



Basisvorming: Werken met groepen

Dag 2 – 06/03/2026

Check-in



Hoe stap je hier nu binnen?

Wat is blijven hangen?

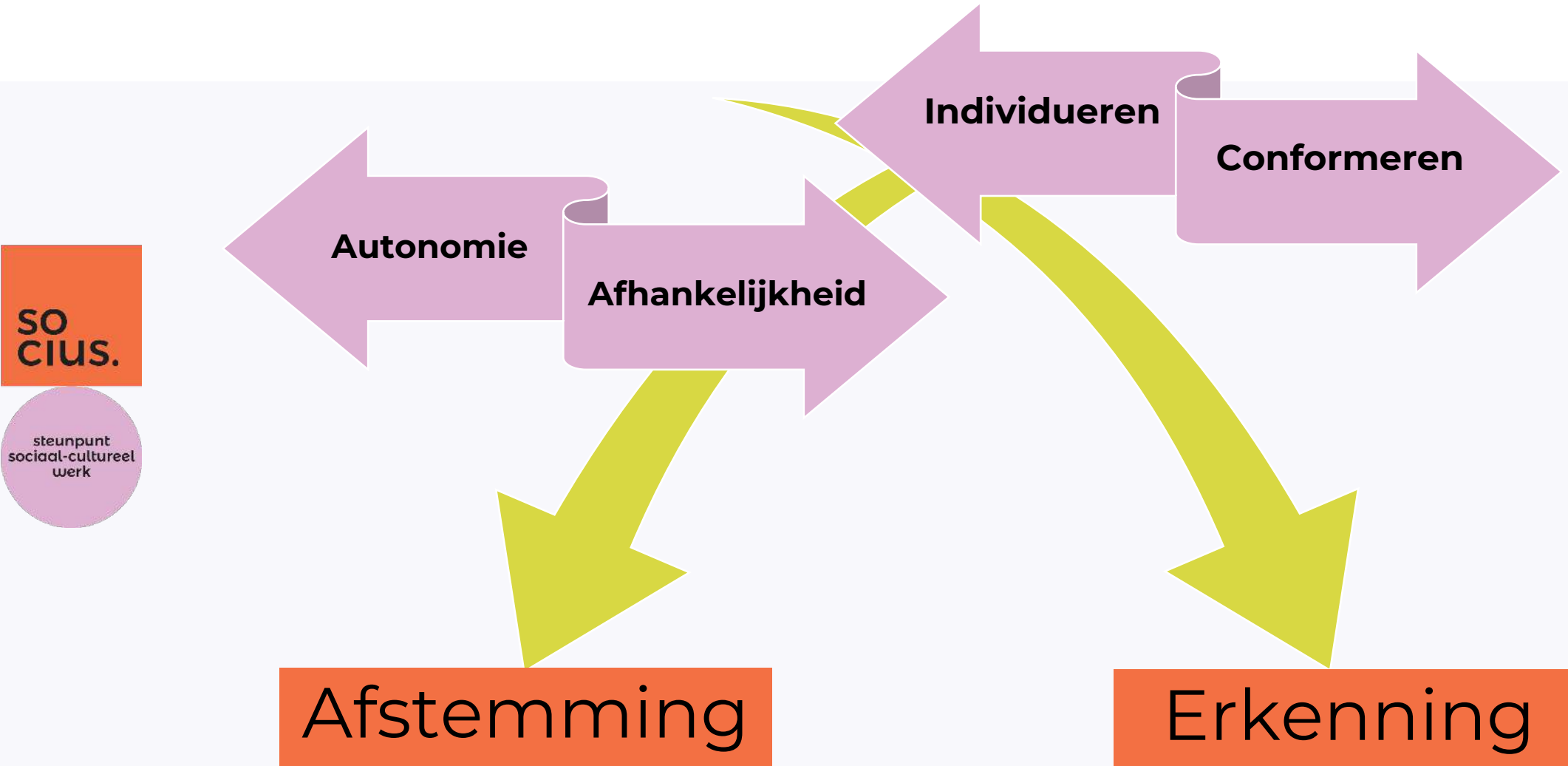
Hoe ben je er nog mee bezig geweest?

Terugblik

- Vorige keer: een fundamenteel kader om dynamiek te begrijpen



Wat zet alles in beweging?



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

Terugblik

- In/outgroep
- Groepsdruk
- Patronen
- Delicate thema's

(vermijden, onbespreekbaar maken, verschuiven)

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

Vandaag

- Groepen en groepsprocessen beschrijven

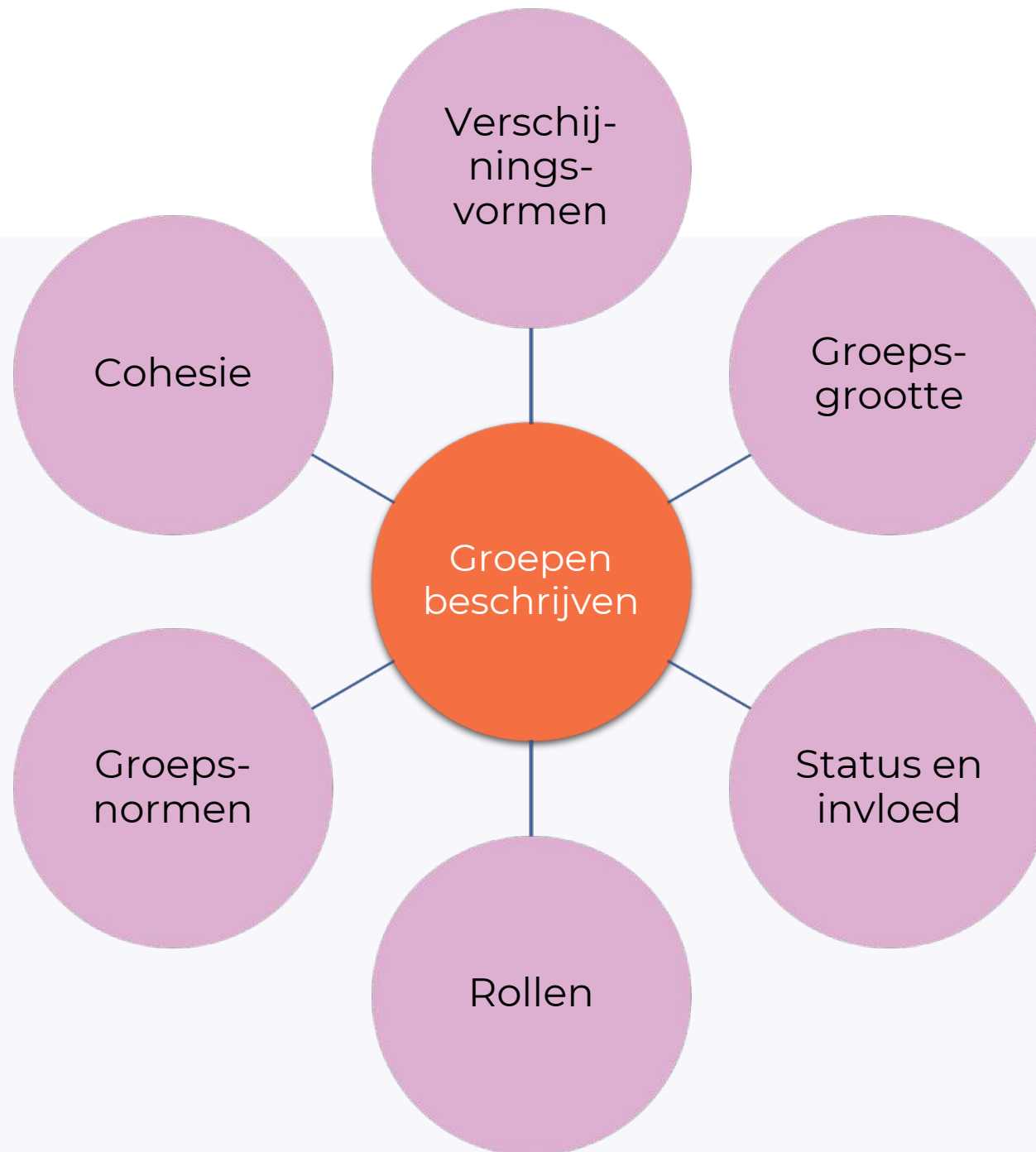
- Achterliggend doel:

