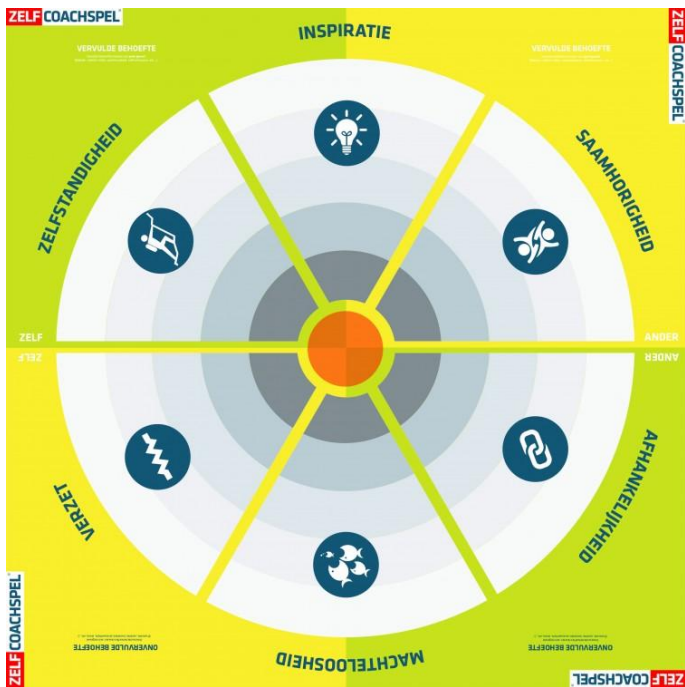


ZELF COACHSPEL

Persoonlijk logboekje

Naam	<input type="text"/>
Organisatie	<input type="text"/>



Dit boekje is uitgegeven ter ondersteuning van deelnemers aan het ZelfCoachSpel.

www.zelfcoachspel.info

Het wordt ter beschikking gesteld om een eigen verslag bij te houden van persoonlijke ervaringen en overdenkingen.

Het boekje mag onbeperkt voor eigen gebruik ingezet en vermenigvuldigd worden.

Indien gebruikt als onderdeel van andere publicaties geldt het auteursrecht.

In dat geval dient de bron vermeld te worden.

Uitgave 1 September 2014

1^e editie

ISBN/EAN 978-90-822305-0-5

NUR 100

2^e editie 16 april 2024

Uitgegeven door AplusZ

Amssterdam

www.AplusZ.nl

Onder auteurschap van Jan Schalkx

Introductie ZelfCoachSpel

Het ZelfCoachSpel biedt speelse vormen van exploratie voor teams in de eigen context, als kapstok voor een inhoudelijk zelfgestuurd ontwikkelingsproces.

Vandaar de naam ZelfCoachSpel.

De bijzondere structuur biedt kansen om op positieve wijze vorm te geven aan een bevredigend teamproces, waarbinnen het individu gehoord en gerespecteerd wordt.

De inhoud wordt bepaald door de opdracht vanuit de organisatie in wisselwerking met de actuele context en de bevindingen van de teamleden.

Kennis, ervaring en beleving van de teamleden zijn het werkkapitaal van de organisatie.

Meerdere ervaringsniveaus worden aangesproken in een relaxte sfeer.

Hart, hoofd en handelen krijgen een kans om meer in lijn te komen met teamdoelen.

Het is de taak van de spelleider om dit proces mogelijk te maken en vaardigheden in zelfsturing te versterken.

Stukje theorie

Handelen

Ons handelen en doen wordt gekleurd door hoe wij denken en voelen over de dingen.

Mentale plaatjes

In de literatuur worden dit schema's ofwel mentale plaatjes genoemd. Ze zijn nodig om ons een beeld te vormen van de wereld.

Die mentale plaatjes zijn altijd gekoppeld aan meer of minder heftige emoties.

Emoties

Emotie komt van het Latijnse woord "émovéré" en betekent "in beweging".

Emoties vormen als uiting van dieper liggende gevoelens, behoeften en drijfveren de kracht achter ons handelen en gedrag.

Weg van de pijn en het ongemak

Onze grootste drijfveer is te ontkomen aan pijn en ongemak. Hoe heftiger hoe groter de drang.

In lijn handelen

Als ons handelen in lijn is met wat we voelen en nodig hebben, kunnen we optimaal functioneren. Dat geeft ons een stevige plek in de wereld.

