

AMWATH

Begrippenwaaier

richtlijnen, tips & oefeningen
bij het werken met groepen
(allochtone) mantelzorgers



Voorwoord

Voor je ligt de Begrippenwaaier van de AMWAHT opleiding.

Deze waaier bevat een samenvatting van de belangrijkste onderwerpen en oefeningen uit de tweede en derde module van de AMWAHT opleiding.

De tweede module stond in het teken van netwerken. Je brengt je eigen netwerken in kaart, leert hoe je een netwerk kunt maken en onderhouden en je ontdekt welke organisaties en instellingen op het gebied van de zorg actief zijn. Tijdens de derde module ligt het accent op empowerment: het ontdekken van je eigen kracht en je talenten. Je leert allerlei vaardigheden om die talenten naar boven te halen om daar vervolgens iets mee te kunnen doen.

De bedoeling van de opleiding is om deze kennis en vaardigheden in te zetten en andere mensen te helpen om zicht op hun eigen leven te krijgen en hun talenten te ontdekken. Dit boekje is een geheugensteun die je kan helpen wanneer je gaat werken met groepen. Het is een samenvatting van de belangrijkste onderwerpen die in de opleiding zijn behandeld en geeft je daarnaast ook een aantal oefeningen die hierbij aansluiten.

Sommige oefeningen zijn gericht op de individuele ontwikkeling van mensen, andere gaan meer over groepsprocessen en het werken met groepen.

De Begrippenwaaier is te gebruiken in combinatie met de Methodenwaaier.

Het AMWAHT-team

Empowerment

“Het proces waarbij mensen of groepen meer invloed krijgen op gebeurtenissen en situaties die belangrijk voor hen zijn”

In het kort

Empowerment is het vergroten van je zelfvertrouwen en dit gebruiken in je dagelijkse leven. Empowerment is ook het ontwikkelen van zelfkennis, het herkennen van je eigen krachten en kwaliteiten, maar ook het herkennen van je eigen zwakten. Door goed naar jezelf te kijken ontdek je waar je goed in bent, maar ook waar je nog in kunt groeien. Empowerment kan plaatsvinden op verschillende niveaus; persoonlijk en gemeenschappelijk.



Persoonlijk empowerment

Dit is het ontwikkelen van je eigen kracht en jouw vermogen om beslissingen te nemen en controle uit te oefenen over je eigen leven. Het werkt door op twee gebieden:

Beleving; zelf het vertrouwen en geloof hebben in jouw eigen kwaliteiten

Gedrag; het maken van bewuste keuzes die goed en bevorderlijk zijn voor jezelf in je omgeving.

Gemeenschappelijk empowerment

Dit is het ontwikkelen van meer macht en invloed door groepen mensen of gemeenschappen op sociaal en maatschappelijk niveau. Ook dit werkt door op twee gebieden:

Beleving: personen voelen zich sterker wanneer zij samen met anderen krachten kunnen bundelen en voelen zich verbonden met elkaar door te werken aan een gemeenschappelijk doel.

Gedrag: door het bundelen van krachten heb je als groep meer invloed op sociale, maatschappelijke en politieke processen.

Oefening: Complimenten

Ieder mens heeft liefde en bevestiging nodig en voor iedereen is het prettig om complimenten te krijgen. Dit heeft een positieve invloed op je zelfvertrouwen, je zelfbeeld maar ook op de relatie en communicatie tussen mensen.

Ga in koppels tegenover elkaar zitten, en kijk elkaar aan. Eventueel kun je elkaars hand vasthouden. Denk even goed na hoe je de zin die je tegen de ander uitspreekt wilt formuleren zodat je niet hapert of na moet denken. Spreek dan uit terwijl je iemand recht in de ogen kijkt:

Ik vind mooi / bewonder aan jou dat je....

Ik kan van jou leren om...

Degene die het compliment ontvangt hoeft niet te antwoorden maar mag het gewoon aanhoren en op zich in laten werken.

Het geven van complimenten geeft de ander zelfvertrouwen en een gevoel van waarde. Vaak is het ook verrassend en motiverend om te horen welke eigenschappen een ander in jou bewondert. Vaak zijn dat eigenschappen waarvan je jezelf niet bewust bent.

Netwerken

“Het leggen en onderhouden van contacten die je verder kunnen helpen in je werk, je carrière en je privéleven”.

In het kort

Zaaien en oogsten is het uitgangspunt van netwerken. Netwerken draait om het bouwen én onderhouden van duurzame relaties. Dat netwerk is er niet alleen voor jou, het is de bedoeling dat ook de anderen er iets wijzer van worden. Netwerken is geven en nemen. Dus ook jij helpt mensen in je netwerk aan informatie en nieuwe contacten of geeft iemand net die tip over die ene leuke baan die goed bij haar past. Zo help je elkaar. Ook kun je zelf je netwerk uitbreiden....

De basis van een goed netwerk is vertrouwen. Het doel is het delen van kennis, informatie en contacten. De crux is dat je weet wat je wilt bereiken en hoe je je netwerk gebruikt, onderhoudt en uitbreidt. Netwerken zijn te splitsen in verschillende soorten, die in elkaar kunnen overlopen.

Persoonlijke netwerken

Hieronder worden familie, vrienden en kennissen geschaard. Een prima startpunt voor je activiteiten.

Sociale netwerken

Onder deze vorm van netwerken vallen de “vage” kennissen, mensen waarmee je uitgaat of waarmee je een hobby deelt. Vooral net na een verhuizing wordt het aangeraden om een sociaal netwerk aan te gaan leggen, meedoen aan cursussen, vrijwilligers- of verenigingswerk. Of gewoon door te gaan sporten.



Professionele netwerken

Dit zijn de relaties die je op je werk, trainingen en bijeenkomsten ontmoet. Bijvoorbeeld collega's, je vorige baas, LinkedIn-relaties. Ook valt hier een eventuele persoonlijke adviseur onder.

