



Live Action Learning

Hoe kan je leren van je verbeelding?

Auteurs: **Anne van Barlingen & Gijs van Bilsen**

Nieuw gedrag oefenen zonder risico? Nieuwe vormen van leidinggeven uitproberen zonder consequenties? Met Live Action Learning kan het. Deze aanpak draait om leren van jezelf door middel van verbeelding. Door fysiek een rol uit te spelen in een speciaal ontworpen omgeving, stap je in een andere wereld en handel je als iemand anders. Denk aan een improvisatie zonder script. In dit artikel ontdek je hoe Live Action Learning werkt, waar het toepasbaar is en lees je twee inspirerende casussen: een leiderschapstraining en een in-company training bij de Verenigde Naties in Genève.

Bij Live Action Learning verplaatst je je in een andere wereld, waarin je handelt als iemand anders. Zoals je een boek leest of een film kijkt, zo beleef je Live Action Learning. Het is afgeleid van Live Action Roleplay (LARP): een theatrale vorm waarbij mensen samen, zonder publiek, een verhaal improviserend uitspelen. Geen

script, alleen de beleving en verbeelding van de deelnemers.

Live Action Learning is dus immersief: je dompelt jezelf onder in een andere werkelijkheid. Dat werkt omdat het *embodied* en *embedded* is: belichaamd en ingebed in de omgeving. Je bent met je hele

lijf betrokken. Je lichaam is de basis van wat je waarneemt, hoe je handelt en wat je voelt. Door je lijf mee te nemen, leer je ook dingen die je niet bewust kan uitleggen. De trainingslocatie en de mensen om je heen helpen je om je rol uit te spelen (Orazi & Cruz, 2019).

Er wordt wereldwijd veel onderzoek gedaan naar leren door je in een ander te verplaatsen, bijvoorbeeld binnen de psychologie (Diakolambrianou & Bowman, 2023; Bartenstein, 2024) en onderwijs, onder de naam EduLarp (Bowman, 2010). De voordelen van deze methode liggen vooral in de veilige ruimte om met gedrag te experimenteren. In Scandinavië is dit type leren al goed ingeburgerd, met scholen in Denemarken zoals de Osterskov Efterskole en Epos Efterskole die het gebruiken voor vakken als taal, geschiedenis en economie, en om sociale vaardigheden in groepsdynamiek te trainen.

Focus op jezelf

Live Action Learning gebeurt, in tegenstelling tot rollenspellen met een trainingsacteur, vaak met alle deelnemers tegelijkertijd. Dat creëert veiligheid; er zitten geen collega's toe te kijken hoe jij iets nieuws aan het uitproberen bent. Iedereen is onderdeel van dezelfde fictieve werkelijkheid. Jij reageert op anderen, en zij reageren op jou. Hierdoor ervaar je direct wat de gevolgen zijn van gedrag waarmee je aan het experimenteren bent.

Live Action Learning richt zich op het naar boven halen van realistisch gedrag, met weinig spelregels. We vragen deelnemers om te reageren vanuit hun rol of personage. Een belangrijk verschil met trainingen die gebruikmaken van

theater, is dat deelnemers dus niet acteren: ze proberen zich te verplaatsen in een ander (bijvoorbeeld hun voorgeschreven personage). Dat lijkt hetzelfde, maar het verschil zit erin dat de nadruk niet ligt op het zichtbaar maken aan anderen (*performativity*), maar op het zelf beleven van de leerdoelen. Daarmee ligt de nadruk op leren van jezelf en jouw ervaring.

Vaardigheden oefenen

Vaardigheden zoals leiderschap vragen om oefening in de praktijk. Maar oefenen betekent ook fouten maken en uit de bocht vliegen. Nieuwe vaardigheden zitten niet direct als gegoten; we ontdekken door trial-and-error op welke manier iets bij ons persoonlijk past. Maar ongepolijst nieuw gedrag wordt niet altijd zomaar geslikt. Dit maakt je verbeelding bij uitstek een interessant element om van te leren als het om sociale vaardigheden gaat.

Verbeelding geeft deelnemers ruimte en veiligheid om met leerdoelen te experimenteren. Met Live Action Learning is het mogelijk om praktijksituaties te creëren die natuurlijk gedrag oproepen. Dat maakt het voor deelnemers gemakkelijk om parallellen te trekken naar hun dagelijkse praktijk en daarop te reflecteren. Dat bevordert de integratie van de leerstof en transfer naar de praktijk.

