

PRAKTISCH

In ondernemingen en organisaties wordt het teamspel gebruikt bij de invoering van teamwerk en bij het verbeteren van bestaande teams. Het spel vormt veelal de basis van een uitgebreide opleiding. Vooral de creatie van een eenvormig taalgebruik binnen een organisatie wordt als belangrijk pluspunt aangestipt.

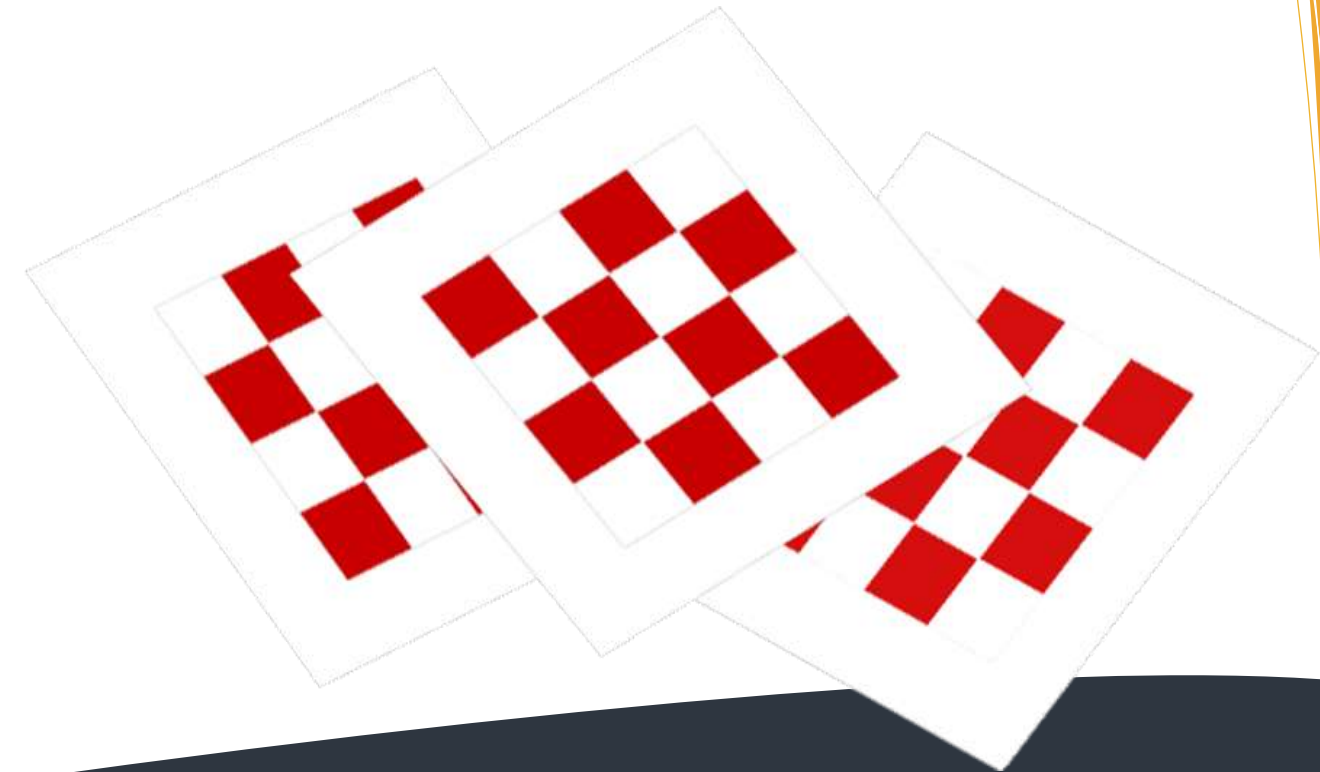
Ook de vakbonden gebruiken het Teamspel in hun opleidingen om op basis van een gemeenschappelijke ervaring hun houding ten opzichte van concrete problemen in teamwerk, te bespreken. Het Teamspel wordt ook gespeeld met studenten (o.a. arbeidsorganisatie en personeelswerk) als praktijkoefening om de theoretische inzichten toe te passen.

Het spel kan met begeleiding uitgeleend worden bij SERV – Stichting Innovatie & Arbeid. Na een grondige bespreking wordt bekeken of het spel bruikbaar is in een specifieke situatie.

Samen met de opdrachtgever worden dan de doelstellingen van een spelsessie vastgelegd. Inbreng vanuit de organisatie zelf is zeer belangrijk. Het spel is speelbaar met groepen van 10 tot 23 deelnemers. Grotere groepen kan ook als de nabespreking aan bod komen in het vervolgtraject. Voor de begeleiding van een halve dag vragen we 150 € + vervoerskosten. Voor onderwijs vragen we 100 € + vervoerskosten per dag.

