



Zonta Nederland

Dromen, Durven, Doen

Inhoudsopgave

| | |
|------------------------------------|-----------------------|
| Inleiding | 2 |
| Werkvorm Kennismaking | 2 |
| Werkvorm Dromen | 3 |
| Werkvorm Durven | 3 |
| Werkvorm Doen | 4 |
| Werkvorm Evalueren: Kleur bekennen | 5 |
| Bijlage 1 | 6 |
| Bijlage 2 | 8 |
| Bijlage 3 | 9 en verdere pagina's |

Module 'Dromen, Durven, Doen'

Inleiding

Deze module is bestemd voor professionals en vrijwilligers die werken met vrouwen en hen willen stimuleren tot actieve deelname aan het maatschappelijke- en beroepsleven.

Met deze module kan de professional samen met een groep vrouwen voorheen gekoesterde of onuitgesproken/onbewuste ambities naar boven halen, concretiseren en deze omzetten in acties.

Deze module bevat vijf werkvormen met instructie:

1. werkvorm gericht op kennismaking
2. werkvorm gericht op 'dromen'
3. werkvorm gericht op 'durven'
4. werkvorm gericht op 'doen'
5. werkvorm gericht op afsluiting en evaluatie

Om alle deelnemers voldoende aandacht te geven, is het raadzaam om met niet te grote groepen te werken: tussen de 5 en hooguit 10 vrouwen.

1. Werkvorm kennismaking

Leerdoelen:

- Kennismaking met elkaar.
- Bewust worden en met elkaar delen van wat je belangrijk vindt in het leven en wat je nastreeft.

Benodigheden: A4-papier en potlood of pen

Tijdsinvestering: 45 - 60 minuten

Werkwijze

1. Iedere deelnemer maakt een omtrek van een hand.
2. Vervolgens schrijft ze bij de duim: waar ze goed in is;
bij de wijsvinger: welk doel ze nastreeft;
de middelvinger: waar ze een hekel aan heeft;
de ringvinger: waar ze trouw aan is;
de pink: waar zij zich kwetsbaar bij voelt.

Voor het uitwisselen van de resultaten van bovenstaande oefening kun je kiezen voor verschillende opties:

1. In tweetallen aan elkaar vertellen, en hierna de vrouwen van elkaar verslag uit laten brengen aan de groep. Je kunt er ook voor kiezen om dan alleen de duim en wijsvinger te laten vertellen. Voordeel om eerst in tweetallen te laten uitwisselen is dat je een extra veiligheid inbouwt. Nadeel: het kost iets meer tijd.
2. Meteen in de groep laten vertellen wat ze hebben opgeschreven. Bij grotere groepen (meer dan 6 personen) zal de aandacht waarschijnlijk verslappen.

2. Werkvorm Dromen

Leerdoel:

Bewust worden van je dromen en je focussen op mogelijkheden.

Benodigheden:

- Lijst met vragen (zie hieronder)
- Flipboard en stift

Tijdsinvestering: 45 - 60 minuten

Werkwijze

- 1) In tweetallen de vragen doornemen; per persoon 10 - 15 minuten.
 - a) Voor welke dingen in je privéleven ben je dankbaar? Op welke momenten heb je het gevoel dat het 'klopt'?
 - b) Welke dingen kun je urenlang met veel plezier achter elkaar doen?
 - c) Voor welke dingen in de maatschappij loop je echt warm? Voor welke dingen blijf je langer op?
 - d) Wat zijn spirituele hoogtepunten in je leven? Op welk moment had je het gevoel dat je leven écht betekenis had?
 - e) Op welke momenten ervaar je waardering van mensen die je dierbaar zijn?
 - f) Wanneer merk je dat je ergens goed in bent? Bij welke activiteiten, klusjes of werk voel je dat?
 - g) Hoe zou je leven eruit zien al deze momenten geen uitzondering waren, maar regel zijn?
 - h) Bepaal samen (het tweetal) wat de rode draad is in de antwoorden.
- 2) In de groep aan elkaar vertellen wat de rode draad is met een korte toelichting. En op het flipboard elke 'rode draad' met naam vermelden.

