

Handleiding voor de popper

Doel van het spel: Het nadenken over uw functioneren, het verzamelen van feedback uit uw omgeving, en het formuleren van verbeterpunten in de vorm van een POP.

Aantal spelers: Eén persoon die werkt aan zijn persoonlijke ontwikkeling, en 4-6 medespelers uit zijn omgeving die hem hiermee helpen.

Tijdsduur: Per speler circa 5 minuten. Nabespreking per medespeler: circa 15-30 minuten. Iedere speler speelt het spel individueel.

Als 'popper' gaat u aan uw persoonlijke ontwikkeling werken. Het is vaak lastig de eerste stap naar een concreet persoonlijk ontwikkelplan (POP) te zetten. Met het toegankelijke *Poppingspel* willen we u stimuleren tot het zetten van die eerste stappen en het formuleren van een POP. Het zogenaamde 'poppen' (bezig zijn met persoonlijke ontwikkeling) bestaat uit een aantal fasen:

- het nadenken over uzelf: Waar ben ik goed in? Wat wil ik versterken of misschien afzwakken?
- het vergaren van informatie van anderen, oftewel: Hoe zien anderen mij?
- het maken van een POP: Wat ga ik leren en hoe ga ik dat doen? Wie ga ik daarin betrekken? Wanneer ben ik daarmee klaar?
- het werken aan uw ontwikkelpunten middels uw POP.

De voorbereiding

U gaat nu nadenken over wie u bij het poppen wilt betrekken, dit worden uw medespelers (5-6 personen). Deze medespelers zijn mensen uit uw omgeving die dit spel met u willen spelen en met u willen meedenken over uw persoonlijke ontwikkeling. Denk hierbij bijvoorbeeld aan uw collega's, partner, goede vrienden en uw leidinggevende. Probeer een evenwichtige verdeling te maken door zowel mensen uit uw werk als privé-leven te vragen. Een voorwaarde is dat het mensen zijn die u vaak meemaken. Nadat u het spel voor uzelf gespeeld hebt, is het de bedoeling dat de medespelers individueel het spel voor u gaan spelen. Voordat de medespeler gaat spelen, overhandigt u hem¹ de handleiding voor medespelers.

Het spel

Het Poppingspel bestaat uit 32 speelkaarten met competenties², 4 grote, gekleurde kaarten met daarop de categorieën, invulformulieren voor de medespelers en een invulformulier en een POP-formulier voor de popper. Leg, voordat u gaat spelen, de 4 kaarten met de categorieën *Vasthouden*, *Ontwikkelen*, *Afzwakken* en *Neutraal* neer. Pak vervolgens het gehele stapeltje speelkaarten met daarop de competenties.

Op elke speelkaart staat een competentie (vaardigheid) vermeld met een bijbehorende omschrijving. Het speelvlak bestaat uit de 4 grote kaarten:

- *Vasthouden*: hier legt u de kaartjes neer met vaardigheden waar u blij mee bent, vaardigheden die u reeds bezit.
- *Ontwikkelen*: hier legt u de kaartjes neer met de vaardigheden die u niet bezit, maar die u graag wilt ontwikkelen.
- *Afzwakken*: hier legt u de kaartjes neer met de vaardigheden die op u van toepassing zijn, maar die voor u in te grote mate aanwezig zijn waardoor uw gedrag ineffectief wordt. Een voorbeeld: U bent té zorgvuldig/accuraat, waardoor u te perfectionistisch bent en alles tien keer controleert.
- *Neutraal*: hier legt u de kaartjes neer met de vaardigheden die niet op de drie overige eerder genoemde vakjes van toepassing zijn of die voor u niet relevant zijn.

U legt als eerste, in uw eentje, de speelkaarten op de betreffende categorieën neer. Let daarbij op de volgende spelregels:

- Minimaal 3 en maximaal 6 kaartjes op de vakjes

Vasthouden, Ontwikkelen en Afzwakken. (Houd daarbij rekening met de voor uw functie relevante competenties.)

