

---

**MORGEN DOE IK HET NOG BETER!**

AFWISSELENDE WERKVORMEN  
VOOR INTERVISIE

SAMENGESTELD EN BEWERKT  
DOOR PETA TWIJNSTR

---

---

**Peta Twijnstra**

**Morgen doe ik het nog beter,  
afwisselende werkvormen voor intervisie**

Ontwerp en illustraties: Tom Sandijck  
Opmaak: DTP-Atelier, Julien Hoekstra-Kermans

Uitgeverij Elikser  
Telefoon 058-289 48 57  
www.elikser.nl

Eerste druk: Leeuwarden, januari 2015  
Tweede druk: Leeuwarden, februari 2018

ISBN 978-94-6365-037-3

Peta Twijnstra (1960) is sinds 2005 werkzaam als zelfstandig coach, vertrouwenspersoon, trainer en intervisiebegeleider en heeft opdrachtgevers in de zorg, het onderwijs, de overheid, de kinderopvang en het bedrijfsleven. Ze begon haar werkzame leven als leerkracht in het basisonderwijs. Nadat ze als docent en teamleider in de volwasseneducatie werkte werd ze zelfstandig ondernemer.

Ze is lid van de Nederlandse orde voor beroepscoaches (Nobco), European Mentoring & Coaching Council (EMCC) en Logosynthese Nederland.

info@petatwijnstra-coaching.nl  
www.petatwijnstra-coaching.nl



---

# MORGEN DOE IK HET NOG BETER!



AFWISSELENDE WERKVORMEN VOOR INTERVISIE

SAMENGESTELD EN BEWERKT DOOR PETA TWIJNSTRRA

coaching training intervisie

PETA TWIJNSTRRA

---



---

## WOORD VOORAF

*“Wat een leuk boek. Mooie buitenkant. Fris, helder, verrassend, creatief, vindingrijk en grappig. Er staan veel dingen in die meteen bruikbaar zijn.”*

Nadat ik jarenlang intervisiemodellen had verzameld besloot ik ze te bundelen in een boek. De eerste oplage (2015) van 200 exemplaren was binnen een paar maanden uitverkocht. De bestellingen kwamen uit mijn netwerk, via internet en via LinkedIn. Inmiddels, drie jaar later, zijn er meer dan 600 boeken verkocht, in Nederland en België, aan coaches, intervisiebegeleiders en docenten die er werkvormen uithalen voor hun lessen. Mensen bevelen het boek aan bij collega's en bij opleidingen staat het op de literatuurlijst. Een aantal reacties op het boek heb ik in dit voorwoord opgenomen.

*“Inspirerend, dit boek. De werkvorm ‘Waarom vind jij dat je dit hebt verdiend?’ in combinatie met Notting Hill vind ik GOED! Die ga ik inzetten.”*

Het is een praktisch boek, hoor ik van mensen. Het bespaart tijd, je hoeft zelf niet meer op zoek naar modellen. Het zorgt voor afwisselende, inspirerende en leerzame intervisiebijeenkomsten en kan goed gebruikt worden voor het coachen van mensen en bij het werken met groepen.

*“Vooral de ‘opwarmers’, ‘afsluiters’ en ‘andere werkvormen’ zijn heel goed te gebruiken in coaching”.*

De eerste druk gaf ik uit in eigen beheer. Deze tweede druk geef ik uit handen. Uitgeverij Elikser gaat ervoor zorgen dat het boek voor nog meer mensen vindbaar wordt. In deze tweede druk staan 10 nieuwe modellen. Ook heb ik het artikel ‘De intervisiebegeleider balanceert’ toegevoegd. Ik schreef het in 2016 voor het Coachlink Magazine. Het gaat over factoren die van invloed zijn op een goed verloop van intervisie, zoals groeps-grootte, frequentie, plaats, model en het wel of niet hebben van een begeleider.

