

WorksPlay

Facilitator Guide

Inleiding in WorkIsPlay

De glastuinbouw voorziet in de toekomst schaarste aan voldoende arbeidskrachten. De bedrijven in de sector maken zich zorgen over de betrokkenheid van hun mensen: goede medewerkers wil je in het bedrijf houden en talent wil je aan blijven trekken. De medewerkers zelf willen in toenemende mate gezien en gehoord worden, verantwoordelijkheid krijgen en nemen, bekwaamheid ontwikkelen en uiteindelijk zingeving ervaren door het werk. Er is een urgentie om vanuit de sector, en vanuit de tuinbouwbedrijven zelf, om met hun personeel in gesprek te gaan over wat ze nodig hebben om hun werk leuk te blijven vinden.

WorkIsPlay heeft als doel om jou en je collega's te helpen om de passie voor je werk en de kennis die je van je werk hebt zichtbaar te maken en om deze in te zetten voor het bedrijf. Hiermee krijgt je werk elke dag meer betekenis en zingeving. Alleen zo kan je langdurig gelukkig, gezond en productief bijdragen aan de samenwerking in je team en aan de ontwikkeling van het bedrijf waar je werkt. De methode is heel toegankelijk en gemaakt om samen aan lastige uitdagingen te werken.

WorkIsPlay bestaat uit drie stappen:

- 1. het delen van verhalen**
- 2. het vinden van krachten**
- 3. het vormen van oplossingen**

Het idee is dat je deze drie stappen samen met je collega's doorloopt, of je nou een uur hebt, een dagdeel, een maand of een jaar. Als je deze stappen steeds met aandacht en zonder oordeel doorloopt, doorleef je wat je doet en hebben de oplossingen die voortkomen uit WorkIsPlay blijvend effect.

Wij hebben als mensen de basisbehoefte om zingeving en betekenis te beleven in wat we doen. Zingeving en betekenis zijn dan ook voorwaarden om gelukkig, gezond en productief bij te kunnen dragen aan de doelen van het bedrijf waar we werken. Als we kritisch kijken naar hoe bedrijven zich de afgelopen paar honderd jaar hebben ontwikkeld, dan valt daar nog heel veel (in) te halen omdat zingeving en betekenis meestal aan jezelf worden overgelaten. Hoe zou het zijn als je in jouw bedrijf samen kunt werken aan uitdagingen in je werk die als doel hebben om de productiviteit te verbeteren terwijl je tegelijkertijd de zingeving en betekenis van jouw eigen werk kan vergroten? Hoe zou het zijn als jouw geluk, gezondheid en persoonlijke ontwikkeling als mens onderdeel worden van het werk dat je elke dag doet?

WorkIsPlay helpt iedereen om op eenvoudige wijze de zingeving en betekenis in het werk (terug) te vinden. Winst voor jou, je collega's en je baas!

Uitgangspunten WorkIsPlay

- **De leiding van het bedrijf waar WorkIsPlay wordt 'gespeeld' begrijpt dat het benutten van persoonlijke drijfveren (zingeving en betekenis, kennis en kunde, verantwoordelijkheid) de voorwaarden zijn om gelukkig en gezond te zijn, ook in je werk.** Ze geloven dat gelukkige en gezonde mensen de meest productieve bijdrage kunnen leveren aan de doelen die ze met het bedrijf wil bereiken. Ze maken ruimte voor jou en je team om dit te gaan ervaren en met WorkIsPlay stap voor stap zelf steeds meer verantwoordelijkheid te nemen om dit in jouw werk vorm te geven. **Binnen je eigen werkomgeving maakt het management ruimte om de oplossingen die het team bedenkt direct in te kunnen voeren.**
- **Jij gelooft diep van binnen ook dat dit zo werkt, ook al kan het zo zijn dat je dit in je werk nu nog niet altijd zo ervaart.** Omdat we werk en onze persoonlijke drijfveren zo lang gescheiden hebben zijn we er aan gewend geraakt dit 'thuis te laten' en hebben we iets in te halen. We moeten in ons werk iets terug leren brengen dat eigenlijk heel natuurlijk is. Dit gaat niet vanzelf en dat kan gepaard gaan met lastige situaties en momenten. Omdat jij en het management beiden geloven dat dit erbij hoort en dat het hogere doel voorop staat vertrouw je erop dat je er ook in moeilijke omstandigheden samen uit gaat komen.
- **Om tot duurzame oplossingen te komen, is het belangrijk dat we de complexiteit van het echte werk zo veel mogelijk kunnen omarmen.** WorkIsPlay maakt daarom gebruik van stappen die in eerste instantie langzaam of overbodig lijken. Wees daar in het begin geduldig mee. Na drie rondes wil je niet meer anders!

Hoe werkt het?

We raden iedereen aan te beginnen met drie rondes WorkIsPlay voor beginners. Daarna kan je uitbreidingen en variaties toe gaan voegen zoals uitgelegd onder WorkIsPlay voor gevorderden. Als je een aantal van deze variaties gespeeld hebt, dan kan je je eigen variant van WorkIsPlay ontwikkelen. **Het idee is dat je WorkIsPlay uiteindelijk kunt integreren in je eigen werkstijl.** WorkIsPlay is een structuur voor improvisatie, waarbij de structuur zelf na verloop van tijd ook verder geïmproviseerd kan worden. Goede beheersing van de basis en begrip van de achtergronden van WorkIsPlay zijn daarbij belangrijk. Het kan zijn dat je een aantal van de achtergronden van WorkIsPlay al kent. Dat maakt het alleen maar makkelijker om snel op het punt te komen dat je het je helemaal eigen hebt gemaakt. Top!

WorkIsPlay voor beginners

Lees de handleiding eerst een keer helemaal door. Zorg voor de benodigdheden en voer daarna stap voor stap de beschreven acties uit.

Benodigdheden:

- Een **spelleider** die de WorkIsPlay ronde voorbereidt en die de spelronde faciliteert.
- Een **team van zes tot acht personen** met een gedeeld doel uit dezelfde organisatie.
- Een **geplande bijeenkomst** waarin dat team minimaal twee en een half uur ongestoord samen kan werken.
- **1 tafel** waaraan het team samen kan zitten zonder dat ze te ver uit elkaar zijn. Iedereen moet het midden van de tafel aan kunnen raken.
- **Het spelbord**: een beschrijfbaar tafelkleed voor op tafel of de WorkIsPlay onderlegger met zeshoeken voor op tafel.*
- (Veel) gele, blauwe, en groene **post-it notes**.
- **Zeshoekige papieren en post-it notes** in de kleuren geel, blauw, en groen.**
- Pennen, stiften en ander **schrijfgerei** naar behoefte.

