**Effectief in gesprek /samenwerken met collega of cliënt.**

Hieronder tref je diverse oefeningen aan die a.d.h.v. op vraag van de opdrachtgever worden ingezet.

**Opzet**

De training bestaat minimaal uit 1 e-learning en 1 dagdeeltraining of 2 dagdeeltrainingen. Maximale optie is: 1 e-learning en 5 groepstrainingen in totaal. Dit is afhankelijk van het issue in de praktijk en welk aanbod hierbij past. Dat wordt per aanvraag bekeken.

De e-learning heet: Effectief in gesprek en is gebaseerd op motiverende gespreksvoering. Vorig jaar was de naam: Gedragsverandering in 10 minuten. We zijn bezig om de naam en daarmee de inleidende tekst aan te passen. Derest van de e-learning blijft exact hetzelfde.

**Hoe gaan we te werk?**

Een aanvragen kan ervoor kiezen om die e-learning te doen en daarna vooral te willen focussen op de gesprekstechnieken en niet zozeer op de gehele methode motiverende gespreksvoering. Zeker als er weinig ervaring is dan leer je dit ook niet in een kort tijdsbestek en is het beter om te focussen op een deelonderwerp.

Wij werken niet met een PowerPoint, maar met een flipover. Daardoor kunnen wij nog beter aansluiten bij de klant en diens behoefte in de groep. We putten uit de werkvormen in de bijlage. Als het nodig is ontwikkelen wij een werkvorm op maat.

Communicatie trainingen vraagt aansluiten bij de ander, want dan geven wij het goede voorbeeld. Daarom voegen we geen PowerPoint toe in de bijlage. Mochten hier nog vragen over zijn, laat het ons weten. Wij staan heel graag te woord.

**Inhoud:**

ChristelCare gaat er vanuit dat de aangeleverde inhoud niet verder wordt verspreid. Wij hebben ook afspraken met de trainers die eigenaar zijn van de verschillende werkvormen dat we dit niet zonder toestemming doorgeven aan een andere trainer/instantie. Dit voor de goede orde.

De inhoud wordt op maat ingericht. **Centrale vraag is altijd: Hoe kan ik meer effectief in gesprek met mijn cliënt en/of collega en daarmee prettig samenwerken. Dat is het doel.** Dan maakt het niet uit of het je collega of client is. Wel passen we de werkvormen erop aan. Hoe we er komen is uiteraard afhankelijk van de voorkennis van de groep en het issue wat speelt.

**Duur:?**

Per dagdeel duurt 3 uur en 35 minuten minuten uur exclusief pauzes

**Aanpak?**

Ervaringsgericht, veel verschillende werkvormen

**Leerdoelstellingen per dagdeel:**

De e-learning – zie andere bijgevoegde bijlage

**Dagdeel 1:**

Je bent je bewust van aannames, leert beter luisteren en in contact te zijn en te blijven met je cliënt/collega. Je krijgt ook zicht op wat belangrijk is voor de ander. Als de klant het wenst effectief in gesprek te gaan op basis van motiverende gespreksvoering, dan maken we ook een start met de principes van motiverende gespreksvoering. Dat komt in alle dagdelen terug om vaardigheden verder te ontwikkelen en uit te breiden.

**Dagdeel 2:**

Je krijgt meer beeld over wie er tegenover je zit en hoe je daar optimaal op af kunt stemmen. Je bent meer vaardig in het toepassen van ORBS en leert de kracht van reflectief luisteren. Je leert luisteren naar wat werkelijk gezegd wordt en hoe je hier op door kunt vragen.

**Dagdeel 3:**

Staat het effectief voorkomen/omgaan met weerstand. Wie zit er eigenlijk tegenover mij? Hoe ga je om met de feedback die je krijgt. Verdere ontwikkeling van ORBS staat centraal. Goed luisteren en blijven aansluiten bij de ander komt ook in dit dagdeel terug.

**Dagdeel 4:**

We werken aan de hand van casus en passen de geleerde vaardigheden toe. Wat gebeurt er, wat werkt en wat kan nog meer effectief. De vaardigheden die nodig zijn worden verdiept en herhaald. De eigen praktijk staat hier nog meer centraal.

