

POENS.NL

Onomatopeespel

Spelvarianten deel 2

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 verdere geteste en succesvolle spelvarianten waarmee je het spel kunt spelen.

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 5: Convergeren	4
Variant 6: Uitdrukking geven aan ...	5
Variant 7: Actieplan	6
Variant 8: Karakteriseren	8
Variant 9: Stillewanddiscussie	9
Feedbackregels	10

Variant 5: Convergeren

Bij deze variant werk je aan het elkaar beter leren kennen, open vragen stellen, feedback geven en ontvangen.

Bij aanvang van het spelen van deze variant kiezen de spelers één persoon (deelnemer) als hoofdpersoon. Deze persoon moet daar uiteraard voor openstaan. De hoofdpersoon ontvangt van de andere spelers ongeveer 6 á 8 onomatopeekaarten. De keuze van de onomatopeekaarten maken de spelers gezamenlijk. Redenen voor de keuze van de onomatopeekaarten kunnen zijn dat je vindt dat de onomatopee bij de persoon past, omdat je vindt dat de vraag aansluit bij het karakter of gedrag van de hoofdpersoon, omdat je denkt dat je met de vraag de persoon kunt uitnodigen meer over zichzelf te vertellen en zodoende beter leert kennen, of omdat je nieuwsgierig bent naar de persoon en diens ervaringen of achtergrond met betrekking tot het onderwerp waarnaar de vraag refereert. Uiteraard kunnen er ook andere redenen voor de keuzes bestaan. De groep die de onomatopeekaarten uitzoekt en aan de aangewezen hoofdpersoon geeft kan zijn keuzes uitleggen. Houd hierbij de feedbackregels scherp in het vizier. Geef de hoofdpersoon de ruimte om de kaarten te bekijken en de vragen op zich in te laten werken. Wees tevens zorgvuldig in je vragen die je wilt stellen aan de hoofdpersoon die over zichzelf vertelt.

In deze variant richten de deelnemers en de vragen zich dus in een eerste ronde op één persoon, de hoofdpersoon: dat is convergeren. Eén ronde met één hoofdpersoon kan gemakkelijk een half uur tot drie kwartier duren. Resultaat is dat de medespelers de hoofdpersoon beter leren kennen en de hoofdpersoon zich opener heeft kunnen opstellen in de groep. Dit bevordert de verdere samenwerking. De hoofdpersoon kan na zijn beurt naderhand dieper ingaan op de ervaring van het gesprek dat is gevoerd naar aanleiding van de onomatopeeën. Dit kan bijvoorbeeld met behulp van het ui-model van Korthagen & Vasalos (2007). Zie ook spelvarianten 1,2 en 3.

Variant 6: Uitdrukking geven aan ...

Deze variant is geschikt voor kennismaking bij een eerste bijeenkomst alsmede voor tussentijdse evaluaties van projecten, samenwerking, professionele of privérelaties of gebeurtenissen, én het maken van actieplannen.

Leg alle onomatopeekaarten met de onomatopee naar boven uit op een tafel. Stel vervolgens aan de deelnemers de vraag om uitdrukking te geven aan iets waarover jij het als docent, coach, trainer, begeleider, spelleider, teamleider wilt hebben. Houd het bij één thema zoals bijvoorbeeld de vakantieperiode, een feestdag, het verloop of het resultaat van een project, de dienstverlening aan cliënten, klanten, het werk, het vrijwilligerswerk, het bestuurswerk, de samenwerking in een team, je eigen prestaties of inzet. Het thema kan vrijblijvend, veilig en losjes van karakter zijn. Het thema kan ook serieuzer en meer beladen zijn.

Laat alle deelnemers opstaan en rond de tafel staan en de onomatopeeën bekijken. Alle deelnemers kiezen en pakken één of maximaal twee kaartjes van de tafel op basis van de onomatopee (niet per se de vraag) waarmee ieder individueel uitdrukking geeft aan het bepaalde thema. Laat vervolgens iedere deelnemer om de beurt de onomatopee uitspreken en toelichten waarom zij dat kaartje hebben gekozen. Zij geven dan uitdrukking aan ...

Deze variant is goed te spelen met grotere groepen van gemiddeld 15 tot 20 personen. Houd iedere beurt in deze variant kort, 1 á 2 minuten. Dan behoud je de kracht en aandacht. Wanneer het gaat over het bespreekbaar maken van werksituaties (evaluaties van projecten, samenwerkingsrelaties), kan je vervolgvarianten kiezen. Zie variant 7.

Variant 7: Actieplan

Deze variant borduurt voort op variant 6 en is geschikt om bij evaluaties van projecten, samenwerking, professionele of privérelaties over te gaan tot het maken van een actieplan. Dit is een variant dat past bij oplossingsgerichte, resultaatgericht, actiegerichte teams.

