



# Power-up "Wartościowy zespół"

czyli czego o zaufaniu i współpracy nauczyliśmy się w 2020r.

U ludzi, którym okazujemy ZAUFANIE, obowiązek staranności,  
przeradza się w poczucie ODPOWIEDZIALNOŚCI.



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

Nasza hierarchia wartości  
istotnie zmienia się pod  
wpływem trudnych  
zdarzeń. Ważne jest, aby  
poinformować o tym  
otoczenie.

## Covid-19 nauczył wiele organizacji, że to, co wpływa w ogromnym stopniu na jakość podejmowanych przez nas decyzji, to:

- poziom zaufania do drugiej osoby oraz
- poziom uszanowania naszej hierarchii wartości.

Szkolenie refleksyjno-treningowe, które proponujemy, to spojrzenie na to co, **było** dla nas ważne oraz na to, co **jest** ważne w chwili obecnej, a wpływa na nasz **jakość życia zawodowego**. To także wyciągnięcie wniosków dotyczących tego, **co warto zmienić**, aby zespół mógł w kolejnych miesiącach pracować lepiej (skuteczniej i bardziej komfortowo).

Każdy z uczestników ma możliwość przyjrzenia się sobie, swoim relacjom z innymi i udzielenia odpowiedzi na pytanie o to, z kim i o czym powinien porozmawiać, aby wyciągnąć wnioski z pracy w „rzeczywistości covidowej”.

### Co zmieni się w zespole po tym szkoleniu:

- Każdy z jego członków będzie wiedział, co jest obecnie istotne w ramach współpracy dla pozostałych – uwzględniając ich wartości, doświadczenia i kryteria zaufania.
- Każdy będzie wiedział co może zrobić, aby zwiększać poziom zaufania zespołu do siebie, wzmacniać swój wizerunek i jednocześnie podnieść komfort pracy koleżanek i kolegów.

## OPIS KONCEPCJI

### DO CZEGO JEST NAM POTRZEBNE ZAUFANIE?

Zaufanie do kolegi, współpracownika jest relacją złożoną. Składa się na to wiele czynników, których monitorowanie pozwala na lepsze poznanie siebie i budowanie mocniejszych i bardziej transparentnych relacji, a to z kolei umożliwia podejmowanie lepszych decyzji.

**Z punktu widzenia strategicznego** jest to jedyny skuteczny sposób na zbudowanie trwałej przewagi konkurencyjnej organizacji. Konkurencja może ci ukraść produkt, usługę, pracownika z określonymi kompetencjami, ale nie jest w stanie ukraść kultury zaufania i związanej z nią determinacji do działania. To zaufanie pozwala zjednoczyć pracowników wokół celów biznesowych.

**Z punktu widzenia operacyjnego** – pracownicy nie mogą kontrolować wszystkiego i brać udział w podejmowaniu każdej decyzji. Żeby mogli znaleźć czas na odpowiedzialne realizowanie swoich zadań nie mają wyjścia - muszą pracować poprzez wieloaspektowe zaufanie. Mogą wybrać zaufanie na poziomie intuicyjnym i wmawiać sobie, że muszą zaufać, bo nie mają innego wyjścia. Mogą też wybrać świadome zaufanie, tworząc środowisko, w którym wynika ono z precyzyjnie zdefiniowanych kryteriów, na które sami mają wpływ, które mogą kontrolować i zmieniać.

**Z punktu widzenia ludzkiego** – jeśli wiesz komu i w jakim zakresie możesz zaufać, to zyskujesz wybór. Wiesz w jakich sytuacjach i dlaczego, masz wysokie szanse czuć się komfortowo, a w jakich powinieneś na ten temat z konkretnymi osobami porozmawiać.

### DEFINICJA ZAUFANIA

Nasza definicja zaufania, to gotowość do zrezygnowania z kontroli drugiej osoby, uwzględniając jej kompetencje, zaangażowanie i ustalone warunki współpracy.

