

**ONTWIKKEL
JE TALENT!**

HANDLEIDING

www.coachkaarten.nl



Inhoudsopgave

Coachkaarten, ontwikkel je talent	3
Visie op leren & ontwikkelen	3
Foto's	3
Twee spelregels...	4
Werkvormen	5
In gesprek met Coachkaarten	5
Functioneringsgesprek met Coachkaarten	6
Coachkaarten in ontwikkelgesprekken (POP)	7
Coachingsvaardigheden met souffleurs	8
Teamontwikkeling	9
Closing	10
Vragen per categorie	12
Negatief geformuleerde vragen (groen)	12
Positief geformuleerde vragen (roze)	12
Reflectie vragen (paars)	12
Toekomst vragen (geel)	13
Talent vragen (blauw)	13
De auteur	15
Nawoord	15
Woorden van dank	15
Fotografie	16
Bronvermelding	16

Coachkaarten, ontwikkel je talent

Coachkaarten is een effectief instrument om te coachen op kwaliteiten, vaardigheden en talenten. De set bestaat uit ruim 70 fotokaarten met vragen die je aan het denken zetten, prikkelen en uitdagen om eerlijke antwoorden te geven. Coachkaarten zijn gemaakt om in te zetten als hulpmiddel bij (persoonlijke) ontwikkeling. Ze zijn ook te gebruiken als werkvorm, in een workshop of training, of ter inspiratie in krachtige brainstormsessies.

Coachkaarten zijn vooral gemaakt om met plezier goede gesprekken te voeren over de dingen die echt belangrijk zijn: talenten, ambities en visies.

"Treatment is not just fixing what is broken; it is nurturing what is best"
Seligman & Csikszentmihalyi

Visie op leren & ontwikkelen

Coachkaarten.nl werkt vanuit de talentgerichte benadering aan ontwikkeling; coachen op talent, met je talenten je leerdoelen aanpakken. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat de talentgerichte benadering zowel in teams als bij individuen zorgt voor meer zelfvertrouwen en intrinsieke motivatie. De Coachkaarten maken van dit gegeven gebruik door de talenten, ambities en visie van mensen aan te spreken.

Foto's

Door gebruik te maken van foto's in een gesprek ontstaat er beeld-associatie. Onbewust worden eigen herinneringen en ideeën gekoppeld aan de vragen over talenten, ambities en visie. Alle foto's zijn authentiek. Er is geen gebruik gemaakt van stockfoto's of werk van professionele fotografen. De foto's zijn gemaakt door mensen die op dat bewuste moment een mooi, bijzonder of opvallend beeld zagen en het vast wisten te leggen. Daarnaast is gekozen voor foto's met een 'knipoog' naar de vraag. Werken vanuit talent, ambitie en visie geeft plezier en dat mag gezien worden.

Twee spelregels...

De set Coachkaarten kan op heel veel manieren gebruikt worden. Om de kaarten zo optimaal mogelijk te benutten zijn er twee spelregels die echt van belang zijn, de rest van onze tips zijn verwerkt in de verschillende werkvormen.

- 1. Kies vooraf het onderwerp van gesprek.** Alle vragen zijn open gesteld. Door een heldere coachvraag te kiezen, krijgen de vragen meer diepgang. Bovendien, zonder een duidelijke coachvraag is er een grote kans dat je de draad in het gesprek kwijt raakt. Ook bestaat de kans dat er onderwerpen besproken worden die niet in een gewenste richting gaan...
- 2. Vraag door.** Alles wat je ziet, het zichtbare gedrag, komt voort uit wat je niet direct ziet: normen en waarden, opvattingen, eigenschappen en drijfveren. (zie afbeelding: Ijsbergtheorie van McClelland) Daarin zit vaak het antwoord waar het echt om draait. 'Zwem af en toe even onder de waterlijn' en ontdek wat en waarom iemand iets zo belangrijk vindt.
Bijvoorbeeld: Welk antwoord zouden je collega's / vrienden geven op deze vraag over jou? Wat bedoel je daar precies mee? Waarom is dat belangrijk voor je?



Zichtbaar:

Kennis & Gedragsvaardigheden *Wat doe je?*

Onzichtbaar:

Normen & Waarden
Opvattingen

Eigenschappen
Drijfveren

Wat denk je?

Wat wil je?

