



Coachingsmethodieken



Dit document bevat:

Methodiek 1:	4
Spiegel van MORGEN (individueel)	4
<i>Wat is het doel van de METHODIEK?</i>	4
<i>Vorbereiding hoofdleiding</i>	4
<i>Wat is de duur van de METHODIEK?</i>	4
<i>Hoe voer je deze methodiek UIT?</i>	4
Stap 1: Toekomstprojectie (+/- 20 min)	4
Stap 2: Spiegelvragen (+/- 15 min)	5
Stap 3: Micro-actie (+/- 15 min)	5
Methodiek 2:	6
De energiebarometer (individueel)	6
<i>Wat is het doel van deze METHODIEK?</i>	6
<i>Vorbereiding hoofdleiding</i>	6
<i>Wat is de duur van de METHODIEK?</i>	6
<i>Hoe voer je deze methodiek UIT?</i>	6
Stap 1: Teken 4 energiebalken (+/- 10 min)	6
Stap 2: Stel verdiepingsvragen en analyseer de energiebalken (+/- 20 min)	7
Stap 3: Teken een Energiekaart (+/- 15 min)	7
Stap 4: Afronden met concrete acties (+/- 15 min)	7
Methodiek 3:	8
Stop, start sterk (groep)	8
<i>Wat is het doel van deze METHODIEK?</i>	8
<i>Vorbereiding hoofdleiding</i>	8
<i>Wat is de duur van de METHODIEK?</i>	8
<i>Hoe voer je deze methodiek UIT?</i>	8
Stap 1: Individueel nadenken (+/- 20 min)	8
Stap 2: Clusteren (+/- 30 min)	9
Stap 3: Prioriteiten kiezen (+/- 15 min)	9
Stap 4: Teamafspraken (+/- 15 min)	9
Methodiek 4:	10
Het waardenkompas (groep)	10
<i>Wat is het doel van de METHODIEK?</i>	10



<i>voorbereiding hoofdleiding</i>	10
<i>Wat is de duur van de METHODIEK?</i>	10
<i>Hoe voer je deze methodiek UIT?</i>	10
Stap 1: Individuele keuze (+/- 10 min)	10
stap 2: Duo-uitwisseling (+/- 10 min)	11
Stap 3: Waardenconflicten zichtbaar maken (+/- 20 min).....	11
Stap 4: Top 3 kernwaarden bepalen (+/- 15 min)	11
Stap 5: actie planning (+/- 20 min)	11
Stap 6: Verankering (+/- 10 min).....	11
Methodiek 5:	12
De seizoensfinale (groep)	12
<i>Wat is het doel van de METHODIEK?</i>	12
<i>Vorbereiding hoofdleiding</i>	12
<i>Wat is de duur van de METHODIEK?</i>	12
<i>Hoe voer je deze methodiek UIT?</i>	12
Stap 1: Individuele reflectie (+/- 15 min)	12
Stap 2: groepsuitwisseling (+/- 30 min).....	12
Stap 3: Metafoor voor het seizoen (+/- 10 min).....	13
Stap 4: De Trailer van Seizoen 2 (+/- 20 min)	14



Methodiek 1:

Spiegel van MORGEN (individueel)

WAT IS HET DOEL VAN DEZE METHODIEK?

- Je wil individuele groei stimuleren
- Je wil dat ze zich verdiepen in hun zelfreflectie
- Je wil een positieve toekomst creëren

VOORBEREIDING HOOFDLEIDING

- Zorg voor rustige en veilige omgeving
- Leg papier en een pen klaar
- Start met veiligheid te creëren: "Dit is geen evaluatie, maar een groeigesprek."

WAT IS DE DUUR VAN DE METHODIEK?

De duur hangt af van hoe lang je bij alles stilstaat. Reken hier toch zeker **50 minuten** voor.

HOE VOER JE DEZE METHODIEK UIT?

STAP 1: TOEKOMSTPROJECTIE (+/- 20 MIN)

De leiding met wie je werkt, schrijft een brief vanuit de toekomst naar zichzelf in het heden. In deze brief is zijn of haar leidingjaar gelopen zoals hij of zij dit wou. Het was een perfect jaar. Geef de persoon hier ook alle tijd voor, zodat hij of zij alles wat hij of zij wil, kan noteren.

