

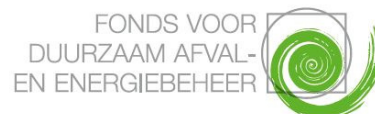
# Skilling up for power down

*Lessenreeks: meer veerkracht met minder energie*

Transitienetwerk Vlaanderen

versie december 2010

Met de steun van



## INHOUD

Deel 0: inleiding en algemene richtlijnen	p. 3
Deel 1: klimaatverandering, piekolie en ongelijkheid	p. 15
Deel 2: systeemdenken en permacultuur	p. 37
Deel 3: voedsel zonder olie?	p. 56
Deel 4: energie	p. 75
Deel 5: wonen en vervoer	p. 101
Deel 6: geld en economie	p. 123
Deel 7: gemeenschap en veerkracht	p. 140
Deel 8: psychologie van verandering	p. 151
Deel 9: actie	p. 169

Deze reeks is geïnspireerd op het materiaal van Rob Hopkins en herwerkt voor Vlaanderen door Steven Vromman met de steun van het Fonds Duurzaam Afval- en Energiebeheer beheerd door de Koning Boudewijn Stichting. Met dank aan Jeanneke Van De Ven, Rudy Dhondt en Debbie Eraly voor het nalezen en aanvullen.

Contact: [info@transitie.be](mailto:info@transitie.be)

Recente info over het Skilling up aanbod kan je steeds vinden op [www.transitie.be](http://www.transitie.be).

# Skilling up for power down

*Lessenreeks: meer veerkracht met minder energie*

## DEEL 0: inleiding en algemene richtlijnen

---

### 1. Situering

Dit deel is erg belangrijk voor je effectief aan de slag gaat met de 9 sessies van de reeks 'Skilling up for power down'. Het bevat de nodige achtergrondinformatie en duiding om de sessies te kunnen begeleiden.

Dit lessenpakket heeft als bedoeling **lokale transitie-initiatieven** de nodige **hulpmiddelen** te bieden om binnen de eigen werking een aangepaste versie van de **Skilling up cursus** te kunnen organiseren.

Elk van de 9 delen bestaat uit een uitgewerkt lespakket met zowel methodieken als achtergrondinformatie. Dit zou voldoende moeten zijn om zelf aan de slag te gaan. Een aantal bijkomende materialen (zoals powerpoint-presentaties en achtergrondteksten) zijn te vinden op de website van [www.transitie.be](http://www.transitie.be) bij de menuknop 'Skilling up'.

In dit deel krijg je info over

- Wat is transitie, wat zijn transitiesteden- en dorpen?
- Wat is Skilling up for power down?
- Wie kan deze sessies organiseren en begeleiden?
- Op welk manier kan je aan de slag met deze reeks?
- Suggesties voor aanpak en organisatie.
- Tips rond het begeleiden van groepen.

Na het doornemen van dit inleidend deel kan je starten met de voorbereiding van je eigen Skilling up cursus voor je lokale transitiegroep.

We hopen dat dit materiaal in elk geval een stimulans mag zijn om de inhoud en de oefeningen door te geven aan een groep. We stellen het dan ook bijzonder op prijs als je ons op de hoogte houdt van je ervaringen met deze cursus. Alle suggesties voor aanvullingen en verbeteringen zijn uiteraard steeds welkom.

## 2. Wat is transitie, wat zijn transitiesteden- en dorpen?

**Transitie** is een grondig maatschappelijk veranderingsproces van een oud naar een nieuw evenwicht, waarbij veranderingen optreden in structuren, cultuur en werk- en leefwijzen. De mensheid heeft al enkele van dergelijke transities doorgemaakt. De ontdekking en uitbreiding van de landbouw ongeveer 20 000 jaar geleden was een eerste ingrijpende transitie. De overgang van een landbouwsamenleving naar een industriële samenleving een tweede voorbeeld.

Een transitie is het resultaat van de interactie tussen technologische, economische, ecologische en culturele ontwikkelingen, waarin het macro- en het microniveau met elkaar verbonden dienen te worden.

In de transitie zijn twee bewegingen te onderscheiden, enerzijds de top-down benaderingen van overheden, transitie-arena's en transitie-management, anderzijds een bottom-up transitieproces dat zich voornamelijk op lokaal vlak afspeelt, waarin bewuste burgers zelf het heft in handen nemen en aanzetten geven in hun eigen gemeenschap tot een transitie naar een olie-arme levenswijze en een grotere lokale veerkracht: een voorbeeld van die bottom-up aanpak zijn de Transition Towns die in Vlaanderen actief zijn als Transitiesteden- en dorpen.

