

Handleiding

Inspiratiespel

Peter Gerrickens & Marijke Verstege

INHOUDSOPGAVE

	pag.
VOORWOORD	5
1 ALGEMENE TOELICHTING OP HET SPEL	
1.1 Introductie	7
1.1.1. Activiteiten	9
1.1.2. Inspiratiebronnen	11
1.1.3. Voorwaarden	12
1.1.4. Belemmeringen	15
1.1.5. Het Inspiratieraam	17
1.1.6. Inspiratiespel, Vaardighedenspel en Kwaliteitenspel / Kwaliteitenspel <i>PLUS</i>	19
1.2 Toepassingsmogelijkheden van het spel	21
1.3 Tips bij het werken met het Inspiratiespel	23
2 SPELVORMEN	
2.1 SPELVORMEN MET 'ACTIVITEITEN'	
Spelvorm 1: Kennismaking activiteiten	26
Spelvorm 2: Activiteiten inschatten	29
Spelvorm 3: Teamactiviteiten	32
Spelvorm 4: Mijn favoriete beroep	35
Spelvorm 5: Discussie over inhoud functie	37
Spelvorm 6: Activiteitenprofiel	39
Spelvorm 7: Team feedback	42
2.2 SPELVORMEN MET 'INSPIRATIEBRONNEN'	
Spelvorm 8: Persoonlijke inspiratiebronnen	44
Spelvorm 9: Inspiratiebronnen binnen een team	46
2.3 SPELVORMEN MET 'VOORWAARDEN'	
Spelvorm 10: Voorwaarden om te kunnen leren	48
Spelvorm 11: Voorwaarden voor motivatie	49
Spelvorm 12: Voorwaarden-veiling	52
Spelvorm 13: Praktische tips voorwaarden	53
Spelvorm 14: Onzekerheid bespreekbaar maken	56
Spelvorm 15: Motivatiematrix	57

2.4 SPELVORMEN MET 'BELEMMERINGEN'

Spelvorm 16: Belemmeringen selecteren	60
Spelvorm 17: Feedback belemmeringen	62
Spelvorm 18: Veranderen van belemmerende overtuigingen	64

2.5 COMBINATIESPELVORMEN

Spelvorm 19: Activiteiten en voorwaarden	67
Spelvorm 20: Activiteiten en belemmeringen	70
Spelvorm 21: Activiteiten en inspiratiebronnen	71
Spelvorm 22: Inspiratiebronnen en voorwaarden	73
Spelvorm 23: Het Inspiratieraam	74

2.6 SPELVORMEN IN COMBINATIE MET HET KWALITEITENSPEL / KWALITEITENSPEL PLUS OF HET VAARDIGHEDENSPEL

Spelvorm 24: Kwaliteiten en activiteiten	76
Spelvorm 25: Kwaliteiten, belemmeringen en voorwaarden	77

BIJLAGEN

Bijlage I	Onderdelen van het Inspiratiespel	
	A Lijst met activiteiten	80
	B Lijst met inspiratiebronnen	81
	C Lijst met voorwaarden	81
	D Lijst met belemmeringen	82
Bijlage II	Belemmeringen en karakterstructuren	84
Bijlage III	Overzicht spelvormen	85
Bijlage IV	Invulformulier Inspiratieraam	87

LITERATUUR		88
-------------------	--	----

1 ALGEMENE TOELICHTING OP HET SPEL

1.1 INTRODUCTIE

Het woord 'inspiratie' betekent 'ingegeven door de geest'. Volgens mystici komt inspiratie voort uit God, kunstenaars noemen het : 'Een kus van de muze' en beschrijven het als iets dat zonder hun toedoen, in hen stroomt. Het brengt ons in contact met een diepere laag in ons bestaan, die al het andere betekenis geeft. Bij het definiëren van het woord 'inspiratie' is voor ons de invalshoek vooral datgene wat het geïnspireerd zijn voor ervaring bij je oproept. Wanneer je geïnspireerd bent, val je als het ware samen met hetgeen je doet of ervaart. Je voelt je levend, energiek en lekker in je vel. Dat wat mensen als inspirerend ervaren, verschilt van persoon tot persoon en kan ook door de tijd heen veranderen. Het gevolg hiervan is dat men vaak een heel verschillende invulling geeft aan het begrip 'inspiratie'. Het is dus altijd zinvol te vragen wat iemand eronder verstaat.