Meer over mentale plaatjes

Mentale plaatjes kan je bestempelen als innerlijke stemmen, die gevoed zijn door je ervaringen. Het zijn schema's voor je denken, hoe je de wereld ervaart en je handelen. Kort door de bocht zijn er 3 soorten mentale plaatjes.

- Realistische (als je van de kerktoren springt, doet dat pijn)
- Belemmerende (je gelooft je moeder, die altijd beweerd heeft, dat je niet voor jezelf kan zorgen)
- Stimulerende (je acht jezelf in staat gitaar te leren spelen)

Belemmerende gedachten spelen een grote rol in ons leven. Zij zijn in staat je potentieel op alle vlakken in je leven te beperken.

We zien de wereld dan niet helemaal zoals hij is. Het maakt, dat we vaak tegen dezelfde problemen aanlopen.

Stimulerende gedachten daarentegen laten mogelijkheden open en bieden ruimte voor nieuwe ervaringen en gevoel van vrijheid.

Als ons handelen niet in lijn is

Enkele voorbeelden

- Je weet dat roken slecht is, maar doet het toch.
Wat maakt, dat je iets doet wat ongezond is voor je conditie, terwijl je de risico's kent?
- Je sportcoach heeft je verteld, dat je door je pijn heen moet trainen, om beter te worden.
Wat maakt, dat je denkt dat iets goed voor je is, terwijl het je schaadt?
- Na een aantal jaren hard werken, heb je succes, maar het voelt niet goed.
Hoe komt het, dat je zoveel energie ergens in steekt en daar niet gelukkig van wordt?
- Er is gezelligheid en steun binnen je team, toch mis je iets.
Waar komt het vandaan, dat je je niet helemaal happy voelt, terwijl daar geen zichtbare aanleiding voor is?

In alle gevallen is je mentale plaatje niet helemaal in lijn met je gevoel en je behoeften.

Dat kan een reden zijn om het te onderzoeken.

Flexibiliteit van de hersenen

Je hersenen zijn zeer flexibel. Uit modern onderzoek, blijkt het enorme aanpassingsvermogen van onze hersenen.

Mensen kunnen op latere leeftijd nog piano leren spelen, schilderen of verhalen schrijven.

Je bent in staat je persoonlijke situatie te herwaarderen, de mentale plaatjes in je hoofd aan te passen.

Succesfactoren voor coaching

- 1 De motivatie van de coachee
- 2 De relatie met de coach
- 3 De methodiek en de techniek

Als je dit geïnteresseerd leest, is je eerste slag al binnen. Je bent gemotiveerd.

Slag twee. Een goede coach zorgt voor een goede relatie. Je bent je eigen coach en het laatste wat je wenst is wel een slechte relatie met jezelf.

De methodiek en de techniek wordt je hier aangeboden en is met wat oefening en uitleg makkelijk te leren. Het helpt je te reflecteren. En dat is dan slag drie.

Hoe dit boekje te gebruiken?

De spelleider zal je stapsgewijs door het spel leiden. Dit boekje gebruik je om je persoonlijke bevindingen te noteren.

Het formaat is met opzet klein. Dat maakt het makkelijk om bij je te hebben en te gebruiken.

Naast vaste items is er ruimte voor eigen notities, dingen die je je te binnen schieten, opvallen, eureka-momenten, planning, vragen etc.

Als leidraad komen stapsgewijs aan bod:

- team-opdracht
- zelf-assessment
 - gevoelswaardering
 - sterke kanten
 - invloedsferen
- je eigen spoor zetten
- evaluatie en borging

Naarmate het proces vordert, kun je naar eigen goeddunken een aantal fases opnieuw aandacht schenken, doorlopen en doorleven.

Succes!

2 Zelf-assessment

Je staat sterker, als je je eigen situatie kent en hoe je die persoonlijk waardeert.

Goed inzicht hierin is van belang voor de richting van je persoonlijke keuzes en je leerproces.

Afhankelijk van je eigen behoefte of op aangeven van de spelleider, kan je gebruik van maken van de handreikingen in dit logboekje.

Hieronder de kapstokken voor de exploratie van je persoonlijke context.

2.1 Gevoelswaardering

- Hoe ervaren ik de teamopdracht?
- Hoe wil ik me voelen in mijn werk?

2.2 Sterke kanten

- Wat doe ik van nature (talent)?
- Wat weet en kan ik (kennis en ervaring)?
- Wat ben ik (karakter en eigenschappen)?
- Wat wil ik (ambitie en intentie)?

