

Hoe kun je de kracht van verbeelding gebruiken in je training?

Auteur: Wiepke de Heij



foto: rawpixel.com

Als trainer ben jij een didactische tovenaars! Steeds weer zoek jij naar nieuwe trucs en formules om je deelnemers te inspireren en tot leren aan te zetten. Mensen leren op oneindig, verschillende manieren. Door meerdere zintuigen te prikkelen, en verschillende *soorten* werkvormen aan te bieden, maak je je training afwisselend en zorg je voor een hoger leerrendement van je training.

In dit artikel ga ik allereerst in op de kracht van **beeldende** werkvormen en geef ik verschillende voorbeelden en tips voor begeleiding. Hierna ga ik in op het gebruiken van **metaforen en verhalen** in je trainingen. Tot slot vertel ik over mijn 'formule' van de 7V's, die zorgen voor inspiratie en houvast. Vergroot je eigen repertoire en gebruik de kracht van de verbeelding!

1. Beeldende werkvormen

Werken met beeldende werkvormen in je training, is niet alleen leuk, maar heeft ook veel effect. Beelden worden onthouden. Beelden kunnen mooie metaforen zijn. Door te praten over beelden met elkaar, kom je op een dieper niveau met

elkaar in gesprek. Voor doelgroepen die minder talig en/ of analytisch zijn, werkt beelddenken ook heel goed. Beelddenken is bijzonder geschikt om tot vernieuwende en bezielde ideeën te komen.

Bij het werken met beelden heb ik het niet over het gebruiken van afbeeldingen in een powerpoint, of het mooi visueel verzorgen van je flap-over, alhoewel ik dat zeker zou aanraden. Bij beeldende werkvormen, gaat het over beelden koppelen aan de leeractiviteiten binnen je training. Ik zal drie voorbeelden geven, die je zo in je training kunt toepassen en je helemaal geen extra tijd hoeft te kosten.

Gebruik een foto voor een leerdoel:

Je kunt eenvoudig kleine onderdelen van je training beeldend maken, bijvoorbeeld bij het kiezen van een leerdoel of bij het evalueren van een trainingsbijeenkomst.

Als je bij aanvang van je training mensen bijvoorbeeld vraagt wat ze willen leren, dan zou je hen ook kunnen vragen om een foto te kiezen die *symboliseert* wat ze zouden willen leren. De deelnemer kan de foto gedurende de training bij zich houden en krijgt zo telkens een reminder van het eigen leerdoel. Bij het einde van de training, of na een trainingsdag, kun je weer terugvragen: hoe heb je aan je leerdoel gewerkt? Wat is er veranderd? Hoe zou je beeld er nu uit zien?

Ik gebruik zelf graag 'coachkaarten' of associatiekaarten. Er zijn vele kaartsetjes die je kunt gebruiken. Je kunt ze op vele manieren inzetten in je trainingen. Het werkt afwisselend en prikkelend, om foto's en beelden te gebruiken en je zal merken dat je deelnemers het geleerde beter zullen onthouden. Het maakt het leuker om naar elkaar te luisteren als je bijvoorbeeld aan het einde van de training vraagt wat deelnemers geleerd hebben.

Beelden laten uittekenen

Je kunt je deelnemers ook vragen naar metaforen en hen deze beelden laten uittekenen. Nu zal je misschien denken, 'mijn doelgroep gaat echt niet tekenen!' Dat vinden zij kinderachtig, vreemd, raar, etc. Maar is dat wel zo...? Lees onderstaand voorbeeld van een training op een technische universiteit.

Assistent professoren aan het tekenen

Ik gaf samen met een collega een training over cultuur en leiderschap in een technische universiteit voor assistent professoren afkomstig uit allerlei landen. In deze training lieten wij de deelnemers de universiteit van de toekomst visualiseren. Via een

'flee flow writing' hadden we de deelnemers eerst laten fantaseren over een universiteit van de toekomst. In een volgende stap hebben we de beelden van de universiteit van de toekomst met elkaar laten delen en de deelnemers dit op een flap laten tekenen. Het proces was heel leuk om te zien. Aanvankelijk waren de deelnemers gericht op lijstjes en opsommingen, maar we stimuleerden hen om na te denken in beelden en metaforen. Toen er eenmaal wat metaforen waren gevonden, en de drempel was genomen van: 'ik kan niet tekenen' kwam de inspiratie en creativiteit pas echt goed los. Er werden nieuwe verbanden gelegd, er kwam een twinkeling in de ogen van de deelnemers, er werd enthousiast verteld. Door de ervaringen van verschillende universiteiten op de wereld hadden ze een schat aan inspiratiebronnen die door deze opdracht werd aangeboord. De deelnemers waren nu elkaar aan het inspireren, en bij elkaar aan het doorvragen naar eerdere succeservaringen op andere universiteiten.

