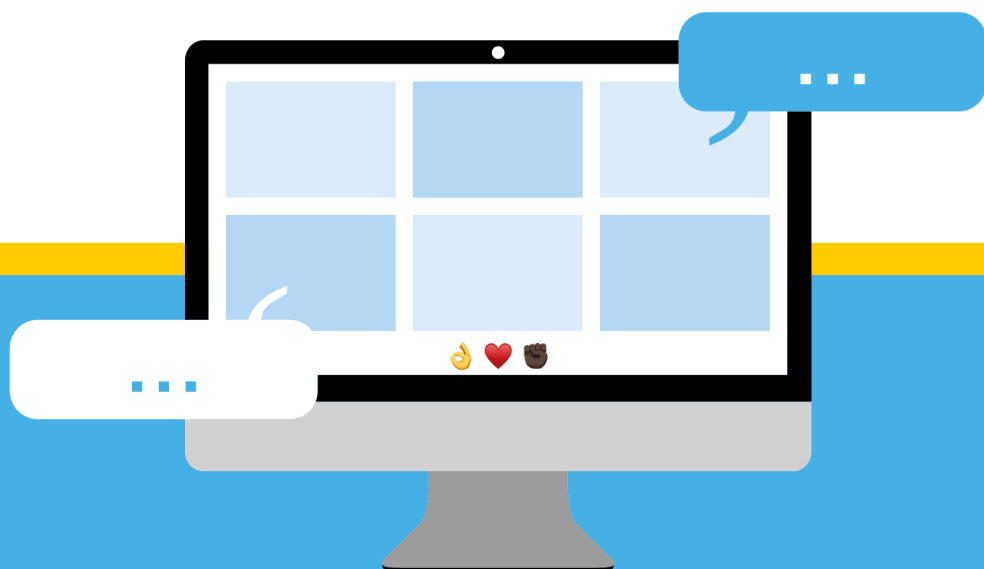


HANDBOEK

# ONLINE VERGADEREN

Meetings met energie en plezier



Teambuilding en  
inhoudelijke werkvormen

GERDY HEEK

# Teambuilding en inhoudelijke werkvormen

Voordat je deze werkvormen doorneemt, zorg dat je het hoofdstuk over Vergaderingen als Teambuilding Tool hebt gelezen. Dat geeft je inzicht in het WAAROM van het inzetten van werkvormen als deze.

De werkvormen zijn soms licht en grappig, soms diepgaand. Je merkt vanzelf welke werkvorm bij welke gelegenheid past, en soms ben je ervan overtuigd dat iets heel goed kan werken terwijl het vrijwel geen effect heeft, en soms kan het zomaar gebeuren dat een gek, simpel dingetje ineens een teamgesprek de diepte instuurt. Laat je verrassen en wees niet te bang om eens iets te proberen. Zolang het je “purpose” van je vergadering maar dient.

Een les die ik leerde door veel werkvormen te doen, is dat ik wel kan denken een bepaald thema aan te snijden met bepaalde werkvormen, maar dat, als je het proces los durft te laten, een team vanzelf naar boven laat komen wat er nodig is, zonder te sturen. Wees dus niet te verrast als er iets totaal anders gebeurt dan je verwachtte.

Voor de tools die ik gebruik verwijs ik je graag naar de bijlage “Tools”.

Veel plezier!

## T1. Dankbaarheid

Voor wie:	Bekenden (een team)
Meeting:	Online, hybride en live – uitstekend geschikt voor een terugkerende vergadering
Deelnemers:	2 of meer
Nodig:	Niets
Tijd:	5 minuten
Doel:	Teambuilding, verbinding, positiviteit, energie

Deze werkvorm is bij uitstek geschikt om elke week terug te laten komen, bijvoorbeeld tijdens een werkoverleg.

Stel de vraag: waar ben je dankbaar voor? Geef twee minuten de tijd, en laat mensen nadenken over alles waar ze dankbaar voor zijn van de afgelopen week.

- Waar ben je dankbaar voor?

Maak een lijstje, met zoveel mogelijk punten. Het hoeven echt niet alleen maar dingen te zijn die met je werk te maken hebben. Je kunt ook dankbaar zijn dat je moeder weer terug is uit het ziekenhuis. Voor een nieuwe pup. Dat het je gelukt is om een partner te vinden die waanzinnig lekker kan koken. Voor je puber die zomaar uit zichzelf vanochtend de afwasmachine uitruimde (die kans is wel echt minimaal, maar je weet het niet, misschien bestaan ze).

Vertel de groep dat je deze vraag elke week gaat stellen voor de komende meetings. Gegarandeerd dat je door de dag heen dingen gaat opmerken waar je dankbaar voor bent. De collega die altijd koffie haalt. Die andere collega die zoveel energie heeft dat je er soms urenlang van wordt, maar wel het project uit het slop trok. Het feit dat de zon schijnt.

## T2. Wat is het beste dat je deze week is overkomen?

Een alternatief op de bovenstaande oefening is de vraag: wat is het beste dat je de afgelopen week is overkomen?

Bedenk nog wat meer van deze leuke vragen, en zet ze in een *Wheel of Fortune*. Het wiel bepaalt dan welke vraag je stelt. Een *Wheel of Fortune* maak je hier: [www.spinthewheel.com](http://www.spinthewheel.com)

## T3. De complimentenmachine

Voor wie: Bekenden en onbekenden  
Meeting: Online of live  
Deelnemers: 8 of meer  
Nodig: Niets  
Tijd: 10 minuten  
Doel: Teambuilding, verbinding, positiviteit, energie

Maak groepjes van twee – live of in breakout-rooms. Door het snelle wisselen is deze werkvorm voor hybride vergaderingen alleen geschikt voor een grote groep met 8 of meer online deelnemers.

