

SPEELWIJZE VAARDIGHEDENSPEL



Met dit spel kun je op speelse wijze nagaan of je over de juiste vaardigheden beschikt om de omgang met anderen zo prettig en effectief mogelijk te maken. Het Vaardighedenspel helpt je een antwoord te vinden op vragen als: Welke vaardigheden vind ik belangrijk en in welke mate beheers ik die? Hoe beoordelen anderen mijn vaardigheden? Welke vaardigheden wil ik me meer eigen maken?

Het Vaardighedenspel bestaat uit 140 kaarten met daarop sociale en communicatieve vaardigheden. Ook is er een lege kaart voor het geval je een aanvulling hebt. Daarnaast zijn er drie gekleurde categoriekaarten (rood, oranje en groen) die je kunt gebruiken om je eigen vaardigheden te beoordelen. De indeling in rood, oranje en groen is vergelijkbaar met de balkjes op de kaarten en geeft de symboliek van het verkeerslicht weer:

- Groen betekent doorrijden: je beheerst een vaardigheid goed.
- Oranje betekent stoppen of vlug doorrijden: je beheerst een vaardigheid redelijk ('het kan ermee door').
- Rood betekent: je beheerst een vaardigheid onvoldoende.

De vaardigheden zijn verdeeld in 16 groepen of competentiegebieden (de nummers van de bijbehorende kaarten staan tussen haakjes):

1. Communicatie (1-22)
2. Samenwerken (23-45)
3. Zelfmanagement (46-60)
4. Leidinggeven (61-72)
5. Coachen (73-80)
6. Klantgerichtheid (81-88)
7. Feedback (89-93)
8. Assertiviteit (94-98)
9. Conflicthantering en onderhandelen (99-104)
10. Time-management (105-108)
11. Stressmanagement (109-112)
12. Probleemoplossing (113-116)
13. Besluitvorming (117-121)

14. Presenteren (122-125)
15. Omgaan met informatie (126-130)
16. Verandermanagement (131-140)

Sommige vaardigheden zijn in te delen bij meerdere groepen. Je kunt deze groepsindeling naar eigen inzicht wijzigen. Op de kaarten in het spel is de groepsindeling niet aangegeven. De reden daarvan is dat het voor de spelers erg leerzaam is om zélf de vaardigheden te selecteren die van belang zijn in een bepaalde functie of situatie, zonder daarbij gehinderd te worden door een vastgestelde groepsindeling.

Het Vaardighedenspel kan in nagenoeg alle werk- en privésituaties worden gebruikt als een hulpmiddel om het functioneren van mensen en de wijze van communiceren te bespreken. Van onderstaande spelvormen is spelvorm 1 geschikt voor het werken in een tweetal of bij individuele coaching. Spelvorm 2 en 3 kunnen in uiteenlopende groepen en teams worden gebruikt. Spelvorm 4 is alleen voor teams bestemd.

In dit spel werk je altijd met een voorselectie uit de kaarten. Bij elke spelvorm kun je het aantal kaarten waarmee je werkt of die je selecteert, naar eigen inzicht wijzigen.

SPELVORM 1: VAARDIGHEDENPROFIEL

Doelen

1. Het op een rijtje zetten van de eigen vaardigheden.
2. Feedback geven en ontvangen.

Randvoorwaarden

1. De spelers kennen elkaar.
2. Aantal spelers: 2.
2. Nodig: het gehele spel. Pen en papier.
3. Speelduur: 60 - 80 min.

Werkwijze

1. Schud de kaarten. Ieder ontvangt de helft van het aantal kaarten.
2. Maak een keuze voor welke situatie je je vaardighedenprofiel wilt leggen: werk of privé. Selecteer maximaal 25 vaardigheden die daarvoor belangrijk zijn en leg ze op een stapeltje.
3. Leg de drie categoriekaarten (groen, oranje en rood) naast elkaar neer. Neem de geselecteerde kaarten één voor één van het stapeltje en leg ze onder één van de categoriekaarten. Om ruimte te besparen, kun je de kaarten zó over elkaar heen leggen, dat alleen de tekst zichtbaar is:
 - Onder de groene kaart: de vaardigheden die je goed beheerst.
 - Onder de oranje kaart: de vaardigheden die je redelijk beheerst.
 - Onder de rode kaart: de vaardigheden die je onvoldoende beheerst.

4. Ga door totdat het stapeltje kaarten op is. Selecteer per rij de (max.) vier belangrijkste kaarten en leg deze vervolgens bovenaan.
5. Nu is je vaardighedenprofiel klaar. Bespreek elkaars profiel. Om de beurt geef je een toelichting. Als dat mogelijk is, kun je elkaar feedback geven. Schrijf het resultaat op of maak er een foto van, zodat je er later nog eens naar kunt kijken. De vaardigheden die in de oranje en de rode rij bovenaan liggen, hebben prioriteit om aan te werken. Hoe zou je ze kunnen verbeteren?

Opmerking

Je kunt deze spelvorm ook voor coaching gebruiken. In dat geval maak je bij stap 2 samen met je coach een selectie van 25 vaardigheden uit het gehele spel. Dit kun je ook voor andere situaties doen als je een volledig beeld van je vaardigheden wilt krijgen.

SPELVORM 2: KENNISMAKING IN GROEPEN OF TEAMS

Doel

Kennismaking aan de hand van enkele belangrijke vaardigheden.

Randvoorwaarden

1. Aantal spelers: max. 15.
2. Nodig: een selectie van maximaal 40 vaardigheden die voor de functie van de spelers van belang kunnen zijn.
3. Speelduur: 15 - 30 min.

