



Vorming

‘Kiezen voor de juiste methodiek in groepswork’

Gie Van den Eeckhaut
Coördinator werkveld
Brussel – 6 mei 2026

Wat we gaan doen ...

- Kennismaken

- Babbel: naam, organisatie, schoenmaat, leeftijd – het examen
- Tikkende tijdbom
- Interview: mijn favoriete methodiek ('Ik ben ... en ik werk bij ... en doe vooral ... en mijn meest favoriete, gewaardeerde, bijzondere methodiek is ...')

- Kader bieden

- Uitproberen

- Inspireren

- Engageren



Een kader om te beslissen ...

- De kernvragen ...
 - Welke observaties of inschattingen betreffende deze groep zijn volgens mij van belang?
 - In welke richting wil ik de groep sturen/laten evolueren?
- ... 10 overwegingsvragen om die kernvragen verder in te vullen!

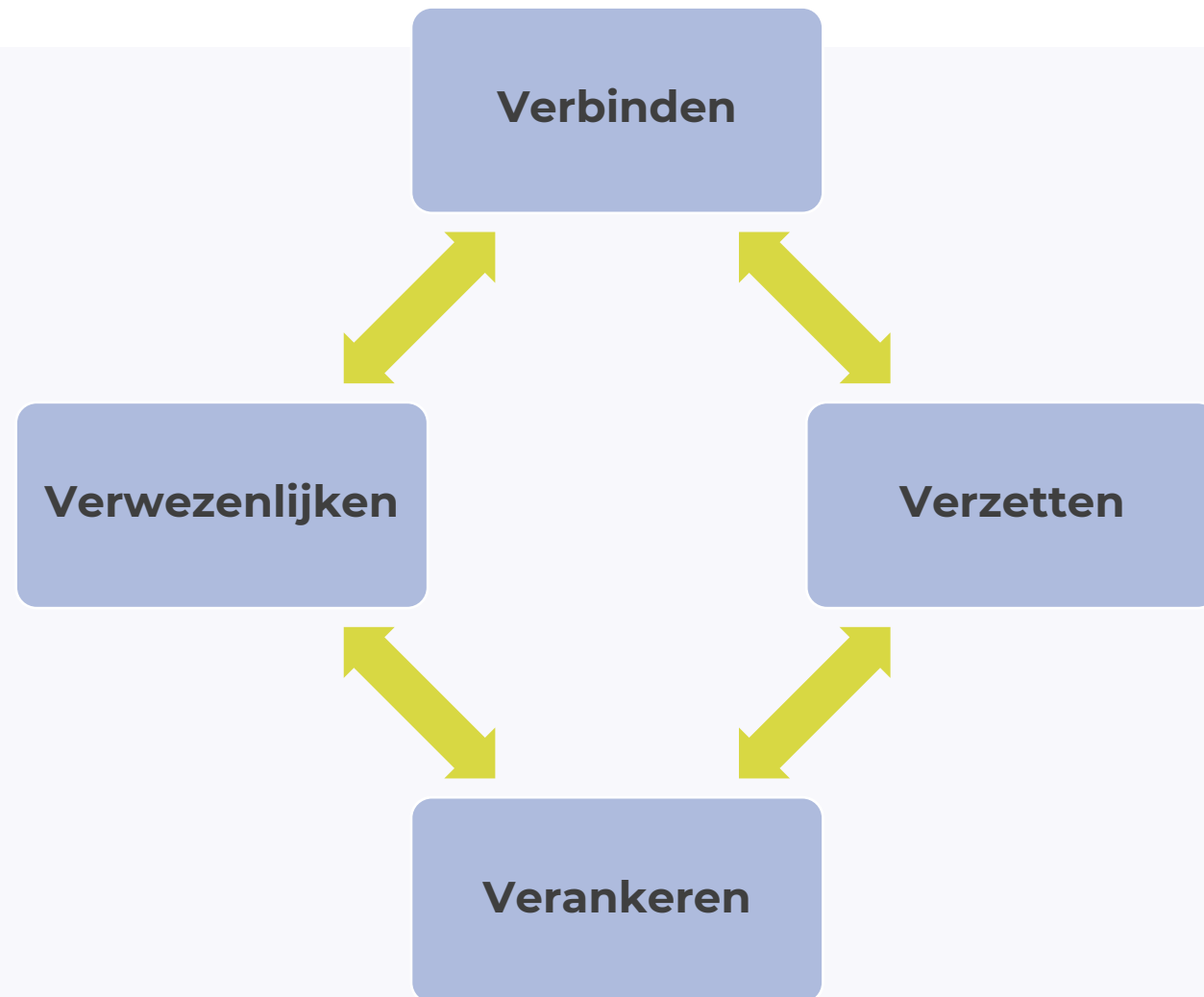


Methodiek moet de gewenste soort interacties bevatten

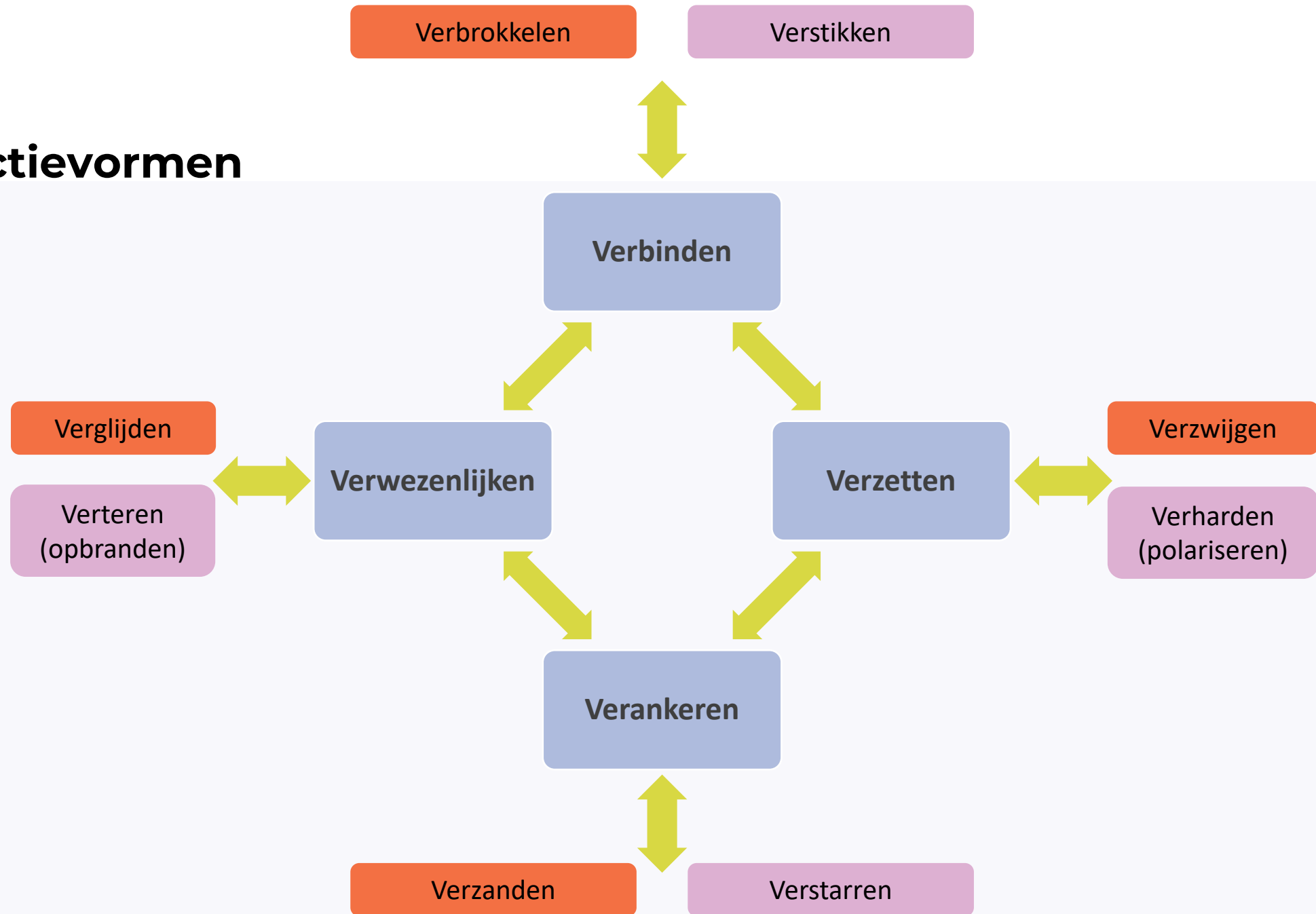
- Gezonde belans tussen verschillende verschijningsvormen of interactievormen in een groep
- ...