Je krijgt twee minuten de tijd om elkaar een compliment te geven. Dat betekent dat je best wel even de tijd hebt om na te denken zodra je elkaar ziet. Ken je elkaar goed, dan kun je elkaar een compliment geven over elkaars gedrag, energie, kwaliteiten. Ken je elkaar niet, dan geef je elkaar een compliment over iets meer opvallends zoals mooie ogen of energie.

Na twee minuten krijg je een nieuwe partner.

Het kan zomaar zijn dat je bij iemand terecht komt waar de samenwerking niet lekker loopt. Door nu te focussen op wat iemand wél goed kan, kan er ineens een opening ontstaan voor een gesprek, en verbinding.

## T4. Nog eentje voor de complimenten

Voor wie:	Bekenden
Meeting:	Online of hybride
Deelnemers:	Team
Nodig:	Padlet
Tijd:	15 minuten (afhankelijk van de teamgrootte)
Doel:	Teambuilding, verbinding, positiviteit, energie

Deze werkvorm is bedoeld voor een team met mensen die met elkaar samenwerken. Zet een Padlet whiteboard klaar met een Post-it voor ieder teamlid. (Padlet, omdat het prettig is als iedereen anoniem kan werken).

Instructie: Schrijf onder de naam van je collega iets wat je aan die collega waardeert. Je kunt mensen verplichten over iedereen iets te schrijven, of niet- dan kun je de oefening juist gebruiken om daarna de discussie aan te gaan. Dit is echt afhankelijk van hoeveel veiligheid er is in de groep. Vertel er op voorhand bij dat het geen wedstrijd is.

Reflectievragen:

- Wie vond het moeilijk om een compliment te geven?
- Wie vond het moeilijk om een compliment te ontvangen?
- Wie had er gehoopt een bepaald compliment te krijgen maar kreeg deze niet?
- Wie kreeg er een compliment over iets waar je op voorhand niet aan had gedacht?
- Wie heeft de neiging zijn complimenten te vergelijken met die van anderen en toch stiekem een beetje de competitie aan te gaan?
- Wie heeft er een compliment neergezet bij iemand omdat je dacht "daar staan er nog niet zoveel"? Of juist andersom, juist niet diegene een compliment gegeven waar je m wel voor had bedoeld maar die heeft er al genoeg staan?

- Zijn er nog andere dingen die door je hoofd gingen terwijl je deze oefening aan het doen was?

De padlet kun je opslaan of uitprinten.

## T5. Failing Forward

Voor wie:	Bekenden en onbekenden
Meeting:	Online of live
Deelnemers:	Team
Nodig:	Pen en papier
Tijd:	30 minuten
Doel:	Teambuilding, verbinding, fouten durven maken, verantwoordelijkheid nemen

Geef iedere deelnemer de tijd om iets op te schrijven wat ze zelf de afgelopen maand beter hadden kunnen doen. Ik geef vaak eerst twee minuten de tijd, na die twee minuten vraag ik of iemand daarna nog meer tijd nodig heeft- deze opdracht wil je niet afraffelen. Voor sommigen is het best lastig om iets op te schrijven.

De volgende vraag: Hoe zou je dit de volgende keer beter kunnen doen?

Deze vraag appelleert direct aan hun eigen verantwoordelijkheidsgevoel. Zelfs iets als "ik deed een buiten event en toen was het slecht weer"- waar het weer iets is dat je niet kunt beïnvloeden, , verandert dan in: hoe kan ik ervoor zorgen dat ik de volgende keer kan zorgen voor een geslaagd event ook als het regent?

Geef ze weer twee minuten de tijd om zoveel mogelijk antwoorden te verzinnen op deze vraag.

Hierna deel je de deelnemers in in groepjes van drie.

Tijd: 10 minuten. Iedere deelnemer heeft 3 minuten de tijd. 1 minuut om zijn misser te delen en de manieren die hij zelf heeft verzonnen om het de volgende keer beter te doen.

Is de minuut om, dan gaat zijn microfoon op mute (duct tape werkt ook, in een live setting) en mogen de andere twee ideeën spuien.

Na afloop van de twee minuten gaat de beurt over naar de volgende, tot iedereen aan de beurt is geweest.

De laatste minuut gebruik je om, ieder voor zich, één tip op te schrijven die je de volgende keer in gaat zetten.

Afsluiten in de grote groep met vragen als:

- Wie heeft er een goed idee bedacht voor de eerstvolgende keer?
- Wie heeft er een goed idee gekregen?
- Voor wie is het, doordat je een idee hebt hoe je kunt verbeteren, makkelijker geworden om het toch nogmaals te proberen?

En laat ervaringen delen.

Fantastische werkvorm om eens in de zoveel tijd uit te voeren. Ook bruikbaar in retrospectives, of gedurende een project.

Vooraf goed voor perfectionisten die de neiging hebben onzeker te worden over hun functioneren en bang zijn nogmaals iets vergelijkbaars te doen.

## **T6. Help!**

Voor wie: Bekenden en onbekenden

Meeting: Online of live

Deelnemers: Team

Nodig: Pen en papier

Tijd: 30 minuten

Doel: Teambuilding, verbinding, hulp vragen, nee zeggen

## Instructie:

Schrijf drie dingen op waar je wel hulp bij kunt gebruiken. Dat mag op je werk zijn, maar ook privé. De oefening gaat om inzicht krijgen in hoe makkelijk hulp vragen is, hoe leuk het is om hulp te geven, maar ook om nee te durven zeggen.