**Transition towns**, of **transitiesteden- en dorpen**, stellen zich tot doel de lokale gemeenschap voor te bereiden op een toekomst met minder olie, terwijl ze tegelijkertijd een antwoord willen bieden op de problematiek van klimaatverandering. Gemotiveerde bewoners werken ter plekke aan een samenleving die niet meer afhankelijk is van fossiele brandstoffen. Het idee van de **Transition towns** komt uit Engeland, waar het aantal initiatieven sinds 2007 een hoge vlucht heeft genomen. Er zijn ondertussen tal van steden en dorpen waar burgers het heft in eigen handen hebben genomen om hun gemeenschap weerbaar te maken voor de onvermijdelijke gevolgen van energieschaarste en klimaatverandering.

In de zomer van 2008 is het concept ook in Vlaanderen bekend geraakt en vanaf begin 2009 zijn in heel wat gemeentes lokale groepen gestart. Over de uitgangspunten van Transitiesteden- en gemeentes kan je alvast meer lezen in deel 2 over 'piekolie en klimaatverandering'. Verder is er heel veel informatie te vinden op

[www.transitie.be](http://www.transitie.be)

<http://transitiontowns.nl/>

<http://transitionnetwork.org/>

Het transitiehandboek kan je via de Vlaamse site vinden, maar ook volledig downloaden via [www.hitte.nu](http://www.hitte.nu)

### 3. Wat is Skilling Up?

In het najaar van 2007 organiseerde Rob Hopkins voor het eerst de tiendelige reeks Skilling Up for Powerdown.

Het Transition Towns concept was toen in volle ontwikkeling (en is dit nog steeds). De lancering van TTT (Transition Town Totnes) ging door in september 2006. Op korte tijd bleken een heleboel mensen geïnteresseerd om binnen Totnes te gaan werken aan Transitie. Om die groep mensen een stevige en volledige achtergrond te geven voor het lokale transitiewerk organiseerde Hopkins voor het eerst deze reeks.<sup>1</sup>

Het oorspronkelijk concept is erg intensief. Daarbij ga je met een vaste groep 10 weken na elkaar de hele reeks doornemen. Vaak hoort er dan nog extra materiaal bij (zoals teksten of films) die de deelnemers lezen of bekijken tussen de sessies door.

We vermoeden dat het moeilijk zal zijn om deze reeks in dezelfde vorm te organiseren in Vlaanderen. Maar omdat de inhoud van de cursus een goede basis biedt, heeft het Transitienetwerk Vlaanderen besloten een aangepaste Nederlandstalige versie te ontwikkelen.

#### Wanneer is het aangewezen om deze cursus (geheel of gedeeltelijk) te organiseren?

- Er is een lokale kerngroep die gestart is met Transitie.
- Er zijn reeds een aantal activiteiten georganiseerd, zodat je een adressenlijst hebt van mensen met interesse in de volgende stap.
- Met jullie groep hebben jullie reeds werk gedaan rond het bewustmaken van de lokale gemeenschap. Misschien is er al een werkgroepje gestart.

#### Wanneer is het niet zo'n goed idee om deze cursus te organiseren?

- Er is nog geen kerngroep rond transitie, maar je wil graag mensen zoeken om te starten.
  - o In zo'n geval is het belangrijker om eerst een aantal mensen te gaan zoeken die met jou een lokale kerngroep willen opstarten. Dit doe je vooral door mensen aan te spreken, eventueel een film te tonen of een andere inleidende activiteit. Deze cursus is wellicht te intensief om meteen mee te starten. Je zou wel onderdelen ervan kunnen gebruiken om je eerste activiteiten op te zetten.
  - o Belangrijk is ook dat je met enkele mensen van je kerngroep eerst een inloopdag of tweedaagse training hebt gevolgd, zodat de basisprincipes van de transitie aanpak je bekend zijn. Deze worden niet toegelicht in deze cursusreeks.
- Er is wel een kerngroepje en er waren reeds een aantal activiteiten, maar de groep zit wat in het slop. Er komen weinig mensen opdagen bij de vergaderingen en activiteiten, weinig mensen hebben tijd om taken op zich te nemen.
  - o Dan is het organiseren van deze intensieve lessenreeks wellicht te hoog gegrepen. Je kan beter nadenken over een ander soort activiteit, of contact opnemen met het Transitienetwerk Vlaanderen. Je kan daar namelijk coaching vragen om je eigen groep weer op de rails te krijgen.