Interactievormen



Interactievormen



Methodiek moet de gewenste soort interacties bevatten

- Gezonde belans tussen verschillende verschijningsvormen of interactievormen in een groep
- Kijken naar wat is en naar wat je zou willen versterken!
 - Bv. Observatie 'verbrokken'? Dan een methodiek die verbindt!
 - Bv. Observatie 'verzwijgen'? Dan een methodiek die verschil en verzet zichtbaar maakt!
- Kader voor de verdere opbouw van de dag: verbinden – verzetten – verankeren.



Het benodigde veiligheidsniveau

- Grenzen van deelnemers inschatten en mee helpen bewaken
 - Bv. afspraken maken
 - Bv. verplichting om mee te doen wegnemen
- 'Berusten' versus 'uitdagen': comfortzone – stretchzone – stresszone



Het benodigde veiligheidsniveau: hoofdregel 'van gemakkelijk naar moeilijk'.

- van 'op zichzelf gericht' naar 'gericht op een publiek'
- van 'vertrouwd gedrag' naar 'nieuw gedrag'
- van 'verbaal' naar 'lichaamstaal' of 'beeldende taal'
- van 'interactie in kleine groep' naar 'interactie in grote groep'
- van 'kort' naar 'lang'
- van eerder 'gesloten opdrachten' naar 'open opdrachten'

Groeperingsvorm: grootte en indeling van de groep

- Groepsdynamisch maximum: 16?
- 'Groep' versus 'publiek'
- Wisselende indelingen? Welbewust kiezen in je methodiek om te spelen met indelingen:
 - Per twee/per drie
 - Groepjes van vijf
 - Gehele groep



Emotionele lading

- Ernstig – luchtig, humor
- Persoonlijk – algemeen
- ‘Doorgaan op zelfde emotionele lading’ versus ‘kiezen om een andere emotionele lading te prikkelen’:
afwisseling

Energieniveau van de groep

- Te veel interacties? Rust nodig?
- Vermoeidheid? Energiedip? (bv. na de middag)
- ‘Speels, lachen, plezier, bewegen’ als tegengewicht tegen ‘ernst, concentratie, stil zitten’?



Voorkeuren van de groep als richting of als uitdaging

- Bv. lijfelijke, speelse groep versus een verbaal en rationeel georiënteerde groep
- Bv. rollenspel, theater of beeldend werken of weerstand daartegen
- Bv. diepgaand en beperkt of eerder schaatsend en veel
- Vraag is ook hier: Meegaan of uitdagen? Goesting of weerstand?



Stuurkracht die nodig is

- Een methodiek stuurt het handelen in meerdere of mindere mate: 'vrijheidsgraden'.
- Sommige groepen hebben voor bepaalde opdrachten een sterke sturing nodig, andere groepen vinden zelf hun weg met weinig instructie.
- Bv. een open gesprek of een gesprek aan de hand van 4 sterk structurerende vragen.

Passend in de samenhang van methodische keuzes

- Balans
- Afwisseling
- Aansluiting en overgangen
- Voor ieder wat wils, voor ieder een mogelijke comfortzone



Verschillende 'gebieden' in de mens aanspreken (leerstijlen, benaderingen, ...)

- Verstand – lijf – gevoel
- Doeners en denkers
- Ontdekkers/onderzoekers en uitvoerders van 'handleidingen'
- Praters en beeldenaars



Ruimtelijke en materiële mogelijkheden

- Aard van je werkruimte: lokaal, buiten, groot, klein, licht en luchtig, ...
- Schikking van je lokalen
- Beschikbaarheid van materialen
 - Digitaal
 - Stiften, papier, post-it ...



Oefening: jouw methodiek in een raster

- Per twee
- Schrijf eerst individueel je favoriete methodiek uit in het eerste kader.
- Overloop elke richtvraag:
 - Geef aan waar je deze methodiek situeert en waarom.
 - Geef mogelijke variaties aan om te spelen met deze dimensie in functie van wat de groep nodig heeft.
- Plenair:
 - Wat hebben we geleerd uit deze oefening?
 - Bladen inventariseren: ik werk die indien mogelijk en interessant verder uit en je krijgt na deze vorming 'ons methodiekenbundeltje' cadeau!





Laat je inspireren!

