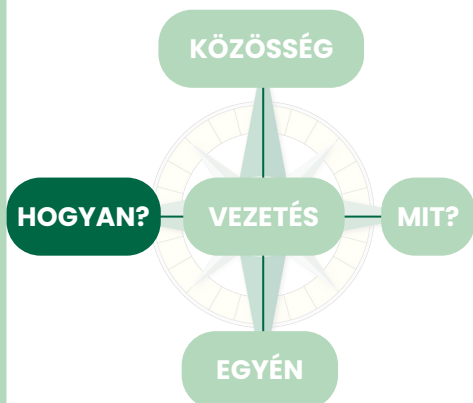
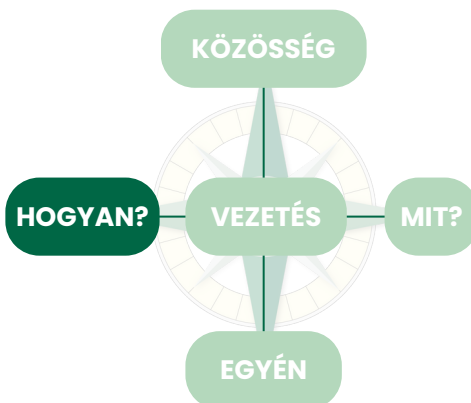


SZEMLÉLETMÓD ÉS MENTALITÁS MUNKA- ÉS ÉRTÉKSZEMLÉLET TRÉNINGEK

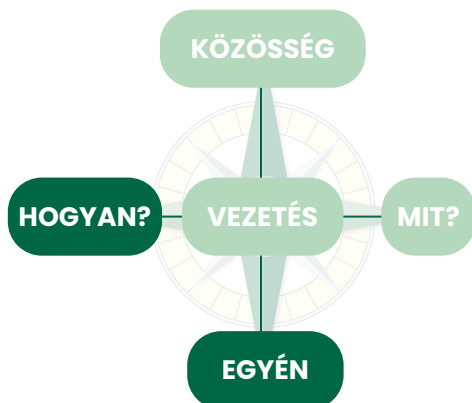
MUNKASZERVEZET



MUNKATÁRSI KOMPETENCIÁK



VEZETÉSI TERÜLETEK



BEMENETI PONTOK

A program nem igényel előzetes ismeretet – csak nyitottságot a működés megváltoztatására, hogy a gondolkodás ne opcionális legyen a munkakör részeként, hanem elvárt működés.

Ez a program azoknál működik jól, akik felismerik: ha minden kérdésre nekünk kell válaszolnunk, akkor valamit nagyon máshogy kell csinálni.

KINEK

- Azoknak a vezetőknek és szervezeteknek, akik:
- azt szeretnék, hogy a munkatársaik gondolkodva, javaslatokkal érkezzenek,
- elismerik, hogy a gondolkodás és a felelősség nem választható külön a cselekvéstől,
- olyan működést akarnak, ahol a felelősség nemcsak megoszlik, hanem meg is születik,
- és készek elindítani ezt a változást – nem majd, hanem most.

MIÉRT LÉTEZIK A TRÉNING?

Vízió – Milyen munkaszervezetet építünk?

Ez a program nem képzésként indul – hanem egy kérdéssel: „Mi lenne, ha nálunk minden munkatárs gondolkodna is, nem csak végrehajtaná a feladatait?”

A javaslattételi munkakultúra azokhoz szól, akik egy megoldásfókuszú, felelősségvállaló és gondolkodó munkaszervezetet akarnak. Ahol nem a vezetőnek kell mindig dönteni – hanem a döntés mögött valódi javaslat van.

Ez a program a gondolkodási folyamatok aktiválásán keresztül formálja át a működést – ott hat, ahol a legmélyebb változás születik: abban, hogyan hozunk létre szervezeti válaszokat.

Miért most? Miért így?

Egy működési minta akkor válik szokássá, ha legalább 41 napig következetesen jelen van. De nincs idő kivárni, hogy ez magától megtörténjen.

Ez a program nemcsak elméletet mutat – hanem megmutatja, hogyan kell megcsinálni.

Lavinaszerű változást indít el:

- elindítja a tudatos gondolkodási folyamatokat azoknál, akik cselekednek,
- beindítja a felelősségi viszonyokat ott, ahol eddig csak utasítás volt,
- és lehetővé teszi, hogy a munkatársak tudatosan uralják a saját folyamataikat – úgy, hogy közben nem válik szét a szervezet gondolkodókra és cselekvőkre.

