



O NAS

KOGO SZKOLIMY?

- Kadra zarządzająca
- Liderzy zespołów
- Zespoły



CO ROBIMY?

- Warsztaty dla zespołów i liderów
- Spotkania integracyjne i konferencje
- Projektowanie gier
- Edukacja dla organizacji pozabiznesowych

W CZYM SIĘ SPECJALIZUJEMY?

ZESPÓŁ - LIDER - WSPÓŁPRACA

Nasze warsztaty i programy rozwojowe ukierunkowane są na rozwój zespołów oraz liderów nimi zarządzających. Trenujemy indywidualne kompetencje, ale zawsze w kontekście zespołowym. Wierzymy, że skuteczne organizacje to takie, które stawiają na współpracę i współdziałanie.

JAK SZKOLIMY?

Odtwarzamy prawdziwe wyzwania, które na co dzień stają przed pracownikami. Wszystkie szkolenia opieramy na połączeniu gry i warsztatu odwołującego się do doświadczeń z gry. Gry łączą współpracę z rywalizacją, jasno definiują cele i oferują określone reguły. Mechanizmy gier wprawiają ludzi w fazę uskrzydlenia, tzw. fazę flow i wprowadzają ich w stan koncentracji na zadaniu. Gracze angażują się emocjonalnie i szybko dostają informację zwrotną.

ZASTOSOWANIA WARSZATÓW

- Programy rozwoju talentów
- Programy szkoleniowe dla managerów i specjalistów
- Działania Employer Branding
- Spotkania firmowe
- Spotkania integracyjno-szkoleniowe

TWORZENIE EFEKTYWNYCH ZESPOŁÓW ZESPÓŁ – LIDER – WSPÓŁPRACA

Talenty wg Instytutu Gallupa

TEMATYKA TRENINGU:

Warsztat oparty jest na założeniach modelu diagnozy talentów Strengths Finder i koncepcji sił przywódczych zespołów zarządzających Instytutu Gallupa. Pozwala uczestnikom zidentyfikować ich indywidualne talenty, przy jednoczesnej diagnozie mocnych stron zespołu. W efekcie warsztat pomaga określić jak organizować pracę i podział zadań tak, aby zmaksymalizować potencjał zespołu i uzyskać jego zaangażowanie.

Opierając się na wynikach badań Instytutu Gallupa, w programie skupiamy się na 2 kluczowych czynnikach, będących podstawą tworzenia skutecznego zespołu:

1. Koncentracja na mocnych stronach członków zespołu,
2. Różnorodność członków zespołu.

CZEGO DOŚWIADCZAJĄ UCZESTNICY?

- ◆ Poznanie swoich mocnych stron i ich weryfikacja w oczach zespołu
- ◆ Docenienie różnorodności w zespole, świadomość, że każda rola jest ważna i niezbędna w realizacji celu
- ◆ Autorefleksja – Jak mogę pełniej wykorzystać moje mocne strony w pracy zespołu? Co mogę zrobić, żeby wykorzystywać pełniej mój talent dla budowania sukcesu mojego zespołu, mojej organizacji?
- ◆ Diagnoza talentów w zespole (opcja dodatkowo płatna)

KTO POWINIEN WZIĄĆ UDZIAŁ W TRENINGU?

- ◆ Liderzy wraz ze swoimi zespołami w przypadku:
 - tworzenia nowych zespołów
 - spadku zaangażowania zespołów pracujących ze sobą od dawna
 - budowy tożsamości zespołu wokół wspólnego celu
- ◆ Grupa liderów zarządzających zespołami – budowa kultury organizacyjnej opartej na różnorodności i mocnych stronach pracowników

PROPONOWANE GRY

Team Puzzle - to zadanie polegające na ułożeniu zestawu desek w pewien wzór, według określonego schematu. Gra uświadamia, jak osiągać cele i zarządzać zespołem. To ćwiczenie intelektualne, dające również sporo ruchu i adrenaliny. Grupy układają deski w zespołach – celem wspólnym jest uzyskanie jak najlepszego czasu w sztafecie wszystkich zespołów.