Online: bv. <https://www.werkvormen.info/werkvorm/>

ChatGPT

Een voorbeeld voor een prompt in ChatGPT

Ik geef binnenkort een vorming voor mensen die in een gemeentelijke cultuurraad zetelen. De doelstelling van deze vorming is: deelnemers kunnen na de vorming kritisch nadenken over het gemeentelijk beleid en kritisch-constructieve adviezen formuleren betreffende het lokale cultuurbeleid aan het gemeentebestuur. Het betreft een groep van 14 deelnemers uit verschillende gemeenten, de meesten met lange ervaring. De vorming mag 2 uur duren, moet starten met een creatieve kennismaking en moet voldoende afwisseling bevatten. Ik moet ze op mijn eentje kunnen begeleiden. We zitten in een klassiek vergaderlokaal, we hebben projectiemogelijkheden, flaps en post-its ter beschikking. De leeftijd varieert tussen 50 en 70 jaar. Werk een bruikbaar en interessant programma uit voor deze vorming.



Stapje verder

- Mooi voorstel! Ik ga zo meteen een presentatie opladen die een mooi kader biedt om systematisch aan de kwaliteit van onze methodische keuzes in groepswerk te sleutelen. Ik zou nu willen dat je het voorgestelde programma omturnt naar 'nog beter' op basis van de aangeboden kapstok. Je wacht met je antwoord tot ik de presentatie heb opgeladen.