Werkvormen

Er zijn 1001 manieren te bedenken om met Coachkaarten te werken. In deze handleiding hebben we een keuze gemaakt voor een zestal werkvormen. Drie gericht op individuele gesprekken en drie gericht op teams en groepen. Op de www.coachkaarten.nl zijn meer werkvormen te vinden die je gratis kunt downloaden. Heb je zelf een leuke werkvorm? Stuur dan een mail naar info@coachkaarten.nl. Dan zorgen wij dat jouw werkvorm, met naamsvermelding, op de website komt te staan.

In gesprek met Coachkaarten

Duur: ± 60 min.

Doel: Talenten en ontwikkeldoelen verwoorden, koppelen en concreet maken.

Deelnemers: 2

Aantal sets: 1

Benodigheden: Pen en papier voor aantekeningen. Je kunt voor dit gesprek ook gebruik maken van de te downloaden formulieren. Het 't.a.v. de Funfactor model met werkvormen (deel 1)' en/of het 'short-POP of CSCS model (deel 2)'. Het 't.a.v. de Funfactor formulier' brengt talent, ambities, visie en plezier in beeld. Het 'short-POP formulier' maakt in één oogopslag inzichtelijk waar iemand staat en wat iemand wil ontwikkelen. Beide formulieren kun je downloaden op www.coachkaarten.nl.

Vorbereiding

Bepaal het onderwerp van gesprek. Dit kan een leerdoel zijn, een talent dat je verder wilt ontwikkelen of een specifieke situatie.

Ieder kiest tien kaarten die van toepassing zijn op het onderwerp van gesprek. Let op: Voor iedere groene kaart (Negatief geformuleerde vraag), neem je twee roze kaarten (Positief geformuleerde vraag)!

Laat elkaar je kaarten zien en neem even de tijd om samen te kijken naar de vragen die op tafel liggen. Kies één vraag uit waarnaar je het meest nieuwsgierig bent en draai deze om.

Bespreek samen in willekeurige volgorde tien van de twintig kaarten die op tafel liggen. Tijdens het bespreken kun je je aantekeningen noteren op het formulier 't.a.v. de Funfactor model met werkvormen'.

Na tien vragen kijk je samen naar de aantekeningen die jullie hebben gemaakt en vul je deze aan. Afhankelijk van de tijd en het gesprek, kies je er nu voor om af te sluiten of om ook de rest van de kaarten te bespreken.

Draai ter afsluiting de kaarten om met de vraag waar je het meest nieuwsgierig naar was en kijk of het antwoord nog iets toevoegt aan wat je al hebt opgeschreven.

Beantwoord aan het einde van het gesprek de volgende vragen. Met welke antwoorden of vragen ga je verder? Wat wil je veranderen? Waar wil je mee beginnen? En, waar ga je mee stoppen?

Functioneringsgesprek met Coachkaarten

Duur: 30 minuten (voorbereidingstijd voor de medewerker) en 45 minuten gesprekstijd.

Doel: Het bespreken van het functioneren en het ontdekken van vragen / ideeën over het eigen functioneren bij de medewerker.

Aantal deelnemers: 2

Aantal spellen: 1

Aandachtspunt: De voorbereidingstijd per deelnemer is minimaal een half uur voorafgaand aan het gesprek.

Vorbereiding: De medewerker en de leidinggevende bespreken vooraf het onderwerp dat centraal zal staan in het gesprek.

De medewerker werkt met de hele kaartenset. Hij of zij krijgt deze vooraf ter voorbereiding en doorloopt zelfstandig alle kaarten. De medewerker verdeelt de kaarten, zonder er lang over na te denken, in drie stapels. De indeling hierbij is:

1. Een vraag die de medewerker voor zichzelf al beantwoord heeft over het onderwerp.
2. Een vraag die nog beantwoord / besproken moet worden over het onderwerp.
3. Een vraag die de medewerker niet relevant vindt bij dit onderwerp.

Tijdens het gesprek legt de medewerker de drie stapels op tafel. De medewerker en de leidinggevende bespreken samen de verschillende categorieën met elkaar en selecteren samen de vragen die helpen om een verdieping in het gesprek te krijgen.

Coachkaarten in ontwikkelgesprekken (POP)

Duur: 30 - 45 minuten

Doel: Helderheid in persoonlijke ontwikkeling

Aantal deelnemers: 2

Aantal spellen: 1

Deze werkvorm zal meestal individueel gevolgd worden. Mocht een ontwikkeldoel of POP-gesprek een groepsgewijze start kennen, dan kan deze methode ook worden gebruikt. Deze werkvorm gaat ervan uit dat toeval niet bestaat en verschillende vragen een katalysator zijn van antwoorden waarvan de medewerker zich bewust wil worden.