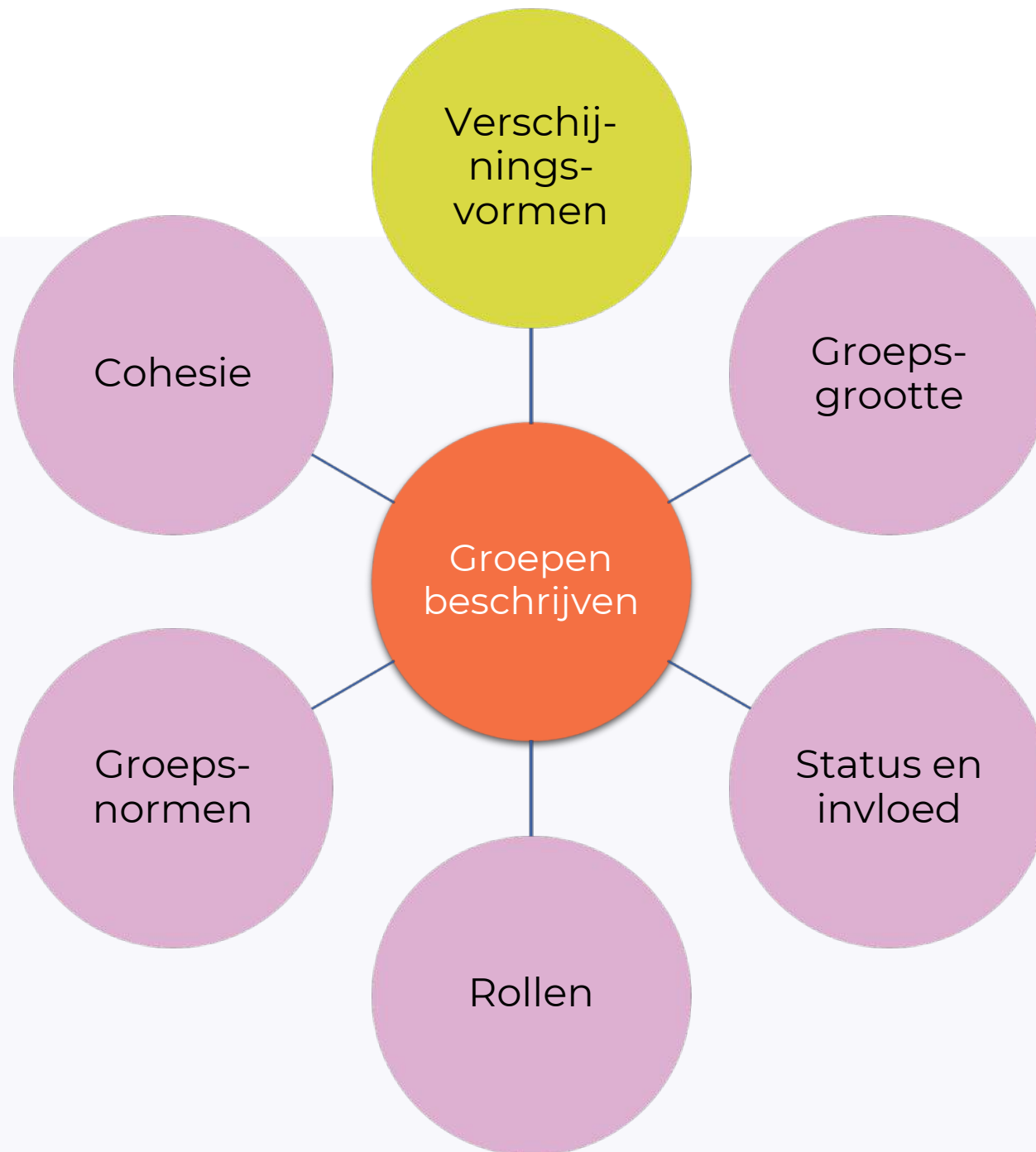
‘taal ontwikkelen om gericht te observeren en beter te analyseren, zodat je betere beslissingen kan nemen als begeleider’



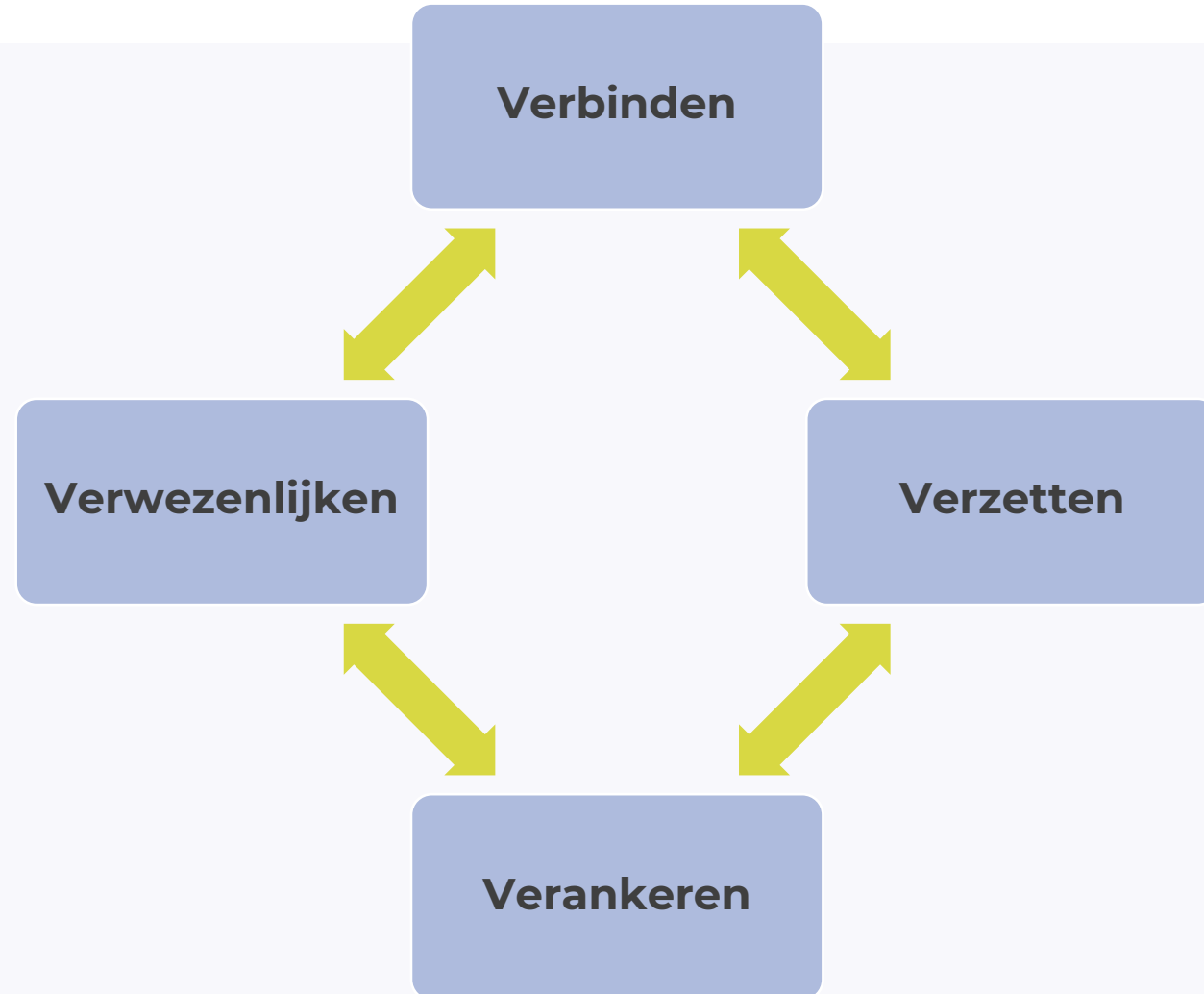


Groepen beschrijven

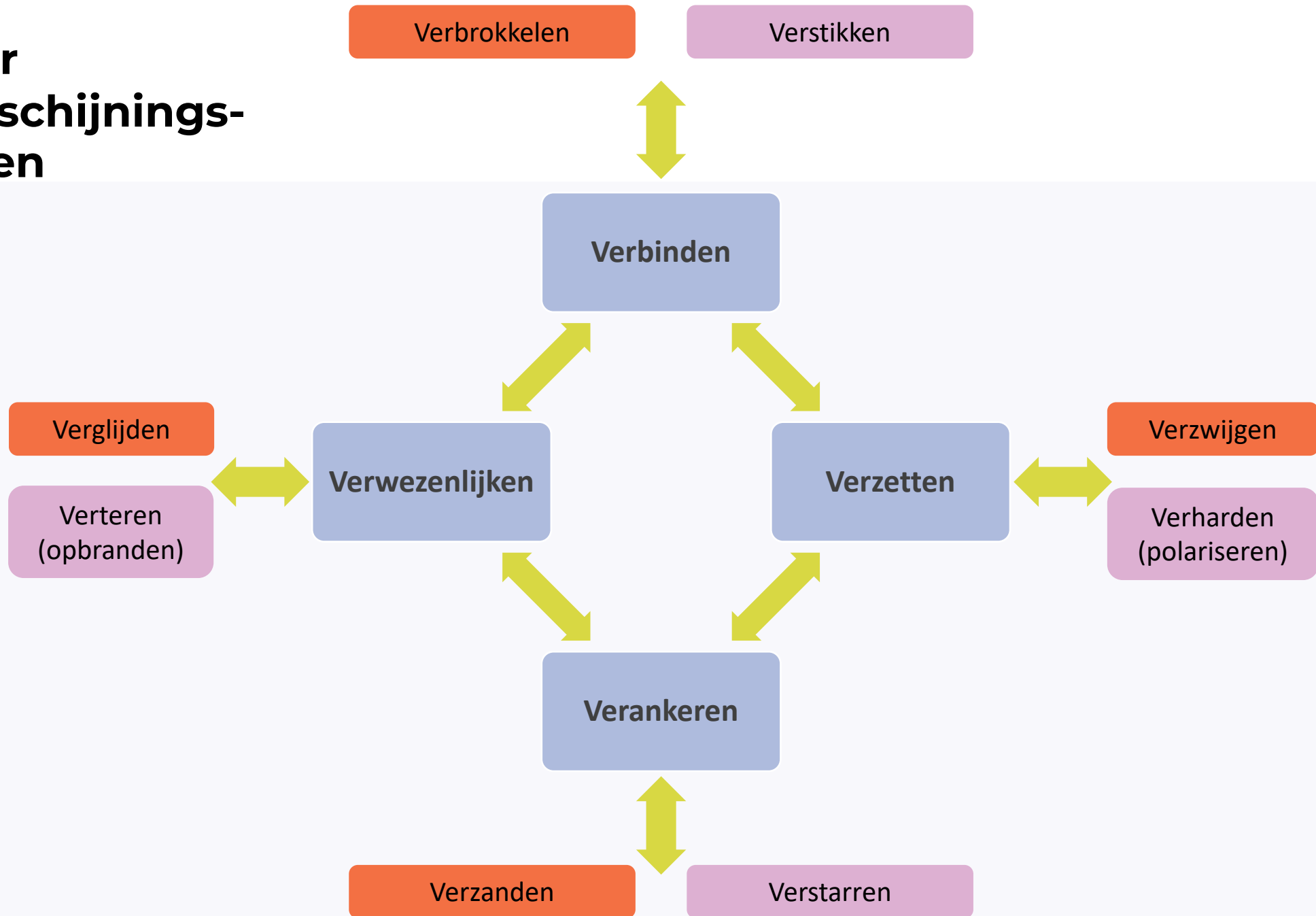




Van 4 verschijningsvormen ...



