

LUIZ RODRIGO MURARA NAUIACK

**UTILIZAÇÃO DE *GAMIFICATION* COMO FERRAMENTA
MOTIVACIONAL PARA APRIMORAMENTO DE
HABILIDADE MOTORA FINA EM COLABORADORES DE
UMA INDÚSTRIA AUTOMOTIVA.**

Trabalho apresentado ao curso MBA Executivo em Desenvolvimento Humano de Gestores, Pós-Graduação *lato sensu*, Nível de Especialização, do Programa FGV Management da Fundação Getúlio Vargas, como pré-requisito para a obtenção do Título de Especialista.

Edmarson Bacelar Mota

Coordenador Acadêmico Executivo

Prof. Dr. Fernando Oliveira de Araujo

Orientador

Curitiba – PR

2018

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS

PROGRAMA FGV MANAGEMENT

MBA EXECUTIVO EM DESENVOLVIMENTO HUMANO DE GESTORES

O Trabalho de Conclusão de Curso, **Utilização de *Gamification* como ferramenta motivacional para aprimoramento de habilidade motora fina em colaboradores de uma indústria automotiva**, elaborado por Luiz Rodrigo Murara Nauiack e aprovado pela Coordenação Acadêmica, foi aceito como pré-requisito para a obtenção do certificado do Curso de Pós-Graduação *lato sensu* MBA Executivo em Desenvolvimento Humano de Gestores, Nível de Especialização, do Programa FGV Management.

Data da Aprovação: Curitiba, 17 de Abril de 2018

Edmarson Bacelar Mota

Coordenador Acadêmico Executivo

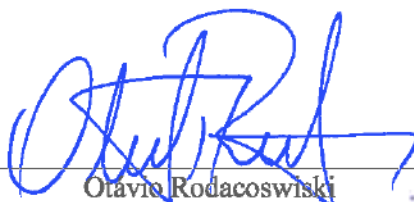
Prof. Dr. Fernando Oliveira de Araujo

Orientador

DECLARAÇÃO

A empresa BMW do Brasil, representada neste documento pelo Sr.(a) Otávio Rodacoswiski, Diretor da Montagem, autoriza a divulgação das informações e dados coletados em sua organização, na elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado Utilização de *Gamification* como ferramenta motivacional para aprimoramento de habilidade motora fina em colaboradores de uma indústria automotiva, realizados pelo aluno Luiz Rodrigo Murara Nauiack, do curso de MBA Executivo em Desenvolvimento Humano de Gestores, do Programa FGV Management, com o objetivo de publicação e/ ou divulgação em veículos acadêmicos.

Joinville, 17 de Abril de 2018



Otávio Rodacoswiski

Diretor da Montagem

BMW do Brasil

TERMO DE COMPROMISSO

O aluno Luiz Rodrigo Murara Nauiack, abaixo assinado, do curso de MBA Executivo em Desenvolvimento Humano de Gestores, Turma 0116 do Programa FGV Management, realizado nas dependências da instituição conveniada Instituto Superior de Administração e Economia, no período de 08/07/2016 a 17/02/2018, declara que o conteúdo do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado “Utilização de *Gamification* como ferramenta motivacional para aprimoramento de habilidade motora fina em colaboradores de uma indústria automotiva”, é autêntico e original.

Munique, 17 de Abril de 2018



Luiz Rodrigo Murara Nauiack

AGRADECIMENTOS

Agradeço a meus pais que nunca mediram esforços para garantir que eu sempre tivesse estudo de qualidade necessário e estiveram presente para apoiar cada objetivo atingido, à minha esposa pelo pleno suporte e compreensão nas ausências, independente da distância em que nos encontrávamos, à empresa que com valores fortes e uma mente aberta sempre deu espaço para o desenvolvimento de seus colaboradores e à instituição, pelo excelente ambiente oferecido aos seus alunos bem como ao seu excepcional corpo docente.

RESUMO

Os mecanismos de motivação frequentemente empregados na indústria para estimular a participação dos colaboradores em treinamentos de aperfeiçoamento de habilidades manuais, empregam com frequência o uso de recompensa financeira e/ou material. A aplicação da gamificação, no processo de treinamentos teóricos e práticos dentro do ambiente da montagem veicular, pode ser uma das ferramentas motivacionais alternativas para aumentar o interesse do colaborador em seu autodesenvolvimento. Baseando-se na literatura, esse trabalho desenvolve e aplica essas ferramentas para engajar operadores da montagem de veículos, atraindo-os para área de treinamento e facilitando o desenvolvimento de suas próprias habilidades manuais. Os resultados da aplicação prática demonstram-se positivos, podendo a extrapolação desse conceito, ser aplicada posteriormente em diferentes segmentos da empresa e da indústria.

Palavras Chave: *Gamification*. Montagem veicular. Treinamento. Habilidade manuais.

ABSTRACT

The motivational mechanisms often applied in the industry to stimulate the associate's participation in trainings for manual ability development frequently employ the use of material reward and/or financial gain. The application of Gamification, in the process of theoretical and practical training within the vehicle assembly environment, can be one of the alternative motivational tools to increase the interest of the associate in his self-improvement. Based on the literature, this paper develops and apply those tools to engage operators from the vehicle assembly lines, drawing them to the training area and facilitating the improvement of their own manual abilities. The results of this practical application are shown to be positive, and the extrapolation of this concept, can be applied later in different segments of the company and the industry.

Key Words: Gamification. Vehicle assembly. Training. Manual abilities.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – DIAGRAMA ILUSTRATIVO DOS TREINAMENTOS TEÓRICOS E PRÁTICOS.....	20
FIGURA 2 – ILUSTRAÇÃO TOMADAS DE TEMPO PARA A FINAL (EVENTO PRINCIPAL)	23
FIGURA 3 - PASSAPORTE UQC	24
FIGURA 4 - QUADRO DE PASSAPORTES DOS PARTICIPANTES.....	25
FIGURA 5 – BADGES DESENVOLVIDOS PARA O PASSAPORTE (<i>FEEDBACK</i> IMEDIATO)	26
FIGURA 6 - TOTEM DO OBJETIVO GERAL.....	27
FIGURA 7 - EVENTO FINAL	28
FIGURA 8 – O TROFÉU.....	29

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1.1. CONTEXTUALIZAÇÃO	9
1.2. CARACTERIZAÇÃO DO PROBLEMA	10
1.3. OBJETIVOS (GERAL E ESPECÍFICO)	11
1.4. JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA	11
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	13
2.1. MOTIVAÇÃO	13
2.2. O COMPORTAMENTO HUMANO E OS MECANISMOS DE RECOMPENSA	14
2.3. <i>GAMIFICATION</i>	15
2.4. ESPORTE (MELHORIA HABILIDADE MOTORA)	16
2.5. CONCLUSÕES PRELIMINARES DO CAPÍTULO	17
3. METODOLOGIA	18
3.1. METODOLOGIA	18
4. DESENVOLVIMENTO	19
4.1. DELIMITAÇÃO DA APLICABILIDADE DA FERRAMENTA	19
4.2. DEFINIÇÃO DO CONCEITO A SER IMPLEMENTADO	19
4.3. DESENVOLVIMENTO DA FERRAMENTA E SUA APLICACAO	20
4.4. CONCLUSÕES PRELIMINARES DO CAPÍTULO	29
5. RESULTADOS	30
5.1. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	30
6. CONCLUSÃO	31
6.1. CONCLUSÕES	31
6.2. SUGESTÕES DE CONTINUIDADE E EXTRAPOLAÇÕES	31
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33
8. ANEXOS	35

INTRODUÇÃO

1.1. CONTEXTUALIZAÇÃO

Na indústria automotiva é comum a utilização de treinamentos específicos para habilitar o colaborador em sua atividade no sistema produtivo. As habilidades necessárias para realização de uma atividade específica variam naturalmente com a etapa do processo de fabricação em qual o veículo se encontra. Quatro principais etapas de fabricação podem ser identificadas quando se trata da produção de veículos de passeio: Prensa, Solda, Pintura e Montagem.

