



Andere methodieken

Er zijn ook nog een aantal korte techniekjes die kunnen gebruikt worden voor een evaluatie van de afdelingswerking. Deze zijn uitermate geschikt om te gebruiken tijdens een gewone bestuursvergadering.

Motivatie

Hieronder vind je enkele uitspraken. Het zijn stuk voor stuk mogelijke redenen om bestuurslid te zijn. Als je nog andere uitspraken belangrijk vindt, schrijf ze dan neer in vakje L. Denk voor jezelf over deze uitspraken na en stel een rangorde op volgens eigen herkenbaarheid (nummer ze van 1 tot 10, 1 is de hoofdreden om in het bestuur te zitten; 10 is een reden waar je zelfs nog niet bij stil had gestaan). Nadat iedereen zijn/haar punten heeft ingevuld, kunnen de papieren in de groep besproken worden.

A	Om jongeren een aangename ontspanning te bezorgen.	
B	Omdat ik graag met jongeren omga.	
C	Omdat de bestuursploeg zo'n tof clubje is.	
D	Om de jongeren naast de opvoeding die ze thuis krijgen en op school een stuk vorming mee te geven.	
E	Om het tekort aan begeleiding op te vullen.	
F	Omdat bestuurslid-zijn voor mij een stukje leerschool is voor het latere leven (kinderen, opvoeden, beroep).	
G	Om mezelf te bevestigen, om te laten zien dat ik ook iemand ben.	
H	Omdat ik jonge mensen wil helpen in hun omgang met elkaar.	
I	Omdat ik anders niet weet hoe ik mijn vrije tijd om zou krijgen.	
J	Om jonge mensen bewust te maken van allerlei maatschappelijke toestanden en ze zo te helpen een eigen (kritische) houding daartegenover te vinden.	
K	Omdat ik eigenlijk (onbewust misschien) graag de baas speel.	
L	

Rollenspel

Vier personages uit de bestuursploeg (door toeval bepaald) worden door 4 anderen geïmiteerd. Achteraf mogen de geïmiteerde personen zelf nog aanvullingen of verduidelijkingen geven. Je kan het publiek laten raden wie wordt geïmiteerd.

Streeflijn

Men duidt aan op een blancografiek hoe men zich gevoeld heeft gedurende het voorbije werkjaar. En men probeert uit te zoeken waarom. Ieder doet dit voor zich.

goed gevoel	+3
	+2
	+1
slecht gevoel	+3
	+2
	+1

Ik voel me ...

Iedere deelnemer krijgt een lijstje met zinnen om te vervolledigen. Deze zinnen worden anoniem aangevuld. Als iedereen deze papieren heeft ingevuld, worden ze in groep overlopen.

Mogelijke zinnen zijn:

- Ik voel me...
- Ik mis...
- Ik zou graag willen dat ...
- Ik ben blij met...
- Ik vind het niet leuk dat...
- Wat ik zou veranderen is...
- Mijn hoogtepunt dit werkjaar was...
- Het moeilijkste voor mij was...
- Wat me het meest heeft verrast is ...
- Niemand luisterde toen ...
- Ik ben echt blij dat...
- Ik wenste dat...
- Ik wou dat ik een camera bij had toen...
- Ik voelde me gegeneerd toen...
- Het heeft me deugd gedaan dat...
- Ik apprecieerde het echt dat...
- Ik zou de groep graag vertellen dat ...
- Ik zou graag een oprecht woord van dank willen uitspreken aan ... omdat ...

Rode kaart

Iedereen krijgt een rood en een groen blad. Op het groene schrijft men de positieve dingen die men in de groep ervaart, op het rode de negatieve dingen. Opnieuw volgt een bespreking in groep.

Open vragen

Ieder van de ploeg bekijkt de concrete impulsen die bijdragen tot de groepsverbondenheid en beantwoordt individueel de volgende vragen:

- Welk van de impulsen draagt het meest bij tot de groepsverbondenheid?
- Welke impulsen dragen niet bij tot de groepsverbondenheid?
- Welke andere impulsen zie jij?

Als iedereen dat heeft gedaan worden de antwoorden op grote flappen geschreven en volgt er een gesprek.

