

GESPREKSTOOL VRIJWILLIGHEID BIJ DE BRANDWEER



Eindverantwoordelijk:	Fred Heerink (voorzitter Netwerk Vrijwilligheid)
Contactpersoon:	Ricardo Weewer en Karin Dangermond (NIPV) info@nipv.nl
Titel:	Gesprekstool vrijwilligheid
Datum:	April 2024
Status:	Definitief
Versie:	2.0

De gesprekstool kan gedownload worden via nipv.nl en brandweernederland.nl

Met dank aan alle professionals die een bijdrage hebben geleverd aan de gesprekstool.

Deze gesprekstool is tot stand gekomen in samenwerking met het Netwerk Vrijwilligheid en het decanaat Leiderschap en organisatie (NIPV).



Is er nog wel een toekomst voor de vrijwillige brandweer? Deze vraag was de aanleiding voor het programma Vrijwilligheid. De Nederlandse Academie voor Crisisbeheersing en Brandweezorg van het NIPV heeft de afgelopen jaren acht onderzoeken gedaan naar vrijwilligheid bij de brandweer in Nederland. Ook is er een analyse geschreven waarin de belangrijkste resultaten van alle onderzoeken met elkaar worden verbonden. De conclusie is dat er toekomst is voor de vrijwillige brandweer. Maar hiervoor is het wel nodig om anders naar de vrijwillige brandweer te kijken. Hierbij zijn drie thema's te onderscheiden. Thema 1 is Maatwerk: hoe stuurt de brandweer op pluriformiteit in plaats van op uniformiteit? Thema 2 is Aandacht en steun: hoe geeft de brandweer aandacht aan brandweervrijwilligers en de cruciale rol van postcommandanten? Thema 3 is Beeldvorming: hoe creëert de brandweer juiste verwachtingen bij potentiële brandweervrijwilligers en werkgevers?

In één van de onderzoeken is – op basis van groepsgesprekken met vrijwilligers en managementleden uit de 25 veiligheidsregio's – inzichtelijk gemaakt waar momenteel de belangrijkste positieve punten en knelpunten liggen op het gebied van werven en behouden van brandweervrijwilligers. Daarnaast is geïnventariseerd wat de veiligheidsregio's doen om ervaren knelpunten op te lossen. Uit het onderzoek is gebleken dat de ervaren knelpunten en mogelijke oplossingen per post zeer divers zijn. Er wordt veel gestuurd op uniformiteit, terwijl er juist behoefte blijkt te zijn aan pluriformiteit. Of in ieder geval uniformiteit waarbinnen ruimte is voor verscheidenheid. Dit alles vraagt om bezinning op het type leiderschap dat nodig is om het vrijwilligersmanagement binnen de brandweer ook in de toekomst in goede banen te leiden. In een ander onderzoek is – vanuit het perspectief van burgers, vrijwillige brandweervrouwen/-mannen en jeugdbrandweerleden/-leiders – onderzocht waarom het percentage vrijwillige



brandweervrouwen (6 procent) sinds 2009 onveranderd is. De conclusie: er liggen kansen om meer vrouwen bij de vrijwillige brandweer te krijgen én te behouden.

De onderzoeksrapporten vormen een solide basis om binnen het eigen korps of binnen de eigen veiligheidsregio met elkaar in gesprek te gaan over het thema vrijwilligheid bij de brandweer in Nederland. Met deze gesprekstool willen we regio's handvatten bieden om samen in gesprek te gaan en na te denken over een toekomstbestendig vrijwilligersmanagement bij de brandweer. En daarnaast ook inzicht te verkrijgen in lokale knelpunten en mogelijke oplossingsrichtingen op het gebied van werven en behouden van brandweervrijwilligers.

De gesprekstool richt zich op twee verschillende doelgroepen: het biedt de zittende leidinggevenden en ondersteunende afdelingen binnen de brandweerorganisatie een mogelijkheid om in gesprek te gaan met elkaar en met vrijwilligers, maar faciliteert ook de vrijwilligers om onderling stil te staan bij de resultaten uit de onderzoeken.



Deze gesprekstool is gemaakt voor **ploegchefs¹** (leidinggevende op de brandweerpost) en **clustercommandanten²** (leidinggevende van ploegchefs), om het gesprek aan te gaan met de ploegleden van de brandweerpost.

De voorbereiding op het gesprek kan **individueel** worden gedaan of in **samenspraak met de leidinggevende**. Maar je kunt ook denken aan iemand van HR die je kan ondersteunen in de voorbereidingen.

Deze gesprekstool is bedoeld **ter inspiratie** voor een goed en betekenisvol gesprek. Je kunt de instructies volgen of er je eigen draai aan geven.

Wil je concreet met deze gesprekstool aan de slag? **Het stappenplan** helpt je op weg. De gesprekstool is bedoeld als hulpmiddel om in gesprek te komen, het is geen doel op zich.

