

GAME GEEFT MANAGERS MEER GRIP OP WERKDruk EN BEVLOGENHEID

WERKDruk EN WERKSTRESS VORMEN GROTE ARBEIDSRISICO'S. ER BESTAAN TALLOZE MAATREGELEN OM DEZE RISICO'S TEGEN TE GAAN, MAAR DE EFFECTEN ERVAN ZIJN NIET ALTIJD DIRECT ZICHTBAAR. MANAGERS ZIJN DAARDOOR GENEIGD DEZE MAATREGELEN VOOR ZICH UIT TE SCHUIVEN. MAAR ALS MEDEWERKERS BEVLOGEN ZIJN, KUNNEN ZE BEDRIJVEN EN INSTELLINGEN VEEL VOORDEEL OPLEVEREN. BEVLOGEN WERKNEMERS ZIJN MEER BETROKKEN, VERBONDEN, ENERGIEK, HEBBEN MEER PASSIE EN ERVAREN MEER PERSOONLIJKE GROEI. DAAROM HEEFT TNO EEN GAME ONTWIKKELD VOOR MANAGERS WAARMEE ZE SPELENDERWIJS INZICHT KRIJGEN IN WERKDruk EN DE GEVOLGEN DAARVAN. BOVENDIEN LEERT DE GAME MANAGERS HOE ZIJ DE BEVLOGENHEID VAN HUN MEDEWERKERS KUNNEN STIMULEREN.

Complexe simulatie

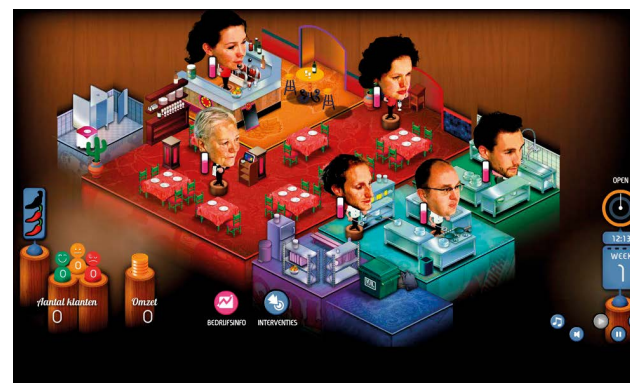
Het realistische spel speelt zich af in een restaurant. Achter het spel zit een complex simulatiemodel, ontwikkeld op basis van een uitgebreide literatuurstudie en op expertise- en praktijkervaringen van TNO en de cofinanciers ING Bank en arbodienst 365. Door keuzes te maken in het spel, krijgen managers inzicht in werkdruk, bevrologenheid, effecten van maatregelen en de wijze waarop zij hier zelf invloed op hebben. Zo leren ze hoe ze zelf kunnen beïnvloeden dat medewerkers minder stress ervaren, maar ook gemotiveerd en bevrologen blijven.

Direct zichtbaar resultaat

De online serious game bestaat uit een virtuele wereld waarin managers volop dingen kunnen uitproberen. Elke actie leidt tot directe feedback en tot een zichtbaar resultaat op de virtuele werkvloer. Honoreert de speler bijvoorbeeld het verzoek van kok Harald om een cursus Mexicaans koken te volgen? Dan neemt de taaklast van de kok weliswaar toe, maar stijgt zijn bevrologenheid via een hogere score op de energiebron 'ontwikkelingsmogelijkheden'.

Een consultant:

'De game geeft inzicht in hoe persoonlijke factoren, werkplekfactoren en organisatieprocessen samen bepalen hoe bevrologen mensen aan het werk zijn. In de game ervaren spelers dat zij zelf invloed hebben op de bevrologenheid en gezondheid van hun collega's.'



Leren door te ervaren

In het spel leert de manager door te ervaren. Belangrijk, omdat een oplossing die op korte termijn goed lijkt (zoals overwerken) op de langere termijn schadelijk kan zijn (uitputting). In het spel verloopt de tijd sneller, dus het effect van handelen is eerder zichtbaar. Dat is een heel krachtig leermechanisme. Na afloop kan de speler reflectievragen beantwoorden en zo de situaties uit het restaurant vertalen naar zijn eigen werksituatie.

'DE INTERACTIEVE GAME GEEFT DIRECTE FEEDBACK OP DE VIRTUELE ACTIES VAN DE MANAGER.'

PROJECT Engagement Game

FINANCIERS ING Bank, Arbodienst 365, TNO Rijksbijdrage Arbeid en Gezondheid