Wszędzie tam, gdzie aktualnie każdy z nas pracuje z kimś w ramach **świadomie zdefiniowanego zaufania, oszczędza czas, pieniądze** i ma tzw. **bezcenny święty spokój**.

### WYJĄTKOWOŚĆ TEGO ROZWIĄZANIA

Gdy rozmawiamy z klientami, którzy zdecydowali się skorzystać z tej metody rozwoju zespołu, w ramach budowania kultury zaufania, to twierdzą oni, że zyskali element swojej przewagi konkurencyjnej, którego nie byli w stanie **kupić**.

**Jako jedyni w Polsce** dostarczamy know-how w zakresie tego **jak mierzyć, monitorować i zwiększać poziom zaufania we wszystkich miejscach organizacji**. Pokazujemy i liczymy zyski z zaufania i koszty jego braku.

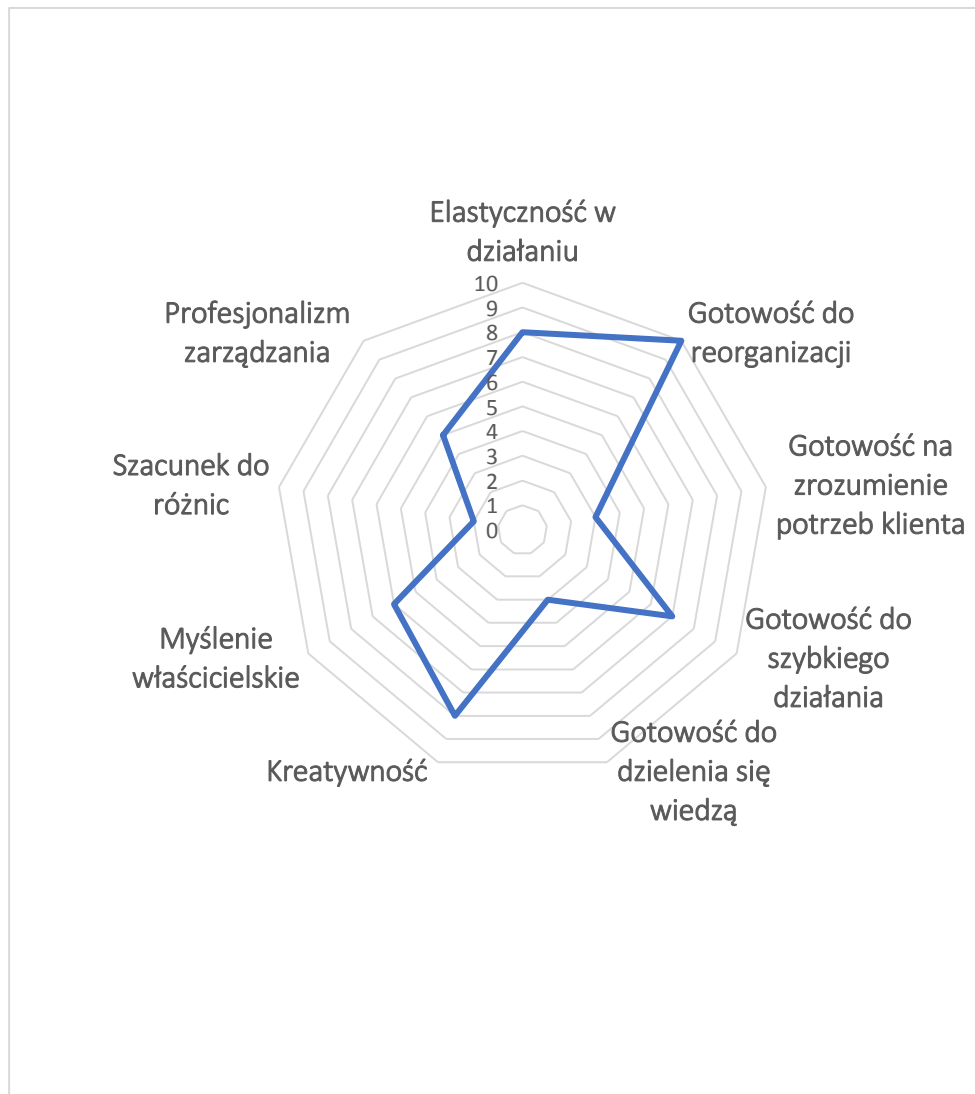
## MIARY ZAUFANIA – CZYLI CZYNNIKI ZWIĘKSZAJĄCE JAKOŚĆ WSPÓŁPRACY

Jesteśmy jedną firmą w Polsce, która uczy menedżerów i pracowników mierzenia poziomu zaufania. Tylko gdy go zmierzysz to możesz świadomie decydować o tym jak go zmieniać. Mówiąc o zarządzaniu poprzez kulturę zaufania, bierzemy pod uwagę 9 miar zaufania. Jest to zestaw kryteriów, przy pomocy których członek zespołu, współpracując z konkretną osobą może ustalić w jakich obszarach współpracy i z jakiego powodu może zrezygnować w całości z kontroli i przejść na pracę przez zaufanie, a gdzie jest to jeszcze nie możliwe.

1. **Elastyczność w działaniu** – czyli otwartość pracownika na dostosowanie się do zmian.
2. **Gotowość do reorganizacji** – czyli skłonność pracownika, do zmiany sposobu wcześniej zaplanowanych działań.
3. **Gotowość na zrozumienie potrzeb klienta (wewnętrznego i zewnętrznego)** – czyli chęć do wejścia w „buty klienta”.
4. **Gotowość do szybkiego działania** – czyli gotowość pracownika do ponoszenia akceptowalnego ryzyka i podejmowania decyzji.