*“In onze intervisiegroep werkten we altijd met hetzelfde model. Dat werd een sleur. Nu kiezen we regelmatig een ander model uit ‘Morgen doe ik het nog beter’. Het is een stuk levendiger geworden in onze groep.”*

Mijn wens is dat dit boek voor nog meer mensen zal bijdragen aan inspirerende intervisiebijeenkomsten. Bijeenkomsten waarin met elkaar en van elkaar geleerd kan worden met als uiteindelijk doel: nog bewustere en betere professionals.

Peta Twijnstra

---

## INLEIDING

Met plezier en met een hoofd vol creatieve ideeën heb ik ‘Morgen doe ik het nog beter, afwisselende werkvormen voor intervisie’ samengesteld.

“Intervisie is een mooi instrument om de professionaliteit in uw organisatie te vergroten”, schreef ik op mijn eerste website, dertien jaar geleden. Daar ben ik in toenemende mate van overtuigd geraakt: intervisie biedt veel mogelijkheden om te werken aan professionele en persoonlijke ontwikkeling.

De afgelopen jaren was ik intervisiebegeleider van verschillende groepen, ik trainde intervisiebegeleiders en ik was deelnemer van verschillende intervisiegroepen. Vanuit die verschillende rollen heb ik intervisie ervaren als een veilige plek om met en van elkaar te leren, elkaar te ondersteunen en elkaar beter te leren kennen. In intervisie leren deelnemers zonder oordelen naar elkaar te luisteren en niet direct klaar te staan met een oplossing. Met goede begeleiding en met behulp van goede modellen en werkvormen houden deelnemers elkaar een spiegel voor zodat er veel geleerd wordt en deelnemers zich professioneel en persoonlijk ontwikkelen.

In de groepen die ik begeleid en ook in de groepen waar ik aan deelneem zie ik vaak mooie leereffecten. Vaak word ik verrast door de bereidheid van de deelnemers om te leren, door de mooie vragen die er gesteld worden, en door de aandachtige belangstelling voor elkaar. Het is belangrijk voor de start van een intervisiegroep goed kennis te nemen van wat intervisie is en hoe het gaat. Boeken over intervisie, over wat intervisie is en hoe het gaat, zijn er genoeg. De titels van (de meeste van) die boeken heb ik opgenomen in de literatuurlijst. De beschreven modellen die ik in die boeken vond zijn goed bruikbaar, interessant en effectief. Bij mij groeide echter de behoefte aan korte beschrijvingen van die modellen zodat ik ze tijdens het werken met een groep voor me kan leggen en zo kan volgen. Daarom verzamelde ik modellen, maakte er korte beschrijvingen van, bedacht en schreef nieuwe modellen, kreeg modellen en werkvormen van collega’s en zette ze op mijn website. Ik kreeg daar veel reacties op en ontdekte dat ze door veel mensen gevonden en gebruikt werden. Toen de ‘startpagina intervisie’ ging verwijzen naar mijn site en er nog meer mensen mijn site gingen bezoeken voor de intervisiemodellen ontstond het idee om een boek te maken. Van het één kwam het ander en nu is er dit boek!

Intervisie is meer dan praten over je werk met een kopje koffie en intervisie begeleiden is een niet zo eenvoudig vak. Dit boek met werkvormen die ik heb gevonden, gekregen, zelf bedacht of van collega’s ‘goed heb gepikt’ levert genoeg materiaal om vele mooie intervisie-bijeenkomsten mee te vullen.

Petra Megens en Richard Voss wil ik bedanken voor hun inspiratie. Met Petra zat ik in een intervisie groep waarin we zelfgeschreven modellen uitprobeerden. Richard was mijn collega-intervisiebegeleider die steeds nieuwe werkvormen vond.

Dank aan allen die ik op wat voor manier dan ook in intervisie heb ontmoet.