---

<sup>1</sup> Meer informatie over de start van Transition in Totnes in het Transitiehandboek, pagina p. 196 en volgende. Over de Skilling up for Powerdown in Totnes: zie p. 215.

### *The Power Down Show.*

Naast het pakket dat je nu in handen hebt kan je beroep doen op de 'Power Down Show' dit is een televisie reeks gemaakt door het vormingsinstituut 'Cultivate'. In 10 afleveringen van 20 minuten worden min of meer dezelfde thema's behandeld als in dit Skilling up lessenpakket.

Dank zij de inspanningen van een hele boel mensen zijn deze uitzendingen nu ook ondertiteld en beschikbaar voor de transitiegroepen in Vlaanderen en Nederland.

Bij de verschillende sessies zal ook aangegeven worden in welke mate je dit materiaal kan gebruiken. Meer info over hoe je de uitzendingen kan bestellen zijn te vinden op de website van transitie.be

De 10 delen zijn:

1. De uitdagingen (piekolie en klimaatverandering)
2. De kracht van de gemeenschap
3. Alles hangt samen (systeemdenken en permacultuur)
4. Een nieuwe kijk op energie
5. Hoe verplaatsen we ons
6. Voeding in al zijn facetten
7. Wonen
8. Wegen naar minder energie
9. Mondiaal burgerschap
10. Hoe verder (actieplannen)

## 4. Inhoud van het Skilling Up pakket

Hieronder een overzicht van het hele pakket. Daarbij valt meteen op dat de drie invalshoeken van Transition towns worden gehanteerd. Het hoofd, de handen en het hart. Bij de 'hoofd' -sessies ligt de nadruk op feitelijke informatie, kennis doorgeven en inzicht krijgen in wat er precies aan de hand is.

Bij de sessies onder de noemer 'handen' wordt de kennis gekoppeld aan de concrete activiteiten van alledag. Hier moeten de nodige gedragalternatieven aan bod komen die de transitie handen en voeten kunnen geven. Let wel de 'handen' zijn geen workshops koken of isoleren, maar laten vooral zien wat je kan doen.

Bij de 'hart'-sessies gaan we in op de impact van transitie op onze levens. Hoe gaan we als gemeenschap en als individu om met verandering? Hoe kunnen we verhalen en visies creëren die ons helpen om de grote omslag te maken? Hoe gaan we om met de reacties van de mensen rondom ons?

Hieronder is de driedeling wel mooi binnen de lijntjes van een tabel gezet, maar in realiteit is zo'n strikte afbakening niet mogelijk en niet wenselijk. In elk sessie is het goed te streven naar aandacht voor kennis, concreet gedrag en de psychologische en emotionele aspecten die daarmee samen hangen.

<b>Hoofd</b>	1. Klimaatverandering, piekolie en sociale ongelijkheid
	2. Permacultuur en systeemdenken
<b>Handen</b>	3. Voedsel
	4. Energie
	5. Wonen en vervoer
	6. Geld en economie
<b>Hart</b>	7. Gemeenschap
	8. Psychologie van de verandering
	9. Actieplan

Het totaalpakket bestaat dus uit 9 sessies<sup>2</sup>, en ideaal is dan ook om met eenzelfde groep de hele reeks af te werken. Wellicht zal dit niet altijd evident zijn, dus je zou eventueel kunnen kiezen om het aantal te beperken. Als je groep al voldoende vertrouwd is (via inloopdagen bijvoorbeeld) met het thema van piekolie en klimaatverandering zou je deze sessie eventueel kunnen weglaten. Ook uit het pakket van 5 sessies over concrete thema's (handen) zou je er enkele kunnen weglaten. Misschien is binnen je groep al heel wat kennis aanwezig rond bijvoorbeeld voeding of energie.

Minimaal lijkt ons dat je in elk geval sessie 2 opneemt (permacultuur en systeemdenken), minstens een tweetal thema's van de reeks 'handen' en de drie laatste sessies: gemeenschap, psychologie van

---

<sup>2</sup> In het pakket van Rob Hopkins is ook een onderdeel 'water en afval' opgenomen. Dit onderdeel is hier niet apart opgenomen, maar gedeeltelijk verwerkt in het thema wonen.

verandering en het actieplan. Dit zijn de grondelementen om echt te kunnen spreken van een aanpak volgens de Transition towns uitgangspunten.