Oefening: Schets je netwerk

Maak kleine groepjes (niet groter dan 4 personen) en spreid een groot vel papier uit. Laat ieder zijn eigen netwerken tekenen in een diagram en schrijf of vertel bij elke lijn wat je geeft en wat je haalt bij dat specifieke contact. Kijk vervolgens bij de ander van je groepje welke zelfde mensen of organisaties jullie in je netwerk hebben. Halen jullie hetzelfde? Geven jullie hetzelfde. Kijk ook welke mensen of organisaties je uit het netwerk van je groepsgenoten zou willen toevoegen aan jouw netwerk en vraag hoe je dit het beste zou kunnen doen.

Bespreek eventueel ook meer algemeen met elkaar:

Hoe onderhoudt je het netwerk? Waar liggen je persoonlijke behoeften? Waar liggen je professionele behoeften?

Door deze oefening krijg je inzicht in de betekenis van je eigen positie in verschillende netwerken, maar ook in het netwerk van anderen en de mogelijkheden die jou dat vervolgens biedt!

Creativiteit

“Creativiteit is het vermogen om iets nieuws te scheppen”.

In het kort

Creativiteit is iets nieuws zien, vinden, doen of maken. Creativiteit heeft te maken met originaliteit maar ook met inventiviteit en daadkracht. Een idee alleen is niet genoeg, je moet er ook wat mee doen. Creativiteit is waarnemen, denken én doen.

Creativiteit wordt vaak geassocieerd met kunst. Kunstenaars kijken op een originele manier naar de wereld en geven daar uiting aan op een persoonlijke manier. Maar creativiteit beperkt zich niet tot de kunst. Veel mensen zijn creatief in hun levenshouding, hun visie en in het werk dat ze doen. Ze zien mogelijkheden en grijpen die of zien onverwachte oplossingen. Ze dromen en maken die dromen waar. Creativiteit helpt je in het dagelijks leven om je emoties de ruimte te geven en problemen op te lossen.



Tips & Richtlijnen

Onthoud ideeën die je te binnen schieten

Soms wandel je door het bos, kijk je uit je raam of lig je in bed en dan schiet je een idee te binnen. Later kun je het je niet meer goed herinneren. Het belangrijkste dat creatieve mensen van anderen onderscheidt is dat ze geleerd hebben aandacht te schenken aan ideeën die bij ze opkomen, dat ze deze ideeën onthouden of vastleggen. Leg dus een schriftje naast je bed of draag dit bij je in je tas en schrijf op wat je invalt!

Daag jezelf uit: Versnel de stroom van nieuwe ideeën door jezelf uit te dagen.

Dat wil zeggen: breng jezelf in een moeilijke situatie waarin datgene wat je probeert waarschijnlijk niet helemaal lukt. Onder druk van de uitdaging zoekt je brein naar oplossingen die in andere situaties werkten. Of bedenk iets waarvan je denkt dat je het niet kan, en schrijf manieren of omstandigheden op waarmee je het wel zou kunnen bereiken.

Verbreed je kennis en vaardigheden: Creativiteit ontstaat door kennis en vaardigheden toe te passen in nieuwe situaties. Maar daarvoor moet je die kennis en vaardigheden wel hebben. Wees leergierig en alert op je omgeving en neem de tijd te leren!

Omgeef jezelf met gevarieerde prikkels: Je kunt je creativiteit bevorderen door je te omgeven met verschillende prikkels en gebruik te maken van al je zintuigen. Ruik, proef, voel, kijk en luister voordat je meteen naar oplossingen gaat zoeken. Verander je omgevingsprikkels regelmatig. Zet eens wat grappig speelgoed op je bureau als je aan het werk bent. Luister veel naar muziek; muziek is een grote bron van inspiratie.

Oefening: 1 minuutfilmpje

Maak een filmpje dat niet langer dan 1 minuut mag duren. Het mag met of zonder tekst. Kies als thema voor je filmpje één van deze begrippen: liefde, betrokkenheid, toekomst.

Levensverhalen

'Een levensverhaal is de persoonlijke levensgeschiedenis van iemand en de betekenis die de persoon aan de gebeurtenissen geeft'.

In het kort

Mensen leven van verhalen. We vertellen elkaar elke dag verhalen. Over van alles en nog wat. Er valt ook veel te vertellen: over het weer, over de voetbalwedstrijd van gisteravond, over het journaal, en natuurlijk onze persoonlijke verhalen. Met de keuze die je hierin maakt, laat je iets van jezelf zien aan anderen, laat je merken wat voor jou belangrijk is. Je weet het soms ook van elkaar: als je met die praat, dan weet je dat het over dieren gaat, of over haar kinderen of de kerk. Waar het hart vol van is, loopt de mond van over.



Levensverhaal, wat doet het?

Een levensverhaal vertellen maakt het mogelijk om je verleden op een rijtje te zetten en te verwerken. Daarnaast versterkt het je zelfbeeld en identiteit, je krijgt zicht op je talenten, drijfveren en belangrijke waarden. Het is een manier om de rode draad in je leven te herkennen, om belangrijke thema's van je leven te zien en te onderzoeken wat je hebt geleerd. Waar sta je nu en wat is belangrijk voor de toekomst? Verleden, heden en toekomst vallen samen tijdens het levensverhaal.

Werken met levensverhalen

Als je als groepsbegeleider luistert naar iemand die jou zijn levensverhaal vertelt is het aan jou om je af te vragen: Waarom vertelt iemand dit en waarom op die manier? Deze vragen hoef je niet expliciet te stellen, maar het is wel goed om er tijdens het gesprek achter te komen. Het zegt veel over hoe diegene zijn leven beleeft; over zijn zinbeleving.

Zorg er dus voor dat iemand niet een opsomming geeft van allerlei feiten over zijn levensloop. In een levensverhaal gaat het juist niet om die feiten maar om de betekenis of waarde die de verteller aan die feiten hecht. Ook de verbanden die de verteller tussen die feiten aanbrengt zijn belangrijk. Het levensverhaal is de kijk die iemand zélf heeft op datgene wat hij heeft meegemaakt en kan dus nooit goed of fout zijn. Houdt je dus verre van interpretaties of meningen over wat iemand vertelt. Vragen stellen in de trant van: “maar hoe ging dat dan?” en “wat voelde je toen?” is beter.

