Training begeleiden en opstarten van zelfregiegroepen

Praat eens met iemand die hetzelfde heeft meegemaakt.
Dat helpt!

Nieuwsbrief

zelfregietool.nl

Inhoudsopgave

Inleiding 3

Trainingsdag 1: wat doen we vandaag? 4

1. Kennismaking 4
2. Het bewust inzetten van ervaring 6
3. Persoonlijke drijfveer om een groep te starten 6
4. Groepsvorm: welk type groep past bij jou? 7
5. Reflectie op de trainingsdag 9

Trainingsdag 2: wat doen we vandaag? 10

1. Terugblik trainingsdag 1 10
2. Jouw rol als groepsbegeleider 10
3. Toelichting op groepsdynamiek 13
4. Een korte reflectie op de trainingsdag 23

Trainingsdag 3: wat doen we vandaag? 23

1. Terugblik trainingsdag 2 23
2. Groepsafspraken 24
3. Grenzen stellen 25
4. De praktijk van het opzetten van een groep 27
5. Stel je vraag! 29
6. Terugkomdag plannen 29
7. Reflectie op trainingsdag 3 en de training in zijn geheel 29

Bronnenlijst 32

Inleiding

Voor je ligt de handleiding 'Training begeleiden en opstarten van zelfregiegroepen'. Als je een groep wilt beginnen rondom een bepaald onderwerp dan kan deze handleiding je daarbij helpen. Je krijgt handige tips voor het opstarten van een groep en basisinformatie over groepsprocessen. Daardoor wordt het opstarten van een groep gemakkelijker, leuker en kom je minder snel voor verrassingen te staan.

Zelfregiegroep
In een zelfregiegroep werk je met anderen aan een gelijksoortig onderwerp waaraan jij iets wilt veranderen of verbeteren. Dat doe je door op een gelijkwaardige manier ervaringen te delen en van elkaar te leren. Jij bent zelf degene die uit alle informatie 'kiest' of 'filtert' wat jij voor jezelf wilt gebruiken. Er is geen (wat dat betreft ongelijkwaardige) beroepskracht aanwezig. Op deze manier ben jijzelf regisseur van jouw eigen proces. Je ontwikkelt hierdoor meer 'zelfregie'. Daarom noemen wij het 'zelfregiegroepen'. Andere benamingen zijn zelfhulpgroepen; lotgenotengroepen; herstelwerkgroepen; supportgroepen of peergroups.

Gelijkwaardige uitwisseling
Centraal in deze training staat het ervaren van een gelijkwaardig groepsproces. Gelijkwaardigheid, wederzijdse erkenning en leren van elkaar zijn belangrijke onderwerpen van een zelfregiegroep. Om ook na deze training de vruchten te plukken van deze samenwerking worden intervisiedagen georganiseerd. De intervisiedagen staan in het teken van ervaringen uit te wisselen en lastige situaties aan elkaar voor te leggen. Je kunt hier vrijblijvend bij aansluiten.

Een interactieve en diverse groep ervaren
In deze training richten we ons op het delen van ervaringen tussen de deelnemers die deelnemen aan de training. Sommige deelnemers hebben al enige ervaring met het begeleiden van een groep en anderen hebben een wens om hiermee te starten. We merken dat zelfs diegenen die al jaren groepen begeleiden nog aangeven dat ze iets belangrijks hebben opgestoken, doordat iets wordt 'gespiegeld' (iets onverwachts herkennen bij een ander en jezelf) tijdens het delen van ervaringen. Denk bijvoorbeeld aan een patroon om te veel taken en/of verantwoordelijkheid naar je toe te trekken.

Er is niet één juiste manier
Er is niet één juiste manier om een groep te begeleiden. In deze training vind je tips en suggesties. Net zoals bij een zelfregiegroep, haal jij eruit wat bij jou en jouw groep past. In deze handleiding staat bovendien veel informatie. Het is niet mogelijk om al deze onderwerpen even uitvoerig te behandelen. Samen kijken we waar jouw interesse ligt en daar zullen we dieper op ingaan.

Ervaringen elders
In het buitenland bestaan veel zelfhulp-/zelfregiegroepen. In België ongeveer drie keer meer, in Duitsland en Engeland verhoudingsgewijs tien tot vijftien keer meer dan in Nederland. Bovendien worden zelfhulp-/zelfregiegroepen in het buitenland meer ondersteund en gefinancierd. Dit geeft aan dat er nog een groot potentieel ligt voor Nederland. Met deze training dragen we hier samen aan bij.

Opzet van de training
Deze training bestaat uit drie dagdelen:
Deel 1: openhartig kennismaken, dit is de kern van elke zelfregiegroep
Deel 2: begeleiding van het groepsproces
Deel 3: starten en opzetten van een groep

Trainingsdag 1: wat doen we vandaag?

1. Kennismaking
2. Het bewust inzetten van ervaring
3. Persoonlijke drijfveer om een groep te starten
4. Groepsvorm: welk type groep past bij jou?
5. Reflectie op de trainingsdag

1. Kennismaking
De basis voor iedere groep is elkaar leren kennen en vertrouwen delen. Elkaar zo vertrouwen dat je jouw meest persoonlijke zaken openhartig durft te delen. Dingen die je werkelijk bezighouden, waar jij je zorgen over maakt. Soms dingen waarvan jezelf nog nauwelijks bewust van bent, maar die je gedachten wel beheersen.

Een kennismakingsronde kan hier een belangrijke bijdrage aan leveren. Nadat je kort iemands levensverhaal of motieven hebt gehoord, krijg je vaak een heel ander gevoel bij iemand dan je eerste indruk. Je kunt echter niet verwachten dat iedereen zich direct volledig openstelt. Dit kost de ene persoon meer tijd dan de ander. Het stellen van die lastige vragen die je niet gemakkelijk stelt of liever alleen oplost, zorgen er wel voor dat openstellen gemakkelijker wordt.

Openhartigheid vraagt om een prettige en gelijkwaardige sfeer, waarin iedereen zich veilig voelt om te delen wat hem of haar bezighoudt. In deze training vind je regelmatig tips die hieraan bijdragen.

Het bepalen van een werkvorm
Er zijn verschillende manieren om kennis te maken en ervaring te delen. Als groepsbegeleider kun je dit vanzelf laten ontstaan of meer structureren. Hieronder vind je enkele vragen die jou kunnen helpen bij het kiezen van een geschikte werkvorm. Lees dit thuis rustig door.

Vraag 1: is een werkvorm nodig?
Bij een themacafé, wandeling of lezing hoeft kennismaken of het delen van ervaring niet georganiseerd te worden. Deelnemers doen dat zelf, als ze dat willen. Bij een gesloten gespreksgroep is het fijn om te weten met wie je praat. En in sommige (online) groepen willen deelnemers juist anoniem blijven.

Vraag 2: waarvoor is de kennismaking bedoeld?
Kennismaking kan meerdere doelen hebben. Soms is het simpelweg nodig om te weten welke naam of contactgegevens iemand heeft. Een kennismaking kan ook bedoeld zijn om deelnemers te laten vertellen waarom ze willen deelnemen aan een groep. Daarnaast kan een kennismaking het doel hebben om deelnemers op hun gemak te stellen.

Tot slot kan ervoor gekozen worden een persoonlijk verhaal te delen, zodat deelnemers zich gezien en verbonden zullen voelen.

Vraag 3: welke sfeer wil je creëren?
Humor en speelsheid kunnen het ijs breken. Ook kan de nadruk liggen op het geven van ruimte en veiligheid, bijvoorbeeld door mensen zelf te laten bepalen hoeveel ze vertellen. De sfeer wordt zakelijker of oppervlakkiger, wanneer een kennismaking kort of met strakke kaders wordt gegeven.

Vraag 4: Welke werkvorm past hierbij?
Afhankelijk van jouw groep, het doel van de kennismaking en de sfeer die je wilt laten ontstaan, kies je een passende werkvorm. Zo kun je in een kring gaan zitten en deelnemers vragen 'iets' over zichzelf te vertellen, al dan niet aan de hand van een persoonlijk voorwerp of 'kletspot'. Daarbij kun je openheid en kwetsbaarheid stimuleren, door zelf te starten en open te zijn over jouw persoonlijke verhaal. Ook kun je kiezen voor andere werkvormen dan een kringgesprek, zoals 'speeddaten', een 'snelle ronde' of onderlinge 'interviews'.