Ez nem csak tréning. Ez egy új működés első napja.

És a kérdés az: Mit javasolsz?

CÉLOK

- A munkatársak képesek legyenek gondolkodva, javaslattal érkezni – ne csak kérdezni.
- A tudatos gondolkodás minden szerepkörben jelen legyen, ne csak vezetői szinten.
- A javaslattétel a működés természetes részévé váljon – és ne alkalmi kivétellé.
- A javaslatokat mérés, elemzés és következtetés előzze meg.
- A döntések mögött megalapozott javaslatok álljanak – nem vélemények.
- A döntéshozatal alulról felfelé is megerősödjön – mert a gondolkodó munkatárs döntéshez vezet, és ezzel elindulhat egy tudatosabb döntési rendszer kialakulása is.



SZEMLÉLETMÓD ÉS MENTALITÁS MUNKA- ÉS ÉRTÉKSZEMLÉLET TRÉNINGEK

FEJLESZTÉSI HELYZET

- A munkatársak gyakran kérdeznek – de nem javasolnak.
- A döntések sokszor egy szűk körben születnek – felelősség nélkül.
- A gondolkodás és a cselekvés szétválik – és ezzel lassul, torzul a működés.
- A vezetők túl sok döntést hoznak – túl kevés információval.
- A szervezetben nem az dönt, aki a legjobban ért hozzá – hanem akitől kérdezik.
- A vezetők válláról nem lehet minden terhet levenni – de a gondolkodást igen.
- És ezzel felszabadulhatnak arra, amiben valóban dönteniük kell.

ÉRVEK

1. Ha nincs javaslat, nincs felelősség – és nincs működés. Egy szervezet nem kérdésekkel, hanem javaslatokkal halad előre.
 2. A javaslat ott születik, ahol a helyzet van – nem ott, ahol a döntés pozíciója. A működés akkor válik valóssá, ha gondolkodás is kapcsolódik hozzá.
 3. A javaslattétel nem viselkedés – hanem működési rendszer. Aki ezt bevezeti, az nem tehermentesít – hanem működőképessé tesz.
- +1: A javaslattétel rendszere nem egyszerűen működést javít – hanem kultúrát épít. A gondolkodó munkatárs nem kivétel – hanem a jövő szervezetének feltétele.

IDŐKERET

3 napos program:

1. nap: gondolkodási kompetencia fejlesztése
 - 2–3. nap: működési újratervezés és elindítás a javaslattétel mentén
- A program végén: konkrét megállapodások és aktiválás

TARTALOM

A program egy rövid, közös elméleti alapozással indul, hogy a résztvevők egy nyelvet beszéljenek: mit jelent a javaslattétel, és hogyan válik működési minőséggé – nem véleménynyé, nem kérdéssé, és nem eseti gesztussá.

A résztvevők elsajátítják, hogyan épül fel egy működő javaslat a mérés – elemzés – következtetés – javaslat logikájára építve.

Nem technikát tanulnak, hanem azt, hogyan tudják a saját helyzetükből kiindulva értelmes, célirányos és megvalósítható javaslattá formálni a gondolataikat.

A javaslattétel így nem kommunikációs gyakorlat, hanem döntés-előkészítő gondolkodás.

A program fókuszában az áll, hogy a javaslattétel:

- önálló, tudatos gondolkodási folyamat legyen,
- felelősségvállalással társuljon,
- és hozzáadott értéként jelenjen meg a működésben.

A program során a résztvevők:

- feltárják, hol akad el a javaslattétel, ahol egyébként lenne rá lehetőség;
- azonosítják a gondolkodást gátló mintákat, és új, működtethető mintákat dolgoznak ki;
- újradefiniálják a javaslattétel szerepét és pozícióját a szervezeti működésben;
- közösen megtervezik, hogyan épülhet be a javaslattétel a mindennapi gyakorlatba – csatornák, ritmus, visszacsatolási rendszer mentén;
- kiválasztanak néhány kulcshelyzetet, ahol elindítják a működést;
- és végül megállapodásokat kötnek: ki, mikor, milyen formában vállalja a javaslattételi működés elindítását – ezzel aktiválják a rendszer indulását.

A javaslattétel így nem csak működésbe épül be – hanem gondolkodásból induló működést hoz létre.

KAPCSOLÓDÓ TRÉNINGEK

- Megállapodáskötési munkakultúra
- Ajánlattételi munkakultúra
- Döntéshozatali modell – döntések logikai rendbe szervezése

