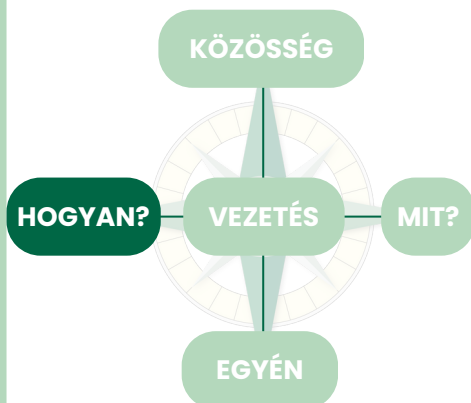
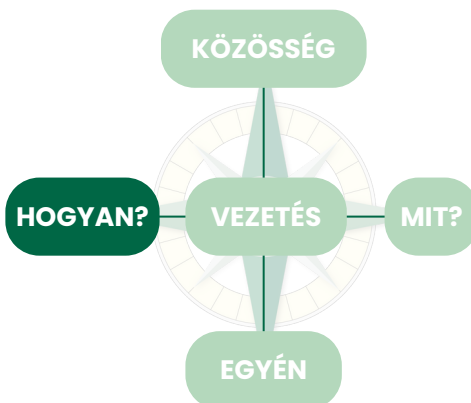


SZEMLÉLETMÓD ÉS MENTALITÁS MUNKA- ÉS ÉRTÉKSZEMLÉLET TRÉNINGEK

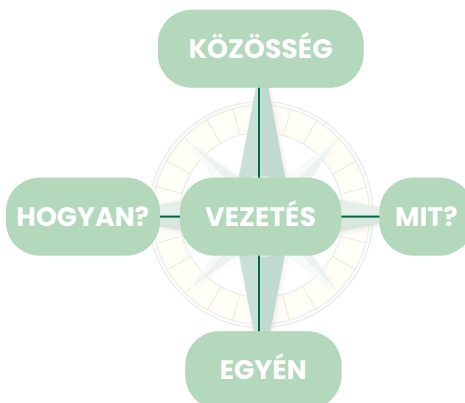
MUNKASZERVEZET



MUNKATÁRSI KOMPETENCIÁK



VEZETÉSI TERÜLETEK



BEMENETI PONTOK

A munkavégzés 12 alaptörvénye komplex téma, melynél kevés idő van arra, hogy a csoportműködést megalapozzuk és aztán végigérjünk a teljes témán, így javaslatunk, hogy a tréninget előzze meg egy olyan alkalom, ahol a csoport össze tud kapcsolódni – legyen szó akár kommunikációs akár vezetői vagy egyéb, például együttműködési tréningről.

MIÉRT LÉTEZIK A TRÉNING?

A tréning azért jött létre, hogy lehetőség legyen végiggondolni a szervezet értékszemléletét, és egységessé tudjuk tenni azt, hogy hogyan gondolkodunk a munkáról. Ha erre képessé válik a szervezet, akkor egyetértésben, a vízió mentén haladva tudja teljesíteni rövid és hosszútávú céljait.

A tréning egy DFTikumra épül, a munkavégzés 12 alaptörvényét ismerteti meg a résztvevőkkel gyakorlatokon, példák, történeteken, közös gondolkodáson, interaktív beszélgetéseken keresztül. Minden törvénynél közösen végiggondoljuk, hogy miért és hogyan alkalmazható a szervezetre, illetve, hogy mit és miért kell még tenni annak érdekében, hogy a működés követni tudja a 12 alaptörvényt.

IDŐKERET

1-2 napos tréningek

ÉRVEK

A szervezet működésének egy magasabb szintje az, amikor a tudatosság a munkatársak mindegyikét jellemzi. Érdemes közösen elgondolkodni a 12 alaptörvényen, hogy kitisztuljanak olyan fogalmakkal kapcsolatos álláspontok, mint a transzparencia, a vízió, a misszió, a teljesítménykultúra stb. Ez nagyon meg tudja erősíteni a munkatársak közötti szövetséget, felszínre hoz konfliktusokat, és támogatja, hogy ezek a konfliktusok előre mozdítsák a szervezet működését.

KINEK

Munkatársaknak, vezetőknek, bárkinek.

FEJLESZTÉSI HELYZET

Amennyiben a vezetők úgy látják, hogy a szervezetben nem egységes az irány, a munkatársak között széthúzás van, hiányzik a transzparencia, vagy nem értik a munkatársak a szervezet távlati céljait. Ha a munkatársak más-más szemléletet képviselnek a szervezeten belül és kívül, a partnerek, ügyfelek, szolgáltatók felé, ha egyénileg változik az, hogy mire helyezi a fókusz és milyen sztereotípiákat vesz figyelembe.

CÉLOK

- Megismerni a saját hozzáállásunkat a munkához, beszélgetni arról, hogy kinek mit jelentenek bizonyos fogalmak, melyek meghatározzák ezt a hozzáállást (például a teljesítmény, a sztenderd vagy a vízió).
- Megismerni a munkavégzés 12 alaptörvényét és ezzel az új szemlélettel tekinteni a saját szervezetükre.
- Gyakorlatokon keresztül feldolgozni a 12 alaptörvényt, mélyíteni a tudásunkat és a közösségi felelősségvállalást az érték- és munkaszemléleti kérdésekkel kapcsolatosan.