Het werken met de gesprekstool kan een **periodiek (jaarlijks) terugkerende activiteit** zijn. In de keuze van de doelen en de werkvormen wordt steeds gekeken naar de doelgroep en de stand van zaken binnen het korps.

-
- 1 Ploegchefs, ook wel postcommandanten, ploegleiders, ploegcommandanten, coördinerend bevelvoerders genoemd.
 - 2 Clustercommandant, ook wel afdelingshoofd, sectorhoofd, clustermanager, teamcommandant/-hoofd/-leider, gebiedscommandant en operationeel manager genoemd.



INHOUD

Deze gesprekstool bestaat uit zes onderdelen met elk een eigen doel:

1. In kaart brengen huidige situatie (gedeeld beeld)

2. Inventariseren en wegen van verschillende interventies

3. Samen de toekomst verkennen / wensen inventariseren

4. Kennisoverdracht

5. Teamontwikkeling en inzicht in teamkwaliteiten

6. Ervaringen delen



1. Waarom in gesprek?

Bedenk met welk doel of welke doelen je deze gesprekstoel wilt gebruiken. Het overzicht van doelen en passende werkvormen kan je hierbij op weg helpen.

2. Met wie ga je in gesprek?

Bedenk bij je keuze van een werkvorm ook met wie je in gesprek gaat.

3. Waar of wanneer in gesprek?

Bedenk wat nuttige of geschikte momenten zijn om in gesprek te gaan. De beschikbare tijd en locatie kan ook een rol spelen in je overwegingen.

4. Hoe in gesprek?

Bekijk de voorgestelde werkvormen bij je gekozen doel(en) en kies een of meer werkvormen om in gesprek te gaan.

5. Wat zet het gesprek in gang?

Noteer ideeën, afspraken en eventuele (vervolg) actiepunten die voort zijn gekomen uit het gesprek.





In kaart brengen huidige situatie (gedeeld beeld)

- i** Denk hierbij aan het behouden van vrijwilligers in de huidige situatie en in de gewenste situatie. Maar denk ook aan het werven van vrijwilligers in de huidige vorm en hoe dit in de toekomst zou kunnen.

Werkvormen

- Brainstormen
- Interviews
- Presenteren beeld per groep en samen op zoek naar gedeeld beeld



BRAINSTORMEN

 **Brainstormen is een creatieve werkvorm met als doel snel, veel nieuwe ideeën over een bepaald onderwerp of vraagstuk te genereren. Het kenmerk van een brainstormsessie is dat het waardeoordeel over de geopperde ideeën wordt uitgesteld totdat alle ideeën zijn opgesomd.**

Iedere deelnemer krijgt voldoende ruimte om zijn gedachten te delen met de groep. Naast het centraal stellen van een onderwerp kan er voor worden gekozen om het betreffende onderwerp aan de hand van een aantal richtinggevende vragen te behandelen. Een voorstel voor mogelijke vragen is toegevoegd. Dit kan digitaal bijvoorbeeld door gebruik te maken van Padlet of Mentimeter of op papier met behulp van Post-it's.

Nadat iedereen individueel zijn input heeft gegeven ontstaat er een breed palet aan ideeën en antwoorden. De organisator/gespreksleider inventariseert de opbrengst van de brainstorm en bespreekt wat hij ziet. Is er een rode draad te ontdekken? Kunnen reacties gegroepeerd worden? Wat valt je op? Mogelijk vragen sommige antwoorden om een nadere toelichting of leidt het tot een gesprek met de groep. Sluit af met een samenvatting en geef aan wat het doel is om met deze opbrengst te gaan doen.

Kans: ontdekken van onderwerpen die niet eerder werden overwogen.

Risico: terugkijken naar het verleden, blijven hangen in negativiteit

 **20 - 30 min.**

 **(Openings)vragen:**

- Waarom ben je bij de brandweer?
- Waar ben je trots op, wat is goed gegaan?
- Wat is een reden om bij de brandweer te blijven?
- Wat zou een reden zijn om te stoppen?





Interviews

-  Aan de hand van enkele vragen gaan de deelnemers in kleinere groepjes op zoek naar sterke punten van de huidige situatie. In een vervolgstap zou men kunnen 'dromen' over het gewenste toekomstbeeld en wat kan helpen om daar te komen.

Waar ben je trots op, wat is goed gegaan?

-  60 - 75 min.

-  Zie bijlage Interviews voor een uitgebreide toelichting en richtinggevende vragen.



Presenteren beeld per groep en samen op zoek naar gedeeld beeld

i In kleinere groepjes samen nadenken over de huidige situatie en die in kaart brengen, aansluitend plenair komen tot een gedeeld beeld. Het kunnen woorden zijn, maar beeld kan ook. Er kan gekozen worden uit een breed aanbod van beeldmateriaal, bijvoorbeeld ansichtkaarten of fotomateriaal.

