



# Praca oparta na współodpowiedzialności pracowników

Model zarządzania w pracy zdalnej i stacjonarnej.

80% trenujemy / 20% mówimy

Zmiany są nieuniknione, rozwój dobrowolny.



24

lata doświadczeń



24.600

przygotowanych  
menedżerów



211

zrealizowanych projektów Standard  
Kompetencji Menedżerskich



1

partner strategiczny w ramach  
Executive MBA na Uniwersytecie  
Ekonomicznym w Poznaniu – w  
ramach kształcenia menedżerów

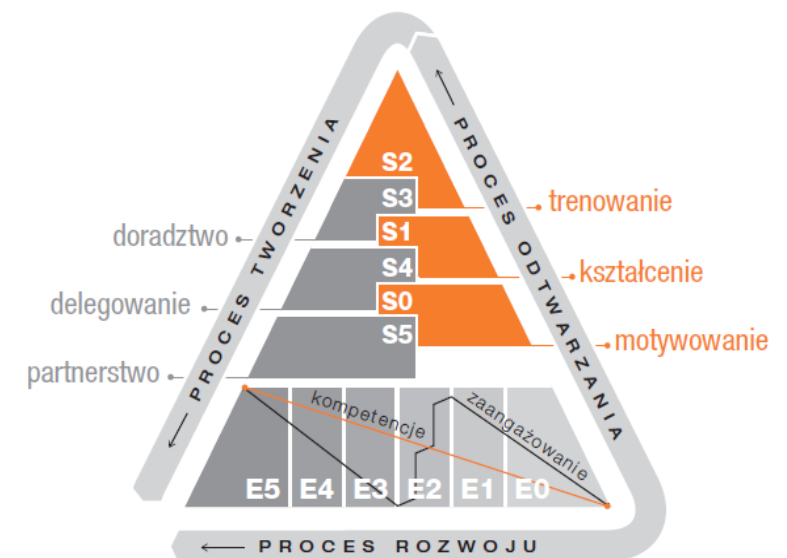
## JAKIE KORZYŚCI NIESIE UDZIAŁ W SZKOLENIU?

Ponieważ umożliwia przełożonym przejście na **pracę poprzez zaufanie** – czyli zmniejszenie poziomu kontroli pracowników, z jednoczesnym **zagwarantowaniem sobie ich skuteczności i odpowiedzialności**. Przełożony, który kończy to szkolenie wie, jak w bezpieczny i przewidywalny sposób **zwiększać zakres decyzyjności swoich pracowników**, jednocześnie **zyskując czas na działania o charakterze bardziej strategicznym**, mając cały czas kontrolę nad realizacją procesów.

Badania pokazują, że większość użytkowników smartfonów wykorzystuje tylko 20% ich podstawowych funkcji. Mając na uwadze tylko sam model proponowany przez nas, a nie uprzedmiotowienie pracownika, to szkolenie pokazuje, jak ustalić z pracownikiem, z których „jego możliwości i kompetencji” już korzystasz, a z których mógłbyś, tylko o nich do tej pory nie wiedziałeś. Otrzymasz od nas propozycje sprawdzonych rozwiązań i narzędzia potrzebne do tego, aby **pracownicy sami informowali Ciebie o tym, czego potrzebują, aby móc skuteczniej realizować swoje cele i zadania**. Jest to więc **kluczowy element** potrzebny do tego, aby **poprawiać jakość komunikacji i współpracy**, szczególnie **w pracy zdalnej – bez możliwości bezpośredniego kontaktu**.

Ta metoda daje także odpowiedź na odwieczny dylemat przełożonego: jak efektywnie łączyć wykonywanie funkcji kierowniczej nastawionej na **realizację celów biznesowych** z **rozwojem odpowiedzialności** pracowników i utrzymywaniem pozytywnych relacji – co jest tym trudniejsze, im w większym stopniu następuje przejście do świata online.

Uczestnicy tego szkolenia uczą się jak złapać równowagę pomiędzy tymi dwoma elementami. Czyli jak: "być rodzicem, który utrzymuje rodzinę i ma jednocześnie czas na rozwijanie relacji". **80% szkolenia poświęcone jest na praktyczny trening** – obejmujący zarówno to, o czym rozmawiać, jak i w jaki sposób prowadzić rozmowy.