SZEMLÉLETMÓD ÉS MENTALITÁS MUNKA- ÉS ÉRTÉKSZEMLÉLET TRÉNINGEK

TARTALOM

- 1. A vizionális működés törvénye:** jövőkép és felelősség
Világos szervezeti és ehhez illeszkedő egyéni jövőképpel dolgozunk, aminek következménye, hogy felelősséget akarunk vállalni Közösségünk jövőjéért. Gondozzuk Ügyfeleinket: minden szavunk, gondolatunk és cselekedetünk célja, hogy ügyfeleink örökre az ügyfeleink maradjanak (örök ügyfél).
- 2. A misszió törvénye:** elkötelezettség és ügyfél
Személyes elkötelezettségünk van munkavégzésünk előremutató hasznosságában, a munkaszervezet működésében és a munkafolyamatainkban: munkánk az ügyünk, és szolgálunk, ezáltal lehet csak valóban Ügyfelünk.
- 3. A teljességre törekvés törvénye:** MAXIMALIZMUS
Saját szabad akaratunkból döntünk arról, hogy hol és milyen munkát végzünk, így soha sem érdemes ezt silányabban tennünk, mint a legjobb tudásunk szerint.
- 4. A pozitivitás törvénye:** cselekvés és megoldás
A valósággal szembenező és – legyen az bármilyen – mindenkoron optimista, ezért cselekvő emberekben hiszünk, akik a megoldásokat keresik.
- 5. A transzparencia törvénye:** láthatóság és érthetőség
Munkavégzésünket láthatóvá kell tennünk úgy, hogy az önmagától érthetővé (trans parentem) is váljon, mert a transzparencia mindent átvilágító fénye nem igényel idegenvezetőt. Minden, amit transzparenssé teszünk, tisztul, fejlődik, és átláthatóvá válik.
- 6. A teljesítménykultúra törvénye:** eredmény és érték
Eredményeket elérni, nem pedig tevékenykedni akarunk. Az értéket teremtő teljesítményünkért akarunk felelősséget vállalni, amit mérhetővé teszünk.

7. A minőség törvénye: megelőzés és proaktivitás
Teljesítményünk egyetlen objektív mércéje külső és belső ügyfeleink elégedettsége. Nem az eredmény, hanem az eredményhez vezető folyamat minőségéért akarunk felelősséget vállalni (folyamatfelelősség) úgy, hogy a megállapodásokban rögzített ügyfélelvárásokat akarjuk meghaladni (pozitív eltérés). Mindig a jobb szállító szerepének felvételére törekszünk, aki – szándéka szerint – hamarabb és jobban akarja tudni, mi jobb az ügyfelének, mint az ügyfél saját maga.

8. A sztenderdizálás törvénye: a jobbítás állandósítása
Nem jól akarunk dolgozni, hanem jobban, ezért nem elérni, hanem meghaladni akarjuk a külső és belső ügyfeleink által meghatározott teljesítményszinteket. Kiegyensúlyozottá (robosztussá) tesszük munkafolyamatainkat úgy, hogy közben a fejlődést állandósítjuk: mindenki, minden munkafolyamatában, minden nap, minden órában.

9. A kozmosz törvénye: rend és egyszerűség
A rend iránti emberi hajlamban és az ezt megteremteni képes eszközökben hiszünk, így születik a rendszer. A rend iránya pedig mindig az egyszerűség.

10. Az együttműködés törvénye: közösségi szinergia
Mindig és minden körülmények között maradéktalanul és előremutatóan együttműködőek vagyunk egymással nemre, korra, rangra és beosztásra való tekintet nélkül. Minden egyéni igazságunknál magasabb rendűnek tartjuk a közösségi energiák összhangjának megteremtését.

11. A konszenzus törvénye: egyetértés és azonosulás. Az egyetértés rendszerében hiszünk és nem az elfogadásban (kompromisszum). A saját és mások ügyeivel csak így tudunk valóban azonosulni.

12. Az egység törvénye: közösségi felelősségvállalás
Nem megannyi működési rendszerünk és stratégiánk van, hanem egy; nem megannyi víziónk és missziónk, hanem egy; nem megannyi értékrendünk, hanem egy. Egy, amit közösen vállalunk. A munkavégzés közösségi szerepre rendel, és a legmagasabb számértéke az egy. Kizárólag magunkért felelősséget vállalni nem érdemes, csak mindenkiért, akivel dolgozunk.

EREDMÉNYEK

- Egységes érték- és munkaszemlélet kialakítása a szervezeten belül. Emellett elköteleződött munkatársi közösség.
- Elvárások egységesítése – a munkatársak tudják mit, miért és milyen attitűddel végez a szervezetben.
- Elkötelezettebb, lojálisabb, tudatosabban dolgozó munkatársak, magasabb szintű együttműködés.
- Cselekvési terv és akciók megfogalmazása, hogy a szervezet még a korábbiaknál is jobban működjön, produktívabb legyen, nagyobb egységben tudjon jelen lenni a piacon.

KAPCSOLÓDÓ TRÉNINGEK

- Vezetői tréningek,
- együttműködés-fejlesztés
- sztenderdizálás

