

ONTMOETING EN GROEP VORMEN

1. DOEL

- zicht krijgen op groepsdynamiek en jouw rol als begeleider hierin
- zicht krijgen op waarden en onwaarden in een groep
- zicht krijgen op
 - wat je als begeleider kan doen om het groepsgevoel te versterken,
 - wat je als begeleider kan doen om een zinvolle ontmoeting mogelijk te maken
 - hoe je met conflicten kan omgaan

2. GROEP VORMEN IS ...

- uit je cocon kruipen en over het muurtje bij de burens gluren
- een deeltje van de keten zijn
- ik + jij = wij
- is zorgen voor

2.1 De waarde van het samenleven in groep

Samenleven veronderstelt een aantal waarden die we willen nastreven. Straffer zelfs, samenleven geeft zelfs een meerwaarde aan de werking.

Wat is het ons *waard*?

- samen - leven
- in dezelfde richting verder gaan
- vormen van een eigen mening
- ruimte voor mensen die zich eenzaam voelen
- leren omgaan met je eigen beperktheden
- genegenheid en veiligheid ervaren
- afspraken maken
- luisteren naar en praten met de ander
- inzet van iedereen is noodzakelijk
- ieders eigenheid is waardevol
- vertrouwen hebben in elkaar
- ...

Er kunnen in de groep ook een aantal *onwaarden* voorkomen waar we bijzonder waakzaam voor moeten zijn.

- KLIEKJES-vorming: groepje dat elkaar steeds opzoekt en als één man gaat optreden.
- ISOLATIECEL-optreden: individu dat zich afzondert.

- PING - PONG - spelen: 2 individuen die steeds het hoge woord voeren of de aandacht opeisen.
- geboorte van een STER: 1 individu valt sterk op, uit zichzelf of door de groep gekozen.
- ZONDEBOK zoeken: 1 individu wordt voortdurend geïsoleerd.

2.2. Groepsdynamiek

2.2.1 Het groepsvormend proces

Wanneer je als groep onderweg bent maak je een hele ontwikkeling door:

De beginnende groep

Een aantal mensen met hun eigen geschiedenis komen samen, maar er is nog geen groeps geschiedenis. De eerste contacten zullen aftasten zijn. Belangrijke vragen die bijna elk groeps lid zich stelt, zullen vooral te maken hebben met 'het erbij horen'. Sommige leden kunnen elkaar misschien al kennen en zullen zich veel veiliger voelen in 'beperkte cliques'. In de eerste fase moet je niet kost wat kost proberen dit te vermijden. Het is vooral belangrijk om iedereen welkom te laten voelen en uitsluiting tegen te gaan.

Zoeken naar contactpunten en gelijkheid

Ieder zoekt zijn of haar plekje in de groep. De ene zal meer verbonden zijn als de ander. Het risico is hier dat je meer affectie zult voelen voor de meer verbonden personen. Maar ook gelegenheids-leden, zoeken naar een warme, verwelkomende groep.

2.2.2 Groepsleden nemen een rol in binnen de groep

Een jongerengroep heeft een heel eigen wereldje waarin er bepaalde figuren telkens terugkomen en waarin de grenzen om er bij te horen steeds verschillend zijn.

Het gedrag van de groep wordt vooral beïnvloed door leiders binnen die groep. Zulke jongeren worden wel 'POORTWACHTERS' genoemd, in die zin dat zij de toetreding van een buitenstaander tot de groep bewaken. Als de buitenstaander de goedkeuring van de poortwachter heeft gekregen, krijgt hij toegang tot de groep en kan hij het groeps gedrag mee gaan bepalen. De leider of leiders die als vanzelf uit de groep voortkomen zijn meestal degenen die op de een of andere manier de groep een gevoel van eigenheid kunnen geven. Ze hebben in de regel uitgesproken en in het oog springende eigenschappen, waardoor de rest van de groep hen bewondert, en die de groep richting en samenhang geven. Deze kunnen te maken hebben met kwaliteiten als moed, of het vermogen oplossingen te vinden voor problemen in de groep, of het vermogen de algemene stemming onder woorden te brengen. Of ze zijn goed in het bedenken van opwindende en leuke dingen. Maar wat het ook is, het zijn kwaliteiten waar de rest van de groep deel aan wil hebben en die hun plaatsvervangende bevrediging geven of die hun als leden van de groep een sterker gevoel van eigenwaarde geven. Als de begeleider de poortwachter of -wachters van een groep kent en er een goede relatie mee heeft, dan kan de begeleider deze kennis gebruiken om de groep mee te leiden en problemen te vermijden. De rest van de groep volgt meestal de aanwijzingen van de poortwachters, en als blijkt dat die de begeleiders accepteren en met hen samenwerken, dan

zal die aanvaarding en samenwerking de groepsnorm worden, terwijl de jongeren die deze norm niet accepteren buiten de groep zullen vallen.

Daarnaast zijn er ook opvallende figuren of ‘STERREN’. Dit zijn mensen die een speciale populariteit genieten. Dat kan komen door hun deskundigheid in zaken als sport, mode of popmuziek, door hun gevoel voor humor, door hun gulheid of snelle en bereidwillige hulp aan mensen die in problemen zitten. De ster is geliefd en wordt door de groep bewonderd. Hoewel hij misschien geen leiding geeft aan de groep zoals een echte leider dat doet, vormt hij toch een voorbeeld ter navolging, en hij draagt bij aan het gevoel van eigenheid van de groep en heeft bijgevolg een grote invloed op de groepsnorm.

Ten slotte is er ook de EENLING: het ongelukkige individu dat geen vrienden heeft en in het algemeen door de groep genegeerd wordt of op de een of andere manier wordt gebruikt als mikpunt voor de rest. Hij wordt vaak uitgelachen of getreiterd. Op deze manier kan hij dan ook deel uit maken van de groep. Soms zullen eenlingen, als ze er het temperament voor hebben, zich opzettelijk tot de clown van de groep maken, altijd klaar om een tegenwerping of smalende opmerking te maken en zichzelf zo te laten gelden in de groep.

Soms heeft een groep meer dan één leider en meer dan één ster. Daardoor kan ze soms in twee of meer SUBGROEPEN uiteenvallen, elk gegroepeerd rond zijn eigen leiders en sterren. Elke subgroep heeft zijn specifieke gedragsregels ontwikkeld, waaraan alle groepsleden zich moeten houden willen ze volledig tot de groep behoren. De regels van een subgroep kunnen daardoor soms sterk verschillen met een andere subgroep.