5. **Gotowość do dzielenia się wiedzą** – czyli pełna otwartość do szczerego dzielenia się swoim doświadczeniem, bez kalkulacji, co mi się opłaca, a co nie.
6. **Kreatywność** – czyli gotowość do wychodzenia poza schematy utartego myślenia.
7. **Myślenie właścicielskie** – czyli odpowiedzialność za ”dobre” zarządzanie powierzonym majątkiem.
8. **Szacunek do różnic** – czyli otwartość do poszanowania inności rozmówców i różnic wynikających ze sposobu patrzenia na rzeczywistość.
9. **Profesjonalizm zarządzania** – czyli umiejętność łączenia procesów z ludźmi.

Mierząc poziom zaufania przez pryzmat opisanych ram każdy z pracowników uzyskuje kolejne narzędzie do precyzyjnego ustalania tego, co w zakresie wartości dla niego istotnych może być naruszane i wpływać na efektywność osobistą oraz zespołową. Przykład tego rozwiązania prezentujemy na kolejnej stronie.

## PRZYKŁAD ANALIZY POZIOMU ZAUFANIA POMIĘDZY WSPÓŁPRACOWNIKAMI



Pracownik przygotowuje się do rozmowy z kolegą, aby dać mu informację zwrotną, w zakresie realizowanych przez niego zadań. Chce przekazać mu wyniki swojej obserwacji w zakresie ich współpracy z wykorzystaniem miar zaufania. W ten sposób chce zaprosić go do rozmowy o tym, co jest dla niego ważne i czego potrzebuje w kontekście wniosków z obecnej współpracy, a co jego zdaniem, **umocni ich współpracę i pozwoli lepiej na przyszłość zrozumieć co jest dla nich ważne.**

Pracownik analizując wyniki widzi, że w **przypadku jednej z miar zaufania**, czyli **gotowości do reorganizacji** ma do kolegi pełne zaufanie, gdyż w ostatnich miesiącach pokazał on, że gdy zachodzi taka potrzeba, to aktywnie reaguje. Z kolei w przypadku **szacunku do różnic** poziom zaufania jest bardzo mocno ograniczony. W ocenie pracownika, przez pryzmat licznych spotkań i informacji otrzymywanych od innych osób, kolega ma trudności z przyjmowaniem informacji zwrotnych.

