

Afsluiter van de vorming ‘Kiezen voor de juiste methodiek in groepswork’

Resultaten op basis van de vorming op woensdag 6 mei 2026, gegeven door Gie Van den Eeckhaut

Onderstaande methodieken zijn aangedragen door de cursisten zelf. Een laatste cadeautje om de vorming af te sluiten ...

Mijn favoriete methodiek:

Wij faciliteren trajecten voor jongeren en hun projecten waar ze aan de hand van verschillende workshops (“hoe verfijn ik mijn projectidee”, “waar vind ik centen voor mijn project”, ...) en een individueel begeleidingstraject hun project verder uitbouwen, met als finaliteit een crowdfundcampagne.

De bedoeling is dat ze ook echt samenwerken, want ze moeten bvb. ook samen een offline fundraiser (lees: feestje) organiseren.

Bij de eerste bijeenkomst, wanneer ze elkaar leren kennen, neem ik altijd een pak dixit-kaarten mee.

Dan moeten ze, adhv. een begeleidende vraag (bv. “Hoe voel je je bij het financiële aspect van jouw project?”) een kaart kiezen die past bij hun gevoel en antwoordt op deze vraag.

Mijn favoriete methodiek:

Intervisie: roddelmethode

Stap 1: Inbrenger vertelt kort een situatie waar hij/zij tegenaan loopt.

Stap 2: Intervisie-leden mogen enkel open vragen stellen om een duidelijk beeld te krijgen.

Stap 3: De inbrenger leunt naar achter en de groep bespreekt de casus (oorzaken, oplossingen ...). De inbrenger luistert en noteert eventueel.

Stap 4: De inbrenger geeft feedback (wat viel me op, welk inzicht kreeg ik).

Stap 5: De groep bespreekt wat dit heeft opgeleverd en hoe dit in de praktijk kan omgezet worden.

Mijn favoriete methodiek:

Stelling-oefening

Groepje rond tafel.

Blad met 2 kolommen "eens" – "oneens".

3 à 4 extreme stellingen (op voorhand bedacht i.f.v. het thema).

Bv. "De stad moet beslissingen doorduwen, want weerstand heb je toch altijd."

Bv. "Het zijn maar enkele burgers die klagen, die zullen wel overwaaien."

Elke deelnemer heeft post-its – ± 30 sec om te beslissen of ze eens of oneens zijn en waarom, en dit op de post-it te schrijven.

Post-its op het blad plakken.

Begeleider laat eerst minderheid aan het woord en vraagt andere deelnemers om te reageren (alle post-its overlopen, laten toelichten).

In het beste geval veranderen deelnemers van mening of zien ze dat er interpretatieverschillen zijn.

Mijn favoriete methodiek:

Methode: gesprek op voeten

Doel: conflicten / spanningen in groepen doorbreken (zichtbaar maken polariteit).

Veiligheidsregels die heel sterk gewaarborgd worden (o.a. elkaar niet onderbreken, STOP).

Fysiek nemen alle deelnemers een ruimte in (eens, oneens of neutraal).

Mensen worden aangesproken over hun keuze/motief.

Je mag van positie veranderen en tegenspreken.

Je wordt nadien op een andere plek gezet (tegenovergestelde mening) om dan argumenten aan te vullen (los van persoonlijke mening).

Mijn favoriete methodiek:

Doelstellingen van een project bepalen

We komen voor het eerst samen met onze projectgroep.

Voor ons project is er een projectfiche opgesteld. Hier staat het doel, de scope en de context van het project vermeld.

Het doel is echter nog veel te breed en te vaag. De eerste taak van de projectgroep is dan ook het concretiseren van het doel.

De projectgroep komt voor het eerst online samen. Tijdens dat overleg maakt iedereen kennis met elkaar en met het project.

Ik presenteer enkele slides over de projectfiche: wat is ons doel, scope, timing, etc.
 Daarna gaan we over naar een online whiteboard.
 Ik stel de vraag: "Jullie hebben voor een reden 'ja' op dit project gezegd. Wat wil je met dit project bereiken?"
 Elk persoon vult dit zelf in, waarna iedereen kort een toelichting geeft.

Mijn favoriete methodiek:

Workshop met +25 vrijwilligers rond de 3 functies van de Repair Cafés
 (leren, repareren, sociale functie)

5 groepen van ± 5 behandelen 3 vragen
 (hoe doen we dat / wat kan anders / wat hebben we nodig).
 20 min per functie.
 Dan via post-its plenair brengen, bundelen, conclusies kristalliseren.
 Daarna groepjes shuffelen voor volgende functie en herhalen.
 Gebundelde conclusies samen structureren en indien nodig vertalen.

Mijn favoriete methodiek:

We starten in kleine groepjes en bespreken: "wat leeft er bij jou in je organisatie"?
 De herkenbare zaken worden genoteerd op een blad papier of post-its.
 Na 15 min gaan we terug naar de grote groep en bespreken samen wat er uit de brainstorm in kleine groep kwam.

We clusteren de wederkerige thema's en kiezen dan een 5-tal thema's waarop we dieper zullen ingaan.
 Daarna splitsen we opnieuw in kleinere en andere groepen en per groep gaan ze aan de slag met de vraag:
 "Wat kunnen we hier met de sector mee doen?"

Mijn favoriete methodiek:

Intervisie tussen 5 gemeenten (door een 3-tal vertegenwoordigd)
 Centraal topic: "Participatie bij herinrichting van een straat"

Vorbereiding:
 elke gemeente stelt in twee slides de participatievorm voor die ze hanteerde=case.

