



Methodiekenbundel
HIER GROEIEN HELDEN



Inhoudstafel

Hier groeien helden!	3
Achtergrondinfo	5
Waarom werken rond talenten?	6
Maak gebruik van een gemeenschappelijke taal	8
Kies voor een doel, niet voor de weg ernaartoe	10
Aan de slag in je bestuursploeg	11
Stappenplan voor een goede taakverdeling	13
Methodieken	17
...om talenten te ontdekken	18
...om talenten te ontwikkelen	27
...om talenten in de kijker te zetten	30
... om taken te verdelen in de bestuursploeg	32

Hier groeien helden!

In KLJ leer je al doende heel veel bij. Het lijkt zomaar, een beetje tussendoor. Daarom zijn we ons niet altijd bewust van de talenten die we ontwikkelen in KLJ.

In dit document reiken we een aantal methodieken aan om talenten in je afdeling bespreekbaar te maken. Door elkaars talenten te benoemen leer je jezelf en elkaar beter kennen, daarnaast verbetert het ook de sfeer in de groep als je elkaars talenten kan (h)erkennen en in de kijker zetten.

Vooraleer we jullie enkele concrete handvaten geven om binnen je afdeling mee aan de slag te gaan, willen we jullie ook een beetje achtergrondinformatie meegeven. Dit is nodig om het volledige plaatje te begrijpen.

Achtergrondinfo

Waarom werken rond talenten?

Hieronder zie je 'het venster van Johari'. Dit wordt gebruikt om alle kenmerken van een persoon in een vakje te steken. Johari stelt dat alle kenmerken -en dus ook talenten - die je bezit, in te delen zijn in vier gebieden, namelijk:

- Open ruimte = Alles wat jij en alle anderen van je weten. Dit zijn bijvoorbeeld de talenten gelinkt aan je studies. Mensen uit je omgeving weten nu eenmaal wat je studeert en welke talenten hiermee verbonden zijn.
- Verborgен gebied = De talenten die jij van jezelf wel kent, maar anderen niet. Dit zijn de talenten die je voor jezelf houdt. Dingen die je wel graag doet, maar niet kan/wil laten zien aan anderen.

	Bekend aan jezelf	Onbekend aan jezelf
Bekend aan anderen	Open ruimte	Blinde vlek
Onbekend aan anderen	Verborgен gebied	Onbekend gebied

- Blinde vlek = Wat anderen over je weten, maar jij zelf niet inziet. Vaak kunnen anderen sneller een talent van jou erkennen, aangezien zij vanuit een ander perspectief kijken en het dus bijvoorbeeld niet zo vanzelfsprekend vinden dat je dit of dat zo goed/snel/... kan.

- Onbekend gebied = Wat niemand weet. Dit zijn de talenten die je nog niet hebt kunnen inzetten. Jij hebt ze dus nog niet gebruikt en andere hebben ze nog niet gezien.

Dit is uiteraard geen statisch schema. We kunnen een heleboel dingen doen om te groeien als mens en als team.

- Door feedback te geven aan elkaar, maak je een blinde vlek kleiner en de open ruimte groter. Je zal soms verrast zijn, wanneer anderen benoemen welke talenten ze in jou zien. Wanneer je talent hebt voor iets, zal je het nu eenmaal gemakkelijk vinden, en niet inzien dat het voor anderen misschien een veel grotere opgave is.
- Door open te communiceren met elkaar, maak je je verborgen gebied kleiner en de open ruimte groter. Als je je verborgen talenten deelt met anderen, kunnen jullie ze samen verder verkennen en kunnen deze talenten ook een plaatsje krijgen in jullie team.
- Door te experimenteren ontdek je nieuwe talenten uit je onbekend gebied. Probeer regelmatig eens iets nieuws te proberen. Zo ontdek je sneller een nieuw talent.

Maak gebruik van een gemeenschappelijke taal

Essentieel voor een goed gesprek is dat beide gesprekspartners dezelfde "taal" spreken. Als het over talenten gaat, is dit niet anders. Een taal helpt niet alleen om over hetzelfde te spreken, maar ook om talenten te benoemen. Er bestaan al heel wat talen:

- **Kwaliteitenspel**

Het kwaliteitenspel bevat 140 kaartjes, 70 kaarten met kwaliteiten en 70 kaartjes met vervorming of valkuilen. Deze kaartjes geven een duidelijke taal om over kwaliteiten of talenten te babbelen.



