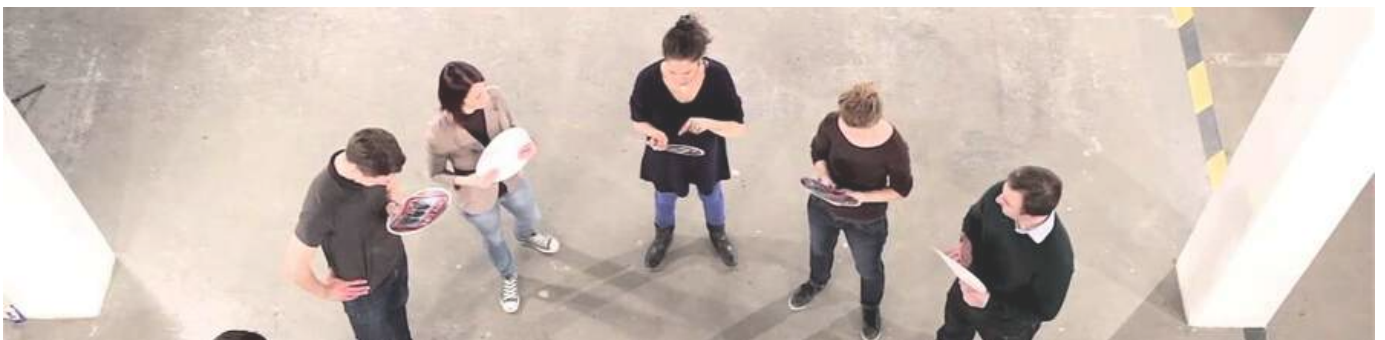


PIC JD D.O.O.

PROGRAMI ZA KREPITEV KOMPETENC



POSLOVNO
IZOBRAŽEVALNI
CENTER JD



POSLOVNO
IZOBRAŽEVALNI
CENTER JD



**POSLOVNO
IZOBRAŽEVALNI
CENTER JD**

KAZALO

O nas in koristih delavnic	1
Upravljanje s časom	2
Čustvena inteligenca (EQ)	3
Metoda inovacij, kreativnosti - brainstorminga	4
Motivacija in samomotivacija	5, 6
Veščina grajenja odnosov na osnovi poznavanja medgeneracijskih razlik	7
Pospešen razvoj poslovnih veščin	8
Podjetniška miselnost in razmišljanje	8
Učinkovito reševanje konfliktov	9
Networking - mreženje in osebni socialni kapital	10
Učinkovito postavljanje in doseganje ciljev	11
Bodimo v kupca usmerjeno podjetje	12
Moč vrednot in kultura podjetja	13
Zavzeti zaposleni	14
Stres - izvor, vzroki in kako živeti z njim	15
Timsko delo	15
Učinkovita poslovna pogajanja	16
Učinkovita komunikacija - za medgeneracijsko sodelovanje	17
Organizacija in plan prehrane na delovnem mestu	18
Poslovne simulacije	19
Metodologija dela	20
Trenerji	21, 22, 23
Reference	24
O nas	25
Naša ekipa, naša ponudba	26



O NAS IN O KORISTIH DELAVNIC

PICJD d. o. o. pokriva celotno programsko področje izobraževanja vodilnih managerjev, srednjega managementa in zaposlenih. Naši programi so rezultat 7 letnih izkušenj in zaupanja veliko podjetij. Izobraževanja pripravimo po meri, ki jih prilagodimo glede na potrebe in cilje naročnika. Sodelujemo z mrežo več priznanih strokovnjakov, ki z nami delijo edinstvena znanja in izkušnje.

Z učinkovitimi in preizkušenimi metodami izkustvenega učenja ter s praktičnimi izobraževalnimi vsebinami vplivamo na vaše zaposlene, da postanejo bolj motivirani za delo, pripadni podjetju, ustvarjalni, produktivni, medsebojno povezani in da vlagajo energijo v to, da bi vaše podjetje izpolnilo cilje, ki ste si jih postavili. Sistema NLP in Creative focus vsebujeta vrsto modelov, ki opisujejo, kako deluje človek. V sedemdesetih letih prejšnjega stoletja so v ZDA, psihologi, antropologi, lingvisti in drugi strokovnjaki začeli zbirati skupek modelov in principov, ki opisujejo, kako deluje naš um in kako se le-to delovanje odraža v jezikovnih vzorcih, ki jih posameznik uporablja. Kako ljudje zaznavamo svet, kako te zaznave notranje organiziramo, predelujemo, kako si ustvarjamo lastno realnost in se nanjo odzivamo s svojim vedenjem. Aktivne delavnice za razvoj kreativnega mišljenja imajo za cilj udeležence naučiti uporabo psiholoških orodij, prilagojenih spodbujanju ustvarjalnega razmišljanja v poslovnem okolju. Na delavnicah bodo udeleženci imeli priložnost, skozi lastno, aktivno izkušnjo, spoznati orodja ustvarjalnega mišljenja in sisteme za razvoj inovacij s katerimi bodo nadgradili svoje delovanje v poslovnem procesu.

**POSLOVNO IZOBRAŽEVALNI
CENTER JD
T: 040 424 058
info@picjd.si
www.teamup-dogodki.si**

PIC JD D.O.O.

UPRAVLJANJE S ČASOM

Učinkovita izraba časa

Delavnica upravljanja s časom (time management). S spremembami, boste bolje izkoristili čas, ki ga imate na razpolago.

Kako zavestno upravljati s časom

Naš cilj je omejen, zato se naučite optimalno uskladiti poslovno in zasebno življenje. Opravite več, bolje in hitreje. Čas je najdragocenejši vir, ki ga imamo na razpolago. Časa ne moremo shraniti v banki, niti ga ne moremo kupiti. Vse kar lahko storimo je, da ga konstruktivno uporabimo ali tratimo.