In het dagelijks taalgebruik ligt de betekenis van de woorden 'geïnspireerd' (ingegeven door de geest) en 'bezield' (ingegeven door de ziel) dicht bij elkaar. Bezieling wordt in verband gebracht met passie en verlangen, de geest met inzicht en heldere ingevingen (Schuijt, 1999). Binnen één persoon zijn inzichten en verlangens vaak met elkaar verbonden. Als iemand bijvoorbeeld tot het besef komt dat zelfstandig ondernemerschap goed bij hem zou passen, kan de wens ontstaan om dit ook daadwerkelijk vorm te geven.

Inspiratie en motivatie

Wat is het verband tussen de begrippen 'inspireren' en 'motiveren'? Inspiratie kan alleen van binnen uit komen. Daarom is inspiratie bij medewerkers zelden het gevolg van een bewuste poging van de leider om hen te inspireren. Dit geldt ook voor het toepassen van het Inspiratiespel: of het spelen hiervan door de deelnemers als inspirerend word ervaren, kun je nooit van tevoren met zekerheid zeggen.

Motivatie kan zowel van binnen uit komen (intrinsiek) als wel van buitenaf worden gestuurd (extrinsiek). Voor veel mensen liggen de begrippen 'intrinsieke motivatie' en 'inspiratie' in elkaars verlengde. Dat komt doordat ze in allebei de gevallen geïnspireerd raken. Ze komen in beweging en gaan datgene doen wat ze graag willen. Hobby's zijn daar een goed voorbeeld van.

Inspiratie en randvoorwaarden

Het is dus onmogelijk anderen doelbewust te inspireren. Wel is het zinvol na te gaan aan welke randvoorwaarden jij zelf moet voldoen om de inspiratie van een ander zoveel mogelijk aan bod te kunnen laten komen. Centraal daarbij staat het contact met jezelf, en tussen jou en de ander. De kwaliteit van dit contact heeft niet alleen een grote invloed op je eigen geïnspireerd zijn, maar is ook bepalend voor de mate waarin de ander geïnspireerd kan raken. Drie aspecten zijn hierbij van wezenlijk belang:

- a. *Jezelf kennen*. Om zelf geïnspireerd te kunnen zijn is zelfkennis een belangrijk hulpmiddel. Weet jij welke activiteiten wel en niet bij je passen? Wat is het effect van je gedrag op anderen? Inzicht in jezelf kan je helpen bij het maken van de keuzes die nodig zijn om inspiratie de ruimte te geven. Ook voorbeeldgedrag vertonen is bij inspiratie erg belangrijk: je kunt door wie en hoe jij bent een inspiratiebron zijn voor anderen.
- b. *Congruent gedrag vertonen*. Je gedraagt je als iemand 'uit een stuk'. Dat betekent dat je willen, denken, voelen en handelen op één lijn liggen (Gerrickens, 1997). Je gedachten en gevoelens sluiten dan op elkaar aan en je handelt in overeenstemming met hetgeen je werkelijk vindt. Je bent jezelf en je laat dit zien in je gedrag. Het effect hiervan is dat je in het contact met anderen het meest authentiek overkomt. Bovendien ervaart die ander alleen dan werkelijk contact met jou. Het gevolg daarvan is dat de ander zich eerder zal willen laten kennen. Veel mensen vinden het moeilijk om zich congruent te gedragen en zetten liever een masker op. Bijvoorbeeld door te zeggen dat ze het ergens mee eens zijn, maar dat niet uit te stralen. Maskergedrag leidt vaak tot verwarring bij anderen of tot storingen in de communicatie tussen mensen. Incongruent gedrag is dan ook een slechte voedingsbodem om voorwaarden te scheppen voor inspiratie bij de ander.
- c. *De ander kennen*. Als je de inspiratie bij een ander de ruimte wilt geven, dan is het van belang dat je bijvoorbeeld weet welke activiteiten de ander leuk vindt om te doen, welke voorwaarden daarbij nodig zijn, welke inspiratiebronnen voedend zijn voor die ander en van welke belemmerende overtuigingen de ander last heeft. Veel mensen die intensief met anderen samenwerken of die leidinggevende zijn, zijn hiervan niet volledig op de hoogte. Dat is jammer. Zij kunnen dan immers niet optimaal op die ander inspelen en zij ontnemen de ander als het ware kansen op geïnspireerd raken of blijven.

