



Egy Márka Flow-ja

Vécsey Zsadány

zad@fligby.com

“To few jobs are so designed as to make flow possible. This is where management can make a real difference.”

Mihaly Csikszentmihalyi

Good Business, 2003





- 1. Definiáljuk a szervezeti feltételeket**
- 2. Meghatározzuk a Flow-t támogató vezetői kompetenciákat**
- 3. KÉSZÍTÜNK EGY ONLINE JÁTÉKOT ÉS KITALÁLJUK, HOGYAN MERÜNK!**
- 4. Személyre-szabott javaslatokat fogalmazunk meg**
- 5. Jobb helyé tesszük a világot! („Wanna live in a better world? Be a better leader!”)**

A megvalósítás



Szervezeti akadályok semlegesítése



- **Manapság kevés olyan munka van, melynek világos céljai vannak**
- **Korunk kihívásai ritkán adnak megfelelő visszajelzést**
- **A munkavállaló készségei nem illenek a lehetőségeihez**
- **A kontroll hiánya**
- **Külső tényezők határozzák meg a munkavállaló időbeosztását**

Mitől jó egy vezetői szimuláció?



1. A megfelelő narratíva

2. Erős karakterek

3. Több szintű visszajelzés

4. Kompetencia-alapú mérés

5. Szórakoztató/motiváló kihívásfolyam

Analyzing Players' Decisions

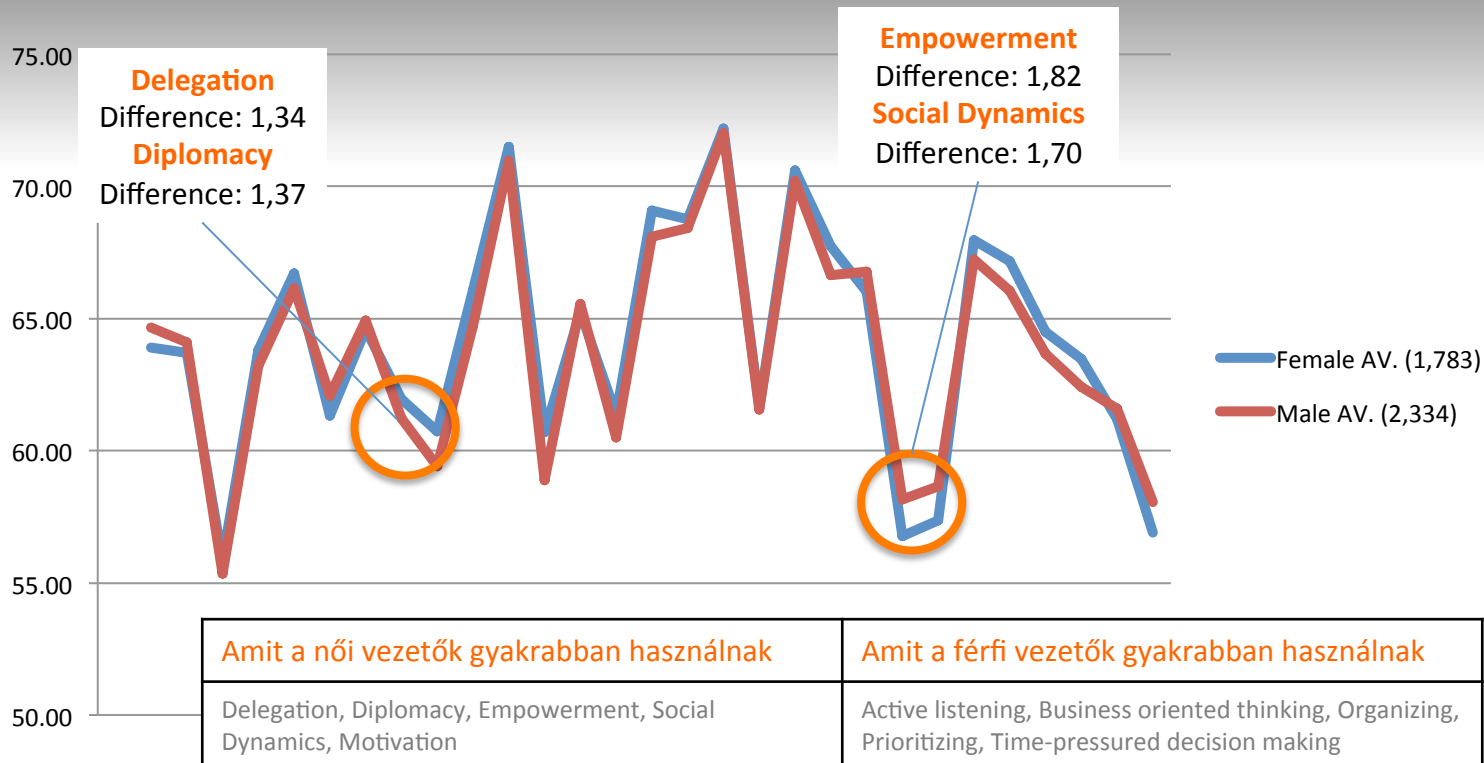
The mission of the serious game FLIGBY is to **identify, measure, and help develop leadership skills**. At the Game's end, FLIGBY provides a 42 pages long individual report to each player on his/her skillset, with a range of benchmarking option available.

