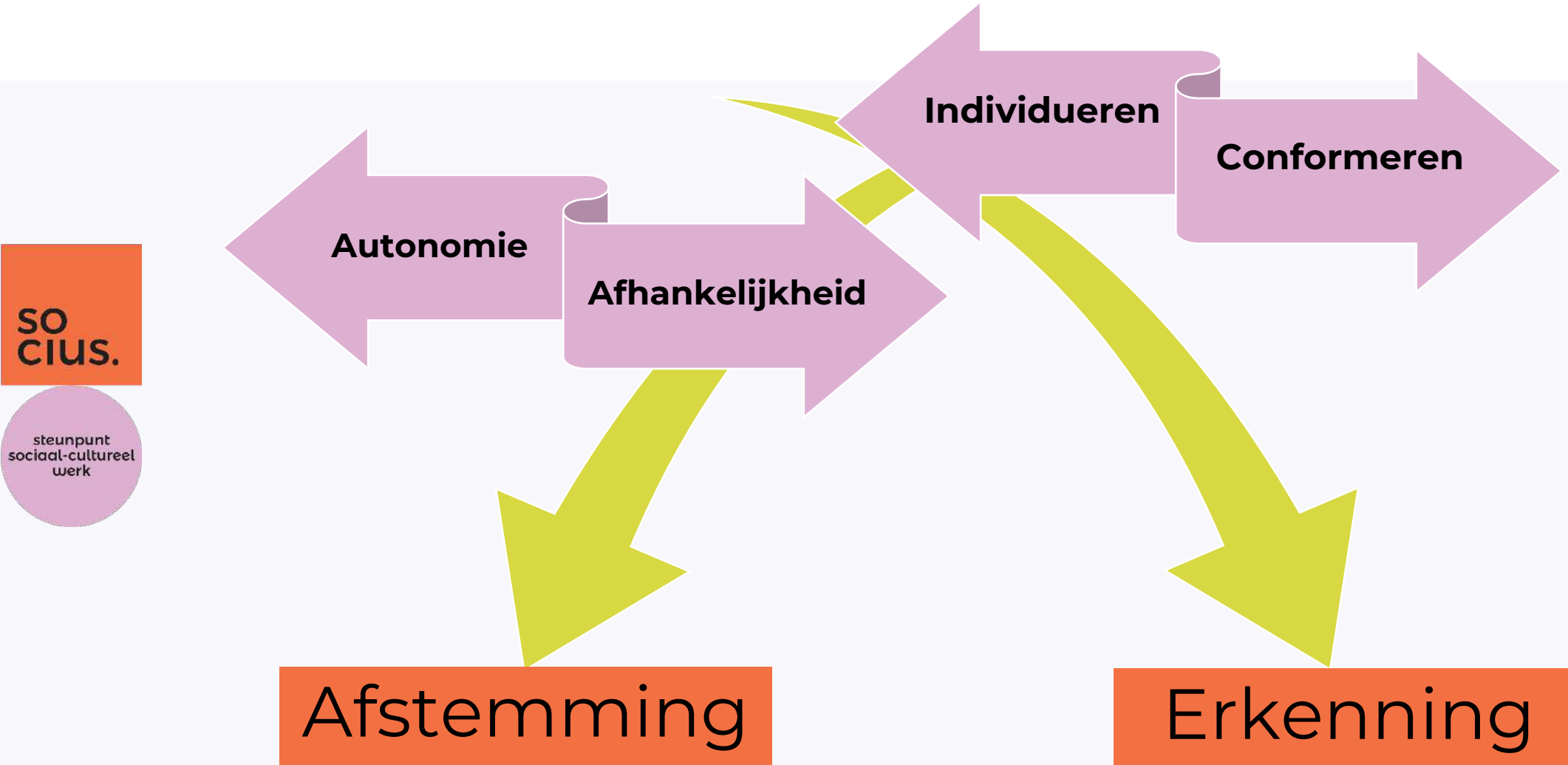
Conformereren

Ik presenteer mij als uniek
Ik ben anders
Ik toon hoe ik verschil
Ik profileer mij

Ik doe zoals de anderen
Ik doe wat van mij
verwacht wordt
Ik pas mij aan



Wat zet alles in beweging?



