

Zelf aan de slag met teamcoaching

Het Kernkwadrant in de praktijk

In het vorige nummer van *Management Kinderopvang* stond een artikel over de principes van het werken met het Kernkwadrant. Met dit praktische vervolgartikel kunt u als leidinggevende werken aan een open communicatie, door het Kernkwadrant in te zetten bij teamcoaching.

Tekst Petra Ziere, Lif communicatietrainingen

Vorbereiding

1 Lees zelf voldoende over het Kernkwadrant

Lees het artikel in de vorige *Management Kinderopvang* en bijvoorbeeld het boek *Hé, ik daar...?!* van Daniel Ofman.

2 Probeer het werken met het Kernkwadrant uit met mensen waar u zich veilig bij voelt

3 Bedenk met welk team u deze activiteit zou willen doen

Maak het niet te moeilijk. Kies om te beginnen zeker geen team waar flinke onderhuidse conflicten leven.

Kiest u een team dat u goed kent, of

juist een team van een collega-leidinggevende dat u minder goed kent?

4 Alleen begeleiden, of samen?

Soms voelt het heel veilig om een activiteit samen met een collega-leidinggevende te begeleiden. Maar wanneer de samenwerking niet optimaal is, kan dat samen doen het juist ook moeilijker maken.

5 Nodig de deelnemers schriftelijk uit

Informeert de teamleden in positieve termen over waarom u teamcoaching houdt en wat jullie gaan doen.

Uitvoering

1 Zorg dat u op tijd bent en dat alles klaar staat zoals het u goed lijkt

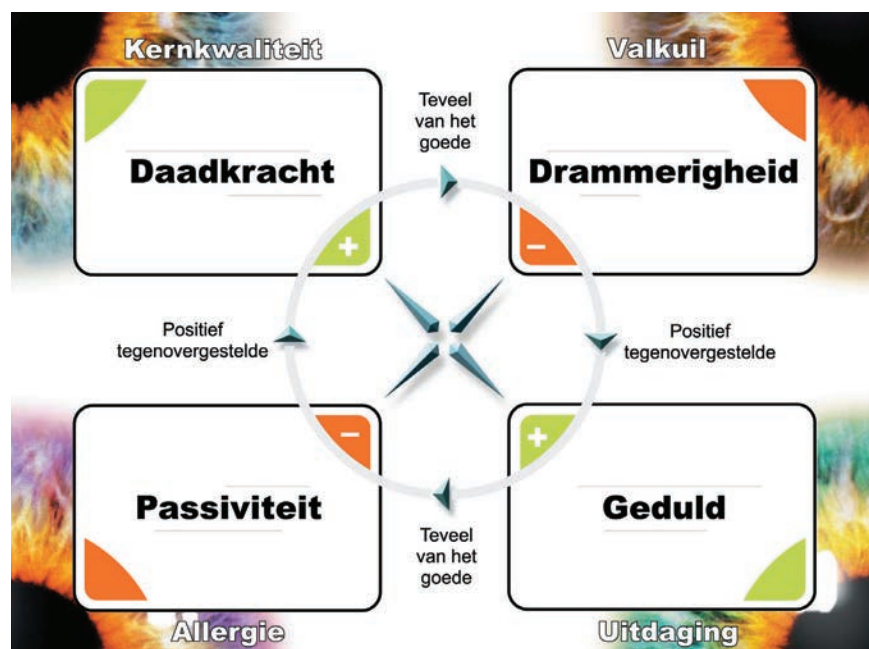
2 Begin de bijeenkomst met het uitleggen van het doel en de werkwijze (ongeveer 5 minuten)

Leg uit waarom jullie met Kernkwadrant gaan werken en wat jullie gaan doen. Laat merken dat u ervan overtuigd bent dat het zinvol en leuk is wat jullie gaan doen. Praat in positieve termen over het doel. Zeg niet dat deelnemers nu slecht in iets zijn, of iets niet goed kunnen. Leg uit dat open en directe communicatie voor heel veel mensen niet makkelijk is en dat u weet dat het Kernkwadrant een middel is dat ze hierbij kan helpen.

Vraag alle deelnemers of ze akkoord gaan met het programma en de werkwijze. Wanneer deelnemers bedenkingen hebben, kunt u daar maar beter aan het begin open met ze over praten.

3 Leg uit hoe u een Kernkwadrant maakt (ongeveer 20 minuten)

Leg het model in het algemeen uit. Vertel hoe Ofman ervan uitgaat dat drie Kernkwaliteiten zeventig procent van iemands gedrag bepalen. Vraag deelnemers voorbeelden van kwaliteiten te noemen en zorg dat u zelf het verschil tussen kwaliteiten en vaardigheden kent en kunt uitleggen. Leg uit



Laat merken dat u ervan overtuigd bent dat het zinvol en leuk is wat jullie gaan doen

hoe u de concepten 'een teveel aan' en 'het positief tegenovergestelde' gebruikt om van het ene vlak naar het andere vlak te gaan. Maak een voorbeeld van een kwadrant op de *flip-over*. Werk daarna samen met de deelnemers nog twee voorbeelden uit. Leg er de nadruk op, dat iedereen kwaliteiten én valkuilen heeft; hoe de zonzijde niet zonder de schaduwzijde kan.