Waaier de kaarten op tafel of in je handen uit met de fotokant naar beneden. Laat de medewerker willekeurig drie kaarten kiezen. Laat de medewerker de Coachkaarten voorlezen en erop reageren. Vraag hierop door. Wat betekenen de vragen voor hem?

Zijn deze vragen al vaker voorbij gekomen?

Zijn ze relevant?

Welke vraag zou je aan mij als leidinggevende willen stellen?

Welke vraag zou je aan een collega / je collega's willen stellen?

Heb je behoefte aan nieuwe vragen? Laat de medewerker nog twee kaarten kiezen zodat hij vijf vragen heeft. Heb je nog meer behoefte aan diepgang? Laat de kaarten die het minst relevant zijn (1 of 2) inruilen voor nieuwe kaarten.

Coachingsvaardigheden met souffleurs

Duur: 60 minuten

Doel: Coachingsvaardigheden intrainen

Aantal deelnemers: Minimaal 3

Aantal spellen: 1

Hier benoemen we specifiek de werkwijze in een training waarin coachingsvaardigheden centraal staan. Je kunt de werkvorm ook inzetten in andere trainingen zoals bijvoorbeeld leidinggeven, beoordelingsgesprekken of ontwikkelgesprekken.

We werken met kleine subgroepen waarbij één persoon de rol van de leidinggevende of coach op zich neemt en één de coachee is. Zij nemen plaats in de binnencirkel. De overige deelnemers (1 tot 3) zijn de buitencirkel. Ze nemen hierdoor letterlijk wat meer afstand en luisteren toe. Ze ondersteunen de coach/leidinggevende in het gesprek door vragen te souffleren.

De buitencirkel luistert en heeft de mogelijkheid om te sturen in het gesprek. Dit doen ze door de vragen voor zich neer te leggen. Als er twee subgroepen aan het oefenen zijn en je hebt maar één spel, verdeel dan de kaarten onder de subgroepen.

De buitenring kiest een kaart door te wijzen naar de kaarten en met elkaar non-verbaal overeenstemming te bereiken. Vervolgens geven ze de kaart aan degene die het coachingsgesprek voert. Op deze manier storen ze het proces niet.

In de nabespreking wordt ingegaan op de manier waarop de coach/leidinggevende de coachingsvaardigheden heeft ingezet. Deze oefening helpt bij een beginnende groep die het nog moeilijk vindt om keuze in thema's en vaardigheden te combineren in het gesprek.

Door de rollen te wisselen worden beide aspecten van coaching uit elkaar gehaald en apart geoefend. De volgende stap is om deze te combineren. Degene die een oefening doet, selecteert vijf kaarten en legt de kaarten open voor zich neer tijdens het gesprek.

Teamontwikkeling

Duur: 45 minuten

Doel: Elkaar op een andere manier leren kennen, of het ontdekken en bespreken van verschillende ideeën over een specifiek onderwerp binnen het team

Aantal deelnemers: Minimaal 4, maximaal 12

Aantal spellen: 1 (bij meer dan 8 teamleden zijn 2 spellen gemakkelijker)

Aandachtspunt: Creëer in de ruimte een tafel waarop de kaarten verspreid liggen en verschillende tafels / stoelen waar mensen in gesprek kunnen.

Deze werkvorm helpt teamleden om met elkaar in gesprek te gaan. Bij deze werkvorm is het zowel mogelijk om het onderwerp 'vrij' te laten als deze specifiek te benoemen. Voorbeelden van onderwerpen zijn: het team, samenwerken, communiceren, klantvriendelijkheid etc.

Leg de kaarten met de afbeelding naar boven uitgespreid op een tafel. Laat de deelnemers er omheen lopen en goed kijken. En laat iedereen een kaart selecteren met een vraag voor de persoon die tijdens de uitleg rechts van hem staat of zit.

De kaart wordt meegenomen naar een plek waar de beide teamleden in gesprek kunnen. In twee rondes lichten de gevers aan hun rechterbuurvrouw/man kort toe waarom ze deze kaart hebben gekozen. De ontvanger van de kaart geeft antwoord op de vraag. Neem hiervoor maximaal 5 minuten de tijd. Vervolgens wisselt iedereen zodat degene die net een kaart heeft gegeven, nu een kaart krijgt en antwoord moet geven.

