

## Praktische tips Vaardighedenspel



### Toepassingen in groepen en teams

1. Dit spel is heel geschikt om de communicatie binnen een team bespreekbaar te maken. Daarbij kun je onderscheid maken tussen drie soorten situaties:
  - a. Je gebruikt het spel als *diagnostisch instrument* op het gebied van communicatie in een bestaand team. Als eerste laat je teamleden discussiëren over de 15-20 vaardigheden die essentieel zijn om het team goed te laten functioneren. Vervolgens beoordeelt elk teamlid deze vaardigheden op basis van de dagelijkse praktijk. Gebruik daarvoor de werkwijze zoals die beschreven is in spelvorm 4 van het boekje dat bij het spel zit.
  - b. Je gebruikt het spel als hulpmiddel bij het *verbeteren van de teamcommunicatie*. Op basis van de resultaten van a. laat je het team in gesprek gaan over de vaardigheden die ze graag willen verbeteren en de manier waarop ze dat willen doen. Als teamcoach observeer je het gesprek hierover en geef je feedback. Het mooie van deze aanpak is dat deze een realistisch beeld geeft van de communicatie binnen het team. De betrokkenheid van de teamleden hierbij is groot.
  - c. Je gebruikt het spel in een *startend team* als je de neuzen dezelfde kant op wilt krijgen wat betreft het belang van specifieke communicatievaardigheden. De aanpak is vergelijkbaar met situatie a., maar de insteek is anders, omdat het om een startend team gaat. Het resultaat is dat teamleden het eens worden over 15-20 essentiële vaardigheden. Het grote voordeel daarvan is dat elk teamlid weet wat er van hem of haar verwacht wordt. De ervaring leert dat deze aanpak de samenwerking een kick-start geeft!
2. Het ene team is het andere niet. Hier volgen nog enkele tips bij de verschillende situaties:
  - Zowel bij het gebruik van het spel als diagnostisch instrument als in een startend team kan het voorkomen dat de teamleden het niet met elkaar eens kunnen worden over

de vaardigheden die belangrijk zijn. In dat geval is er meestal onduidelijkheid over de teamdoelen: als deze niet helder zijn, is het immers moeilijk om aan te geven welke vaardigheden belangrijk zijn om deze te bereiken. Laat het team dan eerst een gesprek voeren over de teamdoelen – eventueel met de leidinggevende erbij.

- In het onderwijs werken studenten vaak in projectgroepjes met een looptijd van een aantal weken. Met dit spel zijn daarbij goede ervaringen opgedaan. Bij de start van een projectgroepje kunnen de 15-20 vaardigheden worden vastgesteld die belangrijk zijn. Elke student kan daarbij ook aangeven aan welke wat zwakkere vaardigheid hij of zij wil gaan werken. Vervolgens kunnen de studenten halverwege de periode bespreken hoe het met de afzonderlijke vaardigheden tot dan toe is gegaan. Indien nodig kunnen verbeteringen worden doorgevoerd voor de tweede helft van het project. Aan het einde van het project kan een afrondende evaluatie plaatsvinden, zowel voor de groep als geheel als voor de afzonderlijke studenten.
- Bij het maken van een verbeterplan in een team, kan het nodig zijn om ook de groepsnormen bespreekbaar te maken. Deze vaak onuitgesproken gedragsregels kunnen de onderlinge communicatie fors beïnvloeden. Als teamleden elkaar bijvoorbeeld te weinig kritische feedback geven, dan kan dat het gevolg zijn van de norm 'je mag anderen geen pijn doen'. Om dit gedrag te veranderen, moet eerst de onderliggende norm aangepast worden. Groepsnormen kun je bespreekbaar maken met behulp van de kaarten 'normen' uit het Waarden- en Normenspel.

### Individuele toepassingen

3. Met behulp van dit spel kun je een verbeterplan maken voor communicatievaardigheden die je minder goed beheerst. Maak eerst een voorselectie van maximaal 30 vaardigheden die in je werk belangrijk zijn. Ga vervolgens na welke je zou willen verbeteren.
4. Als je een vaardigheid wilt verbeteren, is het zinvol om deze eerst te onderzoeken. Dan weet je beter hoe je dat moet aanpakken. Daarnaast kun je dan ook beter bepalen hoe groot je kans van slagen is. De volgende vragen kunnen daarbij zinvol zijn en zijn gebaseerd op het gedragsveranderingsmodel van Fishbein en Ajzen:
  - a. Beschik je over voldoende kennis over deze vaardigheid (het 'weten')?
  - b. Hoe sterk is je motivatie om deze vaardigheid aan te leren (het 'willen')?
  - c. Ben jij in staat om deze vaardigheid aan te leren (het 'kunnen')?
  - d. Hoe zal de omgeving reageren (het 'mogen')?
  - e. Durf jij de vaardigheid aan te leren (het 'durven')?
  - f. Hoe kun je toetsen of je de vaardigheid beheerst (feedback)?

Samengevat: weten + willen + kunnen + mogen + durven = doen + feedback = blijven doen. Meer over deze aanpak kun je vinden in de ringband 'Handleiding Vaardighedenspel'.

5. Bij het verbeteren van een vaardigheid is het ook van belang om te kijken naar de kwaliteiten en vervormingen die ermee samenhangen. Als je de vaardigheid 'problemen bespreekbaar maken' wilt leren en je hebt de kwaliteit 'openheid', dan is de kans dat dit lukt groot. Als je daarentegen de vaardigheid 'delegeren' wilt leren en je hebt als vervorming dat je wantrouwig bent, dan wordt dat een stuk moeilijker.

Reacties en aanvullingen zijn van harte welkom!

Peter Gerrickens ([peter@kwaliteitenspel.nl](mailto:peter@kwaliteitenspel.nl) of 0736427411)