3. Werkvorm Durven

De 'vier G's' zijn afkomstig uit de cognitieve gedragstherapie. Deze therapie is gebaseerd op het idee dat spanningen of problemen kunnen voortkomen uit de manier waarop mensen informatie selecteren en verwerken. Cognitie is een ander woord voor gedachten.

Sommige negatieve gedachten zijn een automatisch proces geworden. Men lijkt vanzelfsprekend een bepaald gevoel te krijgen naar aanleiding van een bepaalde gebeurtenis of situatie. Bijvoorbeeld: 'ik snap het niet, maar ik zeg niets, want ze vinden mij dom'.

Dit kan de macht of controle op je eigen leven behoorlijk beïnvloeden.

Door dit schema krijg je inzicht in en informatie over denkpatronen: automatische gedachten die van invloed kunnen zijn op jouw gedrag.

- a) **Gebeurtenis:** er gebeurt iets.
- b) **Gedachte:** ik denk wat.
- c) **Gevoel:** ik voel wat.
- d) **Gedrag:** ik doe wat.

Uitdagende gedachten:

- a) Hoe kijk ik tegen de gebeurtenis aan?
- b) Hoe interpreteer ik de gebeurtenis?
- c) Welke betekenis geef ik de gebeurtenis?

- d) Is deze gedachte reëel?
- e) Is het echt waar wat ik denk?
- f) Is het echt zo erg of verschrikkelijk?
- g) Moet het echt of zou het prettig zijn als...

Leerdoelen:

- Bewust worden van het verschil tussen belemmerende en helpende gedachten.
- Belemmerende gedachten omzetten naar helpende gedachten.

Benodigdheden:

Flipboard met de vier G's uitgeschreven
Laptop en beamer, of smartboard

Tijdsinvestering: 45 - 60 minuten

Werkwijze

Als opwarmertje is het korte filmpje 'Stuck on an escalator' mooi om te illustreren hoe verlamdend het is om de rol van slachtoffer aan te nemen. Met andere woorden: denken in problemen in plaats van denken in mogelijkheden.

https://www.youtube.com/watch?v=VrSUE_m19FY

Geef vervolgens een voorbeeld uit je eigen leven om deze vier G's te illustreren.

Vertel erbij wat eerst een remmende gedachte was. en vertel vervolgens hoe je deze gedachte hebt omgebogen naar een helpende gedachte en wat het effect was in gevoelens en gedrag.

Oefening in kleine groepjes (3 personen):

1. Bedenk een situatie waarin je een belemmerende gedachte had.
2. Welke invloed had dit op je gevoel en gedrag?
3. Zet deze gedachte nu om in een uitdagende gedachte.
4. Met de volledige groep: hoe is deze oefening verlopen? Wat heeft het je opgeleverd?

4. Werkvorm Doen**Leerdoel:**

Aan de hand van vier stappen concrete acties benoemen die leiden tot een actievere deelname aan het maatschappelijk leven.

Benodigdheden:

Schema GROW-model (bijlage)
Setjes van de vier stappen (bijlage)

Tijdsinvestering: 45 - 60 minuten

Werkwijze

Leg het GROW-schema uit. Gebruik een voorbeeld uit je eigen leven (meer info in de bijlage).

Opdracht in tweetallen:

1. Elke duo krijgt een setje met de 4 stappen.
2. A begint en gaat op of naast het eerst blad staan met: Goal.

3. A formuleert doel, B helpt om doel scherp te krijgen.
4. Dan naar het tweede vel met Reality, enzovoort totdat alle stappen zijn doorlopen.
5. De uitkomst moet een concrete actie zijn, zo niet, dan terug om bij te sturen, aan te scherpen.
6. Dezelfde procedure met B.
7. Met de groep: aan elkaar acties uitwisselen.
8. Trainer zet de actie op flipboard (achter rode draad van de oefening Dromen).