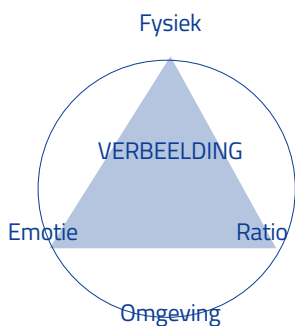
Fysiek, emotioneel en rationeel

Het zelf beleven van leerdoelen doet een beroep op de verbeelding van de deelnemers. Leermethodes die onze verbeelding gebruiken zijn al zo oud als de weg naar Rome, denk aan verhaaltjessommen bij rekenen. Onze hersenen kunnen net zo sterk reageren op ingebeelde situaties als op echte.

Bij verbeelding spelen fysiek, gevoel en ratio een belangrijke rol (Figuur 1). Het kan een fysiek effect hebben, zoals het idee van lange nagels die over het schoolbord schrapen ... Ongeveer een derde van de lezers voelde al een rilling toen ze dit lazen. Verbeelding kan een emotionele reactie oproepen, denk maar aan tranentrekkers zoals *Titanic*. We kunnen zo erg in een fictieve wereld opgaan, dat we de emoties voelen. Ook kan het bepaalde gedachtes of beelden oproepen. Hoe kun je dit inzetten?

Actieve verbeelding

Je hebt minimaal twee van de drie elementen nodig voor een actieve verbeelding. Met slechts een van de drie creëer je geen werkelijke reactie. Een kenmerkend voorbeeld uit de wetenschap: *powerposes* (een aantal minuten in een 'krachtige' houding gaan staan) zouden zorgen voor een significant meetbaar fysiek effect (de verlaging van cortisol en verhoging van endorfine) (Carney et al., 2010). Maar... geen enkel ander onderzoek kon dit reproduceren (Körner et al., 2022). Wat is er gebeurd? Alleen een *powerpose* aannemen is niet voldoende om je te verbeelden dat je ook



Figuur 1. Fysieke, rationele en emotionele elementen van verbeelding

echt krachtig bent. Tenzij deze fysieke houding gecombineerd wordt met het actief terugdenken aan een situatie waarin de proefpersonen zich sterk voelden. De combinatie van een fysieke houding en het rationeel terugdenken was wel voldoende voor de hersenen om te reageren alsof de situatie echt was (Deuter et al., 2016).

Om in onze trainingen de verbeelding aan te laten gaan, gaan we op zoek naar input op deze drie elementen. In onze training bij de Verenigde Naties in Genève [zie kader] vroegen we de deelnemers om zich te verplaatsen in een groep ouders. Het is een stuk makkelijker om je voor te stellen dat je een fanatieke voetbalouder bent, als je trots, fanatisme en frustratie oproept (emotie). En welke houding heeft zo'n ouder aan de zijlijn (fysiek)? En wat weet je over deze persoon, wat is je achtergrond? Waarom is deze persoon zo fanatiek (ratio)? Met deze input lukt het veel mensen om bij hun innerlijke voetbalouder te geraken. En dan helpt het zeker als je niet op kantoor bent, maar in een oude basisschool (omgeving).

Leiders laten spelen

In een recente wetenschappelijke publicatie (Hartyándi & Van Bilsen, 2024), hebben we verschillende Europese Live Action Learning leiderschapstrainingen onderzocht. Van een serie korte interventies (sessies van 90 minuten) voor de Noorse Marine tot een vierdaagse training voor senior leidinggevenden [zie kader]. Aan een Hongaarse Business School is de fictieve setting gebaseerd op de film *Groundhog Day*, en een assessment van aankomende leiders werd geïnspireerd op *The Seven Samurai*. Hele verschillende trainingen, maar allemaal bedoeld

Stop!

Wat: Vierdaagse training Live Action Leiderschap, gericht op specifieke persoonlijke leerdoelen. Doelgroep: Ervaren leidinggevenden. Setting: Heide van MT van fictief reisbureau MoveOn. Locatie: Villa in Spa, België. Hoofdverhaallijn: CEO vertrekt abrupt en vraagt MT om dit weekend te besluiten of en hoe het de aandelen wil overnemen.

Bij deze intensieve training wordt voor iedere deelnemer een personage geschreven. Dit personage is gebaseerd op het tegengestelde kernkwadrant (Ofman, 1999) van de deelnemer. De uitdaging van de deelnemer ligt in de kernkwaliteit van het personage.

Een van de deelnemer wilde sterker kunnen gaan staan voor haar team. In haar nieuwe organisatie ervoer ze meer druk van hogerhand dan ze gewend was bij haar vorige werkgever. Als verbinder merkte ze dat ze werd uitgedaagd om snel en duidelijk een grens te trekken.

Haar personage in het verhaal, de manager VIP-reizen en dochter van de eigenaar, kende als uitbundige flapuit deze uitdaging niet. Dit kwam duidelijk naar voren tijdens de teambuilding van dit fictieve MT-team. Toen de trainer voorstelde om een oefening 'roddelen' te doen, kwam zonder twijfel, duidelijk en uit haar tenen de uitspraak: "Stop. Dit gaan wij niet doen." Door het personage meerdere dagen te spelen, had ze het gedrag ervan zich zo eigen gemaakt, dat dit zonder nadenken naar boven kwam. Later zei ze: "Ik heb weer toegang tot kwaliteiten van mezelf waar ik al vijftien jaar niet bij kon."

om leiders verder te helpen met hun ontwikkeling. Hoe krijg je die leiders zo ver?

