

# Playful work design introduceren op de werkvloer



**Het werk kan altijd beter, sneller, efficiënter. Maar kan het ook leuker, speelser, grappiger? Niet alleen omdat dat prettig is (hoewel dat op zich al een heel goed argument is), maar ook omdat uit onderzoek blijkt dat spelen de flexibiliteit van mensen vergroot, ervoor zorgt dat mensen openstaan voor veranderingen, een oefening is voor sociale en emotionele vaardigheden én een positief effect heeft op de bevlogenheid van mensen. Het goede nieuws is: ja, dat kan!**

In eerdere artikelen op Rendement Online heeft u kunnen lezen over [job carving en job crafting](#): het structureel aanpassen van de inhoud van een functie op basis van de talenten en behoeften van de werknemer.

Maar stel nou dat u aan de inhoud van het werk niets hoeft te veranderen, alleen aan de manier waarop het wordt uitgevoerd? Dan gaat het over 'Playful Work Design' (PWD). PWD is het uitvoeren van werk op een speelse manier, waardoor een werknemer meer plezier tijdens het werk ervaart. Een werknemer verandert dus niets aan de inhoud van zijn werkzaamheden, maar zorgt voor meer plezier bij het uitvoeren ervan. Dat kan op twee manieren:

- door de taken zelf leuker, uitdagender of grappiger te maken;
- door een competitie-element toe te voegen.

Het bijzondere is dat u als HR-professional niet per se iets hoeft te organiseren of in te richten, om het voor werknemers mogelijk te maken met Playful Work Design aan de slag te gaan. Dat kunnen ze namelijk prima zelf. De belangrijkste voorwaarde is dat ze voldoende autonomie ervaren om er op hun eigen manier invulling aan te kunnen geven.

### **Playful Work Design helpt werknemers om makkelijker in een goede workflow te komen**

Arnold Bakker, hoogleraar arbeids- en organisatiepsychologie aan de Erasmus Universiteit in Rotterdam, beschrijft op [monitorarbeid.tno.nl](#) dat PWD een psychologische functie heeft: 'Het helpt om stress en verveling te verdrijven. Een spel is sowieso leuker om te doen en daardoor kom je ook makkelijker in een lekkere workflow. Op dit moment lopen er meerdere studies naar de effecten van Playful Work Design en zelfleiderschap tijdens de coronacrisis. We zien daarin terug dat mensen die dit oppakken beter presteren, dat ze minder depressieve klachten hebben en dat het een positief effect heeft op de bevlogenheid en bereidheid om anderen te helpen.'

Arnold Bakker werkt samen met de Universiteit van Letland aan onderzoek naar PWD op individueel niveau: 'Op het werk schieten we te snel naar het resultaat, en dat willen we zo efficiënt en effectief mogelijk bereiken. Beter kun je eerst het plezier van het dóén ervaren. Want het doen, bepaalt hoe je terugkijkt op het werk. Het werk speelser maken zorgt voor meer 'flow' in het werk en daardoor voor een hogere bevlogenheid.'

### **Voorbeelden Playful Work Design**

Hoe ziet Playful Work Design er in de praktijk uit? Een [steward van South West Airlines die al rappend zijn instructies in het vliegtuig omriep](#), vond zijn eigen manier om zijn werk leuker mee te maken. Nu is niet iedereen zo extravert als deze steward. Of zo origineel als de glazenwasser die in een Spiderman-

pak de ramen van een kinderziekenhuis lapt. Dat hoeft gelukkig ook helemaal niet; werknemers kunnen Playful Work Design zo klein houden als ze willen. Het is tenslotte heel persoonlijk waar mensen plezier aan beleven. Een aantal voorbeelden:

- Maak je veel PowerPoints? Zoek steeds betere plaatjes voor bij de tekst. Of plaatjes die gegarandeerd een lach veroorzaken.
- Neem je bestellingen aan? Houd een wedstrijdje met jezelf en raad zo veel mogelijk bestellingen van tevoren goed.
- Werk je minder dan vijf dagen in de week? Zet elke week een andere originele out-of-the-office aan op je vrije dag.
- Ontvang je bezoekers? Geef ieder persoon minstens één compliment.
- Ben je veel onderweg? Probeer zo zuinig mogelijk te rijden.