Cilj

Cilj delavnice je spoznati in osvojiti učinkovite principe organizacije dela, povečanju učinkovitosti, tako na delovnem mestu, kot tudi na zasebnem področju.

Rešitev

Se skriva v poznavanju psiholoških mehanizmov zaznavanja časa in njihove uporabe. Časa imamo več, kot si mislimo in ko se naučimo ustrezno upravljati z lastnimi in pomagati s tujimi viri, zlahka postanemo učinkoviti.

ČUSTVENA INTELIGENCA (EQ)

Čustvena inteligentnost je izredno pomemben dejavnik uspešnosti posameznika v vsakodnevnih poslovnih in osebnih odnosih. Izraz »čustvena inteligenca« je nasproten izrazu umska inteligenca in je to v bistvu človekov značaj. Čustvena inteligenca pokaže, kaj so človekove čustvene potrebe, kako upravlja s svojimi čustvenimi stanji in kakšne so njegove dejansko živete vrednote. Čustvena inteligenca se navzven izraža kot vedenje.

Nekoč je bilo za zaposlenega dovolj, da je imel ustrezno izobrazbo in strokovno usposobljenost. V današnjih časih, ko je poudarjeno timsko delo, pa so pomembne tudi osebne kakovosti delavca. Visok inteligenčni kvocient ni več odločilno merilo uspešnosti, je pa res, da je marsikje temeljni pogoj za vstop v visoko storilnostno naravnano okolje.

Pri delu v skupinah oz. timih je posameznik lahko uspešen, če se zaveda svojih zmogljivosti. Tako fizičnih, umskih kot tudi psihičnih. Bolj, kot je delo zahtevno, bolj je čustvena inteligentnost odločilna in pomembna. Sploh, če delovno mesto vključuje še delo z ljudmi. Čustveno odzivanje v odnosu do sodelavcev, strank, oz. vseh tistih, s katerimi stopamo v medsebojne odnose, odločilno vpliva na učinkovitost in rezultate.

Na delavnici čustvena inteligenca bodo udeleženci spoznali:

- Kaj so čustva in kako jih razumeti,

kakšen je odnos med čustvi, mišljenjem in vedenjem,
skladnost, ekologija, ustvarjanje ustreznega notranjega stanja in okolja,
razmerje med cilji in odnosi,
kaj je naše doživljanje in kako ustvarjamo realnost, v kateri živimo.

- Učinkovito upravljanje s čustvi

tehnike za hipno in učinkovito upravljanje čustvenih stanj,
biološki, telesni fenomen čustvenih stanj,
koncept delov osebnosti

- Zaščita čustev in uporaba čustvenih stanj kot virov moči

zaščite pred čustvenimi poškodbami,
kako sprejemamo predloge od strank in kako jih učinkovito podajati nazaj,
spreminjanje slabosti v prednosti,
poustvarjanje in razvoj čustvenih stanj, ki vas bodo podprla.

METODA INOVACIJ, KREATIVNOSTI - BRAINSTORMINGA

Delavnica KREATIVNA PRODUKTIVNOST - PROCESS IN TEHNIKA INOVACIJ

Mladi naj bi bili boljši v inovacijah in kreativnosti, vendar kreativnost in inovativnost sta prisotni v vsakem človeku. To je potrebno oživeti ali pa le spodbuditi. Metoda Inovacij je sistem aplikativne ustvarjalnosti, ki medsebojno povezuje kreativno reševanje problemov z veščinami in orodji ustvarjalnega procesa in managementa inovacij.

Process in tehnika inovacij je še posebej primeren za vodenje celotnega inovacijskega oziroma ustvarjalnega procesa (od iskanje prihodnjih problemov in priložnosti, določanja in definiranja problemov, ki se jih je vredno lotiti, ustvarjalnih faz, pa do pridobivanja potrebne podpore implementacije pri sodelavcih in poslovnih partnerjih ter izvedbe).

- prve tri stopnje se osredotočajo na formulacijo problema,
- naslednji dve stopnji se osredotočata na iskanje rešitev,
- zadnje tri stopnje pa pozornost posvečajo implementaciji rešitve.

Ta pristop osvetli povezave med veščinami reševanja problemov in procesom, ki ga uporabljamo, da bi spremenili domišljijo v kreativno produktivnost.

Pri vsakem od osmih korakov bodo udeleženci iskali ideje in tako spoznali kako ustvarjalnost vpliva pri različnih fazah reševanja problema. Npr. spoznali bodo kako ustvarjalnost v fazi definiranja problema že zastavi seme rešitve in v veliki meri določa vse kasnejše faze. Npr. če definiramo problem "kako zagotoviti večja sredstva za razvoj kadrov", bomo prišli do drugačnih idej, kot bi v primeru, če bi problem definirali "kako še bolj pomagati mladim na poti njihovega kariernega razvoja".

V 4. koraku, pri iskanju idej, bodo udeleženci delavnice spoznali nekaj tehnik ustvarjalnega za produciranje idej: npr. prisilne povezave in asociacije.

Delavnica bo izkustvena in udeleženci bodo v skupinah po 10 spoznavali vse korake ustvarjalnega procesa skozi aktivno delo.

S pomočjo moderatorskih orodij bodo udeleženci ves čas aktivni.

MOTIVACIJA IN SAMOMOTIVACIJA

Verjetno vas zanima, zakaj je nekdo za nekaj motiviran, drugi pa ne, oziroma bolj natančno, kje leži razlog, da le peščica ljudi stopi iz cone udobja. Torej skrivnost naj bi bila v motivaciji, ključno vprašanje pa je, od česa je ta motivacija odvisna.