Het vertellen van het verhaal als activiteit op zichzelf heeft ook een belangrijke functie. Het helpt de verteller om zichzelf uit te leggen, uit te drukken en naar zichzelf te kijken. Het kan dus heel helend zijn, verhelderend of eventueel ontvullend om eens goed te kijken naar wie je was, wie je bent geworden, wie je wilt zijn en waarom je doet wat je doet.

Oefening “vertellen van levensverhaal”

Levensverhalen kun je niet op commando even tussendoor bespreken. Het belangrijkste is dus dat je ruim de tijd hebt, niet afgeleid wordt en een ontspannen en veilige sfeer creëert voor de verteller. Je kunt levensverhalen bespreken aan de hand van voorwerpen die de verteller meeneemt. Vraag iemand drie voorwerpen mee te brengen die van waarde waren in de jeugd en het meer nabije verleden. Ook de sleutelbos of ik-bloem oefeningen (zie methodenwaaier) lenen zich goed voor het vertellen van levensverhalen.

Vooroordelen

“Een vooroordeel is een mening over een persoon, een groep of een gebeurtenis, die niet op feiten is gebaseerd óf een foute interpretatie van feiten”.

In het kort

Elke dag krijg je steeds informatie en indrukken uit je omgeving. Al deze indrukken verwerk je in je hoofd. Je brein sorteert de stroom van informatie, oordeelt in welke categorie het thuishoort en slaat het vervolgens op in je geheugen. Zo blijft alles wat je meemaakt in je leven begrijpelijk, logisch en overzichtelijk. Maar het gaat ook wel eens verkeerd; je oordeelt té snel of niet nauwkeurig en zo vorm je een vóóroordeel. En wanneer dit eenmaal gebeurd is, is het heel lastig om het vooroordeel weer te veranderen. Je bent namelijk veel gevoeliger voor informatie die ‘aansluit’ bij je oordeel of beeld, en nauwelijks voor informatie die hier van ‘afwijkt’.



Tips & Richtlijnen

Herkennen van vooroordelen

Vooroordelen zijn dus versimpelde beelden over de werkelijkheid. Vaak gaat dit onbewust en automatisch, en daarom heeft ook ieder mens wel eens een vooroordeel. Toch zijn ze makkelijk te herkennen aan woorden als “alle”, “altijd”, “nooit”: Alle Nederlanders zijn gierig, kinderen zeuren altijd, mijn collega’s komen nooit op tijd, etc. Vooroordelen kun je herkennen als simpele of snelle conclusies over de werkelijkheid. Doordat je één of twee keer iets meemaakt denk je dat het altijd zo is. Een vrouw rijdt met haar auto tegen een boom waaruit wordt afgeleid dat vrouwen niet kunnen autorijden. Jij denkt dat alle oude mensen zeuren, omdat jouw oude buurvrouw klaagt over haar hoofdpijn.

Bestrijden van vooroordelen

Vooroordelen kunnen erg gevaarlijk zijn, vooral wanneer het gaat om negatieve beelden over anderen die zo sterk zijn dat ze leiden tot discriminatie en uitsluiting. Maar gelukkig wordt een mens niet met vooroordelen geboren. Ze zijn aangeleerd, en kunnen dus ook weer worden afgeleerd:

- Als je een oordeel of mening geeft, vraag je dan telkens af of deze feitelijk klopt.
- Blijf nieuwsgierig naar de ander en vraag of jouw idee klopt.
- Wees alert en opmerkzaam en probeer een onderscheid te maken tussen feiten en meningen.
- Onderzoek je eigen gevoelens, gedachten en je impulsen voordat je het uitspreekt of op een ander reageert.
- Let vooral op wanneer je emoties voelt bij een gebeurtenis, dan ben je extra vatbaar voor vooroordelen. Als je boos bent, of je bedreigd voelt is het lastiger om naar jezelf te kijken en dus alert te zijn op je eigen gedachten. Probeer juist in die situaties goed naar jezelf te kijken, jezelf een spiegel voor te houden; waarom denk, doe of zeg ik dit?

BOB



“Beeldvorming - Oordeelsvorming - Besluitvorming”

In het kort

Wanneer jij zelf, of met een groep tijdens een gesprek of het nemen van beslissingen tot weloverwogen en gegronde conclusies wilt komen helpt de ‘BOB’ aanpak: Beeldvorming - Oordeelsvorming - Besluitvorming (BOB). Het gaat om drie fasen:

Informatie en beeldvorming (B)

In deze fase verzamel je de beelden die je als persoon of als groep hebt van een bepaalde situatie of een bepaald probleem. Iedereen ziet, ervaart en beleeft de werkelijk anders, op zijn eigen manier. In de beeldvormingfase reageren deelnemers niet direct op elkaar maar vertellen zij in vrijheid wat hun beeld is. Heb een open houding, laat iedereen uitspreken en laat de verhalen van anderen in alle vrijheid ontstaan. Wees alert dat er geen (voor)oordelen in het begin van het gesprek een rol spelen of dat er te snel conclusies worden getrokken.

Meningsvorming en oordeelsvorming (O)

Bij oordeelsvorming gaat het er om dat er gezamenlijk vastgesteld wordt wat er van een bepaalde situatie of probleem gevonden wordt en welke oplossingsrichtingen mogelijk zijn. Leveren de beelden voldoende stof op om alle kanten van een probleem of situatie te zien? Ken je het hele verhaal? Is je beeld gebaseerd op waarheid of op aannames? Welke feitelijke informatie kunnen we hieruit halen? En wat zijn de gedachten en gevoelens hierover? Wat zouden we kunnen doen om de situatie te veranderen?

Besluitvorming (B)

In de laatste fase kom je tot conclusies en besluit je wat je gaat doen. Je beslist hoe je het probleem gaat

oplossen en wat je hiervoor gaat doen. Een groep zal een besluit pas werkelijk steunen en uitvoeren (in ieder geval op voorlopige basis) als iedereen tijdens de eerste en tweede fase van het BOB-proces voldoende gelegenheid heeft gekregen om zijn of haar mening en visie naar voren te brengen.

