

Warsztat

Usamodzielnianie pracowników

Co zrobić, aby pracownicy byli odpowiedzialni?

- Dlaczego pracownicy nie są samodzielni?
- Jakie zagrożenia wynikają z braku samodzielnego myślenia?
- Jaka postawa przełożonych generuje wzrost samodzielności?
- Co wpływa na wzmocnienie, a co na osłabienie samodzielności?

✓ Zgłoś swój udział już dziś!5

☎ 728 108 188

✉ a.borowska@bmspolska.pl



Usamodzielnianie pracowników

Zdolność organizacji do usamodzielniania i brania odpowiedzialności przez poszczególnych pracowników współcześnie uważane są za jeden z istotnych czynników budowania przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw. Dzięki wdrażaniu systemów usamodzielniania możliwe jest zaspokajanie dotychczasowych lub kształtowanie nowych potrzeb klientów oraz pracowników.

Często jednak w firmach obserwujemy brak samodzielności, oczekiwanie ze strony pracowników na przekazywanie poleceń i opis zadań do wykonania. Postawy które możemy scharakteryzować jako zachowawcze, koncentrujące się na zakresie obowiązków i wypełnianiu niezbędnych czynności. Brakuje kreatywności współodpowiedzialności, szerszego spojrzenia na problem i sytuację.

Dla kogo jest ten warsztat?

- Dyrektorzy, menadżerowie, kierownicy oraz osoby, które zarządzają zespołem.

Korzyści dla uczestników:

- Wiedza o tym, jak i z kim można budować zaangażowanie i samodzielność pracowników
- Poznanie modelu Lencioniego pozwalającego na zwiększanie odpowiedzialności i zaangażowania u pracowników
- Poznanie sposobów na rozwijanie w pracownikach samodzielnego myślenia i działań proaktywnych
- Wiedza o postawach i zachowaniu przełożonego wspierających samodzielność pracowników
- Poznanie narzędzia jakim jest Action Learning i jego wpływu na wzrost samodzielności u pracowników

Metodyka:

Wykłady, dyskusje i ćwiczenia w grupie oraz praca indywidualna, prezentacje, obserwacje i informacja zwrotna. Warsztaty prowadzone będą w formie wykładów i ćwiczeń praktycznych, które mają na celu wykorzystanie wiedzy z zagadnień poruszonych podczas warsztatów. Warsztat będzie składał się w 20% z teorii, a w 80% z praktyki.

Przewiduje się wykorzystanie następujących metod przeprowadzenia szkolenia:

- Wprowadzenie i prezentacja podstaw teoretycznych omawianych zagadnień.
- Metody kształcenia aktywnego: ćwiczenia i warsztaty – praktyczne wykorzystanie wiedzy zdobytej przez uczestników szkolenia:
- Film szkoleniowy
- Ćwiczenia, case study;
- Pytania i odpowiedzi;
- Dyskusja;
- „Action Learning”

Referencje

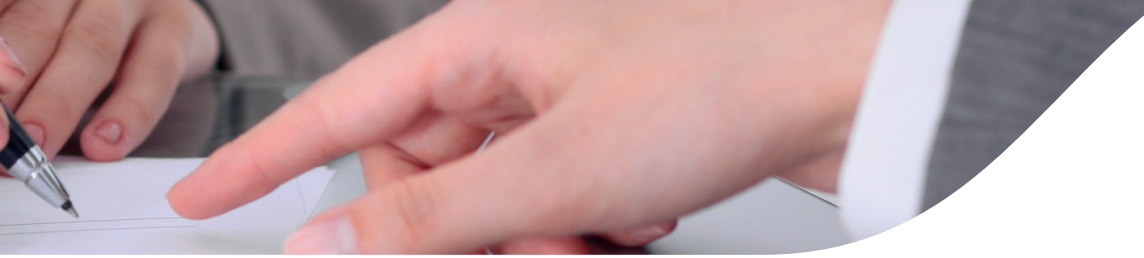


Spełniły oczekiwania. Bardzo fajny sposób zaangażowania słuchaczy w zajęcia i aktywny udział.
Adam Kostrzewa, Adwokat, Partner w Kancelarii SPCG