Vraag 5: Hoeveel tijd wil je besteden aan een kennismaking?
Een korte kennismaking laat tijd open voor een andere activiteit. Dit is vooral raadzaam wanneer een kennismaking niet zo belangrijk is of gaandeweg het proces plaatsvindt. Een langere kennismaking zorgt voor meer diepgang en verbinding. Dit kan wenselijk zijn wanneer in groepsverband over moeilijke of persoonlijke onderwerpen wordt gesproken. Het is belangrijk om stil te staan hoeveel tijd je beschikbaar hebt of wilt vrijmaken, zodat jouw doel bereikt kan worden.

Tips bij het kennismaken
Tip 1: alles wat binnen de groep besproken wordt, blijft binnen de groep.
Tip 2: begin zelf met jouw verhaal en geef daarmee een openhartig voorbeeld.
Tip 3: spreek met elkaar van tevoren af hoeveel tijd iedereen heeft voor zijn verhaal, of je iemand eerst helemaal uit laat spreken en/of hoe je op elkaar wilt reageren.

Oefening 1: kennismaken en ervaring delen
We hebben nu een start gemaakt met het delen van onze ervaring met anderen.
Hoe was dit om te doen? Wat riep dit op bij jezelf?

2. Het bewust inzetten van ervaring

Het inzetten van je ervaring kan heel waardevol zijn voor anderen. Belangrijk is dat je bewust bent van wat voor soort ervaring je hebt en hoe je die inzet. Realiseer je dat je alleen jouw ervaring kunt delen en dat dit nooit 'de enige waarheid' is.
De term 'ervaringsdeskundige' is betrekkelijk nieuw en wordt verschillend geïnterpreteerd. Het woord 'deskundigheid' kan snel een hoge verwachting scheppen, terwijl er verschillende manieren zijn hoe je ervaring in kunt zetten.

Het is belangrijk om boven jouw eigen ervaring uit te kunnen stijgen en dat je een ander op de voorgrond kunt stellen. Iedereen kan zich hierin ontwikkelen. Gesprekstechnieken of geweldloze communicatie helpen je om meer uit een persoonlijk gesprek te halen of om jouw boodschap beter over te brengen.

Oefening 2: Het bewust inzetten van ervaring

Wellicht heb je zelf eerder bewust jouw persoonlijke verhaal verteld, of jouw ervaring ingezet om daarmee iets te betekenen voor anderen. Misschien wil je dat nog gaan doen.

Mocht je jouw persoonlijke ervaring hebben ingezet voor anderen, hoe vond je het om dit te doen? Wat leverde het op voor de ander? Wat waren goede punten en wat zou je anders doen? Reflecteer op jouw ervaring.

Of, mocht je jouw verhaal nog niet ingezet hebben voor anderen, wat wil je wel en niet vertellen? Wat kan behulpzaam zijn voor de ander en wat niet?

3. Persoonlijke drijfveer om een groep te starten

Een persoonlijke drijfveer kun je zien als jouw persoonlijke missie om een groep te begeleiden. Het is de reden waarom jij een groep start.

Het is zinvol om te weten wat jouw persoonlijke drijfveer is. Jouw persoonlijke missie geeft energie en helpt keuzes maken, bijvoorbeeld voor de groepsvorm die bij je past. Bovendien kun je eenvoudiger naar nieuwe deelnemers en maatschappelijke organisaties verwoorden waar jouw groep voor staat.

Hoe omschrijf je jouw persoonlijke drijfveer?

- Als je jouw persoonlijke missie leest, word je hier blij van. Hij geeft jou energie. Je wilt je hier graag mee bezighouden.
- Jouw persoonlijke drijfveer is kort en krachtig geformuleerd. Hij komt tot de kern.

- Je gebruikt ‘positieve’ woorden. Je benoemt wat je wél wilt, in plaats van wat je ‘niet’ wilt.
- **Tip:** pak een leeg vel papier en schrijf daarop alle woorden die in je opkomen als je aan jouw ervaring en jouw drijfveer denkt. Wanneer geen nieuwe woorden meer in je op komen, ga je voelen welke opgeschreven woorden bij jou passen. Je omcirkelt de woorden waar je blij van wordt, waar je energie van krijgt, woorden die voor jou ‘kloppen’. Dit zijn de woorden die je gebruikt om jouw persoonlijke missie te formuleren.
- **Tip:** slaap een paar nachtjes over jouw drijfveer. Past hij na een tijdje nog steeds bij jou?

Voorbeelden van een persoonlijke drijfveer
Voorbeeld 1: “Ik, Josje, start een ‘compassiegroep’, omdat ik wil leren om vriendelijker te zijn voor mezelf en hierin mezelf en anderen wil inspireren. Ik doe dit met anderen, omdat we elkaar kunnen steunen en kunnen leren van elkaars ervaring.”

Voorbeeld 2: “Ik, Thomas, begeleid een groep voor Q-koorts patiënten, omdat ik anderen en mezelf wil inspireren om een goed leven te hebben en veerkrachtig wil omgaan met de beperkingen van deze ziekte.”

Oefening 3: jouw persoonlijke drijfveer
Omschrijf hier in twee tot drie zinnen jouw persoonlijke drijfveer/missie om een groep te starten.

_____

_____

_____

_____

_____

_____

4. Groepsvorm: welk type groep past bij jou?

Het is belangrijk dat je vooraf bedenkt wat voor een groep je wilt begeleiden. De groepsvorm bepaalt de verwachtingen van deelnemers. Bovendien is het lastig om halverwege de groepsvorm te veranderen.

Er zijn allerlei soorten groepen. Je kunt een gespreksgroep starten of met lotgenoten activiteiten ondernemen. Zo zijn er wandelclubs rond depressie en rouw, kookclubs voor mensen met diabetes of samen zwemmen voor mensen met fibromyalgie.
Ook kun je ervoor kiezen om een mix te maken. Je start bijvoorbeeld een gespreksgroep en organiseert eens in de zoveel tijd een activiteit. Hieronder noemen we een aantal groepsvormen, die jou kunnen helpen bij het maken van een keuze voor jouw groep.

Eenmalige bijeenkomst
Bij een eenmalige bijeenkomst kun je denken aan een themalezing. Je kunt daarbij jouw kennis en ervaring delen en/of andere gastsprekers uitnodigen. Ook kun je denken aan een ontmoetingsdag of festival, waarbij verschillende activiteiten rondom een bepaald thema worden georganiseerd. Via een eenmalige bijeenkomst kunnen mensen hun weg vinden naar een halfopen of gesloten groep.

Vrije of open groep
Bij vrije groepen staat vooraf bijna niets vast. Je biedt mensen met een bepaald thema (en hun naasten) ontmoeting in een veilige en besloten sfeer, zodat ze met elkaar ervaringen uit kunnen wisselen. Enkele kenmerken van een vrije groep:

- Iedereen kan binnenlopen, ook naasten.
- Er zijn geen wachttijden.
- Deelname is vrijblijvend, deelnemers hoeven zich vooraf niet aan te melden.
- Komt volgens een herhalend karakter op een vaste locatie, dagen en tijden bij elkaar.

Voorbeelden van een vrije groep zijn koffiemomenten en cafébijeenkomsten (scheidingscafé, breincafé, Alzheimercafé). Ook via een vrije groep vinden mensen regelmatig hun weg naar een halfopen of gesloten groep.

Een vrije groep heeft een laagdrempelig karakter. Het is voor deelnemers gemakkelijk om eens te proberen. Doordat er minder vaste contacten zijn, is er soms ook minder verdieping. Tot slot heb je bij een vrije groep geen zicht op de opkomst van een bijeenkomst.

Halfopen groep
Een halfopen groep heeft ook een herhalend karakter en komt op een vaste locatie, dagen en tijden bij elkaar. Een halfopen groep heeft vaste deelnemers. Zij hebben voor aanmelding een gesprek gehad met de groepsbegeleider. Samen wordt besproken of de verwachtingen en doelen overeenkomen.

