

Od wyzwań do usprawnień

Metoda aktywizująca:

Praca indywidualna, Praca w grupach/ parach, Dyskusja

Krótką charakterystyka

To ćwiczenie pozwala zespołowi w różnorodnym środowisku wiekowym na wspólne generowanie usprawnień w pracy. Proces obejmuje indywidualne przemyślenia, dzielenie się pomysłami, ich analizę oraz głosowanie. Dzięki temu każdy uczestnik, niezależnie od doświadczenia i wieku, ma okazję do wyrażenia swojego zdania i zaangażowania się w proces zmian.

Czas trwania: 60-90 minut

Cele

- Włączenie wszystkich pokoleń w proces usprawnień.
- Stworzenie atmosfery wzajemnego szacunku.
- Zebranie różnorodnych perspektyw dotyczących problemu.
- Poprawa dialogu międzypokoleniowego.
- Udział wszystkich członków zespołu w wyborze rozwiązania, które zostanie wprowadzone w życie.

Przebieg aktywności

1. Wprowadzenie (10-15 min)

- Prowadzący przedstawia cel aktywności i prosi uczestników o zastanowienie się nad obszarami w funkcjonowaniu zespołu, które ich zdaniem wymagają usprawnień. Dobrą praktyką jest wcześniejsze poinformowanie zespołu o tym zadaniu - zazwyczaj w grupie są osoby, które potrzebują więcej czasu aby się zastanowić i preferują pracę samodzielną. Prowadzący może zasugerować obszar (np. na podstawie wyników badania zaangażowania) lub też zostawić dowolność zespołowi.
- Każdy uczestnik indywidualnie zapisuje na kartce swoje pomysły dotyczące usprawnienia w określonym obszarze np. *Lepsza integracja w zespole międzypokoleniowym, nowe benefity pracownicze*.
- Warto podkreślić, że **nie ma złych pomysłów**, są tylko różne perspektywy!

2. Dzielenie się pomysłami – bez komentowania (15-20 min)

- Każda osoba po kolei przedstawia swoje pomysły bez żadnych komentarzy ze strony grupy.
- Warto zadbać o to, aby wszyscy mieli równe szanse na wypowiedź – np. przekazując fizyczny „głos” (np. piłeczkę).
- Prowadzący zapisuje wszystkie pomysły. Zapisując może je już grupować (jeżeli pojawią się podobne)

3. Pogłębianie wybranych pomysłów – pytania i dyskusja (20 min)

Po zapisaniu wszystkich propozycji uczestnicy mogą zadawać pytania, aby lepiej zrozumieć konkretne rozwiązania.

Przykładowe pytania wspierające różne pokolenia:

- Jak podobne problemy były rozwiązywane w przeszłości?
- Jakie technologie mogą pomóc we wdrożeniu tej zmiany?
- Jakie mogą być długofalowe skutki tej zmiany dla zespołu?

4. Głosowanie nad wyborem rozwiązania (10-15 min)

Uczestnicy głosują na najlepszy pomysł. Możliwe opcje głosowania:

Otwarte – każdy podnosi rękę na wybrane rozwiązanie.

Anonimowe – np. poprzez wrzucenie karteczek do pudełka

- Jeśli wynik głosowania jest bliski remisu, można rozważyć **połączenie najlepszych elementów kilku pomysłów**.

5. Podsumowanie (10 min)

Grupa nie tylko wybiera najlepsze usprawnienie, ale także wzmacnia współpracę międzypokoleniową i lepiej rozumie swoje perspektywy. Warto ten aspekt - prócz prezentacji wyników głosowania - podkreślić w końcowej refleksji.

Materiały

- Kartki i długopisy dla każdego uczestnika.
- Tablica / flipchart do zapisywania pomysłów, markery.
- Karteczki do głosowania (jeśli głosowanie jest anonimowe).
- Alternatywnie: dostęp do aplikacji do głosowania online (np. Mentimeter, Kahoot).

Wskazówki dla prowadzących

- **Zadbaj o włączenie każdego pokolenia** – Starsi pracownicy mogą mieć wartościowe doświadczenie, ale mogą mniej chętnie zgłaszać swoje pomysły w dynamicznej grupie. Młodszy mogą proponować innowacyjne rozwiązania, ale mogą być mniej świadomi długofalowych skutków. Obie grupy się uzupełniają!
- **Podkreśl wartość różnorodności** – Warto na początku zaznaczyć, że różne perspektywy dają najlepsze efekty.
- **Dbaj o balans między pokoleniami** – Jeśli widzisz, że tylko jedna grupa dominuje w rozmowie, zwróć się bezpośrednio do drugiej z pytaniem: „Jak wy na to patrzycie?”
- **Zwróć uwagę na styl komunikacji** – Jeśli młodsze osoby mówią szybko i dynamicznie, a starsze wolniej i bardziej refleksyjnie, dopasuj tempo dyskusji.