



Een HRM/P&O game voor uw managers, personeel, studenten en/of medewerkers.

Employability en competenties staan in dit spel centraal

#### Doel van Oppepper:

Het nadenken over het eigen functioneren, verzamelen van feedback van mensen in de directe omgeving, formuleren van verbeterpunten en deze verwerken in een Persoonlijk Employability Plan (PEP).

#### Aantal deelnemers:

Een persoon die werkt aan de persoonlijke ontwikkeling, de PEPper, 4-6 deelnemers uit de omgeving (feedbackgevers) en een leidinggevende, die de resultaten met de PEPper bespreekt en daarmee ook een rol van feedbackgever heeft.

#### Tijdsduur:

Per speler ongeveer 5 minuten. Nabespreking per medespeler (plenair) 15-30 minuten).

#### De voorbereiding

De persoon die aan de persoonlijke ontwikkeling werkt, vraagt mensen uit zijn omgeving mee te doen. Dat kunnen collegae, leidinggevende, partner of vrienden zijn; zorg voor een evenredige verdeling. Zij beschikken over nuttige informatie over het functioneren van de PEPper en zij kennen de eigenschappen en vaardigheden van de persoon. Tevens zijn zij in staat om goede en eerlijke feedback te geven.

Het spel wordt gespeeld met kaartjes, waarop competenties (vaardigheden) vermeld staan.

#### De Inhoud

Het spel bestaat uit 33 speelkaarten met competenties, 4 grote, gekleurde kaarten met daarop categorieën, invulformulieren voor de PEPper en de medespelers, een PEP formulier.

#### De uitvoering

De 4 kaarten met de categorieën worden horizontaal op de tafel gelegd.

De categorieën zijn:

- *Vasthouden*: hier legt u de kaartjes met vaardigheden waar u blij mee bent en dus reeds bezit.
- *Ontwikkelen*: hier legt u de kaartjes met de vaardigheden die u niet bezit maar die u graag wilt ontwikkelen.
- *Afzwakken*: hier legt u de kaartjes met de vaardigheden die op u van toepassing zijn, maar die voor u in te grote mate aanwezig zijn waardoor uw gedrag ineffectief wordt.
- *Neutraal*: hier legt u de kaartjes met de vaardigheden die niet op u van toepassing zijn of die voor u niet relevant zijn.

Pak de stapel met competentiekaartjes en verdeel deze over de 4 categorieën. Op elk kaartje staat een competentie met een korte omschrijving. Verdeel de kaartjes zodanig dat er minimaal 3 en maximaal 6 kaartjes in elke categorie gelegd worden. Gebruik 5 minuten tijd en volg uw eerste ingeving. Als u klaar bent vult u de resultaten in op formulier A.

Nadat de PEPper de kaartjes heeft gelegd, worden de overige deelnemers gevraagd om één voor één de kaartjes te leggen voor de betreffende persoon, de PEPper.





De eerste medespeler wordt gevraagd een verdeling voor de PEPper te maken. De speler wordt alleen gelaten. Deze speler vult de resultaten op formulier B in. De overige spelers volgen dezelfde weg.

De PEPper bespreekt de resultaten met de afzonderlijke spelers. Er worden toelichting en tips ter verbetering gegeven. Op de formulieren worden de vragen “Waarom en Hoe?” ingevuld.

Als alle spelers en de leidinggevende de kaartjes hebben gelegd en de bespreking daarover heeft plaatsgevonden, is het spel afgerond. Alle resultaten liggen vast. Tijd om te prioriseren en te plannen in het PEP, waarbij het PEP formulier gebruikt kan worden. Hierbij wordt de PEPper ondersteund door de leidinggevende.

#### Resultaat:

Als het PEP is geschreven, begint de ontwikkeling. Aan de verbeterpunten die de PEPper voor zichzelf heeft vastgesteld,

wordt vanaf nu gewerkt. Er is dan behoefte aan feedback op het zich ontwikkelende verbetergedrag. Deze feedback kan gegeven worden door of bevroegd worden aan de medespelers. Er kan op bepaalde tijdstippen, bijvoorbeeld na 6 maanden, bekeken worden in hoeverre de verbeterpunten ook daadwerkelijk verbeterd zijn. Hierbij zijn de PEPper zelf, maar ook de leidinggevende, betrokken en verantwoordelijk.

O p p e p p e r

#### De rollen

1. De PEPper: de PEPper is bezig met het nadenken over het eigen functioneren en de verbeteringen daarin, de zogenaamde “employability”, wat uit de volgende fasen bestaat.
  - a) Het nadenken over uzelf: “Waar ben ik goed in, Wat wil ik versterken of misschien afzwakken?”.
  - b) Het vergaren van informatie van anderen, of “Hoe zien anderen mij?”
  - c) Het maken van een PEP en “Wat ga ik leren? Hoe ga ik dat doen? Wie ga ik daarin betrekken. Wanneer ben ik daarmee klaar?”
  - d) Het werken aan uw employability-punten middels uw PEP.
2. De Feedbackgever: de rol van feedbackgever start zodra u de kaartjes voor de betreffende persoon legt. Bij feedback hou je rekening met de wijze waarop je de feedback geeft. Daarover zijn tips:
  - a. Geef opbouwende feedback. Dit is feedback waar de ontvanger iets mee kan.
  - b. Spreek in de ik-vorm: dat geeft ruimte om te reageren en er iets mee te doen.
  - c. Geef specifieke feedback: het gaat om specifiek gedrag in specifieke situaties.
  - d. Beschrijf het gedrag, geef geen oordeel: bespreek het gedrag, oordeel niet in de zin van goed of fout.
  - e. Verplaats u in de ander: wees alert op gevoeligheden, ben omzichtig in uw benadering van de andere persoon.
3. De Leidinggever: de rol van de leidinggever bestaat uit de rollen van feedbackgever en van coach. De leidinggever is vanaf het begin betrokken bij de PEPper; de leidinggever geeft feedback over zijn eigen bevindingen en coacht bij het bepalen van de verbeterpunten, de priorisering ervan en ondersteunt bij de uitvoering ervan. Hij begeleidt de PEPper gedurende maximaal 1 jaar bij de ontwikkeling van de verbeterpunten, waarbij enkele meetmomenten vastgesteld worden.