"Het is juni 2027. Ik kijk trots terug op mijn jaar als leiding omdat ... goed is gegaan."

De leiding beantwoordt in die brief ook een aantal vragen:

- Wat ging er goed dit jaar?
- Wat heb ik anders gedaan dan vorig jaar?
- Waar ben ik persoonlijk gegroeid?
- Hoe zien anderen mij nu?
- Wat heb ik overwonnen?
- ...



STAP 2: SPIEGELVRAGEN (+/- 15 MIN)

Ga samen in gesprek over de brief. Je gaat de brief samen analyseren. Hierbij beantwoord je een aantal vragen:

- Wat zegt dit over wat jij belangrijk vindt?
- Welke talenten lees ik hier?
- Wat moet er vandaag veranderen om daar te geraken?
- Wat is de eerste kleine stap?
- ...

Belangrijk: Je gaat hier niet sturen of dingen zelf invullen, maar exploreren. Je laat alles van de persoon zelf komen. Jij bent alleen de begeleider.

STAP 3: MICRO-ACTIE (+/- 15 MIN)

Formuleer samen een aantal micro-acties, iets wat je op korte termijn kan uitvoeren:

- 1 of meerdere concrete gedragsactie(s) (iets wat je concreet gaat doen)
- 1 of meerdere ondersteunende afspraak(/ken) (iets waar je je aan gaat houden)
- 1 of meerdere evaluatiemoment(en) (een moment waar je deze acties evalueert)

Bijvoorbeeld: "Ik werk taak ... binnen dit en 2 weken af. En als het mij niet lukt, laat ik dit weten aan ..."



Methodiek 2:

De energiebarometer (individueel)

WAT IS HET DOEL VAN DEZE METHODIEK?

- Je wil overbelasting van een persoon voorkomen
- Je wil bewustwording creëren rond een goede energiebalans
- Je wil de emotionele veiligheid van je leiding vergroten

VOORBEREIDING HOOFDLEIDING

- Zorg voor rustige en veilige omgeving
- Leg papieren en stiften/pennen klaar
- Start met veiligheid te creëren: "Dit is geen evaluatie, maar een groeigesprek."

WAT IS DE DUUR VAN DE METHODIEK?

De duur hangt af van hoe lang je bij alles stilstaat. Reken hier toch zeker **60 minuten** voor in.

HOE VOER JE DEZE METHODIEK UIT?

STAP 1: TEKEN 4 ENERGIEBALKEN (+/- 10 MIN)

Deze energie balken hebben een score van 0 tot 10. 0 staat voor geen energie en 10 staat voor heel veel energie.

1. Mijn energie als persoon
→ Hoeveel energie heb je nu als persoon, losstaand van KLJ?
2. Energie binnen de leidingsploeg
→ Hoeveel energie heb je binnen de leidingsploeg?
3. Energie uit activiteiten
→ Hoeveel energie haal je uit je activiteiten?
4. Energie uit verantwoordelijkheid
→ Hoeveel energie haal je uit je verantwoordelijkheden?



STAP 2: STEL VERDIEPINGSVRAGEN EN ANALYSEER DE ENERGIEBALKEN (+/- 20 MIN)

Bij score onder 6:

- Wat maakt dat dit lager is?
- Wat zuigt energie?
- Welk gevoel heb je hier?
- Wat kan deze score al met 1 punt omhoog brengen?

Bij score boven 7:

