



Netwerkmiddag

**Interactieve oefeningen
met de MBTI©**

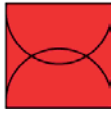
***Frank Manesse
Lieve Vermeulen***

1. Interactie bij het uitleggen van de voorkeuren

1.1. Extraversion-Introversion	p 3
1.2.1. Sensing-Intuition	p 3
1.2.2. Sensing-Intuition	p 4
1.3.1. Thinking-Feeling	p 5
1.3.2. Thinking-Feeling	p 5
1.4. Judging-Perceiving	p 5

2. Combinaties van voorkeuren

2.1. Functieparen	
2.1.1. "Bouw het"	p 6
2.1.2. "Groepstekening"	p 7
2.1.3. "Geef die klei eens door"	p 8
2.2. Kwadranten	
2.2.1. Improvisatietoneel	p 9
2.2.2. "The great pretender"	p 10
2.3. Temperamenten	
2.3.1. "Line Up"	p 11
2.3.2. "Afgaan"	p 12



1. Interactie bij het uitleggen van de voorkeuren

1.1. Extraversion – Introversion (naar Margaret U. Fields and Jean B. Reid)

Materiaal per groep: "discussiestokjes" zoals lucifers, tandenstokers of dergelijk

- Iedere deelnemer krijgt 10 discussiestokjes.
- Tijdsduur is 10 minuten. Doel is de deelnemers te laten discussiëren over een onderwerp uit de actualiteit. Ze mogen echter pas iets zeggen als ze een discussiestokje op tafel hebben gelegd.
- Toelichting bij E/I – dimensie
- Ervaringen, gevoelens, moeilijkheidsgraad vragen van de voorkeuren.

1.2. Sensing – Intuition (naar Frank Manesse)

1.2.1. Materiaal per groep: 1 foto/persoon, wit papier, schrijfgerief, flipchartpapier

- Gezamenlijk bekijken van foto en observaties neerschrijven.
- In 16 paren zelfde opdracht uitvoeren: 1 persoon draait zich om en luistert. De andere persoon beschrijft een foto. Doel is dat de luisterende persoon de foto natekent. Tijdsduur is 2 minuten per persoon. Als de opdracht is uitgevoerd door de eerste persoon worden de rollen omgedraaid. (5 min)
- Toelichting bij S/N – dimensie
- In 8 groepjes van 4 maken de deelnemers van wat ze eerder hadden neergeschreven bij de gezamenlijke foto en duiden aan of het een S/N – uitspraak is (10 min)

1.2.2. Materiaal per team: 1 foto/tekening, walkie-talkie, wit papier, schrijfgerei, flipchartpapier

- Gezamenlijk bekijken van foto en observaties neerschrijven
- Er worden 4 teams van 8 personen gemaakt; elk team wordt nogmaals opgesplitst in 2 subgroepen.
- Opdracht:
 - Teams en subgroepen verspreiden zich over het terrein.
 - Doel: De verzender - subgroep van elk team moet aan de ontvanger - subgroep een beschrijving geven van een, samen te stellen, tekening/foto via de walkie – talkie. De ontvanger – subgroep moet deze tekening/foto reconstrueren en tekenen. (10')
- Toelichting bij S/N – dimensie
- In 8 groepjes van 4 maken de deelnemers van wat ze eerder hadden neergeschreven bij de gezamenlijke foto en duiden aan of het een S/N – uitspraak is (10 min)

1.3. Thinking – Feeling

1.3.1. Materiaal per groep: flipchartpapier, stiften (naar Lieve Vermeulen)

- De groep wordt ingedeeld in een Thinking en Feeling groep
- Vraag:
 1. Noteer vier waarden
 2. Geef de definitie van deze waarden
- Deelnemers zélf verschillen laten beschrijven tussen de vier waarden.
- Toelichting bij T/F – dimensie

1.3.2. Materiaal per groep: blinddoeken, touw, merkteken (naar Frank Manesse)

- De groep wordt ingedeeld in uitvoerders en instructeurs. De uitvoerders worden geblinddoekt en van pols tot pols met een touw van +- 1,5 meter aan elkaar vastgemaakt.
- Opdracht:
De instructeurs begeleiden auditief de geblinddoekte groep naar een bepaald punt.
- Ervaringen, gevoelens, moeilijkheidsgraad vragen van de voorkeuren.
- Toelichting bij T/F-dimensie.

1.4. Judging – Perceiving (naar Steve Myers)

Materiaal per groep: flipchartpapier, stiften

- De groep wordt ingedeeld in een Judging en Perceiving groep
- Vraag:
 1. Wat is het meest stressvolle bij het maken of volgen van een planning
 2. Klasseer ze volgens "stress niveau"
- Toelichting bij J/P – dimensie
- Ervaringen, gevoelens, moeilijkheidsgraad vragen van de voorkeuren.