## In team meedoen

Naast individueel kunnen mensen ook in teamverband aan Playful Work Design doen. Als leidinggevenden in uw organisatie hiermee aan de slag willen, kunt u eens met ze brainstormen over wat voor hun team zou kunnen werken:

- Werkt het team met focusblokken? Kondig die eens aan en af met een grappige tekst of een leuk muziekje.
- Vergadert het team veel? Dat kan ook staan, met bewegingsoefeningen tussendoor.
- Heeft het team duidelijke doelen te behalen? Luid dan de bel na elk succes, waarop iedereen gaat juichen. Of hang een slinger op, waar elk succes een nieuw, eigen vlaggetje krijgt.
- Voer een wedstrijd met een ander team op behaalde successen, de originaliteit van uitjes of de snelheid van het uitvoeren van bepaalde taken.

## U hoeft deze manier van werken niet te vangen in programma's

### Laat werknemers zelf bepalen

Zoals u al leest, is de uitvoering van Playful Work Design ontzettend persoonlijk. Wat de ene werknemer of het ene team leuk en inspirerend vindt, hoeft voor een ander totaal niet te werken.

Het allerbelangrijkste is dat uw werknemers de ruimte voelen om zelf te kunnen bepalen hoe Playful Work Design er voor hen uit ziet. U hoeft deze manier van werken dus niet te vangen in programma's die uw organisatie mogelijk heeft op het gebied van vitaliteit, duurzame inzetbaarheid of werkgeluk. Playful Work Design werkt als werknemers zélf kunnen invullen hoe zij hun eigen flow kunnen creëren. Geef ze dus autonomie om hun eigen manieren te bedenken.

### Speelruimte bevorderen

Het lijkt nu alsof u als HR-professional niet zo veel kunt toevoegen en vooral op uw handen moet gaan zitten. Dat is gelukkig niet het geval. Bent u enthousiast geworden en wilt u meer speelruimte in uw organisatie bevorderen? Dan kunt u het op de volgende manieren makkelijker voor uw werknemers maken:

1. Geef zelf het goede voorbeeld!

2. Deel veelvuldig de 'good practices' uit uw organisatie. Een omgeving waar creatieve oplossingen voor vervelende taken of dagelijkse situaties worden gewaardeerd, werkt stimulerend. Dit kan op verschillende manieren: in blogs op het intranet, binnen de e-learning-omgeving of in op maat gemaakte trainingen.
3. U kunt ook de inrichting van de werkplek wat speelser maken. Denk bijvoorbeeld eens aan werkplekken buiten (voor mooi-weerdagen). Ook kunt u van een trap een glijbaan maken of de gewone gele post-its vervangen door grappige post-its in de vorm van handjes en hartjes.
4. U kunt 'gamification' en 'virtual reality' inzetten om op een speelse manier te leren, door bijvoorbeeld traditionele trainingen in de vorm van een escaperoom aan te bieden.
5. Wilt u ten slotte als organisatie écht anders leren kijken naar en denken over de manier waarop werk uitgevoerd kan worden? En bent u bereid om buiten uw comfortzone te gaan om meer te bereiken op dit gebied? Dan kunt u op zoek gaan naar een externe partij die hierin gespecialiseerd is. Zo'n adviseur leert uw organisatie anders naar situaties kijken en nieuwe, verfrissende manieren van werken ontdekken.



Voorbeelden van zulke adviseurs zijn DRS Hofnar ([drshofnar.nl](http://drshofnar.nl)) en de Speeladviseur ([speeladviseur.nl](http://speeladviseur.nl)).

## Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata. HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt jou als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor jouw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

[www.rendementuitgeverij.nl](http://www.rendementuitgeverij.nl)