

# HET ZIN in WERK SPEL

Zoeken naar  
waardevol werk

THEMA  
Uitgeverij van Schouten & Nelissen

## Het Zin in Werkspel – handleiding

Alles wat je altijd al over je werk wilde weten, maar niet durfde te vragen ...

Wat mag ik van mijn werk verwachten? En wat kan mijn werkgever van mij verwachten? Waar ligt mijn passie en waar zie ik als een berg tegenop? Met *Het Zin in Werkspel* ga je op zoek naar antwoorden op deze en vele andere indringende vragen.

### Doel van het spel

Mensen en organisaties zijn voortdurend in ontwikkeling. Alle redenen om de wederzijdse verwachtingen op elkaar af te stemmen. Dit spel maakt je niet alleen bewust van je behoeften, wensen, emoties en zin in werk, je ontdekt ook wat de echte waarde is van je werk en je wordt je bewust van de knelpunten die je belemmeren. *Het Zin in Werkspel* is goed te gebruiken in trainingssituaties en bij coaching en reflectie op je loopbaan. Het kan je ook ondersteunen bij je zoektocht naar een nieuwe uitdaging.

Ten slotte is het spel geschikt als voorbereiding op een functionerings-, motivatie- of ontwikkelingsgesprek.

### Uitgangspunten van het spel

In *Het Zin in Werkspel* staan twee vragen centraal: wat zoek ik in mijn werk? en: wat vind ik in mijn werk? Vervolgens moet je een antwoord proberen te vinden op de vraag: wat doe ik als wens en werkelijkheid niet overeenkomen? Aan de hand van dit spel kun je op een concrete manier met deze vragen aan de slag gaan.

HET ZIN IN WERK SPEL

Zes categorieën (de kleuren verwijzen naar de kleuren van de speelkaarten) dienen als uitgangspunt:

- 1 *Kwaliteit van werk (blauw)*: wat heeft het werk mij nu te bieden? Wat zou beter kunnen? En moet dat nu of in de toekomst?
- 2 *Sociale verhoudingen (geel)*: werken doe je (bijna) nooit alleen. Welke ervaringen heb je met collega's en leidinggevenden en zij met jou? Op welke punten wil je daar verbetering in aanbrengen?
- 3 *Persoonlijke ontwikkeling (groen)*: waar sta je nu? Op welke gebieden zou je je verder willen ontwikkelen? Is dat mogelijk binnen de organisatie? Hoe houd je werk en privé met elkaar in evenwicht?
- 4 *Gevoelens en emoties (rood)*: trots, woede, verdriet en jaloezie zijn allemaal emoties die je kunt hebben in je werk. Sommige emoties zullen motiverend werken, andere daarentegen belemmerend. Hoe ga je om met emoties op de werkvloer?
- 5 *Waarden en normen (wit)*: hoe stel je je op in kritieke situaties? Welke principes vind je belangrijk om na te streven? Welke gedragscodes hanteer je en ben je daarop aanspreekbaar? Wat doe je wanneer je eigen waarden en normen en die van je collega's niet overeenkomen?
- 6 *Spiritualiteit (paars)*: werk neemt een groot deel van onze tijd in beslag en is – naast inkomen – ook een manier om van betekenis te zijn voor anderen. Tevens kan werk een bijdrage leveren aan je spirituele leven: door wat je er geeft en wat je er van ontvangt. Hoe beleef jij je werk?

De eerste twee categorieën vormen het spreekwoordelijke 'topje van de ijsberg'. Wij noemen dit de buiten-

kant. Het gaat om uiterlijk waarneembare zaken – zaken waarover in de relatie werknemer-werkgever vaak gesproken wordt. Het gaat dan kort gezegd om: arbeidsinhoud, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen.

