

De gemeente Veenendaal gaat de huisvesting centraliseren. Daarom wordt aan het bestaande gemeentehuis een flink stuk aangebouwd. Voorafgaande aan deze wijziging binnen de huisvesting is een Huisvestingsvisie ontwikkeld waarin een nieuwe manier van werken wordt geïntroduceerd bij de ambtenaren. De uitdaging is: hoe laat je de betrokken medewerkers wennen aan dat nieuwe concept? Nou gewoon, door ze een spelletje te laten spelen.

# SPELEN OM TE WINNEN

INRICHTING | OFFICE

De Gemeente Veenendaal maakte een aantal jaren geleden kennis met het programma Andere Overheid. Doel hiervan is om het ambtelijk apparaat een meer slagvaardige organisatie te laten worden met minder regeltjes en een betere dienstverlening naar de burger toe. Als gevolg hiervan (of

als voorwaarde hiervoor) dient de overheid – dus gemeentes – de eigen organisatie te veranderen, en een nieuwe manier van werken in te voeren. De kantoren dienen die nieuwe werkmethode te faciliteren, dus die moeten worden aangepast.

## Modernste opvattingen

Voor de gemeente Veenendaal was de uitbreiding met de nieuwbouw een mooie gelegenheid om het nieuwe kantoordeel in te richten volgens de modernste opvattingen op dat gebied. In de Huisvestingsvisie staat letterlijk: "De huisvesting zal de bedrijfsvoeringfilosofie moeten faciliteren. Concreet betekent dat ondersteuning van de gewenste cultuur van de organisatie en het 'welbevinden' van medewerkers in hun werkomstandigheden."

Gekeken werd naar welk kantoorconcept voor de organisatie het best zou functioneren: het kamer-, het kantoor- of het taakgerelateerd kantoorconcept. Uiteindelijk werd besloten dat het laatstgenoemde de nieuwe manier van werken het best zou ondersteunen.

Maar dat leverde een probleem op: de huidige manier van werken maakt gebruik van het kamerkantoorconcept, en de overgang naar een nieuw kantoorconcept met flexibele werkplekken zou dus voor een flinke omslag zorgen bij de betrokken medewerkers.



Vlnr: Iris de Been, Evi De Bruyne en Ton de Vree

## Clean desk

Bijkomend probleem was dat door de hele organisatie het clean desk principe zal worden ingevoerd. Concreet houdt dit in dat aan het eind van de werkdag - of als de werkplek langer dan 2 uur wordt verlaten - die werkplek schoon wordt achtergelaten zodat een collega er direct aan kan gaan zitten werken. Ook dat is nogal een omschakeling vergeleken met de huidige manier van werken waarbij mensen vaak stapels dossiers op hun bureau hebben liggen, en veel persoonlijke items zoals plantjes en foto's. Vanwege die omschakeling naar het clean desk principe moeten de medewerkers ook anders met de dossiers omgaan: digitaal in plaats van papier. Dat vereist een aanpassing van het totale ICT- en automatiseringspakket binnen de organisatie.

Kortom: een heel ingrijpend en omvangrijk project. En dat kun je niet met één week invoeren en verwachten dat alles dan gewoon doorloopt. Het moet geleidelijk worden ingevoerd, en de mensen die volgens de nieuwe manier moeten gaan werken, moeten daar aan kunnen wennen. Maar eerst ervaren wat die nieuwe manier van werken nu feitelijk inhoudt, voor de uitvoering van hun dagelijkse taken, en ook voor de manier waarop ze met de collega's samenwerken. Ton de Vree, teamleider facilitaire dienstverlening bij de gemeente Veenendaal, hierover: "We besloten een pilotproject op te starten waarbij we eerst een tweetal afdelingen kennis zouden laten maken met de ins en outs van de nieuwe werkmethode. Dat zou het best op een speelse manier kunnen gebeuren." De Vree wist dat het kenniscentrum Center for People and Buildings (CfPB) uit Delft, daar een schitterende methode voor had ontwikkeld: het Werkplekspel. Men besloot hier gebruik van te maken.