- **Visuele prenten**

Een taal moet niet altijd met letters en cijfers zijn. Sommige mensen denken liever in beelden. Hiervoor kan je bijvoorbeeld Boomerang-kaartjes verzamelen of gebruik bijvoorbeeld de geïllustreerde kaarten van het gezelschapsspel 'Dixit'.



- **Totems**

Onze collega's van de de Scouts gebruiken totems en voortotems om elkaars eigenschappen en talenten te benoemen. Op de website van Scouts & Gidsen Vlaanderen vind je een totemzoeker. Aan elk dier koppelen zij bepaalde eigenschappen. Je kan deze eigenschappen als taal gebruiken of de totems zelf.



- **Talententoolbox**

De talententoolbox is een set van 3 soorten kaarten. Deze box bevat 39 talenten, waarbij elk talent staat voor een cluster van veelvoorkomende eigenschappen. Bij elk talent hoort ook steeds een hefboomvaardigheid- en een contextkaart. De hefboomen zijn tips om om te gaan met de valkuilen van je talent. De context geeft aan in welke situaties je talent het meest tot hun recht komen. Deze kaartjes gaan nog net een stap verder en zijn daarom vooral geschikt voor groepen die hier intensief mee aan de slag willen.



- **KLJ-talenten-kwartet**

In het kader van het jaarthema maakten we vanuit KLJ ook talentenkaartjes. We maakten hiervoor een oplijsting van zeer verscheidene, veelvoorkomende talenten.



Kies voor een doel, niet voor de weg ernaartoe

Elk doel kan je op verschillende manier bereiken. Als er bijvoorbeeld een affiche gemaakt moeten worden, zoek dan niet naar iemand die met photoshop kan werken, maar laat het pad ook open voor bestuursleden die mooi kunnen tekenen, collages kunnen maken of op een andere creatieve manier tot een affiche kunnen komen. Zo krijgt iedereen de kans om zijn talent in te zetten.

Stappenplan voor een goede taakverdeling

1. Maak een takenlijst

Maak een lijst van alle taken die het komende jaar te doen zijn. Je kan deze lijst baseren op de lijst van vorig jaar. Heb je nog nooit een grote takenlijst gemaakt? Laat elk lid van de ploeg oplijsten wat hij dit jaar heeft gedaan, en maak van deze lijstjes een grote takenlijst. Omschrijf de taken duidelijk. Maak de taken zo specifiek mogelijk en noteer wanneer en hoe vaak de taak moet uitgevoerd worden.

Een voorbeeld: een algemene omschrijving als 'vuilnis' kan veel betekenen. Door 'vuilnis' op te delen in 'elke week vuilnis sorteren', 'op de klusjesdag naar het containerpark gaan'... wordt de draaglast van een taak duidelijk. Zo weet je op voorhand wat je mag verwachten van een bepaalde opdracht. De evaluatie zal makkelijker verlopen als je de taken duidelijk omlijnd hebt. Tip: giet de grote takenlijst in een draaiboek dat je kan gebruiken doorheen het jaar. Begin het werkjaar met een update van het draaiboek en verdeel de taken.

2. Spreek over talenten en engagementen

KLJ is een hobby. Voor sommigen de enige, voor anderen één van velen. Bestuurslid zijn vraagt tijd. Niet iedereen zet KLJ altijd op de eerste plaats. Studies, werk, familiefeesten, voetbal, een liefje... agenda's zijn goed gevuld. Je kan niet eisen van iedereen om van KLJ prioriteit nummer één te maken. Doe bij de taakverdeling een rondje waarin iedereen vertelt wat je dit jaar van hem kan verwachten. Zo kan je tijdig op zoek naar extra hulp en weet je wat je te wachten staat. Zo is het moeilijk om de jeugdraad op te volgen als je op kot zit. En zo zit je beter niet in het fuif-comité als de fuif tijdens je buitenlandse stage valt. KLJ bruist van talent! Doe daar iets mee. Er bestaan heel wat methodieken en spelen om een

talentenoefening te doen. Deze vind je verder in deze bundel. Durf ook in groep te praten over de talenten die je bij anderen ziet.

3. Match personen en taken

Niets is zo demotiverend als een taak die je tegen je zin moet doen. KLJ moet minstens 90% fun zijn! Er zijn altijd minder leuke taken die moeten gebeuren. Beperk deze tot een minimum of pas de context aan om een minder leuke taak toch plezieriger te maken (bv. opkuis met zijn allen met een frietje achteraf) en verdeel de taken zo dat iedereen leuke en ook iets minder leuke taken moet vervullen.

