


# COMMON GROUND WORKS

HANDBOEK voor FACILITATORS



IN MY  BACKYARD

AGUNA  
collective



Common Ground Works is een gemeenschappelijk product van Laguna Collective en IMBY. De methode is gezamenlijk ontworpen door Joriene van der Kolk & Pim Scholte (Laguna Collective) en Lian Priemus & Anya Conkic (IMBY).

<https://www.inmybackyard.nl>

<https://lagunacollective.nl>

© IMBY & Laguna Collective (2021)

# Inhoud

	<b>Pagina</b>
<b>Inleiding</b>	<b>4</b>
<b>Methodiek</b>	<b>5</b>
Inleiding	5
Achtergrond	5
Doelstelling	6
Theoretische kaders	6
Positieve Psychologie	8
Sociale Psychologie	9
Culturele Psychologie	10
Competenties van facilitators	11
Veiligheid en structuur	11
Cultuursensitieve bejegening	11
Dialogoog	12
Groepsdynamiek	13
Referenties	14
<b>Deelnemers en facilitators</b>	<b>16</b>
<b>Bijeenkomsten</b>	<b>18</b>
Bijeenkomst 1 - Sociale verbondenheid	19
Uitwerking	20
Bijeenkomst 2 - Sociale identiteit	35
Uitwerking	36
Bijeenkomst 3 - Betekenisgeving	44
Uitwerking	45
Bijeenkomst 4 - Eigen kracht	51
Uitwerking	52
Bijeenkomst 5 - Perspectieven	61
Uitwerking	62
Bijeenkomst 6 - Terugblik & Afsluiting	67
Uitwerking	68

## Inleiding

Common Ground Works (CGW) is de naam van een serie gestructureerde bijeenkomsten, gericht op persoonlijke groei én toename van sociale verbondenheid. De hoofddoelstelling is dat de deelnemers zich bewust worden van hun eigen perspectief en dat van anderen op het leven en de wereld. Daardoor leren zij zichzelf en anderen beter kennen en gaan zij makkelijker bindingen aan.

CGW is dus geen therapie of cursus, en de focus ligt niet op het verminderen van klachten of het oplossen van praktische problemen. De bijeenkomsten zijn te beschouwen als workshops waarin de onderlinge dialoog centraal staat. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van oefeningen en praktijkopdrachten.

Het vastgestelde programma bestaat uit zes bijeenkomsten; de eerste duurt een (zater-)dag, de overige vijf een (zaterdag-)middag. Het is aan te bevelen om na de zesde bijeenkomst nog een dag met elkaar in de natuur te zijn ('bosdag'), waar de groep in een andere sfeer nog eens (en mogelijk verdiepend) kan terug- en vooruit kijken.

Een CGW-groep bestaat uit 8-12 deelnemers en wordt aangestuurd door 2 facilitators. Op pagina 16-17 van dit Handboek staat beschreven wie deelnemer of facilitator kunnen zijn. Op pagina 11-13 worden de meest essentiële competenties van facilitators genoemd.

Deelnemers hebben tijdens de periode van deelname aan CGW een eigen Werkboek in hun bezit en nemen dit telkens mee. Hierin staat een uitleg over de methode en over het thema van elke bijeenkomst, en er zijn werkbladen en praktijkopdrachten. Het is van belang dat facilitators naast het Handboek ook het Werkboek kennen en tijdens de bijeenkomsten bij de hand hebben.

CGW is als methode wetenschappelijk geëvalueerd aan de hand van toepassing in verschillende fasen: eerste bij twee groepen, waarna een kwalitatieve tussen-evaluatie leidde tot een aantal methodische wijzigingen die bij twee nieuwe groepen werden doorgevoerd. Een definitieve, gemengd kwalitatieve/kwantitatieve evaluatie leidde vervolgens tot de huidige, in dit Handboek beschreven versie van CGW.

Facilitatie van de bijeenkomsten in de eerste zojuist genoemde testfase van CGW lag in handen van Laguna Collective. In de tweede testfase werden groepen gefaciliteerd door gemengde duo's van IMBY en Laguna Collective. Deelnemers waren geworven uit en via het netwerk van IMBY. De evaluatie was uitbesteed aan Ylva van den Berg en Kyra Sacks, beiden onafhankelijk onderzoeker.

## Methodiek

### Inleiding

De kern-elementen van de Common Ground Works (CGW) methodiek zijn persoonlijke ontwikkeling en het zoeken naar sociale verbondenheid. De methodiek geeft mensen die in elkaars omgeving leven of werken maar verder niet met elkaar omgaan een platform om van perspectief te wisselen. Waar nieuwe gesprekken worden gevoerd ontstaat ruimte voor reflectie op de eigen beleving en zienswijzen, en kan meer wederzijds begrip en sociale verbondenheid ontstaan.

Het element 'verbondenheid' van CGW is niet bedoeld voor het 'invloegen' van een deel van de deelnemers bij een andere groep. Het is een werkwijze om verschillende manieren te onderzoeken om zich tot elkaar te verhouden. Dat kan verbondenheid geven én voor iedere deelnemer tot persoonlijke groei leiden.

### Achtergrond

In Westerse landen zoals Nederland is sinds de industriële revolutie de sociale verbondenheid binnen gemeenschappen sterk afgenomen. Dit staat in contrast met de vaak grote sociale samenhang onder populaties in niet-Westerse samenlevingen. In het Westen lijkt de mate van individualisme en het gebrek aan sociale cohesie almaar toe te nemen; veel Nederlandse burgers beschrijven gevoelens van sociale vervreemding en isolement (Evenblij, 1999). Dit kan op verschillende niveaus leiden tot problemen. Terwijl het een bewezen positief effect heeft op de individuele gezondheid en welzijn om te behoren tot een sociaal netwerk (volgens het concept 'sociaal kapitaal') (Cohen, 2004; Scholte & Ager, 2014), kan een gebrek aan sociale verbondenheid juist leiden tot psychologische problemen, zoals bijvoorbeeld wordt gezien bij een depressie (Giacco et al., 2018).

Op het niveau van de samenleving kan vervreemding tussen burgers leiden tot een gebrek aan wederzijds begrip, en uiteindelijk tot stereotypering, polarisering en zelfs radicalisering. De behoefte aan sociale verbondenheid is vanzelfsprekend groot bij nieuwkomers, bijvoorbeeld vluchtelingen met een verblijfsstatus. Van hen wordt verwacht dat zij zich in een snel tempo de taal eigen maken en integreren in hun nieuwe woonomgeving. Maar we zien dat de behoefte aan sociale verbondenheid ook leeft bij groepen Nederlanders. Met name twintigers en dertigers hebben soms het gevoel dat individualisme en autonomie leidt tot een wel erg los-vaste relatie met hun omgeving. Vanuit die positie voelen ook zij de behoefte om ergens 'bij te horen', deel van een 'community' te zijn. Dit gegeven - het feit dat verschillende mensen of groepen met diverse (culturele) achtergrond - op zoek zijn naar dezelfde verbondenheid, is in feite een kern-element van CGW.

Sociale verbondenheid wordt wel omschreven als ‘het gevoel van *belonging* en de subjectieve psychologische band die men voelt met andere mensen en groepen’ (Haslam et al., 2015), en ook als ‘een toestand waarin iemand actief betrokken is bij een ander, een groep, of een omgeving, en die een aangenaam gevoel en angst-reductie teweegbrengt’ (Hagerty et al., 1993). Uit wetenschappelijke studies blijkt dat sociale verbondenheid een positieve invloed heeft op het fysieke en mentale welbevinden, op het gevoel van eigenwaarde, de emotionele weerbaarheid en persoonlijke groei, en op de wens en het vermogen om verder te investeren in verbondenheid met anderen (Baumeister & Leary, 1995; Townsend & McWirther, 2005).

De rollen die men heeft in het sociale leven (bv. in de familie, buurt, of werkomgeving) zorgen ervoor dat men door de omgeving wordt gezien en gekend. Sociale rollen zijn daarom van belang voor verbondenheid. Ook is aangetoond dat erkenning én herkenning door de omgeving goed is voor de identiteitsbeleving en het gevoel van eigenwaarde (Bakouri & Staerklé, 2015). Erkenning draagt dus zowel bij aan de verbondenheid binnen een gemeenschap als aan het psychologisch welzijn van de individu.

Er ligt een uitdaging om de verschillen te overbruggen die vaak worden gevoeld tussen de leden van een gemeenschap, of het nu mensen zijn die er al langer toe behoren of relatieve nieuwkomers. CGW gaat deze uitdaging aan door een gestructureerd, gezamenlijk programma aan te bieden aan mensen van diverse achtergrond - en dat zijn wij allen -, waarbij ieder tot inspiratiebron van de ander kan dienen.

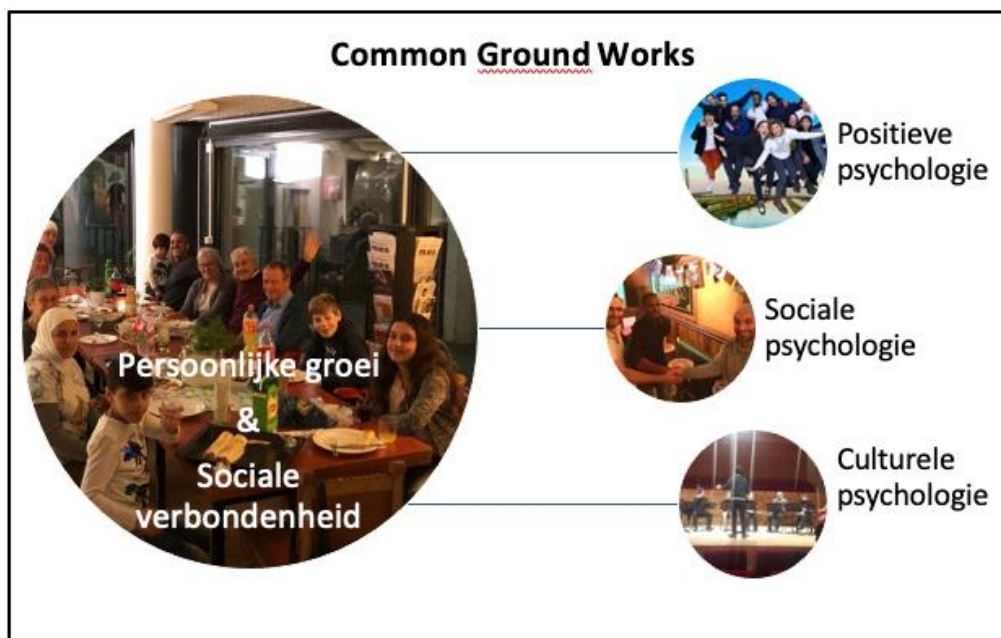
### **Doelstelling**

CGW beoogt het inzicht te vergroten in de eigen kernwaarden en de invloed hiervan op de (sociale) identiteit. Hierdoor worden deelnemers zich meer bewust van de eigen referentiekaders en wat men kan leren van mensen met een ander perspectief. Dit schept de mogelijkheid om tot wederzijds begrip en herkenning te komen, waardoor deelnemers makkelijker sociale bindingen aangaan en onderhouden, zowel binnen als buiten CGW. Dit kan niet alleen bijdragen aan de gevoelde samenhang binnen de gemeenschap, maar ook leiden tot persoonlijke groei, bv. door een versteviging van het eigen identiteitsgevoel, of door het ontwikkelen van een flexibeler levenshouding.

### **Theoretische kaders**

CGW combineert drie theoretische kaders bij het creëren van een platform waar de zelfkennis en de sociale verbondenheid kan groeien. Deze kaders worden hier eerst kort genoemd; in de daarop volgende stukken wordt hun toepassing uitgewerkt.

- Allereerst de Positieve Psychologie. Vanuit de positieve psychologie wordt gewerkt met de principes van Seligman's 'Wellbeing Theory' (2000), om op een positieve manier aan te sluiten bij het concept kernwaarden en de invloed hiervan op relaties. Dit is belangrijk omdat mensen niet zozeer aan CGW deelnemen om van iets vervelends af te komen (bijvoorbeeld van een psychische klacht of een ander probleem), maar vanuit de wens om de eigen horizon te verbreden, uitgedaagd te worden om de eigen referentiekaders en de daarbij behorende kernwaarden te onderzoeken, of om de 'vreemde ander' te kunnen ontmoeten.
- Het tweede kader is de Sociale Psychologie, van waaruit er aandacht is voor het concept sociale identiteit. Bij CGW vormen de deelnemers een groep die nieuw is en die relatief los staat van bestaande andere subgroepen waar ieder vrijwillig of onvrijwillig deel van is. Juist in deze groep is er ruimte om expliciet na te denken en uit te wisselen over de verschillende sociale identiteiten die bij die andere subgroepen horen, over waar deze een onderlinge of interne frictie kunnen veroorzaken, maar ook over waar deze elkaar onderling kunnen inspireren en verrijken.
- Dit sluit aan op het laatste kader, de Culturele Psychologie. Het gegeven dat CGW-deelnemers verschillende (culturele) achtergronden hebben vraagt van de CGW-facilitators een transculturele werkwijze. Tegelijkertijd moet er ruimte zijn om verschillen en overeenkomsten te verkennen. In die ruimte kan een groter bewustzijn ontstaan van de invloed van cultuur op de eigen kernwaarden, en kan begrip voor de ander toenemen.



## Positieve Psychologie - kernwaarden

Iemands kernwaarden zijn reflecties van zijn/haar behoeften, verlangens en dat waar men in het leven het meest om geeft. Het gaat om ideeën over hoe de dingen zijn of zouden moeten zijn: de wereld, de mensen, omgangsvormen, jezelf. Persoonlijke waarden zijn bouwstenen van de identiteit; zij fungeren als een soort intern kompas. Hoewel men zich van zulke eigen, diep verankerde overtuigingen niet altijd bewust is, zijn zij van grote invloed op het beeld en oordeel dat men heeft over zichzelf en over anderen. Zo bepalen kernwaarden mede de mate van verbondenheid die men met anderen voelt. In groepen waarin onderlinge verbondenheid wordt gevoeld (bv. familieleden, landgenoten of geloofsgenoten) delen mensen een aantal kernwaarden met elkaar – dat is onderdeel van de sociale identiteit die de groepsleden hebben. Om verbondenheid met een andere groep of met individuen buiten de groep te kunnen voelen, helpt het 1) om zich bewust te zijn van de eigen kernwaarden, en 2) om de kernwaarden van de ander te kennen.

Bovenstaande vereist zelfreflectie, als gevolg waarvan men zijn eigen ‘waardenkompas’ niet alleen bewuster onder ogen ziet, maar dit ook kritisch kan evalueren: ‘Wil ik echt dat deze waarden mijn huidige en toekomstige leven bepalen? Waarom wel, waarom niet?’ Dit kan leiden tot belangrijke persoonlijke groei, bijvoorbeeld door een versterking van het eigen identiteitsgevoel, of door het ontwikkelen van een flexibeler levenshouding. Het leidt ook tot bewustzijn van het belang van kernwaarden in ieder leven, waarmee het nu volgende wordt bevorderd:

Het leren kennen van andermans kernwaarden kan *eye-openers* opleveren, waardoor bepaalde gedragingen van de ander begrijpelijker en daarmee acceptabeler worden, en die zelfs kunnen inspireren tot bijstelling van de eigen kernwaarden. In elk geval wordt de ander minder onbekend – en daarmee mogelijk minder onbemind.

Onderlinge uitwisseling over kernwaarden kan aldus sociale verbondenheid bevorderen, maar daar is wel de voorwaarde aan verbonden dat het gaat om ‘van elkaar kennis nemen’, en niet om ‘elkaar overtuigen’.

Er zijn verschillende manieren om te reflecteren en uit te wisselen over kernwaarden. CGW haakt hierbij aan bij de Wellbeing Theory die Martin Seligman, de grondlegger van de Positieve Psychologie, in 2011 uitwerkte. In de Wellbeing Theory staan vijf elementen centraal in het bevorderen van functioneren en welbevinden. Voor deze elementen wordt het acroniem PERMA gebruikt:



- P** *Positive emotions* – Hoe positief zijn je gedachten en gevoelens?
- E** *Engagement* – Doe je jouw dingen met overgave?
- R** *Positive Relations* – Heb je veilige en betrokken relaties met anderen?
- M** *Meaning and Purpose* – Weet je waar je voor leeft?
- A** *Accomplishment* – Stel je en bereik je uitdagende doelen?

Binnen de CGW methodiek wordt voornamelijk aandacht besteed aan de R van positieve relaties en de M van *meaning* of betekenisgeving. Er wordt in groepsverband geoefend met de toepassing van positieve psychologie.

De andere drie elementen van het PERMA framework zijn op verschillende plekken geïntegreerd in CGW, en komen tot uiting in de groeps gesprekken en de oefeningen. Bij de beschrijving van de bijeenkomsten wordt dit nader uitgewerkt.

### **Sociale Psychologie - sociale identiteit**

Sociale identiteit is het specifieke deel van het zelfgevoel ('zo ben ik', 'dit ben ik') dat gebaseerd is op verbondenheid en op identificaties met leden van een groep waartoe men behoort (bv. 'ik ben student', 'ik ben moslim', 'ik ben Amsterdammer'). Belangrijke transities in het leven (afsluiten van een opleiding, vader of moeder worden, verhuizen, migreren) hebben gevolgen voor de sociale bindingen die men tot dan toe heeft. Ter wille van het welbevinden ontstaan nieuwe bindingen en daarmee nieuwe identificaties, aanpassingen in de sociale identiteit. Dit wordt wel *identity change* genoemd (ten dienste van *existential security*) (Tajfel & Turner, 1979; Haslam et al., 2016). Sociale identiteit bepaalt voor een belangrijk deel iemands kernwaarden, biedt een gevoel van zekerheid, en heeft grote invloed op iemands wijze van denken, voelen en handelen.