* Gelamineerde WorkIsPlay onderleggers zijn te bestellen via de workisgaming.nl website

** Zeshoekige post-its zijn te bestellen bijvoorbeeld via www.logovisual.com

Vorbereiding:

- De **spelleider benoemt in overleg met de leiding van de organisatie welke problematiek, uitdaging, of doelstelling het thema van de spelronde is**. Daarna kijkt de spelleider in overleg met de betrokken teams wie er voor de spelronde uitgenodigd moeten worden. *Belangrijk is dat de mensen die in het team zitten kennis en ervaring met het probleem hebben*. Het zijn de mensen die elke dag met de thematiek werken en er ook iets aan kunnen/moeten doen.
- De spelleider vraagt de **deelnemers** (per e-mail, met de uitnodiging voor de spelronde erbij, zie hierna) om **voor de spelronde na te denken over een**

persoonlijke ervaring die voor hen de kern en de complexiteit van het thema het best omvat en vraagt de deelnemers om deze ervaring als een verhaal voor te bereiden dat ze vanuit de eerste persoon enkelvoud (de 'ik' vorm) kunnen vertellen. Een voorbeeldverhaal kan daarbij helpen (zie hoofdstuk over verhalen). *Indien mogelijk vraagt de spelleider de deelnemers om dit verhaal voorafgaand aan de meeting op te schrijven.* Dit werkt het beste. Als dat niet mogelijk is maakt de spelleider een ronde langs de deelnemers om de verhalen voorafgaand aan de bijeenkomst te verzamelen en kort op te schrijven.

- **De spelleider vraagt of bepaalt in overleg met het team de tijd en de plaats voor de sessie. Hij/zij verstuurt de uitnodiging met de voorbereidende tekst.**
- **De spelleider is een half uur voor de sessie in de ruimte aanwezig om de benodigdheden klaar te leggen zodat het team snel aan de slag kan.**

Een spelronde in het kort:

1. Binnenkomst en opening

- De deelnemers komen aan in de ruimte en nemen plaats.
- De spelleider heet de deelnemers welkom en legt kort het doel van de WorkIsPlay-ronde uit, en licht het belang van het thema voor het hele bedrijf nogmaals toe.
- Als de deelnemers elkaar nog niet kennen, vraagt de spelleider de deelnemers zich aan elkaar voor te stellen.
- Een optie is om het Ijsbreker spel te spelen, dat speciaal voor WorkIsPlay is ontwikkeld. Via dit spel realiseren de deelnemers zich dat je in no-time tot een nieuwe gedeelde taal voor iets kunt komen. Dit is ook wat WorkIsPlay probeert te bereiken (zie hieronder).

Ijsbrekerspel WorkIsPlay

Om WorkIsPlay te starten vragen we deelnemers als *Ijsbreker* om samen in vijf minuten een nieuwe taal te ontwikkelen en deze te gebruiken om iets praktisch voor elkaar te krijgen dat ze nog nooit eerder hebben gedaan.

Het doel is om een pen zo door te geven tussen de deelnemers dat ze zonder te praten weten of de pen van links naar rechts verder moet, van rechts naar links, even moet pauzeren, of een stap over moet slaan.

We vragen de deelnemers één voor één om een non-verbaal symbool voor ieder van deze instructies te verzinnen en nadat ze het eens zijn over deze instructies het rondgaan van de pen een paar minuten te proberen.

Opvallend is dat na enige haperingen dit binnen vijf minuten altijd lukt. De realisatie dat je met een team binnen vijf minuten een nieuwe taal kunt verzinnen en deze ook praktisch kunt gebruiken is krachtig.

2. Verhalen vertellen

- De spelleider vraagt de deelnemers één voor één hun verhaal te delen.
- Als de verhalen gedeeld zijn is er kort gelegenheid om **toelichting te vragen voor iemand die iets van een verhaal niet begrijpt**. Let op: het is niet de bedoeling in discussie te gaan over de verhalen. *Het zelf beleefde verhaal is 'heilig' en staat centraal in WorkIsPlay.*
- De spelleider vraagt de deelnemers een **titel te bedenken voor hun verhaal**. Hij/zij geeft hiervoor een paar minuten individuele denktijd en **laat de deelnemers de titel van hun verhaal op een gele post-it zeshoek schrijven**. Geef een positief (vragende) titel aan het verhaal of geef het vraagstuk een metafoor. dus niet: 'Het wachttijden probleem', maar: 'Waar wacht je op?' Of niet: 'Het orderfout percentage', maar: 'Het Mysterie van Sjaloom.' Dat is iets waar een zuigende kracht voor betrokkenheid van uit gaat, waar een uitdaging of juist nieuwsgierigheid mee uitgelokt wordt. Zie bijvoorbeeld dit stukje verhaal van 'Het mysterie van Sjaloom':

In 0,4 procent van de gevallen gaat het mis tussen Yucca en Mass. 7 a 8 keer per kwartaal. De klant belt. Of het Yucca's of Massen waren wil ik vanaf zijn, maar we zijn ze om wezen ruilen. Verkoop krijgt de klant aan de lijn. Wouter belt mij, en hij zegt: "het is weer gebeurd." En dan weet ik het al. Ik hoef alleen nog te vragen welke klant, hoeveel, en hoe kan ik het opknappen? Hoe laat moet het er uiterlijk zijn? Of een vrachtauto die toevallig die kant op gaat, of een personenauto of busje. De vrachtauto deze keer. Die ging die kant op. De tijd was wat ruim om ze te mogen brengen, dus de mogelijkheid was er om met de vrachtauto te gaan. Remko heeft de order denk ik gepikt. Eerst oplossen. We hebben er al zoveel over gesproken om daar op te komen. We denken wel eens dat het tijdsdruk is, maar daar had het deze keer niets mee te maken. Remco doet wel de eindcontrole, dus ook al zou hij er zelf niet intrappen, dan gaat het toch nog mis bij de afhandeling. We kunnen niet zien wie het is. Tijdsdruk is het nooit. Het gebeurt in rustige en drukke tijden. Ik heb het zelf nog niet gehad, want ik pak ze nooit. Dat wil niet zeggen dat ik nooit iets verkeerd doe, dat moet je er wel bij zetten. Ik heb ook wel eens een kar dat ik denk: hoe krijg ik het voor elkaar? Ik durf wel te zeggen dat het iedereen gebeurt. De enige overeenkomst is dat het allebei drie stammen heeft, en dezelfde maat. Bont en groen. Maat, gewicht. De karren staan altijd hetzelfde. Als die plant in je hoofd komt...

- Nadat de titels op de post-its staan, vraagt de spelleider de deelnemers om **de verhalen samen op het spelbord te ordenen op een manier waar ze samen tevreden over zijn**. Dit gaat meestal vanzelf (volgorde in tijd, episode die past in groter verhaal van boven naar beneden, etc.)