## 5. Skilling up binnen het totale aanbod

In onderstaand overzicht kan je zien wat het huidige aanbod is rond Transitie in Vlaanderen. Skilling up is daarbij een typisch doe-het-zelf-pakket. Lokale groepen kunnen op basis van de informatie zelf aan de slag om de sessies te organiseren en begeleiden.

	<b>Wat</b>	<b>Voor wie</b>	<b>Begeleiding door</b>	<b>Niveau</b>
<b>Introductiesessie</b>	<p>Een info moment met duiding over</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ontstaan en inhoud van de transitiebeweging</li> <li>- belangrijkste uitgangspunten TT</li> <li>- situatie in Vlaanderen</li> </ul>	Breed publiek met interesse in de Transitions Townsbeweging.	Door mensen met ervaring in TT, meestal in samenwerking met Transitienetwerk Vlaanderen.	Meestal op lokaal niveau, maar kan ook voor verenigingen, besturen, enzovoort.
<b>Inloopdag(en)</b>	Intensieve introductie met aandacht voor o.a. piekolie en klimaat, de uitgangspunten en stappen van TT initiatieven, permacultuur en psychologie van de verandering	Mensen die interesse hebben om zelf te starten met een lokaal TT initiatief.	Groep vrijwilligers verbonden aan de Transitie netwerk Vlaanderen	Meestal op regionaal niveau. Deelnemers zijn bij voorkeur van dezelfde gemeenten en steden afkomstig.
<b>Tweedaagse transitie training</b>	Tweedaagse training, met diepgaande sessies rond Piekolie, klimaat, psychologie van verandering, communicatie, opzetten van activiteiten en	Mensen die lid zijn van de kerngroep van een bestaand TT initiatief, en die al inloopdagen gevolgd hebben	Trainers van het Transitienetwerk Vlaanderen, opgeleid door Transitionnetwork.	Normaal op nationaal niveau, waarbij deelnemers kunnen aanwezig zijn uit diverse TT initiatieven.



	groepsdynamiek.			
<b>Skilling up for Power down</b>	Tiendelig pakket van sessies rond de belangrijkste TT thema's. Gebaseerd op pakket van Rob Hopkins	Mensen die actief zijn binnen een lokaal initiatief en bijvoorbeeld interesse hebben in een concrete werkgroep?	Lokale trekkers van de TT initiatieven, op basis van het pakket aangeboden Transitienetwerk Vlaanderen	In principe lokaal niveau, al zou het ook kunnen dat enkele aangrenzende initiatieven samen de reeks organiseren.
<b>Coaching</b>	Een coaching op maat, beperkt in de tijd.	TT initiatieven die reeds een tijdje actief zijn en behoefte hebben aan externe tijdelijke ondersteuning.	Coaches vanuit het Transitienetwerk Vlaanderen.	Lokaal TT-initiatief.

Dit schema kan een hulpmiddel zijn om te kijken wat jullie lokale groep het meeste nodig heeft en waar je het kan vinden.

## 6. Begeleiding van de sessies.

De 9 sessies in deze bundel zijn zo uitgewerkt dat ze vrij makkelijk kunnen worden aangepast en gebruikt door lokale mensen. Er zijn natuurlijk een aantal vaardigheden en kwaliteiten nodig om deze sessies te begeleiden.

Je kan door volgende checklist te overlopen inschatten in welke mate je geschikt bent om de cursus te begeleiden. Je hoeft niet overal ja op te kunnen antwoorden, maar het is toch belangrijk om bij elk van de twee reeksen minsten bij de helft van de puntjes ja te kunnen zeggen.

### 1. Vormingsvaardigheden.

- Heb je ervaring in het begeleiden van groepen?
- Kan je op een vlotte manier inhoud overbrengen aan groepen?
- Kan je omgaan met groepsdynamische processen ?
- Heb je ervaring met interactieve onderdelen van vormingswerk (groepsspelen, simulaties,...)?
- Kan je goed luisteren, de juiste vragen stellen, mensen stimuleren en jezelf op de achtergrond plaatsen in groepen?