Ter plaatse:

1. 15 personen verdelen in 3 groepen van 5 gemeente-afgevaardigden rond een whiteboard met 1 moderator.
2. G1 stelt een concrete vraag waar ze hulp inroept voor betere participatie.
3. Moderator noteert vragen en tekent er herkenbare icoontjes bij.
4. G2-G5 mogen verduidelijkingsvragen stellen zonder te onderbreken en zonder mening of advies te geven. Ook niet impliciet. G1 beantwoordt die vragen
5. Daarna geven G2-G5 beurtelings advies, opnieuw zonder onderbreken en zonder herhaling.
6. Groep benoemt de adviezen waarin ze het meest gelooft.

Mijn favoriete methodiek:

Methodiek aan het begin van een basisvorming armoede

Doel: energizer + kapstok om het concept van het armoedeweb uit te leggen.

De groep staat in een kring.

Er zijn 2 bollen wol in een verschillende kleur.

Er wordt gevraagd welke woorden en beelden opkomen als ze denken aan armoede.

Als ze iets opnoemen dat te maken heeft met de buitenkant van armoede, houden ze de ene kleur vast.

Wat met de binnenkant te maken heeft, de andere kleur.

Zo ontstaan er 2 webs.

Aan de rand daarvan kan je het armoedeweb uitleggen.

Mijn favoriete methodiek:

Groepsscan

Doel:

- verschillen en gelijkenissen blootleggen.
- Gesprek aangaan en actie-punten kiezen.

Vragenlijst invullen – hier kunnen andere accenten gelegd worden.

Groepscoach kijkt naar verschillen en gelijkenissen en naar wat opvalt.

Deze daarna benoemen in groep en opdelen in sterktes en uitdagingen.

Uitdaging kiezen en eerste acties bepalen.

=Start van procesbegeleiding.

Bij kleine acties: opvolging en ondersteuning door groepscoach.

Resultaten op basis van de vorming op woensdag 6 mei 2026, gegeven door Marthe Jans

Mijn favoriete methodiek:

De Check in:

Bij het begin van een activiteit lanceert de begeleider een openingsvraag. Beetje in thema maar laagdrempelig (bv. Bij vorming over apps: welke app gebruik je het meest). De begeleider beantwoordt de vraag eerst zelf. Antwoord kort, geen toelichting nodig. Nadien komt elk groepslid aan bod in een volgorde die goed voelt voor de mensen zelf dus niet bij handopsteking → Je hoeft het woord niet te vragen.

Variaties op de methodiek

- Veiligheid: niet iedereen aan het woord laten, meer open/gesloten vragen, per 2, iets visueel invoeren, een schaal...
- Grootte: bovengrens 15, in grotere groep niet terugkoppelen (en in groepjes werken)
- Emotionele lading: spelen met de vragen
- Ruimte/materiaal: visueller: zo hoog mogelijk

Mijn favoriete methodiek:

- Iedereen staat in een kring. De facilitator legt de methodiek uit en opent het gesprek met een vraag of standpunt dat uit de groep is gekomen of op voorhand is vastgelegd
- Iemand die daar op wil reageren, stapt uit de kring en deelt zijn/haar/hun punt.
- Iedereen die het met dat punt eens is, gaat bij de persoon staan.
- Wie er anders over denkt, positioneert zich op een andere plek in de ruimte
- De facilitator bevraagt de personen die zich ergens anders hebben gepositioneerd
- Dit proces herhaalt zich tot een gedeeld standpunt is bereikt of blijkt dat er meerdere standpunten leven die om verdieping vragen.

Variaties op de methodiek

- Veiligheid: verplichting om mee te doen wegnemen, een zone maken om geen positie in te nemen, gesprek op handen, als facilitator altijd bij de persoon gaan staan die alleen staat

Mijn favoriete methodiek:

De methodiek die ik graag gebruik is in groep een tijdslijn maken. Ik bereid de assen voor en een paar post-its rond een bepaald thema (doelgroep/kanaal/actie). De groep

plaatst deze op een bepaalde manier (door overleg) + denkt creatief na over andere invullingen van de thema's

Mijn favoriete methodiek:

Mijn methodiek bestaat uit twee mogelijkheden. De bedoeling is om je gevoel van het moment te delen en ook tijdens een evaluatie, zelfkritiek geven

1. Kies uit verschillende gezichten van een bekende persoon die een emotie toont. Ben je blij, boos, droevig...?
2. Kies een film die het meest past bij jou zelfkritiek bv. Shining: niet zo blij of in the mood for love: super blij

Variaties op de methodiek

- Veiligheid: in plaats van in groep je emoties te delen per 2, dan leer je elkaar ook wat beter kennen
- Emotionele lading: niet in groep, minder persoonlijk maken bv. Hoe vond je de sessie/workshop?
- Energieniveau: zelf iets tekenen, collectieve tekening, moodboard maken (→ actiever)
- Verschillende voorkeuren/weerstand: opties geven, verschillende gevoelens. Het meer, actiever maken door balletjes, gezichten, kaarten op een tafel te leggen en iedereen kiest wat die wil.