Groepjes maken een gezamenlijk beeld en geven daarna een toelichting bij het gekozen beeldmateriaal. De gespreksleider/organisator vat samen en kijkt of er een rode draad is in de verhalen van de groepjes. Waar staan we nu als hele groep?

Tip: kans bestaat dat er een heel divers beeld ontstaat. Waar zitten de gelijke beelden?

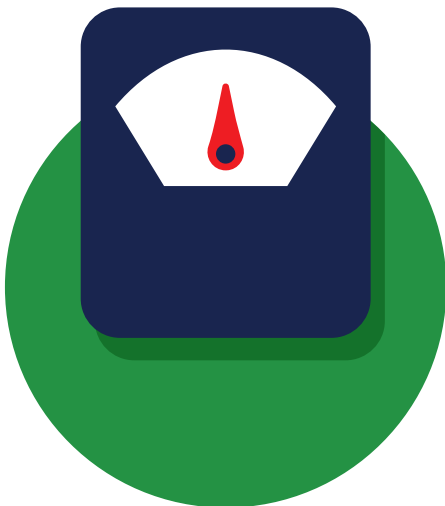
⌚ 20 – 30 min.

... **Kijk naar het beeldmateriaal dat voor jullie ligt en denk aan de volgende richtinggevende vragen:**

- Wat is het eerste dat in je opkomt als je denkt aan je korps?
- Wat gaat er nu goed binnen de ploeg/het korps?
- Wat kan nu niet goed binnen de ploeg/het korps?

Maak op basis van jullie antwoorden op de vragen een keuze uit het beschikbare beeldmateriaal, dit kunnen meerdere afbeeldingen zijn.





Inventariseren en wegen van verschillende interventies

i Interventies die gaan over het behouden van vrijwilligers, maar ook het werven van nieuwe vrijwilligers.

Vragen die kunnen helpen als het gaat om werven zijn bijvoorbeeld:

- Welke interventies zijn succesvol geweest?
- Welke maatschappelijke factoren spelen een rol?
- Welke onderdelen van de organisatie zijn betrokken en verantwoordelijk?

Werkvormen

- Prioriteitenmatrix
- Stellingenspel
- Supersnelle besluitvorming



PRIORITEITENMATRIX

Prioriteitenmatrix (tevreden en belangrijk) [analytische benadering]

-  Het inventariseren van de aandachtspunten is al gedaan. Nu aan de slag met prioriteren en kiezen van de best passende interventies voor eigen korps of regio.

Dit kan door middel van het plakken van stickers zoals in het voorbeeld van Veiligheidsregio Zeeland. Deze methode kan worden gebruikt wanneer een groot aantal onderwerpen tegen elkaar moet worden afgewogen.

Er zijn in het voorbeeld 73 punten benoemd die samengevoegd zijn per cluster: werving, vrijwilligheid, sturing en leiding, vakbekwaam worden en blijven, functioneel, en behouden van brandweervrijwilligers.

Tip: wanneer het erg veel is, kan men ook een selectie maken van de punten evenredig verdeeld over de categorieën.

 60 – 75 min.

-  Zie het voorbeeld van Veiligheidsregio Zeeland (bijlage Presentatie prio's Meerjarenplan Visie vrijwilligheid).

De analyse geeft een beeld van de mate van tevredenheid in relatie tot de mate van belangrijkheid van de beschouwde onderwerpen.

De analyse wordt gemaakt door de organisator na de bijeenkomst en biedt input voor een verdiepende discussie over bepaalde onderwerpen en/of de volgorde waarin zaken kunnen worden aangepakt.





Stellingenspel

- i** Aan de hand van een aantal voorgestelde stellingen fysiek je positie innemen.

Dit doen we langs een thermometer/meetlat. De gekozen positie kan vervolgens worden toegelicht.

- 🕒** 20 min.

- ...** Voorbeelden van stellingen zijn te vinden in de bijlage Stellingen.





Supersnelle besluitvorming¹

- i** Alle deelnemers zetten de drie belangrijkste prioriteiten op een kaart. Deelnemers kiezen steeds per kaart welke zij het belangrijkste vinden.

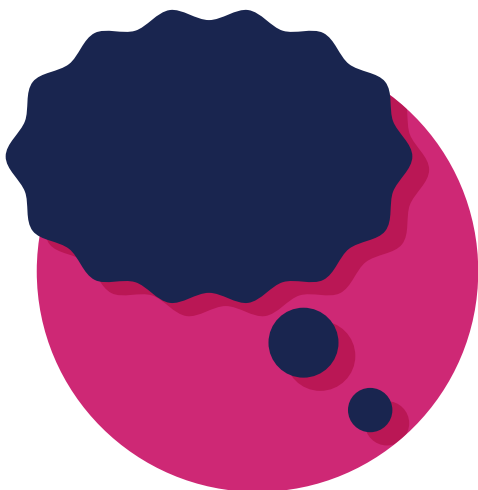
Uiteindelijk per duo een keuze maken voor de belangrijkste prioriteit, deze kaart krijgt een kruis. Dit doet men tweemaal. Na alle keuzerondes blijven er kaarten over met prioriteiten zonder kruis, prioriteiten met 1 kruis en prioriteiten met 2 kruizen. De prioriteiten met 2 kruizen zijn de prioriteiten waar men als groep mee aan de slag wil.