### 2. Transitievaardigheden.

- Ben je zelf actief bij een lokale transitiegroep?
- Heb je al een of meerdere transitieactiviteiten bijgewoond?
- Heb je de inlooptdagen rond Transitie gevolgd?
- Heb je de tweedaagse Transitietraining gevolgd?
- Heb je het Transitiehandboek van Rob Hopkins gelezen?

Op basis van deze korte zelfevaluatie kan je jezelf wellicht een plaats geven in volgend kadertje:

	<i>Flink wat ervaring in geven van vorming en werken met groepen.</i>	<i>Zeer weinig ervaring in geven van vorming en werken met groepen.</i>
<i>Goed bekend met het transitieconcept en de meeste thema's die aan bod komen.</i>	Als je jezelf hier kan plaatsen dan ben je een geschikte begeleider voor dergelijke sessies. Let wel, zelfs al ben je erg ervaren, een goede voorbereiding is steeds belangrijk. En het kan steeds een meerwaarde zijn de cursus samen te geven met een tweede begeleider.	Omdat geven van vorming toch een aantal specifieke vaardigheden (of ervaring) vraagt is het niet zo evident om dan zo'n reeks lessen te begeleiden. De beste aanpak is iemand te zoeken met ervaring in groepswork en dit met twee verder aan te pakken.
<i>Weinig bekend met het transitieconcept en de thema's die aan bod komen.</i>	Vorming geven voor groepen is je wel bekend, maar het hele transitieconcept is vrij nieuw. In dit geval zal je voldoende tijd moeten besteden aan het inwerken in de materie. Lees zeker het basishandboek en gebruik de informatiebronnen die op het einde van elk deel zijn opgesomd. Kijk op de site van transitie.be of je ergens een inloopdag of training kan volgen.  Een andere oplossing is op zoek gaan naar een cobegeleider die vertrouwd is met het transitiegeven.	Als je geen ervaring hebt in vormingswork en ook weinig bagage hebt over het transitiegebeuren ben je wellicht niet de meest geschikte persoon om deze lessenreeks te begeleiden.  Je kan je enthousiasme misschien wel gebruiken om andere mensen aan te spreken om de cursus te begeleiden, of om de verantwoordelijkheid op te nemen voor de praktische organisatie van de cursus.

Je kan de reeks dus ook met een groepje mensen voorbereiden en begeleiden. Dit heeft ongetwijfeld het voordeel dat iedereen dan die onderdelen kan begeleiden waarmee hij of zij zich het beste vertrouwd voelt.

Er is echter ook een minpuntje bij deze aanpak:

Als je met een groep een reeks sessies gaat organiseren is het belangrijk dat er voldoende continuïteit is bij de begeleiding. Het zal niet goed werken als de groep elke keer een andere begeleider krijgt – vaak met zijn eigen stijl en aanpak. Ideaal is dus dat je één vaste begeleider hebt die er de hele reeks bij is, en die dan vooral de focus op de groepsprocessen kan leggen. Daarnaast kan er voor specifieke thema's of input beroep gedaan worden op bijkomende begeleiders. Het is aan te raden dat alle begeleiders ook meerdere sessies meemaken, dan kennen ze de groep en weet iedereen wat er allemaal aan bod is gekomen.

## 7. Tips bij de begeleiding van de sessies.

Het is niet de bedoeling hier een handboek rond communicatie en groepsbegeleiding van te maken. Je kan daar ook literatuur rond vinden in de bibliotheek en op internet. Trefwoorden zijn: groepswerk, groepsprocessen, werken met groepen, groepsdynamiek en communicatie.

Enkele beknopte basisregels:

### 7.1. praktisch

Zorg voor een goed lokaal, waar mensen comfortabel kunnen zitten, liefst met genoeg ruimte om zowel in een kring zonder tafels te kunnen zitten, als met zijn allen achter tafels. Er zijn diverse oefeningen opgenomen waar de grote groep in kleinere groepjes wordt opgesplitst. Zoek dus een lokaal waar dat mogelijk is. Voldoende licht en zuurstof zijn ook belangrijk om een paar uur intensief te kunnen werken.

Test op voorhand de hulpmiddelen die je wil gebruiken (beamer, presentatie, de stiften...). Wees op tijd, zodat je de mensen goed kan onthalen, zorg voor water, koffie of thee.

### 7.2. sfeer en veiligheid

De sessies zijn gericht op interactief leren, en de meeste mensen leren beter in een veilige omgeving. Dit kan je bevorderen door:

- een warm onthaal (naast de koffie, ook even tijd nemen om de namen van iedereen te leren, een babbeltje te slaan).

