

Świat pocovidowy jest niezwykłą szansą. Wyobraźmy sobie, że przez lata graliśmy na dużej planszy biznesowego MONOPOLY.

Każdy z nas zajmował kolejne rynki, „kupował kolejne ulice”, stawiał na nich domy i hotele. Po pewnym czasie gra stała się względnie przewidywalna. Z każdym cyklem gry (przejście przez START), gracze (my oraz nasi Klienci) otrzymywali gotówkę (czyli zatwierdzali nowy budżet), a następnie przechodząc przez planszę zostawiali opłaty. To trochę w hotelu, to w elektrowni, a czasem wyciągali szansę, która kierowała ich na konkretne pole.

Tym samym, jeśli każdy z graczy trochę wydał, trochę zarobił, ale dystrybucja zasobów była względnie równomierna (każdy miał trochę gotówki i trochę hoteli) to gra toczyła się w nieskończoność. Tu wydałem, tam zarobiłem. Jakoś szło.

Rok 2020 był dla nas wszystkim zmieceniem pionków, hoteli i przetasowaniem kart gry. Wszystkie znane wcześniej reguły się zmieniły.

Część Klientów powiedziała „stop”. Nie rzucam kostką. Wstrzymuję wydatki i inwestycje. Chowam gotówkę i czekam co będzie dalej. Inni znowu ruszyli do intensywnej gry starając się rzucać kostką dwa razy.

A na koniec cały świat podłączył planszę Monopoly do internetu i powiedział - to teraz będziemy grać hybrydowo. Część gry rozegramy na planszy, a część w świecie wirtualnym.

I z tak zmienionymi zasadami gry wchodzimy w rok 2021. Świat powoli przechodzi w okres pocovidowy.

Firmy, Wasi Klienci poszukują odpowiedzi na pytania o to w jaki sposób odbudować efektywność w świecie, w którym będzie liczyła się zwinność, elastyczność i szybkość reagowania.

**OTO JAK MOŻEMY IM WSPÓLNIE POMÓC.**



Na efektywność pracowników w miejscu pracy wpływają trzy czynniki:

**Narzędzia i technologia** - czy nasi pracownicy mają dostęp do nowoczesnych i co najważniejsze dostosowanych do aktualnych zadań i form pracy narzędzi, rozwiązań. Czy infrastruktura pomaga, czy ogranicza. Czy to miejsce pracy dostosowuje się do pracowników, czy pracownicy muszą się dostosować do miejsca pracy. Słowo elastyczność jest i będzie tu odmieniane przez wszystkie przypadki.

**Wiedza i umiejętności** - czyli umiem w skuteczny sposób wykorzystać dostępne narzędzia. Najlepsza gitara nie sprawi, że zostanę Satirianim. A najlepsze dęta nie zrobią ze mnie Michała Anioła. Tym samym tak bardzo ważne jest skupienie się na rozwoju kompetencji pracowników. Na oduczenie ich starych umiejętności oraz na rozwój nowych.

**Zaangażowanie i motywacja** - mówiąc najbardziej kolokwialnie, czy mi się chce. Czy skutecznie poradziłem sobie z przejściem przez zmianę świata. Czy w nowej rzeczywistości chcę proaktywnie poszukiwać szans, czy też będę hamulcowym pokazującym, że „się nie da”.

Do tej pory firmy oferujące wyposażenie wnętrz, projektujące przestrzenie głównie skupiały się na dostarczeniu najlepszych narzędzi.

Dbaliście o to, aby meble były ergonomiczne. Aby przestrzeń była zarówno atrakcyjna wizualnie jak również funkcjonalna.

To jednak tylko mały wycinek wsparcia Klienta.

Dzięki kompleksowej ofercie będziemy mogli wspólnie przeprowadzić Klienta przez pełną transformację organizacji.

Od dziś już nie tylko dostarczacie meble, ale również możecie zaproponować Klientom wsparcie w zakresie efektywnego z nich korzystania. A to już jest pochodną umiejętności i motywacji.