Inspiratiespel

De bedoeling van het Inspiratiespel is mensen met elkaar in gesprek te brengen over hetgeen hen inspireert, van binnen uit motiveert. Het spel bestaat uit 140 kaarten, verdeeld over 4 groepen. Ook is er per groep een lege kaart, voor het geval jijzelf of de deelnemers een aanvulling hebben. De groepen zijn:

1. *Activiteiten* (56 stuks). Deze kaarten helpen bij het vinden van een antwoord op vragen als: Waar ben ik graag mee bezig? Waar haal ik energie uit? De beweging is van binnen naar buiten: jij doet iets en daardoor raak je geïnspireerd.
2. *Inspiratiebronnen* (17 stuks). Deze kaarten helpen bij het vinden van een antwoord op vragen als: Waar haal ik mijn inspiratie vandaan? Wat helpt mij in contact te komen met mijn inspiratie? De beweging is van buiten naar binnen en dus precies tegengesteld aan die van de activiteiten.
3. *Voorwaarden* (37 stuks). Deze kaarten helpen bij het vinden van een antwoord op de vraag: Wat heb ik nodig om effectief en prettig te kunnen functioneren? Dat kan zowel gelden voor het werk als voor privé. In werksituaties kan de werkgever in meerdere of mindere mate invloed uitoefenen op deze voorwaarden.

4. *Belemmeringen* (29 stuks). Deze kaarten helpen bij het vinden van een antwoord op de vraag: welke gedachten remmen mij activiteiten die mij inspireren, te verwezenlijken? Het gaat dus om belemmerende overtuigingen. Dit zijn regelmatig terugkerende, krachtige denkpatronen die jou negatief beïnvloeden.

De kaarten 'voorwaarden' hebben alleen betrekking op werksituaties. De kaarten 'activiteiten' en 'belemmeringen' kun je zowel op het werk als op het privéleven toepassen. De kaarten 'inspiratiebronnen' zijn op het hele leven van toepassing.

Met bovenstaande groepen kan zowel afzonderlijk als in combinatie met elkaar worden gespeeld. In de volgende paragrafen gaan we dieper in op de verschillende onderdelen van het spel.

Je zou de verhouding tussen de afzonderlijke onderdelen van het spel en het begrip 'inspiratie' als volgt kunnen samenvatten: wil je geïnspireerd kunnen raken of blijven, dan is het van belang dat je activiteiten doet die je leuk vindt, dat aan de voor jou noodzakelijke voorwaarden wordt voldaan, dat je inspiratiebronnen volledig benut en dat je weinig last hebt van belemmeringen.

De ondertitel van het spel 'op zoek naar je diepste drijfveren' geeft aan dat het een hulpmiddel is bij de zoektocht naar wezenlijke aspecten van jezelf. Je kunt er de diepte mee ingaan als je dat wilt. De vragen die je bij veel spelvormen kunt vinden, zijn daarbij een leidraad. Daarnaast is het Inspiratiespel ook een spel dat werking heeft in de breedte: je gaat de veelheid aan drijfveren op verschillende niveau's onderzoeken. In elk van de vier onderdelen van het spel zijn drijfveren te vinden.

1.1.1 Activiteiten

Bij de kaarten 'activiteiten' is de centrale vraag: wat vind ik leuk om te doen? Je krijgt energie als je deze bepaalde activiteit onderneemt. De invalshoek bij de activiteiten is tweeledig: je kunt er naar kijken zowel vanuit je werk- als je privé-situatie. Als symbool hebben we gekozen voor een lampje: als je iets doet dat je leuk vindt, ben je een licht voor je omgeving door wat je dan uitstraalt. Een activiteit is een handeling van jou uit naar buiten toe. Je moet er dus wel eerst energie in stoppen (de schakelaar aanzetten) alvorens het lampje gaat branden.