- Leg alle kaartjes binnen circa 5 minuten neer. Uit de praktijk blijkt dat de eerste ingeving meestal de juiste is. Sta dus niet te lang stil bij welke competentie op welk vakje hoort, maar vertrouw op uw intuïtie!

Als u klaar bent, vult u de resultaten in op formulier A.

Vervolgens vraagt u de eerste medespeler om te kijken welke competenties u naar zijn idee zou moeten vasthouden, ontwikkelen en afzwakken of die niet van toepassing zijn (neutraal). Laat de medespeler even alleen tijdens dit spelen, om hem niet te beïnvloeden!

Na afloop vult uw medespeler formulier B in. Daarbij kruist hij eerst aan welke competenties in welke categorie horen. Als hij daarmee klaar is, neemt u samen de resultaten door: uw medespeler geeft daarbij toelichting en tips ter verbetering, waarna de ruimte onder 'Waarom?' en 'Hoe?' ingevuld wordt.

Nadat u de spelronde met alle medespelers hebt gespeeld, gaat u uw POP schrijven. U kunt hiervoor gebruikmaken van het bijgesloten POP-formulier. U kiest op basis van uw A-formulier en de ingevulde B-formulieren welke eigenschappen u wilt gaan ontwikkelen en eventueel afzwakken. Bespreek de uitkomst met uw medespelers. Als u actief gaat werken aan de in uw POP beschreven ontwikkelpunten, is het aan te bevelen dat uw medespelers u daarin ondersteunen door u in praktijksituaties feedback te blijven geven. Lees in dit kader de tips voor het ontvangen van feedback, aan het eind van deze handleiding.

Let op: als u het spel meerdere keren wilt spelen of met meer dan 6 medespelers, kopieer dan voldoende exemplaren van de blanco A- en B-formulieren en het POP-formulier.

Wanneer alle medespelers het spel voor u hebben gespeeld, het met u hebben nabesproken, en u uw POP hebt geschreven, is het spel beëindigd. Let wel: uw ontwikkeling gaat nu eigenlijk beginnen, wees dus kritisch en alert op uw verbeterpunten, en bekijk na bijvoorbeeld een halfjaar in hoeverre u uw POP wilt bijstellen. Misschien ambieert u tegen die tijd een andere functie, of is de inhoud van uw functie

gewijzigd en zijn hierdoor nieuwe competenties van belang. Op dat moment is het zinvol *Het Poppingspel* opnieuw te spelen.

Veel succes en plezier!

Wat is feedback? Feedback betekent letterlijk terugkoppeling. Terugkoppeling over hoe uw gedrag door anderen wordt ervaren – en omgekeerd, hoe u het gedrag van een ander ervaart. Feedback is heel waardevol als u wilt weten hoe uw gedrag overkomt op een ander. Het is niet altijd gemakkelijk om feedback te ontvangen. Vandaar deze tips.

Tips voor het ontvangen van feedback

1. Probeer de feedback te begrijpen

Vraag door naar wat de ander precies bedoelt. Luister naar wat de ander zegt en vraag naar concrete feiten en voorbeelden. Schiet niet onmiddellijk in de verdediging, maar rem uw emoties wat af. Als u zich een beetje overonderd voelt, geef dan aan dat u er liever op een ander tijdstip op terug wilt komen.

2. Vat kritiek op als waardevolle informatie

Feedback wordt meestal gegeven om u te helpen iets te leren/verbeteren. U leert ermee hoe uw gedrag op anderen overkomt. Laat merken dat u de feedbackgever waardeert.

3. Beoordeel de feedback

Feedback wordt in alle oprechtheid aan u gegeven. Denk er daarom goed over na en bepaal dan wat u met de feedback kunt en wilt doen.

