

BMC

— INTERNATIONAL —
Z VAMI NA POTI DO ODLIČNOSTI

Katalog usposabljanj

ASI 2025



Milena Žunec

051/637-199

milena.zunec@bmcint.si

www.bmcint.si

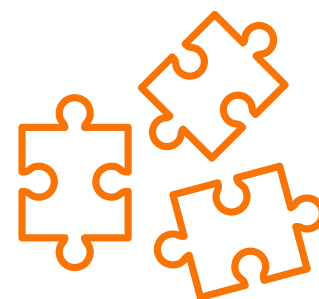


BMC

INTERNATIONAL
Z VAMI NA POTI DO ODLIČNOSTI



Zakaj izbrati BMC?



Razvijamo ljudi, odnose
in organizacije.
Verjamemo, da trajni
uspeh nastane, ko so
povezani znanje,
komunikacija in kultura.



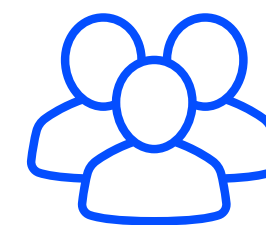
Naša ekipa ima
dolgoletne izkušnje in
sodobno znanje. Stalno
se učimo in
nadgrajujemo, da
prinašamo preverjene
rešitve, ki delujejo v
praksi.



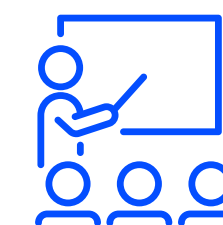
Naši pristopi, orodja in
modeli so naši lastni
razvojni dosežki. Vse,
kar ponujamo,
ustvarjamo in
nadgrajujemo sami.



30 let izkušenj na
področju razvoja kadrov



več kot 45.000
zadovoljnih
udeležencev



več kot 80.000
izobraževanj in
usposabljanj

MOTIVACIJSKI PROGRAMI

- Motivacijska delavnica za več zavzetosti in zadovoljstva zaposlenih
- Motivacija in komunikacija kot povezana energija
- Prenos informacij: Od poslušanja do razumevanja
- Medoddelčno sodelovanje: Skupaj zmoremo več
- Učinkoviti sestanki: Več energije, manj besed



Motivacijska delavnica za več zavzetosti in zadovoljstva zaposlenih

Cilji:

- Dvigniti raven energije vodij za še več uspeha, zavzetosti in produktivnosti
- Okrepiti znanje zaposlenih s sodobnimi motivacijskimi koncepti
- Spodbuditi zaposlene, da se zavedajo, da je »medsebojna usklajenost« odločilna za izjemne rezultate
- Povečati raven zavzetosti zaposlenih za 10%.

Vpliv na starejše zaposlene:

Povečana zavzetost in dvig motivacije preprečuje izgorelost in poveča zadovoljstvo. Poudarek na "medsebojni usklajenosti" okrepi občutek pripadnosti in pomembnosti njihove vloge.

Motivacija in komunikacija kot povezana energija

Cilji:

- Udeleženci spoznajo, kako komunikacija neposredno vpliva na motivacijo in medosebne odnose.
- Naučijo se prepoznati, kaj jih resnično motivira, in kako to izražati v komunikaciji s sodelavci.
- Spoznajo tehnike pozitivne, spodbudne in spoštljive komunikacije, ki krepí zaupanje in zavzetost.

Vpliv na starejše zaposlene:

Delavnica spodbuja zavedanje, da so izkušnje in mirnost temelj navdihujoče komunikacije. Starejši zaposleni se naučijo, kako s toplino, zgledom in iskreno besedo vplivajo na energijo v timu. S tem krepijo občutek pripadnosti, povezanosti in notranje motivacije.

Prenos informacij: Od poslušanja do razumevanja

Cilji:

- Udeleženci razumejo pomen jasnega in strukturiranega prenosa informacij v timu.
- Spoznajo, kako z aktivnim poslušanjem in preverjanjem razumevanja preprečijo nesporazume.
- Naučijo se uporabljati preprosta orodja za preglednost, zanesljivost in zaupanje pri deljenju informacij.

Vpliv na starejše zaposlene:

Delavnica poudarja, da so izkušeni zaposleni ključni prenašalci znanja in kulture. Naučijo se, kako svoje informacije, nasvete in izkušnje deliti tako, da jih drugi res slišijo in razumejo. S tem povečajo občutek vpliva in prispevka k uspehu ekipe.



Trajanje:

Vsaka delavnica traja 5 pedagoških ur.



Ciljna skupina:

Vsi zaposleni



Medoddelčno sodelovanje: Skupaj zmoremo več

Cilji:

- Udeleženci razumejo pomen sodelovanja med oddelki za skupni uspeh organizacije.
- Spoznajo, kako preseči »meje oddelkov« z zaupnim, spoštljivim in partnerskim odnosom.
- Razvijajo občutek skupnega cilja, povezanosti in odgovornosti do celote podjetja.

