

## **Methodieken en werkvormen**

### *Module Teamleiders - "Problemenmarkt"*



Maker: Scouting Nederland (Commissie Trainingen en Vorming)  
Functie: N.v.t.  
Datum van productie: 3 februari 2015

Module Teamleiders  
Leeftijd: Alle leeftijden  
Duur: 45 minuten  
Groepsgrootte: (sub)groepen van 4 tot 5 personen  
Locatie: Binnen/buiten

#### Korte inhoud:

Het doel van de problemenmarkt is het bespreekbaar maken van problemen die deelnemers kunnen hebben in hun rol van teamleider.

*Dit is geen officieel document van Scouting Nederland, maar is door Scouting Nederland geselecteerd omdat het een goed voorbeeld is van hoe je zelf met dit onderwerp aan de slag kunt gaan. Hierdoor kan het zijn dat sommige onderdelen van dit document niet geheel overeenkomen met wat Scouting Nederland normaal communiceert.*

## **Problemenmarkt**

Het doel van de problemenmarkt is het bespreekbaar maken van problemen die deelnemers kunnen hebben in hun rol van teamleider. Sommige deelnemers komen namelijk met concrete vragen naar deze training. Deelnemers kunnen elkaar helpen op een andere manier tegen het probleem aan te kijken en zo misschien tot een oplossing te komen die zelf nog niet hadden bedacht. De problemenmarkt kan het beste worden gedaan in dezelfde subgroepjes als die van de rollenspelen en het Post-it spel.

De manier die wordt gebruikt om de problemen die deelnemers hebben in hun rol van teamleider te bespreken, sluit aan bij de theorie van 'probleem oplossen'.

Er zijn vier onderdelen bij de problemenmarkt:

1. Onderdeel 1: probleemanalyse (zie fase 1: behoefte aan 'iets', en fase 2: formulering van wensen).
2. Onderdeel 2: benoemen (zie fase 3: peiling van de motivatie van de groepsleden).
3. Onderdeel 3: reageren (zie fase 4: spuien van ideeën en voorstellen).
4. Onderdeel 4: eens/oneens (zie fase 5: voorspellen en toetsen).

In het onderdeel 'probleemanalyse' oefen je fase 1 en 2. Met het onderdeel 'benoemen' oefen je fase 3: in dit onderdeel wordt gekeken of alle andere deelnemers duidelijk voor ogen hebben wat het probleem precies is. Fase 4 wordt geoefend bij het onderdeel 'reageren', en in het 'eens/oneens' onderdeel wordt fase 5 geoefend.

### *Probleemanalyse*

Een deelnemer brengt een probleem in en vertelt kort en feitelijk wat de situatie is geweest en wie erbij betrokken waren. Vervolgens mogen alle andere deelnemers vragen stellen aan de probleemsteller om het probleem helder te krijgen. Dit mogen dus alleen objectieve vragen zijn. Dus vragen als "Wat is er gebeurd?" en niet "Vind je dat...?"

Beperk je tot het stellen van vragen om de situatie helder en duidelijk te krijgen. Ga nog niet op zoek naar een oplossing.

### *Benoemen*

De deelnemers vertellen nu één voor één in hun eigen bewoordingen wat zij denken dat het probleem is. De deelnemers bespreken de situatie en leggen de analyse en diagnose van het probleem met elkaar op tafel. Ze lopen niet vooruit op mogelijke oplossingen. De probleemsteller mag niets zeggen en krijgt na afloop van het rondje de kans om even kort te reageren.

### *Reageren*

Alle groepsleden schrijven in stilte op wat voor oplossing ze kunnen bedenken voor het probleem. Wat zouden zij doen en zeggen in zo'n incident? Zij doen dit zonder daar lang over na te denken. Daarna vertellen ze om de beurt wat hun oplossing is.

