

POENS.NL

Onomatopeespel

Spelvarianten deel 1

Onomatopee

Het auditief beeld als expressief coaching instrument

Jezelf beter leren kennen, de ander beter leren kennen, beter zicht krijgen op het samenwerken, beter zicht krijgen op je eigen functioneren en het functioneren van een team en meer onderlinge betrokkenheid creëren. Met dit spel, waarbij de onomatopee het originele uitgangspunt is, kun je het allemaal bereiken.

Onomatopeeën zijn stijlfiguren welke acties, gebeurtenissen, gevoelens en gedachten uitbeelden. Dit gaat gepaard met de uitstraling van geluid, zonder dat het daadwerkelijk geluid maakt. Die maak je er zelf bij. Kortom, het spel waarbij het auditieve beeld fungeert als expressief coaching instrument.

Het spel bevat 90 kaarten, waarvan 65 onomatopee vraagkaarten, 5 hadsekidee kaarten en 20 wauw-kaarten.

Dit document geeft uitleg aan vier varianten waarop je het spel kunt spelen. De eerste drie zijn gericht op reflectie, de vierde variant legt de nadruk op teamfeedback.

Jeroen Knevel

Ontwerp en uitgave: Jeroen Knevel, 2012

Contact: jeroenknevel@hotmail.com, www.poens.nl

Eerste oplage 2012: 50 exemplaren, tweede oplage 2013: 100 exemplaren

Varianten

Variant 1: 5G model	4
Variant 2: STARR model	5
Variant 3: Spiraalmodel	7
Variant 4: De ander en ik	9
Feedbackregels	10

Variant 1: 5G model

Bij deze variant gaat het erom dat je de vraag achterop de Onomatopee vraagkaart beantwoordt volgens het 5G model. Doel van deze variant is het vaardig worden in reflecteren, het kunnen erkennen en benoemen van drie kernelementen van reflectie, namelijk gedachten, gevoelens en het gedrag die stevast in elke situatie een rol spelen en gevolgen hebben voor het huidige handelen en toekomstige handelen.

Het 5G model omvat de volgende onderdelen:

- De eerste G staat voor *Gebeurtenis*. Je beschrijft de gebeurtenis. Waar en wanneer speelde het zich af, wie waren erbij betrokken, wat gebeurde er precies.
- De tweede G staat voor *Gedachten*. Je beschrijft letterlijk welke gedachten er door je heen gingen.
- De derde G staat voor *Gevoelens*. Je beschrijft welke gevoelens de gebeurtenis en de gedachten bij je opriepen.
- De vierde G staat voor *Gedrag*. Je beschrijft concreet welk gedrag je vertoonde. Wat was je verbale en non-verbale gedrag, wat deed je precies?
- De vijfde G staat voor *Gevolg*. Je beschrijft het gevolg van je gedachten, gevoelens en gedrag in deze gebeurtenis.

Bespreek met de deelnemers eerst het 5G model aan de hand van een eigen voorbeeld – een eigen ervaring. Dat is het meest concreet en kan de deelnemers inspireren zichzelf open te stellen wanneer zij aan de beurt zijn om te reflecteren op een gebeurtenis in het privéleven of in de werksituatie. Leg de vraagkaarten op een stapel en laat de deelnemers om de beurt een kaart pakken en op de vraag antwoorden aan de hand van het 5G model.

Variant 2: STARR model

Bij deze variant gaat het erom dat je de vraag achterop de Onomatopee vraagkaart beantwoordt volgens het STARR model. Doel van deze variant is het vaardig worden in reflecteren, het kritisch kunnen analyseren van de situatie waarin de deelnemer zich bevond en het eigen aandeel die hij of zij heeft gehad in hoe het afliep, het resultaat. Anders dan in de vorige variant, het 5G model, spelen het herkennen en benoemen van gedachten en gevoelens een minder belangrijke rol. Leerpunt in deze variant is voornamelijk kritische zelfreflectie en verbeterpunten formuleren voor succesvol toekomstig handelen.

Het STARR model omvat de volgende onderdelen:

- De S staat voor *Situatie*. Je beschrijft de situatie brengt daarbij de context en complexiteit van de situatie in beeld.
- De T staat voor *Taak*. Je beschrijft wat je taak of rol in deze situatie was. Welk doel had je voor ogen, wat was je verantwoordelijkheid.
- De A staat voor *Actie*. Welke acties ondernam je. Beschrijf het in concrete gedragingen.
- De eerste R staat voor *Resultaat*. Je beschrijft hoe de situatie is afgelopen. Je beantwoordt onder meer de vraag: Wat zegt je actie over de effectiviteit ervan?
- De tweede R staat voor *Reflectie*. Je blikt terug op je acties en het resultaat. Je beantwoordt de vraag of je in een volgende soortgelijke situatie wederom zo zou handelen of dat je de situatie anders zou aanpakken.

