

Hvad er et godt spil?

Af Cand. Psych. Lars Hoffmann, ADEO

Spillene kommer: Computerspil, internetspil, mobiltelefonspil, rollespil, dialogspil, kortspil, byggespil, brætspil, puslespil osv. Spil sætter i dag større og større præg på både fritid, undervisning og arbejde. Moderne virksomheder er især ved at have fået øjnene op for mulighederne i at anvende spil.

Med et godt spil kan en *lærings- og forandringsproces drives fremad* på en måde, der motiverer deltagerne.

Men hvad er et godt spil? Det er ikke altid let at besvare, og i denne artikel gennemgår vi de vigtigste spørgsmål, man bør stille til ethvert spil. Det er i øvrigt gode spørgsmål til alle andre typer læringsmetoder!

Motivation

Hovedårsagen til at bruge spil til at skabe læring og forandring er den indbyggede motivation, som et godt spil gerne skulle skabe. For at undersøge hvor meget et spil motiverer deltagerne, er der en række vigtige spørgsmål, man bør stille først:

Er det lækkert?

Ser spillet godt ud? Får man automatisk lyst til at pille ved det og komme i gang? Så er det et godt spil. Ingen gider og sidde og fumle med post-its og gamle fotokopier. Hvis dine medarbejdere skal bruge deres værdifulde tid på et spil, så vil de kunne se og føle, at nogen virkelig har brugt tid og penge på at gøre spillet helt færdigt. Dette princip ses også i underholdningsbranchen - spillene med den fuldendte grafik fænger mest.

Hvad er formålet med spillet?

Det første og vigtigste spørgsmål er altid: Hvad er formålet med spillet? Og svaret bør altid være det samme i en arbejdsmæssig sammenhæng: "At deltagerne bliver bedre i stand til at nå virksomhedens resultater." - Hvordan sker det? "Gennem læring."

Kommer man let i gang?

Selv de bedste spil kan gå til grunde, hvis de ikke besvarer dette spørgsmål godt. Et spil bør få deltagerne hurtigt i gang uden de store anstrengelser. Spillereglerne bør være få og lette at overskue. Så gør det ikke noget, hvis man evt. skal lære flere spilleregler i senere faser af spillet. På det tidspunkt vil man (forhåbentligt) være fuldt ud motiveret for det.

Er det sjovt?

Spil skal være sjove for at motivere. Her kan man heldigvis bare bruge sine sanser og sin intuition. Virker det sjovt? Er det overraskende og alligevel meningsfuldt? En almindelig måde at skabe overraskelse på er gennem tilfældighed (terninger, blandede kort osv.) og der bør man spørge: Holder det tråden og opbygger det mening? Et andet aspekt er: Får spillet dig til at grine og samtidigt blive

Vindere og tabere

Mange spil indeholder konkurrence, hvor nogen vinder og andre taber. Sådant en form for konkurrence har som oftest kun sin berettigelse i, at det motiverer (en del af) deltagerne. Der er ingen dokumenterede lærings- eller forandringsmæssige argumenter for konkurrence - tværtimod.

Et forsøg på at måle læringseffekten af et spil mellem to hold viste følgende: Hvis spillet gjorde, at ét hold vandt, så fik vinderholdet en del ud af spillet, men taberholdet fik meget lidt ud af det. Hvis spillet gjorde, at begge hold kunne vinde samtidigt, så fik begge hold lige meget ud af spillet, og endda lidt mere end det ene vindende hold før gjorde alene! Konklusionen er, at vi lærer mindre af at tabe. Konkurrence i spil bør derfor motivere deltagerne temmelig meget, for at kunne berettiggeløse tabernes medfølgende mindre læring.

spændt? Er det lidt farligt, og er der noget på spil? Spænding er sjov. En meget almindelig måde at gøre spil spændende, er at indbygge konkurrence med vindere og tabere (se boks). Hvis spillet indeholder konkurrence bør man altid spørge; Virker det retfærdigt, og undgår man at udstille taberne?

Er det trygt?

Spænding er fint, men når formålet er læring, så er tryghed vigtigere. Et godt spil kan sagtens handle om noget meget vigtigt og derfor gøre deltagerne tændte og måske endda anspændte. Jo mere læring spillet forsøger at skabe, desto større konsekvenser vil det have, og derfor skal det skabe proportionalt lige så megen tryghed. Tryghed skabes blandt andet ved at spillet er gennemskueligt og deltagerne kan overskue, hvad der potentielt kan ske undervejs. Deltagerne skal kunne mærke, at rammerne giver dem mulighed for at fejle, for at sige noget "forkert" eller "dumt", uden at det får negative konsekvenser. Det sjove element skal skabe en legende stemning, hvor nye eller anderledes ting trygt kan siges, uden at det skader nogen. Et par gode spørgsmål her er: Bliver det tydeliggjort, at man kan sige fra eller 'pas'? Kan man tage en 'timeout'? Undgår man negativ kritik? Fokuseres der på styrker eller på svagheder? Hver deltager bør kunne vælge frit, hvor tæt spillet skal gå på dem selv.