Deelname is vrijblijvend, deelnemers hoeven niet elke keer aanwezig te zijn. Vaak wordt wel gevraagd om een afmelding, mocht een deelnemer niet komen.

Deelnemers kunnen gaandeweg bij de groep aansluiten of afvallen. Een groepsgrootte van minimaal vijf deelnemers is gewenst om de continuïteit van de groep te waarborgen. De groep kent geen wachttijden. Iedereen mag meedoen. Partners kunnen in overleg ook aansluiten.

Door de vaste kern en regelmaat wordt, vergeleken met een vrije groep, meer vertrouwen opgebouwd. Hierdoor durven deelnemers meer persoonlijke ervaringen te delen.

Gesloten groep
Een gesloten groep bestaat uit een vaste groep deelnemers waarbij tussentijds geen instroom mogelijk is. Vaak is de reden een vastliggend programma dat gedurende een vooraf vastgesteld aantal bijeenkomsten wordt doorlopen. Deze werkwijze is zo afgestemd om de doelstellingen van deelnemers zo efficiënt en effectief mogelijk te

realiseren. Deelnemers conformeren zich aan deze gestructureerde werkwijze en bouwen in een korte tijd onderling een goede vertrouwensband op. Het nadeel van een gesloten groep is de eventuele wachtlijst die kan ontstaan, omdat geen tussentijdse instroom mogelijk is.

Gesloten groepen zijn soms meer afgeschermd van de buitenwereld. Er wordt minder reclame voor gemaakt. De AA (Anonieme Alcoholisten) is hier een voorbeeld van.
Ook is deelname soms strenger. Er kan lidmaatschap worden gevraagd van een bepaalde vereniging. Deelname is ook meer verplicht.

Oefening 4: kiezen van een groepsvorm
Wat voor groepsvorm zou je zelf willen opzetten en waarom?

_____

_____

_____

_____

_____

_____

5. Reflectie op de trainingsdag

Reflecteer in het kort op de volgende vragen.

Hoe vond je het vandaag?

_____

_____

Wat neem je mee?

_____

_____

Wat vond je goed?

_____

_____

Wat kan beter?

Einde trainingsdag 1

Trainingsdag 2: wat doen we vandaag?

1. Terugblik trainingsdag 1
2. Jouw rol als groepsbegeleider
3. Toelichting op groepsdynamiek
4. Een korte reflectie op de trainingsdag

1. Terugblik trainingsdag 1

2. Jouw rol als groepsbegeleider
Iedereen vult de rol als groepsbegeleider op zijn eigen manier in. Op hoofdlijnen heb je als groepsbegeleider afwisselend drie 'taken':

1. Je zorgt ervoor dat voor iedereen een prettige en veilige sfeer ontstaat.
2. Je hebt een ondersteunende, begeleidende en coördinerende rol.
3. Je bent zelf een deelnemer aan de groep, voor jouw eigen persoonlijke ontwikkeling.

Hieronder worden deze onderwerpen kort toegelicht.

Prettige en veilige sfeer
Als groepsbegeleider zorg je ervoor dat voor iedereen een prettige en veilige sfeer ontstaat, zodat iedereen openhartig kan delen wat hem of haar werkelijk bezighoudt.

Enkele tips voor een veilige en openhartige sfeer
Tip 1: houd het informeel en gezellig, dat maakt delen gemakkelijker.

Tip 2: wees zelf openhartig en stel je kwetsbaar op. Zo geef je het goede voorbeeld aan anderen.

Tip 3: wanneer een deelnemer openhartig is geweest, vraag dan regelmatig aan anderen: "herkennen jullie dit?". Zo wordt iedereen betrokken bij het groepsgesprek en vindt (h)erkenning plaats.

Tip 4: pas de 'tien gouden tips voor communicatie' van Positieve Gezondheid toe.

Tip 5: nodig uit om emoties er te laten zijn. Benoem bijvoorbeeld dat als iemand het moeilijk heeft, hij welkom is om te blijven zitten (in plaats van de ruimte te verlaten). Heb

aandacht voor de ander en zijn of haar emoties, door een tijdje te luisteren, een gevoelsreflectie te geven of met aandacht voor de ander stil te zijn.
Wat je beter niet kunt doen: emoties weglachen met grapjes, zeggen dat het goed komt, advies geven.

Tip 6: lopen de emoties te hoog op, leg het gesprek stil en neem een pauze of ga kort naar buiten.

Tip 7: kies zoveel mogelijk voor een positieve en constructieve benadering. Iedereen komt in de groep met een eigen doel, om iets te veranderen of verbeteren. Iedereen wil vooruit!

Tip 8: complimenten krijgen als je iets goed doet, vindt iedereen fijn. Er zijn groepen die afgesproken hebben dat iedereen aan het eind van de bijeenkomst altijd iets positiefs zegt over iemand, of zelfs over iedere deelnemer. Je zult er versteld van staan hoeveel energie dat oplevert.

Coördineren, begeleiden en ondersteunen
Daarnaast heb je een coördinerende, begeleidende en ondersteunende rol. Dit uit zich bijvoorbeeld in het organiseren van een groepsruimte, verzorgen van koffie en thee, het voeren van een gesprek met nieuwe deelnemers en het bewaken van het groepsproces. Hierbij ben je nadrukkelijk de begeleider van de groep en geen leider. Jij begeleidt de groep, zodat deze zijn doel kan behalen. De groep is samen verantwoordelijk voor het resultaat.

Enkele tips voor de begeleiding van het groepsproces
Tip 1: neem belangrijke beslissingen samen. Bespreek keuzes van tevoren in de groep.

Tip 2: vraag of anderen je helpen met het uitvoeren van de taken. Zo is het voor jou rustiger en kun jij je beter concentreren op wat belangrijk is. Vraag bijvoorbeeld iemand anders om de thee en koffie in te schenken, de deur open te doen, iemand na te bellen die er niet is geweest, om je te helpen de tijd te bewaken, iets te onthouden (met een reminder, wekker), et cetera.

Tip 3: zorg ervoor dat je van tevoren duidelijk huishoudelijke en praktische regels afspreekt, zoals: wanneer je een pauze houdt en hoelang deze duurt.

Tip 4: zorg ervoor dat het gesprek dat gevoerd wordt, zinvol is voor de hele groep. Benoem bij een persoonlijk verhaal de gezamenlijke deler en vraag naar herkenning of ervaringen van andere groepsleden.

Tip 5: geef iedereen voldoende tijd en ruimte om zijn of haar verhaal en ervaring te delen. Waak ervoor dat de mening van één iemand de overhand krijgt. Er bestaat niet één enkele waarheid, maar iedereen heeft wel zijn eigen ervaring.

Tip 6: bewaak de tijd. Daarvoor is niet één goede manier. Bespreek in de groep wat een prettige manier is om de tijd te bewaken en vraag aan andere deelnemers om hierbij te helpen. Vindt de groep het nodig dat het strakker wordt geleid wat betreft tijd? Probeer dan één van deze tips:

Tip 6.1: maak je een rondje? Vraag dan bij aanvang eerst of er iemand graag iets wil vertellen, iets dat dringend is of zo belangrijk voor diegene, dat hij of zij het er erg graag over wil hebben die avond. Dan weet je dat je diegene in elk geval de tijd moet geven, of misschien wel met hem wilt beginnen.

Tip 6.2: als je een rondje maakt, doe dat afwisselend, dan eens rechtsom, dan weer linksom zodat je zeker weet dat iedereen geregeld aan de beurt komt en niet steeds dezelfde mensen de aandacht naar zich toe trekken.

Tip 6.3: maak een tijdsafspraak. Iedereen is bijvoorbeeld tien minuten aan de beurt om vragen te stellen en naar tips te luisteren. Of: eerst 5 minuten zelf vertellen zonder interrumperen en dan 5 minuten ruimte voor anderen om te reageren.

Tip 6.4: strenger: met een klokje, zandloper of timer op telefoon, bijvoorbeeld: 1 minuut van tevoren een (bescheiden) waarschuwingstoontje.

Tip 6.5: wat ook heel goed werkt: spreek samen af dat iedereen van tevoren, of op weg naar de groep, bedenkt wat hij of zij echt graag wil vertellen. Wat belangrijk is voor zijn of haar onderwerp en wat hij of zij in die 5-10 minuten echt wil zeggen.