In FLIGBY, each player's leadership profile is comprised of his or her scores on each of the 29 leadership competences. The profiles are automatically generated at the end of the stimulation.

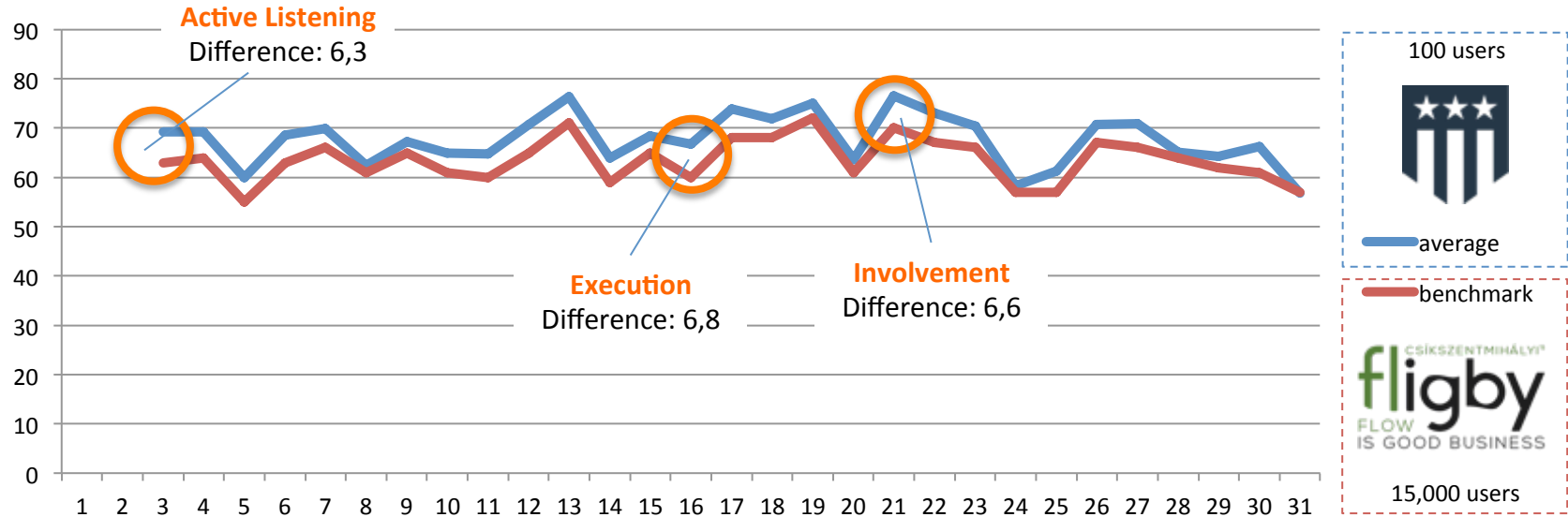
Each skill is automatically benchmarked against the average of the player's cohort.



Női vs Férfi vezetők



FLIGBY at the Navy SEAL



- Több kiemelt nemzetközi díj
- Több mint 16,000 egyéni visszajelzés világszinten
- Az interaktív-film alapú kompetencia profilozás alapjainak lefektetése
- Új nagyszabású tervek a jövőre!





Why is it interesting to have a game-based leadership development simulation in California winemaking for decommissioning soldiers?

- 
- 1. Working with women** - For Special Forces, decision-making is dominated by men
 - 2. No “Shared-Leadership” model** in the corporate world
 - 3. Business is extremely dangerous** - You never know who’s with you