Sunflower - uczestnicy podzieleni są na rywalizujące ze sobą zespoły i działają pod presją czasu. Otrzymują zestaw klocków, z których muszą zbudować konstrukcję spełniającą oczekiwania Klienta. Projekt każdego zespołu jest oceniany przy pomocy precyzyjnych kryteriów. Umiejętność odczytywania potrzeb Klienta, kreatywność i współpraca są kluczowe, aby osiągnąć sukces w tej grze.



DLACZEGO WARTO?

Dzięki koncepcji Gallupa skupiającej się na indywidualnych talentach oraz różnorodności w zespole, uczestnicy zyskują:

- ◆ na poziomie indywidualnym poznanie swoich mocnych stron, docenienie własnej wartości
- ◆ weryfikację ról i podziału zadań w zespole – stworzenie mapy talentów zespołu i zestawienie jej z obecnymi rolami
- ◆ wypracowanie pomysłów na działania, które pozwolą pełniej wykorzystać potencjał zespołu w zgodzie z naturalnymi talentami jego członków
- ◆ budowanie kultury organizacyjnej opartej o mocne strony
- ◆ wzrost motywacji i zaangażowania pracowników

W naszej ofercie posiadamy kilkadziesiąt gier i symulacji dla biznesu. Istnieje możliwość dopasowania programu do wydarzenia jednodniowego lub kilkugodzinnego (integracje szkoleniowe).



KOMUNIKACJA I WSPÓŁPRACA W ZŁOŻONYCH STRUKTURACH ORGANIZACJI ZESPÓŁ – LIDER – WSPÓŁPRACA HEXGAME

TEMATYKA TRENINGU:

Podczas gry HEXGame uczestnicy mierzą się z wyzwaniami współpracy i komunikacji typowymi dla złożonej struktury organizacyjnej, a następnie wypracowują zasady i techniki komunikacji w zespole i między zespołami. Grupa kończy szkolenie pomysłami gotowymi do wdrożenia w organizacji.

CZEGO DOŚWIADCZAJĄ UCZESTNICY?

- ◆ Wyzwań komunikacyjnych typowych dla wielopoziomowej struktury zarządzania oraz wynikających z tego ograniczeń
- ◆ Roli współpracy (szczególnie w obszarze wymiany i skoordynowanego przepływu informacji w procesie kompleksowej zmiany organizacji) dla osiągnięcia zakładanych celów
- ◆ Roli przywództwa (na każdym poziomie zarządzania)
- ◆ Współzależności między poszczególnymi poziomami zarządzania
- ◆ Zarządzania na różnych poziomach (możliwość przyjęcia funkcji innej niż ta pełniona w rzeczywistości)

KTO POWINIEN WZIĄĆ UDZIAŁ W TRENINGU?

- ◆ Obecni i przyszli liderzy organizacji wraz ze swoimi zespołami
- ◆ Grupy liderów współpracujących ze sobą
- ◆ Zespoły projektowe, których członkowie są z różnych miejsc organizacji
- ◆ Kilka mniejszych zespołów, które powinny ze sobą współpracować, ponieważ ich zadania są współzależne

FABUŁA GRY

HEXGame to metafora dużej organizacji. Gracze doświadczają silnie angażującego doświadczenia zarządzania państwem. Mają bardzo ograniczone i trudno dostępne zasoby. Muszą negocjować na różnych szczeblach władzy, radzić sobie z lokalnymi kryzysami i niezadowolonym społeczeństwem. W sytuacji utrudnionej komunikacji muszą rozsądnie zarządzać i pełnić role przywódcze.



„Ci, którzy faktycznie kierują procesem zmian w organizacjach to świetnie zorientowani ludzie środka, którzy dzięki współpracy potrafią dopiąć swego.”

Rosabeth Moss Kanter

DLACZEGO WARTO?