2. Combinaties van voorkeuren

2.1. Functieparen

2.1.1. "Bouw het" (naar Alanna Jones)

Doel: Als groep een constructie bouwen zonder het materiaal van de andere deelnemers aan te raken. Juist communiceren is hier de boodschap!

Materiaal: Grote (Lego) blokken

Opzet: Voor de oefening bouwt de trainer een structuur met de blokken en geeft een exact zelfde aantal blokken aan de groep. Vervolgens bekijkt de groep het bouwwerk en mag uit de stapel enkele stuks kiezen zodat er geen overblijven.

De groep moet nu de constructie nabouwen. De deelnemers mogen echter enkel hun stukjes aanraken, worden er toch andere stukken aangeraakt, moet de groep helemaal opnieuw beginnen.

Debriefing:

- Hoe heeft de groep beslist om de blokken te verdelen?
- Was dit een gemakkelijke opdracht? Waarom?
- Wat zou er gebeurd zijn mocht iedereen alle blokken mogen aanraken?
- Was er een zeker ongeduld? Waarom?
- Welke info miste je in deze oefening?
- ...

2.1.2. "Groepstekening" (naar Alanna Jones)

Doel: Als groep samen werken aan een originele tekening. Iedereen erbij betrekken is de boodschap!

Materiaal: Stiften (zoveel mogelijk kleuren)

Opzet: Iedereen krijgt 1 stift. De groep moet nu een originele tekening maken op volgende manier: één deelnemer tekent een lijn of krabbel en geeft het blad door aan de volgende persoon, die de tekening voortzet. Iedereen mag het blad in welke richting dan ook draaien, maar de lijn mag niet onderbroken worden. Eens de groep tevreden is over het resultaat, moeten ze een naam zoeken voor hun kunstwerk. Indien er meerdere groepen zijn, kan een expositie worden gehouden.

Variante: de leden werken tegelijkertijd aan de tekening, waarbij alle kleuren moeten worden gebruikt, maar iedere deelnemer mag enkel zijn stift gebruiken-er wordt niet geruild of gedeeld.

Debriefing:

- Hoe heeft de groep deze oefening aangepakt?
- Is iedereen gelukkig met het resultaat? Waarom/waarom niet?
- Wat was het moeilijkst: de tekening maken of de titel vinden? Waarom?
- Is het gemakkelijker alleen te werken of in groep? Waarom?
- ...

2.1.3. "Geef die klei eens door" (naar Alanna Jones)

Doel: Als groep samen werken aan een beeldhouwwerk in klei. Onderhandelen is de boodschap!

Materiaal: Klei of kneedklei, fluitje of iets dergelijks

Opzet: De groep wordt opgedeeld in twee tot vier leden. Iedere subgroep krijgt een klomp klei. De deelnemers nemen plaats in een cirkel zodat iedereen goed bij de klei kan. 1 deelnemer houdt de klomp vast. Vervolgens roept de trainer een object, scène,... dat in klei kan gemaakt worden. De 1^e deelnemer begint op het "go-signaal" zo snel als mogelijk aan het object te bouwen. Na een paar seconden blaast de trainer op het fluitje waarbij het signaal wordt gegeven om de klei door te geven aan de volgende persoon, die verdergaat met het beeldhouwwerk. Ga verder op deze manier, maar blaas op onregelmatige tijdstippen de wisseling. Bij het "stop-signaal" moet de deelnemer die de klei vasthoudt, onmiddellijk stoppen en het beeldhouwwerk neerzetten.

Varianten:

1. Geef alle leden een andere kleur klei.
2. Leg beperkingen op zoals: niemand mag praten, of slechts 1 persoon mag wat zeggen etc...

Debriefing:

- Is iedereen gelukkig met het resultaat? Waarom/waarom niet?
- Hoe is de reactie op het feit dat sommigen meer tijd hebben gehad op te werken dan anderen? Hoe voelde men zich daarbij?
- Hoe werd omgegaan met de stress van het fluitsignaal?
- Wat zijn de voordelen om dit als team te doen? Wat zijn de nadelen?
- ...



2.2. Kwadranten

2.2.1. "Improvisatietoneel" (naar Ian MacGregor)

Doel: Rollenspel in een rollenspel. Leren omgaan met veranderingen. Leiding geven aan veranderingen.