Geef weer twee minuten de tijd, daarna vraag je wie meer tijd nodig heeft. Voor sommige mensen is het super lastig om hulp te vragen, die hebben echt even een duwtje nodig. Iedereen moet één ding opschrijven. Is er iemand die niets op kan schrijven, kun je vragen of ze het lastig vinden om om hulp te vragen. Dan hebben ze meteen iets waar ze hulp mee kunnen vragen!

Noem wat voorbeelden:

- Ik kom niet uit een excel functie
- Ik zoek een lekker koolhydraatarm recept met tuinbonen
- Ik heb een lastige klant en zoek iemand om even mee te sparren
- Ik zoek een leuke vent om mee te daten, heb jij nog iemand in je omgeving?
- Ik wil graag salarisverhoging, maar durf het niet te vragen
- Mijn auto rammelt
- Ik zoek een leuke vakantiebestemming

We zijn allemaal gek op het geven van ongevraagd advies, nou, nu mag je gevraagd alle hulp geven die je kunt!

Iedereen drie vragen? Zet dan online iedereen in groepjes van 3 of 4 en geef ze drie minuten de tijd. In een live sessie maak je de groepjes één op één en kun je de tijdlimiet loslaten, daar loopt het vanzelf.

Terugkomen en evalueren met vragen als:

- Hoe was het om om hulp te vragen?
- Hoe was het om om hulp gevraagd te worden?



- Wie heeft er een oplossing gekregen?
- Wie heeft ontdekt dat het leuk is om hulp te geven?
- Wie vond het moeilijk om nee te zeggen?
- Wie vond het moeilijk om nee te krijgen?

## T7. Waar ben je trots op?

Voor wie: Bekenden en onbekenden

Meeting: Online, hybride en live

Deelnemers: 2 of meer

Nodig: Niets

Tijd: 15 minuten

Doel: Teamgevoel versterken, verbinden, positiviteit, erkenning

Geef mensen twee minuten de tijd om na te denken over de volgende vraag. Heb je een online meeting, dan kun je prima iedereen in een aparte breakout-room zetten. Dat geeft echt het gevoel van privé. Er zijn best veel mensen die het moeilijk vinden om te zeggen waar ze trots op zijn. Alleen zijn helpt dan.

- Wat heb je de afgelopen week gedaan waar je trots op bent?

Als de twee minuten af zijn gelopen, deel de groep in in groepjes van 3. Laat ze aan elkaar vertellen waar ze trots op zijn. Hoor je als deelnemer iets wat je echt heel gaaf vindt en waarvan je denkt dat de hele groep dit zou mogen horen, vraag of je het mag delen. Tijd: 6 minuten (2 minuten per persoon en 2 minuten voorsteltijd).

Terug in de hoofdruimte vraag je of er iemand is die iets wil delen van wat hij of zij net heeft gehoord.

Waarom op deze manier: je haalt de spanning eraf van "over jezelf opscheppen". In een kleine groep durven we het nog wel, maar in een grote groep?

Vergeet niet ook om iedereen te bedanken dat ze iets hebben gedeeld waar ze trots op zijn. Het is niet nodig om een compliment te geven over wat ze hebben gedaan: daarin is alleen relevant dat ze zelf trots zijn. Wat jij daarvan vindt is helemaal niet belangrijk. Het gaat erom dat zij trots zijn. In het Engels is daar een prachtig onderscheid voor: “acknowledgement”. In het Nederlands heeft het “erkennen” net een andere betekenis.

We zijn als Nederlanders helemaal niet gewend om zelf aan te geven waar we trots op zijn. We vinden het al snel arrogant of opschepperig. De laatste vraag helpt je om stil te staan bij wat je nou eigenlijk hebt gedaan, en wat verschil maakte. Je hebt iemand geholpen met een lastig probleem. Je bent een dag niet boos geworden op je zoon als hij weer eens niet naar school wilde. Je hebt je huis uit jezelf gestofzuigd. Je hebt jezelf toegestaan een keer uit te slapen. Je bent drie keer naar de sportschool geweest. Je hebt voor het eerst een presentatie gegeven aan de directie. Je hebt feedback gevraagd of gegeven terwijl je dat moeilijk vindt.

## **T8. De vrijdagmiddag opscheppshow**

Vrijdagmiddagborrels. Vooral online. Meh. I know... Maar deze is anders en leuk als maandelijkse activiteit.

- Voor wie: Bekenden en onbekenden
- Meeting: Online, Live en Hybride
- Deelnemers: 2 tot veel (maar maak dan breakoutrooms)
- Nodig: Keuken met ingrediënten
- Tijd: 15 minuten
- Doel: Teamgevoel versterken, delen, samenwerken

Iedereen neemt een voorwerp mee, en wat te drinken. Is de groep groter dan circa 10 man, deel de groep dan in in breakout-rooms van minimaal 5 mensen.

Om beurten krijgt elke deelnemer 3 minuten de tijd om te vertellen waar je tegenaan liep, wat er beter kon, wat je an-

ders had willen doen. De tijd tijdens de sessie zelf is niet bedoeld om je collega's van (al dan niet gevraagd) advies te voorzien. Nadien kan dat natuurlijk zeker nog.

Nadat deze ronde over is, is het tijd om te vieren! Je krijgt weer 3 minuten te tijd. Nu is er ruimte om te vertellen waar je blij van werd, wat je hebt gepresteerd, wat er goed ging, waar je trots op was. Laat aanvullingen als "ik ben hier trots op maar het had nog beter gekund want..." achterwege: je tijd om te "klagen" is voorbij.

In tegenstelling tot de "hier ben ik trots op" werkvorm is deze werkvorm bedoeld voor werkactiviteiten.

Door deze activiteit maandelijks in te plannen, kun je jezelf voorbereiden. De eerste keer is het wellicht verstandig de groep kort de tijd te geven op te schrijven wat je vond dat er beter kon en goed ging. Dit vinden Nederlanders best lastig: het voelt al snel als opscheppen. Maar probeer het eens, en kijk wat er gebeurt met een groep als je jezelf en je collega's gaat waarderen om wat er goed ging...

