

Handleiding

Kwaliteitspel

Peter Gerrickens

INHOUDSOPGAVE

| | pag. |
|--|------|
| VOORWOORD | 4 |
| 1. ALGEMENE TOELICHTING OP HET SPEL | |
| 1.1 Introductie | 6 |
| 1.2 De toepassingsmogelijkheden van het spel | 8 |
| 1.3 Tips bij het werken met het Kwaliteitspel (<i>PLUS</i>) | 11 |
| 2. SPELVORMEN | |
| 1. Bewustwording I: eigen kwaliteiten en vervormingen | 13 |
| 2. Bewustwording II: ontwikkelingsmogelijkheden van kwaliteiten | 16 |
| 3. Bewustwording III: het Johari-venster | 18 |
| 4. Bewustwording IV: deels verborgen kwaliteiten opsporen | 20 |
| 5. Bewustwording V: gewenste kwaliteiten | 21 |
| 6. Feedback I: vergelijking zelfbeeld met het beeld dat anderen van jou hebben | 22 |
| 7. Feedback II: kwaliteiten van anderen inschatten | 26 |
| 8. Feedback III: onzekerheid bespreekbaar maken | 28 |
| 9. Feedback IV: de eerste indruk | 29 |
| 10. Feedback V: verborgen kwaliteiten opsporen | 30 |
| 11. Samenwerking I: team feedback | 32 |
| 12. Samenwerking II: kwaliteiten uitbeelden | 35 |
| 13. Samenwerking III: de balans in een team onderzoeken | 36 |
| 14. Samenwerking IV: gewenst gedrag in groepen | 38 |
| 15. Kennismaking | 39 |
| 16. Kwaliteiten en vervormingen van een organisatie | 41 |
| 17. Meningsvorming over functie | 42 |
| 18. Evaluatie | 44 |
| 19. Energizer in trainingen | 45 |
| 20. Functioneringsgesprekken | 46 |
| 3. THEORIE OVER KWALITEITEN | |
| 3.1 Wat zijn kwaliteiten? | 47 |
| 3.2 Ontplooiing van kwaliteiten | 49 |
| BIJLAGEN | |
| Bijlage I Lijst Kwaliteitspel | 52 |
| Bijlage II Lijst Kwaliteitspel <i>PLUS</i> | 56 |
| Bijlage III Overzicht spelvormen Kwaliteitspel (<i>PLUS</i>) | 60 |

HOOFDSTUK 1

ALGEMENE TOELICHTING OP HET SPEL

1.1 INTRODUCTIE

Sinds 1984 werk ik in groepen met het thema 'kwaliteiten'. Mijn ervaring is dat de invalshoek om vanuit kwaliteiten en vervormingen naar het persoonlijk functioneren te kijken heel leuk en effectief is. Het merendeel van de deelnemers is erg enthousiast over deze 'kwaliteitenbenadering'. Deze manier van kijken naar mensen is inmiddels onder trainers, coaches, hulpverleners, managers en docenten enorm populair.

Kwaliteitenspel of Kwaliteitenspel PLUS?

Er bestaan inmiddels twee versies van het spel: Kwaliteitenspel en Kwaliteitenspel *PLUS*. Deze laatste is ontstaan naar aanleiding van wensen van gebruikers van het Kwaliteitenspel. Met de standaardversie van dit spel konden zij bij mensen met een beperkte woordenschat niet zo goed uit de voeten. Vaak moesten ze dan een aantal begrippen uitleggen. Dat kostte niet alleen tijd, maar het verstoorde ook het denkproces van de mensen met wie ze werkten. Ook was het niet goed voor het zelfvertrouwen van de spelers. Kortom: er was behoefte aan een vereenvoudigde versie: het Kwaliteitenspel *PLUS*.