Mijn favoriete methodiek:

Brainstorm:

Meestal hebben we veel ideetjes nodig

- Voor acties
- Voor slogans
- Voor activiteiten op een event

Methodiek:

- Individueel schrijf je op post-its ideetjes die gevoelsmatig bij je opkomen (oneindig veel): 5-10 minuten
- Per 2 ga je alle ideetjes bundelen en kies je 5 topfavorieten: 5-10 minuten
- Deze worden erna samengelegd: ofwel op een tijdlijn gelegd ofwel kort gepresenteerd en in groep besproken

Variaties op de methodiek

- Interactievormen. Verbinden (eerst mensen die een gemeenschappelijk idee hebben samenzetten)
- Veiligheid/groepsgrootte: Alleen beginnen, per twee, in groepjes (bv. Activiteiten event en titel event. Erna van groep wisselen en verderwerken op vorige ideeën).
- Veiligheid: Meer tijd of minder tijdsdruk geven of stellen dat het niet erg is al ser niet meteen inspiratie komt

- Veiligheid: vragen op voorhand al meegeven zodat ze er op voorhand over kunnen nadenken

Mijn favoriete methodiek:

Brainstorm methode. Bv. Project

- Samen de onderwerpen (vragen) voor de brainstorm overlopen. Zijn die duidelijk voor iedereen?
- Onderwerpen op grote flappen aan de muur
- In groepjes (3 à 4 personen) tijd om via post-its ideeën te noteren
- Lang de groepjes. Is alles duidelijk?
- Terug samenkomen. Post-its delen
- Post-its clusteren
- Iedereen krijgt X-aantal bolletjes
- Stemmen
- We houden alle ideetjes sowieso bij

Variaties op de methodiek

- Interactievormen: ook nadenken over wat willen we niet/wat zijn mogelijke drempels → verzetten en versterkt ook het verwezenlijken
- Groepsgrootte: kan in grote groepen, want je verdeelt in kleine groepjes. Na een periode van kleinere groepen terug door elkaar gooien
- Emotionele lading: Werken met een leuke warm-up (bv. Schaar steen papier oorlog). Dit zet het enthousiaste toon

Mijn favoriete methodiek:

Brainstorm: werken met stellingen en evaluatie/opwarmer.

Je bereidt enkele stellingen voor om voor te leggen aan de groep; als eerste stap ga je per twee in gesprek over de stelling: ben je akkoord? Waarom wel/niet? Wat zou je anders doen?

Als tweede stap wordt er plenair gevraagd naar akkoord van de stelling a.d.h.v. kaartjes. Groen = akkoord, geel = twijfel, rood = niet akkoord. Alle groepjes steken hun kaartje in de lucht → Start van een gesprek in groep. Dit herhalen voor alle stellingen

→ in kleine groep: neemt koudwatervrees wat weg

→ Stellingen zorgen snel voor gesprek/discussie en concrete input

Variaties op de methodiek

- Interactievormen: stelling aanpassen met focus op verbinding
- Emotionele lading: stelling aanpassen zodat het als opwarmer gebruikt kan worden (dilemma's op dinsdag)

- Veiligheid: variëren met antwoorden: niet akkoord – akkoord , graag – niet graag, mooi – niet mooi
- Sturend: ruimte vrijhouden voor input vanuit de deelnemers (stellingen). Voor te leggen bij de groep
- Verschillende gebieden: geen vraag als stelling, maar een afbeelding

Mijn favoriete methodiek:

Groepssessie beroepen & sectoren verkennen

Sectoren = visueel afbeeldingen voorzien per sector

Hoekenwerk

Hoek 1: naam sector + wat doen mensen hier? TAKEN

Hoek 2: beroepenkaartjes. Leg het juiste beroep per sector uit

Hoek 3: Keis een sector waar je ervaring in hebt of wil in werken. Waarom?

Hoek 4: Leg de voorwerpen op de juiste sector + bespreken

Hoek 5: Gezamenlijk een filmpje zoeken

Variaties op de methodiek

- Individueel in plaats van in groep
- Grootte aanpassen
- Match maken: beroepen bespreken kies een beroep dat je graag zou doen van de ander. Per twee bespreken.
- Geen match, luister naar elkaars beroep

Mijn favoriete methodiek:

Ga per twee staan. Een iemand begint met het geven van een compliment aan de andere. Mag o.b.v. wat die uiterlijk ziet of een ander soort compliment. Daarna geeft de andere een compliment, verdergaande op het compliment dat die kreeg, associëren dus. Minimum tijd geven, zodat er véél gezegd moet worden.

→ goed als energizer/opwarmer (voorafgaand aan een brainstorm, want oefent associatietechniek + creatief denken)

Variaties

- In plaats van complimenten: stoefen, elkaar steeds overtreffen. Externe voorwerpen gebruiken ipv de andere persoon; vb. schrijf binnen twee minuten 20 verschillende acties op dat je met die voorwerp kan doen
- Tijdsdruk of net veel tijd geven (om meer creativiteit te stimuleren)

Mijn favoriete methodiek:

Verschillende brillen opzetten

- Het kan interessant zijn bij een groep waar veel verschillende meningen leven om ze uit te dagen door in elkaars (of externe partijen) schoenen te gaan staan

Daag persoon X uit om na te denken over de probleemstelling vanuit de positie van persoon Y zodanig dat er losgekomen wordt van eigen mening en posities

Dit kan je meerdere keren doen om verschillende posities en een totaalbeeld te krijgen.

Breng daarna iedereen samen en probeer tot een consensus te komen.