Vijf geboden

Ieder krijgt een blad en schrijft vijf geboden op die hij/zij vindt gelden voor de groep (vb 'Men moet op tijd zijn', 'We mogen geen lelijke dingen tegen elkaar zeggen'). Nadien geeft men zijn/haar eigen geboden door aan zijn/haar buur. Deze mag er twee doorschrijven en er twee in de plaats zetten. Je gaat hiermee door tot ieder zijn/haar eigen formulier terug heeft. Je bespreekt wat er over blijft. Alternatief: ieder schrijft op een stuk papier 5 geboden die hij/zij zou willen opstellen voor deze groep. De papiertjes worden doorgegeven. Iedere deelnemer noteert ondertussen eventueel opmerkingen erbij. Nadien praat men over ieders wensen die in de gebodsvormen naar voor gekomen zijn. Je besluit met een aantal afspraken die men in deze groep wil nakomen.

Sprekers en zwijgers

We kiezen een gespreksonderwerp waarover iedereen kan meepraten en dat iedereen aanspreekt. Ieder krijgt vijf lucifers. Telkens wanneer iemand iets zegt in het gesprek, moet hij/zij één lucifer naar het midden van de tafel schuiven (ja en nee zijn kosteloos, je moet minstens een volledige zin zeggen). Op die manier krijgen zwijgers of stille personen ook de kans om iets te zeggen. Ze worden eigenlijk ook min of meer verplicht om deel te nemen aan het gesprek. Ook geeft dit de mogelijkheid om de grote praters even het zwijgen op te leggen.

Overgangsritueel

Ieder krijgt twee kaartjes in verschillende kleuren. Op het ene schrijf je wat je achter wilt laten van dit werkjaar, en op het andere wat je mee wilt nemen naar volgend werkjaar. Nadien wordt dit in de groep besproken.

Levend kwartet

Iedereen schrijft op een papiertje een naam die hij/zij passend vindt voor zichzelf, bijvoorbeeld Robin Hood, Tranendal, Vuilnisbak... Alle papiertjes worden dichtgevouwen en door één iemand verzameld. Vervolgens worden alle namen enkele keren voorgelezen. In groepjes van drie beginnen de deelnemers hardop te overleggen wie er schuil gaat achter een naam. Ze zeggen ook waarom ze denken dat die persoon deze naam, vb. Robin Hood, draagt. Als overeenstemming is bereikt over de identiteit van vb Robin Hood, dan wordt deze persoon uitgenodigd om deel uit te maken van dit groepje. Als de identiteit goed is geraden, komt Robin Hood bij het groepje zitten. Indien het fout is, doet hij/zij dit niet en mag er nog een keer worden geraden. Als er dan nog fout geraden wordt, valt de groep uit en mag de groep waarin de vermeende Robin Hood zat, doorgaan met vragen. Het spel is uit als alle groepsleden uiteindelijk samen in één grote groep terecht gekomen zijn.

Variant: Het is niet nodig dat iemand zichzelf omschrijft aan de hand van een figuur. Het is ook mogelijk dat op voorhand een aantal willekeurige figuren in de hoed gestoken worden. Wanneer de hoed in de kring rondgaat, trekt iedereen een kaart- je uit de hoed. Vervolgens wordt geprobeerd dit kaartje aan iemand anders van de groep toe te kennen. Opnieuw wordt de keuze verklaard aan de ganse groep. Degene aan wie het kaartje wordt gegeven, kan uitleg vragen of verduidelijken.

Wie ben ik?

Er wordt een stoel geplaatst, zo dat de groepsleden degene die er op gaat zitten in het gezicht kunnen zien. Om de beurt gaat een groepslid op de stoel zitten en neemt eerst de tijd om daar gewoon een ogenblik te zitten. Daarna vult hij/zij een aantal zinnen aan die de begeleider hem/haar aanreikt:

- ik ben ...
- ik droom ...
- ik denk ...
- ik vrees ...
- ik weet ...
- ik geloof ...
- ik hoop ...

Wie ben ik, denk jij?

Iedereen krijgt op zijn/haar rug een papier met daarop een van de vragen van de vorige techniek. Iedereen wandelt door elkaar en leest de vragen op mekaars rug. Je kan je antwoord op deze vragen opschrijven op een post-it'je en dit op het blad van de betrokken persoon kleven. Het is de bedoeling dat alle vragen beantwoordt worden door iedereen.

