



Pleidooi voor professioneel spelen

Speelruimte

Yvonne van Holsteijn

Het werd me op een gegeven moment steeds duidelijker: er was iets aan de hand met mijn (schijnbaar) onuitputtelijke bron van energie voor mijn werk als loopbaanprofessional. En ik begreep het niet. Ik had immers precies wat ik ooit had gewenst: werk dat ik graag doe, waarin ik me eindeloos kan blijven ontwikkelen, dat me veel voldoening geeft en bovendien voldoende vrijheid binnen een goed gevulde agenda. En toch...

Ik merkte dat er iets veranderd was. De puzzelstukjes vielen in elkaar toen ik het begrip 'professioneel spelen' tegenkwam in het boek *Ontwikkel je leiderschap* van Joël Aerts (2018). Dat was het begin van mijn eigen onderzoek naar het belang van spelen in werk. Wat heb ik ontdekt en hoe is dat van waarde voor de ontwikkeling van de loopbaanprofessional?

Aerts beschrijft in zijn boek een opmerkelijk onderzoek naar de relatie tussen managementervaring en leiderschapscompetenties. Een groep van ruim 800 leidinggevendenden deed mee aan een leiderschapsassessment. De groep bevatte mensen met veel en weinig leidinggevende ervaring. Tijdens het assessment (met groepsopdrachten, presentaties, enzovoort) werden de deelnemers beoordeeld door een aantal assessmentexperts, die niet op de hoogte waren van het ervaringsniveau van de deelnemers. En wat bleek? Leidinggevendenden met veel ervaring werden gemiddeld genomen even geschikt bevonden als leidinggevendenden met weinig ervaring. Anders gezegd: meer managementervaring vertaalde zich dus blijkbaar niet automatisch naar beter leidinggeven. Hoe kan dat? En hoe verhoudt dat zich tot het feit dat

leidinggeven, net als coachen, iets is dat je vooral in de praktijk leert, juist door ervaring op te doen! Een paradoxale tegenstelling?

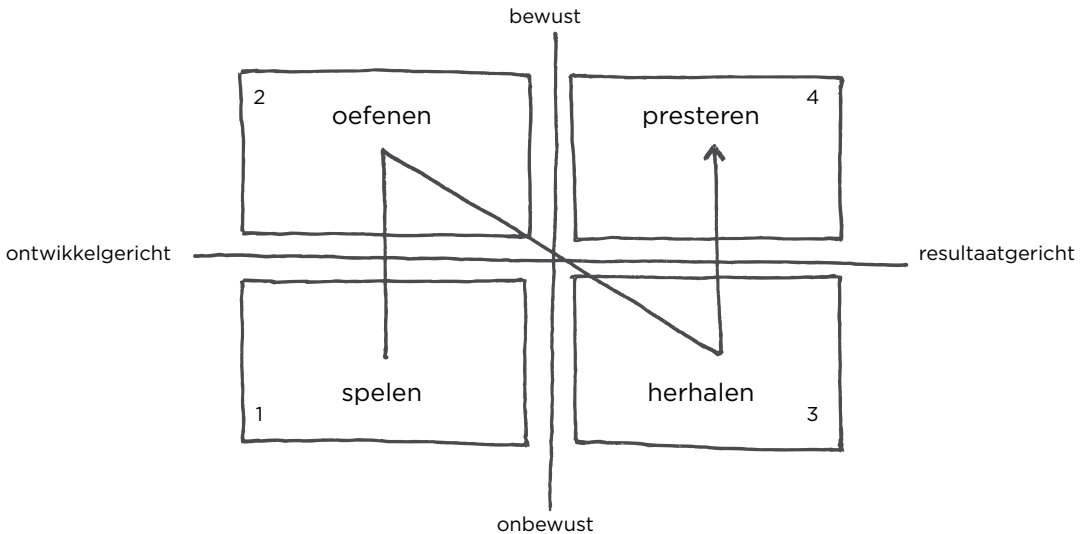
Nee. Het antwoord is dat je niet van elke ervaring evenveel leert.

Ervaringsmatrix

Om dat te verhelderen combineert Aerts de assen bewust/onbewust en ontwikkelgericht/resultaatgericht. Hiermee definieert hij vier ervaringstypen: spelen, oefenen, herhalen en presteren. Wil je iets nieuws leren of wil je het leerproces versnellen, dan zul je meer tijd moeten besteden aan activiteiten waar je het meest van kan leren: spelen en oefenen.

Wat is spelen?