Organisaties die het spel vaak willen spelen kunnen het spel aankopen. Bij aankoop is een opleiding om met het spel te kunnen werken inbegrepen.

Voor meer inlichtingen: Brigitte Lauwers, blauwers@serv.be.



Het Teamspel



DOELSTELLINGEN VAN HET SPEL

- INZICHT GEVEN IN BEDRIJFS-ECONOMISCHE ACHTERGRONDEN VAN TEAMWERK..
- INZICHT GEVEN IN HOE TEAMS FUNCTIONEREN.
- INZICHT GEVEN IN HOE TEAMS KUNNEN WORDEN GEORGANISEERD EN SAMENGESTELD.
- PROBLEMEN IN TEAMWERK BESPREEKBAAR MAKEN.
- TEAMWERK VERBETEREN;
- HET AANSTUREN VAN TEAMS BESPREEKBAAR MAKEN EN VERBETEREN;

Spelen in teams

UITDAGINGEN IN TEAMWERK SPELENDERWIJS ERVAREN

Het Teamspel maakt teamwerk of samenwerken in groepen bespreekbaar met de direct betrokkenen: de medewerkers die in een team (zullen) werken en diegenen die er indirect mee geconfronteerd worden zoals het lagere kader en de stafdiensten. Het Teamspel is geen promotie van teamwerk, maar verbetert het inzicht in het samenwerkingsproces.

Wat is teamwerk? Wat hebben mensen nodig om goed samen te kunnen werken? Welke problemen kunnen opduiken en hoe worden die aangepakt?

Het teamspel geeft aan hoe teamwerk in de praktijk functioneert. Het spel verduidelijkt op een bevattelijke wijze de bedrijfseconomische voordelen van teamwerk of samenwerking.



Samenwerken

Het is helemaal niet evident dat medewerkers (met ervaring in een traditionele arbeidsorganisatie) op een efficiënte manier gaan samenwerken in een team. Afspraken maken in een team, elkaar feedback geven, hetzelfde doel nastreven, elkaar helpen, zich flexibel opstellen in een groep, een goede plek voor jezelf vinden in een team, ... zijn enkele voorbeelden van punten die aan bod komen.



Teams sturen

Het takenpakket van het lagere en middenkader verandert aanzienlijk, soms ervaren zij teamwerk als een bedreiging. Een groep aansturen, begeleiden, coachen is iets anders dan individuele medewerkers aansturen. De communicatie tussen leidinggevenden en teams verloopt soms zeer moeilijk. Duidelijke afspraken over wie voor wat bevoegd is zijn uitermate belangrijk voor een vlotte samenwerking.



Teamwerk invoeren

Het invoeringsproces wordt niet altijd op de juiste wijze aangepakt, 'men wil kunnen lopen voor men kan gaan', men veronachtzaamt de communicatie over de doelstellingen van het teamwerk.

Verloop van het spel

Spelronde 1

In de eerste spelronde worden papieren tapijtjes op een traditionele manier geproduceerd. Elke werknemer zit op een geïsoleerde werkpost en voert één bewerking uit. Naast de standaardproductie worden ook complexere, tijdgebonden producten op bestelling gemaakt.

Nabespreking 1

In de nabespreking wordt geconstateerd dat het traditionele productieproces niet meer functioneert wanneer een grote verscheidenheid aan producten op korte termijn moet geleverd worden. Niet de tapijtjes zijn het probleem, maar wel de combinatie van standaardproduct en complex product. De geleverde kwaliteit laat eveneens te wensen over. Het blijkt dat de problemen structureel zijn, verbeteringen zijn mogelijk, maar kunnen het wezenlijke probleem niet oplossen. Een andere arbeidsorganisatie dringt zich op.

Spelronde 1

In de tweede spelronde wordt er in teams gewerkt. Dit levert betere resultaten op: er worden meer tapijtjes gemaakt en het productieproces is een stuk flexibeler. Maar er duiken ook nieuwe problemen op.



Nabespreking 2

In de nabespreking van deze spelronde wordt er dieper ingegaan op de problemen in teamwerk. Hoe verliep de samenwerking in de teams? Werd een team gestuurd? Hoe kwamen afspraken tot stand? Hoe werd het werk verdeeld? Hoe werden kwaliteits- en/of andere problemen aangepakt?

Welke rol speelde de supervisor in een team? Is teambegeleiding nodig? Wat kunnen teams doen met gekregen feedback? Welke feedback hebben zij nodig? Hoe kunnen problemen in dit teamwerk worden opgelost? ...