... naar
12 verschijnings-
vormen



Naar welke verschijningsvorm verwijst deze tekst?

- Het festival start morgen. Iedereen is keihard aan het werken. Gisteren nog tot vier in de nacht. Vandaag alweer vroeg op en meteen weer aan de slag. Frederik zit echt op zijn tandvlees en haakt af.

Verteren (opbranden)



Naar welke verschijningsvorm verwijst deze tekst?

- "Hoezo? Gingen wij vandaag vergaderen? Ik heb andere dingen op mijn agenda staan ... Hoe komt het dat ik dat niet wist? Dju, toch. Ik zal er dus niet bij zijn, hé ..."



Verzenden

Naar welke verschijningsvorm verwijst deze tekst?

- "Voor mij eindigt het gesprek hier. Er valt niet te praten met jullie. Ik blijf bij mijn standpunt. Wat mij betreft schikken jullie zich of misschien moeten we anders de hele boel maar de boel laten ... "

Verharden (polariseren)



Naar welke verschijningsvorm verwijst deze tekst?

- Diedrik komt weer te laat binnen voor de vergadering. Zonder excuses. Je ziet iedereen geërgerd kijken. Maar Diedrik zet zich nonchalant aan tafel. Iedereen doet gewoon verder.

Verzwijgen



Naar welke verschijningsvorm verwijst deze tekst?

- En alweer een bericht in de WhatsApp-groep. De vriendengroep van Eline plant een verjaardagsfeestje bij Ellen. Het derde al op minder dan een maand. Eline vindt nog nauwelijks tijd om eens bij haar moeder langs te gaan. Een moment om wat prioriteiten te stellen, zo denkt ze. "Sorry, Ellen - ik kan niet naar je feestje komen!", schrijft ze ...

Verstikken

Naar welke verschijningsvorm verwijst deze tekst?

- "Wat de planning van volgend jaar betreft: ik heb alle activiteiten van vorig jaar al eens in de kalender gestoken voor `23. We moeten enkel nog even nagaan of iedereen voor dezelfde activiteit de verantwoordelijkheid kan dragen." Zo opent de voorzitter van een lokale vereniging het agendapunt planning. Een echte discussie volgt er niet: iedereen neemt dezelfde taken op als vorig jaar ...



Verstarren

Naar welke verschijningsvorm verwijst deze tekst?

- "Oké, ons actiecomité heeft geld nodig om de juridische procedures te betalen. En een sneukeltoer organiseren om middelen te verzamelen tot daar aan toe. Maar moet dat nu echt uitgroeien tot een 'buurtfeest-met-mini-festival'? We steken onze beperkte energie echt in de verkeerde dingen, vind ik ..."

Verglijden



Naar welke verschijningsvorm verwijst deze tekst?

- "We gingen vroeger met de hele oud-leidingsploeg op weekend, één keer per jaar. Heerlijk. Maar de laatste keer waren er ook een paar kleine kinderen bij, en liep alles niet zo makkelijk. En kijk, blijkbaar gaat een deel van de oud-leiding nu zonder die gezinnen met kinderen op stap. Raar toch?"

Verbrokkelen



Naar welke verschijningsvorm verwijst deze tekst?

- "Ik denk dat het goed is dat we maandelijks op een vast moment vergaderen en dat één iemand die vergadering goed voorbereidt. Dat lijkt me efficiënter dan wat we nu doen."

Verankeren



Naar welke verschijningsvorm verwijst deze tekst?

- "Ik denk echt dat we eens goed moeten doorpraten over hoe we hier samenwerken: zelf heb ik het gevoel dat ik nauwelijks nog iets kan bijdragen op deze manier. Echt eens creatief denken over hoe het anders kan, dat is wat ik nodig heb!"

Verzetten



Naar welke verschijningsvorm verwijst deze tekst?

- "Onze Trefdag is weer perfect verlopen. Onze ploeg werkt echt als een geoliede machine: iedereen kent zijn taak en voert die prima uit. Tijd voor een feestje straks!"



Verwezenlijken

Naar welke verschijningsvorm verwijst deze tekst?

- "Zullen we na de vergadering samen eentje gaan drinken? Ik heb een tof café ontdekt hier om de hoek: potentieel een stamcafeetje!!!"



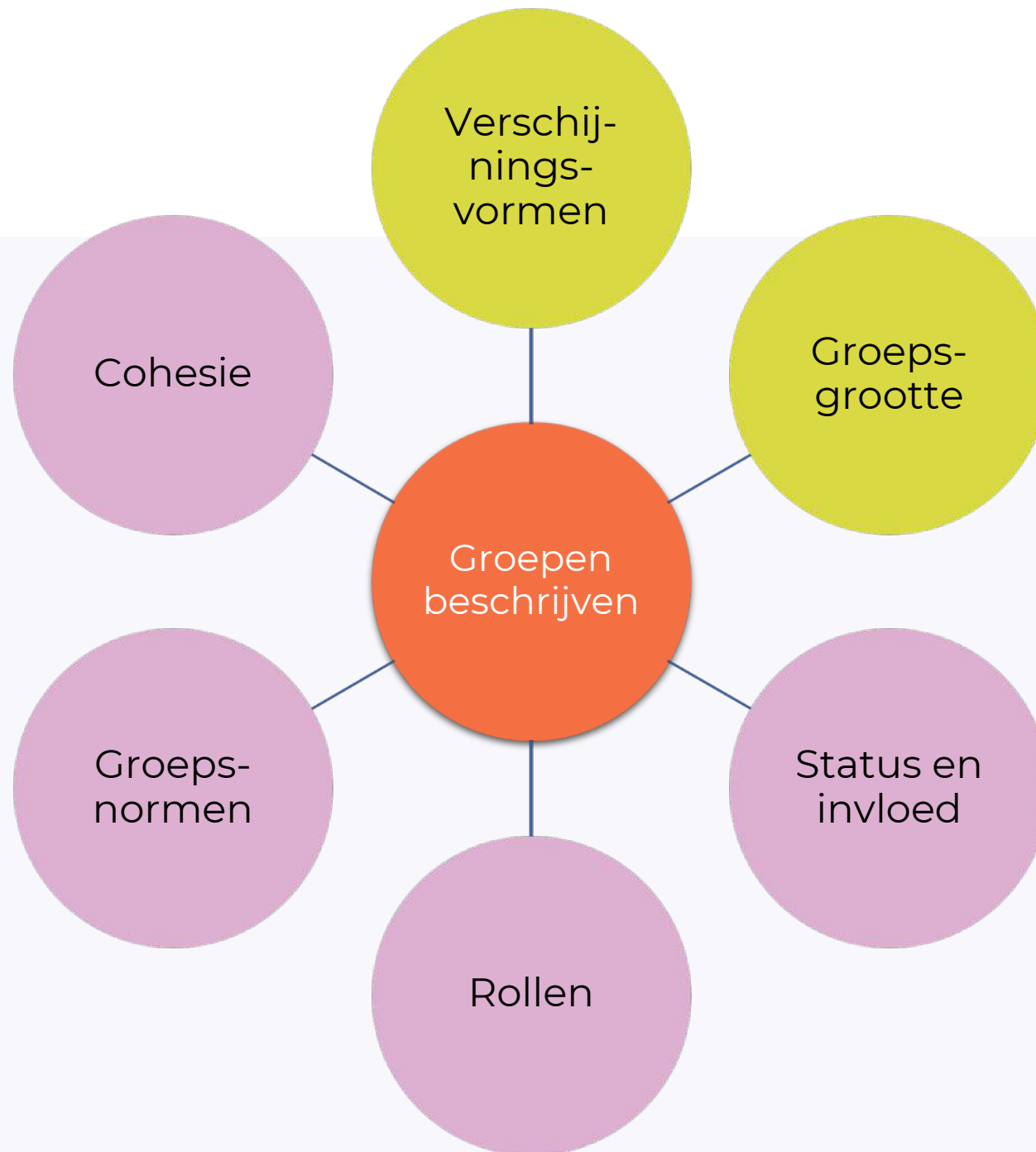
Verbinden

Oefening: eerst per twee, dan samen



- Kijk naar je eigen ervaring en kies één 'uitdagende' groepssituatie.
- Ga na op welke manier deze verschijningsvormen helpen om de groepssituatie te beschrijven.
- Welke ongezonde verschijningsvormen maken de situatie uitdagend?
- Naar welke gezonde verschijningsvormen moet deze groep evolueren? Wat zou je daartoe kunnen ondernemen?
- We kiezen samen 1 situatie waar we verder op ingaan.





Groepsgrootte: definitie van een groep

We spreken van een groep

als **alle deelnemers**

in staat zijn om

rechtstreeks met elkaar te **interageren**

en

‘rijke’ informatie met elkaar kunnen uitwisselen.