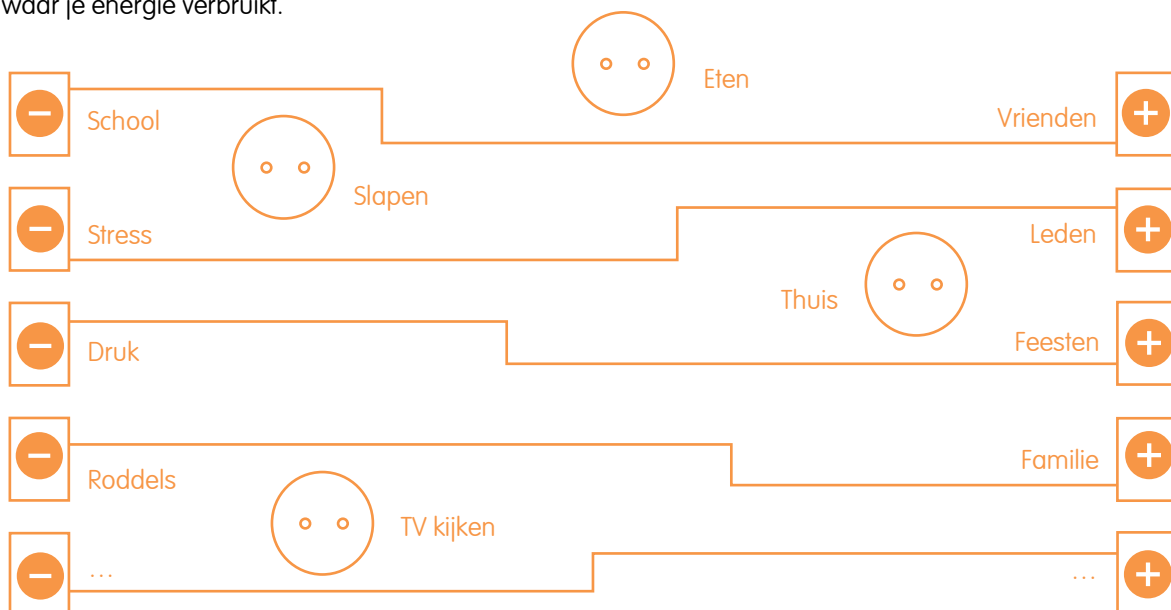
- Wat werkt hier goed?
- Hoe kunnen we dit beschermen?

STAP 3: TEKEN EEN ENERGIEKAART (+/- 15 MIN)

Laat de leiding tekenen:

- Waar stroomt je energie? Waar voel je je blij als je energie er naartoe gaat? = plus-kaders
- Waar lekt energie? Waar voel je je moe of futloos als je energie er naartoe gaat? = min-kaders
- Wat laadt op? Waar krijg je energie van? = stopcontacten

Dit maakt het gesprek visueel en minder zwaar. Zo heb je meteen een overzicht van waar je energie komt en waar je energie verbruikt.



STAP 4: AFRONDEN MET CONCRETE ACTIES (+/- 15 MIN)

Formuleer:

- 1 of meerdere energiebesparende actie → bijvoorbeeld "Ik neem minder administratieve taken op."
- 1 of meerdere energie gevende actie → bijvoorbeeld "Ik organiseer 1 activiteit die ik zelf leuk vind."



Methodiek 3:
Stop, start sterk (groep)

WAT IS HET DOEL VAN DEZE METHODIEK?

- Je wil een constructieve feedbackcultuur creëren
- Je wil spanningen bespreekbaar maken zonder dat ze escaleren
- Je wil de gezamenlijke verantwoordelijkheid versterken
- Je wil in groep concrete verbeteracties formuleren

VOORBEREIDING HOOFDLEIDING

- Zorg voor rustige en veilige omgeving
- Leg kaartjes of post-its in 3 kleuren klaar
- Leg ook een aantal pennen of stiften klaar
- Leg ook een groot blad klaar waar de kaartjes of post-its op verzameld worden

WAT IS DE DUUR VAN DE METHODIEK?

De duur hangt af van hoe lang je bij alles stilstaat. Reken hier toch zeker **1 uur en 20 minuten** voor in.

HOE VOER JE DEZE METHODIEK UIT?

STAP 1: INDIVIDUEEL NADENKEN (+/- 20 MIN)

Leg de kaartjes van 3 verschillende kleuren klaar en maak het onderscheid tussen stop-, start- en sterkkartjes.

Iedereen uit de leiding groep schrijft minstens:

- 2 dingen die we als ploeg moeten STOPPEN
- 2 dingen die we moeten STARTEN
- 2 dingen die we moeten behouden omdat ze STERK zijn

Maar hier zijn ook een aantal regels aan verbonden:

- Je mag geen namen noemen
- Je mag geen verwijten maken
- Elk STOP kaartje moet gekoppeld worden aan een START kaartje



Een goed voorbeeld is:

- STOP: Last minute communiceren
- START: Wekelijkse vaste check-in
- STERK: We springen voor elkaar in als het moeilijk gaat

STAP 2: CLUSTEREN (+/- 30 MIN)

De hoofdleiding verzamelt de kaartjes en groepeer ze per thema.

