

	<p>SagaNews nr. 30 November 2011</p>
<p>SagaNews is de officiële nieuwsbrief van SAGANET, de Nederlandse vereniging voor spelsimulatie professionals. SagaNews verschijnt 6 keer per jaar en wordt verspreid onder de leden van de vereniging. Mail de redactie op: saganews@SAGANET.nl</p>	<p>Redactie: Kees van Haaster Angeline van Gils Cas Gerritsen (Hoofdredactie) Goof van Westing Lennart Quispel Marleen van de Westelaken Theo van Ruijven</p>

Inhoudsopgave nieuwsbrief nr. 30, november 2011

Inhoudsopgave	p. 1
Verslag SAGANET Seminar op 22 september 2011	p. 2
SAGANET Seminar 15 november 2011: 200 jaar "Making sense of business"	p. 13
Het SAGANET lidmaatschap	p. 15
Nieuwe initiatieven SAGANET (NIS)	p. 15
Profilering	p. 15
Spelreviews SAGANET	p. 18
Het online tijdschrift <i>HomoLudens Magazine</i>	p. 20
De vernieuwde website van SAGANET	p. 20
DiGRA conferentie op 15 september 2011	p. 21
Aankondiging Cesun Conferentie 2012	p. 22
HRM Expo, Simulation & Gaming Forum - Planspiel Preis	p. 23
Agenda	p. 24

Verslag SAGANET Seminar op 22 september 2011

Door Marleen van de Westelaken

Faciliteren van spelsimulaties

Uitwisselen van succesvolle – en minder succesvolle – manieren van faciliteren

Op 22 september kwamen meer en minder ervaren facilitators van spelsimulaties bij elkaar in Accommodatie Domstad in Utrecht op het SAGANET seminar om hun kennis en ervaringen met het begeleiden van spelsimulaties op te doen en uit te wisselen.

Al tijdens de ontvangst werd er flink kennis gemaakt, aangezien er ook veel niet-SAGANET leden aanwezig waren. Het seminar startte met een kennismakingsronde, waarna werd geïnventariseerd welke thema's, vragen en problemen op dit gebied leven bij de deelnemers. Met de presentaties in de ochtend en workshops in de middag gingen we op zoek naar antwoorden, tips, succesvolle aanpakken et cetera.

In de ochtend presenteerden een aantal ervaren spelleiders – Ivo Wenzler en Herman van der Bij & Maarten Versteegh – hun visie op het begeleiden van spellen. In de middag konden de deelnemers de keuze maken voor een van twee workshops, waarin de facilitator en het faciliteren het thema waren. Een deel van de groep ging met Rens Kortmann en Vincent Peters op zoek naar de competenties die je als spelleider nodig hebt en hoe we het faciliteren van spelsimulaties kunnen maken van kunst tot kunde. Het andere deel ging met Jan Klabbers enkele spellen spelen en aan de hand hiervan het faciliteren bespreken.

Na deze workshops wisselden we de inzichten, ideeën, oplossingen etc. van de middag met elkaar uit, waarna gezamenlijk de opbrengsten van de dag werden besproken.

Veel deelnemers bleven nog een tijd bij de borrel, waar we nog eens rustig met z'n allen konden napraten.

Programma

09:30 – 10:15	Inloop, koffie & thee, informele ontmoetingen
10:15 – 10:45	Welkom, kennismaking en briefing door Marleen van de Westelaken (dagvoorzitter)
10:45 – 12:30	Presentaties
12:45 – 13:15	Lunch
13:15 – 16:15	Parallele workshops
16:10 – 16.30	Debriefing: plenaire uitwisseling en bespreking opbrengsten dag
16:30	Afsluiting met aansluitend borrel

Welkom en briefing

De deelnemers werden welkom geheten en meteen gevraagd weer op te staan. Naar aanleiding van verschillende vragen gingen zij op een lijn staan. Hierdoor hadden zij steeds andere burens aan wie zij zichzelf kort konden voorstellen.



Na deze kennismaking was het tijd voor de eerste fase van het seminar. Het seminar had namelijk een opbouw die leek op het spelen van een spelsimulatie:

- Briefing, waarin de leerdoelen van de dag worden geformuleerd
- Spelen van het spel, oftewel: het opdoen van kennis en ervaring
- Debriefing: bespreken van de ervaringen en deze vertalen naar opbrengsten van de dag.

In de briefing kreeg elke deelnemer een A5 waarop hij¹ aangaf wat hij van het seminar verwachtte en er wilde leren. Dit werd vervolgens plenair uitgewisseld in de briefing.

De verwachtingen en leerpunten varieerden van inhoudelijke punten op het gebied van faciliteren (zoals competenties die nodig zijn voor een goede facilitator, hoe word ik een goede facilitator, welke stijlen zijn er en onder welke omstandigheden werken deze het beste, als ik als ontwerper games wil gaan faciliteren wat vraagt dat dan van mij?) tot tips & trics (wat is belangrijk bij een debriefing om zo'n goed mogelijke info te krijgen, hoe maak ik elke uitvoering succesvol?) en tot – door velen genoemd – andere mensen uit het veld leren kennen.



Presentaties

Daarna was het tijd voor de presentaties. Deze zijn ook op de SAGANETwebsite (www.SAGANET.nl) te vinden.

Ivo Wenzler: The ten commandments for facilitating games!



The ten commandments for facilitating games!

Ivo Wenzler
Accenture / TU Delft

Ivo Wenzler is een senior expert bij Accenture en een dag in de week werkzaam bij de TU Delft, faculteit *Technology, Policy and Management*, waar hij o.a. vakken geeft in simulatie & gaming. Hij is tevens een van de oprichters van SAGANET.

Speciaal voor dit SAGANET seminar heeft hij op basis van zijn jarenlange ervaring als ontwerper en facilitator zijn 10 geboden van het faciliteren van games geformuleerd.

¹ Lees svp m/v.

1. Understand the gap that needs to be bridged!
2. Understand the audience you are working with!
3. Understand the role you are taking!
4. Be aware of the multiple personality syndrome!
5. Know how to get your audience to dive in!
6. Facilitate and operate from within!
7. Guide them through the valley of despair!
8. Be invisible in your service and influence!
9. Know how to get your audience to surface!
10. Have fun and let them have it too!

De eerste twee geboden gaan met name over de deelnemers. Wat is de kloof die deelnemers moeten overbruggen? Waar is die op gericht (kennis, vaardigheden of gedrag)? Wat zijn de redenen waarom de deelnemers deelnemen? Is dat omdat zij er moeten zijn of willen ze er zijn? Wat is de opbrengst voor hen? Dat alles betekent iedere keer een heel andere stijl qua faciliteren; scherpste, drive, hoe ver ga je pushen. Hierbij geldt: hoe kleiner de groep, hoe makkelijker, omdat er dan vaak minder verschillen tussen de deelnemers zijn. Bij het tweede gebod gaat Ivo ook nog in op de *social styles* van deelnemers (voor meer info: google even): elke stijl vraagt om een andere vorm van communicatie. Ivo speelt ook spellen in verschillende delen van de wereld. Dat heeft hem geleerd dat verschillende culturen verschillende regels hebben (in bijv. gedrag, openheid). Dat moet je als facilitator echt begrijpen.

Ivo geeft twee voorbeelden van spellen die hij typeert als “serieuze mislukkingen”. Bij beide spellen stapte een deel van de deelnemers na korte tijd uit het spel. In het eerste geval werden zij door hun peers gezien als niet competente managers, terwijl zij normaal koningen in hun koninkrijk waren. In het tweede geval bleek dat deze deelnemers zij niet konden communiceren. ‘Natuurlijk’ lag dat aan het spel en niet aan hen. Conclusie van Ivo: we hebben niet goed gekeken naar de situatie van de deelnemers en wie zijn ze? Wat zijn hun social styles?

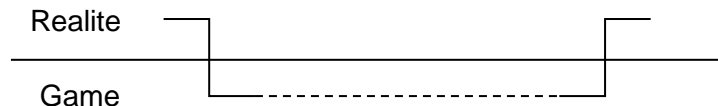
De volgende twee gaan over de facilitator zelf. Er zijn drie typen van facilitatie:

- Doel: de eigenaar van het probleem, die zorgt dat iedereen weet wat de doelstellingen zijn
- Inhoud: degene die inhoudskundige is; als algemeen ontwerper en facilitator, maar geen echte inhoudskundige, kun je niet altijd voldoende de diepte in.
- Proces: degene die zorgt dat iedereen doet wat hij moet om het spel te doorlopen en dat aan het einde iets is bereikt.

Met name bij grotere groepen is het moeilijk om alle rollen in één persoon te verenigen en geloofwaardig te blijven. Daarnaast is het ook lastig voor de deelnemers om deze drie rollen te onderscheiden tijdens en na het spel; met welke rol ben ik nu eigenlijk in interactie?