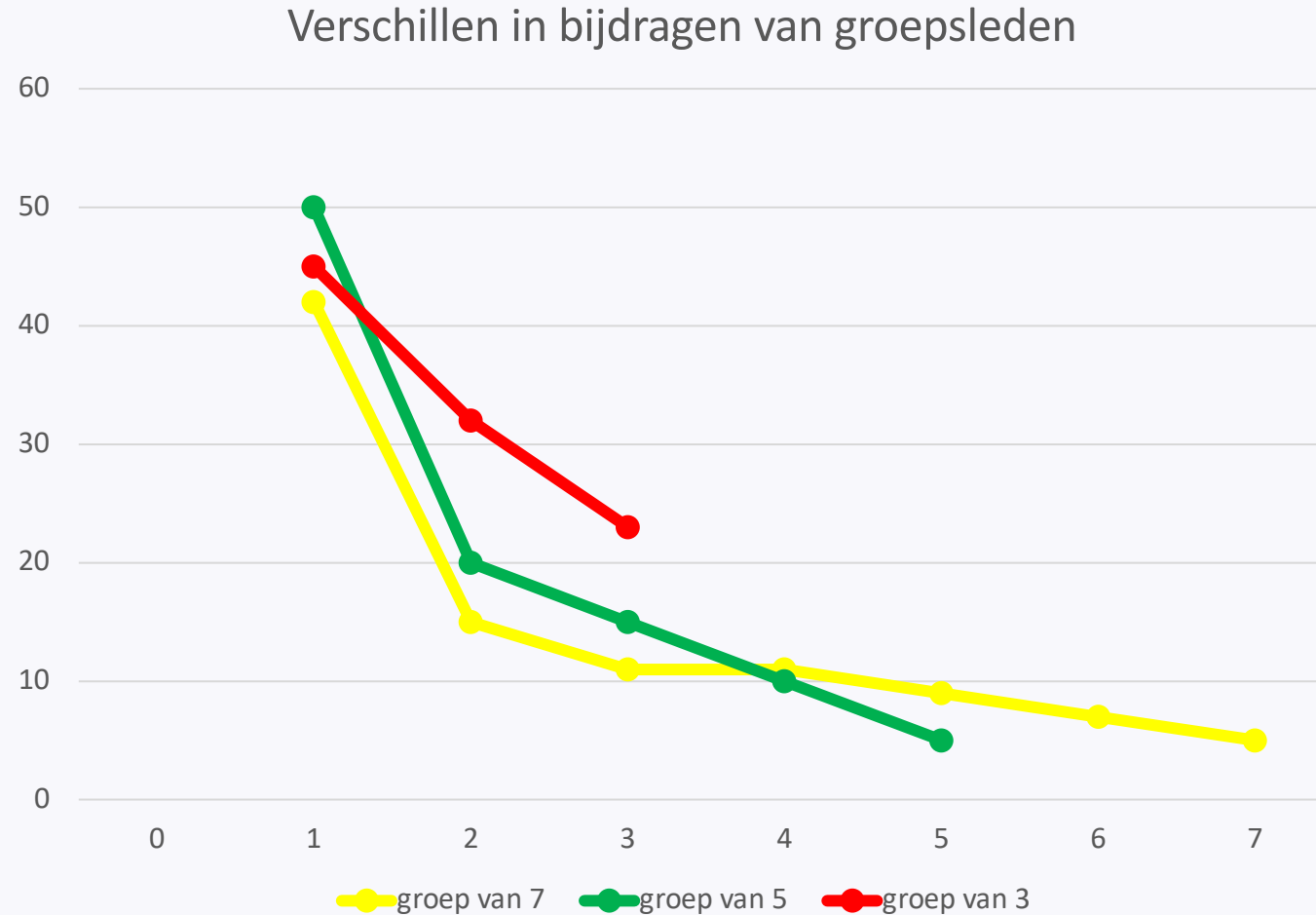


Groepsgrootte

- Groep versus publiek
 - Normaal: 15-16 is bovengrens
 - Bovengrens wordt medebepaald door competenties
 - In online-contexten: 5-7 als bovengrens?
- Afwisseling in groepsgrootte als manier om met grotere groepen of een publiek om te gaan:
 - Per twee/per drie
 - Groepjes van vijf
 - Gehele groep



Invloed van groepsgrootte



Bepalen van ideale groepsgrootte

Hou rekening met een drietal factoren:

- de communicatieve competentie van de deelnemers
- de aard van de taak die moet uitgevoerd worden, de ambitie die je hebt op niveau van de kwaliteit van de interacties
- hoeveel spreektijd je elke deelnemer wil geven en hoeveel tijd je in totaal ter beschikking hebt.

Oefening



- Je organiseert een assertiviteitscursus voor volwassenen. Je weet dat je doelpubliek zich niet zo vanzelfsprekend uitdrukt in groep. Je wil in de cursus werken met de eigen verhalen en ervaringen van de deelnemers. Uitwisselen, intervisie en oefenen in rollenspel en andere actieve werkvormen vormen de hoofdbrok van deze cursus. Wat is hier een optimale grootte van de groep?
- Je kan kiezen tussen: 14-16; 12; 6-8; 4

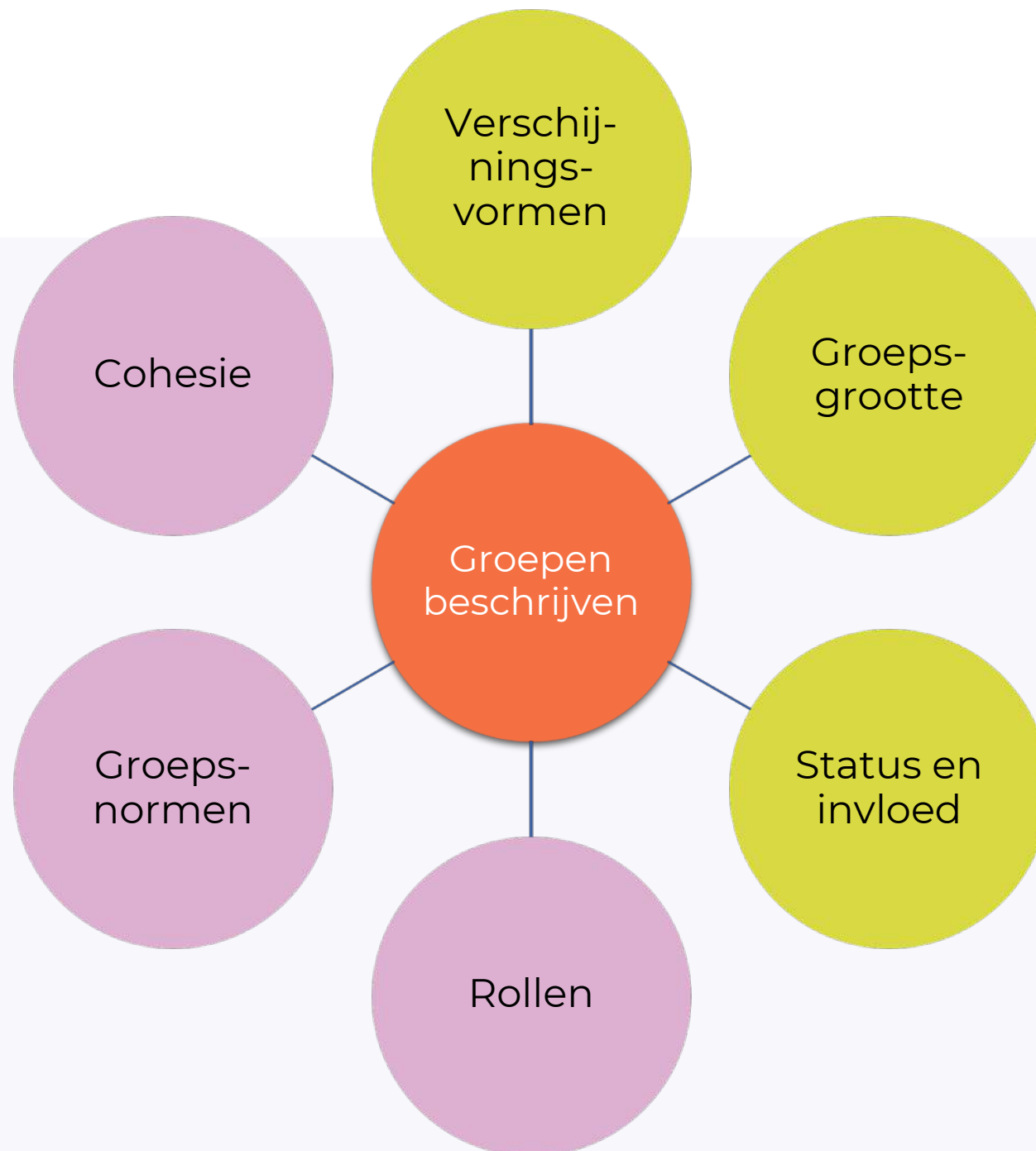


Jullie organisatiecultuur



- Overweeg de 'cultuur' binnen je eigen organisatie.
- Hebben jullie een 'standaardgetal' voor jullie groepswork?
- Heb je een groep voor ogen die beter zou kunnen werken als je speelt met de getallen?





Status en invloed

Status

- sociale positie, rangorde of positieve waardering die individuen binnen een groep toegekend krijgen
- dynamisch label: ontstaat en evolueert in interacties en percepties van groepsleden
- ongelijke verdeling van status is de regel!



Factoren die status bepalen

- Toegekende en/of formele status
- Maatschappelijke positie en bijhorend prestige
- Relaties en netwerken
- Eigen verdienste
- Charisma, uitstraling



Status en invloed

Status

- sociale positie, rangorde of positieve waardering die individuen binnen een groep toegekend krijgen
- dynamisch label: ontstaat en evolueert in interacties en percepties van groepsleden
- ongelijke verdeling van status is de regel!

Invloed

- vermogen van een individu om de gedachten, beslissingen, attitudes of gedragingen van andere groepsleden te richten of te sturen.
- complex en wederzijds proces: zichtbaar in de sociale interacties, de communicatiepatronen en de acceptatie van de autoriteit of expertise

De relatie tussen status en invloed

- Samen behandeld wegens een zekere verwevenheid in perceptie van deelnemers:
 - neiging om aan hoge status ook veel invloed toe te kennen
 - Geen vast verband!