*Zie het hoofdstuk
"Verhalen in meer detail"
voor meer achtergrond*

Voorbeeldverhalen

Hieronder vind je drie korte voorbeeldverhalen van eerdere deelnemers aan WorkIsPlay. Alle drie de verhalen kenmerken zich door de persoonlijke beleving en de beschrijving van de situatie waarin de verteller zit.

Voorbeeld 1

Helemaal in het begin dat ik hier kwam was er best wel veel informatie. Verschillende soorten sorteringen. Op het moment dat je denkt: "ik weet het", komt er toch weer iets bij waar je niet aan hebt gedacht. Op een gegeven moment dacht ik: "ik weet het!", en ik ging sorteringen wegzetten. Dan wordt je er op gewezen dat je het niet goed hebt gedaan. De één was daarin strenger dan de ander. Voor de één doe je het wel goed en voor de ander niet. Het is niet goed, want te weinig knoppen, een beschadigd blad. De één geeft meer gewicht aan een beschadiging dan de ander, de één zegt: "dit is de laagste sortering", de ander geeft daar toch een ander kwaliteitsoordeel over. Wat zijn de grenzen waar je tussen moet zitten? Ik heb daar de eerste maanden best mee geworsteld.

Voorbeeld 2

Een week of drie geleden. Het was een maandag. Maandag is altijd een drukke dag. Op het bord liggen we op schema. Ik zet dus mensen aan het stokken, en op dat moment hoor ik: "ik heb alles doorgeschoven naar morgen want het is nu druk en we krijgen het niet af." Op dat moment is dat niet handig want op dinsdag is er minder bezetting. En ik zag de teller voor dinsdag oplopen en ik dacht dat kan je niet inpakken in zo weinig tijd. 80 op een dag kan, maar dan moet je er wel de hele dag de tijd voor hebben. 30 voor de koffie kan, maar dan moet het een homogene order zijn en moeten we veel mensen op de vloer hebben. Dat zijn allemaal elementen die mee spelen.

Voorbeeld 3

Mijn doel is ook richting verkoop. Om dat scherp te krijgen: verminderen van irritatie. Ons argument is: het doel is dat elke plant moet raak zijn. Als we op zeker gaan. Het levend materiaal zuigt energie om dat op lijn te krijgen. Als we de helft van de discussies kunnen voorkomen, dan zijn we al dik tevreden. We hadden dus iemand die er migraine van kreeg.

3. Krachten vinden

- **Vraag de deelnemers nu om 5 tot 10 minuten na te denken over de krachten die dit verhaal vormen.** De krachten zijn de oorzaken, de gevolgen, de drijfveren, de wensen, de eisen, de belemmeringen, de aannames, de gewoontes, de afspraken, de regels, de irritaties en de pleziertjes. De krachten zijn alle bewegingen die een verhaal lekker laten lopen, weerhouden om tot een conclusie te komen, het verhaal vastzetten of juist los maken. Krachten zijn kort geformuleerd en onafhankelijk. *Het idee is om per verhaal minstens dertig krachten op tafel te krijgen. Het gaat er dus om te brainstormen.* Vraag de deelnemers helemaal los te gaan, niet teveel na te denken, maar zich in het verhaal in te leven en met hun lichaam mee te voelen met hoe het verhaal beweegt als ze zich afvragen hoe het krachtenveld in elkaar zit. **De krachten worden, 1 per stuk, opgeschreven op blauwe post-its.** Zie bijvoorbeeld deze selectie van krachten uit een WorkIsPlay ronde bij een orchideeënkweker:

<i>B-kwaliteit niet nauwkeurig beschikbaar in verkoopsysteem</i>	<i>Irritatie in het opruimen van andermans zoi</i>	<i>Volgende order zet druk op het opruimen</i>
<i>Neiging van hoeveelheid b-kwaliteit om op zes containers te stabiliseren</i>	<i>Potentieel van plezier in het verbeteren van de omgang met b-kwaliteit</i>	<i>Verschillen in beleving druk van opruimen in het licht van volgende order</i>
<i>Neiging om b-kwaliteit ongesorteerd en onopgeruimd te laten</i>	<i>Wens om meer precies te zijn over de hoeveelheid beschikbare b-kwaliteit</i>	<i>Verschillende werkwijzen leiden tot verschillende belevingen van druk</i>
<i>Gebrek aan plezier in het opruimen van b-kwaliteit na het verwerken van een order</i>	<i>Potentiële omzet en marge op b-kwaliteit</i>	<i>Druk gerelateerd aan hoeveelheid orders op de dag</i>
<i>Noodzaak om b-kwaliteit te ordenen voor verkoop</i>	<i>Gemak van schone lei na opgeruimde b-kwaliteit</i>	<i>Als het heel druk is wordt er minder opgeruimd</i>
<i>Frustratie in het opruimen van andermans zoi</i>	<i>1-0 achter bij onopgeruimde b-kwaliteit</i>	<i>Hoe minder ervaring hoe lastiger het opruimen</i>
<i>Verplichte beleving van opruimen van b-kwaliteit</i>	<i>Effect van niet opruimen klinkt door in volgende week</i>	<i>Taalbarrière in de weg van gedetailleerde werkinstructies</i>
<i>Negatieve perceptie van tijd besteed aan opruimen van b-kwaliteit</i>	<i>B-kwaliteit wordt beleefd als in de weg van volgende order</i>	<i>Verschillen in mentaliteit leiden tot verschillen in opruimgedrag</i>

- Nadat iedereen 20 tot 30 krachten opgeschreven heeft vraag je de deelnemers één voor één hun krachten voor te lezen. De anderen luisteren en mogen niet onderbreken. *Krachten zijn krachten en ze zijn allemaal 'even waar'*. Als alle krachten benoemd zijn vraag je of er nog krachten bij moeten. Het horen van de krachten van anderen leidt vaak tot een aantal aanvullende krachten dat naar voren wil komen. Maak daar plaats voor.