Patrząc na współpracę w relacjach pracownik – pracownik i uwzględniając zadania, które ma on realizować w przyszłości, członkowie zespołu wiedzą w jakim zakresie mogą już świadomie zrezygnować z kontroli, a w jakim powinni omówić to z koleżankami i kolegami, tworząc warunki, aby poziom zaufania się zwiększył.

**WAŻNE – szkolenie nie ma charakteru diagnostycznego i nikt z uczestników nie jest stawiany w niekomfortowej sytuacji. Refleksje następują na poziomie osobistym i każdy z uczestników sam podejmuje decyzję, na ile o zaufaniu i wartościach chce z innymi osobami porozmawiać.**

**Dzięki temu, przygotowany zostaje grunt pod rozmowy na temat tego, czego potrzeba, aby zespół i relacje w nim w przyszłości umożliwiły dalszy wspólny rozwój, w oparciu o różnice między ludźmi.**

## Wartościowy zespół – sztuka zaufania

## - czego nauczy się uczestnik?

### Moduł 1 Zaufanie i wartości w relacjach zespołowych

Co wpływa na to, że mam do kogoś zaufanie?  
 4 wymiary zaufania - pozwalające na poznanie naturalnych mechanizmów decydujących o tym komu zaufasz  
 Jak poziom zaufania i wartości wpływa na relacje i jakość decyzji w zespole?  
 Co wpływa na to, że wypracowane wcześniej zaufanie zaczynamy tracić?  
 Skąd się bierze intuicyjne zaufanie?

### Moduł 2 Czego nauczyły nas ostatnie miesiące - zmiany zaufania i wartości

Co wpływa na zmianę poziomu zaufania i zmianę wartości oraz jakie konsekwencje to niesie?  
 Jakie wnioski płyną ze zmian osobistych i zespołowych?  
 W jaki sposób jakość komunikacji wpływała i wpływa na poziom zaufania i komfortu współpracy?  
 Jak analizować wnioski dotyczące zmiany wartości i zaufania z perspektywy czasu?  
 Jak zwiększając poziom zaufania redukować czas poświęcany na kontrolę (siebie i innych)?  
 Co każdy może zrobić, aby poziom zaufania i poszanowania wartości w jego otoczeniu wzrastał?

### Moduł 3 Nasz zespół - plan na przyszłość

Jaki będzie zespół w przyszłości?  
 W jaki sposób działać, aby osobiste wartości i zaufanie były elementem stałej troski całego zespołu?  
 Jak powinna wyglądać komunikacja w zespole, aby wspierała współpracę? Co warto zmienić, a co pozostawić?  
 Co zrobić, aby poziom zaufania do zespołu rósł także na zewnątrz?  
 Co w praktyce oznacza dotrzymywanie przyrzeczeń z perspektywy współpracowników?  
 Jak być spójnym w mowie i czynie podczas trudnych decyzji  
 W czym nasz zespół chcemy, aby był mocniejszy?



## Co otrzymuje każdy uczestnik szkolenia?

Szkolenie jest najskuteczniejsze, gdy realizowane jako seria 2-3 spotkań trwających 3-5h.



Poczucie szczęścia wynikające z tego, że wie jak podnieść komfort swojego życia zawodowego.



Udział w praktycznym treningu, pozwalający zwiększyć poziom zaufania w zespole.



Możliwość 1h konsultacji telefonicznych i mailowych z trenerem w trakcie 3 miesięcy po szkoleniu.



Materiały szkoleniowe - podręcznik i arkusze analizy zaufania.



Certyfikat ukończenia szkolenia.



Zadania do samodzielnego wykonania po szkoleniu