



Mindful Managers Training Programma

Module 5: GIVE

Handboek voor trainers Bijlage 5



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. [Project Number: 2017-1-UK01-KA202-036546]



Inhoud

Onderwerp 1 - Give door middel van positieve coaching.....	3
Doelstellingen van de Module Give	4
Doelstellingen van het Thema Geven door middel van positieve coaching.....	4
Activiteiten.....	4
Activiteit A/1 - Video-observatie.....	5
Activiteit A/2 - Theorie.....	5
Activiteit A/3 - Wat is mijn doel?	7
Activiteit A/4 - Coach de Coachee	8
Activiteit B/1 - Puzzel	10
Activiteit B/2 - Herkennen van de zinnen	11
Activiteit B/3 – Jezelf coachen	12
Activiteit B/4 - Groepsdiscussie	14
Activiteit C/1 - Jump-IN.....	15
Activiteit C/2 - Jump-IN reflectie.....	15
Activiteit C/3 - Theorie en praktijkvoorbeeld	16
Activiteit C/4 - Script	17
Onderwerp 2 – Geweldloze communicatie	20
Doelstellingen van Module Geven.....	21
Doelstellingen van het onderwerp Geweldloze communicatie.....	21
Activiteiten.....	21
Activiteit D/1 - Puzzelopdracht	22
Activiteit D/2 - X-factor	23
Activiteit D/3 - Rollenspel	24
Activiteit D/4 - Groepsdiscussie	24
Activiteit E/1 - Script: do's en don'ts.....	25
Activiteit E/2 – Flip market	26
Activiteit E/3 - Vals of echt?.....	27
Activiteit E/4 - Rollenspel.....	28



Activiteit F/1 - Slecht verlopen situatie.....	29
Activiteit F/2 - Theorie	30
Activiteit F/3 – World café	32
Activiteit F/4 - Video	33

Module 5 - GIVE

Onderwerp 1 - Give door middel van positieve coaching

Doelstellingen van de Module Give

Aan het einde van deze module moeten de deelnemers in staat zijn:

1. Om de kracht van samenwerking te ervaren.
2. Om menselijke verbindingen te creëren, die het mogelijk maken om medelevend te geven en te ontvangen.
3. Om zich bewust te zijn van de eigen impact op zichzelf en op anderen.
4. Om een positieve impact met behulp van mindful technieken te verhogen.

Doelstellingen van het Thema Geven door middel van positieve coaching

Aan het einde van dit thema moeten de deelnemers in staat zijn:

1. Om zichzelf en anderen te helpen door oplossingsgericht denken te faciliteren.
2. Om meer impactvolle oplossingen te bieden door de ander actief te betrekken bij het verkennen van de doelstellingen, het huidige gedrag, de opties/oplossingen en de bereidheid om te veranderen.
3. Om anderen uit te dagen en hen te ondersteunen in een ontwikkelingsproces, door hen te helpen om bewustzijn te genereren, keuzes te maken en verantwoordelijkheid te nemen voor hun acties.

Activiteiten

Kolb cyclus A	• A/1 - Video-observatie
	• A/2 - Theorie
	• A/3 - Wat is mijn doel?
	• A/4 - Coach de Coachee
Kolb-cyclus B	• B/1 - Puzzel
	• B/2 - Herkennen van de zinnen
	• B/3 - Coach zelf
	• B/4 - Groepsdiscussie
Kolb cyclus C	• C/1 - Jump-IN
	• C/2- Jump-In reflectie
	• C/3 - Theorie en praktijkvoorbeeld
	• C/4 - Schrift



Activiteit A/1 - Video-observatie

Fase	Reflectieve waarneming	Tijd	Ongeveer 15 minuten
Doelstellingen van de activiteiten	Tegen het einde van deze oefening moeten de deelnemers in staat zijn: <ul style="list-style-type: none"> • Om het onderscheid te maken tussen de verschillende fasen van het GROW-model. • Om het doel van elke fase te begrijpen. • Om voorbeeldvragen voor elke fase te formuleren. 		
Materialen die nodig zijn voor de activiteit	Video, bijvoorbeeld: https://www.youtube.com/watch?v=Pa_dgOqw0Z8		
Inhoud	Video, bijvoorbeeld: https://www.youtube.com/watch?v=Pa_dgOqw0Z8		
Activiteit	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ik zal je een gedeelte van een video van een coachingsessie laten zien. Het deel duurt (x) minuten. 2. Ik wil graag dat je 1) de verschillende fasen die je observeert in de coachingsessie opschrijft. Schrijf voor elke fase op 2) wat je denkt dat het doel is van de fase en 3) welke vragen er gesteld worden. 3. Na de video kan je je resultaat vergelijken met dat van je buurman. Nadien bespreken we de resultaten in groep. 4. Controle: is alles duidelijk? 5. Speel de video af. 		
Beoordeling	Groepsdiscussie: welke fasen zijn er? Wat is het doel van elke fase? Welke vragen worden er in elke fase gesteld? Wat zijn de overeenkomsten in de resultaten in elke groep? Wat zijn de verschillen?		

Activiteit A/2 - Theorie

Fase	Abstracte conceptualisering	Tijd	Ongeveer 10 minuten
Doelstellingen van de activiteiten	Tegen het einde van deze oefening moeten de deelnemers in staat zijn: <ol style="list-style-type: none"> 1. Om het onderscheid te maken tussen de verschillende fasen van het GROW-model. 2. Om het doel van elke fase te begrijpen. 3. Om voorbeeldvragen voor elke fase te formuleren. 4. Om het model te kunnen gebruiken en situaties te herkennen waarin het model gebruikt kan worden. 		

Materialen die nodig zijn voor de activiteit

PowerPoint, flipchart en whiteboard

Inhoud



G: Verduidelijken van het doel/van de wenselijke situatie

- Wat wil je bereiken? Wat is het verwachte resultaat van je mogelijke acties??
- Wat moet er in de toekomst verbeteren?
- Hoe zou de situatie voor jou moeten zijn om tevreden te zijn?
- Wat wil je in plaats van het probleem?

R: Wat is de realiteit/de huidige situatie?

- Wanneer gaat het goed? Wanneer ging het beter voor jou?
- Welke aspecten van de huidige situatie moeten worden behouden?
- Hoeveel impact en controle heb je momenteel op deze situatie?
- Wat heb je tot nu toe ondernomen?
- Wie is erbij betrokken? Wat doen zij? Hoe belangrijk zijn zij om een goede oplossing te krijgen?
- Wat werkt er al? Wat is er al aanwezig?
- Welke vooruitgang heb je al geboekt? Hoe is het gelukt?

O: Wat zijn de mogelijkheden?

- Welke alternatieven heb je?
- Hoe goed of hoe grondig zullen anderen het probleem kunnen oplossen?
- Wat zijn de voor- en nadelen van de verschillende opties?
- Hoe gemakkelijk of moeilijk zijn deze opties voor jou?
- Wat ga je doen als het probleem is opgelost?
- Wat wil je anders doen in vergelijking met eerder ondernomen acties?

W: Wat is je eerste stap naar de oplossing/de weg vooruit?



	<ul style="list-style-type: none"> • Welke optie zou je het meest bevallen? • Welke optie gaat je effectief uitproberen? • Hoe weet je of het effectief werkt? • Wie zijn de belangrijke spelers die het eindresultaat mee gaan bepalen? • Hoe voel je je? <p>Hoe kan ik (de werkgever/manager) je bij dit initiatief verder ondersteunen?</p>
Activiteit	<ul style="list-style-type: none"> - Geef uitleg over de verschillende fases, gelinkt aan de discussie. - Laat de deelnemers de fases illustreren met de vragen die in het videogedeelte worden gesteld. - Geef een korte checklist voor elke fase. - Vertel de groep hoe ze dit model kunnen gebruiken. Waarom is het voor hen relevant? In welke situaties kunnen ze het gebruiken? Wat is het effect?
Beoordeling	<ul style="list-style-type: none"> - Laat de deelnemers de fases illustreren met vragen die in het videofragment worden gesteld. - Laat de groep het gebruik van het model bespreken.

Activiteit A/3 - Wat is mijn doel?

