Coctailmethodiek – nieuwe groep in afdeling-

Doelstelling:

Gebruik deze aanpak voor een boeiend spiegelgesprek. Het doel is om gemeenschappelijke uitdagingen te benoemen, een heldere toekomstvisie te creëren en de motivatie te vergroten. Vrijwilligers krijgen inzicht in hun handelingsruimte en leren anderen beter kennen.

Voorbereiding:

 Neem de tijd om je voor te bereiden op het spiegelgesprek, afgestemd op de specifieke situatie van de afdeling. Bepaal niet van tevoren de richting van het gesprek. Het spiegelgesprek is een kans voor vrijwilligers om zelf te reflecteren. Denk na over het belangrijke aspect of het spiegelgesprek wordt aangestuurd door een ondersteuner of dat het een vraag vanuit de groep is. Dit bepaalt de verwachtingen en doelen. Zorg ervoor dat de deelnemers vooraf begrijpen wat het doel van de avond is.

Gespreksleidraad:

Creëer een ontspannen sfeer die de avond beïnvloedt. Maak het niet te serieus, maar zorg voor een levendige bijeenkomst. Geef ruimte aan het benoemen van negatieve aspecten, maar voorkom dat ze overheersen.

**Stap 1:** Begin het spiegelgesprek met een korte introductie over de geschiedenis van de cocktail. Verdeel de deelnemers in groepjes van drie personen. Eerst maak je samen een cocktail en daarna volgt de spiegelfase. Bereid enkele vragen voor die je kunt stellen, zoals: "Wat maakt onze afdeling uniek?", "Sluiten onze activiteiten aan bij onze gewenste positionering?" en "Hoe communiceren we binnen de afdeling?"

**Stap 2:** Het paradijs/Blue Lagoon. Bespreek elkaars dromen en benoem de grootste uitdagingen voor de toekomst. Dit zorgt voor inspiratie en helpt deelnemers elkaar te vinden.

**Stap 3:** De zoete cocktail/pina colada. Ontdek wat zoet smaakt in de werking. Waar krijgen we energie van? Benoem waar we trots op zijn en waar we graag tijd aan besteden.

**Stap 4:** De bittere cocktail/mojito. Reflecteer op frustraties en obstakels. Geef ruimte om negatieve aspecten te benoemen zonder ze te laten groeien.

**Stap 5:** Benoem gemeenschappelijke doelen. Afhankelijk van het startdoel, identificeer specifieke uitdagingen of bepaal een verdere aanpak. Een afdeling kan bijvoorbeeld werken aan een specifiek thema of bredere doelen stellen.

Opvolging:

Deel receptenboekjes en een verslag van de uitwisseling uit. Het verslag helpt de belangrijkste thema's te benoemen en op te volgen. Het is jouw rol als afdelingsondersteuner om de gemaakte afspraken op te volgen