*Zie het hoofdstuk
"Krachten uitgediept"
voor meer achtergrond*

4. Krachten verdelen

- Vraag de deelnemers nu om de krachten rond het verhaal te leggen op een manier die logisch voelt. Laat ze samen de krachten rond de verhalen ordenen. Geef hiervoor een half uur. Zie bijvoorbeeld deze foto van een plantenkweker:



5. Oplossingen maken

- Nu het krachtenveld geordend is, vraag je de deelnemers om **oplossingen te verzinnen** die recht doen aan het krachtenveld dat rond de verhalen ligt. Laat deelnemers vijf minuten nadenken en ze de oplossingen op groene post-its schrijven.
- Als iedereen een paar oplossingen heeft, laat je ze **in het krachtenveld plaatsen**. Laat de deelnemers één voor één hun oplossing toelichten en vraag ze daarbij aan te geven hoe de oplossing een of meerdere krachten in het veld adresseert (neutraliseert in speltermen).
- **Bespreek** samen welke oplossingen direct en binnen de invloedssfeer van het team in te voeren zijn. Vraag of er in het team bezwaren zijn tegen de invoering van de oplossing en zet de oplossingen waar geen bezwaar tegen is direct in.
- Soms worden oplossingen aangedragen die niet binnen de invloedssfeer van het spelende team liggen. Soms zijn er oplossingen die vanwege randvoorwaarden niet haalbaar zijn of die niet direct gespeeld kunnen worden. **Het is de verantwoordelijkheid van de spelleider om de 'grenzen' van het spelbord in de gaten te houden**. Als spelers er over heen gaan is het zaak dat te benoemen en uit te leggen waarom het werken aan een oplossing (nu) niet haalbaar is. Helderheid over dit soort randvoorwaarden is er vaak niet en het is bij uitstek een gelegenheid om hier als spelleider iets over te zeggen. Wees wel voorbereid om daar eerlijk en transparant in te zijn. Dit kan je doen door eerlijk te zijn over het verschil in verantwoordelijkheid dat je als management hebt ten opzichte van je mensen.

*Zie het hoofdstuk
"Oplossingen verder vormen"
voor meer achtergrond*

6. Vervolgafspraken maken en afronden

- Voor oplossingen die afstemming met anderen vereisen neemt de spelleider **verantwoordelijkheid**. In een volgende spelronde kunnen de betrokken teams (een andere afdeling, het management etc.) bijvoorbeeld uitgenodigd worden om vanuit hun verhalen te zien of deze oplossingen kunnen werken.
- **Maak foto's van het spelbord gedurende elke stap en zeker aan het eind**. Print deze foto's uit en zorg er voor dat ze beschikbaar zijn op de plaatsen waar de oplossingen worden ingevoerd. Vraag medewerkers om zichzelf en anderen uit te leggen wat het verhaal en de krachten rondom een nieuwe oplossing zijn.
- **Bedenk waar mogelijk beelden en symbolen die de verhalen, de krachten en de oplossingen vertegenwoordigen**. Dat deelt en onthoudt makkelijker. Zeker als we met meerdere talen en culturen te maken hebben. Zie bijvoorbeeld dit spelbord van Van den Hoorn Orchideeën:



Samengevat ziet het tijdsverloop van een typische ronde WorkIsPlay er dus als volgt uit:

1. **Binnenkomst en opening** | 15 minuten
2. **Verhalen vertellen** | 15 minuten
3. **Krachten vinden** | 30 minuten
4. **Krachten verdelen** | 15 minuten
5. **Oplossingen maken** | 15 minuten.
6. **Vervolgafspraken maken en afronden** | 30 minuten.

Na afloop:

- **Spreek met het team de regels af voor continuïteit.** Dus: we gaan 1 keer in de 6 weken of 1 keer per 2 maanden ermee aan de slag, plan de data in.
- **In begin lijkt het veel maar gaandeweg leer je het spel sneller spelen.**
- **Een verhaal aanpakken:** goed om meer dan 1 ronde te doen voor diepgang en het ontdekken van nieuwe krachten
- **Sta stil bij het ophalen van resultaten.** Niet alleen welke oplossingen hebben we gevonden, maar wat deed het voor de spelers, wat is hun individueel resultaat, waar zijn ze in gegroeid, zorg dat er evaluatie is om deze individuele resultaten te delen. Kijk of je de resultaten ook met beelden kan vangen. Beelden spreken meer dan teksten. De resultaten worden in de vorm van nieuwe verhalen toegevoegd aan een speelbord.

Het effect van WorkIsPlay tastbaar maken

Terug naar het verhaal

De eenvoudigste en meest toegankelijke effectmeting van WorkIsPlay ligt in het verhaal dat een ieder vertelt over het effect. Je kunt dit zien als ieders nieuwe versie van het verhaal waar de WorkIsPlay ronde mee begon. Wat vertelt iedere speler voor verhaal over de situatie nadat de oplossing een poosje geprobeerd is? De kernvraag voor de effectmeting is: "hoe beleef jij het verhaal nu?" De spelleider kan dit doen in het dagelijks werk, tijdens een koffiepauze of op een ander moment. Als je meer gestructureerd het effect wilt meten en vastleggen dan stellen we de volgende uitbreiding voor.

Gestructureerd effect meten

WorkIsPlay is een circulair proces van het vertellen van verhalen, het vinden van krachten en het vormen van oplossingen. De oplossingen die ingevoerd worden veranderen het verhaal en via het verhaal verandert ook het krachtenveld. De basale effectmeting is het verhaal dat ontstaat nadat de oplossingen een poosje in gebruik zijn.

De effectmeting kan vanuit drie gezichtspunten plaatsvinden: de beleving van het verhaal van elk individu, de beleving van het verhaal van het team en de beleving van het verhaal van de organisatie en de omgeving.

Voor de eerste effectmeting vraag je de deelnemers aan de WorkIsPlay-ronde om hun persoonlijke beleving van het verhaal zoals het nu gaat te vertellen in de ik-vorm. Net zoals in het vertellen van verhalen bij de start van WorkIsPlay, alleen nu met de wetenschap dat er een ronde geweest is. Het verschil tussen de verhalen die voor de invoering van de oplossingen verteld werden en het verhaal zoals het nu verteld wordt is het effect zoals een ieder het beleefd.

In een sessie met het team kunnen deze persoonlijke belevingen gedeeld worden. Neem daarbij het speelveld van de vorige keer terug op tafel. De tweede effectmeting maakt zichtbaar hoe de deelnemers het krachtenveld nu ordenen. Welke krachten worden opgelost door het nieuwe verhaal, welke niet? Welke nieuwe krachten komen er vrij door de veranderde verhalen? Komen er krachten anders ten opzichte van elkaar te liggen? Vereisen de veranderde krachten wijzigingen in de oplossingen? Of worden aanvullende oplossingen zichtbaar? Je speelt dus eigenlijk een tweede ronde op hetzelfde verhaal, waardoor effectmeting direct gepaard kan gaan met evaluatie van het krachtenveld en bijstelling van de oplossingen.

Objectiveren van het effect

Na de individuele en gezamenlijke effectmeting volgt een samenvatting van de resultaten in de derde persoon om het effect te objectiveren. Net als in de eerste ronde kan dit door de uitkomsten zichtbaar te maken in een systeem (van foto aan de muur tot ICT systeem). De spelleaders kunnen deze samenvatting maken en voor feedback neerleggen bij het team. Door het in de derde persoon te schrijven, krijg je een frame dat gebruikt kan worden om het krachtenveld rondom dit verhaal (of dit 'tapijt' van verhalen) met andere te delen en toegankelijk te maken.

