

PROPOZYCJA PROGRAMU TEAMBUILDINGOWEGO

SPOTKANIE CZŁOWIEKA Z CZŁOWIEKIEM



ZWIĄZEK
PRACODAWCÓW
POLSKA MIEDŹ
EMPLOYERS' ORGANIZATION OF POLISH COPPER



WARSZTATY INTEGRACYJNE



INTELIGENTNE PROJEKTY



SZTUKI KORPORACYJNE



ATRAKCJE WIECZORNE



GRY SCENARIUSZOWE I LARP



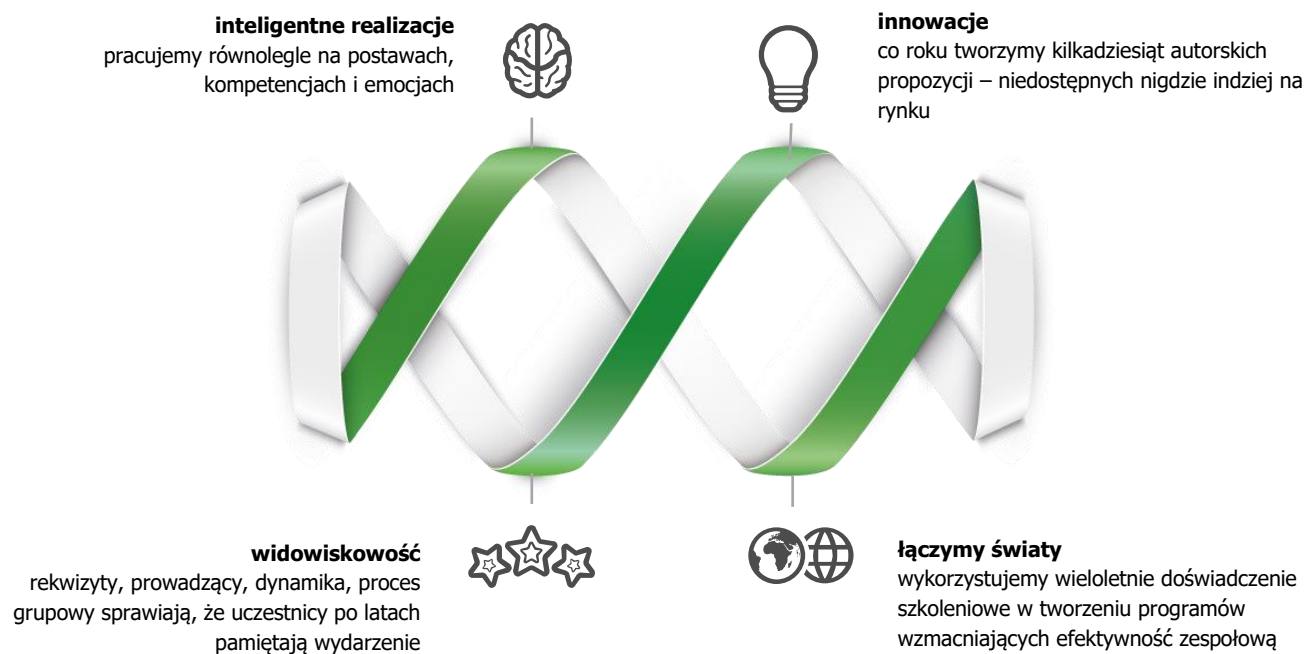
MOWY MOTYWACYJNE



NA GAMMY DISCOVER

Gamma Discover to dział, który powstał w odpowiedzi na najbardziej nietypowe potrzeby rozwojowo – integracyjne naszych Klientów. Zapraszamy uczestników naszych realizacji do doświadczenia niecodziennych procesów, które inspirują ich do zmiany postaw i zachowań. Linie produktowe Gammy Discover to:

- Innowacyjne integracje outdoor i indor
- Budowanie efektywnych zespołów poprzez pracę na przekonaniach, postawach i praktycznych narzędziach
- Sztuki Korporacyjne oraz CSR
- Mowy motywacyjne
- Gry miejskie, LARP'y i gry scenariuszowe
- Oryginalne i tradycyjne atrakcje wieczorne



CELE PROJEKTU

ZAŁOŻENIA

1. Wzrost uważności i umiejętności **komunikacji wewnątrz, na zewnątrz** oraz **współpracy** w myśl realizacji wartości ZPPM
2. **Integracja** i wzajemne poznanie się uczestników
3. Zbudowanie **kultury organizacyjnej** opartej na **wzajemnym poszanowaniu i otwartości**
4. Wysoki „fun factor” – pracownicy mają uznać projekt za bonus /nagrodę ze strony firmy

IMPLEMENTACJA



A: Smart fun

Program składa się z projektów Gammy Discover (świat eventów) i modułów treningowo - warsztatowych (świat szkoleń).