Opbouw Kwaliteitenspel

Het spel bestaat uit 140 kaarten met daarop karaktereigenschappen. Op de ene helft van de kaarten staan woorden die kwaliteiten (prettige eigenschappen) van mensen aanduiden. Op de andere helft staan woorden die vervormingen (onprettige eigenschappen) van mensen aanduiden (voor de theoretische achtergrond: zie hoofdstuk 3 en het boek 'KWALITEITEN'). De 140 woorden omvatten het grootste deel van het spectrum aan menselijke mogelijkheden en beperkingen - voor zover die in woorden uit te drukken zijn!

Naast de 140 kaarten met kwaliteiten en vervormingen, zijn er vier blanco kaarten voor het geval je zelf aanvullingen op het spel hebt.

Bij het samenstellen van de lijst met kwaliteiten en vervormingen waren de volgende uitgangspunten belangrijk:

- De kwaliteiten en vervormingen dienen een verschillende betekenis en gevoelswaarde te hebben.
- De kwaliteiten en vervormingen worden zoveel mogelijk in de vorm van een bijvoeglijk naamwoord weergegeven. Dit vanwege de praktische bruikbaarheid. Vaak zullen mensen het spel gebruiken om feedback te geven of om zichzelf te beschrijven. Dat kan dan heel goed in de vorm van: 'Ik vind mezelf een persoon'. Bij sommige kwaliteiten en vervormingen was geen passend

bijvoeglijk naamwoord te vinden en heb ik voor een andere oplossing gekozen.

Als je met een beperktere set kaarten wilt werken, kies dan voor de kaartnummers 1 t/m 40. Dit geldt zowel voor de kwaliteiten als de vervormingen. De gebruikte begrippen binnen deze sets vormen een goede spreiding binnen het geheel aan eigenschappen en ze zijn voor wat betreft de woordkeus zo eenvoudig mogelijk. Je kunt uiteraard ook een voorselectie maken op basis van je eigen voorkeur.

Opbouw Kwaliteitenspel *PLUS*

In vergelijking met het Kwaliteitenspel zijn bij het Kwaliteitenspel *PLUS* ruim de helft van de begrippen vervangen door eenvoudige omschrijvingen. Zo is bijvoorbeeld 'flexibel' vervangen door 'niet moeilijk doen', 'ambitieuw' door 'veel willen bereiken' en 'enthousiast' door 'met plezier dingen doen'. Het spel is daardoor ook geschikt om te spelen met kinderen vanaf 9 jaar.

Het spel bestaat uit drie groepen kaarten:

1. **Kwaliteiten** (59 kaarten). Dit zijn prettige eigenschappen bijvoorbeeld 'betrouwbaar zijn', 'grappig zijn' of 'precies zijn'.
2. **Vervormingen** (54 kaarten). Dit zijn onprettige eigenschappen, bijvoorbeeld 'brutaal zijn', 'slordig zijn' of 'vlug afgeleid zijn'.
3. **Voorwaarden** (23 kaarten). De vraag daarbij is: Wat heb jij nodig om je kwaliteiten in te zetten of om te voorkomen dat je in je vervormingen terecht komt? Voorbeelden daarvan zijn: 'in jezelf geloven', 'je veilig voelen' of 'uitgedaagd worden'. Deze set kaarten met voorwaarden zit niet in de standaardversie van het Kwaliteitenspel. De titel 'Kwaliteitenspel *PLUS*' is onder andere daarom gekozen.

Symboliek van het ontwerp van de kaarten kwaliteiten en vervormingen

Op alle kaarten met kwaliteiten staat de afbeelding van een regenboog. De verschillende kleuren symboliseren de uiteenlopende kwaliteiten die mensen kunnen hebben. Uitgangspunt bij kwaliteiten is dat ze positieve effecten hebben voor de persoon zelf en voor de omgeving. Voorwaarde daarbij is wel dat die kwaliteiten op het juiste moment worden gebruikt.