### *Eens/oneens*

De trainer leest één voor één de briefjes met de oplossingen voor. Iedere deelnemer heeft drie gekleurde kaartjes:

1. Rood: mee oneens
2. Groen: mee eens
3. Oranje: geen mening.

Hiermee wordt de mening over de oplossing aangegeven. De probleemsteller geeft aan of de oplossingen mogelijk waren of ze overwogen zijn of niet. Daarna kunnen deelnemers hun mening motiveren en volgt er eventueel een  *korte (!) discussie. Tot slot geeft de probleemsteller aan welke oplossing hij heeft gekozen en wat de effecten zijn geweest.*

**Case 1: De nieuwe leider (1)**

Er bestaat al langere tijd een groot tekort aan leiders in jouw groep. Het bestuur is zeer begaan met de problemen en heeft nu een nieuwe leider gevonden.

Hierover heeft echter geen overleg plaatsgevonden met jou of iemand anders van de speltak waar je deel van uitmaakt. Je bent het daar dan ook helemaal niet mee eens. De 'nieuwe' leider komt echter al op de volgende bijeenkomst.

Hoe zou je hierop kunnen reageren?

**Case 2: De overvliegers verdwijnen**

Er is een probleem ontstaan tussen twee teamleiders, over de opvang van 'overvliegers'. Al enkele jaren achtereen blijkt namelijk dat het grootste deel van de overgevlogen kinderen, binnen drie maanden van de groep is verdwenen. Met het 'ontvangende' team is het probleem niet bespreekbaar.

Hoe zou je hierop kunnen reageren?

**Case 3: Een ander nest**

Tijdens de opkomst loopt alles prettig en functioneert één van de welpen zonder problemen. Zodra hij echter thuis is, blijkt dat hij zeurt dat hij het toch niet naar zijn zin heeft in het nest. Tijdens een ouderavond word je met dit probleem geconfronteerd door de ouders van de betreffende welp en je verneemt tegelijkertijd dat het veroorzaakt wordt doordat je enige tijd geleden de samenstelling van het nest hebt gewijzigd.

Hoe zou je dit probleem kunnen oplossen?

**Case 4: Boven de begroting**

Tijdens de groepsraad maakt de penningmeester duidelijk dat bij controle van de boeken is gebleken dat een ander spelteam dan waar jij deel van uitmaakt een onverantwoorde aanschaf heeft gedaan zonder daarin eerst in de groepsraad te overleggen.

Jouw team blijft daarentegen altijd ruim binnen de speltakbegroting. Bovendien is dit niet de eerste keer dat deze mensen dat hebben gedaan.

Hoe hanteer je dit probleem en welke oplossing stel je voor?

**Case 5: De groepsraad**

Reeds twee jaar blijkt dat het overgrote deel van de leiding niet op de groepsraad verschijnt. De groepsraad wordt noodgedwongen steeds gehouden met een klein, maar altijd verscheidend gezelschap. Doordat zij getalsmatig een minderheid vormen en er wel vaak commentaar komt op de beslissingen die door hen genomen zijn, is er nu een deel dat vindt dat er maar meer leiders de groepsraad zouden moeten bezoeken.

Maak een stappenplan of stippel lijnen uit om te bereiken dat alle leiders het weer vanzelfsprekend vinden om naar de groepsraad te komen.

**Case 6: De nieuwe leider (2)**

Eindelijk komt er een nieuwe leider bij jullie leidingteam. Jullie zijn nog maar met zijn tweetjes en hebben het altijd ongelofelijk druk met al die 25 kinderen. Het is een hartstikke leuke knul, die één van de andere leiders kent van school. De jongen heeft nog nooit leidinggegeven en heeft ook nog nooit iets met Scouting te maken gehad. Hij is hartstikke enthousiast, maar sommige dingen die voor jullie zo vanzelfsprekend zijn, begrijpt hij gewoon niet of doet hij verkeerd. Eigenlijk zou hij beter begeleid moeten worden, maar daar heb je gewoonweg geen tijd voor.

Hoe kun er het beste voor zorgen dat je nieuwe leidinggevende niet gefrustreerd afhaakt?