Variaties op de methodiek

- Interactievormen: verbinden door te focussen op wat hebben alle rollen gemeen? Wat is gemeenschappelijk in argumentatie
- Veiligheid: afspraken maken, in kleine groepjes, verschillende flappen en allemaal dezelfde rol aannemen

Resultaten op basis van vorming gegeven op 5 december 2024 en 13 januari 2025
Door Gie Van den Eeckhaut

Mijn favoriete methodiek:

Een methodiekvorm die door twee mensen is naar voor geschoven, is het werken met beelden of voorwerpen. Ik heb ze hier samen verwerkt.

Kies een leuke set van foto's. Die kan je zelf maken of kopen. Bijvoorbeeld coachingskaarten of Dixit. Pas je afbeeldingen aan aan je doelgroep. Bijvoorbeeld voor kinderen zal je misschien andere afbeeldingen kiezen. Leg de kaarten door elkaar op een tafel of verspreid door het lokaal. Als ze verder uit elkaar liggen hebben mensen meer ruimte om na te denken en is er meer beweging. Stel een vraag waarop de groep kan antwoorden met een beeld. Bijvoorbeeld welk beeld past bij mij? Of hoe zit ik hier vandaag? Waar kan je kracht uithalen? Hoe ga je naar huis? Wat heb je nodig? Doe dan een rondje, popcorngewijs: niet gewoon het rijtje afgaan maar mensen zelf laten kiezen wanneer ze het woord nemen. Iedereen kiest zelf of hij of zij de foto toelicht of niet. Deze methodiek kan je vooral gebruiken voor verbindende interacties. Het is een veilige methodiek omdat mensen zelf kiezen hoeveel ze delen. Deze methodiek kan je zinvol doen met een twaalftal mensen. Deze methodiek kan je doen als er een dipje is: je brengt mensen in beweging, je spreekt hun visuele kant aan en je kan een luchtige startvraag stellen. Zeker voor groepen die graag beeldend werken of graag denken in metaforen is de methodiek geschikt. Er bestaan ook kaarten met quotes in plaats van beelden. Een variatie op deze methodiek kwam van iemand anders in de groep: je kan ook voorwerpen of zelfs lege papieren gebruiken (waar mensen dan bv. iets kunnen op tekenen of schrijven). Hier werd ook gesuggereerd om een tussenfase in te bouwen waarin eerst gedeeld wordt in groepjes van 3 – omdat dat veiliger aanvoelt dan in groepjes van 2 binnen bepaalde culturen. Door in kleinere groepjes te werken geeft je meer diepgaande gesprekken de kans ...

Mijn favoriete methodiek:

Gebruik het beeld van je handen voor reflectie en het bevorderen van het inzicht in wat er in de groep gebeurt. Mensen steken hun duim omhoog om iets te vertellen over wat er goed loopt of liep of over waar ze fier over zijn. De wijsvingers steken ze omhoog om over iets te vertellen dat meer aandacht verdient. De middenvinger is de fuck you vinger: dat willen we niet doen. Bij de ringvinger vertel je iets over wat waarde heeft, of over waar je waarde aan hecht. Met de pink geef je aanduiding van mogelijke groeimogelijkheden.

Mijn favoriete methodiek:

De methodiek van het cirkeldiagram werd gebruikt bij wijklabo's. Vooraf werden ongeveer 500 ideeën verzameld. De wijk werd uitgenodigd op de 'labolunch'. Daar stonden 8 tafels in de ruimte. Ongeveer 60 mensen waren aanwezig. Alle vooraf verzamelde ideeën en wensen lagen op tafels. Iedereen kreeg 30 minuten om de wensen te lezen. Daarna koos iedereen zijn 3 favoriete ideeën of wensen. Rond elke tafel werd verteld - heel kort - waarom deze persoon voor deze droom of deze wens had gekozen. Enkele minuten per persoon. Daarna legt ieder zijn 3 gekozen dromen, vertaald in een post-it, aan de buitenste rand van het cirkeldiagram. Stel je dit diagram voor als een roos met altijd kleiner wordende cirkels. Daarop volgen 3 of meer rondes in stilte waarbij iedereen om de beurt een post-it een cirkel verder naar binnen mag leggen om het belang ervan te vergroten. Dat mag je eigen post-it zijn of die van een ander. Je eindigt met de essentie van het buikgevoel van die tafel in het midden van het diagram. Met deze methodiek zet je in zowel op verbinden als verzetten en veranderen. Het is belangrijk dat je dit in stilte doet: anders is er meer kans op polariseren. De methodiek werkt heel veilig omdat je werkt van individueel en kleine groepen naar de grote groep toe. Voor deze methodiek heb je minimaal een twintigtal mensen nodig om voldoende representatief te zijn maar je kan best werken met maximaal 70 mensen want met hoe meer mensen je bent, hoe langer het duurt. Door af te wisselen tussen spreken en stilte zorg je voor voldoende afwisseling en afwisseling in energieniveaus. Een lunch in het midden breekt de hoge drive. Misschien is het verstandig om hier of daar nog een klein rustmoment toe te voegen.

