

VOORWOORD

Starten. Een groep voor je met mensen die je aankijken, verwachtingsvol, gesloten of zelfs wantrouwend. Je weet dat de eerste momenten heel beslissend kunnen zijn. Het gaat lopen of niet. Het eerste balcontact bepaalt alles, volgens voetbalprofs.

Ik ben trainer, niet op het veld, maar bij organisaties. Ik heb collega's die bij de aanvang van een training precies weten wat ze gaan doen. Ze hebben een grondige analyse van de doelgroep gemaakt, een doelstelling bepaald en van achter naar voor het programma samengesteld. Bij het uiteindelijke plan kan het dan niet anders dan dat ze starten met die ene oefening.

Soms benijd ik ze. Ik ben van het andere soort. Enigszins lui beden ik in de auto of er een leuke starter is. Dit leidt soms tot onbegrensde creativiteit. Natuurlijk, door schade en schande wijs geworden, kan ik uit mijn arsenaal de juiste basis-warming-up kiezen en daar, ergens op de A2, creatief op voortborduren. Regelmatig ontstaat er op die manier iets leuks en zinvol. Maar op de weg terug kan ik evenzo zitten nadenken over de vraag hoe ik meer uit de dag had kunnen halen door anders te beginnen.

Misschien ken je die gedachte: Ik had er meer uit kunnen halen. Er zijn veel soorten bijeenkomsten die profiteren van een goede start of een sterke katalysator halverwege de dag, zoals een werkoverleg, werkconferentie, vergadering, brainstormsessie, workshop, of congres. Het vraagt enig lef, maar als je je creatieve impuls volgt, is het effect groot en je tevredenheid navenant.

Vaak heb ik gedacht: waar is toch dat overzichtelijke boekje met een lange reeks mogelijkheden voor warming-ups en energizers verzameld? Wat ik zocht was een duidelijk en eenvoudig gecategoriseerd boek dat je altijd in je werktas mee kunt nemen. Dat boek heb ik nu geschreven. In de hoop dat je het bij je zult dragen en het een creatieve én effectieve start voor je bijeenkomst zult vinden.

Ik wil alle 'anoniemen' bedanken voor hun bijdrage. In de hoop dat het hen ook gaat om het verder ontwikkelen van het vak, heb ik dankbaar gebruik-gemaakt van hun creativiteit. Zo hoop ik ook dat je ongegeneerd gebruik zult maken van mijn ideeën. Want alleen door creatief gebruik van warming-ups en energizers zullen nieuwe ideeën ontstaan, zullen oude technieken in leven blijven en zal dit aspect van ons vak een zinvolle ondersteunende functie in trainingen en werkbijeenkomsten blijven vervullen.

Marcel Karreman

VOORBEREIDING

Hoe krijg je een groep zover iets schijnbaar onzinnigs te doen? De juiste warming-up vinden en uitvoeren is een hele kunst. Hierbij komt ook lef en doorzettingsvermogen kijken. Je moet iets weten over hoe een groep in actie komt en hoe een groep leert via creatieve oefeningen, én je moet weten hoe je jezelf voorbereidt op een warming-up. Laten we met het laatste beginnen.

17

Hoe bereidt een begeleider zich optimaal voor? Als je volgens het boekje te werk gaat, bedenk je de warming-up nadat je het programma hebt vastgesteld. Een programma wordt vormgegeven aan de hand van de volgende vragen, in deze volgorde:

- Wat is de doelgroep?
- Wat is de doelstelling/het gewenste resultaat?
- Wat is het programma?
- Wat zijn de juiste werkmethoden?
- Wat is de juiste startoefening?

Zo werkt het vaak goed. Maar als het voor jou op een andere wijze beter werkt, doe het dan vooral op je eigen manier.

Om de juiste introducerende werkvorm te vinden, zijn *tijd en concentratie* noodzakelijk. De een vindt die thuis achter de computer, een tweede onder de douche of in de auto. Een derde heeft de fysieke werkruimte of zelfs de aanwezigheid van de deelnemers nodig om tot een geschikte start te komen. Neem de tijd om te focussen op je doelgroep en de doelstelling van de training.