Diferentemente dos processos de prensa, solda e pintura, a montagem do veículo é caracterizada por uma sequência de processos altamente manuais. Isso se deve ao grande número de atividades dependentes de uma habilidade motora fina, com frequência realizadas em áreas do veículo com acesso limitado ou reduzido. Um processo de automação dessas atividades se torna caro e pouco flexível, quando possível. Apenas atividades que tem impacto direto na ergonomia são com frequência automatizadas dentro da montagem, como por exemplo: colagem do para-brisas, colocação do teto solar, processo de casamento (junção do *powertrain* com a carroceria do veículo).

A qualidade e repetibilidade de processos essencialmente manuais são afetados não apenas pela capacidade motora do indivíduo, mas também pelo seu nível de conhecimento técnico. Essas atividades estão por consequência também expostas a possíveis falhas por distração ou processos de fadiga do operador. Com base nessa informação e para garantir que o novo funcionário está apto para realizar as atividades alocadas em sua estação de trabalho, um treinamento específico durante seu processo de integração na empresa é realizado. Nessa etapa o colaborador recebe todas as informações teóricas e habilidades práticas necessárias para seu trabalho diário.

Essa qualificação inicial é realizada em uma área de treinamento, utilizando peças apenas para esse fim e com o acompanhamento de um instrutor experiente. De forma geral, um colaborador recém contratado demonstra-se claramente interessado no aprendizado dessas novas habilidades, uma vez que fará parte do seu dia-a-dia em seu novo posto. Essa motivação é visível no engajamento demonstrado durante a teoria e prática desenvolvida em seu processo de integração na empresa. De forma geral esse processo de integração e treinamento segue diferentes caminhos em diferentes empresas, porém se demonstra positivo e efetivo para

habilitar aos primeiros passos no ambiente de trabalho. A dificuldade começa quando uma área, como essa de treinamento prático e teórico, é utilizada para “reciclagem” de operadores experientes ou já com algum tempo de trabalho em seus respectivos postos. É a tratativa para segundo tipo de utilização da área de treinamento que será tratada no presente trabalho.

1.2. CARACTERIZAÇÃO DO PROBLEMA

Uma vez que um operador experiente já realizou uma determinada atividade repetidas vezes é esperado que seu comportamento diante de um treinamento que revise seus conceitos ou habilidade seja de desinteresse. Não é mais possível aproveitar do claro interesse em algo novo quando se trata apenas da revisão de conceitos.

Por outro lado, não apenas por que um indivíduo realizou alguma atividade um determinado número de vezes, significa que após as repetições essa atividade estará ainda sendo realizada exatamente como a sua primeira repetição. Com certa frequência a qualidade ou repetibilidade da aplicação pode se deteriorar com o passar dos meses e anos. Falhas podem ser propagadas de operador para operador e mínimas divergências no início da propagação podem ser amplificadas com o passar do tempo. Dessa forma é necessário estabelecer um processo de revisão das habilidades, também denominado “reciclagem”, no portfólio de treinamentos da empresa.

Baseando-se nas afirmações acima fica a dúvida de como envolver e engajar um colaborador que tem o sentimento de deter o conhecimento pleno de uma habilidade, sem que ele se sinta controlado ou investigado. Além do mais, se uma falha desse operador for detectada durante um treinamento de reciclagem, pode ter impacto direto na sua imagem perante os colegas de trabalho, fazendo-o perder seu status ou influência.

Para aumentar o interesse dos colaboradores na participação de treinamentos de revisão ou “reciclagem” é necessário a aplicação de alguma ferramenta de motivação adicional. Desmistificando e retirando a impressão negativa presente na área de treinamento que os operadores experientes têm e facilitando o processo de aperfeiçoamento de suas habilidades.

O problema pode dessa forma ser definido a partir da seguinte pergunta-problema: em que medida a introdução de games no âmbito corporativo podem contribuir para aperfeiçoamento das habilidades motoras repetitivas de colaboradores?

1.3. OBJETIVOS (GERAL E ESPECÍFICO)

Para esse projeto de pesquisa, o seguinte objetivo geral foi definido:

- Com inspiração na literatura, propor um método e/ou ferramenta que estimule o interesse por parte do colaborador em desenvolver suas habilidades manuais.

Objetivos Específicos:

1. Avaliar os principais mecanismos de funcionamento por trás da motivação humana no contexto moderno;
2. Explicitar os mecanismos de recompensa e comportamento humano com base nesse sistema;
3. Conceituar *gamification* como ferramenta de motivação;
4. Estruturar a aplicação desse conceito para o desenvolvimento da atividade motora fina;
5. Desenvolver um método de aplicação dessa ferramenta na indústria;
6. Aplicar o conceito em um ambiente fabril;
7. Explicitar as vantagens e desvantagens do método/ferramenta aplicada e seus respectivos resultados encontrados;
8. Avaliar possíveis extrapolações de sua aplicação em outras situações problema existentes.

1.4. JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA

O treinamento inicial fornecido para novos funcionários consegue prepara-los para iniciar seu trabalho na fabricação de veículos. Esse treinamento fornece as habilidades mínimas para execução do processo e é muito bem-conceituado pelos novos colaboradores, extremamente motivados com a nova experiência. A grande dificuldade se apresenta quando o objetivo é fazer esses mesmos funcionários continuarem a desenvolver suas habilidades manuais mesmo após já terem dominado o seu trabalho.

Os mecanismos frequentemente empregados para estimular a participação e treinamento dos colaboradores utilizam-se de um processo direto de recompensa financeira e/ou material. Essa bonificação pode trazer uma motivação imediata e um impulso inicial para participar das atividades propostas, mas deve ser questionada quanto à sua eficácia no longo prazo. A pergunta que deve ser levantada é o quão superficial uma motivação financeira e/ou de bens pode se apresentar. Para que possua continuidade, essa forma de benefício precisa ser sempre crescente,

tornando-a muitas vezes insustentável a médio e longo prazo. É importante nesse contexto entender as principais ferramentas de motivação do indivíduo em seus diversos níveis de formação, classe social e panorama cultural. Essa será a base e justificativa a ser utilizada para implementar uma ferramenta que possibilite a motivação do colaborador (automotivação/auto realização) sem o benefício superficial de um simples ganho material.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. MOTIVAÇÃO

A motivação representa aqueles processos psicológicos que causam a excitação, a direção e a persistência de ações voluntárias orientadas para objetivos (RAMLALL, 2004, tradução nossa).