Dynamiczny, oparty na symulacji HEXGame warsztat wrzuca uczestników w realistyczną, wymagającą natychmiastowych reakcji sytuację. Umożliwia rozpoczęcie efektywnego procesu zmiany postaw w obszarze komunikacji i współpracy w sytuacji ograniczonych zasobów informacyjnych i trudnych decyzji.

Korzyści dla uczestników i organizacji:

- uświadomienie roli efektywnej komunikacji pionowej i poziomej w skutecznej realizacji celów organizacji
- ukazanie, jak działania na wszystkich szczeblach organizacji są współzależne, a niedobór informacji potęguje chaos i obniża efektywność w sytuacji permanentnej niepewności
- pokonanie silosowości polegającej na zatrzymywaniu (nie przekazywaniu dalej) informacji
- uzgodnienie konkretnych rozwiązań wspomagających współpracę i wymianę informacji w zespole i między zespołami, do zastosowania „od zaraz” w organizacji
- wzrost poczucia współodpowiedzialności za realizację celu zespołowego



WYWIERANIE WPŁYWU NA ZESPÓŁ I ORGANIZACJĘ ROZWÓJ KOMPETENCJI PRZYWÓDCZYCH HEXGAME

TEMATYKA TRENINGU:

Trening ten umożliwi rozwój kompetencji przywódczych w dwóch obszarach wpływu: na system i ludzi. Oparty jest na opisywanym przez ekspertów McKinsey modelu rozwoju przywództwa, zgodnie z którym osiągnięcie celów organizacyjnych wymaga od liderów dwóch pakietów kompetencji:

- ◆ myślenia strategicznego i systemowego - by budować efektywny i sprawny system organizacyjny,
- ◆ samoświadomości - by skutecznie wpływać na działających w nim ludzi.

CZEGO UCZĄ SIĘ UCZESTNICZY?

1. Jak kształtować system/projektować rozwiązania organizacyjne:
 - ◆ myślenie systemowe,
 - ◆ widzenie trendów w czasie,
 - ◆ identyfikacja punktów zwrotnych
2. Jak zwiększać przywódczą samoświadomość we wpływaniu na innych:
 - ◆ rola autorefleksji i informacji zwrotnej
3. Jak przechodzić przez zmianę:
 - ◆ krzywa i etapy zmiany,
 - ◆ analiza osobistych reakcji na zmianę,
 - ◆ sposoby angażowania innych w zmianę

KTO POWINIEN WZIĄĆ UDZIAŁ W TRENINGU?

Obecni i przyszli liderzy organizacji aby wzmocnić kompetencje przywódcze, szczególnie te przydatne w przechodzeniu i przeprowadzaniu innych przez zmiany

FABUŁA GRY

HEXGame to metafora dużej organizacji. Gracze doświadczają silnie angażującego doświadczenia zarządzania państwem. Mają bardzo ograniczone i trudno dostępne zasoby. Muszą negocjować na różnych szczeblach władzy, radzić sobie z lokalnymi kryzysami i niezadowolonym społeczeństwem. W sytuacji utrudnionej komunikacji muszą rozsądnie zarządzać i pełnić role przywódcze.



„Ci, którzy faktycznie kierują procesem zmian w organizacjach to świetnie zorientowani ludzie środka, którzy dzięki współpracy potrafią dopiąć swego.”

Rosabeth Moss Kanter

DLACZEGO WARTO?

Dynamiczny, oparty na symulacji trening wrzuca uczestników w realistyczną, wymagającą natychmiastowych reakcji sytuację. Umożliwia to trenowanie kompetencji, zaś wbudowane w warsztat momenty analizy i omówienia zachowań w grze, w kontekście teorii przywództwa i wyników badań, wywołują twórczą autorefleksję.

Połączenie zaangażowanego działania i moderowanej refleksji umożliwia rozwój świadomości liderkiej, która znacząco zmniejsza przepaść między zamiarami a faktycznymi rezultatami działań.

Uczestnicy doświadczają zgubnych konsekwencji struktury nadmiernie silosowej. Po grze wypracowują pomysły, jak nie dopuszczać do silosowości i skutecznie zarządzać z perspektywy menedżera organizacji, a nie tylko lidera zespołu.



