

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 Kwaliteitenspel	11
2. SPELVORMEN	
1. Bewustwording I: eigen kwaliteiten en vervormingen	13
2. Bewustwording II: ontwikkelingsmogelijkheden van kwaliteiten	16
3. Bewustwording III: Johari-venster	18
4. Bewustwording IV: half-latente kwaliteiten opsporen	20
5. Bewustwording V: gewenste kwaliteiten	21
6. Feedback I: vergelijking zelfbeeld met het beeld van anderen	22
7. Feedback II: andermans kwaliteiten	26
8. Feedback III: onzekerheid bespreekbaar maken	28
9. Feedback IV: de eerste indruk	29
10. Feedback V: latente 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. Opwarmer in trainingen	45
20. Functioneringsgesprekken	46
3. KENNISMAKING MET KWALITEITEN	
3.1 Wat zijn kwaliteiten?	47
3.2 Ontplooiing van kwaliteiten	48
BIJLAGEN	
Bijlage I      Lijst Kwaliteitenspel	50
Bijlage II     Lijst Kwaliteitenspel <i>PLUS</i>	54
Bijlage III    Overzicht spelvormen Kwaliteitenspel / Kwaliteitenspel <i>PLUS</i>	58

# 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 effectief en leuk 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?**

Sinds kort zijn er 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 uit te voeren. Vaak moesten ze dan zelf een aantal begrippen uitleggen. Dat kostte niet alleen tijd, maar het verstoorde ook het denkproces van de mensen waarmee ze werkten. Ook was het niet goed voor het zelfvertrouwen van de spelers. Kortom: er was behoefte aan een vereenvoudigde versie: Kwaliteitenspel *PLUS*.

#### **Opbouw Kwaliteitenspel**

Het spel bestaat uit 140 kaarten met daarop menselijke eigenschappen. Op de ene helft 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 4 lege 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:

1. De kwaliteiten en vervormingen dienen een verschillende betekenis en gevoelswaarde te hebben.
2. De woordkeus dient zo eenvoudig mogelijk te zijn, zodat het spel bruikbaar is voor een zo breed mogelijke doelgroep. Soms bleek dat echter niet mogelijk. In dat geval heb ik een moeilijker woord gekozen.
3. 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 zichzelf te typeren. 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 spectrum en ze zijn qua woordkeus zo eenvoudig mogelijk. Je kunt uiteraard ook een voorselectie maken overeenkomstig jouw 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 daarmee ook geschikt voor kinderen vanaf 9 jaar.

Het spel bestaat uit drie groepen kaarten:

1. **Kwaliteiten** (59 kaarten). Dit zijn prettige eigenschappen die iemand kan hebben, 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 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 keuze van de titel 'Kwaliteitenspel *PLUS*' is mede daardoor zo gekozen.

### **Symboliek van het ontwerp van de kaarten kwaliteiten en vervormingen**

Pak eens enkele kaarten met kwaliteiten en vervormingen op. Bekijk de woorden en de afbeeldingen die erop staan.

Op elke kaart met een kwaliteit erop staat de afbeelding van een regenboog. De verschillende kleuren symboliseren de 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. Dit 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 'ver' van zijn vorm is geraakt. 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 allerlei situaties (leer- en/of privé) waarin mensen bezig zijn met hun eigen functioneren. Afhankelijk van de spelvorm en de doelgroep, kunnen de spellen in uiteenlopende groepen (bijvoorbeeld teams, onderwijs- en trainingsgroepen) gebruikt worden ten behoeve van:

- 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 functies.
- Het ontdekken van latente kwaliteiten.
- Opwarmer in trainingen.

Toepassingsmogelijkheden buiten teams, onderwijs- en trainingsgroepen:

- 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 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:

- Kennismaking (15).
- Kwaliteiten en vervormingen van een organisatie (16).
- Meningsvorming over functie (17).
- Evaluatie (18).
- Opwarmer in trainingen (19).
- Functioneringsgesprekken (20).

## SPELVORM 3: BEWUSTWORDING III

### Johari-venster

#### DOELEN

1. Meer bewust worden van eigenschappen die je juist wél of juist niét aan anderen laat zien.
2. In beeld brengen van kwaliteiten en vervormingen van jezelf waar jij je niet zo bewust van was.

#### RANDVOORWAARDEN

1. Deelnemers kennen elkaar heel 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 jezelf 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 jouw vrije ruimte rekent. Daarnaast een lijstje met 2 kwaliteiten en 2 vervormingen die jij tot jouw 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. Gaandeweg het gesprek over de persoon die centraal staat worden de kaartjes 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 het betreffende kaartje terecht komt. De kaarten die niet in de drie genoemde hokjes thuishoren, worden opzij gelegd.

#### SPELVARIANT

Het is ook mogelijk 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 jouw 'verborgen gebied' (schaduwkanten van jezelf). Ga per eigenschap na waarom je deze niet laat zien aan anderen. Spelen hierbij beelden een rol? Zo ja, welke? (zie par. 4.1 en 4.2 van het boek 'KWALITEITEN').

## **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 jouw keuze. Indien de kwaliteit op de kaart niet de exacte omschrijving is die jij bij de ander vindt passen, leg je de kaart toch bij de ander neer, maar geef jij jouw eigen omschrijving van die kwaliteit. Het teamlid dat de kaart ontvangt, vraagt indien nodig om verheldering. Indien 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 jij wel en niet herkent.

#### **TOELICHTING**

1. Bij deze spelvorm is het van belang erop te letten dat het aantal kaarten dat ieder 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. Spelvorm 6 is ook heel geschikt om elkaar feedback te geven in een team.



## **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 uit die je heel goed bij jezelf vindt passen. Je stelt je voor door te vertellen wanneer je die kwaliteiten gebruikt in jouw werk en wat het effect er van is.

### **SPELVARIANTEN**

#### **Variant A**

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

#### **Variant B**

Geef bij stap 2 als opdracht: kies twee kwaliteiten uit die je graag méér zou willen hebben. Bij stap 3 vertelt ieder wat het effect op het werk zou zijn als hij deze kwaliteiten goed ontwikkeld zou hebben.

#### **Variant C**

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

#### **Variant D**

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

## 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. Ieder ontvangt willekeurig zeven kaarten. Je bekijkt eerst jouw eigen kaarten en vervolgens de kaarten van degene die tegenover jou staat.
- b. Ga na of je één 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 één van de kaarten die je in jouw handen hebt. Vertel de ander waarom je de betreffende kaart graag wilt hebben en hoe deze kwaliteit tot uitdrukking komt in jouw werk. Als de ander de betreffende kaart aan jou wil geven, ontvang je die. De ander mag uiteraard ook weigeren! Als je dat doet, geef dan een toelichting. Indien je niet tot een kaartuitwisseling kunt komen, vertel dan aan elkaar welke kaart je graag zou willen weggeven en welke je graag daarvoor in de plaats zou willen ontvangen. Geef ook een toelichting daarop.
- c. Na vier minuten schuift één rij door en sta je tegenover een nieuwe deelnemer. Herhaal stap 2. 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.