

# Budowanie mostów

## Od różnic do współdziałania

### Rozwijanie zaangażowania i odpowiedzialności pracowników wykonawczych

Dla pracowników  
wykonawczych

2 dni  
warsztatowe

Nauka przez  
doświadczenie

#### Zaangażowanie - budowanie nowych nawyków

Tylko około 20% pracowników jest zaangażowanych - tak mówią systematycznie powtarzane badania Gallupa, prowadzone w wielu miejscach na świecie. Pozostali to niezaangażowani (50-60%) lub kontestujący pracę - dalsze 20%. Rozwijanie zaangażowania pracowników jest problemem powszechnym.

Budowanie mostów to przenośnia włączania pracowników w życie firmy, komunikacji i współpracy. "Mosty" to możliwości porozumienia i więzi pomiędzy samymi pracownikami, różnymi działami, pracownikami a bezpośrednimi przełożonymi, czy w końcu pracownikami i całą firmą. Kiedy na rzece nie ma mostu marnuje się czas na szukanie obejścia lub brodu. Traci się czas, zasoby i wysiłek. Im więcej mostów w firmie, tym pracuje się łatwiej, a firma jest bardziej efektywna.

Warsztaty w sposób płynny łączą ze sobą elementy zabawy i nauki. Przenikanie się tych dwóch sfer pozwala nie tylko pogłębić integrację zespołu, ale przede wszystkim daje unikatowe DOŚWIADCZENIE efektywnej współpracy budującej nowe nawyki.

#### Warsztaty pozwolą uczestnikom doświadczyć i zrozumieć istotę współpracy

Doświadczenie efektywnej współpracy i komunikacji opartej na zaufaniu

Doświadczenie korzyści z budowania na różnicach i pozytywnego podejścia do konfliktów

Doświadczenie zaangażowania i wzięcia odpowiedzialności za zespół

# Budowanie nawyków współpracy

## Program warsztatów

### Doświadczenie efektywnej współpracy

Istotą warsztatów są gry i ćwiczenia zaprojektowane tak, aby ich uczestnicy doświadczali pozytywnych efektów proponowanych zachowań. Następnie stymulowana będzie autorefleksja: "Dlaczego współpraca i zaangażowanie doskonale wychodzi nam w grach, a nie zawsze w życiu ?

Co zrobić, aby współpraca była w firmie efektywna ? Jakie doświadczenia z symulacji można przenieść do rzeczywistości zawodowej? Jakie nowe nawyki podniosą naszą współpracę na wyższy poziom?

Zaangażowanie jest wypadkową jasności oczekiwań i przekonania, co do ich słuszności. Doświadczenia wyniesione z warsztatów pozwolą przeżyć stan zaangażowania i uświadomić sobie korzyści z wynikające z takiej postawy.

### EFEKTYWNA WSPÓŁPRACA I OTWARTA KOMUNIKACJA

- Doświadczenia efektywnej współpracy – warunki dobrej współpracy - gry i symulacje
- Otwarta komunikacja i przełamywanie barier komunikacyjnych
- Budowanie zaufania jako podstawa współpracy

### BUDOWANIE NA RÓŻNICACH – KONSTRUKTYWNY KONFLIKT

- Korzyści wynikające z różnorodności – gry wzmacniające współpracę opartą na różnicach
- Pozytywne podejście do różnic, sprzeczności i konfliktów – postawa wygrany - wygrany
- Radzenie sobie z emocjami w konflikcie. Otwartość na różnice i odpowiedzialność za siebie.

### ZAANGAŻOWANIE I BRANIE ODPOWIEDZIALNOŚCI ZA FIRME

- Korzyści wynikające z zaangażowania – jak je budować ? – gry wzmacniające doświadczenie
- Odpowiedzialność – czyli profesjonalizm, kierowanie własną pracą i pilnowanie zasad
- Konstruktywna informacja zwrotna – jako istota profesjonalizmu.

## ZAŁOŻENIA METODYCZNE

Warsztaty prowadzone są wyłącznie metodami aktywnymi.

Poza ćwiczeniami, grami i zabawami, bardzo ważną rolę pełnić będą różne instrumenty służące autoanalizie uczestników.

Kluczowym założeniem metodycznym jest nauka przez doświadczenie. Przeżycia związane z udziałem w grach i zabawach zespołowych znacznie trwalej zmieniają postawy niż nawet najbardziej perswazyjny przekaz trenera. Przyjęta metodyka wychodzi z założenia o skuteczności emocjonalnego uczenia się. Jedynie własne doświadczenie i związane z tym emocje mogą stymulować wewnętrzną chęć zmiany i rozwoju.

## ORGANIZACJA

Warsztaty przeznaczone są dla pracowników wykonawczych – pracujących na stanowiskach robotniczych lub biurowych. Grupa warsztatowa powinna być dobierana na zasadzie jak największego zróżnicowania uczestników, tj. przemieszanie zmian, działów, funkcji. Służyć to ma przełamywaniu barier organizacyjnych i rozwijaniu poczucia wspólnoty w firmie.

Sugerowana wielkość grupy warsztatowej: około 16 - 18 osób.

Warsztaty w wersji przedstawionej w tej ofercie zajmują 2 dni szkoleniowe (16 godz. lekcyjnych). Za względu na konieczność pełnego zaangażowania uczestników cały tok zajęć oraz specyfikę gier szkoleniowych zalecamy organizację warsztatów poza miejscem pracy.

## W RAMACH PROJEKTU

Pełna realizacja projektu obejmuje:

- konsultacje z klientem przed warsztatami i ostateczne dopasowanie programu do potrzeb
- opracowanie i dostarczenie materiałów szkoleniowych
- przeprowadzenie zajęć przez jednego trenera
- opracowanie i prezentacja raportu po warsztatach.
- Na życzenie klienta sesja follow-up z przełożonymi i/lub uczestnikami