4. Visualiseer de taakverdeling

Zorg ervoor dat iedereen weet wie voor welke taken verantwoordelijk is. Je kan een lijst in het lokaal hangen voor de leiding, het bestuur en de leden. Betrek ook ouders bij jullie taakverdeling. Schrijf erover op jullie website of Facebookpagina.

Tip: maak een foto van de leiding, schrijf er zijn of haar belangrijkste taken bij en deel deze bijvoorbeeld via Facebook.

5. Evalueer de taakverdeling

Herbekijk de taakverdeling minstens bij het begin van het werkjaar. Geef dan iedereen de kans om zijn takenpakket aan te passen. Het is belangrijk om ook doorheen het jaar aandacht te hebben voor de kwaliteit van de taakverdeling. Is het een eerlijke en haalbare verdeling?

Tip: bespreek de taakverdeling (of een deel ervan) regelmatig op de bestuursvergadering.

Aan de slag in je bestuursploeg

De ene is goed met cijfertjes, de andere met een boormachine. Het is leuk als je iets mag doen wat je goed kan. Het is een win-win situatie: de persoon weet dat hij het kan en het team weet dat het in orde zal komen. Hierbij enkele tips om bij de taakverdeling binnen je bestuursploeg zoveel mogelijk elkaars talenten aan bod te laten komen.

Focus op taken, niet op functies

Verdeel de taken in het bestuur, niet zozeer de functies. Het is soms gemakkelijk om taken te bundelen tot een functie, maar laat voldoende ruimte voor wijzigingen in de functie. Misschien wil niemand secretaris worden omdat je dan én de ledenadministratie in orde brengt én de communicatie naar de ouders verzorgt én verslag neemt tijdens de vergadering. Als je die zaken opsplitst, vind je misschien wel drie enthousiaste kandidaten! Het is met andere woorden beter om de functie aan te passen aan een takenpakket, dan om de kandidaten in een functie te proppen.



Let op voor verstikking

Eens kassier altijd kassier. Het moet niet vanzelfsprekend zijn dat je een taak van vorig jaar het volgende jaar opnieuw blijft doen. Bouwen op ervaring is waardevol, maar een taak of functie bij KLJ mag niet verstik-kend werken. Herbekijk jaarlijks de verschillende takenpakketten in het bestuur en herverdeel de taken. Door jaarlijks de taakverdeling in vraag te stellen, zorg je voor een grotere gedeelde verantwoordelijkheid. Het is belangrijk dat de verschillende leden van de ploeg een idee hebben over de vele taken, en wie ermee bezig is. Verder is het een goede manier om kennis te delen en uit te wisselen én om verschillende ervaringen op te doen.



Vorming ontwikkelt je talenten

Zowel binnen als buiten KLJ heb je de mogelijkheid om vormingen te volgen. In een algemene vorming – zoals Trainingsdagen of Hoofdani-mator – kan je verschillende talenten uitbouwen of zelfs nog ontdekken. Je kan ook specifieke vorming volgen om je talenten verder te ontwikke-len.



Experimenteer!

Om je talenten te ontdekken, moet je kunnen experimenteren. Als lid krijg je hier veel kansen toe, maar ook als leiding moet je de kans krijgen om nieuwe dingen uit te proberen. Je weet namelijk niet of je goed een kasboek kan bijhouden als je dit nog nooit gedaan hebt. Bied ruimte en kansen aan leiding om nieuwe talenten te ontdekken. Laat iemand die bijvoorbeeld graag eens een evenement wil organiseren dit de volgende keer samen doen met iemand die dit talent al heeft ontdekt.



'Build' je team

Om te kunnen en durven experimenteren en om elkaar feedback te kunnen geven, moet leiding zich goed in hun vel en in de groep voelen. Zorg voor een goed team waarin iedereen zichzelf durft te zijn en te ontdekken. Hiervoor kan je teambuildingsactiviteiten doen. Maar een babbeltje in het lokaal of samen friet gaan eten, zorgt ook voor een goede sfeer. Je kan ook een teambuilding aanvragen als een Vorming op Maat. Dit kan via Wall-e of bij je vrijgestelde.



Methodieken

...om talenten te ontdekken

- **GROENE EN RODE MOMENTEN**

Waarom kiezen voor deze methodiek?

Leuke methode om, op basis van je tijdsindeling, je eigen (verborgen) talenten te ontdekken.