**Wspólnie z Maro przygotowaliśmy dla Waszych Klientów trzy szkolenia.**

## Skuteczna Współpraca w Zespole Rozproszonym

We wszystkich ankietach dotyczących oczekiwań i „tęsknot pracowników” wychodzą dwa bardzo ważne trendy:

- **Pracownicy tęsknią za biurem jako MIEJSCEM RELACJI** - najczęściej pojawiające się komentarze mówią o tym, że tęsknimy za wspólną kawą w kuchni i szybkim przegadaniem tematów. Za burzami mózgów i zderzaniem pomysłów. Za spotkaniami kreatywnymi. Za przestrzenią, w której możemy pracować w ZESPOLE - nawet jeśli musimy być w maseczkach i dużej odległości.

- **Pracownicy doceniają możliwość pracy zdalnej** i mówią, że chcą, aby home office zostało na stałe. Dla jednych jest to możliwość oszczędności i wyprowadzenia się z centrum miasta na wieś lub do tańszych miejscowości. Dla innych jest to możliwość oszczędności czasu na dojeździe do pracy. Wszędzie tam, gdzie mówimy o zadaniach indywidualnych pracownicy częściej wskazują, że chcieliby mieć możliwość wykonywania ich z domu.

To oznacza, że myśląc o nowoczesnym środowisku pracy przede wszystkim musimy nauczyć się skutecznie zarządzać zadaniami, rolami oraz co bardzo ważne sposobem organizacji pracy w zespole. Fundamentem efektywnego zespołu są:



**Wzajemne zaufanie,**



**Zdolność do skutecznego zderzania pomysłów i poszukiwania rozwiązań na bazie różnych punktów widzenia,**



**Wzajemna motywacja i pomoc,**



**Koncentracja na wspólnym celu.**

Podczas szkolenia nauczysz się:



W jaki sposób zwiększać własną efektywność,



Jak efektywnie współpracować z innymi tworząc zwycięski zespół,



Jak określać cele i monitorować zadania ukierunkowane na ich osiągnięcie,



Jak skutecznie komunikować się w zespole, aby być dobrze rozumianym i dobrze rozumieć innych,

Czas trwania szkolenia:

90 minut

Forma:

on-line

Czas dostępu do szkolenia:

3 miesiące

## Organizacja i Prowadzenie Efektywnych Zebrań, (hybrydowych, on-line i stacjonarnych)

Jeśli jest coś co zabija naszą efektywność to są to spotkania. Ale tak na prawdę to nie spotkania są złe. To złe spotkania są złe.

Spotkania, które są źle zaplanowane, przygotowane i prowadzone. To spotkania, które nie mają agendy lub co gorsza pełnego zaangażowania uczestników.

Świat on-line pokazał, że bardzo łatwo dajemy się wkręcić w uczestnictwo w niepotrzebnym spotkaniu na Teams, czy Zoom. Łatwo jest kliknąć, dołączyć do „calla”, a następnie zmarnować 45 czy 90 minut.

Czy można temu zaradzić?

Wystarczy nauczyć się organizowania i prowadzenia efektywnych spotkań projektowych, zespołowych i między działowych.

Spotkań angażujących uczestników, pozwalających na osiągnięcie zakładanych rezultatów.

Rozwój umiejętności prowadzenia spotkań pozwoli na:



zwiększenie efektywności prowadzonych spotkań

lepsze i szybsze osiągnięcie celów spotkania

wyeliminowanie marnotrawienia czasu

Podczas szkolenia nauczysz się:

- ✓ Jak skutecznie realizować rolę organizatora i moderatora spotkania. W jaki sposób budować agendę spotkania. Jak panować nad planem i przebiegiem spotkania,
- ✓ W jaki sposób zarządzać prowadzeniem dyskusji w zależności od celu spotkania,
- ✓ Jak argumentować i zbierać argumenty,
- ✓ Jak zarządzać aktywnością uczestników,
- ✓ W jaki radzić sobie z trudnymi sytuacjami podczas spotkania,
- ✓ Jak kończyć spotkania, aby zwiększać skuteczność wdrażania w życie uzgodnień poczynionych na spotkaniu.