No seu livro sobre a teoria da motivação humana, Maslow (1943) propõe um sistema piramidal para explicar os diferentes níveis de motivação humana. Esses passam das necessidades mais básicas, descritas por ele como necessidades fisiológicas, até o patamar mais alto da hierarquia, sendo essa a necessidade de auto realização. Esse sistema pode ajudar a justificar a ineficiência da simples motivação material no objetivo de aprimoramento de uma habilidade. Apesar de apresentar uma certa ordenação no processo de motivação humana, a teoria aparenta não comportar todos os processos de motivação, que nem sempre seguem a ordem apresentada em seu esquema. É possível encontrar diversos exemplos de motivação sem o cumprimento sequencial desse processo descrito.

Maslow (1954) detalha o quarto patamar sendo esse as necessidades de estima. Nessa obra, o autor afirma que todas as pessoas em nossa sociedade têm o desejo para uma estável, firmemente embasada, geralmente alta avaliação delas mesmas, para auto respeito, ou auto estima, e para a estima de outros. Esses são classificados em dois sets. O primeiro é o desejo de força, para atingimento, para adequação, para domínio e competência. O segundo pode ser chamado o desejo por reputação ou prestígio (definindo-o como respeito ou estima de outras pessoas), status, fama e glória, reconhecimento, atenção ou apreciação. A satisfação dessas necessidades de auto estima leva a sentimentos de valor, força, capacidade, de ser útil e necessário para o mundo. Esse nível da pirâmide será também explorado no decorrer do desenvolvimento da ferramenta de gamificação e durante sua aplicação.

De uma forma diferente, Herzberg (1987) descreveu que a motivação humana parte de dois principais campos: Fatores motivacionais (Intrínsecos) e Fatores higiênicos (Extrínsecos). A chamada teoria de dois fatores de Herzberger expõe que apenas os fatores sob controle do indivíduo, referente à realização de suas atividades podem levar à motivação. Os fatores considerados como higiênicos apenas causariam a desmotivação se ausentes (salário, benefícios, ambiente). Caso sejam oferecidos pela empresa, não levarão a plena motivação de um funcionário.

Adicionalmente é válido avaliar a influência do formato da tarefa em si para o processo de motivação do indivíduo. Essa abordagem teórica baseia-se na ideia de que a própria tarefa é a chave para a motivação dos funcionários. Especificamente, um trabalho chato e monótono sufoca a motivação para desempenhar bem, enquanto um trabalho desafiador aumenta essa motivação. (RAMLALL, 2004, tradução nossa). Isso é mais claramente detalhado na obra de Hackman & Oldham (1980) onde são pontuadas cinco características básicas da tarefa, bem como três estados psicológicos críticos, dentre eles o reconhecimento do resultado da tarefa, sendo essa fundamental para as discussões desse projeto de pesquisa.

2.2. O COMPORTAMENTO HUMANO E OS MECANISMOS DE RECOMPENSA

O conceito de mecanismos de recompensa e comportamento humano pode ser desenvolvido a partir dos estudos no campo do chamado Behaviorismo. O conjunto de ideias hoje apresentado como Behaviorismo possui diversas vertentes, mas fundamentalmente estuda o comportamento humano e de animais, como sendo uma resposta comportamental a um estímulo.

Skinner define Behaviorismo não como a ciência do comportamento humano, mas a filosofia dessa ciência (SKINNER, 1976, tradução nossa).

O primeiro behaviorista explícito foi J. B. Watson quando propôs que a psicologia deveria ser redefinida como o estudo do comportamento (SKINNER, 1976, tradução nossa). Entre os fatos de comportamento em estudo estavam os reflexos e os reflexos condicionados, mas o reflexo sugere uma casualidade do tipo ação e reação, não incompatível com a concepção de uma máquina do século XIV. Skinner afirma que a mesma impressão foi dada pelos estudos de Pavlov publicados aproximadamente no mesmo período.

Para Skinner (1953, tradução nossa), qualquer condição ou evento que possa mostrar ter um efeito sobre o comportamento deve ser levado em consideração. Através da descoberta e análise dessas causas podemos prever o comportamento; até a extensão de que podemos manipular-los, podemos controlar o comportamento.

Em termos do estudo de reflexos e resposta a um estímulo, o cientista Ivan Pavlov foi pioneiro em estabelecer relações em termos do condicionamento clássico, aplicando o conceito de resposta a estímulo de forma a obter um comportamento desejado. O condicionamento de Pavlov foi assim chamado de condicionamento respondente, onde a resposta a um estímulo

pode ser dada através de um segundo estímulo em virtude do pareamento desses estímulos (BUXTON, 1985).

2.3. GAMIFICATION

Gamification é a arte de derivar elementos de diversão e engajamento tipicamente encontrados em jogos e aplicá-los de forma cuidadosa no mundo real ou atividades produtivas. (CHOU, 2016). Em outras palavras, *Gamification* faz referência ao processo de aprimoramento de um serviço, com recursos de experiências de jogos, de forma a suportar a criação de valor através do usuário. (HUOTARI et al., 2012). *Gamification* eficaz é uma combinação de design de jogos, dinâmica de jogos, economia comportamental, psicologia motivacional, neurobiologia, plataformas de tecnologias assim como implementação de negócios direcionados para retorno sobre o investimento. (CHOU, 2016).

É importante destacar que a principal distinção entre *gamification* e os programas tradicionais de incentivos e prêmios, é que *gamification* engaja os indivíduos de uma forma que é significativa para os mesmos (BURKE, 2014, tradução nossa). Todos os estudos em contextos de educação/aprendizagem consideraram os resultados de aprendizagem da gamificação como sendo primariamente positivos, por exemplo, em termos de maior motivação e engajamento nas tarefas de aprendizagem, bem como o prazer sobre eles. No entanto, ao mesmo tempo, os estudos apontaram para resultados negativos que precisam ser avaliados, como os efeitos do aumento da concorrência, dificuldades de avaliação de tarefas e características de design. (HAMARI, 2014)

É de extrema importância definir objetivos a serem alcançados para engajar de forma significativa os jogadores (BURKE, 2014, tradução nossa). Para aprender uma nova habilidade ou adquirir conhecimento, ter um objetivo claramente definido é crucial para o sucesso. De acordo com Chou (2014) um dos principais pilares da gamificação é quando o indivíduo acredita estar participando de algo maior do que ele mesmo. Dessa forma a correta definição do objetivo é necessária para garantir o engajamento esperado.

Um segundo importante pilar citado por Chou (2014) é a motivação apresentada por participantes quando tem o sentimento de posse ou controle sobre alguma coisa. Quando alguém tem esse sentimento, automaticamente passa a querer desenvolver e melhorar a si mesmo.