### **Tussendoor**

Bovenstaande werkvormen zijn behoorlijk inhoudelijk, en hebben niet zoveel beweging in zich. Maar, die heb ik natuurlijk ook in de aanbieding. De onderstaande werkvormen hebben een speelse component, en zijn aanleiding voor gesprekken over communicatie, samenwerken en wat er verder nog naar boven komt. Want wat je in een spelsituatie laat zien aan gedrag en communicatie, komt vaak ook naar boven in het dagelijkse leven- op de werkvloer maar ook thuis binnen je gezien.

## T9. Count off

Voor wie:	Bekenden en onbekenden
Meeting:	Online, hybride en live
Deelnemers:	8 tot 20
Nodig:	Niets
Tijd:	10 minuten
Doel:	Teamgevoel versterken, samenwerken, communicatie, plezier, focus

Zorg dat je als team van 1 tot en met het aantal deelnemers telt (voor het voorbeeld gebruik ik 20).

### **Instructie**

Julie gaan, met elkaar, tot 20 tellen.

Zet allemaal je camera uit. Live deelnemers doen hun ogen dicht.

Je mag, buiten het zeggen van een getal, geen geluid meer maken of op een andere manier met elkaar communiceren.

Iedereen mag maar één keer een getal noemen.

De getallen moeten in de juiste volgorde worden opgenoemd.

Wanneer twee mensen tegelijk praten, begin je weer opnieuw.

Succes!

Zelf blijf je als facilitator wel in beeld.

Zijn er minder dan tien deelnemers, dan laat ik ze vaak op- en terugtellen- dus van 1 tot 9 bijvoorbeeld en dan weer terug. Omdat het cijfer negen dan vaak vergeten wordt, gaat het regelmatig fout, wat weer zorgt voor gezellig wat frustratie.

De instructie "De getallen moeten in de juiste volgorde worden opgenoemd" weghalen, zorgt negen van de tien keer

dat er een grapjas tussen zit die het proces versjteert en een willekeurig getal opnoemt. Voer voor reflectie- want niet iedereen kan dat waarderen.

Noot: deze werkvorm is online veel lastiger dan live. Live kun je horen wie wat zegt en waar deze is gelokaliseerd. Online ben je dat kwijt. Het is echt een puzzel die je op dient te lossen, samen- want alleen lukt het je niet.

### **Evaluatie**

- Wie wilde graag dat deze oefening zou lukken?
- Wie wilde dat niet?
- Wie had de "puzzel" al opgelost en vond het vervelend dat ze zich niet kon uitspreken en haar collega's kon helpen? (wanneer de puzzel relatief snel wordt opgelost is het een prachtige reflectievraag om te vragen of ze het ook zonder jou afkonden).
- Wat voor inzicht gaf deze oefening jou?

## **T10. Bake a cake**

Voor wie: Bekenden en onbekenden

Meeting: Online

Deelnemers: 5 tot oneindig

Nodig: Keuken met ingrediënten

Tijd: 15 minuten

Doel: Teamgevoel versterken, samenwerken, communicatie, leiderschap

### **Instructie**

Maak groepjes van 5-8 personen (liever van 8 dan van 5, als je toch in moet delen- hoe groter de groep, hoe groter de chaos en daarmee het plezier)

Elk groepje gaat een taart bakken

In je team bedenk je: welke taart gaan we bakken?

Welke ingrediënten en materialen heb ik nodig?

Iedereen levert minimaal één ingrediënt of gebruiksvoorwerp aan.

Je hebt 5 minuten de tijd. GO!

Dit is een geweldige werkvorm om het teamgevoel te versterken. Maar dat niet alleen- het geeft ook inzicht in patronen en communicatiestijlen.

Zitten er één of twee collega's op kantoor, dan kun je toch nog prima deze werkvorm doen- met een extra uitdaging, want roomboter of bloem vinden op kantoor is lastiger dan als iedereen thuis is.

### **Reflectievragen:**

- Wie pakt er de leiding?
- Wie heeft er meer instructie nodig?
- Wie wacht af tot iemand anders de leiding pakt?
- Wie zegt er niets en heeft daar achteraf spijt van?
- Wie heeft er 100 ideeën?
- Wie gaat er aan de slag voor hij heeft gecheckt of iedereen mee is?
- Wie is er heel gestructureerd en wie gaat er als een kip zonder kop rondrennen?
- Hoe ging de samenwerking?
- Heb je het gevoel dat je echt een team was?
- Wat vond je van je eigen aandeel?

## T11. Handtricks

Voor wie:	Bekenden en onbekenden
Meeting:	Online, hybride en live
Deelnemers:	2 tot 20
Nodig:	Niets
Tijd:	5 minuten
Doel:	Teamgevoel versterken, samenwerken, fouten durven maken, reflectie, veranderen

Sommige mensen vinden het zelfs al lastig om ergens aan te beginnen- bang om iets fout te doen. En anderen beginnen gewoon, en worden er vanzelf beter in.

Toen we met zijn allen online moesten gaan werken, hadden we werkelijk geen idee wat we aan het doen waren. En toch werden we er best heel goed in. Niet omdat iemand ons vertelde wat we moesten doen, maar omdat we het gewoon deden. Iets doen wat je nog niet kan, net zolang tot je het wel kan, heet oefenen.

En om de kracht van oefenen te laten zien, is dit een prachtige werkvorm. Je kunt hem bijvoorbeeld inzetten als je als team met een nieuw systeem moet gaan werken.

### **Instructie:**

Ga allemaal staan.