Statusdifferentiatie



DIFFUSE EN/OF SPECIFIEKE
STATUSKENMERKEN



IEDERS MOGELIJKE
WAARDE SCHATTEN



VERSTERKENDE OF
VERZWAKKENDE SPIRAAL

Gedragsgelegenheid



Bijdrage groepslid A

so
cius.

steunpunt
sociaal-cultureel
werk

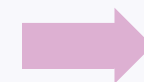
Gedragsgelegenheid



Bijdrage groepslid A



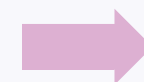
Reactie groepsleden



Positief?
Neiging stijgt



Evaluatie bijdrage A



Positief?
Meer verwachten
Meer gedrags-
gelegenheid

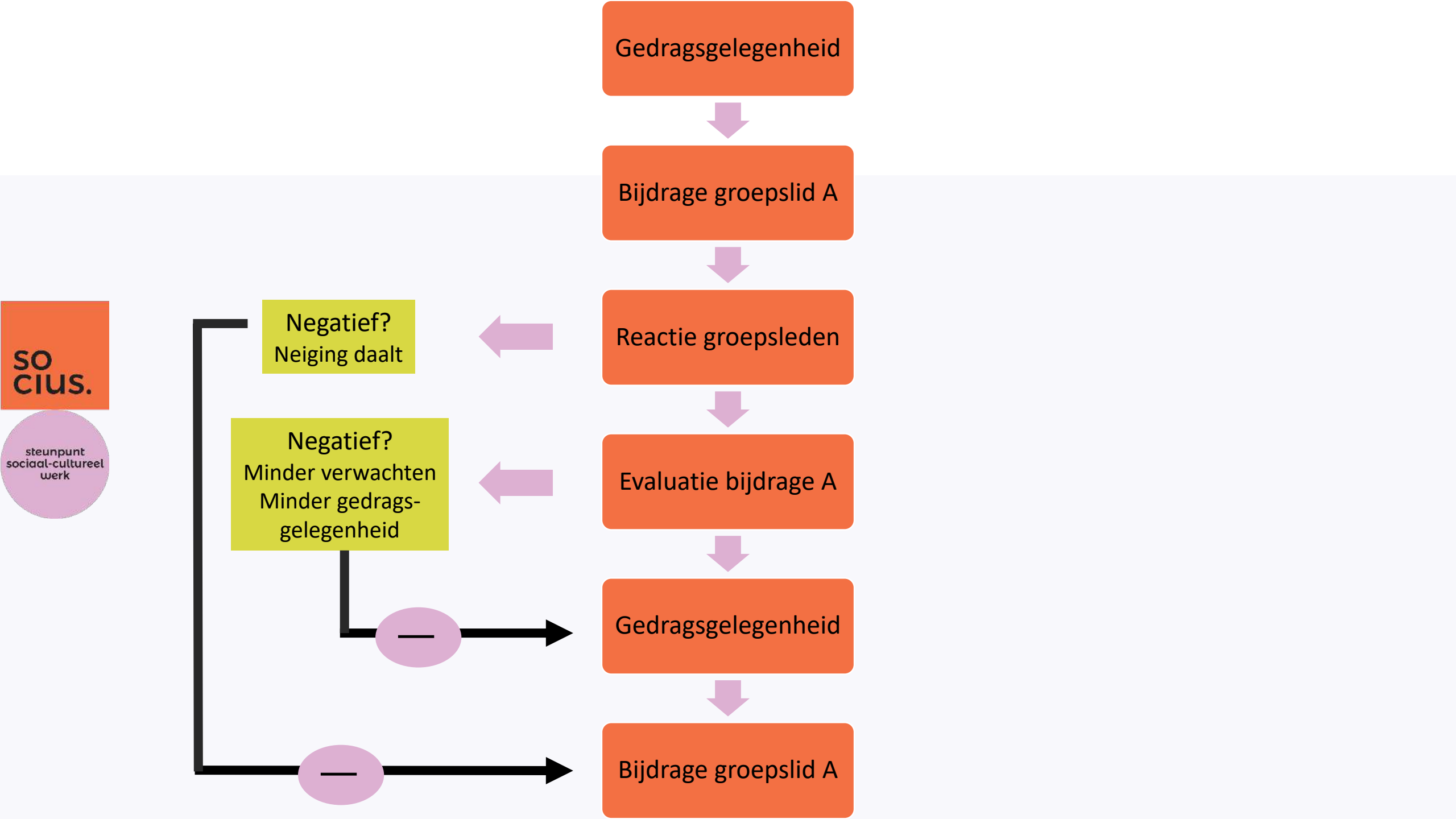


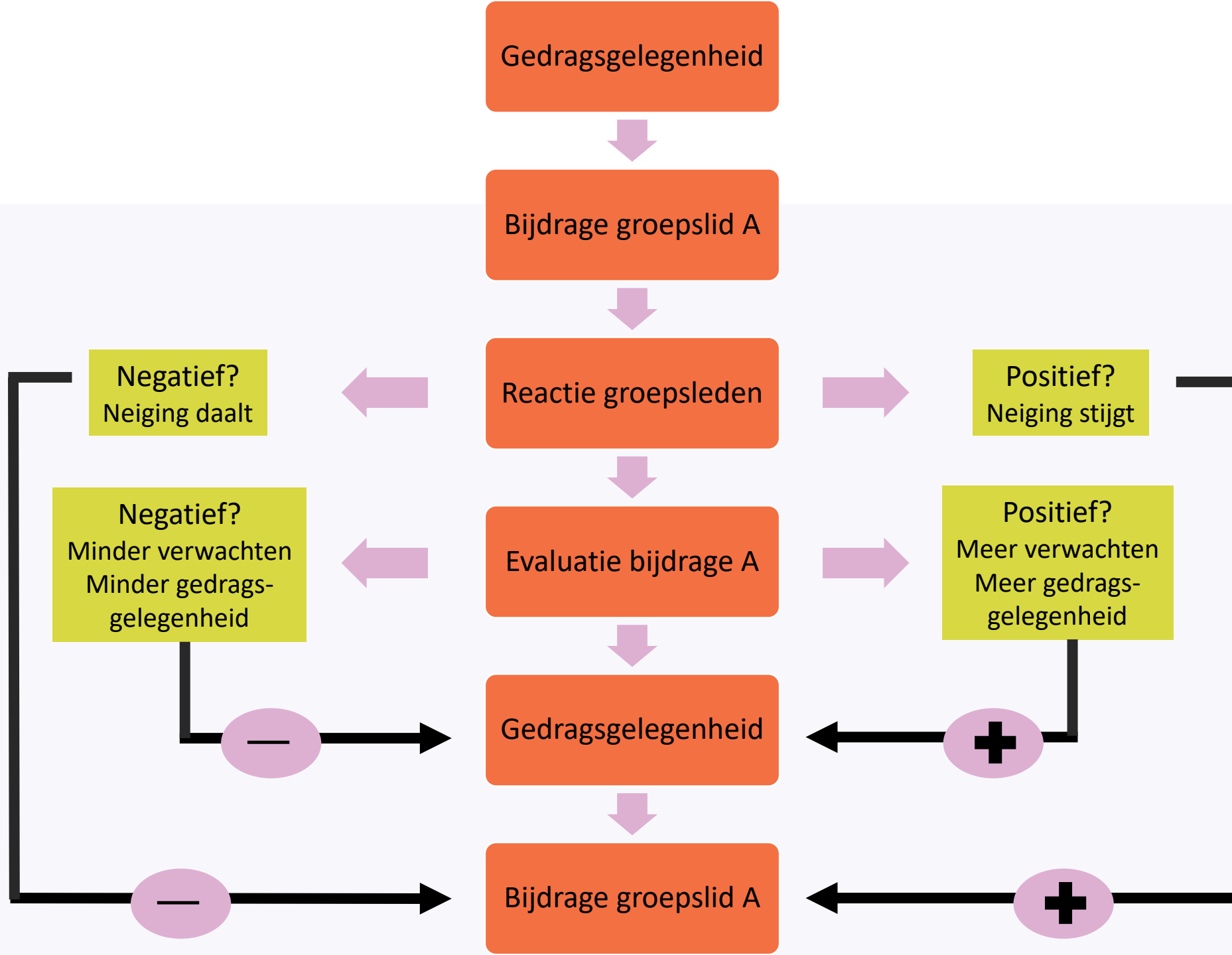
Gedragsgelegenheid



Bijdrage groepslid A







Oefening

- Hierna vind je vier situaties waarin status en invloed een belangrijke rol spelen. Jij moet inschatten welke status de persoon waarover het gaat in de groep krijgt of heeft en hoeveel invloed deze persoon uitoefent in de gegeven situatie.
- Je kan telkens antwoorden met bv. lage status, weinig invloed – en alle variaties daar op. Geef aan wat je redenering is.



Lage of hoge status, weinig of veel invloed

- Vandaag een wat rare dag: de minister van cultuur komt langs tijdens de vorming 'Pubers in huis - leren en spreken over het leven met pubers'. De ouders zijn in het begin wat onwennig en afwachtend. Maar als het gesprek rond de eigen ervaringen op gang komt en de vragen waar ze mee zitten honderduit gesteld worden, lijkt iedereen vergeten dat er een minister bij zit om te zien wat er binnen haar beleidsdomein zoal gebeurt ...

Hoge status, weinig invloed



Lage of hoge status, weinig of veel invloed

- Vandaag was ik echt verrast. Onze nieuwe stagiair SCW van de sociale school was voor de eerste keer op de teamvergadering. Meestal zijn die stagiairs in het begin wat afwachtend. Maar deze kerel - Samir heet hij - weet echt van aanpakken. Hij kwam meteen met ideeën, dingen die hij op een vorige stageplaats had gezien en die ook voor ons wel eens een mooi nieuw spoor zouden kunnen openen. Knap! We gaan die mogelijkheden zeker verkennen!