Dwa osobne działy stworzyły uzupełniający się, spójny wewnętrznie kontent.



B: Współpraca popłaca

Bazując na doświadczeniu, do jakiego zapraszamy uczestników naszych realizacji, omawiamy procesy dotyczące budowania środowiska pracy opartego na współodpowiedzialności i zaufaniu.



C: Ukierunkowane działanie kluczem do osiągnięcia celu

Podczas warsztatów duży nacisk kładziemy na wypracowanie kanonu postaw i zachowań, które przełożone na środowisko pracy zwiększą skuteczność działania zespołu i realizacji wspólnych celów biznesowych.



D: Efekt WOW

Tzw. inteligentne projekty Gammy Discover z jednej strony pobudzają do refleksji i rozwoju, z drugiej zostają zapamiętane na lata. Uczestnicy spontanicznie wracają do przeżyć zapewnionych przez nasze realizacje tworząc trwały, pozytywny ładunek emocjonalny związany z firmą.

KORZYŚCI ZE WZAJEMNEJ WSPÓŁPRACY

ETAP1: DOPRECYZOWANIE OCZEKIWAŃ

Wspólnie z Państwem omówimy oczekiwane oddziaływanie projektu na uczestników – na poziomie postaw, kompetencji i emocji. Wspólnie również dobierzemy metodę diagnostyczną – z portfolio kilkunastu metod.

ETAP2: WYBÓR DROGI – SZKOLENIE CZY REALIZACJA GAMMY DISCOVER

W zależności od wyniku diagnozy Państwa potrzeb będziemy mogli przygotować ofertę szkoleniowo-doradczą z zakresu propozycji Gammy lub integracyjno-eventową z zakresu propozycji Gammy Discover.

ETAP3: OPCJONALNIE – PREWORK

Na Państwa życzenie możemy opracować zadanie dla uczestników poprzedzające event. Prework może budować dobre nastawienie do wydarzenia, zwiększać motywację do zmiany, uświadamiać potrzeby rozwojowe lub też inne wspólnie ustalone cele.

ETAP4: REALIZACJA

Realizacja jest z jednej strony odpowiedzią na wcześniej sprecyzowane oczekiwania, z drugiej przestrzenią do zaprojektowania aktywności zgodnych z DNA Gammy Discover (inteligentnie, innowacyjnie, widowiskowo i łącząc światy).

ETAP5: POMOST W PRZYSZŁOŚĆ

Każda realizacja zawiera elementy wzmacniające motywację do zmiany, utrwalające procesy, które miały miejsce podczas wydarzenia. To mogą być typowe rozwiązania takie jak success sharing bądź stworzone dla konkretnej realizacji i kultury organizacyjne.

ETAP6: OPCJONALNIE – FOLLOW UP

Realizacje, przed którymi postawione zostały cele wzmocnienia dużych zmian – czy to w organizacji czy to na poziomie przekonañ mogą wymagać działań wspierających – od kilku tygodni do kilku miesięcy po wydarzeniu. Możemy tu zaproponować różne formy naszego zaangażowania bezpośredniego i pośredniego.

PLAN PROGRAMU

<i>nazwa programu</i>	Wstępna propozycja „SPOTKANIE CZŁOWIEKA Z CZŁOWIEKIEM” – do ustalenia
<i>cel spotkania</i>	Poznanie się lepsze ludzi w myśl rozwoju kompetencji komunikacji oraz zasad Savoir Vivre w biznesie
<i>czas trwania</i>	W wymiarze 2 dni szkoleniowe
<i>liczebność grupy</i>	ok 25 osób
<i>uczestnicy</i>	Pracownicy Spółek należących do Związku Pracodawców Polsak Miedź
<i>trener</i>	Renata Brukiewicz, Agata Pelc, Monika Chmielewska
<i>termin</i>	6 i 7 czerwca
<i>miejsce</i>	Hotel Tanzanit – Jesionka (Gmina Kolsko)

Propozycja aktywności:

DZIEŃ I (6 czerwca – czwartek)

SZKOLENIE MERYTORYCZNE

PROFESJONALNY SEKRETARIAT Z ELEMENTAMI SAVOIR VIVRE

TRENER

RENATA BRUKIEWICZ

10.00 - 13.00 (w tym jedna przerwa 15 minutowa)

13:00 OBIAD

14.15 - 16.30 (w tym jedna przerwa 15 minutowa)