Het BOB model kun je in groepen gebruiken om tot keuzes of besluiten te komen, maar je kunt het ook voor jezelf gebruiken om je bewust te worden waarom je denkt, doet en beslist zoals je dat doet!

Tips en richtlijnen voor BOB in de groep

- Creëer een open gespreksklimaat voor vrije meningsuiting van afzonderlijke deelnemers
- Las zo nu en dan denkmomenten (stiltes) in om ieder individueel te laten nadenken
- Heb aandacht voor sociaal emotionele aspecten in de groep
- Vat de discussie regelmatig samen

Diversiteit

“Alle aspecten waarop mensen van elkaar verschillen. De zichtbare dingen - zoals leeftijd en huidskleur - en de minder zichtbare dingen als culturele en sociale achtergrond en kwaliteiten”.

In het kort

Mensen zijn over het algemeen geneigd om zich afzijdig te houden van datgene wat ze niet kennen. Zonder je te verdiepen in wat anders is dan jijzelf is het moeilijk dat andere op waarde te schatten. Wanneer je verschillen ziet als een bron van (nieuwe) kennis en ervaring die je op creatieve wijze kunt gebruiken, zul je ervaren dat het jezelf verrijkt.

Als je goed om kunt gaan met diversiteit betekent het dat je kunt omgaan met verschillende mensen en de verschillende kwaliteiten van mensen. Kennis van mensen, van groepen of culturen helpt je om je in te leven en te zien waar ze goed in zijn.

Omgaan met diversiteit

Sta open voor andere visies, gewoonten en denkbeelden. Op deze manier reageer je niet vanuit je vooroordelen. Wees onophoudelijk nieuwsgierig naar de ander, naar zijn talenten, wensen en gewoonten. Door kennis en informatie te vergaren over andere culturen, groepen of leefwerelden zul je merken dat je nieuwsgierigheid en interesse aangewakkerd worden. Dus lees, vraag en verdiep je in het onbekende. Dan zul je naast de verschillen ook de overeenkomsten en gemeenschappelijkheden vinden!



Oefening 'Associatiewolk'

Kies 1 centraal woord (een vreemde persoon, groep of cultuur). Schrijf alle mogelijke woorden op waar je daarbij aan denkt. Het zal je verbazen hoeveel kennis je al hebt over die ander(en). Deze kennis kun je gebruiken in je gesprek met die vreemde(n).

Gebruik deze associatiewolken in een (groeps)gesprek. Laat mensen uit de groep aan elkaar vertellen wat ze met de begrippen bedoelen. En laat zien dat alle wolken bij elkaar veel verschillende beelden over de ander geven.

Groepsdynamica

“Groepsdynamica is de studie van het gedrag van en tussen mensen in (kleine) groepen”.

In het kort

Mensen in groepen reageren op elkaar. Ze nemen een eigen rol aan en er ontstaan vaak vaste patronen van communiceren. Die patronen kunnen in elke groep anders zijn, maar er zijn ook gedragspatronen en processen die zich in elke groep voordoen, ongeacht de achtergrond van de deelnemers. De groepsdynamica bestudeert deze patronen en processen; hoe reageren mensen op elkaar, wat is de invloed van de omgeving op de groep, welke patronen zijn er te herkennen, etc. Het Johari-venster is een hulpmiddel om groepen in kaart te brengen, met name de manier waarop mensen in een groep communiceren. Het Johari-venster -genoemd naar de bedenkers **Joe Luft** en **Harry Ingham**- geeft weer hoe iemand zichzelf ziet in een groep en hoe die groep diegene ziet.



Vrije ruimte gebied: dat deel van jezelf waar je je bewust van bent en wat de ander ook van jou kent. Bijvoorbeeld het werk dat je doet, je naam, haarkleur of jouw interesses.

Verborgen gebied: dat deel waar je je bewust van bent, maar wat je verborgen houdt voor de ander. Het gaat over je gedachten, denkbbeelden of gevoelens: je geheimen, waar je op hoopt, wensen, waarvan je houdt en waarvan je niet houdt.

Blinde vlek: dat deel van jezelf waar je je niet bewust van bent, maar wat de ander wel van je weet. Bijvoorbeeld je eigen manieren (vaak een bepaald stopwoord gebruiken), de gevoelens van andere personen over jou (als je een slechte adem hebt).

	Bekend aan jezelf	Onbekend aan jezelf
Bekend aan anderen	Vrije ruimte	Blinde vlek
Onbekend aan anderen	Verborgen gebied	Onbekende zelf

Onbekende zelf: dat deel van jezelf waar je je niet bewust van bent, maar wat de ander ook niet van je weet. Hierover kan dus niet gecommuniceerd worden.

Er zijn dus twee gebieden waar in groepen over gecommuniceerd kan worden; de vrije ruimte en de blinde vlek. In groepen is het belangrijk dat de vrije ruimte groot is, en de blinde vlek en het verborgen gebied zo klein mogelijk. Om dit te bereiken is het belangrijk dat mensen zich veilig voelen in de groep en zichzelf durven te laten zien. Deze veiligheid creëren groepsleden samen door open en eerlijk te communiceren, elkaar te accepteren en serieus te nemen, persoonlijke grenzen aan te geven en zonder vooroordeel naar elkaar te luisteren.

Een manier om het publieke gebied te vergroten en de blinde vlek te verkleinen is feedback.

Feedback

“Feedback betekent letterlijk terugkoppelen. Het is een boodschap over het gedrag of de prestaties van een ander”

In het kort

Feedback geven is een essentieel onderdeel van het werken met groepen. Zowel groepsleden als groepsbegeleiders kunnen feedback gebruiken om richting te geven aan het gedrag van de ander of om duidelijk te maken hoe een groepslid het gedrag van de ander ervaart.

Doelen van feedback

1. Positief gedrag te erkennen en te stimuleren.
2. Negatief gedrag te corrigeren.
3. Relaties tussen personen te verduidelijken.
4. Begrip voor elkaar en voor het eigen gedrag te vergroten.