Lage status, veel invloed



Lage of hoge status, weinig of veel invloed

- Ons bestuur zit vast. Het marcheert voor geen meter meer. Spanningen. Conflicten. Roddels. Oude koeien. Het kon zo niet langer. Het was dus ook hoog tijd dat iemand er zich mee kwam moeien. De verenigingscoach was er vandaag bij. Iedereen keek naar haar om de boel open te breken en terug lucht te brengen in ons bestuur. En eerlijk: ze heeft dat prachtig gedaan. De juiste vragen, iedereen respectvol beluisterd, het hele proces mooi in handen genomen. Straffe dame, echt. En nee, het is uiteraard niet allemaal opgelost - maar ik heb wel het gevoel dat we nu weer een positieve richting in kunnen slaan.

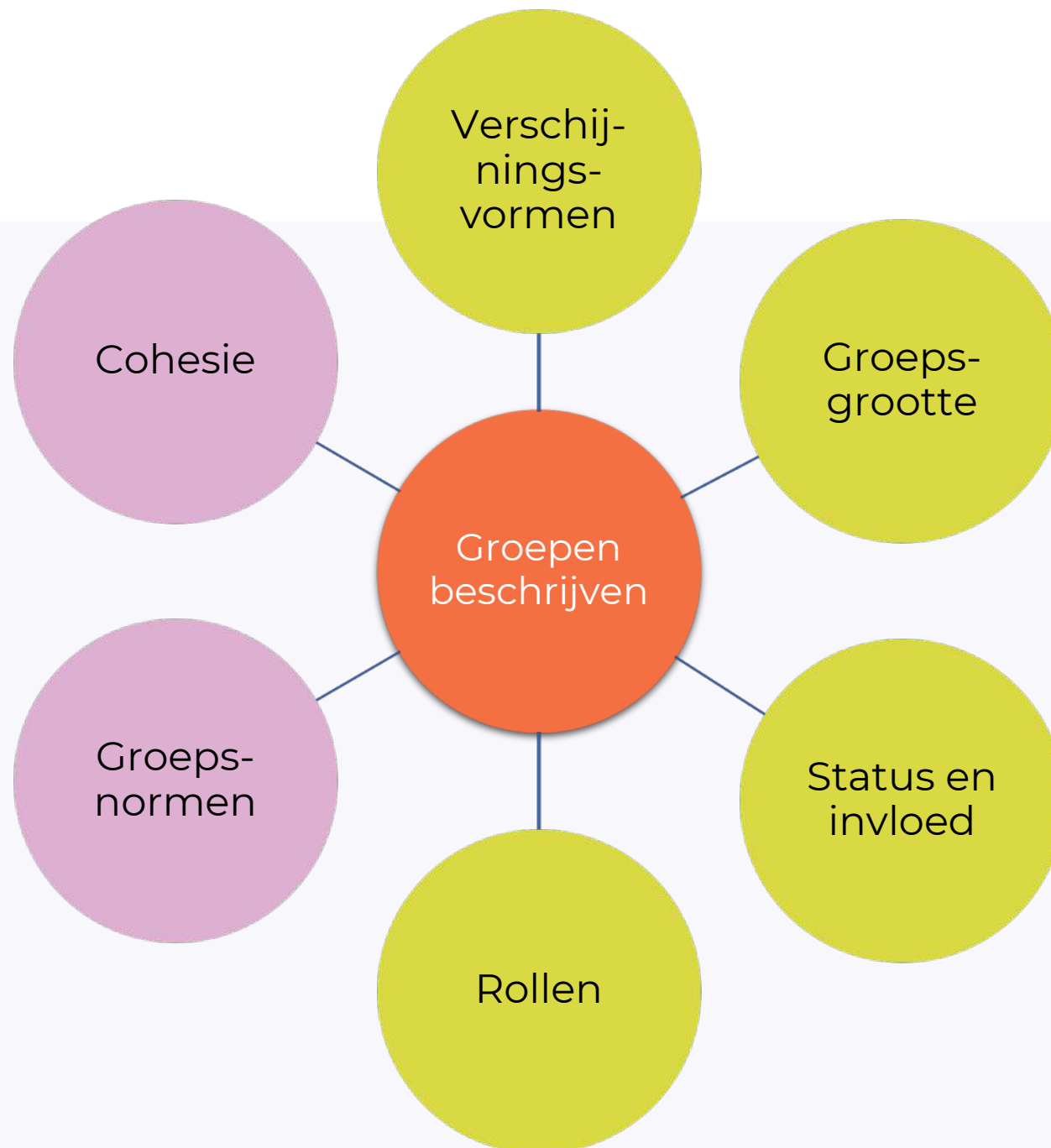


Hoge status, veel invloed

Lage of hoge status, weinig of veel invloed

- Sarah is blij dat de teamvergadering weer gedaan is. Niet dat die vergaderingen niet interessant zijn - zeker wel: eigenlijk pikt ze er wel veel van op. Maar als nieuweling tussen al die superervaren collega's zitten, voelt niet zo comfortabel. Allemaal veelpraters. Allemaal mensen met een duidelijk gedacht over zowat alles. Meestal luistert ze vooral en probeert ze zoveel mogelijk mee te zijn met waar het allemaal over gaat. Ze is al blij als dat lukt.

Lage status, weinig invloed



Wat is een 'rol'?

- Een rol is een **specifieke set** van gedragingen, interactiewijzen, functies, taken en verantwoordelijkheden die **individuele groepsleden** op zich nemen binnen de groepscontext.
- Rollen worden zichtbaar in gedrag

Types van rollen

- Formele rollen: afgesproken, expliciet toegekend, voorgeschreven
- Informele rollen: geleidelijk ontwikkeld, eigen initiatief, spontaan



Taakgerichte en groepsgerichte rollen

- Taakgerichte rollen:
 - Initiatiefnemer of leider
 - Facilitator
 - Coördinator
 - Informatiezoeker
 - Informatieverstrekker
 - Opinieleider
 - Probleemoplosser
 - Procedurespecialist
 - Evaluator
- Groepsgerichte rollen

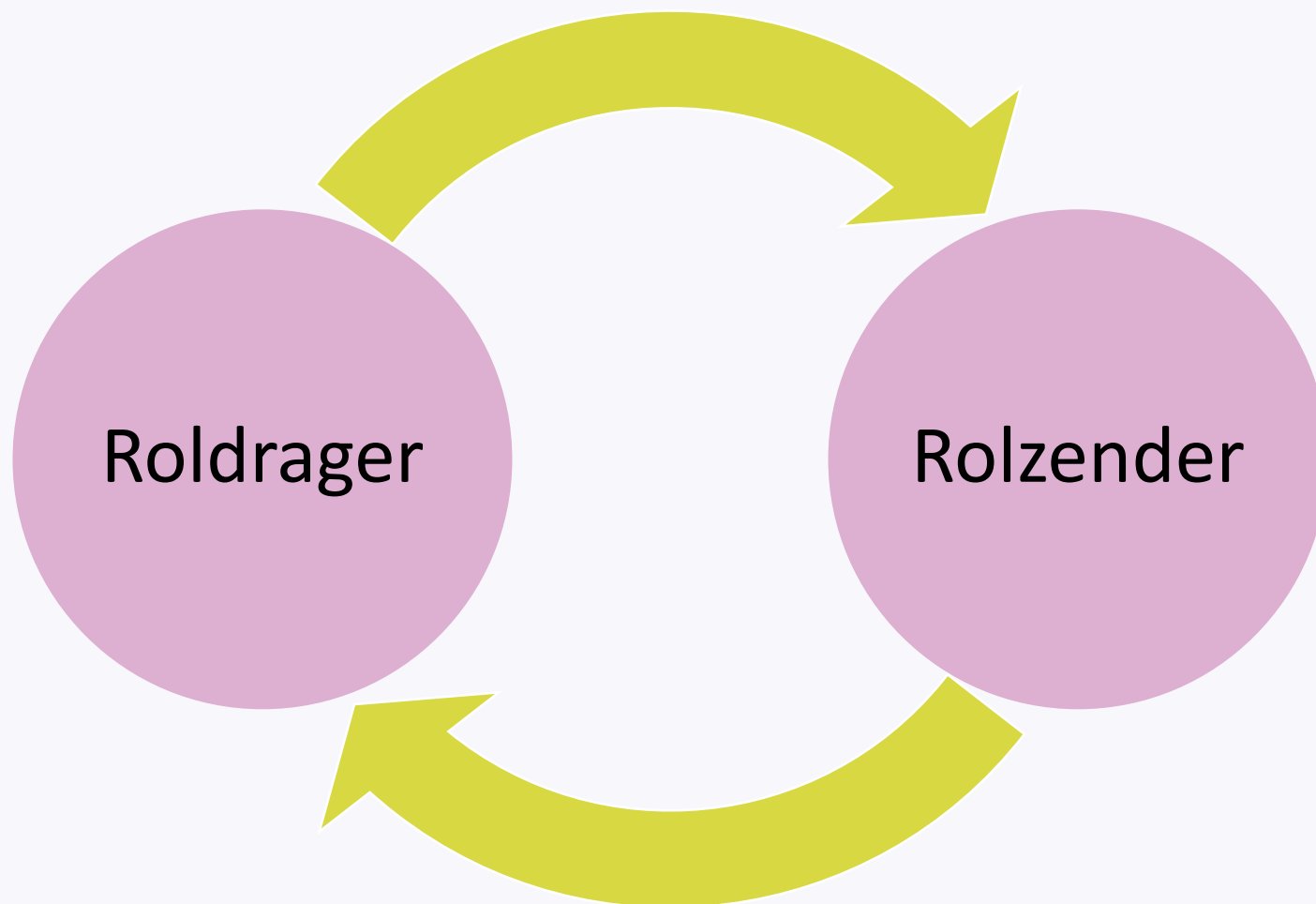


Taakgerichte en groepsgerichte rollen

- Taakgerichte rollen
- Groepsgerichte rollen
 - Sociaal-emotionele ondersteuner
 - Harmoniezoeker
 - Tegenspeler
 - Sfeermaker
 - Observerende buitenstaander