Er is een verband tussen deelname in sociale groepen en verschillende factoren die ons mentaal welbevinden beïnvloeden, zoals sociale vaardigheden (e.g., Turner, 1982), het gevoel van eigenwaarde (Jetten et al., 2015), en zelfs het behoud van cognitieve functies bij het ouder worden (Glei et al., 2005; Haslam et al., 2014).

In CGW komen mensen met elkaar in contact die elkaar normaliter misschien niet zo snel zouden ontmoeten omdat zij in verschillende sociale kringen verkeren. In de tweede CGW bijeenkomst wordt expliciet aandacht besteed aan het thema sociale identiteit; daarbij worden deelnemers via de SIM methode (Cruwys et al., 2016) uitgedaagd om in kaart te brengen met welke groepen zij zich verbonden voelen, in welke mate, en hoe de verschillende verbondenheden zich tot elkaar verhouden.

Hoewel etniciteit beslist niet de enige factor in het ontstaan en veranderen van sociale identiteit, is deze er wel mee verbonden. CGW gebruikt de volgende definitie van etniciteit:

Etniciteit verwijst naar een saamhorigheidsgevoel en naar een identiteit die een groep met gezamenlijke kenmerken verbindt. Kenmerkend voor etniciteit is dat mensen verwijzen naar een bepaald territorium, waar dan een specifieke cultuur bij hoort. Bij een etniciteit horen vaak een gedeelde geschiedenis, een gedeelde taal en soms een gedeeld geloof. Dit staat los van nationaliteit, omdat men ook een etnische groep kan zijn binnen een land (bv. Berbers uit Marokko, Alevieten uit Turkije, Hindoestanen uit Suriname) (Jesserun & Warring, 2018).

### **Culturele Psychologie - cultuursensitieve werkwijze**

Tot slot is het van belang dat de methodiek transcultureel is en de ruimte biedt om verschillen te bevragen en te bespreken. In die ruimte kan verdieping van begrip voor de ander en toenadering ontstaan. Deze werkwijze zit door de gehele methodiek verweven en is onder meer terug te vinden in de *cues* bij de groeps gesprekken, in de training voor facilitators, maar ook in een belangrijk deel van de oefeningen.

Binnen CGW gebruiken wij in navolging van Jesserun & Warring (2018) de term transcultureel. 'Trans' verwijst in deze context naar datgene wat de scheidslijnen tussen culturen overstijgt, met in het achterhoofd de gedachte dat de *common ground* meer moet zijn dan de som der delen. Oftewel: deelname aan CGW leidt tot een grotere toevoeging dan alleen toegenomen kennis over de cultuur van de ander.

Om dit te kunnen bereiken is het van belang dat facilitators van tevoren reflecteren op hun eigen kunnen, kennis en kaders met betrekking tot cultuursensitief werken. CGW gaat vooral uit van een procesmatige, ecosociale visie op cultuur, waarbij cultuur wordt gezien als een doorlopend, dynamisch proces dat wordt gevormd in de interactie tussen de individu en de actuele context (Kirmayer, 2012): cultuur als een flexibel systeem van betekenisverlening, dat tot stand komt in interacties en dialogen tussen mensen.

CGW biedt de ruimte en structuur om zulke dialogen te voeren. Eén van de manieren om dat te doen is om in de groeps gesprekken thema's aan de orde te stellen volgens het model van de 'Social GRRACCEESS' (uit te spreken als *graces*). Dit is een acronym voor de kernthema's waarop mensen kunnen verschillen, zoals geïdentificeerd door Burnham (1993, 2013):

- G** Gender
- RR** Ras, Religie
- AA** Age (leeftijd), Ability (hier: mogelijkheden en beperkingen)
- CC** Class (klasse), Cultuur
- EE** Etniciteit, Educatie
- SS** Seksualiteit, Spiritualiteit

## Competenties van facilitators

### Veiligheid en structuur

CGW doet een beroep op de deelnemers om in vrijheid over zichzelf en de ander te reflecteren en met elkaar uit te wisselen over soms gevoelige ervaringen, gevoelens en visies. Dat vereist een veilig groepsklimaat, waar men zich verzekerd weet van wederzijdse ontvankelijkheid, respectvolle onderlinge bejegening, en de zekerheid dat met het besprokene vertrouwelijk wordt omgegaan. Facilitators dienen een dergelijk klimaat te bewerkstelligen en te bewaken, door hier bij de eerste bijeenkomst met de deelnemers expliciet afspraken over te maken, en in te grijpen wanneer het anders dreigt te lopen. Dit kan zich bijvoorbeeld voordoen als er discussie ontstaat in plaats van dialoog, men elkaar negatief becommentarieert of zich ongeïnteresseerd gedraagt. De facilitator kan in zulke gevallen verwijzen naar de gemaakte afspraken en deze zo nodig nog eens onderbouwen.

Om dezelfde reden is het van belang dat CGW bijeenkomsten een voor de deelnemers overzichtelijke en voorspelbare structuur volgen, waarbij de facilitator telkens aan het begin het programma van die keer uiteenzet. Een goede tijdsbewaking zorgt er daarbij voor dat alle onderwerpen en deelnemers de passende aandacht krijgen. Bij structuur hoort ook dat de deelnemers regelmatig en op tijd aanwezig zijn en aandachtig zijn (geen telefoontjes of whatsappjes e.d.); dit draagt bij aan een ongestoord beloop en getuigt van respect voor de anderen.

### Cultuursensitieve bejegening

Een goede voorbereiding op het begeleiden van (multiculturele) groepsbijeenkomsten vraagt van de facilitator reflectie over de eigen (culturele) achtergrond, bias, en normen en waarden. In interculturele communicatie kan men verschillende posities innemen. Falicov (1995) groepeerde die posities als volgt:

1. Universalistisch
2. Particularistisch
3. Etnisch gefocust
4. Multidimensionaal eco-systemisch vergelijkend (MECA)

Ad 1/ In de universalistische positie ligt de nadruk op *overeenkomsten* tussen mensen uit verschillende culturen, zoals die bijvoorbeeld soms bestaan over seksualiteit en opvoeding. Het risico van deze positie in een groepsbijeenkomst is dat er geen gesprek mag ontstaan over verscheidenheid en verschil in zienswijze, ook niet als daar wel sprake van is. De naam 'Common Ground Works' verwijst dan ook niet naar deze positie, maar naar het belang van het vinden en waarderen van raakvlakken en gemeenschappelijkheid. In CGW wordt nadrukkelijk aandacht besteed aan universele menselijke emoties ('Onze verhalen verschillen, maar de emoties zijn hetzelfde').

Ad 2/ De particularistische positie gaat er juist vanuit dat er voornamelijk *verschillen* zijn tussen individuen en dat er geen generalisaties gemaakt kunnen worden. Het risico hiervan is dat men iemands context afdoet als van geen of weinig invloed.

Ad 3/ De etnisch gefocuste positie legt de nadruk juist op de aanwezigheid van *'culturele kenmerken'* waarmee gedrag, gedachten etc. begrepen of zelfs voorspeld kunnen worden. Deze positie heeft volgens Falicov twee risico's. Ten eerste is er te weinig ruimte voor uitzonderingen, dilemma's en veranderingen. Ten tweede gaat deze positie er aan voorbij iemand kan *'leren'* van of over een andere cultuur, wat juist verandering kan geven.

Wanneer facilitators niet stil staan bij de eigen culturele referentiekaders en de invloed hiervan, houden zij als het ware een blinde vlek. Van de genoemde posities is de vierde het meest cultureel sensitief:

Ad 4/ De MECA positie omvat de drie eerder beschreven posities en is meer dan de som der delen. Het legt de nadruk op *'both-and'* door niet alleen culturele generalisaties te beschrijven (*'Hij laat Latino machismo gedrag zien'*), maar ook overeenkomsten met andere groepen mensen te zien (*'Zijn beschermende gedrag naar zijn dochter is niet anders dan wat ook gebruikelijk is in andere patriarchale gemeenschappen'*). Tegelijk is er aandacht voor individuele verschillen door te vragen naar iemands interpretaties en verwachtingen ten aanzien van deze culturele generalisaties (*'Hij beschermt zijn dochters reputatie door haar te behoeden voor seksuele activiteit voor het huwelijk, maar ondersteunt haar opleiding omdat hij niet wil dat zij afhankelijk wordt van een man'*) (Falicov 1995).

Daarnaast combineert de MECA attitude de particularistische en de etnisch gefocuste positie door een *'knowing and not-knowing stance'*. Dit houdt in dat de meerwaarde van kennis van de cultuur van een ander wordt behouden, terwijl er gelijktijdig nieuwsgierigheid naar de ander blijft. Dit wordt ook wel *'double discourse'* genoemd, het vermogen om de universele menselijke overeenkomsten te zien die ons allen verbinden en tegelijk cultureel specifieke verschillen en machtsongelijkheden te kunnen onderkennen (Falicov, 1995).

## **Dialogo**

Het begeleiden van een groepsdialoog vereist van de facilitator allereerst het scheppen van een open sfeer en een actieve houding om te zorgen dat alle deelnemers hun gedachten inbrengen. Daarbij dient de dialoog vooral als *onderzoek* of *verkenning*, en niet (zoals bij een discussie of debat) als schermutseling - hoe vriendelijk ook. Bij elk thema tasten de deelnemers het eigen perspectief af door aspecten als hun ervaring, interpretatie, gevoel erover, gebruikelijke omgang ermee e.d. weer te geven, te horen hoe dit voor de ander is, en zich hardop de achtergrond, betekenis, en gevolgen van het eigen en van andermans perspectief af te vragen. De essentie van de dialoog is dus zoeken en bevragen, niet vinden en antwoorden (Bohm, 1996).

Dit vereist openheid en eerlijkheid, zonder angst voor andermans oordeel. Dit gespreksklimaat moet duidelijk 'neergezet' en zorgvuldig bewaakt worden. Zo kan een gezamenlijke zoektocht ontstaan waarbij het niet van belang is om het met elkaar eens te worden of om de ander te overtuigen. Het werkelijke doel is bewustwording van de eigen kernwaarden, kennisname van die van de ander, en de mogelijkheid om tot nieuwe inzichten te komen.

### **Groepsdynamiek**

CGW omvat een beperkt aantal gestructureerde bijeenkomsten met een vast omliggende werkwijze. Elke groep zal desondanks zijn eigen karakter hebben, en dit wordt sterk bepaald door de al dan niet verbale inbreng van individuele deelnemers. CGW is geen therapeutische benadering en het betreft ook geen voortgezette begeleiding van een team. Toch is het van belang dat facilitators ofwel ervaren zijn in het werken met groepen ofwel zich goed inlezen over groepsdynamica, bijvoorbeeld via de hieraan gewijde boeken van Remmerswaal (1995) en De Haas (2020). Voor de cohesie, gelijkwaardigheid en veiligheid binnen een groep verdient een aantal elementen van de groepsdynamiek de speciale aandacht van facilitators:

- o Het genoemde over veiligheid en structuur op pag. 11 is hier bij uitstek van toepassing.
- o Een duidelijke positionering van de facilitator als stuurman, begeleider en bewaker van het proces en de sfeer voorkomt onzekerheid of ongewenste dominantie van deelnemers.
- o Dominante inbreng van een of meer deelnemers moet worden voorkómen (ook al is die soms inhoudelijk adequaat); een gelijke inbreng van iedereen is essentieel. Dit houdt in dat sommigen respectvol moeten worden afgeremd en anderen juist extra uitgenodigd.
- o Soms vormen zich subgroepjes, bijvoorbeeld wanneer bepaalde deelnemers elkaar telkens opzoeken voor oefeningen of een gezamenlijke stem in de dialoog vertolken. Dit is ongewenst want het vermindert de variëteit in de perspectief-uitwisseling en het kan andere deelnemers een gevoel van uitsluiting bezorgen.
- o Het komt voor dat deelnemers binnen de groep een bepaalde rol gaan spelen, bijvoorbeeld als clown/grappenmaker, als wijze vrouw/man. Dit kan ertoe leiden dat iemand niet meer van zo'n imago afkomt, ook wanneer deze zelf zou kiezen voor een ander soort inbreng of wanneer het programma of de dialoog op dat moment een ander soort inbreng vraagt.
- o De facilitator moet letten op emotionele reacties van deelnemers, ook als deze niet openlijk worden gedeeld en nauwelijks merkbaar zijn. De keuze om er op dat moment aandacht aan te besteden of liever later, buiten de groep, verdient zorgvuldige afweging.

## Referenties

- Bakouri M & Staerklé C (2015). Coping with structural disadvantage: Overcoming negative effects of perceived barriers through bonding identities. *British Journal of Social Psychology*, 54(4):648-670
- Baumeister RF & Leary MR (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3):497-529
- Bohm D (2004). *On Dialogue*. New York, NY: Routledge. ISBN 9780415336413
- Burnham J (1993). Systemic supervision: the evolution of reflexivity in the context of the supervisory relationships. *Human Systems*, 4:349-381
- Burnham JJ et al. (2013). Gender, Age, and Racial Differences in Self-Reported Fears Among School-Aged Youth. *Journal of Child and Family Studies*, 22(2):268-278
- Cohen S (2004). Social relationships and health. *American Psychologist*, 59(8):676-684
- Cruwys T et al. (2016). Social Identity Mapping: A procedure for visual representation and assessment of subjective multiple group memberships. *British Journal of Social Psychology*, 55:613-664
- Evenblij M (2007). *Respect! Onderzoek naar sociale cohesie in Nederland*. Amsterdam: Aksant. ISBN 9789052602578
- Falicov CJ (1995). Training to think culturally: a multidimensional comparative framework. *Family Process*, 34(4):373-88
- Giacco D et al. (2018). Prevalence of and risk factors for mental disorders in refugees. *Seminars in Cell & Developmental Biology*, 77:144-152
- Gleib DA et al. (2005). Participating in social activities helps preserve cognitive function: an analysis of a longitudinal, population-based study of the elderly. *International Journal of Epidemiology*, 34(4):864-871
- De Haas (2020). *Groepsbehandeling en teambegeleiding in de zorg*. Amsterdam: Boom. ISBN 9789024436538
- Hagerty BMK et al. (1993). An Emerging Theory of Human Relatedness. *Journal of Nursing Scholarship*, 25(4):291-296
- Haslam C et al. (2014). 'The we's have it': evidence for the distinctive benefits of group engagement in enhancing cognitive health in aging. *Social Science & Medicine*, 120:57-66

- Haslam C et al. (2015). *Social Connectedness and Health*. In: N Pechana (Ed.), *Encyclopedia of Geropsychology*. Singapore: Springer. ISBN 9789812870810.
- Haslam C et al. (2016). GROUPS 4 HEALTH: Evidence that a social-identity intervention that builds and strengthens social group membership improves mental health. *Journal of Affective Disorders*, 194:188-195
- Jessurun N & Warring R (2018). *Verschillen Omarmen. Transcultureel systemisch werken*. Bussum: Coutinho. ISBN 9789046906231
- Jetten J et al. (2015). Having a Lot of a Good Thing: Multiple Important Group Memberships as a Source of Self-Esteem. *PLoS ONE* 10(5): e0124609.  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0124609>
- Kirmayer LJ (2012). Cultural competence and evidence-based practice in mental health. *Social Science & Medicine*, 75:249-256
- Remmerswaal J (2013). *Handboek groepsdynamica. Een inleiding op theorie en praktijk*. Amsterdam: Boom/Nelissen. ISBN 9789024402328
- Scholte WF & Ager KA (2014). Social capital and mental health: connections and complexities in contexts of post conflict recovery. *Intervention*, 12(2):210-218
- Seligman M et al. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1):5-14
- Seligman M (2011). *Flourish*. New York, NY: Free Press. ISBN 9781439190760
- Tajfel H & Turner JC (1979). *An integrative theory of intergroup conflict*. In: MA Hogg & D Abrams (Eds.), *Key readings in social psychology. Intergroup relations: Essential readings* (p. 94–109). London: Psychology Press. ISBN 9780863776793
- Tew J et al. (2011). Social factors and recovery from mental health difficulties: a review of the evidence. *British Journal of Social Work*, 42(3):443-460
- Townsend KC & McWirther BT (2005). Connectedness: A Review of the literature with implications for counseling, assessment, and research. *Journal of Counseling and Development*, 83(2):191-201
- Turner JC (1982). *Towards a cognitive redefinition of the social group*. In H. Tajfel (Ed.), *Social identity and intergroup relations*(pp. 15–40). Cambridge, UK: Cambridge University Press
- Wang J et al. (2018). Associations between loneliness and perceived social support and outcomes of mental health problems: a systematic review. *BMC Psychiatry*, 18:156

## Deelnemers en facilitators

### Deelnemers

Common Ground Works is vrij toegankelijk; er zijn met uitzondering van het taalniveau geen opleidingseisen of vereiste voorkennis. In groepen waarin Nederlands de voertaal is wordt er van deelnemers verwacht dat zij de taal tenminste op niveau B1 beheersen. Dit is om te voorkomen dat de taalbeheersing te ver uiteen loopt.