Voor het echt durven spelen vanuit een personage kan een drempel bestaan, vooral voor deelnemers in hogere posities. Voor hen is vertrouwen in het traject en het gevoel van zekerheid essentieel om de controle los te kunnen laten. In een goed doordachte setting wordt aandacht besteed aan het voortraject, de positie van (informele) leiders en het gevoel van controle. Indien dit goed is uitgewerkt, ontstaat er voor de deelnemers de ruimte en veiligheid om echt los te laten en mee te gaan in de fictie.

Betrekken bij voortraject

Het is belangrijk om (een aantal) deelnemers te betrekken bij het voortraject. Vraag goed door op de leervraag en breng de huidige werkelijkheid van de deelnemers in kaart. Een goede setting is voor de deelnemers herkenbaar qua dynamiek en problematiek, maar is fictief genoeg om lucht te geven aan de onderwerpen. Daarnaast geeft het deelnemers het gevoel dat er naar ze geluisterd wordt, en het is duidelijker wat ze kunnen verwachten. Dat geeft een gevoel van zekerheid.

Positie van leiders

Een training in een fictieve setting

veranderen de dynamiek in een groep. Dat kan voor onzekerheid zorgen: hoe verhoud ik mij nu tot mijn manager? Bij de Verenigde Naties hebben we specifiek duidelijk gemaakt dat de directeur in het verhaal slechts een van de ouders was [zie kader]. Twee andere deelnemers hebben we van tevoren geïnstrueerd om samen

met de directeur een conflictscène en plein public uit te spelen. Dit werd door alle drie met verve en zichtbaar plezier uitgevoerd. Hun collega's zo zien spelen gaf de deelnemers 'toestemming' en creëerde ruimte om te spelen met verschillende dynamieken.

Nieuw zusje

Wat: Tweedaagse incompanytraining voor de Verenigde Naties in Genève, gericht op risico durven nemen en denken vanuit de eindgebruiker. Doelgroep: 30 chiefs of staff, gezamenlijk verantwoordelijk voor 800 mensen. Setting: Innovatieve ouders die hun eigen basisschool willen oprichten. Locatie: Verlaten basisschool. Hoofdverhaallijn: Onderwijsinspectie bepaalt aan het eind van de tweedaagse of dit project groen licht krijgt. Voldoen ze slechts aan de eisen van de inspectie, of blijven ze staan voor de belangen van de kinderen?

Tijdens deze training ontwierpen de deelnemers zelf hun personage. Als input hadden ze 30 A1-posters met fictieve kinderen. Een foto, een tekening en een stukje tekst van de juf gaven een beeld van elk kind. Iedere deelnemer koos een kind uit, en bepaalde zelf wat voor soort ouder of verzorger ze waren. Tijdens opdrachten zoals 'ontwerp het schoolplein' en 'stel het vakkenpakket samen' werden ze uitgedaagd op creativiteit en risico nemen (Hoe ga je tegen de inspectie in?).

Sommige deelnemers gingen helemaal los in de creatie van hun personage. Anderen minder, en dat was ook goed. Een deelnemer veranderde bijna niets. Een grote Fransman, imponerend in postuur en aanwezigheid. Qua personage bleef hij dicht bij zichzelf. Hij had het naar zijn zin, maar zat hij ook goed in de fictieve wereld? Toch wel, zo bleek aan het eind. Hij vroeg of hij de poster van 'zijn kind' (Elin, 9 jaar, de netwerker) mocht houden. Met de poster onder zijn arm vertrok hij, met de boodschap: "Ik ga mijn kinderen aan hun nieuwe zusje voorstellen. *And don't you dare tell me she's not real!*"



Gevoel van controle

Er zijn altijd deelnemers die weerstand hebben tegen toneel en/of een rol spelen. Het geeft rust als er aangegeven wordt dat ze zelf mogen bepalen hoe en wat ze gaan spelen, ze altijd uit de fictie kunnen stappen, en er geen publiek is. Het is ook belangrijk om vooraf duidelijk te maken wat een training of MD-traject gaat opleveren en hoe een speelse werkvorm daaraan bijdraagt. Tot slot is het van belang het spel goed af te ronden, te analyseren en erop te reflecteren om ervan te leren. Immers: *“Any game or exercise is just an excuse for a debrief”* – Sivasailam ‘Thiagi’ Thiagarajan.