2.3 De rol van de begeleider

Jongeren zijn erg op zichzelf gericht omwille van de vele veranderingen in hun leven op lichamelijk en emotioneel vlak. Sommigen gaan hiermee om in stilte, andere door ruwe taal, stoer doen... Vaak zoeken ze steun bij elkaar. Als begeleider kan je een geborgen en veilige omgeving bieden door vertrouwen te geven, plaats te geven aan hun onzekerheid en wisselvalligheid. Spreek over je eigen ervaringen. Wees geen kleurloos neutraal iemand, maar iemand met zin. Positieve feedback en oprechte waardering uitspreken zijn essentieel, alsook een open sfeer waarin jongeren een zekere vrijheid en verantwoordelijkheid mogen ervaren. Meer informatie over het profiel van jongeren kan je in de bundel over ‘eigenheid’ vinden.

Jouw rol bestaat er verder in de groep op een **gepaste wijze mee te sturen** en de **vorm van zijn/haar gedrag** aan te passen aan deze groepsdynamiek. De inhoud blijft hetzelfde maar de houding van de begeleider houdt rekening met de omstandigheden. De leiders dien je als begeleider op gepaste wijze hun verantwoordelijkheid te leren dragen. De **eenlingen** in de groep verdienen het **meest je aandacht**. Het zijn zij die je vooral moet opvangen en ondersteunen om ze op een hoger niveau te tillen. Maar probeer ook **stille types** hun zegje te laten doen en hardroepers even te doen luisteren (door een aangepaste methodiek: zie kennismakingsmethodieken). Ook jongeren uit verschillende onderwijsnetten vragen bijzondere aandacht. Jongeren uit het BSO voelen zich meestal niet ‘thuis’ in een groep jongeren uit het ASO.

Uit dit alles blijkt duidelijk dat een bonte verzameling van jongeren, nog geen groep is. Wat kun jij als begeleider doen om het groepsgevoel te bevorderen?

2.3.1 Groep, groeper, groepst: het groepsgevoel bevorderen

Een aantal tips om groepsbevorderend te werken:

- *Voldoende tijd schenken aan kennismaking* helpt de leden van de groep om zich van in het begin thuis te voelen en zich betrokken te voelen bij het groepsgebeuren. Maak kennis op een rustige manier, met ruimte voor elk individu en trek er voldoende tijd voor uit. Spreek ook over de *verwachtingen* van de groepsleden en het profiel van je groep.
- In een groep wordt ook voortdurend gecommuniceerd op twee niveau's: een inhoudsniveau en een *relationeel niveau* (de wijze waarop gecommuniceerd wordt). Vaak is het relationele vermengd of blijft het verborgen onder het inhoudelijke niveau. Als leiding hou je hier best rekening mee.
- Leef steeds temidden van je groep. Zoek zoveel mogelijk *contact met de jongeren* van je werking. Je praat met hen over vanalles en nog wat, je speelt, je lacht, je rust met hen uit.
- Ook tijdens het opstaan, slapengaan, aan tafel, vrije momenten, dode momenten blijf je begeleider en dus *'aanwezig' bij de ploeg*.
- *Neem actief deel* aan de activiteiten als je geen spelleider meer bent, maar neem deel als begeleider. Houd er rekening mee dat jij sterker bent en meer uithoudingsvermogen hebt dan de jongeren. Pep de verliezende partij wat op door hen aan te moedigen en te motiveren. Breng enthousiasme in het spel.
- *Stel je duidelijk op als begeleider*, zodat de leden weten wat ze aan je hebben.
- Een groep heeft nood aan *duidelijke lijnen* waarbinnen de groepsleden zich kunnen bewegen / uitleven. Overloop met hen duidelijk de regels en afspraken die gelden. Afspraken maak je best samen met de groepsleden. Zo geef je hen eigenwaarde en verantwoordelijkheid. De regels worden ook door de groep gedragen. Een startweekend of activiteit in het begin van je werkjaar leent zich hier het best toe.
- *Stem je activiteiten af op de groep*. Een beginnende groep is meestal niet klaar voor een diepgaand gesprek. Ook de *inkleding* van lokaal en activiteit is belangrijk voor de sfeer.
- *De cultuur van jouw werking* speelt ook mee in de groepsdynamiek. Zorg dat de leden een duidelijk profiel krijgen van de werking (zie hiervoor de bundel omtrent 'eigenheid').

2.4 Als het al eens stroef wil lopen: omgaan met conflict

In een samenwerking tussen mensen treden vroeg of laat conflicten op. Ook en vooral als leid(st)er krijg je ermee te maken. Je belandt zelf in een conflict of je wordt gevraagd om te bemiddelen. In beide gevallen wordt er van jou iets verwacht. Eerlijkheid tegenover jezelf en anderen, inzet en openheid om, zonder al te veel kleerscheuren, de meningsverschillen te overstijgen en volharding om de meest hardnekkige conflicten de baas te kunnen. Hoe begin je eraan?

Inzicht in het hoe en waarom van een conflict kan een eerste stap zijn. Wij doen je hier een paar ideeën aan de hand, maar wie dieper wil graven, wendt zich best tot de brochure 12 Beaufort (Scoutsshop).

2.4.1 *De drie delen van een conflict*

In een conflict onderscheiden we drie belangrijke elementen. Het is van groot belang dat je daar rekening mee houdt. Als je tot de kern van de zaak of het eigenlijke probleem wil komen, moet je verder kunnen kijken dan louter het incident. Daar komt nog bij dat iedereen het conflict op een heel eigen manier beleeft. Met 'incident' bedoelen we de signalen die verwijzen naar een probleem, het punt waar het probleem zich uit, zonder dat het zichzelf al laat zien. Het 'probleem' slaat op het punt waar het eigenlijk om draait, de conflictstof. De 'beleving' benoemt de subjectieve ervaring, die voor elk mens anders is.

2.4.2 *Verschillende reacties*

De manier waarop mensen reageren op een conflict is afhankelijk van de aard van het conflict en de omstandigheden. Bovendien hebben de reacties veel te maken met het karakter van mensen. Eén zaligmakende aanpak van conflicten bestaat dus helaas niet. Het enige dat helpt is proberen meer te weten te komen over conflicten. Weten hoe je zélf meestal reageert, brengt al heel wat inzicht.

Vermijden

- Bijvoorbeeld uit angst om ruzie te maken of confrontaties aan te gaan met 'stevige' karakters.
- Bijvoorbeeld uit machteloosheid: wat je ook doet, het kan de leden toch geen barst schelen.
- Bijvoorbeeld wanneer het conflict een te heet hangijzer is.

