

# Waardenspel handleiding

Wat zijn ze & wat doen ze?

Identiteit



Waarden



Visie



*Key Coaching*

uw partner in groei

# Wat zijn waarden?

---

Waarden zijn, in het kort beschreven, wat voor ons belangrijk is, wat wij de moeite waard vinden, individueel of collectief, als organisatie, gemeenschap of natie, op bepaalde momenten in de tijd.

Waarden kan je definiëren als principes, standaarden of kwaliteiten die van nature voor iemand zinvol zijn. Het zijn drijfveren die je van binnenuit (onbewust) voortstuwen. Ze vormen diep vanbinnen jouw maatstaf om te bepalen of je leven loopt zoals je zou willen.

Iedereen wordt gedreven door waarden, bewust of onbewust. Jouw waarden staan voor wat jij écht belangrijk vindt en wat jou intuïtief raakt. Je krijgt energie als je dingen kan doen die matchen met je waarden. Niet kunnen handelen volgens je waarden kan je diep ongelukkig maken. Daarom is het zo belangrijk om bewust je waarden te identificeren en te begrijpen.

Als je bereid bent om je waarden te ontdekken, je eigen waarden met anderen te bespreken en zonder oordeel de waarden van anderen te achterhalen en te accepteren, dan bevordert je bovendien wederzijds begrip en respect binnen een relatie, gezin, bestuur, vriendenkring,... Mensen raak je door hun waarden te raken en van daaruit ontstaat verbondenheid.

De snelle wereld waarin we leven verplicht ons vaak om op korte termijn doelen te stellen. Echter is het ook belangrijk om doelen te stellen op langere termijn. Waar wil je op lange termijn naartoe met je carrière, leven, gezin? Onze waarden zijn hiervoor goede hulpmiddelen. Als je met je waarden indachtig je doelen stelt, creëer je een leven volgens jouw persoonlijke waarden en zal je meer voldoening halen uit de doelen die je jezelf stelt.

# Waarden binnen de bedrijfscontext

---

Ook binnen je bedrijf en in situaties waar je leiding geeft of samenwerkt met anderen, spelen waarden een grote rol. In hoeverre hou je als professional rekening met de waarden van je collega's of medewerkers? Of stel je enkel kortetermijndoelen die alleen gericht zijn op kortetermijnresultaten?

Idealiter zijn de doelen die je voor je bedrijf en medewerkers stelt, gelinkt aan waarden. Dit op 2 niveaus:

- 1) niveau van bedrijfswaarden
- 2) niveau van persoonlijke waarden van de medewerker.

De moment dat een medewerker zich niet meer kan identificeren met het bedrijf waar hij/zij voor werkt is dit vaak omdat hij/zij zich niet meer kan identificeren met de bedrijfswaarden die geleefd worden. (Deze zijn vaak anders dan degene die op de muur hangen of op de website staan). Het is dan de kunst als leidinggevende, bedrijfscoach om opnieuw een brug te slaan tussen de persoonlijke waarden van de medewerker en de waarden van het bedrijf.

# Coachen op waardenniveau

---

Coachen op waardenniveau is een zéér gevoelig spel! Onze waarden zijn sterk gelinkt aan ons identiteitsbeeld. Wanneer we als coach zouden proberen de waarden van onze coachees te veranderen zal je per direct op een sterke weerstand botsen.

Waarom is dit? Omdat onze coachees niet bereid zijn om hun waarden te veranderen. Waar zijn ze vaak wel toe bereid? De vertaling die ze geven aan deze waarden onder de loep te nemen. De vertaling van onze waarden zijn onze overtuigingen. Dit is ook de reden waarom we coachen op overtuigingsniveau en niet op waardenniveau.

Wanneer we weten dat we niet coachen om waarden te veranderen, wat doen we dan met deze waarden?

We gaan ze voornamelijk bevragen en exploreren. Zodat de coachee voeling kan krijgen met zijn persoonlijke waarden. Op die manier brengen we de waarden van het onbewuste naar het bewuste en kunnen we er verder mee aan de slag gaan.

