

# Leidraad

## voor het ontdekken van sterktes van de prestarter

Bron: Bouwen, G., Meeus, M. (2011) Vuurwerkt. Met talent toekomst maken. Lannoo Campus.

Op basis van de Vuurwerkmethode wordt een leidraad uitgeschreven voor de coach om te ontdekken waar de coachi goed in is, wat zijn sterktes zijn, die ingezet kunnen worden in het ondernemersconcept. Via een vraagtechniek wordt op zoek gegaan naar **de sterktes van de prestarter**. Sterktes kunnen competenties zijn of talenten. Het is niet de bedoeling het onderscheid tussen beiden duidelijk te maken, en zowel competenties als talenten te ontdekken, maar op zoek te gaan naar waar de prestarter goed in is of door gedreven wordt zodat deze sterktes meegenomen kunnen worden in de ontwikkeling van het concept.

Vuurwerkt is specifiek voor **coaching van individuen**, in groep werken kan ook. De dynamiek van de groep kan heel stimulerend zijn. Bovendien kunnen in groepen nieuwe inzichten ontstaan, en die zijn soms heel verrijkend.

### 1. Inleidende begrippen

Vuurwerkt =

een begeleidingsstijl die begeleiders helpt het beste in de mensen naar boven te halen. Vuurwerkt vertrekt vanuit het beste dat mensen hebben: hun talent en hun bezieling.

Competenties (SERV) =

“de reële en individuele capaciteit om kennis, vaardigheden en attitudes in het handelen aan te wenden, in functie van concrete, dagelijkse en veranderende werksituaties en in functie van persoonlijke en maatschappelijke activiteiten”. Het gaat over wat je kent of kunt en over je instelling. Ze komen tot uiting in je gedrag. Ze zijn observeerbaar en ook meetbaar en ontwikkelbaar.

Talent (Van Dale)=

“een aangeboren vermogen om iets goed te kunnen: een gave, begaafdheid, aanleg.” Begaafdheid is dan de kiem van ontwikkeling. Pas wanneer je vanuit een oprecht en volgehouden enthousiasme in die persoonlijke aanleg investeert en bepaalde competenties ontwikkelt, wordt die gave een zichtbaar en inzetbaar talent. Talent is dus door oefening en volharding ontwikkelde begaafdheid. Talent doet mensen vanuit een natuurlijke en haast vanzelfsprekende manier zins of zo handelen, schijnbaar moeiteloos en met liefde en plezier.

Bezieling (Van Dale) =

“geestdrift, geïnspireerd of enthousiast zijn” het is de ervaring van met veel zin dingen te doen: de waarden en thema's die voor jou belangrijk genoeg zijn om er wat voor te doen, de omgeving waarin je jezelf op je gemak voelt, de voor jou belangrijke anderen, de doelen die je nastreeft in je leven, de richting waarin je wilt groeien. Bezieling betekent ook je verbonden voelen met je persoonlijke diepere kern, met het grotere geheel.

Met competentiemanagement streven organisaties naar een zo groot mogelijk rendement van de menselijke mogelijkheden in functie van de organisatiedoelen. Het menselijk kapitaal wordt in het competentiedenken

vooral gezien als kennis en vaardigheden in relatie tot de functieomschrijving van de werknemer in kwestie. Competentieontwikkeling vertrekt vanuit de behoeften van de organisatie.

Talentontwikkeling vertrekt eerder vanuit de mogelijkheden van de mens. Zoeken naar waar iemand aanleg en interesse voor heeft, is zonder meer een waarderende focus. De ervaring dat mijn talent gezien en aangesproken wordt, is meteen ook een uitnodiging om het verder te ontwikkelen en te gebruiken. Het ontwikkelen van goed gekozen competenties die ons talent versterken, is een uitdaging waarvoor mensen gemakkelijk enthousiasme voelen. Een eerste stap in ontwikkelen van talent is het ontdekken ervan.

Bezieling drijft talent en competenties aan. Mensen zetten hun kwaliteiten alleen maar in als ze daartoe gemotiveerd zijn. Niet alleen wat je kent en kunt is dus belangrijk, maar ook wat je wilt, waar je van droomt, waar je in gelooft en waar je energie uit put. 'Bezieling' dus, al is dat moeilijker vast te stellen. Want hoe kom je erachter wat echt wezenlijk is in je leven, wat je vooruit stuwt, wat je gelukkig maakt?