Aanpassen

- Bijvoorbeeld uit angst voor de anderen, uit onzekerheid dat je stevig weerwerk zal krijgen.
- Bijvoorbeeld om schade of ruzie te vermijden.
- Het kan ook dat je zelf weinig belang hecht aan hetgeen gebeurde.

Wedijveren

- Bijvoorbeeld wanneer snelle en doortastende actie nodig is: je zet met andere woorden de leden eens goed op hun plaats.
- Bijvoorbeeld uit zelfverdediging.
- Bijvoorbeeld vooral bij heel emotionele conflicten.

Samenwerken

- Bijvoorbeeld wanneer je iets uit het conflict wil leren: je gaat een gesprek aan met de groepsleden over hoe ze dit conflict in de toekomst wil vermijden.
- Bijvoorbeeld wanneer de inzet van beide partijen nodig is om een bepaalde taak uit te voeren.
- Bijvoorbeeld vanuit de overtuiging dat verschillende opvattingen geïntegreerd kunnen worden.

Compromis zoeken

- Bijvoorbeeld wanneer zowel vechten als samenwerken onmogelijk geworden zijn.
- Bijvoorbeeld wanneer de tijdsdruk groot is en de ideale oplossing toch niet gerealiseerd kan worden.

De aandachtige lezer heeft al begrepen dat vooral het samenwerken een aanrader is in het gamma van verschillende reacties... Zeker als derde partij of bemiddelaar is het goed je niet vanuit je eigen persoon in het conflict te mengen. Wat natuurlijk niet betekent dat je de perfecte conflictoplosser moet zijn!

2.4.3 *Enkele tips*

Definieer het probleem

In veel conflicten wordt er met verwijten geslingerd, zonder dat het echt duidelijk is wat nu eigenlijk het probleem is. Een hulpmiddeltje hierbij is de verschillende partijen in eerste instantie hun eigen standpunt te laten omschrijven.

Kies het juiste moment en neem voldoende tijd

Het oplossen van een conflict loopt vlotter als de grootste woede is weggeëbd. Vaak gaat het dan makkelijker om feiten op een rijtje te zetten en te relativiseren. In sommige situaties is dit niet mogelijk (oncontroleerbare woede). Een glas water drinken kan soms wonderen doen.

Luister goed en spreek vanuit jezelf

In het 'verwijtend' stadium is de neiging groot om in termen van 'jij' te spreken. De betrokken partij zal zich echter minder aangevallen voelen en meer bereid zijn tot onderhandelen als ieder vanuit zichzelf spreekt: ik voel dat, vind dat...

De blik van een ander

Het is verhelderend om te weten (zien, voelen) hoe het komt dat de andere zus of zo reageert. Soms kan je een conflict ook preventief aanpakken, door (onuitgesproken) frustraties te laten ventileren. Kijk hiervoor gerust eens bij de methodieken.

Zoeken naar verschillende oplossingen (zie reacties)

Een schuldige zoeken lost niets op, ga op zoek naar constructieve oplossingen.

Toets je oplossing, evalueer en stuur bij

Van zodra je voelt dat je het niet meer in de hand hebt, of dat je zelf 'vast'zit in de situatie, doe je er goed aan externe hulp in te roepen. De 'neutrale' aanwezigheid kan dan wonderen doen.

2.4.4 Als het dan toch fout loopt: Straffen

Samenleven is niet altijd even gemakkelijk.

Hoe je ook beloont,
hoe je ook alles organiseert,
welke je regels zijn...

soms komt er een breuk in het samenleven
en wordt de harmonie verbroken.
Dan moet je durven optreden.

Als we straffen...

1. treden we best **zelf** op, we delegeren niet
2. doen we dit **onmiddellijk**.
3. blijven we **rustig** en beleefd. Beledig of kleiner niet
4. **keuren we de daad, het foute gedrag af**, niet de persoon. Benoemen we het foute gedrag.
5. **vragen** we aan de jongere waarom hij afwijkt van de afspraak.
6. **luister** naar wat hij zegt. Misschien heeft zijn gedrag een oorzaak, betekenis, doel. Ga niet in de verdediging.
7. **motiveren** we steeds waarom we een straf geven. Wees daarbij consequent en duidelijk.
8. zorgen we ervoor dat de **straf zinnig en rechtvaardig** is.
Kies een straf die te maken heeft met de fout.
Kies een straf die in verhouding staat tot de fout.

Probeer geen collectieve straffen te geven.

9. **blijft dit niet duren.** Eens de straf uitgevoerd is, komen we er niet meer op terug.

Soms is het beter om een straf later uit te spreken zodat er eventueel overleg kan worden gepleegd met medeleiding. Het is wel belangrijk om op het moment zelf de jongere op zijn fout te wijzen en aan te kondigen dat er een straf zal volgen. Hou er ook wel rekening mee dat je soms wel prikkelbaarder bent waardoor je minder verdraagt en sneller gaat straffen. Vergeet na de straf ook zeker niet terug te blikken op wat er gebeurd is. Het is belangrijk om voor jezelf een evaluatie te houden over de manier waarop je gehandeld hebt. MAAR vergeet nooit: bezin eer je ...

3. In de praktijk

3.1. Waarover spreken we?

3.1.1. Kennismakingsspelen of ijsbrekers

Doel

- het creëren van een warme, ontspannen sfeer, waardoor iedereen zich gauw thuis gaat voelen
- elkaar leren kennen op een eenvoudige, aangename en prettige manier

Wanneer gebruik je ze?

In geval van een onbekende groep

Heel belangrijk is hier dat ALLE deelnemers zich goed voelen. Dit wil zeggen dat niemand zich bedreigd mag voelen in de groep. Vb. sommigen hebben niet zo graag fysiek contact met mensen die ze niet kennen, we vermijden dat dus best bij een eerste kennismaking. Anderen vertellen liever niet teveel over zichzelf. Ook dat moet gerespecteerd worden.

In geval van een gekende groep

We kennen de groep reeds, maar zouden graag een ander soort van eigenschappen van de groep leren kennen. Uiteraard geldt het voorgaande hier ook voor, maar hier kan je afhankelijk van het onderwerp van de samenkomst een bepaald onderwerp meer aan bod laten komen in de 'kennismaking'. Je kan hier peilen naar de mening van deelnemers of hen door een samenwerkingsopdracht terug groep laten worden, bv. na een lange vakantieperiode.

3.1.2. Groepsvormende -en vertrouwensspelen

Doel

- de nadruk ligt op het ondervinden van een veilige, geborgen omgeving en wederzijdse steun
- het succes van het spel wordt bepaald door hoeveel plezier en interactie erbij te pas komt en niet door wie het spel wint. Iedereen doet mee, iedereen wordt gewaardeerd, ieders bijdrage is belangrijk.