Fase	Actief experimenteren	Tijd	Ongeveer 30 minuten
Activiteitstitel	Wat is mijn doel?		
Doelstellingen van de activiteiten	<p>Aan het einde van deze oefening moeten de deelnemers in staat zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Om het doel door vragen te stellen te ontdekken. 2. Om de realiteit te verkennen door meer mindful vragen te stellen. 3. Om de neiging om advies te geven en oplossingen voor te stellen te onderdrukken. 4. Om de neiging tot overanalyse van het probleem te onderdrukken. 		
Materialen die nodig zijn voor de activiteit	Checklist met fases en voorbeeldvragen voor elke deelnemer		
Inhoud	<p>G: Verduidelijken van het doel/van de wenselijke situatie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat wil je bereiken? Wat is het verwachte resultaat van je mogelijke acties?? • Wat moet er in de toekomst verbeteren? • Hoe zou de situatie voor jou moeten zijn om tevreden te zijn? • Wat wil je in plaats van het probleem? <p>R: Wat is de realiteit/de huidige situatie?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wanneer lukt het wel? Wanneer ging het beter voor jou? • Welke aspecten van de huidige situatie moeten worden behouden? • Hoeveel impact en controle heb je momenteel op deze situatie? • Wat heb je tot nu toe ondernomen? • Wie is erbij betrokken? Wat doen zij? Hoe belangrijk zijn zij om een goede oplossing te krijgen? • Wat werkt er al? Wat is er al aanwezig? 		



	<ul style="list-style-type: none"> • Welke vooruitgang heb je al geboekt? Hoe is het gelukt? <p>O: Wat zijn de mogelijkheden?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welke alternatieven heb je? • Hoe goed of hoe grondig zullen anderen het probleem kunnen oplossen? • Wat zijn de voor- en nadelen van de verschillende opties? • Hoe gemakkelijk of moeilijk zijn deze opties voor jou? • Wat ga je doen als het probleem is opgelost? • Wat wil je anders doen in vergelijking met eerder ondernomen acties? <p>W: Wat is je eerste stap naar de oplossing/de weg vooruit?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welke optie zou je het meest bevallen? • Welke optie gaat je effectief uitproberen? • Hoe weet je of het effectief werkt? • Wie zijn de belangrijke spelers die het eindresultaat mee gaan bepalen? • Hoe voel je je? • Hoe kan ik (de werkgever/manager) je bij dit initiatief verder ondersteunen?
Activiteit	<ol style="list-style-type: none"> 1. We gaan nu oefenen om het doel en het realiteitsdeel te verkennen. Een goede formulering van het doel en een positieve verkenning van de realiteit zal de rest van het proces vergemakkelijken. 2. Ik zal je in paren verdelen. 3. De eerste persoon zal een uitdaging formuleren waarmee hij of zij worstelt. 4. De tweede persoon zal de eerste coachen door vragen te stellen. Het doel is om het doel en de realiteit van de uitdaging te verkennen, zonder oplossingen te formuleren of het probleem te overanalyseren. Het doel moet specifiek en haalbaar zijn, en binnen de controle van de gesprekspartner liggen. De realiteit moet zich op de positieve kant van de uitdaging en de acties richten. 5. Nadat je een ronde hebt gedaan, draai je de rollen om en herhaal je de oefening. 6. Ik zal ook bij elke groep langskomen, om te zien welke tips ik je kan geven. 7. Controle: is de oefening duidelijk? 8. Verdeel de teams. 9. Start!
Beoordeling	<p>Ga bij elke groep langs om te zien hoe het met de oefening lukt. Geef waar mogelijk extra advies.</p> <p>Herhaal aan het einde van de oefening voor de hele groep de tips die nuttig zijn.</p>



Fase	Concrete ervaring	Tijd	Ongeveer 30 minuten
Doelstellingen van de activiteiten	Aan het einde van deze oefening moeten de deelnemers in staat zijn: <ol style="list-style-type: none">1. Om zichzelf en anderen te helpen door oplossingsgericht denken te faciliteren met behulp van het groeimodel.2. Om meer impactvolle oplossingen te bieden door de ander actief te betrekken bij het verkennen van de doelstellingen, het huidige gedrag, de opties/oplossingen en de bereidheid om te veranderen.3. Om anderen uit te dagen en hen te ondersteunen in hun ontwikkelingsproces door hen te helpen om bewustzijn te genereren, keuzes te maken en verantwoordelijkheid te nemen voor hun acties.		
Materialen die nodig zijn voor de activiteit	Geen		
Activiteit	<ol style="list-style-type: none">1. We lopen nu door het hele proces in groepjes van drie.2. Splits de paren op en voeg je bij de mensen met wie je tijdens de vorige oefening niet hebt gewerkt.3. De coachee legt zijn uitdaging uit.4. De coach maakt gebruik van het model om de coachee te faciliteren om tot een oplossing te komen (gebruik de checklist).5. De derde persoon is de waarnemer. Hij of zij schrijft op wat de coach goed doet en wat hij de volgende keer beter kan doen. De waarnemer kan ook het gesprek pauzeren om feedback te geven, zodat de coach de feedback kan uitproberen en het gesprek opnieuw kan voeren.6. Wissel na elke oefening van rol tot iedereen elke rol heeft opgenomen.7. Ik kom langs. Twijfel niet om me te roepen als je vragen hebt of als het gesprek vast loopt.8. Is alles duidelijk?9. Start!		
Beoordeling	Laat de deelnemers nadenken over het doel waarvoor ze het model zullen gebruiken en over hoe ze dat precies zullen doen.		



Activiteit B/1 - Puzzel

Fase	Abstracte conceptualisering	Tijd	Ongeveer 15 minuten
Doelstellingen van de activiteiten	Tegen het einde van deze oefening moeten de deelnemers in staat zijn: <ol style="list-style-type: none"> Om de verschillende fasen van het model te kennen. Om de fasen in de juiste volgorde te zetten. Om het gebruik van het model te kennen. 		
Materialen die nodig zijn voor de activiteit	Puzzelen van de fasen, de doelen van de fasen, voorbeeldvragen en een tijdlijn		
Inhoud	<p style="text-align: center;">RATING SCALE WITH THE GROW</p> <p>G = Goal R = Reality O = Option W = Willingness</p> <p>G: Verduidelijken van het doel/van de wenselijke situatie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat wil je bereiken? Wat is het verwachte resultaat van je mogelijke acties? • Wat moet er in de toekomst verbeteren? • Hoe zou de situatie voor jou moeten zijn om tevreden te zijn? • Wat wil je in plaats van het probleem? <p>R: Wat is de realiteit/de huidige situatie?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wanneer lukt het wel? Wanneer ging het beter voor jou? • Welke aspecten van de huidige situatie moeten worden behouden? • Hoeveel impact en controle heb je momenteel op deze situatie? • Wat heb je tot nu toe ondernomen? • Wie is erbij betrokken? Wat doen zij? Hoe belangrijk zijn zij om een goede oplossing te krijgen? • Wat werkt er al? Wat is er al aanwezig? • Welke vooruitgang heb je al geboekt? Hoe is het gelukt? <p>O: Wat zijn de mogelijkheden?</p>		



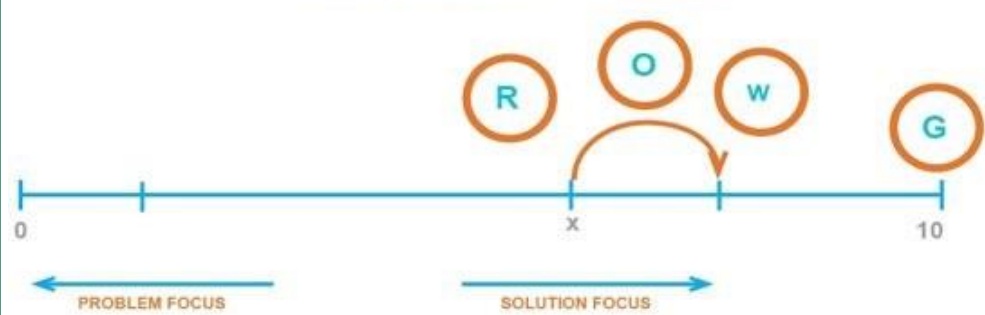
	<ul style="list-style-type: none"> • Welke alternatieven heb je? • Hoe goed of hoe grondig zullen anderen het probleem kunnen oplossen? • Wat zijn de voor- en nadelen van de verschillende opties? • Hoe gemakkelijk of moeilijk zijn deze opties voor jou? • Wat ga je doen als het probleem is opgelost? • Wat wil je anders doen in vergelijking met eerder ondernomen acties? <p>W: Wat is je eerste stap naar de oplossing/de weg vooruit?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welke optie zou je het meest bevallen? • Welke optie gaat je effectief uitproberen? • Hoe weet je of het effectief werkt? • Wie zijn de belangrijke spelers die het eindresultaat mee gaan bepalen? • Hoe voel je je? • Hoe kan ik (de werkgever/manager) je bij dit initiatief verder ondersteunen?
Activiteit	<p>Voor de volgende tool beginnen we met een puzzeloefening. Het instrument is een gespreksgids, die vaak wordt gebruikt bij coachings. De gespreksgids wordt gebruikt om het oplossingsgericht denken in jezelf en in anderen te faciliteren.</p> <p>Verdeel jullie in groepen van 2 tot 4 personen voor de puzzeloefening.</p> <p>Oké, nu geef ik je de stukjes van een puzzel. Het doel is dat je de verschillende fasen van het model in de juiste volgorde plaatst. Vervolgens leg je bij de verschillende fasen de puzzelstukken met het doel van elke fase. Tot slot plaats je de puzzelstukken met de voorbeeldvragen bij de juiste fase.</p> <p>Je krijgt 10 minuten om de puzzeloefening te maken. Nadien bekijken we samen de oplossing.</p>
Beoordeling	<p>Overlopen van de puzzel: welke fase heb je als eerste gezet? Waarom? Had iedereen hetzelfde? Wie had iets anders? Welke fase heb je op de eerste plaats gezet?</p> <p>Het juiste antwoord is ... Wat is het doel van die fase? Is deze volgorde logisch? Waarom?</p>

