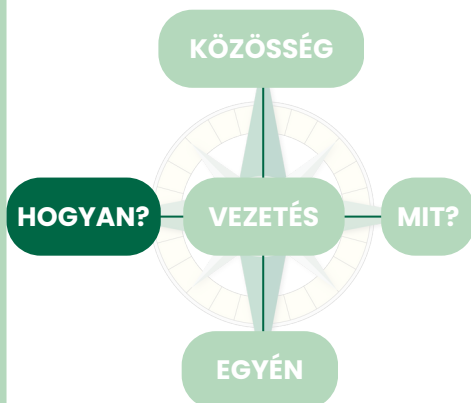
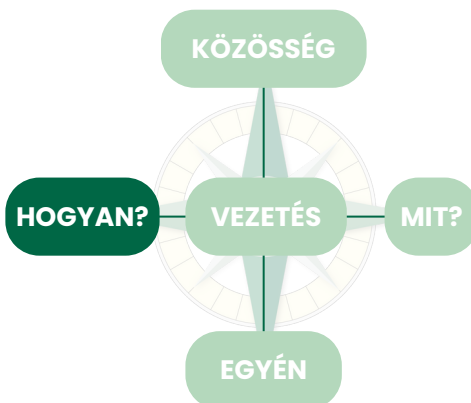
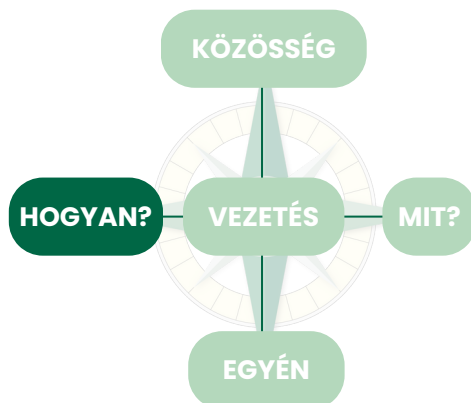


SZEMLÉLETMÓD ÉS MENTALITÁS MUNKA- ÉS ÉRTÉKSZEMLÉLET TRÉNINGEK**MUNKASZERVEZET****MUNKATÁRSI KOMPETENCIÁK****VEZETÉSI TERÜLETEK****BEMENETI PONTOK**

A program nem igényel előzetes ismeretet – csak döntést arra,

- hogy a működés többé ne utólagos értelmezésekből álljon össze,
- hanem előre tisztázott, közös szándékból induljon.

A megállapodás nem tanulható meg utólag – csak előre lehet jól csinálni.

Ez a program ott kezdődik, ahol a legtöbb működési hiba is: a félreértett szándékoknál.

KINEK

- Azoknak a vezetőknek, akik nem új szabályokat akarnak, hanem tiszta működést.
- Akik nem azt várják, hogy „majd betartják” – hanem azt, hogy közös szándék mentén lehet dolgozni.
- Akik már tudják, hogy a működési zavarok jelentős része nem képességből fakad – hanem kimondatlan, tisztázatlan elvárásokból.
- És akik készek rá, hogy a működés ne kérdőjelekkel induljon – hanem világos megállapodással.

MIÉRT LÉTEZIK A TRÉNING?

- A szervezetek jelentős része nem azért nem működik pontosan, mert nem akarnak, hanem mert nincsenek valódi megállapodások.
- A működési pontok gyakran nem egyezségekre épülnek, hanem feltételezésekre, reflexekre vagy hallgatólagos elvárásokra.
- Ahol nincs világosan kimondott szándék, ott a felelősség sem jelenik meg tisztán.
- Ez a program azért jött létre, hogy megtanítsa, hogyan lehet egyetlen ponton új alapra helyezni a működést: a megállapodásnál.