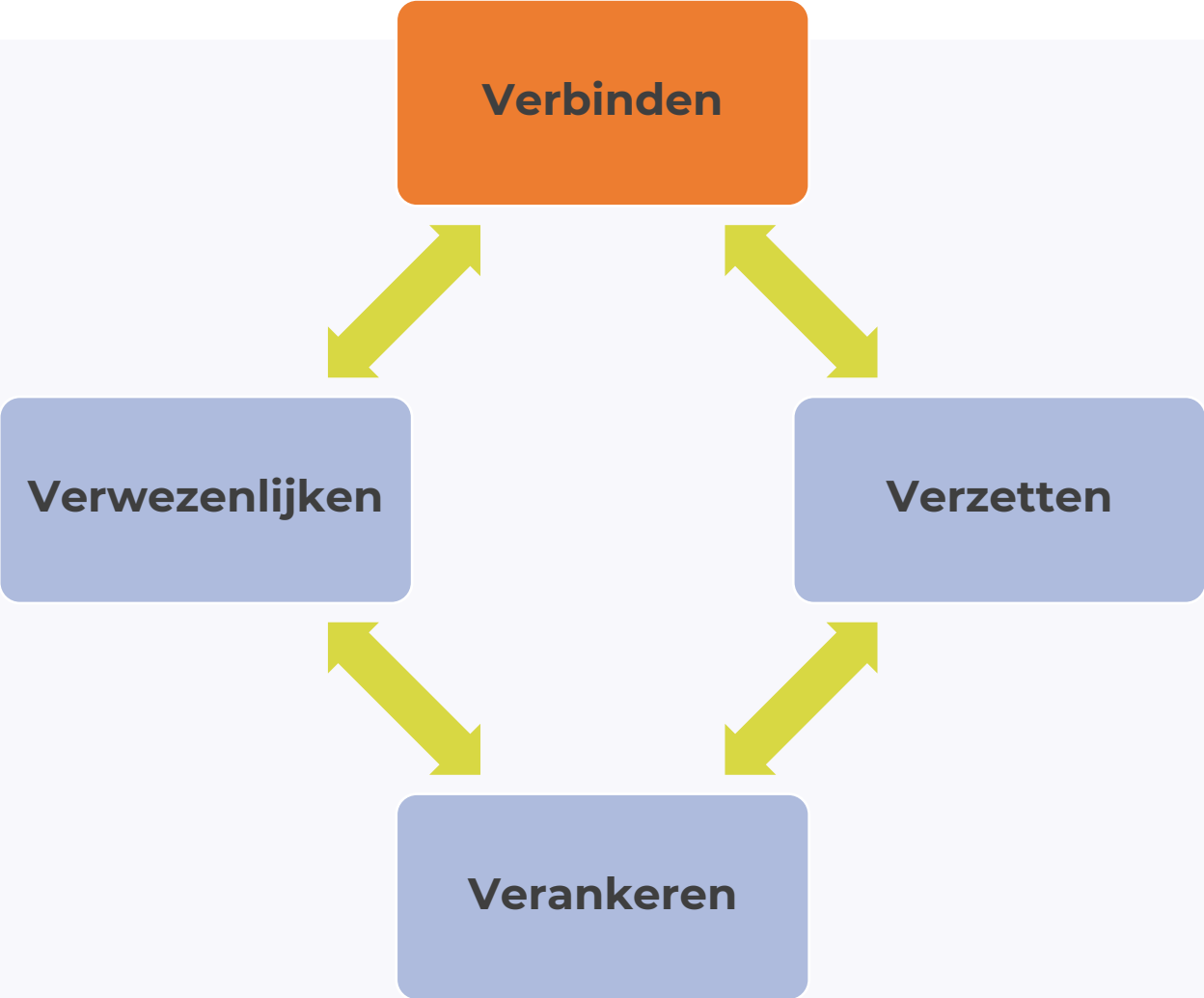


Methodiek inzetten om je groep in de juiste richting te sturen



Bewust kiezen waar je met je groep naar toe wil ...

Interactievormen



Verbindende methodieken: kennismaken

- Interactieve naamspelletjes
- Voorstellen in relatie tot het thema – gecombineerd met ...
- ... Interview en elkaar laten voorstellen in de groep
- Sorteerspelletjes:
 - rangschikken volgens postnummer, volgens plaats in het gezin, leeftijd, grootte ...
 - Wisselend in groepen verdelen: gender, migratiegeschiedenis, kinderen of niet, jaren aan het werk in je organisatie, ...
- 'Ik ben uniek'
- Inchecken
- Per twee: zoek een gemeenschappelijke kennis, of iets anders wat je gemeenschappelijk hebt



Verbindende methodieken: actieve opdrachten

- Uitdagingen voor de groep

- Tijd, punten, ...
- Competitie/prestatiegericht
- Eindresultaat

- Voorbeelden

- 2-metersessie: heliumstick
- Woord of uitdrukking maken met één van de eerste twee letters van alle voornamen.
- 'Tjak': kring, punt in het midden, wijsvinger in de lucht, tjak naar het midden spontaan
- Tellen met je ogen dicht