Peta Twijnstra

---

---

## WAT IS INTERVISIE?

Begonnen als een manier van werken binnen de hulpverlening waaide intervisie over naar opleidingen en organisaties om persoonlijke en professionele ontwikkeling op gang te brengen.

In de literatuur, onder andere in de boeken van Jeroen Hendriksen, vinden we voor intervisie een definitie:

**Intervisie is onderlinge advisering ten aanzien van (werk)problemen, in een leergroep van gelijken binnen een gezamenlijke vastgestelde structuur tot oplossingen komen in een autonoom ervaringsgericht leerproces.**

Intervisie is voor een ‘groep gelijken met eenzelfde thema’. Dat kunnen bijvoorbeeld zijn: studenten, zelfstandig ondernemers, moeders met jonge kinderen, medewerkers aan het eind van hun werkzame leven, mensen op zoek naar werk, mensen die met dezelfde methodiek werken of mensen die in hetzelfde team werken.

De ervaring, de inbreng van de deelnemers is het leermateriaal in intervisie. Alles wat deelnemers bezighoudt kan dienen als inbreng. Dat kan zijn een situatie, een vraag, een onderwerp of een probleem dat de deelnemer met de groep wil bespreken. De deelnemers geven elkaar aandacht, luisteren, geven en ontvangen feedback, delen ervaringen, helpen en steunen elkaar.

Groepen worden begeleid door een ervaren intervisiebegeleider, of werken (daarna) zelfstandig. Een zelfstandige groep werkt met deelnemers die afwisselend voorzitter zijn. De groep maakt goede afspraken over tijdsduur, frequentie, werkwijze, voorzitterschap en de aard van de inbreng. De begeleider of voorzitter bewaakt de tijd, de structuur, de voortgang en de doelstellingen. Hij zorgt voor de planning, kiest (samen met de groep) de werkvorm en hakt knopen door. Groepen maken goede afspraken over vertrouwelijkheid. Dat wat besproken wordt blijft binnen de groep. Leren kan alleen in een veilige context.

Het kan een aantal bijeenkomsten duren voordat er voldoende vertrouwen en veiligheid is en er leren en diepgang mogelijk is. Regelmatige evaluatie maakt dat een groep zich ontwikkelt tot een groep waarin goed geleerd wordt.

De tijdsduur van een bijeenkomst kan variëren van 1,5 uur tot 3 uur en de frequentie kan eens per twee weken tot eens per acht weken zijn. Het is belangrijk dat deelnemers intervisie ervaren als een rustmoment en niet als één van de vele dingen die gedaan moeten worden. De groep kiest een opstelling van tafels en stoelen, waarbij de deelnemers goed contact met elkaar hebben.

Niet oordelen, niet discussiëren en interpreteren en niet komen met oplossingen en adviezen, dat is intervisie. Interviagemodellen helpen daarbij.

Als de deelnemers ervaren dat intervisie moeilijk, lastig, vervelend en spannend is wordt er echt geleerd want leren is niet alleen maar leuk.

Voor meer informatie over intervisie beveel ik de boeken die op de literatuurlijst staan aan.

---

## VRAGEN STELLEN

De basis van intervisie is het stellen van goede vragen. Een groep die goede vragen stelt komt verder. Aandacht besteden aan het leren stellen van goede vragen en elkaar feedback daarop geven is leerzaam en zal de groep doen groeien. In dit boek zijn voor het leren vragenstellen werkvormen opgenomen (opwarmers 12 en 13).

