

**INSTRUKCJA DLA PROWADZĄCEGO ZAJĘCIA**

**nt. etyki i dylematów etycznych w służbie cywilnej**

|  |  |
| --- | --- |
| **TYTUŁ SZKOLENIA** | Szkolenie dla członków korpusu służby cywilnej zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej |
|  |  |
| **TEMATYKA** | Gra symulacyjna – konflikt interesów. |
| **CZAS** | **20 min.** 20 min. – gra symulacyjna. |
| **FORMA  PROWADZENIA ZAJĘĆ** | Gra symulacyjna |
|  | |
| **Opis** | **Cel**   1. Praktyczne przećwicz podejmowanie decyzji i ich możliwe konsekwencje w sytuacji presji na zwiększenie poziomu akceptacji ryzyka konfliktu interesów spowodowanej koniecznością realizacji zadań. 2. Uświadom uczestnikom, jakie straty wizerunkowe może przynieść postrzegany konflikt interesów.   Gra składa się z dwóch faz.  Podczas rozgrywania fazy 1 uczestnicy nie powinni znać założeń fazy 2.  **Faza 1.**  Podziel uczestników na parzystą liczbę zespołów. Zespoły pracują z wynikami ćwiczenia 2 gr. 1 z poprzedniej lekcji (patrz niżej).  Tytuł slajdu: Konflikt interesów - ćwiczenie 2 gr. 1  Pierwszy zespół z każdej pary gra zwierzchnika dyrektora (minister, wiceminister, dyrektor generalny), który zauważa, że wyłączony pracownik ma unikalne kwalifikacje i bez jego udziału może nie udać się ważny politycznie projekt.  Zwierzchnik pyta się, czy jest to rozsądne i czy przy dodatkowych zabezpieczeniach można by zaakceptować poziom ryzyka konfliktu interesów i nie wyłączać pracownika z przetargu. Nie wydaje polecenia zmiany decyzji, ale prosi o ponowną analizę sprawy.  Wiemy, że zasady zarządzania ryzykiem dopuszczają jego świadomą akceptację na pewnym poziomie, jeżeli pracownik ma unikalne kompetencje.  Drugi zespół z każdej pary analizuje prośbę, starając się wyjść naprzeciw życzeniu zwierzchnika. Jeżeli dojdzie do wniosku, że można zaakceptować ryzyko konfliktu interesów, to przedstawia jednocześnie, jakie dodatkowe mechanizmy zabezpieczające wprowadzi. Jeżeli uzna, że nie – odmawia zmiany decyzji i komunikuje to zwierzchnikowi.  Następnie zespoły zamieniają się rolami.  **Faza 2**  Zespoły pracują na tych przypadkach, w których pracownik nie został wyłączony ze składu komisji, z uwzględnieniem zmian decyzji podjętych w fazie 1.  Pierwszy zespół z każdej pary gra przedstawicieli mediów i wymyśla ostre tytuły prasowe lub informacje na paski telewizyjne dotyczące ujawnionego konfliktu interesów (np. „dyrektor w ministerstwie przydziela sute zamówienie kumplowi ze studiów”). Tytuły mogą być złośliwe lub wyolbrzymiać pewne aspekty sprawy, ale nie mogą zawierać nieprawdziwych informacji i muszą opierać się na informacjach z ćwiczenia.  Drugi zespół z pary może próbować bronić podjętych decyzji maksymalnie trzyzdaniowym wyjaśnieniem, na co pierwszy zespół formułuje kolejny tytuł lub pasek.  Na koniec drugi zespół decyduje – mając symulację reakcji mediów na postrzegany konflikt interesów – w których przypadkach jednak zapobiegawczo wyłączyć pracownika, a w których będzie w stanie bronić podjętej decyzji i straty wizerunkowe będą do zaakceptowania. (Uwaga – nie chodzi o wyłączenie po ataku medialnym, tylko po wewnętrznej symulacji możliwego ataku medialnego, tak że odpada argument „nie ulegamy presji mediów”). |
| **Wytyczne  do sposobu prowadzenia zajęć** | Przed rozpoczęciem fazy 2 nie ujawniaj, czego dotyczy. Dlatego nie ma jej opisu na slajdzie.  Opis fazy 2 możesz rozdać uczestnikom przed jej rozpoczęciem albo omówić ją ustnie. |
| **Uwagi** |  |