Wil je echter een antwoord vinden op vragen als: wat zoek ik in mijn werk? en: wat vind ik in mijn werk?, dan zul je ook 'onder de wateroppervlakte' moeten kijken. Dan gaat het om onze binnenkant: om zaken die niet meteen zichtbaar zijn, maar wel van groot belang bij je zoektocht naar waardevol werk.

Elke kaart kan vervolgens vragen bevatten rondom de thema's: wat zie ik? (hoofd), wat voel ik? (hart), wat doe ik? (handen).

- *Wat zie ik?* – deze vragen nodigen je uit om je een bepaalde werksituatie voor te stellen. Hoe concreter, hoe beter.
- *Wat voel ik?* – deze vragen prikkelen je om onder woorden te brengen welke gevoelens bepaalde werksituaties bij je oproepen.
- *Wat doe ik?* – deze vragen laten je nadenken over hoe je met bepaalde werksituaties omgaat of om *zou kunnen* gaan.

Ook kunnen er vragen gesteld worden over wat de organisatie (management/OR) – volgens jou – zou kunnen doen om werknemers in bepaalde situaties te ondersteunen.

### Verschillende manieren van spelen

De manier van spelen hangt uiteraard af van je doelstelling en de situatie waarin je het spel gebruikt. Zo



zal een gesprek tussen een coach en een werknemer vaak een tweegesprek zijn. Dit vergt een heel andere speelwijze dan wanneer het tijdens een cursus of retraite wordt gebruikt. In dat geval kan het spel in kleine groepen gespeeld worden, of twee aan twee tijdens een wandeling.

De meest vrije manier om het spel te spelen is 'De Zandloper'. Deze speelwijze is erg leuk om te gebruiken aan het begin van bijvoorbeeld een teamoverleg. Je zoekt een kaart uit en beantwoordt de vragen. Vervolgens geef je de kaart door aan een collega. De kaart wordt doorgegeven totdat iedere collega aan de beurt is geweest. De ervaring leert dat de ene vraag andere vragen oproept. Het is dus belangrijk de tijd te bewaken, bijvoorbeeld door een zandloper te gebruiken.

Ook een vrije manier van spelen is 'Op pad gaan'. Deze speelwijze is goed te gebruiken tijdens bijvoorbeeld een lunchwandeling of een workshop over spiritualiteit en arbeid. Iedereen trekt een kaart en vervolgens ga je twee aan twee 'op pad' (de gang in), om de kaarten te bespreken en eventueel de kaarten aan elkaar door te spelen.

Voor coachings- en trainingssituaties zijn er meer gestructureerde speelwijzen. Wil je hier meer over weten, bezoek dan de CNV-site: [www.cnv.nl](http://www.cnv.nl).

#### Duur van het spel en aantal deelnemers

Ook dit hangt af van de situatie waarin je het spel speelt, en van de tijd die je zelf wilt nemen voor het spel. Wel is het belangrijk om, ongeacht de speelwijze,

een duidelijke spreektijd af te spreken. De ervaring leert dat de vragen veel gespreksstof opleveren. Om alle spelers bij het spel betrokken te houden, is het verstandig om het spel met niet meer dan zes personen te spelen. Bij zes personen of meer is het raadzaam de groep in tweeën te splitsen.

#### Tips

Als je het spel speelt met collega's, is het belangrijk je twee dingen goed te realiseren. Allereerst is er een bepaalde openheid nodig, zodat de spelers vrijuit durven te spreken. Ten tweede is het belangrijk af te spreken hoe de spelers omgaan met eventuele suggesties over de rol van de organisatie. Het zou immers jammer zijn als deze opmerkingen niet bij de leidinggevenden terechtkomen. Zo zouden de suggesties – na het spelen van het spel – in een apart gesprek aan de werkgever en/of OR voorgelegd kunnen worden. De suggesties kunnen vanzelfsprekend ook schriftelijk samengevat worden en aan de leidinggevenden gegeven worden.

