



WHITEPAPER: GAMEN EN LEREN



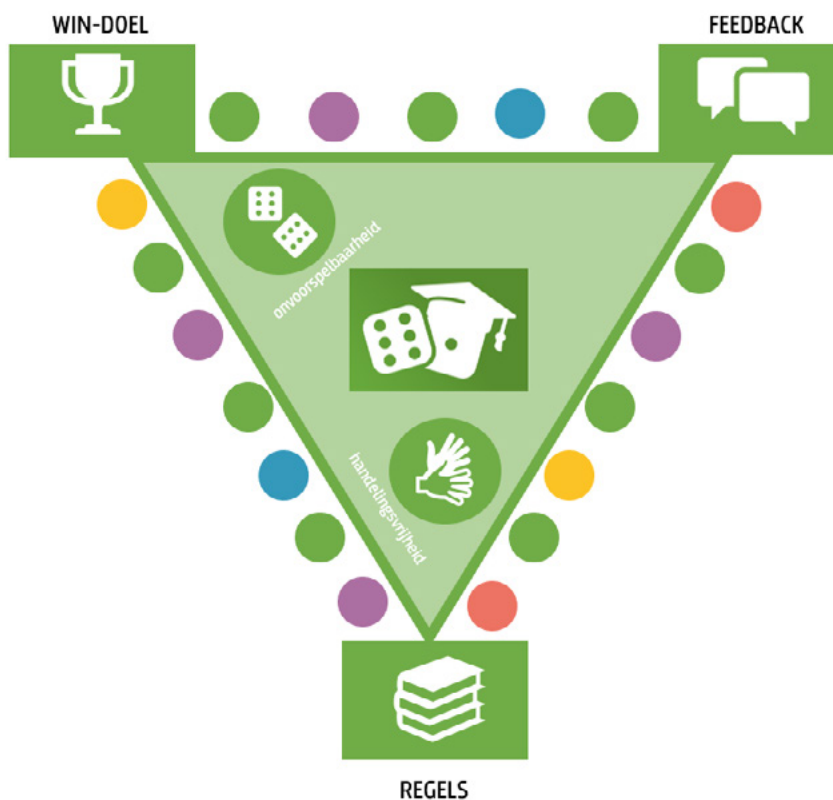
LEVEL 1: INTRODUCTIE

Wat als je zou kunnen leren tijdens het spelen van een spel? Dat klinkt natuurlijk fantastisch! En het mooie is: het is ook mogelijk met gamen en leren.

In deze whitepaper beginnen we met een toelichting over wat gamen en leren is en wat hiervan de toegevoegde waarde is. Ben je al bekend met gamen en leren en wil je weten hoe L&D Talents kan helpen bij het ontwerpen van een leeroplossing gebaseerd op gamen en leren? Ga dan gelijk door naar level 4 waar we ingaan op de werkwijze van L&D Talents bij het adviseren over, en het ontwerpen van leeroplossing gebaseerd op verschillende elementen en categorieën van gamen en leren. Om te zorgen dat je een goed beeld krijgt van de mogelijkheden van gamen en leren, sluiten we af met twee praktijkvoorbeelden waarbij gamen en leren succesvol als leeroplossing is ingezet.

LEVEL 2: VERSCHILLENDE ELEMENTEN EN CATEGORIEËN VAN GAMEN EN LEREN

L&D Talents heeft een game als volgt gedefinieerd: *Een systeem dat is gekaderd door een win-doel, regels en feedback. Binnen deze kaders is er ruimte voor handelingsvrijheid en onvoorspelbaarheid.* Hieronder wordt een toelichting gegeven op de verschillende elementen uit deze definitie.





