

ZDAJ JE PRAVI ČAS ZA

motivacijo zaposlenih



A. Rodin, The Thinker

Modul **MOTIVIRANI ZAPOSLENI**

TEMATIKE

- *Od ideje do inovacije str. 3*
- *Od povprečnega do samozavestnega str. 6*
- *Od neproduktivnih sestankov do učinkovitih delavnic str. 9*



A. Rodin, The Thinker

OD

ideje

DO

inovacije

1

Dvig storilnosti in učinkovitosti zaposlenih s pomočjo prebojnega reševanja problemov, plemenitenja proizvodnje in poslovanja ter razvoja novih, inovativnih izdelkov in storitev.

Uspeh, tako poslovni kot tudi splošni, je predvsem odvisen od tega, kako človek razmišlja in kakšna je njegova miselna naravnost. Pravijo: »Vse se da, če se hoče.«. Mi pa pravimo, da je vse mogoče, če ima zaposleni možnost in željo svoja razmišljanja in ideje deli s sodelavci in nadrejenimi.

ZDAJ JE PRAVI ČAS ZA *ustvarjalnega zaposlenega*

Vsak zaposleni je sposoben dobrih idej in rešitev.

Vsak zaposleni v podjetju je sposoben dobrih in celo prebojnih idej in rešitev. Za kaj takega moramo pri zaposlenih vzpostaviti primerno miselnost, naravnost ter motivacijo. Gre za nov, oplemeniten pogled na obstoječe stanje. Za pripravljenost zaposlenih, da s svojimi rešitvami in idejami pripomorejo k hitrejšemu razvoju podjetja, k njegovi večji stabilnosti in tako tudi sebi omogočijo stabilno delovno mesto in karierni razvoj. To je pot do prebojne podjetniške kulture.

**Izmenjava idej med zaposlenimi je
valilnica novih zamisli in rešitev.**

Ideje zaposlenih niso dodaten strošek.

Prebojne ideje zaposlenih niso dodaten strošek, so pa nenadomestljiva motivacija za vse, ki bi radi sebi in podjetju dokazali, da ne hodijo zgolj v službo, ampak gledajo na svoje delo kot na del življenja, ki ima vrednost.

Kreativnost je osebni kapital,

je nadgradnja znanja in veščin. Je višji nivo osebne in podjetniške inteligence. Znanja in veščine, ki so že rutina, ne prinesejo vedno želenega napredka. Korak več od že doseženega so novi pogledi na obstoječe, so nove rešitve, nove uporabe, nove vrednosti, nove izkušnje, ...

Inovativnost je podjetniški kapital.

Več zamisli s strani sodelavcev pomeni večje intelektualno bogastvo ob nič dodatno nastalih stroških. Izmenjava idej med ljudmi je valilnica novih zamisli in rešitev. Kroženje idej vpliva na optimizem in zavedanje, da je mogoče izdelke, storitve, dejanja, komunikacijo, stvaritve, ... izboljševati, predrugačiti, prenoviti ali narediti na povsem nov način.

1. OD IDEJE DO INOVACIJE

Razlogi za prijavo zaposlenih na delavnico:

- **Nova miselna naravnost.** Osvežitev miselne naravnosti zaposlenih, prebuditev drugačnih zornih kotov na obstoječe dogajanje in delovanje.
- **Inovativno razmišljanje.** Spodbuda zaposlenih k inovativnemu razmišljanju kot o elementu novih razvojnih možnosti tako na osebnem kot tudi na podjetniškem nivoju – inovativnost in ustvarjalnost zaposlenih je potencial, katerega razsežnost je neomejena.
- **Kultura pozitivnih sprememb.** Krepitev ustvarjalno-inovacijskega kapitala in kreativnih veščin zaposlenih ter graditev kulture pozitivnih sprememb.
- **Sodelovanje in izmenjava.** Sodelovanje in izmenjava idej ter rešitev sta skrito orodje graditve dolgoročne stabilnosti podjetja. Ustvarja se pripadnost in zvestoba, dve ključni komponenti vzdržljivega podjetja.
- **Dolgoročna poslovna superiornost.** Podjetje s kreativno kulturo in inovacijsko miselnostjo je lahko vedno korak pred tekmeci, kar zagotavlja dolgoročno poslovno superiornost.