 **30 min.**

- ...** Deze werkvorm kan gecombineerd worden met de werkvorm brainstormen.

1 hetnieuwewerkoverleg.nl





Samen de toekomst verkennen / wensen inventariseren

i Vragen die kunnen helpen als het gaat om 'behouden van vrijwilligers' zijn bijvoorbeeld:

- Welke zaken zijn al dan niet goed geregeld?
- In welke mate zijn we (on)tevreden over bepaalde afspraken of manieren van werken?

Vragen die kunnen helpen als het gaat om 'werven' zijn:

- Hoe ziet de brandweer van de toekomst eruit?
- Hoe maken we het brandweerwerk aantrekkelijk voor 'nieuwkomers'?

Werkvormen

- De toekomstige vrijwilliger
- Prioriteiten stellen
- Happy & sad smiley



De toekomstige vrijwilliger

-  Het invullen van het profiel 'de toekomstige vrijwilliger' op een vel papier een profiel / omtrek maken van een vrijwilliger. Met elkaar nadenken en inventariseren hoe een toekomstige vrijwilliger er uit zal zien. Hoofd: wat moet hij weten? Hart: welk type persoon is hij? Handen: Wat moet hij kunnen?

Tip: Dit is een opstart om aansluitend na te denken over werven.

 30 min.

 Mogelijke opties waar men uit kan kiezen, als voorbeeld:

Wat moet de vrijwilliger weten?

- Van alle markten thuis, allrounder
- Vakspecialist
- Veel kennis van het verzorgingsgebied
- ...

Welk type persoon is de vrijwilliger?

- Sociaal
- Actief
- Flexibel
- ...

Wat moet de vrijwilliger kunnen?

- Goed kunnen sleutelen
- Handig zijn
- Communicatief sterk
- ...





Prioriteiten stellen¹ (urgent/belangrijk)

-  Het inventariseren van de aandachtspunten is al gedaan. Nu aan de slag met prioriteren en kiezen van de meest urgente interventies voor eigen corps of regio. Dit kan door middel van het plakken van stickers.

Tip: Laat ploegleiders (vrijwilligers) met de teamleiders/specialisten (vakafdelingen) in gesprek gaan.

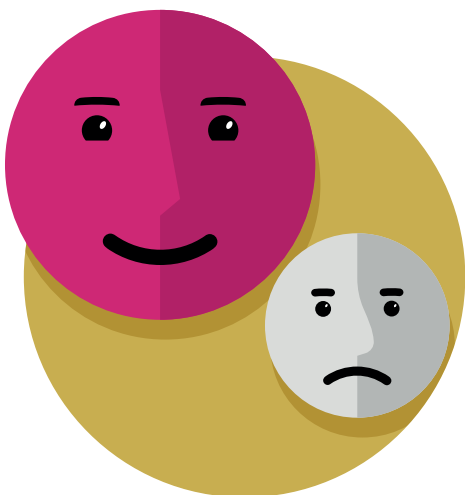
 20 – 30 min.

-  Deze vereenvoudigde uitvoering van de werkvorm 'Prioriteitenmatrix' kan goed als vervolgopdracht na supersnelle besluitvorming.

1 werkvormen.info



HAPPY & SAD SMILEY



i Flipover met een blijde en verdrietige smiley. Centraal staan de volgende vragen:

- Wat gaat nu goed en wil je behouden?
- Wat gaat nu niet goed en wil je achter je laten?

Dit kan in kleine groepjes, maar eventueel ook individueel.

De resultaten aan de wand hangen en gezamenlijk bespreken. Samen kijken waar de overeenkomsten en de verschillen zitten. Misschien kunnen we komen tot gezamenlijke wensen voor de toekomst?

🕒 30 min.





Kennisoverdracht

- i** Met de vrijwilligers de effecten van ingezet beleid bespreken. Ervaren zij het beleid zoals beoogd?

In hoeverre begrijpt men de informatie zoals die uit het onderzoek naar voren is gekomen? Denk hierbij ook aan de webinars.

Werkvormen

- Stellingen
- Pubquiz
- Kenniscarrousel



STELLINGEN



 Deelnemers kijken eerst een van de webinars of nemen de infographic en tips voor het werven en behouden van vrouwelijke brandweervrijwilligers door.

 15 min.

 Stellingen (juist/onjuist), zie bijlage Stellingen.



PUBQUIZ (MET PRIJS!)