Doe je rechterhand naar voren, met je duim omhoog, je linkerhand naar voren met je wijsvinger naar voren. Probeer ze om te wisselen: linkerduim omhoog, rechterwijsvinger naar voren. En terug, steeds sneller.

Niemand kan dit die vooraf nog niet heeft geoefend.

Tweede handtrick:

Steek met je linkerhand vier vingers in de lucht, je duim in de muis van je hand (het vlaggetje). Met je rechterhand

maak je een pistool. Met het pistool schiet je het vlaggetje om- met een "Pieuw" geluid natuurlijk, anders werkt het niet. Tegelijk met het geluid wissel je van hand: je rechterhand is nu het vlaggetje en je linkerhand het pistool.

Derde handtrick:

Steek je beide armen naar voren. Van je handen maak je een vuist, met de duimen naar elkaar toe gestoken. Draai nu met je linkerhand een groot rondje vooruit, met je rechterhand achteruit.

LET OP: je zult dit zelf echt eerst moeten oefenen 😊

Omdat je iedereen een succeservaring wilt bezorgen, geef je daarna de vierde handtrick:

Steek allemaal je handen in de lucht. Als iedereen dat heeft gedaan zeg je: en zwaai naar degene aan de overkant/ naast je. Uitgebreid vieren want het is gelukt! Plezier gegarandeerd.

Dit is best lastig om het in een boek uit te leggen! Ga daarom naar deze plek:



[www.flowmeetings.nl/handboek-alle-informatie](http://www.flowmeetings.nl/handboek-alle-informatie)

Hier vind je naast alle bijlagen ook een aantal instructiefilm-pjes.



## T12. Boter, Kaas en Eieren

Voor wie:	Bekenden en onbekenden
Meeting:	Online
Deelnemers:	8 tot oneindig
Nodig:	Eén online whiteboard
Tijd:	15 minuten
Doel:	Teamgevoel versterken, samenwerken, communicatie, out- of-the box denken.

Boter, Kaas en Eieren is een spel waarin je negen vakjes hebt en ieder om de beurt een rondje of een kruisje zet. Je probeert zo snel mogelijk drie op een rij te maken.

### Instructie

Geef de volgende opdracht:

Maak koppels. Zet iedereen in een aparte breakout-room.

De enige instructie die je geeft is: We gaan Boter, Kaas en Eieren spelen. Maak zo veel mogelijk drie op een rij's in twee minuten. Start NU!

De competitieven onder de groep gaan direct TEGEN elkaar spelen, en halen helemaal geen enkele drie op een rij.

Na twee minuten haal je ze terug, en vraag je wie er nul had, wie 5, wie 10, etc. Daarna geef je als opdracht om het hoogst behaalde aantal punten te verdubbelen.

De oplossing: je kunt een heel groot veld maken met alleen maar kruisjes erin (er is geen regel die zegt dat je maar negen hokjes mag hebben). Zelfs die kun je nog uitdagen om te verdubbelen: als je met elkaar samenwerkt, met zijn allen, kun je nog veel meer 3 op een rij's maken.

### Reflectievragen

- Wie wilde er eerst weten of de regels wel klopten?
- Wie ging meteen in de competitie?

- Wie dacht er meteen aan om samen te werken?
- Wie voelde zich schuldig dat ie niet meteen ging samenwerken?
- Wie vond het vals spelen toen iemand voorstelde om de regels aan te passen?

## T13. 100!

Voor wie:	Bekenden en onbekenden
Meeting:	Online, live en hybride
Deelnemers:	2 tot oneindig
Nodig:	A4 papier en een pen
Tijd:	5 minuten
Doel:	Out-of-the box denken, inzicht in hoe je in actie komt

Maak vooraf zelf een A4 papier met daarop een grote cirkel in het midden van het papier en daar 100 in geschreven. De 1, 0, 0 en cirkel zijn los van elkaar.

Instructie: Krijg dit op papier, maar: zonder dat je je pen optilt van het papier. De pen, het inktballetje mag dus NIET loskomen van het papier. Deze instructie is belangrijk! Het helpt als je erbij zegt dat de 1,0 en 0 en cirkel los van elkaar staan.

Na 2 minuten vragen: wie van jullie heeft er nog niets op papier staan?

### **Oplossing:**

Vouw het papier dubbel als een trapje. Met het trapje (het dubbele papier), kun je de ruimtes maken tussen de cirkel en de cijfers.

Dit is niet alleen een oefening met out of the box denken, maar geeft prachtig inzicht in je gedrag, wat er gebeurt als je iets moeilijk vindt.

Ook voor deze werkvorm geldt: de oplossing staat in een filmpje op de site en vind je hier:



[www.flowmeetings.nl/handboek-alle-informatie](http://www.flowmeetings.nl/handboek-alle-informatie)

### **Reflectievragen**

- Wie is er vol voor gegaan?
- Wie herkent dit in zijn dagelijks leven, als je iets ziet waarvan je denkt dat het niet kan, hoe reageer je dan?

## **T14. Je doel voor ogen houden**

Voor wie: Bekenden en onbekenden

Meeting: Online, live en hybride

Deelnemers: 2 tot oneindig

Nodig: Niets

Tijd: 10 minuten

Doel: Inzicht hoe helderheid over je doelen en visualisatie je helpen om je doelen te bereiken.

### **Instructie**

Ga staan en zorg dat je genoeg ruimte hebt om je armen om je heen te zwaaien. Ik ga jullie zo meteen vragen iets te doen, met je ogen dicht. Omdat dat best spannend is laat ik eerst zien wat je gaat doen.