### VERHELDERENDE EN VERDIEPENDE VRAGEN

Verhelderende vragen stel je om de context van de inbreng helder te krijgen. Ze dienen om 'de film' die de inbrenger in zijn hoofd heeft expliciet te maken. Waar speelt de film zich af, wie spelen er mee, wie zijn die spelers, wat zijn hun taken, wat doen ze en wat gebeurt er? Wat doet de inbrenger in dit decor en wat doen de andere spelers? Hoe loopt het af? Pas als de context duidelijk is kunnen **verdiepende vragen** gesteld worden. De verdiepende vragen laten de inbrenger nadenken. Zo ontdekt hij nieuwe dingen over zichzelf en anderen. De vragenstellers stimuleren de inbrenger om na te denken met vragen als: Wat vond je van de situatie? Wat maakte dat je deed zoals je het deed? Wat vond je van de rol van de anderen? Hoe wilde je dat het ging? Wat voelde je? Wat is precies het probleem? Wat zou je een volgende keer anders doen? Hoe groot is het probleem voor je? In een aantal modellen is de opbouw van verhelderende naar verdiepende vragen expliciet opgenomen.

### OPEN EN GESLOTEN VRAGEN

Bij gesloten vragen kun je antwoorden met ja of nee. Gesloten vragen beginnen met een werkwoord. Bijvoorbeeld: Vond je het moeilijk? Met gesloten vragen kun je sturen, ga je recht op je doel af en bespaar je tijd. Veel gesloten vragen achter elkaar geven de indruk van een kruisverhoor. Als je iemand wilt laten nadenken zijn open vragen beter. Een open vraag levert informatie op, geeft ruimte en vrijheid om te antwoorden en leidt, als de vraag goed gesteld wordt, tot ontspanning, duidelijkheid en nieuwe inzichten. Open vragen beginnen met: Wat, Waar, Wie, Waarom (Wat maakt), Waarmee, Wanneer.

### SUGGESTIEVE VRAGEN

Suggestieve vragen verbergen meningen en oplossingen. Ze suggereren een bepaald antwoord, een antwoord dat de vraagsteller wil horen. Voorbeelden van suggestieve vragen zijn: Vind je óók dat ...? Ligt het niet voor de hand dat ...? Het vraagt oefening om suggestieve vragen te vermijden en om te buigen naar open vragen. Feedback van de voorzitter en van de deelnemers is hierbij essentieel.

### TIPS VOOR DE VRAGENSTELLER

- \* Stel één vraag per keer.
  - \* Luister! Luisteren is de grootste kunst bij het stellen van vragen. Onbevooroordeeld luisteren en je concentreren op het antwoord, de volgende vragen komen vanzelf.
  - \* Wees een OEN als vragensteller. Wees Open, Eerlijk en heel Nieuwsgierig.
  - \* Vraag door!
  - \* Een stilte in intervisie is goud! Het stellen van een vraag impliceert het wachten op een antwoord! Geef dit niet zelf en luister goed en actief naar het antwoord. In de stilte gebeuren de mooiste dingen en wordt het hardst gewerkt.
-



---

## HOE DIT BOEK TE GEBRUIKEN

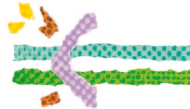
Dit boek is te gebruiken als een menukaart. Per intervisiebijeenkomst kiest de voorzitter uit de verschillende categorieën een oefening. Het is niet nodig elke keer alle categorieën op het programma te hebben. Een gang overslaan of meerdere keren dezelfde gang, het is maar wat goed is voor de deelnemers en hun ontwikkeling. Zo kan er door de begeleider of voorzitter volop gevarieerd worden en zal er geen bijeenkomst hetzelfde zijn als de vorige. Het boek kent de volgende oefeningen:

### 1. OPWARMERS



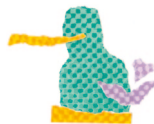
Een opwarmer is bedoeld om te komen tot concentratie die nodig is voor intervisie. Deelnemers komen vanuit verschillende activiteiten naar de intervisiebijeenkomst. Ze hebben een reis achter de rug, hebben zin of juist niet, hadden hun werk af willen maken of hebben de hele dag van de ene afspraak naar de andere gerend. Dat maakt de start van intervisie soms rommelig. Een opwarmer is kort, ongeveer 10 minuten. Wanneer er tijdens de opwarmer een onderwerp op tafel komt dat meer tijd vraagt, kan dat later in de bijeenkomst of in een latere bijeenkomst behandeld worden als inbreng.