ZARZĄDZANIE ZMIANĄ LIDER I JEGO ZESPÓŁ BARNGA, PO OMACKU, SLOGAN

TEMATYKA TRENINGU:

Seria krótszych warsztatów układa się w trening dedykowany liderom, dla których wyzwaniem jest angażowanie swoich zespołów we wdrażanie zmian w organizacjach. Uczestnicy analizują zmianę na trzech poziomach - osobistym, zespołowym i organizacyjnym. Celem treningu jest ułatwienie liderom wyjścia ze zmiany zwycięsko na każdym z tych poziomów. W oparciu o wybrane modele teoretyczne uczą się, jak przetrwać zmianę oraz jak pozyskać zapał swoich ludzi do realizacji celów zmiany.

CZEGO DOŚWIADCZAJĄ UCZESTNICY?

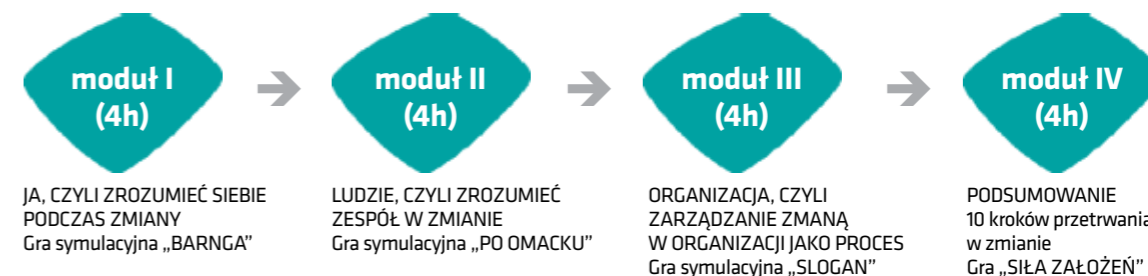
Dzięki spojrzeniu na zmianę z perspektywy: ja - zespół - organizacja, uczestnicy poznają:

- ◆ Swoją reakcję na zmianę - self-management w zmianie
- ◆ Rolę lidera wobec zespołu stojącego w obliczu zmiany i działania potrzebne do zaangażowania ludzi w zmianę
- ◆ 10 kroków przetrwania w zmianie („10 steps of survival” - na podstawie przewodnika Pritchett Rummel-Brache)
- ◆ Model przeprowadzania zmiany w organizacji wg prof. Kottera
- ◆ Model VUCA (od ang. zmienność, niepewność, złożoność, niejednoznaczność) - identyfikujący wewnętrzne i zewnętrzne uwarunkowania wpływające na funkcjonowanie organizacji.

Kto powinien wziąć udział w treningu?

- ◆ Liderzy stojący przed wyzwaniem zmiany w organizacji
- ◆ Liderzy i ich zespoły w celu zrozumienia potrzeby zmiany i zwiększenia motywacji do inicjowania zmian

PROGRAM TRENINGU:



Czas trwania: 2 dni (opcje: 4x4h, 2x8h, 16h)

Cztery niezależne moduły treningu są uzupełnione o prace domowe, które pozwalają uczestnikom doskonalić nabyte podczas warsztatów kompetencje.

Istnieje możliwość dowolnej konfiguracji modułów w czasie, niemniej rekomendujemy przynajmniej jedną dwutygodniową przerwę pomiędzy modułami, aby dać możliwość uczestnikom ćwiczenia nabytych umiejętności „on the job”.

OPIS MODUŁÓW:

MODUŁ I - Ja, czyli zrozumieć siebie podczas zmiany, z zastosowaniem gry Barnga.

- ◆ Autodiagnoza swojego podejścia do zmiany
- ◆ Sposoby zarządzania swoim podejściem do zmiany (self-management)
- ◆ 3 fazy przechodzenia przez zmianę: szok, dyskomfort, szukanie rozwiązań

BARNGA - gra ma postać turnieju karcianego. Uczestnicy doświadczają wyzwań niepełnej komunikacji. Milcząca gra w karty zastawia pułapkę - zakładane podświadomie reguły, okazują się odmienne dla wszystkich. Bez komunikacji nie ma rozwiązania problemu.