De kleuren van de regenboog komen terug in de afbeelding die op de kaarten met vervormingen staat. Het doel daarvan is om aan te geven dat in een vervorming vaak een goede eigenschap verborgen zit. Zo gaat bijvoorbeeld arrogantie schuil achter zelfverzekerdheid. Anders gezegd: arrogantie is overdreven zelfverzekerdheid. Een vervorming kun je dus zien als een goede eigenschap die 'te ver' van zijn oorspronkelijke vorm is geraakt, die de weg is kwijtgeraakt. Dit dient ook het uitgangspunt te zijn bij het spelen met de vervormingen.

De vierkante blokjes met de scherpe hoeken in het ontwerp van de kaarten met vervormingen symboliseren de negatieve effecten van vervormingen: het contact met de omgeving kan erdoor verstoord raken.

1.2 TOEPASSINGSMOGELIJKHEDEN VAN DE SPELLEN

Naar mijn ervaring zijn de spellen geschikt voor diverse situaties (werk- en/of privé) waarin mensen bezig zijn met hun eigen functioneren. Afhankelijk van de spelvorm en de doelgroep, kunnen de spellen in uiteenlopende een-op-een situaties en groepen gebruikt worden ten behoeve van:

- Het zich meer bewust worden van de eigen sterke en/of minder sterke kanten.
- Het geven van feedback.
- Kennismaking en evaluatie in groepen.
- Teambuilding en samenwerking.
- Meningsvorming ten aanzien van de inhoud van een functie.
- Het ontdekken van (deels) verborgen kwaliteiten.

Andere toepassingsmogelijkheden zijn:

- Functioneringsgesprekken.
- Loopbaanplanning.
- Individuele begeleiding en supervisie.
- Familie- en vriendenkring.

De spelvormen in het volgende hoofdstuk zijn op basis van de belangrijkste doelstelling verdeeld in 4 groepen:

1. Bewustwording van de eigen kwaliteiten en vervormingen (spelvorm 1-5).
2. Het geven en ontvangen van feedback (spelvorm 6-10).
3. Samenwerken in teams (spelvorm 11-14).
4. Overige toepassingsmogelijkheden (15-20).

Met behulp van bijlage III (Overzicht spelvormen) kun je een spelvorm kiezen die past bij de situatie die je voor ogen hebt. Voor het opdoen van ideeën is het daarbij raadzaam om ook inhoudelijk verwante spelvormen en hun bijbehorende varianten te bekijken.

Opbouw van de spelvormen

Veel van de in het volgende hoofdstuk beschreven spelvormen zijn geschikt voor het gebruik in groepen. Sommige zijn alleen van toepassing voor een-op-een situaties (bijvoorbeeld coaching).

Bekijk de spelvormen kritisch. Vaak zul je een spelvorm (iets) moeten aanpassen om deze naadloos te laten aansluiten bij de doelgroep en de situatie waarin je het spel wilt gebruiken.

De ervaring leert dat de gebruikers van de spellen soms heel creatief zijn in het bedenken van nieuwe spelvormen of varianten op bestaande spelvormen.

SPELVORM 3: BEWUSTWORDING III

Het Johari-venster

DOELEN

1. Je bewust worden welke eigenschappen je juist wel of juist niet aan anderen laat zien.
2. In kaart brengen van kwaliteiten en vervormingen van jezelf waar jij je niet zo bewust van was.

RANDVOORWAARDEN

1. De deelnemers kennen elkaar goed.
2. Aantal deelnemers: 2 - 4.
3. Nodig: de kaarten 'kwaliteiten' en 'vervormingen'. Pen en papier.
4. Speelduur: 75 - 90 min.

WERKWIJZE

1. Uitleg over het Johari-venster. Het model is een schematische weergave van iemands persoonlijkheid, en het bestaat uit vier delen (toegespitst op kwaliteiten en vervormingen):
 - De 'vrije ruimte': eigenschappen van jezelf die zowel bij jezelf als bij anderen bekend zijn.
 - De 'blinde vlek': eigenschappen die voor anderen wél waarneembaar zijn, maar waar je je zelf niet bewust van bent.
 - Het 'verborgen gebied': eigenschappen die voor jezelf wél bekend zijn, maar voor anderen niet. Je wilt ze niet laten zien.
 - Het 'onbekende zelf': eigenschappen van jezelf die zowel voor jezelf als voor anderen onbekend zijn.