Wanneer gebruik je ze?

- Groepsvormende spelen worden vooral gebruikt om de samenhang in de groep te vergroten (vb. als het groepsproces stroef verloopt)
- Deze spelen kunnen ook gebruikt worden als tussendoortje, als opvulling van een dood moment,...

- Als speelse aanzet om een gesprek te hebben over thema's zoals de groep, samenwerken, respect, ...

3.1.3. Samenwerkingsspelen

Doel

- de nadruk ligt op teamvorming. De spelers moeten luisteren naar elkaar, mogelijke oplossingen bespreken, voortbouwen op elkaars ideeën. Zo draagt ieder bij tot het eindresultaat.
- spelers kunnen een gezamenlijke opdracht krijgen of voor een uitdaging gesteld worden.

Wanneer gebruik je ze?

- Sommige samenwerkingsspelen kunnen als kennismaking gebruikt worden, vermits het elkaar leren kennen niet de eerste bedoeling is, gebeurt de kennismaking op een meer spontane en minder cognitieve manier. Bovendien leer je elkaar ook op een andere manier kennen aangezien deze spelen beroep doen op verschillende capaciteiten.
- Deze spelen kunnen de aandacht voor elkaar in een groep bevorderen. Deze spelen vragen immers dat er met ieders tempo en mogelijkheden rekening gehouden wordt. Heel wat spelen vragen ook onderling overleg vooraleer de opdracht uitgevoerd wordt.
- Samenwerkingsspelen zijn eveneens interessant op het einde van een bijeenkomst, waarbij heel wat emoties zijn losgeweekt of waarbij groepen vooral tegen elkaar moesten spelen. Met een samenwerkingsspel wordt het groepsgevoel opnieuw hersteld.

3.1.4 Conflict: preventie en omgaan met agressie

Doel

- de nadruk ligt op het ondervinden van angst en agressie en het leren omgaan hiermee
- leren verwoorden van eigen emoties

Wanneer gebruik je ze?

- Preventief
- Deze spelen kunnen ook gebruikt worden als groepsvorming
- Om een conflict bespreekbaar te maken

Een veilige omgeving om elkaar te ontmoeten blijft belangrijk!

3.2 Aandachtspunten bij deze spelen

- In geval van een nieuwe groep: geef iedereen zeker een naamsticker. Dat maakt het jou én de groep heel wat makkelijker.
- Zorg voor de veiligheid tijdens het spel.
- Speel zelf mee.
- Schenk aandacht aan individuele verschillen (vb. sommigen hebben moeite met lichamelijk contact.)
- Nooit dwingen of forceren !
- Moedig de spelers aan.

- Kies de spelen in functie van de groep (interesse, voorkeur,...). Pas de activiteiten aan de groep aan (leeftijd, voorgeschiedenis van de groep, jongeren met een handicap,...).
- Leid het spel in een vlot tempo (voldoende afwisseling).
- Zorg voor een aangepaste ruimte, materiaal, inkleding...
- Wissel hevige en bedarende spelen af.
- Zorg voor een logische en gestructureerde speluitleg en doe dingen voor.
- Bespreek het spel na afloop (Hoe ging het samenwerken? Waren er moeilijkheden? Was het leuk?).
- Bespreek de bedoeling van de spelen (de meeste jongeren zijn gewend dat spelen draaien om winnen of verliezen).
- Vraag aan de spelers geen dingen die je zelf niet zou doen.
- Als het spel niet lukt, durf dan te onderbreken en een ander spel te beginnen.

We verwijzen ook graag naar de reeds verschenen bundel rond kennismaking.

3.3.1. Kennismaking

De groep mixen

Partner-ruil

Laat de leden zich in een kring opstellen, laat hen telkens inhaken bij iemand anders (denk aan de vogeltjesdans) of een hand schudden met een ander persoon. Zo bewegen ze zich de kring rond. Op een bepaald moment roept de begeleider ‘stop’ en kun je zo de groep/koppels verdelen.

Spaghetti

Je maakt enkele stukjes touw (de helft van het aantal deelnemers), je neemt de stukken touw in het midden vast in je handpalm, zodat niemand kan zien welke uiteinden bij elkaar passen. Laat de leden elk een uiteinde nemen, laat het touw los uit je vuist en voila de leden zijn in koppels ingedeeld.

Kennismaken en dieper graven

Tikkertje schild

- *Materiaal*: alcoholstiften (evenveel als deelnemers) grote stukken karton (evenveel als deelnemers) touw om aan de stukken karton te bevestigen, schaar

- *Uitleg*: maak aan twee kanten van het stuk karton telkens twee gaatjes en steek daar een eindje touw door, zodanig dat je een soort lus krijgt. Nu kan je het stuk karton op je rug bevestigen. De bedoeling is dat de deelnemers iemand proberen te tikken, de “getikte” persoon een vraag stellen en dit antwoord op het schild op de rug van die persoon schrijven. Daarna loop je achter iemand anders aan, stel je hem een andere vraag, enz... Op het einde komen de deelnemers met hun karton weer bij elkaar. Ze worden per twee bijeen geplaatst. Nu moeten deze twee personen even apart gaan zitten. Ze bespreken elkaars schilden en trachten zo een beeld te vormen van elkaar. Als de groep weer bijeen komt stelt de ene persoon de andere voor en omgekeerd. Er mogen ook vragen gesteld worden

Raakvlakken

Je laat de jongeren telkens in groepjes gaan staan volgens gemeenschappelijke kenmerken: kleur van kledingstuk, beginletter naam, lievelingseten, woonplaats, leeftijd,...

Black box

Groepsfoto

Een of twee leden van de groep bereiden samen een geposeerde groepsfoto voor, waarbij ze alle leden in een positie zetten die sprekend is voor de verhoudingen in de groep. Nadien bouwen ze die foto ook in de realiteit op door iedereen zijn vooraf bepaalde positie toe te kennen. Daarbij kunnen ze bijvoorbeeld mensen op stoelen zetten, anderen op de grond laten liggen, centrale gezagsfiguren hoog in het midden plaatsen en mensen die weinig aan bod komen in een hoekje zetten met hun hand over hun mond. Probeer het hele lichaam bij de foto te betrekken: handen, armen, ogen, gelaatsuitdrukkingen, de richting waarin men kijkt, enz. kunnen veel zeggen. Terwijl de fotografen aan het werk zijn, blijft iedereen onbeweeglijk zitten. De methodiek eindigt met een groeps gesprek waarin de bouwers uitleggen waarom ze de groep op die manier voorgesteld hebben. Daarna krijgt iedereen de ruimte om te vertellen hoe hij of zij zich voelde in de positie die de bouwers voor hem of haar gekozen hadden. Deze twee soorten reacties kunnen het uitgangspunt zijn voor een gesprek