Algumas ferramentas são amplamente utilizadas nas plataformas de gamificação. Uma das mais comuns são os distintivos (“*badges*”). Os distintivos apresentam característica de feedback imediato, criação de objetivos intermediários e marcadores sociais. Dessa forma influenciam o comportamento dos participantes e tendem a aumentar o engajamento de forma geral. (HAMARI, 2015). Chou (2014) define os distintivos como símbolos de atingimento e devem ser tratados dessa forma. Não devem ser distribuídos por qualquer motivo ou sem que o indivíduo sinta que realmente atingiu um objetivo. Na gamificação, o conceito de distintivos vem da sua primeira utilização apresentado pelo exército. Para os oficiais, os distintivos não são distribuídos depois da conclusão de cada atividade, mas apenas quando atos de valor são performados. Em conclusão, distintivos podem motivar o indivíduo sempre que entregues em convergência com o sentimento de real atingimento de uma etapa, objetivo ou ato de valor.

Além dos distintivos, as barras de progresso são uma das técnicas de jogos que podem ser aplicadas dentro da gamificação. As barras de progresso tornam a interface mais motivadora, além do mais, nosso cérebro não suporta ver coisas incompletas na sua frente. Elas ajudam a dar aquele empurrão a mais para a atingir a conclusão desejada. (CHOU, 2014, tradução nossa).

Adicionalmente, o quadro de liderança (“*Leaderboard*”) é um elemento de jogos onde o *ranking* dos jogadores baseado em certos critérios é utilizado para influenciar o comportamento dos usuários em direção a uma determinada ação desejada. A chave para integrar o quadro de liderança de forma efetiva é garantir que o jogador rapidamente reconheça o item de ação que o conduz a um estado de vitória. (CHOU, 2014, tradução nossa).

2.4. ESPORTE (MELHORIA HABILIDADE MOTORA)

De acordo com o dicionário¹ esporte pode ser definido como um conjunto de atividades físicas ou de jogos que exigem habilidade. Os mesmos podem ser praticados de forma individual ou em grupo e são organizados pela obediência a regras específicas que os regem. Também definidos como atividades metódicas visando o condicionamento do corpo.

¹ MICHAELIS, DICIONÁRIO BRASILEIRO DA LINGUA PORTUGUESA. <http://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/esporte/>. Acesso em 06/04/2018.

Uma segunda definição apresenta esporte como sendo um jogo, uma competição ou atividade que necessite de um esforço físico e habilidade, sendo jogado ou conduzido de acordo com regras, para entretenimento e/ou com trabalho².

O esporte tem algumas características que ajudam em sua definição. A existência de um elemento competitivo em seu processo, bem como a independência de qualquer tipo de “sorte” devem ser inerentes ao design da atividade proposta³.

2.5. CONCLUSÕES PRELIMINARES DO CAPÍTULO

A ferramenta de gamificação utiliza-se basicamente desses processos motivacionais descritos, além de aplicar diversos mecanismos para moldar o comportamento e processos de recompensa para obter o engajamento necessário na execução de uma atividade. De forma geral os mecanismos de jogos são baseados nesses mesmos princípios de funcionamento, buscando participação, engajamento e reconhecimento dos participantes no que diz respeito a busca e atingimento de objetivos específicos.

Em se tratando do esporte, o mesmo é definido como uma atividade metódica analogamente ao processo produtivo de montagem veicular. Quando adicionado o processo de melhoria da habilidade motora do participante e uma característica competitiva pode então ser extrapolado para engajar e até mesmo entreter participantes em um ambiente produtivo.

A fundamentação teórica apresentada acima é essencial para compreensão do funcionamento e atingimento dos resultados posteriormente apresentados. Os conceitos acima foram agregados de forma a criar a ferramenta aplicada à questão problema do presente trabalho e sua abordagem será descrita a seguir.

² **CAMBRIDGE** **DICTIONARY.** Retirado de <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/sport>. Acesso em 06/04/2018.

³ **DEFINITION** **OF** **SPORT.** SportAccord. Retirado de <https://web.archive.org/web/20111028112912/http://www.sportaccord.com/en/members/index.php?idIndex=32&idContent=14881>. Acesso em 06/04/2018.

3. METODOLOGIA

3.1. METODOLOGIA

A metodologia consiste de um embasamento teórico para definir o problema encontrado. A partir da correta caracterização do problema e apresentação de suas condições de contorno será proposto um modelo de trabalho para solucioná-lo. Esse modelo será então aplicado na indústria e os resultados analisados para confirmar/rejeitar o modelo proposto.

As principais características da metodologia quanto à abordagem, meios e fins estão descritas abaixo:

- Abordagem: qualitativa;
- Tipologia quanto aos meios: pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo na forma de um estudo de caso participante;
- Tipologia quanto aos fins: descritiva, explicativa e aplicada.

A aplicação da metodologia escolhida terá como principal objetivo a resolução de um problema real encontrado no ambiente de trabalho. É caracterizada como estudo de caso participante, sendo a ferramenta de gamification aplicada pelo próprio autor em um ambiente fabril. Seus resultados serão avaliados na forma de um estudo de caso e determinam sua tipologia também quanto aos fins descritivos e aplicados. O estudo de caso participante apresentará as diversas ferramentas que compõe a gamificação e como suas aplicações individuais contribuem para o resultado final encontrado. O conjunto dessas aplicações dará forma ao estudo de caso proposto buscando a correspondência de cada ferramenta com seu respectivo impacto no comportamento esperado e encontrado.

A abordagem qualitativa do trabalho enfatizará os resultados percebidos em termos da inclusão e participação dos colaboradores nos processos de treinamento e melhoria das habilidades motoras, objetivo central do presente trabalho.

4. DESENVOLVIMENTO

4.1. DELIMITAÇÃO DA APLICABILIDADE DA FERRAMENTA

Como descrito anteriormente o objetivo do conceito a ser implementado é o aperfeiçoamento da habilidade motora fina do participante, bem como a reciclagem de conteúdos específicos, necessários para realização de sua atividade produtiva dentro da montagem. É importante ressaltar que como restrição inicial foi definido que o interesse em participar deveria ser gerado naturalmente por parte do indivíduo e em nenhum momento poderia passar a ser uma obrigação por parte da liderança ou da empresa. Isso foi claramente exposto para os gestores envolvidos e repassado aos respectivos supervisores. A participação era opcional e ilimitada, no sentido de que, qualquer operador da montagem, planejadores e manutentores poderiam se inscrever. As ferramentas utilizadas têm dessa forma, o foco na motivação do indivíduo, facilitando o envolvimento e buscando engajar o maior número possível de pessoas dentro da montagem.

Conforme apresentado, esse experimento foi realizado dentro de apenas um dos departamentos produtivos da empresa. Isso facilitou a implementação da ferramenta, definindo um menor volume de controle e reduzindo as variáveis do processo. Uma expansão da aplicabilidade pode ser considerada alterando o conteúdo dos treinamentos teóricos e práticos realizados, de acordo com o público alvo.