Če pogledamo v strokovno literaturo, lahko najdemo izjemno veliko teorij o motivaciji. Pomembno dejstvo, ki ga moramo pri uporabi motivacije upoštevati je, da se motivatorji (korenček in palica) delijo tudi na zunanje in notranje. Zunanji motivi se nahajajo zunaj nas, to so na primer določena materialna nagrada ali stvar, ki si jo zelo želimo. Notranji motiv pa je nekaj znotraj nas in predstavlja notranjo nagrado, ki je lahko samozavest, dobro počutje, itn.

Motivacija pa ne bi bila motivacija, če ne bi obstajale neke ovire, ki preprečujejo naše delovanje. Kadar gre za ovire znotraj nas, govorimo o frustracijah, kadar pa o ovirah zunaj nas pa o konfliktih. Če želimo zadovoljiti neko potrebo, moramo premagati vse notranje kot tudi zunanje potrebe. In užitek pri doseganju teh potreb mora biti večji, kot pa velikost bolečine, če teh ovir ne premagamo.

MOTIVACIJA IN SAMOMOTIVACIJA

Sedaj pa še tisto končno vprašanje, kaj lahko naredimo, da smo bolj motivirani?

Odgovor je seveda preprost, to narediti pa je nekoliko težje. Bistveno je predvsem poznavanje samega sebe, torej kaj je naša vizija, kakšni so naši cilji ter kakšne so naše vrednote. Vse to pa ugotovimo na naših delavnicah.

Program treninga:

- Na čem temeljijo motivacijski mehanizmi, razlika med notranjo in zunanjo motivacijo;
- Metaprogrami in motivacijske mentalne strategije: kako razmišljam in kateri stil samomotivacije uporabljam;
- Priganjalci oziroma prepričanja, ki temeljijo na izkušnjah v otroštvu (hitrec, brazhibnež in oseba odnosov) ter njihov vpliv na delo in komunikacijo s kolegi;
 - Ozaveščanje osebnih vrednot in povezovanje le teh z delovnimi nalogami;
- Razvoj potrebnih kompetenc in ozaveščanje učinkov možnih izboljšav.

Trening prilagodimo skupini. Glede na to, da je več dejavnikov, ki določajo raven motivacije zaposlenih, program zastavimo tako, da damo poudarek na tiste teme in vaje, ki najbolj naslovijo vzroke za manjšo motivacijo.

VEŠČINA GRAJENJA KAKOVOSTNIH ODNOSOV S STRANKAMI IN SODELAVCI NA OSNOVI POZNAVANJA MEDGENERACIJSKIH RAZLIK

Pri poslovnem sodelovanju pogosto kakovosten osebni odnos s poslovnim partnerjem olajša pot do sodelovanja v obojestransko korist. Prvi del delavnice temelji na najnovejših dognanjih na področju teamskega dela, psihologije in sociologije.

Udeleženci bodo spoznali kako nadgraditi komunikacijske strategije, ki jih že uporabljajo, tako da vzpostavitev sinergije v medgeneracijskem teamu in doseganje odličnih rezultatov ne bo naključje, ampak del vsakdanje prakse. Danes so na delovnih mestih zaposleni ljudje različnih starosti, kar v komunikaciji in sodelovanju včasih predstavlja težavo. Starejši zaposleni morajo razumeti, da so enkrat bili tudi oni mladi in mlajši, da bodo tudi oni enkrat v koži strejšega. Udeleženci bodo na delavnici razvili kompetence vzpostavljanja in vzdrževanja dobrih odnosov in kakovostne medosebne komunikacije. Vsa ta komunikacijska orodja bodo lahko uporabili za učinkovito in konstruktivno komunikacijo s strankami in sodelavci na osnovi poznavanja medgeneracijskih razlik. Zaposleni morajo razumeti, da ima vsaka generacija svoje prednosti, kot tudi pomanjklivosti.

Teme:

- Razlika med našim razumevanjem poslovne situacije in zaznavanjem sogovornika
- Miti in dejstva o medgeneracijskih razlikah
- Kako se lahko generacije učijo med seboj in vsi skupaj delajo za boljši končni rezultat podjetja
- Dober stik in zrcalni nevroni
- Značilnosti posameznih generacij (Baby boom, x, y, z)
- Kalibriranje
- Komunikacijski stili sogovornika in očesni premiki
- Empatija in vzpostavljanje kakovostnih odnosov s strankami in sodelavci, ne glede na medgeneracijske razlike

POSPEŠEN RAZVOJ POSLOVNIH VEŠČIN

Pogosto vprašanje, ki se zastavlja na področju poslovnega razvoja in pri doseganju osebnih poslovnih ciljev: razvijati in graditi na osebnih sposobnostih, ki so najbolj razvite ali delati na odpravi ozkih grl, razvoju veščin za katere zaznavamo, da nas ovirajo.

Nadaljevalni del delavnice se osredotoča na razvoj poslovnih aktivnosti. Spoznali boste psihološka orodja, ki vam lahko pomagajo v maksimalni meri razviti vaše poslovne sposobnosti, kjer ste že sedaj dobri in kako na osnovi dolgoletnih izkušenj graditi nadaljno kariero na le-teh. Hkrati se bomo poglobili tudi v trening in strategije razvijanja sposobnosti, ki jih zaznavate kot nezadostno razvite in vas pri določenih poslovnih nalogah omejujejo.

Teme:

- Pojem strategij in pospešen razvoj poslovnih veščin
- Kako delujejo vaši možgani in kako definirajo vaše močne in šibke strani
- Uporaba orodij iz športne psihologije za razvoj poslovnih znanj

PODJETNIŠKA MISELNOST IN RAZMIŠLJANJE

Pri delovanju zaposlenih v podjetjih zaradi zgodovinskih razlogov v Sloveniji večkrat naletimo na pretežno reaktivni način obnašanja zaposlenih, ki ni vzporeden s pričakovani podjetnikov in proaktivnih managerjev. V delavnici predstavljamo razkorak med načinom razmišljanja podjetnih ljudi, s konflikti ki lahko nastajajo zaradi tega ter načini kako premostiti te prepreke v obojestransko korist. Delavnica je dinamična, s predavanji, realnimi primeri, primeri iz prakse v podjetju in interaktivnimi igrami.