Zo denk ik over jou

- Iedere speler heeft 5 kaartjes. Op drie kaartjes schrijft hij een persoonlijke vraag, die alleen met ja of nee beantwoord kan worden. Al deze kaartjes worden met de tekst naar beneden in het midden van de kring gelegd. Op het vierde kaartje schrijft iedereen het woord ja, op het vijfde kaartje het woord nee. Nu trekt één speler een kaartje met een vraag en leest die voor. Bij wijze van antwoord legt hij het ja- of het nee-kaartje met de tekst naar beneden voor zich op de grond. De andere spelers denken erover na hoe hij de vraag beantwoord zou kunnen hebben. Ze pakken hun ja- of hun nee-kaartje en leggen dat met de tekst naar beneden voor zich. Nu draait om de beurt de ene na de andere speler zijn antwoordkaartje om en vertelt waarom hij denkt dat de speler van de vragenkaart dit antwoord gegeven heeft. Als laatste draait deze speler zijn antwoordkaartje om.

- Aanwijzing: Sommige groepsleden zullen merken dat ze door de meesten goed ingeschat worden. Andere spelers merken dat de anderen er moeite mee hebben om ze in te schatten.

- Reflectie: Kennen de anderen mij niet goed? Waarom kunnen ze me niet inschatten? Wil ik dat de anderen me goed in kunnen schatten? Wat kan ik daaraan doen? Hoe kan ik ervoor zorgen dat de anderen me niet goed in kunnen schatten? Welke nadelen heeft het als andere mensen mij niet goed in kunnen schatten?

Over wie gaat dit?

In groepjes van twee interviewen de spelers elkaar over: Leeftijd, samenstelling van het gezin, hobby's, eigenschappen, voorkeuren. De resultaten worden in enkele zinnen op een vel papier samengevat (kant A). Op de achterkant van het papier (kant B) wordt het uiterlijk van de betreffende persoon in een paar zinnen beschreven (geen naam vermelden). Nu wisselen de groepjes de vellen papier onderling uit. Ze lezen kant A en proberen te raden over welke persoon het gaat. Lukt het ze niet, dan lezen ze kant B voor extra hulp.

Ik bracht mee

Laat de leden iets meebrengen van zichzelf. Ze kunnen omschrijven waarom dit voorwerp voor hen speciale betekenis heeft. Of je kan de andere leden laten zeggen wat een voorwerp voor hen kan betekenen.

Een handvol trucjes om de zwijgers aan de praat te krijgen en de grote monden wat in te binden...

- een discussie op papier: je schrijft een aantal stellingen neer, alle schriftelijke commentaar is welkom, er mag ook gereageerd worden op de commentaar van anderen.
- laat de groep zich opsplitsen in kleine groepjes van twee of drie, nadien wordt door een van hen aan de rest van de ploeg verteld wat er gezegd werd.
- iedereen krijgt vijf spreekbeurten (in de vorm van kaartjes). Wie al zijn kaartjes afgelegd heeft, moet vanaf dan zwijgen.
- wie de muts op zijn of haar hoofd draagt, heeft het woord, alle anderen zwijgen. Daarna wordt de muts doorgegeven.
- Als je tussentijds eens wil nagaan hoe iedereen zich voelt in de groep, is de methodiek van de groepsfoto een aanrader. Let wel, de methodiek moet goed begeleid worden. Ze kan mensen hard confronteren met de groep of met zichzelf. Gebruik de methodiek dus enkel als er in de groep een minimum aan onderling vertrouwen heerst. Als alles goed gaat, komt je ploeg er vast en zeker versterkt uit, klaar om de groep met nieuwe ogen te bekijken en de sfeer optimaal te laten worden...

3.3.2. *Groepsvormend en vertrouwen*

Evenwichtskring

Alle deelnemers vormen een kring, schouder aan schouder. De spelers gaan afwisselend met hun gezicht naar binnen of buiten staan. Daarna neemt ieder de pols van de buurman stevig vast. Dan leunt iedereen naar voren, steeds verder en verder. Het doel is natuurlijk om niet te vallen en geen stap te verzetten. (en dan vergeet je natuurlijk niet om weer recht te komen voor je de polsen los laat)

Afgrond

- De jongeren staan op een rij. Eén vrijwillige jongere gaat met de leraar mee, hij wordt geblinddoekt. Op een start signaal van de groep loopt hij met een snelheid die hij zelf kiest naar de groep toe die hem gaat opvangen. De groep organiseert zich zodanig dat ze dit kan zonder de loper pijn te doen. Alle jongeren mogen aan bod komen maar moeten niet.
- Reflectie: Was het prettig / moeilijk ons doen? Wat was er moeilijk? Hoe was het om onvoorwaardelijk in de groep te geloven? Waar had je schrik van?
- Variant: Ze lopen nu naar een bepaalde grens toe (denkbeeldig ravijn) en worden met een verbaal signaal gestopt door een partner of door de groep.

Slangenvel

- Alle jongeren van de groep staan achter elkaar. Ze nemen met hun linkerhand tussen hun gespreide benen de rechterhand van de achterbuur vast. De laatste jongere ligt op de grond. De slang verschuift zodanig naar achteren dat de voorlaatste over de liggende jongere schuift en zo dicht mogelijk tegen hem aan gaat liggen. Als iedereen ligt herhaalt zich de beweging in omgekeerde zin. Als we terug op de uitgangshouding staan is het spel uit. ' Vooraf bepalen wat we gaan doen als de ketting loslaat: opnieuw, uitvallen of gewoon verder doen. Het is wel de bedoeling dat je elkaar niet loslaat.
- Reflectie: Wat vond je van dit spel? Hoe hebben jullie samengewerkt? Hoe ben je omgegaan met elkaars veiligheid? Ben je tevreden van het resultaat?

Op de tast door het bos

- Er worden twee groepen gevormd. Groep A gaat verspreid in de ruimte staan met de armen uitgestrekt. Deze spelers stellen de bomen voor. Van boom tot boom moet een afstand van 2 tot 3 meter aangehouden worden. De spelers van groep B proberen op de tast hun weg door het donkere bos (met gesloten ogen) te vinden, doordat ze zich bij elke stap die ze doen vastpakken aan een tak.

