

1. Waarom deze waaier?

Reflectie over het eigen handelen is het begin van alle wijsheid. Weten waar de eigen sterktes en zwaktes liggen, maakt van jouw gidsen zonder twijfel betere gidsen; en het laat je bovendien toe een betere 'match' te maken met de klantengroep.

Deze waaier wil voor jouw organisatie en je gidsen als een spiegel werken en je helpen de sterktes van je gidsen te benoemen, of bloot te leggen waar nog groeimarge is. Of de waaier helpt je mee evolueren in het ontwikkelen van nieuwe competenties zodat je gidsen misschien nieuwe uitdagingen kunnen aangaan ...

Deze waaier is bedoeld voor organisaties met een hart voor het 'floreren' en functioneren van hun gidsen en voor gidsen die voortdurend (over zichzelf) willen leren. De waaier biedt organisaties een instrument om hun missie, visie, profiel en aanpak te vertalen in een competentieprofiel voor gidsen die hierbij aansluiten. De waaier geeft gidsen meer inzicht in het eigen handelen en denken, en zelfvertrouwen.

2. Werkwijze

Deze waaier bestaat uit 42 kaarten met op iedere kaart op de voorkant één competentie. De achterkant of rug van de kaart is blanco. Er zijn heel wat manieren om deze kaarten vervolgens te gebruiken. Hierbij alvast vier ideeën.

WAT IS DE KERN? HOE BELANGRIJK IS ELKE COMPETENTIE?

DOEL:

het opstellen van een profiel voor de organisatie of voor een individuele gids.

WERKWIJZE:

- Deze oefening kan zowel op groepsniveau als op individueel niveau worden gemaakt.
- Leg de kaarten op een stapel met de blanco kant naar boven (of verspreid ze over tafel als je dat liever hebt).
- Neem een flipchart en teken daarop een matrix met de volgende vakken:
 - Onmisbaar
 - Belangrijk
 - Betekenisvol, maar niet in de top tien
 - Handig, maar niet echt nodig
- Sorteert de competentiekaarten nu in de vier vakken. Overleg en motiveer waarom een kaart/competentie in een bepaald vak terecht komt: zien de anderen dat ook zo?
- Hou in de vakken onmisbaar en belangrijk maximaal 10 competenties over.
- Je kunt deze 10 competentiekaarten eventueel samenleggen in een bepaalde vorm of volgorde.
- Welke competenties zijn de basis voor andere?
- Welke clusters van competenties zijn er?
- Je kunt nu eventueel al een volgende stap zetten en ook de discussie starten over leervragen (zie volgende punt)

3. Competentiegerichte benadering: waar zitten de leervragen?

DOEL:

onderzoeken waar een gids of een gidsenploeg kan bijleren: welke competenties vragen om versterking?

WERKWIJZE:

- Deze oefening kan zowel op groepsniveau als op individueel niveau worden gemaakt.
- Leg de kaarten op een stapel met de blanco kant naar boven (of verspreid ze over tafel als je dat liever hebt). In het geval je de voorgaande oefening ook hebt gemaakt: hou dan enkel de kaartjes over die onmisbaar en belangrijk waren.
- Neem een flipchart en teken daarop de volgende vakken:
 - Dit hebben we volledig onder de knie: dit is een sterkte!
 - Hier willen we nog aan werken, dit moeten we verder ontwikkelen.
 - Dit is minder relevant (dit valt weg als oefening 1 eerst gebeurde).
- Sorteert de competentiekaarten nu in de vakken. Overleg en motiveer waarom een kaart in een bepaald vak terecht komt: zien de anderen dat ook zo?
- Hou in het vak “dit moeten we ontwikkelen” maximaal 5 competenties over.
- Ga op zoek naar concrete situaties waarin die competentie aan de orde is.
- Bespreek op welke manier deze competentie verder kan worden ontwikkeld, in welke leersituatie kan dit worden opgepikt (bv. rollenspel, tekst die men moet lezen, meelopen met meer ervaren collega, opleiding ...).
- Maak concrete afspraken en weet: niet alles kan tegelijk!

4. Talentgerichte benadering: op zoek naar een bron van energie?

DOEL:

vanuit een positieve benadering kijken waar de talenten van de medewerkers zitten. Hoe meer mensen vanuit hun talent werken, hoe meer energie ze zullen hebben en dus hoe minder kans op een burnout!

WERKWIJZE:

- Dit is een individuele oefening! Iemand binnen de organisatie doorloopt de oefening met een individuele gids of een gids doet deze oefening zelfstandig. Een gesprekspartner kan echter handig zijn om door te vragen waarom de kaarten op een bepaalde manier gesorteerd worden.
- Leg de kaarten op een stapel met de blanco kant naar boven (of verspreid ze over tafel als je dat liever hebt).
- Neem een flipchart en teken daarop een matrix met de volgende assen:
 - Dit kan ik niet goed – dit kan ik goed
 - Dit geeft me energie – dit geeft me geen energie
- Sorteert de competentiekaarten nu in de vier kwadranten. Overleg en motiveer waarom een kaart in een bepaald vak terecht komt.
- Bespreek de consequenties van de verschillende vakken:
 - Kan ik niet goed en geeft me geen energie: hier zitten energievreters! Deze zouden geneutraliseerd moeten worden! Zoek bijvoorbeeld hulp bij deze elementen, deel de verantwoordelijkheid.
 - Kan ik goed, maar geeft me geen energie: dit is een sterke competentie. Te veel van deze competenties kan echter zorgen voor minder plezier in het werk. Zorg ervoor dat deze taken niet de overhand nemen en dat er nog voldoende ruimte is voor talenten.
 - Kan ik goed en geeft energie: dit is een talent! Hier moet je zeker verder op inzetten!
 - Kan ik niet goed, maar geeft me energie: dit is een ontwikkelpunt!
- Bespreek op welke manier de taakinvoering kan worden aangepast om meer vanuit de energie te werken en te doen waar je echt goed in bent. Bekijk welke leerkansen er zijn om de te ontwikkelen competenties aan te pakken.
- Maak concrete afspraken en weet: niet alles kan tegelijk!

5. Verbindende benadering: geef elkaar een compliment!

DOEL:

het bevorderen van de teamgeest en het versterken van de binding tussen de teamleden. Dit is een zeer krachtige oefening!

WERKWIJZE

- Dit is een groepsoefening!
- Leg de competentiekaartjes open op de grond in een halve cirkel. Zet een stoel in het midden.
- Zet iemand op de stoel en vraag aan de anderen competentiekaartjes te kiezen waarvan ze vinden dat die persoon ze heel goed kan. Ze geven deze kaartjes aan de persoon en vertellen erbij waarom ze dat doen.
- De persoon op de stoel mag niets zeggen, niet argumenteren, enkel ontvangen. Het zou goed zijn als iemand anders noteert.
- Als de kaartjes zijn uitgedeeld mag de persoon in kwestie een korte waardering geven: hoe voelde dit? Wat was verrassend?
- En dan is de volgende aan de beurt!