

Saxion Onderwijs en Student Support

Handreiking werkvormen voor begeleiders van communities

Voor on site en online hoger onderwijs

Auteurs

Saxion Onderwijs en Student Support | Top Talent Programma

Marika Lammers, programmadirecteur

Annedien Pullen, onderzoeker Lectoraat Innovatief en Effectief onderwijs

Aldo van Duivenboden, programmacoördinator en trainer

Nitie Mardjan, docent en trainer

Kris Holkenborg, begeleider studentcoaches

Datum: 20 augustus 2020

E-mail: toptalent@saxion.nl

Inhoudsopgave

1. INLEIDING.....	3
2. TOELICHTING BIJ DE WERKVORMEN	4
2.1 Reflectie.....	4
2.2 Soorten werkvormen.....	4
2.2.1 Werkvormen om een basis te leggen voor een learning community	4
2.2.2 Werkvormen die helpen om gevoel van community te stimuleren.....	5
2.2.3 Werkvormen die inzicht geven in specifieke vaardigheden.....	5
2.2.4 Energizers	5
3. WERKVORMEN DIE (GROEPS)REFLECTIE STIMULEREN	6
3.1.1 What, So What, Now What?	6
3.1.2 Mad Glad Sad.....	8
4. WERKVORMEN OM EEN BASIS TE LEGGEN VOOR EEN LEARNING COMMUNITY	10
4.1 Kennismakingsoefeningen	10
4.1.1 Sleutelbos.....	10
4.1.2 De hand.....	11
4.1.3 Voorstellen aan de hand van een voorwerp.....	12
4.1.4 Portret tekenen	13
4.1.5 Ik ben uniek	15
4.1.6 4 post-its.....	16
4.1.7 Tijdmachine	17
4.1.8 Betekenisvolle momenten.....	18
4.1.9 Drie feiten en een leugen.....	19
4.1.10 Quiz	20
4.1.11 Zomergasten	21
5. WERKVORMEN DIE HELPEN OM GEVOEL VAN COMMUNITY TE STIMULEREN .	22
5.1.1 I Do ARRT	22
5.1.2 Check-in en check-out.....	24
5.1.3 Open space	25
6. WERKVORMEN DIE INZICHT GEVEN IN SPECIFIEKE VAARDIGHEDEN	27
6.1.1 Outside the box (buiten bestaande kaders denken)	27
6.1.2 Ja, maar. Ja, en. (samenwerken).....	29
6.1.3 Last word response (luisteren).....	31
7. ENERGIZERS	33
7.1.1 Het gekste voorwerp	33
7.1.2 GIF-challenge	34
7.1.3 Touch blue.....	35
7.1.4 Dance Dance Dance	36

1. Inleiding

Door de coronacrisis vindt onderwijs en begeleiding meer online plaats en dit zal ook het komende collegejaar het geval zijn. Dit geeft een andere dynamiek in de groep. Zeker als deze deelnemers elkaar online leren kennen, is het een uitdaging om hen met elkaar te binden. Daarom presenteert deze handreiking werkvormen ten behoeve van (online) communityvorming. Het doel is om jou te inspireren gebruik te maken van afwisselende werkvormen om de sociale binding tussen deelnemers te stimuleren. De werkvormen zijn zo uitgewerkt dat je ze zowel tijdens on site bijeenkomsten als bij online bijeenkomsten in kan zetten.

Deze handreiking is tot stand gekomen door Saxion Onderwijs & Student Support, specifiek Top Talent programma. De werking van verschillende werkvormen zijn getoetst in offline en online experimenten van Top Talent programma en zijn inzichten vanuit tien jaar ervaring met het vormen van communities in honoursprogramma's van Saxion meegenomen. Andere verschenen handreikingen voorzien lezers met praktische tips met betrekking tot het organiseren, ontwerpen en faciliteren van online communities. Deze handreikingen zijn gepubliceerd op de [website](#) van Top Talent. Daarnaast zijn op de website kennisclips gepubliceerd die gaan over communityvorming in onderwijscontext en SkillDrills, waarin een werkvorm wordt uitgelegd en voorgedaan.

Een paar belangrijke punten om mee te nemen als begeleider bij het gebruik van werkvormen:

- Meedoen aan werkvormen is op basis van vrijwilligheid.
- Respecteer dat deelnemers andere grenzen hebben dan jijzelf. Deelnemers kunnen een reden heden om een werkvorm niet prettig te vinden. Dat is oké.
 - Laat de weerstand er zijn en vraag de deelnemer of hij of zij openstaat om de werkvormen toch te proberen, om daarna het gesprek hierover te hebben. Hierin onderzoek je waar de weerstand vandaan komt;
 - Of de deelnemer wel of niet meedoet, het is een mooie aanleiding om een gesprek aan te gaan over waarom diegene weerstand voelt. Om daarna te onderzoeken wat de deelnemer(s) wel zouden willen.
- Een tip aan jou als je werkt met werkvormen: maak notities van opvallende kenmerken, gedragingen of interesses van deelnemers om deze vast te houden gedurende de werkvorm. Indien gewenst, kun je deze notities met de groep delen als reflectiekader (alle leervragen bij elkaar) of herkenningspunt (opvallende hobby's/interesse).

2. Toelichting bij de werkvormen

Deze handreiking met werkvormen is bedoeld ter inspiratie om afwisselende werkvormen te gebruiken in de (online) bijeenkomsten. De werkvormen die we geselecteerd hebben dragen bij aan het stimuleren van sociale binding tussen deelnemers. Voel je vrij om te gebruiken wat je kunt gebruiken. Let daarbij op twee dingen:

1. Denk voor het inzetten van een werkvorm goed na of deze werkvorm het gewenste effect zal hebben bij jouw deelnemers. De werkvormen die in deze handreiking staan, hebben we niet voor een specifieke doelgroep in kaart gebracht. Het kan zijn dat je bepaalde werkvormen helemaal niet geschikt vindt voor de deelnemers in jouw groep. Gebruik die werkvormen dan vooral ook niet of bekijk hoe je de werkvorm aan kan passen zodat het wel bij jouw groep past.
2. Bepaal eerst het doel dat je wilt bereiken en kijk daarna in de handreiking of je een geschikte werkvorm kan vinden passend bij dat doel. Laat dus niet de werkvormen leidend zijn bij de invulling van jouw bijeenkomst, maar de doelen die je wilt bereiken. Vind je het lastig om tot een goede invulling van de bijeenkomsten te komen, kijk dan eens naar [de handreikingen en video's](#) over communityvorming of neem contact op met Top Talent Programma Saxion voor trainingen.

2.1 Reflectie

De werkvormen in deze handleiding zijn naast het stimuleren van sociale binding ook geschikt om reflectie te stimuleren. Reflecteren vindt vaak plaats door middel van schrijfp opdrachten en we horen vaak dat deelnemers reflectiemoe zijn. De werkvormen in deze handreiking zijn geschikt om met elkaar in gesprek te gaan en door het stellen van reflectieve vragen deelnemers te prikkelen tot nadenken. Dit kun je doen door na elke werkvormen een korte reflectieve vraag te stellen. Wees hierbij duidelijk waarover je reflecteert, bijvoorbeeld het proces, de samenwerking, het resultaat, etc. Hierdoor vindt reflectie op een laagdrempelige manier plaats zonder het altijd te hoeven benoemen als reflectie naar de deelnemer toe. Door de oefeningen komen daarbij vaak andere invalshoeken aan bod die deelnemers vaak beschrijven in verslagen. Een oefening kan daardoor ook een mooie opmaat zijn voor een geschreven reflectie.

Daarnaast zijn er werkvormen beschreven die specifiek ingaan op reflectie, deze zijn een goede aanvulling op andere werkvormen om de reflectie te verdiepen of om het groepsproces te bespreken. Deze zijn te vinden in het eerstvolgende hoofdstuk 'werkvormen die (groeps)reflectie stimuleren'.

2.2 Soorten werkvormen

We hebben onderscheid gemaakt tussen verschillende soorten werkvormen: 1) werkvormen om een basis te leggen voor een learning community, 2) werkvormen gericht op vaardigheden en 3) energizers. Er volgt nu een korte uitleg van de verschillende soorten oefeningen.

2.2.1 Werkvormen om een basis te leggen voor een learning community

Deze categorie bevat werkvormen die je kan gebruiken om start te maken met het bouwen van een leercommunity. Daarbij hebben we onderscheid gemaakt tussen twee soorten oefeningen, namelijk a) werkvormen die het gevoel van community stimuleren en b) kennismakingsoefeningen.

Kennismakingsoefeningen

In het begin kan het best onwennig zijn in een samengestelde groep omdat de deelnemers elkaar nog niet goed kennen. Zeker als de bijeenkomsten online plaatsvinden. Daarom hebben we een overzicht gemaakt van een aantal kennismakingsoefeningen die je kunt gebruiken om met elkaar kennis te maken. Dit zijn oefeningen die je in het begin van het traject kan gebruiken om elkaar op een leuke manier te leren kennen, anders dan een standaard voorstelrondje. Beperk je met deze oefeningen niet alleen tot de eerste sessie. Je kan bijvoorbeeld de eerste paar sessies beginnen met één van deze werkvormen, zodat deelnemers elke keer weer iets anders van elkaar te weten komen.

