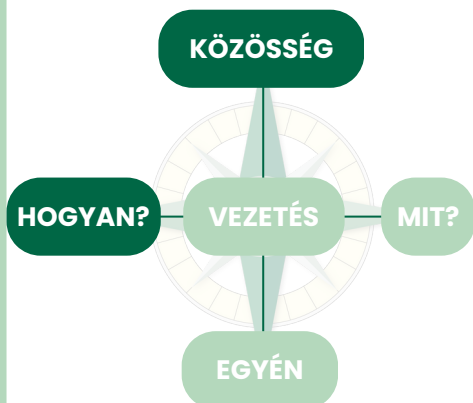
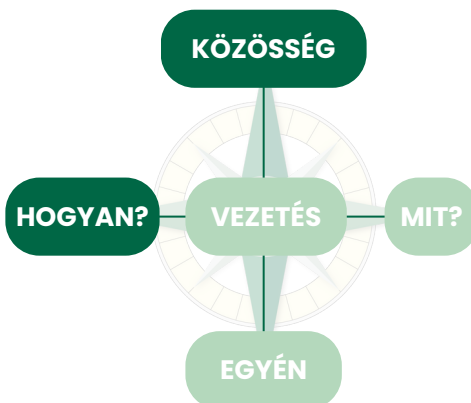


SZEMLÉLETMÓD ÉS MENTALITÁS MUNKA- ÉS ÉRTÉKSZEMLÉLET TRÉNINGEK

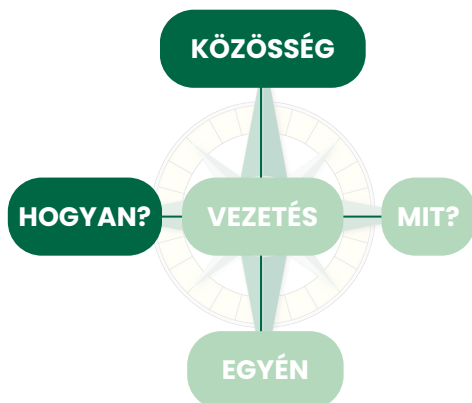
MUNKASZERVEZET



MUNKATÁRSI KOMPETENCIÁK



VEZETÉSI TERÜLETEK



BEMENETI PONTOK

Nem releváns

MIÉRT LÉTEZIK A TRÉNING?

- Mert a munkavégzés nemcsak feladatok elvégzéséről szól. A munka minőségét alapjaiban határozza meg az a mentális és értékrendi közeg, amelyben megszületik. Amíg ez az alap nincs tudatosítva és megerősítve, addig minden fejlesztési erőfeszítés ideiglenes marad – csak a felszínt érinti.
- A „Szemléletmódváltás és mentalitásreform” tréning azért jött létre, hogy ezt a mélyréteget elérje és mozgásba hozza. Egyéni és szervezeti szinten egyaránt.

KINEK

- Vezetőknek, aki vállalják a felelősséget azért, hogy milyen mentalitást, hozzáállást és érték szemléletet tesznek mintává a munkaszervezetben
- Vezetőknek, akik új alapokra szeretnék helyezni a munkaszervezeti mentalitást és a sort saját magukon kezdik
- Vezetőknek, akik inspiratív közeget keresnek annak újragondolására, ahogy dolgozni érdemes a teljes munkaszervezetükben

CÉLOK

A „Szemléletmódváltás és mentalitásreform” tréning célja, hogy új alapokra helyezze a munkavégzéshez való hozzáállást az egyéneken és a szervezetekben egyaránt. A program fókuszában a mentalitás megerősítése, a szemléletmód tudatos átalakítása, valamint a munka- és érték szemlélet rendszerbe foglalása áll.

A tréning során a résztvevők:

- szembenéznek saját munkához való hozzáállásukkal,
- új, belső kezdőpontokat határoznak meg a cselekvéseikhez,
- és megtanulják, hogyan építhetnek értékalapú, tartós működési mintákat.

FEJLESZTÉSI HELYZET

Ez a tréning különösen azokban a szervezeti vagy vezetői élethelyzetekben válik nélkülözhetetlenné, amikor a működés nem csupán strukturális vagy teljesítményproblémákat mutat, hanem szemléleti, mentális és értékrendi megrekedéseket is.

- Amikor a munkavállalók „csak csinálják a dolgukat”, de hiányzik a tudatos jelenlét, a motivált cselekvés, az értelmes célhoz kapcsolódás.
- Szervezeti változások előtt, alatt vagy után szükséges új mentális alapokra helyezni a működést, mert a korábbi minták már nem működtethetők tovább
- A vezetők és kulcsszereplők felismerik, hogy saját hozzáállásuk az egész szervezet mentális állapotára hatással van – és ezért készek a változást önmagukon keresztül elindítani
- A szervezet új stratégiát vagy irányt kíván képviselni, és ehhez nem elég új célokat kitűzni – új hozzáállásra, új belső koordináta-rendszerre is szükség van



SZEMLÉLETMÓD ÉS MENTALITÁS MUNKA- ÉS ÉRTÉKSZEMLÉLET TRÉNINGEK

ÉRVEK

- Mindset az angolban, elmeállítást sző szerint a magyarban. A képzésen új szemléletmódot hozunk arról, ahogy dolgozni érdemes, ahogy érdemes dolgozni.
- Szétporlad a munkavégzés, ha nincs szellemi megalapozása annak, milyen hozzáállással és érték szemlélettel dolgozunk. A képzésen letesszük az alapokat arról, ahogy dolgozni érdemes.
- A munkavégzés keretei között rendszert alkotunk mentalitásra, hozzáállásra és értékfogalmakra. Először is magunkban, a képzésen, hogy aztán általunk megtörténhessen ez, a teljes munkaszervezetben is.

IDŐKERET

2-5 nap

TARTALOM

- Hogyan helyezhetőek rendszerbe a mentalitás kulcsfogalmai?
- Hogyan újulhat meg a hozzáállásunk? Milyen kezdőpontokat érdemes felvennünk munkavégzésünk megújításához?
- Hogyan lehet új alapokra helyezni a cselekvési szándék motorizálását a munkaszervezetben?
- Milyen új megközelítésbe kerülhet a maximalizmus?
- Milyen értékcélok lehetnek előttünk végpontként a munkavégzésben?
- Milyen értékfogalmakkal írhatóak le munkavégzés láncolatában a helyes cselekvések?
- Mi lehet a középpontja, lényege annak, hogyan dolgozunk?

EREDMÉNYEK

- A résztvevők új belső kezdőpontokat alakítanak ki, amelyekre a munkavégzésük épülhet
- Kialakul egy egyéni és szervezeti értékrend vázlata, amely világos irányt ad a mindennapi működésben
- Elindul a szervezeti mentalitás megerősödése, amely hosszú távon stabilabb, értékalapú működést eredményez

KAPCSOLÓDÓ TRÉNINGEK

- A munkavégzés 12 alaptörvénye
- Korruptciós pontok a munkaszervezetben
- Tudatos munkavégzési és működési rendszerek 12 kezdőpontja
- A szervezeti működés 12 alaptörvénye
- A kommunikáció 10 alaptörvénye
- Az értékesítés 10 axiómája
- Munkakultúra alapprogramok