Bespreek met de deelnemers eerst het STARR model aan de hand van een eigen voorbeeld – een eigen ervaring. Dat is het meest concreet en kan de deelnemers inspireren zichzelf open te stellen wanneer zij aan de beurt zijn om te reflecteren op een gebeurtenis in het privéleven of in de werksituatie. Leg de

vraagkaarten op een stapel en laat de deelnemers om de beurt een kaart pakken en op de vraag antwoorden aan de hand van het STARR model.

Variant 3: Spiraalmodel

Bij deze variant gaat het erom dat je de vraag achterop de Onomatopee vraagkaart beantwoordt volgens het spiraalmodel. Deze variant kan eveneens in teamverband worden gespeeld. Doel van deze variant is het vaardig worden in reflecteren, het kritisch kunnen analyseren van de situatie waarin de deelnemer zich bevond en het eigen aandeel die hij of zij had in hoe het afliep, het resultaat. Bovendien wordt ook aandacht gevraagd voor het benoemen van de ervaren gedachten en gevoelens in de situatie.

In dit spel onderscheiden we 5 fasen:

-Fase 1: *Ervaring*. Wat was de situatie? Wat was mijn taak? Welke acties ondernam ik? Wat was het resultaat?

-Fase 2: *Terugblik*. Wat wilde ik? Wat wilde de ander? Wat voelde ik? Wat voelde de ander? Wat dacht ik? Wat dacht de ander? Wat deed ik? Wat deed de ander?

-Fase 3: *Essentie*. Wat is voor mij het belangrijkste in deze ervaring? Wat heeft de situatie bij mij en de ander teweeggebracht?

-Fase 4: *Consequentie*. Beschrijf de gevolgen van je handelen voor de toekomst. Wat wilde ik? Wat wil ik? Mijn manier van doen, wat zijn de voor- en nadelen ervan?

-Fase 5: *Besluit*. Je maakt een keuze, verander ik mijn handelen of veranderen wij als team ons handelen? Waarin precies verander ik of wij als team ons handelen? Wat verwacht ik hiervan? Wat verwachten wij als team hiervan? Wat spreken we als team af?

Bespreek met de deelnemers eerst het spiraalmodel aan de hand van een eigen voorbeeld – een eigen ervaring. Houd het kort (maximaal 5 minuten). Dat is het meest concreet en kan de deelnemers inspireren zichzelf open te stellen wanneer zij aan de beurt zijn om te reflecteren op een gebeurtenis in het

privéleven of in de werksituatie. Leg de vraagkaarten op een stapel en laat de deelnemers om de beurt een kaart pakken en op de vraag antwoorden aan de hand van het STARR model.

Variant 4: De ander en ik

Bij deze variant gaat het erom dat de vraag achterop de Onomatopee vraagkaart wordt beantwoord door alle deelnemers aan het spel. Hoofdvraag is: hoe goed kennen we elkaar? Doel is het verkrijgen van feedback van anderen, ongeacht hoe goed ze je kennen, op hoe jij overkomt, op welke indruk jij achterlaat m.b.t. je functioneren, je gedrag.

Degene die de Onomatopee vraagkaart trekt leest deze hardop voor. De vraag gaat over hem of haar. Iedere deelnemer beantwoordt de vraag zoals hij of zij denkt dat die past bij de persoon die de kaart heeft getrokken en heeft voorgelezen. Dat kan op basis van een eerste indruk alsmede op basis van elkaar langer kennen. Iedere deelnemer schrijft het antwoord in stilte op papier. Daarna vertelt ieder om de beurt hoe zij de speler in kwestie inschatten. Als laatste vertelt de speler in kwestie wat hij of zij heeft geantwoord. Laat de persoon die de kaart trok en de vraag oplas, benoemen wat hij of zij vindt van de gegeven feedback.

In deze variant hoeft niet te worden gespeeld volgens een reflectiemodel. Deze variant is socialer en vrijblijvender van karakter. Resultaat is dat de speler die de kaart heeft getrokken veel, soms onverwachte, vaak waardevolle feedback ontvangt van de medespelers.

Feedbackregels

In het Onomatopee spel draait het om een goed gesprek, reflectie en feedback. Om dat in goede banen te leiden is per spelvariant een reflectiemodel aangereikt. Daarnaast verhoog je het spelrendement en spelplezier door feedbackregels aan te houden.

- 1) De ik-boodschap. Spreek altijd vanuit jezelf, zoals jijzelf de ander ervaart, niet zoals de ander volgens jou is. Een ik-boodschap klinkt dat als: 'Welk gedrag zie ik bij jou?' 'Wat voor effect heeft dat op mij?' en 'Wat voel ik daarbij?'
- 2) Wees concreet en beschrijf het gedrag specifiek.
- 3) Luister en vat samen. Vraag naar achtergronden, val de ander niet in de rede, neem rust en blijf kalm bij het geven en ontvangen van feedback. Haal nooit je gelijk.
- 4) Laat de ander reageren. Reageren kan door de verkregen feedback te aanvaarden (ik begrijp het), naast je neer te leggen (ik voel me niet aangesproken) of door het mee te nemen (ik denk er over na, ik zal erop letten).