Gebod drie tot en met negen gaan over het spel zelf en hoe je met deelnemers omgaat.

Ivo tekent de volgende figuur op het whiteboard:



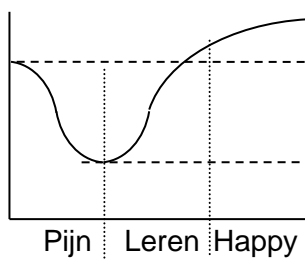
Om te zorgen dat deelnemers goed in het proces komen is het belangrijk om de grenzen te definiëren: er is een fase waarin er een introductie (briefing) plaatsvindt, waarin je het spel speelt en de nabespreking. Ivo: “Deelnemers moeten in de game blijven. Ik ben hier bijna religieus in. Ze moeten geloven dat dit hun realiteit is. Als



je van game naar realiteit naar game naar realiteit gaat, dan is dat dodelijk voor elke game. Je verliest dan de focus die nodig is om nieuwe dingen te leren. ” Op de vraag wat hij doet als dat toch gebeurt, antwoordt hij dat als deelnemers niet terug willen naar de game, hij een workshopachtig iets gaat doen in plaats van de game verder spelen.

De eerste stap is dat de deelnemers na de briefing in het spel moeten komen: hoe lang duurt dat en hoe doe je dat? Springen de deelnemers erin of moet je ze bij de hand nemen, langzaam erin? En hoe er ook weer uit? Dat is o.a. afhankelijk van de cultuur, of ze willen of moeten deelnemen en waar hun comfort zone ligt. De groep gebruiken om mensen in het spel te trekken werkt overigens beter dan als jij als facilitator dat doet. “En de beste facilitatie komt van binnenuit het spel. Zorg dat je als facilitator ook een rol hebt in het spel en een onderdeel bent van de nieuwe werkelijkheid.” Het is ook belangrijk om regels binnen het spel te formuleren en niet vanuit de realiteit op te leggen. Bij faciliteren gaat het om ‘servant leadership’: een leider zijn, maar in dienst van. Deelnemers moeten het uiteindelijk zelf doen, ook voor de geloofwaardigheid. Aan het einde van het spel moeten zij zeggen: “wij hebben het gedaan, door onszelf waren we succesvol”.

Ivo is overtuigd van “no pain, no gain”: deelnemers moeten uit hun comfort zone worden getrokken om te leren. De spelsimulatie moet ze dan ook uit die comfort zone trekken. Deelnemers moeten pijn voelen, anders is er geen noodzaak om te leren. Hij noemt dat “the valley of despair” (gebod zeven, zie figuur). “Je moet de grenzen begrijpen, hoeveel druk je moet zetten om deelnemers pijn te laten voelen, maar niet het spel te laten verlaten.” Maar pas op: als er geen happy end is, raken ze ‘depressief’.



Het laatste gebod is zeker niet de minste: ‘Have fun and let them have it too’. Het moet leuk zijn, niet alleen voor de deelnemers maar ook voor jou als facilitator, en de deelnemers moeten zien dat jij ervan geniet. “De uitdaging is hoe we zo’n spellen kunnen maken dat ze het gewoon leuk vinden om te doen.”

Don’t think it’s a game when we play with your company”

Maarten Versteegh en Herman van der Bij (Simagine)

Herman komt halverwege de ochtend binnenlopen. Hij is net uit Londen gevlogen voor deze, in hun eigen woorden “vrolijke duo presentatie” met Maarten. Ergens is er iets niet goed gegaan met de afstemming, geen van beiden heeft een volledige presentatie gemaakt. En met twee halve aan de slag vinden ze ook maar niets. Maar, kenmerkend voor hun stijl van faciliteren: geen enkele paniek! Maarten doet waar hij goed in is en van houdt: improviseren. En de jarenlange samenwerking bij Simagine blijkt: hoewel wat minder op de voorgrond, Herman doet gewoon mee en we krijgen de beloofde vrolijke duo presentatie. Herman typeert zichzelf voornamelijk als de ontwikkelaar van de spelsimulaties, terwijl Maarten meer van het faciliteren

is.

Herman en Maarten zijn twee van de partners van Simagine. Simagine ontwikkelt spelsimulaties en is hier tevens uitgeverij van: je kunt bij hen een (bestaande) spelsimulatie kopen of licentienemer worden.

Maarten begint meteen met te prikkelen door te zeggen dat hij het op veel punten eens is met Ivo, maar dat er ook verschillen zijn. “Zo zijn wij zijn niet zo van uit de comfort zone halen, want dat zijn de deelnemers al als ze binnenkomen.” Dus hij begint met het terug in de comfort zone brengen. Maarten en Herman geven een aantal voorbeelden van hoe ze dat voor elkaar krijgen:

- Op tijd aanwezig zijn
- Alle spullen klaar hebben staan voordat de deelnemers binnenkomen
- Je voorstellen aan alle deelnemers en proberen de namen te onthouden
- Observeren hoe iemand erbij loopt, “in de oogjes kijken”.

Een ander punt waarop zij verschillen met Ivo is dat zij in hun spelsimulaties deelnemers juist wel in die realiteit terugtrekken tijdens het spelen van het spel: tijdens de evaluatierondes worden de deelnemers gevraagd om te kijken of dat wat er in het spel gebeurt ook in hun werk plaatsvindt. Herman: “En soms moet je de regels uitleggen. Dan breng je de deelnemers eigenlijk uit het spel. Maar wat je probeert, is mensen beelden mee te geven, niet zozeer van dé werkelijkheid, maar algemene beelden.”

Maarten gaat nog wat verder in op zijn stijl van faciliteren. Als hij met een groep een spelsimulatie gaat spelen, neemt hij hen mee op een – daar is ie weer – vrolijke rondleiding door het gesimuleerde bedrijf: “ik neem mensen mee in het verhaal van het spel.”. Op dezelfde manier neemt hij ons mee in een rondleiding van het spel.



Elke sessie begint met een introductie. Die laat Maarten lopen tot hij ziet dat mensen er zin in krijgen (“als 85% zit te knipperen met de ogen”). In de introductie maakt hij al specifieke grapjes te maken die iets te maken hebben met het onderwerp van het spel. Enerzijds om mensen aan het lachen te maken, maar anderzijds zorgt hij er op deze manier ook voor dat mensen misverstanden gaan verwachten en daar op voorbereid zijn. In de eerste ronde kunnen deelnemers nog even aanrromelen. Herman en Maarten geven dan vaak aan

dat het niet erg is om niet precies te weten wat ze aan het doen zijn: “je bent ook pas nieuw”. Na deze ronde trekken ze de deelnemers wel uit het spel naar de realiteit: herken je dit uit de realiteit?

Vervolgens gaan deelnemers verbeteringen bedenken en vindt de tweede ronde plaats, die al wat serieuzer wordt. “Als facilitator ben je onzichtbaar,” zegt Maarten, “maar ze moeten je wel zien. Wij manipuleren ze voortdurend. Dan fluisteren we hier weer wat in en dan gaan we daar zeggen: ‘zie je waar hij mee bezig is, daar moet je toch eens op letten’. Dat doen we om de dynamiek op gang te houden.”

Herman voegt hieraan toe: “Belangrijk is emotie, dan wordt het langer vastgehouden. Maar als het te spannend wordt, krijg je blokkatie en gaan mensen afhaken. Een van de kwaliteiten van de spelleider is om de spanning te reguleren.” De spanning verhogen kun je bijvoorbeeld doen door te stoken en door in te fluisteren. Een andere manier om dit te doen, maar bijvoorbeeld ook om de spanning te verminderen, is door te zorgen dat je de moeilijkheidsgraad van het spel tijdens het spelen kunt manipuleren. Simagine gebruikt in een van de spellen puzzels, die zij ter plekke kunnen veranderen als dat nodig is. En tijdens de besprekingen verminderen ze de

spanning bijvoorbeeld door te beginnen bij iemand die er positief uitziet.

Ook Maarten en Herman vinden het belangrijk om de groep en de achtergrond te kennen. Een van de dingen waar zij mee te maken krijgen, is dat niet iedereen van reflecteren houdt, of in staat is om het te doen. En sommige deelnemers zijn ook zo met een taak bezig dat zij niet zien wat er in de rest van de ruimte gebeurt. Wat Maarten in zo'n gevallen doet, is bepaalde acties naspelen. "En steeds maar vragen: wat gebeurde er en wat deed je?" Hierbij geldt, maar ook voor de debriefing, dat je als facilitator een afweging maakt: ga je iemand voor paal zetten of laat je het zitten? Dat is een dunne lijn: "met een leuk verhaal kan een negatief iets toch een leuke ervaring worden, maar je moet iemand daar wel goed in inschatten. Je kunt immers mensen beschadigen." Inmiddels hebben Maarten en Herman een heel repertoire ontwikkeld om mensen te helpen. En maken ze eerder de keus om bijvoorbeeld iemand die het niet leuk vindt of niet kan reflecteren uit te nodigen om op een andere manier hetgeen wat centraal staat te laten leren. Zoals met een korte presentatie of tekst.