Dit kan worden herhaald door vervolgens de kaarten terug te leggen en iedereen opnieuw een kaart voor een ander te laten pakken, bijvoorbeeld degene die tegenover je zit.

Ter afronding van deze oefening laat je elke deelnemer kort aangeven wat hij of zij de meest bijzondere vraag vond. Laat dit toelichten. Laat de deelnemer ook aangeven wat ze het meest bijzondere of verrassende antwoord vonden.

Closing

Duur: 45 minuten

Doel: Afsluiten van de training, verbinding van onderdelen

Aantal deelnemers: 4 - 10

Aantal spellen: 1

Een goede closing van een training is van essentieel belang voor de deelnemers om de verbinding van de onderdelen te maken en de stap te zetten naar de praktijk.

Stap 1: Verdeel de kaarten van het spel over de deelnemers. Let op dat de verschillende categorieën gemixt zijn. Bij grotere groepen verdeel je de kaarten over twee- of drietalen. De deelnemers leggen de vragen die aan bod zijn geweest gedurende de training apart. Deze stap duurt maximaal 5 minuten.

Stap 2: Als alle kaarten doorlopen zijn, gaan de deelnemers met elkaar in gesprek en inventariseren bij welk thema of model in de training de bewuste vraag aan bod is gekomen. Op deze manier bespreken de deelnemers nogmaals de verschillende thema's en modellen van de training. Deze ronde vindt plaats in kleine groepjes. Indien je vanaf stap 1 hebt gewerkt met drietalen houd je deze in stand. Heb je gewerkt met individuen, dan vraag je nu om drietalen te maken.

Stap 3: De groep maakt met elkaar de verbinding van alle trainingsonderdelen op een groot vel. Ze mogen tekenen, schrijven, mindmappen zolang wat is behandeld maar duidelijk wordt weergegeven. Ze mogen hierbij eventueel trainingsmateriaal (handout, boeken) raadplegen. Als trainer heb je een aanschouwende rol, je neemt pas de leiding als de groep de inhoud verkeerd interpreteert en de groep niet corrigeert.

Stap 4: Rond de oefening af met waardering en maak de overstap naar je evaluatie. Je kunt een foto (laten) maken van het overzicht en dit als korte referentiaslag voor de deelnemers gebruiken.



Scan de QR code voor meer werkvormen.

Vragen per categorie

Negatief geformuleerde vragen (groen)

- Waar zie je als een berg tegen op?
- Wat is je grootste blunder?
- Wat maakt je boos?
- Waar erger je je aan?
- Waar ben je niet goed in?
- Als je kon toveren... Wat zou je (aan jezelf) veranderen?
- Wat stel je graag uit?

Positief geformuleerde vragen (roze)

- Wanneer voel je je bijzonder?
- Hoe eigenwijs ben je?
- Waar geniet je van?
- Waar ben je goed in?
- Wanneer durf je te gokken?
- Wat geeft je energie?
- Wat geeft jouw leven kleur?
- Wat zou je doen als je onzichtbaar kon worden?
- Waar droom je van?
- Waar vergeet je de tijd bij?
- Waar ben je trots op?
- Waar kijk je naar uit?
- Waar voel je je als een vis in het water?
- Waarin wil je de beste zijn?
- Waar ga je van sprankelen?

Reflectie vragen (paars)

- Wat is het beste advies dat je ooit gekregen hebt?
- Welk gevoel zou je vaker willen hebben?
- Waar ga je van glimlachen?
- Wanneer deed jij voor laatst iets voor het eerst?

- Hoe wil je dat mensen je herinneren?
- Waar was je vroeger als kind 'goed' in?
- Wat was een belangrijk keerpunt?
- Wanneer heb je voor het laatst de slappe lach gehad?
- Wanneer deed je iets dat eigenlijk niet mag?
- Waar wil je op terugblikken?

Toekomst vragen (geel)

- Waar wil je mee beginnen?
- Waar zie je jezelf over 10 jaar?
- Hoe wil je je eigen broek op gaan houden?
- Wanneer heb je je doel bereikt?
- Wat is je volgende stap?
- Waar hoop je op?
- Wanneer ben je succesvol?

