



“Culture Shock!™”

Het dilemmaspel

Een levendige dialoog met je medewerkers over je cultuurwaarden

INLEIDING

Culture Shock! Is een spel dat uitermate geschikt is om met elkaar de (dagelijkse) betekenis van bedrijfswaarden (cultuurwaarden) en dilemma's die men tegenkomt in het werk te onderzoeken en bespreken. Het spel is zo opgezet dat er levendig en competitief dialoog wordt gevoerd over hoe mensen de organisatiewaarden interpreteren en gebruiken (gedrag) en de normering scherper te krijgen. Sociaal wenselijke antwoorden worden voorkomen door de wijze waarop het spel is opgezet.

Het spel

Het spel wordt gespeeld aan de hand van dilemma's. Deze dilemma's zijn op maat gemaakt voor de desbetreffende organisatie. Het gaat dus echt om keuzes waar medewerkers dagelijks mee geconfronteerd worden, die herkenbaar zijn. Voor het spel worden de spelers in teams opgedeeld waarbij de teams tot taak krijgen om voor elk dilemma gezamenlijk één van de mogelijke antwoorden te kiezen. Met het geven van de juiste antwoorden, dat wil zeggen die keuze die het meest in lijn ligt met de bedrijfswaarden, wint het team punten. Maar! Er is een addertje onder het gras... één van de teamleden is een mol en probeert moedwillig het team op het verkeerde spoor te zetten om zo kostbare punten te verliezen!

De teams moeten met elkaar dus eigenlijk twee problemen oplossen: wat is het juiste antwoord? En wie, oh wie is de mol?

Het proces in stappen

Vorbereidingen met het kernteam

Samen met een kernteam (mensen uit verschillende geledingen van de organisatie) tijdens een sessie komen tot dilemma's. De kernwaarden bieden het kader om te komen tot de dilemma's. Per kernwaarde worden in verschillende subgroepen dilemma's bedacht met drie mogelijke antwoorden. Aan de groep wordt een indicatie gevraagd van het juiste antwoord.

Uitwerken van de dilemma's en afstemmen met MT

De dilemma's worden zo specifiek mogelijk omschreven in verhaalvorm (concrete praktijksituaties) en daarbij de drie mogelijke antwoorden. Dit wordt voorgelegd aan het MT met de vraag de norm aan te geven voor het juiste gedrag. Dat wil zeggen welk antwoord is het juiste bekeken vanuit de kernwaarden en het gewenste gedrag. Het MT heeft dus het laatste woord hierin!

Training spelleiders

Elk lid van het kernteam is tevens spelleider tijdens dat het spel gehouden wordt. De spelleiders worden getraind voor hun rol. Zij krijgen uitleg over het spelverloop, doel, regels, etc. Er zijn evenveel spelleiders nodig als er teams zijn (een team bestaat uit 6 personen).

Het spelmoment

Na een goede introductie door een MT lid waarin de kernwaarden benoemd worden en het doel van het evenement toegelicht, gaat het spel beginnen. Alle teams gaan in verschillende rondes in discussie over de dilemma's en proberen het spel te winnen door zo veel mogelijk punten te verzamelen. Naar eigen wens kun je het evenement combineren met een diner of uitbundiger maken door de spelleiders meer de rol van showmaster te geven. Afgesloten wordt natuurlijk met een spetterende prijsuitreiking.

Follow up

Door middel van een evaluatiemoment met de mensen van het kernteam worden inzichten verkregen over hoe met de verschillende dilemma's is omgegaan, welke normen scherp waren en welke niet, etc. Samen met de inzichten die voortkomen uit de keuze voor de dilemma's tijdens de voorbereidingen (bijvoorbeeld terugkerende thema's e.d.), geeft dit informatie over hoe men met de cultuur omgaat binnen de organisatie. Deze inzichten worden samen met aanbevelingen teruggekoppeld aan het MT.

TOEPASSING

Het is een ontspannen en leuke manier om met zowel kleine als grote groepen aandacht te geven aan de kernwaarden en tegelijkertijd met medewerkers en leidinggevenden een inhoudelijk gesprek hierover te voeren over hoe dit tot uiting komt in gedrag.

Door de licentie af te kopen, komt het op maat gemaakte spel in bezit van de organisatie en kan hergebruikt worden. Dit kan bijvoorbeeld eens in de zoveel tijd gedaan worden met een groep nieuwe medewerkers.

KOSTEN

Indicatie van de kosten voor een op maat gemaakt Culture Shock! liggen gemiddeld tussen de € 7.500 à € 10.000 (exclusief licentiekosten à € 10 per deelnemer).

VOORBEELD DILEMMA'S

Voor de implementatie van een nieuw computerprogramma is een projectteam samengesteld dat bestaat uit een projectleider en 5 projectteamleden, die ieder inbreng hebben vanuit hun eigen expertise. Jij bent de projectleider en voelt je uiteraard verantwoordelijk voor het eindresultaat. Het project loopt ten einde en moet binnen een week zijn geïmplementeerd. Dat is het moment dat de gemeente wettelijk verplicht is de gegevens digitaal te registreren. Er hangt nogal wat van af. Een van de leden van het projectteam levert niet de informatie die noodzakelijk is om de gestelde deadline te halen en een succesvolle implementatie te garanderen.

Wat doe je?

- A. Je gaat het probleem zelf oplossen. De tijdsdruk is te hoog en je kunt het je niet permitteren nog langer op de gegevens te wachten. Dit betekent wel dat je een aantal dagen tot diep in de nacht zal moeten overwerken.
- B. Je stelt je leidinggevende op de hoogte van de situatie en licht ook de leidinggevende van de betreffende medewerker in. Je geeft aan dat de implementatie twee weken vertraging oploopt.
- C. Je spreekt je collega aan op het niet tijdig aanleveren van de gegevens. Je zegt hem dit alsnog zo snel mogelijk te doen. Je weet dat dit hem zeker een aantal dagen tot diep in de nacht overwerken gaat kosten, maar dat is zijn eigen schuld. De verwachte vertraging van de implementatiedatum zal dan drie dagen zijn.

Het MT heeft een nieuw project bedacht. Het heet 'De handen ineen' en dient er voor om de samenwerking binnen de organisatie te verbeteren. Je wordt gevraagd om naar een speciale bijeenkomst te komen die een hele middag in beslag zal nemen. Hierdoor zal je 'eigen' werk in het gedrang komen. Het is je duidelijk dat verwacht wordt dat je er bij bent.

Wat doe je?

- A. Je gaat niet en verwacht dat de consequenties niet zo groot zullen zijn. Je leidinggevende weet toch ook wel hoe druk je het hebt.
- B. Je gaat, want je vindt dit soort zaken belangrijk en beschouwt het als een investering in de toekomst. Je neemt voor lief dat het je een aantal overuren kost om je 'eigen' werk af te krijgen.
- C. Je gaat niet en meldt bij je leidinggevende dat dit het zoveelste project is waar je voor wordt gevraagd en je echt niet overal aan kan meedoen.