Vpliv na starejše zaposlene:

Starejši zaposleni s svojim poznavanjem procesov in odnosov igrajo ključno vlogo pri povezovanju oddelkov. Modul spodbuja sodelovanje, prenos znanja in medsebojno razumevanje. S tem se krepi občutek skupnosti, povezanosti in medgeneracijske podpore.

Učinkoviti sestanki: Več energije, manj besed

Cilji:

- Udeleženci spoznajo, kako pripraviti, voditi in zaključiti sestanek, ki res prinese rezultate.
- Spoznajo pomen jasnih ciljev, dobrega vodenja in aktivnega sodelovanja vseh prisotnih.
- Osvojijo preprosta orodja (checklista, 3-2-1 povzetek) za bolj učinkovite in kratke sestanke.

Vpliv na starejše zaposlene:

Delavnica krepi občutek kompetentnosti in mirnosti pri vodenju pogovorov ter spodbuja jasnost in spoštovanje časa. Starejši zaposleni pridobijo samozavest, da z izkušnjami, redom in zgledom prispevajo k učinkovitim in prijetnim sestankom.



Trajanje:
Vsako usposabljanje
traja 5 pedagoških ur.



Ciljna skupina:
Vsi zaposleni

BMC

INTERNATIONAL

Z VAMI NA POTI DO ODLIČNOSTI

GRADNJA VODSTVENIH VEŠČIN

- Vodja, človek s poslanstvom
- Miselni preskok: kombinacija menedžerja in leaderja
- Vodstvena komunikacija in moč feedbacka
- Vodja kot multiplikator in motivator
- Time management
- 5 vodstvenih super moči
- Od dobrega do izjemno učinkovitega sestanka
- Individualni coaching za vodje
- Individualni coaching komunikacije





Vodja, človek s poslanstvom

Cilji:

- Udeleženci razumejo poslanstvo sodobnega vodje in pomen povezovanja rezultatov, vrednot in odnosov v delovnem okolju.
- Spoznajo praktične pristope za krepitev samozavesti, strokovnosti in samostojnosti sodelavcev ter pomen zdrave organizacijske kulture.
- Udeleženci osvojijo sodobne pristope komuniciranja in vodenja, ki temeljijo na zaupanju, spoštovanju in skrbi za sodelavce.

Vpliv na starejše zaposlene:

krepi občutek zaupanja in smisla v vlogi vodje, spodbuja notranjo motivacijo ter zmanjšuje stres pri vodenju sodelavcev.

Vsebina:

1. Poslanstvo sodobnega vodje = R-V-N + Č.D.Ž. / pomen povezovanja rezultatov, vrednot in odnosov z vključevanjem življenjskih izkušenj.
2. Pomen organizacijske kulture in odnosov za doseganje rezultatov / kako z medsebojnim spoštovanjem, zaupanjem in dobrimi odnosi ustvarjamo prijetno delovno okolje.
3. Bistvo poslanstva vodje – krepitev 3xS pri sodelavcih / kako z izkušnjami, potrpežljivostjo in zgledom vodja spodbuja razvoj drugih.
4. 5 principov sodobnega vodje / kako učinkovito voditi v »novih časih« – z razumevanjem generacijskih razlik, spoštovanjem in usmerjenostjo k rezultatom.
5. Pristopi in načini komuniciranja sodobnega vodje / I.K.E.A., UPS + TDI, IQ + EQ + ZKP – uporaba čustvene inteligence, zdrave pameti in srčnosti pri vsakodnevni komunikaciji.

Miselni preskok: kombinacija menedžerja in leaderja

Cilji:

- Udeleženci spoznajo razliko med menedžerskim in voditeljskim načinom razmišljanja ter razumejo, kako ju uspešno združiti v praksi.
- Prepoznajo svoj osebni stil vodenja in se naučijo preklapljati med vlogama menedžerja in leaderja glede na situacijo in ljudi.
- Osvojijo pristope za učinkovito vodenje, ki temeljijo na ravnovesju med rezultati, odnosi in razvojem sodelavcev.

Vpliv na starejše zaposlene:

usposabljanje spodbuja večje zavedanje o lastnih izkušnjah, močnih straneh in vlogi v timu. Starejši zaposleni pridobijo vpogled, kako svoje znanje in izkušnje uporabiti v vlogi mentorja in vodje, ki zna usmerjati ter hkrati navdihovati. Modul krepi občutek samozavesti, spodbuja odprtost za nove pristope in izboljšuje sodelovanje med generacijami.