Materiaal: Pen en papier

Verloop: Je blikt terug op een bepaalde tijdsspanne (dag, week, maand, jaar) en gaat op zoek naar welke momenten je veel energie had (groene momenten) en welke momenten je geen energie had (rode momenten). Ga eens na wat je aan het doen was en waarom je al dan niet veel energie had. Talent wordt zichtbaar in elke activiteit die moeiteloos gaat en die je voldoening geeft. Op basis van deze lijst, kan je besluiten welke jouw talenten zijn. Als je doet waar je goed in bent, dan vliegt de tijd. En dan laad je je batterijen op.



- **TALENTEN BINGO**

Waarom kiezen voor deze methodiek?

Leuke, korte energizer om elkaars talenten te benoemen.

Materiaal: /

Verloop: Iedereen loopt door elkaar in de ruimte. De spelleider roept op een willekeurig moment een talent. Hierop moet iedereen de persoon die volgens hem dit talent het meest bezit aanraken. Dit wordt zoveel als gewenst herhaald. Als spelleider is het belangrijk om verschillende talenten te benoemen zodat iedereen toch eens wordt aangetikt.



- **VERDEEL EN HEERS**

Waarom kiezen voor deze methodiek?

Leuke methode om elkaars talenten te ontdekken.

Materiaal: Talentenkaartjes naar keuze (bv. kwaliteitenspel, KLJ-talentenkwartet, dixitkaarten,...)

Verloop: Ieder krijgt 4 talentenkaarten. Je krijgt telkens 15 seconden de tijd om deze te bekijken. Daarna verdeelt ieder de kaarten als volgt: Eén kaart hou je bij, dit talent vind je het meest van toepassing voor jezelf. Twee kaarten deel je uit aan mensen uit je team die over dit talent beschikken. Eén kaart leg je gewoon terug op de stapel.

Dit doe je verschillende keren. Na elke rond volgt een korte nabespreking. Bv. Waarom vind je dat deze kwaliteit bij jezelf of bij die ander past? Waarom heb je deze weggelegd? Is dit talent niet aanwezig in onze groep? Zo nee, hoe kunnen we dit opvangen?

- **STRONTEN MET TALENTEN**

Waarom kiezen voor deze methodiek?

Leuke methode om in groep je talenten te ontdekken.

Materiaal: Talentenkaartjes

Verloop: Iedereen zit in een kring en krijgt 5 kaartjes uitgedeeld met op elk kaartje een talent. De spelleider telt telkens traag af van 3 naar 0 en dan geeft iedereen het talent dat het minste bij hem past naar zijn linkerbuur. Zo heeft iedereen telkens opnieuw 5 kaarten in de hand. Dit wordt zo'n tiental keer herhaald. Op het einde heeft iedereen een set kwaliteiten in zijn hand die bij hem passen.

Tip: Als er nog kaarten over zijn na het uitdelen kan je als spelleider zelf meedoen en af en toe een kaart die je krijgt van je rechterbuur of die je zou geven aan je linkerbuur verwisselen met een nieuwe kaart.



- **TOTEMISATIE**

Waarom kiezen voor deze methodiek?

Om dieper in te gaan op eigenschappen, talenten en persoonlijkheden van personen in de groep. Daarnaast zorgt de totemisatie ook voor een sterker samenhangingsgevoel en verbondenheid in de groep. Het biedt ook de kans om individuele of groepsgebonden talenten van leden en leiding in de kijker te plaatsen. En het is als individu een manier om stil te staan bij jezelf en je eigen sterktes en zwaktes te ontdekken.

Materiaal: Totem-checklist, Totemmap (vind je [online](#) of in één van de Hopper Winkels)

Verloop:

Een totemisatie is doorgaans opgedeeld in volgende 4 onderdelen:

1. Voorbereiding: De organisatoren van de totemisatie denken na over de opdrachten en de bezinning en kiezen de totems.
2. Bezinning: De totemisant denkt na over zichzelf, zijn inzet en engagement. De groep neemt de tijd om stil te staan.
3. Opdrachten: Er zijn zowel doe- als denkopdrachten.
4. Toekennen van de totem: De totemnaam wordt gegeven en bekendgemaakt aan de rest van de groep tijdens een sfeervolle ceremonie.

Om dit op een goede manier te doen, vergt dit dus een grondige voorbereiding. Voor meer info, inspiratie en voorbeelden verwijzen we jullie dan ook graag door naar de Totemmap van 'FOS-Open Scouting' en 'Scouts en Gidsen Vlaanderen'.



- **PLAK HET TALENT**

Waarom kiezen voor deze methodiek?

Leuke, korte energizer om elkaars talenten te benoemen en kennis te maken met elkaars (verborgen) talenten.