**Dagdeel 5:**

Staat in het teken van borgen van het geleerde. Hoe kijken we terug. Wat werkt, wat vraagt nog aandacht, hoe houden we het geleerde goed vast en hoe komen we er voor onszelf goed op terug. Deze training kan in intervisie vorm gegeven worden waarna de teams met de praktijkmanager dit zelf blijven doen na ons vertrek. Als de aanvrager niet kiest voor dit dagdeel dan geven wij de praktijkmanager de werkvormen en tools die nodig zijn om dit zelf op te pakken. Borging is een belangrijk onderdeel van ons werk. Zonder borging is het blijvende effect veel lager.. We stimuleren de groepen om het ‘wakker te houden’ met elkaar.

**Hieronder de werkvormen die we inzetten bij Effectief in gesprek met de cliënt.**

|  |
| --- |
| De Jungle (spirit) |
| Samenvatting: Duo’s motiveren elkaar om een levensgevaarlijke brug over te steken |
| Overzicht: Kennismaken met ambivalentie en de Spirit van MI en verbinding leggen met eigen ervaringen. Deze oefening is geschikt voor beginners, maar kan ook voor gevorderden ingezet worden om te oefenen met onderzoeken van ambivalentie.  |
| Beschrijving: Voorbereiding: Verdeel de groep in tweetallen; laat zelf kiezen of bereid voor door briefjes met 1 en 2 erop uit te delen. Plaats de flap-over midden voor in de zaal. Vraag de ene groep in een rij rechts voor de flap te gaan staan. De andere groep in een rij links voor de flap. De deelnemers staan nu twee aan twee tegenover elkaar. Uitleg: De trainer maakt de volgende tekening op de flap- overBrug (4 meter lang / 15 cm breed)**Hotel****Jungle**Diep, dodelijk ravijnen legt ondertussen uit dat de hele groep op excursie in de jungle is geweest. De helft van de groep (de rij links van het bord) is terug in het hotel. De andere helft (de rij rechts van het bord) raakte verdwaald en is achter gebleven in de jungle. Tussen de jungle en het hotel zit een diep ravijn en een loopbrug van 4 meter lang en 15 cm breed. Er kan maar 1 persoon tegelijk over de brug lopen. De trainer dikt het verhaal een beetje aan; ‘de avond valt, je bent alleen, de muggen prikken, je hoort enge dieren geluiden uit de jungle komen, de brug is smal en wankel en het ravijn erg diep….!’Oefening: Vraag de deelnemers in het hotel in gesprek te gaan met de deelnemers in de jungle. Hoe kunnen zij helpen? Na 5 minuten ruilen de deelnemers van plaats tussen hotel en jungle met dezelfde opdracht. Debriefing: vraag de deelnemers hoe zij de oefening ervaren hebben. De trainer vraagt hoe de deelnemers zich in de jungle voelden. Waren er ook deelnemers die in de jungle wilde blijven of die door het ravijn wilde lopen i.p.v. over de brug te gaan? De trainer schrijft de steekwoorden links op de flap-over onder het woord ‘Jungle’. Dan vraagt de trainer hoe de deelnemers de hulp vanuit het hotel ervaren hebben. De trainer schrijft de steekwoorden op rechts op de flap onder het woord ‘Hotel’. De trainer koppelt deze steekwoorden aan de spirit van MI en geeft uitleg.  |
| Materiaal: flap-over en stift. Tijd: 30 minuten |
| Bijzonderheden: Het hotel kan vervangen worden door iets anders; een huis of gewoon een plek die niet per se veilig of goed is voor degene die in de jungle verblijft.  |
| Ontwikkeld door: Ingebracht tijdens TNT 2015 door Ludmilla |