Herken je de werking van de 2 kernfuncties en 2 spanningsvelden in deze casus?

Frederik loopt boos weg op de vergadering. De andere teamleden hebben zijn voorstel om een en ander grondig te veranderen in de teamwerking in zijn beleving afgeschoten. Brutaal gekelderd. Ze vonden zijn voorstellen, die hij nochtans netjes had uitgeschreven, nauwelijks het bespreken waard: op geen enkel zijn ze werkelijk grondig ingegaan.

En plots is hij 'ontploft'. Hij knalt de deur achter zich dicht. Loopt meteen door naar buiten voor een frisse neus. Voor afkoeling. Twintig minuten later en veel rustiger stapt hij het vergaderlokaal opnieuw binnen. Iedereen kijkt hem aan. Er valt een stilte. Het teamhoofd stelt voor om na de vergadering het voorval te bespreken en te bekijken hoe het team hiermee verder kan. Frederik stemt in. De vergadering gaat verder.



Zinnetjes

- “Frederik loopt boos weg op de vergadering.”
- “Twintig minuten later en veel rustiger stapt hij het vergaderlokaal opnieuw binnen.”
- “Ze vonden zijn voorstellen, die hij nochtans netjes had uitgeschreven, nauwelijks het bespreken waard: op geen enkel zijn ze werkelijk grondig ingegaan.”
- “Iedereen kijkt hem aan.”
- “Er valt een stilte.”
- “Het teamhoofd stelt voor om na de vergadering het voorval te bespreken en te bekijken hoe het team hiermee verder kan. Frederik stemt in.”



Zinnetjes

- “Frederik loopt boos weg op de vergadering.” (Individueren – Frederik onderscheidt zich van de anderen, stelt gedrag dat absoluut niet conform is aan de verwachtingen of de heersende groepsnormen)
- “Twintig minuten later en veel rustiger stapt hij het vergaderlokaal opnieuw binnen.” (Afhankelijkheid – Frederik is afhankelijk van zijn werk voor een inkomen, van zijn team om samen dingen te doen)
- “Ze vonden zijn voorstellen, die hij nochtans netjes had uitgeschreven, nauwelijks het bespreken waard: op geen enkel zijn ze werkelijk grondig ingegaan.” (Erkenning – Frederik voelt zich helemaal niet erkend door zijn collega's, zelfs genegeerd).

Zinnetjes

- “Iedereen kijkt hem aan.” (Erkenning – Door de blik op Frederik te richten, geeft iedereen aan dat ze hem zien binnenkomen en dat ze beseffen dat dat van invloed is op de vergadering. Dat is duidelijk een vorm van erkenning.)
- “Er valt een stilte.” (Conformeren – de stilte valt omdat niemand wil opvallen: iedereen zwijgt, net zoals alle anderen.)
- “Het teamhoofd stelt voor om na de vergadering het voorval te bespreken en te bekijken hoe het team hiermee verder kan. Frederik stemt in.” (Afstemming – Door dit voorstel wordt het gedrag van de groepsleden op elkaar afgestemd: we bespreken het nu niet, we doen dit straks in beslotenheid. De instemming van Frederik sluit dit afstemmingsproces af.)

Je eigen groepssituaties



- Hoe herken je de werking van de 2 kernfuncties in je eigen groepssituaties? Welke concrete voorbeelden zie je?
- Hoe herken je de werking van de 2 spanningsvelden in je eigen groepssituaties? Welke concrete voorbeelden zie je?