Een belangrijke bron voor de effectmeting kan ook gevonden worden in andere onderdelen van de organisatie of in de omgeving van de organisatie bij klanten, leveranciers, partners. Hoe zien zij het verhaal van de organisatie en het team nadat de oplossingen een poosje zijn ingevoerd? Deze objectieve gezichtspunten kunnen verhelderend zijn en het effect versterken.

Tenslotte kunnen effecten geobjectiveerd worden door te kijken naar veranderingen in kwalitatieve en kwantitatieve indicatoren zoals omzet, kosten, verloop, ziekteverzuim, medewerkerstevredenheid, klanttevredenheid. Cruciaal hierbij is dat er een sterke verbinding is tussen de verhalen, krachten, oplossingen en deze meer abstracte indicatoren. Heb geduld in het ontdekken van de relaties.

Verhalen in meer detail

Zoals gezegd bestaat WorkIsPlay uit drie stappen: het delen van verhalen, het vinden van krachten en het vormen van oplossingen. Het idee is dat je deze drie stappen samen doorloopt, of je nu een uur hebt, een dagdeel, een maand of een jaar. Als we deze stappen steeds met aandacht en zonder oordeel doorlopen, doorleven we wat we doen en hebben onze oplossingen blijvend effect.

Eerder legden we de basis uit van het verzamelen van verhalen. De spelleider vraagt de deelnemers om vooraf aan de spelronde na te denken over een persoonlijke ervaring die voor hen de kern en de complexiteit van het thema dat voor de WorkIsPlay ronde gekozen is het best omvat en vraagt de deelnemers om deze ervaring als een verhaal voor te bereiden dat ze vanuit de eerste persoon enkelvoud (de 'ik' vorm) kunnen vertellen. In deze paragraaf gaan we dieper in op het wat, waarom en hoe van verhalen in WorkIsPlay.

Het wat, waarom en hoe van verhalen iets verder uitgediept

In WorkIsPlay starten we met het vertellen en delen van verhalen omdat deze verhalen ons dicht bij onze beleving en ervaring brengen. Dat is belangrijk omdat onze beleving en ervaring van een situatie nog alle complexiteit bevatten die ook ten grondslag liggen aan de situatie die we met WorkIsPlay willen verbeteren. Door het vertellen van jouw beleving van een specifieke situatie kunnen we die complexiteit samen ervaren. Een verhaal is de beste techniek om die situatie weer te geven omdat een verhaal makkelijk is om te vertellen. Voor iedereen. We zijn geboren verhalenvertellers. Een verhaal helpt de anderen ook om zich in jouw situatie te verplaatsen en deze samen met jou te beleven. Als we later in WorkIsPlay een oplossing gaan ontwerpen dan helpt het delen van verhalen om deze oplossingen recht te laten doen aan de complexiteit van het echte werk in de echte wereld.

Om de complexiteit van een verhaal tot z'n recht te laten komen is het van belang dat het verhaal in de ik-vorm verteld wordt. Daarnaast is het belangrijk om naast wat je deed in het verhaal ook je zintuiglijke waarneming (wat zag je, hoorde je, rook je, voelde je), je gevoelens (waar voelde je dat, bijvoorbeeld: "ik had al een onderbuikgevoel dat...", je emoties (bijvoorbeeld: "ik irriteerde me", of: "ik was heel blij dat ...") en je gedachten (ik dacht "nou laat maar dan...") in het verhaal tot z'n recht te laten komen.

Themakeuze

Om samenhang in de verhalen te creëren kan je als WorkIsPlay-facilitator denken aan de volgende mogelijkheden:

- Vraag om verhalen over dezelfde specifieke situatie of over een situatie die iedereen deelt en die dagelijks voorkomt. Er zijn in een bedrijf vaak specifieke situaties geweest. Belangrijke gebeurtenissen, of gebeurtenissen die iedereen nog weet omdat ze gedenkwaardig waren. Denk aan topprestaties die geleverd zijn in moeilijke omstandigheden. Of juist aan momenten waarop het helemaal mis ging. Van dit soort situaties kan iedereen zich zijn of haar eigen beleving vaak nog goed herinneren. Je kan ook van situaties uitgaan die iedereen een keer meegemaakt heeft, zoals je eerste werkdag. Iedereen kan zich zijn of haar eerste werkdag ook nog goed herinneren.
- Je kan ook verhalen vragen van een specifieke situatie die elke dag in het bedrijf voorkomt. Zoals een stap in het bedrijfsproces. Denk aan het klaarzetten van orders of het inpakken van orders. Iedereen beleeft deze processtap elke dag en het is dan aan de speler om een specifieke, gedenkwaardige situatie te bedenken die er voor hen uitspringt.

Verhalen nog verder uitgediept

Verhalen hebben dus de kracht ons dicht bij onze beleving en de ervaring te brengen. Tegelijk zijn verhalen ook altijd deelbelevingen. Iedereen beleeft een situatie anders afhankelijk van factoren zoals je ervaring, je humeur die dag, waar je was, welke dag van de week het was, wie er bij waren etc. Door deze verschillende blikken op dezelfde situatie worden we ons ook bewust van de complexiteit van de situatie. Iedereen beleeft de situatie anders. Als je het idee krijgt dat de verhalen die je krijgt de lading van de situatie niet dekken, dan heb je als facilitator een aantal manieren om hierin te sturen:

- Vraag door op een verhaal. Wat gebeurde er voordat de vertelde situatie plaatsvond, en wat gebeurde er daarvoor. Wat gebeurde er vlak na, en daarna. Zo maak je van een episode die te kort of te nauw is een langer verhaal en krijg je vaak meer zicht op de dynamiek van oorzaak en gevolg. Als iemand juist teveel uitweidt en niet genoeg diepgang vindt kan je doorvragen op de specifieke context van het verhaal: wie waren er nog meer bij, hoe zag de ruimte er die dag uit, wat voelde je, dacht je, deed je precies, etc. Zo kan je een vlak verhaal helpen verdiepen. Het doel is niet het perfecte verhaal. Het doel is wel een goed verhaal.