CÉLOK

- A megállapodás ne formáság legyen, hanem a működés kiindulópontja – és a résztvevők képesek legyenek ezt saját szervezetükben is elhelyezni.
- Megtanulják tisztázni, rögzíteni és tartani a közös szándékot – és ezt a szemléletet tovább is tudják adni.
- A működés íratlan elvárások helyett világos egyezségekre épüljön – nemcsak náluk, hanem azoknál is, akikkel dolgoznak.
- A felelősség következményként jelenjen meg, ne elvárásként – és ehhez működési kultúrát is képesek legyenek formálni.
- A megállapodásra épülő működés ne maradjon tréningtapasztalat, hanem elinduljon saját szervezeti valóságként is.

FEJLESZTÉSI HELYZET

- A megállapodások gyakran informálisak – és az értelmezések elcsúsznak.
- A kimondott szándék ritkán válik világos egyezséggé – és emiatt nem is kérhető számon.
- A működés sokszor feltételezésekből épül – nem közös megállapodásból.
- A vezetőkre marad a tisztázás – és végül a felelősség is.
- A szabályozás túl sok mindent akar pótolni – de nem tud valódi biztonságot adni.
- A szervezet nem az alapján működik, amit mondanak róla – hanem ahogyan valóban megállapodnak



DFT-HUNGÁRIA
JÓT ÉS JOBBAN

www.dft.hu / +36 20 338 3808 / kapcsolat@dft.hu

MEGÁLLAPODÁSKÖTÉSI KULTÚRA – AHOL EGYEZSÉG VAN, OTT FELELŐSSÉG IS SZÜLETIK

SZEMLÉLETMÓD ÉS MENTALITÁS MUNKA- ÉS ÉRTÉKSZEMLÉLET TRÉNINGEK

ÉRVEK

- A megállapodás nem eszköz – hanem működési alap.
- A szervezet nem attól működik, hogy szabályai vannak, hanem attól, hogy világos megállapodások mentén működik.
- Ami nem világos, az nem számonkérhető – és nem is tartató.
- A felelősség nem kikényszeríthető, csak akkor vállalható, ha egyértelmű, mire mondtunk igent.
- A működés akkor válik biztonságossá, ha nem értelmezni kell – hanem tartani.
- A megállapodás nem a működés kísérője, hanem annak gerince.

IDŐKERET

1. nap: a megállapodáskötés működésre alkalmas technikájának elsajátítása
2–3. nap: a megállapodáskötésen alapuló működés kialakítása, elindítása a saját szervezeti valóságban
A program végén: konkrét megállapodások és aktiválás

TARTALOM/EREDMÉNYEK

A program első szakasza megmutatja, mi számít valódi megállapodásnak, és hogyan különbözik ez a szándéknyilatkozattól, az ígérettől vagy a megerősítéstől.

A résztvevők megtanulják, hogyan lehet a szándékból működőképes egyezséget létrehozni, amely világos, kölcsönös, tartató, amely nem értelmezésből, hanem egyértelműségből épül.

Ezután már nem csak arra látunk rá, hogy mit nem nevezünk megállapodásnak, hanem arra is, hogyan alakítható ki egy szervezetben olyan működés, ahol a megállapodás nem egyszeri gesztus, hanem következetes gyakorlat.

A második szakaszban:

- feltárják, hol nem jön létre megállapodás – csak reflex, jó szándék vagy elvárás,
- azonosítják a tipikus torzulásokat, amelyek a működési bizonytalanságot okozzák,
- és kialakítanak egy olyan rendszert, ahol a megállapodás az indítási pont – nem a vége egy megbeszélésnek.

A program végére a résztvevők nemcsak tudják, hogyan kell megállapodni, hanem el is indítják a saját működésükben azt a változást, amely világossá, vállalhatóvá és számonkérhetővé teszi azt, amiben igent mondtunk egymásnak.

KAPCSOLÓDÓ TRÉNINGEK

- Ajánlattételi munkakultúra
- Proaktivitás – A proaktív működés 10 lépcsője és 5 megvalósulási szintje
- Döntéshozatali modell – döntések logikai rendbe szervezése