Cilj delavnice je: razumevanje razkoraka med razmišljanjem povprečnega zaposlenega in uspešnega podjetnika ter podane možnosti za spremembe na bolje.

UČINKOVITO REŠEVANJE KONFLIKTOV

Poslovni svet ni družba samo prijaznih, uvidevnih, solidarnih in poštenih ljudi. Je arena, v kateri zmagujejo poštene, najboljši in najspretnjši, drugi pa so pogosto poraženi. Kako se odzivate na konflikte? Jih znate reševati, obvladovati in razumeti?

Konstruktivno, ciljno usmerjeno reševanje konfliktov je zdravo in koristno. Potrebno se ga je le naučiti. Dobro rešeni konflikti poglobijo odnose. Za konfliktno stanje ali situacijo velja: če menim, da nisem jaz tisti, ki bi lahko prispeval nekaj k temu, da bo konflikt rešen, potem sem lahko tisti, ki ga pomaga ohranjati. Vi naredite prvi korak. Sodelovanja obeh strani je ključno pri uspešnem reševanju konfliktov. V poslovnem svetu je znanje reševanja konfliktov zelo koristno.

Zmagam – zgubiš na kakšen način bomo reševali konflikt, povzročča strah, žalost in jezo, kar slabo vpliva na odnos. Bistvo reševanja konflikta je doseči dogovor ali kompromis, da se bosta obe strani v odnosu počutila bolje. Na dolgi rok je najboljši način rešitve zmagam: zmagaš (WIN : WIN).

Teme:

- Metode reševanja konfliktov
- kako posebnosti konfliktnih situacij vplivajo na vodenje pogovora,
- Vzpostavljanje in ohranjanje stika in primeren ton v konfliktnih situacijah,
- aktivne veščine za pogovor z zahtevnimi sogovorniki,
- kako ohraniti osredotočenosti na vsebino,
- kako nagovorimo sogovornika in njegove potrebe,
- kako strukturirati pogovor, s katerim dosežete dogovor,
- kako posledice konfliktov zmanjšamo na najmanjšo možno mero

NETWORKING – MREŽENJE IN OSEBNI SOCIALNI KAPITAL

Kot starejši zaposleni smo med dolgoletno kariero spoznali veliko različnih ljudi. Spoznali boste, kako ta poznanstva izkoristiti v poslu in osebno.

Termin mreženje označuje preprosto razvijanje in ohranjanje razmerij z ljudmi, ki lahko posredno in neposredno vplivajo na posel. Mreženje je način podjetniškega obnašanja. Osnovno jedro socialnega kapitala pa predstavljajo relacije med ljudmi oziroma njihove medsebojne povezave – vezi. Tako socialni kapital obravnavamo v povezavi z mrežami.

Na delavnici boste spoznali dognanja in strategije za doseganje rezultatov s to zaželeno organizacijsko kompetenco. Spoznali boste kako z razpršeno mrežo različnih medosebnih stikov lahko povečate prodajo, prihranite čas in denar. Spoznali boste kako organizacije, ki so interno in eksterno dobro povezane, omogočajo zadosten razvoj medosebnih odnosov v njih in zunaj njih, se hitreje odzivajo na potrebe trga in s tem lahko pridobijo pomemben tržni delež.

Teme:

- Mreženje kot poslovna strategija
- Konkretna strategije za navezovanje in vzdrževanje poslovnih stikov
- Konkretna psihološka orodja v procesu mreženja
- Študije primerov in konkretni življenjski pristopi pri mreženju

UČINKOVITO POSTAVLJANJE (IN DOSEGANJE) CILJEV

Ste že razmišljali, kaj bi radi počeli čez pet let? Vam je jasno, kakšen je vaš glavni cilj v tem trenutku? Ali veste, kaj želite doseči do konca današnjega dne, meseca, leta?

Če želite uspeti, si morate postaviti cilje. Brez ciljev vam manjka jasne osredotočenosti in usmeritve. Postavitev ciljev ne omogoča samo, da prevzamete nadzor nad svojim poslovnim in/ali zasebnim življenjem, pač pa nudi tudi merilo za ugotavljanje, ali vam dejansko uspeva.

Če želite doseči svoje cilje, morate vedeti, kako jih postaviti. Ne morete preprosto reči "želim si" in pričakovati, da se bo to zgodilo. Postavitev ciljev je postopek, ki se začne s skrbnim premislekom o tem, kaj želite doseči, in se konča z veliko trdega dela, da to dejansko storite. Vmes je nekaj zelo natančno opredeljenih korakov, in če jih poznate, boste oblikovali cilje, ki jih boste lahko dosegli.

Namen učinkovitega postavljanja ciljev je namreč doseči tisto, kar želite v življenju čim bolj uspešno, osredotočeno in odločno v čim krajšem časovnem okviru.

Na delavnici boste udeleženci spoznali:

- zakaj si je dobro postaviti cilje & kaj so glavne koristi;
- kako si lahko pomagamo s preprosto metodo SMART;
- kako je vizualizacija lahko ključ za doseg ciljev;
- česa se lahko pri postavljanju ciljev naučimo od vrhunskih športnikov;
- uporabne nasvete za učinkovito postavljanje in doseganje ciljev, vključno s tem, zakaj je "biti 1% boljši vsak dan"
- vaša najboljša strategija postavljanja ciljev;
- BONUS: praktični del (delo v parih oz. trojkah).