- Realiseer je dat we altijd zelf kiezen welk verhaal we vertellen en dat we door deze keuze ook (onbewust) kiezen om andere verhalen niet te vertellen. Vraag je af wat de niet-vertelde verhalen zijn (zijn er taboes?), wat de onbekende verhalen zijn (van mensen die niet in de workshop zijn) en welke verhalen niet gehoord worden (van klanten, leveranciers etc.). Als je weet welke verhalen er niet verteld worden dan heb je ook zicht op mogelijkheden om een verhaal verder uit te breiden.
- Er is ook een verschil tussen het verhaal dat verteld wordt en het verhaal dat geleefd wordt. Hoe dicht verhalen ons ook bij onze beleving brengen, ze zijn niet hetzelfde als onze beleving. Er is altijd een spanning tussen het verhaal dat verteld wordt en het verhaal dat geleefd wordt. In het verhaal dat verteld wordt liggen vaak wensen, doelen en visies over hoe het verhaal geleefd zou moeten worden verborgen. Zicht daarop komt ons straks weer van pas bij het vinden van de krachten.
- Let ook op de verschillen in stijl tussen de verhalenvertellers. We zijn allemaal geboren verhalenvertellers, maar sommigen zijn beter vertellers dan anderen. Gebruik de kracht van de goede verhalenvertellers om energie in de workshop te krijgen, en zorg ook dat degenen die minder goed zijn in het vertellen van het verhaal ook aan de beurt komen. Houdt ook rekening met verschillen in stijl. Sommigen zijn droog en feitelijk, anderen brengen de geur en de temperatuur van de dag in hun verhaal met een emotionele betrokken stijl. Daag de droge verhalenverteller uit om meer gevoel en emotie aan het verhaal toe te voegen, daag de gevoelige verhalenverteller uit om ook feiten en observaties aan het verhaal toe te voegen.
- De focus op de eerste persoon brengt ons dicht bij onze eigen beleving van een situatie. Dat betekent niet dat verhalen verteld in de wij vorm, of de hij/zij vorm niet van waarde zijn voor WorkIsPlay. We beginnen met de ik-vorm omdat die vorm het meest ongebruikelijk is in organisaties. Als een verhaal voldoende belicht is vanuit de verschillende individuen, kan het waardevol zijn om het verhaal uit te breiden met verhalen in de wij vorm en verhalen over de organisatie in de hij/zij vorm.
- Door verhalen op deze manieren verder uit te breiden, uit te wijden en te verdiepen ontstaat een tapijt van verhalen van de organisatie zoals beleefd door ieder betrokken individu, door de verschillende teams en organisatieonderdelen en de organisatie zelf. Een rijke bron voor het samen werken aan oplossingen.

Krachten in meer detail

Zoals hierboven al beschreven zijn de krachten in WorkIsPlay alle bewegingen die een verhaal lekker laten lopen, of die het verhaal juist weerhouden of frustreren. Krachten zijn kort geformuleerde en onafhankelijke zinnen. Het idee is om per verhaal minstens dertig krachten op tafel te krijgen. Omdat krachten de moeilijkste en meest cruciale stap in WorkIsPlay zijn gaan we hier iets verder in op de details van hoe we krachten kunnen vinden.

Om te illustreren wat we bedoelen met krachten zouden we kunnen denken aan krachten als aan een rivier. Stel jij bent zelf het verhaal en de rivier vormt de krachten. Als je de rivier nadert valt je op dat je de stromingsrichting ziet en dat je naar links en rechts kijkend verschillende bochten in de rivier kunt zien. Ook zie je de breedte van de rivier en krijg je een beeld van de stroomsnelheid van het water. Dit zijn de grote krachten die samen het verhaal vormen.

Stel je nu voor dat je dichterbij de rivier komt. Je kan nu onderscheid maken tussen de verschillende stromen. In het midden van de rivier stroomt het water langzamer dan net daarnaast. En vlak voor je lijkt het water weer rustiger dan in het midden. Je ziet golven op het oppervlak van de rivier, veroorzaakt door de wind en de stroming. Kijk je nog wat langer dan zie je dat er kleinere golven op de wat grotere golven spelen, en dat er op sommige plaatsen een tegenstroom lijkt te zijn, misschien veroorzaakt door een rots of een diepe poel onder het oppervlak.

Stel je nu voor dat je de rivier instapt, je voelt het water en de temperatuur. De overgang tussen op de kant staan en in de rivier stappen is groot. Je voelt direct ook de stroming van het water aan je heen trekken in de richting van de hoofdstroom van de rivier. De golven die je eerst nog zag bewegen gaan nu voelbaar op en neer langs je heen. Als je er een minuutje in staat begint het te wennen. Als je nu ook je hand in het water laat zakken is de schok niet zo groot als net bij de eerste stap.

Stel je voor dat je je vingers spreidt en langzaam door het water beweegt. Je voelt de weerstand van de rivier, of juist haar versnelling als je met de stroom mee aait. Als je je hand iets dieper in het water steekt voel je de temperatuur weer dalen, omdat het water daar net iets kouder is. Tegen je hand kan je de kleine golfjes die boven op de grote golven deinen voelen bewegen.

Je begint nu ook te zien hoe jij de rivier verandert. De golven breken tegen je aan en achter je is een rustig poel ontstaat. Vlak daarna sluit de stroom van de rivier zich weer. Jouw bewegingen veroorzaken ook golven, groot en klein, die tegen de golfbewegingen van de rivier inwerken en er iets verderop weer in vervloeien. Je voeten laten sporen na in de

bodem van de rivier, die zich weer langzaam vullen met nat zand nadat je je voet hebt opgetild voor een volgende stap.

Zoals je de krachten van deze rivier leert kennen, de temperatuur, het gevoel van water, de stroming en de golven, kun je ook de belangrijkste krachten in een verhaal benoemen. Als je dat een poosje doet kom je vanzelf op meer subtiele krachten terecht die ook in het verhaal spelen, zoals de verschillende stroomsnelheden, temperatuurverschillen, kleinere golven. Als je nog wat langer nadenkt over de krachten in een verhaal, kom je er ook op hoe het verhaal zelf bepaalde krachten inbrengt in de context van het verhaal, net zoals dat je in de rivier merkt dat je eigen bewegingen de rivier beïnvloeden.

Als we dit nu toepassen in een praktisch voorbeeld uit de praktijk van WorkIsPlay dan zien we het volgende:

Een praktisch voorbeeld

Stel je een verhaal voor waarin irritatie tussen de leden van de inpakploeg over opruimen na het op transport zetten van een aantal containers centraal staat. Het ene team heeft het goed voor elkaar. Ze hebben een werkwijze waarbij er naast het pakken van iedere order direct opgeruimd wordt en waarbij uitgesorteerde b-kwaliteit direct apart gezet wordt op een container. Het andere team laat de b-kwaliteit op de tafel staan en ruimt deze aan het eind van de dag op. De zoi die van het inpakken van een transport overblijft wordt door een derde team, in dit geval uitzendkrachten, gelaten voor wat het is als de bel voor de pauze gaat. Er spelen irritaties, maar die worden niet meer besproken omdat dit iedere keer tot escalaties leidt. Er is een soort geaccepteerde status quo, maar iedereen zou het liever anders zien, want de sfeer ontbreekt onder de druk van veel werk.