DZIEŃ II (7 czerwca – piątek)

TEAMBUILDING - DISCOVER

TRENER

AGATA PELC

KOORDYNATOR - TRENER WSPIERAJĄCY

MONIKA CHMIELEWSKA

8.0 - 9.00

ŚNIADANIE

9:00 - 13.00 (14:00)

ZAJĘCIA

9:00

ALGORYTM POZNANIA LUB MAPY RZECZYWISTOŚCI

10:00

PROJEKT – HASŁO

ALTERNATYWNIE – CIEŚNINA MAGELLANA

11:30

PROJEKT GŁÓWNY – BUNGA BUNGA

13:00

KANON POSTAW I ZACHOWAĆ

14.00

OBIAD

Po obiedzie wyjazd uczestników szkolenia



09:00 **ĆWICZENIE WPROWADZAJĄCE:**

ALGORYTM POZNANIA LUB MAPY RZECZYWISTOŚCI

Uczestnicy podzieleni na **3 - 5 zespołów** wezmą udział w ćwiczeniu zapoznawczym. Korzystając ze wzoru graficznego będą poproszeni do znalezienia wspólnego mianownika między sobą oraz różnic pomiędzy poszczególnymi uczestnikami. Powstała w ten sposób mapa odrębności i podobieństw będzie prezentowana w krótkiej formie na forum. Aktywność z jednej strony zwiększy energię w grupie, gotowość i motywację do kolejnych wyzwań z drugiej zbuduje otwartą atmosferę pozwalającą bez niepotrzebnego skrępowania mówić zarówno o swoich słabościach, jak i mocnych stronach.

CELE:

- 🌐 Pogłębienie nieformalnych relacji między uczestnikami poprzez wymianę informacji na swój temat.
- 🌐 Pogłębienie świadomości podobieństw oraz różnic pomiędzy uczestnikami, które umożliwiają kreację w oparciu o potencjał grupy.
- 🌐 Zbudowanie atmosfery sprzyjającej pracy na relacjach.





10:00 HASŁO

Ćwiczenie podczas którego uczestnicy będą mieli okazję zaobserwować kluczowe wyzwania w komunikacji bezpośredniej. Zadaniem uczestników podzielonych na dwa zespoły będzie odgadnięcie hasła wygenerowanego przez grupę konkurencyjną. Jedynym sposobem na rozwiązanie tego Zadania jest stosowanie umiejętnych pytań, których liczba jest ograniczona.

CELE:

-  Wzmocnienie świadomości barier komunikacyjnych utrudniających codzienną komunikację biznesową.
-  Uświadomienie nadrzędnej roli komunikacji pomiędzy uczestnikami w procesie realizacji wspólnych celów firmowych.
-  Konfrontacja postaw, przyjmowanych założeń i podejmowanych działań na rzecz sprawnego procesu porozumiewania się.



10:00 CIEŚNINA MAGELLANA – ALTERNATYWNIE

Projekt, w którym uczestnicy podzieleni na 10 zespołów mają za zadanie przeprawienie się przez niebezpieczną i zdradliwą rzekę. Jedynym sprzętem jakim dysponują są małe wykładzinowe płytki. Prąd rzeki jest bardzo wartki, w związku z czym bardzo łatwo można stracić płytki i utonąć. To co dla jednego zespołu jest górnym odcinkiem rzeki dla innego zespołu jest jej dolnym odcinkiem. "Czy drugi zespół nam pomoże?", "Czy my pomożemy drugiemu zespołowi?" - te i im podobne pytania zadają sobie uczestnicy podczas wykonywania tego zadania. Adrenalina, chęć zwycięstwa i nieoczekiwane emocje to kwintesencja tego zadania.

CELE

- 🌈 Przećwiczenie pracy zespołowej ukierunkowanej na wspólny cel.
- 🌈 Omówienie podejścia do współpracy w kontekście różnic między współzależnością, zależnością i niezależnością.
- 🌈 Zbudowanie wzajemnej pomocy i zaufania.
- 🌈 Omówienie podejścia do wyzwań przedstawicieli pokolenia X i Y.
- 🌈 Uświadomienie nadrzędnej roli komunikacji pomiędzy reprezentantami różnych działów w procesie realizacji wspólnych celów.
- 🌈 Konfrontacja postaw nastawionych na rywalizację vs. postawy nastawione na współpracę.