### 2. TERUG KIJKEN



Terug kijken op de vorige bijeenkomst is nuttig en nodig. Wat in de vorige bijeenkomst aan de orde is geweest lijkt vaak weggezakt of vergeten. Met een 'terugkijk'-oefening halen de deelnemers dat wat besproken is weer naar boven en ze worden zich bewust van het leerrendement van intervisie. Wat heeft hun bezig gehouden naar aanleiding van de vorige keer? Wat hebben ze toegepast? Wat werkte goed en wat niet? Een terugkijkoefening duurt kort, hooguit 10 minuten.

### 3. INBRENG GENEREREN



Uitgangspunt bij intervisie is de inbreng van de deelnemers: een situatie, een vraag een onderwerp of een probleem dat de deelnemer met de groep wil bespreken. Het komt voor, vooral bij beginnende intervisiegroepen, dat deelnemers geen inbreng hebben. De oefeningen 'inbreng genereren' zijn dan een mooi hulpmiddel. De oefeningen maken de deelnemers bewust dat er altijd wel inbreng is en ze leren zo hoe ze inbreng kunnen activeren.

---

Vanzelfsprekend zijn deze oefeningen kort: een paar minuten. De oefeningen dienen om met een model of werkvorm aan het werk te kunnen. Als er geen inbreng is, is het mogelijk een 'andere werkvorm' uit hoofdstuk 5 te kiezen. Bij 'andere werkvormen' is geen inbreng nodig.

#### 4. MODELLEN



Modellen geven diepgang en structuur. Ze zorgen dat intervisie meer wordt dan alleen praten over het werk. Een model is een werkvorm waarbij de inbreng van de deelnemers (een situatie, een vraag, een onderwerp, een probleem dat de deelnemer met de groep wil bespreken) centraal staat. Wanneer een (beginnende) groep geen inbreng heeft is het slim om, voorafgaand aan het werken met een model, een oefening 'inbreng genereren' te doen. De deelnemers leren hun inbreng te activeren.

De tijdsopbouw van het werken met een model is afhankelijk van de groepsgrootte en ziet er gemiddeld genomen als volgt uit:

Inbreng inventariseren en keuze inbreng:	10 minuten
Verhelderende en verdiepende vragen stellen:	25 minuten
Adviezen, tips en actieplan:	15 minuten
Evaluatie:	10 minuten

Weerstand tegen het werken met modellen komt bij beginnende groepen voor. Het werken met modellen is een kwestie van oefenen en discipline. Het vraagt van deelnemers dat ze niet meer lukraak reageren op wat er gezegd wordt. Door het werken met een model moeten ze wachten met het geven van oplossingen, oordelen uitstellen en effectieve vragen formuleren. Herhaling van modellen is zeker de eerste bijeenkomsten nuttig. Afwisseling in het gebruik van de modellen en werkvormen is goed voor de ontwikkeling van de deelnemers en de groep. Tijdsbewaking (door de voorzitter of een deelnemer) is essentieel bij het werken met een model.

#### 5. ANDERE WERKVORMEN



Ter afwisseling van het werken met 'modellen' is het leerzaam om met de intervisiegroep 'andere werkvormen' te doen. In tegenstelling tot de modellen is er geen inbreng nodig. Bij 'andere werkvormen' komt een thema aan bod, staat de persoonlijke ontwikkeling van de deelnemers centraal of is er aandacht voor de onderlinge communicatie in de groep en de groepsontwikkeling. De duur van de werkvormen is divers en afhankelijk van de groepsgrootte.

---

---

## 6. AFSLUITERS



Voordat deelnemers de ruimte verlaten aan het eind van de intervisiebijeenkomst is het goed terug te kijken op de bijeenkomst.