Twée fenomenen: Ingroup/outgroup Groepsdruk

Ingroup/outgroup: een hardnekkig fenomeen

- psychologische proces
- waarbij mensen anderen categoriseren: onderscheid maken tussen 'wij' (onzelf en onze groep) en 'zij' (anderen buiten onze groep)
- waarbij de eigen groep (ingroup) positief wordt beoordeeld
- en andere groepen (outgroup) negatiever worden bekeken

Hoe te verklaren?

Identiteit ontlenen aan de groep



Mensen willen positief kijken naar zichzelf:

Kennen hoge status toe aan eigen groep

Kennen lagere status toe aan andere groep

Positieve effecten

versterkt
samenhorigheid
en wens om lid te
blijven

referentiekader
voor identiteit

positieve reactie
op medeleden:
tolerantie, sociale
steun, veiligheid

Negatieve effecten

Positieve eigenschappen ingroup overdreven, negatieve aspecten verdoezeld, en negatieve eigenschappen toegekend aan outgroup

Ingroup divers, outgroup homogeen: stereotypering

Concurrentie boven samenwerking: kan leiden tot conflict, polarisatie of zelfs discriminatie

Oorzaak van conflicten wordt bij de andere groep gelegd

Wie groepsgrenzen overschrijdt: 'overlopers'

Wat valt er aan te doen?

- Hoeft niet altijd: ook positieve effecten!
- Probleem: overdreven concurrentie, stereotypering, conflict, polarisatie of discriminatie → gezonde proporties nastreven
- Contact en interactie:
 - Gemeenschappelijke doelen
 - Persoonlijke relaties
 - Verminderen van stereotypering (met risico op versterking!)
 - Ontdekken van gemeenschappelijkheden



Je eigen ervaring



- Hoe herken je dit fenomeen in je eigen ervaring?
- Kom je dat ook tegen in je rol als begeleider? Hoe ga je hiermee om?



Groepsdruk

- Spanningsveld tussen individueren en conformeren
- de **expliciete of impliciete invloed** die de **groep als geheel** uitoefent op het **gedrag, de mening en de beslissingen van individuele leden**.
- Zichtbare afwijking?
- Consequenties: negatief, mogelijke 'straf'?