Nadien kan iedereen een antwoord geven op de vraag die op zijn/haar rug geplakt werd en worden de antwoorden die de anderen opgekleefd hadden overlopen en besproken.

Blijde boodschap

Er zijn kaartjes in verschillende kleuren. Elke kleur staat voor een bepaald gevoel:

- Rood is de kleur van de inspiratie: iemand die je in vuur en vlam zet of boven jezelf doet uitstijgen.
- Blauw is de kleur van rust, genegenheid, beminlijkheid en vergeving.
- Groen is de kleur van hoop, verwachting en verlangen.
- Geel is de kleur van vrolijkheid, onbezonnenheid en gekte.
- Wit is de kleur van de onschuld.

Iedereen krijgt van elke kleur één kaartje. Voor elke kleur zoek je een persoon aan wie je een – met de kleur overeenstemmende – boodschap zou kunnen schrijven. Iedereen moet zijn/haar vijf briefjes aan verschillende personen geven.

Wanneer de briefjes geschreven zijn, worden ze 'gepost'. Iedereen maakt een brievenbusje voor zichzelf en post heimelijk zijn/haar briefjes in de juiste bussen (zorg ervoor dat deze op een afstand van de groep staan, zodat de briefjes in het geheim kunnen gepost worden).

Nu mag iedereen zijn/haar brievenbus ledigen en desnoods reageren. Als bijvoorbeeld iemand alleen maar rode briefjes heeft gekregen, kan hij/zij de groep vragen waarom hij/zij zo 'inspireert'.

Tip: indien er veel bestuusleden in jullie ploeg zitten, kan je uiteraard nog kleurkaartjes bij verzinnen.

Hokus Pokus

Iedereen krijgt bij aanvang drie kaartjes waarop telkens één voorwerp is afgebeeld. Er mag één kaartje ingeruild worden. Het is de bedoeling dat iedereen om de beurt vertelt waarom hij/zij welk kaartje aan een bepaalde persoon uit de groep geeft. Een kaartje kan ook aan de hele groep geven worden.

Bijvoorbeeld: ik geef een kaartje met een steen op aan jou, omdat je soms erg hard overkomt, maar ook omdat ik op je kan bouwen. Je zal er altijd zijn voor ons.

Met het derde (en laatste) kaartje, vertelt iedereen iets over zichzelf. Let dus op welke kaartjes je weggeeft!

Stronten (cf. kaartspel 'stronten')

Ieder bestuurslid krijgt 4 kaartjes met één woord op. Bijvoorbeeld: slachtoffer, dom, begin, woede, verwarring, verontschuldiging, genegenheid, mannen, liegen, loslaten, leden, bestuur, Hij/zij mag de kaartjes bekijken. In het midden van de tafel ligt een hoop kaartjes met een cijfer op. Het cijfer drukt een aantal kilo stront uit.

Tijdens het spel moet hij/zij 2 kaartjes bemachtigen die zijn/haar gevoel over de groep weergeven en 2 kaartjes die zijn/haar gevoel over zichzelf weergeven. Waarschijnlijk heeft hij/zij deze kaartjes niet meteen gekregen. Dat zou al te toevallig zijn. Hij/zij schuift dus een kaart die hij/zij niet kan gebruiken

naar zijn buur. Alle bestuursleden doen dit tegelijkertijd. Iedereen geeft dus een kaart weg en krijgt er ook eentje bij. Dit gaat zo door tot iemand zijn/haar vier kaartjes heeft bemachtigd. Deze legt zijn/haar hand op de hoop strafpunten die in het midden van de tafel ligt. De anderen kloppen ook onmiddellijk af op de hand van de eerste. Degene die als laatste zijn/haar hand legt, krijgt een strafpuntkaart. De speler die begon met afkloppen moet telkens een woordje uitleg geven bij zijn/haar 4 gekozen woorden.

Gekleurd water

Noteer vooraf enkele stellingen die je de groep graag zou voorleggen. Bijvoorbeeld:

'Contact leggen met ouders na de activiteit is een verantwoordelijkheid van elk bestuurslid', of 'Het wordt tijd dat we laatkomers op de vergadering een strafopdracht geven', ...

