

Handleiding voor het spel: Talenten en Valkuilen 'in the mix'

Praktische info

Benodigheden:

- Talentenkaarten en valkuilenkaarten (zie format in bijlage 2)
- Pennen
- Plakband
- Lege flipover/poster (bij voorkeur een poster, deze is wat steviger)
- Grote tafel (incl. stoelen als de deelnemers liever willen zitten)
- Eventueel een timer/stopwatch om de tijd bij iedere ronde in de gaten te houden

Aantal deelnemers:

8 tot 12 personen

Duur van het spel:

1.5 tot 2.5 uur (afhankelijk van het aantal deelnemers)

Doel van het spel:

Het spel richt zich op het *letterlijk* zichtbaar maken van talenten binnen teams. Enerzijds door de talenten letterlijk zichtbaar te maken middels afbeeldingen. Maar anderzijds ook door een concrete vertaalslag te maken naar werkzaamheden waarbij talenten elkaar nodig kunnen hebben. Het visueel maken van samenwerkingsverbanden tussen collega's waarbij elkaars talenten ingezet kunnen worden maar waarbij ook valkuilen verminderd kunnen worden. Talenten worden hierdoor beter bekend binnen het team en kunnen daardoor ook beter benut worden. En wanneer de benutting wordt opgepakt, ontstaat er een stroom van talentontwikkeling binnen het team. Deze talentontwikkeling kan een bijdrage leveren aan de kwaliteit van functioneren binnen teams.

Het spel

Voorafgaand aan het spel

Iedere deelnemer neemt in een gesloten envelop zonder naam een plaatje mee van zijn/haar talent. *De maximale afmeting van het plaatje zijn: 13 cm breed en 8 cm hoog.* Het gaat erom dat het talent van de deelnemer middels een plaatje met zo min mogelijk woorden zichtbaar wordt. Er kunnen maximaal 2 talenten per deelnemer worden aangeleverd en minimaal 1 talent per deelnemer. Alle enveloppen worden verzameld bij een 'leider'* binnen de deelnemers. Deze leider husselt de enveloppen en maakt ze vervolgens open en legt de plaatjes op een grote tafel.

T.b.v. het plaatje:

Het talent wat zichtbaar is op het plaatje moet bij voorkeur een talent zijn wat de deelnemer nog te weinig benut tijdens het werk volgens zichzelf. Dus een talent wat hij/zij wel vaker zou willen inzetten. Is dit een te lastige opgave? Dan kan de deelnemer ook een plaatje aanleveren van een talent wat al wel benut wordt tijdens het werk.

Belangrijk hierbij is: Ga niet in overleg met je directe collega's over je talent. Achterhaal je talent door erover te praten met familie, vrienden, kennissen of collega's van een *andere* afdeling. Maar je kunt ook bijvoorbeeld een talentscan uitvoeren om te achterhalen wat je talent is. Een goede talentscan is de volgende: VIA krachtenvragenlijst. Dit is een betrouwbare, valide en gratis talentenscan. Via de volgende website kun je de scan invullen (duurt ongeveer 20 minuten):

<https://www.viacharacter.org/www>

* De leider kan gewoon een deelnemer zijn. Het is echter beter als de enveloppen worden verzameld bij één persoon. Deze kan ze dan husselen en vervolgens openen. Dit maakt stap 1 van het spel spannender.

Stap 1 van het spel: ken elkaars talenten (speeltijd: 25 tot 40 minuten)

Op de tafel liggen de plaatjes van de talenten verspreid.

Iedere deelnemer vult op de talentenkaart bovenaan zijn/haar eigen naam in.

Deze talentenkaarten worden vervolgens ook op de tafel bij de plaatjes gelegd.

Het puzzelen kan beginnen!! Match de plaatjes bij de juiste talentenkaarten.

Belangrijk hierbij is: Zorg dat je een pokerface op kunt zetten als het over jouw eigen plaatje gaat.

Niet verklappen welk plaatje van jou is.

Wanneer de plaatjes zijn verdeeld, volgt er een discussieronde*.

Liggen alle plaatjes bij de juiste deelnemer? Waarom wel/ waarom niet? Zijn plaatjes wellicht anders geïnterpreteerd?

Vervolgens worden de juiste plaatjes gekoppeld aan de talentenkaarten en definitief vastgeplakt met plakband. Nu mag je als deelnemer dus verklappen welk plaatje bij je eigen talent hoort. De deelnemer noteert vervolgens de naam van het talent op de talentenkaart achter 'naam talent' en geeft ook een korte mondelinge toelichting op het talent. Waarom heb je voor dit talent gekozen? Waarom is dat jouw talent? Kun je voorbeelden geven wanneer je talent tot uiting komt?

Stap 2 van het spel: wat is de valkuil van mijn talent? (speeltijd: 15 tot 25 minuten)

Volgens het kernkwadranten model van Ofman heeft ieder talent ook een valkuil. Te veel van het goede, te veel van je talent kan vertaald worden in een valkuil.

Iedere deelnemer gaat voor zichzelf achterhalen wat bij zijn/haar talent de betreffende valkuil is.

