

[EUREKA] Games

Élményközpontú szervezetfejlesztési megoldások, nektek

2014 óta foglalkozunk a szervezetekben dolgozó kollégák élményszerű fejlesztésével és közösséggé kovácsolásával. Ezalatt több, mint 300 vállalat csapatait vettük górcső alá. Azt vizsgáltuk meg, hogy mitől lesznek a munkatársak elkötelezettek és motiváltak?

1 Megváltozott piaci légkör: az elköteleződési válság

2 A megoldás: közösségépítés élményszerűen

3 A TEAMfullness program részei

4 Ajánlat, csomagok

5 Szakmai függelék



Hisszük, hogy azok a munkavállalók, akik fejlesztésébe és motiválásába erőforrást fektet a munkaadó, elkötelezett szövetségessé tehetők.



Az elköteleződés és a jó teljesítmény alapja a

KÖTÖDÉS.

A céges kultúrával kapcsolatos tényezők befolyásolják leginkább a munkahelyválasztást világszerte. A munkavállaló kapcsolódása a szervezethez, kollégákhoz, a vezetőjéhez és saját munkájához fontosságban már megelőzte a fizetéssel kapcsolatos igényeket.*

A munkavállaló tehát pusztán a jobb fizetésért nem fog váltani, ha alapvetően jól érzi magát jelenlegi munkahelyén.

A humán tényezők váltak a szervezet összetartó erejévé:



Érzelmi intelligencia



Kommunikáció



Együttműködés



Motivációs faktorok

* BCG Decoding Global Talent 2018:

A magyar munkavállalók munkával kapcsolatos preferenciái



Módszerünk a

TEAMfullness

Közösségépítő szervezetfejlesztési program

Célja a szervezetet alkotó csapatok hatékonyságának növelése, a munkatársak fejlesztésével és a közöttük lévő kapcsolatok erősítésével.

A vállalati kultúra szövetét az ott dolgozók közötti kapcsolatok alkotják. Ha a szálak erősek, a szervezet rugalmas és ellenálló lesz. Ha ezek a szálak gyengék vagy hiányoznak, a háló előbb-utóbb felbomlik.

A TEAMfullness ezen kapcsolatok kialakításában és megerősítésében egyedülálló.



Stabilabb, hatékonyabb és a változásokra rugalmasan reagáló szervezetet építünk.

ELKÖTELEZŐDÉS





Szemléletmód

Nem hiszünk az uniformizálásban: a szervezet minden tagja egyéniség. Mi abban segítünk, hogy a csapat tagjai az egyéniségüket megtartva, és az ebből adódó különbözőségeket pozitív élményként megélve dolgozzanak együtt egy közösségben, a közös célokért.



Szokásrendszer

A szemléletmód formálása és a képzés-fejlesztés mit sem ér, ha utána a kollégák a tanultakat nem használják. Ezért mi az új szokások beépítését is segítjük, ami a tartós változáshoz elengedhetetlen.



Képzések

Célunk, hogy a stresszt kivonjuk a tanulási folyamatból.

Nem újat mutatunk, csak másképp: biztonságos környezetet teremtünk a játékosság segítségével, lehetőséget nyújtunk a következmény nélküli hibázásra, és élményszerűen adjuk át a tudásanyagot. A résztvevők bizalmat, figyelmet és támogatást kapnak, és nyújtanak is egymásnak.

TEAMfullness

csomagok és eszközrendszer

Bemelegítés csomag



CÉL:
Felmérés



Felmérés és visszamérés,
szupervízió és tanácsadás,
facilitálás, mood management

Kocogás csomag



CÉL:
Egy adott
elakadás
kezelése



Workshopok, tréningek, szimulációs
programok, csapatépítő aktivitások,
egyéni és team coaching

Sprint csomag



CÉL:
Részben
szervezetre
szabható átfogó
fejlesztés



Játékosított nem digitális
eszközök - csapatra szabottan,
betanítással együtt

Maraton csomag



CÉL:
Teljesen
szervezetre
szabható átfogó
fejlesztés



Függelék

[EUREKA] Games számokban

Alapítás éve: 2014

Ügyfeleink: 300+ cég és ezen belül 10 000+ munkavállaló

Csapatunk: 9 fős szakmai csapat, fejenként 10+ év szakmai tapasztalat

Munkahely 2.0

A Boston Consulting Group: Decoding Global Talent 2018 kutatása

Munkával kapcsolatos preferenciák	 Magyarország	 Globális
Munka és magánélet egyensúlya	1	2
Jó kapcsolat a kollégákkal	2	1
A munka elismerése	3	9
Fizetés	4	8
A munkahely biztonsága	5	7
A munkáltató pénzügyi stabilitása	6	6
Jó kapcsolat a főnökkel	7	3
Együttműködésen alapuló munkavégzés	8	12
A munka érdekessége	9	10
A munkavégzés intenzitása	10	19

A KINCENTRIC: 2019 Trends in Global Employee Engagement felmérése:

Egy 2019-es, 1300 megkérdezettre és 43 országra kiterjedő felmérés alapján a szervezetek mindössze 28 %-a elég felkészült arra, hogy a munkavállalói élmény megteremtéséhez szükséges folyamatokat ténylegesen be is építse a mindennapjaiba. A virágzó szervezeti kultúra megalapozása pontos tervezést, tiszta stratégiát és egyértelmű végrehajtást követel, melyet a szervezetek 72 %-a nem tud hatékonyan felépíteni.

