

2 Speel het 'omgaan met conflictenspel'

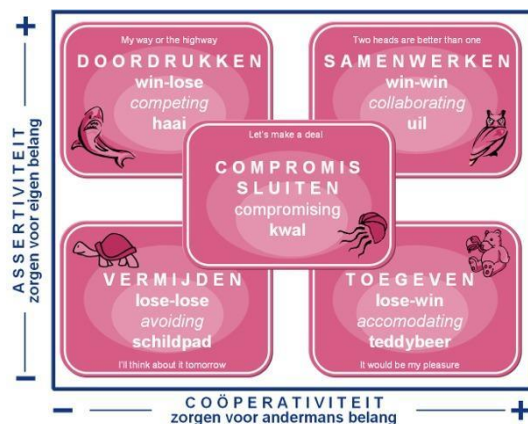
In dit spel leer je, aan de hand van casussen, verschillende stijlen om een ander te beïnvloeden of met een conflict om te gaan.

Conflicten tussen leden van een team kunnen in veel vormen voorkomen en verschillende oorzaken hebben (verschil in de werkwijze van teamleden; teamleden hebben verschillende behoeften en belangen). Door het conflictenspel te spelen, ontdek je verschillende stijlen die je kunt inzetten om een ander te beïnvloeden of met een conflict om te gaan.

Beschrijving van het model:

Thomas en Kilmann onderscheiden vier verschillende conflictanteringsstijlen; vier manieren waarop mensen met een conflict om kunnen gaan. Het gaat eigenlijk om vier stijlen die je kunt inzetten, om een ander te beïnvloeden.

Het Thomas-Kilmann model bestaat uit twee assen: de verticale as geeft assertiviteit en zorg voor het eigen belang aan; de horizontale as geeft coöperativiteit en zorg voor andermans belang aan. Het model onderscheidt vijf verschillende stijlen en deze stijlen komen in het spel terug.



Bron: Model van Thomas-Kilmann. Geraadpleegd op 29 maart 2021 van http://123management.nl/0/030_cultuur/a300_cultuur_13_conflictstijlen.html

Werkvorm:

Lees de uitleg van het spel op het spelbord.

Oefen in het spel de verschillende stijlen aan de hand van meegeleverde casussen (spelkaarten) of bedenk met je team realistische casussen uit de praktijk.

Bijlagen:

- Ganzenbord conflictanteringsmodel
- Ganzenbord conflictanterings spelbord
- Ganzenbord conflictanterings casuskaartjes

Bronnen:

123management (2017). *Wat zijn conflictstijlen? Het Thomas-Kilmann model.*

Geraadpleegd op 25 mei 2021 van

http://123management.nl/0/030_cultuur/a300_cultuur_13_conflictstijlen.html.

Bridge2Learn (2017). *Ganzenbord: werkvorm conflictantering.*

Geraadpleegd op 25 mei 2021 van

<https://www.train-de-trainer.com/werkvorm-conflicthantering/>