4.2. DEFINIÇÃO DO CONCEITO A SER IMPLEMENTADO

O conceito utiliza como base uma competição esportiva. As etapas de treinamento, tomadas de tempo e classificação para um evento final foram definidas como base da implementação. O processo classificatório através de tomada de tempo gera automaticamente um ranking de colocados. O evento final garante a nomeação dos primeiros colocados baseando-se no seu desempenho e o campeão da competição. Essa referência esportiva foi utilizada com o intuito de facilitar a compreensão e a identificação do indivíduo com a atividade desenvolvida.

Como definido anteriormente o esporte tem como objetivo geral a melhoria de uma habilidade motora específica, de forma a aperfeiçoá-la continuamente. O esporte também apresenta uma base competitiva com a qual a maioria consegue se identificar de alguma forma e compreende facilmente seu funcionamento. Além disso o esporte apresenta benefícios não apenas aos participantes, mas promove o entretenimento de espectadores. A ideia é facilitar o envolvimento

do maior número de participantes possíveis, se não como participantes, pelo menos como audiência do processo, sendo afetados secundariamente pela realização da atividade.

4.3. DESENVOLVIMENTO DA FERRAMENTA E SUA APLICACAO

A conceito desenvolvido consiste de 4 etapas subsequentes: treinamentos teóricos, treinamentos práticos, tomadas de tempo e evento final. O diagrama abaixo exemplifica as primeiras duas etapas que serão posteriormente apresentadas em detalhes:

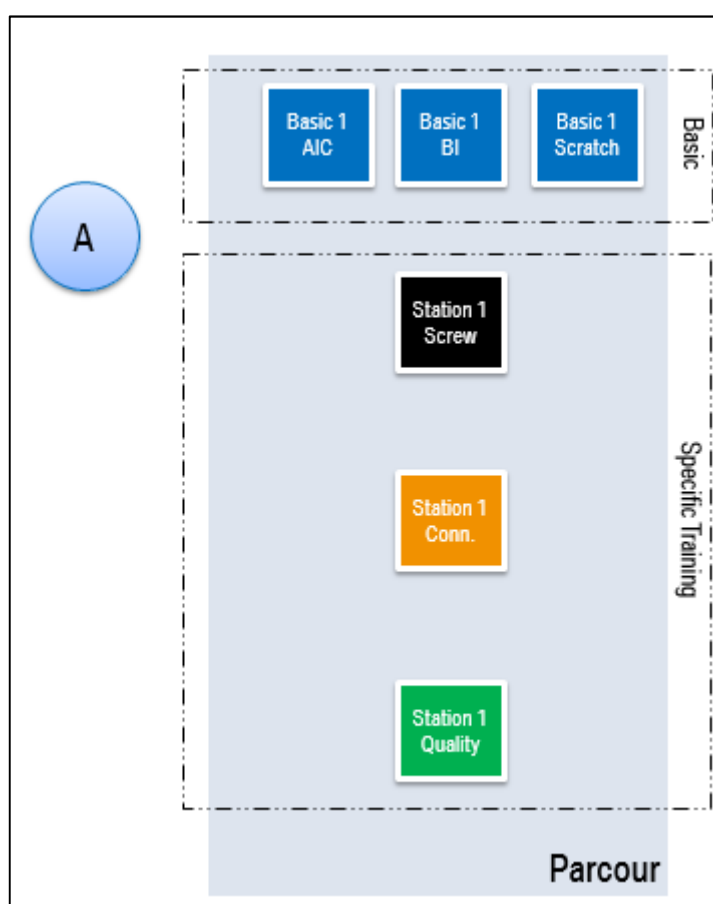


Figura 1 – Diagrama ilustrativo dos treinamentos teóricos e práticos

Os treinamentos teóricos asseguram que os participantes tenham o conhecimento técnico necessário para realizar as atividades, bem como nivelam os conhecimentos técnicos de forma geral. É o momento ideal para inserir os conteúdos que precisam ser revisados de forma geral na produção. De certa forma, facilita uma reciclagem de conhecimentos já adquiridos,

independente do quanto tempo o participante já está em seu posto. Os treinamentos teóricos escolhidos para essa etapa foram os seguintes: tecnologia de parafusamento, preenchimento do cartão de inspeção, classificação de falhas dentro da montagem.

No treinamento de tecnologia de parafusamento, foi possível revisar conceitos básicos como as diferentes ferramentas utilizadas na montagem do veículo, suas tolerâncias de processo, sequência de parafusamento, além do princípio de quatro olhos para assegurar um parafusamento considerado de segurança.

Em preenchimento do cartão de inspeção foi possível reforçar o padrão a ser seguido no preenchimento dessa documentação. Uma vez que é um documento que tem validade legal, foi importante ressaltar a responsabilidade por trás da assinatura de uma montagem concluída com sucesso, onde o operador se responsabiliza pelo processo bem-sucedido assim que preenche seu nome no cartão de inspeção.

No treinamento de classificação de falhas dentro da montagem foi apresentado para os participantes a escala utilizada pela empresa para classificar defeitos. A escala foi utilizada para exemplificar defeitos mais comuns encontrados no processo de montagem e como evita-los além de reforçar o impacto que tais defeitos podem ter diretamente no cliente final. Também nesse treinamento foi possível diferenciar defeitos visuais dos defeitos funcionais, exemplificando-os juntamente com as melhores práticas para evita-los.

Os treinamentos teóricos foram realizados em turmas de até 15 pessoas. Durante um período de aproximadamente 2 meses, 3 treinadores fizeram revezamento para oferecer os cursos na média de 3 vezes por semana. Com esse planejamento foi oferecido a capacidade necessária para treinar todos os operadores da montagem, caso todos se inscrevessem. Uma vez que a participação de qualquer etapa do processo não era obrigatória dentro da empresa, a mesma dependia apenas do interesse do operador em se registrar e participar.

Após a realização dos 3 treinamentos teóricos o participante tinha o direito de seguir para a próxima etapa, onde os treinamentos práticos seriam realizados. Para o treinamento prático, analogamente ao teórico, 3 bancadas ou estações de montagem foram criadas: conectores, parafusamento e inspeção de qualidade.

A bancada de parafusamento era formada por uma série de peças do veículo que dependem desse tipo de processo de montagem para fixação. Foram escolhidas peças de diversos tamanhos e que exigiam diferentes janelas de torque para garantir que o participante trabalhasse com

diversas ferramentas de parafusamento diferentes, desde as elétricas a bateria, até torquímetros manuais de estalo. Atenção especial foi dada aos parafusamentos de segurança que deveriam seguir a instrução de trabalho apresentada para que a atividade fosse concluída com sucesso.

Na bancada de conectores, as principais conexões elétricas e eletrônicas do veículo eram simuladas. Para essa estação foram utilizadas peças reais retiradas de veículos de treinamento, sendo esses módulos eletrônicos e conectores do chicote principal do veículo. Um total de 20 a 25 diferentes conexões, garantia que todos os tipos de conectores seriam montados pelo menos uma vez. Nessa bancada além da montagem correta de cada conector, o operador deveria fazer o teste de conexão final, garantindo que a montagem foi realizada com sucesso.