2.3 Invloedsferen

- Geen verandering mogelijk (acceptatie)
 - De ander (beïnvloeden en manipuleren)
 - Mezelf (trainen, oefenen, kiezen)
-

2.1 - Je gevoelswaardering

Motivatie komt voort uit je gevoel.

Het komt van het Latijnse woord “émovéré” en betekent “in beweging”.

“Wat beweegt jou in je werk?”, kan niet anders dan een belangrijke vraag zijn. Daar kom je achter door gedifferentieerd naar je gevoel te kijken en dat te onderzoeken.

Voordat het spel begint, vragen we je aan de hand van 2 vragen een scorelijstje in te vullen.

- Hoe ervaar ik de teamopdracht nu?
- Hoe wil ik me voelen in mijn werk?

Er zijn 24 items die je kan scoren met een cijfer.

Geef steeds aan in hoeverre je het gevoel ervaart:

- | | | |
|------------|---|---|
| • Niet | = | 0 |
| • Beetje | = | 1 |
| • Redelijk | = | 2 |
| • Nogal | = | 3 |
| • Veel | = | 4 |
| • Helemaal | = | 5 |

Zoek een rustig moment en neem je tijd.

Uitleg over de cirkel

Positieve ervaringen (bovenkant)

Als onze behoeften, drijfveren, verlangens bevredigd worden, ervaren we positieve gevoelens.

Negatieve ervaringen (onderkant)

Als onze behoeften, drijfveren, verlangens gefrustreerd worden, gaat dat gepaard met negatieve gevoelens.

Overlevingsdrang en autonomie (linkerkant)

Je fundamentele drang, om jezelf staande te houden en een plek te geven. (verzet en zelfstandigheid).

Verbondenheid en contact (rechterkant)

Drijfveer om onderdeel te zijn van een sociale context (saamhorigheid en afhankelijkheid).

6 Typeringen

Afhankelijkheid, machteloosheid, zelfstandigheid, verzet, inspiratie en saamhorigheid als beeld voor hoe je een situatie ervaart.

Weg van de pijn en angst

De natuurlijke behoefte om pijn en ongemak te vermijden en daaraan te ontsnappen.

De cirkel als levenswiel

Een voorbeeld

- Je hebt een fijn team. Jullie voelen elkaar aan. Het gevoel van **“saamhorigheid”** is groot.
- Het team wordt door reorganisatie uit elkaar gehaald, functies en taken verschuiven. Plots wordt je je bewust van je **“afhankelijkheid”**.
- Je kan er niets aan veranderen. Het wordt je koud op je bordje gelegd. Je voelt je eigen **“machteloosheid”** in deze.
- Tegen deze status quo ga je in **“verzet”**. Je besluit te solliciteren, in de OR te gaan of er maar het beste van te maken.
- Als je er dan slaagt voel je de kracht van je **“zelfstandigheid”**.
- Met dit vernieuwde zelfvertrouwen kan je weer **“inspiratie”** beleven.
- Een nieuwe fase van delen **“saamhorigheid”** en delen met je collega's treedt in.

Het centrum van de cirkel

De **“Boeddha-positie”**, als de positie van waaruit je je situatie onthecht bekijkt.

De plek van mindfulness en meditatie.

Scores actueel ervaren
“Hoe ervaar ik de teamopdracht?”

1	Dat het me bevrijdt	
2	Dat het me verlamt	
3	Dat ik graag wil bijdragen	
4	Dat er veel onduidelijkheid is	
5	Dat we er samen uitkomen	
6	Dat ik er niet mee eens ben	
7	Dat ik mezelf kan blijven	
8	Dat het een klap in mijn gezicht is	
9	Dat mijn inbreng hier belangrijk is	
10	Dat ik het me tegenstaat	
11	Dat het me in mijn kracht zet	
12	Dat ik kwijt kan wat ik te melden heb	
13	Dat ik niet alleen sta	
14	Dat ik mijn zekerheid kwijt ben	
15	Dat het bij mij weerstand oproept	
16	Dat het een mooie uitdaging is	
17	Dat ik onzeker ben over mijn rol	
18	Dat het me hopeloos stemt	
19	Dat ik me niet gehoord voel	
20	Dat we elkaar respecteren	
21	Dat dit team kansen biedt	
22	Dat ik de boot mis	
23	Dat het zinvol is	
24	Dat er veel spanning is	

Scores gewenst ervaren
“Hoe wil ik me voelen in mijn werk?”