Herman en Maarten geven ons op de valreep nog twee tips mee: ben je bewust van het proces dat je op gang brengt. Vaak wil je oud gedrag afleren, maar mensen moeten daar ook wel ruimte voor krijgen in de eigen organisatie. En: "Als één persoon moeilijk doet, moet je het de groep laten oplossen. Als de hele groep moeilijk doet, moet je er zelf iets mee doen."

Een van de deelnemers geeft aan het einde van de presentatie aan: "jullie hebben een losse stijl van faciliteren. Dat kun je alleen als je het spel door en door kent", wat door beide heren wordt beaamd.

Voor het publiek was het leuk om de verschillende manieren van presenteren te zien van de drie heren. We kregen daardoor indirect een goede indruk van hun stijlen van faciliteren. Maarten en Herman staan samen, schijnbaar uit de losse pols, hun verhaal te houden. En associëren op wat binnenschiet of wat door de deelnemers aan het seminar gevraagd wordt. Ivo heeft een gestructureerd verhaal met veel anekdotes, reageert overwogen op vragen van het publiek, en zijn enthousiasme voor het vak straalt overal door.

Het is mooi om te zien dat deze twee, bijna uitersten, stijlen van faciliteren – al is een presentatie natuurlijk geen spel – hier naar voren komen. Elk van die stijlen past bij de personen die er staan.

Lunch

Tijdens de lunch werd flink bijgepraat met bekenden en kennismaat met onbekenden. En werd voldoende energie opgedaan voor de middag, waarin twee parallelle workshops plaatsvonden.

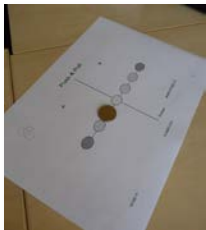


Workshops

Jan Klabbers: Drie tovercirkels

Hoewel Jan Klabbers zich bij de kennismakingronde bij de vraag: 'hoe ervaren vind jij jezelf als facilitator?' opstelde aan het begin van de lijn, wordt hij door velen toch anders gezien. Jan is al vele jaren (decennia zelfs) actief in de simulatie & gaming-wereld. Hij is o.a. voormalig *President* en *Secretary General* van Isaga, en heeft spelsimulaties ontwikkeld en ingezet met een variëteit aan toepassingen in diverse gebieden. Dat doet hij nu nog steeds vanuit zijn adviesbureau KMPC (<http://www.kmpc.nl>). In 2006 verscheen zijn boek: "The Magic Circle: Principles of Gaming & Simulation".

Jan start zijn workshop meteen met een spelsimulatie: het Push & Pull-spel. Hij legt de regels uit en zet de deelnemers aan de slag. Het lijkt simpel: je hebt een beperkt aantal punten dat je in vijf rondes kan inzetten. Biedt je meer dan je tegenstander, dan schuift hij een plekje terug. Doel is om je tegenstander binnen vijf rondes van de lijn te duwen. Er wordt meteen enthousiast, en fanatiek, gespeeld. Op sommige momenten is het een drukte van belang, dan valt er bij een groepje een diepe stilte. Nadat het spel vijf keer is gespeeld door elk team, start Jan de nabespreking. Maar vandaag niet om de deelnemers zelf te laten leren ván het spel, maar juist óver het spel. Het thema van het seminar is immers faciliteren.



"Als je dit spel zelf zou uitvoeren, wat zou je er dan uit willen halen? Met welk doel zou je dit spel kunnen inzetten?" Nog niet zo'n makkelijke vraag, maar de deelnemers komen al snel op gang: als ijsbreker, eyeopener voor complexiteit, inzicht in tactiekontwikkeling, reflectie op leerstijlen, onderhandelen en lezen van lichaamstaal.

Jan zijn vraag maakt al snel duidelijk dat een spelsimulatie gebruikt kan worden in verschillende situaties en contexten. Spellen kunnen meerdere toepassingsmogelijkheden hebben. "Met de context zet je ook de doelgroep neer. Als je bij de briefing zegt dat het om complexiteit gaat, zet je al een ander spel neer dan als je zegt dat het een ijsbreker is. Iedere keer dat ik het spel gebruik ik een andere manier om het spel te faciliteren en na te bespreken. Mijn stijl van faciliteren is onder andere afhankelijk van de situatie, de context en de doelgroep."



Dit spel wordt door Jan getypeerd als een simpel en krachtig voorbeeld van een spelsimulatie. Hij gebruikt het regelmatig om mensen kennis te laten maken met het fenomeen spelsimulatie en de belangrijkste kenmerken. Er zijn *actoren/spelers*, die acteren volgens *regels*. Door hun acties verandert de toestand van de *hulpmiddelen* in het spel. Het verschil met rollenspellen zit hem erin dat acties puur een effect hebben op mensen, terwijl deze bij spelsimulaties effect hebben op de toestand van de hulpmiddelen.

Daarna is het tijd voor een stuk theorie, Jan is toch ook wetenschapper. Elke voorbereiding op een gamesessie start volgens hem met het bestuderen van het soort game, omdat ook dat bepaalt wat je doet qua faciliteren en debriefen. Hij maakt daarbij gebruik van een functionele classificatie, waarin o.a. onderscheid wordt gemaakt

tussen competitieve en coöperatieve games, zero sum (wat de een wint, verliest de ander) en non zero sum games, common acces (iedereen heeft toegang tot alle informatie) of distributed acces (informatie is verdeeld over rollen) en rigid-rule en free-form games, waarbij bij de eerste de regels vastliggen en bij de tweede die zich gedurende het spel ontwikkelen. Het gaat te ver om dit hier uit te werken; meer hierover is terug te vinden op de site www.kmpc.nl en in Jans boek.

Daarna gaat Jan in op hoe een game sessie, of de macrocyclus, in het algemeen verloopt. Ook hier komt het in en uit de realiteit stappen weer terug. Jan: “Na de briefing stappen de deelnemers in de tovercirkel. Het is een andere realiteit naar wel een tijdelijke werkelijkheid. Het is een meer of minder reële situatie – het kan gaan om een bedrijf of de maan – maar het blijft een illusie”. In de microcycli (‘rondes’) volgen acties & interacties, betekenisgeving, formeren & aanpassen van schema’s (mentale toestanden waarin kennis en actie zijn gekoppeld) en aanpassen van het actierepertoire elkaar af. Spelers stappen op verschillende manieren in deze cycli in, o.a. afhankelijk van hun leerstijl. Na het spelen van een aantal microcycli vindt de eerste debriefing plaats, waarin de deelnemers terugkijken op het spelproces en hun ervaringen naar voren brengen en uitwisselen. Hierdoor ontstaat een gezamenlijk overzicht van de ervaringen en wordt een gedeeld beeld gecreëerd. Daarna vindt de tweede debriefing plaats, die Jan de conceptualisatie noemt.

Als facilitator, met name bij uitgebreidere spellen, participeer je en observeer je: “Je bent een spons, die belangrijke signalen opzuigt om mee te nemen naar de debriefing. Soms ben je ook coach, en zelfs scheidsrechter als er conflicten optreden. Je hebt een rol in de dynamiek, maar ook in de ethiek, om te voorkomen dat mensen wordt afgebrand”.

Hierna houdt Jan een korte pauze om dit alles te laten bezinken.



Daarna begint Jan met een ander spel: Avalanche. Een spel dat veel van de deelnemers van vandaag zich nog lang zullen heugen. Aan de uiteindes van een ‘paal’ (van flipovervellen) hangen twee papieren hangers. De paal ligt op een vinger van elk van de deelnemers aan het spel. Zij mogen echter het contact met de paal nooit verliezen. Dan moeten ze opnieuw beginnen.

Het klinkt makkelijk, maar de deelnemers ervaren dat dat zeker niet het geval is. Tot grote frustratie van enkelen lukt het hen zelfs helemaal niet; iedere keer gaat de paal naar boven. Na een uitvoerige bespreking van hoe ze het wel zouden kunnen doen – waarbij allerlei ideeën de revue passeren – krijgen ze de paal weliswaar stabiel liggend, maar naar beneden brengen krijgen ze toch niet voor elkaar...

Ook hier vraagt Jan weer naar de reden om het spel in te zetten. Aan de hand van de functionele classificatie van Jan bepalen ze wat voor soort spel het is. Het is een coöperatief spel met een conflict in de regels, namelijk dat gezamenlijk de paal naar beneden moet, maar dat door het individuele contact de paal omhoog gaat. Situaties waar het gaat om persoonlijke doelstellingen die conflicteren met groepsdoelstellingen zijn zeer geschikt om dit spel in te zetten.

