



BIZNES & EDUKACJA W STOMATOLOGII
ROK ZAŁOŻENIA 2013

Przekuwamy potrzeby
w skuteczne rozwiązania

PLAN SZKOLENIA Rozwijanie współpracy zespołowej

Cele szkolenia:

Celem szkolenia jest przekazanie wiedzy i umiejętności, które mają znacznie poprawić współpracę w zespole i podwyższyć poziom zaangażowania pracowników. Szkolenie skupione jest na rozwijaniu współpracy zespołowej, roli właściciela jako autorytetu, motywowania pracowników, stawiania celów, skutecznej kooperacji ludzi ze sobą. Uczestnik po szkoleniu potrafi znacznie zwiększyć efektywność organizacyjną i osiąga lepsze wyniki.

Główne rezultaty po wdrożeniu *know-how* ze szkolenia:

- Zwiększenie liczby pacjentów leczących się kompleksowo w placówce;
- Wyższa wydajność każdego z pracowników;
- Większa motywacja do pracy;
- Szczelny system organizacji pracy, gdzie każdy wie, co ma robić.

Dla kogo

właściciele, menadżerowie, kierownicy

Program szkolenia:

- **Współpraca w zespole medycznym**
 1. Jak zarządzać zespołem, gdy nie ma na nic czasu?
 2. Dlaczego w zespole „każdy sobie rzepkę skrobie” – bariery we współpracy.
 3. Dlaczego ludzie nie mają dobrych wyników – jak stworzony system pracy może psuć współpracę zespołową?
- **Zespół jako organizacja**
 4. 5 poziomów organizacyjnych – jak poznać, na którym poziomie jest nasza firma?
 5. Jak zaplanować kolejne kroki zmiany organizacji pracy zespołowej w naszej firmie?
 6. Struktura organizacyjna – jak zbudować dobrze działający zespół?
 7. Ludzie czy funkcje – czego tak naprawdę nam potrzeba?
 8. Komunikacja w zespole – zasady przepływu informacji.
- **Procesy**
 - Jak budować strukturę organizacyjną w oparciu o procesy?
 - Jak znajdować luki w procesach, które hamują osiągnięcie pożądanych efektów?
 - Jak konstruować i modyfikować procesy?
 - Jak komunikować zmiany w procesach i kontrola wdrożenia?
 - Jak analizować, czy dany proces daje pozytywne rezultaty?



BIZNES & EDUKACJA W STOMATOLOGII
ROK ZAŁOŻENIA 2013

Przekuwamy potrzeby
w skuteczne rozwiązania

- **Kobięcy zespół**
 - Rodzaje kobiecych zachowań;
 - Charakterystyka pracy w środowisku kobiecym;
 - Jak zarządzać grupą kobiet, tak by ze sobą współpracowały?
 - 5 złotych zasad zarządzania kobietami;
 - Selekcjonowanie kobiet na kierowników;
 - Jak z koleżanki stać się lubianą kierowniczką?
 - Jak nie dać wejść sobie na głowę i być bardziej asertywnym?
- **Praca z pokoleniem XYZ**
 1. Zmiana pokoleniowa – jak pracować z młodszymi osobami?
 2. Czym charakteryzuje się pokolenie XYZ?
 3. Jak motywować pokolenie XYZ?
 4. Jak szczerze doceniać pracowników?
 5. Jak motywować młodych ludzi do pracy?
- **Zasady budowania zespołu**
 - Cechy współpracującego zespołu;
 - Współpraca w zespole i sprzyjające jej czynniki;
 - Etapy zmiany w zespole.
- **Role zespołowe**
 - Jakich ról potrzebujemy w zespole?
 - Test psychologiczny badający podział ról w zespole.
 - Jakich ról potrzeba nam w zespole?
 - Jakie role w zespole powinien realizować właściciel i kierownicy?
- **Proces rozwoju zespołu**
 - Etapy powstawania zespołu.
 - Jak dopasować styl zarządzania do etapu rozwoju zespołu?
 - Jak tworzyć poczucie wspólnego celu?
 - Identyfikowanie ról i potencjału w zespole.
 - Jak osiągnąć synergę działań zespołu?
- **Opór**
 - Przyczyny powstawania oporu wśród pracowników;
 - Metody pracy z oporem pracowników.

- **Kaskadowanie celów na pracowników**

- Jak określić cele dla całej grupy pracowników (lekarze, asystentki itp.)?
- Jak grupowo prezentować cele pracownikom?
- Jak indywidualizować cele i rozmawiać o nich z poszczególnymi pracownikami?
- Jak kierownik może pomagać współpracownikom osiągać założone cele?
- Na co zwracać uwagę, i czego unikać w rozmowie z lekarzami, by wspólnie się motywować, a nie sprzeczać o to, kto ma rację?