Enkele grote krachten die je uit dit verhaal kunt pluizen zijn bijvoorbeeld:

- Verschillen in werkwijze leiden tot verschillende staten van opgeruimd.
- Verschillen worden onder tijdsdruk groter.
- Waarneembare verschillen in ordelijkheid tussen vaste krachten en uitzendkrachten.
- De pauze maakt de staat van opgeruimdheid van de inpakzone duidelijk.

Deze krachten zijn vergelijkbaar met de grote krachten van de rivier. Als we ons nu eens nog dieper in het verhaal verplaatsen en we stellen ons echt voor dat we er zijn, dan zien we misschien meer. Bijvoorbeeld:

- Opkijken tegen een team dat het goed voor elkaar heeft.
- Verbazing over verschillen in werkwijze.
- Oordeel over de werkwijze van de ander.
- Negatieve reacties op tips of feedback.
- Onbewuste afspraak je niet met elkaar te bemoeien.
- Moeilijkheid om je in te houden als je dé oplossing voor je ziet.
- Verschillende interpretaties van de betekenis van de pauzebel.

Deze krachten zijn subtieler en lijken kleiner. Ze zijn niet minder belangrijk dan de grote krachten. Ze zijn even belangrijk.

Laten we nog wat verder doorleven welke krachten er misschien in dit verhaal spelen:

- Angst voor de reactie van de ander bij aanspreken op gedrag.
- Wens dat je leidinggevende dit al geregeld heeft.
- Irritatie over de arrogante houding van je collega ten opzichte van de andere teams.
- Aanname dat de werkwijze van het geordende team niet mag.
- Voorkeur voor het ontwijken van moeilijke situaties.

De krachten worden steeds subtieler.

Techniek van het opschrijven van krachten

Er zijn verschillende technieken die je kunt gebruiken om krachten te vinden. De belangrijkste techniek is het invoelen in de rivier van krachten in en om het verhaal. In aanvulling daarop kan je om de creativiteit te voeden denken over de volgende contexten waarin krachten spelen:

- **In jezelf.** Je eigen bewust waargenomen gedrag, gedachten, gevoelens, emoties, waarnemingen en intenties.

- **In de relatie.** Wat heb je al eerder samen meegemaakt, hoe positief, negatief, sterk, zwak, langdurig of juist jong is de relatie met de ander, en welke krachten komen daaruit voort?
- **De cultuur.** Wat is het gebruik in de organisatie, hoe doen we het hier, wat zijn dingen die je wel zegt, en wat zeg je hier juist niet?
- **De organisatie.** Welke afspraken gelden, welke formele en informele rollen, taken en verantwoordelijkheden spelen mee?
- **De fysieke context.** Waar in de organisatie is het? Welke mogelijkheden en beperkingen biedt de fysieke ruimte, de spullen waar je mee werkt? De indeling van de omgeving, de bonnen, de monitors, mobiele apparaten, de zichtlijnen, enzovoort.
- **De systemen.** Welke informatie en gegevens staan tot je beschikking, ontbreken, enzovoort.

Soort woorden en formuleringen

Krachten worden het best geformuleerd met een bepaalde beweging of oorzakelijkheid. De kracht uit zich op een bepaalde manier. Krachten beginnen vaak met zelfstandige naamwoorden, eventueel aangevuld met een bijvoeglijk naamwoord dat het zelfstandig naamwoord versterkt. Bijvoorbeeld, de kracht "afpraak je niet met elkaar te bemoeien" begint met het zelfstandig naamwoord "afpraak". Een afspraak heeft een bepaalde kracht. Na verloop van tijd kan het feit dat hier een afspraak over is uit het bewustzijn verdwijnen en is het een gewoonte geworden. Je kan de kracht dan benoemen als "gewoonte om...". Als je je er bewust van bent dat er eigenlijk een afspraak was maar dat dit een gewoonte is geworden, dan kan je een bijvoeglijk naamwoord gebruiken om dat aan te duiden. Bijvoorbeeld: "onbewuste afspraak om"

De woorden waarmee een kracht begint hebben vaak een bepaalde beweging of energie. Regelmatig zijn het emoties, of fysieke krachten, of gedragingen, of doelstellingen en wensen, behoeften. Wat kan helpen om een gespreid overzicht van krachten te krijgen is denken over de krachten die een rol spelen vanuit het verleden. Hier kan je denken aan gewoontes, afspraken, vervolgen, acties, reacties, beperkingen. Je kan in aanvulling hierop nadenken over krachten die spelen uit de context van jezelf, de relatie, de cultuur, de organisatie, de systemen, de maatschappij. Aan de andere kant kan je denken aan krachten die een gewenste toekomst uitlokken, zoals doelstellingen, plannen, intenties, wensen, behoeften, en je kan aan deze kant van het spectrum ook denken aan krachten die een impact kunnen hebben op de context zoals ontwikkelingen, veranderingen, wijzigingen, transformaties, overstijgingen die het gevolg kunnen zijn van een verhaal.

Onafhankelijkheid van iedere kracht

Het is belangrijk is om de krachten onafhankelijk te formuleren. Dat wil zeggen één kracht en één mogelijk gevolg van die kracht in een zin. Bijvoorbeeld. Wens tot een geordende werkplek is een goede formulering. Wens tot een geordende werkplek zodat we beter kunnen presteren zijn twee krachten in één zin. Beter zou zijn: wens tot een geordende werkplek. Wens om beter te presteren. In de volgende stap kan je de krachten met elkaar in verband brengen.

Mediteren met krachten

Als je circa 30 krachten op basis van een verhaal van de omvang en detaillering zoals hierboven, op tafel hebt liggen, kun je gaan werken aan het ordenen van die krachten.

Oplossingen verder vormen

Zoals beschreven is de derde stap in WorkIsPlay het vormen van oplossingen. Als het krachtenveld goed uitgewerkt is kunnen deelnemers aan WorkIsPlay oplossingen verzinnen die recht doen aan het krachtenveld dat rond de verhalen ligt. Iedereen kan toelichten welke oplossingen een bijdrage leveren aan het verbeteren van het verhaal en kan aangeven hoe de oplossing één of meerdere krachten adresseert (of wegspeelt). Oplossingen die direct binnen de invloedssfeer van het team te implementeren zijn en waar geen overwegende bezwaren tegen zijn kunnen direct worden ingevoerd. Andere oplossingen worden door de spelleiders meegenomen voor overleg of vervolg later. Eventueel bedenk je symbolen die de oplossingen vertegenwoordigen.

Wat valt er over het vormen van oplossingen nog meer te zeggen?