Groepsdruk door de meerderheid



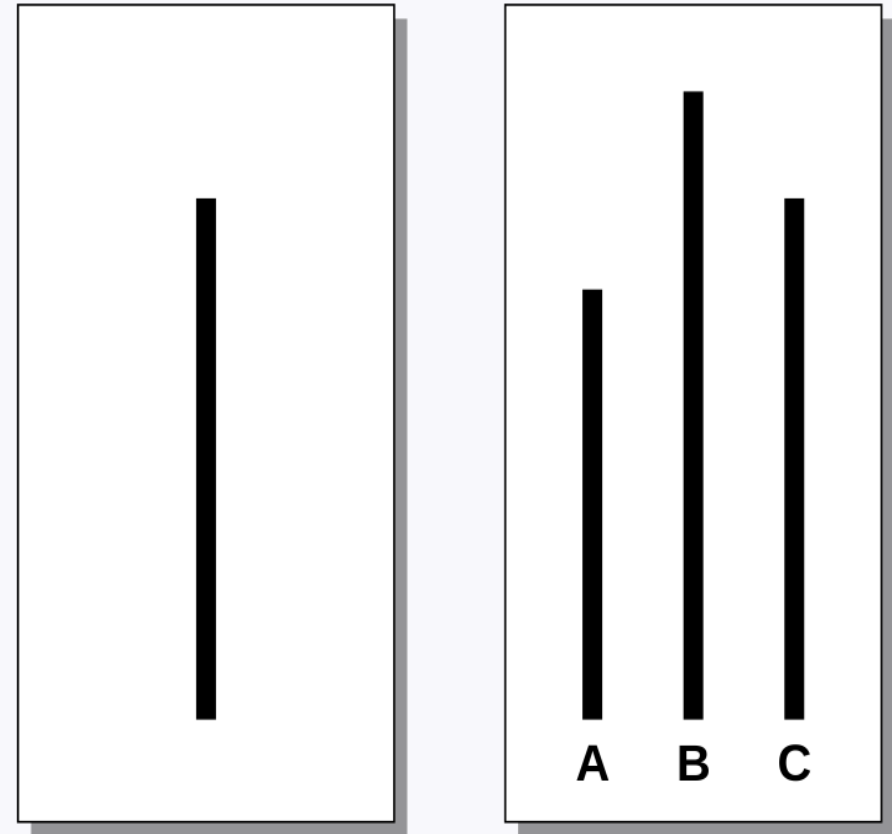
Meerderheid
beïnvloedt minderheid

Experiment van Asch



Verloop van het 'conformity experiment'

- 1 proefpersoon, in rij van 4, 5, 6 of meer 'valse proefpersonen' - 'acteurs'
- Acteurs af en toe duidelijk fout antwoord
- Vraag: volg de echte proefpersoon dit foute antwoord?
- Veel variaties



Velen, niet iedereen, bezwijken onder groepsdruk

- Bij een derde van de opdrachten met fout antwoord: proefpersonen volgen
- Driekwart van de proefpersonen bij minstens één opdracht
- Heel goed weten dat antwoord fout was



De invloed van de meerderheid

- Neemt de invloed van de meerderheid toe als die uit meerdere personen bestaat?
 - Ja, tot 6 personen significant, daarna niet meer
 - Invloed van de eerste personen is het grootst
- Wat gebeurt er als de unanimiteit van de meerderheid doorbroken wordt?
 - Eén is genoeg!
 - Minder onzeker, minder 'alleen'