1	Dat het me bevrijdt	
2	Dat het me verlamt	
3	Dat ik graag wil bijdragen	
4	Dat er veel onduidelijkheid is	
5	Dat we er samen uitkomen	
6	Dat ik er niet mee eens ben	
7	Dat ik mezelf kan blijven	
8	Dat het een klap in mijn gezicht is	
9	Dat mijn inbreng hier belangrijk is	
10	Dat ik het me tegenstaat	
11	Dat het me in mijn kracht zet	
12	Dat ik kwijt kan wat ik te melden heb	
13	Dat ik niet alleen sta	
14	Dat ik mijn zekerheid kwijt ben	
15	Dat het bij mij weerstand oproept	
16	Dat het een mooie uitdaging is	
17	Dat ik onzeker ben over mijn rol	
18	Dat het me hopeloos stemt	
19	Dat ik me niet gehoord voel	
20	Dat we elkaar respecteren	
21	Dat dit team kansen biedt	
22	Dat ik de boot mis	
23	Dat het zinvol is	
24	Dat er veel spanning is	

2.2 - Je sterke kanten

Welke persoonlijke krachten kan je aanboren met betrekking tot de teamopdracht. Laat je leiden door de onderstaande items?

- Kennis/ervaring (ontwikkelde vaardigheden)
- Doen/talent (natuurlijk handelen en kunnen)
- Karakter/eigenschappen (zoals je bent)
- Willen/ambitie (wat je wil bereiken)

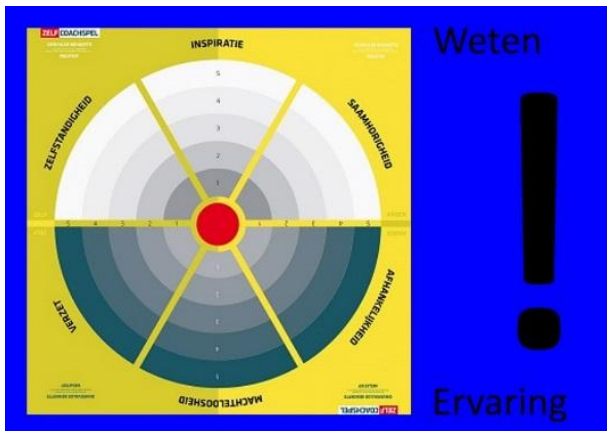
Gebruik de kaarten met een uitroepteken en geef een kernachtige beschrijving op de achterkant.

Beschrijf vervolgens op de kaarten met vraagteken, wat je nog wil laten zien of ontwikkelen.

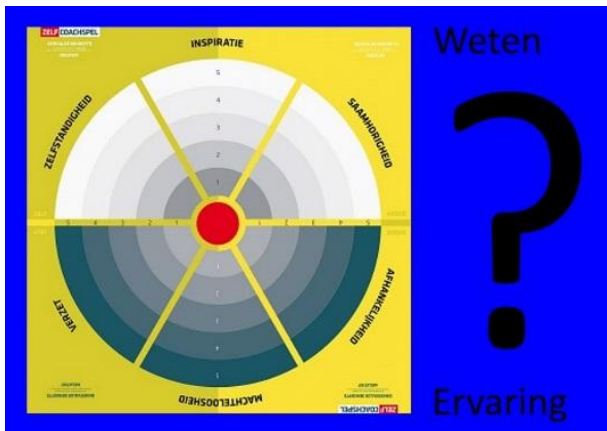
Belangrijk voor het benoemen van je invloedsferen

- Neem in alle rust de tijd, die je nodig hebt.
 - Maak een keuze voor dingen, die je nog wil ontwikkelen bij jezelf. Focus je op één ding, waar je iets mee wil.
 - Check ook je realistische, belemmerende en stimulerend gedachten hierbij.
 - Benoem alleen zaken, waar je je goed bij voelt en die je werkelijk in je kracht zetten.
 - Markeer je gevoelsmatige positie op de cirkel ten aanzien van je beschreven kracht.
-