*Het Zin in Werkspel* is een gezamenlijk product van CNV, NCW, ZIN en uitgeverij Thema. Het idee voor het spel is ontstaan op de 1-meiconferenties van CNV, NCW en ZIN. Daar werden de deelnemers aan de conferentie twee aan twee met elkaar in gesprek gebracht door middel van een aantal van deze kaarten. De reacties waren zo enthousiast dat het spel verder ontwikkeld is en ook aan anderen aangeboden wordt.

#### CNV

Het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) is een werknemersorganisatie, die ruim 360.000 leden vertegenwoordigt. Er zijn elf CNV-bonden aangesloten bij

### HET ZIN IN WERK SPEL

### HET ZIN IN WERK SPEL

de CNV-vakcentrale. Als christelijk-sociale organisatie behartigt het CNV de belangen van zowel werkende als niet-werkende leden.

Postbus 2475  
3500 GL Utrecht  
T (030) 291 39 11 F (030) 294 65 44  
E [cnvinfo@cnv.nl](mailto:cnvinfo@cnv.nl) W [www.cnv.nl](http://www.cnv.nl)

#### Stichting NCW

Stichting NCW is een centrum voor reflectie en verdieping, gelieerd aan Vereniging VNO-NCW. Rondom de thema's maatschappelijk ondernemen, ethiek en spiritualiteit brengt NCW regelmatig publicaties uit en organiseert zij seminars, workshops en retraites.

Postbus 93002  
2509 AA Den Haag  
T (070) 349 04 69 F (070) 349 05 00  
E [info@stichtingncw.nl](mailto:info@stichtingncw.nl) W [www.stichtingncw.nl](http://www.stichtingncw.nl)

#### ZIN, het klooster voor zingeving en werk

ZIN ontwikkelt programma's op maat en geeft advies op het gebied van zingeving en werk. ZIN verhuurt haar modern verbouwde klooster aan groepen met een eigen programma en werkt voor en met bedrijfsleven, overheid, zorg- en onderwijsinstellingen.

Postbus 123  
5260 AC Vught  
T (073) 658 80 00 F (073) 658 80 01  
W [www.zininwerk.nl](http://www.zininwerk.nl)

#### De bedenkers van het spel

*Rita Blaak* studeerde pedagogiek en theologie en is momenteel werkzaam als productgroepleider van CNV Opleiding & Training. In die functie is zij verantwoordelijk voor het gezamenlijke scholingsaanbod aan de leden van het CNV.

*Bert Godschalk* studeerde pedagogiek en theologie. Na een loopbaan binnen het onderwijs is hij vanaf 1990 werkzaam geweest op het terrein van training, opleiding, innovatie, bestuursadvies en extern relatiebeheer binnen het CNV. Hij schreef tal van artikelen in dag- en weekbladen op terrein van werk, waarden en samenlevingsvragen. Vanaf 2003 werkt hij bij de Christelijke Hogeschool Ede.

*Bertram Jansen* volgde de lerarenopleiding Maatschappijleer. Vanaf september 2001 werkt hij bij het CNV, o.a. als cursusontwikkelaar. Tevens is hij beleidsadviseur voor de afdeling Dienstverlening.

#### Uitgeverij Thema

Thema is een jonge, specialistische uitgeverij die zich richt op het verbeteren van het functioneren van mensen, in organisaties maar ook privé. De boeken van Thema zijn uniek: ze zijn geschreven voor en vanuit de praktijk. Dit maakt de boeken van Thema zeer toegankelijk, met tal van herkenbare voorbeelden en inspirerende teksten die aanzetten tot creatief denken en doen. Thema maakt deel uit van de Schouten & Nelissen Groep. Voor meer informatie, kijk op [www.snr.nl](http://www.snr.nl).

Postbus 287  
5300 AG Zaltbommel  
T 0418 683 700 F 0418 683 707  
E [info@uitgeverijthema.nl](mailto:info@uitgeverijthema.nl) W [www.thema.nl](http://www.thema.nl)