¹ We hebben in het kader van de leesbaarheid gekozen voor de aanduiding hij/hem als het om medespelers gaat. Hiermee bedoelen we uiteraard ook alle vrouwelijke medespelers.

² Competenties en beschrijvingen met toestemming overgenomen van het Schouten & Nelissen Competentiemodel (SNCM).

Handleiding voor medespelers

Doel van het spel: De persoon die aan zijn persoonlijke ontwikkeling werkt, denkt na over zijn functioneren, verzamelt feedback van mensen uit zijn¹ omgeving, en formuleert verbeterpunten in de vorm van een POP.

Aantal spelers: Eén persoon die werkt aan zijn persoonlijke ontwikkeling, en 4-6 medespelers uit zijn omgeving die hem hiermee helpen.

Tijdsduur: Per speler circa 5 minuten. Nabespreking per medespeler: circa 15-30 minuten. Iedere speler speelt het spel individueel.

De 'popper' – persoon die aan zijn persoonlijke ontwikkeling werkt – vraagt mensen uit zijn omgeving om mee te spelen met *Het Poppingspel*. Als collega, leidinggevende, partner of goede vriend/vriendin beschikt u immers over veel nuttige informatie over het functioneren van de popper en kent u zijn goede en minder goede eigenschappen.

De spelronde neemt per medespeler slechts circa 5 minuten in beslag, de duur van de nabespreking varieert rond de 15-30 minuten, of langer als beide partijen er de tijd voor willen nemen. Medespelers zijn mensen uit de werk- en privé-omgeving die de popper regelmatig meemaken en die eerlijk feedback willen en kunnen geven.

Nadat de popper het spel eerst alleen heeft gespeeld, worden de medespelers één voor één uitgenodigd om het spel – ook individueel – te spelen.

U bent als medespeler van groot belang in het ontwikkelproces van de popper.

U hebt de rol van feedbackgever. Deze rol begint wanneer u het spel speelt en is ook later van belang bij de uitvoering van het POP. Zo kunt u de popper af en toe aanspreken op zijn verbeterpunten. Denk bijvoorbeeld aan 'Ik vind dat je niet goed luistert!', maar ook: 'Wat goed dat je hem hebt durven zeggen dat je je stoort aan zijn dominante gedrag'.

Zie in dit kader ook de tips voor het geven van feedback aan het eind van deze handleiding.

Het spel

Het spel bestaat uit 32 speelkaarten met competenties², 4 grote, gekleurde kaarten met daarop de categorieën, invulformulieren voor de medespelers en een invulformulier en een POP-formulier voor de popper. Nadat de popper u heeft benaderd om het spel te spelen, speelt u individueel het spel voor de popper. De spelronde neemt circa 5 minuten in beslag. Leg allereerst de 4 grote kaarten met de categorieën *Vasthouden*, *Ontwikkelen*, *Afzwakken* en *Neutraal* neer. Pak vervolgens het gehele stapeltje speelkaarten met daarop de competenties. Op elke speelkaart staat een competentie (vaardigheid) vermeld met een bijbehorende omschrijving. Het speelvlak bestaat uit de 4 grote kaarten:

- *Vasthouden*: hier legt u de kaartjes neer met vaardigheden waarvan u vindt dat de popper die reeds bezit.
- *Ontwikkelen*: hier legt u de kaartjes neer met de vaardigheden waarvan u vindt dat de popper ze (verder) zou kunnen verbeteren.
- *Afzwakken*: hier legt u de kaartjes neer met de vaardigheden die de popper volgens u wel bezit, maar in te grote mate. Een voorbeeld: U vindt de popper te zorgvuldig/accuraat, waardoor hij te perfectionistisch is en alles tien keer controleert.
- *Neutraal*: hier legt u de kaartjes neer met de vaardigheden die niet op de drie overige eerder genoemde vakjes van toepassing zijn. Dit kunnen vaardigheden zijn die minder relevant zijn voor (het functioneren van) de popper.