Hoe komen we erachter wat onze talenten zijn en wat ons bezielt, drijft, motiveert, gelukkig maakt? Hoe help je mensen die je steunt en begeleidt om het beste in zichzelf te (her)ontdekken, weer te waarderen en in actie te brengen.

De vuurwerkmethode is gebaseerd op AI (Appriciative Inquiry of waarderend onderzoek). Waarderend zoeken en ontdekken kiest voor het zoeken naar wat energie geeft om vooruit te komen. Het waarderen van wat goed is en dat als vertrekpunt nemen om verdere ontwikkeling te stimuleren. Wie zijn talenten kan ontwikkelen, voelt zich verbonden met de kern van zijn bestaan. Daaruit ontstaat energie om die talenten te ontplooiën. Iedereen heeft talenten, dingen die hij graag doet en goed kans. Wie daar inzicht in krijgt, bouwt zelfvertrouwen op en kan zijn energie richten op de realisatie van een gedroomde toekomst. Hij wordt meer zichzelf omdat hij dichter bij de essentie van zijn leven komen. Waarderend werken is werken op maat van mensen, vertrekkend vanuit waardering voor het goede wat er al is en groeiend naar het betere.

## 2. Ontdekken van het vuur of de passie

De vuurwerkmethode bestaat uit de **4-D methode met 4 fasen**:

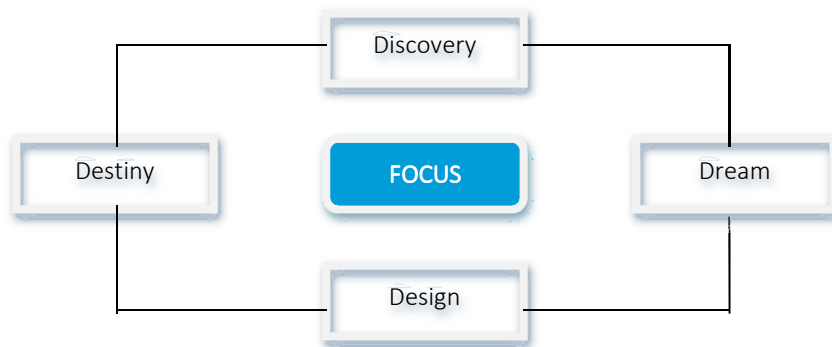
1/ ontdekken of discovery

2/ dromen of dream

3/ ontwerpen of design

4/ uitvoeren of destiny

Met behulp van deze stapsgewijze aanpak onderzoeken we waar de kracht van mensen ligt, waar energiebronnen zitten en hoe die ons kunnen helpen om beweging in gang te brengen. Altijd staat daarbij een duidelijke focus voorop het kernthema waarrond gewerkt wordt.



**Focus** = wat mensen motiveert, wat hen energie geeft, wat hen bezielt.

*Omdat we vooral op zoek willen gaan naar de sterktes of de bezieling van de prestarter, beperken we ons hier tot fase 1 van de vuurwerkmethode.*

**Fase 1:** Ontdekken of discovery, ontdekken van het vuur. Vertrekken vanuit het vertellen van beeldende verhalen over sterke momenten uit het verleden, waarin mensen het gevoel hadden in hun kracht te staan. Verhalen staan centraal. We zoeken naar verhalen waar de persoon zelf een actieve rol in speelde. Vertellen over een mooie herinnering is meestal een heel aangename ervaring. Het oorspronkelijke enthousiasme laait weer op en levert nieuwe energie. De persoon (her)ontdekt wat hij goed kan, waar hij in gelooft, wat hem vreugde geeft.