Tip 7: een zelfregiegroep is niet gericht op behandeling of advies over medicijngebruik. Benoem dit bij de opstart van de groep zodat hier geen verkeerde verwachtingen over ontstaan.

Extra tip

Een mooi instrument om gesprekken te voeren en om persoonlijke gezondheid te meten, is het 'spinnenweb' van Positieve Gezondheid. Kijk voor meer informatie en hoe je dit kun doen op: https://mijnpositievegezondheid.nl. Je kunt je ook aanmelden voor een workshop Positieve Gezondheid. Wil je hier meer over weten dan kun je hier meer informatie over krijgen via de trainers van deze training.

Jijzelf als deelnemer

Tot slot ben en blijf jezelf een **deelnemer** van de groep. Zorg ervoor dat je ook jouw verhaal kunt doen en je vragen kunt voorleggen. Je bent niet voor niets aan deze groep begonnen, dus zorg dat jezelf ook genoeg uit de groep krijgt. Als groepsbegeleider houd je daarbij rekening met het groepsproces, zoals hierboven omschreven.

Enkele tips om hierin een balans te vinden

Tip 1: geef eerst iedereen van de groep de ruimte om te vertellen en te reageren en probeer je eigen reactie of mening te bewaren tot het laatst.
Tip 2: als groepsbegeleider heb je veel kennis en ervaring. Geef groepsleden ruimte om zelf te ontdekken en te ervaren en deel je kennis gedoseerd en vrijblijvend.
Tip 3: zorg voor een tweede begeleider of intervisiegroep, met wie je van gedachten kunt wisselen over dit onderwerp.

Oefening 1: begeleiding en zelfregie in groepen

Hoe zie jij jouw rol als begeleider van een groep? Wat past bij jou en wat niet?

Wat vind jij zelf belangrijk in hoe een groep wordt begeleid?
(**Tip:** als het helpt kun je denken aan een fijne begeleider die je zelf ooit hebt meegemaakt).

3. Toelichting op groepsdynamiek

Met groepsdynamiek worden alle processen die plaatsvinden in een groep bedoeld. Deze zijn niet altijd zichtbaar, maar wel voelbaar in de 'onderstroom' of 'tussen de regels door'. Als groepsbegeleider heb je continu te maken met groepsprocessen. Het is niet nodig dat je een expert bent in groepsdynamiek. Mocht je frictie opmerken in jouw groep, kan het wel zinvol zijn om meer over groepsprocessen te weten. Hieronder vind je enkele tips. Meer weten? Neem dan contact op met een van onze trainers of vraag een andere ervaringsdeler.

Groepsfases

Bij het ontstaan en voortbestaan doorloopt een groep verschillende fases. En elk van deze fases heeft zijn eigen uitdagingen en oplossingen. Als groepsbegeleider kun je hierin ondersteunen.

In de **voorfase** is er nog geen groep of hoort een nieuwe deelnemer nog niet bij de groep. De nieuwe deelnemer maakt beelden en verwachtingen van de groep en vraagt zich af of hij of zij bij de groep wil horen. Als groepsbegeleider kun je hierin ondersteunen door op een website, een flyer of in een persoonlijk gesprek meer informatie te geven over de groep, zodat iemand met de juiste verwachtingen deelneemt.[1]

In de **beginfase** of oriëntatiefase komt de groep of nieuwe deelnemer voor het eerst bij elkaar. Daarbij komen op individueel en groepsniveau allerlei vragen aan bod, zoals:

[1] https://www.groepsmaatschappelijkwerk.nl/sites/default/files/Integrale_procesbegeleiding_van_groepen.pdf
https://www.boomhogeronderwijs.nl/media/11/9789024402328.pdf

- Hoe is de sfeer en het gedrag van andere deelnemers? Zal ik mij hier veilig voelen?
- Hoe zal ik mij opstellen? Wat wil ik van mezelf laten zien?
- Waar is deze groep voor bedoeld? Wat willen we samen bereiken?
- Wat wordt van mij verwacht? En wat kan de groep mij bieden?
- Welke afspraken maken we als groep?[2]

Als groepsbegeleider kun je hierin ondersteunen door een veilige sfeer te creëren, te luisteren en samen te vatten, grenzen te stellen en gedragsregels te benoemen. Als stuurman geef je structuur aan de groep. Jij kunt de regie nemen en aangeven wat je graag wilt bespreken, zoals het doel en de werkwijze van de groep.

Daarna komt de '**machts- en affectiefase**' van een groep. In deze fase zijn de deelnemers meer bekend met elkaar. Het is de fase waarin irritaties en conflicten meer zichtbaar kunnen worden en kenbaar worden gemaakt. Thema's zijn: invloed hebben, openheid tonen en overgave. Als groepsbegeleider help je de deelnemers door deze lastige momenten heen te komen. Bijvoorbeeld door te benoemen wat je voelt en ziet, dit te verifiëren bij deelnemers en gezamenlijk een oplossing te zoeken. Ook kun je individueel doorvragen naar ervaringen. Wat maakt dat de deelnemer zo reageert? Geef ruimte en erkenning aan emoties.[3]

In de vierde fase ontstaat een **autonome groep**. De groep is meer op elkaar ingespeeld en weet hoe ze graag samenwerkt. Als groepsbegeleider wordt jouw rol kleiner. Deelnemers vragen zich af hoe ze betrokken en van meerwaarde kunnen zijn. Je kunt ondersteunen door waardering te geven voor ieders kwaliteiten en bijdrage in de groep, onderlinge feedback te stimuleren en te vragen naar persoonlijke behoeftes en ervaringen.[4]

Tot slot de **afsluitingsfase** van een groep. In deze fase neemt iemand afscheid van de groep of gaat de groep uit elkaar. Als begeleider kun je dit proces ondersteunen door terug te blikken op de sfeer, onderlinge relaties en behaalde resultaten. Je kunt vragen naar ieders persoonlijke betekenis van de groep en vragen wat de toekomstplannen zijn. Ook kun je een afscheidsritueel ondersteunen, zoals het schrijven van een kaart of het organiseren van een afscheidsbijeenkomst.[5]

Oefening 2: beleving van de fases
Herken jij deze fases in de groepen waarin je hebt deelgenomen? Noem van elke fase iets wat je als prettig en onprettig hebt ervaren.

---

[2] https://www.groepsmaatschappelijkwerk.nl/sites/default/files/Integrale_procesbegeleiding_van_groepen.pdf
https://www.boomhogeronderwijs.nl/media/11/9789024402328.pdf

[3] https://www.groepsmaatschappelijkwerk.nl/sites/default/files/Integrale_procesbegeleiding_van_groepen.pdf
https://www.boomhogeronderwijs.nl/media/11/9789024402328.pdf

[4] https://www.groepsmaatschappelijkwerk.nl/sites/default/files/Integrale_procesbegeleiding_van_groepen.pdf
https://www.boomhogeronderwijs.nl/media/11/9789024402328.pdf

[5] https://www.groepsmaatschappelijkwerk.nl/sites/default/files/Integrale_procesbegeleiding_van_groepen.pdf
https://www.boomhogeronderwijs.nl/media/11/9789024402328.pdf