Daarnaast is afhankelijk van jouw doel en vaardigheden en het onderlinge vertrouwen in de groep mogelijk om meer diepte aan te brengen in de kennismakingsoefeningen. Dit is bijvoorbeeld als je wilt dat de deelnemers meer van elkaars achtergrond te weten komen of als je merkt dat er irritaties of conflictjes ontstaan en deelnemers elkaar niet goed begrijpen. Door deze werkvormen krijgen de deelnemers inzicht in de achtergrondverhalen van de groepsleden en dit kan helpen om elkaar beter te leren begrijpen.

2.2.2 Werkvormen die helpen om gevoel van community te stimuleren

Het doel van deze werkvormen is om het gevoel van community te stimuleren. Als groep is het belangrijk om een manier van samenwerken te vinden die bij jullie als groep past. Daarom is het belangrijk om daar met elkaar over te praten. De oefeningen in deze categorie helpen onder andere om daarover met elkaar in gesprek te gaan. Daarnaast bevat deze categorie oefeningen die je elke bijeenkomst in kan zetten om even van elkaar te weten hoe het gaat en of er deelnemers zijn die hulp nodig hebben.

2.2.3 Werkvormen die inzicht geven in specifieke vaardigheden

Het doel van deze werkvormen is om deelnemers meer inzicht te geven in hun manier van werken in een groep. Bijvoorbeeld hoe ze bepaalde problemen of opdrachten aanpakken. Vaak zijn we ons helemaal niet bewust van hoe we dingen aanpakken en vinden we het lastig om te zien dat een andere manier ook tot een gewenst resultaat leidt (of misschien zelfs wel tot een beter resultaat). Hierdoor kunnen strubbelingen, irritaties of conflicten ontstaan over de manier van samenwerken, doelen of verwachtingen van de bijeenkomsten. De werkvormen in deze categorie zijn een teaser om het gesprek hierover aan te gaan.

2.2.4 Energizers

Energizers zijn korte opdrachten die je in kunt zetten om iedereen (weer) actief te krijgen en om zo meer energie in de groep te krijgen. Soms kun je een boodschap uit de energizer halen, maar soms ook niet. Het gaat er om even plezier te maken met elkaar. Daarbij is het een goede manier om voor afwisseling tijdens een bijeenkomst te zorgen of in te zetten als je merkt dat groepsleden aan het afhaken zijn.

3. Werkvormen die (groeps)reflectie stimuleren

In dit hoofdstuk zijn werkvormen gepresenteerd die (groeps)reflectie stimuleren. Het is aan te raden om deze werkvormen te gebruiken als vervolg op een andere werkvorm of na een bepaalde betekenisvolle ervaring of periode.

3.1.1 What, So What, Now What?

Deze werkvorm is een trap van vragen om deelnemers kort te laten reflecteren op zichzelf, met als resultaat een concrete actie om het anders te doen. Deze werkvorm kan met vele andere werkvormen gecombineerd worden, door deze er onderdeel van te maken of een andere werkvorm op te laten volgen.

<p>Doel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Korte reflectie toepassen • Elkaar reflectie horen, zodat deelnemers erachter komen dat iedereen een situatie anders beleefd.
<p>Tijdsduur</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10-20 minuten
<p>Benodigheden</p> <ul style="list-style-type: none"> • -
<p>Hoe? <i>On site/ Online</i> <u>Stap 1:</u> Nadat deelnemers een betekenisvolle situatie hebben meegemaakt, start je de reflectie door de groep te vragen om het volgende te beantwoorden:</p> <p>What: <i>Wat is er volgens jou feitelijk gebeurd?</i> Het is van belang om de volledigheid van de situatie vast te stellen, dus meerdere soortgelijke vragen stellen en doorvragen. Haal meer informatie op bij de verschillende deelnemers. 'We hadden lol' is een interpretatie van het feit 'er werd gelachen, er werd geglimlacht'. Let er op dat er feiten worden benoemd.</p> <p><u>Stap 2:</u> Zodra de feitelijke situatie is geformuleerd door de deelnemers, vervolgen met de vraag:</p> <p>So What: <i>Wat deed dat met jou?</i> Door deze vraag koppelt de deelnemer de situatie aan en gevoel of ervaring. Ook hier is van belang om de volledigheid van de ervaring vast te stellen, dus meerdere soortgelijke vragen stellen en doorvragen. Haal verschillende ervaringen op bij de verschillende deelnemers. Vergelijk jouw reactie met andere deelnemers en bespreek dat.</p> <p>Eventueel vervolg zou kunnen zijn: herken je jouw reactie hierop? Heb je deze reactie in het verleden meegemaakt in andere situaties? Waar komt dat vandaan?</p> <p>Zie volgende pagina voor vervolg.</p>

Stap 3:

Zodra de deelnemers hebben geformuleerd wat met hen deed, vervolgen met de vraag:

Now What: *Wat ga je/we nu (anders) doen?* Hierbij kunnen deelnemers middels de ervaringen bekijken hoe hij of zij individueel of in groepsverband iets anders gaan aanpakken om een ander resultaat te bereiken. Het is van belang om door te vragen tot dat een concrete stap en/of afspraak benoemd wordt om te zetten. En schrijf deze stappen en afspraken op. Dit zou je kunnen koppelen aan de I Do ARRT.

Rol coach

- Vragen stellen: verdiepende vragen, doorvragen en trap van vragen volledig uitvoeren.
- Meedenken in stap 3 door hints te geven over wat de deelnemer zou kunnen doen; uiteindelijk beslissing over actie bij deelnemer neerleggen.
- Verzamel de inzichten, de te nemen stappen en gemaakte afspraken, en leg deze vast samen met de individuele deelnemers of gehele groep.
- Korte evaluatie: wat vonden jullie van deze werkvorm?

3.1.2 Mad Glad Sad

De naam van de werkvorm zegt het al: het gaat over drie emoties. Aan de hand van deze werkvorm kunnen successen, weerbarstigheden en valkuilen op tafel komen, door eerste bij iedere deelnemer te inventariseren, om daarna de opbrengst (anoniem) te delen in de groep.

Doel

- Op tafel krijgen van de emoties binnen de groep na een geruime tijd.
- Uitspreken van wat er 'onder water' speelt om het groepsproces te stimuleren.

Tijdsduur

- 45 minuten – 1 uur

Benodigdheden

- On site: post its, pennen en een muur
- Online: 3 A4 vellen en een pen

Hoe?

On site

Deze variant is net zoals de online variant, behalve dat je geen A4 vellen gebruikt maar post its om deze op een muur te plakken. Zorg dat er op een gedeelte van de muur alle **mad** post its worden geplakt en doe dit ook voor de andere twee emoties.

Online

Het is van belang om een onderwerp te kaderen, bijvoorbeeld een kwartiel, na drie bijeenkomsten, of één online les.

Stap 1:

Vraag iedereen om drie vellen papier te pakken. Doe zelf ook mee, zo kun je zelf ook max, glad en sad inbrengen. Vraag iedereen om het volgende te doen in stilte:

- Schrijf op 1 vel waar je **Mad** van wordt
- Schrijf op 1 vel waar je **Glad** van wordt
- Schrijf op 1 vel waar je **Sad** van wordt

Stap 2:

Hierna volgen er verschillende rondes waarin de bevindingen worden gedeeld.

Ronde 1: Glad

Deel waar je **glad** van wordt. Hoe zou je hier meer van kunnen krijgen? Stel vragen in de groep en danken samen na over hoe je de positieve ervaringen kunt behouden of vergroten.

Zie volgende pagina voor vervolg.

Ronde 2: Mad

Vraag de deelnemers om anoniem te benoemen waar deelnemers **mad** over zijn, laat ze de meest impactvolle bevindingen op te schrijven (bijvoorbeeld via Whiteboard Blackboard Collaborate). Als coach pik je de meest opvallende statements eruit, om daarna te vragen of anderen dat ook zo zien. Probeer hier door te vragen om erachter te komen wat erachter zit. Met als slotvraag: wat kunnen we nu doen om weer blij te worden? Wat kunnen we afspreken?

Ronde 3: Sad

Vraag de deelnemers om anoniem te benoemen waar deelnemers **sad** over zijn, laat ze de meest impactvolle bevindingen op te schrijven (bijvoorbeeld via Whiteboard Blackboard Collaborate). Als coach pik je de meest opvallende statements eruit, om daarna te vragen of anderen dat ook zo zien. Probeer hier door te vragen om erachter te komen wat erachter zit. Met als slotvraag: wat kunnen we nu doen om weer blij te worden? Wat kunnen we afspreken?

