

## AKADEMIA LIDERA 360°

### Poziom 2: Motywowanie i informacja zwrotna – Jak sprawić, aby ludziom chciało się działać? – 2 dni – warsztat z kamerą

Szanowni Państwo,

Jednym z największych wyzwań współczesnych Managerów nie jest już wyłącznie organizowanie pracy, ale utrzymanie wysokiego poziomu zaangażowania pracowników oraz budowanie odpowiedzialności za realizację celów.

W praktyce obserwujemy, że wielu przełożonych nadal utożsamia motywowanie z systemem premiowym, podczas gdy największy wpływ na postawy pracowników mają codzienne zachowania lidera, sposób prowadzenia rozmów, jakość informacji zwrotnej oraz umiejętność wzmacniania pożądanych postaw.

Program został opracowany na podstawie doświadczeń z pracy z kadrą managerską oraz najczęściej występujących problemów związanych z motywowaniem, feedbackiem i prowadzeniem rozmów rozwojowych.

#### **W oparciu o nasze doświadczenia identyfikujemy 5 najczęściej występujących wyzwań:**

- 1. Managerowie utożsamiają motywowanie głównie z wynagrodzeniem i premiami.** W efekcie nie wykorzystują wielu skutecznych narzędzi pozafinansowych.
- 2. Informacja zwrotna pojawia się zbyt rzadko lub wyłącznie wtedy, gdy występuje problem.** Pracownicy nie wiedzą, które zachowania warto wzmacniać, a które wymagają zmiany.
- 3. Pochwały i rozmowy korygujące prowadzone są intuicyjnie.** Brak wspólnych standardów obniża skuteczność komunikacji oraz wpływa na poziom zaufania.
- 4. Managerowie unikają trudnych rozmów.** Obawa przed konfliktem powoduje odkładanie reakcji, co prowadzi do utrwalania niepożądanych zachowań.
- 5. Feedback nie przekłada się na zmianę zachowań pracowników.** Rozmowy kończą się wymianą opinii, ale nie prowadzą do trwałej poprawy efektywności.

#### **Czego najczęściej brakuje Managerom?**

- ✍ Świadomego wykorzystywania pozafinansowych narzędzi motywowania,
- ✍ Umiejętności rozpoznawania indywidualnych motywatorów pracowników,
- ✍ Standardów prowadzenia rozmów wzmacniających i korygujących,
- ✍ Odwagi i metodyki prowadzenia trudnych rozmów,
- ✍ Wykorzystywania feedbacku jako narzędzia budowania odpowiedzialności i rozwoju.

Dlatego proponujemy program, którego celem nie jest przedstawienie kolejnych teorii motywacji. Warsztat koncentruje się na praktycznym wykorzystaniu narzędzi, które pozwalają budować zaangażowanie pracowników poprzez świadome motywowanie, udzielanie informacji zwrotnej oraz prowadzenie rozmów wzmacniających i korygujących.

### **Dla kogo?**

-  Managerowie
-  Kierownicy
-  Liderzy Zespołów
-  Brygadziści
-  Mistrzowie

### **Rezultaty szkolenia:**

#### **Po zakończeniu programu uczestnicy:**

-  Dobierają metody motywowania do potrzeb poszczególnych pracowników,
-  Wykorzystują motywatory pozafinansowe w codziennym zarządzaniu,
-  Prowadzą rozmowy wzmacniające i korygujące według sprawdzonej struktury,
-  Udzielają informacji zwrotnej zwiększającej odpowiedzialność pracowników,
-  Skuteczniej reagują na spadek motywacji i zaangażowania,
-  Budują kulturę regularnego feedbacku w swoich zespołach.

### **Metody realizacji:**

-  Ćwiczenia indywidualne,
-  Ćwiczenia zespołowe,
-  Symulacje managerskie,
-  Case study,
-  Interaktywny wykład,
-  Testy z omówieniem,
-  Scenki z kamerą (opcjonalnie),
-  Analiza rzeczywistych sytuacji uczestników.

## **Program warsztatu**

### **Moduł 1. Psychologia motywowania pracowników**

-  Dlaczego ludzie angażują się w pracę?
-  Motywowanie według Herzberga.
-  Model ERG Alderfera.
-  Potrzeby osiągnięć, afiliacji i władzy według McClelland.
-  Indywidualne motywatory pracowników.
-  Rola Managera w budowaniu motywacji wewnętrznej.
-  **Ćwiczenie diagnostyczne: „Co naprawdę motywuje mój zespół?”**. Uczestnicy identyfikują dominujące motywatory swoich pracowników oraz porównują je z własnymi przekonaniem dotyczącymi motywowania.
-  **Warsztat praktyczny**
  - o Test identyfikacji motywatorów.
  - o Interpretacja wyników.
  - o Analiza rzeczywistych przypadków uczestników.
  - o Dobór sposobów motywowania do różnych typów pracowników.
-  Narzędzie wdrożeniowe
  - o **Arkusz diagnozy motywatorów pracowników** – narzędzie wspierające indywidualizację działań motywacyjnych.

## **Moduł 2. Motywowanie w codziennej pracy Managera**

- ✦ Motywatory finansowe i pozafinansowe.
- ✦ Budowanie zaangażowania.
- ✦ Najczęstsze błędy w motywowaniu.
- ✦ Odpowiedzialność jako element motywacji.
- ✦ Środowisko pracy wspierające zaangażowanie.
- ✦ **Ćwiczenie: „Czy wykorzystuję potencjał motywowania pozafinansowego?”.** Autodiagnoza stosowanych metod motywowania.
- ✦ **Warsztat praktyczny:**
  - Studium przypadków uczestników.
  - Analiza skutecznych praktyk motywacyjnych.
  - Projektowanie działań zwiększających zaangażowanie w zespole.
  - Dyskusja moderowana dotycząca dobrych praktyk.
- ✦ **Narzędzie wdrożeniowe:**
  - **Katalog pozafinansowych narzędzi motywowania** z możliwością dostosowania do specyfiki zespołu.