Mijn favoriete methodiek:

Om tot een beslissing te komen hanteren we een brainstormmethodiek. Je hebt nodig: 2 grote bladeren, veel post-its, eventueel kleine stickertjes en stiften. We beginnen met blad één: we associëren rond een thema of een vraag. Bijvoorbeeld: waar denk je aan als ... Mensen krijgen een enkele minuten om woorden op te schrijven of eventueel iets te tekenen. Ze doen dit op post-its. Dan is er een gezamenlijk moment om alles te plakken. Denk eraan: iedereen mag zoveel opschrijven als hij of zij wil. Geen beperking! Dan categoriseren we vergelijkbare post-its en gaan we over tot de discussie: vergeten we iets? Kunnen we hiermee verder? Welke woorden zijn belangrijk? In een volgende fase nemen we blad 2, waar we vertrekken van een concrete vraag. Bijvoorbeeld: bedenk goede titels. Of: schrijf concrete ideeën op voor de programmatie. Je geeft de groep een aantal minuten om ideeën te verzamelen. Ze mogen die direct plakken op het blad of je wacht tot een gezamenlijk moment om alles op te plakken. Ook hier weer: zoveel ideeën als je wil! Dan discussieer je over alle verzamelde ideeën. Daarna kan iedereen in stilte stemmen op de beste ideeën door middel van het plakken van een kleine stip of een klein stickertje. Iedereen krijgt er een afgesproken aantal ter beschikking. Zo kan je dan samen kiezen en beslissen. Je kan eventueel in kleinere groepjes werken en ideeën laten presenteren. Voor de

veiligheid is het ook belangrijk om tijd te geven om na te denken. Start individueel en werk dan pas in grote groep: dat maakt het makkelijker. De ondergrens zit op 7 mensen, de bovengrens op een twintigtal.

Mijn favoriete methodiek:

Voor deze methodiek heb je nodig: papiertjes of post-its, een kommetje, een mandje of een doosje voor de propjes. De werkwijze? Je begint met het stellen van een vraag. Bijvoorbeeld: hoe las jij als mantelzorger rust in in jouw dag? Of bijvoorbeeld: hoe heb jij succesvol een nieuwe vrijwilliger gevonden? Deelnemers krijgen de tijd om even na te denken. Dan noteren ze hun idee of reactie op het papiertje. Ze maken hiervan een propje en gooien dit in het mandje of het doosje. Het mandje of het doosje gaat rond en iedereen neemt een propje. Dan leest elke deelnemer voor wat er op zijn papiertje staat en koppelt er een eigen ervaring aan. Een mooie variatie kan zijn: je neemt een propje en je bespreekt dit per twee. Daarna koppel je terug in de groe, in één woord of in één zin. Op deze manier kan je je idee verder concretiseren of diepgaander bespreken in de tweetalsetjes. Bovendien wordt het zo ook makkelijker om een persoonlijk verhaal te verbinden aan je reacties. Deze methodiek kan je best doen met een groep in de grootorde van 8 tot 12 mensen.

Mijn favoriete methodiek:

Een leuke kennismakingsmethodiek die toch meteen iets vertelt over wie er in de groep zit: Iedereen stelt zich voor als groente of fruit. Daarna licht die persoon toe waarom hij of zij die groente of dat fruit heeft gekozen. Bijvoorbeeld: welke karaktereigenschappen je erin herkent die met jou als persoon overeenkomen. "Ik ben een kiwi want ..." Je kan hier variëren door eerst in twee of drietalsetjes iets te vertellen over de groente of het fruit dat je gekozen hebt. Hou er wel rekening mee dat mensen niet altijd even gemakkelijk over zichzelf associëren in beelden of metaforen. Geef Mensen zeker even bedenktijd voor ze iets moeten vertellen over wat ze gekozen hebben. Deze methodiek doe je best met groepen tussen de 3 en de 16 deelnemers. Het is in ieder geval een luchtige en humoristische methodiek die heel mooi als ijsbreker kan werken. En Misschien een wat meer spannende variatie: je moet je groente of fruit uitbeelden zodat de groep kan raden welke groente of fruit je bent.

Mijn favoriete methodiek:

Een schets van hoe we thema tafels gebruiken bij inspraak rond het conceptualiseren van een heraanleg. We doen een korte inleiding waarin we het verloop van de avond schetsen en uitleggen hoe het verdere traject zal lopen. We geven een korte presentatie over de bestaande situatie. We geven aan welke knelpunten er zijn en welke functies moeten meegenomen worden of welke specifieke kenmerken er zijn

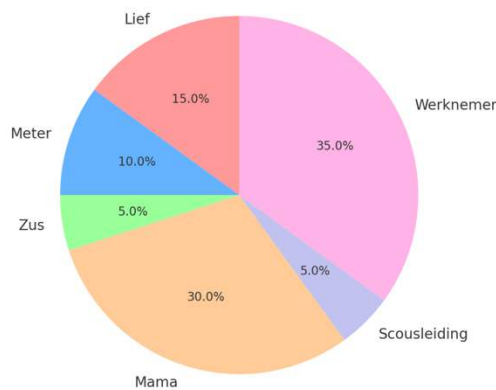
rond dit project. En we sluiten af met een korte presentatie over de ambities, de technische voorwaarden of de krijtlijnen waarbinnen mensen van alles kunnen nadenken. Dan starten de thematafels, bijvoorbeeld 3 tafels. De thema's worden bepaald door de ontwerpers. Er is een voorstellingsrondje waarin iedereen zijn woonplaats op een plan aanduidt. Dan is er de opdracht dat iedereen minimaal één post-it per thema op de tafel gaat aanbrengen en dit kort ook in gesprek met de anderen gaat duiden. Iedereen kan aanvullingen maken op de post-its die andere mensen hebben gemaakt. Zo hebben we meteen een inventaris van alle ideeën, bemerkingen en vragen die mensen hebben over het heraanlegproject. Een variatie kan zijn dat we aan elke tafel afsluiten met de vaststelling of we echt zijn gekomen tot een consensus dan wel we van mening blijven verschillen. Dan noteren we de tegenstellingen. We kunnen ook meer visueel werken door mensen te laten tekenen ipv te laten schrijven. Na bespreking aan kleine tafels, sluiten we met de hele groep af met witte kaartjes voor nog andere, bijkomende opmerkingen. En dan bedanken we uiteraard iedereen en schetsen we de stappen die na het inspraakmoment zullen volgen. Hou er rekening mee dat het emotioneel kan worden: mijn huis, mijn straat – voor mensen heel dierbaar! Om de methodiek goed te laten lopen, is het belangrijk om goed aan tijdsbewaking te doen.