Win-doel

Een game is een systeem waarin de speler(s) een uitdaging aangaan. Als voorbeeld nemen we het spel Catan. De uitdaging in dit spel is om het grootste imperium van steden en wegen aan te leggen. Wanneer een speler kan aantonen de uitdaging behaald te hebben, heeft hij of zij het spel gewonnen. Om dit te kunnen aantonen, moet de uitdaging meetbaar zijn. Het hebben van het grootste imperium is meetbaar gemaakt

met behulp van overwinningpunten. Deze overwinningpunten krijg je door dorpen, steden en straten te bouwen of ontwikkelingskaarten te kopen. Wanneer een speler aangeeft het win-doel te hebben behaald, is dit voor alle spelers te controleren door de overwinningpunten van de betreffende speler te tellen. Het win-doel wordt daarmee gebruikt om de meetbaarheid van de uitdaging aan te duiden.

Regels en feedback



Om het win-doel te behalen, moeten spelers zich aan de regels houden. Bij Catan betekent dat bijvoorbeeld dat een speler de beurt begint door te dobbelen en alleen tijdens de beurt mag bouwen. Feedback in het spel laat zien hoe goed de speler op weg is om het win-doel te behalen. Zo kunnen alle spelers tijdens het spel tellen hoeveel overwinningpunten zij nog moeten behalen om te winnen.

Handelingsvrijheid

Het systeem van een game is opgebouwd uit regels, maar er moet ook ruimte zijn voor handelingsvrijheid. Waar regels de kaders van het systeem scheppen, leidt vrijheid om te kiezen voor een bepaalde handeling tot interactiviteit en dynamiek in het spel. In Catan kunnen spelers zelf kiezen waar ze straten en dorpen bouwen en hebben zo invloed op wat er gebeurt binnen (de regels van) het systeem. De balans tussen kaders en (handelings-)vrijheid is kenmerkend voor een game.

Onvoorspelbaarheid

Er zit een bepaalde onvoorspelbaarheid in een game. Van tevoren is niet duidelijk wie er gaat winnen en het verloop van het spel staat ook niet vast. Die onvoorspelbaarheid wordt bepaald door (een combinatie van) geluk in het spel, de handelingen van andere spelers of de consequenties van het eigen handelen. Denk bijvoorbeeld aan de ontwikkelingskaarten die je bij Catan kunt kopen en de dobbelstenen waarmee je grondstoffen krijgt. Dit roept vaak een emotionele reactie op bij de speler(s), waardoor de speler(s) plezier hebben in het spel. Een spel waarbij vooraf al vaststaat wie gaat winnen, zal bij weinig spelers leiden tot plezier.

Categorieën van games

Games zijn er in alle soorten en maten; van bordspel tot videogame. Hoewel we games in het dagelijks leven vooral spelen omdat we het leuk vinden, kunnen games tegelijkertijd bijzonder leerzaam zijn. We onderscheiden vijf categorieën van games: (1) games, (2) serious games, (3) gamification, (4) nudging en (5) vrij spel.



1. Games

Games zijn spellen die worden gespeeld vanwege plezier en vermaak. Een game speelt zich af in een fictieve, abstracte omgeving. De spelers zijn gebonden aan een doel, regels en spelelementen die van tevoren zijn bedacht door een spelontwerper en die passen binnen de abstracte omgeving. Voorbeelden van games zijn Catan, Monopoly en Mario Kart.



2. Serious Games

Serious games zijn games waaraan een hoger leerdoel is verbonden. Een serious game kan worden ingezet om kennis toe te passen en te toetsen of om bewustzijn te creëren. In tegenstelling tot games zijn serious games primair gericht op het leren en ontwikkelen in een onderwijsinstelling of organisatie. Een ander kenmerk van serious games is dat deze niet plaatsvinden tijdens het werk, maar in een simulatieomgeving zoals een trainingsruimte. Een voorbeeld hiervan is het leren vliegen in een cockpitsimulatie, op deze manier kunnen toekomstige piloten in een veilige omgeving leren vliegen. Door hier (high) scores aan toe te voegen, wordt dit ook een heuse game.



3. Gamification

Gamification is net als een serious game primair gericht op het leren en ontwikkelen, maar vindt wel plaats tijdens het werk. Door het toevoegen van een win-doel, regels en/of feedback aan de alledaagse werkelijkheid op de werkvloer, kunnen lerenden hun werkzaamheden als spel gaan beschouwen. Een voorbeeld hiervan is bij een supermarkt een prijs uit te reiken aan de kassière die het minste kasverschil heeft gedraaid.



