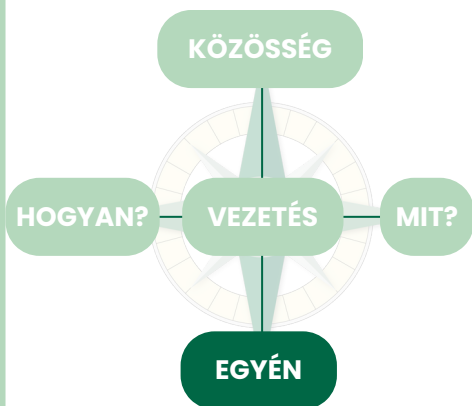
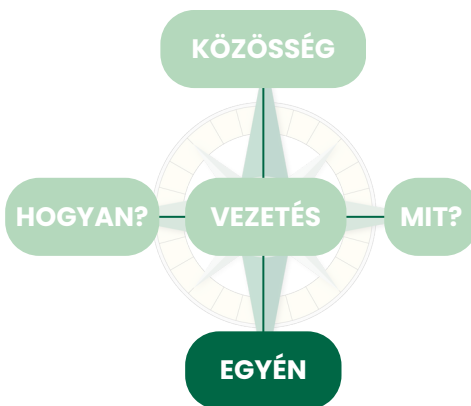


KOMPETENCIAFEJLESZTŐ TRÉNINGEK

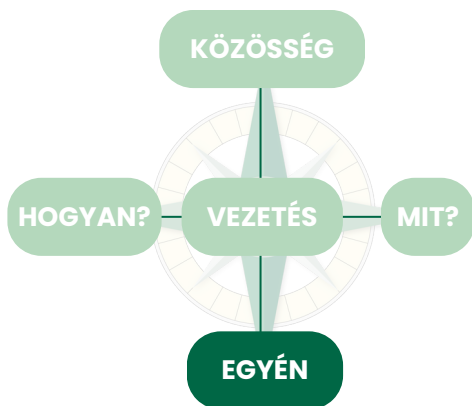
MUNKASZERVEZET



MUNKATÁRSI KOMPETENCIÁK



VEZETÉSI TERÜLETEK



BEMENETI PONTOK

A képzéshez semmilyen előképzettség nem szükséges.

KINEK

Munkatársaknak minden munkakörben. Vezetőknek.

MIÉRT LÉTEZIK A TRÉNING?

Az élet minden területén, a munkahelyen is a folyamatos változásra kell berendezkednünk. Fontos, hogy minél gyorsabban és hatékonyabban tudjunk reagálni az új helyzetekre, és minél többet tudjunk profitálni belőlük. A siker kulcsa a rezilienciában rejlik.

Az új kihívások stresszel járnak, ez lehet a cselekvést gátló distressz, de lehet hajtóerőként szolgáló eustressz is. A stresszhatások kezeléséhez megfelelő önismeretre van szükség és hatékony stresszkezelő módszerek elsajátítására.

A tréning során gyakorlati feladatokon keresztül ismerik meg a résztvevők a változások jellemzőit, változáskezelési technikákat tanulnak, és személyes élményt szereznek a különböző, változással együtt járó stressz kezelésére alkalmas módszerek használatáról.

FEJLESZTÉSI HELYZET

Gyakoriak a munkaszervezeten belüli, vagy a külső körülményekben bekövetkező változások.

A változások krízishelyzeteket, konfliktusokat teremthetnek. A munkatársak nehezen élik meg a változásokkal járó új helyzeteket, ha nem rendelkeznek megfelelő változás- és stresszkezelési technikákkal.

A vezetők nem tudják kommunikációjukkal is segíteni a változásban érintett munkatársakat.

CÉLOK

A munkatársak felkészítése a változásokkal járó kihívásokra. A stresszfaktorként megélt új helyzetekben rejlő fejlődési lehetőségek megtalálása. Változás- és stresszkezelési módszerek elsajátítása. A munkahelyi jó közérzet megteremtése, óvása, sőt fokozása.

IDŐKERET

16 óra, illetve 24 óra



KOMPETENCIAFEJLESZTŐ TRÉNINGEK

ÉRVEK

A változások a munka világában is elkerülhetetlenek, de az ilyenkor törvényszerűen megjelenő krízisek motiválónak is tudnak hatni a munkaszervezet fejlődésére.

A változásokra mindig fejlődési lehetőségként érdemes tekinteni.

Ha a munkatársak felkészültek a változásokra, nem gátló tényezőként, hanem hajtóerőként tudnak rájuk tekinteni

A változásokkal járó stressz kezelésével, megelőzésével a munkahelyi konfliktusok száma is csökkenthető, a munkatársak, elkötelezettsége erősíthető.

Hosszútávon az a munkaszervezet a legéletképesebb, mely képes reziliensen reagálni a folyamatos változásokra.

TARTALOM/ EREDMÉNYEK

- A változás fogalma, a változással kapcsolatos hiedelmek feltérképezése
- Változásmenedzsment modellek és módszerek: Elisabeth Kübler-Ross és William Bridges modelljei
- Fordulópontok a változásban: a folyamat irányai.
- Tényezők, amelyek segítik illetve gátolják a változásokat.
- A változás emberi oldala: érzelmek és szükségletek.
- Veszteségek és nehézségek a változásban: elengedés.
- Rituálék szerepe a változásokban.
- A szervezeti környezet elemzése: a pszichológiai biztonság szintjei a különböző csapatokban
- További modellek és módszerek, amelyek segítenek felkészülni és kezelni a változással járó nehézségeket.

EREDMÉNYEK

- A résztvevők megismerik a változás fogalmát, változáskezelési technikákat sajátítanak el
- Megtanulják a distressz és az eustressz fogalmát, stresszkezelési módszereket ismernek meg
- A munkavállalók alkalmazkodóképessége, ezáltal hatékonysága javul
- A vezetők fejlesztik a változásokkal kapcsolatos kommunikációjukat
- Az egész szervezet jobban lépést tud tartani azokkal a változásokkal, amelyek a hosszútávú fejlődést szolgálja.

KAPCSOLÓDÓ TRÉNINGEK

- Önismeret
- Reziliencia
- Stresszkezelés és kiégés megelőzés
- Központban a személyiségfejlesztés: reziliencia
- Központban a személyiségfejlesztés: stresszkezelés
- Stresszkezelés és munkahelyi wellbeing
- Work-life balance: munka és magánélet egyensúlya
- Vezetők fejlesztése: önismeret, kommunikáció, konfliktuskezelés és stresszkezelés