Vervolgens is cerebrale activiteit, een *analyse* nodig. Hoe was de groep tijdens de vorige bijeenkomst of welke bijzonderheden heb je van de

opdrachtgever gehoord? Beter nog: Hoe is de stemming deze specifieke ochtend? Wat verwacht je of wat zie je? En hoe wil je de deelnemers hebben voordat je effectief aan het werk kunt gaan? Wat is nodig om dit gat te overbruggen?

Verder kun je niet zonder *creativiteit*. Houd een individuele brainstormsessie, associeer. Keur niet te snel af, maar zet mogelijkheden naast elkaar. Er leiden meerdere wegen naar Rome en soms is de makkelijkste techniek niet de beste. Vaak kom je op een bekende werkvorm uit. Dat is op zich in orde. Dwing jezelf niet om iedere keer origineel te zijn. Maar vraag je ook af of voor deze specifieke groep niet een kleine, zelfbedachte aanpassing nodig is. Zo ontwikkelen warming-ups zich. Die aanpassing kun je weer delen met collega's, die daar op hun beurt weer op voortborduren.

Tot slot is het van belang om jezelf in de juiste staat te brengen om de warming-up goed uit te voeren. Je hebt een *eigen warming-up of energizer* nodig. Ga bijvoorbeeld rondjes lopen door de werkruimte om aan de ruimte te wennen of ga met stoelen en tafels slepen om energie te krijgen. Misschien wil je een ontspanningsoefening doen en de gezichten van de deelnemers nog eens voor de geest halen. Of de oefening die je straks met de groep doet, eerst zelf een keer ervaren. Mijn ervaring is dat het zinvoller is om je op deze wijze te focussen dan het hele trainingsprogramma nog een keer door te lopen.

Dan, als je de groep hebt ontvangen, is het moment van de werkelijke start aangebroken. De warming-up uitvoeren is een kunst apart. Het komt aan op timing, het juiste tempo en de goede intonatie. Het vraagt om contact met iedere deelnemer. Als je onrustig een vertrouwensoefening introduceert, krijg je de groep niet mee. Als je een speels kennismakingsspel vooraf probeert te verklaren, is de lol er vaak al van af.

Een optimaal effect bereik je als je de genoemde ingrediënten op de juiste wijze weet te mixen. Je hebt de juiste mate van spanning gevonden voor de geschikte warming-up. Je daagt jezelf en de deelnemers voldoende uit om er iets moois van te maken. Je zoekt ook naar iets moois en bent niet te snel tevreden. Vorm en inhoud kloppen met elkaar. Iedereen doet mee. De deelnemers zijn verrast. Er ontstaat een soort voorstelling zonder publiek. Een belevenis voor de acteurs zelf. En iedereen is bereid om er een goede trainingsdag van te maken.

Dé juiste manier van voorbereiden en uitvoeren bestaat niet. Het is wel van

belang regelmatig tijd voor reflectie te nemen om effectief te blijven en niet in routine te vervallen. Wat werkt voor jou? Waaraan moet je eens nader aandacht schenken om een in alle opzichten goede voorbereiding te kunnen treffen? Praat hierover met collega's. Onderzoek je valkuilen en blinde vlekken, zoek nieuwe wegen en neem eens een risico. Zoals een oud-docent van mij eens zei: 'Leren is soms ook gierend de bocht uit in plaats van voorzichtig erdoor.'

In veel oefeningen die in dit boek worden beschreven, wordt een appèl gedaan op de verbeeldingskracht van de deelnemer. Er wordt van hem gevraagd om zich in rollen of situaties in te leven. Vervolgens moet hij zich ook nog eens gedragen alsof deze situatie echt is. Vaak weet de trainer of begeleider wel wat het positieve effect hiervan kan zijn. Deelnemers kunnen dit echter eng of zinloos vinden. Wat je kunt doen om een groep zover te krijgen om in een spel te 'doen alsof', wordt uitgebreider beschreven in de volgende paragraaf.