Ieder bestuurslid krijgt nu een bekertje met rode verf. In het lokaal staat ook een doorzichtige bokaal met helder water. Een bestuurslid geeft aan in welke mate hij/zij akkoord gaat met de stelling door veel verf (akkoord) of zeer weinig verf (niet akkoord) in de bokaal te doen. Hoe gekleurer het water wordt, hoe meer de groep dus akkoord gaat met de stelling. Je kan twee vergelijkingsbokalen plaatsen. Eentje met helder water en eentje met zeer veel rode verf in, zodat het contrast beter duidelijk wordt.

Per stelling is uiteraard een nieuwe bokaal helder water nodig.

Mens erger je niet

Je maakt een spelbord met daarop rode, blauwe en groene bollen. Elke deelnemer kiest een voorwerp als pion. Deze mag om te starten ergens willekeurig op een bol gezet worden. Je gooit om beurt met een dobbelsteen. Kom je:

- Op een blauwe bol: dan vertel je hoe jij de taakverdeling in de afdeling ziet. Wat zit goed, wat zou moeten veranderen volgens jou. Zijn alle taken verdeeld, of worden er taken over het hoofd gezien,
- Op een groene bol: dan mag je iemand anders een vraag stellen over de afdelingswerking.
- Op een rode bol: dan vertel je iets over de sfeer in de groep, de communicatie onderling, de samenwerking, ...
- Met twee (of meer) op hetzelfde vakje, dan geef je aan elkaar één puntje van positieve kritiek en één puntje van negatieve kritiek.

Tip: je kan uiteraard kleuren naar hartelust bij verzinnen.

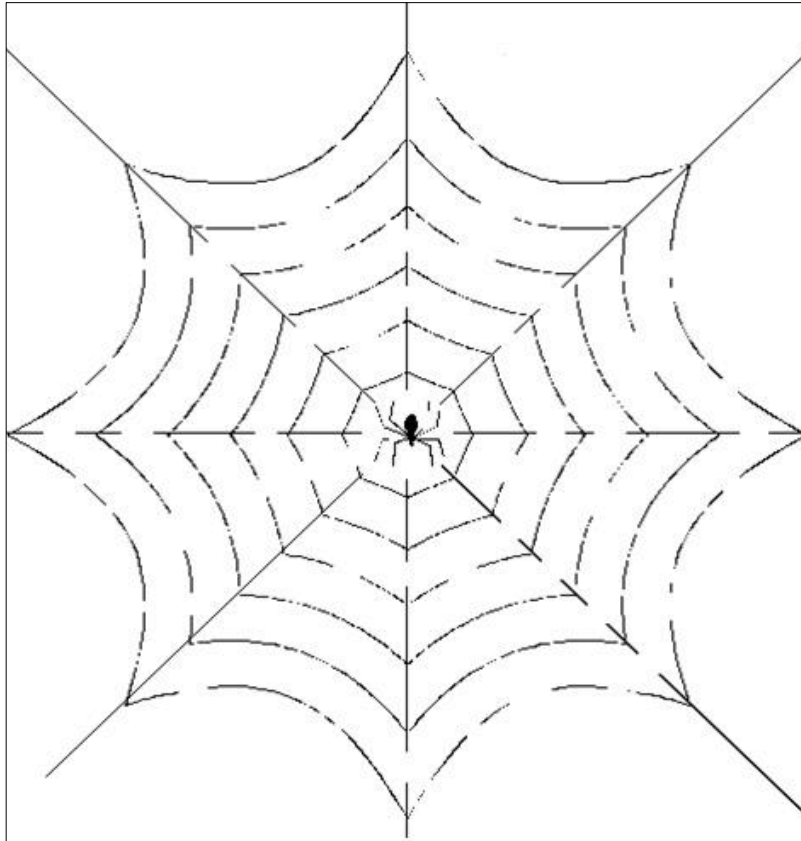
Meer-minder-gelijk

Iedereen neemt een groot vel papier en maakt drie kolommen: 'meer', 'minder', 'gelijk'. In de kolom MEER worden dingen geschreven waarvan je vindt dat er het afgelopen werkjaar tekort aan was, of waarvan je gewoonweg nog meer wil. In de kolom MINDER komt alles wat er teveel is, waar teveel aandacht naar gaat, wat storend is. In de kolom GELIJK de dingen die goed zijn zoals ze zijn.