Je feitelijke ervaring en kennis



Wat je eventueel wilt ontwikkelen



Je natuurlijk talent en handelen



Wat je eventueel wilt ontwikkelen



Je grondhouding en karakter



Zijn



Karakter

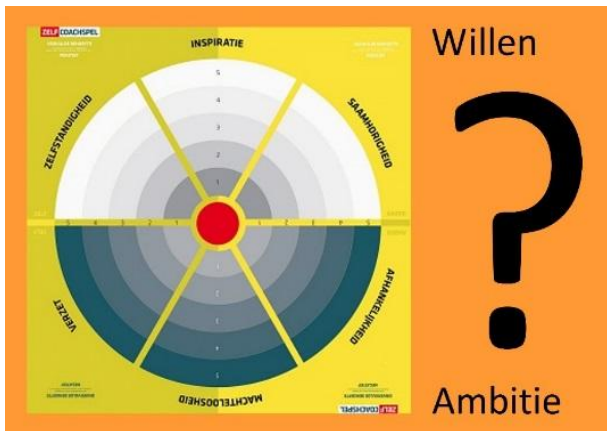
Wat je eventueel wilt ontwikkelen



Je ambitie en wensen



Wat je eventueel wilt ontwikkelen



2.3 - Je invloedsferen

Er zijn zaken, waar je invloed op kunt uitoefen en zaken, waar je niets mee kan.

Om te weten waar je wat aan kan doen, onderscheiden we hier drie sferen van invloed.

R. Covey noemt ze kringen van invloed.

- **Situatie zonder invloed**
Iets veranderen aan de situatie is verspilling van energie. Accepteren en alternatieven zoeken is het antwoord.
- **Situatie met invloed op anderen**
Door goed communiceren en slim anders organiseren, verander je de situatie.
- **Situatie met invloed op jezelf**
Door jezelf te trainen of ander gedrag te vertonen, kun je de situatie veranderen.

Je weet hoe je jezelf wilt voelen in je werk en je hebt je krachten onderzocht. Nu ga je op zoek naar je invloedsferen.

In de eerste tabel geef je met een kernwoord aan waar voor jou kansen liggen.

In de tweede tabel benoem je kernachtig je belangrijkste ontdekkingen. Wat en hoe.

Op welke ervaring heb je invloed?

	Niet	Indirect	Direct
Afhankelijkheid			
Machteloosheid			
Verzet			
Zelfstandigheid			
Inspiratie			
Saamhorigheid			

Beschrijf je belangrijkste inzichten?

Geen invloed

Probleem met acceptatie en daaraan verbonden keuzes

Invloed op anderen

Haalbare invloed op je omgeving of andere mensen

Invloed op jezelf

Kans om door oefening of anders handelen effect te sorteren

3 Spoor uitzetten

Het spoor en de stap

Sporen worden gemaakt door meerdere stappen te zetten. Figuurlijk vormt het spoor de lange termijn en de stap de korte termijn.

Lange termijn

Lange termijn doelen moeten bij je passen.

Je wilt niet aan het eind van de rit erachter komen, dat je uitgeput bent en er niet vrolijk van wordt.

Korte termijn

De korte termijn kenmerkt zich door het nemen van een kleine haalbare hindernis.

Kies en noteer een doel wat op termijn haalbaar is, dat bij je past en dat een leuke uitdaging voor je is.

Het visualiseren van je proces

Bepaal steeds haalbare stappen voor jezelf en geef jezelf een cijfer. Herhaal dit tot je tevreden bent.

Geef een cijfer voor waar je nu staat met je doel									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Met welke haalbare stap zou je een stukje opschuiven?									
Geef jezelf opnieuw een cijfer en herhaal het proces tot je tevreden bent									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Je volgende haalbare stap									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Je volgende haalbare stap									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Je volgende haalbare stap									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Je volgende haalbare stap									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Je volgende haalbare stap									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Je volgende haalbare stap									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Door het zo in te schalen, zie je je progressie.

Geniet van je succes en inspireer jezelf om je eigen potentieel op een prettige en ontspannen manier te ontplooiën.

Hoe ervaar je de situatie nu?

- Hoe ervaar ik de teamopdracht nu?
- Hoe voel ik me nu in mijn werk?
- Welke positie op de cirkel heb je inmiddels ingenomen?

Wat is er veranderd?

- In de organisatie?
- In de uitvoering van je eigen taken?
- In de samenwerking?

Borgen

- Gebruik je logboekje en houdt je plannen vast
- Maak eventueel nieuwe afspraken binnen het team over taken en werkprocessen

Maak het leuk

- Gebruik je buddy als steun bij alle verandering
 - Geniet van je resultaten
 - Ga het vieren met jezelf, je buddy of je team
 - Houdt je gevoelsthermometer op temperatuur
-

Scores actueel ervaren
“Hoe ervaar ik de teamopdracht?”