Po tym module uczestnicy:

- ◆ Uświadamiają sobie swój styl reakcji na zmianę
- ◆ Są gotowi do zarządzania swoim podejściem do zmiany
- ◆ Poznają i rozumieją fazy przechodzenia przez zmianę



MODUŁ II - Ludzie, czyli zrozumieć zespół w zmianie, z zastosowaniem gry Po omacku.

- Rola lidera zespołu – przeprowadzenie zespołu przez zmianę
- Komunikowanie się z zespołem i odpowiadanie na pytania: Jak? Po co? Co?



PO OMACKU - zadaniem uczestników w grze jest zidentyfikowanie brakujących elementów w zbiorze – należy określić ich kształt i kolor. Możliwe jest posługiwanie się tylko komunikacją werbalną (uczestnicy mają zakryte oczy). Samo ćwiczenie jest bardzo proste, natomiast pokazuje złożoność procesu komunikacji.

Po tym module uczestnicy:

- Rozumieją swoją rolę w przeprowadzaniu ludzi przez zmianę
- Wiedzą, jak budować zaangażowanie zespołu na różnych etapach zmiany
- Zdają sobie sprawę z różnorodności reakcji na zmianę wszystkich członków zespołu i potrafią „zaopiekować się” ich różnymi potrzebami

MODUŁ III - Organizacja, czy zarządzanie zmianą w organizacji jako proces, z zastosowaniem gry Slogan.

- Proces przeprowadzania ludzi przez zmianę wg modelu Kottera
- Kreowanie wizji, mobilizowanie ludzi, komunikowanie na czas i w odpowiedni sposób, monitoring efektów



SLOGAN - uczestnicy podzieleni na zespoły są konkurującymi na rynku firmami produkcyjnymi. Walczą o tego samego Klienta. Produkują, promują i sprzedają produkt, którym są... slogany. Muszą rozumieć Klienta i swoje zadania, współpracować, planować, komunikować się ze sobą i sprawnie organizować pracę. Celem gry jest zdobycie jak największej liczby punktów poprzez dostarczenie Klientowi produktów najlepiej spełniających jego potrzeby.

Po tym module uczestnicy:

- Znają model przeprowadzania zmiany w organizacji wg prof. J. Kottera
- Rozumieją konieczność zmian w organizacji i ich wpływ na różne jej obszary

MODUŁ IV - Podsumowanie: 10 kroków, jak przetrwać w zmianie. Gra Siła założeń

- Przegląd obszarów z całego treningu
- Podsumowanie kluczowych wniosków (10 kroków przetrwania w zmianie)
- Praca na studiach przypadków uczestników – poszukiwanie rozwiązań z zastosowaniem poznanych modeli i zdobytej wiedzy
- Zawarcie indywidualnych kontraktów („z samym sobą”). Co zamierzam rozwinąć, aby skuteczniej przechodzić przez zmianę ze swoim zespołem?



SIŁA ZAŁOŻEŃ - polega na odnalezieniu nieoczywistego rozwiązania zagadki. To z pozoru normalna układanka składająca się z nieco niekonwencjonalnych kształtów. Pozwala zgłębić i zakwestionować schematy myślenia oraz wypracować umiejętność wychodzenia poza owe schematy.

Po tym module uczestnicy:

- Posiadają listę pomysłów pozwalających rozwiązać zidentyfikowane wcześniej wyzwania, przed którymi stoi zespół
- Potrafią zdiagnozować obszary do dalszego rozwoju po treningu
- Są gotowi do świadomej pracy ze swoim zespołem

DLACZEGO WARTO?

Kluczowym zadaniem liderów w zmianie jest wyprowadzenie ludzi z nastawienia „nie da się” do postawy „damy radę i to ma sens!”. Trening koncentruje się więc na rozwinięciu umiejętności angażowania ludzi do realizowania celów zmian.