Materiaal: Papiertape en stiften

Verloop:

Iedereen krijgt 5 stukken papiertape en schrijft op elk een positieve eigenschap van zichzelf en kleeft deze willekeurig op een andere leider. De groep verspreidt zich over het spelterrein. Gedurende 5 à 10 min probeert iedereen de stukjes plakband terug op de eigenaar te klevan. Je haalt dus plakband weg bij de ene en plakt ze op een andere leider. Je mag ook diegene die op jou worden geplakt weer op iemand anders plakken waarvan je vindt dat die eigenschap wel past. Probeer zoveel mogelijk correcte eigenschappen op iemand te plakken. Wanneer het spel stopt wordt per persoon bekeken welke eigenschappen hij/zij heeft. De persoon die aan de beurt is zegt welke eigenschappen hij/zij zelf heeft geschreven, welke ook passen maar niet zelfbedacht, en welke kwaliteiten nieuw zijn.

Tips:

Als het moeilijk is om zelf 5 positieve eigenschappen te benoemen kunnen een aantal positieve eigenschappen op voorhand op de papierplakband staan en die worden dan verdeeld.

Om duidelijke en goede kwaliteiten te vinden: raadpleeg het kwaliteiten-spel of de talentenkaartjes.



- **TIJDSVERDELINGSGRAFIEK**

Waarom voor deze methodiek kiezen?

Iedereen krijgt een duidelijk beeld over waar anderen mee bezig zijn. Zo ontdek je het leven van je medeleider naast KLJ. Je kan dingen van een ander beter begrijpen. (Bv. Waarom x niet altijd op de KLJ kan zijn, omdat hij een studentenjob doet om zijn studies te kunnen betalen)

Door aandacht te hebben voor elkaars activiteiten naast KLJ leer je ook andere kwaliteiten kennen van elkaar.

Materiaal: Pennen en papier

Verloop: Elke leider tekent een grafiek met daarop alle activiteiten waar hij of zijn gedurende één week mee bezig is en de tijd die ze hieraan besteden. Je kunt categorieën voorop stellen of het vrij laten. Vb. school/werk – KLJ – andere hobby – tijd voor jezelf(lekker niets doen, vriend/in...). Je geeft elke deelnemer een grote cirkel waarop de activiteiten (in categorieën) worden aangebracht. Hoe meer tijd je besteed aan een bepaalde activiteit, hoe groter de taartpunt die je kleurt.

Zo krijg je een duidelijke cirkeldiagram die weergeeft hoeveel tijd je aan KLJ kan besteden, waar je nog allemaal mee bezig bent, ...

De diagrammen worden in groep besproken: Welke activiteiten doen de verschillende leiders? Welke talenten heeft men daar ontwikkeld en waarom steekt men graag veel tijd in deze activiteit? Hoeveel tijd steekt men in schoolwerk? Hoeveel tijd gaat naar andere hobby's? Hoeveel engagement kan men opnemen in jouw KLJ-afdeling?

Tip: Deze methodiek kan gecombineerd worden met de methodiek 'Rode en groene momenten'.



- **KWALITEITEN-BLACKBOX**

Waarom voor deze methodiek kiezen?

Leuke methode om elkaars talenten te benoemen

Materiaal: Pennen en papier, een doos, lijst met kwaliteiten of het kwaliteitspel

Verloop: Elke leider heeft een pen en papier, er is een 'blackbox' en lijst met kwaliteiten of leiding kan zelf kwaliteiten aangeven. Je kan ook kaartjes van het kwaliteitspel gebruiken. Er komt een kwaliteit op tafel, iedere leiding moet dan anoniem opschrijven bij wie hij vindt dat deze kwaliteit het best past. Als je dat hebt opgeschreven gaat je papier in de box. Als iedereen klaar is, haal je één voor één de namen eruit en kan je kijken wie er het meest met die bepaalde kwaliteit geassocieerd word. Je kan een bespreking doen waarbij de anderen feedback kunnen geven over waarom ze iemand deze kwaliteit hebben gegeven. Probeer ook eens andere kwaliteiten dan creatief, speels, humoristisch sportief

Tip: Om de anonimiteit te garanderen kan je ook al namen op voorhand schrijven en aan iedereen uitdelen.



- **TALENTEN-PICTIONARY**

Waarom voor deze methodiek kiezen?

Op een creatieve manier elkaars talenten ontdekken.