|  |
| --- |
| In 5 stappen naar …. (ORBS) |
| Samenvatting: Deelnemers krijgen direct en visueel feedback door de ORBS te oefenen met de trainer.  |
| Overzicht: Oefenen met ORBS voor beginners. Voor gevorderden kan deze oefening gebruikt worden om te oefenen met behoud- en verandertaal en wrijving. |
| Beschrijving: Voorbereiding: De trainer zet 5 stoelen voor de groep neer. De trainer vraagt de groep naar een praktijk voorbeeld; een casus waar een duidelijk huidig gedrag en een gedragsdoel te onderscheiden is. De trainer kan ook zelf een voorbeeld aandragen; begin is niet sporten / eind is 1x p.w. hardlopen. Begin is geen condooms gebruiken / eind is condooms gebruiken. Voor de duidelijkheid kun je het huidige gedrag en het gedragsdoel opschrijven of tekenen en boven de eerste en laatste stoel hangen. Oefening: De trainer stelt zich voor als de cliënt in de casus en legt haar of zijn huidige gedrag voor aan de groep. De trainer gaat op de eerste stoel links zitten. De trainer legt uit dat iedere keer als hij of zij zich gemotiveerd voelt richting het gedragsdoel, de trainer een stoel opschuift naar rechts om zo het gedragsdoel te behalen. De trainer nodigt deelnemers uit om met de trainer in gesprek te gaan door alleen ORBS te gebruiken. Als de trainer zich gemotiveerd voelt schuift hij of zij een stoel op. Ontstaat er wrijving dan kan de trainer ook een stoel terug gaan. Debriefing: de trainer last tijdens de oefening regelmatig een time-out in; in ieder geval wanneer de trainer een stoel opschuift legt de trainer uit waarom dat zo is. De trainer reflecteert de inbreng van de deelnemers.  |
| Materiaal: vijf stoelen, papier, plakband en stift. Tijd: 30 minuten |
| Bijzonderheden: I.p.v. de trainer kan ook een van de deelnemers plaats nemen op de eerste stoel. Dit geeft de trainer meer ruimte om tijdens de oefening de debriefing te leiden. Deze deelnemer moet dan wel gevorderd zijn en van stoel naar stoel kunnen bewegen bij de juiste toepassing van ORBS |
| Ontwikkeld door: Ingebracht tijdens TNT 2015 door Mariette |

|  |
| --- |
| Affirmaties |
| Samenvatting: Samen affirmaties sterker maken |
| Overzicht: aan de hand van drie stappen sterke affirmaties formuleren |
| Beschrijving: Voorbereiding: Werk in tweetallen. Oefening:Iedere deelnemer kiest een makkelijke cliënt uit die hij of zij recent gezien heeft. Bespreek met elkaar:1. één goede eigenschap van deze cliënt
2. wat hier aan ten grondslag ligt
3. en welke bevestiging hierbij past

Na tien minuten geeft de trainer het signaal om naar de volgende opdracht te gaan. Iedere deelnemer kiest een moeilijke cliënt uit die hij of zij recent gezien heeft. Bespreek met elkaar:1. één goede eigenschap van deze cliënt
2. wat hier aan ten grondslag ligt
3. en welke bevestiging hierbij past

Debriefing:Na 10 minuten vraagt de trainer de deelnemers om de oefening af te ronden. De trainer vraagt hoe de deelnemers de oefening ervaren hebben. En vraagt wie er een bevestiging wil delen. De trainer schrijft de bevestiging op de flap-over. De trainer vraagt feedback van de groep om deze bevestiging sterker te maken.  |
| Materiaal: flap-over en stiftTijd: 30 minuten |
| Ontwikkeld door: Ingebracht tijdens TNT 2015 door Leslie |

|  |
| --- |
| Verander- en behoud taal |
| Samenvatting: verander en behoud taal leren herkennen door ambivalentie uit te vergroten |
| Overzicht: ervaren hoe anderen persoonlijke ambivalentie uitvergroten en hoe status quo blijft bestaan als verander en behoud taal leren evenveel aandacht krijgen. |
| Beschrijving: Voorbereiding: Vraag deelnemers in drietallen te werken. Eén van de drie kiest iets wat hij of zijn graag wil veranderen in de toekomst. De trainer kan de deelnemers helpen een geschikt onderwerp voor de oefening te vinden door het volgende op de flap-over te tekenen. In het midden een cirkel met ‘jij’ erin. Daar om heen pijlen (vertrekkend vanuit de cirkel) met de volgende woorden: oefening, relaties, dromen, financiën, gezondheid, werk. De deelnemers kunnen hier een onderwerp uitkiezen. Oefening: 1)De deelnemer met de verandering gaat drie minuten praten over zijn of haar verandering. De andere twee luisteren alleen. De ene deelnemer van het drietal let op alle redenen die in het gesprek gegeven worden om niet te veranderen. De andere deelnemer van het drietal let op de redenen om juist wel te veranderen. Na drie minuten geeft de trainer een seintje dat dit deel van de oefening afgerond is. 2)De trainer legt uit dat de deelnemer die op de redenen om niet te veranderen heeft gelet in discussie gaat met de andere deelnemer die op de redenen om te veranderen heeft gelet. Ze moeten elkaar proberen te overtuigen van hun gelijk. De trainer loopt rond en zweept de boel op; de deelnemers moeten flink hun best doen om de ander te overtuigen. De deelnemer met de verandering luistert. Debriefing: Na 5 minuten vraagt de trainer deze oefening af te ronden. De trainer vraagt hoe deze oefening was voor de deelnemers. Als eerste worden de ervaringen van de deelnemers met de verandering besproken. Hoe was het voor hen? Daarna de ervaringen van de deelnemers met de redenen om niet te veranderen en als de laatste de deelnemers met de redenen om te veranderen. De trainer reflecteert op de inbreng van de deelnemers. |
| Materiaal: flap-over en stiftTijd: 30 minuten |
| Ontwikkeld door: Ingebracht tijdens TNT 2015 door Julie |