Stap 3:

Wrap up! Vat samen wat de opbrengsten zijn en leg de afspraken vast. Koppel dit bijvoorbeeld aan de Rules van I Do ARRT, als deze zijn opgesteld.

RoI coach

- Instrueer de deelnemers.
- Nodig deelnemers uit om nieuwsgierig te zijn en vragen te stellen.
- Nodig deelnemers uit om te delen.
- Stel vragen.
- Vat samen.
- Korte evaluatie: wat vonden jullie van deze werkvorm?

4. Werkvormen om een basis te leggen voor een learning community

4.1 Kennismakingsoefeningen

4.1.1 Sleutelbos

Bij de sleutelbos stellen de deelnemers zichzelf voor aan de hand van hun sleutelbos door alle sleutels bij langs te gaan. Het leuke aan deze oefening is dat er altijd wel verrassende dingen naar voren komen die je normaal niet direct te weten komt tijdens een voorstelrondje.

Doel <ul style="list-style-type: none">• Elkaar op een laagdrempelige manier leren kennen• Net een andere invalshoek dan een gewoon voorstelrondje
Tijdsduur <ul style="list-style-type: none">• Hangt af van groepsgrootte (reken op minimaal 5 minuten per persoon)
Benodigheden <ul style="list-style-type: none">• Sleutelbos
Hoe? <p><i>On site/Online</i></p> <p>Vraag iedereen om zijn/haar sleutelbos erbij te pakken. Begin met jezelf voor te stellen aan de hand van je sleutelbos. Bijvoorbeeld: "Dit is de sleutel van mijn huis. Ik woon in... en ik woon hier al ... jaar." Zo ga je alle sleutels aan je sleutelbos af. Vervolgens stellen de groepsleden zich om de beurt voor aan de hand van hun sleutelbos.</p> <p>Stel bij iedere deelnemer een verdiepende vraag, bijvoorbeeld een waaromvraag. Op deze manier toon je oprechte interesse en leer je de deelnemer beter kennen.</p>
Rol coach <ul style="list-style-type: none">• Zorg dat iedereen actief mee doet• Moedig deelnemers aan om elkaar vragen te stellen zodat het een interactief gesprek wordt.• Korte evaluatie: wat vonden jullie van deze werkvorm?

4.1.2 De hand

Bij deze kennismakingsoefening stellen de deelnemers zich voor aan de hand van hun hand. Bij elke vinger beantwoorden de deelnemers een vraag. Deze werkvorm heeft iets meer diepgang. Het is een mooie werkvorm om toe doen als de bijeenkomsten al een tijdje opgestart zijn om elkaar nog beter te leren kennen.

Doel

- Elkaar op een laagdrempelige manier leren kennen, maar wel met iets meer diepgang dan een standaard voorstelrondje

Tijdsduur

- Hangt af van groepsgrootte (reken per persoon ongeveer 5 minuten)

Benodigheden

- Je hand
- Of een vel papier waarop iemand zijn hand overtrekt en de antwoorden schrijft

Hoe?

On site/Online

Vraag de groepsleden om zich voor te stellen aan de hand van hun hand. Bij elke vinger beantwoorden ze een vraag:

- Duim: Waar ben je goed in?
- Wijsvinger: Waar ga/wil je naar toe?
- Middelvinger: Waar heb je een hekel aan?
- Ringvinger: Waar ben je trouw aan?
- Pink: Waar ben je klein in? Of waar wil je nog in groeien?

Bij een grote groep kun je ervoor kiezen om op te splitsen in kleinere groepjes.

Rol coach

- Doe zelf mee
- Nodig deelnemers uit om nieuwsgierig te zijn en vragen te stellen
- Vraag door:
 - Waarom?
 - Kun je daar een voorbeeld van geven?
 - Wie herkent zich daarin?
 - Etc.
- Korte evaluatie: wat vonden jullie van deze werkvorm?

4.1.3 Voorstellen aan de hand van een voorwerp

Bij deze werkvorm vraag je deelnemers om zichzelf voor te stellen aan de hand van een voorwerp dat ze meegenomen hebben of voor de webcam kunnen laten zien. Dit leidt ertoe dat deelnemers bewust gaan nadenken over wat ze willen vertellen om zichzelf voor te stellen. Dit levert vaak informatie op die je vaak niet direct in een voorstelrondje hoort. Deze werkvorm kun je bij de eerste kennismaking inzetten, maar ook later in het proces inzetten om elkaar beter te leren kennen.

<p>Doel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Met elkaar kennismaken • Net een andere invalshoek dan een gewoon voorstelrondje
<p>Tijdsduur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hangt af van groepsgrootte (reken per persoon ongeveer 5 minuten)
<p>Benodigheden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Een voorwerp dat betekenis heeft voor een deelnemer
<p>Hoe? <i>On site/Online</i> Stap 1: Vraag deelnemers vooraf aan de bijeenkomst om een voorwerp mee te nemen dat voor hen een persoonlijke en/of emotionele waarde heeft. Stap 2: Laat iedereen zich voorstellen aan de hand van dat voorwerp. Als de deelnemers elkaar al wat beter kennen, vraag je hen om uit te leggen waarom ze dat voorwerp meegenomen hebben en waarom het voor die persoon van waarde is. Stel bij elke deelnemer een verdiepende vraag, bijvoorbeeld een waaromvraag. Op deze manier toon je oprechte interesse en leer je de deelnemer beter kennen.</p>
<p>Rol coach</p> <ul style="list-style-type: none"> • Neem zelf ook een voorwerp mee en doe mee • Faciliteer het gesprek <ul style="list-style-type: none"> ○ Zorg dat deelnemers elkaar uit laten praten ○ Stel vragen en stimuleer deelnemers om elkaar vragen te stellen zodat er een interactief gesprek ontstaat. • Korte evaluatie: wat vonden jullie van deze werkvorm?

4.1.4 Portret tekenen

Portret tekenen is een werkvorm waarin je op een grappige en een wat diepgaandere manier elkaar leert kennen. In de on site versie kijken deelnemers elkaar recht in de ogen en tekenen ze elkaars gezicht na. In de online versie maken de deelnemers een zelfportret met de ogen dicht. Vaak levert het tekenen al veel hilariteit op en is het daarmee een goede ijsbreker. In het bespreken van de portretten kun je wat meer de diepte in gaan.

Doel

- Elkaar beter leren kennen
- Ijsbreker

Tijdsduur

- 30-45 minuten

Benodigheden

- Pen (of stift) en papier

Hoe?

Deze werkvorm is verkregen vanuit KAOSPILOT DK.

*On site*Stap 1:

Geef deelnemers elk vijf vellen A4-papier en een stift. Leg daarna de werkvorm uit door deze voor te doen met een vrijwilliger die jou wil bijstaan. Je gaat in tweetallen tegenover elkaar staan met papier en stift in de hand (tafels en stoelen aan de kant). Je stelt je voor aan de hand van je naam, en daarna gaat de rest van de opdracht in stilte verder. Je hebt de opdracht om elkaars gezicht in 20 seconden te tekenen, zonder op het papier te kijken en zonder de stift van het papier te halen.

Dan schrijven de deelnemers een vraag op die spontaan in hen opkomt na 20 seconden in elkaars ogen te kijken. Stimuleer hier de spontaniteit. Dit mag elke mogelijke vraag zijn. Zet je eigen naam eronder. Daarna wisselen de deelnemers elkaars tekeningen uit. Ze bedanken elkaar en vervolgens zoeken deelnemers een nieuwe partner uit, totdat ze vijf tekeningen hebben gemaakt en ontvangen. Nogmaals, de werkvorm vindt in stilte plaats.

En vergeet de muziek niet aan te zetten ;).

Stap 2:

Als elke deelnemer voldoende tekeningen heeft, gaat iedereen weer in een kring zitten, zodat je elkaar kunt zien. Dan krijgen de deelnemers een paar minuten in stilte om de tekeningen te bekijken. Vervolgens krijgen de deelnemers een opdracht. Dit kan van alles zijn. Een paar voorbeelden: benoem een persoonlijke leervraag aan de hand van wat je ziet op een tekening; benoem vanuit wat je ziet iets over zichzelf wat typisch is voor jou; benoem vanuit wat je ziet iets waar je goed in bent. Het gaat dus niet om de mooiste of de beste tekening, maar juist waarvan je een metaforisch koppeling kunt maken naar het nu. Iedere deelnemer kiest één tekening om de een specifieke opdracht uit te voeren. Zorg dat iedereen aan de beurt komt en hang de tekeningen op als een galerie, zodat er later aan gerefereerd kan worden.

Zie volgende pagina voor vervolg.

Online

Stap 1:

Geef deelnemers de volgende instructie: "Ga staan, pak stift en papier in je hand en zet alvast je stift gereed op het papier. Als ik start zeg teken je met je ogen dicht in een paar seconden je eigen gezicht, zonder dat je pen van het papier afkomt. Iedereen klaar? Start"

Stap 2:

Ga per deelnemer hun tekening af. Laat ze hun portret zien op de webcam en deel de tekeningen in de Teamschat of Whatsapp. Stel vragen over de tekening: Wat valt je het meeste op aan je zelfportret? En waarom? Wat is typisch in dit portret voor jou als persoon? Waar ben je trots op? Waar minder?

