Brochure

# Organisatiegames voor team- en organisatieontwikkeling

Fluent Teams →

FLUENT TEAMS

2026
Team Fluent Teams
fluentteams.nl

# Vraagstukken verder brengen door beter samenspel

Organisaties beschikken vaak over betrokken mensen, kennis en goede ideeën. Toch komen vraagstukken niet altijd verder zoals bedoeld. Niet omdat mensen niet willen, maar omdat de aard van het vraagstuk, de inrichting van de organisatie en de manier waarop mensen op elkaar reageren voortdurend invloed hebben op het samenspel.

**Fluent Teams helpt organisaties anders kijken naar wat er tussen mensen gebeurt en wat een vraagstuk nodig heeft om verder te komen**. We verbinden daarbij drie perspectieven: wat vraagt het vraagstuk van onze manier van werken, wat doet onze positie in het systeem met de dynamiek en wat vraagt dit van ons persoonlijk leiderschap?

Onze organisatiegames zijn ervaringsgerichte werkvormen voor organisaties, teams en leidinggevenden die willen werken aan samenwerking, team- en organisatieontwikkeling, persoonlijk leiderschap en uitdagende vraagstukken. De games maken dynamiek niet alleen inzichtelijk, maar vooral ervaarbaar. Deelnemers ontdekken in de praktijk wat er gebeurt, herkennen patronen uit hun eigen organisatie en onderzoeken welke andere keuzes mogelijk zijn.




**Je begrijpt het niet alleen, je ervaart het**
De games brengen energie, plezier, verwarring, frustratie en herkenning. Deelnemers ervaren zelf hoe snel patronen ontstaan, wat die met hen doen en welk effect hun handelen op anderen heeft. Juist doordat het voelbaar wordt, ontstaat vaak het inzicht: **“Nu snap ik wat er bij ons steeds gebeurt en weet ik hoe ik zelf een bijdrage kan leveren om het samenspel te versterken en het vraagstuk verder te brengen.”**

## Ervaren. Herkennen. Begrijpen. Anders handelen.



# De Contextgame

*Herkennen wat een vraagstuk vraagt*

## Het vraagstuk bepaalt de werkwijze

Niet ieder vraagstuk vraagt dezelfde aanpak. Toch vallen we gemakkelijk terug op wat we kennen: een plan maken, taken verdelen, deskundigheid inzetten, afspraken maken en uitvoeren. Dat werkt prima als het vraagstuk zich daarvoor leent. Maar sommige situaties vragen om analyse en expertise, andere juist om experimenteren, leren en bijsturen.

In de **Contextgame** ervaren deelnemers wat er gebeurt wanneer de gekozen manier van werken wel of juist niet past bij de aard van het vraagstuk.

Wanneer helpt analyseren en plannen? Wanneer is experimenteren nodig? Wanneer vraagt een situatie om duidelijke sturing en wanneer juist om ruimte om te ontdekken wat werkt?
Met behulp van het **Contextkompas** vertalen deelnemers de ervaring naar hun eigen organisatiepraktijk.

## Deelnemers ontdekken

- met welk type vraagstuk zij te maken hebben;
- welke manier van werken daarbij past;
- wanneer analyseren, experimenteren of direct handelen nodig is;
- waar te veel of juist te weinig wordt gestuurd;
- hoe zij bewuster kunnen schakelen tussen verschillende manieren van werken, sturen en samenwerken.

Tijdens de game ontstaat vaak het inzicht hoe vanzelfsprekend we onze vertrouwde manier van werken meenemen, ook wanneer het vraagstuk eigenlijk iets anders van ons vraagt.

**Duur van de game:** circa 2 uur tot een dagdeel.
**Kerninzicht:** het vraagstuk bepaalt de werkwijze.

**Wie de context ziet, begrijpt wat er speelt.**



# De Positiegame

*Systeemdynamiek en samenwerking*

## De positie bepaalt de dynamiek

Waarom lijkt de directie soms vooral meer te willen? Waarom voelen leidinggevenden zich klem tussen verschillende verwachtingen? Waarom ervaren medewerkers dat er onvoldoende naar hen wordt geluisterd? En waarom staat de klant soms verder van de organisatie af dan iedereen zou willen? We zoeken de verklaring gemakkelijk bij personen.

De **Positiegame** laat ervaren hoeveel invloed iemands plek in de organisatie heeft op wat diegene ziet, ervaart en doet. Deelnemers stappen in verschillende posities in het systeem en gaan daadwerkelijk met elkaar aan het werk. Al snel ontstaan verschillende werkelijkheden, belangen en beelden over elkaar.

Er wordt samengewerkt, onderhandeld en geïmproviseerd. Er ontstaan goede bedoelingen, verrassende initiatieven, irritaties, bondgenootschappen, frustratie en regelmatig ook veel plezier.

De game maakt zichtbaar hoe verschillen in positie en verantwoordelijkheid invloed hebben op wat mensen zien, ervaren en bij elkaar oproepen in de samenwerking.