- duidelijkheid. Maak bij de start duidelijk wat er op het programma staat en wat je van de mensen verwacht. Dit neemt meteen mogelijke onrust weg. Spreek ook af hoe het zit met pauzes, roken, gebruik gsm en dergelijke.

- kennismaking, het zou kunnen dat een aantal mensen in de groep elkaar kennen, anderen niet. Neem voldoende tijd voor kennismaking. Gebruik eventueel enkele eenvoudige spelletjes.

- maak een aantal afspraken bij de start (zet ze eventueel op een flap). Mogelijke afspraken zijn:

- Je bent zelf verantwoordelijk voor je eigen leerproces, hoe meer je erin stopt hoe meer je er zal van opsteken.
- Als er een oefening of onderdeel is wat je niet ligt, dan ben je niet verplicht om daaraan deel te nemen.
- Discretie en respect. We springen zorgvuldig om met wat mensen in de groep brengen, zeker als het over aspecten van hun eigen leven gaat.
- De regel van de voeten. (Wie op een bepaald moment behoefte heeft om even te verdwijnen kan dit steeds doen)

### 7.3. begeleidingsstijl

Misschien heb je al eens een vormingssessie meegemaakt waarvan je dacht, wauw zo enthousiast, of zo rustig, of zo diepgaand, of zo... zou ik het ook wel willen kunnen. Je kan zeker veel opsteken van andere lesgevers, maar je eigen stijl is de beste stijl. Je enthousiaster (of rustiger) voordoen dan je bent werkt niet. Trouwens dan gaat je energie en aandacht niet naar de groep of de inhoud.

Bereid jezelf goed voor, hou de focus tijdens de sessies op de groep en de inhoud en wees jezelf. Een beetje zelfrelativering en humor kunnen het leerproces zeker bevorderen.

### 7.4. methodieken

Er zijn heel wat technieken en methodieken die in groepswerk worden gebruikt. Hier enkele richtlijnen bij de meest gebruikte methodieken in de Skilling Up cursus.

#### 1. HET RONDJE

(bij het begin van een sessie, om een onderdeel af te ronden,...)

→ begin eventueel zelf met het rondje, dan kan je zowel de toon zetten als de timing duidelijk maken (dus kort maar krachtig)

→ Indien de groep uit meer dan 10 mensen bestaat kan een rondje nogal lang uitvallen. Een mogelijke aanpak is om de mensen dan per twee of per drie even te laten uitwisselen of een “speeddating” te doen. Dit is positief om het ijs te breken, maar een nadeel omdat je dan zelf weinig informatie krijgt van de deelnemers.

→ Bij een speeddating laat je mensen per twee even van gedachten wisselen. Na bijvoorbeeld 3 minuten geef je een signaal en wisselt iedereen van partner. Je hoeft dit niet te herhalen tot iedereen met iedereen heeft gepraat.

→ Een gewoon ‘rondje’ start bij een deelnemer (of bij jezelf) en gaat dan de kring rond. Dit is een goede methode om iedereen aan het woord te laten, maar voor sommige mensen wat dwingend. Maak er geen punt van als iemand zijn beurt wil overslaan. Een ‘pop corn rondje’ is een aanpak waarbij wie wil iets kan zeggen in willekeurige volgorde. Nodig als begeleider iedereen uit om iets te participeren, zonder te forceren natuurlijk.

→ Als iemand in een rondje een input heeft gedaan dan kan je als begeleider deze persoon daarvoor bedanken. Doe wat moeite om de namen te leren kennen en mensen aan te spreken met hun voornaam. Dit is de beste manier om ze te betrekken en te zorgen dat ze zich aangesproken voelen.

→ Als iemand gaat uitweiden, kom dan op een vriendelijke manier even tussen, eventueel met een kwinkslag. Op die manier hou je de timing in de gaten en kan je de focus van de groep behouden.

#### 2. DE BRAINSTORM

→zorg voor een duidelijke vraagstelling. Herhaal ze eventueel enkele keren in andere woorden om zeker te zijn dat de vraag helder is.

→om mensen in de juiste stemming te brengen voor een brainstorm kan het goed zijn een korte fysieke oefening te doen. Even met de armen zwaaien, wat met een balletje gooien, er zijn genoeg korte opwarmers (ook wel 'energizers' genoemd)

→ let er op dat bij het brainstormen geen discussie ontstaat, in principe is alles wat mensen opsommen ok om te noteren.