4. Nudging

Nudging kan worden ingezet om het gedrag van mensen in een bepaalde, positieve richting te sturen. Met een aanwijzing, hint of andere aanpassing in de omgeving wordt het voor mensen aantrekkelijker of toegankelijker om het gewenste gedrag te laten zien. Hoewel er niet direct wordt geleerd van nudges, kan nudging wel bijdragen aan een (onbewuste) gedragsverandering. Een nudge wordt daarom niet gezien als leeroplossing, maar eerder als hulpmiddel of “een duwtje in de juiste richting”. Een voorbeeld van een nudge is het koffiezetapparaat strategisch op de werkvloer te plaatsen met als doel om meer samenwerking tussen teams te creëren. Zo komen de teams elkaar ‘toevallig’ tegen. Wil je meer weten over nudging? Lees dan de [blog](#) op onze website.



5. Vrij spel

Vrij spel ontstaat vaak spontaan, in het moment en in een alledaagse situatie. De speler is ook de spelontwerper: hij of zij bedenkt het win-doel en de regels. De regels zijn zeer flexibel en kunnen in de loop van het spel worden aangepast. Wanneer het zelfbedachte win-doel wordt behaald, ervaart de speler vaak een gevoel van voldoening of tevredenheid. Een aantal voorbeelden van vrij spel zijn het mikken van een propje papier in de prullenbak, het balanceren op de stoerprand of alleen op de witte strepen van het zebrapad lopen.

In de onderstaande tabel staan de verschillende categorieën van games en hun kenmerken weergegeven.

| Kenmerken | | Categorieën games | | | | |
|-----------|---|-------------------|---------------|--------------|---------|-----------|
| | | Games | Serious games | Gamification | Nudging | Vrij spel |
| Doel | Primair gericht op het leerproces | | ● | ● | | |
| | Primair gericht op een gedragsverandering | | | | ● | |
| | Primair gericht op vermaak | ● | | | | ● |
| Context | Werkelijkheid | | | ● | ● | ● |
| | Fictieve omgeving | ● | ● | | | |

Wanneer nudging en vrij spel naast de definitie van games worden gelegd, vallen deze categorieën in een grijs gebied. Zowel bij nudging als bij vrij spel is er namelijk niet altijd een specifiek win-doel. Daarnaast zijn regels en feedback niet altijd geëxpliciteerd of duidelijk aanwezig.

Vanuit L&D Talents richten we ons op de drie van de vijf besproken game-categorieën die geschikt zijn om in te zetten binnen een leercontext, namelijk: serious games, gamification en nudging. Deze drie categorieën kunnen ingezet worden voor een leerproces of een gedragsverandering.

LEVEL 3: TOEGEVOEGDE WAARDE VAN EEN GAME ALS LEERVORM

Het toevoegen van game-elementen heeft verschillende positieve effecten op het leren. De kenmerken van een game zorgen voor een verhoogde motivatie voor de leeractiviteit en voor aansluiting bij bijna alle leervoorkeuren. Daarnaast biedt een game de mogelijkheid om aan te sluiten bij een specifieke doelgroep, bij teambuilding en zorgt het voor de positionering van leren. Hieronder worden de voordelen van gamen en leren verder toegelicht.

Motivatie

Door gamen en leren te combineren, koppel je de motiverende aspecten van games (zoals het voor ogen hebben van een doel en de vrijheid om zelf keuzes te maken) aan het leerproces. Het inzetten van een game geeft daarmee een boost aan de motivatie van medewerkers om te gaan leren. Zowel intrinsieke als extrinsieke motivatie kunnen naast elkaar geactiveerd worden in een game¹. Dit betekent dat gamen en leren effect heeft op de motivatie om te participeren én een goede (leer)uitkomst te behalen. Een win-win situatie dus.