Activiteit B/2 - Herkennen van de zinnen

Fase	Actief experimenteren	Tijd	Ongeveer 20 minuten
Doelstellingen van de activiteiten	<p>Aan het einde van deze oefening moeten de deelnemers in staat zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Om de vragen bij elke fase te kennen. 2. Om de verschillende fasen te herkennen. 3. Om te weten hoe een coachingsgesprek wordt gevoerd. 		
Materialen die nodig zijn	Videofragment		

voor de activiteit	
Inhoud	Videofragment, bijvoorbeeld: https://www.youtube.com/watch?v=Pa_dgOqw0Z8
Activiteit	<ol style="list-style-type: none"> Ik ga je een videofragment laten zien waarin de GROW-methode wordt gebruikt. Observeer het gesprek en schrijf de vragen op die de coach in elke fase stelt. Na het fragment zullen we de oplossing overlopen. Het fragment duurt 15 minuten. Is de oefening duidelijk? Start de film.
Beoordeling	Waar is elke fase begonnen? Welke vragen werden in deze fase gesteld?

Activiteit B/3 – Jezelf coachen

Fase	Concrete ervaring	Tijd	Ongeveer 30 minuten
Doelstelling van de activiteiten	<p>Aan het einde van deze oefening moeten de deelnemers in staat zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> Om het groeimodel te gebruiken om problemen/uitdagingen te analyseren. Om vragen te stellen om de verschillende stappen van het model te verkennen. Om de voordelen van het gebruik van het groeimodel te ervaren. 		
Materialen die nodig zijn voor de activiteit	GROW-schema, voorbeeldvragen		
Inhoud	<p style="text-align: center;">RATING SCALE WITH THE GROW</p>  <p> G = Goal R = Reality O = Option W = Willingness </p> <p>G: Verduidelijken van het doel/van de wenselijke situatie</p>		



- Wat wil je bereiken? Wat is het verwachte resultaat van je mogelijke acties?
- Wat moet er in de toekomst verbeteren?
- Hoe zou de situatie voor jou moeten zijn om tevreden te zijn?
- Wat wil je in plaats van het probleem?

R: Wat is de realiteit/de huidige situatie?

- Wanneer lukt het wel? Wanneer ging het beter voor jou?
- Welke aspecten van de huidige situatie moeten worden behouden?
- Hoeveel impact en controle heb je momenteel op deze situatie?
- Wat heb je tot nu toe ondernomen?
- Wie is erbij betrokken? Wat doen zij? Hoe belangrijk zijn zij om een goede oplossing te krijgen?
- Wat werkt er al? Wat is er al aanwezig?
- Welke vooruitgang heb je al geboekt? Hoe is het gelukt?

O: Wat zijn de mogelijkheden?

- Welke alternatieven heb je?
- Hoe goed of hoe grondig zullen anderen het probleem kunnen oplossen?
- Wat zijn de voor- en nadelen van de verschillende opties?
- Hoe gemakkelijk of moeilijk zijn deze opties voor jou?
- Wat ga je doen als het probleem is opgelost?
- Wat wil je anders doen in vergelijking met eerder ondernomen acties?

W: Wat is je eerste stap naar de oplossing/de weg vooruit?

- Welke optie zou je het meest bevallen?
- Welke optie gaat je effectief uitproberen?
- Hoe weet je of het effectief werkt?
- Wie zijn de belangrijke spelers die het eindresultaat mee gaan bepalen?
- Hoe voel je je?
- Hoe kan ik (de werkgever/manager) je bij dit initiatief verder ondersteunen?

Activiteit

In de volgende oefening wil ik dat je het schema voor je eigen probleem of voor een uitdaging waar je mee te maken hebt, aanvult.

Bedenk eerst een uitdaging en neem dan het hele model door. Wat is je doel? Zorg ervoor dat het specifiek, haalbaar en binnen je bereik is. Verken dan de realiteit, zonder het probleem al te zeer te analyseren. Je kunt de checklist gebruiken en jezelf vragen stellen om het model voor je eigen probleem te vervolledigen.

Na 15 minuten bespreek je je analyse per twee. Leg uit wat je al hebt, probeer samen de gaten te dichten en probeer een oplossing te vinden. Help elkaar, niet door oplossingen voor te stellen, maar door vragen te stellen waar de ander nog niet aan gedacht heeft.

Ik kom bij elke groep langs. Als je een vraag hebt of als je vast zit, roep me dan. Veel succes!



Beoordeling	Heeft de coachingsessie geholpen? Wat was het effect van het kijken naar de uitdaging door de blik op het model? Wat vond je gemakkelijk? Wat vond je moeilijk om te doen?
--------------------	--

Activiteit B/4 - Groepsdiscussie

Fase	Tijd
Doelstellingen van de activiteiten	Reflectie en observatie Ongeveer 20 minuten Aan het einde van deze oefening moeten de deelnemers in staat zijn: <ol style="list-style-type: none"> 1. Om het gebruik van het model te kennen. 2. Om de voor- en nadelen van het gebruik van het model te begrijpen. 3. Om de valkuilen van coaching met het GROW-model te herkennen.
Materialen die nodig zijn voor de activiteit	Geen
Inhoud	
Activiteit	Voor deze oefening leg je niet alleen de oefening uit, je faciliteert ook een groepsdiscussie. Mogelijke vragen zijn: wat is belangrijk bij coaching? Wanneer is coaching een goed idee? Wanneer is het een slecht idee? Wat zijn mogelijke valkuilen bij coaching? ...
Beoordeling	-



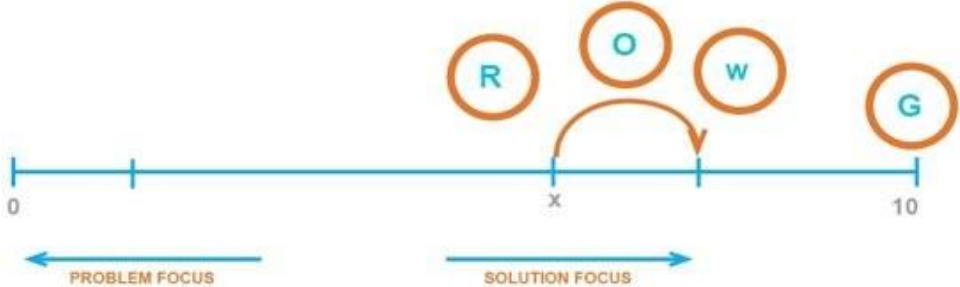
Activiteit C/1 - Jump-IN

Fase	Concrete ervaring	Tijd	Ongeveer 20 minuten
Doelstellingen van de activiteiten	Tegen het einde van deze oefening moeten de deelnemers in staat zijn: <ol style="list-style-type: none"> 1. Om te begrijpen hoe moeilijk het is om impactvolle oplossingen te vinden voor het probleem van een ander. 2. Om het eigen handelen te begrijpen: wat is mijn natuurlijke reactie? Hoe handel ik? Wat zeg ik? 3. Om op te merken dat sommige benaderingen beter werken dan andere en dat verschillende benaderingen verschillende effecten hebben. 		
Materialen die nodig zijn voor de activiteit	Geen		
Activiteit	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ga op een lijn staan of vorm een halve cirkel). 2. Ik heb een probleem en jullie zijn allemaal hier om mij te coachen, om een goede oplossing voor mijn probleem te vinden. 3. Als je individueel de leiding wilt nemen in het gesprek, mij bijvoorbeeld een vraag wilt stellen of wilt reageren op wat ik heb gezegd, spring dan in het gesprek (spring naar voren). Je kunt constant schakelen, gewoon in of uit springen. 4. Is het voor iedereen duidelijk wat er gaat gebeuren en wat het doel is? 5. Oké, mijn probleem is... 		
Beoordeling	➔ Reflectie in de volgende fase		

Activiteit C/2 - Jump-IN reflectie

Fase	Reflectieve waarneming	Tijd	Ongeveer x minuten
Doelstellingen van de activiteiten	Aan het einde van deze oefening moeten de deelnemers in staat zijn: <ol style="list-style-type: none"> 1. Om zijn/haar valkuilen bij het helpen van een andere persoon met een uitdaging/probleem te herkennen. 2. Om de noodzaak van een andere aanpak, het GROW-model, te erkennen. 3. Om het doel en het gebruik van een coachingsgesprek te begrijpen. 		
Materialen die nodig zijn voor de activiteit	Flipchart/whiteboard		
Activiteit	Reflecteren: Wat gebeurt er? Werkt dit? Heb ik een oplossing voor mijn probleem? Wat denk je dat ik nu ga doen? Hoe kunnen we dat voorkomen? ... Wat kunnen we doen om tot een impactvolle oplossing te komen? Link naar het model dat je nu gaat presenteren.		
Beoordeling	Wat kunnen we doen om tot een impactvolle oplossing te komen?		