|  |
| --- |
| Rolmodel (spirit) |
| Samenvatting: Ervaren van de MI Spirit door in duo’s te praten over rolmodellen  |
| Overzicht: Kennismaken met de Spirit van MI en verbinding leggen met eigen ervaringen. Deze oefening is voor beginners, MI vaardigheden niet nodig. |
| Beschrijving: Voorbereiding: Verdeel de groep in tweetallen; laat zelf kiezen of bereid voor door briefjes met 1 en 2 erop uit te delen. Vraag alle deelnemers een rolmodel in gedachte te nemen; het kan een familielid zijn, een mentor, collega enz. Uitleg: Vraag de deelnemers in tweetallen in tien minuten de rolmodellen te bespreken:1)aan de hand van de volgende twee vragen-Wat maakt dit rolmodel in je los?-Welke kwaliteiten bezit dit rolmodel?2)De verteller vertelt over zijn/haar rolmodel aan de hand van bovenstaande vragen / de luisteraar stelt alleen vragen ter verduidelijking3)na 5 minuten geeft de trainer een signaal om van rollen te wisselenDebriefing: De trainer rond de gesprekken af en staat voor de groep met een flap-over. Trainer nodigt deelnemers uit te reageren op deze oefening: 1)Wat maakte de rolmodellen los in de deelnemers? De trainer inventariseert, reflecteert en vat samen; noteert links op de flap over.2)Welke kwaliteiten bezitten ze? De trainer inventariseert, reflecteert en vat samen; en noteert midden op de flap over.3)De trainer koppelt de kwaliteiten van de rolmodellen aan de MI spirit en noteert dit rechts op de flap-over. De trainer geeft uitleg over de spirit van MI en vraagt de groep wat zij van deze informatie vinden. |
| Materiaal: flap-over en stift. Tijd: 20 minuten |
| Bijzonderheden: deze oefening is een introductie van de MI spirit en kan gebruikt worden als voorbereiding op de volgende oefening (‘de jungle’).  |
| Ontwikkeld door: Ingebracht tijdens TNT 2015 door Lejda |

**Bevestigen en Bekrachtigen (Stijn van Merendonk)**

Maak tweetallen en bepaal wie als eerste de “cliënt” is en wie de “professional”. De cliënt pakt vervolgens een leuk en luchtig onderwerp om het over te hebben. Een onderwerp wat iets over jou zegt. Bijvoorbeeld een hobby, een passie, iets waar je je graag voor inzet etc.

De “cliënt” mag gedurende een 3 á 4 minuten over zijn/haar onderwerp vertellen. De professional stelt af en toe een vraag of een reflectie maar luistert vooral naar zaken als: persoonlijke kwaliteiten, sterke eigenschappen, talenten, motivatie en reeds gedane stappen/actie.

Als het tijd is geeft de professional de punten die hij/zij gehoord heeft (sterke eigenschappen, persoonlijke kwaliteiten etc) terug.

Vervolgens ontvangt iedereen een hand-out met algemene persoonlijke kwaliteiten die mensen kunnen hebben. Kijk samen eens door de lijst of er nåog enkel zijn die niet benoemd zijn.

Maak vervolgens samen (of ieder voor zich) een lijstje van persoonlijke kwaliteiten die voor jouw cliënten helpend zijn om het “traject of de interventie waarvoor ze bij jouw zijn” succesvol te doorlopen.

