

# Motywacja 3.0

**Przełamywanie granic efektywności przez budowanie zaangażowania pracowników**

**Nowe spojrzenie na motywację, znaczenie i metody wpływu kierowniczego**

## Warsztaty rozwojowe dla kadry

Dla doświadczonej  
kadry kierowniczej

2-3 dni  
intensywnych zajęć

Nauka przez  
doświadczenie

**Zapraszamy do udziału w warsztatach  
w poszukiwaniu tajemnicy zaangażowania**

**Dlaczego jedni pracują z chęcią, a inni z przymusu ?**

**Jakie są źródła ludzkiej aktywności ?**

**Dlaczego większość systemów motywacyjnych szwankuje ?**

**Jak przełamać zachowawczy paradygmat zarządzania ?**

**Jakie są narzędzia wzbudzania zaangażowania ?**

**Jak zbudować środowisko zaangażowanych pracowników ?**

# Motywacja 3.0

## - program warsztatów

### „System operacyjny” zarządzania – czyli jak wyjść poza własne horyzonty

- Warsztaty sterowania otoczeniem
  - poligon I – jak nauczyć psa do sikania poza domem
  - poligon II – jak skłonić dziecko do sprzątanía
  - poligon III – jak przekonać pracowników do większej efektywności
- Gdzie są nasze horyzonty – analiza założeń przyjętych w trakcie warsztatów

### Motywacja 2.0 – doświadczenie i akceptacja ograniczeń

- Paradygmat motywacji 2.0 – cele, ocena, konsekwencja
- Dylematy sterowania zewnętrznego - naród i kar
- Co dobrego zostawić z motywacji 2.0 ?

### Motywacja 2.1 – w stronę satysfakcji

- Ludzie czy zadania ?
- Nasze założenia odnośnie zaangażowania pracowników
- Czyj jest cel ?
- Na czym polega skuteczna nagroda ?
- Czy istnieje skuteczna krytyka ?
- Co dobrego zostawić z motywacji 2.1 ?

### Motywacja 3.0 – powrót do zachowań naturalnych

- Dlaczego ludzie dobrze się bawią grając w kręgle, a gorzej pisząc raport dla szefa ?
- Naturalne podstawy – co skłania człowieka do naturalnej motywacji ?
- "Efekt Tomka Sawyera" – tajemnica zaangażowania
- Naukowe podstawy – czynniki naturalnej motywacji
- Praktyka motywacji 3.0 – praktyczne rozwiązania w obrębie naszej firmy

### Zegarmistrz czy ogrodnik – rozwój pracowników - jak wpływać nie sterując

- Dlaczego dobre rady słabo działają ?
- Ocena czy wspomaganie rozwoju
- Cykl Kolba i nauka na podstawie doświadczenia
- Samoświadomość i odpowiedzialność – jako podstawa samorozwoju
- Szef – trener – coach
- Użycie narzędzi coachingowych w praktyce zarządzania i motywacji
- Warsztaty symulacyjne – prowadzenie rozmów rozwojowych

## Koncepcja warsztatów

Główny przekaz warsztatów można streścić jednym zdaniem – jak stworzyć środowisko, w którym pracownicy będą silniej angażować się w pracę, przejawiać większą kreatywność i brać na siebie odpowiedzialność za realizowane działania.

Tytuł warsztatów - „Motywacja 3.0” – nawiązuje do sposobu klasyfikowania kolejnych wersji oprogramowania. Kluczowym przekazem warsztatów jest powiązanie skuteczności motywowania ze sposobem myślenia o źródłach ludzkiej aktywności. Sposób myślenia o zachowaniach pracowników, to swego rodzaju „system operacyjny”, w ramach, którego podejmuje się różne działania. Dominujące ramy myślenia o warunkowaniu zachowań pracowników (które naukowo rozwinięta zostały w połowie XX w.) zostały określone jako „system motywacji 2.0”. Ciągłe problemy i zastrzeżenia związane z oceną zaangażowania pracowników mogą wskazywać na ograniczoną lub wręcz malejącą skuteczność podejmowanych w ramach tego systemu działań. Powtarzanie tych samych działań w różnych konfiguracjach niewiele zmienia. System wyczerpał swoje możliwości. Jeśli chcemy coś zmienić musimy zrobić to inaczej. I to jest właśnie propozycja warsztatów. Zmiana systemu motywowania na „wersję 3.0”, to nowe spojrzenie na mechanizmy zaangażowania pracowników, czy człowieka w ogóle. Prezentowane w trakcie warsztatów podejście oparte jest na najnowszych badaniach ekonomii i psychologii behawioralnej, szczególnie intensywnie rozwijanej w wielu ośrodkach naukowych Stanów Zjednoczonych.

## Organizacja i metodyka

Warsztaty przeznaczone są dla kadry kierowniczej wyższego i średniego szczebla zarządzania.

Sugerowana wielkość grupy warsztatowej : 12-16 osób.

Pełne warsztaty w wersji przedstawionej w ofercie zajmują 3 dni szkoleniowe (24 godz. lekcyjne).

Optymalnie jest jednak poświęcić na te warsztaty 4 dni. W tej wersji możliwe jest przeprowadzenie znacznie większej ilości ćwiczeń oraz pełniejsze dopasowanie pomysłów do specyfiki określonego środowiska pracy.

Skrócona wersja warsztatów (bez ostatniego modułu) to 2 – 2,5 dnia szkoleniowego (16-20 godz. lekcyjnych.)

## 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