Activiteit C/3 - Theorie en praktijkvoorbeeld

Fase	Abstracte conceptualisatie	Tijd	Ongeveer x minuten
Doelstellingen van de activiteiten	Aan het einde van deze oefening moeten de deelnemers in staat zijn: <ol style="list-style-type: none"> Om de stappen om een oplossingsgerichte aanpak te vergemakkelijken te kennen. Om te weten wat het doel van elke stap is. Om te weten welke vragen kunnen worden gesteld om dat doel te bereiken. 		
Materialen die nodig zijn voor de activiteit	Flipchart/whiteboard/PowerPoint		
Inhoud	<div style="text-align: center;"> <p>RATING SCALE WITH THE GROW</p>  <p> G = Goal R = Reality O = Option W = Willingness </p> </div> <p>G: Verduidelijken van het doel/van de wenselijke situatie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat wil je bereiken? Wat is het verwachte resultaat van je mogelijke acties? • Wat moet er in de toekomst verbeteren? • Hoe zou de situatie voor jou moeten zijn om tevreden te zijn? • Wat wil je in plaats van het probleem? <p>R: Wat is de realiteit/de huidige situatie?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wanneer lukt het wel? Wanneer ging het beter voor jou? • Welke aspecten van de huidige situatie moeten worden behouden? • Hoeveel impact en controle heb je momenteel op deze situatie? • Wat heb je tot nu toe ondernomen? • Wie is erbij betrokken? Wat doen zij? Hoe belangrijk zijn zij om een goede oplossing te krijgen? • Wat werkt er al? Wat is er al aanwezig? • Welke vooruitgang heb je al geboekt? Hoe is het gelukt? 		



	<p>O: Wat zijn de mogelijkheden?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welke alternatieven heb je? • Hoe goed of hoe grondig zullen anderen het probleem kunnen oplossen? • Wat zijn de voor- en nadelen van de verschillende opties? • Hoe gemakkelijk of moeilijk zijn deze opties voor jou? • Wat ga je doen als het probleem is opgelost? • Wat wil je anders doen in vergelijking met eerder ondernomen acties? <p>W: Wat is je eerste stap naar de oplossing/de weg vooruit?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welke optie zou je het meest bevallen? • Welke optie gaat je effectief uitproberen? • Hoe weet je of het effectief werkt? • Wie zijn de belangrijke spelers die het eindresultaat mee gaan bepalen? • Hoe voel je je? • Hoe kan ik (de werkgever/manager) je bij dit initiatief verder ondersteunen?
Activiteit	<ol style="list-style-type: none"> 1. Leg de verschillende fasen uit. 2. Geef een korte checklist voor elke fase. 3. Vertel de groep hoe ze dit model kunnen gebruiken, gelinkt aan de discussie. Waarom is het voor hen relevant? In welke situaties kunnen ze het gebruiken? Wat is het effect? 4. Illustreer het model met een voorbeeld.
Beoordeling	Laat de groep vragen bedenken die ze in elke fase kunnen stellen.

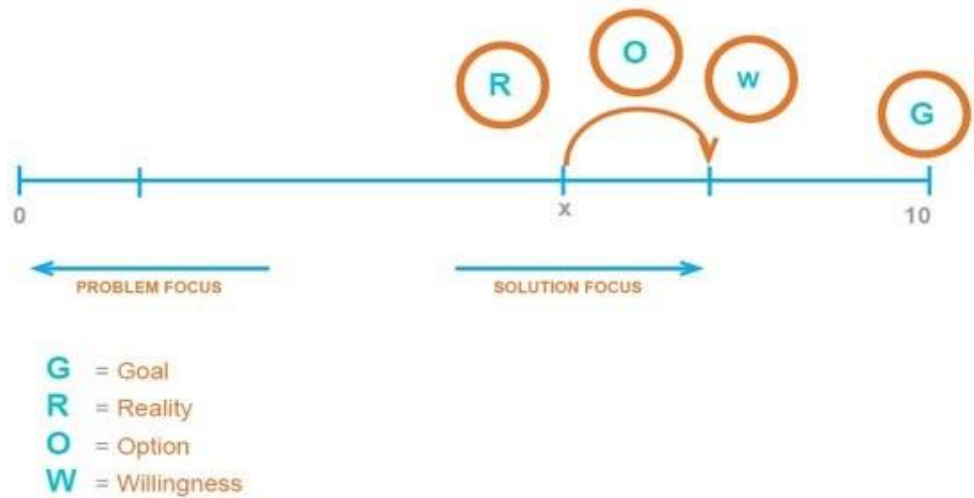
Activiteit C/4 - Script

Fase	Actief experimenteren	Tijd	Ongeveer x minuten												
Doelstelling van de activiteiten	Aan het einde van deze oefening moeten de deelnemers in staat zijn: <ol style="list-style-type: none"> 1. Om vragen te stellen om elke fase te verkennen. 2. Om het GROW-model te gebruiken, om zo een oplossingsgerichte aanpak mogelijk te maken. 														
Materialen die nodig zijn voor de activiteit	Een script waarin een coachingsessie fout is gegaan. Checklists en voorbeeldvragen.														
Inhoud	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 60%;">Dialogo</td> <td style="width: 10%;">P/S</td> <td style="width: 30%;">Transformatie naar S</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Ik moet met je over iets praten. Ik kan niet volledig geconcentreerd werken, omdat Katie altijd praat.</td> </tr> <tr> <td>Ja, ik heb gemerkt dat het kantoor soms nogal luidruchtig kan zijn. Waar praat Katie over?</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="3">Het onderwerp varieert. Het lijkt erop dat ze over alles kan praten. Ik vraag me echt af of ze nog in staat is om alles te doen wat ze moet doen.</td> </tr> </table>	Dialogo	P/S	Transformatie naar S	Ik moet met je over iets praten. Ik kan niet volledig geconcentreerd werken, omdat Katie altijd praat.			Ja, ik heb gemerkt dat het kantoor soms nogal luidruchtig kan zijn. Waar praat Katie over?			Het onderwerp varieert. Het lijkt erop dat ze over alles kan praten. Ik vraag me echt af of ze nog in staat is om alles te doen wat ze moet doen.				
Dialogo	P/S	Transformatie naar S													
Ik moet met je over iets praten. Ik kan niet volledig geconcentreerd werken, omdat Katie altijd praat.															
Ja, ik heb gemerkt dat het kantoor soms nogal luidruchtig kan zijn. Waar praat Katie over?															
Het onderwerp varieert. Het lijkt erop dat ze over alles kan praten. Ik vraag me echt af of ze nog in staat is om alles te doen wat ze moet doen.															



Het moet nogal moeilijk voor je zijn om geconcentreerd te werken als Katie aan het praten is. Wat heb je tot nu toe gedaan om het probleem op te lossen?		
Ik probeerde te werken met een headset en muziek. Het helpt een beetje, maar ik kan niet de hele tijd naar muziek luisteren, omdat ik soms beschikbaar moet zijn voor gesprekken.		
Wanneer begon ze zoveel te praten?		
Ze heeft altijd zo veel gepraat		
Als het probleem niet erger werd, waarom was het dan niet vanaf het begin een probleem?		
Omdat ik op dit moment met een aantal zeer moeilijke taken bezig ben. Ik heb echt mijn volledige concentratie nodig om aan deze taken te werken.		
Je hebt dus een rustige kamer nodig om aan deze moeilijke taken te werken. Zijn er plaatsen waar je kan werken die minder luidruchtig zijn?		
Ja, thuis, maar ik kan niet thuis werken als ik vergaderingen op kantoor heb.		
Ik snap het. Zijn er kamers op het werk waar je in stilte kunt werken? Misschien de bibliotheek of de lunchroom?		

RATING SCALE WITH THE GROW



G: Verduidelijken van het doel/van de wenselijke situatie

- Wat wil je bereiken? Wat is het verwachte resultaat van je mogelijke acties?
- Wat moet er in de toekomst verbeteren?
- Hoe zou de situatie voor jou moeten zijn om tevreden te zijn?
- Wat wil je in plaats van het probleem?

R: Wat is de realiteit/de huidige situatie?