Een van de deelnemers vraagt zich af of hij het spel ook zelf zou toepassen, aangezien de groep het niet voor elkaar heeft gekregen. Uit de discussie die volgt blijkt dat de groep zelf eerst toch zou willen weten of ze het zelf kunnen doen. Jan geeft aan dat je van het helemaal in de



soep lopen, het niet halen van het doel *in* het spel, ook veel kunt leren. “Maar dan moet je wel weten hoe je daar op kunt debriefen.” Belangrijk is het om een nieuw spel goed te kennen: goed weten wat de instructies zijn, een keer oefenen in een veilige situatie (met collega’s of vrienden) en dan pas “voor het echie”.

Als afsluiting presenteert Jan een spel dat FUNO heet. De reden hiervoor is dat het een heel open spel is, dat vrijwel geen structuur heeft. Dat zie je bijvoorbeeld ook in de opbouw van de ruimte terugkomen: alle tafels en stoelen staan tegen de muur. De facilitatie ervan vraagt ook om een zeer open benadering. Als spelleider moet je met elke situatie om kunnen gaan, en open staan om die te laten plaatsvinden. Als er iets ‘fout’ gaat, moet je dat niet beoordelen, maar is het jouw rol om daar neutraal in te blijven en dat terug te geven.

Rens Kortmann en Vincent Peters: Hoe maken we het faciliteren van spelsimulaties “van kunst tot kunde”?

Rens en Vincent zijn een mooie combinatie voor deze workshop. Rens is universitair docent aan de TU Delft (<http://cps.tbm.tudelft.nl/>), waar hij onderzoek doet en onderwijs geeft in simulatie en gaming. Daarnaast faciliteert hij verschillende soorten (management) games. In zijn vrije tijd is Rens acteur; hij heeft bij diverse theatergroepen producties gespeeld. Vincent werkte jaren als universitair hoofddocent onderzoeksmethoden bij de RU (Managementwetenschappen). Sinds 2005 is hij mede-eigenaar van Samenspraak Advies (www.samenspraakadvies.nl). Daarin ontwikkelt hij (maatwerk) spelsimulaties en faciliteert deze voor opdrachtgevers uit uiteenlopende organisaties. Ook geeft hij trainingen in ontwerpen en faciliteren.

Hun uitgangspunt is dat de kwaliteit van spelbegeleiding cruciaal is voor het succes van een spel; zelfs goed ontworpen spellen kunnen leiden tot een mislukking als ze niet goed worden gefaciliteerd. Het trainen van spelleiders in benodigde competenties is daarom belangrijk. Maar wat zijn die competenties nu eigenlijk? Om daar inzicht in te krijgen hebben Vincent en Rens tijdens de Isaga conferentie afgelopen juli in Polen in een workshop een gestructureerde brainstorm uitgevoerd met een internationaal gezelschap over wat een goede spelleider moet hebben, zijn, kennen en kunnen. In de workshop in dit seminar gebruiken zij de inzichten die daar zijn opgedaan om samen met de deelnemers een volgende slag te maken.



Rens en Vincent beginnen met een presentatie. En de centrale vraag van de workshop: hoe kunnen we het faciliteren van games van een kunst tot een kunde maken? Daarvoor is het o.a. nodig om de competenties van goede spelleiders te identificeren. Als dat is gebeurd, kun je ook mogelijkheden voor training gaan bepalen. Als echte wetenschappers zijn ze gestart met te kijken wat er al bekend is vanuit de literatuur over de rollen die aan facilitators – in het algemeen, dus niet specifiek voor spelsimulatie – worden toegekend. Zie de presentatie voor een uitwerking daarvan. Maar, faciliteren van spelsimulaties is anders: je moet ook de regels van het spel uitleggen, omgaan met concurrentie, de score bijhouden, rollen spelen die niet door de deelnemers kunnen worden gespeeld, et cetera. Ook Vincent en Rens vinden dat in eenvoudige situaties één persoon dit zou kunnen doen, maar dat in complexere processen deze rollen niet in één persoon kunnen worden verenigd.

Om meer inzicht te krijgen in wat de taken van spelleaders dan zijn, gebruiken zij de volgende vier fasen van het spel als kapstok om deze aan op te hangen: voorbereiding, briefing, uitvoering en debriefing.

- In de voorbereidingsfase gaat het om het begrijpen van het spel: de leerdoelen, het model van de realiteit dat erachter ligt en hoe het spel gespeeld wordt. Daarnaast moet je je deelnemersgroep kennen.
- In de briefingsfase gaat het erom om een veilige omgeving te creëren, en het doel en de regels van het spel op een goede manier uit te leggen.
- Tijdens de uitvoeringsfase wordt het spel geleid, maar niet bestuurd (de spelers moeten het zelf doen), spelers worden aangemoedigd om deel te nemen, waarbij soms lichte druk gebruikt wordt om emoties op te roepen bij spelers zonder buiten de ethische grenzen te treden.
- In de debriefing moeten spelers de ruimte krijgen om hun ervaringen in de spelsimulatie te relateren aan hun situatie in de werkelijkheid. Het gaat erom een goede methode voor debriefen te gebruiken, en vooral vragen te stellen en goed te luisteren naar de deelnemers.



Daarna bespreken Rens en Vincent nog kort wat er in de literatuur aan rollen van faciliteren van spellen wordt onderscheiden:

- Politician, magician, trader/traitor, and ventriloquist (Herbert, 2010)
- Shaper, Obstetrician, and Coach (Kriz, 2010)
- Role depends on social group (Kato, 2010)

Dan is het tijd voor actie: deelnemers krijgen eerst een *crash course* faciliteren. In groepen van drie gingen zij uiteen. Twee van hen zijn spelers in een spel – ‘Beslissingen in democratie en dictatuur’ – dat door de derde gefaciliteerd wordt. Rens vraagt de deelnemers vooraf na te denken over hoe zij het facilitatieproces gaan evalueren, waardoor het lijkt dat dat centraal staat. Maar als de twee spelers hun instructie krijgen, blijkt dat er ook een rollenspel wordt gespeeld. Daarvan is echter de facilitator niet van op de hoogte. De facilitator krijgt een beschrijving van het spel waarin de deelnemers de regering van Nederland zijn. In deze handleiding zijn het leerdoel, de duur en de stappen van het spel opgenomen. De spelers krijgen de instructie op papier dat zij minister-president en staatshoofd van Nederland zijn. Maar daarnaast ook de opdracht om een verveelde tiener zonder motivatie voor het spel, of juist een erg ijverige, iets te enthousiaste scholier te spelen.

En voor veel deelnemers, vooral de spelleaders, was dit inderdaad een *crash course* faciliteren. Geconfronteerd worden met gedrag dat je niet verwacht, hoe ga je daar nu mee om? Wat zijn belangrijke aspecten in het faciliteren? Wat was leuk en wat niet, wat droeg positief bij en wat niet? Wat zegt ons dat dan over de competenties die een goede spelleader nodig heeft?

Deze moeilijke vragen zijn een mooie brug naar het volgende onderdeel. Op de Isagaconferentie is hier al een zekere basis voor gelegd. Daar hebben Vincent en Rens aan de deelnemers gevraagd om aan te geven welke attitude, vaardigheden en kennis spelleaders nodig zouden hebben. Deze staan op kaartjes per categorie. De vraag aan de deelnemers nu is om deze competenties te clusteren en daarna te prioriteren.



De deelnemers gaan in vier groepen uiteen om dit te doen. Hoe wel er meer dan een uur voor deze activiteit is uitgetrokken, zijn de groepen daarna nog zeker niet uitgepraat.

Toch moet er een eind aan de discussies komen om de uitkomsten plenair te kunnen bespreken:

Kennis:

1. Inhoudelijke kennis over het spel zelf
2. Kennis over de spelers
3. Kennis over theorie en kennis uit ervaring
4. Kennis over de Gap (doelstelling van de klant/organisatie)
5. Kennis over praktische zaken (materiaal, ruimte, etc)
6. Zelfkennis (attitude?) Kennis over eigen limiet

Vaardigheden (groep 2)

1. Leerdoelen bereiken
2. Read the group / individual
3. Select the right intervention
4. Create / maintain a safe environment
5. Flexibility
6. Manage (time, proces)
7. Voorbereiding
8. Attitudes: livelyhood, motivation, etc.
9. 3 groepen: randvoorwaarden, proces, ondersteunend

Vaardigheden (groep 1)

0. 'diffuse situations'
1. Proces skills (leerbaar)
 - a. Proces ontwerpen (incl evaluatie)
 - b. Proces bijsturen (incl debriefing)
2. People skills (lasting leerbaar)

Attitudes:

1. Therapeut/coach (jezelf kunnen wegcijferen)
2. Performer/presentator
3. Kunstenaar / touwdanser / acrobaat - flexibel
4. Politieagent - gestructureerd

Afsluiting

Na de workshops kwamen alle deelnemers weer samen voor een gezamenlijke afsluiting waar de kennis en ervaring die gedurende de dag was opgedaan werd samengebracht en samengevat. Vanwege de intensieve discussies tijdens de workshops was hier wat minder tijd voor en werd dat kort, maar krachtig.