Voorfase	
Dit vond ik prettig	Dit vond ik niet prettig

Beginfase	
Dit vond ik prettig	Dit vond ik niet prettig

Macht- en affectiefase	
Dit vond ik prettig	Dit vond ik niet prettig

Autonome groep	
Dit vond ik prettig	Dit vond ik niet prettig

Afscheidsfase	
Dit vond ik prettig	Dit vond ik niet prettig

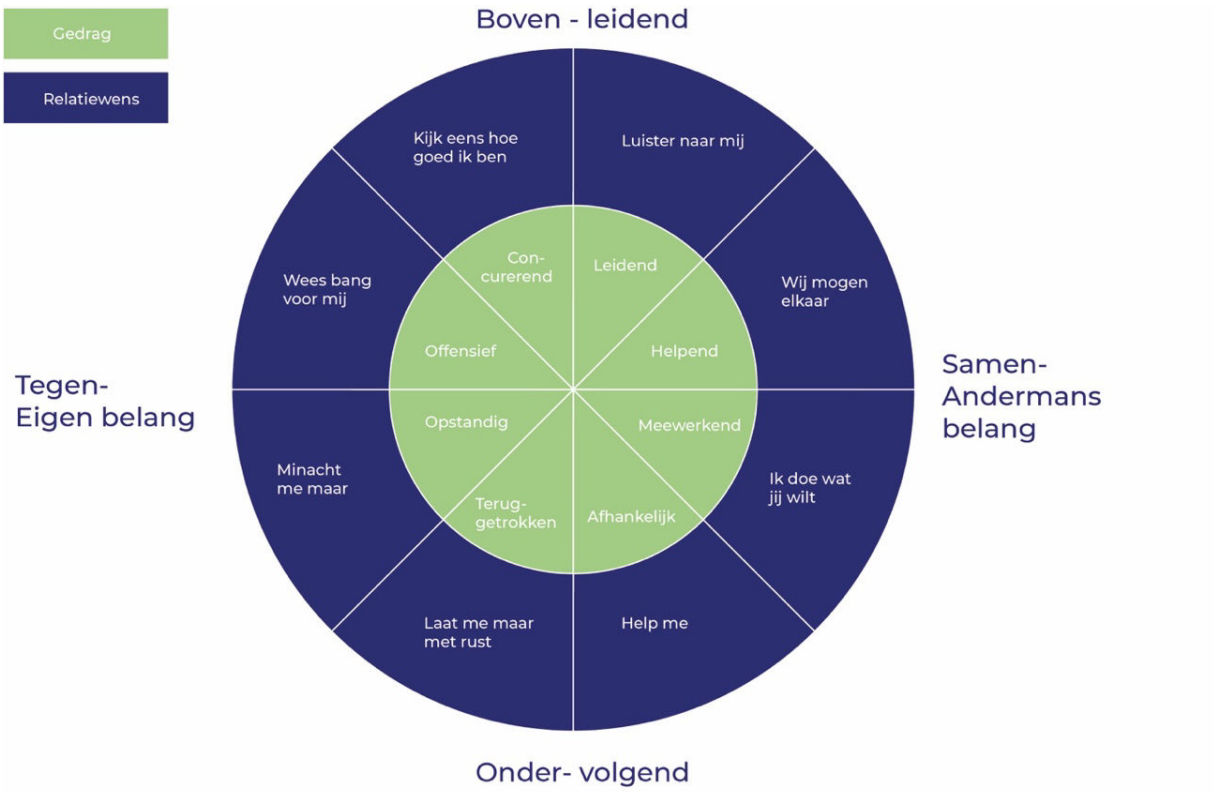
Wat neem je hieruit mee voor jouw rol als begeleider?

Roos van Leary
Gedrag is te voorspellen. Na veel onderzoek ontdekte een team van Amerikaanse psychologen, dat bepaald gedrag een specifieke reactie oproept. Dit is weergegeven in de Roos van Leary.

Om de onderlinge communicatie beter te laten verlopen, kun je als begeleider de Roos van Leary toepassen. Je analyseert het gedrag van jezelf en de deelnemer en verandert jouw eigen gedragspatroon. Hierdoor komt ruimte voor nieuw gedrag bij de ander.

De Roos van Leary kun je verdelen in twee 'assen'.
De verticale as (links en rechts) verdeelt 'tegen' en 'samen' gedrag. Deze helften werken *symmetrisch* aan elkaar. 'Tegen-gedrag' roept 'tegen-gedrag' op en 'samen-gedrag' roept 'samen-gedrag' op. Wanneer je als begeleider meer samenwerking wilt zien, laat je zelf samenwerkend gedrag zien.[6]

De horizontale as (boven en onder) verdeelt 'leidend' en 'volgend'. Deze helften werken *complementair* aan elkaar. 'Leidend-gedrag roept 'volgend-gedrag' op en andersom. Wanneer je als begeleider meer leidend gedrag wil zien, stel je jezelf meer volgend op.[7]



Afbeelding 1: Roos van Leary

In dit filmpje wordt de Roos van Leary kort toegelicht: Filmpje Roos van Leary

[6] https://www.boomhogeronderwijs.nl/media/11/9789024402328.pdf
[7] https://www.boomhogeronderwijs.nl/media/11/9789024402328.pdf

Hieronder volgen nog enkele voorbeelden van gedrag bij elk van de acht vlakken uit de Roos van Leary:
Voorbeeld 1: boven-samen (leidend): zien wat er gebeurt, zelfverzekerd optreden, structureren, duidelijk uitleggen, bedoelingen duidelijk maken, boeiend en enthousiast vertellen.

Voorbeeld 2: samen-boven (helpend/vriendelijk): helpen, belangstelling tonen, redelijk opstellen, vriendelijk of zorgzaam gedragen, tegen een grapje kunnen, vertrouwen bieden.

Voorbeeld 3: samen-onder (begrijpend, meewerkend): geïnteresseerd luisteren, meeleven, soepel zijn, begrip tonen, bereid zijn opnieuw uit te leggen, compromissen sluiten, geduldig zijn, open staan.

Voorbeeld 4: onder-samen (afhankelijk, ruimte gevend): ruimte geven, zelfstandig laten werken, vrijheid en verantwoordelijkheid geven, iets goedvinden, deelnemers hun gang laten gaan of hun zin geven.

Voorbeeld 5: onder-tegen (onzeker, teruggetrokken): zich verontschuldigen, afwachten, ongelijk bekennen, onzekerheid laten merken.

Voorbeeld 6: tegen-onder (opstandig, ontevreden): wachten tot het stil is, zwijgen met ontevreden gezicht, in twijfel trekken, onvrede uiten, wantrouwen.

Voorbeeld 7: tegen-boven (offensief, corrigerend): kwaad worden, anderen op fouten wijzen, irritatie en boosheid uiten, verbieden, corrigeren en straffen.

Voorbeeld 8: boven-tegen (concurrerend, streng): controleren, beoordelen, de groep stilhouden of stil krijgen, streng doen, normen en regels eisen en stellen.[8]

Oefening 3: neem een positie in van de Roos van Leary
Wat is voor jou een comfortabele positie in de Roos van Leary? Welke positie neem je vaker in?

Wat betekent dit voor anderen? Herken je een situatie waarin een ander jou 'volgt' en een bijbehorende positie in de Roos van Leary inneemt?

[8] https://www.boomhogeronderwijs.nl/media/11/9789024402328.pdf

Denk aan een situatie die je lastig vond of vindt. Welke positie nam jij in? En de ander? Met welke positie zou je kunnen oefenen om de situatie te veranderen?

Kernkwadrant Ofman
Het kernkwadrant is door Ofman ontwikkeld als hulpmiddel om meer inzicht te geven in kwaliteiten en frustraties. Hij kan worden ingezet om de onderlinge communicatie te verbeteren. Het kwadrant bestaat uit vier vlakken. Door de vlakken voor jezelf of een ander in te vullen, ontstaat meer begrip voor ieders kwaliteiten en valkuilen. Ook ontdek je jouw uitdaging, wat bijdraagt aan je persoonlijk ontwikkeling.[9]