U legt, in uw eentje, de speelkaarten op de betreffende categorieën neer. Let daarbij op de volgende spelregels:

- Minimaal 3 en maximaal 6 kaartjes op de vakjes *Vasthouden, Ontwikkelen en Afzwakken*.
- Leg alle kaartjes binnen circa 5 minuten neer op de betreffende vakjes. Uit de praktijk blijkt dat de eerste ingeving meestal de juiste is. Sta dus niet te lang stil bij welke competentie op welk vakje hoort, maar vertrouw op uw intuïtie!

Na afloop vult u formulier B in. Daarbij kruist u eerst aan welke competenties in welke categorie horen. Als u daarmee klaar bent, neemt u samen met de popper de resultaten door en geeft toelichting en tips ter verbetering, waarna u samen de ruimte onder 'Waarom?' en 'Hoe?' invult.

Nadat alle medespelers de spelronde hebben gespeeld, gaat de popper zijn POP schrijven. Hij kan u hierbij om advies vragen.

Na ongeveer een halfjaar is het moment aangebroken om het ontwikkelproces van de popper met de medespelers te evalueren.

¹ In het kader van de leesbaarheid hebben we gekozen voor de aanduiding hij/hem als het gaat om de popper of medespelers. Uiteraard bedoelen we hiermee ook alle vrouwelijke spelers.

² Competenties en beschrijvingen met toestemming overgenomen van het Schouten & Nelissen Competentiemodel (SNCM).

Tips voor het geven van feedback

1. Geef opbouwende feedback

Opbouwende feedback/kritiek is feedback waar de ontvanger iets mee kan. Kritiek geven op iets dat de ontvanger nooit zal kunnen veranderen is niet opbouwend.

2. Spreek in de 'ik-vorm'

Op het moment dat u zegt 'jij bent zo dominant' brengt u uw mening als een vaststaand feit. Een vaststaand feit biedt geen ruimte voor enige uitleg en kan ervaren worden als een frontale aanval. De ontvanger kan zich snel bedreigd voelen en defensief reageren. De boodschap komt heel anders over als u zegt: 'Ik vind dat jij zo dominant bent' of 'Je komt op mij soms zo dominant over'.

3. Geef specifieke feedback

Maak feedback specifiek door het te verduidelijken met een recent voorbeeld. Feedback die te algemeen is, heeft tot gevolg dat de ontvanger het wellicht niet kan plaatsen en hierdoor ook niets kan veranderen.

4. Beschrijf het gedrag, geef geen oordeel

Zorg ervoor dat u alleen het gedrag beschrijft dat u waarneemt. Stap niet in de valkuil dat u er een oordeel over uitspreekt.

5. Verplaats u in de ander

Wees gevoelig en houd rekening met de impact van hetgeen u zegt op de ontvanger.

De auteurs

Eva Lotte Verdonk (1973) is na haar studie Personeel & Arbeid aan de Hogeschool Groningen haar loopbaan begonnen als Recruiter. In 1998 startte zij bij Promiss BV (damesmodewinkelketen) als Human Resource Consultant, waarna ze doorgroeide naar haar huidige functie van Human Resource Manager.

Christine Buschgens (1961) heeft na Schoevers en een aantal banen op P&O-gebied de Voortgezette Opleiding Personeelszaken gevolgd. Sinds 1993 werkt zij bij Sara Lee Douwe Egberts in verschillende functies binnen Corporate Human Resources; momenteel is zij Management Development Officer/Career Development Manager.

Verdonk en Buschgens volgden beide in 2000 de postdoctorale masteropleiding Management of Learning & Development aan de Business School van de Katholieke Universiteit Brabant. In het kader van hun eindschrijftie ontwikkelden zij *Het Poppingspel*, waarna zij de officiële titel Master of Learning & Development (MLD) ontvingen.