Recht doen aan het krachtenveld

Oplossingen die meerdere krachten adresseren werken beter en duurzamer dan oplossingen die maar 1 of 2 krachten adresseren. Als je terugkijkt op hoe je je eerste oplossingen verzond, ontdek je waarschijnlijk dat je je een poosje in de krachten hebt verdiept en dat er toen opeens een idee in je opkwam. Vaak bouwt zo'n idee voor een oplossing voort op ideeën die je al eerder had om het verhaal te verbeteren, maar als het goed is heeft je verdieping in het krachtenveld een andere kwaliteit aan je oplossing gegeven. Je kan dit toetsen door je af te vragen hoeveel van de krachten in het krachtenveld jouw oplossing adresseert. Als dat er drie, vier of zelfs nog meer zijn, dan is je oplossing waarschijnlijk beter dan de oplossing die je al kende voordat je het spel speelde. Dit komt omdat je zonder het krachtenveld het probleem als een geheel ziet, vaak gerelateerd aan het verhaal. Je springt eigenlijk van het verhaal naar de oplossing op basis van je kennis, ervaring en intuïtie. Door even met de krachten te spelen krijgt het verhaal meer kleur en je oplossing ook.

Als je recht wilt doen aan het krachtenveld kan je de oplossing op verschillende manieren verder vormen. Je kan per kracht die jouw oplossing adresseert bepalen of de relatie positief is, negatief is, of neutraal. Als er zes krachten rond de oplossing liggen kan je op elk raakvlak met een plus, een min, of een tilde aangeven hoe de relatie is. Als de oplossing de kracht positief beïnvloed en vice versa, dan is het plus. Als de oplossing de kracht negatief beïnvloed of vice versa dan is het min, als de oplossing en de kracht geen relatie hebben dan is het een tilde. Kijk ook naar de volgende set van krachten als je dit verder uit wilt breiden. Het voordeel van het verder vormen van je oplossing via deze wijze is dat je je analytisch

vermogen toevoegt aan de intuïtie die tot de oplossing geleid heeft. Het verhaal van het waarom van de oplossing wordt er sterker door.

Als er tijd en ruimte voor is, kan je dit proces met elkaar doorlopen. Door jouw analyse van de relaties tussen de oplossing en het krachtenveld te geven, deel je jouw beleving van de situatie op een gestructureerde wijze.

Het komt vaak voor dat het krachtenveld door collega's heel **anders beleefd** wordt en dat sommige krachten die voor jou belangrijk zijn door anderen niet gezien worden of anders worden ervaren. Door dit met elkaar te delen ontstaat meer begrip voor elkaars beleving van het verhaal dat je speelt.

Samenhang van oplossingen

Oplossingen kunnen op verschillende manieren met elkaar samenhangen of met elkaar in verband gebracht worden. Oplossingen kunnen bijvoorbeeld op elkaar voortbouwen en zo een versterkend effect hebben. Of een oplossing is afhankelijk van één of meerdere andere oplossingen waardoor ze tegelijk ingevoerd moeten worden willen ze effect hebben op het verhaal dat gespeeld wordt.

Oplossingen kunnen ook op elkaar lijken en samengevoegd worden tot een iets grotere oplossing die meer effect heeft dan de twee afzonderlijk op elkaar lijkende oplossingen. Oplossingen kunnen ook een tijdsafhankelijkheid met elkaar hebben. De ene oplossing moet eerst effect hebben, daarna zal de andere oplossing pas echt effect gaan hebben. Als de oplossingen eenmaal liggen, dan is het zinvol om de oplossingen op deze manier verder te vormen.

Symbolen en metaforen

Om oplossingen helder te maken en te communiceren met het team en met anderen is het aan te bevelen symbolen te kiezen die de oplossingen vertegenwoordigen. Het samen kiezen van symbolen en het toekennen van de betekenis van de oplossing aan een symbool is iets wat wij als mensen met elkaar als van nature kunnen. Symbolen kunnen zo een nieuwe gezamenlijke beeldtaal vormen die de oplossingen die we in WorkIsPlay maken makkelijk te onthouden en deelbaar maken.

Metaforen kunnen de betekenis, de samenhang en de kracht van symbolen versterken. Door het krachtenveld en de oplossingen in een metafoor te verpakken krijgen de resultaten van WorkIsPlay een samenhangende betekenis. De metafoor houdt het verhaal van de WorkIsPlay ronde bij elkaar.

Voorbeelduitnodiging WorkIsPlay

Beste collega,

Als *bedrijf* < invullen naam > doen we veel goed. We werken met elkaar elke dag hard aan de *verkoop en aflevering* van onze mooie producten en daar zijn we heel blij mee. Om ook in de toekomst samen goed te blijven presteren zijn we altijd op zoek naar hoe het nog beter kan. We denken bijvoorbeeld dat er nog winst te behalen valt als we het gezamenlijk *gekozen thema WorkIsPlay* < invullen thema > verder kunnen verbeteren. We hebben besloten om de methode WorkIsPlay in te zetten om samen te kijken of dat kan.

WorkIsPlay heeft als doel om jou te helpen om jouw passie en kennis in je werk zichtbaar te maken. Hiermee krijgt ons werk elke dag meer betekenis. Zo kunnen we langdurig gelukkig, gezond en productief bijdragen aan de samenwerking in ons team en tussen de verschillende afdelingen in ons bedrijf. De WorkIsPlay-methode is heel eenvoudig en gemaakt om samen aan best lastige uitdagingen te kunnen werken.

WorkIsPlay bestaat uit drie stappen: het delen van verhalen, het vinden van krachten en het vormen van oplossingen. Het idee is dat we deze drie stappen samen doorlopen met aandacht en zonder oordeel, om met elkaar oplossingen te bedenken met een blijvend effect.

Om samen goed voorbereid aan de slag te kunnen willen we je vragen vooraf aan de workshop het volgende te doen:

1. Denk aan een situatie die je zelf hebt meegemaakt en waarin *gekozen thema WorkIsPlay* wel/niet goed verliep. Stel je die situatie weer zo levendig mogelijk voor met alle details die je je kunt herinneren.
2. Schrijf de situatie op als een verhaal in de 'ik' vorm, dus zoals jij het zelf ervaren hebt (een paar voorbeelden uit onze sector vind je onderaan deze uitnodiging).
3. Als je collega's een rol in jouw verhaal spelen, beschrijf dan vooral hun gedrag. Wat deden zij? Wat zag jij ze doen in de situatie? Probeer niet te interpreteren wat zijn denken of voelen.
4. Deel de verhalen *een week voor de workshop* < invullen datum > per *gebruikelijk digitaal kanaal* < invullen kanaal > met *namen spelleiders* < invullen namen spelleiders >

Tijdens de workshop gaan we de verhalen met elkaar delen en aan de slag om te ontdekken welke krachten we in de verhalen kunnen vinden om vervolgens samen tot oplossingen te komen die *gekozen thema WorkIsPlay* < invullen thema > kunnen verbeteren.

Als je vooraf vragen hebt stel ze aan *namen spelleiders* <invullen namen spelleiders >.

Groet!

[Drie voorbeeld verhalen]