Mijn favoriete methodiek:

Om verschillen in de groep zichtbaar te maken kan een stellingenspel heel behulpzaam zijn. In 1 grote ruimte zeker groot genoeg voor de hele groep, laat je je groep recht staan. Zonder obstructies van tafels en stoelen, dus alles moet aan de kant. Als groepsbegeleider wil je polsen naar de standpunten in je groep. Terzelfdertijd wil je dat de deelnemers elkaar beter leren kennen en beter leren verstaan. Je geeft een zestal stellingen over een bepaald thema. Bij het uitspreken en eventueel projecteren van de stelling vraag je aan je groep om zich te verplaatsen in de ruimte. Als je akkoord bent ga je helemaal naar de linkerkant. Als je niet akkoord bent naar de rechterkant. Je geeft de mensen uiteraard altijd even de tijd om na te denken. Dan bevraag je de deelnemers zodat ze iets vertellen over waarom ze een bepaalde kant hebben gekozen. Je geeft mensen ook de kans om zich te verplaatsen als ze van gedachten zouden veranderen door wat er wordt gezegd. Je kan er voor kiezen om mensen te forceren om één kant te kiezen of je kan hen de kans geven zich te plaatsen doorheen de hele ruimte om een volledig spectrum tussen de beide uitersten te bespelen. Ook een variatie: je laat iedereen vertrekken op één lijn. Als ze het eens zijn gaan, ze achteruit; als ze het niet eens zijn, gaan ze vooruit. Dan werk je met de volgende stelling verder vanuit die positie. Zo zie je op het einde van de 6 stellingen hoever de meningen over dit thema uit elkaar liggen. Misschien is het ook leuk om mensen bij het kiezen een blinddoek te laten dragen zodat ze zich niet laten beïnvloeden door de anderen. Deze methodiek kan je zinvol gebruiken met 6 mensen maar evengoed met 60 mensen.

Mijn favoriete methodiek:

Met deze methodiek kan je in groep werken rond de sociale rollen die je inneemt in je leven. Elke deelnemer krijgt een blanco cirkel. Het is de bedoeling dat ze al hun sociale rollen als een taartpunt in die cirkel inschrijven. Hoe groter die rol in hun leven, hoe groter de taartpunt. Dit kan een voorbeeld zijn:



Over die rollen en over hoe groot ze zijn in je leven kan je nu in gesprek gaan. Eventueel doe je dat eerst per twee voor er in de groep wordt op ingegaan.

Een volgende stap kan een toekomst oefening zijn punt de deelnemers vullen de cirkel opnieuw in maar ditmaal met het oog op hun toekomst. Je kan je bijvoorbeeld de vraag stellen: hoe ziet mijn cirkel er binnen een half jaar uit? Is er een stukje dat ik weg wil? Is er een stukje dat ik groter wil? Of kleiner?

Het helpt als je vooraf enkele voorbeelden geeft over welke rollen mensen zoal kunnen innemen. Deze methodiek kan je eventueel ook gebruiken bij individuele coaching. De ondergrens ligt op twee personen de bovengrens ergens op 10 personen. Bij de begeleiding moet je best wel enkele gespreksregels vooraf afspreken omdat het hier gaat over heel persoonlijke dingen. Soms kan een gesprek ook wel emotioneel worden Omdat Mensen geraakt worden door de reflectie oefening. Dit kan een heel spannende oefening zijn en het is dus wel leuk als je vlak nadien nog iets ontspannend doet waar bij mensen eventjes plezier kunnen maken.

Mijn favoriete methodiek:

Voor de begeleiding van lokale groepen, met als doel: beter weten waar we voor staan, wat we te bieden hebben, en waar we naar toe willen.

Aanpak:

- Vraag de groep om zich het volgende te verbeelden: 'Onze groep is een kraam op de markt in onze gemeente. Jullie zijn de marktkramers. Je wil het kraam aantrekkelijk inrichten én je denkt heel goed na over wat jullie te bieden

hebben op de markt. Hoe ga je er voor zorgen dat er volk komt kijken en écht geïnteresseerd geraakt in wat jullie te bieden hebben?’

- Werk in een eerste fase in twee- of drietalletjes. Laat de deelnemers eventueel zelf een tekening maken van het kraam en laat ze volop fantaseren.
- Breng alle ideeën samen. Als je de deelnemers een tekening liet maken, kan je dat doen in de vorm van een kleine tentoonstelling.
- Bespreek wat de groep kan leren uit deze oefening. Waar mogelijk vertaal je dat naar concrete acties en afspraken.

Mijn favoriete methodiek:

Inchecken aan het begin van een vergadering of bijeenkomst. Op die manier kunnen we het gemeenschappelijk doel van alle aanwezigen nog eens benadrukken. Als je bij elkaar komt om een evenement te organiseren, kan de startvraag om in te checken bijvoorbeeld zijn: ‘Wat betekent dit evenement voor jou? Wat mag er in de komende editie zeker niet ontbreken?’