We hebben gezien dat er verschillende veel stijlen van faciliteren zijn. Niet alleen is dat theoretisch aan bod gekomen, we hebben het ook gemerkt aan de verschillende facilitators die

een presentatie of workshop hebben gehouden. Ieder heeft een eigen manier, die moeilijk te kopiëren is. Belangrijk is om daarin dicht bij jezelf te blijven en niet mensen (klakkeloos) na te gaan doen. Maar ook kunnen we concluderen dat een groot deel overeenkomstig is in uitgangspunten en waarden, en de competenties die daarvoor nodig zijn.

De stijl van faciliteren is afhankelijk van een aantal factoren. O.a.:

- Het doel van de spelsimulatie
- De achtergrond, reden waarom het spel wordt ingezet
- De doelgroep waarmee je het spel speelt
- De manier waarop deelnemers binnenkomen
- De rol die je binnen het spel vervult
- Het soort spel dat je speelt
- En je eigen manier en persoonlijkheid natuurlijk.

Hoewel je veel kunt leren uit de theorie geldt net als bij spelsimulaties zelf: leren door te doen. Dus als je een goede facilitator wilt worden: doe mee aan veel spellen, begeleid ze en oefen veel!

SAGANET Seminar 15 november 2011: 200 jaar “Making sense of business”

1811 – 2011: 200 JAAR SIMULATION GAMES = 200 JAAR MAKING SENSE OF BUSINESS

In het onderwijs is men naarstig op zoek naar kennis en methoden waarmee games effectief in het onderwijs kunnen worden toegepast. In het bedrijfsleven is men driftig op zoek naar methoden om kennis vast te houden en de efficiëntie van kennis te vergroten.

Er is een plek waar de antwoorden te vinden zijn, antwoorden die zich in de praktijk hebben bewezen. Deze antwoorden zijn te vinden in de kennis en ervaring die in de afgelopen 200 jaar is verzameld met simulation games in opleiding en besluitvorming van militaire besluitvormers. Het is deze kennis en ervaring die we op dit Seminar van 15 November 2011 zullen belichten en toegankelijk zullen maken.

Dit zullen we doen aan de hand van een aantal presentaties en door het spelen van spelsimulaties. Hierbij geven de presentaties in de ochtend een theoretisch kader voor het leren met spelsimulaties in de middag.

Sprekers:

- [John Curry](#) (History of Wargaming Project). Over de Geschiedenis van war gamen of over het Fletcher Pratt naval game.
- [Hans Steensma](#) (Founding partner MFIB Group). Over war games bij defensie en bedrijfsleven.
- [Diederik Stolk](#) (Pax Ludens). War games in oorlog en vrede
- [Martijn Koops](#) (Hogeschool Utrecht). Leermodel: naadloos het succes en falen verklarend van (war) games in de praktijk.
- [Sven Stoop](#) (Strategic value of games). Bruikbare kennis halen uit (war) sim-games, concrete tips.

Meerwaarde voor game professionals

Je hoeft geen militair te zijn om van deze kennis en ervaring te leren en je voordeel mee te doen: de basis architectuur en applicatie methoden van simulation games zijn namelijk hetzelfde. Historisch gezien hebben deze spelsimulaties een gemeenschappelijke voorouder: het Kriegsspiel van Von Reisswitz uit 1811. Net zoals de T-Ford de voorouder is van de hedendaagse auto, van welk merk dan ook. Of zoals de Wright Flyer van de gebroeders Wright de basis heeft gelegd voor kennis van aerodynamica. Kennis die nog dagelijks wordt toegepast en verbeterd.

De genoemde mensen waren zeker niet de enigen, noch de eersten, maar ze waren wel de eersten waarbij alle elementen effectief samenkwamen zodanig effectief en efficiënt dat de basisstructuur vandaag de dag nog wordt gebruikt.

Het voordeel van naar deze voorouders kijken is dat de basis architectuur heel duidelijk zichtbaar en tastbaar is. Het biedt dus een ideaal en toegankelijk voorbeeld om te leren over design, bouw, toepassing en effectiviteit van simulation games.

Daarom hebben de antwoorden die in het Kriegsspiel en latere war games besloten liggen ook een strategische waarde. Ze laten ons zien hoe we nog beter een nog hoger rendement kunnen behalen uit het toepassen van simulation games in onderwijs en besluitvorming. Het biedt ook een fundatie van het onderzoek naar games in onderwijs en besluitvorming.

Ter illustratie een sneak preview op deze schatkamer aan kennis en ervaring:

Met behulp van het Kriegsspiel wist deze (militaire) organisatie een efficiëntie te bereiken van 115% . Ook wist ze dat niveau tenminste 100 jaar lang vast te houden. Door het Kriegsspiel kon ze zodanig snel reageren op nieuwe ontwikkelingen dat ze haar antwoord al gereed had voordat de concurrentie zich zelfs maar bewust was van de verandering in de omgeving. Deze effecten werden bereikt doordat de inzet van het Kriegsspiel in het onderwijs en training de kwaliteit van bestuurders over de gehele linie heeft vergroot. Oh ja, en bijna vergeten: de daverende en succesvolle overwinningen kort na elkaar op de directe concurrentie heeft ertoe geleid dat het Kriegsspiel en inzet van het instrument wereldwijd door de concurrentie werd overgenomen.

Programma

09:30 - 10:00 Inloop, koffie & thee, informele ontmoetingen

10:00 – 10:15 Welkom en briefing

10:15 – 12:30 Presentaties

12:30 – 13:00 Lunch

13:00 – 13:30 Inleiding & voorbereiding workshop

13:30 – 16:00 Workshop: makings sense met war games

16:00 – 17:00 Debrief, borrelen en huiswaarts

Praktische informatie voor het seminar op 15 november 2011

Locatie	Het Seminar wordt gehouden in het Dutch Cafe in Soesterberg. Het is gelegen in een statig pand aan de Oude Tempellaan 1, 3769 JZ Soesterberg. Route: Auto: Ga op de N237 op de rotonde richting Soesterberg, neem de 1ste links (doodlopende weg) en direct de eerste rechts of rijdt door tot de Oude Tempellaan op en ga de eerste inrit links.
---------	---

	OV: Bus 52 of 56 vanuit Utrecht CS of Station Amersfoort. Stap uit op de halte Oude Tempellaan. Loop de Oude Tempellaan in en je ziet direct een statig pand. Dat is het Dutch Cafe, onderdeel van Dutch Ballooning.
Aanmelding	Aanmelding is verplicht in verband met aanmaken van materiaal en catering. Aanmelden kan door je een mail te sturen naar swen@SAGANET.nl met je naam en organisatie. Als je na aanmelding toch niet blijkt te kunnen komen, horen we dat graag. Het maximaal aantal deelnemers is 40 personen. Schrijf je dus snel in!
Kosten	Deelname is gratis voor SAGANETleden. Niet-SAGANETleden zijn ook van harte welkom. Zij betalen €25.
Informatie	Swen Stoop: swen@SAGANET.nl

Het SAGANET lidmaatschap

Bent u van baan veranderd of hebt u geen interesse meer in het laatste gaming nieuws? Het opzeggen van het lidmaatschap kan met een emailbericht aan het bestuur (info@SAGANET.nl). Wanneer je dit doet voor 1 december zal het lidmaatschap aan het eind van het kalenderjaar beëindigd worden.

Nieuwe initiatieven SAGANET (NIS)

Profilering

Verslag van de NIS SAGANET Werkgroep Profilering.
Datum 31-10-2011
Locatie Heidelberglaan 7, Utrecht

Aanwezigen: Herman van der Bij, Dirk-Jan Bolderhey, Leo Bodelier (verhinderd), Kees van Haaster.

Doel van de bijeenkomst
Het helder krijgen van de ideeën, aanhakend bij de NIS-brief met de vijf voorstellen over profilering van 17 augustus 2011.

Uit de bijlage van de brief van 17 augustus (in ultra korte bewoordingen):

Definiëring van het begrip profilering in dit kader

-
- Uitdragen belang en betekenis simulatiegames. Richting leden en toekomstige gebruikers, of de overheid, beleidsmakers en beslissers.
 - SAGANET Platform. Een etalage en vraagbaak voor (toekomstige) gebruikers over simulaties

en games in de volle breedte

- De waarde van spelsimulaties. Wat is de kracht van spel en spelen, van simulaties en games voor organisatieverandering, voor scholing en training? Hoe 'verkoop' je het idee achter een game of spel? De meerwaarde vanuit verschillende expertiseterreinen belichten.