# Gezonde VS ongezonde waarden

---

## Gezonde waarden

- ✓ Persoonlijk
- ✓ geven je energie
- ✓ liggen in lijn met je talenten
- ✓ werken verbindend

## Ongezonde waarden

- ✓ Niet van jou
- ✓ sociaal wenselijk
- ✓ zaaien verdeeldheid
- ✓ extern gericht

### Voorbeeld:

"Ik ben niet **assertief** maar zou het graag wat meer zijn"

Assertiviteit is een waarde. En toch, als je dit zegt is dit eerder een doel dat je jezelf oplegt dan dat het een waarde is.

Want heel vaak zal assertiviteit je dan:

- Geen energie geven.
- Is geen persoonlijk doel, maar iets wat je wil om minder stress te ervaren.
- Geloof je dat assertiviteit de verbinding verbreekt of versterkt?
- Wil je dit meer omdat je denkt dat dit van jou verwacht wordt?

Voor iemand waar assertiviteit wel een waarde is:

- Geeft het deze persoon energie als hij/zij assertief mag zijn
- Wordt het gezien als een evidentie en geen opdracht
- Wordt hij/zij bewonderd voor zijn/haar assertiviteit

# Oefening 1: waarden definitie

---

We geloven allemaal dat we elkaar begrijpen en dat wat we denken over iets toch logisch is. Helaas is niets minder waar... ons model van de wereld speelt hierin een belangrijke rol. Hoe wij kijken naar de wereld heeft een invloed op de vertaling dat wij geven aan die wereld.

Voorbeeld: geen enkele persoon zal dezelfde kleur rood zien. We kunnen bij benadering vermoeden dat we hetzelfde zien en toch zijn we nooit helemaal zeker, gezien we niet door de ogen van de andere kijken.

Met waarden is dit hetzelfde...

Wat jij verstaat onder bijvoorbeeld de waarde vrijheid kan iets helemaal anders zijn dan dat wat je coachee verstaat onder vrijheid.

Doe de test... door middel van vraagstelling

- Wat betekent 'vrijheid' voor jou?
- Wat versta jij onder 'vrijheid'?
- Wat is voor jou het verschil tussen 'vrijheid' en 'autonomie'?



# Oefening 2: waardenverkenning

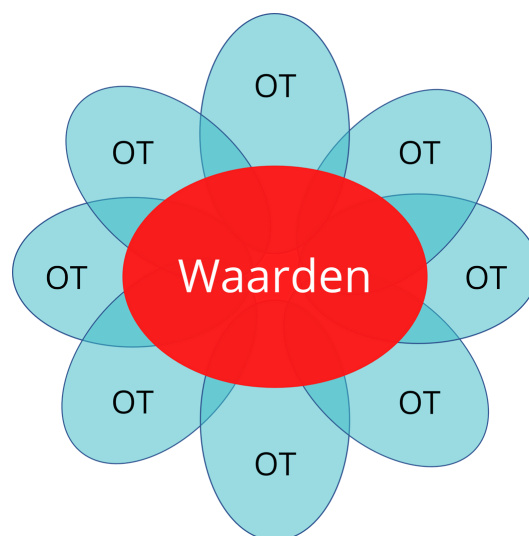
Dat we allemaal een andere definitie hebben over één en dezelfde waarde heb je kunnen ervaren in oefening 1. De volgende stap in waardenverkenning is eens bij jezelf na te gaan wat jij allemaal gelooft en vindt over deze waarden.

Voorbeeld:

We nemen opnieuw de waarde vrijheid.

Stel jezelf de volgende vragen:

- Wat geloof jij over de waarde vrijheid?
- Wat vind jij van vrijheid?
- Welke gedachten komen bij jou op als je het woord vrijheid hoort?
- Wat vind jij van iemand die vrijheid nastreeft?
- Wat vind jij van iemand die geen vrijheid nastreeft?
- Wat zijn volgens jou de gevolgen van vrijheid nastreven?
- Welke keuzes heb jij gemaakt in jouw leven in naam van de vrijheid?
- Hoe belangrijk is de waarde vrijheid voor jou?
- ....