Groepsdruk door de meerderheid

Motieven

Reductie van onzekerheid

Acceptatie door de groep

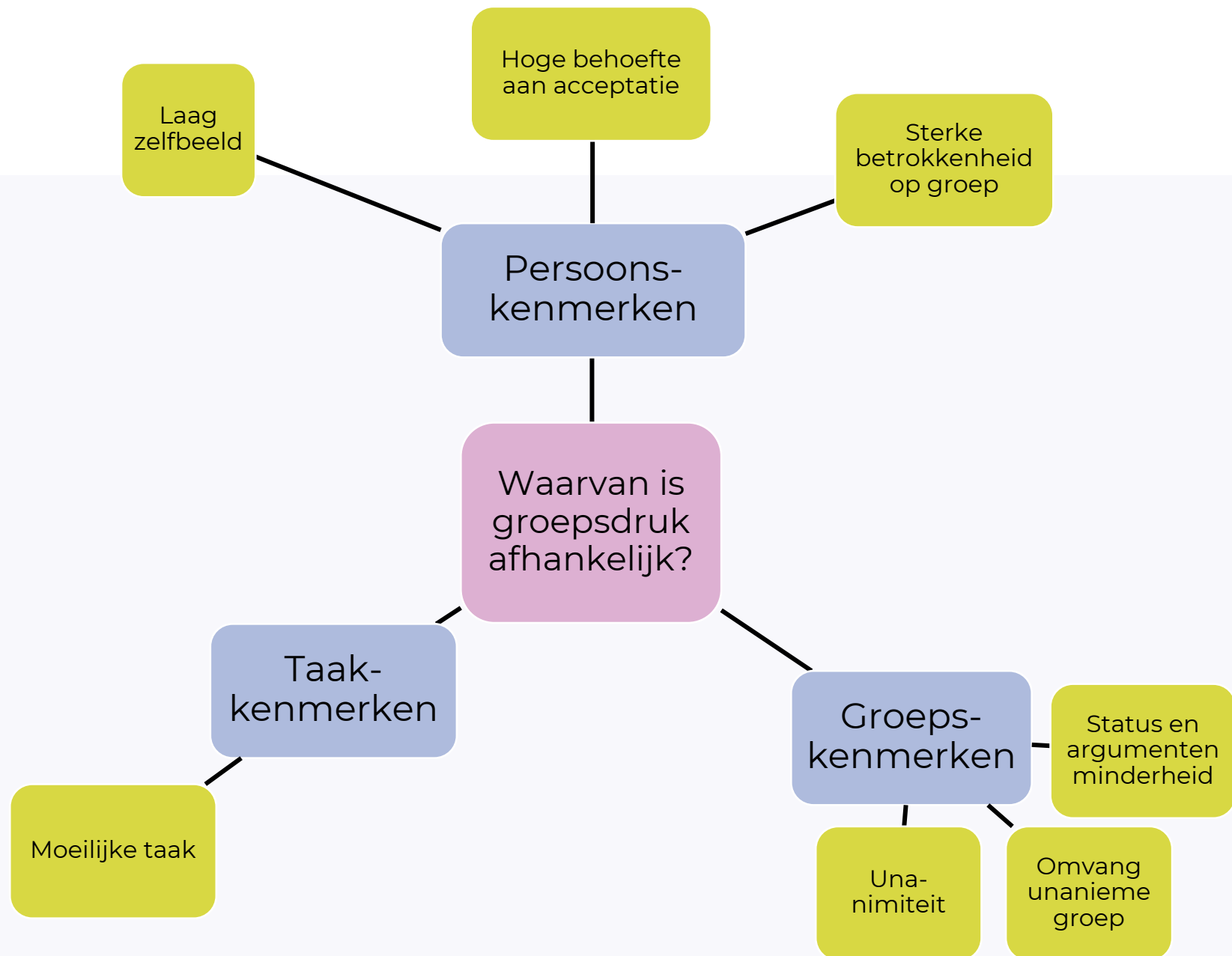
Ook wie correct antwoordt

- Voelt druk
- Voelt ongemak

De invloed van de minderheid

- Jury-experimenten
- Meerderheid invloed op basis van het 'getal' en 'unanimiteit'
- Minderheid:
 - Inhoudelijke argumenten
 - Overtuigingskracht: volhouden, gezag, status, communicatiestijl, impressie





Beperkingen aan conformiteit

- Centrale opvattingen:
 - behorend tot de kern van de identiteit
 - Terugtrekken/verzwijgen, assertief reageren/verzetten of polariseren
- Keuzevrijheid wordt aangetast: psychologische weerstand



Terug naar het begin van de dag



- Probeer met de inzichten en kaders die we vandaag al besproken hebben, veel scherper te verwoorden waarom mensen doen wat ze doen.
- Wat als: formuleer één conditie die er had voor kunnen zorgen dat deze oefening minder goed gelukt zou zijn – en leg uit waarom!