A última bancada fazia referência a um dos processos de controle de qualidade. O foco dessa etapa era identificar danos superficiais e visuais à pintura do veículo. Em um carro de treinamento foram criados defeitos propositais que deveriam ser identificados pelos participantes dentro de um tempo esperado. A cada rodada o número de defeitos a ser identificado aumentava, retomando a necessidade de avanço de nível e mantendo o engajamento com o passar do tempo.

As 3 bancadas praticas mencionadas acima eram realizadas 3 vezes em forma de treinamento. Após essas três repetições, o operador poderia partir para sua primeira tomada de tempo oficial. Como o principal objetivo é a garantia de um processo de qualidade, o melhor tempo só poderia ser atingido se nenhuma falha na montagem fosse realizada. Para cada falha cometida pelo operador, 30 segundos eram acrescentados ao seu tempo final.

Cada participante teve direito a fazer um total de 3 tomadas de tempo para conseguir seu melhor resultado. Esse melhor tempo era então inserido em um ranking onde os 5 melhores resultados seriam convidados para a final do campeonato.

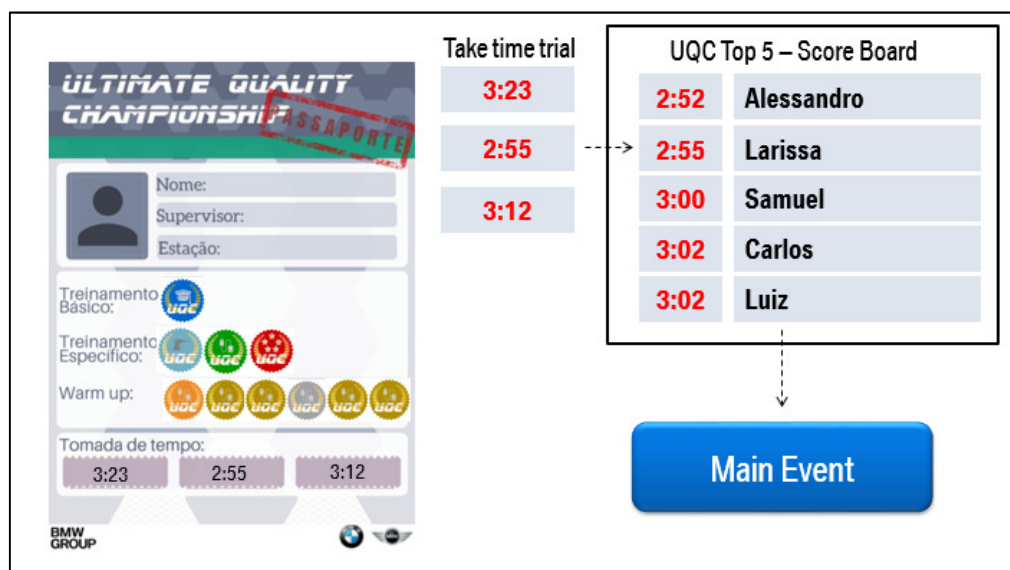


Figura 2 – Ilustração tomadas de tempo para a final (Evento Principal)

Para acompanhar o desempenho e desenvolvimento de cada participante, no início do treinamento cada um recebeu um passaporte. Esse passaporte acompanhou o integrante durante todo o processo, desde seus treinamentos teóricos até as tomadas de tempo. Assim que cada treinamento teórico ou prático é realizado, um adesivo referente ao mesmo é colado em seu passaporte.



Figura 3 - Passaporte UQC

O cumprimento de uma tarefa/treinamento habilita o participante a passar para a etapa subsequente do processo. Para estar apto às tomadas de tempo, o participante deverá ter todos os adesivos em seu passaporte, garantindo que seu treinamento está completo e dessa forma habilitando-o para participar da competição.

Todos os passaportes ficaram dispostos em um quadro de participantes, onde eram retirados por cada um para participar nos treinamentos e tomadas de tempo. A disposição dos passaportes de forma visual e acessível para todos os participantes ajudou no processo de motivação dos indivíduos que ainda não tinham se inscrito. Para os que tinham os melhores tempos nos passaportes, passou também a ser motivo de orgulho apresentar seus resultados no quadro. Esse processo aumentou o engajamento dos participantes, além de propiciar uma certa competitividade necessária para o desenvolvimento do jogo e do evento final.



Figura 4 - Quadro de Passaportes dos Participantes

Como descrito na bibliografia, um dos mecanismos que pode ser aplicado no processo de gamificação é a aplicação de distintivos ou “*badges*”. Esses devem ser conquistados pelos participantes quando atingirem objetivos significativos ou completarem etapas do processo que necessitem ser reconhecidas. Dessa forma, os distintivos no conceito desenvolvido foram divididos em dois grupos, os de treinamentos teóricos e os dos treinamentos práticos.

Nos treinamentos teóricos os participantes eram reconhecidos por completar as etapas básicas necessárias para avançar para a próxima fase. Como o treinamento básico era igual para todos e uma diferenciação entre os participantes não era explícita e nem podia ser quantitativamente avaliada, distintivos iguais foram entregues a todos que completaram os treinamentos de parafusamento, conectores e qualidade. A figura abaixo exemplifica os distintivos escolhidos.



Figura 5 – Badges desenvolvidos para o passaporte (Feedback imediato)

Para a etapa de treinamentos práticos, os participantes passaram a realizar a atividade, mas podiam controlar seu tempo de realização. Sendo o objetivo concluir cada bancada pratica o mais rápido possível e sem gerar problemas de qualidade, passou a ser possível medir o desempenho de cada um. Para garantir que o reconhecimento fosse feito de acordo com o desempenho de cada tentativa, uma serie de distintivos foi criada, atribuindo categorias bronze, prata e ouro (“*bronze, silver and gold*”, conforme a figura acima). Cada nível de atingimento era vinculado a um tempo de conclusão da atividade, quanto mais rápido, melhor o distintivo recebido. A quantidade de distintivos da maior escala no passaporte, passou também a ser parte essencial da ferramenta aplicada. O processo de motivação se deu a partir do próprio participante, buscando atingir seu melhor resultado, bem como dos concorrentes que estavam com o passaporte e seus distintivos dispostos no quadro geral. Os distintivos garantiram o *feedback* imediato esperado e o senso de avanço de fases ou etapas necessárias para manter o interesse no jogo.

Para acompanhar a quantidade de interações dos participantes com o jogo e garantir um clima competitivo saudável, foi adicionalmente definido um objetivo geral. O atingimento de 60% de participação entre todo o público alvo foi então definido como índice do sucesso da aplicação do conceito. O mesmo era medido com a utilização de um totem transparente cilíndrico, onde cada participante em cada uma de suas etapas, recebia uma esfera que era então colocada por

ele mesmo no totem. Assim que o volume de esferas atingisse a linha do objetivo seria a indicação de que havia sido concluído. A figura abaixo mostra o totem implementado.