- Wanneer lukt het wel? Wanneer ging het beter voor jou?
- Welke aspecten van de huidige situatie moeten worden behouden?



	<ul style="list-style-type: none">• Hoeveel impact en controle heb je momenteel op deze situatie?• Wat heb je tot nu toe ondernomen?• Wie is erbij betrokken? Wat doen zij? Hoe belangrijk zijn zij om een goede oplossing te krijgen?• Wat werkt er al? Wat is er al aanwezig?• Welke vooruitgang heb je al geboekt? Hoe is het gelukt? <p>O: Wat zijn de mogelijkheden?</p> <ul style="list-style-type: none">• Welke alternatieven heb je?• Hoe goed of hoe grondig zullen anderen het probleem kunnen oplossen?• Wat zijn de voor- en nadelen van de verschillende opties?• Hoe gemakkelijk of moeilijk zijn deze opties voor jou?• Wat ga je doen als het probleem is opgelost?• Wat wil je anders doen in vergelijking met eerder ondernomen acties? <p>W: Wat is je eerste stap naar de oplossing/de weg vooruit?</p> <ul style="list-style-type: none">• Welke optie zou je het meest bevallen?• Welke optie gaat je effectief uitproberen?• Hoe weet je of het effectief werkt?• Wie zijn de belangrijke spelers die het eindresultaat mee gaan bepalen?• Hoe voel je je?• Hoe kan ik (de werkgever/manager) je bij dit initiatief verder ondersteunen?
Activiteit	<ol style="list-style-type: none">1. Verdeel jullie in paren.2. Jullie krijgen allemaal een script van een coachingsessie.3. Identificeer de probleemgerichte vragen (P) en vervang ze door oplossingsgerichte vragen (S). Lees de dialogen en vul het kader aan.4. Na 15 minuten bekijken we de oplossing in groep.5. Je kan me roepen als je vragen hebt of als je vast zit.
Beoordeling	Het bekijken van de resultaten van elke groep. Het geven van extra advies.

Module 5 - GIVE

Onderwerp 2 – Geweldloze communicatie



Doelstellingen van Module Geven

Aan het einde van deze module moeten de deelnemers in staat zijn:

1. Om de kracht van samenwerking te ervaren.
2. Om menselijke verbindingen te creëren die het mogelijk maken om medelevend te geven en te ontvangen.
3. Om zich bewust te zijn van de eigen impact op zichzelf en op anderen en zo het wederzijds vergroten van de positieve impact.

Doelstellingen van het onderwerp Geweldloze communicatie

Aan het einde van dit thema moeten de deelnemers in staat zijn:

1. Om een boodschap vanuit hun eigen standpunt op een positieve, feitelijke manier te brengen.
2. Om deze boodschap aan universele menselijke gevoelens en behoeften te koppelen.
3. Om impliciete verzoeken aan anderen op een niet-bindende, verbindende manier te formuleren.
4. Om empathisch te spreken en te luisteren.
5. Om wederzijds begrip te bevorderen.

Activiteiten

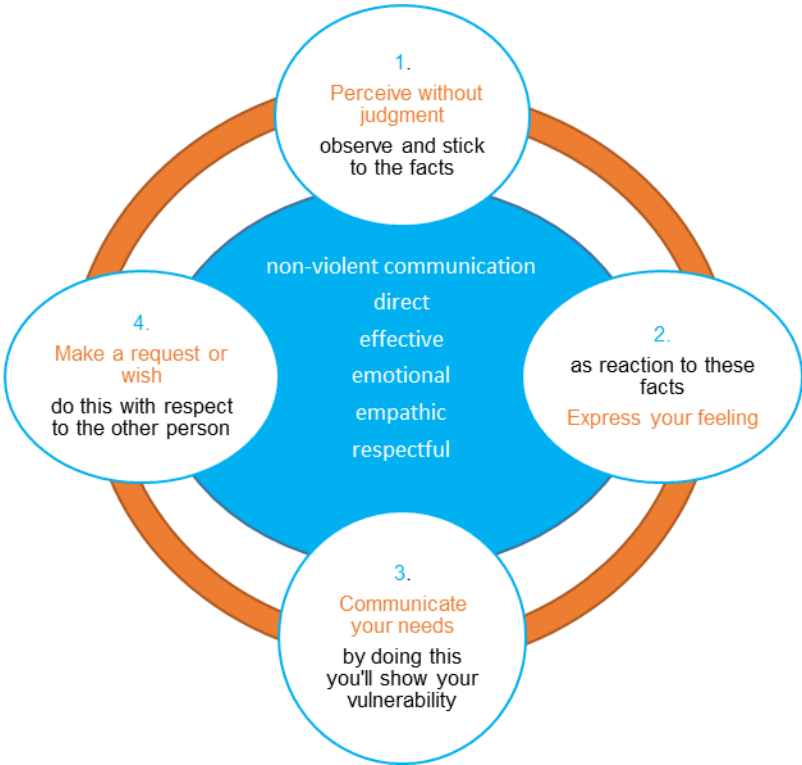
Kolb-cyclus D	• D/1 - Puzzelopdracht
	• D/2 - X-factor
	• D/3 - Rollenspel
	• D/4 - Groepsdiscussie
Kolb-cyclus E	• E/1 - Schrift: do's en don'ts
	• E/2 - Flipmarkt
	• E/3 - Vals of echt?
	• E/4 - Rollenspel
Kolb-cyclus F	• F/1 - Situatie is slecht geworden
	• F/2 - Theorie
	• F/3 - Wereldcafé
	• F/4 - Video



Activiteit D/1 - Puzzelopdracht

Fase	Abstracte conceptualisering	Tijd	Ongeveer 20 minuten
Doelstellingen van de activiteiten	<p>Aan het einde van deze oefening moeten de deelnemers in staat zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Om de verschillende fasen van het model te kennen en te herkennen. 2. Om het gebruik van het model te begrijpen. 3. Om een voorbeeld van een gewelddoos bericht te geven. 		
Materialen die nodig zijn voor de activiteit	<p>Enveloppen met de volgende inhoud (afhankelijk van het aantal deelnemers): 4 fasen op A5-papier 4 voorbeelden op A5-papier</p>		
Inhoud	<ul style="list-style-type: none"> • WAARNEMING: beschrijf de feiten • GEVOEL: wat voel je? • BEHOEFTE: specificeer behoeften • VERZOEK: doe je verzoek <ul style="list-style-type: none"> • Ik heb gezien dat je deze maand 22 overuren hebt geregistreerd. • Ik maak me hier zorgen over. • Als manager vind ik het belangrijk om mijn team te ondersteunen in hun balans tussen werk en privéleven en om alles te doen wat in mijn macht ligt om een burn-out in het team te voorkomen. • Kan je mij vertellen hoe je je werklast deze maand hebt ervaren en of er in de nabije toekomst iets moet veranderen? 		
Activiteit	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vertel hen wat de activiteit zal zijn en welk materiaal ze zullen ontvangen: je krijgt een enveloppe met 4 fasen. 2. Vertel ze wat het doel is: je moet de fasen met de voorbeelden combineren en ze in de juiste volgorde leggen. 3. Verdeel de hele groep in kleinere groepen van maximaal 3 personen. 4. Geef de timing van de activiteit: 10 minuten. 5. Vertel hen wat er na de 10 minuten zal gebeuren: je zal de teams vragen om hun oplossing te presenteren en om uit te leggen waarom ze deze oplossing gekozen hebben. 		
Beoordeling	<p>De verschillende groepen presenteren hun oplossing. De trainer kan verschillende vragen stellen om de oplossingen van de groepen met elkaar te verbinden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En wat denk je? - Heb je hetzelfde? Waarom wel/waarom niet? - Wat is de reden om dit te doen? - ... 		