Je stelt de vraag en laat die eerst bespreken in groepjes van twee, gedurende bv. 5 minuten. Nadien licht iedereen zijn ideeën of standpunten toe voor de hele groep. Een facilitator maakt de resultaten zichtbaar op een bord.

Mijn favoriete methodiek:

Brainstorm in kleine groep, en dan feedback in grote groep. Een oefening gericht op het ‘verwezenlijken’.

De grote groep wordt verdeeld in kleine groepen. Die krijgen het thema waar ze moeten rond werken, met daarbij een flap met ondersteunende vragen. Er wordt een duidelijke timing afgesproken waarbinnen ze ook de opdracht krijgen om de bevindingen op de flap te schrijven. Eén iemand moet op het einde van de oefening de bevindingen meedelen aan de grote groep.

Mijn favoriete methodiek:

Fishbowl (Viskom). Deze methodiek is interessant voor wat grotere groepen of groepen waar mensen van minderheidsgroepen aanwezig zijn of van groepen die weinig kans krijgen om hun stem te laten horen. Bv. Mensen van kleur, LGNTQIA+, vrouwen, enzovoort.

Aanpak:

- Je maakt twee cirkels, een grote cirkel en een binnencirkel. Enkel de mensen die in de binnenste cirkel zitten, mogen spreken. De mensen in de buitenste cirkel kunnen enkel luisteren.

- Op die manier kunnen gevoelige onderwerpen of thema's op een rustige manier besproken worden door mensen die zich anders vaak niet gehoord voelen.
- Een variant kan zijn de 'open fishbowl': dan is er een extra stoel in de binnenste cirkel waar mensen van de buitenste cirkel op mogen komen zitten. Dan kan je ook afspreken dat ze bv. enkel een extra vraag mogen stellen, of enkel kort hun kijk op de zaak mogen vertellen – om dan weer naar hun plaats in de buitenste cirkel te gaan.

Mijn favoriete methodiek:

Rangschikken volgens huisnummer, bijvoorbeeld bij mensen met een anderstalige achtergrond. Bij het begin van de groepsactiviteit vraagt de groepsbegeleider om op één lijn te gaan staan volgens huisnummer. Bedoeling is om elkaar beter te leren kennen, ook de mensen die je niet vooraf al kende. Als groepsbegeleider kan je zo iets leren over het taalniveau en cijferbegrip van de groep. En je werkt als groep naar een eindresultaat toe. Het is veilig, want het huisnummer is het soort informatie dat niet veel prijsgeeft over je leven. Enkel als je met dakloze mensen werkt, is dit moeilijk.

Mijn favoriete methodiek:

“Een beeld zegt meer dan woorden!” Om mensen te laten nadenken over een bepaalde vraag, maak je gebruik van 'dixitkaarten' (sprookjesachtige afbeeldingen, andere afbeeldingen kunnen ook). Ze kiezen de afbeelding uit die voor hen het/een antwoord op de vraag afbeeldt. Je kan dit inzetten met verschillende insteken:

- Kennismaking (bv. wat is jouw rol in de groep, wat zegt iets over het werk dat je doet, ...?)
- Evaluatie (bv. welke afbeelding zegt iets over ho je het ervaarde, welke afbeelding toont wat goed was/beter ken ...?)
- Brainstorm (bv. welke afbeelding geeft je droomsituatie weer, ...?)
- ...

Na het kiezen van de afbeelding toon je de afbeeldingen aan elkaar (evt. in kleine groepjes) en vertel je waarom je voor die kaart koos.

Mijn favoriete methodiek:

Een methodiek die gebaseerd is op de theorie van Joris Piot (T-R-S-model, zie <https://socius.be/vrijwillige-inzet/lokale-vrijwilligersgroepen-begeleiden/trs-model/> of ook <https://socius.be/vrijwillige-inzet/lokale-vrijwilligersgroepen-begeleiden/aan-de-slag/>)

Doel: de groepslevensfase van de lokale groep bepalen, inzicht verwerven in in de begeleiding die ze wensen op basis van hun noden en sterktes, en het beter inschatten hoe en wat en hoeveel je kan sturen.

Opstelling: tafels in een cirkel (min. 2 en max. 4 personen aan een tafel)

Ter info: de vrijwilligers van de lokale groep kennen elkaar, en we schatten in dat ze een 'veilig' gevoel hebben.

Stellingen projecteren (een zestal in totaal): per tafel de stelling laten beantwoorden aan de hand van cijfers (zonder deze mee te delen in de groep).

Daarna antwoorden op de stellingen overlopen en matchen aan de groepslevensfase (het cijfer dat het vaakst voorkomt matchen aan het cijfer van de groepslevensfase).

Op basis van de geselecteerde groepslevensfase, creëert de groep een gezamenlijke flap met post-its die de sterktes en de noden van de groep in kaart brengt en de gewenste begeleidingsstijl zichtbaar maakt – door de wederzijdse verwachtingen af te stemmen op elkaar. In die fase mag er ook geknutseld of getekend worden, alles kan, als het maar duidelijk is.

Het is belangrijk om achteraf een goeie opvolging te voorzien.

Mijn favoriete methodiek:

Werken met stellingen

Er worden stellingen geprojecteerd of voorgelezen aan de groep. Na elke stelling steken ze een rood of groen kaartje in de lucht om aan te duiden of ze het eens of oneens zijn. Hiermee komt er ruimte voor dialoog zodat iedereen zijn standpunt of mening kan delen. Door deze methodiek te hanteren krijg je inzicht in de kennis en mening en attitudes van elke deelnemer, hun vermogen om een mening te formuleren over concepten die aan bod komen in de stelling.