Problemen met rollen



Problemen met rollen

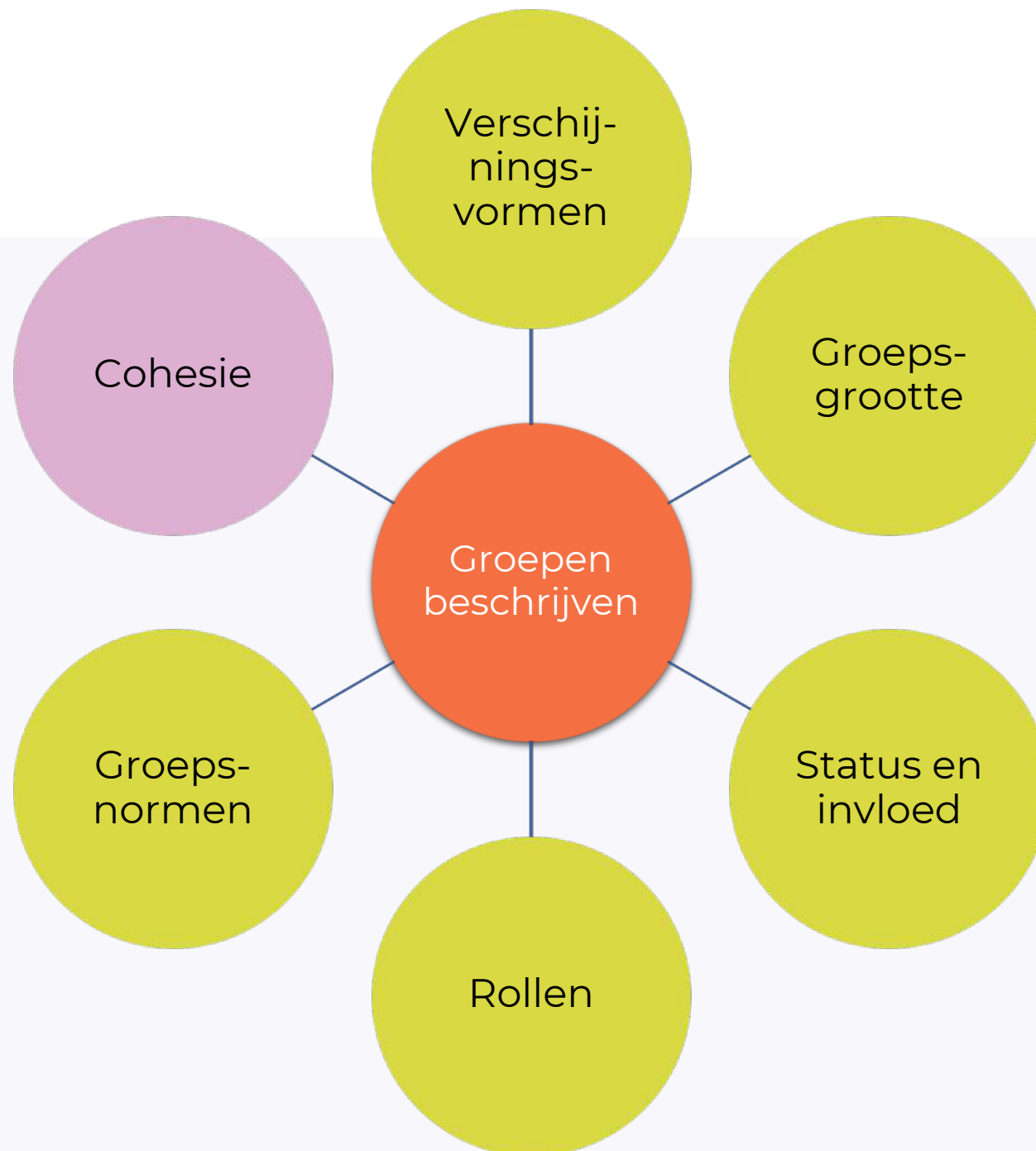
- Rolonduidelijkheid
 - Te weinig helder voor de roldrager welk gedrag bij de rol hoort
 - Discrepantie met rolzenders
- Rolconflict
 - Tussen twee rollen door eenzelfde roldrager opgenomen
 - Tussen rol en identiteit



Disfunctionele rollen: zelfgericht, verstorend

- Dominant
- Slachtoffer
- Profiteur
- Verstoorder
- Zondebok





Groepsnormen

Collectieve overtuigingen en gedragsstandaarden

die worden **gedeeld en geaccepteerd**

door de leden van de groep.

Groepsnormen beïnvloeden de manier waarop mensen

zich **gedragen**,

communiceren en

interageren binnen de groep.



Onderscheid in groepsnormen

- Expliciet/formeel
 - Regels en voorschriften
 - Afspraken
- Impliciet/informeel
 - Vanzelfsprekend vanuit culturele context, gewoontes en 'tradities'
 - Subtiel tot stand gekomen, of door 'beloning en straffen' (sociale druk)
 - Overgedragen door observatie, imitatie, niet zelden van 'leiders'



Ontstaan en evolutie

- Niet willekeurig
- Kunnen evolueren doorheen de tijd
- Voorbeelden:
 - Cultuur als normatieve achtergrond
 - Tradities en nieuwe gewoonten
 - Processen uit het verleden, kritieke gebeurtenissen
 - Individuele achtergronden en ervaringen van de groepsleden
 - Doelen en doelstellingen van de groep



Vele vormen van normen

- Ethische normen
- Sociale normen
- Communicatiestijlen
- Kledingvoorschriften
- Waarden en attitudes
- Onuitgesproken regeltjes en gewoonten
- ...

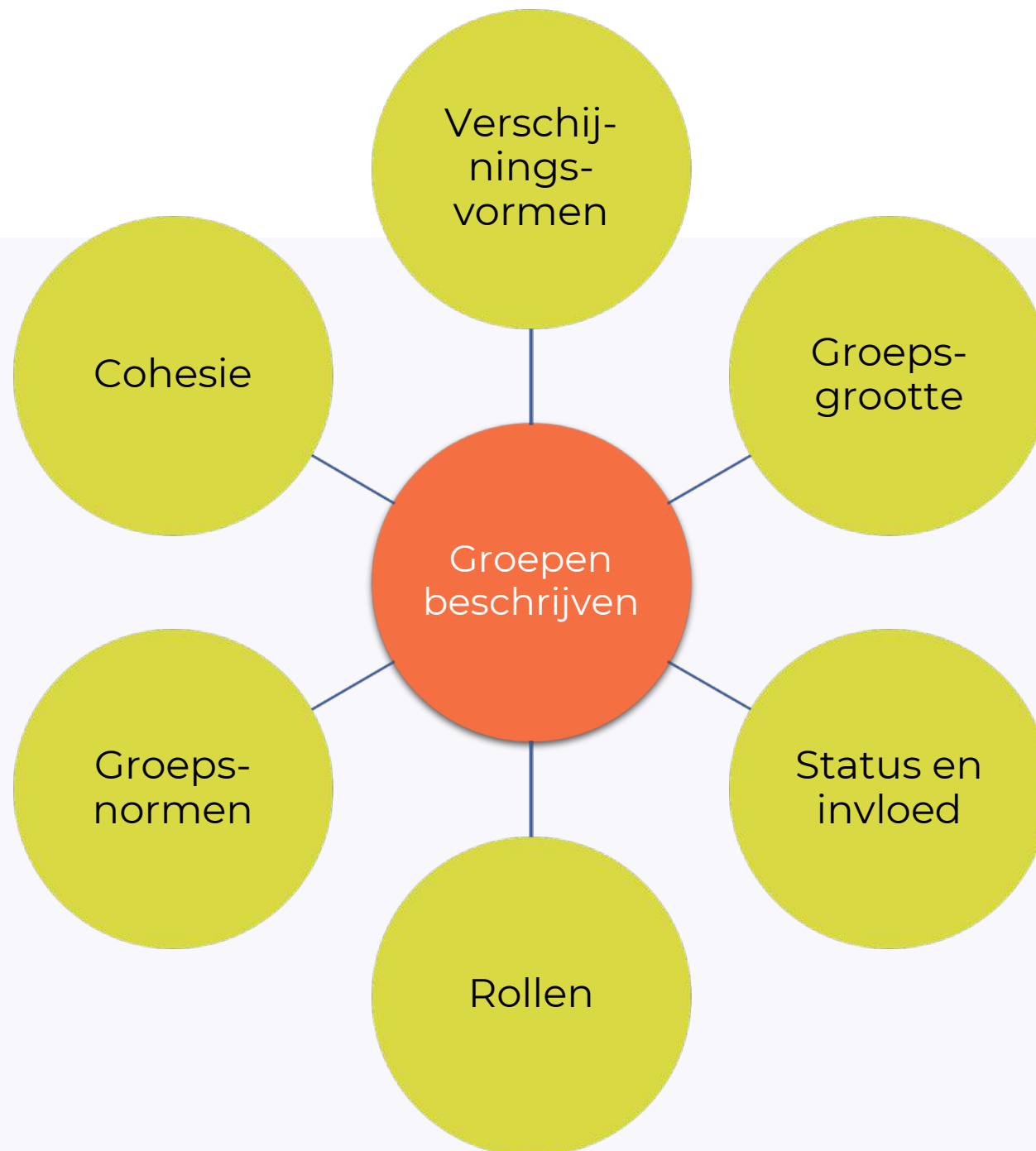


Oefening per twee, en dan in groep



- Ga na of de situatie waar je in vorige oefening rond verschijningsvormen met elkaar over gesproken hebt, nog beter kan geanalyseerd en beschreven worden met volgende begrippen:
 - Status en invloed
 - Rollen
 - Groepsnormen
- Helpt dit om beter te kiezen wat je kan ondernemen?





Cohesie: 'Hoe hecht is de groep'?