De omschrijving van een activiteit is vaak nog vrij breed. Het is dan ook de bedoeling dat de deelnemers een begrip op hun eigen manier opvatten. Bij sommige spelvormen is het nuttig dat de deelnemers een persoonlijke inkleuring maken van een activiteit. Dat gebeurt met behulp van twee vragen (Bolles, 2000):

- a. *In welke situatie beleef je het meeste plezier aan de gekozen activiteit?* Activiteiten kunnen bijvoorbeeld gericht zijn op mensen, dieren, gegevens of dingen. W-vragen (wie? wat? waar? wanneer?) kunnen helpen bij het specifieker beschrijven van een activiteit.

- b. *Op welke manier voer jij de gekozen activiteit het liefste uit?* Dat is de 'hoe'-vraag. Laten we als voorbeeld nemen twee mensen die allebei graag 'mensen verzorgen'. De een doet dat het liefst zelfstandig en ordelijk, volgens een vaste planning. De ander doet dat liefst in nauw overleg met anderen en in een wisselende volgorde.

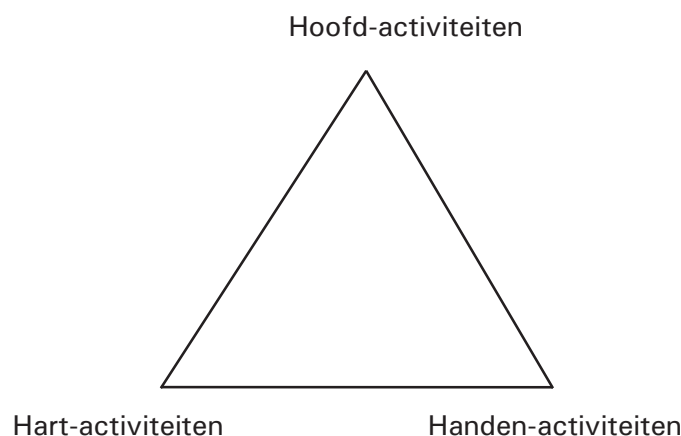
Elk beroep bestaat uit een combinatie van een aantal activiteiten. Sommige activiteiten komen in verschillende beroepen voor, echter de nadruk die op een specifieke activiteit ligt en de wijze waarop deze activiteit wordt uitgevoerd, verschilt per beroep (en zelfs per organisatie!).

De activiteiten zijn onder te verdelen in drie groepen:

- a. *Hoofd-activiteiten*. Dit zijn activiteiten waarbij de nadruk ligt op denkwerk. Berekeningen maken, analyseren en schrijven zijn er voorbeelden van. Activiteiten kunnen op verschillende manieren een beroep doen op het hoofd. Bij het maken van berekeningen bijvoorbeeld gaat dat op een andere manier dan wanneer je een artikel aan het schrijven bent.
- b. *Hart-activiteiten*. De relatie met de ander speelt bij deze activiteiten een centrale rol. Voorbeelden zijn: advies geven, begeleiden of anderen iets leren. Zonder een vertrouwensrelatie kunnen deze activiteiten nooit goed uit de verf komen.
- c. *Handen-activiteiten*. Bij deze activiteiten is de lichamelijke kant erg belangrijk. Voorbeelden zijn: machines bedienen of besturen, koken, met mijn handen werken.

Bij sommige activiteiten is het afhankelijk van de invulling of zo'n activiteit tot de ene of tot de andere groep behoort. Zo is iemand helpen bij een verbouwing een handen-activiteit, terwijl het helpen bij het oplossen van een ingewikkeld technisch probleem een hoofd-activiteit is.

Met behulp van de activiteitendriehoek kan iemands voorkeur voor een bepaald soort activiteiten worden verduidelijkt (zie vervolgoopdracht bij spelvorm 2):



Figuur 1: *Activiteitendriehoek*.

- c. Om de beurt pak je de door jou gekozen kaart en stel jij je voor aan de hand van deze activiteit. Vertel ook waarom deze activiteit belangrijk is in je werk en wat je er leuk aan vindt.