Aansluiten bij leervoorkeuren

Wanneer een game wordt gespeeld, kunnen de verschillende leerstijlen van Manon Ruijter² toegepast worden. Afhankelijk van het spelontwerp kunnen deelnemers de kunst afkijken, participeren, kennis verwerven, oefenen of ontdekken. Bij het ontwerpen van een game kun je onderzoeken welke voorkeursstijlen de deelnemers hebben en hierop aansluiten. Dit zorgt ervoor dat de deelnemers leren van de game op een manier die bij hen past.

Teambuilding

Bij het ontwikkelen van een game kan ervoor gekozen worden om de lerenden te laten concurreren, samenwerken of om ze zelfstandig een game te laten spelen³. Bij voorkeur bevat gamen en leren een sociaal component, omdat dit de motivatie verhoogt. Met het toevoegen van een sociaal component zorg je er ook voor dat de game geschikt wordt om in een team uit te voeren. Hiermee draagt gamen en leren bij aan verbinding met de collega's en automatisch ook aan teambuilding.

¹ Schimanke, F., Mertens, R. & Vornberger, O. (2017). Designing for Motivation: Design-Considerations for -Spaced-Repetition-Based Learning Games on Mobile Devices. *International JI. on E-learning*, 16(3), 287-311.

² Ruijters, M. (2017). *Liefde voor leren* (2e ed.). Amsterdam, Nederland: Boom uitgevers.

³ Armstrong & Sanders, 2018

Positioneren en Professionaliseren van Leren (PPL)

Organisaties die gamen en leren toepassen laten zien dat zij openstaan voor innovatieve leermethoden. Het gebruiken van gamen en leren zorgt ervoor dat er aandacht en ruimte wordt gegeven aan leren en ontwikkelen. Dit draagt bij aan het positioneren en professionaliseren van leren in de organisatie. Wil je weten waar je organisatie staat met betrekking leren en ontwikkelen?

Bekijk dan eens het model 'Positioneren en Professionaliseren van Leren' ([PPL-model](#)) dat is ontwikkeld door L&D Talents.

Het inzetten van een game als leervorm heeft dus verschillende positieve effecten op het leren. Een voorbeeld van een game is een escape room, deze werd bij [SealteQ](#) ingezet in het leeraanbod voor nieuwe medewerkers. In deze game stonden vermaak, samenwerking en het leren kennen van nieuwe werkprocessen centraal. Door een game als leervorm in te zetten worden de positieve effecten van een game geplakt op het leren en zul je zien dat onder andere creativiteit, probleemoplossend denken en samenwerken meer gestimuleerd worden.

LEVEL 4: ONTWERPEN VAN GAMEN EN LEREN IN DRIE FASES


De consultants van L&D Talents hebben een grote toegevoegde waarde in het ontwerpen en ontwikkelen van een leeroplossing. Zij onderzoeken in welke mate gamen en leren als oplossing past bij de onderwijskundige vraag en hoe de leerinterventie vervolgens het beste vormgegeven moet worden.

Het onderzoek dat wordt uitgevoerd bestaat uit de volgende drie fases: de analyse-, de ontwerp- en de ontwikkelfase. Hieronder lichten we de verschillende fases toe.

1. Analysefase

In de praktijk zullen contextfactoren, zoals doelgroep, locatie en tijd, bepalen in welke mate gamen en leren, of elementen daarvan, geschikt is als oplossing voor de onderwijskundige vraag. Het is daarom belangrijk te beginnen met de analysefase en hierin te onderzoeken in welke mate gamen en leren een passende leeroplossing is. De analysefase wordt gebruikt om informatie te verzamelen over het onderwijskundige vraagstuk. Deze fase vormt de basis om de juiste, maar ook kwalitatief beste, leeroplossing te ontwikkelen. Er kunnen verschillende analyses worden uitgevoerd, bijvoorbeeld een context-, doelgroep- en/of een behoefteanalyse. Vragen die daarin beantwoord kunnen worden, zijn:

- Wat wil de organisatie bereiken?
- Wat moet de doelgroep leren?
- Hoe ziet de context eruit?
- Wat kenmerkt de doelgroep?