Bij elk thema overloop je alle kaartjes. Overloop eerst alle sterke kaartjes. Zo start je met een positieve boost en weet je dat je een sterke afdeling bent. Dan koppel je een stopkaartje aan een gepast startkaartje. Bij elk thema stel je deze vragen in de groep:

- Wat herkennen we hierin?
- Wie voelt dit ook?
- Waar zien we dit concreet gebeuren?
- Wat maakt dit moeilijk om te veranderen?
- ...

STAP 3: PRIORITEITEN KIEZEN (+/- 15 MIN)

Dan is het belangrijk om prioriteiten te kiezen, want je kan niet aan alles tegelijk werken. Iedereen krijgt 6 stemstickers die ze op een stop- en startkaartje mogen inzetten, 3 stemmen voor stop en 3 stemmen voor start.

Laat je leiding stemmen op

- Wat is meest urgent? (STOP)
- Wat geeft meeste impact? (START)

Kijk dan welke kaartjes de meeste stemmen hebben gehad. Kies één of meerdere kaartjes waar je aan wil werken, naar gelang wat je afdeling aankan.

STAP 4: TEAMAFSPRAKEN (+/- 15 MIN)

Bespreek per gekozen kaartje deze vragen:

1. Wat gaan we concreet doen?
2. Wie bewaakt dit?
3. Wanneer evalueren we?



Methodiek 4:
Het waardenkompas (groep)

WAT IS HET DOEL VAN DE METHODIEK?

- Je wil de kernwaarden van de leidingsploeg ontdekken
- Je wil de conflicten beter begrijpen vanuit waardenverschillen
- Je wil gedrag koppelen aan gedeelde identiteit die je hebt binnen de KLJ

VOORBEREIDING HOOFDLEIDING

- Maak waardenkaartjes (zorg dat er minstens 20-30 verschillende waardenkaartjes zijn)
- Leg een groot blad klaar
- Leg stiften en pennen klaar

WAT IS DE DUUR VAN DE METHODIEK?

De duur hangt af van hoe lang je bij alles stilstaat. Reken hier toch zeker **1 uur en 15 minuten** voor in.

HOE VOER JE DEZE METHODIEK UIT?

STAP 1: INDIVIDUELE KEUZE (+/- 10 MIN)

Je start met deze methodiek door iedereen 5 waarden te laten kiezen die hij/zij belangrijk vindt binnen de leidingsploeg. Daarvoor heb je de waardenkaartjes nodig.

Voorbeelden:

- Respect
- Verbondenheid
- Structuur
- Veiligheid
- Spontaniteit
- Inclusie
- Engagement
- Vertrouwen
- ...



STAP 2: DUO-UITWISSELING (+/- 10 MIN)

Laat de leiding hun gekozen waarden in duo's bespreken

- Waarom koos je deze waarden? En hoe link je dit terug aan KLJ?
- Welke waarde is voor jou niet onderhandelbaar? Welke waarde moet met andere woorden behaald worden binnen de leidingsploeg?

STAP 3: WAARDENCONFLICTEN ZICHTBAAR MAKEN (+/- 20 MIN)

Overloop kort wat je in duo's besproken hebt. Bespreek dan in groep waar er eventuele waardenconflicten zijn:

- Welke waarden botsen met elkaar?
 - Bijvoorbeeld: vrijheid ↔ structuur
- Zien we vanuit de waarden spanningen binnen onze ploeg? En wat betekent dat voor onze samenwerking?

Dit is vaak een sterk moment van inzicht.

STAP 4: TOP 3 KERNWAARDEN BEPALEN (+/- 15 MIN)

Vervolgens krijgt iedereen 3 stemstempels die ze naar een waarde naar keuze kunnen sturen. Ze maken de keuze met de achterliggende vraag "welke 3 waarden moeten ons werkjaar typeren?" in hun achterhoofd. Neem de 3 meest gekozen waarden om verder mee aan de slag te gaan.

STAP 5: ACTIE PLANNING (+/- 20 MIN)

Per gekozen waarde formuleren jullie 3 concrete acties.

Voorbeeld:

Waarde: Respect

- We spreken frustraties binnen 48 uur uit.
- We lachen niemand uit.
- We luisteren zonder te onderbreken.

Waarde: Engagement

- We verwittigen op tijd als we niet kunnen.
- We nemen verantwoordelijkheid voor onze taak.
- We steunen anderen als een taak niet lukt.