Jedynie 20% nowych inicjatyw w organizacjach kończy się oczekiwanym rezultatem (*badania Kempner-Tregoe*). Powodem porażki zdecydowanej większości jest trudność w pozyskaniu akceptacji i zaangażowania ludzi. Dlatego kształtowanie kompetencji angażowania, motywowania i wywierania pozytywnego wpływu na otoczenie w dynamicznie zmieniających się okolicznościach staje się kluczową umiejętnością każdego lidera.



WSPÓŁPRACA ZESPOŁÓW ORGANIZACJI W ORIENTACJI NA KLIENTA

ZESPÓŁ – LIDER – WSPÓŁPRACA

Slogan

TEMATYKA TRENINGU:

Osią warsztatu jest gra symulacyjna Slogan, która powstała dla międzynarodowego koncernu, jako początek procesu zmiany, który objął całą korporację. Zmiana polegała na postawieniu Klienta i jego potrzeb na pierwszym miejscu w pracach wszystkich działów w organizacji. Gra Slogan jest metaforą każdej firmy, gdzie współdziałanie na rzecz jak najlepszej obsługi Klienta uruchamia różne sposoby zespołowego osiągnięcia celów. Uczestnicy gry losują role w zespołach, w których na co dzień nie pracują. W warunkach presji czasu, cząstkowej informacji o Kliencie i często różnych interesów w pracy zespołowej, zmuszeni są wykonywać zadania i swoje role z zupełnie nowej perspektywy.

CZEGO DOŚWIADCZAJĄ UCZESTNICY?

Dzięki wejściu w nieoczywiste dla siebie na co dzień role, uczestnicy zyskują inną perspektywę oraz zrozumienie dla:

- ◆ znaczenia sprawnej komunikacji i współpracy wewnątrz organizacji w kontekście realizacji celów firmy
- ◆ odmienności i ważności zadań każdego pracownika w procesie zaspokajania potrzeb Klienta
- ◆ wyzwań w procesach rozpoznawania potrzeb Klienta i ich znaczenia w budowaniu z nim relacji
- ◆ wagi przekazywania i zarządzania informacją o Kliencie we wszystkich zespołach organizacji
- ◆ zależności między umiejętnością współdziałania pomiędzy zespołami a jakością produktu końcowego
- ◆ konieczności godzenia realizacji długofalowej strategii z wykonywaniem bieżących zadań w organizacji

KTO POWINIEN WZIĄĆ UDZIAŁ W TRENINGU?

- ◆ Obecni i przyszli liderzy organizacji stojący przed wyzwaniami:
 - wzmocnienia współpracy w orientacji na Klienta
 - wypracowania rozwiązań wspierających komunikację między różnymi działami
 - przełamania zjawiska tzw. silosów
- ◆ Różne działy w organizacji, bezpośrednio zaangażowane w obsługę Klienta

FABUŁA GRY

Uczestnicy podzieleni na zespoły są konkurującymi na rynku firmami produkcyjnymi. Walczą o tego samego Klienta. Produkują, promują i sprzedają produkt, którym są... slogany. Muszą rozumieć Klienta i swoje zadania, współpracować, planować, komunikować się ze sobą i sprawnie organizować pracę. Celem gry jest zdobycie jak największej liczby punktów poprzez dostarczenie Klientowi produktów najlepiej spełniających jego potrzeby.



DLACZEGO WARTO?

Dynamiczna i wymagająca współpracy gra Slogan jest silnie uświadamiającym doświadczeniem dla uczestników:

- ◆ zwiększa motywację do wymiany informacji i dzielenia się wiedzą w zespołach i między zespołami (poprawa jakości komunikacji)
- ◆ ukierunkowuje pracę w zespołach na Klienta i cele biznesowe organizacji
- ◆ przełamuje bariery i ograniczenia współpracy w zespołach i między zespołami (obalenie silosów)
- ◆ podnosi efektywność obsługi Klienta wewnętrznego organizacji

Opinie uczestników:

„Jedną złotą zasadą, którą zapamiętam z dzisiejszej gry i zastosuję w codziennej pracy, to większe wykorzystanie wiedzy kolegów oraz komunikacja i współpraca. Gra uświadomiła mi też, że trzeba zawsze mieć na względzie Klienta i jego potrzeby.”