Centraal in de analysefase zijn de leerdoelen die de doelgroep uiteindelijk dient te behalen. Het resultaat van de analysefase vormt de basis voor de keuze voor het ontwerp. Uit de analysefase komt naar voren welke leeroplossing het beste aansluit op de onderwijskundige vraag en in welke mate gamen en leren als oplossing geschikt is. Wanneer de analysefase is uitgevoerd, kan gestart worden met de ontwerpfase.

Voorbeeld: Analyse van de doelgroep


Gamen en leren spreekt verschillende doelgroepen aan. Zo wordt, voor de generatie die al lang niks meer met opleidingen of trainingen heeft gedaan, de drempel verlaagd. Zij kunnen in een veilige situatie fouten maken en de leerdoelen tijdens het spelen van de game onder de knie krijgen. Daarnaast is ook voor de jongere generatie gamen en leren een winformule. Het sluit namelijk aan op het dynamische, online tijdperk waarin zij zijn opgegroeid. Bij het succesvol ontwerpen en ontwikkelen van een game sluit je dus aan op de verschillende kenmerken en voorkeuren van de doelgroep.

2. Ontwerpfase

In deze fase staat het ontwerpen van de leeroplossing centraal. Uit de analysefase is naar voren gekomen welke leeroplossing het beste past bij de onderwijskundige vraag. Wanneer uit de analysefase is gekomen dat gamen en leren een geschikte leeroplossing is, wordt tijdens de ontwerpfase bepaald welke vorm gebruikt gaat worden: serious games, gamification of nudging, of wordt gekeken welke elementen van deze vormen kunnen terugkomen in de leeroplossing. Wanneer het bijvoorbeeld gaat om het bewerkstelligen van een gedragsverandering in de werkcontext, zijn gamification en nudging meer geschikt. Bij deze twee vormen vindt het leren namelijk al plaats in de werkcontext en niet in een omgeving buiten de werkcontext. Hierdoor is de transfer van het geleerde naar de werkomgeving makkelijker te maken. Wanneer het gaat om bewustwording of het aanleren van kennis en/of vaardigheden is een serious game in het algemeen geschikter. Hier wordt namelijk in een veilige omgeving ruimte gegeven om te gamen en te leren (zie tabel).

Tijdens het ontwerpen van een game is het belangrijk om rekening te houden met de volgende elementen:

- Win-doel: wat wordt het win-doel van de game? Het win-doel moet aansluiten bij de leerdoelen die geformuleerd zijn tijdens de analysefase. Daarnaast moet het win-doel meetbaar zijn, zodat de deelnemers weten wanneer ze het spel gewonnen hebben.
- Feedback bepalen: hoe worden de scores van de deelnemers bijgehouden? Feedback zorgt ervoor dat de deelnemers zicht hebben op hun prestaties en de prestaties van tegenstanders. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van beloningen. Een voorbeeld hiervan is het verdienen van geld bij Monopoly.
- Regels: aan welke regels moeten de deelnemers zich houden tijdens de game? Regels maken inzichtelijk wanneer het win-doel op een eerlijke manier wordt bereikt. Het is belangrijk dat de deelnemers automatisch de leerdoelen behalen wanneer ze de game volgens de regels spelen. Dit motiveert de deelnemers om zich aan de regels te houden. Daarnaast is het van belang om inzichtelijk te maken wat de consequenties zijn van het verbreken van de regels.



Als we kijken naar serious games, is het inbouwen van handelingsvrijheid en onvoorspelbaarheid ook punt van aandacht. Handelingsvrijheid gaat over het bepalen van de handelingen die deelnemers kunnen en/of mogen uitvoeren om het win-doel te behalen. Een voorbeeld hiervan is de deelnemers laten kiezen of ze meerdere keren met een dobbelsteen mogen gooien. Onvoorspelbaarheid gaat over het inbouwen van onverwachte gebeurtenissen. Dit zorgt ervoor dat deelnemers hun strategie moeten aanpassen. Een simpel voorbeeld hiervan is de samenstelling van teams veranderen. Bij nudging en gamification zitten handelingsvrijheid en onvoorspelbaarheid al verstopt in de realiteit van de werkprocessen, op de werkvloer kun je namelijk niet alles voorspellen en zullen processen soms anders lopen dan verwacht.