SPELVARIANT B

Je kunt deelnemers ook op een dynamische manier laten nadenken over het combineren van verschillende activiteiten in het kader van oriëntatie op beroepen, bijvoorbeeld voor nieuwkomers op de arbeidsmarkt of herintreders. De werkwijze is als volgt:

- a. Leg alle kaarten open op tafel.
- b. Neem een kaart met een activiteit die jij leuk vindt om te doen.
- c. Vorm tweetallen. Bespreek met elkaar in welke situatie of in welk beroep beide activiteiten op een zinvolle wijze kunnen worden gecombineerd.
- d. Zoek samen een ander tweetal op en herhaal stap c. Probeer dan de vier activiteiten met elkaar te combineren.
- e. Plenaire uitwisseling. De verschillende groepjes vertellen elkaar hun resultaat.

SPELVARIANT C

Het is ook leuk deelnemers activiteiten te laten uitbeelden en te laten raden wat ieder uitbeeldt. De werkwijze is als volgt:

- a. Leg alle kaarten open op tafel.
- b. Denk na over een activiteit die jij leuk vindt om te doen. Laat de betreffende kaart op zijn plek liggen, zodat de anderen niet weten wat je hebt gekozen.
- c. Bedenk een treffende manier om deze activiteit zonder woorden uit te beelden.
- d. Beeld om de beurt de door jou gekozen activiteit uit. De overige deelnemers proberen te raden welke activiteit werd uitgebeeld. Wanneer het juiste antwoord is gegeven, geeft de deelnemer die centraal heeft gestaan antwoord op de volgende vragen:
 - Wat vind je zo leuk aan de betreffende activiteit?
 - In welke situatie beleef je er het meeste plezier aan?

Het is mogelijk dat meerdere deelnemers dezelfde activiteit hebben uitgekozen. Ga dan na in hoeverre de gegeven antwoorden van elkaar verschillen.

SPELVARIANT D

Spelvariant C kun je ook laten spelen aan de hand van de kaarten 'inspiratiebronnen' of 'voorwaarden'. De verschillende startvragen bij stap d zijn dan:

- a. Inspiratiebronnen: waar haal jij inspiratie vandaan in je leven? Geef antwoord op de vraag: wat houdt deze inspiratiebron voor jou in?

- a. Voorwaarden: welke voorwaarde is voor jou erg belangrijk in je werk? Geef antwoord op de vraag: in welke mate wordt in je werk aan deze voorwaarde voldaan en wat is het effect daarvan op jou?

SPELVARIANT E

Vormen de deelnemers met elkaar een team of kennen ze elkaar goed, dan is het mogelijk een activiteit uit te laten beelden die één van de andere groepsleden leuk vindt. Door middel van loting krijgen de deelnemers ieder een teamlid toegewezen. Degene die aan de beurt is, beeldt een activiteit uit die de aan hem toegewezen persoon leuk vindt. De overige groepsleden moeten dan raden welke activiteit van welk groepslid wordt uitgebeeld. Degene die raadt, geeft een toelichting. Als de activiteit juist is geraden, geeft ook de persoon die deze heeft uitgebeeld de argumenten voor zijn keuze.

SPELVARIANT F

Een andere toepassingsmogelijkheid is de leden van een (startend) team te vragen ieder een belangrijke activiteit voor het team als geheel uit te beelden. Zo wordt snel duidelijk welke activiteiten de individuele groepsleden voor het team als geheel essentieel vinden.

2.2 SPELVORMEN MET 'INSPIRATIEBRONNEN'

Spelvorm 8: Persoonlijke inspiratiebronnen

DOELEN

1. Deelnemers bewust laten worden van hetgeen hen het meest raakt.
2. Elkaar beter leren kennen.

RANDVOORWAARDEN

1. De deelnemers hoeven elkaar niet te kennen.
2. Aantal deelnemers: 2-8. Indien het aantal deelnemers groter is, kan er in subgroepjes worden gewerkt.
3. Nodig: de kaarten 'inspiratiebronnen'; voor iedere deelnemer pen en papier.
4. Speelduur: 20 - 60 min.

WERKWIJZE

1. Leg alle kaarten 'inspiratiebronnen' open op tafel.
2. Pak er om de beurt eentje uit waarover je zelf iets wilt vertellen of waarover je een ander iets wilt vragen. Dat kan bijvoorbeeld met behulp van een of meer van de volgende vragen.
 - a. Wat houdt deze inspiratiebron voor jou in?
 - b. Waar en hoe vaak kom je deze inspiratiebron tegen?
 - c. Wat is het effect van de inspiratiebron op jou?
 - d. Doe je iets met deze inspiratiebron in werk of privé? Zo ja, op welke manier? Zo nee, waarom niet? Wat zou het effect zijn als je dat wel zou doen?
3. Als de betreffende kaart besproken is, pakt de volgende speler een kaart. Dit kan ook een kaart zijn die al eerder door een ander besproken is. Ga door totdat alle relevante inspiratiebronnen besproken zijn. Wat zijn jullie conclusies?