- Actualiteiten. De meest actuele ontwikkelingen op het gebied van simulaties en gaming tijdens expertmeetings van leden.

- 'Vakgenieten'. Genieten van je vak: intervisie; informele smaakmakende meetings over successen met games of spelen. Bespreken van methoden die bewezen hebben te werken. Praktische ervaringen uitwisselen; top 10 van handige zetten en 10 geboden in praktijk.

Wat

Een korte indruk van de besproken punten van 31 oktober 2011. We kiezen voor de profilering van zowel SAGANET, als van het vakgebied van spelen, games en simulaties. De vertaling van dit initiatief moet vooral praktisch en concreet zijn, beginnend met de uitwisseling van ideeën en praktijken, van ervaringen, connecties, strategieën, resultaten en effecten.

Wie of wat is SAGANET? Welke positie heeft de vereniging ten opzichte van andere clubs? Moeten we de diverse 'takken' niet meer bij elkaar brengen?

Het beeld van het vakgebied is tweeslachtig. Spel en spelen voor leren en veranderen zijn zeer toegankelijk, er zijn lage drempels om 'mee te denken' en enthousiast te worden, 'spel is van iedereen'. Daar staat tegenover dat kwaliteit en duurzaamheid in toepassingen samenvallen met vakkennis en methodiek, en dat vraagt tijd en inspanning, maar vooral deskundigheid. Hoe breng je die kennis en ervaring onder de aandacht?

De wens om iets met simulatiegames te gaan doen is in allerlei situaties bij belangstellende instellingen en organisaties snel uitgesproken, maar het vraagt meer om tot een succesvolle implementatie te komen. Hoe breng je mensen verder dan het eerste enthousiasme? Een eerste *aha!* is snel gemaakt, maar hoe ga je verder en ontwerp je een toekomstig perspectief en vind je aansluiting bij een leergemeenschap (van SAGANET) om eigen ontwerpen en praktijken te verbeteren?

Veel spelen worden (achteraf gezien) voor eenmalig gebruik ontwikkeld, terwijl dat duur en (meestal) zeer ineffectief is. Sommige spelen zijn succesvol en worden duizendmaal of meer uitgevoerd. Wat maakt het verschil? Het moet mogelijk zijn daar meer over te weten te komen met elkaar.

Wat zijn de ingrediënten voor een succesvolle game? Hoe zit het met de verheldering en verantwoording van de didactische noodzaak (of het nu om leren gaat of om organisatieverandering)? Zie de 10 geboden van Ivo Wentzler. Wat betekent de interactie in een spel voor het proces en de opbrengst? Kijk naar wat een spel leerzaam en plezierig maakt of naar wat dit in de weg staat. Benut de volle didactische mogelijkheden in en rondom een game of spel.

Hoe breng je een perfecte match tot stand tussen vraag en aanbod, ofwel tussen kennisvraag

en spelmogelijkheden?

We zouden ons voor een zekere periode op een bepaalde sector kunnen richten, zoals het hoger onderwijs. De problemen van een slechte inbedding en implementatie die we daar zien, hebben te maken met:

- 1) een gebrekkige didactische inbedding (in bredere programma's en in totale curricula)
- 2) het ontbreken van deskundigheidsbeleid op dit gebied
- 3) een gemis aan ideeën over continuering en langere termijn beleid.

Serious games in onderwijs vraagt om het opbouwen van deskundigheid en om dat over te dragen. Ook is een goede synchroniciteit nodig van simulatiegames bij de systemische kenmerken in de organisatie.

Het knelpunt in het hoger onderwijs is volgens ons dat de instellingen niet goed weten hoe dat aan te pakken. Bovendien is de diversiteit aan mogelijkheden erg groot: van een simpel spel als werkvorm tot een doelgerichte didactische vernieuwing van het curriculum. Wat zou SAGANET kunnen doen om succesvolle implementatie te helpen voorbereiden of te begeleiden? Hoe kunnen we onze expertise meer openstellen naar game-opleidingen en naar de rest van het onderwijs?

Hoe

We willen dit initiatief niet operationaliseren als 'probleem' maar als actieplan. Concreet en inspirerend. Liever in een losse, informele structuur, dan als een taakgroep met een taakplan en een regelmatige verantwoording.

We leveren een inbreng aan de programmering van de seminars, door te vragen om profilering een keer nadrukkelijk op de programmering van de seminars te plaatsen.

We stellen praktische activiteiten voor van uitwisselingen van ervaringen met organisatie en implementatie van gameactiviteiten in organisaties en instellingen in apart te organiseren speerpuntbijeenkomsten. Bijvoorbeeld als lunchbijeenkomst of als 'high tea', op een centrale plaats in het land (anderhalf uur).

Een paar voorbeelden:

- We bouwen een beter inzicht op in het bestaande repertoire, met veel aandacht voor onderhoud (verbeteringen en aanpassingen). Hierin kan de website een rol spelen. Overzichten van bestaand repertoire, gethematiseerd, gecategoriseerd, gemakkelijk zoekbaar, ook op eigenaar- en expertnamen. Aansluitend bij de spelreviews.
- We willen aansluiting zoeken bij het 'buitengebied'. De buitenwereld binnenhalen: gewoon contact leggen met interessante 'andere' clubs en daarmee à la carte bijeenkomsten beleggen met als vraag: wat kunnen we van elkaar leren, en wat kunnen we aan elkaar hebben? (dit zou ook in een seminar kunnen)
- We moeten ons meer inspannen om 'de taal van de gebruiker' (ook al zijn het vele talen en dialecten) te leren verstaan. Hierover ook ervaringen uitwisselen (hoe doe je dat?).
- We willen ateliersessies (zoals bij Simagine) rondom een bepaalde groep, een klant, een vraag of een bepaalde speltoepassing. Kunnen avonden zijn van 19-21 uur, incl. soep en brood.
- Een concrete samenwerkingsactiviteit met Sagsaga uitwerken (Dirk-Jan pakt dit aan).
- Een thematische aanpak (bijvoorbeeld gericht op een sector of veld, zoals jeugdzorg): in een seminar of als aparte activiteit i.s.m. een organisatie uit die sector.

Wie

Dit is, u raadt het al, het minst uitgewerkte onderdeel in deze creatieve sessie geweest. Maar duidelijk is wel geworden dat we het niet zwaar willen optuigen, maar met een klein en goed te overzien idee beginnen en vandaaruit verder denken en uitrollen van nieuwe acties.

De aanwezigen zijn van harte bereid om elk met een van de genoemde onderdelen een begin te maken en daar, zo nodig, ondersteuning en bijdragen bij te vragen van leden, die daar dan gericht voor worden benaderd.

Oproep aan de leden

Wat spreekt je aan uit bovenstaande ideeën en waarover heb je zelf nog andere of betere voorstellen? Zou je zelf aan een van deze of andere activiteiten van profilering kunnen en willen meewerken of heb je een tip om contact met iemand anders te zoeken hierover? Laat het dan a.u.b. weten aan het adres kees@SAGANET.nl Hartelijk dank!

Namens de aanwezigen, Kees van Haaster

Spelreviews SAGANET

Inleiding

SAGANET is dit jaar een nieuw initiatief gestart: *Spelreviews*. De bedoeling hiervan is kennisdeling en het uitwisselen van ervaring met entertainment games of 'serious' games. De reviews komen in de edities van SagaNews en worden geplaatst op de vernieuwde website van SAGANET. We hopen dat we op deze manier een kennisbank opbouwen die inspirerend is voor spelontwikkelaars en spelgebruikers.

In de review kan, naast naam, oorsprong en de belangrijkste kenmerken, worden beschreven wat is er sterk is aan het spel en wat de mogelijkheden zijn voor gebruik. Ook kan er aandacht aan worden besteed wat het spel beoogt en wat je als reviewer zelf aan het spel hebt gehad. Welke elementen werken goed, welke niet, en wat zou mogelijk voor verbetering in aanmerking komen? Ook kan er verwezen worden naar (andere) leden of organisaties die het spel kennen, aanbieden of in ontwikkeling hebben. De review kan ondersteund worden met weblinks, YouTube filmpjes etc.

Iedereen wordt uitgenodigd een spelreview te schrijven en deze op te sturen aan kees@SAGANET.nl. Na overleg over inhoud en vormgeving wordt de review dan gepubliceerd in Saganews en op de SAGANET website.