Vsebina:

1. Štiri stopnje razmišljanja vodje – od »vodim sebe« do »vodim vodje« / kako razvijati zrelost in vplivnost skozi življenjske in delovne izkušnje.
2. Učinkoviti menedžer ali navdihujoči voditelj – kateri pristop je boljši? / spoznanje, da uspešen vodja združuje oboje: strukturo in srčnost.
3. Fokus menedžerja = številke / Fokus leaderja = kultura in odnosi / iskanje pravega ravnovesja med cilji in ljudmi.
4. Trening situacijskega vodenja – kako prepoznati različne tipe sodelavcev in prilagoditi svoj slog vodenja glede na potrebe ekipe.
5. Fokus na »zdaj« – skriti gonilnik odličnosti / pomen prisotnosti, pozornosti in umirjenosti pri vodenju ljudi.
6. Vodstvena igra in trening situacij za krepitev ravnotežja »menedžer – leader« / izkustveno učenje z vajami, primeri iz prakse in medsebojnim deljenjem izkušenj.



Trajanje:

Vsaka delavnica traja 6 pedagoških ur.



Ciljna skupina:

Vodje



Vodstvena komunikacija in moč feedbacka

Cilji:

- Udeleženci spoznajo pomen učinkovite komunikacije in povratne informacije kot ključnega orodja vodenja in razvoja sodelavcev.
- Osvojijo pristope, ki povečujejo motivacijo, gradijo zaupanje ter krepijo medosebne odnose v timu.
- Naučijo se uporabljati čustveno inteligenco in različne komunikacijske tehnike pri delu z različnimi tipi sodelavcev.

Vpliv na starejše zaposlene:

usposabljanje krepi samozavest pri komuniciranju, spodbuja spoštovanje med generacijami in zavedanje pomena izkušenj v delovnem okolju. Starejši zaposleni pridobijo pristope, s katerimi lahko učinkoviteje izražajo svoja mnenja in dajejo podporo mlajšim sodelavcem. Modul prispeva k boljšemu vzdušju, večjemu zaupanju ter zmanjševanju nesporazumov in stresa v delovnih odnosih.

Vsebina:

1. BMC formula odlične komunikacije / moč »TDI« pristopa – trije ključni elementi učinkovite komunikacije: točnost, doslednost in iskrenost.
2. Povratna informacija »feedback« je zajtrk prvakov / model (UPS + TDI) x PNNP – struktura, ki omogoča jasen, spoštljiv in spodbuden pogovor.
3. Komunikacija, ki krepi motivacijo, povezuje sodelavce in jim daje občutek, da so pomembni, cenjeni in spoštovani / vloga vodje kot poslušalca in spodbujevalca.
4. Čustvena inteligenca in moč ega / E-GO! – prepoznavanje lastnih čustev, umirjen odziv in vodenje pogovorov z empatijo.
5. Pristopi in tehnike za učinkovito komunikacijo in motivacijo različnih tipov sodelavcev / prilagajanje sporočil in pristopa glede na osebnost in starostno strukturo.
6. Trening feedbacka in razgovorov 1 na 1 v različnih situacijah / vaje, primeri iz prakse in usmerjena komunikacija za doseganje razumevanja in zaupanja.

Vodja kot multiplikator in motivator

Cilji:

- Udeleženci spoznajo, kako lahko kot vodje s svojim vedenjem in pristopom pomnožijo energijo, znanje in motivacijo v timu.
- Osvojijo sodobne pristope motiviranja, ki temeljijo na spoštovanju, zaupanju in razumevanju različnih potreb sodelavcev.
- Naučijo se prepoznati dejavnike, ki motivacijo zmanjšujejo, ter jih nadomestiti s spodbudnimi vedenjskimi vzorci in komunikacijo.

Vpliv na starejše zaposlene:

usposabljanje spodbuja zavedanje, da imajo izkušeni zaposleni pomembno vlogo pri ustvarjanju pozitivne energije v timu. Poudarja pomen osebnega zgleda, mentorstva in spodbudnega vodenja, ki povezuje različne generacije. Modul krepi občutek vrednosti, pripadnosti in vpliva, hkrati pa zmanjšuje občutke utrujenosti ali izgorelosti z usmerjanjem v pozitivne vedenjske vzorce in sodelovanje.

Vsebina:

1. Zgodba »o modrih in rdečih krogih« / simbolika motivacije, sodelovanja in skupnega cilja.
2. TOP 5 motivatorjev v novih časih / kaj danes resnično spodbuja ljudi k delu, zavzetosti in ustvarjalnosti.
3. Načini, kako vodje nehote »demotivirajo« sodelavce / prepoznavanje vedenj in navad, ki zmanjšujejo energijo in zaupanje v timu.
4. Pristopi za učinkovito motiviranje sodelavcev v različnih situacijah / kako z majhnimi dejanji dosežemo velike spremembe v razpoloženju in odnosih.
5. Principi, ki jih lahko vodje takoj uporabijo za multiplikacijo svojega učinka / kako z zgledom, spodbudo in vključevanjem povečajo učinkovitost ekipe.
6. Vodstvena igra – demonstracija izjemno visoke stopnje motivacije, zavzetosti in učinkovitosti / izkustveno učenje skozi sodelovanje, humor in pozitivno energijo.