Schematische weergave:

| | bekend aan jezelf | onbekend aan jezelf |
|-------------------------|----------------------|------------------------|
| bekend aan anderen | vrije ruimte | blinde vlek |
| onbekend aan anderen | verborgen gebied | onbekende zelf |

2. Leg alle kaarten open op tafel.
3. Maak voor jezelf twee lijstjes: een lijstje van 5 kwaliteiten en 4 vervormingen die jij tot je vrije ruimte rekent. Daarnaast een lijstje met 2 kwaliteiten en 2 vervormingen die jij tot je verborgen gebied rekent.
4. Maak voor ieder van de andere deelnemers ook twee lijstjes: een lijstje met 4 kwaliteiten en 3 vervormingen die jij tot de vrije ruimte van de betreffende persoon rekent. Daarnaast een lijstje met 2 kwaliteiten en 2 vervormingen die jij tot de blinde vlek van die persoon rekent.
5. Om de beurt staat een deelnemer centraal. Tijdens het gesprek over de persoon die centraal staat worden de kaarten met kwaliteiten en vervormingen in drie verschillende hokjes van het Johari-venster gelegd: de vrije ruimte, het verborgen gebied en de blinde vlek. De bedoeling is dat per persoon een zo volledig mogelijke invulling gegeven wordt aan het Johari-venster. De resultaten worden uitgewisseld. Men probeert het zoveel mogelijk met elkaar eens te worden. Bij meningsverschillen beslist de persoon die centraal staat waar de kaart terecht komt. De kaarten die niet in de drie genoemde hokjes thuishoren, worden opzij gelegd.

SPELVARIANT

Het is ook mogelijk om deze spelvorm te combineren met spelvorm 5. Bij stap 3 van spelvorm 5 gelden dan tevens als regels:

- a. Je mag een kaart bij jezelf neerleggen in de vrije ruimte of het verborgen gebied.
- b. Als je een kaart bij een ander neerlegt, mag dat alleen in de vrije ruimte of de blinde vlek.

VERVOLGOPDRACHT

Bekijk de kwaliteiten en vervormingen uit je 'verborgen gebied' (schaduwkanten van jezelf). Ga per eigenschap na waarom je deze niet laat zien aan anderen. Spelen hierbij belemmerende gedachten een rol? Zo ja, welke? (zie par. 3.1 en 3.2 van het boek 'KWALITEITEN').

OPMERKING

Als je dieper in wilt gaan op het thema verborgen kwaliteiten, speel dan het Verborgen Kwaliteiten Spel.

SPELVORM 11: SAMENWERKING I

Team feedback

DOEL

Positieve feedback geven en ontvangen binnen een team.

RANDVOORWAARDEN

1. De deelnemers kennen elkaar redelijk goed.
2. Aantal deelnemers: 4 - 8.
3. Nodig: de kaarten 'kwaliteiten'.
4. Speelduur: 40 - 60 min.

WERKWIJZE

1. De kaarten worden blind op een stapeltje gelegd.
2. Pak allemaal een kaart van het stapeltje en ga na bij welk van de andere teamleden deze kwaliteit het beste past.
3. Leg om de beurt de kaart bij de betreffende persoon neer en motiveer je keuze. Als de kwaliteit op de kaart niet de exacte omschrijving is die je bij de ander vindt passen, leg je de kaart toch bij de ander neer, maar geef jij je eigen omschrijving van die kwaliteit. Het teamlid dat de kaart ontvangt, vraagt indien nodig om verduidelijking. Als een kaart op geen van de teamleden van toepassing is, wordt deze op een apart stapeltje gelegd.
4. Het spel gaat door totdat alle kaarten op zijn. Het eindresultaat is dat jij een beeld hebt van hoe de andere teamleden jou zien. Bespreek dit eindresultaat met elkaar. Geef om de beurt aan wat je wel en niet herkent.