Evi De Bruyne, projectleider van het Werkplekspel bij het CfPB: "Het spel is ontwikkeld op basis van een vraag van het Kadaster. Zij

wilden anders gaan werken en hierover communiceren met de werknemers. Wij hebben toen samen met hen het spel ontwikkeld en inmiddels hebben veel grote organisaties in het hele land daar al gebruik van gemaakt." Office Magazine.nl mocht aanwezig zijn toen het spel werd gespeeld door de afdeling Communicatie en Dienstverlening van de gemeente Veenendaal. Voor deze sessie hadden Evi De Bruyne en haar collega Iris de Been van het CfPB een drietal spellen meegebracht. Zo zou het in drie groepen gespeeld kunnen worden, met in elke groep 4 tot 6 personen. De totale sessie neemt ongeveer twee uur in beslag: een kwartier introductie en uitleg, een uur spelen, en ruim een half uur nabespreking.

## Thema's en ruimtes

Het spel wordt gespeeld aan de hand van vragen in drie thema's: Kennis en weten, Waarden en normen, en Houding en gedrag. Daarnaast zijn er drie typen werkplekken: faciliteiten, overlegplekken en werkplekken. Om de beurt gooien de deelnemers een dobbelsteen, het cijfer bepaalt in wat voor thema en werkruimte ze 'terecht komen'. Voor het thema ligt er dan een kaart waarop een situatie beschreven staat met vier mogelijke reacties/antwoorden. Elke speler bepaalt zelf welk antwoord hij/zij zou geven. Vervolgens is er een groepsdiscussie. Als iedereen binnen de groep het eens is over een antwoord, dan mag een groene fiche worden gelegd aan de rand van het speelbord. Is er onenigheid, dan wordt een rode fiche geplaatst. Mocht er onduidelijkheid zijn over de precieze kwaliteiten van een bepaalde ruimte (bijvoorbeeld concentratieplek), dan is er standaard bij elk spel het boekje De Werkplekwijzer, waarin deze informatie snel kan worden opgezocht. In totaal zijn er 72 speelkaarten, maar omdat er veel verschillende organisaties zijn, worden per sessie/spel 36 kaarten geselecteerd die passen bij die organisatie. Daar wordt het spel dan door

de medewerkers mee gespeeld.

Evi De Bruyne: "Het is de bedoeling dat de deelnemers gaan nadenken over hoe ze in een bepaalde situatie zouden reageren, en daarover in discussie gaan met elkaar." Uiteindelijk leidt dat dus tot een aantal groene en rode fiches op het bord. Na afloop van het spel worden alle resultaten van alle groepen bij elkaar gelegd, en volgt een plenaire nabespreking. Daarbij kunnen de deelnemers een toelichting geven op de rode fiches, situaties waar men het dus niet over eens was. Ton de Vree vult aan: "We gebruiken de uitkomsten van de discussie om de medewerkers bewust te maken van hun manier van werken en met elkaar omgaan. Bij elke situatie op de kaarten wordt immers geprobeerd via een discussie tot een consensus te komen over de manier van werken en het gedrag naar elkaar toe."

Waarschijnlijk omdat het spel qua uiterlijk een beetje lijkt op een kruising tussen Ganzenborden en Monopoly, vroeg één van de deelnemers: "Wat kan ik winnen?" Het antwoord is eigenlijk heel eenvoudig: een beter begrip tussen de collega's onderling, en een leuke manier om kennis te maken met een andere, meer flexibele manier van werken die veel meer van deze tijd is en die beter past bij een transparante en toekomstgerichte organisatie die de gemeente Veenendaal wil zijn. Na de plenaire discussie kon De Vree al enkele punten noteren waar hij mee verder kon. Een voorbeeld? Stel ambassadeurs aan binnen afdelingen die de nieuwe manier van werken 'bewaken' en eventueel verder uitleggen aan de betrokkenen. Die inzichten kunnen worden gevoegd bij de conclusies die het CfPB in een rapport later aan de gemeente terugkoppelt. <0M

Voor meer informatie over het Werkplekspel: EdeBruyne@tudelft.nl van het CfPB. Met dank aan de heer Ton de Vree van de gemeente Veenendaal.