Hulpvragen om aan jezelf te stellen zijn hierbij de volgende:

- Als ik mijn talent te veel inzet, dan resulteert dat in...?
- Welk gedrag ben ik bereid bij anderen door de vingers te zien?
- Wat ik in mezelf geneigd ben te rechtvaardigen?
- Wat doe ik als ik onder druk sta of gestrest ben?
- Welk gedrag wordt minder gewaardeerd door vrienden of collega's?
- In welk gedrag kan ikzelf doorschieten?

De valkuil wordt op een valkuilenkaart geschreven achter 'mijn valkuil:'. Heb je meerdere valkuilen, dan mag je meerdere valkuilenkaarten invullen.

Daarna wordt de valkuil vertaald naar concrete werkzaamheden. De volgende vraag moet beantwoord worden:

'Op welke momenten/ in welke situatie tijdens werk ervaar ik deze valkuil als vervelend?'. De antwoorden noteert de deelnemer op de valkuilenkaart onder 'vervelend bij:'.

Stap 3 van het spel: de markt op! (speeltijd 35 tot 50 minuten)

Dit gedeelte van het spel is mede gebaseerd op een teamcraftingstechniek van Mark van Vuuren en Luc Dorenbosch beschreven in het boek *'Mooier werk. Slim sleutelen aan een baan op maat'*.

De eerste ronde van de markt richt zich op de talentenkaarten. Het doel is om talenten te koppelen welke elkaar versterken en/of aanvullen. Talenten die elkaar versterken om op die manier een hoger doel te kunnen bereiken.

Probeer zoveel mogelijk talenten te verdelen (het liefst alle talenten). Maak waar nodig trio's van talenten.

Bijvoorbeeld: een secuur talent koppelen aan een doelgericht talent. Iemand die secuur is kan in sommige situaties baad hebben bij wat doelgerichtheid om efficiënter te werken. Maar ook andersom, iemand die doelgericht is kan soms bochten te kort nemen waardoor kwaliteit onder druk kan komen te staan. Iemand die secuur is kan ervoor zorgen dat ook de kwaliteit bewaakt blijft.

* Tijdens de discussieronde kan de leider welke ook de enveloppen heeft gehusseld in het begin, het voortouw pakken en de tijd bewaken.

Belangrijk hierbij is: deelnemers met (bijna) hetzelfde talent worden dus *niet* aan elkaar gekoppeld. Deze kunnen elkaar minder goed vernieuwing bieden dan iemand met een totaal ander talent.

Plak de talenten, welke aan elkaar gekoppeld worden, horizontaal vast op de flipover/poster.

Daarna worden de valkuilenkaarten erbij gepakt. Elke valkuil wordt vervolgens gekoppeld aan een talent. Hierbij is het doel dat het talent waar de valkuil aan wordt gekoppeld, hulp kan bieden bij het verhelpen, verminderen en/of beter leren omgaan met de valkuil. De valkuil wordt onder het desbetreffende talent geplakt.

Let op: de valkuil wordt niet gekoppeld aan een duo of trio van talenten die eerder zijn gemaakt, maar wordt aan één talent gekoppeld.

Indien een valkuil gekoppeld kan worden aan meerdere talenten. Schrijf dan nogmaals de valkuil op een valkuilenkaart en hang deze dan aan het andere talent.

Probeer alle valkuilen te koppelen aan een talent welke hulp kan bieden. Mocht het zo zijn dat er een valkuil niet gekoppeld kan worden, plak deze valkuil dan toch los op de poster. Degene van wie die valkuil is, kan (wanneer daar behoefte aan is) in coachingsgesprekken praten over wat hij/zij nodig heeft om beter te leren omgaan met zijn/haar valkuil.

Stap 4 van het spel: concreter maken van de duo's/trio's (speeltijd 15 tot 30 minuten)

De valkuilen zijn, in stap 3, gekoppeld aan talenten. Op de valkuilenkaarten staan situaties waarbij de valkuil als vervelend wordt beschouwd. De medewerker van wie de valkuil is, weet daarmee wanneer hij/zij beroep kan doen op het gekoppelde talent. De talenten en valkuilen duo's/ trio's zijn hierdoor concreet gemaakt.

Ga nu na bij welke specifieke momenten en/of welke situaties de gekoppelde talenten elkaar het meest kunnen versterken. Denk hierbij aan momenten waarbij je het talent van je duo/trio graag eens in zou willen zetten. Omdat je deze taak bijvoorbeeld lastig vind of omdat een nieuwe blik verrijking kan bieden.

Doe dit in overleg met je duo/trio van talenten. Schrijf vervolgens deze werkzaamheden op je *eigen talentenkaartje* onder de tekst 'Inzetten met duo/trio bij:'. Bij het talentenkaartje van je duo/trio kunnen namelijk andere werkzaamheden komen te staan. Jouw duo/trio heeft namelijk misschien net wat andere taken in zijn/haar pakket zitten.

Hulpvragen bij het concreter maken van de talenten zijn:

Wanneer zou jij het talent van je duo/trio in willen zetten?