Ga met je voeten een beetje uit elkaar staan en ga ontspannen staan. Je voeten blijven op exact dezelfde plek staan, je beweegt deze niet. Wijs nu met je rechterwijsvinger naar voren. Staat iedereen comfortabel? Draai een rondje om je

as met de klok mee (je bovenlijf draai je zo ver mogelijk naar rechts met je arm uitgestrekt, zodat je vinger een grote cirkel beschrijft) en kijk hoever je komt met je wijsvinger. Probeer echt zo ver te komen dat je echt niet meer verder kunt. Zet een virtueel kruisje op de muur, zodat je weet waar je was.

Nu vraag ik iedereen om de ogen te sluiten.

Is er iemand die dat spannend vindt?

Als er iemand is die dat spannend vindt, neem eerst die spanning weg. Vraag waarom hij is (bang dat je iemand raakt, dat je omvalt). Zorg dat het veilig voelt. Vaak is dit veiliger online dan offline, omdat niemand je kan zien. Ik laat niet toe dat iemand dit doet met zijn camera uit, want ik wil zien wat er gebeurt.

Terug naar de instructies. Als eerste ga je dit in je hoofd doen. Dus je doet helemaal niets fysieks, maar je sluit je ogen en je **BEDENKT** dat je dezelfde oefening nogmaals doet.

Laat de deelnemers de ogen sluiten.

Je arm blijft in de realiteit naar beneden, maar je bedenkt dat je je arm vooruitsteekt, met je wijsvinger naar voren. Daarna draai je weer met de klok mee (in je hoofd), net zo lang tot je bij het kruisje komt wat je zojuist op de muur hebt gezet. Als je daar bent aangekomen, draai je nog een stukje verder. Tien centimeter, 20?

Heel goed. Draai rustig weer terug. Houd je ogen gesloten.

Nogmaals uitvoeren, weer een stukje verder.

Nadat je dit twee keer mentaal hebt uitgevoerd, opent ieder weer de ogen. Blijf staan!

Steek nu weer je hand uit, en draai nog een keer om je as. Hoever kom je nu?

De meeste mensen komen nu echt veel verder dan de eerste keer. Verbazing alom!

## **Reflectievragen**

- Wat gebeurde er?

Meest gegeven antwoorden: het is makkelijker, en ik kom verder.

Wat je met deze oefening laat ervaren is dat je, als je jezelf voorstelt waar je heen wilt, je veel verder kunt komen dan je ooit had gedacht. Je kunt jezelf dus trainen om je doel te bereiken, door regelmatig dat doel te “visualiseren”.

Je kunt dus een prachtig gesprek aangaan over hoe je jezelf kunt helpen je doelen te bereiken die je jezelf hebt gesteld (of die je als team hebt).

## **T15. Group storytelling**

Voor wie:	Bestaand team
Meeting:	Online, live en hybride
Deelnemers:	5 tot 12
Nodig:	Foto's en powerpoint
Tijd:	2 minuten maal het aantal deelnemers
Doel:	Teambuilding en creativiteit

Maak een presentatie met op iedere sheet een foto. Zorg dat er minimaal net zoveel foto's zijn als deelnemers. De foto's hebben niets met de mensen te maken.

Zet de foto's klaar als een Powerpoint-presentatie (ja, een Powerpoint! Ik weet het, ik ben behoorlijk anti-powerpoint. Maar... zelfs Powerpoint heeft zijn doel als je het goed inzet).

### **Instructie**

Dit zijn de foto's van ons afgelopen teamuitje. We gaan daar gezamenlijk over vertellen. Iedereen krijgt twee minuten de

tijd. Wees creatief, en vertel wat er allemaal voor spannend gebeurde tijdens dat teamuitje.

Let op: Live kun je een volgorde afspreken, online gaat dat niet. In hybride laat je live beginnen, daarna roep je één voor één de namen af van de volgende die aan de beurt is. Laat mensen niet zelf beslissen, dat duurt te lang en dan verlies je de energie die wordt opgebouwd door het verhaal dat steeds gekker wordt.

### **Reflectie**

Op zich heeft deze werkvorm geen reflectie nodig, maar je kunt nog wat napraten over wat spannend was en wat je geleerd hebt over je collega's.

## **T16. Wie was het?**

Voor wie:	Bekenden en onbekenden
Meeting:	Online, live en hybride
Deelnemers:	6 tot 50
Nodig:	Pen en papier
Tijd:	15 minuten
Doel:	Communicatie, luisteren, focus, teambuilding, creativiteit

In deze werkvorm helpt het als je vooraf de groepen al in-deelt en een getuige aanwijst (dat doe jij in dit geval).

### **Instructie**

Er is een overval gepleegd gisteravond. De daders zijn nog niet gepakt, maar er is wel een signalement!

Iedereen gaat straks naar een breakout-room. Maak groepjes van minimaal 3, maar liefst groter.

De getuigen blijven achter in de main room en krijgen de foto te zien. Daarna gaan ze naar hun breakout-room. Op basis van hun instructies tekent het team het gezicht van de

overvaller na. Na 3 minuten stop je, en heb je nog 1 minuut om te beslissen welke foto het meest lijkt op de foto die de getuige heeft beschreven. Deze neem je mee terug de centrale meeting in.

De beste tekening zorgt ervoor dat de overvaller wordt gepakt! De groepen beslissen gezamenlijk wat de beste tekening is.

### **Reflectie**

- Wie zag er een belangrijke instructie over het hoofd?
- Wie interpreteerde een instructie anders dan de anderen?
- Wat voor instructie was makkelijk op te volgen?
- Hoe bepaalde je wat de beste tekening is?

## **T17. Zit, sta, verdwijn**

Voor wie: Bekenden en onbekenden

Meeting: Online

Deelnemers: 7 tot oneindig

Nodig: Niets

Tijd: 5 minuten

Doel: Communicatie, samenwerken, omgaan met frustratie, creativiteit

### **Instructie**

Zet je scherm op Gallery view, zodat je iedereen even groot op het scherm ziet.