Har man autonomi?

Det der især gør nogle spil meget motiverende er deres evne til at give deltagerne autonomi – dvs. friheden og muligheden for selv at vælge sine handlinger og opleve at have stor indflydelse og mærke konsekvenserne deraf. Det kan være ok at kaste en terning og flytte sin brik, men det er meget mere motiverende, at kunne vælge det næste tema i spillet. Så spørgsmålet er: Kan man selv vælge hvilken vej man vil gå? Hvilket fokus man vil tage? Kan man vælge ud fra sine egne behov og sin egen situation? Der er brug for at opleve, at det er ens eget spil. Deltagerne skal sætte dagsordenen i spillet – de skal ikke bare være bevidstløse passagerer i en bustur, hvor kun guiden er på. Autonomi motiverer deltagerne, og når det er skruet rigtigt sammen, så motiverer det for at *lære!*

Variation i læring

Mange anbefaler spil, fordi det skaber en variation fra andre mere udbredte læreprocesser, f.eks. diskussion, læsning, instruktion, video m.m.. Det argumenteres, at spil er en måde at skabe *blended learning* eller at nå læringen gennem en anden *intelligens*. Sådanne abstrakte argumenter må ikke blive begrundelsen for at bruge et spil. Man bør være helt afklaret med formålet med at bruge et spil, og hvordan det skal passe ind i andre lærings- og forandringsprocesser.

Læring

Et spil bør motivere deltagerne til at indgå så helhjertet i spillet, at de lærer dét, som spillet er designet til at lære dem. Når motivationen er i orden, så er det tid til at se på, om læringen også er det.

Hvad lærer man?

Det er vigtigt at spillet klart definerer hvilken læring, det skaber. Når man arbejder med en moderne teori om læring, så er spændvidden for, hvad læring kan være, ret bred. Her er en række eksempler på hvad læringen kan være;

- Ny eller dybere viden (f.eks. om stress)
- Stærkere relationer til hinanden (f.eks. teambuilding)
- Nye færdigheder (f.eks. forhandling)
- Større tillid (f.eks. til sig selv)
- Større motivation for noget (f.eks. salg)
- Ændrede holdninger (f.eks. til en anden afdeling)

Det skal til en hver tid stå klart, hvad spillet forsøger at lære deltagerne.

Er det relevant?

Læring er ikke noget stort gode i sig selv. Det er i det omfang, at den pågældende læring matcher de mål, som både deltagerne og virksomhed (eller kursus) har, at spillet bliver relevant. Har man et klart billede af, hvilke kompetencer ens mål kræver, så bliver det væsentligt lettere at vurdere relevansen af en given læreproces. En virksomhed, der ønsker større forretningsforståelse hos sine medarbejdere, bør passe på med kun at fokusere på at opbygge *viden* om forretningen på bekostning af de andre ovennævnte læringsområder (relationer, færdigheder, motivation, holdninger osv.). Viden alene vil ikke blive oplevet som relevant af deltagerne, og det vil sikkert heller ikke være det rent læringsteoretisk. Det er et spørgsmål om, hvordan mennesker egentligt lærer, og det leder hen til næste spørgsmål.

Hvordan lærer man det?

Ethvert spil bør være et mere effektivt læringsværktøj end andre metoder der har samme omkostninger. Mange spil opererer ud fra en forældet læringsopfattelse, så man bør altid spørge, hvor meget spillet reelt lærer deltagerne om det, som det omhandler. F.eks. er der i Trivial Pursuit ingen, der lærer særligt meget om kortenes emner – det er et spil, hvor deltagerne lærer noget om hinanden og bygger relationer. En god grundregel i læringsteoriernes "jungle" stammer fra Aristoteles: *Det vi skal lære at gøre, lærer vi ved at gøre*. Se derfor på hvad deltagerne gør i spillet. Det som de gør, er det, de lærer.

Er man på hele tiden?

Så hvad bruger man sin tid på i spillet? Flytter man mest brikker rundt og veksler penge? Sidder man og venter på andres træk, eller på at systemet opdaterer? Al den tid deltagerne bruger på spillet, bør være fyldt med meningsfuld aktivitet, rettet mod læringsmålet. Et udbredt dialogspil er baseret på børnespillet Sorteper. Den dialog der opstår, er god nok, men al den tid der bruges på at trække kort fra hinanden, bidrager ikke særligt meget til målet med spillet. Min personlige yndlingsaversion i spil er 'observatører'. At nogle deltagere får rollen som observatører har langt oftere en praktisk årsag end en læringsmæssig begrundelse. Få observatører er godt nok, men der bør aldrig være flere observatører end spillere.