5. Werkvorm Evalueren: Kleur bekennen

Leerdoelen:

Op een creatieve wijze terugkijken op de opbrengst van een oefening of workshop.

Benodigheden:

Strookjes of velletjes papier in allerlei kleuren

Tijdsinvestering: 15 - 20 minuten

Werkwijze

Iedere deelnemer kies een kleur (strookjes papier) die haar gevoel / stemming / ervaring van deze oefening of workshop het beste weergeven.

Bijlage 1

GROW coachingmodel

Het GROW coachingmodel is een beproefd model om structuur aan te brengen in een coachinggesprek.

De kracht van het GROW model is dat het in vier overzichtelijke stappen leidt tot een duidelijk eindresultaat. Doordat de gecoachte zélf actief is in het verhelderen van het probleem en het genereren van ideeën, beklift de output beter. De gecoachte komt als het ware zélf tot oplossingen. In een vervolgssessie bekijken coach en gecoachte of de afspraak heeft geleid tot het gewenste resultaat. Het GROW coachingmodel is ervaren leren: reflectie, inzicht, kiezen en doen. Het succes van het traject is mede afhankelijk van de tijd en de energie die je er zelf in investeert.

Hoe wordt het GROW coachingmodel gebruikt?

Traditioneel gaat het GROW model ervanuit dat de coach geen expert is in de situatie van zijn klant. Hij is een objectieve facilitator, die de klant helpt bij het selecteren van de beste opties, zonder advies of richting te geven.

Welke zijn de verschillende stappen in het GROW model?

Het GROW coachingmodel is een vier-stappenplan. GROW is een afkorting van Goal – Reality – Options – Will. Een nuttige metafoor voor het GROW coachingmodel is het plan dat je zou maken om een reis te ondernemen. Je begint met de kaart: waar gaan we naartoe (Goal), en waar zijn we nu (Reality)? Dan bekijk je de verschillende routes om op de bestemming te geraken (Options). Tenslotte kies je er één uit, en zorg je ervoor dat je motivatie om de reis te ondernemen in orde is, en dat je voorbereid bent op alle condities en obstakels (Will).

Stap 1: Goal (doelstelling)

Stap 1 van het GROW coachingmodel is het vaststellen van het doel, zowel voor de langere termijn (het thema of de thema's die de gecoachte inbrengt als centraal thema voor het coachingtraject) als voor de bijeenkomst op zich (wat moet de coachingssessie concreet opleveren?).

Het doel dient te voldoen aan de SMART-vereisten: Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden. [Meer over SMART](#).

Voorbeeldvragen om de doelstelling te achterhalen

'Wat is belangrijk voor jou op het vlak van [thema]?'

'Wat is daar belangrijk aan voor jou?'

'Wat wil je bereiken op het vlak van [thema]?'

'Hoe zal je weten dat je dat doel bereikt hebt?'

'Hoe zal je weten dat het probleem is opgelost?'

Stap 2: Reality (actuele situatie)

Stap 2 van het GROW coachingmodel is het verkennen van de actuele situatie. Het gaat er in deze fase om het gespreksthema te doorgronden en aan te scherpen. De rol van de coach is de gecoachte te stimuleren tot zelf-evaluatie en analyse van concrete voorbeelden.

Belangrijk is de rode draad vast te houden en irrelevante zijpaden tijdig af te sluiten. De coach kan met specifieke feedback een bijdrage leveren aan het verhelderen van het kernprobleem.

Voorbeeldvragen om de actuele situatie te onderzoeken:

- 'Wat gebeurt er nu?'
- 'Wat, wanneer, wie, hoe vaak?'
- 'Wat is het resultaat daarvan?'
- 'Waarom is het ingebrachte onderwerp een probleem?'
- 'Wat zijn concrete voorbeelden?'
- 'Wat ging er tot nu toe mis?'
- 'Hoe doe je het om te falen?'
- 'Wat ging er goed?'
- 'Is het altijd een probleem of zijn er situaties waarin het goed of beter ging?'
- 'Wat zijn belangrijke factoren?'
- 'Wat heb je al ondernomen om het probleem het hoofd te bieden?'

