



Veerkracht in het spel

Op weg naar je doelen

Spelen. Voor kinderen is het een eerste levensbehoefte. Het levert cognitieve vaardigheden op en bevordert creativiteit en wedijver. In spelletjes met een competitief karakter leren zij strijden, incasseren en samenwerken. Spelenderwijs bouwen zij veerkracht op. Een basis voor persoonlijke groei. Goed omgaan met tegenslag en kracht putten uit voorspoed, is ook binnen organisaties van groot belang. Veerkracht maakt weerbaar en vanuit die gedachte kan een team meters maken. Maak kennis met het spel *Op weg naar je doelen*, dat deelnemers leert doelen te stellen en hun veerkracht verhoogt.

■ Lies Wouters

Veerkrachtige mensen zijn weerbaarder en ervaren een groter geluksgevoel. Zij zijn beter in staat doelen te stellen en die te bereiken. Een belangrijke voorwaarde voor groei die niet stopt als we volwassen zijn. Hoe mooi is het als we het kind in onszelf koesteren en ook dan spelenderwijs onze veerkracht kunnen vergroten?

Doelen leren stellen

Ook organisaties en bedrijven varen wel bij een grote veerkracht. De American Psychology Association geeft aan dat het leren stellen van doelen een van de manieren is om veerkracht op te bouwen. Zo wordt in een onderzoek in Amerika (Sheldon et al., 2002) een verband gelegd tussen persoonlijke doelen stellen en persoonlijke groei, vitaliteit en *wellbeing*. Een onderzoek bij studenten verpleegkunde (Reyes et al., 2015) laat zien dat veerkracht geleerd kan

worden, waarbij *'pushing through'* het sociale proces is dat hier aan ten grondslag ligt. Het stellen van doelen helpt om door te zetten en kan daardoor een positieve impact hebben op veerkracht. Volgens Russo (2015) leidt doelen stellen niet enkel tot verhoging van veerkracht, maar is doelen stellen veerkrachtig gedrag.

Veerkracht in het spel

Bovengenoemde impliceert dat men veerkrachtig gedrag kan aanleren door beter te leren doelen stellen. Hiertoe krijgen medewerkers trainingen aangeboden, waar onvoldoende gebruik van wordt gemaakt. Ook rijst de vraag of de kennis die ze daarbij opdoen wel voldoende beklijft. In een reguliere training liggen sociaal wenselijk gedrag en de mogelijkheid te manipuleren op de loer. Het vertoebelt de resultaten. Deze probleemstelling vraagt om research. Voor haar afstudeerscriptie onderzoekt Lies Wouters het effect van

verschillende interventies op veerkracht waarbij zij een manier bedacht om de kans op succes te vergroten, voor zowel het individu als het team. Zij bracht veerkracht in het spel.

Onder de deskundige begeleiding van prof. dr. J.A. Walburg (hoogleraar emeritus positieve psychologie Utrecht) ontwikkelde Lies het bordspel *Op weg naar je doelen*; een coöperatief spel dat teams binnen bedrijven veerkrachtiger maakt.

Onderzoekshypothese

Vanwege het verhogend effect dat het spelen van een bordspel heeft op de teamcohesie, en het verhogende leereffect van de spelvorm is de verwachting dat het bordspel een grotere positieve invloed zal hebben op de veerkracht dan dezelfde opdrachten in trainingsvorm.

spel dat een grotere, meer directe impact zou hebben dan een reguliere training. Hij gaf me carte blanche en bracht me in contact met Jan Walburg.”

Waarom een coöperatief bordspel?