Rol coach

- On site: Leg uit en doe het gehele proces van tekenen en vraag opschrijven eenmaal voor met een vrijwilliger.
- Online: Leg het proces uit en doe mee met alle deelnemers door zelf ook een gezicht te tekenen.
- Korte evaluatie: wat vonden jullie van deze werkvorm?

4.1.5 Ik ben uniek

Ik ben uniek is een kennismakingsoefening waarin iedere deelnemer iets noemt waarin hij of zij zich uniek vindt. Andere groepsleden geven aan in hoeverre zij zich daarin herkennen of niet. Door deze oefening krijgen de deelnemers een goed beeld van de overeenkomsten in de groep, maar ook van de diversiteit in de groep. Vaak komen er hele grappige hobby's, talenten of gebeurtenissen naar voren die je normaal niet direct van iemand te weten komt.

Doel

- Elkaar op een laagdrempelige manier leren kennen.
- Inzicht krijgen in de verschillen en overeenkomsten in de groep.
- Verbinding met elkaar te krijgen.

Tijdsduur

- 30 – 45 minuten

Benodigdheden

- Offline: Een plek om in een kring te gaan staan.

Hoe?

On site

Ga samen met de groep in een kring staan. Leg de werkvorm uit door het voor te doen. Je gaat in het middelpunt van de kring staan en vertelt "Ik ben uniek want [door jou in te vullen]". Gebruik hier een open, en indien dat je dat aandurft, een persoonlijk voorbeeld waar je normaal niet mee te koop loopt. De deelnemers die zich hierin herkennen zetten stappen richting het middelpunt naar de mate dat ze zich erin herkennen. Als iemand zich er heel erg in herkent, zet hij of zij veel stappen richting het middelpunt; als iemand zich er niet zo erg in herkent, blijft hij of zij aan de rand van de kring staan of zet een (paar) stappen; en alles daartussenin. Daarna is het tijd om diegene die dichterbij komen staan te vragen wat ze erin herkennen. Houd de gesprekken kort en krachtig.

Dan is de volgende deelnemer aan de beurt, als hij of zij geroepen voelt, om in het midden van de cirkel te benoemen wat hem of haar uniek maakt. En dan begint het proces opnieuw.

Online

Eén iemand begint met "Ik ben uniek want..." en noemt dan iets wat hem of haar uniek maakt of wat goed bij hem of haar past. Bijvoorbeeld: "Ik ben uniek want ...". De deelnemers die zich hierin herkennen steken hun vingers op in de mate dat ze zich erin herkennen. Als iemand zich er heel erg in herkent, steekt hij of zij 10 vingers op; als iemand zich er niet zo erg in herkent, steekt hij of zij 1 of 2 vingers op; en alles daartussenin. Vraag wat ze erin herkennen. Houd de gesprekken kort en krachtig en dat iedereen aan bod komt.

Een optie is om de on site variant online te doen, door iedereen te laten staan en dichterbij en verder af te gaan staan als zij zich meer of minder herkennen in de uniciteit van de ander.

Rol coach

- Doe zelf mee en moedig de deelnemers aan om elkaar vragen te stellen.
- Stel vragen zodat er een gesprek op gang komt. Bijvoorbeeld: Wie herkent zich in wat er genoemd is? Vertel, leg uit. Wie herkent zich hier helemaal niet in? Vertel.
- Als je merkt dat deelnemers het moeilijk vinden om iets te benoemen wat ze uniek vinden aan zichzelf, vraag dan om een hobby of passie te noemen. Zorg dat de deelnemers het niet te groot maken.
- Korte evaluatie: wat vonden jullie van deze werkvorm?

4.1.6 4 post-its

Bij deze kennismakingoefening leer je elkaar kennen aan de hand van vier post-it's waarop zij vier vragen hebben beantwoord. Achter de antwoorden van deze vragen zit een persoonlijk verhaal: waarom heb je deze antwoorden opgeschreven? Deelnemers gaan daar in tweetallen met elkaar over in gesprek in break-out rooms. Wissel na een aantal minuten van break-outrooms zodat de deelnemers met verschillende andere groepsleden hun antwoorden uitwisselen. Dat kan voor sommige deelnemers prettiger zijn dan de antwoorden direct aan de hele groep te vertellen en heb je meer tijd voor elkaar.

<p>Doel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elkaar op een laagdrempelige manier leren kennen • Net een andere invalshoek dan een gewoon voorstelrondje
<p>Tijdsduur</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 – 45 minuten
<p>Benodigdheden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Post-its (of 4 papiertjes) • Pen • Online: Break-out rooms (of privékanaal via Teams)
<p>Hoe? <i>On site/online</i> Stap 1: Alle groepsleden hebben 4 post-it's/papiertjes en een pen. Op de eerste schrijven ze de naam van een idool, held of belangrijk persoon op (mag ook fictief zijn), op de tweede een favoriet land, op de derde tekenen of pakken ze een voorwerp die veel voor hen betekent en op de vierde schrijven waarvan ze hadden gehoopt dat jij als begeleider ernaar zou vragen. Stap 2: De groepsleden gaan uiteen in tweetallen en delen wat op hun post-it's staat. Geef ze voldoende tijd om iets te vertellen, maar zorg ervoor dat meerdere personen iets met elkaar kunnen uitwisselen. Ga een paar keer in verschillende tweetallen uiteen. Stap 3: Korte terugblik op de oefening. Wat ben je van elkaar te weten gekomen wat je niet van de ander verwacht had?</p>
<p>Rol coach</p> <ul style="list-style-type: none"> • Online: Faciliteren van de break-out rooms. • Zelf mee doen. • Gesprek op gang brengen over wat je van elkaar te weten bent gekomen. • Korte evaluatie: wat vonden jullie van deze werkvorm?

4.1.7 Tijdmachine

De tijdmachine is een korte werkvorm waarin je elkaar beter leert kennen.

Doel

- Informeel gesprek op gang brengen
- Elkaar beter leren kennen
- Dromen en toekomstbeelden met elkaar delen

Tijdsduur

- 15 – 30 minuten, afhankelijk hoeveel vragen je stelt per persoon.

Benodigdheden

- Online: break-out rooms

Hoe?

On site

Stel de groepsleden de volgende vraag: Als het mogelijk was om door de tijd te kunnen reizen, vooruit of achteruit...

- Waar zou je heen gaan?
- Naar welke tijdsperiode zou jij willen reizen? Waarom?
- Als je een bepaald iemand zou kunnen ontmoeten terug in de tijd, wie zou dat dan zijn? Waarom?
- Zou je alleen even een bezoek willen brengen en terug komen of blijf je daar liever?

Bij een grote groep kan dit veel tijd kosten. Het is dan aan te raden om in groepjes van 3-4 deelnemers op te splitsen.

Online

Maak gebruik van break-out rooms om op te splitsen in kleinere groepjes.

Rol coach

- Stimuleer deelnemers elkaar vragen te stellen.
- Faciliteer break-out rooms als dat nodig is.
- Korte evaluatie: wat vonden jullie van deze werkvorm?

4.1.8 Betekenisvolle momenten

Deze opdracht is een manier om elkaar beter te leren kennen en met name meer te leren over elkaars achtergrond. De deelnemers geven betekenisvolle momenten weer die hun gevormd hebben tot wie ze nu zijn. Dit kunnen ervaringen, verhalen, gebeurtenissen en/of personen zijn.

<p>Doel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elkaar op een persoonlijker en diepgaandere manier leren kennen • Meer leren over elkaars achtergrondverhaal
<p>Tijdsduur</p> <ul style="list-style-type: none"> • 45 minuten – 1 uur
<p>Benodigdheden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leeg vellen a4-papier • Pen/potlood/stift • Online: Break-out rooms
<p>Hoe?</p> <p><i>On site</i></p> <p><u>Stap 1:</u> Geef iedere deelnemer 10 minuten om op een leeg vel drie dingen weer te geven die hun gevormd hebben tot wie ze nu zijn. Dit kunnen ervaringen, gebeurtenissen, verhalen en/of personen zijn. Deelnemers mogen zelf weten hoe ze dit weergeven. De manier van weergave laat vaak al veel van een deelnemer zien.</p> <p><u>Stap 2:</u> Deelnemers gaan in tweetallen uiteen en vertellen elkaar aan de hand van hun a4 wat de betekenisvolle momenten zijn die hun gevormd hebben tot wie ze nu zijn. Geef ze hier ongeveer een kwartier voor, zodat beide deelnemers hun verhaal kunnen vertellen.</p> <p><u>Stap 3:</u> De hele groep komt weer bij elkaar. De tweetallen gaan elkaars verhaal vertellen aan de rest van de groep uit hun hoofd. Dit betekent dus dat ze goed naar elkaar geluisterd moeten hebben tijdens de vorige stap. Bij een grote groep kun je ervoor kiezen om op te splitsen in groepen van 6-8 deelnemers.</p> <p><i>Online</i> De stappen van de werkvorm blijven hetzelfde, maar in stap 2 worden break-out rooms (privékanalen in Teams) gebruikt om in tweetallen op te splitsen.</p>
<p>Rol coach</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zorg dat de groepsgenoten zich veilig voelen om hun eigen verhaal te delen en elkaars verhaal te vertellen. • Zorg dat mensen elkaar uit laten praten en dat iedereen actief betrokken is. • Doe mee. • Stimuleer deelnemers om elkaar vragen te stellen. • Stel verdiepende vragen om interesse te tonen. • Korte evaluatie: wat vonden jullie van deze werkvorm?