Materiaal: Pennen en papier

Verloop: Iedere persoon bedenkt positieve eigenschappen van zichzelf en associeert deze met een dier. Maak groepjes van 3 à 5 personen. Teken om de beurt je dier in het groepje. De andere personen in je groep moeten het dier dat jij tekende associëren met eigenschappen. De eigenschappen die aan het dier toegekend worden, worden opgelijst. Nadien moet je zeggen welke eigenschappen je jezelf had toegekend, welke eigenschappen overeenkomen en welke totaal nieuw zijn en of ze kloppen of niet. Dit doe je voor elke persoon in de groep.



- **TALENTEN GETEST**

Waarom kiezen voor deze methodiek?

Op een snelle manier een aantal talenten van jezelf ontdekken.

Materiaal: Internet en pc/gsm/tablet

Verloop: Online zijn er een heleboel gratis testjes te vinden waarmee je je talenten kan ontdekken. Bijvoorbeeld: www.16personalities.com of www.123test.nl > persoonlijkheidstesten > DISC.

Tip: Let op met de betrouwbaarheid van deze testen. Niet elke test is even wetenschappelijk, maar met een kritisch oog kan je er vaak wel je talenten uithalen. Als je enkele testjes doet zie je bepaalde eigenschappen waarschijnlijk vaker terugkomen. De kans is groot dat dit één van jouw talenten is!

- **MIND-WEB**

Waarom voor deze methodiek kiezen?

Op een creatieve manier elkaars talenten ontdekken.

Materiaal: Tijdschriften/kranten, scharen en lijm, verf en penselen, pennen, stiften, potloden, papier,...

Verloop: De leidersploeg wordt verdeeld in groepjes van 3 tot 5 personen. Elk groepje maakt een collage voor ieder lid van de groep. Je mag knippen en plakken uit tijdschriften, verf gebruiken, schrijven, De collage of de mindweb, moeten gaan over de persoon in zijn totaliteit. Op elke collage komen verschillende thema's zoals: lievelingseten, lievelingskleur, favoriete leeftijdsgroep, geluksgetal, positieve eigenschappen, de kleur waarmee je die persoon associeert, andere hobby's, idool, valt in zwijm voor ... , dingen waar die persoon goed in is, ...

Deze mindweb wordt gemaakt voor de persoon waar het over gaat met wat hij/zij aangeeft. Er mag aangevuld worden met wat anderen vinden dat er moeten op staan. Als iedereen klaar is of na afgesproken tijd maak je een soort tentoonstelling van de mindwebs. De andere groepjes kunnen raden welk mindweb bij welke persoon hoort.



...om talenten te ontwikkelen

- **7 DWERGEN**

Waarom kiezen voor deze methodiek?

Een methode om elkaars talenten te ontdekken, in te zetten en te versterken.

Materiaal: Pennen en papier

Verloop: Sneeuwwitje heeft 7 dwergen om voor haar dingen te doen waar zij niet goed in is. Naar haar voorbeeld gaan we ook onze eigen dwergen zoeken. Iedereen schrijft 7 (je kan ook beginnen met minder, bv. 3) dingen op waarvan je vindt dat je er niet goed in bent. Dit kunnen heel specifieke taken zijn zoals bv. uitgaven bijhouden, contracten bijhouden, denken op lange termijn, materiaal klaarleggen, activiteit inkleden,... Daarna gaat iedereen op zoek naar zijn/haar "dwergen". Een "dwerg" is iemand die jou helpt bij jouw werkpunt. Dit is niet per se diegene die de taak voor jou doet, maar het kan ook iemand zijn die je er aan herinnert dat je iets moet doen of iemand die eens met jou samenzit om zijn eigen aanpak uit te leggen. Jouw dwergen hoeven niet per se lid te zijn van je leidingsploeg, maar kunnen ook je ouders, vrienden of andere KLJ'ers zijn. Zo kan je elkaar versterken.

Als je geen dwerg vindt die jou kan versterken zijn er nog twee mogelijke opties. De eerste is een tool zoeken die je kan helpen om de taak toch makkelijker te maken (bijvoorbeeld een kasboek in Excel, een agenda, notitieboekje,...). Wanneer geen van voorgaande van toepassing zijn, is de laatste optie het aanvaarden van dit werkpunt. Dit zorgt ervoor dat je geen energie verspilt aan frustraties.

Let wel: dit is de laatste optie, je mag niet te snel naar deze stap overgaan. Het kan ook zijn dat je later toch kan kiezen voor één van voorgaande opties. Bijvoorbeeld een nieuw bestuurslid of tool die jou kan helpen bij een taak waar je minder goed in bent. Op deze manier leer je ook je eigen talenten ontdekken. Zo kan het jou opvallen dat er verschillende mensen uit jouw leidingsploeg ergens moeilijkheden mee hebben, terwijl jij dit eigenlijk wel goed kan.