## Opis programu i jednocześnie efektów, czyli czego nauczy się uczestnik

<p><b>Moduł 1</b> Rola kadry kierowniczej podczas pracy zdalnej (4h)</p>	<p>Jaką odpowiedzialność musi ponosić każdy przełożony w kontekście celów biznesowych i pracowników?</p> <p>Model latarni morskiej – co widzi przełożony w podejmując decyzje, w ramach pracy zdalnej, a w jakich sytuacjach musi być świadomy że nie widzi i też musi je podejmować?</p> <p>Co jest bazą zaufania do przełożonego i do zespołu - ze strony pracowników?</p> <p>Model 45/15 – opisujący w jakich sytuacjach menedżer podejmuje błędne decyzje współpracując z ludźmi, myśląc, że są dobre?</p> <p>Zmiany są nieuniknione, rozwój dobrowolny, czyli o negatywnych konsekwencjach biznesowych zaniedbania tej zasady.</p> <p>Czego potrzebuje pracownik w trakcie rozwoju do zadania, aby potrafił je wykonać od początku do końca samodzielnie?</p>
<p><b>Moduł 2</b> Jak świadomie budować współpracę opartą na wspólnej odpowiedzialności? (4h)</p>	<p>Jak rozumieć kompetencje i zaangażowanie, aby miały one wpływ na biznes?</p> <p>W jakich warunkach uruchamia się naturalny rozwój pracownika i jego motywacja do przejmowania odpowiedzialności?</p> <p>Jak korzystać z modelu Świadomego Przywództwa podczas współpracy opartej na odpowiedzialności?</p> <p>Diagnozowania kompetencji i zaangażowania pracownika do realizacji zadań, celów i wprowadzania zmian.</p> <p>Jak przygotować plan rozwoju pracownika na każdym etapie rozwoju współpracy - umożliwiając mu robienie postępów</p> <p>Jak wyciągać wnioski z Analizy Stylów Kierowania wraz z opracowaniem osobistego planu rozwoju kompetencji menedżerskich?</p>
<p><b>Moduł 3</b> Podzielona odpowiedzialność i podstawy do stworzenia samosterujących się zespołów (4h)</p>	<p>Jak omawiać zasady stosowania stylów kierowania i różnice pomiędzy nimi w zakresie świadomego wpływania na pracownika?</p> <p>Jak łączyć etapy rozwoju pracownika z właściwym stylem kierowania?</p> <p>Jak w sposób nieświadomy odbierać chęci do rozwoju i wypychać pracowników z organizacji?</p> <p>Jakie konsekwencje ponoszą przełożony i pracownik w momencie niedopasowania stylu kierowania do etapów rozwoju?</p> <p>Jak ustalać zasady współpracy we własnym zespole?</p> <p>Kto i w jaki sposób bierze odpowiedzialność za monitorowanie zmian w zakresie potrzeb merytorycznych, organizacyjnych i komunikacyjnych?</p>

## Co menedżer po szkoleniu MOŻE zrobić, aby wiedza przyniosła mu efekty?



1. Dokonać diagnozy własnych kompetencji do realizowanych zadań.
2. Przekazać zrobioną diagnozę swojemu przełożonemu, żeby odniósł się do niej przed spotkaniem na którym omówią jej wyniki.
3. Spotkać się z przełożonym, potwierdzić w których zadaniach zgadza się co do kompetencji, a w których wymagają one rozmowy na temat tego z czego może wynikać różnica w ocenie.
4. Przekazać informację swojemu przełożonemu, w których zadaniach otrzymuje od niego wystarczające wsparcie w postaci jego zachowania, a w których uważa, że jest potrzeba aby to przedyskutować .
5. Ustalić konkretny plan działania w zakresie rozwoju waszej współpracy, dla obu rozmówców
6. Spotkać się ze swoimi pracownikami, podzielić się wrażeniem po szkoleniu i przekazać wiedzę jaką zdobył. Na spotkaniu przekazać pracownikom materiał merytoryczny pomagający w zapoznaniu się z tą wiedzą.
7. Przekazać pracownikom, informację o tym że przygotowuje się do rozmowy z każdym z nich w celu omówienia zasad współpracy i komunikacji.
8. Omówić z każdym z pracowników zasady współpracy i ustalić z czego mogą wynikać różnice w postrzeganiu sytuacji.
9. Zakończyć spotkanie konkretnymi decyzjami: np. ustalić termin kolejnego spotkania (gdy są między Wami rozbieżności), lub zacząć weryfikować swoje zachowanie jako przełożonego.