TOELICHTING

1. Bij deze spelvorm is het van belang om erop te letten dat het aantal kaarten dat iedereen ontvangt niet teveel uiteen loopt.
2. Het kan heel verhelderend zijn als de teammanager ook meedoet. Voorwaarde is wel dat alle teamleden het daarmee eens zijn en zich dan niet geremd voelen.
3. Deze spelvorm kan ook worden gespeeld met mensen die elkaar niet kennen. Toedeling van kaarten gebeurt dan op basis van een eerste indruk.
4. Als je elkaar feedback wilt geven in een team is spelvorm 6 ook heel geschikt.

SPELVORM 15: KENNISMAKING

DOEL

Kennismaking aan de hand van enkele belangrijke kwaliteiten.

RANDVOORWAARDEN

1. Aantal deelnemers: 4 - 15.
2. Nodig: de kaarten 'kwaliteiten'.
3. Speelduur: 15 - 30 min.

WERKWIJZE

1. Alle kaarten worden open op tafel gelegd.
2. Kies voor jezelf twee kwaliteiten die je heel goed bij jezelf vindt passen. Je stelt je voor door te vertellen wanneer je die kwaliteiten gebruikt in je werk en wat het effect ervan is.

SPELVARIANTEN

Variant A

Deze spelvorm kan ook gespeeld worden met de vervormingen erbij. In dat geval kiest iedereen twee kwaliteiten en twee vervormingen.

Variant B

Geef bij stap 2 als opdracht: kies twee kwaliteiten die je graag meer zou willen hebben. Vervolgens vertelt iedereen wat het effect op hun werk zou zijn als ze deze kwaliteiten goed ontwikkeld zouden hebben.

Variant C

Geef iedereen willekeurig 5 kwaliteiten. Maak een rondje waarbij iedereen aangeeft welke van die 5 kwaliteiten het meest op hem of haar van toepassing is en waarom (maximaal 14 deelnemers per set kaarten).

Variant D

- a. Kies twee kwaliteiten die jij in je privéleven vaak gebruikt, maar (bijna) niet in je werk. Vertel in je toelichting ook waarom je deze kwaliteiten in je werk niet inzet.
- b. Kies een kwaliteit die weergeeft wat jij belangrijk vindt in je werk.

Variant E

Als je deelnemers op een dynamische manier wilt laten kennismaken, ga dan als volgt te werk:

- a. Ga in tweetallen tegenover elkaar staan. Iedereen ontvangt willekeurig zeven kaarten. Je bekijkt eerst je eigen kaarten en vervolgens de kaarten van degene die tegenover jou staat.
- b. Ga na of je een van de kaarten van de ander zou willen hebben. De voorwaarde hierbij is dat de kaart die je wilt ontvangen beter bij jou past dan een van de kaarten die je in je handen hebt. Vertel de ander waarom je de betreffende kaart graag wilt hebben en hoe deze kwaliteit tot uitdrukking komt in je werk. Als de ander de betreffende kaart aan jou wil geven, ontvang je die. De ander mag uiteraard ook weigeren, maar dient dan wel een toelichting te geven. Indien je niet tot een kaartuitwisseling kunt komen, vertel dan aan elkaar welke kaart je graag had willen weggeven en welke je graag daarvoor in de plaats had willen ontvangen. Geef ook een toelichting daarop.
- c. Na vier minuten schuift een rij door en sta je tegenover een nieuwe deelnemer. Herhaal stap b. De trainer geeft een signaal na elke ronde.
- d. Ga door totdat de tijd om is (vier of vijf rondes). Gaandeweg komen de kaarten die je in handen krijgt steeds beter overeen met hoe je jezelf ziet en maak je kennis met een aantal andere deelnemers.

Opmerking: indien het aantal deelnemers tussen 11 en 20 ligt, gebruik dan twee sets kaarten.