

SPEELWIJZE LEKKER BLIJVEN WERKEN SPEL



De huidige arbeidsmarkt ziet er heel anders uit dan die van vroeger: we veranderen vaker van baan of de inhoud ervan verandert, banen zijn minder zeker en de groei van de levensverwachting heeft als gevolg dat we langer blijven doorwerken. Daarom is het noodzakelijk dat we actief bezig zijn met de toekomst van ons werk, dat we zelf de regie nemen over onze loopbaan. De centrale vraag daarbij is: Wat kan ik zelf doen om ook in de toekomst lekker te blijven werken?

De bedoeling van dit spel is met jezelf en anderen in gesprek te gaan over de toekomst van je werk. Hoe sta je er wat dat betreft voor? Waar liggen je kansen? Wat zijn je uitdagingen? Welke gedragsveranderingen gaan je daarbij helpen? Waar ga je voor? Het spel stimuleert je om op punten waar dat zinvol is, zelf in actie te komen of samen met je werkgever plannen te maken om je inzetbaarheid (verder) te verbeteren.

Bij het stilstaan bij de toekomst van je werk zijn vier onderwerpen van belang:

1. **Huidige werk:** Hoe goed kan ik mijn werk (blijven) uitvoeren?
2. **Inzetbaarheid:** Hoe blijf ik aantrekkelijk voor de arbeidsmarkt?
3. **Vitaliteit en gezondheid:** Hoe blijf ik fysiek en mentaal fit?
4. **Werk en leven:** Hoe past werk in mijn leven?

Het spel bestaat uit drie onderdelen:

1. **Stellingen.** Hiermee kun je snel en makkelijk inzicht krijgen in je sterke punten m.b.t. toekomstig werk en de punten waarop je actie kunt ondernemen.

De stellingen zijn verdeeld over bovenstaande vier onderwerpen: huidige werk (nummers 1-17), inzetbaarheid (nummers 18-34), vitaliteit en gezondheid (nummers 35-45) en werk en leven (nummers 46-53).

2. **Vragen.** Deze zijn bedoeld om op een uitnodigende manier met anderen in gesprek te gaan over de toekomst van werk.

De vragen zijn verdeeld over bovenstaande vier onderwerpen: huidige werk (nummers 1-20), inzetbaarheid (nummers 21-34), vitaliteit en gezondheid (nummers 35-46) en werk en leven (nummers 47-57).

3. **Afbeeldingen.** Hiermee kun je op basis van foto's in gesprek gaan over je werk. Ingangsvragen daarbij zijn bijvoorbeeld:

- Als je denkt aan je huidige werk, welke associaties heb je dan?
- Als je denkt aan je werk in de komende jaren, welke associaties heb je dan?
- Als je denkt aan langer blijven werken, welke associaties heb je dan?

Bij dit spel vind je een zakje met 60 gekleurde fiches, die je bij verschillende spelvormen kunt gebruiken om overeenkomsten en verschillen tussen spelers zichtbaar te maken.

TOEPASSINGSMOGELIJKHEDEN

Het spel is zinvol voor iedereen die werkt en die stil wil staan bij de toekomst van zijn of haar werk of die wil nagaan of er verbeteringen mogelijk zijn in de huidige werksituatie. Door middel van onderstaand overzicht kun je gemakkelijk bepalen welke spelvorm passend is voor een specifieke situatie.

Individuele toepassingen

1. Leidinggevenden: in gesprek gaan met medewerkers over hun werk en loopbaan (spelvorm 1, 3 en 5).
2. Loopbaancoaches: in gesprek gaan met cliënten die vragen hebben over hun werk nu en in de toekomst (spelvorm 1, 3 en 5).
3. Iedere werkende: als je wilt stilstaan bij de toekomst van je werk, zonder loopbaancoach of leidinggevende, maar wel met een gesprekspartner (spelvorm 1, 3 en 5).

Toepassingen in groepen of teams

4. Teams: met collega's in gesprek gaan over werk nu en in de toekomst. Kunnen jullie daarin iets voor elkaar betekenen? (spelvorm 2, 4 en 5)
5. Intervisie: met elkaar in gesprek gaan over werk nu en in de toekomst (spelvorm 2, 4 en 5).
6. In gesprek gaan over de successen in je loopbaan (spelvorm 2 A).