-  In groepjes meedoen aan een pubquiz. In de quiz staan vragen over de onderzoeken naar vrijwilligheid bij de brandweer centraal.

Het groepje dat de meeste vragen goed weet te beantwoorden wint uiteraard een prijs.

-  20 min.

-  Quizvragen op basis van de onderzoeksrapporten (zie bijlage Pubquiz).



-  **De deelnemers rouleren langs een 3- of 4-tal gastsprekers.**

Deze gastsprekers nemen de deelnemers in een korte tijd (max. 30 min.) mee in een aspect rondom het thema vrijwilligheid. Onderwerpen in overleg vast te stellen. Dit is afhankelijk van de behoefte van de groep.

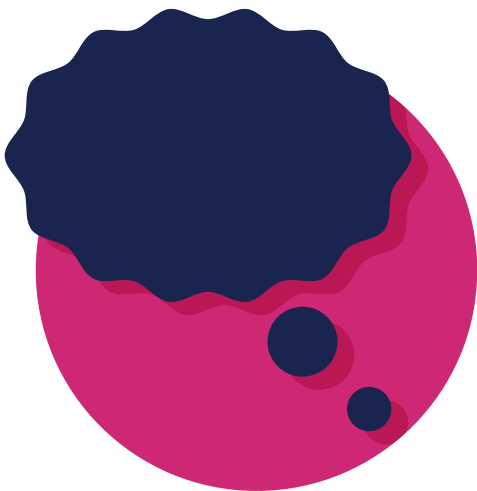
-  **60 - 90 min**

-  **Als onderdeel van vrijwilligersdag. Als vervolg op de inventarisatie/brainstorm/prioritering van punten. Uitgangspunt moet vooral zijn dat het aansluit bij de behoefte van de deelnemers.**

Mogelijke onderwerpen voor de kenniscarrousel:

- Tips & trucs voor het werven van brandweervrijwilligers: hoe maak je een aantrekkelijke flyer/filmpje/Facebook post? Hoe vergroot je je zichtbaarheid? Hoe kun je verschillende soorten doelgroepen benaderen, bijvoorbeeld vrouwen of mensen met een andere etnische achtergrond?
- Vragenvuur commandant/directeur brandweer: een half uur de tijd om al je vragen te stellen.
- Vakbekwaamheid: hoe kunnen post en regio optimaal samenwerken in het verzorgen van aantrekkelijke oefenavonden?





Teamontwikkeling en inzicht in teamkwaliteiten

- i** Bespreekbaar maken van kwaliteiten binnen ploegen/teams die gezien worden of die nog ontbreken.

Werkvormen

- Placemat
- Kwaliteiten
- Complimenten, jij doet mij denken aan ...



PLACEMAT

 **In kleine groepen tot een antwoord van een vraag komen, waarbij iedere mening meetelt.**

De uiteindelijke opbrengst is een helder overzicht per groep over de aspecten waarover overeenstemming bestaat binnen de groep. Werk in groepen van 4. In elke groep ligt een A3 papier (de placemat) in het midden van de tafel. Geef de opdracht of stel de vraag, een voorstel voor mogelijke vragen/thema's is toegevoegd.

Tijdens de denktijd schrijft elke deelnemer voor zichzelf de informatie, antwoorden, mening in één van de buitenste hokken van de placemat. Hierbij vindt nog geen overleg met elkaar plaats. Nadat iedereen klaar is met noteren, volgt de uitleg. Deelnemer 1 licht zijn antwoord toe, daarna, met de klok mee, deelnemer 2, 3, en 4. Na de uitleg volgt een groeps gesprek waarin men elkaar verhelderingsvragen kan stellen en elkaar kan aanvullen.

Tenslotte noteren de deelnemers de gemeenschappelijke antwoorden en aspecten waarover overeenstemming bestaat, in het middelste vak van de placemat.

 **40 min.**

 **Mogelijke vragen/thema's zijn:**

- Hoe zou je de cultuur binnen de organisatie omschrijven?
- Welke mogelijkheden zie je om de cultuur van de organisatie te versterken?
- Hoe zouden wij ons als team kunnen versterken?
- Voor welke werkzaamheden is een ploegleider verantwoordelijk?
- Hoe stemmen we de verantwoordelijkheid van de ploegleider en de ploeg beter op elkaar af?
- Welke normen en waarden zijn vooral op ons team van toepassing?
- Welke normen en waarden vind jij belangrijk?
- ...



KWALITEITEN (1/3)

-  Inzicht in kwaliteiten van het team en de individuele collega's kan worden verkregen door het spelen van het kwaliteitspel. Medewerkers worden zich meer bewust van en spreken zich uit over elkaars kwaliteiten.