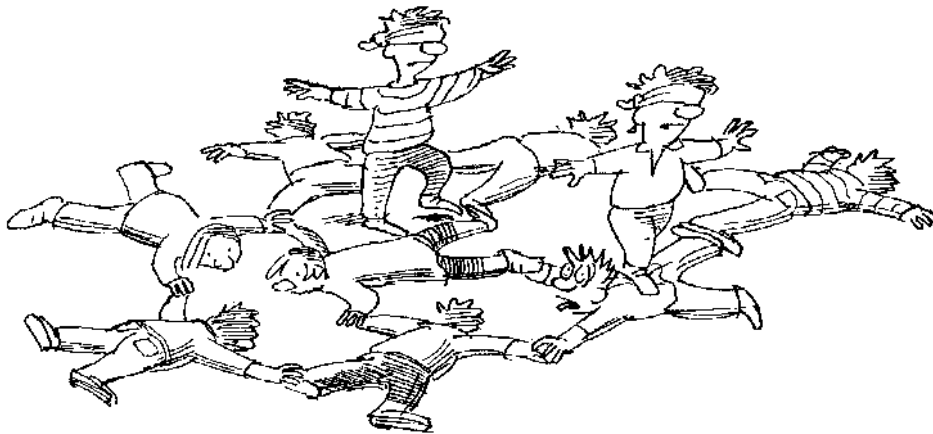
- Aanwijzing: Niet alle spelers lukt het in het begin om de ogen gesloten te houden. Sommigen zijn nog enigszins wantrouwend en knipperen met de ogen. Anderen zijn bang voor het donker. Met de ogen knipperen mag. Als er vaker 'blindeman-spelletjes' gedaan worden, kan het vertrouwen binnen de groep groeien. De spelers zullen ook snel merken dat 'blindeman-spelletjes' het leukst zijn wanneer je daadwerkelijk je ogen dichthoudt.

Over wortels klauteren

- Er worden twee groepen gevormd. De spelers van groep A gaan op de grond liggen met uitgespreide armen en benen, zodat ze elkaar met de handen en voeten aanraken. Zo ontstaat op de grond een wijdvertakt lichamelijk netwerk. De spelers van groep B proberen nu voorzichtig om hun weg door dit duistere woud (met hun ogen dicht) te vinden, zonder dat ze op de wortels trappen of erover struikelen.

- Aanwijzing: Net zoals bij spel 'op de tast door het bos' zal een aantal spelers tijdens het overwinnen van de hindernissen met de ogen knipperen, wat vanzelfsprekend ook is toegestaan. Ook de spelers die op de grond liggen kunnen proberen om hun ogen dicht te doen en er blind op te vertrouwen dat niemand ze pijn doet. Bijzonder veel vertrouwen is nodig als de spelers van groep A op hun rug liggen.

- Variatie: Er worden drie groepen gevormd. De spelers van groep C zijn de blindengeleiders van groep B, terwijl groep A op de grond ligt.



De plank

Een deelnemer laat zich stokstijf binnen de kring van de overige deelnemers heen en weer duwen.

Na een tijdje kan je de rollen wisselen. Op het einde bespreek je de ervaringen in groep.

De blinde weg

De deelnemers zijn verdeeld over verschillende groepen. Op één deelnemer per groep na is iedereen geblinddoekt. De niet-geblinddoekte deelnemer leidt met verbale aanwijzingen zijn groep langs een aantal obstakels. De geblinddoekte deelnemers gehoorzamen in stilte. Welke groep raakt als eerste door het hele parcours heen? Nadien bespreek je de ervaringen in groep.

The Creator

De deelnemers zijn verdeeld in groepjes van drie of vier. Eén deelnemer van elk groepje krijgt een tekening. Zonder dat de andere leden van zijn groep de tekening kunnen zien, geeft hij de groep instructies om de tekening zo correct mogelijk te kopiëren.

Nadien worden de resultaten vergeleken en het hele gebeuren besproken in groep.

Bouwproject

De deelnemers zijn verdeeld in groepjes van vijf of zes en in elke groep is één deelnemer

geblinddoekt. Elke groep krijgt nu een bepaalde bouwopdracht en een hoop stenen. De groep geeft hun geblinddoekte bouwer verbale instructies om zo snel mogelijk het plan te realiseren. Nadien evalueer je de verschillende bouwprojecten in groep.

Touwenparcour

En waarom kook en eet je niet eens samen,... ook dat kan groepsvormend zijn

3.3.3 Samenwerking

Overbruggen

- De grote groep wordt verdeeld in drie. Het materiaal (papier, schaar, kleefband) ligt in het midden. Op drie verschillende kaartjes schrijf je: "Maak een papieren brug die twee meter overbrugt op een hoogte van 20 cm. en die een appel kan dragen." Iedereen moet meewerken.
- Reflectie: Wat hielp jullie groep om samen te-werken? Hoe hielp deze activiteit jullie om meer één groep te worden? Waarom hebben jullie niet samen één grote brug gemaakt? Wat hebben jullie over jezelf geleerd bij deze activiteit?

Atollenspel

- In de ruimte worden met krijt grote vlakken aangebracht: dit zijn de atollen. Daartussen zwemmen de haaien. De jongeren lopen vrij rond en op een signaal nemen zij plaats op een atol. Naar mate de oefening vordert nemen wij telkens een atol weg (door de krijtlijn weg te vegen, door de kleefband weg te trekken) met de opmerking dat de zee stijgt. De jongeren zullen elkaar steeds meer moeten helpen om allemaal op het laatste atol te geraken.
- Reflectie: Welke strategie hebben jullie gevolgd? Wat is er in de groep veranderd gedurende het spel? Wat heeft dit doen veranderen? Zijn jullie tevreden met het resultaat?
- Variant: Je plaatst een willekeurig aantal stoelen in de ruimte waarop de jongeren moeten plaatsnemen zonder in contact te komen met de grond. Na iedere beurt neem je een aantal stoelen weg. Vraag in de loop van het spel op hoeveel stoelen zij denken dat de ganse groep kan plaats nemen zonder de grond te raken.

Mens erger je rot

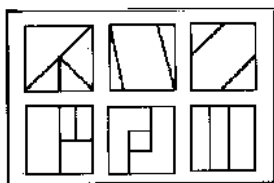
-De deelnemers zijn verdeeld in groepen van zes en zitten in een kring met hun gezicht naar de buitenkant. Elke deelnemer heeft een aantal stukjes van de hieronder afgebeelde - even grote - vierkantjes. Natuurlijk heeft geen enkele deelnemer alle stukjes van zijn vierkant. (De stukjes van de vierkanten zijn verdeeld binnen de groepjes).