Het doel van dit lijstje is om de professional bewust te maken van kwaliteiten van cliënten in het algemeen.

En welke kwaliteiten helpend en minder helpend zijn voor de specifieke setting waarin hij/zij werkt.

Bijvoorbeeld: als iemand voor een burnout bij een professional komt is het benoemen van de kwaliteiten: behulpzaam, zorgzaam, tolerant en betrouwbaar zijn wellicht minder helpend. Omdat deze kwaliteiten wellicht onderdeel van het probleem zijn. En is het benoemen van kwaliteiten als

Duidelijk zijn, voor jezelf opkomen, moedig, consequent, eerlijk en evenwichtig wellicht meer voor de hand liggend.

Vervolgens laat ik vaak 1 á 2 mensen hun lijstje delen met de groep. Dit geeft vaak weer nieuwe inzichten bij anderen.

**Mindfulness meets de reparatie-reflex (10’)**

(Ontwikkeld door Sergio van der Pluijm, Bureau Bewezen Effect)

Herinner de deelnemers aan de reparatiereflex en vertel dat we die gaan onderzoeken op een mindful manier. Het doel hiervan is dat je hem nóg beter gaat herkennen en er gewoon kunt laten *zijn* tijdens een gesprek, zodat je open en onderzoekend kunt blijven en niet meteen gaat oplossen of overtuigen. Instructies:

* Neem even de tijd om helemaal aan te komen ih Hier en Nu: contact stoel / voeten op grond /adem volgen / lichaam scannen (3’)
* Denk nu aan een droom-cliënt: Welke gedachten gaan er door je hoofd? Welke emoties ervaar je? Wat gebeurt er in je lichaam? Hoe is je ademhaling? (2’)
* Denk nu aan een cliënt waar je je ernstige zorgen over maakt, maar die desondanks niet klaar is om na te denken over verandering: Welke gedachten gaan er door je hoofd? Welke emoties ervaar je? Wat gebeurt er in je lichaam? Hoe is je ademhaling? (2’)
* Denk nu aan een fijne vakantie die je hebt meegemaakt of aan leuke plannen die je hebt (1’)
* Nogmaals contact stoel / voeten op grond /adem volgen / lichaam scannen (3’)

Ter afronding kun je kort enkele mensen naar hun ervaringen vragen op een onderzoekende manier. De kunst is hier ook zelf mindfulness te belichamen en niets te gaan fixen.

Doel: deelnemers leren hoe ze de fysieke en emotionele signalen van de repa-reflex kunnen herkennen en hoe ze deze kunnen doorvoelen en toelaten zonder strijd

TITEL VAN DE WERKVORM: 5 vragen (Hilde Jans)

WAT ( wat is het):

Een individuele oefening om verandertaal te ervaren

WANNEER ( wanneer in te zetten):

Op het moment dat je met verandertaal aan de slag gaat

VOOR WIE ( doelgroep):

Iedereen

DOEL ( wat wil je er mee bereiken):

Leren ontdekken wat vragen naar verandertaal met mensen in hun (verander)proces kan doen.

HOE/ INSTRUCTIE ( welke instructie/opdracht geef je)

Vraag iedereen een eigen, wezenlijk dilemma in gedachte te nemen. Iets wat je overweegt om te gaan doen. Iets wat momenteel echt speelt en van belang is.

Het kan iets kleins zijn, *meer bewegen* maar mag ook iets groters zijn, *een andere baan zoeken.*

Vertel duidelijk dat je de inhoud van het dilemma niet gaat bespreken, dus dat ze echt iets kunnen kiezen wat er toe doet.

Geef vervolgens aan dat je 5 vragen gaat stellen en dat ze deze vragen voor zichzelf in het hoofd of op papier kunnen beantwoorden.

Geef ook hier weer aan dat niet na afloop zult informeren naar de antwoorden.

Geef aan dat je aan het einde alleen zult vragen, wat deze oefening met hen heeft gedaan in het proces.

Als iedereen een dilemma heeft kun je beginnen met de vragen (neem de tijd zodat iedereen kan nadenken en antwoorden voor zichzelf:

* Vraag 1: Welk dieper liggend verlangen ligt er onder dit dilemma?
* Vraag 2: Stel je besluit om niet met dit dilemma aan de slag te gaan, waar zou je dan last van kunnen krijgen of waar heb je al last van?
* Vraag 3: Stel je besluit om wel met dit dilemma aan de slag te gaan, wat zou het je concreet kunnen opleveren?
* Vraag 4: Stel je besluit om er inderdaad mee aan de slag te gaan, wat zou een 1e kleine stap (in de goede richting) kunnen zijn?
* Vraag 5: Stel je besluit om met die 1e stap aan de slag te gaan, wie of wat zou je kunnen helpen om het te laten lukken?