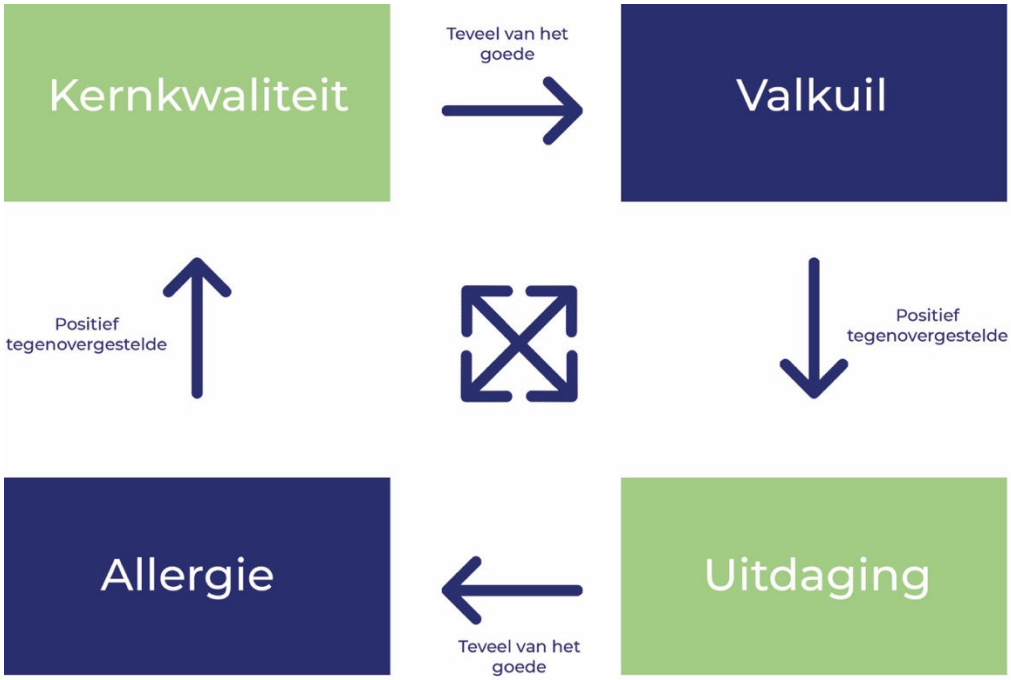
Een **kernkwaliteit** is datgene waar je van nature goed in bent of een kwaliteit die je hebt ontwikkeld. Deze is voor jou meestal vanzelfsprekend, terwijl anderen dit in jou bewonderen. Een kwaliteit kan bijvoorbeeld zijn: flexibel zijn.

Een **valkuil** ontstaat wanneer je te veel van jouw kwaliteit inzet. Je gebruikt jouw kwaliteit in 'overdrive' om een stressvolle situatie te beheersen. Anderen (of jijzelf) ervaren dit gedrag als vervelend of irritant. De valkuil van flexibiliteit is bijvoorbeeld chaotisch gedrag. Je bent dan te flexibel en waait met alle winden mee.

Een **uitdaging** is het positief tegenovergestelde van jouw valkuil. Het kan de balans zijn tussen jouw kernkwaliteit en valkuil. Het is jouw uitdaging of datgene wat je kunt oefenen en inzetten in stressvolle situaties. De uitdaging van iemand die heel flexibel is, is bijvoorbeeld grenzen stellen of dichtbij zichzelf blijven.

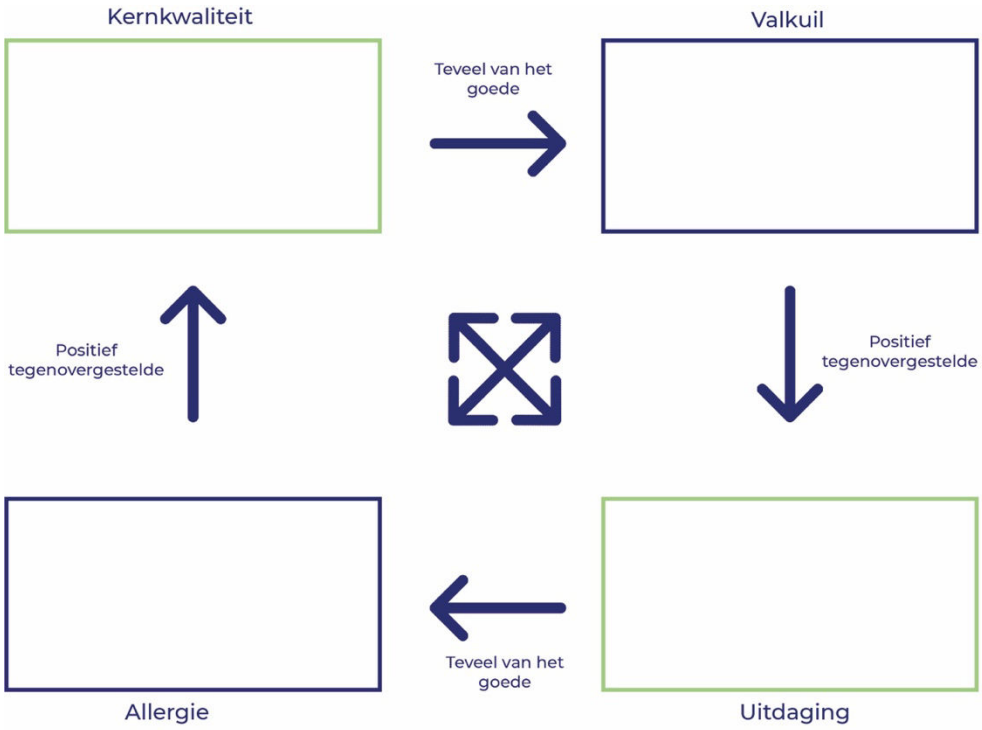
Een **allergie** is datgene wat je heel irritant vindt in anderen. Het is het tegenovergestelde van jouw kernkwaliteit. Iemand die heel flexibel is, kan zich bijvoorbeeld irriteren aan star gedrag of iemand die heel goed zijn eigen grenzen bewaakt en sterk vasthoudt aan zijn eigen plan.

[9] Ofman 2004



Afbeelding 2: Kernkwadrant Ofman

Oefening 4: vul jouw kernkwadrant in
Wat is een kwaliteit van jou als groepsbegeleider? En waar ligt jouw uitdaging? Vul de kernkwadrant in.



Afbeelding 3: Kernkwadrant Ofman – zelf invullen

Dramadriehoek en winnaarsdriehoek
Om de onderlinge communicatie en sfeer te verbeteren, kun je ook jouw rol en die van jouw gesprekspartner bekijken vanuit het perspectief van de dramadriehoek en winnaarsdriehoek. Deze zijn ontwikkeld door Karpman en gebaseerd op transactionele analyse.

Wanneer de sfeer niet goed is, is de kans groot dat je een van de rollen van de dramadriehoek vervult. Elk mens vervult deze rollen regelmatig. De rollen kunnen razendsnel wisselen binnen één gesprek. Bovendien versterken de rollen elkaar. Je wordt dan gevangen in een negatief emotioneel 'spel'. De kunst is om je ervan bewust te worden dat je een van deze rollen vervult en ander gedrag te kiezen: dat van de winnaarsdriehoek.[10]

Afbeelding 4: Dramadriehoek Karpman

De **dramadriehoek** kent drie rollen.

1. **Het slachtoffer**

In deze rol stelt een persoon zich machteloos en afhankelijk op. Bekende uitspraken zijn: 'ik kan dit niet', 'ik geef het op' of 'ja, maar…'. Eventuele suggesties worden niet geaccepteerd. De winst van deze rol is dat het slachtoffer geen verantwoordelijkheid hoeft te nemen voor zijn eigen gedrag. Hij gaat uit van de filosofie: 'ik ben niet oké, jij bent wel oké.'[11]

[10] https://karpmandramatriangle.com/pdf/DramaTriangle.pdf
[11] https://karpmandramatriangle.com/pdf/DramaTriangle.pdf

2. De redder

De redder helpt ongevraagd en heeft altijd een goede oplossing. Bekende uitspraken zijn: 'ik probeer je alleen maar te helpen', 'laat mij het maar doen', 'waarom doe je niet…?'. Door dit gedrag maakt de redder anderen van zijn hulp afhankelijk en zichzelf onmisbaar. De winst voor de redder is dat hij een goed gevoel krijgt doordat hij andere helpt, dit geeft hem een positieve identiteit. Bovendien hoeft hij zich niet bezig te houden met zijn eigen leven, want zijn focus ligt bij de ander. De rollen van het slachtoffer en de redder versterken elkaar. De redder gaat uit van de overtuiging: 'ik ben oké, jij bent niet oké.'[12]

3. De aanklager

De aanklager is degene die boos reageert, verwijten maakt en bestraffend klinkt. Net als de redder, voelt hij zich beter dan de ander. Kenmerkende uitspraken zijn: 'zie je nou wel', 'dit is jouw schuld', 'als jij niet…'. De boosheid kan zich zowel richten op het slachtoffer als de redder. De winst is dat de aanklager geen verantwoordelijkheid hoeft te nemen voor eigen negatieve emoties en schuldgevoelens, maar deze projecteert op de ander. De aanklager gelooft in het idee: 'ik ben oké, jij bent niet oké.'[13]