Figura 6 - Totem do objetivo geral

O totem estava disposto juntamente com o quadro de passaportes dos participantes, dessa forma era possível acompanhar o andamento geral do projeto durante os meses de implementação.

Durante toda etapa de treinamentos práticos e tomadas de tempo, um ranking com os 5 melhores participantes era disponibilizado. Uma vez que o objetivo não era desmotivar quem ainda estava em processo de treinamento, não foi disponibilizado um ranking geral com o tempo de todos os participantes. Os 5 melhores tempos eram apresentados diariamente nas televisões do refeitório e atualizados conforme o jogo se desenvolvia. Juntamente com o nome do participante, área e supervisor, um pequeno vídeo do competidor era apresentado,

garantindo o reconhecimento dos melhores resultados perante os participantes. Essa apresentação se tornou parte essencial do processo de motivação dos envolvidos e adicionou mais uma variável à competição, todos queriam aparecer na televisão apresentando o melhor tempo, podendo mostrar a todos que são os melhores no que fazem.

O ranking foi atualizado até o fim dos treinamentos e foi esse ranking que levou os 5 melhores competidores ao evento final. O evento final consistiu de um palco de 120 m² em uma área total de aproximadamente 420 m² onde arquibancadas para os espectadores foram montadas em ambos os lados do palco. O evento acomodou de forma ordenada os aproximadamente 400 expectadores que pararam seus postos por mais de 2 horas para assistir a essa final.

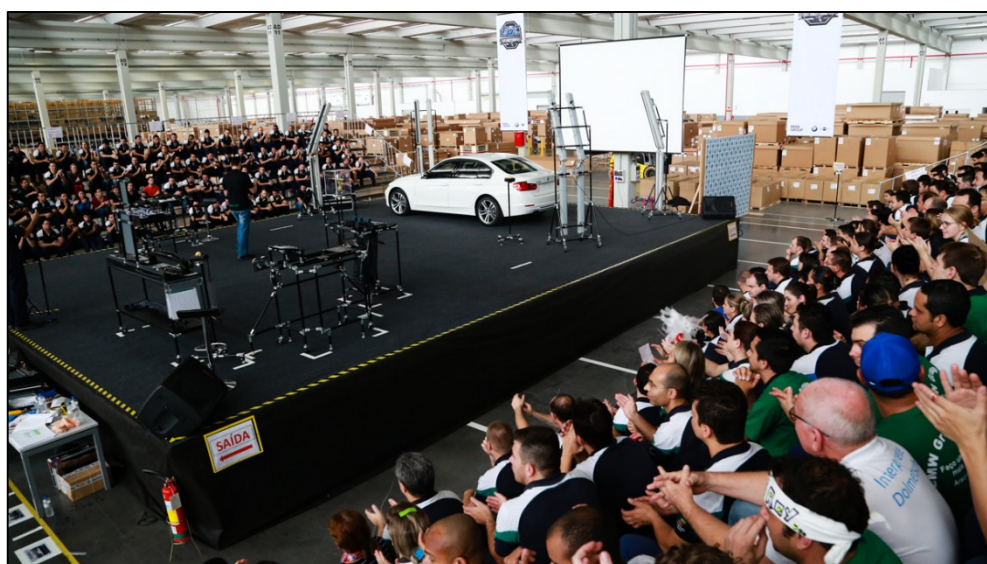


Figura 7 - Evento final

Durante os treinamentos práticos, cada erro na execução da tarefa acrescia em 30 segundos o tempo do participante, garantindo assim que para se obter o melhor tempo o trabalho precisava ser feito com qualidade. No evento final essa regra foi adaptada, de forma que um simples erro na execução, desqualificava o tempo completo da atividade. Isso tornou o processo mais competitivo para os 5 melhores e garantia a entrega da atividade na qualidade desejada.

No final de 3 rodadas, os 5 finalistas subiram ao pódio para receber seus prêmios de participação. Além dos prêmios, o primeiro colocado pode levar para sua estação de trabalho um troféu dourado de alumínio fundido, em formato da ferramenta de trabalho, uma parafusadeira de ouro.



Figura 8 – O troféu

4.4. CONCLUSÕES PRELIMINARES DO CAPÍTULO

Além de aumentar o engajamento e promover a motivação dos participantes, todos os mecanismos utilizados nesse conceito, geraram a plataforma necessária para o reconhecimento de colaboradores chaves dentro das áreas. A possibilidade de se expor, literalmente subir ao palco para promover seu trabalho e até atingir um certo “status” dentro do grupo, foi essencial para o sucesso da aplicação da ferramenta.

5. RESULTADOS

5.1. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

O período de preparação para aplicar a ferramenta totalizou sete meses de trabalho. Com a aplicação do conceito acima descrito, foi possível treinar de forma efetiva mais de 60% dos operadores da montagem em um período de dois meses. Esse objetivo global foi atingido de forma espontânea, sem a obrigação por parte da supervisão e/ou da gestão para participação das atividades descritas. Um total de mais de 536 horas de treinamento foram disponibilizados para aperfeiçoamento dos conceitos teóricos, prático e habilidades motoras finas dos participantes.

Para os dois meses de treinamento dos operadores, incluindo o evento final para mais de 400 espectadores, teve seu gasto limitado ao orçamento inicial aprovado pelo departamento. O custo do treinamento por participante não chegou a 65 € por participante.

Como mencionado acima, o objetivo geral foi atingido, passando de 60% de participação espontânea nos treinamentos oferecidos. Com esse atingimento todos os participantes foram reconhecidos com uma semana de sobremesa especial, a ser retirada após o almoço na cantina da empresa.

O evento final de mais de duas horas incluiu espectadores de vários departamentos além da montagem como Logística, Qualidade, Compras, Carroceria. Além da gerência e diretoria da área, que assistiram e torceram junto com os demais espectadores. A repercussão interna na empresa foi muito positiva, atingindo diversos níveis em diferentes departamentos. Para ilustrar o sucesso atingido durante a aplicação da ferramenta o Anexo 1 apresenta o comunicado interno na intranet global do grupo sobre a aplicação dessa metodologia.

6. CONCLUSÃO

6.1. CONCLUSÕES

As ferramentas motivacionais aplicadas através do pano de fundo da *gamification* possibilitaram a participação do público alvo de forma espontânea dos processos de treinamento. Sendo esse o principal objetivo do trabalho, pode-se concluir que a utilização dos conceitos se apresentou bem-sucedida no ambiente fabril, garantindo o interesse e engajamento dos participantes.

Os objetivos específicos também foram da mesma forma atingidos. Passando pelo embasamento teórico da ferramenta de gamificação, o desenvolvimento de um conceito, até sua aplicação na indústria. As principais ferramentas utilizadas para aumentar o engajamento e propiciar um ambiente de competição saudável foram apresentadas e detalhadas.

