

Workshops

- [Workshop 1: Groepsdynamiek \(donderdag 8 mei 08:45 – 11:00\)](#)
 - [Wat heb ik geleerd?](#)
- [Workshop 2: Beïnvloeden \(donderdag 8 mei 14:45 – 17:00\)](#)
 - [Wat heb ik geleerd?](#)

Workshop 1: Groepsdynamiek (donderdag 8 mei 08:45 – 11:00)

Tijdens de sessie over groepsdynamiek heb ik inzicht gekregen in hoe groepen functioneren, welke rollen mensen kunnen aannemen binnen een team, en hoe dit van invloed is op samenwerking. De workshop was interactief en bevatte verschillende testen waarmee we onszelf beter leerden begrijpen in groepscontext.

Wat heb ik geleerd?

1. Mijn persoonlijkheidstype volgens MBTI (INTP)

Als INTP ben ik een denker die graag analyseert en logisch redeneert. Ik heb geleerd dat dit type vaak introvert is en gericht op onafhankelijkheid. Dit helpt me begrijpen waarom ik soms liever alleen werk, maar ook dat ik in teamverband bewuster moet inzetten op communicatie.

Toepassing: Ik ga proberen mijn ideeën vaker hardop te delen, ook als ze nog niet volledig zijn uitgewerkt. Zo kan ik bijdragen aan brainstormen en groepsdenken stimuleren.

2. Belbin-teamrollen: Plant, Vormer, Bedrijfsman

- **Plant:** levert originele ideeën en creatieve oplossingen.
- **Vormer:** zorgt voor energie, houdt het team gefocust en zet druk als het nodig is.
- **Bedrijfsman:** is praktisch, betrouwbaar en zorgt ervoor dat plannen ook echt worden uitgevoerd. Deze rol richt zich op structuur, discipline en het vertalen van ideeën naar concrete acties. De Bedrijfsman is taakgericht en houdt van aanpakken.

Toepassing: In groepswerk wil ik mijn rol als Bedrijfsman sterker inzetten door te zorgen dat er duidelijkheid is over de planning en verantwoordelijkheden. Daarnaast wil ik mijn creatieve kant (Plant) blijven benutten, maar die ook koppelen aan uitvoerbare stappen. Zo kan ik zowel ideeën aanbrengen als zorgen dat ze echt gerealiseerd worden.

3. Mijn veranderkleuren (De Caluwé)

- **Geel:** 8
- **Blauw:** 20
- **Rood:** 26
- **Groen:** 20
- **Wit:** 22

Mijn hoogste score ligt bij **rood**, wat betekent dat ik motivatie, verbinding en mensgerichtheid centraal stel bij verandering. Daarna scoren **wit**, **blauw** en **groen** vrij hoog, wat duidt op een evenwichtig beeld van hoe ik verandering ervaar en aanpak.

Toepassing: In projectwerk ga ik bewust proberen aandacht te geven aan de motivatie van teamleden. Door ruimte te geven aan persoonlijke verhalen en interesses, wil ik bijdragen aan een positieve samenwerking.

Workshop 2: Beïnvloeden (donderdag 8 mei 14:45 – 17:00)

In deze sessie leerden we hoe beïnvloeden werkt, welke technieken effectief zijn, en hoe subtiele cues in gedrag of omgeving ons kunnen sturen zonder dat we het doorhebben. Het ging vooral over het ethisch toepassen van beïnvloeding.

Wat heb ik geleerd?

1. De 7 beïnvloedingsprincipes van Cialdini

Deze principes zijn: wederkerigheid, consistentie, sociale bewijskracht, sympathie, autoriteit, schaarste en eenheid. Ze helpen om gedrag op een subtiele manier te sturen.

Toepassing: Bij het presenteren van groepswerk kan ik bijvoorbeeld "sociale bewijskracht" gebruiken door te verwijzen naar andere groepen die iets vergelijkbaars met succes deden. Dat vergroot de overtuigingskracht.

2. Schaarste creëert urgentie

Door iets tijdelijk beschikbaar te maken of beperkt aan te bieden, stijgt de waargenomen waarde.

Toepassing: Bij het promoten van een idee of project kan ik duidelijk maken dat het een unieke kans is ("alleen deze week!"), om anderen sneller in beweging te krijgen.

3. Onbewuste beïnvloeding via context

We bespraken hoe mensen worden beïnvloed door elementen op de achtergrond – zoals beeld, muziek of zelfs woordkeuze. Dit gebeurt vaak zonder dat mensen het bewust doorhebben.

Toepassing: In presentaties of gesprekken ga ik letten op hoe ik mijn boodschap breng met een passende sfeer, beeldmateriaal of woorden.