Spelen van een spel heeft een positieve invloed op de cohesie van het team (Anderson, 2010), wat weer invloed heeft op veerkracht (Comas-Diaz et al., 2016). In een coöperatief bordspel werken de spelers samen om een gezamenlijk doel te bereiken. Ze winnen of verliezen als groep. Zoals de naam al suggereert benadrukken coöperatieve spellen vooral de samenwerking en minder de competitie. Onderzoek toont bovendien aan dat een (educatief) bordspel een positieve invloed heeft op leren (De-Marcos, Garcia-Lopez & Garcia-Cabot, 2016; Gray, Topping & Carcary, 1998; Lee, Moreau & Lochnan, 2015). Volgens Malone (1981) heeft dit te maken met intrinsieke



*Samen een spel spelen
versterkt de teamcohesie en
vergroot het leereffect*

Hoe is het spel ontstaan?

Ongeveer twee jaar geleden stuitte Wouters op trainingsmodules ontwikkeld door Shell, gericht op het verhogen van de veerkracht van hun medewerkers. De trainingen, die een wezenlijke bijdrage leveren aan vermindering van stressklachten, spraken haar dusdanig aan dat ze contact zocht met de directeur van Shell Health, Rijkswessel de Valk. Dat bracht de (speel) bal aan het rollen.

Wouters: “Hij nodigde me uit voor een gesprek en vroeg me wat ik in het kader van mijn afstuderen voor Shell wilde betekenen. Vanuit zijn vraag ontstond het idee voor een

motivatie. Wanneer een spel voldoet aan drie criteria, namelijk uitdaging, nieuwsgierigheid en fantasie, zal het intrinsiek motiverend zijn en daarmee het leren bevorderen. Naast het bevorderend effect op leren, hebben coöperatieve videogames een positieve impact op groepscohesie (Anderson, 2010; Bozanta et al., 2016). Beide onderzoeken noemen hierin de samenwerking tussen de deelnemers richting een gezamenlijk doel als een belangrijk element, wat impliceert dat ook coöperatieve bordspellen een positieve impact hebben op groepscohesie.

Welke doel dient het spel?

Het basisdoel is deelnemers te leren hoe ze doelen moeten stellen en wat ze nodig hebben om deze doelen te bereiken. Daarnaast biedt het spel de deelnemers allerlei mogelijkheden om hun veerkracht in te zetten. De spelers maken gedurende het spel keuzes die van invloed zijn op het al dan niet behalen van het teamdoel. Die keuzes maken zichtbaar op welke momenten en op welke manieren de spelers beslissingen maken en spiegelen hun veerkrachtige handelen. Een objectieve reflectie van deze keuzes aan het einde van het spel maakt zichtbaar wanneer ze veerkrachtig handelen en wanneer juist niet.

Hoe kwam het spelconcept tot stand?

Visueel maken van het pad richting je doel werkt. Een spel maakt concreet wat binnen een training vaak abstract blijft. Bovendien creëert de factor 'fun' grotere betrokkenheid en focus. Wouters: "Spelletjes doen is leuk. Het appelleert aan een gevoel van vrije tijd en gezelligheid. Dat maakt het spelen van een spel binnen een organisatie een laagdrempelige manier om

samen vorderingen te maken. Ik ontwikkelde een spel dat we ook als spel herkennen; met een spelbord, pionnen, tegenstanders en een einddoel. Het visuele karakter zorgt ervoor dat ingebrachte vraagstukken gaan leven. Tijdens het spelen vervaagt eventueel sociaal wenselijk gedrag. Je kunt het spel niet foppen. Dit in tegenstelling tot trainingen waarbinnen deelnemers, bewust en onbewust, de voortgang kunnen manipuleren. Een goede trainer herkent dat, maar bij dit spel is dat niet nodig." Na het bepalen van de inrichting en onderdelen van het spel, begon de testfase. Binnen Shell en ook daarbuiten speelden verschillende teams *Op weg naar je doelen*.

"Ik zocht binnen de ontwikkeling van het spel naar een juiste balans tussen eenvoud en diepgang. Iedereen kan het spelen, maar inhoudelijk reikt het verder dan je verwacht. Deelnemers mogen het niet ervaren als training met spelelement, maar als spel dat hen spelenderwijs traint. Mijn eigen observatie combineerde ik met de ontvangen feedback om het spel te verfijnen tot het definitieve concept dat ik gebruik om mijn hypothese te toetsen" (figuur 1).