Werkwijze

1. Alle kaarten worden open op tafel gelegd.
2. Pak een kaart met een vaardigheid erop die jij heel goed beheerst. Je stelt je voor door te vertellen wanneer je die vaardigheid gebruikt in je werk en wat het effect er van is. Daarna wordt de kaart weer terug gelegd.

Spelvariant

Je kunt bij stap 2 ook een tweede vaardigheid te kiezen, namelijk eentje die je graag zou willen aanleren of verbeteren. Bij de toelichting geef je aan waarom je deze vaardigheid hebt gekozen en wat het effect op je werk zou zijn als je deze vaardigheid goed zou beheersen.

SPELVORM 3: HOE ANDEREN JE VAARDIGHEDEN ZIEN

Doel

Het geven en ontvangen van positieve feedback.

Randvoorwaarden

1. De spelers hebben dezelfde functie en kennen elkaar redelijk.
2. Aantal spelers: 2 - 8.
3. Nodig: een selectie van maximaal 50 vaardigheden die voor de functie van de spelers belangrijk zijn.
4. Speelduur: 30 - 90 min.

Werkwijze

1. Maak een voorselectie van maximaal 50 vaardigheden die voor de functie van de spelers van belang kunnen zijn en leg de kaarten blind op een stapeltje.
2. Neem een kaart van het stapeltje en ga na wie van de andere deelnemers deze vaardigheid het beste beheerst. Je mag de kaart dus niet aan jezelf geven.
3. Leg om de beurt de kaart bij de betreffende persoon neer en motiveer je keuze. De deelnemer die de kaart ontvangt, vraagt indien nodig om verheldering. Indien een kaart op geen van de spelers van toepassing is, wordt deze op een apart stapeltje gelegd. Als alle deelnemers een vaardigheid goed beheersen, wordt de betreffende kaart open in het midden van de tafel gelegd.
4. Het spel gaat door totdat ieder tussen zes en tien kaarten ontvangen heeft of totdat het stapeltje kaarten op is. Het eindresultaat is dat elke deelnemer een beeld heeft van hoe de anderen zijn of haar vaardigheden inschatten. Bespreek dit eindresultaat met elkaar. Ieder geeft daarbij aan wat hij of zij wel of niet herkent.

SPELVORM 4: COMMUNICATIE IN EEN TEAM VERBETEREN

Doelen

1. Bewust worden van het belang van specifieke vaardigheden voor de samenwerking binnen een team.
2. Het opstellen van een actieplan om de teamcommunicatie (verder) te verbeteren.

Randvoorwaarden

1. De spelers werken met elkaar samen in een team.
2. Aantal spelers: maximaal 12.
3. Nodig: een voorselectie van vaardigheden die van belang kunnen zijn bij de communicatie in een team.
4. Speelduur: 90 – 180 min.

Werkwijze

Deze spelvorm bestaat uit twee delen. Bij stap 1 t/m 5 maak je een profiel van de gewenste (ideale) communicatie binnen een team. Dit kun je ook doen bij een startend team. Bij stap 6 t/m 10 gaat het om de beoordeling van de huidige communicatie in een team.

1. Selecteer de volgende kaartnummers uit het Vaardighedenspel: 1, 2, 5, 7, 12, 23 t/m 43, 45, 46, 47, 49, 50, 52, 53, 54, 57, 58, 61, 74, 75, 76, 77, 85, 89 t/m 94, 96, 97, 99, 101 t/m 105, 108, 111, 112, 114, 116, 117, 119, 120, 128, 129, **130** en 134. Dit is een brede voorselectie, gericht op samenwerking.
2. Leg alle kaarten open op tafel. Kies één kaart uit met een vaardigheid die jij heel belangrijk vindt om de samenwerking binnen het team goed te laten verlopen.
3. Vertel om de beurt welke vaardigheid jij gekozen hebt en waarom. Ga na of de meeste anderen het hiermee eens zijn. Als dat zo is, leg dan de betreffende kaart open op tafel.
4. Herhaal stap 2 en 3 totdat er ongeveer 20 kaarten op tafel liggen.
5. De kaarten die nu op tafel liggen vormen het vaardighedenprofiel voor jullie ideale team. Wat valt je op aan dit profiel?
6. Maak voor jezelf drie lijstjes met vaardigheden die jij erg belangrijk vindt voor de samenwerking binnen dit team:
 - a. Het eerste lijstje bevat maximaal 3 vaardigheden waarvan jij vindt dat het team als geheel deze vaardigheid goed beheerst (+).
 - b. Het tweede lijstje bevat maximaal 3 vaardigheden waarvan jij vindt dat het team als geheel deze vaardigheid redelijk beheerst (+/-).
 - c. Het derde lijstje bevat maximaal 3 vaardigheden waarvan jij vindt dat het team als geheel deze vaardigheid onvoldoende beheerst (-).
7. Maak door middel van post-its de gemaakte lijstjes openbaar. Schrijf daartoe je voornaam en de waardering op de post-it en plak dit briefje op de betreffende vaardigheid. Doe dit voor alle gekozen vaardigheden. Indien op een kaartje al een post-it geplakt is door een andere deelnemer, schrijf dan jouw naam en jouw beoordeling daaronder.
8. Verwijder de kaarten waarop geen post-it is geplakt. Orden de vaardigheden naar beoordeling, te beginnen met de vaardigheid die de hoogste beoordeling krijgt.
9. Ieder geeft eerst een reactie op het totaalresultaat. Geef elkaar vervolgens een toelichting op de gekozen beoordelingen. Het gaat daarbij vooral om de vaardigheden waarvan de beoordelingen uiteen lopen en waarvan deze minder goed zijn. Beslis per vaardigheid of jullie het nodig vinden om die verder te bespreken met het oog op verbetering. Maak daar een lijstje van.