Cilji praktično naravnane srečanja:

- motivirati zaposlene k sodelovanju, usmerjenemu razmišljanju ter ustvarjanju in obenem prepoznavanju kako lahko z malo vložene časa pridemo do velikih ter zelo uporabnih rešitev in idej,
- porušiti ovire v glavah zaposlenih, ki onemogočajo, da bi svojo inovativnost in ustvarjalne sposobnosti bolje izkoristili,
- razbiti tabu, da je ustvarjalnost domena izključno nadarjenih,
- osvojiti nekatere zelo uporabne tehnike spodbujanja kreativnosti, inovativnosti in motiviranosti za razvoj in napredek.

Vsebine srečanja

- graditelji in uničevalci ustvarjalnosti,
- priprava možganov na ustvarjalnost,
- ustvarjalno reševanje podjetniških problemov,
- zakaj je kreativno razmišljanje koristno - smisel kreativnosti in inovativnosti v profesionalnem in privatnem okolju,
- kako biti inovativen - inovativnost je vsepovsod okrog nas, potrebno jo je le izvabiti,
- kje najdemo vire za ustvarjalnost,
- kaj inspirira, kaj motivira, vsak trenutek je lahko inspiracija, vsak trenutek je dober za iskanje rešitev in generiranje idej,
- kako hitro in učinkovito do poslovnih rešitev in novih idej - čas je zlato, dobre ideje so bogastvo,
- praktično delo na reprezentativnih primerih,
- možnost praktičnega dela z izzivi, ki jih poda naročnik delavnice.

Trajanje srečanja

**5 ur, vmes 2x odmor
ali skladno z dogovorom**

Primer srečanja: pričetek ob 9.00,
prvi odmor ob 10.30 (15 min), drugi
ob 12.30 (30 min), konec ob 14.00.

OD
povprečneža
DO
samozavestneža

2 *Krepitev samozavesti, poguma in delovne učinkovitosti zaposlenih – premalo izkoriščen podjetniški kapital.*

Ne živimo več v dobi, ko so pomembne le izobrazba, izkušnje in opravilne veščine. Pri prizadevanjih za uspešno doseganje ciljev, so poleg naštetega, vse bolj pomembni tudi iskrena samozavest, zaupanje vase, odprtost in medsebojno sodelovanje. To so za uspeh najpomembnejše osebne veščine.

Pripravljenost je avtopilot delovanja.

Umska in telesna pripravljenost je prepotrebna osnova, ki naj bi jo imel zgrajeno vsak človek, še posebej tak, ki je delovno aktiven in odgovoren do sebe in do podjetja. Pripravljenost naj bi osvojil nekako tako, kot se je naučil hoditi, voziti kolo, narediti preval ali govoriti tuj jezik. Gre za vzpostavljanje neke vrste vgraditve 'avto-pilota', za pridobitev intuitivnega vedënja, ki človeka uspešneje vodi skozi profesionalno in zasebno življenjsko pot. Takšno vedënje pa je brez spoznavanja samega sebe, ustreznega postavljanja ciljev, premajhne sposobnosti zamišljanja prihodnjih situacij in dogodkov ter brez upravljanja čustev in pozitivnega razmišljanja, zelo oteženo, če že ne nemogoče.

Iz povprečnosti v polje uspeha.

Spoznanja kdo smo, kaj znamo, kje smo suvereni in kje šibki, kje so naše priložnosti in kaj nam stoji na poti do doseganja naših ciljev. Vse to je pogosto preveč oddaljeno od nas samih. Poleg tega pa nam vsakodnevne obremenitve ne omogočajo, da se bolje spoznamo. Ujeti smo v polje lastne povprečnosti in čas je, da prestopimo v polje dosežkov!

Osebn veščine so bistvene za dobro delovanje.