Stap 3: Options (opties verkennen)

Doel van stap drie bij het GROW coachingmodel is het genereren van ideeën die een bijdrage kunnen leveren aan de oplossing van het probleem. De kunst is een creatief denkproces op gang te brengen en - niet gehinderd door censuur of voorwaarden voor uitvoerbaarheid - vrijuit te brainstormen. De coach bevordert het creatieve denkproces bij de gecoachte, structureert de output (bijvoorbeeld door dingen op te schrijven) en draagt eventueel ook zelf ideeën aan.

Voorbeeldvragen om opties te bedenken:

- 'Wat zou je nog kunnen doen?'
- 'Wat zou je doen indien niets je tegenhield?'
- 'Wat als deze belemmering er niet meer zou zijn?'
- 'Wat zijn de voor- en nadelen van deze optie?'
- 'Welke factoren zal je gebruiken om de opties af te wegen?'

Stap 4: Will (motivatie, actieplan, conclusie)

De vierde en laatste stap bij het GROW coachingmodel is het komen tot een afrondende conclusie. Welke optie zal de gecoachte weerhouden waar deze zich volledig voor wil inzetten? Deze stap wordt afgesloten met een duidelijk actieplan over wie, wat binnen welk tijdsbestek gaat doen.

Voorbeeldvragen om een actieplan op te stellen:

- 'Wat zal je doen om je doel te bereiken, en wanneer?'
- 'Welke van de genoemde ideeën ga je uitvoeren?'
- 'Wat is de eerste concrete stap die je NU kan zetten?'
- 'Wat zijn de vervolgstappen?'
- 'Wat zijn eventuele belemmeringen?'
- 'Hoe zal je deze overwinnen?'
- 'Hoe gemotiveerd ben je om deze optie uit te voeren?'
- 'Wat heb je nodig om nog gemotiveerder te zijn?'
- 'Wat heb je nodig om je ideeën in de praktijk te brengen?'
- 'Hoe kan ik of je omgeving je daarbij helpen?'
- 'Zal je met dit actieplan je doel bereiken?'

Bijlage 2

**GOAL (doel)**

Wat wil je bereiken?
Wat is het te verwachten resultaat?
Wanneer ben je tevreden?
Hoe weet je of je jouw doel hebt bereikt?

REALITY (feiten)

Wat wil je bereiken?
Hoe ziet de situatie er nu uit?
Wat heb je tot nu toe gedaan?
Wat werkt, wat niet?
Hoeveel controle heb je over de situatie?
Wat heeft je tegengehouden om meer of anders te proberen?
Wat zijn de gevolgen als het niet lukt?
Wie zijn erbij betrokken en wat doen zij?

OPTIONS (mogelijkheden)

Welke mogelijkheden heb je?
Wat zijn voor- en nadelen van de verschillende mogelijkheden?
Hoe makkelijk of moeilijk zijn deze opties voor jou?
Zijn er bij de verschillende opties nog ongewenst nevenverschijnselen?
Welke optie zal je het meeste voldoening geven?

WILL (acties)

Welke opties ga je effectief uitproberen?
Hoe kom je te weten of dit effectief is?
Wat zijn nog mogelijke obstakels?
Hoe gemotiveerd ben je voor deze optie?
Wat is de eerste concrete stap die je NU kunt zetten?
Wat heb je nodig om je ideeën in de praktijk te brengen?
Hoe kan ik of je omgeving je daarbij helpen?

Bijlage 3 op de volgende pagina's (de vier stappen)



GOAL
(doel)



REALITY

(feiten)



Zonta Nederland

OPTIONS (mogelijkheden)



Zonta Nederland

WILL
(acties)