

Posel ni igra. Ali pač?

Na lanskem Managerskem kongresu se ni prašilo le nad mestom Assling, ampak tudi nad Portorožem skozi poslovno igro Prah nad mestom Assling.

Saša Gnezda

Gre za igrifikacijo (ang. *gamification*), ki pomeni spreminjanje poslovnih procesov, aplikacij, dogodkov idr. v igrivo izkušnjo. »Posel je idealna 'snov' za igrifikacijo, ker je ciljno naravnana in želi biti kvantificiran ter merljiv,« pravi sociolog Blaž Branc, idejni oče te poslovne igre. Slovenska podjetja, pravi Branc, se igrifikacije že poslužujejo, a so še previdna: »Uporabljajo enostavne igrificirane aplikacije, denimo na področju promocije zdravja na delovnem mestu.« Poslovni proces, ki po njegovih izkušnjah najbolj s pridom uporablja igrifikacijo, je HRM: igrificirano e-učenje, trening igre vlog, edu-larp (ang.

educational live-action role-playing), poslovne igre in simulacije.

50 managerk in managerjev se je na zadnjem kongresu preizkusilo v poslovni igri Prah nad mestom Assling, v kateri so reševali mesto, ki je zaradi neučinkovitega ekonomsko-socialnega sveta prišlo v nemilost. Občina, uprava železarne in sindikat, zelena stranka in vlada – torej organizacije, ki so jih sestavljali igralci in igralke, so se morali uskladiti ali se soočiti z neljubimi posledicami, ki jih narekuje EU.

Igra je načrtno zasnovana kot predfaza managementa sprememb (ang. *change*

management) procesa za podjetja. Neodvisno od tega namena pa pri igralcih razvija kompetence in veščine, kot so upravljanje z več deležniki, reševanje kompleksnih problemov, kontingenčno mišljenje, ki po napovedi World Economic Forum sodijo med TOP 10 kompetenc za leto 2020.

Rezultat? Sodelujoči so med drugim izpostavili odkritje slepe pege v strateškem razmišljanju (eko-soc svet je sklenil 'okoljski račun' dati v plačilo državi), razvoj latentnih osebnostnih lastnosti (ena izmed udeleženk je bila šokirana nad svojo politično spretnostjo), vpogled v naravo močnih partnerstev. ■

FOTO: OSEBNI ARHIV



Pogoj je razumeti sogovornika

»Metoda izkustvenega učenja z igranjem vlog je bila zame nova in zanimiva izkušnja. Verjamem, da je sistem takega učenja zelo primeren za podjetja in druge sredine, ki želijo graditi na kritičnem razmišljanju, učinkoviti komunikaciji in sodelovanju, etičnem obnašanju zaposlenih ter njihovem učinkovitem sprejemanju odločitev. Ker se dogaja v varnem okolju, so dovoljene tudi različne čustvene reakcije, rezultati ob koncu igre pa so verjetno vedno presenetljivi. Sama pri pogovoru z zaposlenimi ali poslovnimi partnerji vedno najprej pozorno poslušam in poskušam razumeti sogovornika, da lažje sprejemem odločitev. Kdor ima s tem težave, mu priporočam učenje z igranjem vlog.«

Zdenka Konda, GS1 Slovenija

FOTO: OSEBNI ARHIV



Dati priložnost

»Igra se mi je zdela zelo poučna, hkrati pa takšen način delovanja povezuje, gradi nova poznanstva. Prišli smo do kar nekaj pomembnih spoznanj. Eno je, da se je postaviti v določeno vlogo precej enostavno in jo znamo vrhunsko odigrati, ne glede na strinjanje z vlogo, ki jo imamo. Vprašanje pa je, ali se znamo postaviti tudi v vlogo nasprotnika in ga razumeti, ko sedimo za pogajalsko mizo. Druga ugotovitev je, da določeni vlogi oz. poklicu prevečkrat pripisujemo stereotipno obnašanje in ravnanje. Menim, da je potrebno vsaki vlogi, ki jo imamo, dati priložnost.«

Katja Kraškovič, Gea College

FOTO: DARKO NOVAK



Izkušnje, ki se jih ne pozabi zlahka

»Metoda živega igranja vlog je po mojem prepričanju prava pot, da se udeleženci vživijo v poslovno igro in kasneje občutke ter možne izboljšave vnesejo v svoje poslovno okolje. Vsakemu podjetju, pa naj bo veliko ali mikro, predlagam, da v sklopu izobraževanja izvedejo tudi kakšno poslovno igro. Dobili bodo izkušnje, ki jih ne bodo tako zlahka pozabili in ki bodo uporabne pri vsakdanjem delu.«

mag. **Gorazd Vertovšek**, VEG&SAM