Tip: maak de deelnemers duidelijk dat er in deze fase geen kwadranten voor personen gemaakt worden. Alleen algemene voorbeelden, waarbij de gebruikte termen zo goed mogelijk moeten kloppen.

4 Laat deelnemers oefenen met het maken van Kernkwadranten (ongeveer 25 minuten)

Laat de deelnemers in kleine groepjes oefenen met het maken van kwadranten (maar nog niet van de deelnemers; alleen algemene kwadranten). Het is leuk hierbij de kaartjes van het Kernkwadrantenspel te gebruiken. Stuur bij en geef extra uitleg wanneer het nog niet helemaal goed gaat. Laat de groepjes kort hun 'mooiste' kwadrant aan de hele groep presenteren. Tip: laat ongeveer vier tot zes deelnemers met één spel werken.

5 Laat deelnemers een kwadrant voor zichzelf maken (ongeveer 15 minuten)

Laat alle deelnemers op een kwadrantenformulier een Kernkwadrant voor zichzelf maken. Laat ze rustig *alleen* gaan zitten en geef ze ongeveer tien minuten. Het komt voor dat mensen dit heel moeilijk vinden. Help ze op weg. Laat iedereen die een Kernkwadrant af heeft dat voor zichzelf houden en niet met anderen bespreken.

6 Laat deelnemers een kwadrant voor elkaar maken (ongeveer 60 minuten)

Laat deelnemers die elkaar goed kennen, in groepjes van drie of vier een Kernkwadrant voor elkaar maken. Bedenk van tevoren wie u bij elkaar in een groepje zet. B en C gaan nu samen voor A een Kernkwadrant maken en overleggen hardop over A. Eerst maken ze een lijst met haar kwaliteiten. Eén van die kwaliteiten werken ze uit tot een heel kwadrant. Ze praten uitgebreid over wat A heel effectief doet en wanneer A minder effectief is. Over wat A zou moeten toevoegen aan haar kwaliteit (haar uitdaging) en over waar zij denken dat A niet tegen kan. A luistert en mag niet reageren. Ook niet non-verbaal. Wanneer B en C klaar zijn, 'geven' zij het kwadrant aan A. En nu mag A reageren en vragen stellen. A, B en C vergelijken gezamenlijk het kwadrant dat A voor zichzelf maakte met het kwadrant dat zij van de anderen gekregen

heeft. Hierna zijn B en C aan de beurt. Tip: veel deelnemers willen hierbij weer heel graag met de kaartjes van het spel werken. Vraag ze dat niet te doen. Laat ze maar met elkaar overleggen.

7 Laat ieder teamlid haar zelfgemaakte en gekregen kwadrant voor de hele groep op een flap presenteren (ongeveer 25 minuten)

Vraag vervolgens door over wat ze vonden van wat ze zelf maakten en van de anderen kregen.

Tip: doe dit alleen bij teams waarin teamleden zich veilig voelen.

8 Evalueer uw teamcoaching

Hoe open en direct communicatie in een organisatie wordt, hangt voor een belangrijk deel van uw voorbeeldgedrag als leidinggevende af. Durft u het aan om echt open met de deelnemers te evalueren? Vraag ze dan een punt te noemen dat ze heel goed vonden aan de teamcoaching en een punt dat ze niet goed of effectief vonden. Luister, vat samen en vraag door wanneer dat nodig is. U kunt hierbij ook nog vragen naar de ideeën van deelnemers over het gebruik van het Kernkwadrant in de toekomst.

Safety First

Twee basisvoorwaarden om te kunnen leren en ontwikkelen zijn veiligheid en voldoende uitdaging.

Let er bij deze coachingsactiviteit op, dat alle deelnemers zich volkomen veilig bij u voelen. Maak voor uzelf bewust onderscheid tussen uw aansturende, corrigerende rol als leidinggevende en de coachende rol die u nu inneemt. Beloon deelnemers rijkelijk met complimenten, zeker wanneer ze iets moeilijks moeten doen. Laat ze voelen dat u ze accepteert zoals ze zijn en dat ze fouten mogen maken. Let erop, dat er respectvol gecommuniceerd wordt en grijp vriendelijk en beslist in wanneer dit niet gebeurt. Geef deelnemers duidelijke aanwijzing over hoe u wilt dat ze met elkaar praten. Zeg het ze desnoods bijna letterlijk voor. Zorg dat de deelnemers op u kunnen vertrouwen! <

Vragen? Mail dan naar petra@lif-trainingen.nl.

De teamcoaching

Duur: 1 dagdeel van 3 uur

Maximaal aantal deelnemers: 12

Benodigdheden:

- Een Kernkwadrant-formulier dat u zelf maakt van een 'leeg' Kernkwadrant. Neem daarvoor uit de afbeelding de vierkanten, alle tekst en de pijlen over, zonder de begrippen 'daadkracht', 'drammerigheid', 'geduld' en 'passiviteit' (zie afbeelding bij dit artikel).
- Kopieer het formulier drie maal voor iedere deelnemer aan de activiteit.
- *Flip-over*
- Stiften/pennen
- Eén of twee exemplaren van het Kernkwadrantenspel van Ofman.