Waar denk je aan bij spelen? Wat is spelen eigenlijk? Het is een ongelooflijk breed thema dat zich lastig laat definiëren. Brown (2010) zegt daarover: *"defining play has always seemed to me like explaining a joke – analyzing it takes the joy out of it."* Maar om toch een zeker beeld te krijgen van waar het om gaat, wordt spelen in de literatuur beschreven aan de hand van de volgende kenmerken:



Figuur 1. Ervaringsmatrix: vier soorten ervaring (Aerts, 2018)

- Spelen doe je altijd vrijwillig.
- Het komt voort uit intrinsieke motivatie.
- Je wilt het steeds opnieuw doen omdat je het leuk vindt.
- Tijdens het spelen heb je vaak ook andere motieven, zoals leren.
- Je bent actief, alert en niet gestrest (in flow).
- Door het combineren van echt/niet-echt en serieus/niet-serieus, ontstaat ruimte voor creativiteit.
- Spelen draait om het proces, niet om het doel en daarom is er ook geen angst om te falen.

Niet verwonderlijk, wanneer je deze aspecten van spelen tot je door laat dringen, dat spelen een enorm ontwikkelpotentieel in zich draagt. Bij kinderen gaat spelen helemaal vanzelf. Spelen is leren. Leren is spelen. Maar in de grote-mensen-wereld komt daar voor velen verandering in.

Aerts definieert de ervaringstypen oefenen, herhalen en presteren als volgt. Oefenen is het bewust ontwikkelen van vaardigheden volgens een gestructureerde aanpak, met als expliciet doel je vaardigheid te verbeteren. Dat kan je met onderstaande vragen

snel en simpel toepassen.

1. Denk kort na over wat je wilt ontwikkelen (bijvoorbeeld: beter leren waarnemen van non-verbale informatie of luisteren met de focus op sterke kanten).
2. Denk kort na over hoe je dat wilt gaan doen.
3. Doe het vervolgens.
4. Blik terug om ervan te leren.

Herhalen is het onbewust repeteren van de dingen die je al weet en kunt, met als doel een bepaald resultaat te behalen en presteren is het bewust herhalen van resultaten.

*Maak nu eens een zo eerlijk mogelijke inschatting. Hoeveel procent van je werktijd besteed je iedere week aan de hierboven genoemde activiteiten: spelen, oefenen, herhalen en presteren?
(Wat is jouw antwoord?)*

Spelen en presteren bijten elkaar

Toen ik deze vraag van Aerts beantwoordde, begreep ik met een schok waar bij mij de schoen wrong. Ik was namelijk ongemerkt steeds verder opgeschoven

naar herhalen en presteren. Ik maakte nauwelijks nog tijd vrij voor spelen en oefenen. Zo realiseerde ik me wat ik misschien wel wist maar ‘vergeten’ was: spelen en oefenen zijn essentieel voor mijn professionele ontwikkeling én werkplezier. Ik ontdekte dat mijn onuitputtelijke bron van energie voor mijn werk wordt gevoerd door spelen: door het uitproberen van nieuwe dingen, door te experimenteren en te oefenen, vrij van het moeten neerzetten van resultaat. Terwijl mijn workload groeide, werd mijn speelruimte steeds kleiner.

Ik realiseerde me ook hoe ik spelen en oefenen jarenlang wel als vaste onderdelen in mijn werk liet terugkomen. Bijvoorbeeld door regelmatig bewust met iets nieuws, of iets dat ik weer eens wilde oprispen, te oefenen. Denk bijvoorbeeld aan het vervlechten van ACT in mijn biografische aanpak. En af en toe organiseerde ik een experimenteel traject, vergelijkbaar met het werken met proefcliënten. Dan is het immers juist de bedoeling dat je speelt, leert, probeert en oefent! Dit werkt extra stimulerend als de cliënt ‘mee gaat spelen’. Ik herinner me een situatie waarin een cliënt een drieluik Verleden-Heden-Toekomst had geschilderd en spontaan allerlei voorwerpen uit mijn kantoor gebruikte om in combinatie met de schilderijen, een opstelling te maken. Achteraf blijkt dit type spontane acties vaak tot een doorbraak en/of diepgaand inzicht te hebben geleid. Deze experimentele trajecten gaven me nieuwe energie en plezier en stimuleerden mijn creativiteit.

Aerts onderscheidt denk- en doe-spelen. Een voorbeeld van denk-spelen is het stellen van ‘wat als’ vragen: Wat als ik de helft van de tijd had voor dit traject? Wat als ik mijn huidige visie op loopbaanbegeleiding helemaal los zou laten? Dingen simpelweg uitproberen is een voorbeeld van doe-spelen. Duren je gesprekken normaal twee uur? Maak er eens een uur van en kijk wat er gebeurt.

Speelse werkvormen

Er is een verschil tussen het creëren van speelruimte ten behoeve van je eigen professionalisering, waar dit

artikel primair over gaat, en het inzetten van speelse werkvormen in de begeleiding van cliënten, zoals werken met beelden, (psycho)drama of beweging. Maar er is ook een overlap. Want in beide situaties creëer je in feite een nieuwe ruimte met eigen (spel) regels; het tilt je even boven het alledaagse uit en je komt in een andere *state of mind*. Cliënten kun je op die manier helpen hun vaste verhaal of blokkade te doorbreken. Alle speelse werkvormen hebben gemeen dat ze een andere laag aanspreken dan het verstand en dat biedt ruimte voor creatieve ideeën en oplossingen. Het onderwerp speelse werkvormen leent zich voor een artikel op zich! De speelruimte die ik nodig heb om bevlogen te blijven, zo bleek, is letterlijk de ruimte die ik mezelf bied om te kunnen spelen en oefenen zonder dat ik moet presteren. Daar kan ik overigens ook speelse werkvormen bij toepassen, maar dat hoeft niet.