In bovenstaande voorbeeld is zichtbaar wat er vaak in groepen gebeurt als je een andere dimensie je training inhaalt: er komt creativiteit, er ontstaat inspiratie, de deelnemers komen helemaal los. Onze assistent professoren kwamen op meer en uniekere ideeën, en inspireerden elkaar door te praten over hun diepere drijfveren voor een universiteit van de toekomst. Hierdoor konden wij als trainers achterover gaan zitten en hoefden we alleen maar het proces te observeren en bij te sturen.

Aanvankelijk hadden wij niet gedacht dat onze doelgroep- technische mannen- heel enthousiast zouden zijn om te gaan tekenen... En dat klopte ook. Maar toch raakten zij geïnspireerd en zo leverde deze werkvorm ook echt iets op.

De kracht van beelddenken:

In het boek: *De kracht van beelddenken* (Bromberger, 2004, p.17), gaat Bromberger in op het nut van beelddenken: *"Waar creatieve denktechnieken beogen zeer veel ideeën te genereren om tot nieuwe concepten te komen, laat beelddenken de geest vrij bewegen naar een intuïtief totaalinzicht."*

De assistent professoren legden verbindingen die zij in hun lijstjes en opsommingen niet gemaakt hadden. Waar de lijstjes het gevoel oproepen van: "poeh, wat is er nog veel te doen" riepen de beelden inspiratie en bezieling op. Bromberger zegt hierover: *"Contact maken met een essentie, met de kern van de zaak, wat beelddenken vaak mogelijk maakt, is een ervaring die bezielend werkt."*

Een aantal tips voor de begeleiding:

- geef een neutrale en duidelijke introductie (niet aarzelend of juist overenthousiast) en geef een uitleg waarom we via beelden en metaforen vaak op nieuwe ideeën komen
- geef bij voorkeur een aantal verschillende, visuele voorbeelden

- zorg voor een hand-out met vragen die een groepje mee kan nemen naar een aparte ruimte of hoek
- geef aan dat het niet uitmaakt hoe de tekening eruit ziet, we zijn geen kunstenaars
- blijf de deelnemers consequent aanmoedigen om woorden om te zetten in beelden, totdat je ziet dat de inspiratie begint te stromen (geef niet te snel op!)
- wees alert op elkaar uitlachen om tekeningen, geef aan: het gaat om het creatieve proces, de tekening zelf is niet belangrijk
- zorg dat je na deze werkvorm een werkvorm kiest die de inspiratie vasthoudt

Wanneer kan je een dergelijke werkvorm gebruiken?

- als je deelnemers nieuwe en bezielde ideeën wilt laten genereren,
- als input voor een gezamenlijk gesprek rondom een thema die weleens anders belicht mag worden (nieuwe invalshoek)

De teambus: werken met een gezamenlijk beeld

Behalve een groep laten tekenen, kun je ook verbeelding op andere manieren gebruiken. In onderstaande voorbeeld gebruikte ik als trainer van een team een beeld om het team zelf over na te laten denken. Het werkte heel goed, want behalve dat het gesprek over samenwerking op een andere, nieuwe manier gevoerd werd, creëerden we ook een gemeenschappelijke taal waardoor de teamleden elkaar gemakkelijker konden aanspreken.



Vroemmmmm, foto: bewegendeplaatjes.net

Bij een teamtraining liet ik de teamleden nadenken over het volgende beeld, een teambus. Stel: jullie zitten als team in een bus. Het is een speciale bus die jullie als team en jullie wijze van samenwerken en omgaan met elkaar symboliseert. 'Bekijk' eerst in stilte voor jezelf:

- hoe ziet onze bus eruit?*
- waar gaan we naartoe?*
- hoe is het landschap/ de route waar we ons begeven?*
- wie rijdt de bus? En wat doet elk teamlid?*
- wat doe jij in de bus? Zit je op de goede plek in deze bus? Is er een plek waar je liever zou willen zijn?*

Ieder teamlid visualiseerde eerst in stilte zijn eigen beeld van de teambus. Het ene teamlid visualiseerde een veel te kleine bus waar alle teamleden opgepropt zaten. De volgende viel vooral de kuilen op de weg op, en andere obstakels die zij als team in de organisatie tegen kwamen. Een volgende viel op dat er twee buschauffeurs waren. Zo leverde deze eenvoudige metafoor wezenlijke gespreksstof op. Dit intensieve gesprek leverde ook een gemeenschappelijke taal op. Zo was het makkelijker voor de teamleden om elkaar aan te spreken, door bijvoorbeeld te zeggen: "Ga jij eens achterin de bus zitten!" en "Kun je niet wat rustiger rijden, er zijn kuilen in de weg!"