Feedback geven vraagt lef en het ontvangen van feedback is soms eng.



Tips & Richtlijnen

Er is een aantal richtlijnen die je kunt gebruiken om feedback positief in te zetten:

Richtlijnen voor het geven van feedback:

- Geef feedback over veranderbaar gedrag, niet over de persoon
- Geef feedback over feiten of geef beschrijvingen, geef geen mening of interpretatie

- Geef beschrijvingen, geen oordelen (goed of fout)
- Geef feedback over specifiek gedrag, niet algemeen
- Geef feedback dat verwijst naar jezelf, niet naar een ander
- Geef feedback zo snel mogelijk na het gedrag of gebeurtenis
- Geef een spiegel, geen advies
- Geef feedback die aansluit bij de behoefte van de ontvanger, niet bij de gever

Richtlijnen voor het krijgen van feedback:

- Luister goed, reageer niet meteen en blijf rustig
- Vraag of je het goed hebt begrepen
- Benoem waar je het mee eens bent en waarmee oneens
- Laat het even op je inwerken en bepaal op een later moment wat je met de feedback doet

Rollen in de groep

“Rollen in een groep zijn typen gedrag die karakteristiek zijn voor een persoon/personen in een bepaalde groep”.

In het kort

Mensen kunnen meerdere rollen tegelijk vervullen in een groep, maar vaak is er wel één rol die het meest opvalt. Ook kun je in verschillende groepen een heel verschillende rol hebben. Rollen ontstaan doordat mensen in een groep met elkaar omgaan en daarbij verwachtingen creëren over hun gedrag. De rollen worden dus niet bij aanvang aan de groepsleden toegedeeld.

Groepsrollen ontstaan vaak uit het karakter van groepsleden, maar mensen kunnen ook bewust een rol aannemen die past bij het groepsproces of de fase waar een groep zich in bevindt.

Er bestaan ontelbaar veel rollen, maar globaal zijn ze in drie soorten te onderscheiden:

- Taakgerichte rollen
- Relationele rollen
- Individuele rollen



Taakgerichte rollen

Initiatiefnemer/
vernieuwer

Komt met nieuwe ideeën over het probleem of onderwerp of mogelijke oplossingen die nog niet aan de orde zijn geweest

Informatie zoeker	Benadrukt het belang van feiten door anderen om achtergrondinformatie te vragen
Opiniezoeker	Vraagt naar meer inhoudelijke informatie als meningen, waarden en gevoelens
Informatie geveer (deskundige)	Verschaft gegevens om tot besluiten te komen, ook gebaseerd op eerdere ervaringen en eigen kennis van zaken
Uitweider	Geeft aanvullende informatie, voorbeelden, zegt dingen met andere woorden, laat de gevolgen zien van dingen die anderen zeggen
Coördinator	Laat de betekenis van elk idee zien en de samenhang daarvan met het probleem of onderwerp dat aan de orde is
Evaluator/criticus	Evalueert de kwaliteit van de discussie en de manier van discussiëren, de logica en de resultaten
Motivator	Stimuleert de groep om door te gaan met werken als de discussie verflauwt
Procedurebewaker (technisch)	Zorgt er voor dat de materialen in orde zijn
Verslaglegger	Maakt aantekeningen en houdt overzicht

Relationele rollen

Bemoediger

Beloont anderen door instemming, warmte en complimenten

Harmoniebewaker

Bemiddelt bij conflicten tussen leden van de groep

Compromiszoeker

Zwakt het eigen standpunt af om conflicten te verminderen

Poortwachter

Laat de communicatie soepel verlopen door bepaalde manieren van werken voor te stellen en te zorgen dat iedereen evenveel aan bod komt

Observator/com-
mentator

Laat de negatieve en positieve aspecten van het groepsproces zien en vraagt om verandering als dat nodig is

Volger

Is het eens met de ideeën van anderen en fungeert voor de groep als een soort van publiek

Individuele rollen

Aanvaller	Valt leden van de groep of de groep als geheel aan, keurt daden, ideeën en gevoelens van anderen af
Blokker	Heeft een negatieve houding, laat de invloed van de groep niet toe, keert zich onnodig tegen de groep
Dominant	Straalt autoriteit en superioriteit uit, is manipulatief
Vermijder/op-biechter	Praat over persoonlijke onderwerpen, gevoelens en meningen, die niks met de groep te maken hebben
Hulp zoeker	Uit gevoelens van onzekerheid, verwarring en geringe zelfwaardering
Erkenning zoeker	Trekt de aandacht naar zich toe; vergroting van het eigen ik
Player	Niet betrokken bij de groep; cynisch, nonchalant
Bepleiter van een speciaal belang	Blijft apart van de groep door als vertegenwoordiger van een andere sociale groep of categorie op te treden

Actief luisteren

“Actief luisteren is het actief inzetten van vaardigheden om te begrijpen wat de ander zegt”.

In het kort

Horen wat iemand zegt, is iets anders dan begrijpen wat een ander je wil vertellen. Actief luisteren is niet achterover leunen, het is soms heel hard werken! Om te zorgen dat de ander zich écht gehoord en begrepen voelt en dat hij/zij zich uitgenodigd voelt om meer te vertellen of persoonlijker te worden, kun je gericht een aantal technieken inzetten:



Verbale luistervaardigheden:

- Open vragen (*Kun je iets vertellen over... ? Hoe denk jij over....?*)
- Gesloten vragen (Vragen die alleen met ja of nee te beantwoorden zijn, of waar één antwoord op mogelijk is)
- Korte aanmoedigingen (*Hmm, ja, oh? En toen? Ga verder...*)
- Stiltes (Door zelf te zwijgen, geef je een ander ruimte om na te denken of te pauzeren)
- Doorvragen (als het nog niet duidelijk voor je is of als je nog meer wilt weten)
- Parafraseren (kort in je eigen woorden de belangrijkste punten uit het verhaal herhalen)
- Samenvatten (het hele verhaal feitelijk en kort navertellen)

Non-verbale luistervaardigheden:

- Oogcontact (door iemand aan te kijken weet hij dat je aandacht op hem gericht is)
- Gezichtsuitdrukkingen (door te glimlachen of te fronsen laat je zien dat het verhaal iets met je doet)
- Lichaamshouding (onderuitgezakt zitten lijkt ongeïnteresseerd, licht voorovergebogen geeft de ander het gevoel dat je gericht op hem bent)
- Gebaren (knikken of kleine handgebaren)

Oefening 'Video Opname'

Neem een (groeps)gesprek op met een videocamera. Je kan een echt gesprek voeren, maar je kan ook een rolspel spelen, als je de bovengenoemde verbale en non-verbale luistervaardigheden maar kunt oefenen.