Schrijf ondertussen per vraag op je flip over

5 vragen

1. Verlangen
2. Last
3. Opleveren
4. 1e stap
5. Hulpbronnen

NABESPREKEN

Vraag na alle vragen vervolgens wat men heeft ervaren in deze oefening in het proces, zonder iets over de inhoud te delen en geef duidelijk aan alle antwoorden zijn goed. (hieronder voorbeeld reacties):

* Sommige voelen dat ze 1e stap zo kunnen zetten.
* Vaak geven mensen aan dat dit structuur geeft
* Men voelt meer rust, het geeft vaak overzicht
* Anderen merken dat ze er eigenlijk helemaal geen last van hebben en er dus niets mee willen.
* Iemand zei een keer dat verlangen kan ik ook op een andere manier krijgen
* Sommigen kunnen geen 1e stap bedenken
* Anderen weten niet wie ze zou kunnen helpen

Geef vervolgens aan dat je allemaal vragen hebt gesteld naar Verandertaal.

Zet op de flip over achter de woorden:

5 vragen 🡪 naar verandertaal

1. Verlangen 🡪 Wens
2. Last 🡪 noodzaak
3. Opleveren 🡪 Redenen
4. 1e stap 🡪 mogelijkheid
5. Hulpbronnen 🡪 vertrouwen

Geef vervolgens aan dat je inhoudelijk niets van het dilemma weet, maar met 5 vragen mensen aan het denken zet in hun eigen proces en dat iedereen nu in zijn proces ergens anders staat. Sommigen ervaren juist meer status Quo terwijl anderen denken ik kan hier zo mee aan de slag.

Ik zeg dan altijd als ik nu individueel met jullie allemaal een coachingsgesprek aan zou gaan zou ik met de één een plan maken voor de 1e stap en met iemand anders kijken of de last inderdaad niet groot is, en met de volgende kijken wat een hulpbron of een passende 1e stap zou kunnen zijn.

Tot slot:

Kortom, iedereen loopt zijn eigen proces.

Alles wat iemand moet weten over zijn eigen proces is aanwezig in de ander.

Wij hoeven het alleen te activeren.

Deze vragen kunnen ze ook met hun cliënten gebruiken. En dan kun je wel het gesprek aan gaan.

VARIANTEN

Weet ik niet/ niet over nagedacht.

LET OP

Dat je niet inhoud laat delen.

Dat je vooraf niet praat over verandertaal.

Het kan bij sommige mensen intense ervaringen opleveren.

VOORDELEN

Men ervaart het effect van verandertaal

Men ervaart dat je de inhoud niet hoeft te weten om de ander toch te helpen

Men ervaart dat iedereen zijn eigen tempo loopt in het veranderproces

VALKUIL

Ik weet er niet direct eentje.

BRON

Ik weet niet meer of ik het zelf heb bedacht aan de hand van de 7 vragen van Miller. Of dat ik hem netjes ergens een keer gezien en gejat heb…. Sorry….

Oefening rondom Compassie (Erica Bos)

*Stiltemoment*

We nemen een stilte-moment. Denk in twee minuten na over de betekenis van het woord compassie voor jou: welke twee woorden komen dan bij je op? Schrijf die twee woorden op.

*De Compassie-vouwer*

Vouw je eigen compassie-vouwer. Samen maken we stap-voor-stap de vouwer en onder nr. 1 en 2 zet je de woorden die je net bedacht hebt.

*Uitwisselmoment*

* Neem een persoon in gedachten bij wie het voor jou gemakkelijk is om compassie te hebben/voelen/ervaren.
* Bespreek met je buur welke ingrediënten in dit contact maken dat dit bij deze persoon makkelijk voor je is.
* Noteer deze ‘ingrediënten’ in twee woorden op je vouwer onder 3 en 4.