Activiteit D/2 - X-factor

Fase	Actief experimenteren	Tijd	Ongeveer 30 minuten
Doelstellingen van de activiteiten	<p>Aan het einde van deze oefening moeten de deelnemers in staat zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> Om een bericht volgens de controlelijst van NVC te formuleren. Om het onderscheid te maken tussen een echte van een valse IK-boodschap. 		
Materialen die nodig zijn voor de activiteit	<p>Videoclip: slechte x-factor auditie. Checklist (zichtbaar voor alle deelnemers)</p>		
Inhoud	<p>https://www.youtube.com/watch?v=DHwpwD-ae7I</p>  <p>The diagram illustrates the Non-Violent Communication (NVC) process. At the center is a blue circle containing the text: "non-violent communication", "direct", "effective", "emotional", "empathic", and "respectful". Surrounding this central circle are four white circles, each representing a step in the process, connected by an orange ring:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Perceive without judgment: observe and stick to the facts 2. as reaction to these facts: Express your feeling 3. Communicate your needs: by doing this you'll show your vulnerability 4. Make a request or wish: do this with respect to the other person 		
Activiteit	<ol style="list-style-type: none"> Je kijkt naar een korte videoclip van een X-factor auditie. Het doel is om de geweldloze communicatiestrategieën te gebruiken om de kandidaat te laten weten dat hij/zij geen goede zanger is. Schrijf per twee op hoe je het bericht zou geven. Verdeel de groep in tweetallen. Geef de timing van de activiteit mee: 10 minuten. Vertel de groep wat er daarna gebeurt: je vraagt de teams hoe ze de kandidaat zouden vertellen dat hij/zij geen goede zanger is. 		
Beoordeling	<p>De teams presenteren hun oplossing. De trainer en de andere deelnemers evalueren de boodschap en geven extra tips om deze te verbeteren.</p>		



Activiteit D/3 - Rollenspel

Fase	Concrete ervaring	Tijd	Ongeveer 60 minuten
Doelstellingen van de activiteiten	<p>Aan het einde van deze oefening moeten de deelnemers in staat zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Om een boodschap vanuit hun eigen standpunt op een positieve, feitelijke manier te brengen. 2. Om deze boodschap aan universele menselijke gevoelens en behoeften te koppelen. 3. Om impliciete verzoeken aan anderen op een niet-conforme, verbindende manier te formuleren. 		
Materialen die nodig zijn voor de activiteit	Geen		
Activiteit	<ol style="list-style-type: none"> 1. Leg uit wat er gaat gebeuren: ik wil dat je een casus, gebaseerd op je eigen ervaring, opschrijft, waarmee je wilt oefenen. Daarna verdeel ik de groep in kleinere groepen van drie personen. Twee personen spelen de situatie, één persoon is observator. 2. (laat ze de casus opschrijven) 3. Verdeel de teams. 4. We gaan nu de situatie spelen. Het doel is om op een geweldloze manier te communiceren. Probeer dit te doen op een manier die natuurlijk aanvoelt voor jou, en volg daarbij de eerder gepresenteerde stappen. De twee andere personen in de groep kunnen je helpen door feedback te geven. 5. Zorg ervoor dat je van rol wisselt nadat je een situatie hebt gespeeld. 3. Leg je rol als trainer uit: Ik kom langs bij elke groep om te helpen. Als je vragen hebt of als je hulp nodig hebt, dan kan je me roepen. 		
Beoordeling	<ul style="list-style-type: none"> - Hoe is de oefening verlopen? - Hoe voelde het? - Wat was het moeilijkste aspect van de oefening? - Welke tip vond je het meest nuttig? - Wat doe je nu al geweldig? - Welke aspecten moet je nog oefenen? 		

Activiteit D/4 - Groepsdiscussie

Fase	Reflectieve waarneming	Tijd	Ongeveer 15 minuten
Doelstellingen van de activiteiten	<p>Aan het einde van deze oefening moeten de deelnemers in staat zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Om te reflecteren over het gebruik van het model. 2. Om te reflecteren over de eigen sterke en zwakte punten in de geweldloze communicatie. 		



	3. Om te reflecteren over de ervaring van het ontvangen van een geweldloze boodschap.
Materialen die nodig zijn voor de activiteit	Geen
Activiteit	<ul style="list-style-type: none"> - Denkt u dat de checklist/voorgestelde methode een nuttige leidraad is in de communicatie met uw collega's? - Wat zijn de voordelen van deze manier van communiceren? - Wat was het effect toen de andere persoon op een geweldloze manier met u communiceerde? - Wanneer kan je dit gebruiken? - Wanneer zou je dit wel/niet moeten gebruiken?

Activiteit E/1 - Script: do's en don'ts

Fase	Reflectieve waarneming	Tijd	Ongeveer 30 minuten
Doelstellingen van de activiteiten	<p>Aan het einde van deze oefening moeten de deelnemers in staat zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Om te reflecteren over het effect van de manier waarop ze zelf communiceren en communiceren met anderen. 2. Om te reflecteren over wat communicatie geweldloos maakt. 3. Om te reflecteren over zijn/haar eigen communicatie. 		
Materialen die nodig zijn voor de activiteit	Een script van een gesprek tussen collega's of een collega en de werkgever.		
Inhoud	<p><i>Twee collega's zijn verplicht om samen te werken aan een partnerproject. Collega 1 heeft gedaan wat hij/zij moet doen. Collega 2 doet zijn of haar deel van het project niet.</i></p> <p>Collega 1: Hey kerel. Het document voor het project waar we aan werken, is niet geüpload op de drive. We hebben afgesproken om dit deel van het project vandaag af te ronden.</p> <p>Collega 2: Ja, ik weet het. Ik ben het helemaal vergeten. Ik werk nog aan een ander project. Sorry!</p> <p>Collega 1: Oké, maar ik heb gisterenavond zo'n 10 uur gewerkt om mijn deel van het project af te werken!</p> <p>Collega 2: Waarom doe je het niet eens rustig aan? Ontspan je. De deadline is pas morgen.</p> <p>Collega 1: Ja, maar we hebben tijd nodig om onze informatie samen te leggen en alles te bekijken. Dat hadden we vandaag al moeten doen. Ik snap het niet! Dit is frustrerend. Ik wil een goed project afleveren.</p> <p>Collega 2: Zo belangrijk is het niet. Neem een pauze. Denk je niet dat ik andere dingen aan mijn hoofd heb? Alle anderen zullen ook te laat inleveren.</p> <p>Collega 1: Zie je niet in dat dit gewoon niet eerlijk is?! Het kan je duidelijk niet schelen als dit project mislukt, maar mij kan het wel schelen.</p> <p>Collega 2: Het is goed, het is goed. Ik zal er later naar kijken.</p>		



	Collega 1: Later? Je kunt er beter nu naar kijken. Het is altijd hetzelfde met jou. Als je deze taak vandaag niet afwerkt, dan zorg ik ervoor dat je evaluatiegesprek niet zo positief zal verlopen.
Activiteit	Voor deze oefening worden jullie opgesplitst in groepen van 2-3 deelnemers. Je krijgt een script van een gesprek. Het doel is om een lijstje te maken van de do's en don'ts in de communicatie. Schrijf op waarom je denkt dat het een "do" of een "don't" is. Als je een "do'nt" opschrijft, wat zou je dan veranderen? Je krijgt 15 minuten voor deze oefening. Daarna gaan we de oefening verbeteren.
Beoordeling	Wat zijn do's? Wat zijn don'ts? Waarom? Wat is het effect van deze manier van communiceren? Wat kan hij of zij beter doen? Wat zou je veranderen? Op welke manier zou je dat zeggen? Wat wil de persoon eigenlijk? Zal hij dat bereiken?

Activiteit E/2 – Flip market

Fase	Abstracte conceptualisering	Tijd	Ongeveer 20 minuten
Doelstellingen van de activiteiten	Aan het einde van deze oefening moeten de deelnemers in staat zijn: <ol style="list-style-type: none"> 1. Om het gebruik van het model te begrijpen. 2. Om de verschillende stappen van het model te kennen. 3. Om voorbeelden voor elke fase te vinden. 		
Materialen die nodig zijn voor de activiteit	A4: fasen + flipchart, papier en markeerstiften		



Inhoud	
Activiteit	<p>Je ziet 4 fasen van een model verspreid in de kamer. Loop rond en probeer de volgende vragen te beantwoorden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het doel van de fase - Een voorbeeld van hoe je dat zou aanpakken - De juiste volgorde van de 4 fasen
Beoordeling	Overloop de flipcharts, geef extra informatie, verbeter waar nodig ...

Activiteit E/3 - Vals of echt?

Fase	Actief experimenteren	Tijd	Ongeveer 30 minuten
Doelstellingen van de activiteiten	<p>Aan het einde van deze oefening moeten de deelnemers in staat zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Om een onderscheid te maken tussen een valse en een echte positief geformuleerde feitelijk IK-boodschap. 2. Om een onderscheid te maken tussen echte -en pseudogevoelens en behoeften. 3. Om een onderscheid te maken tussen een doeltreffend en een niet-effectief verzoek. 		
Materialen die nodig zijn voor de activiteit	16 zinnen in enveloppen		



Inhoud	<p>Ik zie dat ik de gegevens die ik de laatste keer heb gevraagd niet heb ontvangen. Ik merk dat je wat afstandelijker reageert. Ik zie dat je lacht.</p> <p>Ik voel me niet serieus genomen. Ik ben een beetje onzeker. Dit maakt dat ik me machteloos voel.</p> <p>Ik wil me gehoord voelen. Ik heb structuur nodig. Ik vind het belangrijk om iets voor u te kunnen doen.</p> <p>Ik wil dat je naar me luistert. Ik wil je vragen om me te vertellen wat je hiervan vindt. Ik zou het op prijs stellen als je de volgende keer niet te laat bent op onze afspraak.</p>
Activiteit	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verdeel de groep in groepen van 3-4 personen. 2. Elke groep krijgt een enveloppe met 16 zinnen. 3. Eerst bepaal je welke zin bij welke fase van het model hoort. 4. Beslis dan of de zin een goed of een slecht voorbeeld is. 5. Als de zin een slecht voorbeeld is, verbeter de zin dan naar een goed voorbeeld. 6. Na 15 minuten zullen we de oefening overlopen. 7. Controle: is alles duidelijk? 8. Start!
Beoordeling	Leg de oefening uit, verbeter de oefening, geef extra tips/informatie.