Het alternatief is de **winnaarsdriehoek**. Deze gaat uit van het motto: 'wij zijn allebei oké'.[14]

Afbeelding 5: Winnaarsdriehoek Karpman

[12] https://karpmandramatriangle.com/pdf/DramaTriangle.pdf
[13] https://karpmandramatriangle.com/pdf/DramaTriangle.pdf
[14] Choy 1990, p. 40-46

Jezelf **kwetsbaar** opstellen is het gezonde alternatief van de slachtofferrol. Je neemt je verantwoordelijkheid voor je eigen gedachten en gevoelens. Je deelt wat er in je omgaat en je vraagt om hulp.[15]

Jezelf **behulpzaam** opstellen is het alternatief voor de redder. Je vraagt of de ander hulp nodig heeft en accepteert het antwoord. Je reageert empathisch met zorg en begrip, maar laat de verantwoordelijkheid voor gedachten en gevoelens bij de ander. Je doet geen dingen die een ander best zelf kan doen.[16]

Assertief zijn is het alternatief voor de aanklager. Je bent je bewust van je eigen gevoelens, wensen en behoeften en spreekt deze uit. Je doet dit op een respectvolle manier, vanuit een ik-boodschap. Je spreekt ergernissen direct uit.[17]

Oefening 5: rol van de dramadriehoek
Denk aan een recente situatie die je onprettig vond. Welke rol uit de dramadriehoek nam je in? En de ander? Hoe reageerden jullie op elkaar?

Wat kun jij in deze situatie doen, om uit de dramadriehoek te stappen? Laat je inspireren door de winnaarsdriehoek.

[15] Choy 1990, p. 40-46
[16] Choy 1990, p. 40-46
[17] Choy 1990, p. 40-46

4. Een korte reflectie op de trainingsdag
Reflecteer in het kort op de volgende vragen.

Hoe vond je het vandaag?

Wat neem je mee?

Wat vond je goed?

Wat kan beter?

Einde trainingsdag 2

Trainingsdag 3: wat doen we vandaag?

1. Terugblik trainingsdag 2
2. Groepsafspraken
3. Grenzen stellen
4. De praktijk van het opzetten van een groep
5. Stel je vraag!
6. Terugkomdag plannen
7. Reflectie op trainingsdag 3 en de training in zijn geheel

1. Terugblik trainingsdag 2

2. Groepsafspraken

Om groepen goed te laten lopen is het noodzakelijk om afspraken te maken met elkaar. Het is goed om die spelregels direct in het begin met elkaar te maken. Zo komen de verwachtingen overeen en kunnen groepsleden aan afspraken herinnerd worden.

Tips

Tip 1: bepaal samen de regels en afspraken in de groep. Beperk je daarbij tot de belangrijkste afspraken. Niemand is gebaat bij een wetboek. Als groepsbegeleider kun je ter voorbereiding zelf een aantal regels op papier zetten en vragen of de groep iets wil aanvullen of veranderen.

Tip 2: verwoord afspraken in 'positieve woorden': zeg wat je wél wilt, in plaats van wat je níet wilt.

Tip 3: geef bij elke afspraak een korte toelichting, zodat deelnemers weten waarom de afspraak belangrijk is.

Tip 4: je kunt de afspraken herhalen door ze regelmatig mondeling te bespreken of ze ergens op te hangen.

Tip 5: herinner groepsleden vriendelijk aan de gemaakte afspraken, wanneer ze zich hier niet aan houden. Het is de toon die de muziek maakt. Zorg wel dát je dit doet, want de groep is gebaat bij duidelijkheid en grenzen.

Hieronder vind je enkele voorbeelden van wat je af zou kunnen spreken. Iedere groep zal zijn eigen invulling hieraan geven. Je kunt onderstaande afspraken gebruiken als leidraad, checklist of als tip/herinnering.

Voorbeelden huishoudelijke afspraken

Voorbeeld 1: we komen om de week op woensdag bij elkaar van 19.30 tot 21.30 uur. In de schoolvakanties zijn er geen bijeenkomsten.

Voorbeeld 2: we komen bij elkaar op Mercator 1 in Sittard in het grote lokaal op de eerste verdieping.

Voorbeeld 3: we starten om 19.30 uur. Vanaf 19.15 uur kun je inlopen om koffie en thee te nemen Zo kunnen we op tijd beginnen.

Voorbeeld 4: juist als het wat 'minder' gaat spreken we af om te komen.

Voorbeeld 5: kun je toch niet komen? Stuur dan een berichtje via WhatsApp.

Voorbeeld 6: roken mag alleen buiten bij de rookplaats.

Voorbeeld 7: de bijdrage voor koffie en thee is €1,- per bijeenkomst. Je kunt dit geld in het bakje bij de koffie en thee neerleggen.

Gedragscode

- We gaan met respect met elkaar om. We laten anderen uitpraten. We houden oordelen voor onszelf.

- Ieder probleem is even serieus en voor iedereen is er evenveel aandacht.
- Elke bijeenkomst begint met de vraag of iemand een dringend punt heeft zodat hij of zij zeker aan de beurt komt.
- De groepsbegeleider bewaakt de tijd. Van alle groepsleden wordt verwacht dat hij of zij hierin meedenkt.
- Je mag aangeven wat je wel en niet prettig vindt in de groep, zonder dat dit als persoonlijke kritiek wordt opgevat.
- Telefoons zetten we stil of uit, tenzij je een dringende reden hebt om bereikbaar te zijn. In dat geval geef je dit aan het begin in de groep aan.
- Datgene wat in de groep wordt verteld, blijft in de groep. In elk geval worden er nooit namen verteld.

Tip: je kunt er ook voor kiezen elke bijeenkomst te starten met de '10 gouden tips van communicatie' van Positieve Gezondheid. Je laat de gespreksregels rondgaan en elke deelnemer leest één van de gouden tips voor.

Oefening 1: voorbereiding groepsafspraken
Schrijf op wat jij nodig hebt om je goed te voelen en samen goed te functioneren in een groep. Wat zijn voor jou belangrijke afspraken?

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

3. Grenzen stellen

Trainingsdag 2 is dieper ingegaan op het maken van afspraken. Als groepsbegeleider is het belangrijk om deze afspraken te bewaken en waar nodig grenzen te stellen. Daarnaast is iedereen verantwoordelijk om zijn eigen grenzen aan te voelen en aan te geven. Omdat dit voor veel mensen moeilijk is, oefenen we hiermee op deze trainingsdag.

Tips voor jou als begeleider
Tip 1: geef op tijd je grenzen aan. Maak van je hart geen moordkuil.

Tip 2: het is de toon die de muziek maakt. Wees vriendelijk en duidelijk. Benoem wat je ziet, wat je voelt en waarom je het belangrijk vindt dat een bepaalde afspraak of gedragscode wordt gevolgd.

Tip 3: wanneer een ander herhaaldelijk een afspraak niet nakomt, ga (één op één) in gesprek. Wees nieuwsgierig. Vraag wat maakt dat de ander zich niet aan de afspraak kan houden of bepaald gedrag laat zien.

Tip 4: maak een afspraak in de groep bespreekbaar, wanneer hij met regelmaat niet wordt gevolgd. Onderzoek de reden en maak indien nodig samen een andere afspraak.

Oefening 2: grenzen stellen
Je krijgt een oefening om grenzen te voelen en aan te geven.

Hoe was het voor jou om deze oefening te doen? Wat heb je geleerd over jezelf?

Wat zijn voor jou belangrijke grenzen in een groep?

Hoe zorg je ervoor dat deze grenzen bewaakt worden?

4. De praktijk van het opzetten van een groep

Maatje

Een belangrijke succesfactor van het opzetten en laten voortbestaan van een groep is het hebben van een geschikte partner om een groep te begeleiden. Twee kunnen en weten meer dan één! Beslissingen kun je samen maken en taken kun je verdelen. Je deelt de verantwoordelijkheid en dat voelt meteen een stuk fijner. Mocht een van jullie ziek zijn, kan de groep toch doorgaan. Zorg dat je een klik hebt met jouw maatje en dat jullie elkaar goed aanvullen.