→een brainstorm hoeft niet lang te duren, na vijf of tien minuten heb je wellicht de meeste info al boven tafel gehaald.

→stimuleer mensen om voort te bouwen op de ideeën van anderen, om vrij te associëren

→als mensen toch minder relevante of te gedetailleerde zaken opsommen herhaal dan nog eens de vraag, of herformuleer hun input in de richting van de vraag

### 3. DE POWERPOINT

→ als je een presentatie gaat gebruiken, neem dan voldoende tijd om ze voor te bereiden. Neem de presentatie enkele keren door, zorg dat je duidelijk begrijpt wat op elke slide staat en oefen je om dit in je eigen woorden toe te lichten.

→ als je zelf een presentatie maakt, zorg er dan voor dat je de hoeveelheid tekst op de slides minimaal houdt, met veel duidelijk beeldmateriaal werkt en dat je de opmaak beperkt houdt zodat slides rustig en overzichtelijk zijn.

→lees niet letterlijk de slides voor, dat kunnen de mensen zelf ook wel. Gebruik slides vooral om

- kernwoorden mee te geven
- je gedachtegang te illustreren met foto's, grafieken, beelden
- de structuur van je verhaal te volgen
- je inhoud nog eens samen te vatten

→er wordt wel eens gezegd dat een tempo van 1 slide per minuut het best te verteren valt.

→hou de timing goed in de gaten, hoe boeiend je de presentatie ook brengt, de aandacht van een groep gaat altijd verslappen.

→wees spaarzaam met alle speciale effectjes, animaties, speciale diaovergangen en te veel felle kleuren.

→probeer je voor te bereiden op mogelijke vragen die kunnen komen vanuit de presentatie. Maak eventueel een lijstje op voorhand.

→hier een grappig filmpje over wat je zeker niet moet doen met een power point presentatie:

<http://www.youtube.com/watch?v=6tGq3tH4qSw>

→ sluit de presentatie af met de kans op vragen of reacties.

→omdat er ook zoiets bestaat als 'powerpoint-moeheid' kan je eventueel ook eens experimenteren met een ander model: Prezi. Via deze link kan je een voorbeeld bekijken van een Prezi presentatie over het bereiken van groepen binnen transitie: <http://prezi.com/7ohemihofrmu/bewustmaking-in-transitie-initiatieven/>.

#### 4. HET GROEPSGESPREK

→ als je een goede discussie wil, dan zijn goede vragen erg belangrijk. Op voorhand een aantal stellingen uitwerken kan daarbij een goed hulpmiddel zijn. Te algemene vragen als, 'wat denk je daarvan' zijn niet zo stimulerend.

→gebruik eventueel een methodiek om ervoor te zorgen dat er niet door elkaar gesproken wordt. Een eenvoudig middel is de vertelstok (talking stick) , dit kan om het even welk voorwerp zijn, (een pluche beest, een stok, een badeendje). De afspraak is dat wie het voorwerp heeft het woord krijgt. Iemand die een inbreng wil doen moet dus eerst het voorwerp vragen.

→hou jezelf een beetje op de achtergrond. Hoe boeiend het thema ook is, en hoe graag je ook je eigen mening kwijt wil, als begeleider is het jouw rol om het gesprek te faciliteren. Dus erop letten dat er goed geluisterd wordt, dat er af en toe een conclusie wordt gemaakt, dat niemand het gesprek gaat monopoliseren.

→aandacht voor de stillen. Het zijn niet steeds de mensen die meest aan het woord zijn die altijd de meest interessante inbreng hebben. Nodig daarom mensen uit die nog niks hebben gezegd om ook hun mening te delen. Je kan dit algemeen doen: "nu wil ik graag de mening horen van de mensen die tot hiertoe nog niks hebben gezegd", of meer specifiek "Jef, jou heb ik nog niet gehoord in dit gesprek, ik ben benieuwd wat jij erover denkt". Pas op, als je voelt dat mensen niet willen participeren is forceren absoluut geen goed idee.

→als sommige deelnemers zich naar jouw gevoel storend opstellen, probeer dit dan even apart te bespreken met de persoon in kwestie tijdens de pauze. Zo kan je misschien achterhalen waarom iemand zich negatief, dominant of afzijdig opstelt.