“Any game or exercise is just an excuse for a debrief”

Sivasailam ‘Thiagi’

Leerdoelen ankeren

Door een bepaalde rol of een personage te spelen, kunnen deelnemers vaardigheden van zichzelf ontdekken, oefenen of versterken. Zo ontstaat een nieuwe versie van henzelf, waarin ze deze vaardigheden in zichzelf hebben ontdekt. Deze vaardigheden zijn te ‘ankeren’. Dat kan door een bepaalde kenmerkende houding of beweging te koppelen aan het op te roepen gedrag. Het gedrag kan ook gekoppeld worden aan iets dat ze vast kunnen houden of kunnen dragen. Voor sommige deelnemers is het behulpzaam het gedrag te ankeren met behulp van muziek. Ook hierbij helpt het als de deelnemers een combinatie van gevoel, fysiek en ratio koppelen aan het anker.

Bij onze vierdaagse training komen de deelnemers na twee weken nog een keer samen. Tijdens deze terugkommiddag worden de ervaringen besproken, die zijn opgedaan tijdens de tussenliggende weken. De voornemens en leerdoelen worden nog een keer bekeken. En samen stappen ze nog een keer in hun personage, en spelen nog een situatie uit. Dit geeft de deelnemers de mogelijkheid om de tussenliggende weken ook te gebruiken als oefen- en integratietijd.

Tot slot

Live Action Learning laat deelnemers hun eigen ontwikkelroute bepalen, doordat ze de inzichten grotendeels uit zichzelf halen. Je kunt het dus gebruiken om geleerde theorie te integreren en te internaliseren, maar het is ook een manier om te ontdekken wat iemand nog kan leren. Leerdoelen zoals ‘ik wil een rustigere (of juist energiekere) versie van mezelf kunnen oproepen’ zijn al in een half uur aan te leren, wat zelfs voor grote groepen tegelijkertijd kan in de vorm van een lezing. Binnen een leertraject is Live Action Learning in te zetten aan het begin, om dingen te ontdekken, of aan het eind, om dingen uit te proberen en het geleerde te integreren in de praktijk. ♦

Referenties

- Bartenstein, L. (2024). Live Action Role Playing (Larp) in Cognitive Behavioral Psychotherapy: A Case Study. *International Journal of Role-Playing*, (15), 92–126. <https://doi.org/10.33063/ijrp.vi15.322>
- Bowman, S. L. (2010). *The Functions of Role-playing Games: How Participants Create Community, Solve Problems, and Explore Identity*. Jefferson, NC:

- McFarland & Company.
- Carney, D.R., Cuddy, A.J., & Yap, A.J. (2010). Power posing: Brief nonverbal displays affect neuroendocrine levels and risk tolerance. *Psychol Sci*, 21(10), 1363-8. doi: 10.1177/0956797610383437
 - Diakolambrianou, E., & Bowman, S. L. (2023). Dual Consciousness: What Psychology and Counseling Theories Can Teach and Learn Regarding Identity and the Role-Playing Game Experience. *Journal of Roleplaying Studies and STEAM*, 2(2), Article 4. <https://digitalcommons.njit.edu/jrpssteam/vol2/iss2/4>
 - Deuter, C. E., Schächinger, H., Best, D., & Neumann, R. (2016). Effects of two dominance manipulations on the stress response: Cognitive and embodied influences. *Biological Psychology*, 119, 184–189. <https://doi.org/10.1016/j.biopsycho.2016.06.004>
 - Hartyáandi, M., & van Bilsen, G. (2024). Playing with Leadership: A Multiple Case Study of Leadership Development Larps. *International Journal of Role-Playing*, (15), 142–177. <https://doi.org/10.33063/ijrp.vi15.327>
 - Körner, R., Röseler, L., Schütz, A., & Bushman, B. J. (2022). Dominance and prestige: Meta-analytic review of experimentally induced body position effects on behavioral, self-report, and physiological dependent variables. *Psychological Bulletin*, 148(1-2), 67–85. <https://doi.org/10.1037/bul0000356>
 - Ofman, D. (1999). *Bezieling en kwaliteit in organisaties*. Utrecht: Kosmos.
 - Orazi, D., & Cruz, A. (2019). LARPNography: An embodied embedded cognition method to probe the future. *European Journal of Marketing*, 53, 1637-1664. 10.1108/EJM-10-2017-0656.



Anne van Barlingen & Gijs van Bilsen zijn partners, zakelijk en privé. Samen ontwerpen zij al meer dan een decennium belevingen om van te leren. Van Mobiele Escape Rooms voor Teamontwikkeling tot Serious Games en van theatrale congressen tot lezingen voor grote groepen. Anne is creatief met taal en met haar handen en Gijs schittert op het podium of als conceptbedenker. Hun bedrijf is vernoemd naar de methode: Live Action Learning. www.liveactionlearning.com