Zonder met elkaar te communiceren moeten de deelnemers van elke groep zes gelijke vierkanten maken. De deelnemers mogen geen stukken van andere deelnemers nemen. Ze mogen alleen stukken doorgeven aan hun linker- en rechterbuur. Je kunt een aantal deelnemers het geheel laten observeren. Opmerkingen:

- De verwarring bij deze methodiek bestaat er juist in dat ieder één vierkant voor zichzelf wil maken of denkt sneller te moeten spelen dan de andere groepen. - Men is toch geneigd op de een of andere manier te communiceren: men is ongedurig, gunt de anderen geen tijd,...

Naarmate het spel vordert, stijgt ook de frustratie.

Op het einde bespreek je in groep het hele gebeuren.



Blind vierkant

- Voor deze werkvorm krijgt de groep weer eerst een 10 tal minuten voorbereidingstijd om de strategie af te spreken.
- Het doel van deze werkvorm is om geblinddoekt twee vierkanten in elkaar te leggen met touwen waarvan de lengte niet gekend is. Als de groep klaar is, gaan de blinddoeken om (behalve één kapitein) en mogen ze starten. De touwen liggen in de ruimte. Eén touw meet ongeveer 8 meter en moet in het midden, een ander touw meet 16 meter en moet aan de buitenkant. De hoeken moeten netjes in elkaars verlengde liggen.
- Reflectie: Wat vond je van deze oefening? Was je tevreden over het resultaat? Hoe hebben jullie als groep samengewerkt? Wie nam de leiding van dit gebeuren? Hoe was dit voor de rest van de groep?

3.3.4 Conflict

Stemmingen en gevoelens uiten met je lichaam

- Om de beurt laat elk groepslid zien hoe hij/zij zich op dat moment voelt, door een lichaamshouding, een beweging van het lichaam of een gezichtsuitdrukking.
- Voor sommige spelers is het heel moeilijk om met behulp van hun lichaam andere mensen te laten merken hoe ze zich voelen. Toch is het lichaam een van de eerlijkste manieren om jezelf te uiten
- Reflectie: Welke manier om je gevoelens te uiten ligt je meer: met woorden of met je lichaam laten zien in wat voor humeur je bent? Probeer eens om allebei tegelijk te gebruiken! In het dagelijkse leven kom je deze combinatie het meeste tegen. Wat voel je, als je merkt dat iemand iets anders zegt dan hij uitstraalt?

Emotiedobbelstenen

De stralende
heeft een hele goede bui

De verwonderde
is alleen verbaasd

De optimist
doet goed mee

De pessimist
heeft een slechte bui

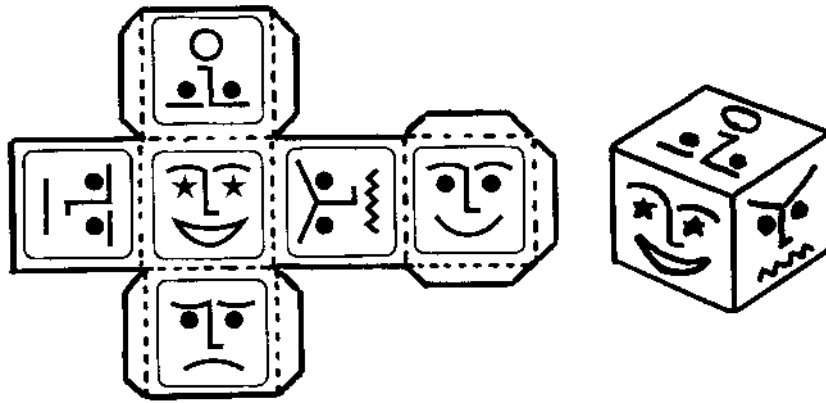
De twijfelaar
weet het nog niet

De driftkop
is heel boos

- Net zolang met de dobbelsteen gooien totdat het eigen gevoel boven ligt.
- De vermoedelijke stemming van een andere speler gooien.
- De spelleider noemt een veel voorkomende situatie. Iedere speler gooit net zolang met de dobbelsteen, totdat het gevoel boven ligt dat de speler erbij vindt passen.
- Iedereen trekt een grimas. Eén speler moet raden welk dobbelsteen-vlak wordt uitgebeeld.
- Een speler gooit drie keer met een dobbelsteen. Dan vertelt hij een verhaal, dat past bij de drie gegooide gezichtsuitdrukkingen.

Aanwijzing

Zo'n mimiek-dobbelsteen kan zelf gemaakt worden van karton volgens onderstaand voorbeeld. Teken eerst de gezichten erop voordat je hem in elkaar plakt!



Ik schrijf wat ik denk

- Iedere speler schrijft een willekeurige uitspraak, een vraag of een probleem op een stukje papier. Alle papiertjes worden daarna in de kring doorgegeven. Iedereen krijgt de gelegenheid om op elk papiertje dat hij in handen krijgt een persoonlijke mening, een uitspraak, een voorstel of een aanvullende vraag te schrijven. Op deze manier ontstaat al heel snel een zeer veelzijdige verzameling van gedachten en ideeën. Het is de bedoeling dat er niet te lang wordt nagedacht. De deelnemers mogen ook dingen opschrijven waarvan het duidelijk is dat ze onmogelijk zijn. Ook het uiten van gevoelens met betrekking tot een bepaald probleem zijn toegestaan.

- Variaties:
 - De briefjes worden op een stoel of tafel in het midden van de kring gelegd. De spelers hoeven zich bij het opschrijven van commentaar niet aan een bepaalde volgorde te houden.
 - Grote vellen papier worden aan de muur gehangen. De groepsleden schrijven met stift en grote letters. Dit is vooral een goede methode als het de bedoeling is dat er achteraf gepraat gaat worden over wat er is opgeschreven.
 - In het midden staat een tafel, die zo groot is dat alle spelers voldoende ruimte hebben (eventueel kunnen er meerdere tafels bij elkaar gezet worden). De tafel wordt bedekt met pakpapier. Iedere speler krijgt een stift en schrijft op willekeurige plaatsen op het papier zijn commentaar, vragen, meningen of kreten. Het is de bedoeling om zich in eerste instantie te beperken tot een kop (een trefwoord, vraag, leus enz.) en daarna op het commentaar van de andere groepsleden. Zachte muziek op de achtergrond kan voor de juiste stemming tijdens het schrijven zorgen.

Van horen zeggen

- Voor dit spel worden groepjes van 4 tot 6 spelers gevormd. De eerste speler gaat met de tweede speler naar een hoek in de ruimte en laat zich ongeveer 5 willekeurige vragen stellen. Dan gaat de eerste speler weg en de derde speler laat zich door de tweede speler het resultaat van het interview vertellen. Nu vertelt de derde speler aan de vierde speler wat hij gehoord heeft. De vierde speler vertelt dan aan de voltallige groep wat hij van het oorspronkelijke interview heeft meegekregen. De eerste speler vertelt daarna wat er klopt, wat er ontbreekt en wat er bij het doorvertellen veranderd is.