ALGEMENE TIPS BIJ HET WERKEN MET HET SPEL

1. Speel het spel indien mogelijk eerst zelf voordat je er bij anderen mee gaat werken. Je weet dan wat het effect ervan is. Ook kun je dan gemakkelijker inschatten in welke situatie (externe) begeleiding van het spel wenselijk is.
2. Dit spel kan confronterend zijn, omdat het een glashelder beeld geeft van iemands werksituatie. Als dit beeld erg negatief is en er geen mogelijkheden zijn veranderingen aan te brengen, dan is het een overweging het spel niet te spelen. Het roept dan immers alleen maar frustratie op.
3. Laat spelers altijd toelichten wat zij verstaan onder de omschrijving die op de kaarten staat. Dit is belangrijk om misverstanden te voorkomen.
4. Je kunt het aantal kaarten dat deelnemers bij een spelvorm selecteren, naar eigen inzicht wijzigen. Het optimale aantal hangt o.a. samen met de beschikbare tijd en de gewenste hoeveelheid informatie die je bij het spelen boven tafel wilt laten komen.
5. Het maximale aantal spelers per set kaarten is 6. Werk je met een grotere groep, dan raden we aan subgroepjes te maken. Je hebt dan meerdere sets kaarten nodig. Als de hele groep samen een team vormt, kun je er ook voor kiezen met één groep te blijven werken. In dat geval kun je als aanvulling op de fiches, werken met post-its, waarop de spelers hun voorkeur kunnen aangeven.
6. Onderstaande spelvormen zijn beschreven vanuit het perspectief van de spelers, tenzij dit anders is aangegeven.
7. Steeds meer organisaties maken beleid om hun medewerkers ook in de toekomst inzetbaar te houden. Dit spel is een zinvol hulpmiddel daarbij. Het is dan wel van belang alle activiteiten in het kader van inzetbaarheid op elkaar af te stemmen.

SPELVORM 1: PERSOONLIJK LOOPBAANPAD

Doelen

1. Stilstaan bij je werk nu en in de toekomst.
2. Ontdekken wat je zelf kunt doen om ook in de toekomst lekker te blijven werken.

Randvoorwaarden

1. Aantal spelers: 1 (+ loopbaancoach of leidinggevende of gesprekspartner).
2. Nodig: set kaarten met stellingen.
3. Tijdsduur: 30 – 60 min.

Werkwijze

1. Pak de kaarten 'stellingen' en maak drie stapeltjes: stellingen waar je het mee eens bent, waar je over twijfelt en waar je het niet mee eens bent.
2. Kies uit alle drie de stapeltjes de vier belangrijkste punten m.b.t. de toekomst van je werk. Doe dit alleen voor de stapeltjes waarin een behoorlijk aantal kaarten liggen. Leg deze kaarten open op tafel.
3. Bespreek het resultaat. Sta daarbij eerst stil bij het geheel en kijk dan naar de afzonderlijke onderdelen. Geef op elk van deze punten een toelichting. Vragen die daarbij zinvol kunnen zijn:

Algemeen:

- Hoe was het om een selectie te maken?
- Wat is je indruk van het geheel?
- Is er een bepaalde categorie die overheerst?
- Is er een rode draad te zien? Zo ja, welke?
- Waar wil je het graag over hebben?

Stellingen waar je het mee eens bent:

- Hoe belangrijk zijn elk van deze punten om ook in de toekomst lekker te kunnen blijven werken?
- Wat kun je bij elk van deze punten zelf doen om deze goed te houden?

Stellingen waar je over twijfelt of waar je het niet mee eens bent:

- In welke mate heb je nu last van een bepaald aspect? Waarom?
 - Zijn er aspecten die invloed op elkaar hebben? Zo ja, op welke manier?
 - Stel je voor dat je jezelf een cijfer zou geven (tussen 1 en 10) voor de mate waarin je voorbereid bent op de toekomst van je werk, wat is dat cijfer dan? Waarom?
4. Kies uit de kaarten die je besproken hebt, er maximaal vijf met aspecten waar je zelf mee aan de slag kunt gaan, en die een positieve bijdrage kunnen leveren aan de toekomst van je werk. Maak hier concrete actiepunten van. Vragen die daarbij zinvol kunnen zijn:
 - Zijn er punten die een gezamenlijke verantwoordelijkheid zijn van jou en je werkgever? Zo ja, welke? Wat zou je werkgever daarbij kunnen doen?
 - Welk punt is voor jou het makkelijkst om aan te pakken? Waarom?
 - Welk punt is voor jou het moeilijkst om aan te pakken? Waarom? Wie of wat zou je daarbij kunnen helpen?