A co najważniejsze.

Uczestnicy będą doskonale znali różne typy i rodzaje spotkań oraz różnice między nimi. Dzięki temu będą dobrze dobierali formę spotkania do celu, który chcą osiągnąć.

Czas trwania szkolenia:	90 minut
Forma:	on-line
Czas dostępu do szkolenia:	3 miesiące

## Budowanie Zaangażowania w Zespole Rozproszonym (szkolenie dla Menedżerów)

Jeśli jest jakaś rola w organizacji, która wymaga największej zmiany kompetencyjnej to jest to rola menedżera.

Za kilka lat będziemy mówić o Rewolucji Covidowej. Rewolucji, która wymusiła zmianę systemu zarządzania organizacjami. Przez ostatnie lata żyliśmy w świecie mierników i kontroli. Menedżerowie uczyli się umiejętności przekazywania pochwał. Udzielania konstruktywnej krytyki. Prowadzenia rozmów coachingowych. Wszystko dlatego, że duża część odpowiedzialności za wynik zespołu spoczywała na liderze. Nawet jeśli był to lider, który ciągnął za sobą zespół, który stosował „Leading by example” to cięż był osobą odpowiedzialną za motywację zespołu.

Zmiany stylu i systemu pracy, w tym wprowadzenie zespołów rozproszonych przenoszą odpowiedzialność za wynik na pracowników. W przypadku pracy zdalnej narzędzia kontroli nie sprawdzą się.

Kluczem do sukcesu jest automotywacja pracowników. Co z perspektywy menedżera oznacza pracę na zaangażowaniu pracowników.

Skuteczne budowanie zaangażowania oparte jest na trzech filarach:

**Indywidualizacja zadań i roli** - o mocnych stronach mówiliśmy od dawna. Ale zwykle były one traktowane jako przewodnik do indywidualizacji komunikacji z pracownikiem niż doboru zadań. Dziś kluczem do sukcesu będzie zadbanie o to, aby pracownicy robili to, co umieją najlepiej. Aby skutecznie dostrzegali i wykorzystywali swoje silne strony,

**Zarządzanie celem zespołowym** - ludzie potrzebują jak nigdy wcześniej celów jednoczących. Alienacja covidowa pokazała, że potrzebujemy bardzo mocno być częścią zespołu i widzieć wpływ na osiągnięte rezultaty. Wygrywać będą te zespoły, które będą miały system celów jednoczących, a nie rywalizacyjnych,

**Personalizacja relacji** - empatia, empatia i jeszcze raz empatia. Pamiętanie o tym, że współpracownicy przede wszystkim są ludźmi, a dopiero potem pracownikami to kolejny z krytycznych elementów. Szczególnie, że wielu z nas przechodzi przez trudne chwile związane ze zmianami na świecie. Przenikanie się świata prywatnego z zawodowym jeszcze nigdy nie było tak silne. Dlatego nowocześni liderzy jeszcze bardziej muszą skupić się na ludzkiej stronie zarządzania.

Podczas szkolenia nauczysz się:

- ✔ Jak budować zespoły z wykorzystaniem wiedzy o naturalnych predyspozycjach pracowników,
- ✔ Jak ustalać i komunikować cele zespołowe, aby zwiększać zaangażowanie i współpracę w zespole,
- ✔ W jaki sposób indywidualizować komunikację i budować relacje ze współpracownikami,
- ✔ Jak redukować kontrolę na rzecz zaufania i osiągać wyniki.

Czas trwania szkolenia:	90 minut
Forma:	on-line
Czas dostępu do szkolenia:	3 miesiące