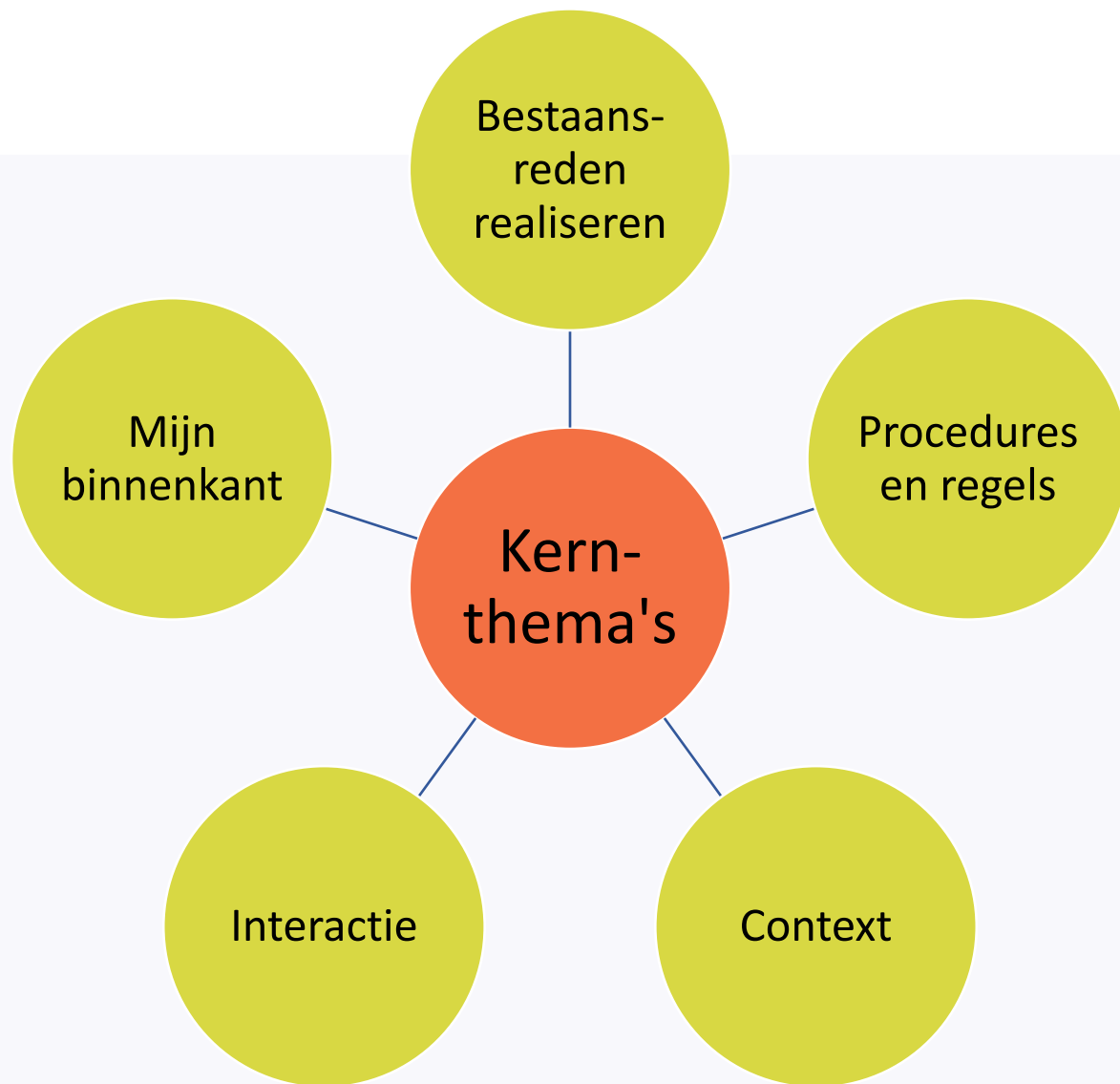




Het podium en de coulissen ...

Waar gaat het over?

Waar gebeurt het?



Thema's in de aandacht	Waarover kan het allemaal gaan
Bestaansreden realiseren	Taak, inhoud, oplossing, product, resultaat, doelen, acties, activiteiten, amuseren, genieten ...
Procedures en regels	Wijze waarop gewerkt wordt aan de taak, spelregels, afspraken, controle, methodiek (regelt sturing en interactie), de gewoonten die gehanteerd worden, de expliciete rollen die worden opgenomen, ...
Context	Omgeving, invloeden die binnenkomen, cultuur, organisatie, structuur van buitenaf, grenzen, ruimte, het materiële, relaties met andere groepen, ...
'Wij': interactie	Relatiepatronen, posities, macht, afstand en nabijheid, subgroepen, invloed, status, klimaat, betrokkenheid, emotionele investering, erkenning, ...
'Ik': mijn binnenkant	Individuele proces van elk lid (leren, groeien, betrokken voelen), zelfrealisatie, zelfbeeld, autonomie, zelfontsluiting, motivatie, stemming, emotie, kracht, uitdaging ...