Figuur 1. Op weg naar je doelen

Hoe werkt het spel?

Het spel duurt anderhalf tot twee uur. Een team wordt opgesplitst in maximaal zes duo's die tegen het spel spelen. Ook de teamleider of manager is onderdeel van de spelers. Opeenvolgend spelen de duo's op drie spelborden die respectievelijk leiden langs vaardigheden, doorzettingsvermogen en relaties. Drie elementen die een belangrijke invloed hebben op het stellen en bereiken van doelen. De factor tijd werkt tegen; de *dwaalgast* kan deelnemers op een dwaalspoor brengen. Aan de start van het spel brengt de spelleider een eigen doelstelling in die in het tweede spelbord onder de loep wordt gelegd door het hele team. Tussen spelbord twee en drie bepaalt elke speler een persoonlijke doelstelling waardoor het spel een extra dimensie krijgt. Naast het gezamenlijke doel, leiden ook persoonlijke doelen tot de gewenste veerkracht. Vragenkaartjes helpen de duo's voorwaarts dan wel terug op hun weg naar het doel. Het komt aan op samenwerking in combinatie met individuele talenten.

Leidde de testfase tot verwachte resultaten?

Waar Wouters op hoopte, bleek waar: het spel maakt inzichtelijk wat er in de samenwerking goed gaat en wat juist niet. Het is een afspiegeling van de werkelijkheid. "Het geeft inzicht in wat de groep als team belangrijk vindt, maar ook in de rollen die elke individuele medewerker speelt. Sommige duo's gaan recht op het doel af, anderen leren van de obstakels die ze onderweg tegenkomen en sturen bij. Het spel maakt duidelijk hoe het team in de praktijk met elkaar samenwerkt en waar zij in de praktijk tegenaan lopen. Gedurende het spel krijgen de deelnemers zowel meevallers als tegenvallers te verwerken en de manier waarop ze daar mee omgaan, geeft hen veel informatie over hoe veerkrachtig ze zijn in hun functioneren. De heldere manier waarop het spel de teamdynamiek blootlegt is een grote meerwaarde aan deze manier van trainen.

Hoe worden resultaten gemeten en de hypothese getoetst?

Tijdens een vooronderzoek werd het spel door proefteams getest waarna, waar nodig, de spelelementen werden bijgesteld. Vervolgens zijn zo'n twintig teams in drie groepen verdeeld waarvan de eerste groep het spel speelt, de tweede de training volgt en de derde controlegroep is. Elke groep vult vooraf een vragenlijst in die is samengesteld uit vragen van de Nederlandse versie van de *Brief Resilience Scale* (Leontjevas et al., 2014), een aantal vragen omtrent cohesie uit een bestaande vragenlijst (Brawley & Carron, 2002), vragen omtrent organisatiebetrokkenheid (Jak & Evers, 2010) en de vragen van de MHC-SF (Lamers et al., 2011) die ingaan op positieve geestelijke gezondheid. Zes weken na spel en training vullen de teams deze vragenlijst opnieuw in. De resultaten maken duidelijk welke groep de meeste groei in veerkracht ervaart, en of er verschil is tussen de groepen met betrekking tot organisatiebetrokkenheid en emotioneel welbevinden.

Wouters is bij elk team als observator aanwezig en schrijft op wat er gebeurt. Om een objectieve waarneming te waarborgen stuurt zij niet en beperkt zij zich tijdens een reflectie tot de feiten. Na april start Lies Wouters met de definitieve analyse van de testresultaten.

Hoe ervaart Lies de resultaten?