Opmerkingen

1. Bij de categorie stellingen 'niet mee eens' kan het zijn dat iemand daar niet meer mee bezig is, bijvoorbeeld omdat hij of zij zich erbij neergelegd heeft dat er geen mogelijkheden zijn daar iets aan te doen.
2. Aangezien de stellingen betrekking hebben op alles wat met werk te maken heeft, kan de uitkomst deze spelvorm komt ook heel uiteenlopend zijn. Ook is het mogelijk dat een loopbaanvraag waar je je eerst niet zo bewust van was, nu veel sterker naar voren komt. Dat maakt deze stellingen voor iedereen die werk heeft interessant.
3. Als je twee deeltijdbanen hebt, kies er dan eentje uit waar je deze spelvorm op toepast, anders raak je in de war.
4. Het is niet altijd zinvol om uit de stellingen 'mee eens' de belangrijkste te pakken. Dat ligt aan de vraag van de klant. Als er nogal wat kaarten in de categorie 'twijfel' of 'niet mee eens' vallen, kan het zinvol zijn te kijken op welke punten de betreffende persoon wel al voorbereid is op de toekomst van zijn of haar werk.
5. Het kan ook zinvol zijn eerst alle kaarten te bespreken en dan pas de belangrijkste te kiezen. Zo kun je de gedachtegang van de klant beter volgen.
6. Als iemand in een lastige situatie zit wat betreft werk, bijvoorbeeld al een tijd in de ziektewet zit, dan kan het voorkomen dat veel kaarten in de categorie 'twijfel' of 'nee' terecht komen. Dat kan voor de klant heel confronterend zijn, omdat alles wat er niet goed zit, haarscherp in beeld wordt gebracht. Soms is die confrontatie nodig om zo de realiteit onder ogen te zien. Soms is het echter niet zinvol om erop door te gaan (= intensiveren van de ellende) en is het verstandiger naar de kaarten met de vragen te gaan, om daar dingen uit te halen die perspectief kunnen bieden.
7. Als je werkzaam bent als zelfstandige, lees dan waar 'leidinggevende' staat 'ikzelf'.
8. Vaak is werken met de stellingen voldoende om een duidelijk actieplan te kunnen maken. Als je voldoende tijd hebt, kan het ook zinvol zijn met de vragen en de afbeeldingen te werken. Het komt regelmatig voor dat de vragen en de afbeeldingen nieuwe punten naar voren brengen of een verfijning geven van de resultaten van de spelvorm met de stellingen. Daarnaast is het zo dat inzicht bij mensen vaak in stappen ontstaat en het dus zinvol is alle drie de onderdelen van het spel te doen.

SPELVORM 2: UITWISSELING LOOPBAANIDEËN

Doelen

1. Samen met anderen stilstaan bij je werk nu en in de toekomst.
2. Ontdekken wat je zelf kunt doen om ook in de toekomst lekker te blijven werken.

Randvoorwaarden

1. Je werkt met elkaar samen in een team of je vormt samen een (interview-)groep. Je als deelnemer veilig voelen in deze groep is bij deze spelvorm erg belangrijk, omdat het ook over persoonlijke dingen gaat.
2. Aantal spelers: 2-6.
3. Nodig: set kaarten met stellingen.
4. Tijdsduur: 45 – 90 min.

Werkwijze

1. Leg alle kaarten met stellingen open op tafel. Zorg ervoor dat alle omschrijvingen zichtbaar zijn en dat er tenminste 3 cm ruimte is rondom de kaarten.
2. Selecteer max. 3 stellingen waar je het mee eens bent, max. 3 waar je over twijfelt en max. 3 waar je het niet mee eens bent. Noteer deze.
3. Kies ieder een kleur fiches. Maak jouw keuzes bekend door jouw fiches op of bij de gekozen kaarten te leggen:
 - Bij stellingen die je bij stap 2. hebt gekozen en waar je het mee eens bent leg je het fiche midden op de kaart neer.
 - Bij stellingen die je bij stap 2 hebt gekozen en waar je over twijfelt, leg je het fiche op de rand van de kaart.
 - Bij stellingen die je bij stap 2 hebt gekozen en waar je het niet mee eens bent, leg je het fiche onder de kaart neer.

Leg ook een fiche bij jezelf neer, zodat de anderen weten welke kleur jij hebt.