VERVOLGOPDRACHTEN

Als je op een andere manier wilt kijken naar je inspiratiebronnen, beantwoord dan één of meer van de volgende vragen:

1. Welke persoon, nog levend of overleden, zou jij (nog) wel eens willen ontmoeten? Waarin is deze persoon voor jou een inspiratiebron?
2. Met wat voor soort voorwerpen omring jij je graag thuis en op je werk? Wat zegt dat over hetgeen jou inspireert?
3. Maak eens een lijstje met alles wat je graag wenst (censureer jezelf niet, schrijf gewoon op wat in jou opkomt). Beantwoord de volgende vragen:
 - a. Aan welk innerlijk gevoeld verlangen komt iedere wens tegemoet?

- b. Valt jou iets op aan het lijstje?
- c. Welke wensen maken de meeste kans op een gevoel van vervulling, je geïnspireerd voelen?
- d. Welke wensen kun je matigen opdat je bezieling zoveel mogelijk ruimte krijgt? (Schuijt, 1999)

SPELVARIANT

Als je een coachee wilt helpen bij het onderzoeken van zijn of haar inspiratiebronnen, laat de coachee dan als volgt te werk gaan:

- a. Kies maximaal 5 inspiratiebronnen die voedend voor jou zijn en leg ze van boven naar beneden op volgorde, te beginnen met de inspiratiebron die het meest belangrijk voor jou is.
- b. Bespreek de inspiratiebronnen één voor één aan de hand van de vragen bij stap 2 van bovenstaande spelvorm.

2.3 SPELVORMEN MET 'VOORWAARDEN'

Spelvorm 12: Voorwaarden-veiling

DOEL

Bewustwording van het belang van verschillende voorwaarden ten opzichte van elkaar binnen je functie.

RANDVOORWAARDEN

1. Aantal deelnemers: 2 - 6.
2. De deelnemers oefenen eenzelfde functie uit, maar hoeven elkaar niet te kennen.
3. Nodig: de kaarten 'voorwaarden'. Voor iedere speler pen en papier. Speelgoedgeld.
4. Speelduur: 40 - 60 min.

WERKWIJZE

1. Leg de kaarten open op tafel.
2. Kies maximaal 8 voorwaarden die jij belangrijk vindt om je huidige functie met plezier en effectief te kunnen uitoefenen. Maak hier een lijstje van en breng indien mogelijk een rangorde aan. Laat anderen niet zien wat je op je lijstje schrijft.
3. De voorwaarden die jij belangrijk vindt, kun je nu gaan kopen. Spreek met elkaar af, welk bedrag iedereen maximaal te besteden heeft. Spreek ook af wat een kaart minimaal kost (bv. het kleinste bedrag dat mogelijk is). Zorg dat beide bedragen in de juiste verhouding tot elkaar staan, bijvoorbeeld bij een budget van 10 € kost een kaart minimaal € 0,10.
4. Schud de kaarten en leg ze blind op tafel. Een van de deelnemers (de 'veilingmeester') pakt een kaart van het stapeltje, laat deze aan iedereen zien en stelt de vraag: wie wil deze voorwaarde kopen en voor hoeveel geld? Als er meerdere gegadigden zijn, gaat de kaart naar de hoogste bieder. De koper van de kaart legt deze open voor zich op tafel. Indien niemand een bepaalde kaart wil kopen, wordt deze terzijde gelegd. Het spel gaat door totdat ieders budget op is of totdat alle kaarten verkocht zijn.
5. Bespreek met elkaar het resultaat:
 - Hoeveel voorwaarden heb je gekocht van het aantal dat op je lijstje stond?
 - Welke voorwaarden heb je gekocht en waarom?
 - Heb je ervoor betaald wat ze voor jou waard waren?