- Variatie: De spelers geven elkaar een beschrijving van een foto.
- Reflectie: Waardoor verandert datgene wat er gezegd is? Wat zijn erg geliefde onderwerpen voor geruchten in het dagelijkse leven? Wat was een heel vervelend gerucht over jou? Hoe kun je verhinderen dat je medeschuldig bent aan nare geruchten? Wat is het verband tussen vooroordelen en geruchten?

De dreiging

- Bij dit spel is het noodzakelijk dat de spelleider, voordat er een vrijwilliger in het midden van de kring gaat staan, de spelregels uitlegt. Deze zijn als volgt: een speler staat in het midden van de kring. De anderen komen langzaam en dreigend op hem af, totdat ze heel dicht bij hem staan.

- Variaties: De dreiging wordt nog versterkt doordat er dreigende gebaren gemaakt worden. Degene die bedreigd wordt hurkt op de grond.

De dreigende groep herhaalt bij het naar het midden lopen steeds weer dezelfde scheldwoorden. Hoe dicht de groep bij de speler in het midden komt, des te harder klinken deze scheldwoorden. Voorbeeld: 'Dief, dief, dief !'

- Aanwijzing: Angstige of agressieve spelers zouden in eerste instantie niet degene die bedreigd wordt moeten spelen.

- Reflectie: Had je het gevoel alsof je het liefste onder een steen weg zou willen kruipen? Voelde je de neiging om uit de kring te breken of om grof te worden? Welke variatie vond jij het meest bedreigend? Had je je ogen open of dicht? Ken je mensen, door wie je je bedreigd voelt als ze bij je in de buurt zijn? Zijn er groepen, waardoor je je bedreigd voelt?

Dringen maar!

- Een vrijwilliger probeert door een mensenmenigte te dringen. Hij probeert langs de rondom hem staande spelers te komen en naar de andere kant van de ruimte te lopen. Dit lukt maar heel slecht, want de menigte wordt steeds dicht en tijdens het lopen wordt hij voortdurend ingesloten. De andere spelers raken hem niet met hun handen aan, toch moet hij flink duwen en dringen om erdoor te komen. Bij dit spel mag alleen gelopen worden, niet gerend.

- Variatie: Twee spelers lopen vlak naast elkaar. Ze willen naar de andere kant van de ruimte. Ze worden door de mensenmenigte uit elkaar gedrongen.

- Aanwijzing: Om te zorgen dat het spel niet te agressief wordt, is rennen verboden. Als het mogelijk is hebben alle spelers hun handen in hun zakken.

- Reflectie: Hoe voelde je je, toen iedereen om je heen drong? Voelde je angst, boosheid of had je de neiging om erop los te slaan? Dacht je erover om je doel op te geven? Welke situaties in jouw dagelijkse leven zijn hetzelfde? Hoe zou je daar iets aan kunnen doen?

Krijgsdansen

Groepjes van zes tot acht spelers studeren elk drie verschillende krijgsdansen in:

- Een oorlogsdans
- Een overwinningsdans
- Een dans om de gevangenen te vernederen

Als muziek kan een cassettebandje of CD met ritmische muziek of een trommel dienst doen. Terwijl een groep een dans opvoert, kijken de andere groepen toe. Deze proberen uit te vinden, om welke vorm van agressiviteit (om welke soort dans dus) het gaat.

- Variatie: De dansenden bewegen rondom de andere spelers, die in het midden van de ruimte op de grond zitten.

- Reflectie: In welke stemming kwam jij door het dansen? Hoe is het om zonder muziek te dansen? Wat veroorzaakte het dansen in de groep?



Politiespel

- Bij dit spel is er één spion, een kwart van de spelers is informant en de resterende spelers zijn de agenten, die de spion moeten vinden en arresteren. Voordat de rollen worden vastgesteld, doen alle spelers hun ogen dicht. De spelleider geeft één speler onopvallend een papiertje in zijn hand, waarop het woord 'spion' staat. Iedere informant krijgt een papiertje met een korte beschrijving van de spion. (Voorbeeld: Blauwe ogen, witte sportschoenen, blonde haren, broek, is lang)

- Alle spelers die een briefje gekregen hebben, lezen aandachtig wat er op staat, stoppen het in hun zak en doen hun ogen weer dicht. Nu roept de spelleider: 'Ogen open, zoek de spion!' Alle spelers staan op, gaan naar de andere spelers en mogen iedereen één vraag stellen, bijvoorbeeld: 'Welke kleur heeft zijn shirt?' Meestal zullen ze het antwoord krijgen: 'Dat weet ik niet', want de meeste andere agenten weten het immers ook niet. Ook de informanten mogen alleen de informatie die op hun briefje staat doorvertellen en geen andere vragen beantwoorden. Bovendien mag iedere informant maar één vraag van één agent beantwoorden. De agenten moeten elkaar wel het goede antwoord geven op de vragen die ze gesteld krijgen. De spion verraadt zich niet, omdat hij op alle vragen 'Dat weet ik niet' antwoordt. Wie denkt dat hij de spion gevonden heeft, zoekt onopvallend twee agenten. Samen gaan ze naar de spion en grijpen hem beet met de woorden: 'Je bent gearresteerd!' Hebben ze zich vergist, dan is het spel afgelopen voor hen. Ze zijn ontslagen uit het agentenkorps.

- Reflectie: Bij dit spel is men op samenwerking met de anderen aangewezen, ondanks dat men de ander wantrouwt. Is het een opluchting, om in de loop van het spel lotgenoten te vinden? Vond de spion het spannend? Hoe zou het gevoel van een spion in werkelijkheid kunnen zijn? Welke rol zou jou het beste liggen?

4. Bronnenlijst

Methodiekenbundels

- Door spelen, een speels antwoord op conflict, macht en geweld, BDJ Jeugd & Vrede, CIS, Pax Christi, Leuven, 1995
- Energie! Speelse groepsactiviteiten 2, Leefsleutels VZW, Mechelen, 2001
- Njam-njim-njom, vormingsmethodieken voor het jeugdwerk, jeugddienst Don Bosco
- Nieuwe spelen om problemen op te lossen, Phanta Rei, 2003
- Geweld genoeg: geweld in de leefwereld van jongeren, BDJ Jeugd & Vrede, CIS, Pax Christi, Leuven, 1997
- De Koorddanser: Handboek voor de groepsleiding, VVKSM, 2003
- Het groepsleidingsboek, Chirojeugd – Vlaanderen vzw, 1999