

Praktische tips Kwaliteitenspel (PLUS)



Kwaliteiten

1. Het Kwaliteitenspel wordt vaak gebruikt om elkaar feedback te (leren) geven. Als je het binnen een team of organisatie wilt gebruiken, is het zinvol om je eerst af te vragen of men al gewend is elkaar feedback te geven. Als dat zo is, dan kan dat op een directe manier plaatsvinden door de feedback rechtstreeks aan de persoon in kwestie te geven of op een indirecte manier door te roddelen. De mate waarin er sprake is van een feedbackcultuur heeft invloed op de manier waarop je het Kwaliteitenspel kunt inzetten. Het in acht nemen van de feedbackregels is daarbij altijd belangrijk.
2. Bij het geven van feedback op kwaliteiten is de standaardaanpak dat je iemand een kaart geeft met daarbij een toelichting. Je kunt dat echter ook andersom doen: eerst de uitleg geven en dan pas de kwaliteit noemen en de kaart geven. Dat kost iets meer moeite voor de gever van de kaart, maar de aandacht van de ontvanger is dan groter. De uitleg komt ook duidelijker over bij de ontvanger, omdat deze niet beïnvloedt wordt door zijn of haar eigen interpretatie van het woord op de kaart.
3. Bij het werken met de ontwikkeling van kwaliteiten in coaching of in teams kun je in drie stappen onderscheiden: eerst met zichtbare kwaliteiten, dan met kwaliteiten die deels verborgen zijn en tenslotte met verborgen kwaliteiten (uitdagingen).
 - a. *Zichtbare kwaliteiten.* Deze kwaliteiten zet je gemakkelijk in wanneer dat zinvol is. Anderen zien deze kwaliteiten vaak beter bij jou dan dat je ze zelf ziet. Ze zijn je soms zo bekend dat ze je niet meer opvallen bij jezelf. Toch is het belangrijk om je bewust te zijn van deze kwaliteiten. Met behulp van het spel kun je deze makkelijk in beeld brengen.
 - b. *Deels verborgen kwaliteiten.* Dit is een heel interessante categorie als je aan de ontwikkeling van kwaliteiten wilt werken. Ik noem ze het 'laaghangend fruit'. Het gaat namelijk om kwaliteiten die je al wel van jezelf kent, omdat ze deels al ontwikkeld zijn. Je zet ze echter alleen nog maar in als je je heel veilig voelt. Dat kun je uitbreiden naar

andere situaties. Om deze kwaliteiten op het spoor te komen, kun je een selectie maken op basis van twee vragen: 'Welke kwaliteiten zet ik alleen in als ik me heel veilig voel?' of 'Welke kwaliteiten zet ik niet meer in als het spannend wordt?' Je kunt een van beide vragen kiezen, maar allebei is natuurlijk ook mogelijk. Dit vraagt wel enig vermogen tot zelfreflectie.

- c. *Verborgene kwaliteiten*. Deze kwaliteiten zijn lastiger te ontwikkelen dan de deels verborgene kwaliteiten, omdat je er nog geen ervaring mee hebt en ze nog niet kent van jezelf. Het is ook mogelijk dat je deze kwaliteiten vroeger wel had, maar dat ze helemaal uit het zicht zijn geraakt. De twijfel en onzekerheid over deze kwaliteiten is vaak groot. Wil je sommige van deze kwaliteiten opsporen, dan is de ingangsvraag bij het werken met het Kwaliteitenspel: welke kwaliteiten heb ik zelf niet, maar bewonder ik wel in anderen? Als je een compleet beeld wilt krijgen van je verborgene kwaliteiten, speel dan het Verborgene Kwaliteiten Spel.

Vervormingen

4. Het werken met vervormingen (of valkuilen) is niet zonder risico, met name als je feedback geeft. Er kan bijvoorbeeld projectie optreden, waarbij de feedback meer zegt over de gever dan over de ontvanger. Dat gebeurt vooral als de feedback gegeven wordt met een emotionele lading.
5. Een relatief veilige manier om feedback te geven op vervormingen, is om dat te doen in de vorm van 'herkenningsfeedback'. De werkwijze (in een groepje van maximaal 6 personen) is daarbij als volgt:
 - a. Noteer zes vervormingen waar je weleens last van hebt bij jezelf.
 - b. Geef een toelichting op elke vervorming en vraag aan de anderen of ze deze vervorming bij jou herkennen en zo ja, in welke situatie.
 - c. Help elkaar bij het zoeken naar de kwaliteit achter de vervorming. De medespelers geven aan of ze de kwaliteit bij jou herkennen en zo ja, in welke situatie.

Er zijn meerdere redenen waarom deze aanpak goed werkt. In de eerste plaats omdat elke speler zelf de regie houdt en bepaalt wat aan de orde komt. Ten tweede omdat het regelmatig voorkomt dat de andere spelers een bepaalde vervorming, tot opluchting van de persoon die centraal staat, niet herkennen. Tenslotte zorgt het koppelen van kwaliteiten aan de vervormingen voor een balans tussen positief en negatief.

6. Een heel interessante en leuke manier om met vervormingen te werken, is vanuit het principe van 'geheim plezier'. Je legt de vervormingen open op tafel en laat de speler(s) er enkele pakken naar aanleiding van de vraag: welke vervorming zou jij soms méér willen hebben? Dit noem ik een geheim plezier vervorming. De opdracht is vervolgens om per geheim plezier vervorming te kijken welke kwaliteit daarin verborgen ligt. Als 'luiheid' voor jou een geheim plezier is, dan kan bijvoorbeeld 'ontspannen' de achterliggende kwaliteit zijn. De vraag is dan: zou jij de kwaliteit 'ontspannen' meer willen hebben? Is je antwoord 'ja', dan heb je een (deels) verborgene kwaliteit van jezelf te pakken. In groepen en teams laat ik de deelnemers een van hun geheim plezier vervormingen non-verbaal uitbeelden. De anderen moeten dan raden waar het om gaat. Plezier verzekerd! Meer over deze aanpak kun je lezen in paragraaf 6.2 ('geheim plezier kwadrant') van mijn boek 'Kwaliteiten'.

Reacties en aanvullingen zijn van harte welkom!

Peter Gerrickens (peter@kwaliteitenspel.nl of 0736427411)