- **OPLIJSTEN EN CLUSTEREN**

Waarom kiezen voor deze methodiek?

Om een overzicht te krijgen van de talenten in je team en je groep te versterken.

Materiaal: Pennen en papier, talentenkaartjes

Verloop: Maak een lijstje van mogelijke talenten of kwaliteiten. Je kan bijvoorbeeld de talentenkaartjes gebruiken of je kan zelf een lijstje samenstellen. Laat iedereen van je leidings- en bestuursploeg zijn top 5 talenten aanduiden in de lijst. Als ze nog een talent of kwaliteit hebben dat niet in de lijst staat kunnen ze dit zelf nog aanvullen. Afhankelijk van de grote van je leidingsploeg kan je een overzicht geven van wie welke talenten bezit of per talent hoeveel personen dit bezitten. Zo kan je analyseren waar de unieke talenten zitten, welke talenten veel aanwezig zijn (dus waar je als groep sterk in bent) en welke talenten je mist in groep.



- **KERNKWADRANT VAN OFMAN**

Waarom kiezen voor deze methodiek?

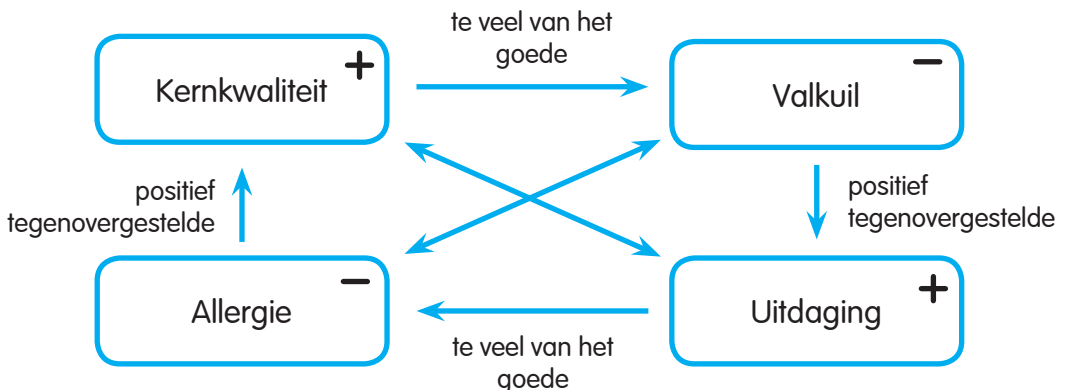
Om zich met de leidingsploeg verder te verdiepen in kwaliteiten kan je kernkwadranten maken, zo ontdek je uitdagingen om verder te groeien.

Materiaal: Duidelijk schema van de theorie over kernkwadranten

Verloop:

Zoek een kwaliteit die bij je past. Bij elke kwaliteit hoort een valkuil, uitdaging en allergie. Ga op zoek naar hoe je je kwadrant kan vervolledigen. Door samen met anderen na te denken, kom je vaker op een precieze omschrijving van je talent en bijhorende valkuil, allergie en uitdaging. Als iedereen van de leidingsploeg een kernkwadrant heeft ga je shoppen bij elkaar. Je gaat op zoek naar wie je aanvult en je leert de anderen beter kennen.

Met een kernkwadrant kan je ook onderlinge relaties beter begrijpen. Je ontdekt van wie je kan leren (de kernkwaliteit van de ene is een uitdaging voor de andere). Soms kom je te weten waarom je met die ene persoon soms minder goed overeen komt (mijn allergieën zijn de valkuilen van een ander).



Tips:

Je kan in elk vakje van het kwadrant beginnen. Soms is het gemakkelijker om je eigen valkuil te benoemen en van daaruit je talenten te ontdekken. Laat je inspireren door een lijst van kwaliteiten/valkuilen (van het kwaliteitspel of online).

...om talenten in de kijker te zetten

- **TADA LIJSTJE**

Waarom kiezen voor deze methodiek?

Methodiek om een bestuursvergadering op een positieve manier afsluiten.

