

HET TEAMSPEL

Goede samenwerking komt niet vanzelf. Open communicatie, overeenstemming over werkafspraken, duidelijkheid over de taken en onderlinge verhoudingen zijn daarvoor noodzakelijk. *Het Teamspel* verhoogt op speelse wijze de effectiviteit en samenwerking binnen teams en maakt de belangrijkste aspecten van teamwork bespreekbaar: Wat is onze bijdrage? Wat zijn nu eigenlijk onze belangrijkste doelen? Hoe hebben we de taken en rollen verdeeld? Maar ook: Hoe zien we elkaar?

De opzet van *Het Teamspel* is afgeleid van het zogenaamde 'teamdoelmatigheidsmodel'.* Het teamdoelmatigheidsmodel gaat uit van een hiërarchie van vijf thema's waarbij de thema's hoger in de hiërarchie van invloed zijn op de lager gelegen thema's. Een onuitgesproken conflict over de rolverdeling kan bijvoorbeeld de eigenlijke oorzaak zijn van scheve onderlinge verhoudingen. Ook kunnen verschillende opvattingen omtrent het doel van een team ertoe leiden dat werkafspraken regelmatig niet worden nagekomen. Een team doet er dus verstandig aan om een discussie over het verbeteren van de samenwerking te starten door eerst de thema's bovenin de piramide onder de loep te nemen.

* Uit *Verbeteren van teams* Wiebe Kamminga en Jan Schouten. Thema, Zaltbommel, 1996



MISSIE:

Wat is onze bijdrage aan een groter geheel?

DOELEN:

Wat moet het resultaat van onze samenwerking zijn?

TAKEN EN ROLLEN:

Welke taken zijn er te onderscheiden?

Wie doet wat?

WERKAFSPRAKEN EN PROCEDURES:

Wat zijn de spelregels?

Hoe nemen we hier besluiten?

ONDERLINGE VERHOUDINGEN:

Hoe zien wij elkaar?

Hoe verloopt de interactie?

De opdrachtkaarten van het teamspel zijn ingedeeld naar de thema's uit het teamdoelmatigheidsmodel. Zo kunnen teamleden bij elke spelbeurt een specifiek thema onder de loep nemen. U bepaalt zelf in welke volgorde u de thema's behandelt, en hoeveel tijd en aandacht u aan de verschillende thema's besteedt.

DE SPELREGELS

AANTAL SPELERS

Het spel kan worden gespeeld met minimaal 4 en maximaal 12 spelers. We raden u aan bij meer dan 6 teamleden het team op te splitsen in spelersgroepjes. Het spel wordt dan gespeeld met drie of vier spelersgroepjes. De groepjes selecteren beurtings een opdracht uit de stapeltjes kaarten. Deze opdracht wordt vervolgens door het hele team gezamenlijk uitgevoerd en besproken onder leiding van het spelersgroepje dat de opdracht inbrengt. (Op de opdrachtkaarten worden de spelersgroepjes ook wel 'subteams' of 'subgroepen' genoemd.)

SPELDOUR

De duur van het spel is afhankelijk van het gekozen aantal spelrondes en het aantal spelers en kan variëren van 2 uur tot een hele dag.

BENODIGDHEDEN

Post-its, pennen, A4-papier en tekenmateriaal, een flip-over en een stopwatch.

VOORBEREIDINGEN VAN HET SPEL

Voordat u als team begint met spelen, is het van belang te weten wat de verwachting of doelstelling van het spel is. Voorbeelden zijn: Kennismaken bij de start van een team, inzicht krijgen in de sterktes en zwaktes van het team, ontdekken waarom het niet lekker loopt in het team, of een conflict oplossen.

Natuurlijk kan het teamspel ook gewoon gespeeld worden omdat het leuk is: het maakt verrassend veel creativiteit en spontaniteit los, vergroot de

teamgeest en kan een verfrissende blik op de gang van zaken opleveren. Als u vooraf formuleert wat het team met het spel wil bereiken, heeft u een concreet aandachtspunt om tijdens de evaluatie te bespreken.

De opdrachtkaarten (dit zijn de kaarten waarop Missie, Doelen, Taken & Rollen, Onderlinge verhoudingen, en Werkafspraken & Procedures staan) en de feedbackkaarten worden per stapel geschud en neergelegd met de tekstkant naar onder op het midden van de tafel. Spreek vooraf af hoeveel spelrondes oftewel opdrachten er gedaan zullen worden. Als richtlijn kunt u aanhouden dat de gemiddelde tijd voor een opdracht circa 15-20 minuten is.

DE SPELRONDE

Het spelersgroepje dat begint met het kiezen van de eerste opdracht neemt drie kaarten van een van de stapels. In onderling overleg bepalen zij welke opdracht het beste past bij de situatie binnen het team. De andere kaarten leggen zij terug onderaan de stapel. De opdracht wordt hardop voorgelezen en daarna met het hele team uitgevoerd. De spelersgroep die de kaart kiest, heeft de spelleiding over de opdracht. Dit houdt in: tijd bewaken, zorgen voor een goede voortgang en het aanwijzen van een observator. Deze observator trekt vervolgens een feedbackkaart. Hij of zij geeft – aan de hand van de feedbackkaart – na afloop commentaar op wat hij of zij geobserveerd heeft. De observator speelt gedurende de betreffende opdracht niet mee. Wanneer de opdracht is afgerond en nabesproken kiest een volgend spelersgroepje een kaart.