É importante ressaltar que a aplicação de um conceito como esse, deve levar em consideração características culturais não apenas dos participantes, mas também como da empresa. A gamificação pode dessa forma ser considerada como um portfólio com diversas ferramentas e práticas. Nem todas devem ser aplicadas para atingir o sucesso esperado e sempre precisam ser adaptadas para adquirir o formato do seu público alvo, cultura da empresa, objetivos a serem atingidos, etc. Não podendo ser aplicada igualmente em todas as situações, o desenvolvimento completo do conceito antes de sua aplicação é importante. Apenas dessa forma pode-se garantir que os participantes realmente se desenvolvam e participem de forma ativa e não considerem a atividade um desperdício de recursos e do seu tempo.

Não apenas automotivação e auto realização, mas também entretenimento para os expectadores foram atingidos com a implementação dessa ferramenta motivacional.

6.2. SUGESTÕES DE CONTINUIDADE E EXTRAPOLAÇÕES

Após a implementação um processo de lições aprendidas foi realizado e algumas variações da ideia inicial foram apresentadas. Algumas dessas sugestões de continuidade valem a pena ser mencionadas aqui.

Uma vez que o grupo possui diversas fabricas ao redor do mundo, seria interessante entender como seria uma expansão da implementação dessa ferramenta através da empresa. Realizar uma competição entre os melhores montadores das diversas fabricas do grupo, pode promover

ainda mais o processo de motivação dos participantes e garantir um engajamento de um maior número de pessoas nos treinamentos necessários para atingir esse objetivo.

Para possibilitar uma aplicação adequada, um estudo aprofundado em relação às características culturais do público alvo pode ser desenvolvido. Isso permitirá entender exatamente quais mecanismos foram aplicados para cada característica e possibilitar sua aplicação em diferentes culturas, lugares ou países.

Após uma implementação similar a essa aqui apresentada, o desenvolvimento de um estudo quantitativo e/ou estatístico através da aplicação de um questionário, entrevista ou outra forma de abordagem pode ser elaborado. Objetivando buscar as principais características que despertaram o interesse dos participantes, bem como os sentimentos que ficaram nos colaboradores que não se desenvolveram até a final. Diversas correlações e correções à aplicação inicial podem ser realizadas baseando-se nos dados coletados.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BORGES, J.C. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmet, 2004.
- BURKE, B. **Gamify: How Gamification Motivates People to Do Extraordinary Things**. Bibliomotion, Inc., 8 April 2014
- BUXTON, C. E. **Points of View in the Modern History of Psychology**. Academic Press, INC, 1985.
- CAMBRIDGE** **DICTIONARY**. Retirado de <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/sport>. Acesso em 06/04/2018.
- CHOU, YU-KAI. **Actionable Gamification, Beyond Points, Badges, and Leaderboards**. Octalysis Media, 19 de Marco de 2016.
- DEFINITION** **OF** **SPORT**. SportAccord. Retirado de <https://web.archive.org/web/20111028112912/http://www.sportaccord.com/en/members/index.php?idIndex=32&idContent=14881>. Acesso em 06/04/2018.
- DRUCKER, P. F. **Managing Oneself**. Harvard Business Review Classics.
- HACKMAN, J. R. e OLDHAM, G. R. **Work Redesign**. Organization Development, 1st edition, 1980
- HAMARI, J., KOIVISTO, J., & SARSA, H. **Does Gamification Work? – A Literature Review of Empirical Studies on Gamification**. In proceedings of the 47th Hawaii International Conference on System Sciences, Hawaii, USA, January 6-9, 2014.
- HAMARI, J. **Do badges increase user activity? A field experiment on the effects of gamification**. Computers in Human Behavior. Elsevier: acessado em 01 de agosto de 2017 as 09:38.
- HERZBERG, F. **One More Time: How Do You Motivate Employees?** Harvard Business (Juli 2008), 1987
- HUOTARI, K. e HAMARI, J. **Defining Gamification - A Service Marketing Perspective**. Helsinki Institute for Information Technology HIIT, Aalto University, Finland: 2012.

KANFER, R. **Work motivation: New directions in theory and research**. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 7, 1-53). London: John Wiley & Sons, Ltd., 1922

MARCZEWSKI, A. **Gamification: A Simple Introduction**. Tips, Advice and Thoughts on Gamification.

MASLOW, A. H. **Motivation and personality**, (Rev. ed.). New York: Harper & Row, 1954

MASLOW, A. H. **A Theory of Human Motivation**. 1943

MICHAELIS, **DICIONÁRIO BRASILEIRO DA LINGUA PORTUGUESA**. <http://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/esporte/>. Acesso em 06/04/2018.

PAVLOV, I. P. **Conditioned Reflexes: An Investigation of the Physiological Activity of the Cerebral Cortex**. Dover Publications, 2012.

RAMLALL, S.. **A Review of Employee Motivation Theories and their Implications for Employee Retention within Organizations**. *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge: 2004.

SCHNEIDER, S. M. e MORRIS. **A History of the Term Radical Behaviorism: From Watson to Skinner**. University of Kansas, 1987.

SKINNER, B. F. **About Behaviorism**. (12 Fevereiro 1976), 1976.

SKINNER, B. F. **Science And Human Behavior**. Free Press Paperback, The Macmillan Company, 1953.

THERESA, S. **Gamification: Using Gaming Technology for Achieving Goals**. Rosen Classroom, 15 July 2013

8. ANEXOS

O Anexo 1 refere-se à publicação interna na intranet do grupo sobre o sucesso da aplicação da ferramenta.

BMW Group Aktuell The golden screwdriver

18.12.2015

The Ultimate Quality Championship (UQC) training program at Araquari Plant in Brazil focuses on basic skills development in the assembly technology.

The main target was to change the associate's mindset about the training area. Usually this area is used when people have to improve a process or skill but not often the associates visit this area for self-improvement. The UQC concept involved a training phase including both theoretical and practical content. The practical training consisted of a 3-bench circuit: tightening, connectors and quality. Every employee could join and the five best performances would participate in a main event.



Behind the training program there is a concept based on two main pillars: gamification and sport. The first pillar uses game thinking and game mechanics in non-game contexts. The second pillar brings the idea of maintaining or improving physical ability and skills while providing entertainment to participants and spectators. Combining characteristics of those two ideas allows to improve someone's skill while bringing motivation and enjoyment to the people involved.

In March 2015 the training plan started and covered more than seven months of preparation. After that, the associates training phase reached two months with over 536 training hours. The global participation target of more than 60% of the assembly employees was reached although UQC is a voluntary program. The whole training structure and main event was developed and prepared mainly by the technology's team.

Quality during performance

During the 2 months training phase a Top 5 ranking was formed with the best participants considering the quality of their performance and time trial. Those five best associates were then classified for the final event. On December 3rd, 2015, almost 400 people stopped to cheer and appreciate their colleagues while they tried their best to win the golden screwdriver for the first time. As accomplished in the training phase, the final event criteria was quality during the performance, any mistake would disqualify the time taken.

At the end, all five participants were awarded with BMW LifeStyle prizes. The champion, who achieved the time of 4 min and 27,6 sec, received also a test drive experience with the currently produced models as well as the golden casted screwdriver trophy. Not only self-motivation but also joy and entertainment were brought together on this successful day.