STAP 6: VERANKERING (+/- 10 MIN)

- Maak een waardenposter met de acties erbij
- Hang die in het lokaal zodat het altijd zichtbaar is waar je rond werkt
- Herhaal je KLJ-waarden bij conflicten



Methodiek 5:

De seizoensfinale (groep)

WAT IS HET DOEL VAN DE METHODIEK?

- Je wil het werkjaar inhoudelijk evalueren zonder de klassieke “vergadersfeer”
- Je wil de successen en groeimomenten zichtbaar maken
- Je wil spanningen veilig bespreekbaar maken
- Je wil als ploeg betekenis geven aan wat jullie samen beleefd hebben
- Je wil gerichte doelen formuleren voor het volgende werkjaar

VOORBEREIDING HOOFDLEIDING

- Zorg voor rustige en veilige omgeving
- Leg ook een aantal papieren, pennen en stiften klaar
- Leg ook een groot blad klaar

WAT IS DE DUUR VAN DE METHODIEK?

De duur hangt af van hoe lang je bij alles stilstaat. Reken hier toch zeker 1 uur en 15 minuten voor in.

HOE VOER JE DEZE METHODIEK UIT?

STAP 1: INDIVIDUELE REFLECTIE (+/- 15 MIN)

De methodiek start door iedereen kort een aantal vragen te laten beantwoorden. De vragen vinden ze op papieren die je hebt verspreid rond het lokaal:

1. Wat was de mooiste scène van dit seizoen?
2. Wat was de moeilijkste aflevering?
3. Wat was een onverwachte plot twist?
4. Wie maakte de grootste karakterontwikkeling?
5. Wat was onze cliffhanger?
6. ...

STAP 2: GROEPSUITWISSELING (+/- 30 MIN)

De hoofdleiding verzamelt alle papieren en gaat vraag per vraag samen met de groep in gesprek. Als hoofdleiding stel je bij elke vraag verdiepende vragen zoals

Bij “mooiste scène”

- Wat maakte dit voor jou een mooie scène?
- Welke kwaliteiten zagen we daar als ploeg?
- Kunnen we dat vaker creëren?
- Hoe kunnen we dit behouden?
- ...



Bij "moeilijkste aflevering"

- Wat maakte dit moeilijk?
- Hoe gingen we ermee om?
- Wat hebben we hieruit geleerd?
- Hoe gaan we dit de volgende keer aanpakken?
- ...

Bij "karakterontwikkeling"

- Wat heeft die persoon anders gedaan?
- Wat hielp die groei mogelijk maken?
- Hoe kunnen we dat blijven ondersteunen?

Dit moment werkt vaak verbindend, omdat mensen erkenning krijgen. Het is belangrijk om hier de positieve dingen te benoemen.

STAP 3: METAFOOR VOOR HET SEIZOEN (+/- 10 MIN)

Vraag nu: "Als ons werkjaar één beeld of metafoor zou zijn, wat zou het dan zijn?" Laat iedereen een paar minuten nadenken en iets opschrijven. Overloop daarna elke metafoor. Stem samen op de metafoor die het jaar het beste beschrijft.

Voorbeelden:

- Een rollercoaster
- Een kampvuur
- Een bouwplaats
- Een marathon
- Een improvisatieshow

Dan ga je bij de gekozen metafoor nog enkele verdiepende vragen stellen:

- Waarom past deze metafoor?
- Wat zegt dit over onze dynamiek?
- ...

Dit geeft een samenvattend beeld van jullie groepsproces.



STAP 4: DE TRAILER VAN SEIZOEN 2 (+/- 20 MIN)

Nu verschuif je naar de toekomst. Stel de vraag: "Als we een trailer maken voor volgend seizoen, wat willen we dan dat mensen zien?" Laat iedereen even nadenken. Overloop vervolgens elk antwoord. Schrijf dan samen een korte zin op basis van de antwoorden: "In seizoen 2 zijn wij een leidingsploeg die..."

Als je de trailerzin bereikt hebt, ga je die concretiseren. Koppel er acties aan. Je matcht zo reflectie aan actie.

- Welke 2 acties horen daarbij?
- Wat gaan we anders doen dan dit seizoen?
- Wat willen we absoluut behouden?
- ...