



Gra symulacyjna „Odwrócona perspektywa” – wariant „reorganizacja”

6_2_1

Opis elementu: Niniejsza gra, oparta na idei grywalizacji/gamifikacji zakłada czasową rywalizację pomiędzy pracownikami różnych grup wiekowych, którzy zamieniając się obowiązkami podejmują nowe, nietypowe dla siebie aktywności. W ten sposób zdobywają nowe kompetencje, a proces jest na bieżąco monitorowany przez wyznaczonego w firmie arbitra.

Cele: zmotywowanie pracowników do współpracy międzypokoleniowej, zachęcenie do podejmowania wyzwań zawodowych, zaznajomienie z grywalizacją jako nowym trendem zarządzania pracownikami

Spodziewane efekty i sposoby ich pomiaru:

- zdobycie podstawowej wiedzy i umiejętności pozwalającej na dzielenie się obowiązkami ze współpracownikiem z innej grupy wiekowej (pomiar bezpośrednio w ramach gry - punktacje)
- uświadomienie roli czynników związanych z wiekiem w efektywnym wykonywaniu obowiązków zawodowych (pomiar w wywiadzie przeprowadzanym przez pracodawcę po zakończeniu rywalizacji)

Ramowe zasady gry:

- celem gry jest zdobycie jak największej ilości punktów za wykonanie zadań przewidzianych w karcie gry w określonym przedziale czasowym (rekomendowany okres to 1-2 tygodnie)
- w grze bierze udział para (jedna lub więcej) pracowników pracujących na stanowiskach, których zakresy obowiązków pozwalają na czasową zamianę między nimi pracowników bez ryzyka zbytnej dezorganizacji pracy w firmie



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
oraz Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój

- pracownicy powinni być zróżnicowani wiekowo: osoba w wieku 50+ oraz młodsza, np. poniżej 30 roku życia
- pracownicy wyznaczają sobie wzajemnie zadania do realizacji wynikające z własnego zakresu obowiązków, mające zróżnicowany stopień trudności i pracochłonności oraz różne jakościowo
- w niniejszym wariancie gry symulacyjnej istotą jest podejmowanie nowych, nietypowych dla siebie wyzwań, wynikających z różnicy doświadczenia i wieku
- udział pracowników w grze nadzoruje wyznaczony pracownik - arbiter, który czuwa nad przestrzeganiem reguł i dokonuje oceny osiągnięć
- przed rozpoczęciem gry zadania do realizacji przez parę zatwierdza arbiter, który w razie potrzeby dokonuje zmian i korekt, by reguły gry były obustronnie sprawiedliwe oraz wpisuje zadania do karty gry

Po zakończonej grze:

- pracownicy spotykają się z arbitrem, który omawia wyniki z graczami, analizując silne i słabe strony ich udziału w rywalizacji i przekładając je na realia codziennej pracy w firmie, np. co należy zrobić, aby w warunkach poza grą pracownicy lepiej sobie radzili z modyfikacją/zamianą obowiązków
- dobrą praktyką będzie także przewidzenie nagród (głównej i pocieszenia) dla uczestników, mogą mieć one charakter prorozwojowy, np. bon na szkolenie lub karnet na zajęcia sportowe oraz poinformowanie pracowników firmy o zastosowaniu gry symulacyjnej, np. poprzez gazetkę, biuletyn lub inne kanały komunikacji.





Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
oraz Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój

KARTA GRY SYMULACYJNEJ „ODWRÓCONA PERSPEKTYWA” (wariant „reorganizacja”)

Imię i nazwisko pracownika:	
Stanowisko pracy:	
Wiek pracownika:	
Czas trwania gry (data od – data do)	
Imię i nazwisko arbitra:	

Nazwa zadania	Opis sposobu wykonania, warunki uznania za wykonane	Skala oceny wykonania zadania (od-do pkt)	Ocena zadania przez arbitra	Ewentualne problemy w realizacji zadania	Data i podpis arbitra
Przygotowanie projektu aranżacji wnętrz dla Kawiarni XYZ (przykład)	Pracownik przygotowuje wizualizację aranżacji przestrzeni dla Kawiarni XYZ zgodnie z życzeniami i wytycznymi zebranymi uprzednio od właścicieli lokalu. Powinien powstać co najmniej jeden projekt obejmujący wszystkie pomieszczenia lokalu.	0-10 pkt (w zależności od stopnia zaawansowania)	8		





Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
oraz Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój



**Polskie
Towarzystwo
Ekonomiczne**
Oddział w Bydgoszczy



Strategia RESTART
Dojrzały aktywni podstawą rozwoju MMŚP

**WYŻSZA SZKOŁA
GOSPODARKI**