2 Bankje in het park

DOELSTELLING

Op speelse wijze ervaring opdoen met ‘doen alsof’

NODIG

Een bank of drie stoelen naast elkaar op een spelvlak

Kaartjes met daarop rolopdrachten met een bijvoeglijk en zelfstandig naamwoord: vermoeide bejaarde, nieuwsgierige achtjarige, verleidelijke jongeling, aanklappende zwerver, arrogante minister, enzovoort

TIJD

30 minuten

WERKWIJZE

- De groep zit in een publiekstelling voor een spelvlak. Op het spelvlak staat ‘een bankje’. De trainer gaat op het bankje zitten en legt uit dat dit een bankje in een park is. Het is zonnig weer, lunchtijd. Bij het bankje gaan een aantal korte ontmoetingen plaatsvinden. Er hoeft niets bijzonders te gebeuren.
- De trainer komt van het bankje af en nodigt iemand uit een kaartje met rolopdracht te pakken en plaats te nemen op het bankje. Hij geeft vervolgens aan dat het er niet om gaat dat het publiek raadt welke rol hij heeft. Hij hoeft dat dus ook niet in zijn rol uit te gaan leggen. Het spel mag heel natuurlijk zijn. Net als in de werkelijkheid vallen er soms stiltes. Misschien wordt er helemaal niets gezegd. Straks pakt een volgende deelnemer een kaartje en betreedt hij het spelvlak. Er ontstaat vanzelf een scène. Er wordt doorgespeeld tot een derde persoon, na een kaartje te hebben gepakt, bij het bankje komt. Nummer een vertrekt (op een aannemelijke manier) en neemt weer plaats in het publiek.
- Het spel begint. Nummer twee pakt een kaartje, leest het, legt het terug en betreedt het spelvlak. Dit is het begin van een carrousel, die rond is als nummer een in dezelfde rol als waar alles mee begon, is teruggekomen om te spelen met de laatste van de groep.
- Enige structuur kan helpen bij aarzelende groepen. Er kan van links naar rechts worden gewerkt met ‘inspringen’. De trainer bepaalt wanneer een volgende opkomt. Laat het spel niet te lang duren, maar als er nog ontwikkeling is (het wordt nog leuker/spannender), ga dan nog even door.

- Wissel achteraf met elkaar uit hoe het was om te spelen en of de manier waarop je de rol speelde ook iets over jezelf zegt. Dring geen inzichten op, vraag alleen.

OOK GESCHIKT VOOR

Effectief communiceren en non-verbale expressie

Interactie

BRON

Overlevering

17 Drie veranderingen

DOELSTELLING

Scherp observeren

Groepsinteractie stimuleren

TIJD

15-30 minuten

WERKWIJZE

- De groep staat in twee rijen tegenover elkaar. Iedere deelnemer observeert de deelnemer tegenover hem en let daarbij specifiek op kleding, sieraden, haardracht, enzovoort.
- Dan draait iedereen zich om en verandert drie dingen aan zijn uiterlijk, bijvoorbeeld bril lager op de neus, ring aan andere vinger en veter los.
- Dan draait iedereen zich weer om en probeert de veranderingen bij de ander te ontdekken.

VARIANTEN

- De veranderingen worden van elkaar overgenomen in plaats van benoemd.
- Het aantal veranderingen wordt opgebouwd: 3, 4, 5, ...
- De twee groepen zitten tegenover elkaar. Een rij draait zich om, de andere brengt in de rij als geheel veranderingen aan. Bijvoorbeeld: Janine trekt de schoenen aan van Wendy, Jeu zet de bril op van Nicole, Johannes krijgt de ring van Paul. De andere groep probeert deze veranderingen te ontdekken.

OOK GESCHIKT VOOR

Interactie

BRON

Emunah, Renée, *Acting for Real*