Daarnaast wordt deelnemers afgeraden om deel te nemen aan CGW als zij in die periode een behandeling volgen voor psychische klachten. De thema's die worden besproken kunnen dan teveel overeenkomen met relevante onderwerpen in een behandel- of begeleidingstraject. Dit advies geldt eveneens voor mensen die nog op een wachtlijst staan voor behandeling bij de GGZ, of die in een zeer stressvolle of crisisgevoelige periode van hun leven verkeren.

Deelnemers kunnen eventuele emotionele problemen met de CGW-facilitators bespreken maar zijn zelf verantwoordelijk om, indien nodig, daarvoor de juiste professionele hulp te zoeken.

#### **Informatie voor deelnemers - voorbeeldtekst**

Om deel te nemen aan CGW moet je gemotiveerd zijn om na te denken over jezelf en over sociale verbondenheid en om jouw eigen ervaringen met anderen te delen. Je bent nieuwsgierig naar jezelf en naar het perspectief van de ander.

Je moet redelijk goed Nederlands kunnen spreken, bijvoorbeeld op B1 niveau. Het is geen goed idee om aan Common Ground Works mee te doen als je ook een behandeling volgt voor psychische klachten, als je erg veel stress hebt of als je in een crisis zit door persoonlijke problemen. Overleg dan met de organisatoren op welke termijn je eventueel wel zou kunnen deelnemen.

Wanneer je tijdens deelname aan CGW emotionele problemen ervaart kun je deze voorleggen aan de facilitators. Indien nodig ben je daarbij zelf verantwoordelijk voor het zoeken van de juiste professionele hulp.

CGW is geschikt voor volwassenen die geïnteresseerd zijn in de betreffende thema's, die bereid zijn om op zichzelf te reflecteren en nieuwsgierig zijn naar de ander en diens perspectieven. De ideale groepsgrootte varieert tussen de 8 en 12 deelnemers.



### **Facilitators**

CGW wordt per groep verzorgd door twee facilitators, waarvan er tenminste één een achtergrond in de psychologie/sociale wetenschappen moet hebben. De tweede facilitator is een co-trainer, bij voorkeur een voormalig deelnemer van een eerdere groep.

Om CGW als facilitator aan te kunnen bieden is een eendaagse training vereist. Neem hiervoor contact met ons op via [info@lagunacollective.nl](mailto:info@lagunacollective.nl).

-----



# Bijeenkomsten

## Bijeenkomst 1

### Sociale verbondenheid

#### Thema's

- Kennismaking en introductie van de methodiek en het programma
- Sociale verbondenheid

#### Doelen

- Deelnemers begrijpen het theoretisch kader en de opzet van CGW
- Deelnemers begrijpen wat er van hen verwacht wordt en wat zij kunnen verwachten van de facilitators
- Er is een veilig groepsklimaat
- Deelnemers hebben kennis opgedaan over sociale verbondenheid en hebben geoefend met vaardigheden die hierbij passen.

#### Vorbereiding

Deelnemers kunnen zich voorbereiden door vooraf aan deze bijeenkomsten de informatie over bijeenkomst 1 in het Werkboek te lezen.

#### Praktijkopdrachten

Na deze bijeenkomst gaan deelnemers verder met de oefening 'Actief luisteren' en het 'Dankbaarheidsdagboek'. Beide activiteiten worden tijdens de bijeenkomst toegelicht.

#### Programma overzicht

09:30 - 10:00 Inloop, koffie & thee  
10:00 - 10:15 Welkom, uitleg, 'Namenspel'  
10:15 - 10:45 Oefening: Kennismakingsspel 'Foto introductie'  
10:45 - 11:15 Inleiding in programma en groepsafspraken  
11:15 - 11:45 Groepsgesprek 'Sociale Verbondenheid'  
11:45 - 12:00 Pauze  
12:00 - 12:30 Oefening 'Actief luisteren'; uitleg en voorbeeld  
12:30 - 13:15 Lunch  
13:15 - 13:30 Energizer: 'Nonverbale communicatie'  
13:30 - 14:00 Oefening 'Actief luisteren'; zelf oefenen  
14:00 - 14:30 Oefening 'Imaginatie'  
14:30 - 14:45 Pauze  
14:45 - 15:00 Inleiding 'Dankbaarheidsdagboek'  
15:00 - 15:15 Oefening 'Dankbaarheid' bespreken in kleine groepjes  
15:15 - 15:30 Meegeven praktijkopdrachten 'Actief luisteren' & 'Dankbaarheidsdagboek'  
15:30 - 16:00 Nabespreking & Ruimte voor extra input  
16:00 Oefening 'Bol Wol'.

## Bijeenkomst 1

### Sociale Verbondenheid

#### Uitwerking van de programmaonderdelen

**09:30 – 10:00 Inloop, koffie & thee**

**10:00 – 10:15 Welkom, korte uitleg, en namenspel**

Verwelkom de deelnemers aan de Common Ground Works. Introduceer jezelf en leg uit dat het eerste deel van de dag besteedt zal worden aan kennismaken. Daarna zal er tijd worden besteed aan het thema van de dag: 'sociale verbondenheid'. Daarbij volgt uitleg over dit thema, is er een groepsgesprek en volgen oefeningen om met het thema aan het werk te gaan.

#### **Namenspel**

Doel: elkaars naam leren kennen.

Vraag de deelnemers eerst om om de beurt met luide stem hun naam te noemen.

Introduceer het namenspel en geef instructies. Laat de groep een grote cirkel vormen en ga zelf in het midden staan. Plak een post-it of stukje tape ongeveer 1 à 1.5 m vóór iedereen op de vloer.

Spelregels: Doel is om uit het midden weg te komen door op de post-it te gaan staan van degene wiens naam genoemd wordt. Wijs één persoon in de cirkel aan om te beginnen. Deze roept de naam van iemand uit de cirkel (bv. Suzanne). Degene in het midden (eerst jijzelf, later een ander: bijv. Max) probeert zo snel mogelijk op de post-it van Suzanne te gaan staan. Als Suzanne daarvóór NIET een andere naam noemt (bv. Amir), moet zij in het midden gaan staan. Als zij wel op tijd een andere naam noemt (Amir), dan moet Max proberen zo snel mogelijk op de post-it van Amir te gaan staan, etc. Wanneer Max snel genoeg is geweest en van plek wisselt met iemand in de cirkel (Suzanne, of Amir), dan noemt Max een nieuwe naam en start er een nieuwe ronde.

Bij deze oefening zorgt snelheid voor meer energie en vaak voor vrolijkheid.

**10:15 – 10:45 Oefening Kennismakingsspel 'Foto introductie'**

Doel: Kennismaken

Theorie/kader

Veel mensen introduceren zich met hun naam, leeftijd en woonplaats. Vaak volgen er dan vragen die voortkomen uit vaste verwachtingspatronen of stereotyperingen, bv. gebaseerd op uiterlijk of herkomst. In deze oefening wordt er juist bewust voor gekozen om mensen zich te laten introduceren met iets wat zij zelf graag van zichzelf willen laten zien. Dat kan gaan over

een interesse, een plek, mensen, een talent, etc. Bij deze oefening raakt degene die zich introduceert al meteen in gesprek over iets dat voor hem/haar waardevol is en dat geeft een verrassend perspectief.

#### Uitvoering<sup>1</sup>

Vraag mensen om op hun telefoon een foto te selecteren waarop iets staat dat ze willen delen met de groep, een foto die iets over hen zegt. In tweetallen bespreken ze ieder steeds één minuut per persoon hun foto. Daarna veranderen de tweetallen totdat iedereen met elkaar heeft kennis gemaakt. De facilitator bewaakt de tijd (roept telkens na 1 minuut: 'Tijd om te wisselen!') en structuur.

Bespreek kort na:

- Hoe was het om jezelf op deze manier te introduceren?
- Wat vond je er prettig / niet prettig aan?

### 10:45 - 11:15 Inleiding in programma en groepsafspraken

#### Doel

- Deelnemers begrijpen het theoretisch kader en de opzet van CGW
- Deelnemers begrijpen wat er van hen verwacht wordt en wat zij kunnen verwachten van de facilitators
- Er is een veilig groepsklimaat
- Kennis overdragen m.b.t. het thema 'sociale verbondenheid'

#### Theorie / kader

Zie pag. 5-13 van dit Handboek en onderstaande voorbeeld-uitleg.

#### Uitvoering

Bespreek de volgende punten aan de hand van de tekstblokken:

1. Wat is Common Ground Works en wat is het doel?
2. Vertrouwelijkheid & afspraken
3. Positieve Psychologie

#### **Wat is Common Ground Works en wat is het doel?**

CGW is een programma dat is gericht op zowel persoonlijke groei als toename van sociale verbondenheid. Het bestaat uit een serie van zes bijeenkomsten (workshops) met een vaste groep deelnemers, begeleid door twee facilitators.

<sup>1</sup> Op basis van de oefening 'Beeldpraat' [www.werkvormen.info](http://www.werkvormen.info)

Hoofddoelstelling van CGW is om je bewust te worden van je eigen perspectief en dat van anderen op het leven en op de wereld, zo jezelf en anderen beter te leren kennen en daarmee makkelijker sociale bindingen aan te gaan.

In CGW denk je na over de waarden en sociale groepen die voor jou belangrijk zijn, over de manier waarop je contacten aangaat met anderen en over de kwaliteiten die je daarbij inzet. Door je bewust te zijn van je eigen referentiekader en aandacht te hebben voor het referentiekader en de (culturele) achtergrond van de ander, krijg je de kans om van elkaar te leren.

CGW is een serie workshops. Het is geen therapie of cursus, en de focus ligt niet op het verminderen van klachten of het oplossen van praktische problemen.

In het groepsprogramma bespreken en wisselen we uit over de volgende thema's:

Sociale verbondenheid	- wanneer ontstaat dat en waarom is het belangrijk?
Sociale identiteit	- wat is dat en hoe zit dat bij mij?
Betekenisgeving & kernwaarden	- wat maakt het leven zinvol voor mij?
Eigen kracht en & kwaliteiten	- wat zijn mijn kenmerkende kwaliteiten?
Perspectieven	- hoe zie/ interpreteer ik dingen?

Een belangrijk uitgangspunt van CGW is de 'Positieve Psychologie', een stroming binnen de psychologie die ervan uitgaat dat je zelf invloed hebt op je mentale welbevinden. Ook besteden we bijvoorbeeld aandacht aan de kracht van actief luisteren, inlevingsvermogen en dialoog, en kijk je naar jouw kwaliteiten en hoe je die in kunt zetten.

### **Vertrouwelijkheid en afspraken - voorbeeldtekst**

Alles wat de deelnemers binnen CGW-bijeenkomsten vertellen is strikt vertrouwelijk. We willen een veilige ruimte creëren en spreken daarom met elkaar af dat wat we met elkaar bespreken onder ons blijft en niet met anderen wordt gedeeld.

Verder is het van belang om er echt alle bijeenkomsten bij te zijn, op tijd te komen en het huiswerk te doen. De thema's van de bijeenkomsten zijn zorgvuldig gekozen en je doet jezelf en elkaar echt een groot plezier als je er alle keren bij bent en de huiswerkopdrachten doet.

Als je gedurende de bijeenkomsten uitleg, woorden of zinnen niet begrijpt, aarzel niet om dat te zeggen!

Mocht je je ergens ongemakkelijk over voelen, meld het ons! Dat kan ook tijdens of tussen de groeps gesprekken of door ons individueel te benaderen.

Als je ziek bent, zorg dan dat je je zo snel mogelijk afmeldt.

Groepsregels → deze stellen we samen met de elkaar op.

NB: Over het algemeen noemen mensen dingen als op tijd komen, respectvol met elkaar omgaan, elkaar laten uitspreken, niet je stem verheffen, etc.

### **Positieve Psychologie - voorbeeldtekst**

De centrale vraag die de Positieve Psychologie stelt is: wanneer en waarom voelen mensen zich goed en wat kunnen we doen om dat te stimuleren? Positieve psychologie gaat niet uit van een klacht, ziekte of diagnose. Vaak gaan mensen pas echt over zichzelf en hun gedrag nadenken als ze zich niet goed voelen; als er een probleem is dat moet worden opgelost.

In de Positieve Psychologie werkt dat anders. Je goed, gelukkig of tevreden voelen wordt bepaald door verschillende factoren: biologie, genen, persoonlijkheid, levensomstandigheden en gebeurtenissen en de manier waarop je daarmee omgaat. Dat laatste, de manier waarmee je ermee omgaat, bepaalt voor een heel groot deel je welbevinden. In het algemeen heb je dus meer invloed op hoe 'gelukkig' je bent dan veel mensen denken. We gaan in de verschillende bijeenkomsten na wat jij kunt doen om dat gevoel van welbevinden te verhogen.

### **11:15 - 11:45 Introductie thema 'sociale verbondenheid' en groeps gesprek**

Doel

Deelnemers hebben kennis opgedaan over sociale verbondenheid.

Theorie / kader

Zie pag. 5-13 van dit Handboek.

Uitvoering

Stap 1. Introductie van het thema.

Leg uit dat we starten met wat uitleg over het thema van deze dag: 'sociale verbondenheid'.

Gebruik onderstaand tekstblok ter inspiratie.

### Sociale verbondenheid - voorbeeldtekst

Deze weken leer je meer over jezelf en hoe je je eigen welzijn kunt vergroten. Dat is geen 'egoïstische bezigheid', want hoe beter je functioneert, des te waardevoller kun je zijn voor de andere leden van de groep waartoe je behoort.

Niet voor iedereen is het vanzelfsprekend om 'met jezelf bezig' te zijn. Niet iedereen is gewend om zich af te vragen 'wat wil ik eigenlijk?' Het maakt bijvoorbeeld veel uit of je bent opgegroeid in een individualistische of een collectivistische samenleving, dat wil zeggen: of het individu centraal staat of juist de groep waartoe je behoort. Voor de één is het vanzelfsprekend om eerst voor jezelf te 'zorgen', de ander is opgegroeid met het idee dat de groep (familie, gemeenschap, dorp etc) voorop staat en het belangrijk is om te voldoen aan de verwachtingen van anderen en de harmonie te bewaren. Dit heeft veel invloed op hoe je je gedraagt. Hierover meer in de tweede bijeenkomst.

Sociale verbondenheid is niet meer zo vanzelfsprekend als bijvoorbeeld vijftig jaar geleden, althans niet in de Westerse wereld. Onder andere door toegenomen welvaart is het aantal alleenwonende mensen enorm gegroeid. Doordat we financieel minder van elkaar afhankelijk zijn, zijn emotionele banden ook losser geworden. We hechten vaak veel waarde aan de onafhankelijkheid van het individu. Het nadeel hiervan is dat mensen elkaar minder om hulp vragen en zich alleen of verloren kunnen voelen. In andere dan Westerse culturen is het vaak meer vanzelfsprekend dat je voor elkaar zorgt en zijn familiebanden sterker. Hoe zit dat jou? Wat is jouw achtergrond wat dit betreft, bijvoorbeeld in de cultuur van je familie? Waar voel jij je prettig bij? Wat mis je? Wat zou je anders willen?

Binnen CGW besteden wij aandacht aan sociale verbondenheid omdat deze belangrijk blijkt te zijn in ons leven. Uit onderzoek blijkt dat de mate waarin je je verbonden voelt met je omgeving (gevoel van 'beloning') veel invloed heeft op hoe goed je je voelt, en bijvoorbeeld ook op hoe oud je wordt. Veel meer nog dan gezond eten en genoeg bewegen.

Ook mensen die al jaren in hun eigen omgeving wonen kunnen zich 'verloren' voelen. Zelfs met heel veel vrienden en collega's om je heen kun je het gevoel hebben dat iedereen uiteindelijk met zichzelf bezig is, onafhankelijk is. Als de relaties los en vrijblijvend zijn kan dat soms eenzaam voelen.



Sociale verbondenheid heeft een aantal heel praktische voordelen, maar ook emotioneel is het belangrijk: een sterk sociaal netwerk zorgt ervoor dat je voldoende ondersteuning

ervaart, je tegenslagen of traumatische gebeurtenissen beter kan verwerken, je minder vatbaar bent voor stress en depressies, jouw kansen vergroten op een goede loopbaan, en je stabiel in het leven zult staan. Kortom: een sociaal netwerk zorgt mede voor emotioneel evenwicht en je kunt erop terugvallen als er problemen zijn of om kansen te krijgen in de maatschappij. Dit thema zal in alle bijeenkomsten terugkomen en we gaan oefenen met manieren om het gevoel van verbondenheid met anderen te versterken.

### Stap 2. Groepsgesprek

Schets het kader van een groepsgesprek (Dialogo! Zie pag. 12 van dit Handboek) en check of iemand hier vragen of opmerkingen bij heeft.

Licht ook de structuur en rol van de facilitators toe. Voorkom complex taalgebruik en tekenen van een startende discussie in plaats van een dialoog. Wissel met regelmaat van spreker. Nodig mensen uit om hun perspectief te delen en elkaar vragen te stellen. Geef nieuwe cues als deze niet spontaan opkomen in het gesprek. Gebruik onderstaand tekstblok ter inspiratie.