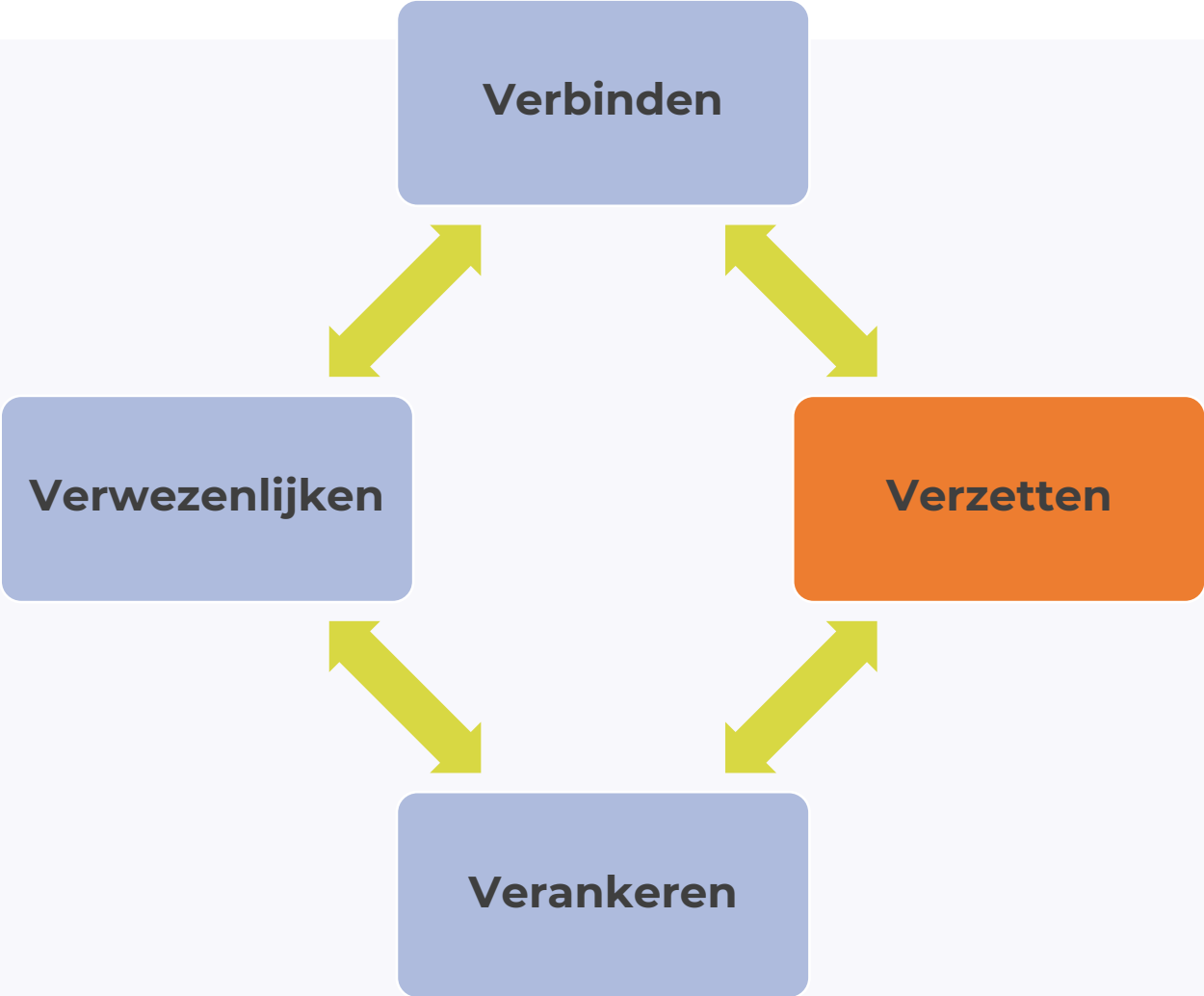


Verbindende methodieken

- Veel interacties
- Sturend zodat iedereen bijdraagt
- Overwegen om per twee of drie eerst dingen te doen en dan pas in grote groep of publiek
- Zoeken naar met wie je iets gemeen hebt



Interactievormen



Methodieken voor verzet: verschil zichtbaar maken

- Alle variaties op het stellingenspel: oefening
 - We formuleren samen één stelling waar we met deze groep willen rond werken. In de discussie willen we er voor zorgen dat zoveel mogelijk ‘verschil’ zichtbaar wordt!
 - Opdracht:
 - Bedenk per twee een manier om de discussie zo divers en interessant mogelijk te maken.
 - Hoe kunnen we de verschillen zo goed mogelijk zichtbaar maken?



Methodieken voor verzet: probleemoplossend werken en brainstormen

- Problemen diepgaand analyseren:
 - aan de hand van een ijsbergmodel
 - aan de hand van een mindmap (wat-waarom-hoe kunnen we het nog verergeren?)
- Oplossingen bedenken voor een probleem:
 - aan de hand van metaforen
 - aan de hand van superhelden
 - waardierend onderzoeken (Appreciative Inquiry)
- Brainstorm: voorwaarden voor goede brainstorm?



Goeie brainstorm?

■ Misvattingen

- Meer mensen is beter
- Spontaan en chaotisch
- Alles moet bruikbaar zijn

■ Conditie

- Duidelijk doel
- Veilige sfeer – geen kritiek geven op ideeën tijdens brainstorm
- Diversiteit in de groep
- Tijd en ruimte
- Goed faciliteren



Eigen ervaring met brainstorm

- Opbouwen van individu naar groep: betrokkenheid, verantwoordelijkheid, spreektijd
 - Bv. crazy 8 (of 6 of 4): blad in 8 vakken, 8 minuten om in elk vak een idee te schrijven
 - Per twee: verder denken op elkaars ideeën en samen een nog betere crazy 8 maken, toevoegen.
 - Inventariseren
- Lang genoeg: de meest verfrissende ideeën ontstaan door doorwerken op elkaar én vaak als de evidente ideeën op zijn!
- 'ja, maar ...' verboden, 'ja, en ...' is de regel!

De verstilde groep met gebrek aan jonge krachten ...