De persoon kan kiezen te vertellen over het verhaal dat hij het sterkst of het mooist vindt, dat het best bij hem past, dat het meest recent is, dat het meeste vertelt over zijn gedrag of dat het makkelijkst is om over te praten. Het moet gaan over iets wat de persoon zelf deed. De verteller brengt de situatie uit het verleden tot leven. Hij vertelt over wat er gebeurde, waar hij was, hoe het er daar uitzag, wie er bij hem was, wat anderen deden, wat hij precies deed, waarover hij gelukkig was, hoe het daar rook, of er ook geluiden waren, wat hij daarbij voelde, hoopte of verwachtte. De vragen die de coach stelt zijn gericht op zien, horen, voelen, begrijpen. De bijkomende vragen helpen de verteller om zicht het verhaal gedetailleerd te herinneren en het te herbeleven. Vb *wat deed je toen, wat vond je er precies fijn aan? Wat heeft allemaal voor dat goede gevoel gezorgd? Is er iets waarvan je zegt: als dat er niet was, zou de ervaring niet zo goed zijn? ' wat deed je toen graag? Wat kon je goed? Hoe kwam het dat je dat graag deed? Wat vond je zelf belangrijk? Wat wilde je bereiken? Waarom deed je dit? Wat had je nodig om dit goede gevoel te hebben? Waarom was dat een topmoment, wat sprak je daarin zo aan?*

Een goed verhaal zegt niet alleen iets over wat de verteller deed, maar ook over de omgeving, de mensen die erbij waren, de waarden die voor de verteller belangrijk zijn. Blijf bij dat ene verhaal, houd de focus en help de

ander dat ook te doen. Geef de verteller de tijd die hij nodig heeft. Je zult merken dat de energie die iemand toen voelde ook nu weer terugkomt. Je kunt merken dat mensen enthousiaste woorden of gebaren gaan gebruiken, glimlachen, een twinkeling krijgen in hun ogen. De bezieling steekt de kop op.

Tijdens het vertellen van het verhaal ontdekken verteller en luisteraar wat allemaal bijdroeg aan de goede herinnering aan die gebeurtenis. Nadat de verteller zijn verhaal heeft afgerond, probeer je samen te benoemen wat je in het verhaal ontdekt. Samen zoek je naar woorden die uitdrukken wat iemand ervaart als zijn waarden en zijn vaardigheden. Vragen: *wat maakt nu dat deze situatie je zoveel energie gaf? Wat is zo belangrijk in je verhaal dat het je trots, blij, tevreden, gelukkig, enthousiast maakte?* Zo breng je structuur in het verhaal. Je zoekt naar de energiebronnen en helpt de verteller ontdekken waarom hij precies dat verhaal koos en wat daarin belangrijke factoren waren. Deze energiebronnen kunnen heel verschillend zijn: talenten, vaardigheden, het aanwezige publiek, tijdsaspecten, plaats, uitdaging, resultaat. Als je een element benoemt wat bij die persoon tot bezieling leidt, check je of je interpretatie klopt. Het is zijn verhaal en hij moet zich herkennen in de woorden die aan zijn bezieling worden gegeven. Zet die inzichten op papier maar zonder te ordenen of structureren, want dat sluit het creatieve proces af.

We proberen in enkele woorden samen te vatten wat de persoon graag doet en goed kan, waar hij in gelooft, naar streeft, wat hem geluk brengt, waar hij energie van krijgt, wat hij nodig heeft om te functioneren, wat hem ontroert. Niet enkel activiteiten, maar vooral ook voorwaarden. Mensen doen alleen maar dingen in een context die daartoe uitnodigt. Die contextvoorwaarden heb je nodig om tot een totaal beeld te komen.

We ronden de sessie af door alle elementen die bijdroegen tot de succesvolle ervaring te herhalen. Alleen als die elementen wat algemener worden benoemd, dus los van die ene situatie, worden ze hanteerbaar in een toekomstbeeld.

Wat bezielt ons? Op basis van onze gesprekservaringen kwamen wij tot volgende elementen: (zie invulblad voor prestarter)

- Talenten, competenties (ik kan dit goed)
- Graag doen (ik doe dit graag)
- Ideale voorwaarden, context (dit heb ik nodig)
- Waarden en doelen (hier geloof ik in, daar doe ik het voor)
- Wens tot zelfontplooiing (hierin wil ik groeien, ontwikkelen, leren)
- Inspiratiebronnen (van daaruit doe ik wat ik doe)