4. Verwijder de kaarten zonder fiches. Bespreek het resultaat per persoon. De bedoeling is elkaar vragen te stellen over de keuzes die je hebt gemaakt en elkaar vanuit je eigen ervaring tips te geven ter verbetering. De volgende vragen kunnen daarbij zinvol zijn:
 - Aan welke concrete situaties of voorbeelden denk je?
 - Wat is het effect op jou van de stellingen waar je het mee eens bent?
 - Wat is het effect op jou van de stellingen waar je over twijfelt?
 - Wat is het effect op jou van stellingen waar je het niet mee eens bent?
 - Wat houdt je nu het meest bezig?
 - Welk aspect wordt als je naar de toekomst kijkt, het meest belangrijk?
 - Zijn er aspecten die met elkaar samen hangen? Zo ja, welke?
 - Welk aspect kun je zelf het makkelijkst verbeteren?
 - Wat kun je samen doen?
 - Wat kun je samen met de leidinggevende doen?
5. Als alle kaarten besproken zijn vertel je wat de kern is van jouw verhaal en wat je concreet gaat doen met hetgeen naar voren is gekomen.

6. (in teams) Als iedereen aan de beurt is geweest, kun je nabespreken aan de hand van bijvoorbeeld onderstaande vragen:

- Zijn er algemene conclusies te trekken? Gelden deze voor de hele organisatie of alleen voor jullie team?
- Wat was het effect van de verhalen van anderen op jou?
- Zijn er punten waarop jullie samen actie kunnen ondernemen? Zo ja, welke? Hoe zal het resultaat eruit zien nadat de verbeteringen zijn doorgevoerd?

Opmerking

Naar aanleiding van deze spelvorm in een groep, is een mogelijkheid spelvorm 1 te doen en zo dieper in te gaan op de persoonlijke situatie.

SPELVORM 2 A: LOOPBAANSUCCESSEN

Je kunt ook met elkaar in gesprek gaan over successen in jouw loopbaan. Leg dan jouw kleur fiches op een aantal kaarten met aspecten die een positieve impuls hebben gegeven aan je loopbaan. Vervolgens sta je om de beurt centraal en geef je een toelichting. De anderen kunnen vragen stellen ter verheldering. Als iedereen aan de beurt is geweest beantwoordt elke deelnemer de vraag: Wat neem jij mee uit de verhalen van de anderen?

SPELVORM 3: NIEUWE INVALSHOEKEN

Doel

Stil staan bij je werk en loopbaan aan de hand van prikkelende vragen.

Randvoorwaarden

1. Aantal spelers: 1 (+ coach).
2. Nodig: set kaarten met vragen.
3. Tijdsduur: 30 – 60 min.

Werkwijze

1. Pak de stapel kaarten en haal de vragen eruit waar je aandacht bij blijft hangen of die je interessant vindt.
2. Leg deze kaarten open op tafel en beantwoord de vragen één voor één. Geef ook aan waarom je een bepaalde vraag hebt gekozen. De volgende vragen kunnen hierbij zinvol zijn:
 - Is er samenhang tussen de verschillende vragen die je hebt gekozen?
 - Is er een categorie vragen die overheerst? Zo ja, welke?

- Welke vraag vind je nu het meest interessant?
3. Welke conclusies kun je trekken? Zijn er punten waarop je actie wilt ondernemen? Zo ja, welke?

Opmerkingen

1. Je kunt ook de vragen van één of twee thema's eruit pakken, zodat je het gesprek meer kunt toespitsen.
2. Als je van tevoren spelvorm 1 hebt gedaan (met de stellingen), kun je ook nagaan of er samenhang is met de resultaten van deze spelvorm.

SPELVORM 4: VRAGEN STAAT VRIJ

Doel

Samen met anderen stilstaan bij je werk nu en in de toekomst aan de hand van prikkelende vragen.

Randvoorwaarden

1. Aantal spelers: 2 – 8.
2. Nodig: set kaarten met vragen.
3. Tijdsduur: 30 – 75 min.

Werkwijze

1. Leg alle kaarten open op tafel. Iedereen pakt er een vraag uit die hij of zij interessant vindt om te bespreken. Dat kan bijvoorbeeld zijn omdat je je eigen antwoord wilt bespreken en de visie van anderen daarop wilt horen.
2. Beantwoord om de beurt de vraag die je hebt gekozen. Anderen kunnen vragen stellen ter verheldering.
3. Als iedereen aan de beurt is geweest, kun je stap 1 en 2 nog een of meerdere keren herhalen.
4. Nabespreking. Vragen daarbij kunnen zijn:
 - Welke conclusies kunnen jullie trekken?
 - Wat heb je geleerd over jezelf?
 - Welke punten die anderen naar voren brachten, vond je interessant?
 - Zijn er punten waar je op korte termijn iets mee gaat doen? Zo ja, welke?