Naam game: Slogan



Categorie: klassiek (prof. Richard Duke, university of Michigan 1969)

Introductie

Deze review is geschreven door Drs. Marieke de Wijse-van Heeswijk, bedrijfskundig adviseur, trainer en simulatie-expert bij GITP international, lid SAGANET (v/h bestuurslid van SAGANET

en lid van de redactie van Saganews, 2005-2009, lid sc ISAGA)

Als introductie op deze game citeren wij uit de beschrijving op de site van Samenspraakadvies (www.samenspraakadvies.nl)

Deze managementgame met een bedrieglijk eenvoudige opzet, laat deelnemers ervaren wat het belang van marktgerichtheid is voor de gehele organisatie en wat de consequenties van marktgerichtheid zijn voor de interne processen van de organisatie. Daarbinnen komen thema's aan bod als samenwerking, communicatie, klantgerichtheid, resultaatgericht denken en handelen, en onderlinge afstemming.

Slogan is ontwikkeld in 1981 door Richard Duke (University of Michigan) in opdracht van DSM voor een groot veranderingsprogramma. Slogan werd ingezet om medewerkers bewust te maken van de productiviteit en marktgerichtheid van de centrale afdeling onderzoeks- en ontwikkelingsactiviteiten (R&D). Daarna bleek dat de thema's die in deze spelsimulatie aan bod komen universeel zijn voor veel organisaties, en is het met succes duizenden keren gespeeld. Dit maakt Slogan een zeer geschikt instrument voor zowel profit als non-profit organisaties die hun mensen bewust willen maken van het belang van markt- en klantgerichtheid.

In Slogan zijn verschillende bedrijven actief die slogans produceren voor een markt. De bedrijven bestaan uit vier afdelingen (Onderzoek, Ontwikkeling, Productie, en Marketing & Management) die elk een specifieke bijdrage leveren aan het tot stand komen van de slogans. Het succes van het hele bedrijf in de concurrerende omgeving is afhankelijk van de manier waarop verschillende afdelingen - en individuen daarin - op elkaar en op de activiteiten van het bedrijf zijn afgestemd. Daardoor ligt het accent van het spel steeds op marktgerichtheid, resultaatgericht denken en handelen, en onderlinge afstemming.

Toepassingen

- Voor deelnemers die inzicht willen krijgen in de werking van een (commerciële) organisatie zoals eerstejaars bedrijfskunde studenten of leden van een ondernemingsraad en startende leidinggevenden
- Stimuleren van ondernemerschap in een organisatie die onder druk staat
- Teameffectiviteit in complexe organisatie bv. Bureaucratie, hoe blijven/worden we klantgericht en hoe richten we onze processen daarnaar in
- Organisatiebreed inzetten om draagvlak voor verandering te creëren
- Fusie vraagstukken en nog veel meer want slogan is een echt goed frame game dat wanneer je het goed kent met kleine focusverandering of aanpassing passend gemaakt kan worden, mits je niet aan de basispijlers van het game komt

Waarom interessant

In Slogan wordt een organisatie die slogans produceert, gespeeld. Deze worden op de markt verkocht. De organisatie bestaat uit 4 afdelingen marketing&management, inkoop, ontwikkeling en productie. Elk jaar moet de organisatie (of meerdere, afhankelijk van deelnemersaantal) slogans op een steeds veranderende markt aanbieden. Optimale samenwerking en afstemming onder tijdsdruk met beperkte tijd en middelen vormen de belangrijkste uitdagingen terwijl de wensen van de markt niet uit het oog verloren mogen worden.

Samengevat

Uit deze omschrijving blijkt dat Slogan, hoewel vrij simpel van opzet, vrijwel alle facetten van het runnen van een effectieve en efficiënte onderneming aan bod laat komen. Ook in de non profit sector en in de medezeggenschap is het goed bruikbaar want het gaat zeker niet alleen om verkoop.

Achtergronden

Slogan is van oorsprong ontwikkeld voor een chemisch bedrijf met laboranten, dat zie je nog terug in de samenstelling van de formules waarmee de eindscore berekend wordt. Het is een heel bekend simulatie game onder internationale gamers.

Facts & figures

Speelbaar vanaf ongeveer 16 personen en twee facilitators

Tijd: 1 dag inclusief nabespreking

Licentie verkrijgbaar via *ucs creative simulations*, Markus Ulrich in Zwitserland www.ucs.ch

Links naar SAGANETleden met kennis van deze simulatie: Marieke de Wijse- van Heeswijk werkzaam bij GITP. Vincent Peters en Marleen van de Westelaken van *Samenspraak Advies* (workshops en facilitatorcursus), Cas Gerritsen, Dirk Jan Bolderheij, *Simulationexperience*

Het online tijdschrift *HomoLudens Magazine*

Door Martijn Koops

Met gepaste trots mogen we de volgende redactieleden aan u voorstellen:

Annemieke Stoppelenburg

Bartwin van de Pols

Daan Groen

Lennart Quispel

Martijn Koops

Ruben Meintema

Deze groep enthousiastelingen is druk in de weer met het opzetten van een Nederlands tijdschrift voor simulaties en gaming: *HomoLudens magazine*. Het wordt een toegankelijk tijdschrift waarin best practices met een theoretische onderbouwing of nieuwe theoretische inzichten, vergezeld van praktijkvoorbeelden, een plek kunnen vinden. Daarnaast is er ruimte voor congresverslagen en interviews, etc.

Het tijdschrift wordt peer-reveiwed. We gebruiken het Open Journal System (open sources journal management publishing software) om het reviewproces te beheren.

Op dit moment is de 5 koppige redactie bezig met het samenstellen van een nul-nummer. Het tijdschrift wordt uiteindelijk in een vlot pdf format aangeboden aan de lezers.

Het tijdschrift is gratis te lezen en staat organisatorisch los van SAGANET. Het idee is aan SAGANET ontsproten, maar de redactie is onafhankelijk.

De vernieuwde website SAGANET

Door Martijn Koops

Er wordt nog steeds gewerkt aan een snelle en makkelijk beheersbare oplossing voor een vernieuwde website van SAGANET met professionele uitstraling. Er is wat tijd verloren gegaan

door miscommunicatie en beslissingen die genomen moesten worden over de uitvoering.

We gaan het beheer van de website bij een host in handen geven en zelf de CMS beheren. In een verenigingsverband, zoals het onze, met steeds wisselende verantwoordelijken, is dit een geschikte oplossing met het oog op de continuïteit.

In principe kunnen we de nieuwe website nu elk moment in de lucht krijgen. Het enige oponthoud is de vormgeving die enigszins aangepast moet worden aan de nieuwe template, maar dat kan heel snel geregeld worden.

U wordt op de hoogte gehouden, zodra de nieuwe website operationeel is.

DiGRA conferentie op 15 september 2011

Door Harald Warmelink (h.j.g.warmelink@stdelft.nl)

Na de vele voorbereidingen was het dan toch echt zover. Op 15 september jl., een mooie woensdagochtend vertrok ik 's ochtends vroeg uit Utrecht naar Hilversum met een hoop spullen bij me. Rond 8:30u hadden SAGANET-leden Rens Kortmann, Heide Lukosch, Joke Witteveen en ik elkaar gevonden op het terrein van de HKU. De conferentie vond vooral buiten plaats.

De HKU had een hele hoop portocabins gehuurd en op het parkeerterrein geplaatst. Alle parallelle sessies vonden in deze portocabins plaats. Zo ook onze sessie.

Onze sessie was een heus rechtbankrolspel over de noodzaak en aard van serious gaming evaluatie. We hadden een privaatrechtszaak uitgedacht tussen de fictieve serious game ontwikkelaar 'CapitalG' en wederom fictieve serious game brancheorganisatie 'LudiCollective'. Joke speelde de vertegenwoordiger van LudiCollective, Rens die van CapitalG en ik mocht, jawel, rechtertje spelen! LudiCollective had een aantal strikte criteria voor serious gaming evaluatie op- en ingesteld, onder andere over een uitgebreide doormeting van de 'input' (het ontworpen spel en het ontwerpproces zelf), 'throughput' (het spelen zelf, inclusief facilitering) en 'output' (leereffect) van een serious game. Alle leden moesten zich hieraan houden, zo ook CapitalG.

Wat bleek: CapitalG lapte de criteria aan z'n laars, tot woede van LudiCollective. De serious gaming industrie was in slecht vaarwater terecht gekomen en moest zichzelf bewijzen, en CapitalG – een grote speler – frustreerde dit volledig. Na het opleveren van een spel nam CapitalG eigenlijk alleen het ontwerp en de klanttevredenheid nog een keertje door. Aangezien de criteria waren opgenomen in de Code of Conduct van de branchevereniging, wilde LudiCollective de rechter CapitalG dan maar laten royeren. Maar CapitalG was het daar uiteraard niet mee eens. De criteria waren onredelijk en overbodig. Waarom zouden de huidige praktijken aangepast moeten worden, met hoge tijds- en dus geldinvestering als gevolg? De rechter kwam er niet uit en vroeg de 'expert witnesses' (lees: het aanwezige publiek) om de rechter te adviseren. Doel was om beide partijen tot een schikking te laten komen.