Nadat je variant 6 hebt gespeeld verzamel je als trainer of coach de genoemde thema's waaraan uitdrukking is gegeven. De meest genoemde thema's schrijf je op een flap-over. Je benoemt daarbij tevens welke uitdrukkingen eraan gegeven zijn. Schrijf of teken daarvoor de onomatopeeën erbij. Als er meerdere thema's zijn die veelvuldig genoemd zijn en waaraan uitdrukking is gegeven met behulp van een onomatopee, zorg er dan voor dat er via democratische stemming gekozen wordt welk thema als eerst wordt uitgediept en concreet wordt uitgewerkt in een actieplan.

Het actieplan

Vertaal het thema samen met de deelnemers naar een probleemstelling. Schrijf deze op een flap-overvel. Teken vervolgens op een tweede flap-overvel een actieplan. Zie onderstaand voorbeeld. Licht de probleemstelling nog even toe. Leg de beide flap-overvellen op een tafel of hang ze op de wand. Geef de deelnemers een flinke stapel post-its. Laat de deelnemers brainstormen over mogelijke oplossingen voor het gestelde probleem. Plak de ingevulde post-its rond het probleem op de eerste flap. Zodra deze behoorlijk volgeplakt is, laat je de groep deelnemers de beste oplossing(en) kiezen. Omcirkel die of hang deze post-its apart, of hang ze bij de tweede flap in de kolom 'wat'. Werk vervolgens op de tweede flap de actiepunten in het schema uit. Tot slot bespreek je de resultaten op haalbaarheid en mogelijke belemmeringen (Bijkerk & Van der Heide, 2006).

Voorbeeld actieplan in schema

Wat? (uitwerking idee)	Wie?	Resultaat	Wanneer klaar?	Kosten	Overige bijzonderheden
1)					
2)					
3)					

Variant 8: Karakteriseren

In deze variant staat het geven van feedback centraal.

Leg alle onomatopeekaarten met de onomatopee naar boven uit op een tafel. Vraag aan de ander (dat kan één person zijn, dat kunnen ook meerdere personen zijn) om één onomatopeekaart te pakken welke naar zijn of haar idee jou karakteriseert in hoe je je gedraagt, in hoe je overkomt op de ander. De keuze kan gebaseerd zijn op het onomatopee zelf, maar het mag ook geïnspireerd zijn op kleuren of vormen in de onomatopee (stijlfiguur). Het karakteriseren kan betrekking hebben op hoe de één de ander kent in het privé leven zijn, maar ook in het werk als collega, klant, cliënt of student.

Degene die jou karakteriseert met behulp van een onomatopee legt zijn of haar keuze uit. Houd wel rekening met de feedbackregels.

Deze variant is het best te spelen wanneer de spelers elkaar een beetje kennen.

Variant 9: Stillewanddiscussie

Deze variant is geschikt om de belevingen, de subjectieve perspectieven, de meningen van betrokkenen te inventariseren met betrekking tot het teamfunctioneren of met betrekking tot evaluatiepunten van projecten, professionele samenwerkingsrelaties of privérelaties. Na de inventarisatie kan een actiegericht, resultaatgericht vervolg worden gegeven met behulp van variant 7, het actieplan. Dit is een variant die past bij oplossingsgerichte, resultaatgerichte, actiegerichte teams waar sprake is van (enige) sociale onveiligheid.

De stillewanddiscussie is een schriftelijke discussie aan de hand van onomatopoeën over thema's die spelen binnen een team. Hang vier of vijf flap-overvellen aan de wand. Teken op ieder vel één onomatopoeë met elk een verschillende uitdrukking. Bijvoorbeeld een vel met 'Mwoah', een vel met 'Wauw', een vel met 'Hèèè', een vel met 'Huh#!?' en een vel met 'Ahum'. Je kan ook de onomatopoeën vergroot kopiëren en aan de flap-overvellen bevestigen. Geef iedereen een klein stapeltje post-its. Laat iedereen in enkele woorden op een post-it opschrijven wat zij van de teamsamenwerking of van de geleverde dienstverlening ervaren. Laat ze vervolgens de post-its op de flap-overvellen plakken waarbij hun perspectief, hun mening past. Wat vinden ze 'mwoah' aan de teamsamenwerking of aan de door hunzelf geleverde dienstverlening, wat vinden ze 'Wauw' aan de teamsamenwerking of aan de door hunzelf geleverde dienstverlening, et cetera.

Zodra iedereen de post-its heeft opgeplakt kijkt de trainer naar de resultaten en leest deze op. Vat samen. Deelnemers kunnen reageren nadat de trainer de samenvattingen heeft gegeven. Geef als alle flappen voldoende zijn samengevat, uitgewerkt en besproken enkele conclusies of laat de deelnemers zelf conclusies trekken. Overleg of de groep deelnemers met de conclusies kunnen komen tot een thema waar ze verandering in willen. Indien bevestigend, pas dan spelvariant 7 toe.

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).