Opmerkingen

1. Bij stap 2 kun je er ook voor kiezen dat iedereen elke vraag beantwoordt.
2. Je kunt ook de vragen van één of twee thema's eruit pakken, zodat je het gesprek meer kunt toespitsen.

SPELVORM 5: WERKEN MET ASSOCIATIES

Doel

Aan de hand van associaties stilstaan bij het huidige en toekomstige werk.

Opmerking

Het is bij deze set kaarten erg belangrijk om een heldere startvraag te stellen, van waaruit je deelnemers vraagt een of meerdere afbeeldingen te kiezen. Van belang is ook je te realiseren dat de afbeeldingen niet alle aspecten van (toekomstig) werk bevatten, omdat sommige aspecten niet in een afbeelding weer te geven zijn. Het doel is om vanuit een andere invalshoek in gesprek te gaan, hetgeen verrassende inzichten kan opleveren.

Werkwijze

Ingangsvragen bij individuele loopbaancoaching of bij het werken in (interview-) groepen of teams:

- Als je denkt aan je huidige werk, welke associaties heb je dan?
- Als je denkt aan je werk in de komende jaren, welke associaties heb je dan?
- Als je denkt aan langer blijven werken, welke associaties heb je dan?

Bij individuele loopbaancoaching:

Kies alle afbeeldingen eruit die jij met je loopbaanvraag associeert. Bespreek het resultaat. De volgende vragen kunnen daarbij zinvol zijn:

- Welke afbeelding geeft voor jou de situatie het beste weer?
- Is er voor jou samenhang tussen de afbeeldingen?
- Welke conclusie kun je trekken?

Bij het werken in groepen of teams:

Kies om de beurt een of twee afbeeldingen eruit die jij het meest met de vraag associeert. Bespreek het resultaat. Om de beurt sta je centraal. De volgende vragen kunnen daarbij zinvol zijn:

- Herken jij iets in hetgeen de ander zegt? Zo ja, wat dan?
- Zijn er gemeenschappelijke thema's?

- Welke conclusies kunnen jullie trekken?
- Kunnen jullie iets voor elkaar betekenen in het kader van loopbaancoaching?

Opmerking

Je kunt het werken met de afbeeldingen ook combineren met het werken met de stellingen en/of de vragen. Dat kan extra inzichten opleveren.

LITERATUUR

We hebben talrijke (internet-) bronnen geraadpleegd. We noemen hier alleen de belangrijkste:

A. de Lange, Een leven lang inzetbaar, 2013, Vakmedianet
 A. Hoogendijk, De tweede levenshelft, 2013, Atlas Contact
 Y. Buchel en S van der Maarel, Generatie V, 2013, Van Duuren
 O. Hamburger, Gelukkig werken, 2011, Boom/Nelissen
www.duurzameinzetbaarheid.nl
www.overduurzameinzetbaarheid.nl
www.toolboxduurzameinzetbaarheid.nl

ANDERE SPELLEN

Het Lekker Blijven Werken Spel maakt deel uit van een serie van in totaal 17 kaartspellen. Onze spellen zijn ook heel geschikt als **relatiegeschenk**. Daarnaast verzorgen wij trainingen in het leren werken met deze spellen. Meer informatie kun je vinden op www.kwaliteitenspel.nl. Daar kun je ook deze spelregels downloaden.

De spellen zijn uitgegeven door en verkrijgbaar bij:

Gerrickens | *training & advies*
 Romperdreef 41, 5233 ED 's-Hertogenbosch
 Tel. 073-6427411 www.kwaliteitenspel.nl

Voor Vlaanderen:

CREATE Depuydt & Partners, Revinzestraat 102, 8820 Torhout
 Tel.: + 32 (0) 497324426
 email: create@belgacom.net
www.CREATEpartners.com

© 2014 Peter Gerrickens, Marijke Verstege en Zjev van Dun.
 ISBN 97890-74123-273, NUR 780.