Materiaal: Pennen, papier, plakband, schaar, verkleedmateriaal, allerlei rekwisieten, scenario per deelnemer en de regisseur in dichtgeplakte enveloppen, instructies voor de observator.

Opzet: Het team stelt een toneelgroep voor die aan het improviseren is. Iedereen heeft een kort scenario en instructies voor de rollenspeler gekregen. Volgt het team de inspirerende leiding van de regisseur of vertelt de eigen artistieke integriteit dat ze "hun eigen inbreng moeten hebben"?

Tijdsduur:

Personageontwikkeling: 5'

Voorbereiding van het toneelstuk: 10'

Het toneelstuk: 15' tot 20'

Debriefing: 30' tot 60'

Debriefing:

- Hoe heeft de groep deze oefening aangepakt?
- Heeft iedereen een duidelijke visie voor ogen?
- Wat was de rol van de leider?
- Hoe werd gereageerd op de leider?
- Waren de leden bereid naar elkaar te luisteren en rekening te houden met de ideeën?
- Vertrouwden de leden elkaar?
- Hoe werden inspanningen ondersteund en gewaardeerd?
- ...



2.2.2. "The great pretender" (naar John Newstrom & Edward Scanel)

Doel: Dingen in een nieuw perspectief leren zien.

Materiaal: geen

Opzet: Er wordt een meeting opgezet van 30' met als doel te discussiëren over een topic dat in de organisatie leeft. (recente wijzigingen, reorganisaties, etc..).

De deelnemers wordt gevraagd een andere identiteit of type aan te nemen, maar ze mogen niet aan de anderen vertellen om welke persoon of type het gaat. Zij kunnen bijvoorbeeld kiezen uit de assistente, een politicus die invloed zou kunnen hebben op de organisatie, iemand van de vakbond, een klant, een leverancier, etc.. Ze kunnen echter ook verkiezen zichzelf te blijven, weliswaar zonder dit vooraf kenbaar te maken. Op het eind van de meeting stellen de mensen uiteindelijk hun nieuwe identiteit voor en leggen uit waarom zij deze gekozen hebben en wat volgens hen typerend was voor de reacties en uitspraken van deze persoon.

Debriefing:

- Hoe voelde het om "the great pretender" te spelen?
- Was je verrast over de identiteit van de andere teamleden?
- Welke nieuwe perspectieven op oude problemen kreeg je in deze oefening?
- Hoe ging je om met de (nieuwe) reacties van mensen die je op een andere manier kende?
- ...

2.3. Temperamenten

2.3.1. "Line Up" (naar Alanna Jones)

Doel: Leiden en geleid worden. Vertrouwen in de leider is de boodschap!

Materiaal: blinddoeken

Opzet: Iedereen krijgt een blinddoek.

De groep moet nu in een lijn gaan staan op basis van een aantal criteria. Om het moeilijker te maken kun je hen een tijdslimiet geven.

Ideeën:

1. Van klein naar groot
2. Per geboortedatum
3. Het aantal letters in de naam (van klein naar groot)
4. Geboorteplaats (van dichtbij naar veraf)
5. Aantal dienstjaren (van recent naar het langst in dienst)
6.

Debriefing:

- Was er een leider?
- Is het nodig een leider aan te duiden?
- Wat gebeurt als iedereen als leider handelt?
- Hoe voel je je in je rol: leider of volger?
- ...

2.3.2. "Afgaan" (naar Doni Tamblyn & Sharyn Weiss)

Doel: Als trainer, leider of manager leren omgaan met "mislukkingen"

Materiaal: Voorwerpen met eerder vreemde vormen zoals: een vergiet, een elektrische tandenborstel, een dartpijltje, etc.

Opzet:

1. Brainstorming: Wat kun je zeggen als je "afgaat" voor een groep/voor je werknemers? Alles wordt op flip genoteerd.
2. Haal de "Clown buiginkjes" eruit. Hiermee wordt bedoeld dat je via een humoristische manier de spanning weghaalt.
3. Vindt variaties op "Clown buiginkjes". Noteer op flip.
4. Toon nu het voorwerp dat op de grond. Vraag waarvoor dit nog zou kunnen gebruikt worden.
5. De groep gaat nu in een rij staan. Een voor een lopen ze naar het voorwerp, rapen het op en benoemen een van de mogelijke gebruiksalternatieven. Afhankelijk van de reacties van de anderen, gebruikt men al of niet een "Clown buiginkje".

Debriefing:

- Hoe voel je je als er geen positieve reactie komt van de anderen?
- Hoe helpen "Clown buiginkjes" om hiermee om te gaan?
- Welke "Clown buiginkjes" waren het meest succesvol om de spanning ervan te halen?
- ...