## Deelnemers ontdekken

- hoe hun positie hun blik en gedrag beïnvloedt;
- wat zij vanuit hun eigen plek wel en niet kunnen zien;
- waarom verschillende delen van een organisatie dezelfde werkelijkheid anders ervaren;
- welke patronen tussen posities ontstaan;
- wat zij vanuit hun eigen positie kunnen doen om het samenspel te versterken.

De vraag verschuift van: Waarom doet die ander zo? naar: Wat gebeurt er tussen onze posities en wat hebben we daarin samen te doen?

**Duur van de game**: één dagdeel tot twee dagen.
**Kerninzicht:** de positie bepaalt de dynamiek.

Je positie kleurt wat
je ziet en wat je doet.



# De Leiderschapsgame

*Gedrag en keuzes onder druk*

## Persoonlijk leiderschap brengt beweging

Wat gebeurt er met jou wanneer de druk toeneemt, belangen botsen of iemand iets doet waarop je direct reageert? Juist wanneer het spannend wordt, worden automatische patronen sterker. De één gaat harder sturen, de ander past zich aan. Iemand trekt zich terug, probeert te overtuigen, neemt over of vermijdt de spanning.

In de **Leiderschapsgame** ervaren deelnemers wat dergelijke situaties bij hen oproepen. Ze onderzoeken hun eigen reactie, het effect daarvan op anderen en wat er verandert wanneer zij bewust een andere keuze maken.
Persoonlijk leiderschap gaat daarmee niet alleen over jezelf kennen. Het gaat vooral over meer keuze krijgen in hoe je handelt wanneer het ertoe doet.

## Deelnemers ontdekken

- wat er met hen gebeurt onder druk;
- welke automatische patronen zij meenemen in samenwerking;
- welk effect hun gedrag op anderen heeft;
- wanneer hun vertrouwde manier van handelen helpt en wanneer niet;
- welke andere keuzes mogelijk zijn;
- hoe zij zelf beweging kunnen creëren in het samenspel.

Niet: *Hoe zorg ik dat de ander verandert?* Maar: Wat heb ik zelf te doen om in deze situatie beweging mogelijk te maken?

**Duur van de game:** één dagdeel tot twee dagen.
**Kerninzicht:** persoonlijk leiderschap brengt beweging.

Wat je doet onder druk, maakt het verschil.



# Drie games, één verhaal

De organisatiegames kunnen afzonderlijk worden ingezet. Iedere game biedt een eigen ingang om anders te kijken naar samenwerking, leiderschap en organisatievraagstukken. In samenhang vormen ze drie perspectieven op dezelfde werkelijkheid:




Zo wordt zichtbaar dat een samenwerkingsvraagstuk niet altijd een communicatievraagstuk is. Soms vraagt het vraagstuk om een andere werkwijze. Soms zit de beweging in het samenspel tussen verschillende posities. En soms begint verandering bij het eigen handelen. Het gaat om de samenhang tussen vraagstuk, organisatie en mens.

## Van ervaren naar ontwikkelen

De games kunnen worden ingezet tijdens een inspiratiesessie, teamdag, leiderschapsdag, heidag of andere ontwikkelbijeenkomst. Ze kunnen ook onderdeel zijn van een bestaand programma voor teamontwikkeling, leiderschapsontwikkeling of organisatieontwikkeling, of in samenhang een bredere ontwikkellijn vormen.

Afhankelijk van de gewenste koppeling met de organisatieontwikkeling en de persoonlijke en professionele ontwikkeling van deelnemers kunnen één of meerdere dagdelen worden toegevoegd. Daarin verbinden we de ervaringen uit de games aan de eigen organisatie, actuele samenwerkingsvraagstukken en concrete situaties uit het dagelijks werk.

Vragen die daarbij centraal kunnen staan zijn bijvoorbeeld:

- Waar herkennen we dit in onze eigen organisatie?
- Welke patronen houden wij met elkaar in stand?
- Welke manier van werken vraagt ons vraagstuk?
- Wat doen onze posities met het samenspel?
- Wat vraagt dit van onze samenwerking?
- Wat heb ik daarin zelf te doen?
- Wat gaan we concreet anders doen?

**Zien wat speelt. Begrijpen wat nodig is. Doen wat helpt.**



# Leren en realiseren

Ontwikkelen krijgt betekenis wanneer het verbonden is met wat er in de praktijk daadwerkelijk moet gebeuren. Daarom gaat het niet alleen om nieuwe inzichten of ander gedrag, maar ook om beweging in het vraagstuk zelf.

Wat deelnemers tijdens de games ervaren en ontdekken, gebruiken zij om andere keuzes te maken, het samenspel te versterken en concrete stappen te zetten in het dagelijks werk.

Zo lopen leren en realiseren in elkaar over: de praktijk wordt de plek waar geleerd wordt, en wat geleerd wordt helpt de praktijk verder.

**Leren krijgt betekenis als het iets in beweging brengt.**



# Verder met wat er echt speelt?

We denken graag mee over welke game, combinatie of aanpak past bij jullie vraagstuk.

**Even sparren?**
+31 (0)168 471769
info@fluentteams.nl
Team Fluent Teams

**Ervaren. Herkennen. Begrijpen. Vertalen. Anders handelen.**
**En zo samen vraagstukken verder brengen.**