Materiaal: papier, balpen

Verloop: Verschillende afdelingen verwerken een to do-lijst in het verslag van hun vergadering. De volgende vergadering wordt dan bekeken welke taken reeds gedaan werden en welke nog niet. Een 'TADAA-lijst' is een lijst van zaken die werden gerealiseerd door één of meerdere bestuursleden de afgelopen weken/maanden. Zo zet je iedereen eens in de spotlight en wordt waardering geuit voor wat iemand kan en/of welke inspanningen men deed. Het kan ook een bron van inspiratie zijn tussen de verschillende bestuursleden, maar bijvoorbeeld ook tussen de verschillende leeftijdsgroepen.



- **BESTUURSVERGADERINGEN MET EEN PLUIM**

Waarom kiezen voor deze methodiek?

Methodiek om de sfeer in de bestuurs-/leidingsploeg te bevorderen

Materiaal: Balpen, pluimenkaartjes (vind je via www.klj.be of je Pedagogisch Medwerker)

Verloop: Voorzie elke bestuursvergadering een stapeltje “pluimen”. Op het einde van de vergadering is het de ‘pluimen-ronde’ en kunnen jullie elkaar een pluim geven voor iets wat hij/zij de afgelopen weken gedaan heeft. Zo sluiten jullie de vergadering altijd af met een goed gevoel.



- **TALENT MOMENT**

Waarom kiezen voor deze methodiek?

Methodiek om een bestuursvergadering op een positieve manier afsluiten.

Materiaal: 10-tal bloemetjes per bestuurslid

Verloop: Om iemand te bedanken worden vaak bloemen gegeven. Waarom zouden we in de afdeling ook niet wat vaker aan elkaar een bloemetje geven? Het is geen moeite en de sfeer verbetert er enorm door. Zorg voor een blad met een 10-tal bloemetjes. Daag de bestuursleden uit om tegen het einde van het werkjaar alle bloemetjes te hebben gebruikt. Voorzie elke vergadering een moment waarbij bloemetjes kunnen worden uitgedeeld aan elkaar.

Tip: Dit moeten uiteraard geen bloemetjes te zijn, maar kunnen eventueel ook iets anders zijn dat jouw afdeling typeert.

... om taken te verdelen in de bestuursploeg

- **ELKE TAAK ZIJN TALENTEN**

Waarom kiezen voor deze methodiek?

Bij de start van het werkjaar helpt deze methodiek ervoor dat functies binnen het bestuur niet alleen verdeeld worden o.b.v. ervaringen, maar ook naargelang ieders talenten en competenties.

Materiaal: Talentenkaartjes en/of het kwaliteitsspel, flappen en stiften

Verloop:

- Deel 1: Talenten koppelen aan bestuursfuncties

Verdeel de groep in duo's of trio's. Elk duo/trio krijgt een bepaalde functie voor zich en bepaalt welke taken en dus bijhorende talenten voor deze functie belangrijk zijn. Indien de bestuursleden nog weinig vertrouwd zijn met een bepaalde bestuursfunctie, kan een functie-omschrijving (zie www.klj.be/leiding-bestuur) een handig hulpmiddel zijn. Op een flap schrijven ze bij hun bestuursfunctie de talenten die een persoon in deze functie zeker moet bezitten.

Na 5 minuten wordt de flap doorgegeven en mag het volgende groepje aanvullen of wijzigen. Dit doe je zo enkele keren tot je genoeg input kreeg.

Daarna wordt dit in grote groep voorgesteld en komt men tot een besluit komen over welke talenten aansluiten bij bepaalde functies.

- Deel 2: Talenten koppelen aan bestuursleden

Dit kan je doen aan de hand van de methodieken om talenten te ontdekken (blz. 18-26).

- Deel 3: Bestuursfuncties en bestuursleden aan elkaar koppelen.

De talentenkaartjes kunnen een hulpmiddel zijn bij het verdelen van bestuursfuncties, om te kunnen inschatten welke talenten nodig zijn, of verder ontwikkeld moeten worden, wanneer men deze functie inneemt.

Let op! Deze talenten mogen niet gebruikt worden als een soort van controlesysteem waarbij je nagaat of iemand al deze talenten al dan niet bezit, vooraleer hij/zij een specifieke functie moegen innemen.

De talentenkaartjes zijn uiteraard ook gewoon te gebruiken zonder de functies. We zorgden ervoor dat je als afdeling even goed ook enkel met de talenten aan de slag kan, zonder dat je deze aan een bepaalde functie koppelt.

En uiteraard mag niets jullie tegenhouden om zelf nog extra kaartjes te maken met talenten die ontbreken en die wel degelijk aanwezig zijn in jullie bestuursploeg. Een grote verscheidenheid aan talenten is echt wel een sterkte in jullie team!