\*OT= overtuiging

## Oefening 3: keuzes maken aan de hand van je waarden

---

we maken vaak, bewust of onbewust, keuzes aan de hand van onze persoonlijke waarden. In deze oefening nodigen we je uit om met je coachee 5 belangrijke beslissingen in zijn/haar leven te exploreren.

- Welke waarde(n) speelden een rol bij deze beslissing?
- Welke criteria waren relevant bij deze beslissing?
- Hoe kwam deze waarde tot uiting?
- Wat betekende deze waarde toen voor jou?
- Wat leverde/levert die waarde jou op?
- Wat was/is daarin belangrijk voor jou?
- Wat heeft de doorslag gegeven in je beslissing?





# Oefening 4: waardenclusters

---

## manier van werken:

**Stap 1:** Verdeel de 120 waardenkaartjes in 3 stapels.

Altijd belangrijk – Soms belangrijk – Nooit belangrijk

**Stap 2:** Neem nu de stapel 'altijd belangrijk' en verdeel deze terug in de 3 stapels:

Altijd belangrijk - Soms belangrijk - Nooit belangrijk

Blijf deze stap herhalen tot je 25 kaarten overhoudt in de stapel 'altijd belangrijk'.

**Stap 3:** Neem de overgebleven 25 kaartjes. Ga op zoek naar een samenhang tussen de waarden en groepeer de verschillende waarden met elkaar tot een cluster.

**Stap 4:** Neem per cluster 1 waarde die voor jou in het betrokken kader alles omvattend is. (= Topwaarde)

**Stap 5:** Hoe is het gesteld met de beleving van deze waarden in je huidige leven?

## Oefening 5: waardenladders

Een leuke manier om met waarden te werken, is gebruik maken van waardenladders. Zo krijg je meer zicht op je topwaarden en wat er allemaal, bewust of onbewust, aan gekoppeld is, uit voortvloeit ...

### Vrijheid

autonomie

Enkel in een  
zelfstandige statuut  
kan ik mijn  
autonomie behouden

freelance opdrachten  
doen

### waarde

criterium

overtuiging

gedrag

## Oefening 6: 10 topwaarden definiëren

---

### manier van werken:

**Stap 1:** Verdeel de 120 waardenkaartjes in 3 stapels.  
Altijd belangrijk – Soms belangrijk – Nooit belangrijk

**Stap 2:** Neem nu de stapel 'altijd belangrijk' en verdeel deze terug in de 3 stapels:  
Altijd belangrijk - Soms belangrijk - Nooit belangrijk  
Blijf deze stap herhalen tot je 10 kaarten overhoudt in de stapel 'altijd belangrijk'.

**Stap 3:** Bepaal de hiërarchie van deze 10 waarden op dit moment.

**Stap 5:** Hoe is het gesteld met de beleving van deze waarden in je huidige leven?

# Essentie van waarden

---

De hiërarchie binnen onze waarden zijn dynamisch in tijd.

Ze zijn persoonsgebonden en dus voor niemand identiek.

Ze hebben een invloed op de keuzes die we maken.

Ze vormen de gps van ons leven.

Ze beroeren onze emoties.

Ze zijn de bouwstenen van onze persoonlijkheid.

Je neemt je waarden in alle domeinen van je leven mee.

Het is noodzakelijk dat je jouw persoonlijke waarden kan terugvinden binnen je bedrijf.

# Wil je graag...

- zelf een waardentraject aangaan?
- als coach nog meer tools om met waarden te werken?
- leren hoe je waardenbewuste trajecten aanbiedt?

## Neem dan contact op



[contact@keycoaching.be](mailto:contact@keycoaching.be)

0474/81.61.71

uw partner in groei