4.1.9 Drie feiten en een leugen

Deze grappige werkvorm is bedoeld om elkaar beter te leren kennen. De deelnemers noemen drie feiten over zichzelf en bedenken daarbij ook een leugen. De andere groepsleden moeten raden welke van de vier statements de leugen is. Deze werkvorm kun je in één van de eerste sessies van de bijeenkomsten inzetten, maar is ook heel geschikt voor later in het proces als de deelnemers elkaar al wat beter kennen.

<p>Doel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elkaar beter leren kennen • De groep gaat actief met elkaar in gesprek
<p>Tijdsduur</p> <ul style="list-style-type: none"> • +/- 30 minuten
<p>Benodigheden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geen
<p>Hoe? <i>On site/Online</i></p> <p><u>Stap 1:</u> Vraag iedere deelnemer om drie feiten over zichzelf te beschrijven en één leugen. De deelnemers bedenken dus in totaal vier statements. Daag de deelnemers uit om het voor de rest moeilijk te maken welke van de statements de leugen is. Om tijd te besparen kun je deelnemers als voorbereiding op de bijeenkomst al de opdracht geven om de statements te bedenken.</p> <p><u>Stap 2:</u> Om de beurt noemen de deelnemers hun vier statements. De rest van de groep moet overleggen welk statement volgens hen de leugen is. Het is de bedoeling dat de deelnemers met elkaar in gesprek gaan en gezamenlijk bepalen wat volgens hen de leugen is. Het gaat dus niet om lukraak raden.</p> <p><u>Stap 3:</u> Bij deze werkvorm komen mogelijk vooroordelen naar voren: “Ik vind jou echt het type dat...” Ga hier aan het einde als afronding met elkaar het gesprek over aan. Hoe snel heb jij een beeld van een persoon? En klopt dit beeld? Check je dat beeld? Etc.</p>
<p>Rol coach</p> <ul style="list-style-type: none"> • Doe zelf mee • Faciliteer het gesprek waar nodig: <ul style="list-style-type: none"> ○ Zorg dat deelnemers elkaar uit laten praten; ○ Zorg dat iedereen mee doet. • Breng het gesprek op gang over eerste indrukken en vooroordelen. • Korte evaluatie: wat vonden jullie van deze werkvorm?

4.1.10 Quiz

Bij deze werkvorm leer je elkaar beter kennen aan de hand van een quiz die jullie samen maken. Bedenk of selecteer een aantal vragen waar iedereen voor zichzelf meerkeuzeantwoorden bij kan formuleren. Eén van die antwoorden moet het goede antwoord zijn. Voeg alle vragen samen in een online quiz en maak met elkaar de quiz. Deze quiz kun je bijvoorbeeld doen als de buddygroep al een aantal keer in samen gekomen en je wilt dat iedereen elkaar nog wat beter leert kennen. De ervaring leert dat er vaak leuke anekdotes naar voren komen die je normaal niet zo snel deelt.

<p>Doel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elkaar beter leren kennen • Gezellig samen een spel doen
<p>Tijdsduur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afhankelijk van input
<p>Benodigdheden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quiz tool (bijvoorbeeld Kahoot) en telefoon • On site: smartboard/beamer om quiz op af te spelen • Online: gedeeld scherm zodat iedereen de quiz kan volgen
<p>Hoe?</p> <p><i>On site</i></p> <p><u>Stap 1:</u> Bedenk of selecteer samen vier vragen waar je meerkeuzeantwoorden bij kan formuleren. Kijk voor inspiratie op https://www.vraagzin.nl/2017/01/leuke-vragen-stellen-karakter.html. Een voorbeeld: jullie hebben de vraag “Waar word je chagrijnig van?” geselecteerd. Iedereen vult op de plek van de [je] zijn eigen naam in en bedenkt vier antwoorden waarvan één antwoord het goede antwoord is. Doe dit bij nog drie vragen.</p> <p><u>Stap 2:</u> Verzamel alle vragen en voeg die samen in een online quiz.</p> <p><u>Stap 3:</u> Speel de quiz met elkaar. Maak daarbij gebruik van een smartboard/beamer. Je moet dus van elkaar raden wat het goede antwoord op de vragen is. Hoe gekker de vragen en antwoorden, hoe meer grappige anekdotes er naar voren zullen komen.</p> <p><i>Online</i> In plaats van de quiz af te spelen op een smartboard of beamer, deel je het scherm waarop de quiz afgespeeld wordt in teams.</p>
<p>Rol coach</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leg de werkvorm uit. • Verzamel de vragen en voeg deze samen in een (online) quiz. • Leidt de quiz als quizmaster.

4.1.11 Zomergasten

Dit is een werkvorm gebaseerd op het televisieprogramma Zomergasten, waarin bekende Nederlandse wordt gevraagd hun ideale televisieavond samen te stellen aan de hand van verschillende fragmenten. In deze werkvorm wordt een deelnemer gevraagd om te vertellen over zijn impactvolle fragment, zodat deelnemers elkaar op een andere manier leren kennen.

Doel <ul style="list-style-type: none">• Elkaar beter leren kennen aan de hand van beeld en geluid
Tijdsduur <ul style="list-style-type: none">• 30 – 45 minuten
Benodigdheden <ul style="list-style-type: none">• Voorbereiding van iedereen: Een film, muziek of tv-fragment dat impact op jou heeft gehad.• Manier om fragmenten te laten horen of zien: online, digibord, telefoon, etc.
Hoe? <p><i>On site/online</i></p> <p>Geef als begeleider het goede voorbeeld door de toon te zetten met iets waar je niet te koop mee loopt (maak het persoonlijk). Laat de deelnemers jou bevragen over jouw fragment. Ga daarna iedereen langs: vraag wat voor fragment het is, waarom dit fragment impact op diegene heeft en vraag door. Nodig andere deelnemers uit om nieuwsgierig te zijn en ook door te vragen: luisteren, samenvatten en doorvragen. Als laatste kun je andere deelnemers een reactie vragen over wat ze gezien of gehoord hebben. En dan is de volgende aan de beurt.</p>
Rol coach <ul style="list-style-type: none">• Voordoelen van opdracht• Deelnemers uitnodigen om nieuwsgierig te zijn en vragen te stellen• Vragen stellen• Korte evaluatie: wat vonden jullie van deze werkvorm?

5. Werkvormen die helpen om gevoel van community te stimuleren

5.1.1 I Do ARRT

I Do ARRT is een werkvorm om met de groep afspraken te maken over de manier van functioneren. I Do ARRT staat voor: **I**ntentions, **D**esired outcomes, **A**genda, **R**oles, **R**ules en **T**ime. Aan de hand van deze punten gaat de groep met elkaar in gesprek. De gemaakte afspraken worden vastgelegd in een document. Dit document kun je gezamenlijk wijzigen of aanvullen als jullie nieuwe afspraken maken of vinden dat afspraken niet meer van toepassing zijn. Zo herinner je de groep aan de gemaakte afspraken en kan de groep elkaar aanspreken als iemand zich niet aan de afspraken houdt.