Voorafgaande aan het spel kan er aan de groep gevraagd worden wat men waardevolle kwaliteiten vindt. Dus de groep stelt zelf een lijst met kwaliteiten/eigenschappen samen. Op internet zijn legio lijsten met kwaliteiten te vinden. Google bijvoorbeeld op "overzicht kwaliteiten", dan zijn er meerdere bronnen die hiervoor gebruikt kunnen worden.

 45 – 60 min.

-  Deze werkvorm hoeft niet over individuele kwaliteiten te gaan. Ook de kwaliteiten van verschillende ploegen of de kwaliteiten van de organisatie kunnen ook prima als uitgangspunt dienen.

Met welke kwaliteiten zouden de collega's bijvoorbeeld het team of de organisatie omschrijven? Is daar veel of juist erg weinig overlap in?



 Er zijn diverse spelvarianten mogelijk, dit is er een waarbij je vooral elkaars kwaliteiten inschat:

1. Maak kaartjes met elk 1 kwaliteit.
2. Leg de kaarten open op tafel.
3. Iedereen krijgt de opdracht om 8 kwaliteiten te noteren die je bij jezelf vindt passen. De bedoeling is dat medespelers niet zien wat je opschrijft.
4. Haal de kaarten met de kwaliteiten die op de lijstjes staan van tafel, maak daar een stapeltje van en schud de kaarten. Dit kun je bv. doen door allemaal met je rug naar de tafel te gaan zitten en dan om de beurt de kaarten van je lijstje eruit te halen. Als meerdere spelers dezelfde kwaliteiten hebben opgeschreven, zullen één of meer van die kwaliteiten al door een vorige speler bij de stapel zijn gedaan.
5. De overige kaarten met kwaliteiten worden opzij gelegd.
6. De spelers nemen om de beurt een kaart van het stapeltje en laten deze zien. Iedereen probeert in te schatten wie van de medespelers de kwaliteit die op de kaart staat, op zijn of haar lijstje heeft staan. Vertel ook waarom je dat denkt. Elke keer als deze inschatting juist is, krijgt de betreffende speler 10 punten.
7. Het spel gaat door totdat alle kaarten van het stapeltje op zijn. De speler die dan de meeste punten heeft verzameld, kan het beste inschatten hoe de medespelers zichzelf zien en is 'winnaar'.



 Een andere variant, waarbij de deelnemers zich vooral bewust worden van hoe men door anderen wordt gewaardeerd:

1. Elke deelnemer ontvangt willekeurig 5 kaarten met kwaliteiten erop. De rest van de kaarten worden blind op een stapeltje gelegd.
2. Als je aan de beurt bent, neem dan een extra kaart van het stapeltje. Van de 6 kaarten die je nu hebt, dien je er een weg te leggen, namelijk de kaart met die kwaliteit erop waarvan je vindt dat die het minst bij je past.

Je kunt met deze kaart twee dingen doen:

- a. De kaart open voor die speler neerleggen, die volgens jou deze kwaliteit bezit. Geef ook kort de reden waarom je dat vindt. De andere speler laat deze kaart open voor zich op tafel liggen.
 - b. Je legt de kaart op een apart stapeltje als je de kwaliteit niet kwijt kunt bij een van de andere spelers. Doe dit niet te snel. Optie a. heeft de voorkeur!
3. Op deze wijze gaat het spel verder totdat het stapeltje kaarten op is. Gaandeweg passen de 5 kwaliteiten die je in jouw handen hebt steeds meer bij jou.
 4. Leg de kaarten die je in jouw handen hebt open op tafel en vergelijk ze met de kaarten die voor je liggen (vergelijking van het zelfbeeld met het beeld dat anderen van je hebben). Bespreek met elkaar de dingen die opvallen. Welke kaart vond je het leukst om te ontvangen?
 5. Maak op basis van de kwaliteiten die je zelf gekozen hebt, de kwaliteiten die je ontvangen hebt en de overige kwaliteiten in het spel, een lijstje van de 8 meest karakteristieke kwaliteiten die jij hebt.



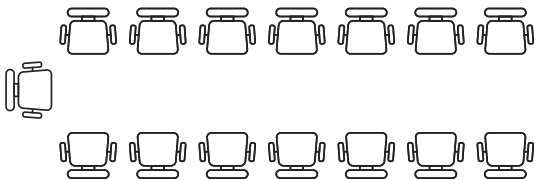
COMPLIMENTEN

Complimenten, jij doet mij denken aan ...

-  Een prima, opbouwende en positieve manier om in een groep collega's individuele kwaliteiten en de bijdrage van eenieder aan de ploeg te kunnen bespreken.

Iedere deelnemer benoemt van elke collega een compliment/kracht/kwaliteit. Dit doet hij door, eerst voor zichzelf, bij iedere andere deelnemer aan te geven aan wie deze hem doet denken en waarom. Dit kunnen bekende mensen zijn, maar ook mensen uit de persoonlijke omgeving van de deelnemer.