Je gaat zo drie handelingen doen. Zitten, staan of verdwijnen. Oefen ze even alle drie- voor verdwijnen dien je uit beeld te zijn.

Ik tel zo af, en zodra ik NU roep, probeert iedereen drie op een rij te maken. Zodra het je lukt, maak je een screenshot.

Iedereen heeft een andere view, dus dit is veel lastiger dan je denkt! En als de groep lekker groot is, wordt er veel door elkaar geroepen en geschreeuwd en is samenwerking ver te zoeken.

De werkvorm hoeft dan ook niet te worden opgelost, na een paar minuten kun je hem vanzelf stoppen en dan is het idee al duidelijk.

Zet een grappig, opzwevend muziekje aan, dat is ook altijd sfeer verhogend.

### **Reflectie**

- Wat gebeurde er met je?
- Wat voelde je?
- Wie had de neiging om dingen te gaan regelen?
- Wie zocht er één positie en bleef daarbij en liet de anderen zich aan jou aanpassen?
- Wie paste er zich juist aan aan de anderen?
- Wie herkent zijn gedrag ook in zijn dagelijks leven en zo ja, hoe?

## **T18. Laat je horen**

Voor wie: Bekenden en onbekenden  
Meeting: Online, live en hybride  
Deelnemers: 2 tot 12  
Nodig: Wat de deelnemers zelf meebrengen  
Tijd: 20 minuten  
Doel: Verwerken van de meeting.

Bij uitstek geschikt voor creatieve sessies zoals heisessies of brainstormen, of juist bij overdracht van veel kennis.

Heb je de hele ochtend zitten vergaderen over van alles en nog wat en vraag je je af of er wel iets is blijven hangen? Dan is dit een geweldige werkvorm.



## **Instructie**

Je krijgt 15 minuten de tijd om een mooie manier te verzinnen om wat je meeneemt uit de meeting te verwerken en te delen met je collega's.

Iedereen gaat in zijn eigen breakout-room.

Na 15 minuten kom je weer bij elkaar en laat je aan elkaar horen wat je hebt gemaakt.

Je kunt ervoor kiezen een filmpje te laten zien of een liedje te laten horen.

Je kunt een grappig gedichtje schrijven.

Je kunt je gitaar pakken en een liedje componeren.

Je kunt een rollenspel doen waarin je laat zien wat je anders gaat doen.

Laat je creativiteit maar de vrije loop.

Bij een iets grotere groep kun je ook met koppels werken en gezamenlijk iets leuks laten bedenken.

Vergeet vooral niet bij deze werkvorm dat iedereen zijn eigen uitdaging heeft. Je laat iets van jezelf zien- of het nu door het laten horen van een stukje muziek op Spotify is, of zelf iets in elkaar knutselt. Dat is spannend en kwetsbaar. Waardeer elkaar ervoor. Alles is ok.

## **T19. Blind pictionary**

Voor wie: Bekenden en onbekenden

Meeting: Online, live en hybride

Deelnemers: 2 tot oneindig

Nodig: Pen en papier, en kaartjes met voorwerpen

Tijd: 20 minuten

Doel: Creativiteit stimuleren, Communicatie, Luisteren

In een live setting dien je zo te zitten, dat je niet op elkaars blaadje kunt kijken. Vraag een vrijwilliger om de instructies te geven. Heb je een kleine groep, dan kan iedereen dit om beurten ervaren. De overige deelnemers tekenen.

De instructeur krijgt 1 minuut de tijd om het woord dat hij op zijn kaartje ziet te beschrijven aan de tekenaars. Je mag echter geen omschrijvende woorden gebruiken zoals "boom", maar wel "verticale lijn", of "rondje". De tekenaars mogen alleen tekenen en geen vragen stellen.

Wanneer de minuut om is, schrijf je op je blaadje wat je denkt dat je hebt getekend. Een punt per goed gescoord antwoord.

### **Reflectie**

In kleine groepjes kun je bespreken:

- Hoe het je lukt om heldere instructies te geven
- Hoe instructies overkomen, wat wel en niet werkt
- Hoe je omgaat met onzekerheid in communicatie

Deze werkvorm kan ook in twee- of drietallen, waarin je afwisselt in het geven van instructies en het tekenen. Dan kun je ook bespreken hoe je kunt verbeteren en kijken of je samen tot een bepaalde manier van communiceren kunt komen die de kans op succes vergroot.

## **T20. Trots**

Voor wie: Bekenden  
Meeting: Online, live en hybride  
Deelnemers: 8 tot 30  
Nodig: Papier met "IK"  
Tijd: 10 minuten  
Doel: Teambuilding, verbinding, band met het bedrijf versterken

Deze werkvorm is een afgeleide van "wat niemand van mij weet" (deze vind je bij de kennismakers). Ik laat deze vaak

daarop volgen.

Degene die aan de beurt is zegt iets als: Ik ben er trots op voor mijn bedrijf te werken omdat... ik zulke leuke collega's heb. Iedereen die dat ook heeft, steekt het blaadje met "IK" op. De spreker kiest een collega uit die de volgende uitspraak doet.

LET OP. Vooral in een bedrijf waar weleens wat aan de hand is, kan dit heel makkelijk uitdraaien op het doen van negatieve uitspraken. Het kan zijn dat je dat wilt toestaan en daarna bespreken- maar dan heeft de werkvorm een ander doel. Denk daar goed over na op voorhand. Wil je dit niet, wees dan vooraf heel duidelijk in: deze werkvorm heet "TROTS" en niet "verbeterpunten". Als je vooraf het doel duidelijk maakt, kun je gemakkelijker de conversatie sturen richting de positieve dingen. We zijn geneigd om te kijken naar wat er beter kan, terwijl deze werkvorm juist gericht is op kijken naar wat er al goed gaat en waar je blij van wordt.