PRACA WCIĄGAJĄCA JAK GRA ZESPÓŁ – LIDER – WSPÓŁPRACA Total Engagement

TEMATYKA TRENINGU:

Program warsztatu wykorzystuje koncepcję budowania zaangażowania opisaną przez profesorów z Uniwersytetu Stanford w bestsellerze „Total Engagement”. Autorzy wyróżniają 9 czynników pochodzących ze świata gier, które gwarantują „totalne zaangażowanie”. Warsztat pokazuje uczestnikom, które elementy ze świata gier warto przenieść do rzeczywistości biznesowej, aby zwiększyć zaangażowanie siebie i innych w osiągnięcie wyznaczonych celów. Warsztat realizowany jest w oparciu o trzy gry, z których każda ilustruje wybrane czynniki zaangażowania.

CZEGO DOŚWIADCZAJĄ UCZESTNICY?

- ◆ Autorefleksji i autodiagnozy – Jak dbam o zaangażowanie innych w zespole? Co robię, że ludzie są zaangażowani?
- ◆ Zapoznają się z koncepcją 9 czynników zaangażowania, o które trzeba dbać w zespole, aby nie stracił motywacji
- ◆ Myślenia poza schematem i poszukiwania nowych rozwiązań

KTO POWINIEN WZIĄĆ UDZIAŁ W TRENINGU?

- ◆ Zespoły, które stoją przed ambitnym wyzwaniem, które potrzebują zjednoczenia wokół wspólnego celu
- ◆ Liderzy, którzy potrzebują na nowo wzmocnić zaangażowanie swoich ludzi do osiągnięcia celów, dostarczyć im nowej, motywującej do działania energii

PROPONOWANE GRY

Barnga - gra ma postać turnieju karcianego. Uczestnicy doświadczają wyzwań komunikacji. Milcząca gra w karty zastawia pułapkę – zakładane podświadomie reguły okazują się odmienne dla wszystkich. Bez komunikacji nie ma rozwiązania problemu.



Team Puzzle - to zadanie polegające na ułożeniu zestawu desek w pewien wzór, według określonego schematu. Gra uświadamia, jak osiągać cele i zarządzać zespołem. To ćwiczenie intelektualne, dające również sporo ruchu i adrenaliny. Grupy układają deski w zespołach – celem wspólnym jest uzyskanie jak najlepszego czasu w sztafecie wszystkich zespołów.

Siła założeń - polega na odnalezieniu nieoczywistego rozwiązania zagadki. To z pozoru normalna układanka składająca się z nieco niekonwencjonalnych kształtów. Pozwala zgłębić i zakwestionować schematy myślenia oraz wypracować umiejętność wychodzenia poza owe schematy.



DLACZEGO WARTO?

Program warsztatu umożliwia uczestnikom przekraczanie ograniczeń i pułapek zaangażowania dzięki:

- ◆ poznaniu czynników stymulujących zaangażowanie
- ◆ zwiększeniu indywidualnej motywacji (wiem, co mnie motywuje)
- ◆ wypracowaniu rozwiązań gotowych do wdrożenia w zespole (katalog pomysłów)
- ◆ wyjściu poza rutynę i utarte schematy działania (poszukiwanie nieoczywistych rozwiązań)
- ◆ wzrostowi motywacji i zaangażowania pracowników

W naszej ofercie posiadamy kilkadziesiąt gier i symulacji dla biznesu. Istnieje możliwość dopasowania programu do wydarzenia jednodniowego lub kilkugodzinnego (integracje szkoleniowe). Całodzienny program może opcjonalnie zakończyć się koncertem bębnowym wprowadzającym wszystkich w *stan flow**.