"Het spel levert meer op dan ik op voorhand kon vermoeden. Het is verbluffend dat het de teamdynamiek en aanwezige veerkracht binnen twee uur boven tafel krijgt. Doordat deelnemers een spelletje spelen zijn zij snel zichzelf. Ze hebben er lol in en het geeft ook een rebels gevoel; zomaar een spelletje doen in de baas zijn tijd. Dat is leuk. Scepticisme verdwijnt en maskers vallen af. De deelnemers en de teamleiders geven zelf aan dat ze het spel als heel leuk en leerzaam ervaren. Of het daadwerkelijk een ander of groter effect heeft op de deelnemers dan de trainingsvorm zal blijken uit analyse van de data. ■

Lies Wouters is arbeids- en organisatiepsychologe in wording en specialiseert zich in de positieve psychologie en veerkracht. Naast het onderzoek dat zij doet naar geluk en veerkracht, staat zij organisaties bij waar het gaat om mentale gezondheid, optimaal functioneren, motiveren en positieve communicatie. Haar missie is om bij te dragen aan het terugdringen van het aantal burn-outs in Nederland door te helpen mensen binnen organisaties gezonder en gelukkiger te maken. www.omgadvies.nl

Referenties

- Anderson, G. (2010). *The impact of cooperative video games on team cohesion*, 71, ProQuest Information & Learning, US. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psyh&AN=2010-99230-503&site=ehost-live> Available from EBSCOhost psych database.
- Bozanta, A., Kutlu, B., Nowlan, N., & Shirmohammadi, S. (2016). Effects of serious games on perceived team cohesiveness in a multi-user virtual environment. *Computers in Human Behavior*, 59, 380-388.
- Brawley, L.R., & Carron, A.V. (2002). *The group environment questionnaire*. Test manual: Fitness Information Technology.
- Comas-Diaz, L., Luthar, S.S., Maddi, S.R., O'Neill, H.K., Saakvitne, K. W., & Tedeschi, R.G. (2016). *The road to resilience*, from <http://www.apa.org/helpcenter/road-resilience.aspx>
- Gray, A.R., Topping, K.J., & Carcary, W.B. (1998). Individual and group learning of the Highway Code: Comparing board game and traditional methods. *Educational Research*, 40(1), 45-53.
- Jak, S., & Evers, A.V.A.M. (2010). Onderzoeksnotitie: Een vernieuwd meetinstrument voor organizational commitment. *Gedrag en Organisatie*, 23(2), 158-171.
- Lamers, S., Westerhof, G.J., Bohlmeijer, E.T., Klooster, P.M. ten, & Keyes, C.L. (2011). Evaluating the psychometric properties of the mental health continuum–short form (MHC-SF). *Journal of clinical psychology*, 67(1), 99-110.
- Lee, E., Moreau, K., & Lochnan, H. (2015). A customised board game enhances learning about obesity. *Medical Education*, 49(11), 1149-1150.
- Leontjevas, R., Beek, W. op de, Lataster, J., & Jacobs, N. (2014). Resilience to affective disorders: A comparative validation of two resilience scales. *Journal of affective disorders*, 168, 262-268.
- Malone, T.W. (1981). Toward a Theory of Intrinsically Motivating Instruction*. *Cognitive Science*, 5(4), 333-369.
- Marcos, L. de, Garcia-Lopez, E., & Garcia-Cabot, A. (2016). On the effectiveness of game-like and social approaches in learning: Comparing educational gaming, gamification & social networking. *Computers & Education*, 95, 99-113.
- Reyes, A.T., Andrusyszyn, M.-A., Iwasiw, C., Forchuk, C., & Babenko-Mould, Y. (2015). Nursing students' understanding and enactment of resilience: A grounded theory study. *Journal of Advanced Nursing*, 71(11), 2622-2633.
- Russo, M. (2015). Work–home enrichment and health: An analysis of the mediating role of persistence in goal striving and vulnerability to stress. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(19), 2486-2502.
- Sheldon, K.M., Kasser, T., Smith, K., & Share, T. (2002). Personal Goals and Psychological Growth: Testing an Intervention to Enhance Goal Attainment and Personality Integration. *Journal of Personality*, 70(1), 5-31.