BODIMO V KUPCA USMERJENO PODJETJE

Je tudi vaša želja, da bi imeli številne zadovoljne stranke, kupce, ki se pogosto in radi vračajo? Kako graditi in negovati odnose?

Kupčeve navade in potrebe se skozi leta spreminjajo. Kupci postajajo(-mo) danes vse bolj zahtevni in vse manj zvesti. Njihova pričakovanja niso več povezana le s kvalitetnim produktom (izdelkom ali storitvijo), vse bolj pomembna postaja uporabniška izkušnja.

Osredotočenost v kupca (angleško Customer Centricity) zato ni le naloga tržnikov, razumevanje in udejanjanje koncepta v prakso je postala naloga vseh zaposlenih in ključen del poslovnih strategij uspešnih podjetij. In ko govorimo o usmerjenosti do strank, to ne pomeni, da smo »prijazni do strank«. Gre za celostno strategijo, ki izhaja iz poznavanja in razumevanja naših najbolj dragocenih strank in tega kaj naredimo, da se na vsakem koraku potovanja – od prednakupnih, nakupnih do ponakupnih storitev, počutijo posebne na način, da uresničimo in presežemo njihova pričakovanja.

Obljuba »Bodimo v kupca usmerjeno podjetje« se odraža tako v dejanskih aktivnostih podjetja kot tudi v višjem zadovoljstvu ter zvestobi kupcev.

Na delavnici boste udeleženci spoznali:

- zakaj je osredotočenost na kupca danes nuja in ne le želja;
- kateri so ključni izzivi, ovire, s katerimi se podjetja soočajo;
- kako lahko vsako podjetje postane »v kupca usmerjeno podjetje« (ključni koraki);
- primeri dobrih praks uspešnih podjetij in organizacij;
- razumevanje nakupne poti potrošnika (t.i. customer journey) in praktična izvedba (vizualizacija strankine izkušnje) za vaše namene, podjetje, organizacijo.

MOČ VREDNOT IN KULTURA PODJETJA

Saj poznate znani rek Petra Druckerja, management guruja in avtorja številnih knjig: »Organizacijska kultura poje strategijo za zajtrk« (angl. Culture eats strategy for breakfast)? Drucker pri tem ni mislil, da je strategija nepomembna, temveč, da je močna kultura zanesljivejša pot do organizacijskega uspeha. Kultura podjetja je najbolje opredeljena kot "način, kako se tukaj dela". Vse organizacije, podjetja imajo organizacijsko kulturo. Vprašanje je le, ali se je zavedajo in ali v zvezi z njo karkoli resnega počnejo.

Kultura podjetja je kot prstni odtis, morda je podoben drugim, vendar je edinstven za vaše podjetje. Vse drugo (izdelki, strategije, trženje, celo inovacije) je mogoče ponoviti, ključne oziroma temeljne vrednote organizacije pa so tisto, kar podpira vizijo, oblikuje kulturo in odraža tisto, kar podjetje dejansko ceni. So bistvo identitete podjetja – njegova načela in prepričanja.

Na delavnici boste udeleženci spoznali:

- zakaj postaja korporativna kultura pomembna za podjetja, organizacije in njene glavne koristi;
- pomen vrednot in zakaj je pomembno, da so ustvarjene v sodelovanju z zaposlenimi;
- kako oživiti vrednote podjetja;
- primeri dobrih praks uspešnih podjetij in organizacij;
- praktični del, povezan z vrednotami podjetja, organizacije (Kaj vam pomenijo vrednote podjetja? Zakaj je posamezna vrednota pomembna za podjetje? Kaj se zahteva od zaposlenih, da ohranijo vrednoto pri življenju?).

ZAVZETI TUDI STAREJŠI ZAPOSLENI

Se strinjate, da smo zaposleni prvi ambasadorji podjetja, organizacije? Prav od zaposlenih je namreč odvisno, kakšno uporabniško izkušnjo bodo imeli kupci, stranke. Pa ste vedeli, da je samo vsak sedmi zaposleni resnično zavzet?

Zavzetost zaposlenih (angl. employee engagement) je definirana kot stanje čustvenega in intelektualnega zadovoljstva in pripadnosti podjetju, organizaciji, skupini. Sega preko zadovoljstva (kako so mi všeč stvari tukaj) in pripadnosti (koliko časa si še želim biti tukaj) do zavzetosti (kaj lahko sam storim za izboljšanje delovnih rezultatov).

Zavzeti zaposleni delajo s strastjo, so izrazito motivirani, predani delu, čutijo globoko povezavo s podjetjem, organizacijo, spodbujajo inovacije in pomikajo organizacijo naprej.

Zavzetost in poslovna uspešnost gresta z roko v roki. Zavzete sodelavce in podjetja prepoznamo po merljivih učinkih, večjem zadovoljstvu strank, manjši fluktuaciji, boljših poslovnih rezultatih.

Na delavnici boste udeleženci spoznali:

- zakaj je vredno razmišljati o zavzetosti zaposlenih;
- kateri so ključni izzivi, ovire, s katerimi se podjetja soočajo;
- kako do bolj zavzetih zaposlenih - kaj je naloga podjetja, vodstva in kaj lahko naredi vsak, da postane bolj zavzet;
- kako merimo zavzetost zaposlenih;
- primeri dobrih praks uspešnih podjetij in organizacij;
- skozi praktičen del, na kaj se lahko v podjetju osredotočimo, da dvignemo zavzetost v naslednjih 100 dneh;
- BONUS: anonimen test zavzetosti zaposlenih & praktičen prikaz rezultatov

STRES – IZVOR, VZROKI IN KAKO ŽIVETI Z NJIM

V okviru delavnice se udeleženci na enostaven in razumljiv način v okviru interaktivne diskusije spoznajo z antropologijo, izvorom in vzroki stresa. Na osnovi primerov in interaktivnega dela z udeleženci se sprehodimo skozi strahove, stresorje, biologijo in biokemijo stresa ter fiziološke, psihološke in vedenjske simptome in posledice stresa.