Groepsleden

Om een groep te vormen heb je in elk geval meer dan twee mensen nodig. De groepsgrootte hangt af van de vorm en van het onderwerp. Voor een gespreksgroep is een aantal van zes tot tien personen ideaal om persoonlijke ervaringen uit te wisselen, voldoende tijd en aandacht per persoon te hebben en om voldoende inbreng en verscheidenheid in de groep te hebben. Een groepsgrootte groter dan tien deelnemers legt druk op alle deelnemers, zeker als dit structureel plaatsvindt. In de beginfase van een groep start je vaak met minder deelnemers. Het voordeel is dat er meer tijd en diepgang is om ervaringen uit te wisselen.

Hieronder vind je enkele tips voor het vinden van nieuwe deelnemers

Tip 1: kijk waar jouw doelgroep veel komt. Misschien in de wachtkamer van een ziekenhuis, een patiëntenvereniging, school of bepaalde winkel. Vraag of je een flyer mag neerleggen of gebruik mag maken van het communicatiekanaal van die organisatie. Misschien mag je een bericht plaatsen in een ledenblad, op de website of wil de organisatie hun cliënten voor jou aanschrijven.

Tip 2: plaats een oproep in een krant of huis-aan-huisblad. Een goed artikel schrijven dat kort en duidelijk is en dat een blad ook werkelijk plaatst, is een kunst op zich. Heb je hier hulp bij nodig? Neem gerust contact met ons op. Denk ook aan lokale radio en tv.

Tip 3: kondig de eerste keer een vrijblijvende informatiebijeenkomst aan waar mensen elkaar kunnen ontmoeten en ervaringen kunnen delen. Zo kunnen mensen laagdrempelig instromen en kun je kijken of er behoefte is aan jouw groep.

Tip 4: spreek met de zorgverleners waarmee deze mensen te maken hebben, zodat zij deelnemers naar jouw groep kunnen verwijzen. Of maak gebruik van het scherm in een wachtkamer van het ziekenhuis, apotheek of huisarts.

Tip 5: bezoek netwerkdagen die georganiseerd worden in de regio en vertel jouw verhaal, leg uit wat jouw groep doet.

Tip 6: start een Facebook-pagina of besloten Facebookgroep.

Tip 7: zet je groep op www.zelfregietool.nl!

Ruimte

Een geschikte ruimte vinden kan soms een hele opgave zijn. Eigenlijk zou dit geen extra zorg mogen zijn voor een groep. Gelukkig faciliteren een aantal gemeenten zelfregiegroepen met kosteloze ruimtes. Lotgenotencontact stimuleert namelijk de

gezondheid en participatie van inwoners. Vraag eens na in de gemeente waar je de groep op wil starten of er mogelijkheden zijn. Ook het team van Zelfregietool.nl heeft een overzicht van geschikte locaties.

Hieronder vind je enkele tips voor het vinden van een geschikte locatie
Tip 1: is de locatie geschikt wat betreft rust, gevoel, sfeer en omgevingsgeluiden?

Tip 2: is de omgeving neutraal genoeg? Sommige locaties stralen een bepaalde sfeer uit, denk bijvoorbeeld aan een GGZ-instelling, ziekenhuis of bij iemand thuis.

Tip 3: is er een onopvallende ingang als dat nodig is?

Tip 4: hoe is de bereikbaarheid? Kunnen mensen met het openbaar vervoer komen? Is er voldoende (gratis) parkeergelegenheid?

Tip 5: bevind de locatie zich in een veilige omgeving in de avonduren?

Tip 6: is de ruimte toegankelijk voor iedereen, ook voor iemand met een rolstoel of beperking?

De eerste daadwerkelijke stap naar een zelfregiegroep is groot en daar zijn vaak al heel wat moeilijke stappen aan vooraf gegaan. In veel gevallen heeft dit te maken met zelfstigma. Ideaal is een gebouw waar meer groepen bij elkaar komen. Hierdoor kan uitwisseling plaatsvinden tussen verschillende groepen en kan kennis en ervaring worden gedeeld. Een ontmoetingsplaats voor iedereen, een ontwikkelingsplaats voor alle mensen!

Financiën
Bedenk waar je werkelijk geld voor nodig hebt. Is het voor een ruimte? Koffie en thee? Onderzoek bij jouw gemeente of er mogelijkheden voor subsidie zijn.

Oefening 3: start jouw groep!
Bedenk zelf wat je nodig hebt om jouw groep op te starten.

Wie kan mij hierbij helpen?

_____

_____

_____

_____

5. Stel je vraag!

6. Terugkomdag plannen

Het is belangrijk om na een aantal weken of maanden, als de groepen gestart zijn, een terugkomdag te organiseren. De terugkomdag staat in het teken van het delen van elkaars opgedane ervaring. Elke persoon en elke groep is anders. Het is zinvol om te leren van elkaars ervaringen. Op de terugkomdag kunnen deelnemers ervaringen en tips uitwisselen.

Ter voorbereiding willen we je vragen om over de volgende vragen na te denken

Vraag 1: hoe is het gegaan?

Vraag 2: wat heb je zelf ervaren als begeleider of als 'maatje'?

Vraag 3: heb je al een 'maatje'?

Vraag 4: wat zijn fijne ervaringen die je opgedaan hebt?

Vraag 5: wat zijn minder fijne ervaringen die je opgedaan hebt?

Vraag 6: waar heb je behoefte aan?

Vraag 7: waar ben je nog zoekende in?

Vraag 8: zijn er praktische zaken waar je tegenaan loopt?

Vraag 9: wat zou je een ander mee willen geven of als tip willen geven?

Vraag 10: is er iets dat je nodig hebt om jouw groep beter te laten functioneren?

De terugkomdag is gepland op:

…….-…….-…….

7. Reflectie op trainingsdag 3 en de training in zijn geheel

Reflecteer in het kort op de volgende vragen.

Hoe vond je het vandaag?

Wat neem je mee?

Wat vond je goed?

Wat kan beter?

Einde training

Heb je na deze training nog een vraag of wil je contact met ons?
Stel gerust je vraag!

Team zelfregie

Esmée van Berlo
Adviseur
esmeevanberlo@burgerkrachtlimburg.nl

Denise Roberts-Schat
Adviseur
deniseroberts@burgerkrachtlimburg.nl

Sanne Jacobs
Adviseur
sannejacobs@burgerkrachtlimburg.nl

Daisy Tuinstra
Procesondersteuner
daisytuinstra@burgerkrachtlimburg.nl

Ester Kösters
Vragenverbinder
esterkosters@burgerkrachtlimburg.nl

Mhorlin Hoogmans
Vragenverbinder
mhorlinhoogmans@burgerkrachtlimburg.nl

Paul Hazelhof
Vrijwilliger
paulhazelhof@burgerkrachtlimburg.nl

Zelfregietool.nl is een onderdeel van Burgerkracht Limburg
Burgerkracht Limburg zet zich in voor een Limburg waarin iedereen op z'n eigen manier meedoet. Daar geloven wij in. Dat kan alleen als alle (Lim)burgers gezien en gehoord worden. En dat begint met weten wat in hun dagelijkse levens speelt.

burgerkracht Limburg

Bronnenlijst

Choy, A. (1990). The Winners Triangle. *Transactional Analysis Journal*, 20(1), 40-46.

Goossens, W. (2004). Integrale procesbeschrijving van groepen. In: Remmerswaal, J. e.a. (1996). Werken Leren en Leven met groepen. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum. Geraadpleegd via: https://www.groepsmaatschappelijkwerk.nl/sites/default/files/Integrale_procesbegeleiding_van_groepen.pdf

Karpman, S.B. (1972). Fairy tales and script drama analyisis. Geraadpleegd via https://karpmandramatriangle.com/pdf/DramaTriangle.pdf

Ofman, D. (2004). *Core Qualities: A Gateway to Human Resources*. Cyan Communications.

Remmerswaal, J. (2015). Handboek Groepsdynamica. Amsterdam: Uitgeverij Boom Nelissen, Amsterdam & Jan Remmerswaal. Geraadpleegd via: https://www.boomhogeronderwijs.nl/media/11/9789024402328.pdf