Interactie

Hoe het loopt tussen ons

Waar de groep voor bestaat

Bestaansreden
realiseren

Mijn
binnenkant

Hoe het met me is
en wat ik nodig heb

Context

Hoe de omgeving meespeelt

Procedure

Hoe de manier van werken is geregeld

Interactie

Hoe het loopt tussen ons

Waar de groep voor bestaat

Bestaansreden
realiseren

Mijn
binnenkant

Hoe het met me is
en wat ik nodig heb

Context

Hoe de omgeving meespeelt

Procedure

Hoe de manier van werken is geregeld

Op welke manier herken je de vijf kernthema's?



Frederik loopt boos weg op de vergadering. De andere teamleden hebben zijn voorstel om een en ander grondig te veranderen in de teamwerking in zijn beleving afgeschoten. Brutaal gekelderd. Ze vonden zijn voorstellen, die hij nochtans netjes had uitgeschreven, nauwelijks het bespreken waard: op geen enkel zijn ze werkelijk grondig ingegaan.

En plots is hij 'ontploft'. Hij knalt de deur achter zich dicht. Loopt meteen door naar buiten voor een frisse neus. Voor afkoeling. Twintig minuten later en veel rustiger stapt hij het vergaderlokaal opnieuw binnen. Iedereen kijkt hem aan. Er valt een stilte. Het teamhoofd stelt voor om na de vergadering het voorval te bespreken en te bekijken hoe het team hiermee verder kan. Frederik stemt in. De vergadering gaat verder.





Patronen: veiligheid door voorspelbaarheid

Patronen

- Vaste en herhaalde verschijningsvormen van interacties in groepen
- Ontstaan vaak snel - van in het begin, soms bepaald door toeval
 - Vaste interacties
 - Gewoontes en Rituelen
- Patronen zijn nuttig: veiligheid en voorspelbaarheid
- Leveren altijd 'winst' op
- Geraken ingesleten – soms diep: dan moeilijk te veranderen!



Oefening: Patronen – in de juiste plooi



In deze oefening vind je zes mogelijke ambities, zes verschillende gewoonten die je wil installeren in een opstartende groep. Daarnaast vind je zes mogelijke strategieën om dat te realiseren. Zet de juiste strategie bij de juiste ambitie.

Je wil dat de groep snel en makkelijk met elkaar in interactie gaat.	Je spreekt je zelf als eerste eerlijk uit: je zegt wat je te zeggen hebt, ook als de boodschap afwijkt van wat de rest denkt.
Je wil dat de groep zich eerlijk uitspreekt.	Bij de eerste discussie waar een meningsverschil blijkt, stel je vragen en begeleid je het gesprek zo dat die meningsverschillen duidelijker worden – en dus niet verdoezeld worden. Je benoemt het expliciet als iets positiefs en interessant dat er verschil in mening zichtbaar wordt.
Je wil dat de groep op tijd begint.	Je legt een probleem op tafel. Voor je aan het groepsgesprek begint, laat je iedereen eerste per twee even brainstormen over mogelijke oplossingen. Je vraagt aan elk duo om minimaal twee goeie voorstellen op tafel te leggen.
Je wil dat de groep respect opbrengt voor verschillende meningen.	Je schikt bij de eerste bijeenkomst de deelnemers in een cirkel, als het kan zelfs zonder tafel.
Je wil dat iedereen zich verantwoordelijk voelt voor zinvolle bijdragen aan het gesprek.	Je start de cursus met een leuk methodiekje, een actief spelletje of een energizer in plaats van een klassiek kennismakingsrondje.
Je wil een losse ontspannen sfeer, waarin humor zijn plaats heeft.	Je zorgt dat alles klaar staat voor de eerste bijeenkomst. Je hebt zelf de tijd om iedereen te ontvangen. Je neemt zelf het initiatief om iedereen zijn plaats te laten innemen, ook al zijn er misschien enkele mensen nog niet. Als die wat later binnenkomen, heet je die warm welkom en zeg je dat je toch alvast begonnen bent zoals afgesproken.