Delavnico zaokrožimo s stresom, kot da doživljajo udeleženci, analizo in razlago dejanskih primerov ter njihovo obravnavo z načini in tehnikami za obvladovanja stresa.

Udeleženci so po delavnici opremljeni z informacijami in orodji za boljše obvladovanje stresa, kar vodi k boljšemu počutju, večji ustvarjalnosti in produktivnosti tako v službi kot tudi doma.

TIMSKO DELO

V današnjem svetu, ko je edina stalnica sprememba, je timsko delo postalo eden pomembnejših načinov, kako se podjetja soočajo z izzivi. Živimo v močno individualni kulturi, kjer se poudarja moč, uspehe in dosežke posameznika, v vzgoji se spodbuja samostojnost in neodvisnost, a delovne situacije so vse bolj kompleksne in zahtevajo dobro uigran tim in učinkovito sodelovanje celotne ekipe.

Vsi lastniki podjetji, managerji, vodje želijo imeti dobro ekipo, ki dela v harmoniji, da bi dosegla skupni cilj. Vendar to se ne zgodi samo od sebe. Potrebno se je posvečati in povečati prizadevanja za izgradnjo kulture okoli skupnega timskega dela, pozitivnosti in stalnega razvoja.

Pri naši delavnici kombiniramo tehnike nevrolingvističnega programiranja ter Belbinovo metodologijo timskih vlog. Z udeleženci delavnice izvedemo tudi nekaj vaj, saj vaja, dela mojstra. Udeleženci se tako spoznajo s tehnikami in metodami timskega dela, na koncu pa sledi evalvacija narejenega.

UČINKOVITA POSLOVNA POGAJANJA

Živimo v razgibanih časih, ko sta širjenje interneta in socialnih omrežij popolnoma globalizirali in omogočili polno dostopnost vsakega posameznika in podjetja na trgu ponudbe in povpraševanja dobrin, storitev in drugih področij našega življenja. Po drugi strani pa smo v vsakdanjem življenju vse bolj odvisni od statusa naših znanj in obvladovanja komunikacijskih in drugih mehkih veščin. Pogajalske sposobnosti in veščine so zagotovo med pomembnejšimi, ki jih nezavedno uporabljamo vsak dan in na vsakem koraku. Ne zavedamo pa se, da je od našega obvladovanja le teh močno odvisen naš uspeh tako na osebni, javni in seveda na poslovnem področju.

Med treningom, ki ga bomo izvedli vam bomo s tega področja na kratko predstavili teoretične osnove pogajanj, v veliki meri pa bomo v okviru praktičnih primerov, tudi iz vaše prakse, predelali implementacijo teorije v prakso in veščino za vsakdanjo uporabo.

Tematike, ki jih bodo udeleženci po treningu razumeli in jih bodo lahko uporabljali so:

- Pomen pogajalskih sposobnosti v vsakdanjem življenju
- Strukturiranje pogajanj na osnovi poučnih primerov
- Razumevanje in uporaba ključnih parametrov za uspešno zaključevanje pogajanj
- Pogajalska pričakovanja in reševanje konfliktov

V okviru treninga bomo izvedli 3 interaktivne igre:

- Interaktivna igra aktivno poslušanje,
- Interaktivna igra reševanje težav,
- Interaktivna pogajalska igra Prodaja src.

Trening bo dinamičen, motivacijski in navdušujoč! Z naučenimi veščinami bodo udeleženci zagotovo boljši pogajalci.

UČINKOVITA KOMUNIKACIJA – ZA MEDGENERACIJSKO SODELOVANJE

Komuniciranje v delovnem kolektivu ali timu ima pomembno poslovno in ekonomsko funkcijo. Dajanje navodil, posredovanje strokovnih podatkov, izmenjava mnenj, prepričevanje sodelavcev, itd. so sestavine medsebojnega sporazumevanja in hkrati strokovni in poslovni elementi.

Preslišana, nerazumljena ali sporočila, ki jih sploh niste posredovali, lahko povzročijo poslovno in posledično ekonomsko škodo. Pravilno razumljena sporočila ter upoštevanje mnenj in poslovnih ali strokovnih zamisli pa omogočajo doseganje in preseganje zastavljenih ciljev in s tem dobre in boljše poslovne in ekonomske rezultate. Sploh v medgeneracijskih kolektivih pride dostikrat do šumov v komunikaciji.

S podaljšanjem delovne dobe in atkivnim staranjem prebivalstva se prvič v zgodovini srečujemo s tako številnimi aktivnimi generacijami, ki morajo med sabo sodelovati v delovnih procesih v podjetjih in organizacijah. A iz izkušenj vemo, da je bil med mladimi in starejšimi od nekdaj prisoten prepad, ki nastaja zaradi različnosti med generacijami. To je vsekakor dodana oteževalna okoliščina, ki tudi dandanes ovira tako zadovoljstvo in uspešnost posameznikov kot uspešnost podjetij. To oviro pa lahko ustrezno premagamo z usposabljanjem zaposlenih na področju komunikacije, ki se jo naučijo uspešno prilagoditi različnim generacija in zakonitostim sodobnega časa.

Na izobraževanju za učinkovito medgeneracijsko komunikacijo se bodo udeleženci naučili, kako je lahko sodelovanje različnih generacij na delovnem mestu ne le možno, temveč celo spodbudno, učinkovito in zelo uspešno, čeprav ne nujno vedno lahko. A v vsakem primeru je vredno, saj uspešno medgeneracijsko sodelovanje lahko prinese inovativne rešitve, ki prinesejo boljšo prihodnost.

