

“Dialogues”[©]

een bordspel voor leidinggevenden



Het ontwerp

Dit bordspel is door Valebo! Human Resources Development in samenwerking met de Kenniskring ontwikkeld en is bestemd voor (aankomend) leidinggevenden om met elkaar gespreksvoering te trainen en leiderschapsbewustzijn te verruimen aan de hand van paradoxen en dilemma's in de dagelijkse praktijk van het leidinggeven in hun (veranderende) organisatie. Het spel is niet competitief van opzet en kent dus geen verliezers, er zijn alleen winnaars.

De doelstelling van het spel is vierledig:

- a. het in staat zijn om problemen van allerlei aard in dialoogvorm bespreekbaar te maken op het juiste niveau in de organisatie, waarbij wordt gelet op woordgebruik, houding, (leiderschaps-)gedrag en emoties
- b. het bewustworden ('awareness') van paradoxen en dilemma's bij het leidinggeven in ondernemingen en hoe daarin keuzes worden gemaakt, waaronder:
- c. het herkennen en erkennen van managementvaardigheden
- d. het herkennen en erkennen van probleemanalyse en resultaatgericht denken

Het spel kan onderdeel zijn van of ondersteunend bij:

- communicatietrainingen
- groeps- en executive coaching
- conflicthantering
- managementtrainingen
- vaardigheidstrainingen: luisteren, analyseren, oplossen

Het moment van inzet van het spel is flexibel:

- als vast onderdeel van een afgesproken training
- als hulpmiddel bij een wekelijks dialoog-uurtje
- als brainstorm- of teamvormingsinstrument tijdens een werkoverleg
- als hulpmiddel bij probleemonderzoek en -oplossing

De dilemma-en-paradoxen-invalshoeken die aan de orde komen zijn:

- a. weerstand of draagvlak
- b. urgent of belangrijk
- c. management of leiderschap
- d. cultuur of structuur

De spelregels

Het spel wordt gespeeld door 4 personen, waarbij 2 deelnemers respectievelijk de rol van leidinggevende en van medewerker op zich nemen. Aan de hand van een opdrachtkaart (casebeschrijving of rollenspel) wordt de probleemstelling vanuit één van de invalshoeken met elkaar besproken en gezamenlijk tot een uitkomst gebracht.

De beide overige deelnemers kunnen de rollen van 'bewaker van tijd en diepgang' en van 'observator' onderling verdelen. Deze laatste maakt notities op een speciaal observatie formulier (zie bijlage) zodat gericht kan worden waargenomen. I.p.v. waarnemen mogen de niet-discussianten vragen stellen vanuit de "kleur" waar ze bij zitten, bijvoorbeeld op het moment dat de dialoog 'vastloopt'.

De spelers bepalen zelf wanneer er van rol wordt gewisseld. Richtlijn is 15 minuten per case: 12 minuten dialoog en 3 minuten *reflectie*, waarin de observator verslag doet van zijn/haar waarnemingen en zijn/haar bevindingen *beschrijvend* vastlegt op het observatieformulier. In deze volgorde spelen we 4 keer een case of belichten we een (deel van) een probleem.



De rol van de consultant

- zal tijdens de dialoog het bord draaien: 'kijk nu eens vanuit een andere visie'
- zal reflectie stimuleren
- adviseert bij het invullen van het observatieformulier

Opdrachtkaartjes

Opdrachtkaartjes met cases worden bij voorkeur door de opdrachtgever aangeleverd: diverse onderwerpen vanuit alle bedrijfsonderdelen vergroot de herkenbaarheid.