Alle bladen wordend voorgelezen (kan anoniem gebeuren). Er mag discussie ontstaan. Formuleer nadien, uitgaande van mekaars opmerkingen en commentaren, wat je samen wilt veranderen aan je werking en wat je zeker wilt behouden.

Het spinnenweb

Elk lid van het bestuur krijgt een spinnenweb. Elke spie van het spinnenweb staat voor een bepaald aspect van de werking, vb. creativiteit, regelmaat van activiteiten,... Nu kan elke spie worden ingekleurd; hoe meer blokjes van de spie worden ingekleurd, hoe beter de afdeling volgens jou op dit punt scoort. Een spie helemaal niet inkleuren duidt op een zeer gebrekkige uitwerking van dit onderdeel.



Kringevaluatie

Alle bestuursleden staan in een kring. Iedereen sluit de ogen. Nu zetten degenen die zich goed voelen in de groep een stap voorwaarts, degenen die zich niet goed voelen zetten een stap achterwaarts. Afhankelijk van de grootte van de stap krijg je een indicatie van de intensiteit van het gevoel (grote stap → heel erg goed / slecht).

Nu mag iedereen zijn/haar ogen openen. De onderlinge positie wordt besproken. Tijdens het gesprek blijft iedereen op zijn/haar plaats staan. Achteraf kan van plaats veranderd worden.

Tip: duid de startkring aan met krijt. Zo zie je steeds hoe iedereen zich verplaatst.

Manometermethode

Voor elk bestuurslid wordt het volgende in elkaar geknutseld: een kartonnen ronde schijf met een beweegbare naald in het midden (in plaats van drukken wordt gewerkt met kleurvlakken: het eerste vlak is rood, het tweede oranje, derde geel het vierde groen): de manometer. Er worden nu een aantal stellingen voorgelezen en naargelang het bestuurslid het meer en meer eens is met de stelling, drijft hij/zij de druk op (rood wil zeggen dat hij/zij het helemaal eens is met de stelling: hoge druk) Als hij/zij het niet helemaal eens is met de stelling, wordt het geel,... als hij/zij het volledig oneens is met de stelling wordt de naald in het groen 'lage druk' gehouden.

Ieder lost dit voor zich op (dus zonder dat de anderen mee kunnen kijken). Op teken van de begeleider draaien alle bestuursleden hun schijf om. Na inventarisatie van de verschillende antwoorden kan er eventueel gediscussieerd worden waarom iemand iets anders antwoordde, over mogelijke oplossingen, een planning,....

Vouwblad

Bovenaan een blad wordt de naam van elk lid van de bestuursploeg geschreven. De leiding zit in een kring. Ze moeten onder de naam zowel iets positiefs als iets negatiefs schrijven over die persoon. Als dat gebeurd is, geven ze het blad door aan degene die links van hen zit, maar eerst moeten ze hun geschreven stuk afdekken door het om te plooiën. Zo gaat men verder tot men terug zijn/haar eigen blad heeft gekregen. Je mag het echter nog niet open plooiën. Het wordt voorgelezen door een neutraal persoon (die de dingen minder scherp voorstelt dan ze geschreven staan) en er kan dan eventueel over gediscussieerd worden.

De rechtbank

De leiding wordt in twee kampen verdeeld: een pro-kamp en een contra-kamp. De begeleider leest een stelling voor (die natuurlijk te maken heeft met de situatie in de afdeling). De pro's geven allerlei argumenten voor en de contra's doen het omgekeerde. Er mogen enkel argumenten gebruikt worden die effectief met de afdeling te maken hebben (er mogen dus geen fictieve argumenten gebruikt worden). Zo krijgt men een inventarisatie van de goede en slechte kenmerken van een bepaald onderdeel van de werking. Er kan, na het horen van alle aspecten, beslist worden of het nodig is om bepaalde onderdelen van de werking onder handen te nemen.

Rond motivatie en demotivatie

Zet je samen voor een groot blad papier en houd twee maal een brainstorm van 10 minuten.