- **Gry zespołowe**

- Jak rozpoznać kłamstwo, przeinaczanie prawdy, kombinatorstwo, walkę o dominację, stawianie siebie, jako osoby najważniejszej, manipulację rzeczywistością, próby znalezienia wad w systemie i wykorzystania ich i wiele innych mechanizmów dominacyjnych.
- Dlaczego ludzie w firmie nie chcą współpracować, zajmują się plotkami, wewnętrzną polityką i walką o bycie ważnym, zamiast skupić się na pracy?
- „W innym gabinecie też mieli z tą osobą problem?” – jak oczekiwać od ludzi tyle, ile można od nich oczekiwać i przestać wierzyć w pozory, rzekomą zmianę, czyjeś słowa?
- Jak rozpoznawać toksyczne osoby i sobie z nimi radzić?
- Dasz palec, a weźmie całą rękę – jak tworzyć reguły pracy, których trzymają się wszyscy?
- Zarządzanie emocjami – jak zrozumieć emocje drugiej osoby i budować empatyczne relacje?
- Lider w zespole – jak rozpoznać manipulację i się jej przeciwstawiać?
- Jak wyraźnie stawiać granice?

- **Dwustronna asertywna komunikacja i rozwiązywanie konfliktów**

- Tworzenie zespołu opartego na spójnych zasadach i jasnej komunikacji.
- Metody zarządzania konfliktami.
- Jak prowadzić konfrontację między pracownikami?
- Mediator sporów.
- Kiedy ludzie walczą o swoje interesy, a kiedy rzeczywiście interesuje ich dobro firmy – jak rozpoznać gry wewnętrzne i im nie ulegać?
- Kontrolowanie własnych emocji.
- Jak przekazywać prośby i polecenia oraz formułować potrzeby i oczekiwania?
- Sposoby sprawnego działania w przypadku presji i manipulacji.
- Kontrolowanie trudnej rozmowy.
- Kiedy i jak zwalniać pracowników?

- **Zasady motywowania zespołu**
 6. Motywacja pracowników: poznawanie indywidualnych motywatorów i identyfikowanie potrzeb pracowników;
 7. Mocne strony pracowników: rozpoznawanie potencjału i talentów pracowników;
 8. Indywidualny styl motywowania pracownika: jak działać efektywnie i elastycznie;
 9. Rozwój jako motywator: ścieżki kariery i zadania rozwojowe;
 10. Motywujący lider: jego postawa i jej wzmacnianie;
 11. Gry komunikacyjne pracowników: jak je rozpoznać i zmienić w wartościowe relacje?
- **Styl zarządzania**
 1. Stopień rozwoju pracownika a styl zarządzania.
 2. Czym różni się przywództwo od zarządzania?
 3. Zespołowe rozwiązywanie problemów.
 4. Facylitacja.
 5. Budowanie wizerunku przywódcy.
- **Kiedy i jak zwalniać pracowników**
 - Zachowania właściciela i kadry zarządzającej, które mogą powodować konflikty w zespole.
 - Czego nie można oczekiwać od pracowników?
 - Jak poznać, że wzajemne granice są przekraczane?
 - Kiedy zaczynają się patologiczne sytuacje w firmie?
 - Jak poznać toksycznych pracowników?
 - Jak zabezpieczyć się przed negatywnymi skutkami zwolnienia?
 - W którym momencie zwolnić pracownika i jak to zrobić?
- **Autorytet własny – jak go rozwijać?**
 - Poznawanie źródeł autorytetu;
 - Wpływ wyznawanych wartości i misji życiowej na autorytet;
 - Budowanie własnej wiarygodności;
 - Identyfikacja własnego wizerunku.
- **Jak zarządzać przez nieobecność?**

Charakter szkolenia:

W trakcie szkolenia omawiane są realne przykłady z gabinetów medycznych, które często występują w codziennym środowisku. Uczestnicy podczas każdego modułu ćwiczą rozwiązywanie problemów w oparciu o przygotowane *case study*.



BIZNES & EDUKACJA W STOMATOLOGII
ROK ZAŁOŻENIA 2013

Przekuwamy potrzeby
w skuteczne rozwiązania

Każdy uczestnik otrzyma:

- Skrypt szkoleniowy;
- Certyfikat w złotej ramce;
- Dostęp do prywatnej zamkniętej grupy na facebooku.

Efekty szkolenia:

Uczestnik szkolenia zyska wiedzę z zakresu:

- budowy współpracującego ze sobą zespół, szczególnie w środowisku kobiecym;
- optymalizowania procesów w firmie wspierających współpracę;
- pracy z kobietami i z pokoleniem XYZ;
- zasad budowania zespołu i ról zespołowych w ujęciu zadaniowym i charakterologicznym; stylów zarządzania;
- cech, jakimi powinien wyróżniać się dobry lider i przywódca;
- sposobów motywowania zespołu.

Uczestnik szkolenia zdobędzie kompetencje:

- budowania odpowiedniej struktury organizacyjnej;
- usprawniania procesów poprawiających współpracę zespołową;
- lepszego zarządzania w środowisku pracy z kobietami i ich emocjami;
- pracy z pokoleniem osób najmłodszych i skutecznego ich motywowania do pracy;
- wspierania współpracy zespołowej na każdym etapie rozwoju zespołu;
- wyznaczania celów poszczególnym członkom zespołu;
- rozwiązywania konfliktów i mediacji;
- stosowania stylu zarządzania dopasowanego do własnej firmy;
- rozwiązywania problemów z życia placówki, które mają swoje źródła w różnicach charakterologicznych.

Długość szkolenia: 2 dni