## **Moduł 3. Feedback jako narzędzie rozwoju**

- ✦ Funkcje informacji zwrotnej.
- ✦ Pochwała jako wzmacnianie pożądanych zachowań.
- ✦ Rozmowa korygująca.
- ✦ Konstruktywny feedback.
- ✦ Najczęstsze błędy podczas udzielania informacji zwrotnej.
- ✦ Feedback jako narzędzie budowania odpowiedzialności.
- ✦ **Ćwiczenie: „Jakiego feedbacku udzielam najczęściej?”.** Analiza własnych nawyków związanych z udzielaniem informacji zwrotnej.
- ✦ **Warsztat praktyczny:**
  - **Ćwiczenie „SWOT moich działań motywacyjnych wobec zespołu”.**
  - Budowanie komunikatów wzmacniających.
  - Symulacje rozmów feedbackowych.
  - Analiza przykładów z praktyki uczestników.
- ✦ **Narzędzie wdrożeniowe:**
  - **Standard prowadzenia rozmowy feedbackowej** – schemat rozmowy wzmacniającej i korygującej.

## **Moduł 4. Trudne rozmowy z pracownikami**

- ✦ Reagowanie na spadek motywacji i zaangażowania.
- ✦ Asertywność Managera.
- ✦ Praca z emocjami pracownika.
- ✦ Rozmowy motywujące.
- ✦ Rozmowy korygujące.
- ✦ Budowanie odpowiedzialności poprzez rozmowę.
- ✦ **Ćwiczenie: „Których rozmów unikam?”** Uczestnicy identyfikują sytuacje, w których najczęściej odkładają rozmowy z pracownikami oraz analizują przyczyny takiego zachowania.

 **Warsztat praktyczny**

- Symulacje rozmów na podstawie scenariuszy firmowych.
- Analiza zachowań Managera.
- Ćwiczenie reagowania na spadek motywacji.
- Wspólne opracowanie rekomendowanych sposobów prowadzenia rozmów.

 **Narzędzie wdrożeniowe**

- **Algorytm rozmowy motywującej** – schemat prowadzenia rozmowy zwiększającej zaangażowanie pracownika.

**Moduł 5: Warsztatowe ABC... - sesje z kamerą video z obszaru 3 i 4 modułu**

 Praktyczne zastosowanie poznanych narzędzi.

 Prowadzenie rozmów motywujących.

 Prowadzenie rozmów feedbackowych.

 Reagowanie na trudne zachowania pracowników.

 **Ćwiczenie: Analiza własnego stylu komunikacji na podstawie nagrania.**

 **Warsztat praktyczny:** Każdy uczestnik prowadzi rozmowę z wykorzystaniem przygotowanego scenariusza. Nagranie obejmuje:

- Motywowanie pracownika,
- Udzielanie informacji zwrotnej,
- Rozmowę korygującą,
- Reakcję na spadek zaangażowania.

 **Każda rozmowa jest nagrywana, analizowana i powtarzana po otrzymaniu informacji zwrotnej od Trenera.**

 **Narzędzie wdrożeniowe:**

- **Arkusze obserwacji rozmowy motywującej i feedbackowej.**

**Moduł 6. Plan wdrożenia**

**Każdy uczestnik opracowuje:**

 Indywidualny plan rozwoju sposobu motywowania pracowników,

 Standard prowadzenia informacji zwrotnej w swoim zespole,

 Plan wdrożenia regularnych rozmów rozwojowych,

 Listę działań do zastosowania w ciągu 30 dni.

**Efekt końcowy programu**

**Każdy uczestnik kończy warsztat z gotowym zestawem narzędzi do wykorzystania w codziennej pracy:**

 Arkusz diagnozy motywatorów pracowników.

 Katalog pozafinansowych narzędzi motywowania.

 Standard prowadzenia rozmowy feedbackowej.

 Algorytm rozmowy motywującej.

 Arkusz obserwacji rozmowy motywującej i feedbackowej.

 Indywidualny plan wdrożenia na 30 dni.

### **Sprawy Organizacyjne**

- ✦ **Miejsce szkolenia:** wskazane przez Zleceniodawcę
- ✦ **Materiały dla Uczestników:** każdy otrzymuje kpl informacji w postaci skryptu w formie elektronicznej z możliwością powielania. Dodatkowo wszystkie ćwiczenia, matryce, algorytmy, karty etc są przekazywane Uczestnikom w ramach odbytego warsztatu.

### **Zleceniodawca inwestuje w:**

- ✦ Udostępnienie w rzutnik i flipchart sali szkoleniowej
- ✦ Ewentualny catering dla Uczestników i trenera
- ✦ Wynagrodzenie firmy Grupa Managerska
- ✦ Nocleg dla trenera

### **Grupa Managerska inwestuje w:**

- ✦ Wynagrodzenia dla Trenera
- ✦ Przeprowadzenie analizy potrzeb Grupy Docelowej i na tej podstawie zbudowanie doprecyzowanego programu i wsadów merytorycznych
- ✦ Dojazd Trenera na miejsce szkolenia
- ✦ Zestaw materiałów dla Uczestników (notesy, długopisy, dyplomy imienne )
- ✦ Złożenie raportu podsumowującego szkolenie