Opmerking: in de vorming zijn we hier op doorgegaan en hebben we ook de suggestie gedaan om mensen een plaats te laten kiezen in de ruimte – dat levert een genuanceerder beeld op dan enkel groen of rood ...

Mijn favoriete methodiek:

Kennismakingspelletje

Alle deelnemers staan in een kring. Iemand begint met de naam te zeggen en wijst vervolgens naar een andere deelnemer. Die persoon zegt dan ook de eigen naam. Belangrijk je blijft de hele tijd wijzen. Als iedereen is geweest, beginnen we terug opnieuw in dezelfde volgorde. Na een tijd kan je stoppen met wijzen en gaan we over naar de 'snelle namentrein'. Je kan hiermee variëren, door bv. ipv de naam de hobby te zeggen. Of door ze na een paar rondjes allebei te vermelden. Zo maak je het moeilijker en meer uitdagend.

Mijn favoriete methodiek:

Wat zou het allemaal erger maken?

Tijdens een groepswork/project merk je dat het werk vastloopt, er komen geen nieuwe ideeën. Om dit te counteren kan je met de groep een lijst maken van welke zaken er voor zouden zorgen dat het project erger zou aflopen of dat er veel fouten zouden kunnen gebeuren. Achteraf kan je met zijn allen samen uitzoeken wat er nodig is om deze zaken tegen te gaan of om te keren. Bv. het lokaal is altijd bezet door iemand anders en dat maakt het project moeilijk. Oplossing: afspraken afstemmen met andere personen.

Mijn favoriete methodiek:

Ijsbreker voor gemengde groep (ter info: ik gebruik de methodiek bij een groep mensen met Nederlands als moedertaal gemengd met mensen die Nederlands leren).

1. Groepjes maken van drie à vier mensen (met echte mix)
2. Opdracht: probeer de komende vijf minuten zoveel mogelijk gemeenschappelijks te vinden. Een variant: zoek een gemeenschappelijke interesse, of een gemeenschappelijke eigenschap, of ... Een andere variant: geef vraagjes mee als leidraad: bv. favoriet seizoen, favoriete maaltijd, ...
3. Vertellen in groep wat je gemeenschappelijk hebt gevonden!

Mijn favoriete methodiek:

Het web van armoede

Je hebt de binnenkant en de buitenkant van armoede – en dat zijn zaken die elkaar versterken. Om een groep inzicht te geven in de complexiteit van armoede, kiest elke deelnemer één aspect, bv. schaamte of huisvesting. Ze gaan in een cirkel staan en dan worden er getuigenissen voorgelezen. Als de deelnemer voelt dat zijn aspect aan bod komt, krijgt die een bol wol en gooit die naar de volgende deelnemer die een aspect herkent. Zo ontstaat er een zichtbaar en complex web. De deelnemers krijgen zo een beter inzicht in het feit dat armoede veel meer is dan enkel 'te weinig geld'.

Mijn favoriete methodiek:

Actieve en speelse evaluatiemethodiek die je best speelt op een pétanque-veld!

De deelnemers staan achter een lijn en hebben pétanque-ballen vast. Op het speelveld staan verschillende vlaggetjes met evaluatievragen op. Ieder gooit zijn of haar bal. De vlag waar de meeste ballen liggen beantwoorden we. We blijven doorgaan tot alle vragen beantwoord zijn.

Vragen kunnen bijvoorbeeld zijn:

- Wat vond je de leukste werktijd?
- Wat vond je de minst leuke werktijd?
- Wat vond je van de groep?
- Wat vond je van de begeleiding?
- Wat heb je geleerd?

Mijn favoriete methodiek:

Een methodiek bij coaching-intervisie

Doel: nadenken over je werkzaamheden en de algemene verwachtingen die anderen (je collega's/coördinatie, klanten/cliënten) hebben over je werkzaamheden en de verwachtingen die je zelf hebt over die werkzaamheden (om vervolgens in dialoog erover te gaan).

Doel: werkrelatie/ hulpverlenersrelatie versterken en de relatie met jezelf versterken
Je laat de mensen eerst individueel nadenken, aan de hand van deze vragen, ondersteund door een tekening (zie onderaan!)

1. Ik lig op mijn matras bij.. welke werkzaamheden en bij welke verwachtingen, die anderen (je collega's/coördinatie, klanten/cliënten) hebben over je werkzaamheden? (hier zit je in je comfortzone)
2. Ik ben aan het zwemmen bij.. welke werkzaamheden en bij welke verwachtingen die anderen (je collega's/coördinatie, klanten/cliënten) hebben over je werkzaamheden? (dit vraagt een inspanning, het loopt.. er zit flow in...)
3. Ik ben aan het sputteren.. ik kom nog wel boven.. maar je weet niet.. voor hoe lang bij... welke werkzaamheden en bij welke verwachtingen die anderen (je collega's/coördinatie, klanten/cliënten) hebben over je werkzaamheden?
4. Hier verdrink ik.. bij welke werkzaamheden en bij welke verwachtingen die anderen (je collega's/coördinatie, klanten/cliënten) hebben over je werkzaamheden? (je stelt ze uit, je zwijgt erover, je negeert ze...)

Deze methodiek is een opstap om het te hebben over grenzen en verantwoordelijkheden die je hebt en die je worden toegekend. Welke energie vraagt dit van jezelf en van de anderen en wat kost dat voor jezelf en de anderen?

