

VERSLAG WORKSHOPRONDE 1: ORGANISEER HET WERKPLEKSEL

Presentatie: Fien Thoolen

Back-up en verslag: Sandra Brunia

Aanwezigen

De workshop Organiseer het Werkplekspel had een gevarieerde groep deelnemers. Zo waren er mensen aanwezig van Arcadis, Cleandesk.nu, Buro, Wageningen UR, Hogeschool Rotterdam, de Belastingdienst, het Ministerie van Defensie, VFM Facility Experts en enkele zelfstandigen op het gebied van advies en ontwerp van kantooromgevingen. De meesten waren al bekend met de eerste versie van het Werkplekspel, voor enkelen was het spel geheel nieuw.

Reacties op het organiseren van het spel

De keuze van wie het spel te laten spelen varieert behoorlijk onder de deelnemers. De keuze hangt vooral af van het doel van de inzet van het spel. Wil je horen wat er speelt onder medewerkers, dan is wellicht een vertegenwoordiging voldoende. Of wil je iedereen stimuleren na te denken over gedrag en kennis omtrent de nieuwe werkomgeving? Soms vraagt de situatie erom om eerst een selectie van medewerkers het spel te laten ervaren, zodat zij goed weten hoe ze het door moeten zetten naar de andere medewerkers. Positief en negatief ingestelde medewerkers wil je wel aan 1 tafel hebben, zodat nuances naar boven komen en medewerkers met elkaar in gesprek komen. Soms is het nodig om de gehele organisatie deel te laten nemen (in het geval van de casus hebben de mensen blijkbaar iets gemist bij de overgang naar het nieuwe pand). Je moet de cultuur en assertiviteit van de mensen aanspreken.

Ook over de mate van verplicht stellen is men verdeeld. De een geeft aan goede ervaringen te hebben met 'vrijwillige deelname met een schaarste aan plekken', waardoor een sneeuwbaaleffect ontstaat en uiteindelijk meer medewerkers willen spelen. Een ander geeft aan juist verplicht te stellen, zodat de perceptie van 'een spelletje spelen' niet overheerst, maar het doel van de bijeenkomsten.

Het mixen van managers en medewerkers kan, als het past. Soms zijn medewerkers erg teruggetrokken als er managers bij zitten, andere keren voelen ze zich juist gehoord en vrij om te spreken. Managers moeten dan een medespeler zijn in plaats van een leidinggevende. Het kan ook prettig zijn om managers eerder al een keer mee te nemen in het spel, zodat zij er al over na kunnen denken. In een tweede ronde kunnen ze dan horen wat er leeft onder de medewerkers.

Als het doel is om elkaar te leren kennen, zoals in de voorgestelde casus, is het handig om teams te mixen aan tafel. Het mixen van teams helpt ook om meerdere percepties helder te krijgen en het gesprek op gang te brengen. Soms is het beter juist de mensen die veel met elkaar van doen hebben bij elkaar aan tafel te zetten, zodat zij met elkaar kunnen bepalen wat in een team (nog) nodig is om helder te maken (bijvoorbeeld het leren om feedback te geven).

De inzet van het spel kan op verschillende momenten: ideevorming in een kleine (project)groep om een beeld te krijgen wanneer je het spel het beste in de organisatie in kan zetten, tijdens de implementatiefase voorafgaand aan de inhuizing zodat medewerkers een beeld krijgen van wat hen te wachten staat en eventuele zorgen en angsten weg genomen kunnen worden, tijdens de implementatiefase na inhuizing (nazorg) om medewerkers te laten discussiëren over situaties waar ze tegenaan lopen in de praktijk. Van toegevoegde waarde is ook om voor inhuizing te spelen en na inhuizing te evalueren of de ontwikkelde 'gedragsregels' nog passen.

Het CfpB heeft een overzicht van alle vragen die in het spel zitten en de onderwerpen die de verschillende vragen aansnijden. Dit kan helpen bij de selectie van de kaartjes die goed passen bij de situatie van de organisatie. Dit overzicht zit niet in de speldoos, maar is altijd op te vragen als je het spel wilt gaan spelen.

Voor de nabespreking van het spel moet je goed kunnen samenvatten en het gebeurt vaak nog in het 'heetst van de strijd'. Wellicht is het goed om na een dag of twee nog eens samen te komen en te kijken hoe er dan over de discussiepunten wordt gedacht. Er werd ook een voorbeeld aangedragen waarbij niet alles duidelijk werd tijdens een nabespreking van het spel. Daar werd toen afgesproken dat het MT zich over die punten zou buigen. Het MT heeft het spel toen ook gespeeld en een beslissing genomen. Medewerkers waren vervolgens nog vrij om daar feedback op te geven.

Vragen die tijdens de workshop naar boven kwamen

- Wat valt onder werkplekken? Alleen de abo-conforme plekken of ook plekken als concentratieplekken?
- En andere locaties, zoals plekken in de kantine? Deze vallen onder de categorie faciliteiten.