Talent vragen (blauw)

- Hoe geef je je grenzen aan?
- Met wie wil je werken?
- Hoe ga je met afspraken om?
- Wat vind je belangrijk in je contact met mensen?
- Welk ander beroep zou je een tijd willen uitvoeren?
- Hoe breng je je boodschap over?
- Hoe leg je contact?
- Hoe houd je controle?
- Hoe creatief ben je?
- Hoe belangrijk is duidelijkheid voor jou?
- Waar geef je graag je geld aan uit?
- Waar geloof je in?
- Wanneer vraag je om hulp?
- Welke (eerste) indruk wil je maken?
- Wat betekent integriteit voor jou?
- Hoe maak je een keuze?

- Hoe belangrijk is geld voor je?
- Welke drie eigenschappen typeren jou?
- Hoe geef je leiding?
- Hoe wil je begeleid worden?
- Hoe leer je?
- Hoe maak je gebruik van je lichaamstaal?
- Met welk middel bereik je je doel?
- Hoe nauwkeurig ben je?
- Hoe gebruik je je netwerk?
- Hoe nieuwsgierig ben je?
- Voor welk probleem ben jij de oplossing?
- Wat is het 1e dat je opvalt aan iemand?
- Wat heb je nodig om te kunnen presteren?
- Wat vind je belangrijk in een samenwerking?
- Hoe weet je wat iemand nodig heeft?
- Wie vraag je om hulp?

"I never teach my pupils. I only attempt to provide the conditions in which they can learn" Albert Einstein

De auteur

Als docent pedagogiek / didactiek miste Espérance Blaauw het instrument om studenten zowel te inspireren als te laten focussen op hun talenten. Denkend vanuit inspiratie en plezier ontwikkelde zij de Coachkaarten als speels instrument om in gesprek te gaan over talent, ambitie en visie.

Al gauw bleken de Coachkaarten niet alleen voor het onderwijs goed te werken. Ook in het bedrijfsleven, de zorg en andere sectoren zijn de Coachkaarten een prachtig hulpmiddel om inspiratie te krijgen en richting te bepalen.

Vanuit haar eigen passie voor talentontwikkeling, leert Espérance organisaties te werken op basis van hun eigen talenten, ambities en visie. Voor meer informatie: www.fresp.nl

Nawoord

Woorden van dank

Mijn eerste woord van dank gaat uit naar Jacqueline Huisman (www.voortrainers.nl) voor haar inspiratie, positieve blik en mooie werkvormen. Het idee voor Coachkaarten was nooit verder tot ontwikkeling gekomen zonder Andrea van Sonsbeek, Hans Pieter Rusch, Remke Wiekeraad en Frank Heerema. Zij gaven de eerste aanzet, hadden vertrouwen in 'het product' en waren sparringpartners bij de ontwikkeling. Bedankt voor jullie vertrouwen in mij, het product en jullie kritische blik.

Geen spel zonder spelers, daarom gaat mijn dank uit naar alle proefpersonen die de Coachkaarten hebben willen proberen. Zonder hun eerlijke, enthousiaste en soms kritische reacties zou dit spel niet geworden zijn wat het nu is.

Fotografie

Naast mijn eigen foto's heb ik gebruik mogen maken van het fotografietalent van Marjoleine Garnier, Ezri Blaauw, Corina Bakker, Sacha Margés, Hans Stellingwerf (winnaar van de fotowedstrijd, 'Waar ga je van sprankelen') en Frank Heerema. Waarvoor heel veel dank!

Bronvermelding

De visie, werkvormen en ideeën over coachen op talent met coachkaarten zijn met name geïnspireerd op de volgende boeken:

- *Ik kies voor mijn talent*, Luc DeWulf, uitgeverij Scriptum, 4e druk 2010
- *Gelukkig zijn kun je leren*, M.E.P. Seligman, uitgeverij Spectrum, 2009
- *Het puberende brein*, E. Crone, uitgeverij Bart Bakker, 2009
- *Coachen op competentieontwikkeling*, M.L. Lingsma en M. Scholten, uitgeverij Nelissen, 2007
- *Generatie Einstein*, I. Groen en. J. Boschma, uitgeverij Pearson Education Benelux, 2007

De competentieprofielen van PI media en de SHL zijn gebruikt om met de Coachkaarten een zo breed mogelijk spectrum van competenties kwaliteiten en vaardigheden te kunnen aanspreken.

THEMA

Coachkaarten © 2011 Espérance Blaauw