*Uitwisseling van lastige situaties*

* Denk aan iemand die voor jou een uitdaging vormt om compassie voor op te brengen. Welke woorden komen er bij je op die dit lastig maken?
* Wissel je verhaal kort uit in een ander twee- of drietal en bespreek met elkaar wat het lastig maakt en wat jou zou kunnen helpen hierbij. Wat helpt jou dan om compassie in te zetten in het gesprek?
* Noteer weer twee woorden onder nr. 5 en 6, die jou helpen bij het ervaren van compassie.

*Inquiry*

Eerst: A bevraagt B, dan andersom.

Vragensteller vraagt vanuit neutrale stand, steeds zonder te reageren:

1. Wat is compassie voor jou? (4x)
2. Waar voel jij compassie? (4x)
3. Wat is compassie voor jou? (1x)

Nabespreken. Welke twee woorden over compassie, die je net gehoord hebt van de ander, passen ook bij jou?

Schrijf die woorden onder 7 en 8 op je vouwer.

*Tot slot*

Pak je vouwer en ga met iemand anders: getal onder de 8, kijk welk woord eronder staat en wissel uit wat dit voor je betekent.

En ter afronding plenair: wat neem je mee uit deze oefening?

Oefening reflecteren (Hilde Jans)

Geef de verschillende zinnen op een blaadje aan alle deelnemers of schrijf ze op het bord.

Laat iedere deelnemer voor zichzelf in 1 minuut een reflectie bedenken op de eerste zin.

Bespreek vervolgens wat voor soort reflecties er langskomen. Let op behoudtaal en verandertaal.

Laat zien dat meerdere reflecties mogelijk zijn.

Doe dit vervolgens met alle zinnen die hieronder beschreven staan, dus zin voor zin laten opschrijven en plenair nabespreken.

Als alle zinnen zijn geweest, maak je tweetallen.

Een iemand is de cliënt en de ander de begeleider.

De cliënt leest de zin voor en de begeleider reageert met de reflectie die hij/ zij op zijn eigen blaadje had geschreven. Je doet dit met alle zinnen en zo ontstaat een kort gesprekje.

Bespreek kort in het tweetal na hoe de reflecties gingen.

Vervolgens legt de begeleider zijn/ haar blaadje aan de kant en de cliënt leest nogmaals de zinnen voor en nu reageert de begeleider met een reflectie zonder op zijn/ haar blaadje te kijken.

Bespreek plenair de oefening na.

Reflecties op de volgende uitspraken opschrijven:

‘Ik weet niet of deze aanpak voor mij wel gaat werken.’

‘Ik denk trouwens ook niet dat ik hier tijd voor kan maken.’

‘Ik snap wel dat het belangrijk is, maar ik denk niet dat het mij gaat lukken om dit te doen.‘

‘Misschien is er iets wat ik zou kunnen doen om het makkelijker te maken. ‘

Oefening Reageren met een reflectie (Hilde Jans)

In de volgende oefening gaat men leren om met de verschillende vormen van reflecties te werken.

Hierbij laten we de verdiepende reflectie even achterwege en voegen we ‘afmaken van de zin’ toe.

Dus dan hebben we de volgende mogelijkheden:

* Simpele reflectie
* Gevoelsreflectie
* Dubbelzijdige reflectie
* Versterkte reflectie
* Afmaken van de zin

Als eerste geef je een voorbeeld:

voorbeeldzin: Zo groot is het probleem nou ook weer niet.

* Simpele reflectie: ‘Het probleem is niet zo groot als iedereen zegt.’ Of ‘Het valt eigenlijk allemaal best mee.’
* Gevoelsreflectie: ‘Je vindt eigenlijk dat iedereen een beetje overdrijft’ of ‘je voelt je niet serieus genomen.’ Of ‘Je voelt je in ene hoek gezet’
* Dubbelzijdige reflectie: ‘Het probleem is niet erg groot, en tegelijkertijd zou je er nu wel iets aan willen gaan doen.’ Of ‘Je probleem is nu nog niet zo groot en je wilt voorkomen dat het dat wel wordt.’
* Versterkte reflectie: ‘Er is eigenlijk helemaal niets aan de hand.’ Of ‘Je begrijpt niet waarom je hier zit.’
* Afmaken van de zin: ‘Het heeft allemaal weinig voet in aarde, en je snapt niet goed wat je hier doet.’

Vervolgens verdeel je de groep op 6 tallen.

Iedereen schrijft een lastige zin op van een eigen cliënt.