1	Dat het me bevrijdt	
2	Dat het me verlamt	
3	Dat ik graag wil bijdragen	
4	Dat er veel onduidelijkheid is	
5	Dat we er samen uitkomen	
6	Dat ik er niet mee eens ben	
7	Dat ik mezelf kan blijven	
8	Dat het een klap in mijn gezicht is	
9	Dat mijn inbreng hier belangrijk is	
10	Dat ik het me tegenstaat	
11	Dat het me in mijn kracht zet	
12	Dat ik kwijt kan wat ik te melden heb	
13	Dat ik niet alleen sta	
14	Dat ik mijn zekerheid kwijt ben	
15	Dat het bij mij weerstand oproept	
16	Dat het een mooie uitdaging is	
17	Dat ik onzeker ben over mijn rol	
18	Dat het me hopeloos stemt	
19	Dat ik me niet gehoord voel	
20	Dat we elkaar respecteren	
21	Dat dit team kansen biedt	
22	Dat ik de boot mis	
23	Dat het zinvol is	
24	Dat er veel spanning is	

Scores gewenst ervaren
“Hoe wil ik me voelen in mijn werk?”

1	Dat het me bevrijdt	
2	Dat het me verlamt	
3	Dat ik graag wil bijdragen	
4	Dat er veel onduidelijkheid is	
5	Dat we er samen uitkomen	
6	Dat ik er niet mee eens ben	
7	Dat ik mezelf kan blijven	
8	Dat het een klap in mijn gezicht is	
9	Dat mijn inbreng hier belangrijk is	
10	Dat ik het me tegenstaat	
11	Dat het me in mijn kracht zet	
12	Dat ik kwijt kan wat ik te melden heb	
13	Dat ik niet alleen sta	
14	Dat ik mijn zekerheid kwijt ben	
15	Dat het bij mij weerstand oproept	
16	Dat het een mooie uitdaging is	
17	Dat ik onzeker ben over mijn rol	
18	Dat het me hopeloos stemt	
19	Dat ik me niet gehoord voel	
20	Dat we elkaar respecteren	
21	Dat dit team kansen biedt	
22	Dat ik de boot mis	
23	Dat het zinvol is	
24	Dat er veel spanning is	

Tips & tricks

Mindfulness en meditatie

Stress en overmaat aan prikkels zijn bedreigend voor je gezondheid en het ervaren van positieve gevoelens. Een gezonde manier van ontspannen is van levensbelang.

Mindfulness en meditatie helpen je om te gaan met stress en een overmaat aan prikkels.

Sporten en wandelen, om je hoofd leeg te maken zijn ook uitermate effectief.

Buddy

Zoek een buddy, die je kan vertrouwen, om mee te sparren, gehoord te worden, rollen te spelen, etc. Zorg dat je niet alleen staat, maar vraag om steun.

Herhaling

Zelfcoaching is een cyclus, die je steeds kan herhalen. Het vraagt enige oefening, die leidt tot steeds toegankelijker reflectie op je eigen situatie.

Hardnekkige pijnpunten

Sommige pijnpunten zijn zo hardnekkig, dat het raadzaam is een goede professionele hulpverlener te raadplegen.

In je werk kun je denken aan een mediator of vertrouwenspersoon.

Verantwoording

Er is bij mijn weten geen enkele methode of techniek 100% waterproof en effectief gebleken. Zo ook niet deze vorm van zelfcoaching.

Er zijn wel succesfactoren voor coaching bekend

- 1 De bereidheid van de coachee
- 2 De relatie met de coach
- 3 De methodiek en de techniek

De eerste twee verzorg je zelf. De motivatie komt uit jezelf en je bent je eigen coach.

De methodiek en de techniek wordt je hier aangeboden en is met wat oefening en uitleg makkelijk aan te leren.

Belangrijke bronnen

- *Het verdeelde gemoed*
Prof. H.J. Hermans
 - *The speed of trust* (kringen van invloed)
R. Covey
 - *Oplossingsgericht coachen*
Insoo Kim & Peter Szabo
 - *Play*
Stuart Brown
 - *Ons feilbare denken*
Daniel Kahneman
-

Auteur Jan Schalkx

1 September 2014
1^e editie

16 april 2024
2^e editie

AplusZ
www.AplusZ.nl

ISBN/EAN 978-90-822305-0-5
NUR 100