Doel			
<ul style="list-style-type: none"> Afspraken maken over hoe de groep functioneert 			
Tijdsduur			
<ul style="list-style-type: none"> +/- 30 min – 1 uur 			
Benodigdheden			
<ul style="list-style-type: none"> On site: grote flap om op te schrijven en een stift Online: online whiteboard in Teams 			
Hoe?			
<i>Deze werkvorm is verkregen vanuit KAOSPILOT DK.</i>			
<i>On site</i>			
Bespreek de volgende aspecten met elkaar en leg de afspraken vast op een flap:			
	Wat	Vragen om aan de groep te stellen	Doel
Intentions	Intenties bespreken	<ul style="list-style-type: none"> Waarom ben je hier? Wat is je intentie? Wat zijn je verwachtingen? Wat zijn je verlangens? Wat wil je van de groep? Wat mag de groep van jou verwachten? 	Waarde hechten aan de groep
Desired outcomes	Gewenste uitkomsten bespreken	<ul style="list-style-type: none"> Wanneer ben je tevreden? Hoe zie je jouw wensen in de praktijk terug? 	Resultaatdoelen vaststellen
Agenda	Afspraken maken over de inhoud van de bijeenkomsten	<ul style="list-style-type: none"> Is er al een programma? Wat willen jullie tijdens de bijeenkomsten doen? Waar hebben jullie behoefte aan? 	Afspraken maken over de inhoud van de bijeenkomsten
Rules	Gedragsregels bespreken	<ul style="list-style-type: none"> Welke gedragsregels spreek je met elkaar af? Waar mag je elkaar op aanspreken? 	Elke groep heeft gedragsregels
Roles	Rollen bespreken en verdelen	<ul style="list-style-type: none"> Wat is jouw rol als begeleider? Wat verwachten de deelnemers van jou? Wat verwacht jij van de deelnemers? Wat verwachten zij van elkaar? Welke rollen willen ze definiëren? Bv. tijdsbewaker 	Verantwoordelijk voelen en zijn voor elkaar
Time	Afspraken maken over tijd	<ul style="list-style-type: none"> Wanneer wordt er afgesproken? Hoe wordt de tijd ingedeeld? Hoeveel pauzes zijn er nodig? 	Duidelijke afspraken maken

Online

In plaats van de afspraken op een flap te schrijven, worden de afspraken vastgelegd in een online document.

Rol coach

- Faciliteer het gesprek:
 - Zorg dat iedereen zijn/haar ideeën kan delen. Geef deelnemers die op de achtergrond blijven het woord, zodat zij ook de ruimte krijgen.
 - Zorg dat deelnemers elkaar uit laten praten en naar elkaar luisteren.
- Stel vragen: Wat vind jij daarvan? Hoe kijk jij daar tegenaan? Ect.
- Zorg voor consensus (niet mee eens, wel mee doen, geven & nemen).
- Wees positief door in te zoomen op pluspunten.
- Ga op je handen zitten door niet vooraf oplossingen aan te dragen. Geef iedereen zo de kans.
- Werk de verschillende onderdelen na elkaar af. Als alle meningen op tafel liggen, kun je met de groep tot een gezamenlijk besluit komen op dat punt en dat vastleggen.
- Besteed met name tijd aan de Intentions en Desired outcomes en de inbreng van de verschillende deelnemers op deze punten. Als er over deze onderdelen duidelijke afspraken gemaakt zijn, is het gemakkelijker om de andere punten uit te werken: wat moet je doen om de Intentions en Desired outcomes te realiseren?
- Als de Intenties en Desired outcomes al veel tijd in beslag nemen, ga dan in de volgende bijeenkomst verder met de andere onderdelen, zodat de energie in de groep niet te veel wegzakt en de laatste aspecten afgeraffeld worden.
- Pak de afspraken er regelmatig bij in de groep en evalueer met elkaar hoe het gaat en of er nog aanpassingen gemaakt moeten worden.
- Korte evaluatie: wat vonden jullie van deze werkvorm?

5.1.2 Check-in en check-out

De check-in en check-out is een werkvorm om te weten hoe iedereen naar de bijeenkomst toegekomen is en hoe iedereen weer weg gaat. Hebben de deelnemers er zin in of niet? Hebben ze andere dingen aan hun hoofd waardoor ze er met hun hoofd niet helemaal bij zijn? Daarnaast is het een manier om een duidelijk gezamenlijk begin en einde van de bijeenkomst te hebben. Door de check-in en check-out elke bijeenkomst te doen, wordt het een vast onderdeel van de bijeenkomst en weet je snel van elkaar hoe het met elkaar gaat en wat er mogelijk speelt.

<p>Doel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Duidelijke gezamenlijke start en einde van de sessie • Beter weten van elkaar hoe het gaat en wat er mogelijk speelt
<p>Tijdsduur</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10 minuten (5 minuten aan het begin en einde van de bijeenkomst)
<p>Benodigheden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geen
<p>Hoe? <i>Deze werkvorm is verkregen vanuit KAOSPILOT DK.</i></p> <p>On site</p> <p>Ga in een kring staan. Bij de check-in kun je één of meerdere vragen stellen. Bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoe sta je er op dit moment in (heb je er zin in, ben je geland, nog druk in je hoofd, etc.) • Wat wil je leren? • Wat wil je brengen? • Wat wil je halen? <p>Stel de vraag(en) en iedereen geeft antwoord op het moment dat hij/zij daar aan toe is (hoeft dus niet op volgorde) en eindigt zijn/haar antwoord met: "en daarmee check ik in".</p> <p>De check-out verloopt op dezelfde manier als de check-in en wordt gebruikt om van elkaar te weten hoe iedereen de bijeenkomst verlaat. Vragen kunnen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geef in één woord aan wat je van de sessie vond. • Wat neem je mee vandaag? • Wat ga je morgen anders doen? <p>Je kan ook de vraag die je gesteld hebt bij de check-in nog een keer stellen. Bijvoorbeeld als je bij de check-in gevraagd hebt "Wat wil je in deze sessie halen?", kun je bij de check-out vragen: "Wat heb je kunnen halen?"</p> <p>En als afsluiter: bedanken voor de bijdrage (met een klein applausje).</p> <p><i>Online</i></p> <p>In plaats van in een kring te staan, zit iedereen achter de laptop.</p>
<p>Rol coach</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zorg dat iedereen mee doet. • Zorg dat iedereen zich vrij voelt om te zeggen wat er is. Ook als iemand bijvoorbeeld geen zin heeft aan de bijeenkomst. • Start de eerste paar keer zelf als dat nodig is om het goede voorbeeld te geven.

5.1.3 Open space

Open space is een vrije vorm om vragen of onderwerpen te bespreken die er bij de deelnemers van de groep spelen. Dit kunnen hele praktische vragen zijn over bijvoorbeeld roosters en inschrijven voor tentamens, maar ook wat meer persoonlijke vragen. Zoals hoe kun je het beste een project aanpakken of dealen met afleidingen. Het mooie van deze vorm is dat deelnemers elkaar op weg helpen. Dit kost jou als begeleider minder tijd om alle individuele vragen te beantwoorden. De deelnemers bepalen zelf welke onderwerpen besproken worden, bij welke onderwerpen zij aanwezig willen zijn en hoe lang zij daarbij aanwezig zijn. Het is dus een hele vrije vorm.

<p>Doel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dingen bespreken die voor de leden van de bijeenkomst belangrijk zijn/ op dat moment spelen
<p>Tijdsduur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afhankelijk van het aantal onderwerpen en hoeveel je hier aan wilt besteden
<p>Benodigdheden</p> <ul style="list-style-type: none"> • On site: Geen • Online: break-out rooms
<p>Hoe? <i>Deze werkvorm is ontwikkeld door Owen Harrison.</i></p> <p>Rollen, wet en principes van deze werkvorm</p> <p>Rollen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Begeleider: deze persoon begeleidt de gehele bijeenkomst • Initiator: deze persoon (of personen) neemt initiatief door eigenaar te worden van een onderwerp. Dit betekent dat hij of zij bij dit onderwerp aanwezig zal zijn en de verkregen resultaten noteert. • Deelnemer: Iedereen behalve de begeleider en initiators. <ul style="list-style-type: none"> ○ Hommel: Deelnemer die van onderwerp wisselt en zorgt voor kruisbestuiving van ideeën en inzichten. ○ Vlinder: Deelnemer uit de sessie stapt en ruimte voor zichzelf creëert om te reflecteren of op zichzelf te zijn. <p>Wet van de twee voeten</p> <p>Dit is een belangrijk onderliggend principe van Open Space, en luidt als volgt: als je je in een situatie bevindt waarin je niet bijdraagt of leert, gebruik je voeten en ga ergens naartoe waar je wel kan bijdragen of leren. Oftewel, zit je tijd niet uit. Het is jouw keuze of je blijft of niet.</p> <p>De uitgangspunten voor deze werkvormen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie komt, zijn de juiste mensen • Wat er ook gebeurt, is het enige dat kon gebeuren • Wanneer het begint, is het juiste moment • Als het voorbij is, is het voorbij <p>Ieders deelname is op basis van vrijwilligheid. Iedereen is waardevol binnen het proces. Dit komt mede doordat de onderwerpen geïnitieerd zijn door de deelnemers zelf, wat het relevant voor ze maakt om te bespreken. Zelfs als iemand al alles weet: dan kan zijn waarde zijn om andere te helpen het te begrijpen.</p>

On site

Stap 1:

Vraag iedereen om in stilte te bedenken welke onderwerpen hij of zij wil bespreken. Ga daarna per persoon langs wat iedereen wil bespreken. Maak ondertussen koppelingen tussen onderwerpen, maar doe dit nadat je vraagt aan de eigenaars van de onderwerpen of de twee onderwerpen daadwerkelijk bij elkaar passen. Bij akkoord kun je ze samenvoegen. Schrijf de onderwerpen zichtbaar op een flap op.