Activiteit E/4 - Rollenspel

Fase	Concrete ervaring	Tijd	Ongeveer 60 minuten
Doelstellingen van de activiteiten	<p>Aan het einde van deze oefening moeten de deelnemers in staat zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Om een boodschap vanuit zijn/haar eigen standpunt op een positieve, feitelijke manier over te brengen. 2. Om deze boodschap aan universele menselijke gevoelens en behoeften te koppelen. 3. Om impliciete verzoeken aan anderen op een niet-bindende, verbindende manier te formuleren. 		
Materialen die nodig zijn voor de activiteit	Scripts Feedbackformulieren		
Inhoud	<p>Feedbackformulier</p> <ul style="list-style-type: none"> • Heeft hij/zij alle stappen gebruikt? • Goede elementen: <ul style="list-style-type: none"> ○ ○ ○ 		



	<ul style="list-style-type: none"> Hoe kan hij/zij het de volgende keer beter doen? <p>Scripts:</p> <ul style="list-style-type: none"> Je team heeft goed werk verricht voor een moeilijk project en je besluit ze te belonen met een teambuilding. Iedereen moest een tandje bijsteken en er waren een paar conflicten op de werkvloer. Je denkt dat de teambuilding een mooie beloning zal zijn en het team op een positieve manier zal beïnvloeden. Aan het koffieautomaat zegt een van je teamleden: "Ik kan morgen niet bij de teambuilding aanwezig zijn." "Je neemt al mijn taken over. Elke keer als ik iets begin, zeg je me dat ik het anders moet doen en doe je het zelf." Je zit in een vergadering en een teamlid komt te laat. Dit is de derde keer dat hij in de laatste maand te laat is. "Hoi! Sorry dat ik te laat ben. Ik ben de tijd uit het oog verloren."
Activiteit	<ol style="list-style-type: none"> Verdeel de deelnemers in groepen van drie. Nu gaan we tijdens een oefening het hele model inoefenen. De eerste persoon zal het script lezen. Hij of zij zal iets zeggen of vragen. De tweede persoon moet op een geweldloze manier op de persoon reageren. Proberen een constructieve oplossing te vinden. De derde persoon zal de tweede persoon observeren en het observatieformulier invullen. Schrijf op wat hij of zij goed heeft gedaan en wat hij of zij kan doen om het in de toekomst nog beter te doen. Nadat je het script hebt gespeeld en elkaar tips hebt gegeven, wissel je van rol, tot iedereen de drie rollen heeft gedaan. Ik zal bij alle groepen langskomen. Aarzel niet om me te roepen als je een vraag hebt of als je vast zit.
Beoordeling	Welke tip vond je het meest nuttig?

Activiteit F/1 - Slecht verlopen situatie

Fase	Reflectieve waarneming	Tijd	Ongeveer 30 minuten
Doelstellingen van de activiteiten	Aan het einde van deze oefening moeten de deelnemers in staat zijn: <ul style="list-style-type: none"> Om te reflecteren over de eigen sterke en zwakke punten in het geweldloos communiceren. Om een duidelijk beeld te hebben van situaties die fout zijn gelopen, waarom dit is gebeurd en wat hun bijdrage aan de situatie was. 		
Materialen die nodig zijn voor de activiteit	Invulformulieren voor de deelnemers.		
Inhoud	Beschrijf vanuit je eigen leven een concrete situatie waarin je een stap vooruit wilt zetten. Denk aan een situatie waarin je een moeilijk gesprek hebt gehad en niet tevreden was met het resultaat. Beschrijf dit zo concreet mogelijk. A. Wat was de context?		

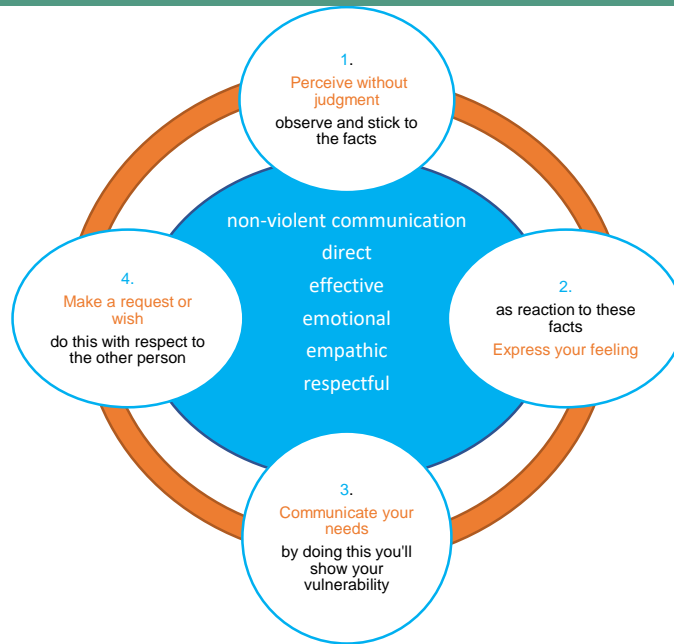


	<p>B. Wie was erbij betrokken?</p> <p>C. Wat zei je of wat deed je dat een reactie veroorzaakte die je niet wilde?</p> <p>D. Welke reacties heb je gekregen die je moeilijk vond?</p> <p>E. Wat denk je dat de andere persoon meer van je nodig had?</p> <p>F. Wat had je nog meer nodig van die persoon?</p> <p>G. Wat had je anders kunnen doen als je terugdenkt aan die situatie?</p>
Activiteit	<p>Deze oefening bestaat uit twee delen. Het eerste deel is individueel, het tweede deel doen ze per twee.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vertel de deelnemers dat ze een formulier gaan invullen over een situatie waar ze het moeilijk vonden om connectie te vinden met een gesprekspartner • Geef ze 15 minuten om het formulier in te vullen • Deel de deelnemers na het individuele deel in groepen van twee in en laat ze aanvullingen doen op wat reeds is opgeschreven
Beoordeling	<p>Groepsdiscussie: wie wil er delen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat hebben jullie gemeen in jullie situatie? • Wat zijn dingen die ons of andere mensen doen stoppen om de connectie te zoeken? • Wat helpt om verbinding te houden?

Activiteit F/2 - Theorie

Fase	Abstracte conceptualisering	Tijd	Ongeveer 20 minuten
Doelstellingen van de activiteiten	<p>Aan het einde van deze oefening moeten de deelnemers in staat zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Om de verschillende fasen van het model te kennen en herkennen. 2. Om inzicht in het gebruik van het model te verwerven 3. Om een voorbeeld van een geweldloos bericht te geven. 		
Materialen die nodig zijn voor de activiteit	Slides van de theorie van NVC.		

Inhoud



Hoe geef je door kwetsbaar te zijn?

Stap 1: Inleven in de anderen ...

- Ontdekken/achterhalen wat ze waarnemen, voelen en nodig hebben
- Neem dat in je op, ontdek wat hun leven zou verrijken, wat hun behoefte is ...

Stap 2: Inleven in jezelf ...

- Je bewust worden of dat hetgeen wat de ander zegt of doet je leven al dan niet verrijkt.
- Hoe we ons nodig/nuttig voelen.
- Om dan duidelijk te vertellen hoe we willen dat de ander ons leven rijker en vrolijker maakt, ons verzoek.

Concreet:

1. Inleven in de andere ... Hoe denk je dat die persoon zich voelt? Wat denk je dat hij nodig heeft?

- Help zinnen:
 - je bent precies echt... (bijvoorbeeld bezorgd), omdat je het waarschijnlijk belangrijk vindt om ... (bijvoorbeeld hulp te bieden).
 - Ben je boos ... omdat je ... (bijvoorbeeld respect voor je eigen mening).

2. Inleven in jezelf ... Hoe voel je je en wat maakt dat je je zo voelt?

1. Help zinnen:
 - Ik voel... (bijvoorbeeld bezorgd), omdat ik waarschijnlijk denk dat het belangrijk is om ... (bijvoorbeeld hulp te bieden).

Activiteit

1. Presenteer het model stap voor stap.
2. Leg elke stap uit aan de hand van een voorbeeld.
3. Controleer of de deelnemers elke stap goed begrijpen.

Beoordeling

De deelnemers geven hun eigen voorbeeld.