Njihovo pomanjkanje lahko resno ovira naše razvojne možnosti. Osebn veščine se nanašajo na to, kako delujemo in kako se odzivamo v najrazličnejših situacijah. Pomanjkanje samozavesti, slabo poznavanje samega sebe in lastnih ambicij je v okolju, kjer živimo in delujemo pogosto moteče in lahko tudi negativno vpliva na nas ter ostale okoli nas. Recimo, dobro se je vprašati nekaj osnovnih stvari in se odločiti – preverite s kom bi raje sodelovali in kdo se vam zdi primernejši za sodelovanje.

Kaj je ključno za graditev samozavesti, suverenosti in kompetentnosti?

- **Postavljanje ciljev.** Sprejemanje odločitve o tem, kaj želimo, in določitev načina, kako bomo to dosegli. Ostati zavezani k doseganju cilja in pripravljeni na krmarjenje s težavami.
- **Motivacija.** Izražanje želje po uspehu in izboljšanju. Izkazovanje zaupanja v lastne sposobnosti.
- **Zanesljivost.** Izražanje zanesljivosti, odgovornosti. Način spopadanja z izzivi in priložnostmi.
- **Neodvisnost.** Sposobnost izpolnjevanja nalog samostojno, z minimalno pomočjo drugih.
- **Pobuda.** Sposobnost, da si sami najdemo priložnosti. Sprejemanje odločitev, kako bomo vplivali na dogodke.

Gre za vgraditev neke vrste »avto-pilota«, ki človeka uspešneje vodi skozi življenje.

**2. OD POVPREČNEŽA
DO SAMOZAVESTNEŽA**

Razlogi za prijavo zaposlenih na delavnico:

- poznavanje lastnih kompetenc in graditev lastne mentalne moči,
- biti pripravljen na nepredvidljivo,
- vzpostaviti avtomatizem tam, kjer nam le ta koristi,
- spoznati kaj je tisto, kar nas navdihuje in tisto, kar nas uničuje,
- ugotoviti, kako enostavno je lahko optimalno delovanje, ko enkrat spoznaš svoje kompetence in svoje slabosti,
- zavedati se, kako pomembna je koncentracija in zbranost pri delu.

Cilji praktično naravnane srečanja:

- pripraviti udeležence, da se soočijo s samim seboj, izdelava osebne SWOT analize,
- udeležence motivirati, da prestopijo iz polja povprečja v polje dosežkov,
- udeležencem predstaviti veščine za primernejše odzivanje, delovanje, vse s ciljem doseganja odličnih rezultatov v situacijah, ko so pod pritiskom in stresom.

Vsebine srečanja

- osebna SWOT analiza,
- samozavest in strah,
- sredotočanje na prave cilje,
- zamišljanje in razvijanje lastne uspešnosti,
- zavedanje o dveh notranjih glasovih in pomembnosti upoštevanja obeh,
- pomen pozitivnega pogleda na živčnost in sproščanje v napetih trenutkih,
- fokusiranje pozornosti in uporaba namigov ter iztočnic,
- poznavanje vročih čustvenih točk in reakcij na čustva,
- pomen miselne in telesne energije,
- uravnoveženost vseh veščin, recept, ki si ga napiše vsak sam.

Trajanje srečanja

**5 ur, vmes 2x odmor
ali skladno z dogovorom**

Primer srečanja: pričetek ob 9.00,
prvi odmor ob 10.30 (15 min), drugi
ob 12.30 (30 min), konec ob 14.00.

OD

neproduktivnih sestankov

DO

učinkovitih delavnic

3 *Pravilno organiziranje in vodenje delavnic v podjetju pomeni večji izkoristek znanja, idej, predlogov in rešitev. Vse v zelo kratkem času in v zadovoljstvo vseh prisotnih.*

Ena največjih ovir pri ustvarjanju dobre podjetniške klime je motivacija zaposlenih. Motivirati jih, da se z zanosom in nenazadnje veseljem lotevajo reševanja problemov ter ustvarjalno razmišljajo o prihodnosti. S tem se ukvarjajo mnoge vede in obstaja vrsta metodologij in poti kako k temu pristopiti. Le ena pa je dokazano tista, ki zagotovo deluje. Ta ljudi vključuje, jim daje vrednost, razkriva neizmerne možnosti, ki tičijo v sodelovanju in ki je, kar sodi med njene največje odlike, časovno ter stroškovno povsem nepotratna.