Na ongeveer 15 minuten stop je het gesprek en bespreek je met de groep wat een ieder opgevallen is aan het gesprek en welke vaardigheden zijn opgevallen of juist niet.

Kijk vervolgens het gesprek terug op de video en kijk goed naar jezelf. Je zult zien dat je verbaasd bent over je eigen houding, de toon van je stem en je manier van reageren.

Jezelf terugzien op video is een goede manier om jezelf op een meer objectieve manier te observeren en je meer bewust te worden van jezelf tijdens het gesprek met anderen.

Schrik niet als je jezelf terugziet, het is voor iedereen confronterend, zeker de eerste keer!

Assertiviteit

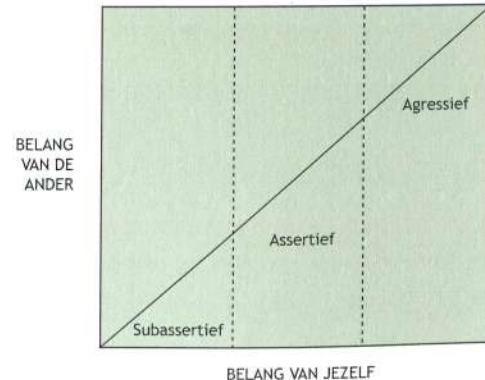
“Het uiten van je gedachten, gevoelens en meningen op een directe, eerlijke en gepaste wijze”

In het kort

Het is belangrijk dat je opkomt voor jezelf en voor je eigen belangen. Ook is het belangrijk je ideeën en gevoelens naar anderen te uiten, maar wel op een manier die past bij de situatie en die respectvol is naar jezelf en naar de ander. Assertief zijn is ruimte nemen, maar ook ruimte geven!

Als je subassertief bent laat je je makkelijk de mond snoeren door anderen. Subassertieve mensen laten zich makkelijk commanderen en doen vaak wat je zegt. Het belang van de ander krijgt voorrang. Agressief gedrag houdt in dat mensen zich dominant opstellen, weinig respect hebben voor anderen mening, slecht luisteren, zelfs soms schreeuwen of zich beschuldigend uitlaten. Je eigen belang krijgt voorrang in dit geval.

Assertiviteit betekent dat je een balans vindt tussen het behartigen van je eigen belangen en het rekening houden met de belangen van een ander. Assertief zijn is voor sommige mensen vanzelfsprekend, maar voor veel mensen is het lastig en soms eng. Toch kan iedereen het leren!



Tips en richtlijnen

- Net iets langer volhouden dan de ander: subassertieve mensen zijn vaak erg beleefd. Maar als iets belangrijk voor je is, geef dan, zonder te drammen, echt niet te snel op!
- Niet alleen praten, maar ook doen: goed uit je woorden komen is handig, maar niet het enige. Je houding en je acties moeten ook meespreken! Sta rechtop, kijk iemand aan en zorg dat je goed en duidelijk te verstaan bent.
- Weten wat je wilt: bedenk altijd goed wat je wens is wanneer je voor jezelf opkomt, stel je doel goed vast.
- Niet uitstellen: schuif niet voor je uit wat je direct kan doen, maar voer je plannen uit wanneer het kan.
- Oefening baart kunst: assertiviteit is een kwestie van oefenen. Door te oefenen zorg je dat het een gewoonte en een eigenschap wordt van jezelf.
- Voor assertiviteit kun je kiezen: iedereen kan voor zichzelf opkomen, het ook te doen is dus een keuze!

Presenteren

“Een presentatie is een voordracht over een onderwerp of thema naar keuze voor een bepaald publiek door een spreker”.

In het kort

Presenteren doe je met heel je lichaam, je stem en je emoties. Bij een presentatie is het verstandig om gebruik te maken van je eigen ervaring en kennis over een onderwerp. Dit zorgt voor een enthousiaster en geloofwaardiger verhaal. Veel mensen vinden presenteren eng. De stilte tijdens de presentatie, het geluid van je eigen stem, alle ogen zijn op jou gericht en je voelt je lichaam anders reageren dan normaal. Kortom, je voelt je onzeker en bovendien, je staat er alleen voor, maar als je het vaker doet, zal je merken dat het went.



Tips & Richtlijnen

Het begint met een goede voorbereiding:

- Verdiep je inhoudelijk in het onderwerp, feitelijke informatie en voorbeelden zijn essentieel.
- Weet wie je publiek is, stem je presentatie af op de luisteraars.
- Bedenk goed welk effect of doel je wil bereiken; wil je informatie overbrengen, mensen aan het denken zetten of misschien iets heel anders?
- Geef een heldere structuur; een goede presentatie heeft een overzichtelijke opbouw. Je kunt er voor kiezen je publiek de opbouw van je presentatie uit te leggen, dan weet men wat ze kunnen verwachten.
- Oefen je presentatie bij een bekende, vraag om feedback en maak gebruik van de tips of aanwijzingen die je krijgt.

De presentatie zelf:

- Een goed begin is het halve werk! Als je met iets onverwachts of verrassends start, heb je meteen de aandacht.
- Lees niet op van een papier! Daarmee verlies je de aandacht van je publiek. Zoek oogcontact, kijk of spreek mensen aan om hen te betrekken bij je verhaal.
- Gebruik hulpmiddelen; je publiek is meer dan een luisterend oor. Gebruik beeldmateriaal, neem voorwerpen mee of laat mensen iets zien, voelen of proeven. Afwisseling houdt de aandacht van je publiek vast. Maar zoals voor alles geldt: overdrijf het niet, dat kan teveel afleiden.
- Zorg voor een origineel einde; wat je het laatste zegt ligt vers in het geheugen!

