BEELD
Tuesday, 6 October 2009, p. 8

Kandidate se unieke eienskappe kom duidelik na vore

Leer is speletjies vir werkers

Het jy ook al gesukkel om jou oë oop te hou tydens 'n verpligte opleidingsessie by die werk? Al hoe meer maatskappye maak deesdae gebruik van speletjies om hul werkers op te lei, skryf Carla van Niekerk.

Tradisionele opleidingsmetodes soos lesings en aanbiedings is dikwels vervelig en maak nie 'n groot impak op werknemers nie, sê me. Fiona Ross, 'n direkteur van Learn to Lead, 'n Kaapse eksperimentele opleidingsorganisasie wat in teikengerigte opleiding spesialiseer.

"Dit gaan by die een oor in en by die ander oor uit. My sakevennoot het haar tesis hieroor gedoen en ons het gekyk hoe ons opleiding onder 'n maatskappy se werknemers doeltreffender kan maak," verduidelik Ross oor waar die idee vandaan gekom het.

Learn to Lead ontwerp nou speletjies vir maatskappye wat verseker dat hul werknemers nuwe konsepte op 'n prettige manier aanleer.

Speel terwyl jy leer

"Dit is lekkerder, meer pret, die werknemers is betrokke en daar is ook 'n kompetisie-element.

"Die ander kernaspek is dat die leerder self ontdek en nie gelei word nie. Dit is bemagtigend."

Skaam en nuwe personeellede kry ook met speletjies 'n kans om deel te neem, se sy.

Ross sê hulle gebruik 'n wye reeks speletjies tydens opleidingsgeleenthede, soos vasvra-kompetisies, kaarte, videospeletjies, bordspeletjies en legkaarte.

"Ons speletjies word ontwerp om 'n verskeidenheid dinge te leer, soos hoe die onderneming funksioneer, oor diversiteit, gedragsvaardighede, leiersvaardighede en probleemoplossing."

Een van hul speletjies fokus op leierskap en leer werknemers ses kernvaardighede daarvan, naamlik duidelike kommunikasie; doeltreffende bestuur van verandering; hoe om 'n span te motiveer; hoe om konflik en moeilike kwessies te hanteer; doeltreffende beplanning en organisering; en hoe om ook jou eie werk gedoen te kry.

> "Dit gee 'n beter begrip van die mense wat ons beoordeel deur die werklike persoon na vore te bring."

Só kry jy 'n spanspeler

Ross sê speletjies kan ook doeltreffend gebruik word wanneer potensiële nuwe werknemers beoordeel word.

"Tydens 'n onderhoud kyk jy vir die positiewe (in die kandidaat) en jou eie emosies speel 'n rol. Met 'n aktiwiteit val daardie subjektiwiteit weg. Dan kyk jy of die persoon die taak kan doen."

Met spesiaal ontwerpte speletjies kan werknemers byvoorbeeld vasstel oor watter eienskappe kandidate beskik.

Volgens Ross het KPMG onlangs een van die eerste maatskappye in die land geword wat speletjies gebruik het toe hulle ses kandidate uit 13 moes kies ná afloop van die onderhoude.

"Hulle was almal goeie kandidate. In die aktiwiteit kan 'n mens dan sien dié een is 'n goeie leier en dié een is goed met kreatiewe denke. Jy besluit dan watter een se vaardighede is die beste vir die organisasie."

Mnr. Jerome Rieck, 'n bestuurder van KPMG, sê in 'n verklaring speletjies skep die geleentheid om na kandidate te kyk in 'n omgewing waar hulle hulself kan wees.

"Ons kon hulle beoordeel in kerngebiede soos interpersoonlike vaardighede, of hulle probleemoplossers is, hul vermoë om ander te motiveer, hoe hulle kommunikeer, hoe hulle druk hanteer en of hulle leiersvaardighede het.

"Dit is 'n meer holistiese benadering tot aanstelling wat 'n beter begrip van die mense wat ons beoordeel, gee deur die werklike persoon na vore te bring."

Arbeiders se terapie

Me. Judy van Heerden, 'n dosent van die departement vir vroeë kinderonderwys aan die Universiteit van Pretoria, sê ook speletjies is 'n goeie manier om iets nuuts aan te leer.

"Daar is interaksie en dit is 'n genotvolle medium.

"Mense hou van die wenmotief en hulle leer mekaar ken.

"Dit is lekkerder en meer leersaam om aktief deel te neem as om net passief na 'n aanbieding te luister."

Van Heerden sê speletjies laat ook meer ruimte vir mense se verskillende leerstyle, hetsy kinesteties (voel), visueel of ouditief.

Werknemers het ook nie almal dieselfde soort intelligensie nie en speletjies sal meer mense akkommodeer as 'n lesing, sê sy.

Kaarte om na te kyk sal byvoorbeeld werknemers met 'n visueel-ruimtelike intelligensie stimuleer, terwyl dié met 'n logies-wiskundige intelligensie sal leer deur leidrade op te los.

Die ander ses soorte intelligensie wat ook deur speletjies betrek kan word, is volgens dr. Howard Gardner, voormalige professor in opvoedkunde aan die Harvard-universiteit, linguisties (woordslim), interpersoonlik (mensslim), intrapersoonlik (selfslim), liggaamlik-kinesteties (beweging), naturalisties (natuurslim) en musikaal (musiekslim).

Van Heerden sê met deeglike voorbereiding en 'n skoot kreatiwiteit kan jy speletjies gebruik om bykans enige nuwe inligting oor te dra.