Stap 2:

Als alle onderwerpen verzameld zijn, wordt er afgesproken waar welk onderwerp besproken wordt en wie daarbij aan wil sluiten. De groepjes gaan uiteen om het onderwerp te bespreken. Als er veel onderwerpen zijn om te bespreken, kunnen er meerdere rondes achter elkaar gehouden worden. Spreek met elkaar af hoe lang je de tijd hebt om het onderwerp te bespreken.

Een belangrijke wet bij open space is de wet van twee voeten. Deelnemers hoeven niet bij een onderwerp te blijven als ze er niets meer kunnen brengen of halen. Ze mogen gaan en staan waar ze willen en zo bij een ander onderwerp aan sluiten als daar behoefte aan is. Dit is dus een hele vrije vorm.

Stap 3:

Wrap up! Samenvatten van opbrengsten per sub-groep en dat terugbrengen in de totale groep. Daarmee kan iedereen leren van alle onderwerpen.

Online

De stappen zijn hetzelfde als voor de on site variant. Gebruik een online whiteboard waar de onderwerpen op genoteerd kunnen worden. Om als groepen uit elkaar te gaan, kan er gebruik gemaakt worden van break-out rooms. De wet van twee voeten is lastig in online bijeenkomsten.

Rol coach

- Inventariseer de onderwerpen en schrijf die op zodat het voor iedereen zichtbaar is.
- Zorg dat alle onderwerpen aan bod komen. Organiseer desnoods verschillende kortere rondes na elkaar.
- Loop rond en sluit bij de verschillende groepen aan.
- Ga op je handen zitten: laat de deelnemers elkaar zo veel mogelijk helpen.
- Worden er directe vragen aan jou gesteld: probeer een vraag terug te stellen en niet direct met oplossingen te komen.
- Check achteraf of de vragen van deelnemers beantwoord zijn en de onderwerpen naar wens aan bod gekomen zijn.
- Korte evaluatie: wat vonden jullie van deze werkvorm?

6. Werkvormen die inzicht geven in specifieke vaardigheden

6.1.1 Outside the box (buiten bestaande kaders denken)

Bij deze oefening geef je de deelnemers een opdracht als teaser om vervolgens het gesprek op gang te brengen over manieren van werken, denken en samenwerken. Eerst proberen de deelnemers de puzzel op te lossen. In de reflectie staan de ervaringen centraal die ze tijdens de oefening opgedaan hebben. De boodschap achter deze oefening is dat we vaak binnen een bepaald kader denken op basis van onze overtuigingen. Met deze opdracht stimuleer je deelnemers om verder te kijken dan eigen kaders en te leren van de manieren waarop anderen werken, zonder daar direct iets van te vinden.

Doel

- Inzicht krijgen in elkaars manier van werken.
- De deelnemers hebben aan het einde van de oefening inzichtelijk dat we vaak in vaste kaders denken om tot oplossingen te komen.
- Bewustwording creëren waarom het belangrijk is om soms juist buiten je kaders te denken en vaste patronen los te laten.

Tijdsduur

- 30 – 45 minuten

Benodigdheden

- Een vel met daarop 9 stippen zoals hieronder weergegeven



- Een pen
- Online: break-out rooms

Hoe?

On site

Stap 1:

Geef de deelnemers de volgende instructie:

- Verbind deze negen punten door vier rechte lijnen te trekken waarbij je je pen niet van het papier haalt.
- Elk punt mag maar één keer doorkruist worden
- Lijnen mogen elkaar wel kruisen

Geef deelnemers 5-10 minuten de tijd om te proberen de puzzel op te lossen.

Stap 2:

Laat de deelnemers in twee groepjes bespreken of ze de oplossing gevonden hebben en hoe ze het hebben aangepakt:

- Hoe ben je aan de slag gegaan?
- Welke verschillen in aanpak in de groep kun je ontdekken?
- Welke stappen heb je gezet om tot de oplossing te komen?
- Als de oplossing gevonden is: op welk moment ben je buiten het kader gaan denken?

Stap 3:

In de laatste stap ga je gezamenlijk bespreken wat je uit deze oefening kan halen: dat je buiten je eigen kaders moet denken om tot oplossingen te komen. Bespreek situaties waarin je vastloopt (bijvoorbeeld in je studie of tijdens samenwerken met anderen) en hoe je daar buiten de box kan denken. Geef elkaar adviezen/laat anderen meedenken. Wat kun je van elkaar leren?

Rol coach

- Ga het gesprek aan over andere manieren denken, outside the box etc.
- Faciliteer het gesprek:
 - Zorg dat iedereen actief mee doet.
 - Zorg dat deelnemers elkaar uit laten praten.
- Deel eigen ervaringen van wanneer jij buiten jouw kaders moest denken om tot oplossingen te komen.
- Korte evaluatie: wat vonden jullie van deze werkvorm?

6.1.2 Ja, maar. Ja, en. (samenwerken)

In deze werkvorm gaan deelnemers in tweetallen of kleine groepjes in twee rondes met elkaar in gesprek. De eerste ronde mogen de deelnemers alleen maar op elkaar reageren met “Ja, maar...”. In de tweede ronde mogen de deelnemers alleen op elkaar reageren met “Ja, en...”. Deze werkvorm geeft inzicht in hoe krachtig weerstand (Ja, maar...) en hoe krachtig acceptatie (Ja, en...) kunnen zijn tijdens samenwerken. Deze oefening kun je op verschillende momenten inzetten. Bijvoorbeeld als je merkt dat deelnemers klagen over samenwerken met anderen.

<p>Doel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samenwerken • Ideeën accepteren en op ideeën van anderen voortbouwen
<p>Tijdsduur</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 – 45 minuten
<p>Benodigheden</p> <ul style="list-style-type: none"> • On site: geen • Online: break-out rooms
<p>Hoe? <i>On site/Online</i> <u>Stap 1:</u> Verdeel de groep in tweetallen of groepjes van 3-4 deelnemers. Geef de instructie dat één deelnemer begint met het doen van een voorstel. Een ander deelnemer reageert met “Ja, maar...” en komt met een nieuw voorstel waar een volgende deelnemer weer alleen op mag reageren met “Ja, maar...” Bijvoorbeeld: Deelnemer 1: Ga je mee naar de kroeg? Deelnemer 2: Ja, maar ik heb geen geld bij mij. Dan komt deelnemer 2 met een voorstel: Ga je mee zwemmen? De volgende deelnemer reageert: Ja, maar... enz.</p> <p><u>Stap 2:</u> Geef de instructie dat weer één deelnemer begint met het doen van een voorstel. Een andere deelnemer reageert dan met “Ja, en...” en voegt iets toe aan het voorstel. Een volgende deelnemer reageert door positief te reageren en weer iets toe te voegen aan het voorstel. Bijvoorbeeld: Deelnemer 1: Ga je mee tennissen? Deelnemer 2: Ja, en zullen we dan ook gaan lunchen? Deelnemer 3: Ja, en dat kunnen we dan wel doen bij dat leuke zaakje op de hoek... enz.</p> <p><u>Stap 3:</u> Ga afhankelijk van de grootte van de groep met de gehele groep of in de kleinere groepjes in gesprek over de ervaringen tijdens deze twee rondes. Hieronder volgen ter inspiratie vragen die je de deelnemers kan stellen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was er verschil in energie tijdens de twee rondes? <ul style="list-style-type: none"> ○ Wat merkte je? Wat vond je wel of niet prettig? • Noem een situatie waarin je met anderen samenwerkte en er een “Ja, maar...”-situatie ontstond. <ul style="list-style-type: none"> ○ Wat was daar de oorzaak van? ○ Wat heb je gedaan om dat te doorbreken? • Noem een situatie waarin je met anderen samenwerkte en er een “Ja, en...”-situatie ontstond. <ul style="list-style-type: none"> ○ Wat was daar de oorzaak van? ○ Wat kun je vanuit die situatie leren? • Ben jij meer een “Ja, maar...”-type of een “Ja, en...”-type? Waarom?

Rol coach

- Ga het gesprek aan over samenwerken
- Faciliteer het gesprek:
 - Zorg dat iedereen actief mee doet.
 - Zorg dat deelnemers elkaar uit laten praten.
- Deel eigen ervaringen over ja, maar... en ja, en... situaties
- Korte evaluatie: wat vonden jullie van deze werkvorm?

6.1.3 Last word response (luisteren)

Bij deze werkvorm vertellen alle deelnemers iets na elkaar en moet degene die aan de beurt is beginnen met het laatste woord of de laatste woorden van de vorige spreker. De boodschap van deze werkvorm is het belang van echt naar elkaar luisteren en hoe moeilijk dat vaak is. Vaak in gesprekken hebben we in ons hoofd al een reactie geformuleerd zonder echt volledig naar de ander geluisterd te hebben. Deze oefening dwingt om te luisteren naar de ander totdat diegene klaar is met praten. Deze werkvorm kan je op verschillende momenten inzetten in de bijeenkomst en is vooral geschikt als je merkt dat deelnemers moeite hebben om naar elkaar te luisteren. Deze werkvorm is in drie stappen uitgewerkt. Je kunt ervoor kiezen om alle stappen te doen, maar je kan ook alleen de eerste stap doen afhankelijk van je doel is met de werkvorm.