- Hoe vlot gaat het bepalen van groepsdoelen?
- Hoe sterk is de uitwisseling van informatie?
- Hoe sterk wordt echt samengewerkt (coöperatie)?
- Hoe sterk laten groepsleden zich door elkaar beïnvloeden?
- Hoe sterk ervaren groepsleden steun, waardering en acceptatie van elkaar?
- Hoe sterk is de wens om lid te blijven?



Factoren die cohesie kunnen versterken

- Gedeelde doelen
- Goede communicatie
- Positieve, wederkerig en interpersoonlijke relaties
- Eerlijke, gelijke en rechtvaardige behandeling van alle leden



Factoren die cohesie kunnen aantasten of verhinderen

- Conflicten
- Ongelijke machtsverhoudingen
- Gebrek aan positieve interpersoonlijke relaties
- Te grote groepen



Cohesie altijd belangrijk en na te streven?

- Geen 'fetisj'
- Nastrevenswaardig als:
 - groep een langer bestaan of een duurzame geschiedenis kent of beoogt
 - groep een plek is van langdurige samenwerking
 - groep bron van identiteit is



Cohesie altijd belangrijk en na te streven?

- Minder belangrijk voor groepen die slechts korte periode samen zijn of samen werken
 - Deelnemers toevallige passanten, die de dag nadien al vergeten zijn
 - Eenmalig podium voor gedachtewisseling

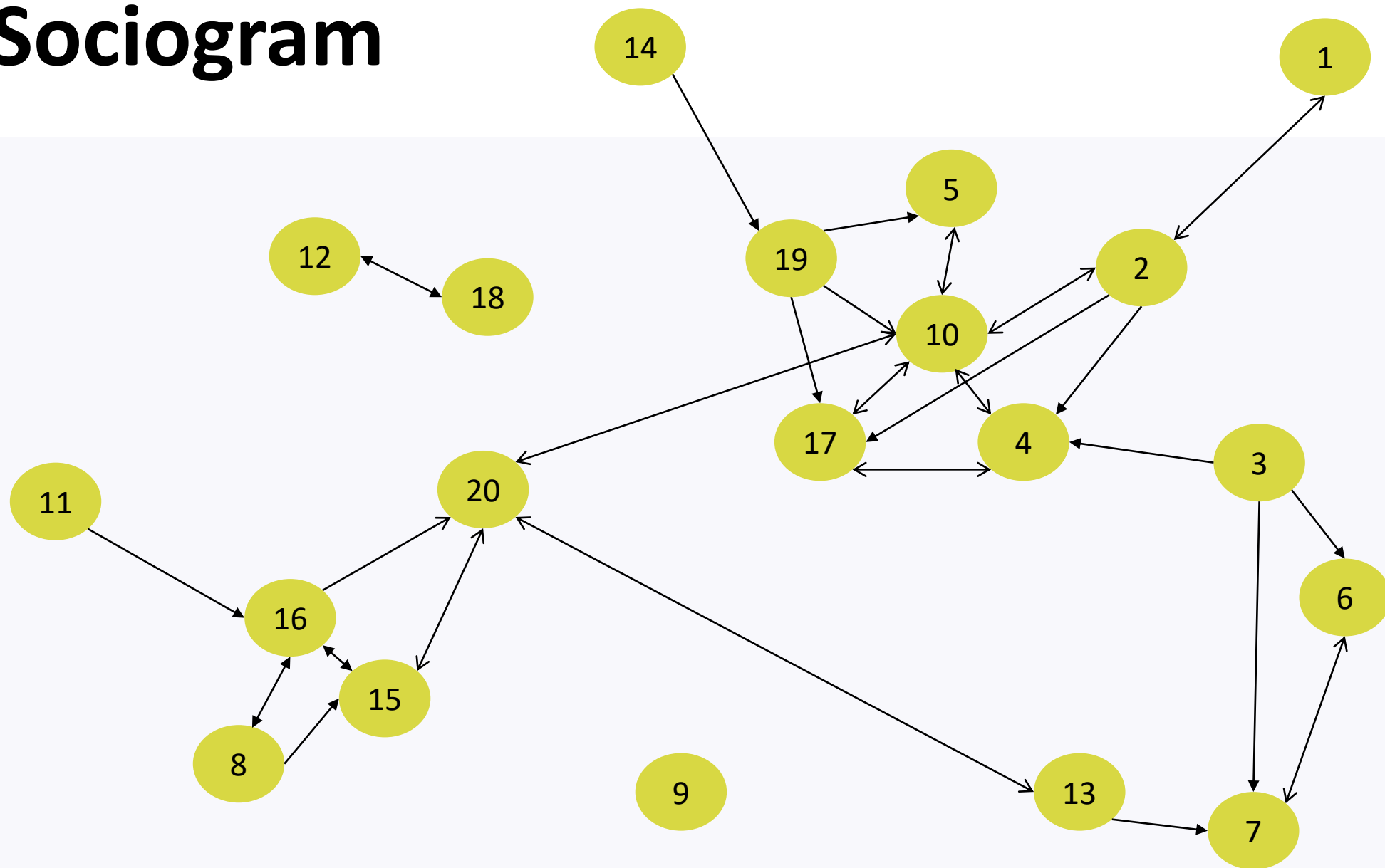


Positieve interpersoonlijke relaties zichtbaar maken

- Sociometrische methode: leidt tot 'sociogram'
 - Wie heb ik graag?
 - Met wie werk ik graag samen?
- Wederkerigheid – gebrek aan wederkerigheid: spanning in de groep



Sociogram

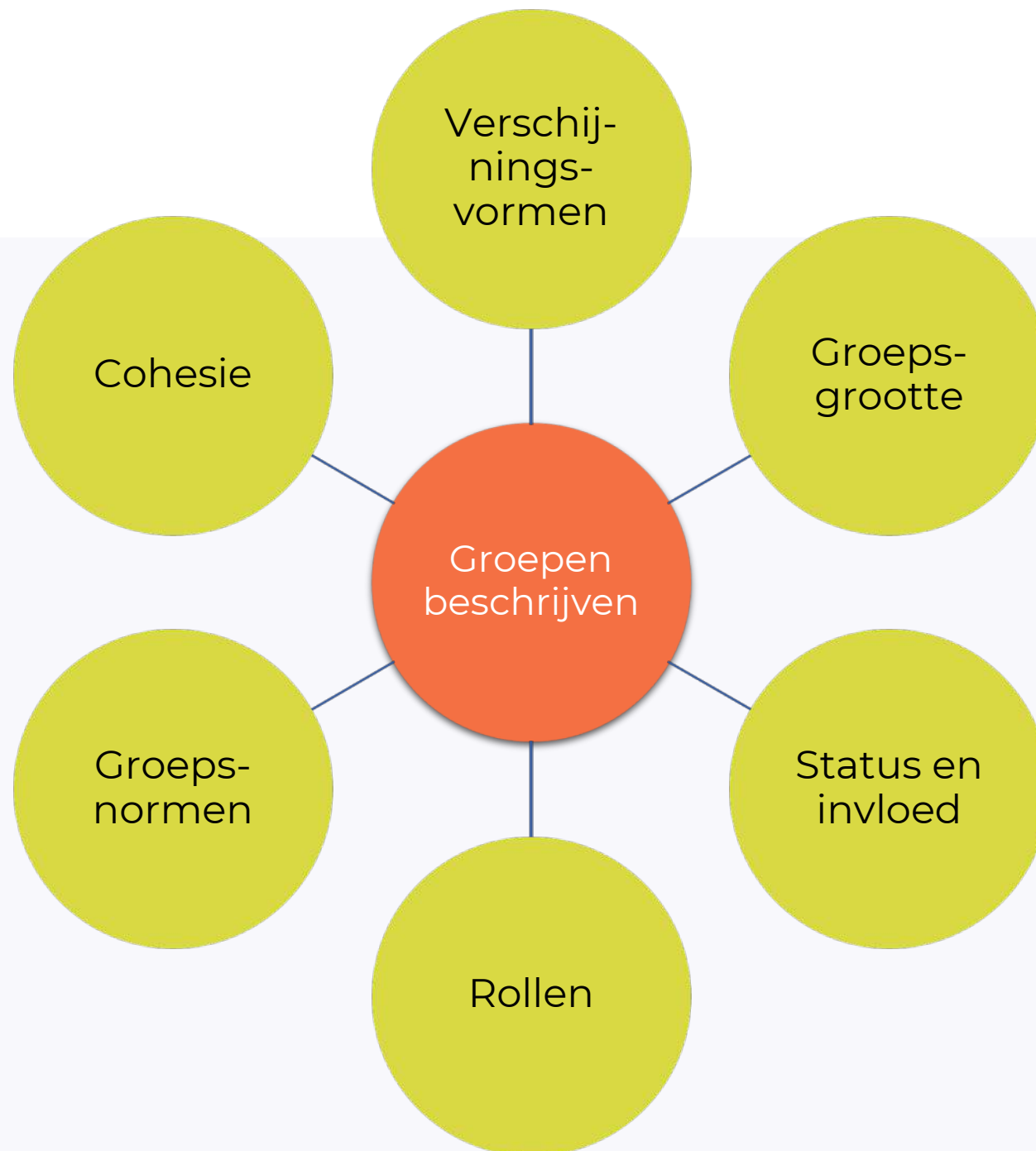


Oefening



- ‘Lees’ per twee het bovenstaande sociogram.
- Beschrijf zo helder mogelijk de cohesie in de groep.
- Benoem mogelijke sterktes, zwaktes of uitdagingen in deze groep.





Hoe-ateliers

- Iedereen formuleert een hoe-vraag met betrekking tot het werken met groepen.
- We kiezen samen 2 vragen uit die herkenbaar én interessant zijn voor verschillende mensen.
- We werken in twee groepen aan mogelijke antwoorden.
- We delen die plenair.



Check-out

Volgende week vertel ik aan mijn collega's over
deze vorming...



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