De Roos van Leary

“De Roos van Leary, is een communicatiemodel dat is voortgekomen uit een psychologisch onderzoek naar de werking van gedrag”

In het kort

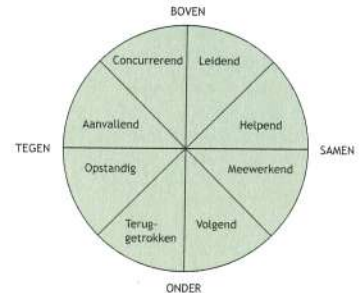
De Roos van Leary, ontwikkeld door Timothy Leary, gaat ervan uit dat bepaald gedrag, voorspelbaar gedrag uitlokt. Met andere woorden; de Roos gaat uit van actie en reactie, oorzaak en gevolg, zenden en ontvangen. De grote verdienste van de Roos van Leary ligt in het feit dat de Roos laat zien welk gedrag door welk gedrag wordt opgeroepen en hoe gedrag te beïnvloeden is.

De horizontale as staat voor de relatie die iemand met een ander heeft. Zo bestaat er ‘samen-gedrag’ of ‘tegen-gedrag’. ‘Samen’ betekent dat het gedrag van de mensen is gericht op acceptatie van elkaar, bij tegen-gedrag bestaat vijandigheid naar de ander.

De verticale as staat voor de opstelling die iemand tegenover een ander heeft. Zo bestaat er ‘boven-gedrag’ en ‘onder-gedrag’, of ‘dominant’ en ‘onderdanig’

Leary ontdekte dat ‘samen’, ‘tegen’, ‘boven’ en ‘onder’ op een bepaalde manier in relatie stonden tot elkaar:

- Als mensen samen-gedrag vertonen, dan roepen ze samen-gedrag bij de ander op (voorbeeld: ‘helpend gedrag’ roept ‘meewerkend’ gedrag op).
- Als mensen tegen-gedrag vertonen, dan roepen ze tegen-gedrag bij de ander op (voorbeeld: ‘aanvallend gedrag’ roept ‘opstandig gedrag’ op).



- Als mensen boven-gedrag vertonen, dan roepen ze onder-gedrag bij de ander op (voorbeeld: 'concurrerend gedrag' roept 'teruggetrokken gedrag' op).
- Als mensen onder-gedrag vertonen, dan roepen ze boven-gedrag bij de ander op (voorbeeld: 'volgend gedrag' roept 'leidend gedrag' op).

Emoties

“Een emotie is een innerlijke beleving of gevoel van bijvoorbeeld vreugde, angst, boosheid, verdriet dat door een bepaalde situatie wordt opgeroepen of spontaan kan opkomen”.

In het kort

Ieder mens heeft op bijna ieder moment emoties. Emoties komen en gaan en kunnen een heel wisselend karakter hebben

Voorbeelden van emoties zijn: vreugde, geluk, verdriet, verwarring, angst, passie, vredigheid, etc. Een emotie is een ‘energiegolf’ die we vaak ook lichamelijk voelen want emoties zijn nauw verbonden met ons lichaam. Emoties raken aan het wezenlijke van ons als mens en onze omgang ermee kan veel invloed hebben op ons leven.



Moeilijke emoties

Emoties als pijn, woede, teleurstelling, jaloezie, verdriet, machteloosheid, twijfel, angst kunnen belemmerend werken en kunnen erg lastig zijn om mee om te gaan. Dit soort emoties kunnen heel heftig en intens aanvoelen en als ze lang aanhouden lijkt je er in te verdrinken. Sommige mensen drukken om die reden hun gevoelens weg of ontkennen ze. Het nadeel van je emoties wegdrücken is dat je ze niet kunt oplossen. Anderzijds als je ze te veel koestert kun je je identificeren met je gevoel. Moeilijke emoties zijn een onderdeel van ons zijn op bepaalde momenten in ons leven maar we zijn het niet! Het erkennen van nare gevoelens en het verwoorden ervan is de eerste stap om er mee om te leren gaan.

Als groepsleider kan je er voor kiezen om op moeilijke momenten juist positieve emoties op te wekken, bijvoorbeeld door een gevoel van saamhorigheid te bevorderen. Of door humor te gebruiken om heftige emoties iets lichter te maken.

Omgaan met emotionele mensen

Hulp of begeleiding geven aan iemand die erg geëmotioneerd is kan lastig zijn. Vaak wil je zo graag iemand zijn problemen oplossen of pijn wegnemen, dat je meteen op zoek gaat naar praktische oplossingen of allerlei adviezen wilt geven. Toch is dat vaak niet waar iemand op dat moment op zit te wachten en het kan zelfs averechts werken. Ruimte en erkenning geven voor moeilijke emoties of gevoelens wordt ook wel empathie genoemd. In het begeleiden van (groepen) mensen is empathie essentieel. Je kunt je op deze manier verplaatsen in de situatie van een persoon en je kunt je de gevoelens van die ander voorstellen. Dit hoeft niet te betekenen dat je die gevoelens zelf hebt of een oplossing moet geven. Hoe graag je iemand ook wilt helpen, wacht even met het geven van goedbedoelde adviezen als iemand erg geëmotioneerd is. Juist op zo'n moment kan een luisterend oor, een arm om iemand heen, een zakdoek om tranen te drogen of een ander lief gebaar voldoende zijn om iemand te helpen.

Oefening: Over de streep

Soms als je emotioneel bent, voelt het alsof je er helemaal alleen voor staat. Ook al weet je dat iedereen verdriet, boosheid en angstige gevoelens kent, het kan helpen om deze emoties met elkaar te delen. De oefening "Over de streep" geeft mensen in een groep het gevoel er niet alleen voor te staan.