Bij welke werkzaamheden zou je een beroep willen doen op het talent van je duo/trio?

Bij welke situatie tijdens je werk mis je het talent van je duo/trio weleens?

Bij welke situatie tijdens je werk zou het talent van je duo/trio een verrijking zijn voor de kwaliteit?

Bij welke lastige werkzaamheid zou het talent van je duo/trio jou hulp kunnen geven om deze werkzaamheid gemakkelijker uit te kunnen voeren?

Stap 5 van het spel: het opvangen van de poster (5 minuten)

De markt is gesloten zodra alle talenten en valkuilen zijn opgeplakt op de flip-over/poster. Het resultaat is een vrolijke en creatieve poster waarop elkaars talenten letterlijk zichtbaar zijn. Deze talenten zijn op individueel niveau gekoppeld waardoor individuele talenten beter ingezet kunnen worden t.b.v. teamprestaties. Samen bereik je meer dan alleen.

Maar ook wordt zichtbaar dat de valkuilen die in het team aanwezig zijn, worden verholpen, verminderd en/of beter mee leren omgaan als ze hulp zoeken bij de juiste talenten. Voor het zoeken van deze hulp ligt de verantwoordelijkheid bij de medewerker van wie de valkuil is.

De poster wordt opgehangen op het kantoor/werkplek van het team welke het spel gespeeld hebben op een plek die goed zichtbaar is. Hierdoor blijven de talenten namelijk 'leven'. Medewerkers worden iedere dag herinnert aan hun individuele talenten en hoe deze benut kunnen worden in teamverband. Talenten kunnen zich hierdoor dubbel ontwikkelen: zowel middels een uitdaging met een ander talent, als door het inzetten t.b.v. verminderen of verhelpen van een valkuil van een ander. Win-Win!

Aan jullie zelf ook de taak om de poster levendig te houden! Wanneer een situatie zich voordoet welke je op jouw talentenkaart of valkuilenkaart hebt geschreven, zoek dan contact met je bijbehorende duo/trio.

Wanneer het dus om een situatie op je valkuilenkaart gaat, zoek dan hulp bij het talent waar jouw valkuil aan is gekoppeld. Wanneer het om een situatie van je talentenkaart gaat, zoek dan contact op met een ander talent waaraan je verbonden bent en probeer elkaars talenten te benutten om tot een betere kwaliteit van werkzaamheden te komen.

Stap 6 (deze stap kan optioneel plaatsvinden): *Terugkoppeling tijdens ontwikkelgesprek/beoordelingsgesprek*

Om te checken of de duo's en/of trio's daadwerkelijk geleerd hebben van elkaars talenten, kan de poster onderdeel worden van de bestaande beoordelings- of ontwikkelcyclus. Dat er een terugkoppeling plaatsvindt tijdens het gesprek tussen leidinggevende en medewerker. De leidinggevende peilt of de medewerker zijn/haar valkuil beter onder controle heeft doordat hij/zij geholpen is door degene van het duo op de poster.

Daarnaast kan de leidinggevende naar de concrete werkzaamheden vragen waarin de medewerker zijn/haar talent heeft gecombineerd met een talent van een andere medewerker om samen tot een beter resultaat te komen. Deze werkzaamheden zijn namelijk terug te zien op de poster die tijdens de workshop in elkaar is gezet.

Dit spel is ontwikkeld door:

Imke Verspeek, afstudeerstudent Fontys HRM Eindhoven

Februari – juni 2018

Talentskaart

Naam: (vul hier je eigen naam in, t.b.v. begin stap 1.)

Karel Verhoeven

Plaatje van talent

(Hier wordt het plaatje opgeplakt van het talent, aan het einde van stap 1)

Naam talent: (vul hier de naam/term van je talent in, aan het einde van stap 1)

Doelgericht.

Inzetten met duo/trio bij: (vul hier *eigen* werkzaamheden in waarbij je een beroep zou willen doen op het talent van je duo/trio. T.b.v. stap 4)

Stel dit talent is gekoppeld aan het talent: Creatief, out of the box denken

* Jongeren ondersteunen bij het ontdekken van hun eigen krachten.

* Jongeren ondersteunen om doelen leren bij te stellen als het doel toch niet passend blijkt te zijn.

Bijlage 1:

Een fictief voorbeeld van een ingevulde talenten- en valkuilenkaart.

Valkuilenkaart

Naam valkuil: (vul hier de naam/term van je valkuil in, t.b.v. stap 2)

Het ontstaan van tunnelvisies.

Vervelend bij: (Vul hier eigen werkzaamheden in waarbij jij jouw valkuil als vervelend ervaart. T.b.v. stap 2. Als antwoord op de vraag: *'Bij welke werkzaamheid/werkzaamheden ervaar ik deze valkuil als vervelend?'*)

* Het schrijven van rapportages.

* Het aanrijken van oplossingen bij problemen.

Talentedkaart

Naam:

.....



Naam talent:

.....

Inzetten met duo/trio bij:

*

*

Bijlage 2:

Format van lege talenten- en valkuilenkaarten.

Valkuilkaart

Naam valkuil:

.....

Vervelend bij:

*

*