- Een lokale vereniging, met gemiddelde leeftijd van 66 jaar.
- Klassiek gestructureerd, met bestuur, voorzitter, secretaris, penningmeester.
- Met een vastliggend en steeds terugkerend programma, met heel klassieke activiteiten.
- Uitdaging: 'We willen nieuwe mensen! Enthousiaste mensen! Jonge mensen! Mensen die er hun schouders willen onder zetten!
- Is al jaren de uitdaging 😊



Opdracht 1: De autobus

- Gebruik de metafoor van de autobus: de voorzitter zit aan het stuur, de penningmeester heeft de benzine betaald en de secretaris telt de aanwezigen. De meeste leden van de groep zitten op de bus. Een paar leden zijn er niet geraakt.
 - Stap 1: Waarom komen er geen nieuwe mensen op de bus?
 - Stap 2: Wat zou je allemaal kunnen doen om er voor te zorgen dat er nieuwe mensen op de bus komen?
 - Stap 3: vertaal je oplossingen naar de realiteit van je groep.



Opdracht 2: Superhelden

- Stap 1: bedenk een lijstje van (super!)helden. Denk aan strips, films, action-hero's, tekenfilmfiguren, brandweer, ...
- Stap 2: overloop het lijstje en bedenk voor elke held minstens één manier waarop die held het probleem zou oplossen!
- Stap 3: vertaal de oplossingen van superhelden naar de concrete realiteit van je groep.