Otrzymałam i doświadczyłam akceptacji, zrozumienia, chęci pomocy i wsparcia, prostych narzędzi, miłej atmosfery. Przebywałam pod opieką super prowadzącego.
Nina Krystoń, Dyrektor ds. CSR, Kopex

Na luzie, ale w pełni profesjonalne szkolenie.
Jakub Podkomorzy, Dyrektor Sprzedaży, Ultimo



Rozpoczęcie 9:00

Wzrost odpowiedzialności i samodzielności pracowników – jak go osiągnąć?

1. Badania o budowaniu odpowiedzialności pracowników i jakie to daje korzyści organizacji?

2. Model Lencioniego – jak przezwyciężyć dysfunkcje w zespole aby zwiększyć samodzielność i zaangażowanie.

- Jak zbudować zaufanie w zespole
 - Konstruktywna informacja zwrotna
 - Udzielanie wsparcia w określonych inicjatywach
 - Oferowanie drugiej szansy przy popełnionych błędach, pozwolenie na wyciągnięcie wniosków
 - Pozwolenie na przejęcie inicjatywy w wykonywaniu określonych zadań

- Jak przezwyciężyć obawę przed konfliktem
 - Prowadzenie regularnych spotkań w trakcie których każdy ma prawo wypowiedzieć się na dany temat,
 - Uzgodnione warunki spotkań, stworzenie przestrzeni zaufania i akceptacji.
 - Możliwość dyskusji na określony temat, monitorowanych przez lidera

3. Kultura organizacyjna a zachowania pracowników.

4. Delegowanie – jako proces w organizacji składający się na procedury i umiejętności niezbędne dla budowania zaangażowania i samodzielności pracowników.

5. Samodzielne myślenie vs wykonywanie poleceń – czego oczekuje nasza organizacja? Co trzeba zrobić, aby uwolnić samodzielne myślenie?

6. Rola lidera w usamodzielnianiu pracowników: postawa i zachowania lidera, jego umiejętności.

7. Motywowania, inteligencji emocjonalnej i wspierania zmiany.

Rozpoczęcie: 9:00

Metody i techniki wspierające samodzielność i odpowiedzialność pracowników

8. Zmiana – moja zmiana nastawienia , zmiana jako kompetencja organizacji, jako wartość w kulturze organizacji oraz jako metoda na zwiększenie samodzielności.

- Akceptowanie zmian jako umiejętność zachowywania poczucia bezpieczeństwa.
- Emocjonalne koszty zmiany i sposoby ich ograniczania.

9. Metody wspierające samodzielność grup w organizacji (korzyści i pułapki każdej z nich):

- Docenianie zespołu oraz indywidualnego wkład każdego z członków,
- Prowadzenie regularnych rozmów na temat postępów w realizacji celów,
- Zachęcanie do wzajemnego motywowania się pomiędzy członkami zespołu,

10. Action Learning – nauka metody i ćwiczenia praktyczne

- Otwartość na wypowiedziane zdanie członków zespołu,
- Wspólna burza mózgów, podczas określania celów biznesowych,
- Jasny, sprecyzowany i zrozumiały cel oraz zasady współpracy,

11. Wypracowanie planu rozwojowego dla mojej organizacji zakładającego wzrost samodzielności i zaangażowania pracowników (pomoc konsultanta i grupy)

“ Po raz kolejny miałam okazję uczestniczyć w wydarzeniu organizowanym przez firmę BMS Group. Tym razem było to szkolenie z Facylitowania. Z czystym sumieniem mogę to szkolenie polecić każdemu kto szuka różnych technik na prowadzenie spotkań. Co mi się podobało najbardziej? Świetnie przygotowany trener, forma warsztatowa - teorii było niewiele, za to praktyki mnóstwo, praktyczna wiedza i zastosowanie w pracy. Polecam!
Monika Sabat, Project Manager, AmRest