#### **Groepsgesprek – voorbeeldtekst**

Een belangrijk onderdeel van deze bijeenkomsten is het groepsgesprek. We nemen tijd om met elkaar van gedachten te wisselen over het thema van deze bijeenkomst. Daarbij is de rol van ons (facilitators) heel beperkt.

Bij een groepsgesprek zijn een paar spelregels echt belangrijk om ervoor te zorgen dat iedereen zich daar prettig bij voelt. Wij (facilitators) zullen af en toe nieuwe vragen stellen aan de hele groep. We zullen af en toe ook samenvatten wat er gezegd is in de groep.

Om ervoor te zorgen dat iedereen de tijd heeft om iets te zeggen stellen we ook wel een vraag aan één iemand die nog niet zoveel heeft kunnen zeggen. Soms zullen we iemand onderbreken als we denken dat dat nodig is om anderen mensen de tijd te geven om te reageren. Het gebeurt wel eens dat mensen heel gedetailleerd vertellen over bepaalde emotionele gebeurtenissen. Het kan zijn dat we je dan onderbreken. Niet omdat het niet belangrijk of interessant is, maar omdat het soms te veel is voor deze groep op dit moment.

We vragen ook iedereen om respectvol te blijven; luister naar elkaar, laat elkaar uitspreken, oordeel niet. Tot slot is het goed om met elkaar af te spreken dat je altijd mag aangeven even niet mee te doen of dat je ergens geen antwoord op wilt geven.

Voorbeeldvragen tijdens het groepsgesprek

- Op welke manier ben jij sociaal verbonden met de mensen om je heen? Wanneer voel je dat? Of mis je het juist?
- Welk effect heeft het op jou als je je met iemand verbonden voelt?

**11:45 - 12:00**    **Pauze**

**12:00 – 12:30**    **Oefening: Actief luisteren; uitleg en voorbeeld**

Doel

Deelnemers alert te maken op, en oefenen met de vaardigheid van het luisteren. Secundair doel is nader kennis te maken.

Theorie / kader

Om een goede dialoog tot stand te brengen is 'actief luisteren' van belang. Bij een discussie luistert men vaak met het doel om een tegenargument te kunnen geven. Bij een dialoog, met perspectiefwisseling als belangrijke doelstelling, is wederzijds begrip en inzicht juist het doel van het luisteren. Een goede manier om dit te bereiken is de methode die 'actief luisteren' wordt genoemd.

Uitvoering

- Wijs de deelnemers op het werkblad 'Actief luisteren', pag. 11 van het Werkboek. Leg uit wat je met 'actief luisteren' bedoeld en gebruik hierbij de voorbeeldtekst in het kader hieronder.
- Doe de oefening samen met de andere facilitator tweemaal voor. Zorg er eerst voor dat er dingen goed gaan (zoals omschreven op het werkblad), en bij de tweede keer dat dingen niet goed gaan (onderbreken, iets over jezelf inbrengen, wegstaren, gapen, etc.).
- Bespreek beide voorbeelden na met de groep. Indien nodig wissel je van rol en doe je een tweede voorbeeld-ronde zodat mensen echt goed kijken naar verbale en non-verbale signalen van actief luisteren.

#### **Actief luisteren - voorbeeldtekst**

Een manier om echt contact te maken is 'actief luisteren'. Als mensen met elkaar praten wisselen we vaak verhalen uit: de één vertelt iets en de ander reageert met een eigen verhaal. Of we willen oplossingen zoeken: de één heeft een probleem en de ander geeft mogelijke oplossingen. Als er een meningsverschil is, praten we vaak net zolang door totdat de één de ander heeft overtuigd.

In de praktijk blijkt dat mensen zich verbonden voelen als ze het gevoel hebben 'gehoord' te worden. Het is meestal niet hun doel om een advies te krijgen. Sterker nog: zo'n doelstelling kan bij de ander het actief luisteren in de weg staan. Dit is een belangrijk principe in alle CGW-bijeenkomsten: luisteren om te begrijpen.

We zijn hier om open naar elkaar te luisteren. Je hoort ook veel meer als je niet meteen al een volgende vraag, een mening, een eigen verhaal of een oplossing klaar hebt. En een belangrijk inzicht is: je kunt van waarde zijn door 'alleen maar' te luisteren, je hoeft niet met een mening of een oplossing te komen. We gaan hier zowel tijdens de eerste bijeenkomst als thuis mee oefenen.

### 12:30 – 13:15 Lunch

### 13:15 - 13:30 Energizer: Non-verbale communicatie

Doel

Op een energieke wijze verder met 'actief luisteren'

Theorie / kader

Geïnspireerd op <https://www.youtube.com/watch?v=bxuLXzLt6vQ>.

Kijk voor de bijeenkomst thuis zelf het filmpje zodat je de strekking van de oefening goed begrijpt.

Uitvoering

- Leg kort uit dat je doorgaat op de vorige oefening en dat het nu om non-verbale communicatie draait. Zorg dat iedereen op een rij achter elkaar gaat staan, allen met het gezicht naar dezelfde klant (nl. naar degene voor hem/haar).
- De één-na-achterste persoon draait zich om en kijkt de achterste persoon in het gezicht. De achterste persoon maakt een bepaalde beweging van ongeveer 5 seconden. Dan zegt hij/zij 'okay, draai maar om', en degene vóór hem/haar draait zich terug. NB: de eerste persoon doet de beweging maar 1x (!) voor; de één-na-achterste persoon zegt niets en herhaalt de beweging ook nog niet.
- Na te zijn teruggedraaid tikt de één-na-achterste persoon op de schouder van de persoon voor hem/haar. Deze draait zich dan naar hem/haar om, en de één-na-achterste persoon toont 1x de beweging die hij/zij zojuist zag; daarna zegt hij/zij 'okay, draai maar om'. Dit herhaalt zich door de hele rij.
- Als de beweging bij de laatste persoon is aangekomen vraagt de facilitator de eerste persoon ernaast te gaan staan. De laatste persoon doet voor de hele groep de beweging na zoals

hij/zij deze zag van de persoon achter hem/haar. Daarna doet de allereerste persoon de oorspronkelijke beweging, en wordt het contrast zichtbaar.

- Bespreek de oefening kort na. Deze oefening laat goed zien hoe sociaal contact en verbondenheid tot iets moois kunnen leiden (nieuwe bewegingen en ideeën) maar anderzijds ook tot onbegrip of miscommunicatie. Het onderstreept het belang van toegewijde aandacht.

NB: Deelnemers die in de rij al aan de beurt zijn geweest kunnen eventueel (zonder commentaar te geven!) ook langs de rij 'met de beweging meelopen' om te zien wat er gebeurt.

### **13:30 – 14:00 Oefening: Actief luisteren; zelf oefenen**

Doel

Alert maken op, en te oefenen met de vaardigheid van het luisteren. Secundair doel is nader kennis te maken.

Theorie / kader

Om een goede dialoog tot stand te brengen is actief luisteren van belang. Bij een discussie luistert men vaak met het doel om een tegenargument te kunnen geven. Bij een dialoog waarbij perspectiefwisseling een belangrijke doelstelling is moeten beide sprekers actief luisteren om tot meer wederzijds begrip en inzicht te komen.

Uitvoering

- Maak tweetallen en laat mensen oefenen met het Actief Luisteren. Laat hen hierbij het werkblad 'Actief Luisteren' gebruiken en wisselen van rol.
- Loop rond. Tegen de tweetallen die klaar zijn geef je de volgende instructie:  
"Vertel nu aan de ander welke positieve eigenschappen, krachten/ kwaliteiten van de ander je in het verhaal hebt gehoord. Bijv.: 'Ik hoorde dat jij...', of 'Ik was onder de indruk van...'. "
- Bespreek de oefening kort plenair na. Vraag naar ervaringen en gevoel.

### **14:00 - 14:30 Oefening: Imaginatie**

Doel

Nog beter kijken naar de elementen van actief luisteren.

Theorie / kader

Deze oefening sluit qua inhoud aan op de theoretische uitleg in de ochtend m.b.t. actief luisteren.

Uitvoering:

Stap 1. Leg uit dat deze oefening gaat over het ervaren van sociale steun en hoe belangrijk actief luisteren (verbaal en non-verbaal) hiervoor kan zijn. Leg vervolgens deze imaginatieoefening uit en vertel hoe deze kan helpen om nog iets beter de oefening van actief luisteren te begrijpen.

#### **Imaginatie - voorbeeldtekst**

Ga rustig zitten, sluit je ogen of neem een vast punt op de vloer waar je naar blijft kijken. Neem een recente situatie in gedachten waarbij je iets wilde delen met een ander. Kies een kleine, niet al te zwaar wegende situatie waarin je je niet gesteund of niet begrepen voelde door de ander. Neem even de tijd om de situatie weer voor je te zien. Ga dan in stilte bij jezelf na:

- Wat deed de ander?
- Wat voor gevoel gaf dat?
- Waar voelde ik dat in mijn lijf?
- Wat wilde ik doen? (neiging?)
- Wat dacht ik over mijzelf?

Als je de vragen voor jezelf beantwoord hebt, laat je de situatie rustig weer gaan. Kijk weer om je heen, maak even contact met de anderen, en rek je even uit.

Stap 2. Verdeel een whiteboard/flapover in vier vakken (zie het voorbeeld in het kader op pag. 30). Schrijf aan de ene kant 'steunend/veilig' en aan de andere kant 'niet steunend/onveilig'. Vraag de groep om de dingen te noemen die de ander deed die niet steunend waren. Schrijf dit in het bovenste vak rechts. Schrijf in het onderste vak rechts wat deelnemers noemen dat dit met hen deed.

Stap 3. Herhaal de oefening met een steunende reactie van een ander. Gebruik dezelfde instructie van de imaginatieoefening.

Vul daarna het whiteboard in de twee linker vakken aan.

## Voorbeeld

Steunend/veilig	Niet steunend/ onveilig
<i>Wat deed de ander?</i> Aankijken Vragen stellen Hummen (Hm Hm)	<i>Wat deed de ander?</i> Op telefoon kijken Gesprek overnemen Ongevraagd adviezen geven
<i>Wat deed dit met mij?</i> Ik voelde mij gehoord Opgelucht, serieus genomen	<i>Wat deed dit met mij?</i> Ik voelde mij alleen, verdrietig Ik werd boos

Meer voorbeelden:

Steunend: aandachtig zijn, geruststellen, bemoedigende woorden, oogcontact, kalme stem, vragen stellen, mee knikken, geen advies geven.

Niet steunend: meteen advies geven, oordelen, afwijzen, grappen maken, over zichzelf beginnen, wegstaren, gehaast zijn, gapen, zuchten, stem verheffen, wegdraaien.

Stap 4. Bespreek de oefening na. Wat viel op? Zijn deelnemers hier zelf vaak bewust mee bezig?

**14:30 - 14:45**    **Pauze**

**14:45 - 15:00**    **Inleiding 'Dankbaarheidsdagboek'**

Doel

Kennis krijgen over het concept 'dankbaarheid' en begrijpen waarom dit belangrijk is voor het welzijn

Theorie / kader<sup>2</sup>

Onderzoekers binnen het veld van de Positieve Psychologie hebben verschillende studies gedaan naar de effecten van dankbaarheid. Dankbaarheid resulteert onder andere in:

- optimaal profijt uit positieve ervaringen;
- Meer gevoel van eigenwaarde;
- beter kunnen omgaan met stress;

---

<sup>2</sup> <https://positivepsychology.com/benefits-of-gratitude/>

- meer zin om anderen te helpen;
- betere relaties;
- minder negatieve vergelijkingen;
- minder tijd voor negatieve zaken;
- minder gewenning (vreugde over voorwerp of ervaring dooft minder snel uit).

#### Uitvoering

Bespreek eerst onderstaande toelichting. Vraag daarna om reacties: wat vinden mensen ervan en hoe past dit binnen hun leven? Zijn zij bewust dankbaar voor dingen of staan zij hier niet vaak bij stil?

#### Dankbaarheid - voorbeeldtekst

Dankbaarheid is een belangrijk aandachtspunt binnen de Positieve Psychologie. Er is veel onderzoek gedaan naar eigenschappen als doorzettingsvermogen, wijsheid, tevredenheid en zelfvertrouwen. Dankbaarheid springt daar uit doordat het zulke grote en duidelijk positieve effecten heeft op onze gezondheid, ons geluksgevoel en onze relaties.

Het blijkt dat mensen die hoog scoren op een dankbaarheidsvragenlijst vaker positieve emoties hebben. Ze zijn meer tevreden met hun leven en hebben positieve verwachtingen van de toekomst. Tegelijkertijd hebben ze minder gevoelens van angst en depressie. Nu is het de vraag wat er het eerste komt: maakt dankbaarheid gelukkiger, of hebben gelukkige mensen gewoon meer reden tot dankbaarheid? Het lijkt erop dat dankbaarheid toch eerder een *oorzaak* van geluk is dan een *gevolg*. En het goede nieuws is: dankbaarheid kun je leren en verder ontwikkelen. Dit gaan we de komende weken via oefeningen doen.

Vereenvoudigde versie van de uitleg door M. Seligman<sup>3</sup>:

Mensen onthouden mislukkingen beter dan successen; over het algemeen hebben mensen meer aandacht voor negatieve ervaringen dan voor positieve ervaringen. Wij zijn vaak veel tijd kwijt met het denken over hoe we iets kunnen herstellen dat verkeerd is gegaan of wat misschien verkeerd zou kunnen gaan. We zijn vaak minder lang bezig met ons goed voelen over iets dat goed is gegaan. Mensen proberen negatieve dingen goed te begrijpen, zodat ze misschien kunnen voorkómen dat het nog een keer gebeurt. Hierdoor kunnen ze gaan piekeren of zich mentaal minder goed gaan voelen. Wij hoeven dus niet echt te trainen om na te denken over negatieve gebeurtenissen.

<sup>3</sup> Seligman M et al. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1):5-14

Het waarderen van positieve ervaringen vraagt WEL speciale aandacht en inspanning. Daarom is het belangrijk dat wij vaardigheden en gewoonten leren die ons helpen om te waarderen wat wij hebben. Ga er niet vanuit dat alle goede dingen alleen maar gebeuren omdat wij ze verdienen. Dit leidt tot het gevoel dat je er recht op hebt en zorgt ervoor dat je positieve gebeurtenissen snel als vanzelfsprekend gaat zien. Een manier om dat te voorkomen is om dagelijks actief stil te staan bij iets waar je dankbaar voor bent.

### **15:00 - 15:15 Oefening: 'Dankbaarheidsdagboek' in groepjes bespreken**

Doel

Oefenen met het 'Dankbaarheidsdagboek'

Theorie

Zie de voorbeeldtekst in het kader hierboven

Uitvoering

Stap 1. Wijs de deelnemers op het werkblad 'Dankbaarheidsdagboek', pag. 12 van het Werkboek. Laat iedereen voor zichzelf eerst gedurende tien minuten vijf dingen opschrijven waar zij dankbaar voor zijn. Leg uit dat het ook om kleine dingen mag gaan. Dingen die soms als vanzelfsprekend voelen, maar waar je toch eigenlijk blij mee bent (bv.: schone lakens hebben om in te slapen, het getik van regen op het dak horen, zacht stof om je huid voelen, iemand die iets aardigs zegt).

Stap 2. Laat de groep in tweetallen bespreken wat ze hebben opgeschreven.

Stap 3. Plenaire nabespreking

### **15:15 – 15:30 Praktijkopdrachten 'Actief luisteren' & 'Dankbaarheidsdagboek'**

Doel

Het verder bestendigen van de geleerde vaardigheden door hier in de dagelijkse omgeving mee te oefenen

Theorie / kader

Actief luisteren en Dankbaarheidsdagboek

Uitvoering

Bespreek de opdrachten aan de hand van onderstaande instructie.



### Praktijkopdrachten - voorbeeldtekst

Bij CGW hoort ook dat iedereen thuis verder gaat oefenen met de thema's die we in de groep bespreken. De manier waarop je in het leven staat kun je veranderen, ontwikkelen en zo maken dat het voor jou het beste past. We gaan je de komende weken vragen om activiteiten uit te voeren waarbij je kunt experimenteren met verschillende technieken. Soms zijn die dingen heel simpel en voor de hand liggend, maar ze werken pas als je ze echt probeert. Zo kun je aan het eind van de bijeenkomsten een idee hebben wat jij zou kunnen doen, wat helpt en wat je aanspreekt. Wij noemen dit de praktijkopdrachten. Voor de komende bijeenkomst willen wij jullie het volgende vragen:

1. Doe de 'actief luisteren' oefening nogmaals in een gesprek met iemand. Noteer achteraf even in je Werkboek wat daar het resultaat van was. Had je een fijn gesprek? Voelde jij je meer of minder verbonden met de andere persoon door op deze manier te luisteren? (Ook als je het niet actief toepast, merk dan op hoe/of anderen naar je luisteren en welk effect dat op je heeft. En ook als je niet een heel 'oefengesprek' doet, pas het toe in kleine, extra zinnen/vragen in een bestaand gesprek.)
2. 'Dankbaarheidsdagboek'. Probeer dit gedurende tenminste twee weken elke dag in te vullen. Dit is een kleine moeite en toch zul je merken dat het je helpt om je bewuster te zijn van datgene waar je dankbaar voor bent.

### 15:30 - 16:00 Nabespreking

Doel

Evalueren van de bijeenkomst

Theorie / kader

Terugblikken zorgt voor verdere bestendiging van de nieuwe kennis, maar geeft ook de facilitators inzicht in wat goed werd begrepen, wat gewaardeerd werd en wat minder aansloot.