Dobre ekipe postanejo odlične, ko člani drug drugemu dovolj zaupajo, da ti preidejo iz »jaz« na »mi«.

Usposobljenost za sodelovanje pri skupinskem delu.

Največja ovira je neusposobljenost ljudi za skupinsko delo, pogosto tudi nepoznavanje načinov, ki olajšajo delo v skupinah. Tu so v veliko pomoč preizkušene tehnike, ki prinašajo prave rešitve, ustvarjajo pozitivne spremembe v odnosu ljudi do skupinskega dela, izmenjave idej, spoštovanja različnih rešitev za določen problem ter ustvarjajo pogoje, da se zaposleni počutijo potrebni in zaželeni.

Viharjenje možganov, Tabla zgodb in NST. Delo s tehnikami.

Poleg poglobljene predstavitve, doslej največkrat, a prepogosto napačno uporabljene metode Viharjenja možganov (Brainstorming), bomo poseben poudarek dali dvema izjemno učinkovitima metodama, ki ju bomo podrobno predstavili in praktično preizkusili: Tabla zgodb ter Nominalna skupinska tehnika (NST).

Uporaba tehnik pri skupinskemu delu temelji na visoko usposobljenem moderatorju, ki udeležence primerno motivira in vodi skozi začrtane procese, ki jih določena tehnika zahteva. Pridobitev znanja moderiranja je ključno za dobro izpeljavo delavnic.

Kaj je ključno za hitro, konstruktivno in produktivno delovanje v skupinah?

- **Jasno zastavljen namen in cilj.** Dobro definiran cilj pogosto predstavlja že pol opravljene poti. Jasno izražen namen dela v skupini omogoča osredotočeno delo, ne glede na to ali se išče rešitve za nastale probleme in težave ali pa se išče nove zamisli za prebojne izdelke in storitve ali vpeljevanje inovativnih rešitev.
- **Motivacija za udeležbo.** Kdorkoli je povabljen na delavnico ali kakšno drugo obliko srečanja mora biti dobro obveščen kaj se od njega pričakuje, kakšen bo njegov prispevek pri iskanju rešitev in idej. Udeleženec se mora zavedati velikega pomena njegovega prispevka za podjetje in tudi zanj osebno.
- **Pripravljenost za sodelovanje.** Zavedanje, da je s skupnimi močmi mogoče doseči več je temelj sodelovanja in delovanja v skupini. Izražanje zanesljivosti, odgovornosti. Način spopadanja z izzivi in priložnostmi.
- **Sproščenost in medsebojno spoštovanje.** Delo v skupinah je dejavno, kadar se udeleženci med seboj spoštujejo. Spoštovanje je prvi korak do sproščenega sodelovanja, podajanja misli, zamisli in rešitev brez strahu, da bo od kogarkoli v skupini zasmehovan ali kako drugače diskreditiran.
- **Usposobljen moderator.** Vsakdo je lahko moderator, a le najboljši vedo, da morajo za vodenje delavnic in srečanj imeti znanja in sposobnosti, ki so povezana z vodenjem misli in razpravljanj. Ob tem pa mora biti ves čas tudi aktiven motivator. Njegova ključna vrlina je, da ne podaja lastnih zamisli, rešitev in predlogov.
- **Izbira najustreznejše metode.** Vsaka metoda ima svoje zakonitosti. Izbira ustrezne, glede na postavljen cilj, je ključna za dobre končne rezultate.

3. OD NEPRODUKTIVNIH SESTANKOV DO UČINKOVITIH DELAVNIC

Razlogi za prijavo zaposlenih na delavnico:

- spoznavanje koristnosti uporabe tehnik pri skupinskem delu,
- razumevanje pomena spoštovanja vseh, ki sodelujejo pri skupinskem delu,
- ugotavljanje, da »več glav več ve« in več zmore v relativno kratkem času,
- spoznavanje pomena interaktivnega dela in pozitivne miselnosti,
- pridobitev znanja kako se vodi in moderira srečanja in delavnice,
- premagovanje stereotipa, da je bolje biti tihi kot karkoli reči,
- ustvarjanje zavedanja, da je vsak udeleženec zelo pomemben soustvarjalec zadanih ciljev.