5. Neem een concrete situatie in gedachten waarin je enigszins last had van de belemmerende overtuiging. Stel je nu voor dat die situatie niets meer dan een toneelstuk is waarvan jij de regisseur bent. Laat jezelf in gedachten zó handelen dat de situatie verloopt zoals jij het graag had gewild, uitgaande van de nieuwe, positief geformuleerde gedachte. Schrijf deze situatie of dit verhaal op. Merk op wat dit met jou doet. Wat moet jij doen of laten om de situatie naar je wens vorm te geven?
6. Stel je een concrete situatie voor waarin je dit nieuwe gedrag zou kunnen oefenen. Kies daarbij een niet te lastige oefensituatie uit.

VERVOLGOPDRACHT

Als je besloten hebt dat je nog meer aandacht wilt geven aan het omvormen van je belemmerende gedachte, kan het je helpen om de nieuwe, positief geformuleerde overtuiging op briefjes te schrijven en er bv. één van mee te dragen in je portemonnee of op een andere plek te plakken waar je het veel zult tegenkomen. De achterliggende filosofie hierbij is dat je de belemmerende gedachte veelvuldig binnen jezelf hebt herhaald en dat je de werking daarvan kunt afzwakken door er veelvuldig een positieve, bevorderende gedachte voor in de plaats te denken.

Je kunt ook een collage maken die de prettige situaties en gevoelens weergeeft die voortkomen uit je nieuwe, positieve overtuiging.

SPELVARIANT

Je kunt bovenstaande spelvorm met enige aanpassingen ook in een team gebruiken. Als je dat wilt, kun je hierbij andere accenten leggen dan in bovenstaande coachingssituatie. Let daarbij goed op de voorwaarden waaraan voldaan moet zijn bij het spelen van deze spelvorm, bijvoorbeeld: elkaar goed kennen, een veilige sfeer en voldoende tijd om na te bespreken. De werkwijze is als volgt:

- a. Leg de kaarten 'belemmeringen' open op tafel.
- b. Kies een belemmering uit van jezelf waar jij in dit team het meeste last van hebt en noteer deze.
- c. Bespreek in tweetallen om de beurt de volgende vragen met elkaar:
 1. Is de tekst van de belemmering voor jou juist geformuleerd? Zo niet, pas dan de formulering aan. Denk hierbij aan het gebruik van de woorden 'mogen', 'willen', 'kunnen' of 'durven'.
 2. In welke situatie komt die belemmering naar voren?
 3. Onderzoek het effect van de belemmering op je eigen gedrag aan de hand van de volgende vragen:
 - Welke gevoelens roept de belemmering bij jou op en waar voel je dat in je lichaam?
 - Raakt er een bepaalde kwaliteit (deels) geblokkeerd door deze belemmering? Zo ja, welke?
 - Zijn er vaardigheden die door de belemmering minder goed uit de verf komen? Zo ja, welke?

- Is er een bepaalde vervorming die wordt geactiveerd ten gevolge van deze belemmering? Zo ja, welke?
 - Hangt de gekozen belemmering samen met een karakterstructuur? Zo ja, welke? Raadpleeg daartoe bijlage II.
4. Wat is volgens jou het effect van je gedrag (voortkomend uit de belemmering) op anderen?
 5. Zou je de belemmering willen veranderen? Zo ja, maak dan een inschatting van het gemak of de moeilijkheid daarvan voor jezelf. Kunnen andere teamleden jou daarbij helpen? Zo ja, hoe dan?
- d. Plenaire uitwisseling. Vertel om de beurt je antwoorden op bovenstaande vragen. De anderen mogen reageren en geven aan wat het effect op hen is van het gedrag dat voortkomt uit de belemmering. Alle gekozen belemmeringen worden genoteerd evenals het aantal keren dat ze worden genoemd.
- e. Bekijk de gezamenlijke lijst met belemmeringen. Bespreek met elkaar de volgende vragen:
- Wat valt jullie op aan de lijst?
 - Wat is het effect van de combinatie van belemmeringen op het functioneren van team? Is dat herkenbaar?
 - Zijn er activiteiten of taken van het team die minder goed uit de verf komen ten gevolge van de belemmeringen? Zo ja, welke?
 - Wat kunnen jullie doen om de negatieve gevolgen van de belemmeringen zoveel mogelijk te beperken?