Nenazadnje svet poganja dobra in uravnotežena naveza med izkušenimi starejšimi in zagnanimi mladimi.

ORGANIZACIJA IN PLAN PREHRANE NA DELOVNEM MESTU

4 ključne napake, ki nam kradejo energijo:

- Pomanjkanje uravnavanja stresa na dnevni bazi!
- Sedeč življenjski slog!
- Ignoriranje svojega prebavnega sistema!
- Nenehno primerjanje z drugimi in lovljenje popolnosti!

Spoznajte ključne napake, ki jih počnemo prav vsi, in to dnevno. Kam nas to na dolgi rok pelje in kakšna je rešitev? V sklopu delavnice boste izvedeli enostavne trike in nasvete, kako kljub pomanjkanju časa enostavno poskrbimo zase in s tem napolnimo svoj akumulator s pozitivno energijo.

Združitev dveh delavnic v eno z namenom, da sodelujoči res dobijo vse informacije, navodila in se tudi poizkusijo v praksi. Tretjino časa bomo namenili teoriji, dve tretjine pa praksi!

1. DEL: Jej za uspeh in vitalnost

Udeleženci prejmejo kopico napotkov, hitrih receptov in seznam živil, primernih prav za obdobje, v katerem se nahajamo (letni čas). Hkrati se dotaknemo tudi pomena upoštevanja razlik med spoloma, starostjo in načinom življenja, ki ga živimo.

2. DEL: Planiranje vitalnih obrokov na delovnem mestu

Lotili se bomo enostavnih trikov, ki bodo udeležencem olajšali sestavljanje, planiranje in organiziranje obrokov. Od sestave nakupovalnega seznama, organiziranja živil v hladilniku / shrambi in predpriprave posameznih živil. Skupaj se bomo lotili tudi priprave hitrih in hranilnih malic (Vitalni kruhki – Namazi – Solatke – Energetske juhice – Rižotke – Smoothiji za na pot) . Točno vsebino in recepte, ki jih izvedemo v praksi uskladimo glede na pogoje in želje naročnika.

POSLOVNE SIMULACIJE

Z našimi delavnicami izberete metodo, ki je lahko uporabljena za preoblikovanje dela, ki ga opravljate s svojo ekipo v pravo izkušnjo, ki poudarja prenos znanja v realni svet. Naša orodja za trening so interaktivne narave. To pomeni, da v ospredje pridejo avtentični procesi znotraj neke skupine (ekipe).

V varnem okolju, brez vsakodnevnih napetosti, udeleženci obvladajo zahtevno nalogo skozi učinkovito komuniciranje med seboj. Učna orodja prevedejo učno vsebino in teorijo doživetja čutov. Učenje skozi delo pomeni videti, slišati in čutiti – učiti se za resnični svet.



METODOLOGIJA DELA

Trening poteka v obliki delavnic z intenzivnimi individualnimi in tinskimi vajami. Sprotno spremljanje rezultatov, ki je vedno prilagojeno potrebam naročnika, je zagotovilo za želeno spremembo in dosežen rezultat v najkrajšem možnem času. Po dogovoru lahko za učinkovitejši prenos naučenega v prakso kasneje nadgradimo trening z individualnim ali skupinskim coachingom, kjer se še podrobneje posvetimo reševanju točno tistih izzivov, s katerimi se srečujejo posamezni udeleženci.



POSLOVNO
IZOBRAŽEVALNI
CENTER JD

POSLOVNO IZOBRAŽEVALNI
CENTER JD
T: 040 424 058
info@picjd.si
www.teamup-dogodki.si

TRENERJI

dr. Matjaž Polak

je doktor kemijskih znanosti in magister ekonomskih znanosti. Je poslovni svetovalec in management mentor. Svojo kariero je začel leta 1996 na Kemijskem inštitutu kot raziskovalec na področju fizikalne biokemije. Po zagovoru doktorata v letu 2000 se je zaposlil na Georgia Institute of Technology v Atlanti, ZDA. Leta 2002 se je vrnil na Kemijski inštitut, kjer je bil član Upravnega odbora in svetovalec direktorja za sodelovanje z gospodarstvom.

Leta 2005 je v Leku postal vodja raziskovalnega laboratorija, od leta 2007 pa je vodil Lekova lansiranja novih izdelkov po celem svetu. V letu 2010 je postal direktor EN-FIST centra odličnosti in ustanovil svetovalno podjetje na področju vodenja podjetij in optimizacij oskrbnih verig. Leta 2013 je na povabilo ene izmed svojih strank izvršni direktor SCM v skupini Helios, leto kasneje pa pod okriljem novih lastnikov Heliosa tudi direktor Heliosovega največjega podjetja TBLUS s 750 zaposlenimi in 200 M€ letne prodaje.

Spomladi 2017 se je po uspešnem prevzemu Heliosa s strani japonskega Kansai Paint odločil vrniti na svoje in svetuje na področjih med-funkcijske in med-podjetne komunikacije, optimizacije poslovnih procesov, učinkovitosti oskrbnih verig in splošne organizacijske učinkovitosti. Svetuje tako majhnim podjetjem, kot tudi mednarodnim korporacijam. Kompetence: procesni management, optimizacije obratnega kapitala, koordinacija delovanja različnih funkcij v podjetju, optimizacije oskrbnih verig, grajenje timov, projektno vodenje, vodstvene veščine, proaktivna in odprta komunikacija, Kaizen filozofija in sistemi stalnih izboljšav, R&R procesi, inoviranje. Njegove glavne prioritete so razvijanje in učinkovita uporaba vodstvenih veščin, strokovna integriteta, učinkovito komuniciranje in usmerjenost h kupcem.