Daarna vormt de groep 2 rijen, waardoor er duo's ontstaan. Zet 1 doordraaistoel aan een eind van de rijen.



Men deelt elkaars kwaliteit met de beginzin "Jij doet me denken aan...". Daarna uitleggen waarom.

Laat vervolgens iedereen 1 stoel doordraaien, waardoor er nieuwe duo's ontstaan. Ga door tot iedereen elkaar gesproken heeft.

 45 min.

-  Deze werkvorm kan afgesloten worden met een nagesprek.

Wat zijn de meest gehoorde complimenten? Wat zegt dat over het team of over de organisatie?





Ervaringen delen

- i** **Bespreekbaar maken van de beleving van de medewerkers, in gesprek over ervaringen.**

Werkvormen

- Metafoor kiezen
- Verbeelden/persoonlijk voorwerp
- Intervisie



Metafoor kiezen (ansichtkaarten)

i Soms is het lastig om in woorden te beschrijven hoe iets ervaren is of hoe iets voelt. Vooral als de emoties hoog zitten of er sprake is van persoonlijke normen, waarden en gevoelens.

Soms is het in een groep niet echt gebruikelijk om het over deze persoonlijke belevingen te hebben. Het helpt dan om gebruik te maken van beelden. Verspreid op een grote tafel diverse ansichtkaarten. Het meest geschikt zijn kaarten met een grote diversiteit, zonder al te veel tekst. Iedere deelnemer kiest een kaart waarvan hij vindt dat de afbeelding zijn beleving van de huidige situatie het beste weergeeft. De keuze wordt nader toegelicht aan de groep. Zo komt iedere deelnemer aan bod. De gespreksleider kan verdiepende vragen stellen, maar ook deelnemers kunnen op elkaar regeren tijdens de uitwisseling.

Een variant op deze werkvorm kan zijn dat de deelnemers de gelegenheid krijgen de kaart daadwerkelijk te versturen. Laat ze aangeven aan wie ze de kaart willen versturen en waarom.

L 30 min.

... Gebruik deze werkvorm bij vragen/thema's die draaien om de persoonlijke beleving van medewerkers. Richtinggevende vragen/thema's kunnen zijn:

- Hoe kijk je terug op een organisatieverandering?
- Wat vind je belangrijk bij collegiale bijeenkomsten?
- Wat verwacht je van dit nieuwe beleid?
- Wanneer ben je tevreden?
- Hoe ziet jouw ideale organisatie eruit?
- Hoe heb je de samenwerking ervaren?
- Welke afbeelding komt het meest overeen met je beeld als vrijwilliger?
- ...



METAFOOR KIEZEN (2/2)

 Deze ansichtkaarten/afbeeldingen kunnen ook gebruikt worden om op een actieve manier een bijeenkomst te starten met een relatief grote groep (20 tot zelfs 50 / 60 personen).

Vergroot een beperkt aantal pakkende afbeeldingen tot posterformaat. Hang deze op in de zaal. Begin de bijeenkomst en nodig de aanwezigen uit om bij een poster te gaan staan, die hun gevoel weerspiegelt over het thema van de bijeenkomst. Stimuleer de mensen om in gesprek te gaan met anderen die voor hetzelfde beeld gekozen hebben. Laat plenair twee of drie mensen toelichten waarom ze die poster gekozen hebben. Het leuke van zo'n start is dat er meteen beweging is; mensen kunnen niet rustig blijven zitten.

 30 min.

 Gebruik deze werkvorm bij vragen/thema's die draaien om de persoonlijke beleving van medewerkers. Richtinggevende vragen/thema's kunnen zijn:

- Hoe kijk je terug op een organisatieverandering?
- Wat vind je belangrijk bij collegiale bijeenkomsten?
- Wat verwacht je van dit nieuwe beleid?
- Wanneer ben je tevreden?
- Hoe ziet jouw ideale organisatie eruit?
- Hoe heb je de samenwerking ervaren?
- Welke afbeelding komt het meest overeen met je beeld als vrijwilliger?
- ...



Verbeelden/persoonlijk voorwerp

 Sommige mensen zijn een kei in het verwoorden van hun gedachten en gevoelens. Anderen hebben daar meer moeite mee. Door de deelnemers te vragen een tekening te maken die antwoord geeft op een vraag, kan deze wellicht makkelijker duidelijk maken hoe de situatie door hem ervaren wordt.

Iedereen maakt een tekening die het best antwoord geeft op de gestelde vraag. Laat de deelnemers vervolgens hun tekening toelichten. De gespreksleider kan verdiepende vragen stellen, maar ook deelnemers kunnen op elkaar regeren tijdens de uitwisseling.