11:30 WIOSKA BUNGA BUNGA

Wioska Bunga Bunga to kraina całkowicie odcięta od świata. Z trzech stron jest otoczona gęstą, praktycznie niemożliwą do przebycia dżunglą. Z czwartej strony wioskę chroni przed światem wielki, stromy wąwóz, którym płynie niebezpieczna rwąca rzeka. Uczestnicy podzieleni na dwie podgrupy będą mieli możliwość wcielenia się w role członków plemienia zamieszkującego wioskę oraz ekspedycji naukowej, której celem będzie przekonanie mieszkańców do budowy mostu łączącego wioskę ze światem cywilizowanym.

PRZEBIEG GRY

Uczestnicy zostają podzieleni na dwa zespoły. Zespół pierwszy to przedstawiciele świata cywilizacji – zespół drugi, autochtoni nieznanego dotąd plemienia Bunga. Trener rozdaje uczestnikom instrukcje, z których wynika że obydwa zespoły mają wspólny Cel – zbudować most, który połączy dwa światy. Pozwoli to na wzajemną współpracę dwóch cywilizacji, wzajemne wsparcie oraz rozwój naukowo – technologiczny. Wydawać by się mogło, że wspólny cel pozwoli szybko „dogadać” się obu grupom, ponieważ obie strony czerpią z tego rozwiązania korzyści. Niestety, to co dla przedstawicieli jednej kultury jest wartością nadrzędną – dla drugiej, czymś nieistotnym. Dopiero po pierwszych porażkach komunikacyjnych, grypy orientują się, że celem ćwiczenia jest nie tylko „fizycznie” zbudowanie mostu, ale przede wszystkim skomunikowanie się w taki sposób, aby uszanować wartości własne oraz drugiego zespołu. Żeby te wartości jednak uszanować, trzeba je poznać.

W podsumowaniu ćwiczenia, trener prosi grupy, aby napisały na flipchartach, co o sobie sądzą wzajemnie. Pojawiają się na tym etapie bardzo często zdania typu „bo wy nie chcieliście z nami gadać”, „jesteście nastawieni tylko na siebie”, „szkoda nam było czasu na te wasze zwyczaje”, „nie umiecie się komunikować” etc.

Na tym etapie zespoły są poproszone przez trenera o odpowiedź na pytanie „czego potrzebujesz od innych zespołów, aby efektywnie i dobrze się wam współpracowało”?

CELE:

- 🌍 Zbudowanie otwartości na różnorodność pomiędzy uczestnikami projektu.
- 🌍 Sposoby wzmacniające umiejętność skutecznego zarządzania różnorodnością.
- 🌍 Wzmocnienie umiejętności prawidłowego definiowania celu grupowego.
- 🌍 Pogłębienie wzajemnej pomocy i zaufania.
- 🌍 Zwiększenie świadomości ukrytych założeń i przekonań we wzajemnej współpracy.



13:00 PODSUMOWANIE: KANON POSTAW I ZACHOWAŃ

Ta sesja oparta będzie na wnioskach wypracowanych w trakcie warsztatu. Proces zakończy się wygenerowaniem kanonu postaw i zachowań prowadzących do zwiększenia zaangażowania wśród pracowników, na podstawie doświadczeń i refleksji zebranych podczas całego dnia ćwiczeń. Trener podsumuje funkcjonowanie zespołu inspirując uczestników oraz nakreślając kierunki rozwoju.

Trener Prowadzący - dzień II



Agata Pelc

Jako konsultant wspiera organizacje w ramach programów prozdrowotnych i szkoli pracowników w zakresie stylu życia i osiągania równowagi w życiu zawodowym i osobistym (work-life balance). Bierze aktywny udział w tworzeniu programów well-beingowych, które pozwalają firmom skutecznie wdrażać zmiany na poziomie kultury organizacyjnej. W ramach poszukiwania rozwiązań idealnych, które pomagałyby ludziom osiągać poczucie szczęścia i równowagi połączyła swoje doświadczenie jako lidera, trenera rozwoju osobistego i doradcy z praktyką trenera wellness (psychodietetyka) i dziś uczy jak osiągać stan well-beingu na co dzień. Specjalizuje się w tworzeniu programów well-beingowych dla firm i aktywnej pomocy we wdrażaniu skutecznych, mierzalnych, opartych na potrzebach ludzi i organizacji programów well-beingowych, które efektywnie wpłyną na zmianę nawyków organizacji oraz zbudują w niej kulturę zdrowia na trwałe. Tworzy autorskie programy i szkolenia prozdrowotne. Współpracowała m.in. z takimi firmami jak Unilever, Electrolux, Herbalife, PWPW, Dell, czy Generali.

NASI KLIENCI



KONTAKT

Paweł Kotusiewicz
BUSINESS DEVELOPMENT MANAGER

☎ +48 505 285 814

✉ pawel.kotusiewicz@projektgamma.pl