De 'afsluiters' dienen om de bijeenkomsten te evalueren. Door het regelmatig evalueren van de manier waarop gewerkt wordt, worden de bijeenkomsten beter en wordt de groep zelfstandiger. De groep krijgt daardoor meer en meer een eigen karakter.

Met het geven van feedback aan elkaar en aan de voorzitter kan de bijeenkomst worden beëindigd.

Een 'afsluiter' is kort, maximaal 10 minuten. De voorzitter zorgt er voor dat er voldoende tijd is voor de 'afsluiter'. Wanneer er een onderwerp op tafel komt dat meer tijd nodig heeft dan wordt dat ingepland voor de volgende bijeenkomst.

Een intervisiebijeenkomst op tijd afsluiten is even belangrijk als op tijd beginnen.



Het boek is zo vormgegeven dat de 'modellen' en 'andere werkvormen' goed te kopiëren zijn voor de deelnemers. Een aantal oefeningen uit het boek zijn te vinden op de website **[www.petatwijnstra-coaching.nl](http://www.petatwijnstra-coaching.nl)** op de pagina intervisie en kunnen daar gedownload worden. De nummers en titels van de werkvormen op de website komen overeen met die in het boek.

Informatie over het gebruik van de oefeningen is, alleen wanneer relevant, weergegeven bovenaan de pagina.

Tenslotte is bij de oefeningen de bron vermeld voor zover die bij mij bekend is.

---

---

## INHOUDSOPGAVE

### 1 OPWARMERS

1. Ik ben de enige die ....17
2. Waarom vind jij dat je dit hebt verdiend?....19
3. Het cijfer ....21
4. Het Kwaliteitenspel ....23
5. De hele olifant ....25
6. De pen ....27
7. De hand ....29
8. De blooper ....31
9. Belangrijk ....33
10. Mindfulness ....35
11. Open/gesloten vragen ....37
12. De Star ....39
13. Wie de schoen past ....41
14. Een geluksmomentje ....43
15. Een tas vol spullen ....45
16. De sleutel ....47
17. Ik ben ....49

### 2 TERUGKIJKEN

1. Een, twee, drie, vier ....53
2. Pak een beeld ....55
3. Welk cijfer? ....57
4. Eén zin ....59

### 3 INBRENG GENEREN

1. De gebeurtenis ....63
2. Het onderwerp ....65
3. Het succes ....67
4. De drempel of de berg ....69
5. Hoe is het? ....71

### 4 MODELLEN

1. Het basismodel ....75
2. Succesfactoren ....77
3. Roddelen ....79
4. Wisselende vragenstellers ....81
5. Hoe-vraag ....83

6. 5 Stappen ....85
7. Feed Forward ....87
8. Het oordeel ....89
9. Balint ....91
10. Alleen maar advies ....93
11. Morgen doe ik het (nog) beter ....95
12. De clinic ....97
13. De ketting ....99
14. Kritiek ....101
15. In andermans schoenen ....103
16. Opstelling ....105
17. Belemmerende overtuigingen ....107
18. Het reflecting team ....109
19. Velden van oordeelsvorming ....111
20. Socratisch ....113
21. Mindmapping ....115
22. Zoek een beeld ....117
23. Modelling ....119

### 5 ANDERE WERKVORMEN

1. Een vraag ....123
  2. Teken jezelf ....125
  3. Dierbaar ....127
  4. Kwaliteitenspel en het Johari-Venster ...129
  5. De waardenwolk ....131
  6. De taart ....133
  7. Welke kleur? ....135
  8. Het wonder ....137
  9. Feedbackcarroussel ....139
  10. Coat of arms ....141
  11. De vissenkom ....143
  12. Begin met het eind voor ogen ....145
  13. De muur ....147
  14. Een tas vol spullen (2) ....149
  15. Het verrassingsei ....151
  16. Van allergie naar kwaliteit ....153
  17. Je hebt je doelen bereikt ....155
-