Spelen en oefenen zijn essentieel voor mijn professionele ontwikkeling en werkplezier

Spelen is essentieel voor welzijn

De grootste eyeopener voor mij was dat je helemaal op je plek kunt zitten in je werk en toch je bevlogenheid (deels) kunt verliezen. En dat speelruimte daarin de sleutel is. Brown beweert dat we als mensen gemaakt zijn om te spelen, niet alleen als kind, maar ons hele leven lang. *“The opposite of play is not work, but depression”*, leert zijn onderzoek. Maar als spelen zo essentieel is voor ons welzijn, waarom vergeten of verliezen we het dan? Meestal, omdat het leven zelf ons bij het spelen vandaan trekt. Naarmate we ouder worden en meer verantwoordelijkheden krijgen, neemt het aantal bordjes dat we in de lucht moeten houden snel toe en dat gaat dan vaak ten koste van de tijd die je voor jezelf neemt. Van spelen is dan al snel helemaal geen sprake meer. Ook bij jongeren

is dit steeds meer aan de orde. Het constant moeten voldoen aan verwachtingen en het hoge tempo waarin we leven lijkt in strijd met de benodigde ruimte voor spel. Picasso wist het ook, getuige zijn uitspraak: "Ieder kind is een kunstenaar. De moeilijkheid is er een te blijven als je groot wordt."

Een tweede reden waarom we het spelen verliezen, is dat professioneel spelen (of spelen door volwassenen) een imago-probleem heeft. Het wordt nogal eens als kinderachtig en onvolwassen bestempeld en binnen het werk als tijdverlies. Aanpassing ligt op de loer wanneer het idee bestaat dat 'serieus' werk alleen door 'serieuze' mensen kan worden gedaan.

Play history

Gelukkig gaat het om een omkeerbaar proces: we kunnen opnieuw spel in ons werk en leven brengen. Het goede nieuws is bovendien, dat met de toevoeging van een klein beetje spel, ons welzijn enorm kan toenemen. Brown onderzoekt met mensen die zijn vastgelopen in hun werk hun 'play history'. Waar werd je als kind heel blij van en hoe kun je dat speelse gevoel terugbrengen in je huidige werk en leven? Play-history-onderzoek brengt je opnieuw in aanraking met het gevoel dat je voorheen had tijdens vrij spelen, om daarna dat speelse, blij gevoel naar je huidige werk of leven te vertalen en toe te passen.

Ben je ook overtuigd geraakt van het belang van spelen in werk en leven? Hierbij tot slot dan enkele adviezen:

- Check met enige regelmaat hoe het staat met de verhouding tussen spelen, oefenen, herhalen

en presteren in je werk en kom, indien nodig, in actie (en liever al eerder). Maak tijd voor professioneel spelen.

Er is overigens niets mis met herhalen en presteren, want dat levert uiteindelijk resultaat en tevreden cliënten op. De vraag is: waar ligt jouw balans? Onvoldoende speelruimte leidt uiteindelijk tot minder professionele ontwikkeling, energieverlies of erger.

- Onderzoek je eigen play history en maak gebruik van het in kaart brengen van de play history van je cliënten; het is een biografisch 'instrument' om (snel) inzicht te krijgen in waar mensen ten diepste warm voor lopen en om beweging te creëren.
- Onderzoek hoe je je speelsheid (verder) kunt ontwikkelen. Het brengt plezier, energie en ontspanning in wat je doet en het is een geweldige manier om te leren. Ook de omstandigheden kunnen speelsheid bevorderen. Zo heeft corona een dimensie aan mijn repertoire toegevoegd en dat is buiten coachen. Onlangs wandelde ik met een cliënt door de bossen waar hij was opgegroeid en veel had gespeeld. We liepen letterlijk door zijn play-history die tot leven kwam in het hier-en-nu, en ik dacht: beter dan dit kan mijn werk niet worden!

Referenties

- Aerts, J. (2018). *Ontwikkel je leiderschap*. Deventer: Vakmedianet.
- Brown, S. (2010). *Play: How it shapes the brain, opens the imagination and invigorates the soul*. New York: Penguin Group.



Yvonne van Holsteijn

Yvonne van Holsteijn werkt sinds 1995 als zelfstandig loopbaanprofessionaal vanuit haar bedrijf 'Stroom'. Zij is gespecialiseerd in biografisch werken en gebruikt het levensverhaal van de cliënt als ingang voor verandering en ontwikkeling, zowel bij loopbaan- als coachingsvragen.
www.stroom-coaching.nl