Het resultaat van de ontwerpfase is een globaal game-ontwerp: met daarin een opzet voor het win-doel, de uitdaging en feedback. In het game-ontwerp wordt beschreven wat de leerdoelen zijn en hoe de game er in grote lijnen uit gaat zien. Nadat het globaal ontwerp is afgerond, kan gestart worden met de ontwikkelfase.

3. Ontwikkelfase

Tijdens de ontwikkelfase wordt een detailontwerp gemaakt. Hierin wordt de content gedetailleerd uitgewerkt. Vervolgens worden de verschillende leer- en werkvormen ontwikkeld. Wanneer in het ontwerp gekozen is voor gamen en leren als leeroplossing, is dit de fase waarin de game daadwerkelijk gemaakt wordt. Het resultaat van deze fase is dan ook een op maat ontwikkelde game die ingezet kan worden om de leerdoelen van deelnemers te behalen.



LEVEL 5: GAMEN EN LEREN IN DE PRAKTIJK

Om een goed beeld te krijgen van leeroplossingen waarbij gamen en leren succesvol is ingezet, zijn hieronder voorbeelden uitgewerkt.

Serious games

L&D Talents kreeg de opdracht om een onboardingtraject te ontwikkelen voor nieuwe medewerkers van [SealteQ](#); een bedrijf dat zich richt op het beschermen van beton- en staalconstructies. Nadat de opdracht en de wensen van de opdrachtgever goed in kaart waren gebracht, heeft L&D Talents geadviseerd om een deel van het onboardingtraject aan te bieden als escaperoom. Hierin maken de nieuwe medewerkers kennis met een aantal belangrijke werkprocessen van het bedrijf en moeten zij direct met elkaar samenwerken.

Deze escaperoom is een fictieve omgeving die aansluit bij de werksituatie waarin de medewerkers van het bedrijf werkzaam zijn. De nieuwe medewerkers lossen in de escaperoom verschillende raadsels en puzzels met elkaar op die aansluiten bij de uitdagingen die zij ook zullen tegenkomen in de werksituatie. Uiteindelijk moeten de deelnemers proberen zo snel mogelijk uit een escaperoom te komen. Zowel de opdrachtgever, als de medewerkers zijn erg enthousiast over de escaperoom. De betrokkenheid bij het gezamenlijk oplossen van de puzzels en de manier waarop de werkprocessen verwerkt waren in de puzzels, maakten dat de escape room een impactvolle leeroplossing werd.

CASE SEALTEQ

Waarom een escaperoom?

Bij SealteQ starten de medewerkers gezamenlijk aan het begin van het seizoen met een onboardingtraject. In het kader van verbinding werd er een introductiedag georganiseerd en L&D Talents gaf advies over hoe deze dag eruit zou komen te zien. De vraag vooraf was om deze introductiedag interactief te maken. Dit hebben we gedaan door het ontwerpen en ontwikkelen van een serious game.

Om nieuwe medewerkers kennis met elkaar te laten maken en een 'voorproefje' te geven op de komende werkzaamheden en het verdere onboardingtraject, is gekozen voor een escaperoom. De deelnemers werden gestimuleerd om samen te werken en om op intuïtieve en ontdekkende manier om te gaan met verschillende werkprocessen.

Leerdoel:

Na afloop van de escaperoom weten de deelnemers wat er bij de voorbereiding van een project/werkdag komt kijken.

Uitdaging:

Een project voorbereiden (met alle aspecten die daarbij komen kijken: werkplan lezen, koffie drinken, briefing over veiligheid, stappen van het project, persoonlijke beschermingsmiddelen aantrekken).

Win-doel:

Je bent klaar met de voorbereiding als je de sleutel van de bus hebt gevonden, je persoonlijke beschermingsmiddelen draagt en je op de hoogte bent van de inhoud en de stappen van het project, zodat je direct aan de slag kunt met het project.