Vsebine srečanja

- postavljanje jasnih ciljev srečanj in izbor udeležencev,
- dobro definiranje problemov,
- Viharjenje možganov – mati vseh tehnik za reševanje problemov in kreiranje novih idej,
- Tabla zgodb in NST,
- praktično delo z navedenimi tehnikami,
- jaz moderator.

Cilji praktično naravnane srečanja:

- spoznati zakaj in kdaj uporabljati določene tehnike,
- kako formulirati problem oziroma cilj,
- vedeti katere tehnike uporabljati za določen izziv,
- spoznati pravilen način uporabe Viharjenja možganov (Brainstorming),
- spoznati vlogo in naloge moderatorja,
- se naučiti vrednotiti pridobljene rešitve oziroma ideje,
- razumeti kdaj uporabljati Tablo zgodb in kdaj NST,
- naučiti se postopkov Viharjenja možganov, Table zgodb in NST,
- imeti praktične vaje, kjer bodo udeleženci sami odigrali vlogo moderatorja.

Trajanje srečanja

**5 ur, vmes 2x odmor
ali skladno z dogovorom**

Primer srečanja: pričetek ob 9.00,
prvi odmor ob 10.30 (15 min), drugi
ob 12.30 (30 min), konec ob 14.00.

ZDAJ JE PRAVI ČAS ZA

*moderno izobraževanje
in usposabljanje*

BrandBusinessSchool
Member of Formitas Group

Edina resnična dobrina je znanje in edino resnično zlo je ignoranca.

Včasih se človek v tem svetu enostavno znajde pred odločitvijo: Bi? Ne bi? Če gre za kos čokoladne torte, je za sladokusce odgovor na dlani, če pa gre za znanje, spretnosti, sposobnost pravega ravnanja v zapletenih, nenadejanih ali nenavadnih situacijah, potem izobraževanje postane absolutna nuja. Kot je že pred več kot dva tisoč leti dejal Sokrat, je edina resnična dobrina znanje in edino resnično zlo ignoranca. Vse to velja še danes.

Zaposleni so neizkoriščeno bogastvo.

Spoznanje, da so zaposleni ne samo največje bogastvo vsakega podjetja, temveč da je to bogastvo v mnogih primerih nezadostno izkoriščeno, nas pripelje do razmišljanja, kako iz vsakega zaposlenega izleči več tistega, kar vsako podjetje potrebuje, kako v vsakem zaposlenem aktivirati željo po aktivni udeležbi pri graditvi podjetja, vzpostavljanju tržne stabilnosti in pri tlakovanju poti za dolgoročno konkurenčnost ter vzdržljivost podjetja.

» Kar se Janezek nauči, to Janezek zna in lahko uporablja.« je parafraza znanega reka in v nekaj besedah pove, da zaposleni potrebujejo znanje, večšine in motivacijo, ki jih bo nadgradila v aktivne soustvarjalce uspešnega podjetja.

Sleherni zaposleni je soustvarjalec uspeha.

Zdi se, da se prepogosto osredotočamo na usposabljanje prodajalcev in tistih, ki se ukvarjajo z denarnimi tokovi. Za dolgoročen uspeh nas mora zanimati sleherni zaposleni, ki mu odlična miselna naravnost, polno zaupanje vase ter zavedanje kdo in kaj je njihovo podjetje, oziroma znamka, pomenijo osnovo za dobro osebno delovanje, osebno zadovoljstvo in željo po soustvarjanju prihodnosti podjetja.

V nadaljevanju ponujamo vrsto usposabljanj, ki je vsako zase kamenček v mozaiku močne in stabilne notranje javnosti, torej bogastva, ki ga je potrebno negovati in plemenititi.

Dr. Andrej Pompe

Več informacij:

andrej.pompe@brand-business-school.com

+386 41 669 573.

www.brand-business-school.com