Een variant kan zijn om te vragen om een 'tweeluik': laat de deelnemers hun papier in 2en vouwen (of laat ze de voor- en achterkant gebruiken). Vraag daarbij hoe ze de huidige situatie beleven en wat zij als ideale situatie zien. Bijvoorbeeld hoe de samenwerking nu beleefd wordt en wat ze zien als ideale samenwerking. De vergelijking tussen de huidige en gewenste situatie kan van meerwaarde zijn en diepgang faciliteren. Een andere variant kan zijn om de deelnemers vooraf te vragen een voorwerp mee te nemen dat het best het antwoord geeft op een bepaalde vraag/thema. Aan de hand van het voorwerp vertelt men dan vervolgens over de eigen ervaring.

 30 min.

 **Gebruik deze werkvorm bij vragen/thema's die draaien om de persoonlijke beleving van medewerkers.**

Richtinggevende vragen/thema's kunnen zijn:

- Hoe kijk je terug op een organisatieverandering?
- Hoe kijk je naar onze organisatie?
- Teken de organisatie met de verschillende afdelingen (zonder er een organogram/harkje van te maken).
- Hoe ziet een ideale vrijwilliger eruit?
- Hoe beleef je de samenwerking in het team?
- Hoe zou je het team het beste kunnen weergeven?





i **Intervisie is een manier om met collega's te leren van elkaars vragen en ervaringen uit de praktijk.**

Tijdens die bijeenkomst brengen deelnemers vraagstukken in, die vervolgens worden besproken. Intervisie kan in uiteenlopende situaties en voor verschillende soorten vragen worden gebruikt.

🕒 45 - 60 min. per casus

⋮ Enkele voorbeelden van vragen/thema's waarbij intervisie van meerwaarde kan zijn:

- Het samenwerken aan vraagstukken uit de dagelijkse praktijk
- Het werken aan vragen die collega's uit eigen ervaring inbrengen
- Het beschouwen van een vraagstuk vanuit verschillende perspectieven/ervaringen
- Het verwerven van inzicht in het eigen handelen of de werkwijze in de organisatie of het team



i **Intervisie loopt altijd via een aantal vaste stappen. Een basismethode die bij uitstek geschikt is voor beginnende groepen, kent de volgende 5 fases:**

1. Probleeminventarisatie (10 minuten)

De leden van de intervisiegroep brengen hun vraag naar voren. Het liefst kort en helder geformuleerd. De groep maakt een keuze met welk vraagstuk aan de slag te gaan.

2. Analyse (20 minuten)

De groep stelt informatieve vragen. Welke patronen zijn zichtbaar? Wie is betrokken? Wat heeft dit vraagstuk met de collega zelf te maken? Stel open vragen (die beginnen met 'wie', 'wat', 'waar', 'wanneer' of 'hoe') en laat suggestieve en interpreterende vragen achterwege. Geef in deze fase ook nog geen adviezen.

3. Bewustwording (5 minuten)

Deze manier van vragen stellen maakt dat er soms anders naar het vraagstuk gekeken gaat worden. Soms blijkt het eenvoudiger dan gedacht, of juist complexer. Laat de inbrenger, indien nodig, de vraag herformuleren.

4. Advies (25 minuten)

Alle groepsleden geven een advies voor het vraagstuk. Adviezen hoeven niet altijd tot een directe oplossing te leiden, maar kunnen ook aanleiding geven om te reflecteren op de achterliggende oorzaken.

5. Evaluatie (5 minuten)

De intervisiegroep evalueert de werkwijze, het resultaat en maakt afspraken voor de volgende bijeenkomst. Het is verstandig om de volgende keer nog even terug te komen op het eerder ingebrachte vraagstuk en te kijken in hoeverre iemand er iets aan gehad heeft.



 **Op internet zijn ook veel andere werkvormen voor intervisie te vinden. Een voorbeeld is de roddelmethode.**

Bij de roddelmethode mag de inbrenger van de te bespreken vraag zich verder niet in de discussie melden. Hij of zij moet toezien hoe de andere deelnemers over hem 'roddelen'

Stap 1: Vraagintroductie

De inbrenger introduceert zijn vraag en geeft een korte toelichting.

Stap 2: Verkenningsfase

De groepsleden proberen meer duidelijkheid over het probleem te krijgen door gerichte, open vragen te stellen, over inhoud, relatie, gevoel en procedure.

Stap 3: Roddelfase

De vragensteller gaat buiten de kring zitten en mag zich niet bemoeien met het gesprek. Hij of zij luistert aandachtig en maakt aantekeningen over wat hij waarneemt. De groepsleden roddelen 15 minuten met elkaar over de achtergronden van de vraag, de mogelijke oorzaken en oplossingen.

Stap 4: Ervaring

De vraagsteller komt terug in de groep en vertelt hoe hij het ervaren heeft om langs de lijn te zitten. Wat heeft hem of haar geraakt? Is hij het eens met het gegeven advies?

Stap 5: Evaluatie

Inbrenger en groepsleden kijken samen terug op het proces. Wat heeft het opgeleverd en hoe heeft iedereen het ervaren?