Boeken zoals 'Het slimme onderbewuste' (Dijksterhuis, 2015) maken duidelijk dat er een schat aan informatie en kennis in ons onbewuste opgeslagen ligt. "Ons onbewuste stuurt (met een verwerkingscapaciteit die ongeveer 200.000 keer zo groot is als die van het bewustzijn) ons gedrag, ons denken en onze gevoelens." Het belangrijkste doel van een training is het realiseren van een duurzame gedragsverandering bij de deelnemers. Als we onze deelnemers die duurzame gedragsverandering willen laten maken, dan zullen we méér uit de kast moeten halen dan alleen informatie of instructie. Met behulp van creatieve werkvormen kan de deelnemer deze verborgen schatten opduiken. Creativiteit is hierbij het sleutelwoord. Door zintuiglijk leren te stimuleren (visualisaties, verhalen, lichaamsgerichte oefeningen e.d.) maak je als trainer gebruik van het slimme onderbewuste.

Aan de slag:

Bekijk een bestaande oefening of onderdeel van een eigen trainingsprogramma en kijk eventueel samen met een collega-trainer hoe je dit beeldend kan maken. Experimenteer met de beeldende werkvorm en vergelijk de opbrengst met je 'oude' aanpak. Wat is het verschil?

2. Gebruik metaforen en verhalen

Naast beeldende werkvormen, kun je ook verhalen gebruiken in je training. Verhalen zorgen voor meer diepgang, en ook verhalen prikkelen de verbeelding. Je kunt verhalen gebruiken om gevoelige zaken bespreekbaar te krijgen, of om de praktijk van je deelnemer dichtbij te brengen.

Een verhaal in je training hoeft niet lang te duren, en het hoeft je ook niet veel voorbereidingstijd te kosten. Hieronder een voorbeeld van een verhaal als energizer, van mijn collega supervisor Adrienne van Doorn.

Een verhaal als energizer:

Het verhaal van de groep

Soms sta ik als trainer voor de groep en zie ik de groep inzakken.... Net het eten op, warme middag, weinig verse lucht... Dan gooi ik er weleens een improvisatie techniek in. Dit vooral om iedereen "wakker" te schudden en de energie terug in de groep te krijgen. Iedereen staat in de kring, en je maakt met elkaar een verhaal. Je zegt een woord van het verhaal en wijst naar iemand in de kring die het volgende woord gaat zeggen. Woord voor woord maak je met elkaar een sprookje.

Door het van je werkplek afkomen, creëer je al een andere energie. Vervolgens gaat het bij improvisatie om alertheid en anticiperen. Dat kan alleen maar als je helemaal in het hier en nu bent. Je kunt aangewezen worden, én het woord moet bijdragen aan het verhaal. Daarbij verandert het verhaal continue, dus er is geen tijd om af te dwalen. Door de snelheid en actie, ontstaat er vaak een hilarisch verhaal, daarnaast heeft de groep het gevoel iets samen te kunnen doen. Er wordt gelachen, iedereen is volledig geconcentreerd en met die energie kun jij opnieuw de diepte in. Ik eindig het sprookje altijd met, "En ze gingen aan tafel zitten, werkten vol enthousiasme de middag door en daarom leefden ze nog lang en gelukkig..."

Een dergelijke energizer geeft een gevoel van gemeenschappelijkheid. Iedereen kan meedoen, en wordt steeds weer verrast.

In het volgende voorbeeld ga ik in op het gebruiken van een verhaal als werkvorm. "Het meisje en de zeeman"...



Foto: zoom.nl

Het meisje en de zeeman: een verhaal met een werkvorm:

Eén van mijn favoriete verhalen met werkvorm is 'Het meisje en de zeeman'. In het kort: het verhaal gaat over een schip dat vergaat in een storm waardoor een meisje afgescheiden wordt van haar verloofde. Zij brengt de nacht door met een zeeman, zodat hij de boot repareert en zij naar haar verloofde kan. Vervolgens verstoot de verloofde haar, nadat zij vertelt hoe ze bij hem gekomen is...

*De opdracht bij dit verhaal voor de deelnemers luidt: maak een top 5 waarin op nr. 1 de persoon staat die in jouw ogen het best heeft gehandeld, en op nr. 5 de persoon die het slechtst (meest verwerpelijk) heeft gehandeld. Hierna is het de opdracht om in een subgroep tot een **gemeenschappelijke** top 5 te komen.*

Interessant aan de oefening van 'het meisje en de zeeman' zijn de verschillende lagen waar je op in kunt zoomen: het gaat om het expliciteren van de eigen normen en waarden, maar ook de groepsdynamiek is hier interessant. Sommige deelnemers laten zich bijvoorbeeld overhalen om tot een geheel andere top 5 te komen. Zo kun je ook als trainer ingaan op de groepsdynamiek en de onderlinge relaties en communicatie. Doordat de opdracht is om een *gezamenlijke* top 5 te maken (waar iedereen het over eens is) wordt er fanatiek gediscussieerd en gaan mensen helemaal op in het verhaal.