## T21. De Bucket List

Eén van die onderwerpen die zo ontzettend interessant zijn om te weten te komen van je collega's is waar ieder van droomt. Wat heb jij nou op je bucket list staan, en wat je collega?

Voor wie: Bekenden  
Meeting: Online, hybride en live  
Deelnemers: 2-100  
Materiaal: Papier en pen  
Tijd: 15 minuten

Deze werkvorm kun je ook gebruiken om de deelnemers vast warm te draaien voor de meeting. In plaats van ze nadentijd te geven tijdens de vergadering, kun je ze ook vragen op voorhand een lijstje mee te nemen van tien dingen die ze op hun bucketlist hebben staan- dingen die ze willen doen

“before you kick the bucket”.

Het kan heel goed zijn dat je teamleden hebt die nog nooit hebben nagedacht of er iets is wat ze wel zouden willen doen of beleven, en dan is wat extra tijd (en wellicht wat hulp van Google) prettig, zonder dat je het gevoel hebt dat je collega's in je nek hijgen.

Geef ze de volgende ideeën mee, om de creatieve flow te laten stromen.

- Plaatsen die je wilt bezoeken
- iets wat je wilt leren: piano spelen, schaken, Spaans of paardrijden
- iets wat je wilt doen: parachutespringen, zwemmen met witte haaien of een tien dagen stilte retraite
- Iemand die je nog eens zou willen spreken- dit kan heel persoonlijk zijn zoals een moeder waar je jaren geleden het contract mee verbrak, of iemand die je bewondert. Het moet wel mogelijk zijn- dus overleden doen niet mee.

Tijdens de meeting vraag je iedereen om zijn of haar bucket-list tevoorschijn te halen.

Zelf vind ik deze oefening het allertofst in één op één breakout-rooms. Maak paren en deel welke doelen en dromen je hebt met elkaar.

Er mag wel wat tijdsdruk op zitten, maar je krijgt van deze onderwerpen zulke prachtige gesprekken, dat ik graag vijf minuten per persoon geef.

Na afloop van de breakout-room, kun je nog een slag dieper gaan. Vraag de deelnemers om één van de doelen te kiezen, waarvan ze het echt fantastisch zouden vinden als dat dit jaar al zou lukken. Zodra ze die hebben gekozen, zet je ze weer in paren (verschillend van de vorige) in breakout-rooms. De opdracht: ga samen brainstormen over wat je allemaal zou

kunnen doen om dat doel te verwezenlijken. Welke eerste stap zou je morgen al kunnen nemen?

Deze opdracht brengt ongelooflijk veel energie, en verbinding- want de bucketlist items kun je door de weken heen steeds terug laten komen, en teamleden kunnen elkaar daarmee helpen.

Geweldige bijvangst is dat het duidelijk maakt hoe je een groot (en misschien wel eng) doel ineens behapbaar en dichtbij kan maken, als je die eerste stap maar zet.

## **T22. Vind een voorwerp dat symbool staat voor dit team**

Voor wie:	Bekenden en onbekenden
Meeting:	Online, live en hybride
Deelnemers:	2- groot
Nodig:	Voorwerp
Tijd:	10 minuten
Doel:	Teambuilding, afronden, borgen van gemaakte afspraken

Deze werkvorm is vooral heel geschikt als je hebt gebrainstormd of afspraken hebt gemaakt. Aan het einde van de meeting vraag je iedere deelnemer om een voorwerp te halen dat symbool staat voor jou. Het kan gaan over iets wat je anders aan gaat pakken, of iets wat je hoopt dat er terugkomt. Het kan echt alles zijn. Laat de creativiteit van de deelnemers de vrije loop.

Heb je een grote groep, maak dan groepjes van drie of vier waar je elkaar je voorwerp laat zien en erbij vertelt waarom dit voor jou symbool staat voor de verandering, of het team, of welk onderwerp dan ook.

Dit heet "ankeren". Ankeren is het koppelen van herinneringen aan iets wat je waarneemt. Heb je weleens gehad dat je iets rook, bijvoorbeeld appeltaart, en een flashback krijgt

naar je oma? Dan heb je de herinnering van je oma gekoppeld aan de geur van appeltaart. Die geur is dan je anker. Zo kun je heel goed een voorwerp koppelen aan iets wat je hebt afgesproken of jezelf hebt voorgenomen.

## T23 .Gestrand

Voor wie:	Bekenden en onbekenden
Meeting:	Online, live en hybride
Deelnemers:	6- groot
Nodig:	Niets
Tijd:	20 minuten
Doel:	Teambuilding, communicatiepatronen, leiderschap, samenwerken

Maak groepen van 6-8 personen.

### Instructie

Je bent gestrand op een onbewoond eiland. Je MOET de volgende stappen uitvoeren, maar wat is de juiste volgorde? Bepaal dit met elkaar.

- Rust
- Voedsel vinden
- Water vinden
- Een schuilplaats bouwen
- Het eiland verkennen
- Proberen een hulpsignaal te versturen
- Maak wapens om jezelf te verdedigen
- Bouw een vlot om van het eiland af te komen
- Bouw een vuur
- Kies een leider
- Zoek andere mensen op het eiland

Iedereen MOET het over alle stappen eens zijn!

## **Reflectie**

- Wat gebeurde er?
- Waar kon je aan zien dat je een open en constructief gesprek had?
- Welke uitdagingen liep je tegenaan?
- Wat belemmerde jullie in het maken van deze afspraken?
- Wat deed je zelf?
- Wat had je anders of beter kunnen doen?