**6 AFSLUITERS**

1. Tip of top ....159
2. De vraag ....160
3. De kwaliteit ....161
4. Eén woord ....162
5. Filmtitel ....163
6. De vervorming ....164
7. Cijfer ....165
8. Fijn dat je erbij bent ....166
9. Boomerangkaarten ....167
10. De volgende bijeenkomst doen we het  
nog beter ....168

**DE INTERVISIEBEGELEIDER BALANCEERT****LITERATUUR**

---



---

## 1. OPWARMERS



Een opwarmer is bedoeld om te komen tot concentratie die nodig is voor intervisie. Deelnemers komen vanuit verschillende activiteiten naar de intervisiebijeenkomst. Ze hebben een reis achter de rug, hebben zin of juist niet, hadden hun werk af willen maken of hebben de hele dag van de ene afspraak naar de andere gerend.

Dat maakt de start van intervisie soms rommelig.

Een opwarmer is kort, ongeveer 10 minuten. Wanneer er tijdens de opwarmer een onderwerp op tafel komt dat meer tijd vraagt, kan dat later in de bijeenkomst of in een latere bijeenkomst behandeld worden als inbreng.

---





1

## IK BEN DE ENIGE DIE...



### STAP 1 OPSTAAN

De deelnemers gaan, om de beurt, in willekeurige volgorde staan en maken de volgende zin af:

“Ik ben de enige die...”. Bijvoorbeeld: “Ik ben de enige die thuis paarden heeft”, of “Ik ben de enige die uit een gezin komt met 4 kinderen”.

### STAP 2 VRAGEN

Degene die de zin afmaakt blijft staan en wacht af of er nog iemand gaat staan.

De deelnemer(s) op wie de zin van toepassing is gaat(n) ook staan.

De deelnemers stellen elkaar (een paar) vragen en dan gaat iedereen zitten.

### STAP 3 DOORGAAN

Er gaat nu iemand anders staan die de zin op zijn manier afmaakt.

Ga door totdat iedereen een (paar) keer aan de beurt is geweest.



## 2

**WAAROM VIND JIJ DAT JE DIT HEBT VERDIEND?**

*De voorzitter neemt een doos chocola (of iets anders) mee.*

**STAP 1 DE VRAAG**

De voorzitter vraagt aan de deelnemers:

Waarom vind jij dat je dit (de chocola) verdiend hebt?  
De deelnemers denken daar over na en schrijven het op.

**STAP 2 HET ANTWOORD**

De deelnemers beantwoorden om de beurt de vraag.  
Ze stellen elkaar verhelderende en verdiepende vragen.

**STAP 3 BESLUIT**

De deelnemers onderhandelen en discussiëren over wie de chocola verdiend heeft.  
Ze nemen een besluit of delen de chocola met elkaar.

Zowel bij successen als bij tegenslagen heb je chocola verdiend!

In de luchtige romantische film 'Notting Hill' bloeit er een, eerst onmogelijke, liefde op tussen een succesvolle Amerikaanse actrice Anna Scott (Julia Roberts) en de, niet zo succesvolle, Britse boekverkoper William Thacker (Hugh Grant). In de film is er de volgende scene: Anna, William en nog 3 of 4 vrienden zitten met elkaar aan tafel te eten. De sfeer is plagerig, ontspannen, aangenaam.

Na de maaltijd drinken ze koffie met muffins en is er één over. Die is, zo besluiten ze, voor degene die het zieligst is. Voor degene met de meeste ellende in zijn of haar leven. En dan begint het bieden.

Ze vertellen elkaar hun persoonlijke drama's. Het ene drama na het andere komt op tafel. De individuele drama's worden zwaar aangezet om zo tegen elkaar op te bieden en uiteindelijk de laatste muffin te scoren.

Door: Peta Twijnstra