Kommer alle til orde?

Det hænger sammen med, at alle skal komme til orde (og få autonomi). Et godt spil faciliterer, at alle får talt mest muligt og får mest mulig kvalificeret respons. I spil baseret på handling i stedet for tale, er sagen den samme – mest mulig handling og reaktion. Min læremester udi erhvervspsykologi sagde altid: *Det er den, der taler, der lærer noget*. Det er ved at skulle formulere sig om noget nyt eller agere i en ny situation, at vi mennesker opbygger vores repertoire og de rutiner, vi falder tilbage på, når vi bliver udfordret i dagligdagen. Det er de ting, vi kan udføre uden at tænke, der skal give os de resultater, vi søger.

Forandring

Hvis læringen er på plads, så er vi næsten hjemme. Læring er bare tricky. Selv de bedst tilrettelagte læringsforløb fører ikke nødvendigvis til forandring. For at sikre at læringen slår igennem og fører til de ønskede resultater, så bør man stille følgende spørgsmål til spillet:

I hvilken kontekst bør det anvendes?

Dette er et af de allervigtigste spørgsmål. Selv det bedste spil kan give de værste resultater, hvis det anvendes i den forkerte kontekst. Du lærer ikke noget ved at spille midt under en prikkerunde, fordi

Spil til hvad?

Diverse former for spil er set brugt til at drive en masse forskellige lærings- og forandringsprocesser. F.eks. i forbindelse med:

- Værdiarbejde
- Arbejdsglæde
- Salg og rådgivning
- Stresshåndtering
- Forretningsforståelse
- Arbejdsprocedurer
- Ledelse
- Social støtte og omsorg
- Branding

Osv.

opmærksomheden er et andet sted. Spillet bør definere, hvilken tilstand deltagerne bør være i for at tage spillet til sig. Få spil passer til at kunne bruges lige efter at chefen har annonceret, at virksomheden er blevet opkøbt (man kunne dog udvikle et dialogspil til netop dét). Det bør være klart, hvilke rammer der kræves, for at deltagerne kan bruge deres nye læring med det samme til at skabe forandringer. F.eks. allokerede ressourcer eller tid til videndeling. Inspirationen og indtrykkene fra et læringsforløb bør omsættes til handling hurtigst muligt for ikke at blive glemt.

Hvordan evalueres det?

Et spil bør som alt andet arbejde evalueres, og det kan ofte gøres på ganske kort tid. Overraskende mange spil (især rollespil) springer dette over. Stil derfor følgende spørgsmål: Giver deltagerne mulighed for at lufte deres begejstring eller frustration over spillet? Får man anerkendt hinandens bidrag? Evalueringen kan i sig selv bidrage til læringen, men det skal især sikre, at oplevelsen forankres og kan omsættes til handling.

Hvordan dokumenteres det?

Selv de mindste spil bør leve videre i en eller anden fysisk form. Noter, planer, film eller andre små ting er glimrende "bærere" af læring. Vi er fysiske væsener, og fysiske ting øger chancen for, at vi får omsat læringen til handling. Får du en lille dums med fra spillet, ja, så er der større chance for, at læringen overføres til dagligdagen.

Hvordan skal der følges op?

Aftaler om at følge op og evt. måle påvirkningen er særdeles relevant for større spil. Et godt spil sørger for, at læringen bliver så konkret, at deltagerne eller ledelsen kan følge op på det.

De praktiske spørgsmål

Man bør selvfølgelig også stille de rent praktiske spørgsmål til et spil:

- Hvor lang tid tager det?
- Hvad koster det?
- Hvor mange kan deltage?
- Hvilke krav stilles der til lokale/udstyr osv.?
- Hvilke krav stilles der til deltagerens viden/fysik/kompetencer osv.?
- Kræves der en spilleleder eller facilitator?

Hvilke konkrete handlinger kan man forvente at se?

Dette er summen af det hele: Giver det observerbare handlinger? Giver det resultater? Når vi i ADEO udvikler eller tilpasser et spil til en kunde, så spørger vi altid først, hvilke handlinger kunden ønsker at se efter spillet. Resten bygges op derfra. Hvis spillets læring er relevant, så giver det handling. Det er på handlingsplan, at tingene gør en forskel. Der skal gå en lige linie fra de resultater, der *ønskes* gennem det, der rent faktisk *gøres*, til det som man typisk ser deltagerne *gøre* efter spillet.

Kan du få positive og konkrete svar på alle disse spørgsmål, så kan jeg kun sige tillykke! Du har fundet et godt spil og så er det bare at komme i gang! God fornøjelse med spillet!

Lars Hoffmann er Cand. Psych. og erhvervspsykolog. Han er udviklingschef hos ADEO, der specialiserer sig i at udvikle nye læringsspil til virksomheders særlige behov. ADEO har forhandlere af sine standardprodukter i Danmark, Norge og Sverige.