**POSLOVNO
IZBRAŽEVALNI
CENTER JD**

**POSLOVNO IZBRAŽEVALNI
CENTER JD**
T: 040 424 058
info@picjd.si
www.teamup-dogodki.si

TRENERJI

Metka Glas

Metka Glas je v mednarodnem podjetju Studio Moderna od leta 2014 odgovorna za izobraževanje in razvoj kadrov. Pred tem je 10 let uspešno vodila blagovno znamko Kosmodisk na več kot 20 trgih, in skrbela za zaščito portfelja blagovnih znamk podjetja. Leta 2010 je vzporedno postavila in vodi la interno akademijo za direktni marketing za talente iz 21 držav skupine Studio Moderna. V sklopu Kompetenčnega centra za design management je izvedla številne delavnice s področja marketinga in brendinga, tržnega komuniciranja, ter številnih mehkih veščin. Kot predavateljica je sodelovala na konferencah doma in v tujini. Rada ima izzive in verjame v to, da lahko s trdim delom, zagnanostjo, jasno osredotočenostjo in s kančkom sreče uresničiš sanje. Osrečuje jo delo z ljudmi na različnih področjih. Je tudi predana mentorica sodelavcem v sklopu mentorskega programa, ki ga je pred petimi leti postavila in ga vodi.

Nadiža Pleško

V več kot petih letih profesionalnega delovanja se je do danes pri njej oglasilo več kot 1.000 posameznikov z različnimi težavami in željami po spremembi. V okviru njene delavnice organizacijam izdelava celovit načrt za povečanje vitalnosti in energije njihovih zaposlenih. Pomaga vam, da kljub časovni stiski in spremenljivih delovnih pogojih (sestanki, potovanja, družina) uspete poskrbeti zase, svojo prehrano in sprostitev. S tem povečate svojo sposobnost koncentracije, lažje upravljate s stresom in obdržite ali zopet zgradite vitalno telo. Koncept, ki ga je razvila, omogoča vsakemu posamezniku, da vse to tudi v praksi doseže.



**POSLOVNO
IZOBRAŽEVALNI
CENTER JD**

**POSLOVNO IZOBRAŽEVALNI
CENTER JD
T: 040 424 058
info@picjd.si
www.teamup-dogodki.si**

TRENERJI

Milan Vujasinovič

Treninge vodi NLP trener in NLP coach Milan Vujasinovič, ki je edini v Sloveniji opravil usposabljanje za najvišjo stopnjo v NLP-ju, za NLP MOJSTER TRENERJA. Je eden redkih NLP strokovnjakov, ki je šolan s strani obeh ustanoviteljev NLP-ja, dr. John Grinderja in Richarda Bandlerja.

Usposabljanje za NLP trenerja, NLP coacha in usposabljanje za New Code NLP trenerja je opravil pri ustanovitelju NLP-ja dr. Johnu Grinderju in je trenutno eden izmed 21 trenerjev iz celega sveta, ki so usposobljeni za podajanje NEW CODE NLP-ja (edini na področju Avstrije, Nemčije, Slovenije in Hrvaške). Kot asistent sodeluje na treningih za usposabljanje novih trenerjev in coachev, ki jih v Angliji in Italiji vodi dr. John Grinder.

Dejan Jesih

Je z uspešno opravljenimi usposabljanji mednarodno certificiran NLP Coach praktik. Svoje izkušnje pri delu z ljudmi je vrsto let nabiral na poslovnem področju osebnega individualnega svetovanja in vodenja ljudi, predvsem v tujih bankah.

Ima več kot dve desetletji izkušenj pri svetovanju, vodenju in upravljanju različnih komunikacijskih projektov ter izvajanju usposabljanj s področja učinkovitega komuniciranja in mreženja. Sprotno spremljanje rezultatov ter coaching, ki je vedno prilagojen potrebam naročnika, so zagotovilo za želeno spremembo in dosežen rezultat v najkrajšem možnem času.



POSLOVNO
IZOBRAŽEVALNI
CENTER JD

POSLOVNO IZOBRAŽEVALNI
CENTER JD
T: 040 424 058
info@picjd.si
www.teamup-dogodki.si

REFERENCE

Ustvarjamo inovativne timske izkušnje, ki povezujejo in motivirajo zaposlene. Zato nam razvoj svojih kadrov zaupajo že mnogi.

Diagnostični center Bled

NLB d. d.

A Banka d. d.

Domel d. d.

A 1 Slovenija d.o.o.

Banka Sparkasse d. d.

PRIGO d. o. o.

Sberbank banka d. d.

SIGR d. o. o.

Agencija Spirit

Novartis inc.

Telekom d. d.

Chipolo d. o. o.

A-cosmos d. d. (BMW, Mazda)

Adriatic Slovenica d. d.

Duol d. o. o.

in mnogi drugi ...



POSLOVNO
IZOBRAŽEVALNI
CENTER JD

POSLOVNO IZOBRAŽEVALNI
CENTER JD
T: 040 424 058
info@picjd.si
www.teamup-dogodki.si

O NAS

"NAŠA IDEJA JE
PREPROSTA, VSAKO
PODJETJE, VSAKA EKIPA
SI MORA VZETI ČAS ZASE,
SE VČASIH ODDALJITI OD
VSAKODNEVNE RUTINE IN
SE ZA EN DAN POSVETITI
DRUG DRUGEMU. EDEN OD
POMEMBNEJŠIH
ELEMENTOV USPEHA JE
DOBER TIM IN DOBER TIM
POSTANE EKIPA ŠELE, KO
DELUJE USKLAJENO.



POSLOVNO
IZOBRAŽEVALNI
CENTER JD

ZA VEČ INFORMACIJ SMO
VAM Z VESELJEM NA
VOLJO.

POSLOVNO IZOBRAŽEVALNI CENTER JD

T: 040 424 058
info@picjd.si

www.teamup-dogodki.si



POSLOVNO
IZOBRAŽEVALNI
CENTER JD