Het publiek werd in twee groepen opgesplitst en voerden discussies over de zaak en met name de noodzaak en aard van LudiCollective's evaluatiecriteria. De discussies kwamen eerst wat moeilijk op gang, waarop we ons alle vier bij beide groepen bevoegden om de discussies op gang te brengen. Een ruime meerderheid van de aanwezigen bleek niet gecharmeerd van het

idee van uitgebreide evaluatie door middel van bijvoorbeeld vragenlijsten uitgezet onder de spelers. Waarom is dat nodig? Saillant detail: vlak vóór onze sessie had Eric Zimmerman (gerenommeerd game designer) een vurig pleidooi gehouden tegen de ‘instrumentalisering’ van games, ofwel tegen het idee dat je een spel als ‘tool’ kan inzetten om mensen een concreet leerdoel te laten bereiken. Zimmerman ziet games als kunst, en van kunst vraag je toch ook niet af hoe ‘effectief’ en ‘efficiënt’ het is?

Na ruim 45 minuten discussie moesten de twee groepen desalniettemin de rechter gaan adviseren. Dit bleek dus nogal moeilijk. Toch waren beide groepen het grotendeels over één ding eens: als er iets aan evaluatie gedaan moet worden, dan moet toch minimaal de branchevereniging zijn leden evalueren. De rotte appels – de ontwikkelaars die een ‘quick buck’ willen verdienen met slecht ontworpen spellen – moeten toch geroyeerd kunnen worden. Op z’n minst moest de LudiCollective een soort ‘peer review’ proces opzetten om ervoor te zorgen dat alleen goede serious game bedrijven lid zijn. Dit gehoord hebbende besloot de rechter de huidige evaluatiecriteria op te heffen, alsmede beide partijen te verplichten om samen te werken en een conferentie te organiseren waarin dit punt nog verder opgepakt zou worden.

Hoewel we hoopten op meer deelnemers en een andere discussie, was de sessie in onze ogen heel interessant en in dat opzicht toch succesvol. In feite ontstond er in de sessie een discussie die wijst op het bestaan van twee paradigma’s in serious gaming onderzoek. Enerzijds lijkt er een meer sociaal- en technisch wetenschappelijk paradigma te bestaan waar vermoedelijk vele SAGANETters met een wetenschappelijke achtergrond zich tot aangetrokken voelen. Dit paradigma ziet serious games inderdaad als artefacten die specifiek ontworpen zijn om een bepaald leerdoel te bewerkstelligen en zodoende ‘tools’ zijn. Anderzijds lijkt er een meer geestes-/cultuurwetenschappelijk paradigma te bestaan waar vermoedelijk de meeste DiGRA bezoekers zich toe aangetrokken voelden. Dit paradigma ziet serious games als ontworpen ervaringen die alles behalve instrumenteel benaderd kunnen worden en zodoende niet op klassiek-wetenschappelijke manieren kunnen worden geëvalueerd.

We hebben ons teruggetrokken en zijn nu druk bezig met het bovenstaande uit te denken, te onderbouwen en op te schrijven in een paper, én met het verbeteren van ons rechtbankrollenspel.

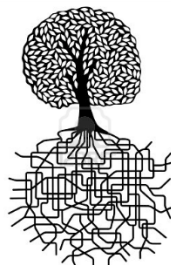
Voor nu: dank aan SAGANET voor de ondersteuning!

Wordt vervolgd!

Aankondiging CESUN conferentie

Door Geertje Bredebeke

“Game design for complex systems”



Call for papers & workshop

Serious games are being designed for and applied in organizations for over many decades now. Business, management, policy or training games allow players to experience a certain context,

create (shared) situational awareness, and support learning processes in complex systems. Serious games are used to train specific skills, transfer knowledge, or develop new strategies or policies. Our workshop on serious games for complex systems within the CESUN conference addresses the challenges of designing and governing complex systems through games from both the design and analytical perspective. Scientific contributions to the workshop are welcome from, but not limited to the following fields:

Blossoms

- new technologies
- innovative applications
- gamification

Trunk

- best practices
- methodology of games

Roots

- game design theory
- cognitive, psychological and design science
- socio-technical approaches
- systems engineering foundations

We invite you to submit a proposal for our workshop held at the 3. International Engineering Systems Symposium “Design and Governance in Engineering Systems” (CESUN) 2012, taking place on 18-20 June 2012 at University of Technology, Delft, The Netherlands. The format for abstracts and the possibility to upload your contribution can be found at www.cesun2012.tudelft.nl. Submission Deadline is 1st of December, 2011.

We plan a participatory workshop with a lot of interactivity. A well-known keynote speaker will address fundamental issues of game design for complex systems. Together with the topics of the accepted contributions, the keynote is intended to facilitate discussion amongst all participants of the workshop. We intend to create a special issue based on the workshop contributions within an international scientific journal.

For further information, please contact

Geertje Bekebrede, Heide Lukosch, Julia Lo
g.bekebrede@tudelft.nl, h.k.lukosch@tudelft.nl, j.c.lo@tudelft.nl

HRM Expo, Simulation & Gaming Forum - Planspiel Preis

Door Geertje Bekebrede, g.bekebrede@tudelft.nl

Op 20 september organiseerde DHWB-Stuttgart het jaarlijkse Planspielforum 2011 in Keulen. Het thema van deze dag was ‘Innovatie en kwaliteit’. Uitgangspunt is dat innovatie en kwaliteit elkaar in de weg zouden kunnen staan. Aan de ene kant wil je met vernieuwende en innovatieve spellen en spelconcepten komen, maar aan de andere kant wil je vertrouwen op de bestaande hoogwaardige producten.

Dit thema werd in de ochtend uitvoerig besproken tijdens een aantal presentaties. Tijdens deze presentaties (overigens allen in het Duits) werd er onder andere gesproken over cyclisch leren door Gordon Eckhart. Johann Bachner, Marko Willnecker gaven een presentatie over het inzetten van jongere medewerkers bij de ontwikkeling van een spel. Hiermee krijgen ze niet

alleen de spelervaring van het spelen van een spel, maar leren ze de organisatie al kennen tijdens de ontwikkeling. Vervolgens gaf Nils Högsdal een presentatie over een leiderschapspel over leiding geven in veranderingen.

Na een korte break was het tijd voor de uitreiking van de Planspielpreis 2011. Deze bestaat uit twee categorieën, afstudeerscripties van studenten en dissertaties. Als eerste werd de derde, tweede en eerste prijs uitgereikt in de categorie afstudeerscripties. Alle prijswinnaars hielden een korte presentatie en ik was erg onder de indruk van het niveau. Alle drie de winnaars hadden zowel een goed theoretisch deel en daarnaast hadden ze nog een spel ontwikkeld of een spel geëvalueerd. De eerste prijswinnares had bijvoorbeeld interviews gehouden met docenten die spellen gebruikten of willen gebruiken in het onderwijs.

Tenslotte mocht ik de prijs in de categorie Dissertaties ontvangen van Willy Kriz, een van onze Duitse collega's.

In de middag was er ruimte om zelf aan de slag te gaan in een van de workshops. Ik heb mijn middag besteed aan het spelen van een aantal spellen onder leiding van Erik Treske. Zo hebben we onder andere Flott gespeeld, een spel voor Lufthansa, waarbij samenwerking en goede communicatie van belang is. Het viel niet mee om een kwalitatief goede vloot te bouwen rekening houdend met de beperkingen die iedere speler had.

Tenslotte was er nog een discussie in de vorm van een world café. Hierdoor konden de aanwezige op een aantal onderwerpen nog verder discussiëren, daarnaast hadden de deelnemers nog gelegenheid vragen aan de prijswinnaars te stellen. Ook al was alles in het Duits, al met al was het een interessante dag.

Agenda

Do. 22 nov. 2011	Cyberdam User Group bijeenkomst, Haagse Hogeschool
Za. 24 – zo. 25 nov.2011	aanmelden: cug@cyberma.nl Game in the City, Amersfoort
Do. 19 jan. 2012	Algemene Ledenvergadering en SAGANET Seminar
Di. 24 jan. 2012	Cyberdam User Group bijeenkomst, Hogeschool Zeeland aanmelden: cug@cyberma.nl
Di. 27 mrt. 2012	SAGANET Seminar
Di. 17 – 21 april 2012	Board Game Studies XVth Colloquium, Bavarian Game-Archive, München
Ma. 18 – Wo. 20 juni 2012	3rd. International Engineering Systems Symposium “Design and Governance Engineering Systems” (CESUN), TU, Delf