

Spelenderwijs gedragsverandering of bewustwording creëren

Dit is het

De inzet van spelelementen (gamification) of een serious game om medewerkers te stimuleren om te blijven leren, gedrag te veranderen of zich bewust te worden van nieuwe ontwikkelingen of (veiligheids)risico's. De uitdaging, scores en interactie werken stimulerend. Een serious game kan zowel digitaal als analoog zijn. Ook kan een laag van game-elementen worden aangebracht over de dagelijkse werkzaamheden.



Tip: "Als je eerst een hele structuur gaat bouwen, gaat er te veel energie naar dingen die uiteindelijk niet blijken te werken. Probeer snel te komen tot een eerste, werkend product en ga daarmee informatie ophalen en doorontwikkelen."

Voor wie

Voor bedrijven met voldoende schaalgrootte (of enkele gelijkgestemde partnerbedrijven) die bij medewerkers toepassing van kennis en vaardigheden, gedragsverandering en bewustwording willen bereiken.

Zo pak je het aan

Stap 1: Vorm een projectteam

Scherp je probleem aan en zoek eventueel gelijkgestemde partnerbedrijven.

Stap 2: Zoek een opleidingspartner

Liefst iemand met ervaring in jouw branche (dit kan ook een onderwijsinstelling zijn).

Stap 3: Breng toekomstige skills in kaart

Doe onderzoek én check op de werkvloer waar medewerkers tegenaan lopen in hun dagelijks werk.

Stap 4: Bepaal de randvoorwaarden

Wat is belangrijk: nieuw gedrag, nieuwe vaardigheden, nieuwe kennis? Hoeveel interactie en uitwisseling is gewenst?

Stap 5: Betrek een expert

Deze kan je vertellen met welke interventies of scenario's je de gewenste gedragsverandering of bewustwording kunt bereiken.

Stap 6: Maak scripts

Produceer op basis daarvan de digitale content of het analoge materiaal.

Stap 7: Hou kleine pilots tussendoor

Laat foto's of filmpjes zien en vraag wie het leuk vindt om te testen. Werk aan de hand van de ervaringen de rest van het programma uit.

Zo verhoog je de slagingskans

- Maak de game kort genoeg om speciaal te zijn en lang genoeg om iets nieuws te kunnen leren.
- Communiceer dat het spel geen verliezers heeft.
- Toon scores op een (digitaal) bord om motivatie en nieuwsgierigheid op te wekken.
- Benoem 'coaches' die deelnemers begeleiden en zorgen dat de game gaat leven.
- Game afgerond? Koppel er een call to action aan, zodat de ontwikkeling doorgaat.
- Versterk nieuw gedrag door beloning in te bouwen.
- Denk na over financiering en doorontwikkeling.
- Neem stakeholders onderweg mee in de uitdagingen, plannen en resultaten.

Dit kan het opleveren

- Gedragsverandering en bewustwording
- Grotere leeropbrengst door de intensieve leerervaring
- Duurzaam leren door de verbeterdrang die uitgaat van het spelelement
- Actuele kennis en motivatie voor leren
- Trots bij medewerkers, een goed imago bij derden
- Enthousiaste werksfeer door de onderlinge interactie
- Inzicht in prestaties van medewerkers.