NABESPREKING

Het spel is afgelopen als het afgesproken aantal rondes voorbij is. Nu volgt de nabespreking. Een gekozen voorzitter heeft de leiding bij de evaluatie. Er wordt besproken welke opvallende zaken aan het licht zijn gekomen tijdens het spel, en of aan de aanvankelijke verwachting van het spel is voldaan. Hier volgt een aantal vragen die aan de orde kunnen komen:

- Is de doelstelling van het spel gerealiseerd?
Zo ja, wat zijn uw conclusies?
Zo nee, waarom niet denkt u?
- Wat vond u het meest opvallend in dit spel met uw team?
- In welke mate is er per thema binnen uw team overeenstemming en eenduidigheid?
- Welke thema's verdienen de komende periode aandacht?

SPELVARIANTEN

Spelregels zijn natuurlijk niet heilig! Al spelende komt u misschien op een goede, alternatieve manier om de opdrachten te doen.

Hieronder staat een aantal spelvarianten:

- Alle opdrachtkaarten worden nu op één stapel gelegd en door elkaar geschud.
- De samenstelling van de spelersgroepjes verandert na elke drie opdrachten.
- Het team wordt in drie groepen verdeeld. Gedurende 15 minuten houden de groepen overleg en hebben zij de taak een opdracht te kiezen die zij relevant en leerzaam vinden voor het hele team. De eerste groep kiest uit de kaarten over Missie en Doelen, de tweede groep kiest uit de kaarten over de Taken en rollen en Werkafspraken en procedures. De derde groep

5

kiest uit de kaarten over Onderlinge verhoudingen. Elke groep presenteert en motiveert om beurten nu de gekozen opdracht en begeleidt het team bij het uitvoeren van de opdracht.

PROFESSENELE BEGELEIDING

U kunt dit spel zonder professionele begeleiding spelen als u zelf enigszins geoefend bent in het bespreken van de onderlinge communicatie, zeker wanneer het spel gespeeld wordt met een 'luchtige' intentie zoals samen plezier te hebben en de creativiteit te bevorderen.

Wanneer er sprake is van een lastig conflict of andere hindernis, is het aan te raden een meer geoefende begeleider of trainer te vragen u bij dit spel te begeleiden. Hij of zij kan door observatie en gericht vragen te stellen gemakkelijker tot de oorzaak en mogelijke oplossing van een conflict komen. Via uitgeverij Thema kunt u contact opnemen met Natasja Loomans en Vincent van Reusel. Zij kunnen u vrijblijvend informeren over de mogelijkheid van professionele begeleiding.

6

VOOR WIE VERDER WIL LEZEN

Verbeteren van teams

Wiebe Kamminga en Jan Schouten
96 pagina's, ISBN 90.5871.28.9

Waarom teams niet werken. Over de mythes, missers, mensen en mogelijkheden

Harvey Robbins en Michael Finley
262 pagina's, ISBN 90.5871.072.6

De olifant en de blinden. Projecten in de praktijk

(verschijnt april 2004) David Schmaltz
160 pagina's, ISBN 90.5871.364.4

Mensen maken projecten. Over gedragsvaardigheden en teamrollen in projectmanagement

Nicole Bremer-Amman
190 pagina's, ISBN 90.5871.062.9

't Is ook altijd wat. Over communicatie gesproken

Tjeu van Heck en Jeu Consten
176 pagina's, ISBN 90.70512.44.0

Feedback. Commentaar geven en ontvangen

Coen Dirx en Marieta Koopmans
88 pagina's, ISBN 90.70512.52.1

Ben ik zo duidelijk? Communicatietips

(verzameld in een waaier) Marieta Koopmans
15 kaarten, ISBN 90.5871.122.6

Iets voor de rondvraag? Over vergaderen en besluitvorming Natasja Loomans

130 pagina's, ISBN 90.5871.202.8

Al deze boeken zijn uitgegeven door Thema.

Voor meer informatie, kijk op www.thema.nl.

De boeken zijn ook leverbaar via de boekhandel.

OVER DE AUTEURS

Natasja Loomans studeerde chemische technologie en psycho-sociaalwerk. Sinds 2000 geeft zij trainingen op het gebied van samenwerken, assertiviteit en vergaderen. Zij is oprichtster van Toguna Training & Communicatie Advies (www.toguna.nl). Van haar hand verschenen ook de boeken *Iets voor de rondvraag? Over vergaderen en besluitvorming* en *Stukken beter schrijven* bij Uitgeverij Thema.

Vincent van Reusel studeerde aan de Academie Mens Arbeid te Tilburg, werkte als trainer in het vormingswerk en als loopbaan-adviseur bij een adviesorganisatie. Sinds 1997 is hij werkzaam als trainer/adviseur bij Schouten & Nelissen. Hij geeft trainingen op het gebied van leiderschap en teamvorming en coacht teams bij samenwerkingsvraagstukken.

De auteurs bedanken Anke Baak, directeur Organisatie Ontwikkeling bij Schouten & Nelissen, voor haar belangrijke bijdrage aan de totstandkoming van *Het Teamspel*. Ook bedanken de auteurs collega's Carien Heldring en Carla Schroer.

© Natasja Loomans en Vincent van Reusel, 2003,
2e druk 2004

Vormgeving: M/V Ontwerpers, Nijmegen
Grafische productie: Tailormade, Buren

Uitgeverij Thema
Postbus 287
5300 AG Zaltbommel
T 0418 683 700
F 0418 683 707
info@thema.nl
www.thema.nl

 **THEMA**
Uitgeverij van Schouten & Nelissen