Patronen: Zoek de oplossing in een 'vervangende winst' in drie stappen



- Stap 1: Beschrijf een storend patroon in een groep waarmee je werkt of waar je in zit. Een individu dat 'storend gedrag' vertoont of een groep die een 'vervelende gewoonte' heeft.
- Stap 2: Geef aan wat door wie gewonnen wordt door dit patroon in stand te houden.
- Stap 3: Bedenk een meer gewenst patroon of een gedrag dat minstens evenveel 'winst' kan opbrengen voor wie nu winst haalt uit het vervelende of storende patroon.

Wanneer thema's delicaat zijn ...

- Vermijden: in het ongewisse laten
- Onbespreekbaar maken:
 - 'Afstraffen' als het dreigt besproken te worden
 - Verdringen of 'taboe'
- Verschuiving:
 - Oplossen of aanklaarten via de omweg naar een ander thema (bv. van 'interactie' naar 'procedure')
 - Verschuiving naar de coulissen



Casus: Voorzitterskwesties

Donderdagavond, tien over acht. De vergadering in het ontmoetingscentrum kan beginnen. Eddy neemt als voorzitter zijn rol op. Al twaalf jaar trouwens. Dit is de vergadering waarin naar jaarlijkse gewoonte het programma voor volgend jaar wordt vastgelegd. “Ik heb onze activiteiten alvast op een kalender gezet.” Zo begint Eddy het puntje. “We hadden al gezegd dat we de ‘BBQ op het plein’ niet meer zouden doen: te veel werk en als het slecht weer is, zitten we met al dat vlees. Dat heb ik dus geschrapt en vervangen door ‘Warme wintersoep’ op de kerstboomverbranding in januari, zoals we dat vroeger deden. Ook veel volk, goeie inkomsten en veel minder risico’s!”

Elza en Dirk kijken elkaar veelbetekenend aan. ‘Zie je wel!’ zie je hen denken. Maar geen van beiden zegt echt iets. De vergadering kabbelt verder. Taakverdeling voor volgende vrijdag. Puntjes uit de gemeentelijke cultuurraad. Een uitnodiging voor het vijftigjarige bestaan van een andere vereniging in het dorp. Tussen door koffie en koekjes. En gezellig keuvelen.

Na de vergadering zijn Elza en Dirk het eerste weg. Zij babbelen nog na op de parking. Over dat ze geen zin hebben om nog eens een jaar hetzelfde te doen met hun vereniging. En over de vraag of ze misschien toch eens zouden moeten praten over de verkiezing van een nieuwe voorzitter. Of zouden ze misschien beter zelf een nieuwe vereniging opstarten met mensen die ze zien zitten en die echt eens iets anders willen?



Opdracht



In deze casus zijn duidelijk niet alle kernthema's op alle niveaus vrij toegankelijk en bespreekbaar.

Formuleer een hypothese die helpt om te begrijpen wat er precies gebeurt in bovenstaand verhaal. Maak gebruik van de mechanismen van vermijden, onbespreekbaar maken en verschuiving en geef aan rond welke kernthema's zij hier van toepassing zijn.



Check-out

- Ik ga geïnspireerd naar huis!
- Ik ga met meer inzicht in groepsprocessen naar huis!
- Ik onthou zeker één moment van deze dag!
- Ik wil graag nog iets kwijt over de dag, de manier van werken, de begeleiding...!



Contact

Socius, Steunpunt sociaal-cultureel werk vzw

02 215 27 08

welkom@socius.be

www.socius.be

f facebook.com/sociaalcultureel

in linkedin.com/company/socius-vzw

Socius verhuist tijdelijk!

vanaf 18 maart 2024:

Herman Teirlinckgebouw, Havenlaan 88 - 1000 Brussel

postadres: Saintelettesquare 19 - 1000 Brussel