Uitvoering

Geef de groep ruimte om te reflecteren en hun ervaringen van de dag met elkaar te delen.

Voorbeeldvragen:

- Wie zou iets willen delen over zijn/haar ervaringen vandaag?
- Kun je iets vertellen over wat je van de oefeningen / het groepsgesprek etc. vond?
- Hoe voel je je nu? Zijn er nog losse eindjes of iets dat je zou willen zeggen of vragen?
- Hoe hoog is je energieniveau nu?
- Met welk gevoel ga je straks naar huis?

## 16:00      Oefening 1.5 Eindoefening 'Bol Wol'

### Doel

Het gevoel van verbondenheid in de groep zichtbaar maken en uitspreken naar elkaar.

### Uitvoering

Eindoefening met bol wol.

Plaats de deelnemers in een kring. Geef de instructie: "Gooi de bol naar iemand met wie je je vandaag een moment verbonden hebt gevoeld, en vertel de ander waarom dit zo was. Houd een stukje draad vast terwijl je de bol gooit, zodat er telkens een (draad-)verbinding ontstaat met degene die de bol krijgt. De ander doet daarna hetzelfde naar een volgende deelnemer." Doe zelf mee; bewaak dat iedereen een keer de bol toegegooid krijgt, zo nodig door deze te gooien naar iemand die nog niet aan de beurt kwam.

Op deze wijze ontstaat er een netwerk van draden tussen alle deelnemers, symbool voor onderlinge verbondenheid.

-----

Sluit de bijeenkomst niet strak om 16:00, maar reserveer tijd om deelnemers de kans te geven ongestructureerd na te praten of indien gewenst om afspraken te maken voor het maken van praktijkopdrachten. Streef ernaar het programma aan te houden, maar neem indien nodig en mogelijk tevens ruimte voor uitloop.

## Bijeenkomst 2

### Sociale identiteit

#### Thema's

Sociale identiteit

#### Doelen

- Deelnemers weten meer over de betekenis van sociale identiteit en begrijpen hoe dit relevant is voor sociale verbondenheid en welzijn.
- Deelnemers hebben nagedacht over hun eigen sociale identiteit en deze in kaart gebracht met behulp van een oefening.

#### Vorbereiding

Lees de uitleg over sociale identiteit

#### Praktijkopdrachten

Gebruik het werkblad 'Social Identity Mapping', pag. 16-17 van het Werkboek.

#### Programma overzicht

13:00 - 13:15	Inloop koffie & thee
13:15 - 13:25	Energizer
13:25 - 13:45	Terugkomen op praktijkopdrachten
13:45 - 14:00	Oefening 'Overeenkomsten zoeken'
14:00 - 14:45	Inleiding thema & Groepsgesprek
14:45 - 15:00	Pauze
15:00 - 15:15	Energizer
15.15 - 16:00	Oefening 'SIM'
16:00 - 16:15	Plenair nabespreken oefening
16:15 - 16:30	Bespreken praktijkopdracht
16:30 - 16:45	Oefening 'Bol Wol'

## Bijeenkomst 2

### Sociale Identiteit

#### Uitwerking van de programmaonderdelen

**13:00 - 13:15** Inloop koffie & thee

**13:15 - 13:25** Energizer

Doel

Energie en ontspanning creëren

Theorie / kader

Spelvorm

Uitvoering

Laat de deelnemers in een cirkel staan. Leg uit dat straks één persoon de kamer uit gaat (bijv. Sanne). De rest van de groep kiest één persoon (bijv. Sam) die de leiding neemt in het maken van bewegingen. De rest van de groep doet de bewegingen van die ene persoon (Sanne) na. Zorg dat de groep al in beweging is voordat de persoon buiten (Sanne) wordt teruggeroepen de kamer in. Die gaat in het midden staan. Sam wisselt (op momenten dat hij denkt dat Sanne niet naar hem kijkt) regelmatig van beweging, en de groep volgt. Sanne probeert te raden wie degene is die telkens de nieuwe beweging aangeeft (Sam). Laat maximaal drie keer raden. Wissel daarna van rollen.

NB: Geef aan dat de bewegingen zodanig moeten zijn dat iedereen in de kring de aangever (Sam) voortdurend in het oog kan blijven houden (dus bv. niet jezelf omdraaien).

**13:25 - 13:45** Terugkomen op praktijkopdrachten

Doel

Het doel van deze bespreking is tweeledig: enerzijds krijgen deelnemers de kans hun ervaringen/successen te delen, anderzijds kunnen zij de groep om adviezen/steun te vragen als er dingen niet gelukt zijn of niet prettig waren.

Theorie / kader

Zorg dat je de de theorie over 'Actief Luisteren' en het 'Dankbaarheidsdagboek' paraat hebt.

Uitvoering

Bespreek ervaringen van de deelnemers met 'Actief Luisteren' en het 'Dankbaarheidsdagboek'.

**13:45-14:00** Oefening: Overeenkomsten zoeken

## Doel

Verdere kennismaking, speelse manier van contact maken met 'Common Ground'.

## Theorie / kader

Deze oefening is voornamelijk bedoeld om op een energieke en veilige manier contact met elkaar te maken en persoonlijke feitjes te delen. Het is een wedstrijd waarbij snelheid telt.

## Uitvoering

Verdeel de groep in drie- of viertallen en geef ze een groot vel papier. Ieder groepje heeft drie minuten om zoveel mogelijk overeenkomsten te vinden. Dit kunnen dingen of activiteiten zijn waar je van houdt (bv. eten, sport), of eigenschappen (bv. kleur ogen), of omstandigheden (bv. opleiding, gezinssamenstelling).

Let op: \*Een overeenkomst telt alleen als ieder groepslid zich hierin herkent. \*Elke categorie mag maar één keer genoemd worden, bv. eten (pizza), muziek (jazz), sport (voetbal), etc.

Bij het presenteren van de resultaten beeldt elke groep één van de overeenkomsten uit; de andere groepen raden wat dit is. Daarna leest iemand uit elke groep alle overeenkomsten op. De groep met de meeste overeenkomsten wint.

## 14:00 - 14:45 Inleiding thema & groepsgeprek

### Doel

- Deelnemers weten meer over de betekenis van 'sociale identiteit' en begrijpen hoe dit relevant is voor sociale verbondenheid en welzijn.
- Deelnemers wisselen hierover met elkaar van perspectief en beleving.

### Theorie / kader

Zie pag. 9 van dit Handboek.

### Uitvoering

Stap 1. Introduceer het thema sociale identiteit; gebruik de voorbeeld-introductie ter inspiratie. Pas het taalgebruik aan op het niveau van je groep. Vraag of de uitleg duidelijk is en geef ruimte voor vragen.

#### **Sociale identiteit - voorbeeldtekst**

Vorige week hebben we het gehad over sociale verbondenheid en het belang daarvan voor ons mentale en fysieke welbevinden. Voor een gevoel van mentaal welbevinden is het nodig om je verbonden te voelen met anderen en je in je eigen groep 'veilig' te voelen. De vraag is: wat is je 'eigen' groep? Vroeger was dat vrij overzichtelijk: iedereen hoorde

gewoon bij de 'tribe'. Nu is dat vaak ingewikkelder; we horen bij allerlei verschillende groepen.

Het is belangrijk om te weten tot welke groepen je behoort en waar je je thuis voelt, want het koesteren en uitbouwen van de verbondenheid met je omgeving(en) zorgt ervoor dat je kunt omgaan met de moeilijkheden van het leven, zoals tegenslagen en eenzame perioden. Vandaag gaan we onderzoeken tot welke groepen wij behoren en hoe wij ons daarbij voelen.

Wat is 'sociale identiteit'?

Sociale identiteit is het bewustzijn, het weten dat je tot een bepaalde groep mensen behoort en ook door anderen zo gezien wordt. Die groep mensen heeft een (gewenst) beeld van zichzelf, een bepaald idee over 'dit zijn wij', en zij worden door andere mensen ook zo herkend. Iedereen weet wel zo ongeveer waar hij/zij bij hoort, maar we denken er niet altijd diep over na.

We groeien op in een sociale omgeving en worden daarmee opgenomen in een bepaalde groep, bijvoorbeeld een bepaalde klasse (arm-rijk), een bepaald geloof, een nationaliteit, een familienaam, maar ook bij een sekse: mannen of vrouwen. Wat al die groepen vervolgens betekenen voor ons dagelijks leven verschilt enorm. Elke groep heeft eigen omgangsvormen en normen en waarden waar je je min of meer aan houdt als je bij de groep wilt horen.

Bij sommige sociale groepen sluiten we ons vrijwillig aan; andere groepen worden je opgelegd (bv.: je wordt nu eenmaal geboren in een bepaalde familie). Hoe jouw omgeving aankijkt tegen zo'n groep waar je toe behoort beïnvloedt ook je dagelijkse leven. Als je bij de groep 'gescheiden vrouwen' hoort, maakt het bijvoorbeeld uit of je in een land woont waar scheiden geaccepteerd worden of waar scheiden schaamtevol of taboe is.

Sommige voorbeelden zijn heel duidelijk:

- In Uganda behoren tot de groep homoseksuelen is op dit moment gevaarlijk, maar in Nederland worden mensen over het algemeen gestimuleerd om dat te delen met hun sociale omgeving.

Sommige voorbeelden zijn wat minder duidelijk:

- Tieners moeten zich houden aan de regels van hun ouders (bijv. over kleding of haarstijl), maar willen op school vaak graag bij een andere de groep tieners horen (die allemaal een bepaald merk of haarstijl dragen).

Iedereen maakt deel uit van verschillende sociale groepen (bv. je werkkring, je sportvrienden, je familie), en of dit prettig is of juist een probleem hangt af van drie

dingen:

1. De mate waarin je thuis voelt bij een sociale groep en of je eruit mag stappen als dat niet meer zo is.
2. Of de verschillende groepen waar je bij hoort al dan niet met elkaar botsen.
3. Hoe de maatschappij waarin je leeft aankijkt tegen, en omgaat met een sociale groep waar je bij hoort.

Daarnaast kunnen verschillende factoren van invloed zijn op je sociale identiteit. Hierbij kun je denken aan sociale rollen die je hebt binnen de diverse groepen, maar ook aan levensfase-overgangen.

### Stap 2. Groepsgesprek

Herhaal kort de uitleg over een dialoog i.p.v. een discussie en start het groepsgesprek. Haal de uitleg over 'perspectief uitwisseling' nog een keer terug. Let op complex taalgebruik en cues van een startende discussie i.p.v. een dialoog. Wissel met regelmaat van spreker. Nodig mensen uit om hun perspectief te delen en elkaar vragen te stellen. Geef nieuwe cues als deze niet spontaan opkomen in het gesprek.

Voorbeeldvragen:

- Hoor je bij een bepaalde groep: familie, vriendengroep, geloof, ras, politiek, werk, opleidingsomgeving, vereniging?
- Hoe ontstond die verbondenheid? Kan/mag dit in de loop van je leven veranderen?
- Functies van verbondenheid zijn bijvoorbeeld: praktische steun, emotionele steun (troost, steun, bemoediging, vertrouwdheid), financiële zekerheid. Welke zijn voor jou belangrijk?
- Mogelijke moeilijkheden ten gevolge van verbondenheid: normen (bv je groot moeten houden, geen verdriet tonen), verwachtingen (bv betrokkenheid, aanwezigheid), verschillen in behoeften, mede-verantwoordelijkheid. Levert dit in je huidige omgeving onbegrip of problemen op? Heb je wel eens iets gedaan of juist gelaten om de harmonie in de groep te bewaren, ten koste van jezelf?
- Wat zijn voor jou de voor- en nadelen van bij een groep horen? Of zou je juist meer bij een groep willen horen dan je nu doet?
- Hoe ben je met je vrienden en familie verbonden? Wat betekenen de meest nabije vrienden/familieleden voor je?
- Hoe belangrijk is het voor je om mensen met dezelfde opvattingen, afkomst, taalgebruik, gewoontes om je heen te hebben? Wat doe je om ervoor te zorgen dat dit zo blijft? Wat zou je anders kunnen doen?

- Ook oppervlakkige contacten zijn belangrijk. Naast diepgaande vriendschappen en familiebanden is het ook fijn om in je omgeving ‘gekend’ te worden. Wat kun je doen om letterlijk ‘gezien’ te worden (bv. praatje maken)?

#### **14:45- 15:00    Pauze**

#### **15:00 - 15:15    Energizer**

Doel

Interactie en zichtbaar maken van overeenkomsten

Theorie / kader

Verdere kennismaking

Uitvoering

Laat alle deelnemers in een kring op stoelen zitten, met één persoon in het midden. Leg uit dat het doel van deze oefening is zoveel mogelijk mensen tegelijkertijd te laten bewegen. De persoon in het midden begint iedere zin met: ‘Iedereen die.....’, en noemt dan een kenmerk, hobby, etc. Iedere deelnemer voor wie dit geldt springt zo snel mogelijk op en roept ‘ja!’. Als het de persoon in het midden lukt om de laatste aan te wijzen die opspringt en ‘ja’ roept, wisselen ze van plek.

NB: Deze oefening kan ook worden uitgevoerd als stoelendans, waarbij de persoon in die in het midden staat probeert een plek te bemachtigen. Voorbeeld: “Iedereen die.....een zus heeft!”. Iedereen met een zus moet dan van plek wisselen. Op dat moment kan de persoon in het midden proberen een plek in te pikken. Degene die overblijft begint dan opnieuw met: “Iedereen die...”.

#### **15:15- 16:00    Oefening: SIM**

Doel

Het in kaart brengen van de verschillende sociale groepen waar je bij hoort en die ordenen. Hierdoor ontstaan een nieuw inzicht in het geheel en kan er geëvalueerd worden of dit naar tevredenheid is of dat het wenselijk is om veranderingen aan te brengen.

Theorie / kader

Deze oefening is afkomstig van T. Cruwys en collega’s (zie referentielijst, pag. 14). Onderstaande tekst over theorie en uitvoering is gedeeltelijk overgenomen uit dit artikel.

Social Identity Mapping (SIM) – is een werkvorm die mensen de gelegenheid biedt om de eigen sociale identiteit in beeld te krijgen en meer inzicht te krijgen in het begrip ‘sociale identiteit’.

Voor deze CGW-bijeenkomst houden we de eenvoudige variant van de SIM oefening aan.

Deelnemers maken in deze oefening een visuele kaart waarop wordt weergegeven:



1. De groepen waar iemand subjectief toe behoort en de mate waarin deze groepen voor die persoon van emotioneel belang zijn.
2. De belangrijke aspecten van het lidmaatschap van elke groep (de positieve effecten van elke groep op de deelnemers).
3. De overeenkomsten tussen de groepen en de mate waarin deze bij elkaar passen ('compatibiliteit').

De procedure mondt uit in een visuele weergave van iemands sociale wereld, en geeft bovendien inzicht in de sleutelementen van iemands belangrijkste sociale identiteiten en de verhouding tussen de groepen waar hij/zij toe behoort.

#### Uitvoering

Wijs de deelnemers op het werkblad 'Social Identity Mapping' (SIM), pag. 16-17 van het Werkboek. Leg de oefening uit en verduidelijk wat er bedoeld wordt met sociale groepen. Geef een aantal voorbeelden van sociale groepen (cultuur, religie, geaardheid, familie, maar ook beroepsgroepen, verenigingen, etc.). NB: Dit kunnen ook groepen zijn waar iemand op dit moment fysiek niet dichtbij is maar emotioneel nog een sterke verbondenheid mee voelt. Maak als voorbeeld een eigen SIM met ongeveer 4 of 5 sociale groepen; daarbij is het de essentie om kort de verschillende stappen van die SIM te doorlopen, niet dat die SIM precies klopt.

#### Stap 1.

Ieder werkt voor zichzelf op een eigen flipchart papier uit tot welke sociale groepen hij/zij behoort of in het verleden heeft behoort, en hoe deze zich tot elkaar verhouden. Tijdsduur: 10 minuten.

Deze SIM procedure bestaat uit 4 stappen:

1. Deelnemers schrijven op post-its bij welke groepen ze horen of hebben behoord; elke groep krijgt een aparte post-it. De grootte van de post-it geeft aan hoe belangrijk deze groep voor de deelnemers is: een hele belangrijke groep wordt geschreven op een grote post-it, etc.

#### 2. Overeenkomsten

Vervolgens plakken de deelnemers de post-its zó op het grote vel papier dat de groepen die dicht bij elkaar staan veel overeenkomsten hebben en groepen die ver van elkaar afstaan op de kaart juist weinig. NB: Dit gaat om de subjectieve ervaring, niet om 'de waarheid'.

#### 3. Compatibiliteit

Vervolgens tekenen de deelnemers lijnen tussen de groepen die aangeven in hoeverre deze groepen goed bij elkaar passen. Hoe gemakkelijk of moeilijk is het om lid te zijn van beide groepen? Gebruik rechte lijnen voor gemakkelijk, golvende lijnen voor redelijk makkelijk, en zigzag-lijnen voor moeilijk.

#### 4. Samenwerkingsopdracht

Daarna bespreken de deelnemers in tweetallen (elk tweetal 15 min) hun papier a.d.h.v. vragen die op het werkblad geschreven staan.

#### **16:00 - 16:15 Plenair nabespreken oefening**

##### Doel

Waar nodig vragen beantwoorden en theorie verduidelijken.