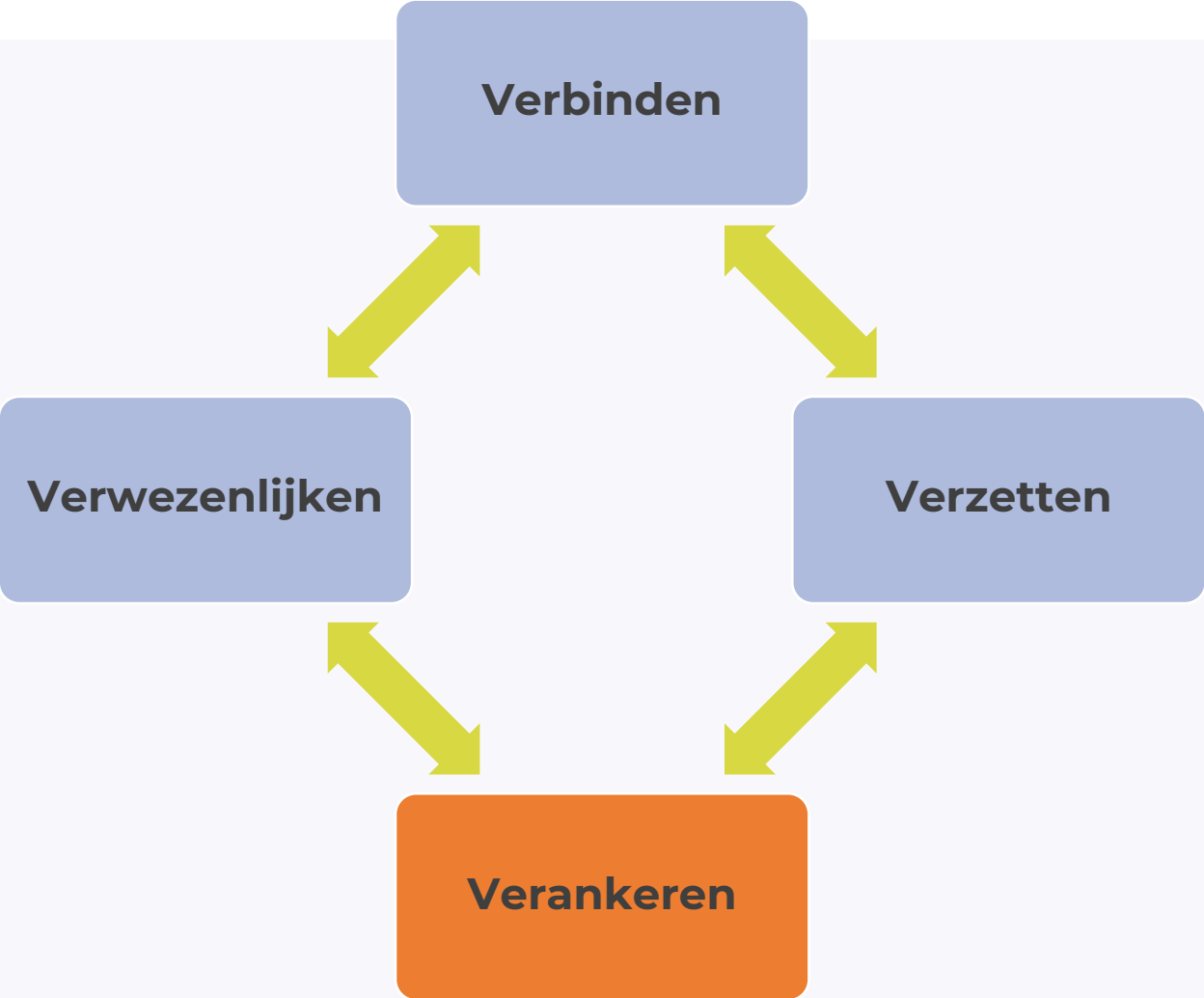


Methodieken voor verzet: conflict samen aanpakken

- Actieve luisteroefeningen: Laat deelnemers in duo's werken: de ene spreekt en de andere parafraseert wat hij/zij hoort. Wissel daarna om.
- Focussen op belangen en behoeften in plaats van standpunten: Vraag elk groepslid om hun belangen en behoeften te benoemen en zoek naar gezamenlijke belangen.
- Opstellingen
 - Eenvoudige versie: De 'Stoelenoefening' (Perspectiefwissel)
 - Complexe versie
- Conflictladder: Visualiseer samen hoe het conflict stap voor stap geëscaleerd is, en bespreek hoe je weer naar lagere treden kunt gaan.



Interactievormen



Methodieken voor verankering: veilige ruimte

- Samen een charter opmaken voor de samenwerking: van 'Open Space' naar een eigen gedragen afsprakenkader
 - Laat ieder lid van de groep zelf onderwerpen aandragen waarover dit lid het belangrijk vindt om duidelijke afspraken en engagementen op te nemen.
 - Formuleer rond elk thema een duidelijke en controleerbare afspraak, regel of engagement.
 - Kies samen de tien belangrijkste uit en zet ze op een mooi papier.
 - Laat iedereen het resultaat ondertekenen.



Voorbeeldoefening

- Per twee: 'Welke regels helpt mij om mij veilig te voelen in deze groep en mij echt goed te engageren hier?'
- Samen overlopen en kort bespreken hoe die voorstellen kunnen landen in bruikbare afspraken.



Methodieken voor verankering: veilige ruimte

- Samen tot gedeelde afspraken te komen
- Gespreksregels installeren als begeleider:
 - Grenzen respecterend gedrag (Socius)
 - ...



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.

Methodieken voor verankering: veilige ruimte

- Samen tot gedeelde afspraken te komen
- Gespreksregels installeren als begeleider:
 - Grenzen respecterend gedrag (Socius)
 - bv. PICKASOLL (Sensoa)



Voorbeeld: Pickasoll – seksuele vorming (Sensoa)

- P staat voor Privacy: wat je vertelt blijft hier
- I staat voor Ik-persoon: vertel vanuit je zelf
- C Staat voor Cultuur: culturele achtergrond breed begrepen
- K staat voor Kiezen wat je wel en niet vertelt.
- A staat voor Actief: draag bij, wacht niet af
- S staat voor Seksualiteit: meer dan enkel vrijen
- O staat voor Oriëntatie: alle gendertypes verdienen respect
- L staat voor Luisteren
- L staat voor Lachen



Methodieken voor verankering: plannen met behulp van SCORE

- Structuur: bv. acties – verantwoordelijk – deadline
- Controleerbaar: opvolgbaar, helder, goed geformuleerd, duidelijk wanneer geslaagd
- Overwogen: dringend – belangrijk – impact, ‘need-to-have’ versus ‘nice-to-have’
- Rapporteren: wie laat wat weten aan wie?
- Evaluatieafspraken: wanneer en hoe doen we de opvolging en evaluatie?



Methodieken voor verankering: geleerde toepassen

- Goede voornemens:
 - Eigen engagement zichtbaar maken
 - Op een later moment mee confronteren?



Methodieken voor verankering: goede voornemens

- Mijn goede voornemen:
 - Welke methodiek ga ik waar eens uitproberen?
 - Met wie in mijn organisatie ga ik eens verder praten over hoe we methodieken kiezen?



Korte evaluatiemethodiek als slot

- Ik ga geïnspireerd naar huis!
- Ik ga met meer inzicht in methodiekkeuze voor het werken met groepen naar huis!
- Ik onthou zeker één moment van deze dag!
- De manier van werken past goed bij mij!
- Ik heb zeker nog iets te zeggen over 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

