Oefening: de waarderingsmuur

Coert Visser, januari 17, 2019 in: Progressiegericht werken|Jump To Comments



Recent verzorgden wij een progressiegerichte sessie voor een team hulpverleners in de jeugdzorg. In eerdere sessies hadden we aandacht besteed aan het oefenen met progressiegerichte principes en technieken. In deze sessie stond het team zelf centraal. We trapten de sessie af met de progressiereceptie-oefening. Vervolgens ging het team aan de slag met de cirkeltechniek oefening. Daarna deden we een oefening die we de waarderingsmuur noemen. We sloten de sessie af met een oefening in drietallen waarin gelegenheid was om casuïstiek te bespreken en te oefenen.
Hieronder zal ik uitleggen hoe de oefening waarderingsmuur in zijn werk gaat. Dit is een eenvoudige oefening die vaak nuttige dingen oplevert.

Hoe werkt de waarderingsmuur?

Het is een eenvoudige oefening die je in een team van circa 10 mensen in een half uur tot een uur kunt doen. Je kunt daarbij de volgende stappen volgen:

1. Ophangen flipovervel: Op een een flipovervel schrijf je alle namen van de teamleden in een raster op. Boven dat raster schrijf je "Welk gedrag waarderen we in elkaar?"
2. Uitleggen doel: Je legt uit wat het doel van de oefening is: "Deze oefening biedt je de gelegenheid om te benoemen welk gedrag je waardeert in je collega's en om van je collega's te horen welk gedrag van jou gewaardeerd wordt door hen."
3. Uitdelen post-its: Vervolgens deel je post-it briefjes uit en nodig je de teamleden uit om op de briefjes procescomplimenten over hun collega's op te schrijven. Op ieder briefje komt 1 gedraging die ze waarderen te staan van 1 collega. De teamleden kunnen de beschreven briefjes in het raster plakken (zie foto). Het is belangrijk om te noemen dat ze zoveel briefjes als ze willen mogelijk plakken maar dat niet perse over iedereen iets hoeven te schrijven.
4. Beschrijven van de post-its: Vervolgens gaan te teamleden de post-its beschrijven en in het raster hangen. Het werkt goed om ze hier rustig de tijd voor te geven. In team van 10 persoon kun je ongeveer denken aan 15 minuten. Ze hoeven niet hun naam op de briefjes te zetten. Het interessant om te zien dat wanneer één vakje in het raster iets langer leeg blijft, er vervolgens altijd collega's zijn die dat opmerken en ook over die collega enkele complimenten beginnen te noteren.

5. Voorlezen en uitvragen: Vervolgens lees je als procesbegeleider per teamlid de post-its voor en vraagt over 1 of 2 briefjes door. Hierbij heb ik twee tips: de eerste is om de vaart er lekker in te houden en om discussie te vermijden. Een tweede tip is om willekeurig personen uit het raster te kiezen in plaats van het rijtje voorspelbaar aflopen. Zo is spannender voor de deelnemers, zij kunnen immers elk moment aan de beurt zijn. Bij het doorvragen kun je de volgende drie vragen gebruiken: 1) Wie heeft dit opgeschreven?, 2) Waaraan merk je dat de persoon dit goed doet?) 3) Wat waardeer jij in dit gedrag? (/ Wat vind jij er goed aan?).
6. Stellen van de nuttigheidsvraag: Zoals vrijwel altijd bij progressiegerichte interventies sluiten we de oefening af met de nuttigheidsvraag (Was deze oefening nuttig voor jullie? Wat was er vooral nuttig? Op wat voor idee voor een stap vooruit brengt je deze oefening?).

Wat levert de oefening op?

De oefening levert meerdere interessante dingen op. Hier zijn vijf mogelijke opbrengsten:

1. In de eerste plaats krijg je informatie over wat je collega's waarderen in wat je doet waardoor je dit kunt blijven doen of misschien zelfs vaker kunt gaan doen. Ook geeft de oefening je de mogelijkheid om je collega's te vertellen wat jij in hen waardeert. In de praktijk van alledag is er vaak een zekere schroom om dit te doen. Maar door de oefening wordt het gemakkelijk. Iedereen doet het immers. Niemand komt teveel centraal te staan en niemand hoeft zich dus gegeneerd te voelen.

2. In de tweede plaats is de oefening te zien als een tegenmaatregel tegen de negativiteitsbias (de menselijk neiging om het negatieve eerder op merken dan het positieve). De oefening nodigt uit om even een positieve bril op te zetten. Het interessante is dat de oefening niet alleen om positiviteit vraagt maar ook positiviteit oplevert. Door met een positieve bril naar je collega's te kijken ontdek je dat je dingen in hen waardeert en wordt je je hier meer bewust van.
3. In de derde plaats kan de oefening helpen om de liking gap te overbruggen. De liking gap betekent dat we vaak geneigd zijn om te pessimistisch te zijn over hoe anderen over ons denken. Door deze oefening kunnen we misschien wel ontdekken dat we iets meer gewaardeerd worden dan we dachten.
4. In de vierde plaats ondersteunt de oefening de psychologische basisbehoeften. De behoefte aan verbondenheid wordt sterk ondersteund doordat de teamleden merken dat hun collega's hen waarderen en om hen geven. De behoefte aan competentie wordt ondersteund door dat de teamleden merken dat ze een waardevolle bijdrage leveren en effectief zijn. De behoefte aan autonomie wordt ondersteund doordat ze zelf kunnen kiezen over wie ze iets schrijven en wat ze schrijven.
5. In de vijfde plaats wordt de groeimindset ondersteund. Dit komt doordat de complimenten betrekking hebben op gedrag en niet op eigenschappen of talenten (dit soort eigenschapscomplimenten kan namelijk een statische mindset oproepen). In dit verband is het ook interessant om te noemen dat de complimenten lang niet altijd gaan over dingen waar mensen al heel goed in zijn. Vaak genoeg gaan ze ook over dingen waar ze nog niet perse heel goed zijn. Denk bijvoorbeeld aan het vragen om hulp of het je kwetsbaar op durven stellen of over iets beter geworden zijn in iets wat eerst zwak was (bijvoorbeeld: "Je komt iets beter voor jezelf op.")

Probeer de oefening maar eens uit in je team.