##### Theorie / kader

Zie het kader van pag. 37-39 van dit Handboek.

##### Uitvoering

Bespreek de oefening plenair na en geef ruimte voor vragen. Leg waar mogelijk verbanden met de besproken theorie en inbreng vanuit het groepsgesprek. Vraag vooral naar inzichten en beleving.

Helpende vragen zijn;

- Wat is je opgevallen?
- Hoe was het voor jou?
- Herkent iemand... ?

#### **16:15 - 16:30 Bespreken praktijkopdracht**

##### Doel

Verdere verdieping van de SIM opdracht in de eigen directe omgeving.

##### Theorie

Zie het kader van pag. 37-39 van dit Handboek.

##### Uitvoering

Kijk gezamenlijk naar het werkblad 'Praktijkoefening Verdieping SIM & Actie', pag. 18 van het Werkboek. Ga na of de opdracht duidelijk is en beantwoord eventuele vragen.

#### **16:30 - 16:45 Afsluitende oefening 'Bol Wol'**

##### Doel

Het gevoel van verbondenheid in de groep zichtbaar maken en uitspreken naar elkaar.

## Uitvoering

Eindoefening met bol wol.

Plaats de deelnemers in een kring. Geef de instructie: “Gooi de bol naar iemand met wie je je vandaag een moment verbonden hebt gevoeld, en vertel de ander waarom dit zo was. Houd een stukje draad vast terwijl je de bol gooit, zodat er telkens een (draad-)verbinding ontstaat met degene die de bol krijgt. De ander doet daarna hetzelfde naar een volgende deelnemer.” Doe zelf mee; bewaak dat iedereen een keer de bol toegegooid krijgt, zo nodig door deze te gooien naar iemand die nog niet aan de beurt kwam.

Op deze wijze ontstaat er een netwerk van draden tussen alle deelnemers, symbool voor onderlinge verbondenheid.

-----

Sluit de bijeenkomst niet strak om 16:45, maar reserveer tijd om deelnemers de kans te geven ongestructureerd na te praten of indien gewenst om afspraken te maken voor het maken van praktijkopdrachten. Streef ernaar het programma aan te houden, maar neem indien nodig en mogelijk tevens ruimte voor uitloop.

## Bijeenkomst 3

### BETEKENISGEVING

#### Thema

Betekenisgeving & kernwaarden

#### Doel & Werkwijze

- Na deze bijeenkomst weten deelnemers meer over de begrippen 'betekenisgeving', 'zingeving' en 'kernwaarden'.
- Aan de hand van een oefening kijken deelnemers naar hun eigen kernwaarden en hoe deze (in meer of mindere mate) al een onderdeel zijn van hun dagelijks leven.
- Deelnemers wisselen perspectieven en belevingen hieromtrent met elkaar uit.

#### Vorbereiding

Lees de uitleg over over betekenisgeving & kernwaarden

#### Praktijkopdracht

Deelnemers werken thuis verder met het 'Waardenkompas'.

#### Programma overzicht

13:00 - 13:15	Inloop koffie & thee
13:15 - 13:25	Energizer
13:25 - 13:45	Terugkomen op praktijkopdrachten
13:45 - 14:00	Introductie filmpje
14:00 - 14:45	Inleiding thema & Groepsgesprek
14:45 - 15:00	Pauze
15:00 - 15:15	Energizer
15:15 - 16:00	Oefening 'Waardenkompas'
16:00 - 16:15	Plenair nabespreken oefening
16:15 - 16:30	Bespreken praktijkopdracht
16:30 - 16:45	Oefening 'Bol Wol'

## **Bijeenkomst 3**

### **Betekenisgeving**

#### **Uitwerking van de programmaonderdelen**

**13:00 - 13:15**    **Inloop koffie & thee**

**13:15 - 13:25**    **Energizer**

Doel

Energie genereren en contact met elkaar maken

Theorie / Kader

N.v.t

Uitvoering

Laat de deelnemers in een cirkel staan. Eén van hen begint met een geluid OF een beweging. De anderen doen dit na. De persoon rechts van degene die begon voegt een beweging OF geluid toe, etc. etc. Het doel is om alle toegevoegde bewegingen en geluiden vol te houden tot de eerste persoon weer bereikt is. Als iemand het ritme kwijt is dan begint deze persoon een nieuwe ronde.

**13:25 - 13:45**    **Terugkomen op praktijkopdrachten**

Doel

Het doel van deze bespreking is tweeledig: enerzijds krijgen deelnemers de kans hun ervaringen/successen te delen, anderzijds kunnen zij de groep om adviezen/steun te vragen als er dingen niet gelukt zijn of niet prettig waren.

Theorie / Kader

Zie bij bijeenkomst 2.

Uitvoering

Bespreek - actief luisteren en dankbaarheidsdagboek

Bespreek - sociale identiteit en SIM huiswerk

**13:45 - 14:00**    **Introductie filmpje**

Doel

Op een toegankelijke manier het thema introduceren

Theorie

LINK NAAR FILMFRAGMENT [https://www.youtube.com/watch?v=BOksW\\_NabEk](https://www.youtube.com/watch?v=BOksW_NabEk)

‘The time you have’.

Uitvoering

Check of iedereen voldoende Engels spreekt. Als dat niet zo is, leg dan de strekking van het filmpje uit en vertaal de gesproken tekst simultaan.

Laat iedereen voor zichzelf wat gedachten opschrijven. Wat roept dit filmpje bij je op? Wat zijn dingen in jouw leven die het leven zin geven / waardevol maken?

### 13.45 – 14.30 Theorie en groepsgesprek zingeving

Doel

Na deze bijeenkomst weten deelnemers meer over de begrippen ‘betekenisgeving’, ‘zingeving’ en ‘kernwaarden’. Deelnemers wisselen perspectieven en belevingen hieromtrent met elkaar uit.

Theorie / Kader

Zie pag 8-9 van dit Handboek.

Uitvoering

Stap 1. Introduceer het thema. Gebruik hiervoor onderstaande tekst ter inspiratie.

#### **Betekenisgeving - voorbeeldtekst**

We hebben het over zingeving, betekenisgeving. Het gaat over dat wat in jouw leven belangrijk is, wat we wel ‘kernwaarden’ noemen. Het zijn de waarden waar je aan wilt vasthouden, die jouw leven richting geven, de manier aangeven waarop jij je leven wilt leiden, als het ware als een intern kompas. Voorbeelden van kernwaarden zijn gerechtigheid, respect, verantwoordelijkheid, menselijkheid, moed..

Om je waarden duidelijk te kunnen benoemen is het belangrijk om goed na te denken over wat jouw leven betekenis geeft en zinvol maakt. Gaat het bijvoorbeeld om relaties, zoals een goede ouder zijn? Of om ambities, zoals een mooie loopbaan? Gaat het om rechtvaardigheid of iets anders? Denk bijvoorbeeld aan wat je zou willen doorgeven aan een volgende generatie. Als je je kernwaarden goed kent dan helpt het je om te weten hoe je je leven zou willen leiden; ze geven houvast, als een soort anker.

Kernwaarden kunnen per cultuur verschillen. Zo worden zelfvertrouwen, assertiviteit, competitief zijn en autonomie in de VS en Europa hoog gewaardeerd, maar in andere

delen van de wereld gelden ze soms als onbescheiden of egocentrisch. Ook in de werken van Buddha en Aristoteles komen ze niet voor. Andersom worden in het Westen kuisheid en stilte niet altijd gezien als positief of wenselijk.

Zingeving is ook erg belangrijk als er veel tegenslag is, veel verlies, of als je geconfronteerd wordt met menselijk lijden of pijn. Dat zijn de momenten waarop we ons existentiële vragen gaan stellen: 'Waarvoor leef ik eigenlijk nog?' In moeilijke tijden kan het je helpen om weer contact te maken met de dingen die voor jou echt van belang zijn, je menselijkheid te bewaren of om je in een situatie met veel onzekerheid staande te houden.

Onderzoek heeft aangetoond dat betekenisgeving aan je leven goed is voor je psychische gezondheid. En er zijn vele manieren om zin te geven aan het leven. Vaak gaat het erom dat je je wijdt aan iets dat groter is dan jezelf - vaak door altruïsme en dienstverlening aan anderen -, maar ook doelen die je puur voor je eigen leven stelt kunnen betekenis geven.

## Stap 2. Groepsgesprek

Herhaal kort de uitleg over een dialoog i.p.v. een discussie en start het groepsgesprek. Haal uitleg over 'perspectief uitwisseling' nog een keer terug. Let op complexiteit van taalgebruik en cues van een startende discussie i.p.v. een dialoog. Wissel met regelmaat van spreker. Nodig mensen uit om hun perspectief te delen en elkaar vragen te stellen. Geef nieuwe cues als deze niet spontaan opkomen in het gesprek.

### Voorbeeldvragen

- Welke rol speelt zingeving (spiritualiteit/religie) in je leven? Heeft een 'hogere doel' je bv. ooit door een moeilijke situatie geholpen? Waarom is dat (zingeving) belangrijk voor jou?
- De kracht van rituelen. Heb jij die? Bepaalde handelingen, teksten oid waaraan je iets ontleent, bv. troost/kracht/vertrouwen/vertrouwdheid/kalmte? Deel je dat met anderen in je omgeving?
- Ontmoet je wel eens mensen die een andere levensvisie hebben? Voorbeelden?
- Heb je mensen waarmee je jouw levensvisie kan delen? Of andersom: voel je je met hen verbonden juist omdat je dezelfde levensvisie deelt?
- Zijn je gedachten over zingeving (of specifiek over spiritualiteit/religie) veranderd in de loop van je leven? Waardoor gebeurde dat? Welke gevolgen had dat?
- Wat zijn de gebruiken, rituelen en regels die jij belangrijk vindt? Welk effect hebben ze op je (troost, geruststelling, bekrachtiging...)?

**14:45 - 15:00**    **Pauze**

## 15:00 - 15:15 Energizer

### Doel

Energie verhogen, afstemmen op elkaar

### Theorie

Deze oefening is gebaseerd op de werkvorm 'spiegelen'.

### Uitvoering

Laat de deelnemers in tweetallen tegenover elkaar staan. Beide personen strekken hun armen naar elkaar uit, zonder de handen van de ander te raken. De ene persoon start een beweging en de tweede persoon volgt deze beweging gedurende 1 minuut. De daarop volgende minuut doet de tweede persoon juist precies het tegenovergestelde van de eerste persoon. In de derde minuut volgt hij/zij juist weer de ander. Wissel van rol (aangever <-> volger) en herhaal.

Bespreek de oefening kort na. Deze oefening laat zien hoe wij geneigd zijn tot afstemmen en tot het hervinden van het contact op het moment dat de communicatie verstoord raakt ( de tweede minuut).

## 15.15 - 16:00 Oefening: 'Waardenkompas'

### Doel

Meer inzicht verkrijgen in de eigen kernwaarden; met behulp van de ander nadenken over manieren om deze kernwaarden te vertalen naar concrete activiteiten in het dagelijks leven.

### Theorie

Zie pag 8-9 van dit Handboek..

Het in kaart brengen van persoonlijke kernwaarden komt in verschillende theoretische kaders terug, waaronder de theorie van de Acceptance and Commitment Therapy (ACT).

### Uitvoering

#### Stap 1

Wijs de deelnemers op het werkblad 'Waardenkompas', pag. 22 van het Werkboek, en gebruik voor voorbeelden de lijst met mogelijke kernwaarden<sup>4</sup> op pag. 24 van het Werkboek. Leg zo nodig de gedachte achter het 'Waardenkompas' nog eens uit aan de hand van de introductie van het eerdere groepsgesprek (pag. 46-47).

---

<sup>4</sup> Ontleend aan <https://patrickschriel.nl>



## Stap 2

Bespreek stap 1 t/m 3 van het werkblad 'Waardenkompas'. Geef ruimte voor vragen en laat de deelnemers 10 minuten individueel werken aan het kompas (stap 1 & 2). Daarna werken zij in twee- of drietallen aan stap 3.

### **16:00 - 16:15    Plenaire nabespreken oefening**

#### Doel

Vragen beantwoorden en waar nodig theorie verduidelijken .

#### Theorie

Zie boven.

#### Uitvoering

Bespreek de oefening plenair na en geef ruimte voor vragen. Leg waar mogelijk verbanden met de besproken theorie en inbreng vanuit het groepsgesprek. Vraag vooral naar inzichten en beleving.

Helpende vragen zijn:

- Wat is je opgevallen?
- Hoe was het voor jou?
- Herkent iemand ...?

### **16:15 - 16:30    Bespreken praktijkopdracht**

#### Doel

Verder bestendigen van de geleerd vaardigheden door hier in de dagelijkse omgeving mee te oefenen.

#### Theorie

'Waardenkompas'

#### Uitvoering

Bespreek het huiswerk voor de volgende bijeenkomst, gebruik onderstaande tekst ter inspiratie.

#### **Voorbeeld instructie**

Besteed de komende weken meer tijd en aandacht aan dat wat je belangrijk/waardevol vindt.

Ten eerste:

Schrijf voor jezelf op welke waarde uit je Waardenkompas voor jou kan leiden tot een

concrete actie waarmee je aan de slag kunt voorafgaand aan de komende bijeenkomst. Maak hier een actieplan van.

De volgende vragen kunnen hierbij helpen

- Hoe kunnen de geïdentificeerde waarden een rol spelen in het kiezen van activiteiten, gedrag of andere aspecten van je leven?
- Kunnen deze waarden jou echt helpen in je leven? Hoe?
- Hoe kun je je waarden in gedachten houden?

Ten tweede:

Blijf het dankbaarheidsdagboek bijhouden.

### 16:30 - 16:45 Afsluitende oefening 'Bol Wol'

Doel

Het gevoel van verbondenheid in de groep zichtbaar maken en uitspreken naar elkaar.

Uitvoering

Eindoefening met bol wol.

Plaats de deelnemers in een kring. Geef de instructie: "Gooi de bol naar iemand met wie je vandaag een moment verbonden hebt gevoeld, en vertel de ander waarom dit zo was. Houd een stukje draad vast terwijl je de bol gooit, zodat er telkens een (draad-)verbinding ontstaat met degene die de bol krijgt. De ander doet daarna hetzelfde naar een volgende deelnemer." Doe zelf mee; bewaak dat iedereen een keer de bol toegegooid krijgt, zo nodig door deze te gooien naar iemand die nog niet aan de beurt kwam als je de bol zelf hebt gekregen.

Op deze wijze ontstaat er een netwerk van draden tussen alle deelnemers, symbool voor onderlinge verbondenheid.

-----

Sluit de bijeenkomst niet strak om 16:45, maar reserveer tijd om deelnemers de kans te geven ongestructureerd na te praten of indien gewenst om afspraken te maken voor het maken van praktijkopdrachten. Streef ernaar het programma aan te houden, maar neem indien nodig en mogelijk tevens ruimte voor uitloop.

## Bijeenkomst 4

### Eigen kracht

#### Thema

Persoonlijke kwaliteiten

#### Doelen

- Deelnemers hebben meer kennis (over het belang van) persoonlijke krachten en kwaliteiten.
- Deelnemers kunnen persoonlijke krachten en kwaliteiten herkennen en begrijpen hoe ze deze kunnen inzetten om doelen te bereiken, bijv. om zich verbonden te voelen met anderen en om dichterbij hun kernwaarden te leven.
- Deelnemers brengen hun persoonlijke krachten in kaart en wisselen hierover uit met anderen in de groep.

#### Praktijkopdracht voor bijeenkomst 5

Vorbereiden persoonlijke inbreng

#### Programma overzicht

13:00 - 13:15	Inloop koffie & thee
13:15 - 13:25	Energizer
13:25 - 13:45	Terugkomen op praktijkopdrachten
13:45 - 14:00	Filmpje
14:00 - 14:45	Inleiding thema & Groepsgesprek
14:45 - 15:00	Pauze
15:00 - 15:15	Energizer
15:15 - 16:00	Oefening 'Krachten-matrix'
16:00 - 16:15	Plenair nabespreken oefening
16:15 - 16:30	Bespreken praktijkopdracht
16:30 - 16:45	Oefening 'Bol Wol'

## Bijeenkomst 4

### Eigen kracht

#### Uitwerking van de programmaonderdelen

**13:00-13:15**      **Inloop koffie & thee**

**13:15-13:25**      **Energizer**

#### Doel

Bewust worden van omgeving en afstemmen op elkaar.

#### Theorie

Energizer, eenvoudige werkvorm zonder materialen

#### Uitvoering

De oefening bestaat uit 3 stappen.

NB: Het is bijna onmogelijk de opdrachten perfect uit te voeren; dat is ook niet de bedoeling, het gaat om de vereiste aandacht.

Stap 1. Vraag alle deelnemers om in stilte door de ruimte te lopen. Zonder een signaal (dus ook niet tellen op vingers) moeten zij proberen allemaal in één keer tegelijkertijd te stoppen.

Stap 2. Er moeten steeds twee mensen in beweging zijn, de anderen staan stil. Als één van de bewegers stopt dan moet een ander weer gaan lopen.

Stap 3. Er moeten steeds drie mensen in beweging zijn, de anderen staan stil. Als één van de bewegers stopt dan moet een ander weer gaan lopen.

Bespreek de oefening kort na (denk aan volgers, initiatiefnemers, spanning in je lijf of niet, etc.)