*stan flow (aut. Mihály Csikszentmihályi) – pełne zatopienie i koncentracja na zadaniu, które oddzielają nas od zewnętrznego świata. Poczucie uskrzydlenia, świadomości pełnego wykorzystania swojego potencjału, maksymalnego zaangażowania i satysfakcji. W stanie flow następuje rozwój. To stan dobrze znany m.in. graczom wchodzącym na kolejny poziom trudności, czy pokonującym wcześniej niezdołaną przeszkodę.



ORIENTACJA BIZNESOWA STRATEGIA I FINANSE DLA WSZYSTKICH PROFITQUEST

„CZY POLECISZ SAMOLOTEM, KTÓREGO PILOT UCZYŁ SIĘ LĄDOWANIA Z PREZENTACJI POWERPOINT? Gry i symulacje to symulatory lotów dla biznesu, a my trenujemy ludzi, aby mogli sięgnąć za ich sterami”

TEMATYKA WARSZTATU:

Głównym założeniem warsztatu jest:

- ♦ Całościowe spojrzenie na przedsiębiorstwo, rozwinięcie kompetencji menedżerskich w zakresie planowania strategicznego
- ♦ Wykorzystanie w praktyce wiedzy i umiejętności zarządzania przedsiębiorstwem z uwzględnieniem ryzyk związanych z działalnością na rynku (np. konkurencja, ograniczone zasoby)
- ♦ Pokazanie jak poszczególne procesy, które zachodzą w każdej organizacji przekładają się na dane finansowe

Symulacja trwa pełne 2 dni i przeplatana jest sesjami warsztatowymi, których celem jest zdobywanie nowej wiedzy oraz porządkowanie właśnie zdobytych podczas symulacji doświadczeń. W trakcie symulacji uczestnicy, podejmując decyzje, mogą obserwować wpływ jaki na rachunek zysków i strat, przepływy pieniężne, bilans czy wartość firmy ma wybór konkretnej strategii oraz jak presja czasu wpływa na jakość podejmowanych decyzji.

KTO POWINIEN WZIĄĆ UDZIAŁ W WARSZTACIE?

- ♦ Obecni i przyszli menedżerowie (Akademia Menedżera), aby wzmocnić swoje kompetencje w następujących obszarach: myślenie strategiczne, współpraca, myślenie systemowe, umiejętność podejmowania racjonalnych decyzji, widzenie „dużego obrazka”
- ♦ Pracownicy działów nie związanych z finansami, aby zrozumieć, jak ich działalność wpływa na finanse organizacji
- ♦ Pracownicy wszystkich działów, aby podnieść swoją świadomość biznesową

FABUŁA GRY

Uczestnicy, podzieleni na 4-5 osobowe zespoły, wcielają się w zarządy konkurujących ze sobą przedsiębiorstw. Otrzymują różne funkcje w prowadzonej przez siebie firmie wraz z przyporządkowanym zakresem odpowiedzialności.

Firmy konkurują ze sobą, co wyzwala rywalizację. Fabuła obliuguje do planowania działań swoich, przewidywania działań innych oraz umożliwia porównanie efektywności managerskiej.

Wszystkie decyzje uczestników zobrazowane są na planszy przy pomocy tub i żetonów, symbolizujących aktywa/pasywa przedsiębiorstwa – rozwija to umiejętność widzenia perspektywy „przyczyna – skutek”.



DLACZEGO WARTO?

PROFITQUEST- to wciągająca i angażująca symulacja, w której sukces zależy od podejmowania trudnych decyzji, umiejętności przewidywania i współtworzenia strategii, ale także od komunikacji i współpracy z innymi.

Pozwala rozwijać dotychczasową wiedzę i umiejętności oraz zweryfikować je w realnych sytuacjach zarządzania firmą i rozwoju biznesu. Jednocześnie gwarantuje angażujące doświadczenie dające satysfakcję uczestnikom.

*„Złote zasady, które zapamiętam z gry ProfitQuest, to:
przewiduj na kilka ruchów do przodu, obserwuj, co dzieje się na rynku, współpracuj, gdy tylko się da, bo daje to efekt synergii,
zdywersyfikuj ryzyko i dbaj o cash flow.”*

