



HRM Internationaal

In deze rubriek gaat de Gids voor Personeelsmanagement in op artikelen of boeken over ontwikkelingen op het gebied van HRM, die recent in de buitenlandse vakwereld zijn verschenen. We publiceren hier een Nederlandstalige samenvatting en/of analyse. Het complete, vaak engelstalige artikel is, wanneer rechtenvrij en van toepassing, te lezen op gidsonline.nl. De rubriek wordt verzorgd door de adviseurs van Bright & Company | HR Strategy uit Maarssen.

The power to play

TWINTIG JAAR ONDERZOEK NAAR ENERGIE OP DE WERKPLEK

Tachtig procent van de werknemers zegt zich overwerkt en ondergewaardeerd te voelen. En 54 procent van de werknemers staat te popelen om een andere baan te vinden zodra de economie weer aantrekt. Met deze cijfers in het achterhoofd bekijkt Pamela Meyer (o.a. faculty fellow aan DePaul University in Chicago) hoe de werkvreugde weer op de werkvloer terug kan keren.

Haar belangrijkste overtuiging: maak van de werkplek een speelplek en de energie gaat vanzelf weer stromen. Kan het zo simpel zijn?

Meyer, in Nederland binnen HR-kringen nog redelijk onbekend maar in Amerika een 'rising star', biedt in haar nieuwste boek *From Workplace to Playspace* een verrissende aanpak om werkplezier te bevorderen. Het boek werkt aanstekelijk. Met een Amerikaans prettige drive en logica stelt ze dat 'the power to play' dé ontbrekende schakel is om het proces van innoveren, leren en veranderen binnen organisaties te stimuleren. Gelukkig blijft het niet bij een simpel idee.

Het boek geeft een kijkje achter de coulissen van een groot aantal Amerikaanse organisaties (o.a. Google, Threadless, Learning Curve Int.) die hun werkplek hebben getransformeerd tot speelplaatsen waar creativiteit en passie om te spelen rijkelijk vloeien. Dat dit geen luxe of ontspoorde hobby's zijn, illustreert ze aan de hand van hard wetenschappelijk bewijs. Meyer heeft meer dan 20 jaar onderzoek gedaan naar deze thematiek en ze komt tot de conclu-

sie dat 'playspace' leidt tot een drastische verbetering van employee engagement en ja, ook van bottom-line resultaat.

Theatergezelschap. Ze ontdekte haar passie voor het spel en creatieve exploratie op de werkvloer door jarenlange ervaring als producent van theatergezelschappen en als begeleidster van creatieve artistieke teams. Ze maakt nu dankbaar

Play in the system

Meyer constateert dat het 'Work-Play dualism' momenteel binnen veel organisaties aanwezig is. Haar stelling is dat deze twee niet op gespannen voet zouden hoeven te staan, maar elkaar juist kunnen versterken: 'play in the organizational system allows for dynamic engagement'.

Work is:

- Purposeful
- Serious
- Structured
- Draining
- Stressful
- Hard
- Routine
- Dry

Play is:

- Purposeless
- Fun
- Free
- Energizing
- Relaxing
- Easy
- Unpredictable
- Imaginative



Twintig jaar onderzoek toont aan: maak van de werkplek een speelplek.

Rijzende ster in HR-kringen VS. Pamela Meyer.

gebruik van de geleerde lessen door deze te projecteren op organisaties. Na een inleiding over het concept 'Playspace' bespreekt ze vijf belangrijke componenten die de werkplek tot speelruimte maken. Deze worden in de opvolgende hoofdstukken uitgewerkt.

Relationele ruimte: Stimuleer medewer-

kers om naar eigen inzicht relaties en netwerken aan te gaan en uit te breiden. Geef ze daartoe tijd, ruimte en faciliteiten.

Generatieve ruimte: Laat medewerkers vanuit passie en nieuwsgierigheid, nieuwe ideeën en mogelijkheden op een speelse manier aan iets te bouwen. Belangrijk hierbij is dat de uitkomsten niet meteen worden platgeslagen door direct toepasbaar nut of praktische onmogelijkheden.

Veilige ruimte: Creëer een omgeving waar mensen de veiligheid voelen om zichzelf te mogen zijn.

Tijdloze ruimte: Maak naast de noodzakelijke bedrijfs-elementen zoals plannings, deadlines en targets ruimte voor het crea-

Balletje aan het rollen krijgen. Door spel toe te laten in werk.

tieve moment, waarin de dimensie tijd even geen rol speelt. Laat mensen volledig opgaan in het spontane en ongeplande.

Provocerende ruimte: Doorbreek het vertrouwde en voorspelbare en stimuleer een gezond respect voor het onmogelijke.

Nieuwe werken. Interessant is dat bovenstaande componenten niet primair hoeven in te grijpen op de fysieke werkplek, maar juist ook op het mentale werkvlak. Daarom is het concept in een veelheid aan werkomgevingen toe te passen, zonder veel extra investeringen. Het gedachtegoed van de 'playspace' past daarmee naadloos in de denkstroom van Het Nieuwe Werken, dat in ons land momenteel veel stof doet opwaaien. Enerzijds geeft het ons (wederom) een bevestiging van buiten onze eigen grenzen dat dit een onomkeerbare werkfilosofie is. Anderzijds geeft het een verdieping op hoe Het Nieuwe Werken praktisch kan worden ingevuld.

Wat het boek het lezen waard maakt, is de mix van een aanstekelijk creatief concept, de conceptuele beschouwing, de wetenschappelijke onderbouwing en de real-life voorbeelden inclusief bereikte resultaten. Daarnaast worden allerhande praktische tips en tools aangereikt voor verschillende rollen binnen de organisatie. Het boek is niet alleen gericht op (top)management, maar eigenlijk op iedereen binnen de organisatie die een balletje aan het rollen wil krijgen om de kracht van spelen te integreren in de dagelijkse werkpraktijk. Leesvoer voor HR-professionals dus.

Ruurd Baane is als organisatieadviseur en als partner verbonden aan Bright & Company | HR Strategy

Bron: *From Workplace to Playspace: Innovating, Learning and Changing Through Dynamic Engagement* (Jossey-Bass, 2010).