TEAMfullness

A TEAMfullness egy humán- és szervezetfejlesztési program, mellyel az új és a régi munkavállalók elköteleződését egyaránt erősítjük.

Stabilabb, hatékonyabb és a változásokra rugalmasan reagáló csapatokat építünk az egyedi módszerünk segítségével. A TEAMfullness program a munkatársak érzelmi intelligenciáját, kommunikációs és kooperációs készségét emeli új szintre. A látványos eredményeket az élményközpontú képzéseinkkel érjük el, azért pedig, hogy ezek a változások tartósak is legyenek, új szokások kialakításában támogatjuk a kollégákat.

TEAMfullness szemléletmód

Célja, hogy a munkavállaló megtalálja a helyét és munkája értelmét a szervezetben belül.

Módszer: Az egyéni értékek feltárása, erősítése, fejlesztése és a közösségbe történő integrálása. Ez egy önismeretre koncentráló folyamat, ahol megtörténik a viselkedési sémák azonosítása és tudatosítása, az egyén felmérése és a szervezethez való kapcsolódásának megalapozása (motivációs faktorok, kommunikáció, felelősségvállalás).

Hatása:

Növekvő agilitás, tudatosság és motiváció

Csökkenő stressz, konfliktusok és kiégés

Fejlődő EQ, kommunikáció és együttműködés

TEAMfullness szokásrendszer

Az új szokások megszilárdítása nélkül a változás nem lesz tartós. A TEAMfullness szokásrendszer célja az erős munkahelyi közösségek építése, ahol a bizalom, támogatás és tudásmegosztás a norma. Ez elengedhetetlen a változásokra (krízishelyzetekre) való gyors és hatékony reagáláshoz, a kreativitás és morál szinten tartásához. A TEAMfullness szokásrendszer felkészülté teszi a szervezetet a változásokra a sikerek befogadására és a hibákból való tanulásra.

Módszer: Állandó és rugalmas szokások beépítése a munkahelyi hétköznapiakba: rendszeres csapatépítés; sikerek közös megünneplése; hagyományteremtés közös időszaki rutinok segítségével; csapatra szabott TEAMfullness gyakorlatok

Hatása:

Erősödő összetartás és együttműködés

Hatékony és agilis működés

Transzparencia és fenntarthatóság

TEAMfullness képzési rendszer

Azt valljuk, hogy nem a hibázással van a baj, hanem azzal, ahogy reagálunk rá.

A képzési módszertan célkitűzése, hogy kivegye a stresszt a tanulási folyamatból, ezáltal az új információk befogadása és az új szokások elsajátítása hatékonyabbá válik.

Ehhez a soft-skills fejlesztés során interaktív, könnyed és játékos formulákat használunk, mellyel minimalizáljuk a teljesítménykényszert. Így adunk teret a kreatív tanulásnak, ahol negatív következmény nélkül lehet fontos problémákra megoldásokat kipróbálni, elbukni és újrapróbálkozni

Az átadott tudásanyag célja nem csupa újdonság rögzítése, nem célunk, hogy túltelítsük információval a résztvevőket. A tananyag mindössze 10 %-a tartalmaz új információt, 90% sokszor már ismert elemeket segít beépíteni. A játékosítással és élményszerűvé tétellel a képzés célja a tudás mélyítése, a "felejtési görbe"* kiegyenesítése, a tanult anyag befogadásának elősegítése.

Képzési, fejlesztési eszközök:

- Workshopok (rövid, kompakt, adott elakadásra fókuszál)
- Komplex szimulációs tréningek (összetett, gyakorlatközpontú)
- Egyedi tréningeszközök és megoldások a folyamatos szinten tartásra

Képzések során használt módszerek, eszközök:

- Gamification (pl. Octalysis), storytelling és vizualizáció
- Pszichológia és viselkedéstudomány
- Design thinking, lean szemlélet, agilis működés
- Flow, growth mindset
- Szimulációs események, programok
- Improvizáció, drámapedagógia
- Tudatosítás és emelt fókusz - Mindfulness módszerrel
- Coachingszemlélet
- Társasjátékmechanikák, szerepjáték
- Minél több érzékszerv bevonása: kivetítés és videók, hangeffektek és zene, illatok, megfogható kellékek
- DISC rendszer, Profiles profilozás, Myers-Briggs személyiségteszt
- És még rengeteg más módszer és eszköz, köztünk saját fejlesztésű motivációs rendszerünk és csapatjátékos modellünk.

* Idegtudományi kutatások alapján a memóriában tárolt információ az idő előrehaladtával "törlődik". Minél több idő telik el, annál több információ esik ki, ezt hívjuk "felejtési görbének". Egyéntől függően az új információk 20-50 %-a 1 órát követően, 40-80%-a pár napoz követően törlődik.
A comparative study of learning curves with forgetting - ScienceDirectAssets.com: bit.ly/30CAEgw