1. Wat motiveert mij om naar de KLJ te komen?
2. Wat demotiveert mij om naar de KLJ te komen?

Schrijf de kernwoorden op het blad. Maar denk erom: in deze brainstorm wordt er niet van gedachten gewisseld of gediscussieerd. Het is 10 minuten geconcentreerd en in stilte je gedachten de vrije loop laten.

Bespreking:

Omcirkel de woorden die er uit springen: omdat ze belangrijk lijken, door meerdere mensen herkend worden.

Probeer duidelijkheid te krijgen over welke de motiverende en de demotiverende dingen zijn in de groep. Ga na hoe je de laatste kan veranderen.

Welk kaartje past bij mij?

Iedereen kiest 1 karaktereigenschap voor iemand anders en stopt dit in de rugzak van die persoon. Bij de bespreking maakt de persoon zijn/haar rugzak leeg en kijkt naar de eigenschappen die hij/zij gekregen heeft. Gaat hij/zij akkoord?

Ambitueus	Avontuurlijk	Bedachtzaam
Behulpzaam	Belangstellend	Bemiddelaar
Bescheiden	Betrouwbaar	Consequent
Creatief	Direct	Doelgericht
Doorzetter	Duidelijk	Eerlijk
Enthousiast	Evenwichtig	Flexibel
Geduldig	Gedisciplineerd	Gemoedelijk
Genieter	Gevoelig	Gul
Handig	Humoristisch	Idealistisch
Initiatiefrijk	Inlevingsvermogen	Inspirerend
Intelligent	IJverig	Kan goed analyseren
Kan goed luisteren	Kan relativeren	Krachtig
Levendig	Makkelijke prater	Mild
Moedig	Nieuwsgierig	Nuchter
Ordelijk	Organisator	Openhartig
Oplettend	Optimistisch	Praktisch
Respectvol	Rustig	Serieus
Speels	Spontaan	Tactvol
Tevreden	Toegewijd	Vastberaden
Veelzijdig	Verantwoordelijk	Verdraagzaam
Voor jezelf opkomen	Vriendelijk	Vrolijk
Weet te overtuigen	Weet te onderscheiden	Zelfstandig
Zelfverzekerd	Ziet samenhang	Zorgzaam
Zorgvuldig		

Vervormingen

Aarzelend	Afstandelijk	Agressief
Arrogant	Bazig	Bemoeizuchtig
Bevooroordeeld	Bot	Brutaal
Cynisch	Doet minachtend	Doet negatief
Drammerig	Egoïstisch	Fanatiek
Gemeen	Geremd	Gesloten
Haatdragend	Hebberig	Humeurig
Jaloers	Kan geen 'neen'	Kan slecht luisteren
Klagerig	Koppig	Kortzichtig

Krenterig	Lichtgeraakt	Ligt dwars
Loslippig	Lui	Naïef
Onderdanig	Onhandig	Ongedisciplineerd
Ongeduldig	Onoprecht	Onredelijk
Onrustig	Ontevreden	Onverdraagzaam
Onverschillig	Onzelfstandig	Onvoorzichtig
Onzeker	Opdringerig	Oppervlakkig
Opschepperig	Overgevoelig	Overmoedig
Overbezorgd	Passief	Pessimistisch
Pietlullig	Saai	Slordig
Star	Streng	Te kritisch
Traag	Vaag	Verkwistend
Verlegen	Verward	Waait met alle winden mee
Wantrouwig	Weet te misleiden	Wispelturig
Zweverig		

Dierenbeschrijving

De deelnemers krijgen achtereenvolgens verschillende bladen papier met bovenaan de naam van een andere deelnemer. Iedereen vergelijkt de persoon, wiens naam bovenaan het blad staat, met een dier. Telkens kan er wat uitleg bij geschreven worden. Daarna plooien ze hun tekst om en geven het papier door aan de volgende.

De beschrijvingen worden in groep besproken nadat iedereen de kans kreeg zijn/haar eigen blad te lezen.

Verkeersborden

Laat elke deelnemer een verkeersbord maken voor de groep: een gebods- of verbodsbord waarmee hij/zij een verwachting uitdrukt over het gedrag van de anderen. Laat de deelnemers eventueel de betekenis van elkaars verkeersborden raden.

Bespreek de verkeersborden zeker goed in groep, zodat iedereen weet wat elkaars verwachtingen naar de groep toe zijn.