Tot slot stip ik hier ook altijd het onderwerp 'vooroordelen' en 'invullen' aan: immers: de nacht doorbrengen wil niet zeggen dat het meisje seks heeft gehad met de zeeman, wat wel vaak zo ingevuld wordt. En bij een zeeman denken de

meeste mensen aan een ruige, onverzorgde, oude man. Maar wie weet was het wel een jonge, beeldschone zeeman;)!

Elephant in the room



Foto: pixabay.nl

Verhalen zijn ook heel goed te gebruiken als een bepaald onderwerp gevoelig ligt, of als er sprake is van 'an elephant in the room'; het fenomeen waarbij iedereen iets weet, maar niemand er iets over zegt.

Stel je eens voor dat jij een groep begeleidt waar je merkt dat er spanning is. Een aantal deelnemers nemen vaak en luid het woord. Een aantal andere deelnemers komen moeilijk aan bod. Je merkt dat deelnemers zich weinig of moeilijk kwetsbaar op durven stellen. Binnen de organisatie heerst een angstcultuur. Zou je een verhaal kunnen inzetten in deze situatie?

Wat je zou kunnen doen is een verhaal schrijven (of een bestaand verhaal gebruiken) waarbij je vertelt over een groep met 'sprekers' en een groep met 'zwijgers'. Beide groepen hebben zo hun redenen om te spreken, dan wel te zwijgen. En beide groepen hebben ook zo hun ideeën over 'die andere groep'. Wat zij gemeenschappelijk hebben is de worsteling om hun échte ideeën en vragen op tafel te leggen. Bij het vertellen van het verhaal tijdens jouw training, worden jouw deelnemers geconfronteerd met hun opvattingen over spreken/zwijgen in de groep en de gemeenschappelijke angst 'to speak your mind'.

Als trainer kun je nadat je hebt aangegeven een verhaal te willen voorlezen, een aantal vragen stellen:
- wat vind je van de redenen van de zwijgers om hun mening niet te vertellen?

- wat vind je van de redenen van de sprekers om hun gevoelens niet te laten zien?
- wat herken je uit dit verhaal?
- wat speelt er in jullie organisatie?
- wat zou deze sprekers/ zwijgers kunnen helpen? Wat hebben zij gemeenschappelijk?

Verhalen en metaforen zijn prachtige ingangen om op een diepere laag te kunnen communiceren met je deelnemers. Je kunt een moeilijk onderwerp bespreekbaar maken door een verhaal. Je kunt meningen die in een organisatie of team spelen verwoorden in een verhaal, zonder dat je mensen direct hoeft te confronteren. Je kunt vastgeroeste normen of beperkende gedragspatronen bespreekbaar maken. Je kunt een nieuw perspectief geven op een bepaalde werkelijkheid. Kortom, een verhaal is als een krachtige spiegel die je als trainer een groep voor kan houden. Een goed verhaal kun je vaak gebruiken en is goud waard. Het kost je slechts één keer extra voorbereidingstijd én levert vaak een doorbraak op in het leerproces van je deelnemers.

Verrassen en verbeelden:

Beeldende werkvormen en het gebruik van verhalen zijn actieve werkvormen die je kunt inzetten om de leeromgeving van je deelnemers te verrijken. In mijn methode van de 7V's, staat de tweede V voor Verrassen en verbeelden. Ook bijvoorbeeld **lichaamsgerichte werkvormen** kun je gebruiken om je deelnemers te verrassen.

Over de 7V's:

De 7V's is een methode die ik heb ontwikkeld voor trainers die inspiratie en houvast geeft. De 7V's zijn geïnspireerd op het theoretisch model van Appreciative Inquiry, oftewel waardierend onderzoek. Met deze waarderende insteek versterk je talenten en drijfveren van jouw deelnemers in plaats van in te zoomen op de problemen of tekorten van mensen.

Wil je leren om je eigen training te ontwerpen met de 7V's? Bekijk hier informatie over onze **trainersopleiding** of doe mee aan de online workshop "**Ontwerplab, leer je training waardierend ontwerpen**"

Wil je meer lezen over de 7V's? Bekijk en bestel hier het boek: *Persoonsgericht en waardierend trainen, 7V's voor inspiratie en houvast.*

<https://www.dewitteendezwartzwaan.nl/persoonsgericht-en-waarderend-trainen/>

Creëer een rijke en inclusieve leeromgeving met de 7V's!