## KLUCZOWE KORZYŚCI Z WDROŻENIA WIEDZY ZE SZKOLENIA PRZEZ MENEDŻERA

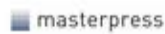
### Co zmieni się w organizacji?

- Istnieje spójny system diagnozy i rozwoju kompetencji pracowników w odniesieniu do zadań i w przełożeniu na efekty.
- Zdefiniowane są zasady współpracy odnośnie do obowiązków i odpowiedzialności w relacjach menedżer – pracownik
- Są jasno określone kryteria ponoszenia odpowiedzialności
- Można świadomie monitorować potrzeby rozwojowe pracowników w wymiarze merytorycznym, organizacyjnym i komunikacyjnym
- Stosowane są narzędzia do rozpoznawania jakie warunki sprawiają, że pracownik jest skłonny przejmować odpowiedzialność za zadania i cele
- Są stworzone warunki do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem, w których możemy wymagać tego rodzaju postaw.
- Każdy pracownik ma stworzony osobisty plan rozwoju swoich kompetencji, który następnie jest konsekwentnie wdrażany i jest miarą do oceny jego zaangażowania w funkcjonowanie organizacji.
- Ustala się miejsca generowania kosztów, na płaszczyźnie relacji menedżer – pracownik i podejmuje się działania związane z ich wyeliminowaniem.

### Dzięki temu w biznesie...

- Można dokładnie monitorować realizację zadań i pod to dostosowywać potrzebne zasoby.
- Poświęca się znacznie mniej czasu i pieniędzy na kontrolę, rozwiązywanie problemów i prowadzenie nieefektywnych rozmów.
- Każda osoba w organizacji wie w jakim zakresie oczekuje się od niej inicjatywy, samodzielności albo wsparcia i dzięki temu może być partnerem do rozmów.
- Działania rozwojowe i zmiany organizacyjne są precyzyjnie określane tak, aby ograniczać koszty zmian i umożliwić pracownikom przejęcie odpowiedzialności za zdobywanie i wykorzystanie wiedzy.
- Jednoznacznie określa się warunki, które muszą ulec zmianie, aby budować zaangażowanie pracowników w przejmowanie odpowiedzialności.
- Pracownicy chcą się uczyć i jednocześnie chcą przekazywać wiedzę i najlepsze praktyki swoim współpracownikom.
- Każda osoba w organizacji wie w jaki sposób ma podnosić swoją skuteczność poprzez rozwój kompetencji, a przełożeni mogą to precyzyjnie i na bieżąco monitorować.
- Następuje szybkie i precyzyjne diagnozowanie głównych przyczyn obniżających efektywność realizacji zadań, a wynikających z ustaleń pomiędzy członkami organizacji.

W ciągu ostatnich 3 lat, przeszkoliliśmy z tego tematu ponad **1200 menedżerów, m.in. dla poniższych Klientów.**



## Co otrzymuje każdy uczestnik szkolenia?

Koszt szkolenia online to 1.850 zł netto / 4h treningu (dla grupy do 15 os.) .  
Całość projektu dla jednej grupy = 3 spotkania x 4h = 12h = 5.550 zł netto.



Udział w praktycznym treningu, pozwalającym zwiększyć skuteczność osobistą oraz pracowników.



Film z nagraniem prezentującym członkom zespołów, w jaki sposób mogą korzystać z wiedzy zdobytej przez ich przełożonego.



Podręczniki w segregatorze oraz ściągły wdrożeniowe dla uczestników.



Arkusze umożliwiające autodiagnozę własnych preferencji w zakresie stylu kierowania i stworzenie osobistego planu zwiększania efektywności.



Certyfikat ukończenia szkolenia.



Zadania do samodzielnego wykonania po szkoleniu



Plakat merytoryczny ułatwiający transfer zdobytej wiedzy do członków zespołu



Dawkę pozytywnych emocji wynikających z tego, że wie jak podnieść komfort swojego życia zawodowego.



Granice Twoich kompetencji są granicami Twojego świata.

Od 24 lat pomagamy przesuwać granice.

[www.MPS.net.pl](http://www.MPS.net.pl)