**13:25-13:45**      **Bespreking praktijkopdrachten**

#### Doel

Het doel van deze bespreking is tweeledig: enerzijds krijgen deelnemers de kans hun ervaringen/successen te delen, anderzijds kunnen zij de groep om adviezen/steun vragen als er dingen niet gelukt zijn of niet prettig waren.

#### Theorie

Zorg dat je de theorie van bijeenkomst 4 paraat hebt.

## Uitvoering

Nodig deelnemers om hun ervaringen met de praktijkopdracht te delen. Beantwoord vragen en verdiep de theorie waar mogelijk. Leg eventueel vast de link met het thema van bijeenkomst 4.

### 13:45 - 14:00      **Filmpje**

#### Doel

Introductie van het thema

#### Theorie

LINK NAAR FILMFRAGMENT [https://www.youtube.com/watch?v=KUWn\\_TJTrnU](https://www.youtube.com/watch?v=KUWn_TJTrnU)

'Growth Mindset'

#### Uitvoering

Bespreek met de deelnemers wat zij herkennen bij zichzelf van de 'fixed mindset', en wat van de 'growth mindset'.

### 14:00 - 14:45      **Inleiding thema & Groepsgesprek**

#### Doel

- Deelnemers hebben meer kennis over (het belang van) persoonlijke krachten en kwaliteiten.
- Deelnemers wisselen van gedachten over het thema en delen ervaringen/visies.

#### Theorie<sup>5</sup>

Persoonlijke krachten zijn de positieve delen van de persoonlijkheid waardoor je je authentiek en betrokken voelt. Je bewust te zijn en toepassen van persoonlijke krachten draagt bij aan:

- (zelf)vertrouwen;
- geluksgevoel;
- positieve relaties;
- het vermogen om problemen op te lossen;
- het verminderen van stress;
- het bereiken van doelen;
- gevoel van betekenis en zingeving;
- het verbeteren van werkprestaties.

#### Uitvoering

Stap 1. Begin met de introductie van het thema. Gebruik onderstaande tekst ter inspiratie.

---

<sup>5</sup> <https://www.viacharacter.org>

### Eigen kracht - voorbeeldtekst

Tijdens deze bijeenkomst zullen we praten over persoonlijke krachten en kwaliteiten. Persoonlijke sterke punten of persoonlijke kwaliteiten zijn karaktereigenschappen die door onszelf (en door anderen) worden gewaardeerd. Over het algemeen waarderen we deze sterke punten bij andere mensen en willen we daardoor graag bij hen zijn. Het is wat we interessant, motiverend, intrigerend, bewonderenswaardig enzovoort vinden.

Persoonlijke krachten zijn niet precies hetzelfde als persoonlijke waarden of doelen. Een persoonlijke *waarde* is een breder begrip dan persoonlijke kracht. De waarde 'succesvol zijn' kan bijvoorbeeld worden bereikt door verschillende persoonlijke krachten te gebruiken (bijv. creativiteit, moed, ordelijk zijn, en nog veel meer). We leren bepaalde dingen in het leven te waarderen van de mensen die voor ons zorgen en van onze bredere sociale omgeving (school, werkplek etc.), maar ook door onze ervaringen. We leren ook aan welke regels we ons moeten houden. Dit worden normen of gedragscodes genoemd. Persoonlijke eigenschappen worden ook bevorderd door onze omgeving, maar ze zijn persoonlijker en individueel ontwikkeld. Ze worden veel minder 'bij de geboorte gegeven' dan talenten (bv. atletisch gebouwd zijn of een mooie zangstem hebben). Een *doel* is waar je naar streeft, iets wat je wilt bereiken (bijvoorbeeld een bepaalde baan of diploma). Je kunt je persoonlijke krachten gebruiken om je doelen in het leven te bereiken.

Tijdens de vorige bijeenkomst hebben we het gehad over waarden en hoe je handelt naar je waarden. We legden uit dat er een sterk verband bestaat tussen welzijn en waarden. Nu geldt hetzelfde voor persoonlijke krachten en kwaliteiten. Nieuwsgierig, liefhebbend, optimistisch, dankbaar, enthousiast: het zijn allemaal voorbeelden van kwaliteiten die leiden tot meer tevredenheid met het leven. Deze bijeenkomst gaat over het ontdekken van je persoonlijke krachten, praten over hoe je deze verder kunt ontwikkelen en toepassen bij het werken aan je persoonlijke doelen. In de oefening 'Krachten Matrix' gaan we daar wat tijd aan besteden.

Het is belangrijk om te begrijpen dat het gebruik van je persoonlijke krachten en kwaliteiten je de overtuiging geeft dat je succesvol kunt zijn bij een bepaalde taak en je gevoel van eigenwaarde vergroot.

Dit heeft invloed op je gedrag, de dingen die je doet en je relaties met andere mensen. Als je denkt 'dat kan ik niet' of 'ze mogen me niet' zul je waarschijnlijk niets doen of maak je

minder snel vrienden. De gedachte 'ik ben het waard' of 'ik kan nieuwe dingen leren', zal het waarschijnlijk gemakkelijker maken.

Behalve persoonlijke krachten kan ook erkenning door anderen ons gevoel van eigenwaarde vergroten. We willen graag gekend worden door anderen, opgemerkt worden en onze prestaties tonen. We willen ook erkenning van onze emoties, zoals verdriet om een verlies. Als we erkenning en waardering krijgen, kan dit ons gevoel van eigenwaarde vergroten, maar een gebrek daaraan kan ook leiden tot verlies van eigenwaarde.

In het groepsgesprek zullen we praten over eigenwaarde, kwaliteiten, erkenning en waardering. Hoe komen we eraan? Hoe beïnvloedt het onze interacties met andere mensen?

## Stap 2. Groepsgesprek.

Herhaal de uitleg van 'perspectief uitwisseling' nog een keer. Let op complex taalgebruik en cues van een startende discussie i.p.v dialoog. Wissel met regelmaat van spreker. Nodig mensen uit om hun perspectief te delen en elkaar vragen te stellen. Geef nieuwe cues als deze niet spontaan opkomen in het gesprek.

Voorbeeldvragen:

- Hoe omschrijf je jezelf, en hoe kent de ander je?
- Hoe presenteer je je in een nieuwe omgeving? Wat vind je belangrijk dat anderen over je weten?
- Hoe nieuwsgierig ben je naar de ander, trek je snel conclusies, wat voor dingen vraag je?
- Mag je een ander complimenten geven? Waarvoor wel/ niet? Wat is het gevolg daarvan?
- Mag je van jezelf noemen waar je goed in bent? Waarom wel/ niet? Wat is het gevolg daarvan?
- Hoe voelt het als je wel of geen waardering krijgt? Wat doet dat voor de relatie met de ander?
- Wat zijn je eerste gedachten als iemand jou iets aardigs of moedigs ziet doen?
- Kun je een ervaring beschrijven waarin je voelde dat je echt jezelf kon zijn?
- Hoe beïnvloedt zelfrespect je relaties met anderen?
- Wanneer en met wie kun je trots zijn (partner, gezin, leeftijdsgenoten)?

**14:45 - 15:00**

**Pauze**

## 15:00 - 15:15 Energizer

### Doel

Energie genereren en op een speelse wijze krachten naar voren laten komen.

### Theorie<sup>6</sup>

Gebaseerd op een bestaande oefening.

### Uitvoering

Voor deze oefening heb je een stuk tape van een paar meter of een lang stuk touw nodig. Maak een lange lijn op de vloer en vraag deelnemers om allemaal aan dezelfde kant te gaan staan. Geef de instructie: "Zorg dat jullie allemaal precies *tegelijktijd* met BEIDE voeten aan de andere kant van het touw komen te staan. Ik ga hier kijken of het lukt en geef een seintje als jullie allemaal tegelijk waren."

Ga dan zelf aan het eind van de lijn zitten en heel zorgvuldig kijken of het hen lukt. Film de voeten desnoods met een telefoon als 'bewijs'. Zorg dat je als facilitator absoluut niet gaat helpen. Laat ze het telkens opnieuw proberen.

De deelnemers mogen overleggen, maar ze zullen frustratie gaan voelen omdat het een praktisch onmogelijke oefening is. Laat dit gebeuren omdat zij creatief zullen worden en er dynamiek zichtbaar wordt.

Let op de verschillende kwaliteiten van de deelnemers: wie komt er met ideeën, wie volgt, wie neemt de leiding, wie zorgt voor de sfeer? Zorg dat je na afloop aan alle deelnemers feedback kunt geven over de krachten die zij hebben ingezet. De groep blijft het misschien proberen of besluit op een gegeven moment dat het niet kan. Let dan op de uitleg: hebben zij in hun beleving gefaald of hebben ze goed samengewerkt en veel geprobeerd?

### Nabespreking

Bespreek hoe zij de oefening vonden gaan. Wat voelden ze toen het niet lukte? Hoe gingen zij hiermee om? Wie kwam er met een strategie? Wie zorgde ervoor dat de groep bleef samenwerken? Wat gebeurde er toen ...twee mensen de leiding namen? Etc.

Geef dan alle deelnemers positieve feedback, benoem hierbij welke persoonlijke krachten je gezien hebt tijdens de oefening. Dat is tevens de brug naar de volgende oefening.

## 15.15 - 16:00 Oefening: Kwaliteitenspel / Krachten-matrix

---

<sup>6</sup> <https://www.101werkvormen.nl/teambuilding/naar-de-andere-kant-verantwoordelijkheid/>



## Doelen

- Deelnemers kunnen persoonlijke krachten en kwaliteiten herkennen en begrijpen hoe ze deze kunnen inzetten om doelen te bereiken, bijv. om zich verbonden te voelen met anderen en om dichterbij hun kernwaarden te leven.
- Deelnemers brengen hun persoonlijke krachten in kaart en wisselen hierover uit met anderen in de groep.

## Theorie

De Krachten-matrix is afkomstig uit het betreffende boek van Den Hollander en Wilken<sup>7</sup>. De lijst met Krachten is ontleend aan de VIA Character Strengths<sup>8</sup>.

## Uitvoering

Voor deze oefening heb je onderstaande Krachten-matrix en de lijst met Krachten nodig; deze staan ook in het Werkboek, op pag. 30. Check of alle deelnemers de genoemde termen kennen; leg eventueel uit. Let op! Bespreek de stappen één voor één niet allemaal tegelijkertijd.

### De krachtenmatrix

<b>Ik wil</b> Wensen / aspiraties	<b>Ik kan</b> Talenten / vaardigheden
<b>Ik ben</b> Kwaliteiten / persoonlijke eigenschappen	
<b>Ik heb</b> Omgevingskrachten	<b>Ik weet</b> Wat ik geleerd heb over mezelf en het leven

Den Hollander, D., & Wilken, J. P. (2011)

<sup>7</sup> Den Hollander D & Wilken JP (2011). *Zo worden cliënten burgers. Praktijkboek Systematisch Rehabilitatiegericht Handelen*. Amsterdam: Uitgeverij SWP.

<sup>8</sup> <https://www.viacharacter.org> en <https://www.msteeneveld.nl/sterke-kanten>

## Krachten

<https://www.viacharacter.org> en <https://www.msteeneveld.nl/sterke-kanten>

Creativiteit	Nieuwsgierigheid	Kritisch denken	Levenswijsheid
Moed	Doorzettingsvermogen	Levendigheid	Oprechtheid
Sociale Intelligentie	Vriendelijkheid	Liefde	Leiderschap
Rechtvaardigheid	Teamwerk	Vergevingsgezindheid	Leergierigheid
Spiritualiteit	Zelfregulatie	Humor	Bedachtzaamheid
Dankbaarheid	Hoop	Bescheidenheid	Waardering van schoonheid

### Voorbeeld instructie

(Let op! Bespreek de stappen één voor één, niet allemaal tegelijkertijd.)

Met deze oefening gaan we kijken naar persoonlijke krachten.

In de lijst met Krachten (Werkboek pag. 30) staan allemaal verschillende kwaliteiten die mensen kunnen hebben. Er bestaan er veel meer dus het kan zijn dat je er één of meer bij moet schrijven als je jouw kwaliteiten niet allemaal vindt.

Stap 1. Kies drie kwaliteiten uit die je bij jezelf vindt passen (geef 5 à 10 min de tijd).

Stap 2. Werk in tweetallen. Vertel aan de ander welke kwaliteiten je hebt gekozen en geef er concrete voorbeelden bij. Bijvoorbeeld: "Geduldig: Ik had heel veel te doen die dag en er stond een hele lange rij bij de kassa. De caissière bleef praten met een klant. Ik voelde veel onrust, maar ik werd niet boos. Ik bleef wachten. Beleefd en geduldig blijven zijn belangrijk voor mij."

Stap 3. Wijs de deelnemers op het werkblad Krachten-matrix (Werkboek pag. 31-32) iedereen heeft krachten. Jij dus ook. In de volgende oefening kijk je terug naar wat jou tot nu toe heeft geholpen om je doelen te bereiken of in moeilijke situaties.

Welke kwaliteit van jou (bijvoorbeeld: moed, creativiteit, humor, doorzettingsvermogen, geloof, Nederlandse taalvaardigheid) heeft je geholpen om met de moeilijkheden in je leven om te gaan?

Bespreek de vijf soorten krachten voordat je verder gaat; zie hiervoor de inleidende tekst op pag. 31 van het Werkboek.

Stap 4. Opdracht

Schrijf jouw verschillende krachten in de Krachten-matrix. Daarbij schrijf je de drie kwaliteiten die je net hebt uitgezocht in het vak 'Ik ben'.

Besprek je Krachten-matrix met de ander.

Stap 5. Herhaal de oefening 'Actief luisteren'.

Vertel een kort verhaal (3 min.) aan de ander over iets waar je tevreden over was in de afgelopen week. De ander schrijft tijdens het luisteren in jouw krachtenmatrix welke krachten hij/zij nog meer in je verhaal hoort.

**16:00 - 16:15**      **Plenair nabespreken oefening**

Doel

Vragen beantwoorden en theorie verduidelijken waar nodig.

Theorie

Zoals eerder omschreven

Uitvoering

Besprek de oefening plenair na en geef ruimte voor vragen. Leg waar mogelijk verbanden met besproken theorie en inbreng vanuit het groepsgesprek.

**16:15 - 16:30**      **Bespreken praktijkopdracht 'Persoonlijke Inbreng'**

Doel

Vorbereiden bijeenkomst 5

Theorie

Een belangrijk onderdeel van CGW is het uitwisselen van perspectief en persoonlijke inbreng. Om dit te kunnen doen wordt aan deelnemers gevraagd om zelf iets voor te bereiden voor de volgende bijeenkomst.

Uitvoering

Besprek de voorbereiding voor de volgende bijeenkomst. Gebruik de onderstaande tekst ter inspiratie.

### Voorbeeld uitleg

De volgende bijeenkomst is alweer de op één na laatste keer dat we binnen CGW bijeenkomen. We willen je vragen om voor volgende keer iets te maken en te presenteren of tonen dat voor jou persoonlijk en betekenisvol is. Dus niet iets wat gewoon 'mooi' of 'prettig' is, maar iets waarvan je voelt dat het voor jou een diepere betekenis heeft.

De reden dat we dat vragen is dat we geloven dat als je toont wat jou raakt, troost geeft of centraal staat in jouw leven, andere mensen daar waardering voor zullen hebben. Dat het kan helpen om je meer verbonden te voelen met een ander. Ten eerste kom je meer over de andere persoon te weten dan de oppervlakkige dingen, en tweede krijg je ook erkenning van die ander.

Het gaat om iets dat anderen kunnen zien of naar luisteren, of beide (muziek, gedicht, filmfragment, e.d.). Bij voorkeur geen foto of voorwerp. Dit laat je de volgende keer *zonder uitleg vooraf* aan de anderen zien. We zullen dan de anderen vragen om op te schrijven en daarna te vertellen 1) wat het gepresenteerde hen zelf deed, en 2) waarom zij denken dat het gepresenteerde voor jou zo'n betekenis heeft.

### 16:30 - 16:45 Afsluitende oefening 'Bol Wol'

#### Doel

Het gevoel van verbondenheid in de groep zichtbaar maken en uitspreken naar elkaar.

#### Uitvoering

Eindoefening met bol wol.

Plaats de deelnemers in een kring. Geef de instructie: "Gooi de bol naar iemand met wie je je vandaag een moment verbonden hebt gevoeld, en vertel de ander waarom dit zo was. Houd een stukje draad vast terwijl je de bol gooit, zodat er telkens een (draad-)verbinding ontstaat met degene die de bol krijgt. De ander doet daarna hetzelfde naar een volgende deelnemer." Doe zelf mee; bewaak dat iedereen een keer de bol toegegooid krijgt, zo nodig door deze te gooien naar iemand die nog niet aan de beurt kwam.

Op deze wijze ontstaat er een netwerk van draden tussen alle deelnemers, symbool voor onderlinge verbondenheid.