<p>Doel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plezier hebben met elkaar • Leren echt naar elkaar te luisteren en ontdekken hoe moeilijk dat is
<p>Tijdsduur</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 – 45 minuten
<p>Benodigheden</p> <ul style="list-style-type: none"> • On site: geen • Online: break-out rooms
<p>Hoe? <i>On site</i> <u>Stap 1:</u> Geef de deelnemers de instructie dat ze bij deze oefening goed naar elkaar moeten luisteren. Wijs iemand aan die gaat beginnen met vertellen en bepaal het onderwerp van het gesprek (bijvoorbeeld belevenissen in het weekend/vakantie of over bijbanen). Vertel dat je hierna iemand aanwijst die als volgende daarover wat gaat vertellen en dat hij/zij moet starten met de laatste woorden van zijn of haar voorganger. Het is belangrijker om de laatste woorden van de voorganger echt te gebruiken. Afhankelijk van de grootte van de groep kun je ervoor kiezen de groep op te splitsen in kleinere groepen van 6-8 deelnemers.</p> <p><u>Stap 2:</u> Bespreek de oefening met de hele groep of in kleinere groepjes na. Hieronder volgen ter inspiratie een aantal vragen die je aan de deelnemers kunt stellen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat vonden de jullie van de oefening? Vonden jullie het moeilijk of niet? Waarom? • Kun je een recente situatie benoemen waarin je zelf niet echt naar een ander luisterde? <ul style="list-style-type: none"> ○ Wat was de reden? • Kun je een recente situatie benoemen waarin je merkte dat een ander niet echt naar jou luisterde? <ul style="list-style-type: none"> ○ Wat deed dit met jou? • Wat kan jou helpen om beter naar de ander te luisteren? <p><u>Stap 3:</u> Als laatste stap kun je het nog specifiek hebben over het naar elkaar luisteren in de bijeenkomsten. Is de groep tevreden over hoe dat gaat of moeten daar (nieuwe) afspraken over gemaakt worden? Pak zo nodig het I Do ARRT document erbij om gezamenlijk nieuwe regels op te schrijven of regels aan te passen.</p> <p>Zie volgende pagina voor vervolg.</p>

Online

Maak gebruik van break-out rooms om de groep op te splitsen in kleinere groepjes.

Rol coach

- Doe mee
- Faciliteer het gesprek:
 - Zorg dat iedereen actief mee doet.
 - Zorg dat deelnemers elkaar uit laten praten.
- Deel eigen ervaringen over wanneer je wel of niet goed naar anderen luisterde of wanneer er niet naar jou geluisterd werd.
- Korte evaluatie: wat vonden jullie van deze werkvorm?

7. Energizers

7.1.1 Het gekste voorwerp

Deze grappige energizer is een goede manier om meer energie in de groep te krijgen en iedereen weer actief te krijgen. De energizer is met name geschikt voor een online bijeenkomst, omdat deelnemers dan ik een korte tijd, zonder voorbereiding, op zoek moeten naar het gekste voorwerp wat ze in hun huis kunnen vinden. De ervaring leert dat de meest verrassende dingen (én verhalen) voorbijkomen wat voor veel hilariteit zorgt.

Doel <ul style="list-style-type: none">• Plezier maken• Iedereen er weer actief krijgen, meer energie in de groep
Tijdsduur <ul style="list-style-type: none">• 10-20 minuten
Benodigheden <ul style="list-style-type: none">• Het gekste voorwerp in huis
Hoe? <p><i>Online</i></p> <p><u>Stap 1:</u> Geef deelnemers de opdracht om binnen drie minuten op zoek te gaan naar het meest gekke voorwerp wat ze in huis kunnen vinden. Zet een timer aan zodat deelnemers de druk voelen om binnen drie minuten weer terug zijn.</p> <p><u>Stap 2:</u> Geef iedere deelnemer 30 seconden om hun voorwerp voor de webcam te laten zien en te vertellen:</p> <ul style="list-style-type: none">○ Wat het is.○ Wat het verhaal achter het voorwerp is.○ Waarom ze het voorwerp mogelijk nog niet weggegooid hebben. <p><u>Stap 3:</u> Stem evenuteel met elkaar wat het meest gekke voorwerp is.</p>
Rol coach <ul style="list-style-type: none">• Bewaak de tijd.• Doe zelf mee.

7.1.2 GIF-challenge

De GIF-challenge is een simpel spelletje wat je heel gemakkelijk in kan zetten in een sessie om even te lachen en iedereen er weer bij te krijgen. Er zit geen diepere betekenis achter, maar is vooral om samen plezier te maken. De GIF-challenge kun je bijvoorbeeld gebruiken als ijsbreker in één van de eerste sessies. Maar je kan het ook als teaser gebruiken voor een sessie met een bepaald thema.

Doel <ul style="list-style-type: none">• Samen lachen• Iedereen actief krijgen
Tijdsduur <ul style="list-style-type: none">• 10 minuten
Benodigdheden <ul style="list-style-type: none">• Online whiteboard, bijvoorbeeld een gedeelde online omgeving waar iedereen toegang toe heeft
Hoe? <p>Open een online whiteboard waar iedereen toegang toe heeft. Plaats een quote op het whiteboard en laat alle groepsleden op zoek gaan naar de best passende GIF bij deze quote. Deze GIF kunnen deelnemers delen in de Teams chat (via hun mobiel) of in een gezamenlijke Whatsapp-groep. Voorbeelden van quotes zijn: 'Dat maandagochtend gevoel', 'Thank God it's Friday' en 'Over de helft van de week'. Na elke ronde stem je over de beste GIF.</p>
Rol coach <ul style="list-style-type: none">• Zorgen dat er een online whiteboard is waar iedereen toegang toe heeft.• Spel faciliteren.• Verzin quotes die passen bij het onderwerp van de sessie om zo op een leuke manier even iedereen actief te krijgen en het onderwerp te introduceren.

7.1.3 Touch blue

Touch blue is een simpel spelletje om het energieniveau in de groep weer omhoog te brengen. De groepsleden worden gevraagd binnen een hele korte periode iets te pakken wat aan een bepaald kenmerk voldoet.

Doel <ul style="list-style-type: none">• Energielevel in de groep omhoog brengen• Plezier maken
Tijdsduur <ul style="list-style-type: none">• 5 - 10 minuten
Benodigdheden <ul style="list-style-type: none">• Timer
Hoe? <p><i>Online</i></p> <p>Geef de groepsleden de opdracht om zo snel mogelijk een voorwerp te pakken dat aan een bepaald kenmerk voldoet en dat voor de webcam te laten zien. Hoe gekker de opdracht, hoe meer lol! Je kunt verschillende varianten spelen:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Degene die als eerste of als laatste iets laat zien, bepaalt de volgende opdracht.2. Degene die als laatste iets laat zien is af. Ga net zolang door totdat er een winnaar is.3. Geef de deelnemers 15-20 seconden (even kijken wat het beste werkt) en iedereen die er langer over doet is af. Ga net zolang door totdat er een winnaar is.
Rol coach <ul style="list-style-type: none">• Scheidsrechter: spel in goede banen leiden.

7.1.4 Dance Dance Dance

Deze werkvorm kun je goed inzetten als de energie in de groep laag is en je wilt iedereen weer activeren. Om de beurt is iemand uit de groep de choreograaf en bedenkt de dansbewegingen. De rest van de groep doet de bewegingen na. Hoe gekker de bewegingen, hoe beter. Dit zorgt vaak voor hilariteit. Heb jij of heeft jouw groep niets met dansen? Dan kun je deze werkvorm misschien beter overslaan.

<p>Doel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Energielevel in de groep omhoog brengen • Plezier maken
<p>Tijdsduur</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5 – 10 minuten
<p>Benodigdheden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Muziek
<p>Hoe?</p> <p><i>On site/Online</i></p> <p>Geef de groep de volgende instructie: ga allemaal staan. Als de muziek start, is één van jullie de choreograaf en bedenkt (dans)bewegingen die de rest na gaat doen. Bij het wisselen van nummer neemt iemand anders de rol van de choreograaf op zich, net zolang tot iedereen een keer aan de beurt is geweest.</p> <p>Wissel na 20-30 seconden van nummer.</p>
<p>Rol coach</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maak een playlist van nummers waar je goed op kan dansen. Wissel af in genre zodat er verschillende dansstijlen naar voren kunnen komen. • Als niemand begint met dansen, begin dan zelf om het spits af te bijten en het wat laagdrempeliger te maken. Maak dan gewoon wat gekke bewegingen die iedereen zou kunnen verzinnen, zodat iedereen het gevoel heeft dat je voor deze oefening niet goed hoeft te dansen. • Probeer iedereen een keer de choreograaf te laten zijn. Als je merkt dat er deelnemers zijn die dit echt niet willen dan is dat prima. Probeer niet te gaan pushen.