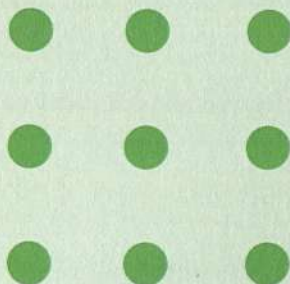
Deel de ruimte waar je bent in tweeën door een lijn op de grond te tekenen of tape op de grond te plakken. Een persoon stelt de groep simpele vragen als, *Ben je wel eens gepest vroeger? Heb je spijt van iets wat je nooit meer terug kan draaien?* De personen die deze vraag voor zichzelf kunnen bevestigen mogen over de streep stappen.

Deze mensen zijn dus als het ware 'lotgenoten', en kunnen elkaar een knuffel of handen geven om elkaar steun te geven.

Met de soort vragen die jij als groepsbegeleider stelt, kun je sturen welke emoties je bij mensen boven wilt halen. Je kunt ook meer luchtige of vrolijke vragen stellen als Kun je een moment herinneren dat de tranen over je wangen rolden van het lachen? Zijn er dromen in jouw leven uitgekomen?

Met deze oefening kunnen er lichte emoties naar boven gehaald worden, maar ook moeilijke en zware. Wees je hier goed van bewust en zorg in het laatste geval dat mensen goed opgevangen worden na de oefening en dat er tijd is voor hun verhaal.





Verbind alle punten met
elkaar door 4 aaneenge-
sloten rechte lijnen te
trekken zonder de pen
van het papier te halen.

Ambities en dromen

Stel je eens voor dat je nooit kunt falen, wat zou jij dan het liefste doen?

In het kort

Ieder mens droomt wel eens weg en bevindt zich dan op de prachtigste plaatsen die deze wereld te bieden heeft en is dan bezig met iets wat hij altijd al wilde... Plotseling komt de huidige realiteit weer terug. De plicht roept, het blijft helaas bij dromen, maar... Is dat echt zo?

Durf te dromen!

Ieder mens heeft talent, iedereen heeft een droom, een roeping of ambities. Gelukkig is dat voor ieder mens verschillend en hebben we niet allemaal dezelfde droom of ambities die we willen verwirkelijken. De overeenkomst in alle ambities is het willen verkennen van door jou onbewandelde paden. Onthoudt dat jij degene bent die jouw pad bepaalt; dus kies ervoor die reis in eigen hand te nemen. Je kan de wereld misschien niet veranderen, maar wel jouw rol of je visie op deze wereld. Wie wil je zijn? Wat wil je ontwikkelen? Wat is je droom? Als je dit voor jezelf weet en je gelooft in jezelf, in de wereld en in de mensen, kun je bergen verzetten!

Van droom naar werkelijkheid...

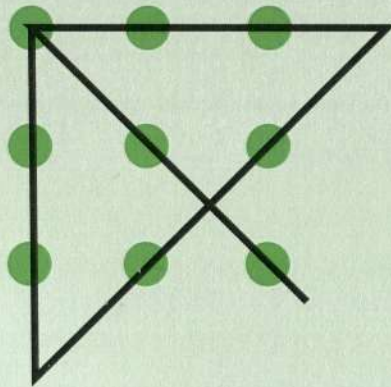
- Maak je droom en je ambities zo concreet en duidelijk mogelijk en schrijf ze op
- Doe zelfonderzoek om te weten wat je kwaliteiten zijn en in welke aspecten je je verder zou kunnen ontwikkelen
- Benut al die talenten en kwaliteiten maximaal
- Heb lef en durf de uitdaging tot de droom aan te gaan
- Toon inzet, wees vastberaden en geef nooit op, ook niet als het 100 keer tegenzit



- Zoek naar iemand van wie je wilt leren, vraag om begeleiding of neem het levensverhaal van een held of iemand die je bewondert
- Werk met passie en liefde aan je droom, maar wees ook flexibel wanneer je bij moet sturen
- Oefen je in zelfdiscipline maak afspraken met jezelf en hou je er aan
- Oefen in de kunst van geduld, heb geen haast om dingen snel gedaan te krijgen
- Heb vertrouwen en geloof in jezelf!

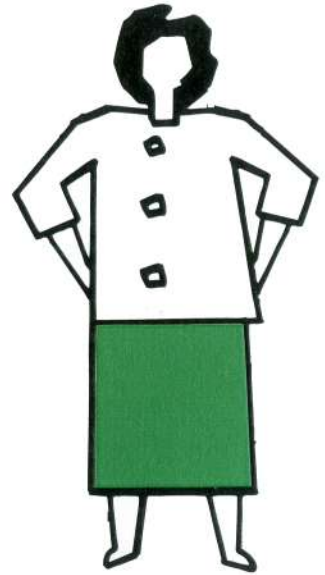
Oefening: Moodboards maken

Verzamel allerlei tijdschriften, bladen, kranten en foto's. Denk na over je dromen, je toekomst of je ambities, en knip alles uit waar je blij van wordt, wat je wilt bereiken. Plak dit op een groot vel en stel zo je eigen droom samen. Ditzelfde kun je ook met een groep doen waarmee je een gemeenschappelijke droom in gedachten neemt. Hang het ergens op waar je het zo vaak en veel mogelijk kan zien zodat je herinnerd wordt aan je dromen! Je zult zien dat je dromen uitkomen!



Eén van de mogelijke
oplossingen.

Denk out of the box!



Deze begrippenwaaier hoort bij de AMWAHT opleiding. AMWAHT staat voor:
Allochtone Mantelzorgers Werken Aan Hun Toekomst.

De opleiding kent drie modules:

1. Lotgenotencontact en het werken met lotgenotengroepen
2. Het ontwikkelen van plaatselijke netwerken van mantelzorgers en professionals in de zorg
3. Empowerment en het maken van een empowermentprogramma

De begrippenwaaier is in de eerste plaats bedoeld als geheugensteuntje voor de deelnemers aan de opleiding. Daarnaast is hij bedoeld voor andere begeleiders van lotgenoten- en empowermentgroepen van (allochtone) mantelzorgers, als inspiratiebron voor het werken met groepen.



BMP

© Stichting Bevordering Maatschappelijke Participatie
Amsterdam 2012
www.stichtingbmp.nl