-----

Sluit de bijeenkomst niet strak om 16:45, maar reserveer tijd om deelnemers de kans te geven ongestructureerd na te praten of indien gewenst om afspraken te maken voor het maken van praktijkopdrachten. Streef ernaar het programma aan te houden, maar neem indien nodig en mogelijk tevens ruimte voor uitloop

## Bijeenkomst 5

### Perspectieven

#### Thema

Perspectieven, reflectie en persoonlijke inbreng

#### Doelen

- Deelnemers delen iets wat voor hen betekenisvol is met een groep die zij nog relatief kort kennen. Doordat anderen hierop reflecteren (“Wat doet het met mij?”) en iets zeggen over het perspectief dat zij van de ander hebben (“Ik denk dat dit belangrijk voor jou is omdat...”) krijgen deelnemers inzicht in hoe andere mensen soms dezelfde dingen (in dit geval iemands persoonlijke inbreng) met een heel ander perspectief kunnen beleven. Daarnaast horen zij indirect terug hoe de ander hen heeft beleefd als mededeelnemer in de groep.
- Deelnemers ervaren hoe het voor hen voelt om iets echt persoonlijks te delen en zich hierin kwetsbaar op te stellen.
- Subdoel: versterken van onderlinge verbondenheid in de groep.

#### Programma overzicht

13:00 - 13:15	Inloop koffie & thee
13:15 - 13:25	Energizer
13:25 - 13:45	Terugkomen op praktijkopdracht
14:00 - 14:45	Inleiding thema en oefening ‘Persoonlijke inbreng’
14:45 - 15:00	Pauze
15:00 - 15:15	Energizer (bij een grote groep: laat de energizer vervallen om tijdnood te voorkomen)
15.15 - 16:00	Vervolg oefening ‘Persoonlijke inbreng’
16:00 - 16:15	Plenair nabespreken oefening
16:15 - 16:30	Bespreken laatste bijeenkomst
16:30 - 16:45	Oefening ‘Bol Wol’

## Bijeenkomst 5

### Perspectieven

#### Uitwerking van de programmaonderdelen

**13:00 - 13:15** Inloop koffie & thee

**13:15 - 13:25** Energizer

Doel

Energie geven, bewegen.

Theorie

Iedereen brengt wat eigen kennis in en deelt deze met de groep

Uitvoering

Laat de deelnemers in een cirkel staan. Iedereen is even de 'coach' en laat een strekbeweging zien met de armen of rug, schouders, benen, etc. De rest van de groep doet de beweging na totdat iedereen een beweging heeft voorgedaan.

**13:25 - 13:35** Terugkomen op praktijkopdracht

Doel

Kort bespreken hoe het proces van de voorbereiding verliep.

Theorie

N.v.t.

Uitvoering

Bespreek kort met de deelnemers hoe het voor hen was om deze bijeenkomst voor te bereiden. Let op dat de deelnemers nog níét benoemen *wat* zij precies gaan presenteren.

Voorbeeldvragen:

- Wist je meteen wat je wilde tonen?
- Heb je getwijfeld? Wat hielp je om een keuze te maken?
- Welk gevoel gaf het nadenken over de opdracht je?
- Heb je vooral nagedacht over wat anderen zouden denken of vooral over wat jij zelf belangrijk vond om te laten zien?

## 14:00 - 14:45 Inleiding thema en oefening: 'Persoonlijke inbreng en perspectieven'

### Doel

- Deelnemers delen iets wat voor hen betekenisvol is met een groep die zij nog relatief kort kennen. Doordat anderen hierop reflecteren ("Wat doet het met mij?") en iets zeggen over het perspectief wat zij van de ander hebben ("Ik denk dat dit belangrijk is voor jou omdat...") krijgen deelnemers inzicht in hoe andere mensen soms dezelfde dingen (in dit geval de persoonlijke inbreng) met een heel ander perspectief kunnen beleven. Daarnaast horen zij indirect terug hoe de ander hen heeft beleefd als mededeelnemer in de groep.
- Deelnemers ervaren hoe het voor hen voelt om iets echt persoonlijks te delen en zich hierin kwetsbaar op te stellen.

Subdoel: versterken van onderlinge verbondenheid in de groep.

### Theorie

Dit is een algemene reflecterende oefening.

### Uitvoering

Stap 1. Start met een korte introductie van het thema van vandaag. Gebruik hiervoor onderstaande tekst ter inspiratie.

#### Voorbeeld introductie

In deze serie bijeenkomsten hebben we veel gesproken over sociale verbondenheid. We hadden het over de betekenis daarvan en welke factoren er van invloed op zijn. Het is duidelijk geworden dat je je meer met anderen verbonden kunt voelen als je snapt waarom die ander is zoals hij of zij is, hoe die ander in elkaar zit en waarom die zich zo gedraagt, waarom die zich misschien zus of zo voelt.

Alleen, dat kom je pas te weten als je daar nieuwsgierig naar bent, als je goed naar die ander kijkt en misschien ook dingen aan de ander vraagt. Als je dat doet, leer je iemands 'perspectief' kennen. Dat is de manier waarop iemand in de wereld staat en naar de wereld kijkt: met welke verwachtingen van zichzelf en de ander, met welke waarden en normen, met welke behoeften en verlangens, en met welke sterke kanten en talenten. Je kunt, als je doorvraagt, misschien zelfs te weten komen hoe die ander aan dat perspectief is gekomen, hoe dat is ontstaan. Had dat te maken met de cultuur waarin iemand opgroeide? Met zijn of haar familie? Met bepaalde ervaringen? En heeft de huidige situatie daar ook invloed op?

Zulke vragen hebben wij in onze bijeenkomsten besproken, maar dan niet over de ander maar over jezelf. Jullie hebben een beetje bij jezelf naar binnen gekeken (dat heet 'introspectie'), en over jezelf nagedacht (dat heet 'zelfreflectie'). Want als je weet hoe je zelf in elkaar zit en dat eerdere ervaringen daar veel invloed op hebben gehad, kun je bedenken dat dit voor een ander natuurlijk precies zo is.

Jullie hebben ook over jezelf vertelt aan de anderen in de groep, en die hebben geluisterd en over henzelf verteld. Jullie hebben dus je 'perspectieven' met elkaar uitgewisseld. Dan ga je elkaar beter kennen en begrijpen. Op die manier hebben zelfreflectie en verbondenheid met elkaar te maken.

De oefening die we vandaag gaan doen heeft hiermee ook te maken. Jullie hebben allemaal iets meegebracht dat voor jou een bepaalde betekenis heeft, je kijkt ernaar met een bepaald perspectief.

Stap 2. Één voor één tonen de deelnemers hun meegebrachte stukje: een gedicht, muziknummer, stukje film, etc. Zij geven GEEN introductie van wat ze gaan laten zien.

Stap 3. Er ligt een stapel blanco reflectie-kaarten (stevig wit papier, kaart-formaat) klaar, voor ieder één, waarop de deelnemers twee vragen beantwoorden tijdens het kijken en luisteren naar de presenterende deelnemer.

Vraag 1. Wat voel en denk ik zelf als ik hiernaar kijk/luister?

Vraag 2. Waarom denk ik dat de ander dit heeft gekozen?

Stap 4. Vervolgens deelt iedereen hardop zijn/haar bevindingen met de ander die iets heeft gepresenteerd en geeft daarna de reflectiekaart aan die ander. Laat iedereen aan het woord alvorens de inbrenger te laten benoemen hoe het is om dit allemaal terug te horen en wat het zelf gepresenteerde voor hem/haar betekent (dus: waarom hij/zij die heeft gekozen).

**14:45 - 15:00**    **Pauze**

**15:00 - 15:15**    **Energizer** (bij grote groep: laat de energizer vervallen t.b.v. tijdwinst)

Doel

Energie genereren door in beweging te komen, humor.

Theorie

Gebaseerd op een bestaande werkvorm<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> <https://www.101werkvormen.nl>



### Uitvoering

Laat de deelnemers door de ruimte lopen. Geef een instructie: “Iedereen neemt nu twee andere deelnemers in gedachten: één waar je naartoe wilt lopen en één waar je vandaan wilt blijven. Benoem ze niet hardop! Loop vanaf nu weg van de ene persoon en loop zoveel mogelijk naar de andere persoon toe. Blijf diegene volgen, maar raak niemand aan.”

Herhaal dit een aantal malen, per keer ongeveer drie minuten. Na elke keer benoemen deelnemers wie zij wilden volgen en wie zij wilden vermijden.

NB. Zorg voor een grote groepsruimte.

### **15.15 - 16:00**    **Vervolg oefening ‘Persoonlijke inbreng’**

### **16:00 - 16:15**    **Plenair nabespreken oefening**

#### Doel

Evalueren van de bijeenkomst

#### Theorie

Algemene reflect

#### Uitvoering

Geef de groep ruimte om te reflecteren en hun ervaringen met de oefening met elkaar te delen.

#### Voorbeeldvragen:

- Wie zou nog iets willen delen over zijn/haar ervaringen vandaag?
- Hoe voel je je nu?
- Zijn er nog losse eindjes of iets dat je zou willen zeggen of vragen?
- Met welk gevoel ga je straks naar huis?

### **16:15 - 16:30**    **Bespreken laatste bijeenkomst**

#### Doel

Gezamenlijk creëren van een gepast afscheid van elkaar.

#### Theorie

Door de groep de ruimte te geven om hierover na te denken wordt er vast voorbereid op het weer uiteengaan van de groep. Dit draagt bij aan een natuurlijk groepsproces.

### Uitvoering

Bespreek de invulling van de laatste bijeenkomst. Deze gaat over terugblikken op CGW, maar ook over persoonlijke ontwikkeling en voornemens voor de toekomst. Vraag de deelnemers om vast na te denken over wat ze uit CGW hebben gehaald en wat ze daar in de toekomst mee zullen doen.

Een gedeelte van de laatste bijeenkomst wordt ingevuld en voorbereid door de facilitators, maar het laatste uur is dan voor eigen invulling door de groep. Zorg dat iedereen een bijdrage levert aan de laatste bijeenkomst, maar laat het aan de groep om de verdeling te maken.

### **16:30 - 16:45    Afsluitende oefening 'Bol Wol'**

#### Doel

Het gevoel van verbondenheid in de groep zichtbaar maken en uitspreken naar elkaar.

#### Uitvoering

Eindoefening met bol wol.

Plaats de deelnemers in een kring. Geef de instructie: "Gooi de bol naar iemand met wie je je vandaag een moment verbonden hebt gevoeld, en vertel de ander waarom dit zo was. Houd een stukje draad vast terwijl je de bol gooit, zodat er telkens een (draad-)verbinding ontstaat met degene die de bol krijgt. De ander doet daarna hetzelfde naar een volgende deelnemer." Doe zelf mee; bewaak dat iedereen een keer de bol toegegooid krijgt, zo nodig door deze te gooien naar iemand die nog niet aan de beurt kwam.

Op deze wijze ontstaat er een netwerk van draden tussen alle deelnemers, symbool voor onderlinge verbondenheid.

-----

Sluit de bijeenkomst niet strak om 16:45, maar reserveer tijd om deelnemers de kans te geven ongestructureerd na te praten of indien gewenst om afspraken te maken voor het maken van praktijkopdrachten. Streef ernaar het programma aan te houden, maar neem indien nodig en mogelijk tevens ruimte voor uitloop

## Bijeenkomst 6

### Terugblik en afsluiting

#### Thema

Opgedane inzichten, concrete acties en het geleerde integreren in het dagelijks leven

#### Doelen

- Deelnemers blikken actief terug op hun persoonlijke ontwikkeling in het CGW programma.
- Deelnemers nemen afscheid van elkaar en de facilitators. NB: Het staat de groep natuurlijk vrij om onderling contact te onderhouden na afloop van het programma.

#### Programma overzicht

13:00 - 13:15	Inloop koffie & thee
13:15 - 13:25	Energizer
13:25 - 13:45	Terugblik op alle thema's
13:45 - 14:15	Groepsgesprek
14:15 - 14:45	Oefening 'Ansichtkaarten'
14:45 - 15:00	Pauze
15:00 - 15:15	Energizer
15:15 - 16:00	Oefening 'Presentatie ansichtkaarten & schrijven kleine kaartjes'
16:00 - 16:15	Afsluiting
16:15 - 17:00	Open invulling door de groep

## Bijeenkomst 6

### Terugblik en afsluiting

#### Uitwerking van de programmaonderdelen

**13:00 - 13:15**    **Inloop koffie & thee**

**13:15 - 13:25**    **Energizer**

Doel

Energie geven, humor

Theorie

Gebaseerd op een bestaande werkvorm<sup>10</sup>

Uitvoering

Laat alle deelnemers naar een vast punt op de vloer kijken terwijl ze in een cirkel zitten. De bedoeling is dat zij zo snel mogelijk met z'n allen hardop tot 20 (tot 10 bij een grote groep deelnemers) tellen, waarbij elke deelnemer één getal voor zijn rekening neemt zonder dat is afgesproken wie welk getal roept. Zij mogen elkaar niet aankijken en niet tegelijk spreken, en met de klok mee of tegen de klok in tellen is ook niet toegestaan. Als twee of meer deelnemers toch tegelijk spreken moet de groep opnieuw bij 1 beginnen.

**13:25 - 14:15**    **Terugblik op alle thema's en groepsgesprek**

Doel

Deelnemers blikken actief terug op hun persoonlijke ontwikkeling in het Common Ground Works programma.

Theorie

Zorg dat je de theorie van de voorgaande bijeenkomsten paraat hebt.

Uitvoering

Stap 1. Begin met een brainstorm op een whiteboard. Laat deelnemers zoveel mogelijk dingen noemen: waar hebben we het ook alweer over gehad?

Vul de thema's aan die niet genoemd zijn en helpt deelnemers dit weer terug te halen.

Nodig deelnemers uit om de thema's met elkaar te verbinden en vraag of er thema's zijn die ze gemist hebben in de bijeenkomsten.

---

<sup>10</sup> <https://www.101werkvormen.nl>

## Stap 2. Groepsgesprek

### Voorbeeldvragen

- Wat 'neem je mee' uit deze bijeenkomsten?
- Wat had veel betekenis voor je?
- Wat ben je anders gaan doen in je dagelijks leven?

Stimuleer de deelnemers om persoonlijke voorbeelden te geven.

### **14:15 - 14:45 Oefening: 'Ansichtkaarten'**

#### Doel

Deelnemers blikken actief terug op hun persoonlijke ontwikkeling in het CGW programma.

#### Theorie

N.v.t.

#### Uitvoering

Leg voorafgaand aan de bijeenkomst een groot aantal ansichtkaarten met aansprekende beelden/foto's (van alles: landschappen, voorwerpen, gedaanten, etc.) op een tafel. Leg bovendien een nog grotere stapel blanco kleine kaartjes klaar.

Laat deelnemers ieder één ansichtkaart selecteren. Vervolgens schrijven zij deze ansichtkaart aan zichzelf: zij zetten hun naam op de kaart, en schrijven wat ze hebben geleerd en wat ze graag willen blijven toepassen in hun dagelijks leven. Laat hen voordat ze gaan schrijven weten dat ze de kaarten over een maand thuisgestuurd zullen krijgen om zichzelf te herinneren aan hun persoonlijke ontwikkeling en aan hun voornemens.

### **14:45 - 15:00 Pauze**

### **15:00 - 15:15 Energizer**

#### Doel

Energie genereren, in beweging komen

#### Theorie

N.v.t.

#### Uitvoering

Laat de deelnemers in een cirkel staan. Iedereen begin 1 keer een ronde met een kleine beweging (optioneel met geluid). De volgende persoon overdrijft de beweging iets meer, de volgende nog iets meer, de volgende nog meer, etc., tot de cirkel rond is. Zorg dat het met snelheid gaat. Dan begint de volgende persoon met een kleine beweging.

### **15.15 - 16:00    Oefening: 'Presentatie ansichtkaarten & schrijven kleine kaartjes'**

Doel

Deelnemers vertellen elkaar over hun ontwikkeling en schrijven wensen voor elkaar.

Theorie

N.v.t

Uitvoering

Stap 1. Iedere deelnemer vertelt waarom hij/zij een bepaalde ansichtkaart heeft gekozen, en deelt iets delen over zijn/haar ontwikkeling en voornemens voor de toekomst.

Stap 2. Vervolgens schrijft iedereen op een klein kaartje een kort, positief berichtje aan de presentator die net aan de beurt was (bv. wat heb je aan diegene gewaardeerd, wat heb je geleerd van diegene, waarom wat het prettig om bij diegene in de groep te zitten, etc.). De deelnemers zetten ook de naam van degene voor wie het is bedoeld op het kaartje.

De facilitator verzamelt alle kaartjes en voegt deze bij de ansichtkaart die de deelnemer aan zichzelf heeft geschreven. Iedere deelnemer ontvangt na een maand zijn/haar eigen ansichtkaart en de berichtjes van groepsgenoten.

NB: Mocht je vermoeden dat deelnemers geen positieve berichten schrijven naar elkaar of een bepaald groepslid, check de berichten dan alvorens deze te posten.

### **16:00 - 16:15    Afsluiting**

Doel

Afsluiting formele deel van CGW.

Theorie

Markering van een afscheid door een klein ritueel.

Uitvoering

Zorg dat je als facilitator voor iedereen een klein bolletje wol hebt met een klein kaartje met een positieve boodschap. Eindig met een persoonlijke boodschap aan de groep waarin je vertelt hoe jij als facilitator de bijeenkomsten hebt ervaren; probeer dit als een proces te beschrijven en bedank alle deelnemers voor hun bijdrage hieraan.

Gooi de kleine bollen (overeenkomstig de afsluiting van eerdere bijeenkomsten) naar de deelnemers zonder de touwtjes vast te houden. Sluit hiermee het formele deel van CGW af.

### **16:15 - 17:00    Open invulling door de groep**