Vervolgens maak je 5 losse kaartjes met per kaartje een vorm van een reflectie:

* Simpele reflectie
* Gevoelsreflectie
* Dubbelzijdige reflectie
* Versterkte reflectie
* Afmaken van de zin

De groepjes gaan in een cirkel zitten.

De 5 kaartjes met de reflecties liggen in het midden.

Iedereen pakt een kaartje met een reflectie.

1 iemand leest de eerste eigen zin voor.

Om beurten reageren de anderen met de reflectie die op hun kaartje staat.

De ontvanger reageert steeds met een zin.

Na afloop gaat men praten welke reflectie wie had. En welk effect de verschillende reflecties hadden.

De kaartjes met de reflecties gaan weer in het midden.

Iedereen pakt een nieuw kaartje met een reflectie.

Iemand anders leest zijn zin voor en de anderen reageren weer om beurten met een reflectie.

De oefening herhaalt zich tot dat iedereen een zin heeft voorgelezen.

Nabespreken

Na afloop in de grote groep de oefening nabespreken.

Wat ging goed, wat is lastig. Heeft iedereen nu meer mogelijkheden om te reflecteren?

**Werkvormen die we gebruiken bij ‘Effectief in gesprek met je collega’**

Iedereen maakt een **eentje met 6 legoblokjes**. Iedereen gaat een ander eentje maken en dat is oké. Oefening in perceptie.

**Jumpmovement:** iedereen aan het woord in wat voor hem/haar belangrijk is in samenwerking in het team. Wij zetten hierbij ‘De beste versie van het team is..’ centraal. Trainer zet op flipover: Waar ben je blij mee, wat mag blijven, waar zijn we trots op” en op de andere “ flipover met wat mag erbij/anders”. Dit doen ze in groepjes van 3, 4 groepen, zodat er geen open deuren komen en iedereen elkaar gaat napraten. “Onze beste versie van het team is een team dat….”

**Binnen buitencirkel:** Comfort zone, stretch zone, panic zone, aan de hand van de werkafspraken. Kijken wat nodig is, voor de individuen in deze afspraken.

Wekelijkse “rituelen” afspreken. Net iets anders dan vergaderen, wat doen we samen om…. goed te luisteren naar elkaar, elkaar oprecht feedback geven etc.. Hoe ga je de gemaakte afspraken ook daadwerkelijk borgen als team? Wat gaan jullie doen?

**Ballonnen ronde:** we vragen de deelnemers te gaan zitten op een ballon. Dat geeft verschillende reactie. De een doet het gewoon de ander niet, de ander heel voorzichtig. Wat heeft deze oefening ons te vertellen? Uitwisseling in de groep.

**Lego spel:** aan de hand van diverse vragen pakt elk individue bij elke vraag een andere kleur legoblokje. Daar komt jouw unieke profiel uit waarmee elk persoon in het team in een bepaald ‘hokje’ past. De gedragsvoorkeuren van Jung worden erbij gehaald om te laten zien welke verschillende karakterstructuren er in de groep zitten en hoe dit uitwerkt op de samenwerking/communicatie en hoe we daar rekening mee kunnen houden in de communicatie.

Systemisch de Kleuren leren kennen, matten op de vloer en mensen laten rondlopen. Ze staan dan op een kleur tegenover iemand anders. Kijken elkaar in de ogen aan en geef aan: wat ik prettig vind in de samenwerking met jou is… waar ik soms tegenaanloop in de samenwerking is… omdat… wat het met mij doet is…

**Jumpmovement.** Beeld van jezelf, wat gaat goed met het oog op de beste versie van het team, wat nog niet. Reflectie met behulp van de App. Ook welke jump jij wilt gaan maken en complimenten zitten hier ook in. De vraagstelling is belangrijk hierin. Waar ben je blij mee, trots op? Welke stap ga je zetten? Hoe kun je nog meer bijdragen aan het teamgevoel?

**Communicatiestijl van het chunken**, voor de vraag achter de vraag, vergaderingen echt goed doorlopen, onderling contact



**Daniel Ofman’s Core Quadranten** in te zetten, te laten maken en daarna met verschillende teamleden samen onder de loep te nemen met elkaar. Je ziet zo de verschillen van kwaliteiten, valkuilen, uitdagingen en allergieën en doordat mensen het in tweetallen met elkaar systemisch doorleven.