Activiteit F/3 – World café

Fase	Actief experimenteren	Tijd	Ongeveer 60 minuten
Doelstellingen van de activiteiten	<p>Aan het einde van deze oefening moeten de deelnemers in staat zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Om een echte van een valse I-boodschap te onderscheiden. 2. Om een echt verzoek te formuleren. 3. Om meer over gevoelens en behoeften te leren en deze aan eigen situaties en voorbeelden te koppelen. 		
Materialen die nodig zijn voor de activiteit	<p>Kaarten met gevoelens (als je dit niet hebt, maak dan zelf kaarten) Kaart met behoeften op Oefening: observeren Oefening: een verzoek doen Checklist (zie bijlage)</p>		
Inhoud	<p>Uitleg world café:</p> <p>De ruimte zal in verschillende tafels met verschillende opdrachten verdeeld worden (afhankelijk van de grootte van de groep is het aangewezen om 4 tafels met 4 personen te hebben en dit 2 keer). Elke stap van het model wordt per tafel geoefend.</p> <p>Principe: de opdracht wordt in groepen uitgevoerd. Na een opgelegde tijd verplaatsen de deelnemers zich naar een volgende tafel of 'café'. Daar beginnen ze met de volgende oefeningen. Op elke tafel staan opdrachten en eventueel extra hulpmiddelen (bijvoorbeeld een checklist, een voorbeeld ...).</p> <p>Rol van de trainer: rondgaan om te helpen, te faciliteren, tips te geven ...</p> <p>Tabel 1: observeren zonder oordeel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er liggen 10 uitspraken op tafel. De deelnemers moeten de uitspraken selecteren waarvan zij denken dat het een echte observatie is. Wanneer ze denken dat het een oordeel is, moeten ze de uitspraak proberen te herschrijven naar een verzoek, volgens de checklist die op de tafel ligt. <p>Tabel 2: Uitdrukken van je gevoelens</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er ligt een stapel kaarten met gevoelens op tafel. Elke deelnemer trekt om de beurt een kaart en toont deze aan de groep. Hij/zij mag de kaart zelf niet zien. De groep probeert de volgende zin aan te vullen: 'Ik heb het gevoel dat ik ...'. • De eerste speler moet proberen te raden welk gevoel er op de kaart staat. <p>Tabel 3: je behoefte uitdrukken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Op de tafel ligt een stapel behoeftenkaarten. Elke speler trekt een kaart en laat die niet aan de groep zien. Hij/zij moet de zin 'Ik heb deze behoefte als ik ...' aanvullen met een situatie waarin deze behoefte voor de persoon zelf aanwezig is. • De rest van de groep probeert te raden wat de universele behoefte is. 		






	<p>Tabel 4: een verzoek indienen</p> <ul style="list-style-type: none"> Er liggen 10 uitspraken op tafel. De deelnemers moeten de uitspraken selecteren waarvan zij denken dat het een echt verzoek is. Wanneer ze denken dat het een eis is, moeten ze proberen het te herschrijven naar een verzoek, volgens de checklist die op de tafel ligt.
Activiteit	<ol style="list-style-type: none"> Zet 4 aparte tafels in de ruimte. Leg uit wat er gaat gebeuren: Ik wil dat je een casus opschrijft waarmee je wilt oefenen, gebaseerd op je eigen ervaring. Daarna verdeel ik de groep in kleinere groepen van drie personen. Twee mensen spelen de situatie, één persoon is de observator. (laat ze een casus opschrijven) Verdeel de teams. We gaan nu de situatie spelen. Het doel is om op een geweldloze manier te communiceren. Probeer dit te doen op een manier die natuurlijk aanvoelt voor jou, nog steeds volgens de eerder gepresenteerde stappen. De twee andere personen in je groep kunnen je helpen door feedback te geven. Zorg ervoor dat je van rol wisselt nadat je een situatie hebt gespeeld. Leg je rol als trainer uit: ik kom langs in alle groepen om te helpen. Als je vragen hebt of als je hulp nodig hebt, kan je me roepen.
Beoordeling	<p>Na afloop van de opdracht schrijven de deelnemers op een flipchart wat ze uit de oefening halen.</p> <ul style="list-style-type: none"> Hoe ging de oefening? Hoe voelde het? Wat was het moeilijkste aspect van de oefening? Welke tip vond je het meest nuttig? Wat doe je nu al geweldig? Welke aspecten moet je nog oefenen?

Activiteit F/4 - Video

Fase	Concrete ervaring	Tijd	Ongeveer 45 minuten
Doelstellingen van de activiteiten	<p>Aan het einde van deze oefening moeten de deelnemers in staat zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> Om een bericht volgens de controlelijst van NVC te formuleren. Om het onderscheid te maken tussen een echte en een valse IK-boodschap. 		
Materialen die nodig zijn voor de activiteit	3 video's over geweldloze communicatie in actie.		



<p>Inhoud</p>	<p>abelisk <u>Taking out of life</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • A husband, a son-in-law • A wife, a daughter • A mother, a mother-in-law • How can they connect with each other? <div style="display: flex; justify-content: space-around;">    </div> <p> https://www.youtube.com/watch?v=8ltr_JUKXiA https://www.youtube.com/watch?v=KuuLF1b11Pw https://www.youtube.com/watch?v=tYDa8ZlOAMg </p>
<p>Activiteit</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jullie gaan 3 korte video's van een gesprek tussen 3 verschillende partijen bekijken. 2. Het doel is om de geweldloze communicatiestrategieën te gebruiken als aanvulling op wat de persoon in de video moet zeggen om verbinding te maken met de andere persoon. 3. Ik zal de video na een tijdje stoppen en dan is het jullie beurt om de conversatie af te maken. 4. Schrijf per twee op hoe je het bericht zou geven. 5. Verdeel de groep in groepen van 2. 6. Geef de timing van de activiteit mee: 45 minuten in totaal. 7. Vertel hen wat er daarna zal gebeuren: je zal de teams vragen wat het antwoord is.
<p>Beoordeling</p>	<p>Elk team presenteert zijn oplossing. De trainer laat de oplossing zien door de rest van de video te laten zien.</p>



Bijlage I: Checklist observaties versus interpretaties (tabel 1)



Observations:

- I **notice** that I...
- I **see** that I...
- I **hear** you sigh now
- I **see** that the deadline has passed and I didn't receive the document

Judgements:

- I **think that you**.....
- I **assume** you...
- I can tell **you** don't find it interesting
- I **see you** don't care!

Bijlage II: Oefening waarneming versus beoordeling (tabel 1)

Omcirkel het nummer van de zinnen waarvan je denkt dat het een echte observatie is. Herformuleer de zin als je hem niet omcirkeld hebt.

1. Ik merk dat andere mensen me niet begrijpen.
2. Ik hoor je zeggen dat ik te vaak afwezig ben.
3. Ik zie dat je onverschillig reageert op suggesties die ik doe.
4. Toen ik de vergaderzaal binnenkwam, zette ik tafels in een U-vorm terwijl ik dat vanmorgen aan jou gevraagd had om te doen.
5. Ik merk dat ik het een beetje verdacht vind als je zegt dat je plannen hebt gemaakt op een zelfstudiedag.
6. Reageert u op mij omdat ik niet heb gezegd dat het voor mij soms moeilijk is om dit model toe te passen?
7. Ik hoor mijn collega zeggen dat het goed komt.
8. Ik merk dat het grotere belang van mijn mening niet wordt erkend.
9. Ik merk dat de werkdruk voor iedereen hoog is.
10. Ik merk dat ik het moeilijk heb met studenten die niets extra willen doen tijdens of voor een opleiding.

Oplossing: 2 - 4 - 6 - 7 zijn correct



Bijlage III: Oefening verzoek (tabel 4)

Omcirkel het nummer van de zinnen waarvan je denkt dat het een echt verzoek is. Herformuleer de zin als je hem niet omcirkeld hebt.

1. Het enige wat ik echt wil, is dat u meer betrokkenheid en verantwoordelijkheid toont. Is dat mogelijk?
2. Zou u kunnen wachten met uw reactie tot ik mijn uitleg heb gegeven?
3. Ik wil u vragen om mij uiterlijk morgen een antwoord te geven.
4. Wil je me op tijd een sms sturen als je niet kunt komen?
5. Kun je me vertellen wat je me net hoorde zeggen?
6. Kun je me feedback geven over mijn aanpak?
7. Ik wil graag dat je me vertelt wat je nodig hebt om tot een consensus te komen.
8. Ik wil dat je je vrij voelt om te zeggen wat je wilt in mijn bijzijn.
9. Kun je me vertellen wat ik kan zeggen of doen om minder controlerend te lijken?
10. Ik wil u vragen om mij te helpen om de werkdruk wat te verminderen.

Oplissing: 5 -7 - 9 zijn correct



Bijlage III: Voorbeelden kaarten met behoeften en gevoelens

Overzicht gevoelens



Overzicht behoeften