Feedback:

Output van de ene puzzel is input voor de andere (dus je weet dat je het goed hebt gedaan als je aan de volgende puzzel kunt beginnen).

Handelingsvrijheid:

De deelnemers kunnen in de escaperoom zelf kiezen met welke puzzels ze beginnen. Alle puzzels liggen tegelijkertijd in dezelfde ruimte.

Onvoorspelbaarheid:

Het kan zijn dat je de ene puzzel nog niet kunt oplossen doordat je de uitkomst van een andere puzzel nog niet hebt. Dit maakt dat je als speler je strategie moet aanpassen en je aandacht toch moet richten op een andere puzzel om uiteindelijk op tijd de sleutel van de bus te vinden.

Regels:

Je mag niet uit de kamer.

Na 60 minuten stopt de timer en stopt het spel.

Je mag alle materialen in de kamer gebruiken om de puzzels op te lossen.

Ervaringen:

De collega's binnen SealteQ zijn erg enthousiast over de escaperoom, er zijn veel inventieve puzzels bedacht die de deelnemers een inkijkje geven in de bedrijfsprocessen. Een mooie manier om een eerste kennismaking met elkaar en met het bedrijf te organiseren!

Gamification: 'Winnen op brood'

Voor supermarktketens is het bestellen van brood elke dag weer een uitdaging. Ze moeten genoeg brood hebben om aan de wensen van de klant te voldoen, maar niet zoveel dat er aan het eind van de dag een groot deel weggegooid moet worden. Elke dag is anders, omdat klantstromen en koopgedrag afhankelijk zijn van veel factoren.

Bij **Vomar**, een supermarktketen in het westen van het land, heeft L&D Talents het scorebord 'Winnen op Brood' geïntroduceerd op de broodafdeling. Dit hulpmiddel laat een team zien hoe goed het scoort, bijvoorbeeld of de broodvakken voortdurend vol genoeg zijn en of er voldoende, maar niet teveel, brood is. Het scorebord maakt de prestaties van medewerkers visueel met herkenbare cijfers (1 tot 10). Daarnaast is door L&D Talents een online training ontworpen met 'speltips' om medewerkers te helpen hun score te verbeteren. Medewerkers kunnen hiermee doelgericht Winnen op Brood! Het scorebord heeft laten zien dat medewerkers gestimuleerd kunnen worden om het beste uit zichzelf te halen en daarmee bewust om te gaan met de verkoop van brood.

Bovenstaande voorbeelden gaan in op het inzetten van gamen als complete en losstaande leeroplossing. Het is echter ook mogelijk om game-elementen in te zetten in een leerproces. Dit kan op een simpele manier, bijvoorbeeld door een woordzoeker toe te voegen aan een e-learningmodule. Het toevoegen van game-elementen kan het leerproces voor lerenden leuker maken. Zoals we al eerder beschreven, het boost de motivatie om te participeren én om een goede (leer)uitkomst te behalen.



LEVEL 6: AAN DE SLAG MET GAMEN EN LEREN

Binnen L&D Talents zijn consultants aangesloten bij verschillende themagroepen. Hierin bespreken zij de laatste ontwikkelingen op het gebied van L&D en integreren deze in hun dagelijkse werk. Eén van deze themagroepen is de themagroep Gamem & Leren. De themagroep Gamem & Leren heeft zich verdiept in wat gamem en leren is, wanneer het (impactvol) kan worden ingezet en met welke elementen rekening moet worden gehouden.

L&D Talents is van mening dat gamem en leren als instrument goed ingezet kan worden bij de juiste onderwijskundige vraagstukken. De consultants van L&D Talents zijn geen game-ontwikkelaars, maar onderwijskundigen. Zij denken graag met je mee in hoeverre gamem en leren passend is als oplossing voor je onderwijskundige vraagstuk en helpen je graag bij het ontwerpen van een serious game of gamification.

Benieuwd hoe gamem en leren binnen jouw bedrijf kan worden ingezet? Neem dan gerust contact met ons op via office@ldtalents.nl.