Trajanje:

Vsaka delavnica traja 6 pedagoških ur.



Ciljna skupina:

Vodje



Time management

Cilji:

- Udeleženci osvojijo praktične pristope za učinkovito upravljanje časa in prepoznavanje prioritet v delovnem dnevu.
- Spoznajo razlike med uspešnostjo in učinkovitostjo ter pomen osredotočenosti na resnično pomembne naloge.
- Pridobijo konkretna orodja in tehnike za boljše načrtovanje, zmanjšanje stresa in večjo notranjo umirjenost pri delu.

Vpliv na starejše zaposlene:

usposabljanje pomaga udeležencem, da bolje razporedijo svojo energijo, ohranjajo delovni ritem in se izognejo občutku preobremenjenosti. Starejši zaposleni pridobijo občutek večjega nadzora nad svojim časom in zavedanje, da je dobra organizacija ključ do manj stresa in več zadovoljstva pri delu. Modul spodbuja ravnovesje med učinkovitostjo in dobrobitjo ter omogoča prenos izkušenj in dobrih praks na mlajše sodelavce.

Vsebina:

1. Planiranje časa – kdo je lastnik mojega časa / zavedanje odgovornosti in vpliva osebnih odločitev na učinkovitost.
2. Time / value matrika – kako biti čim bolj koristen / razumevanje, katere naloge prinašajo največjo vrednost za posameznika in ekipo.
3. Delam prav ali delam prave stvari / razlika med uspešnostjo in učinkovitostjo – kako delati z namenom in ne le z zasedenostjo.
4. Kradljivci našega časa in kako jih odpravimo / prepoznavanje navad, prekinitev in miselnih vzorcev, ki zmanjšujejo produktivnost.
5. Orodja, tehnike in nasveti za učinkovito upravljanje s časom / preproste metode za lažje načrtovanje, postavljanje prioritet in uravnoteženje obveznosti.
6. Vodstvena igra za krepitev fokusa: »Moč fokusa« / praktična vaja za razvijanje zbranosti, prisotnosti in obvladovanja motenj v vsakodnevnem delu.

5 vodstvenih super moči

Cilji:

- Udeleženci spoznajo pet ključnih “super moči” sodobnega vodje in kako jih lahko krepijo v svojem vsakodnevnem delu.
- Razumejo pomen energije, fokusa in čustvene stabilnosti pri vodenju ekipe v zahtevnem in spreminjajočem se okolju.
- Pridobijo praktične pristope za razvoj pozitivnega vpliva, ustvarjalnega razmišljanja in učinkovite komunikacije z različnimi sodelavci.

Vpliv na starejše zaposlene:

usposabljanje spodbuja krepitev osebne moči, samozavesti in notranje motivacije. Starejši zaposleni se zavedajo, da njihova izkušnost predstavlja temelj za razvoj mladih sodelavcev in stabilnost ekipe. Modul jim pomaga prepoznati lastne prednosti ter jih uporabiti kot zgled in navdih za druge. Vključuje tehnike za obvladovanje energije, stresa in fokusa, kar prispeva k boljšemu počutju in dolgotrajni delovni vitalnosti.

Vsebina:

1. Razumevanje sodobnih voditeljskih izzivov in določanje temeljev za napredek / kako ostati uspešen, miren in usmerjen kljub spremembam.
2. 5 vodstvenih super moči in kako jih krepimo / izkoristimo, kar znamo in imamo – moč fokusa, energije, čustvene inteligence, zaupanja in ustvarjalnosti.
3. Tehnike za izboljšanje koncentracije in premagovanje motenj / vaje za ohranjanje zbranosti in prisotnosti pri delu.
4. Strategije za uravnavanje lastne energije in spodbujanje energijskega ravnotežja ekipe / pomen počitka, ritma in medsebojnega spoštovanja.
5. Učinkovita komunikacija za izgradnjo močnih, zaupanja vrednih odnosov v ekipi / kako z zgledom ustvarjamo kulturo zaupanja in odprtosti.
6. Kreativno reševanje izzivov in prenos znanja v prakso / konkretne metode za dolgoročni razvoj vodstvenih veščin in ohranjanje notranje moči.



Trajanje:

Vsaka delavnica traja 6 pedagoških ur.



Ciljna skupina:

Vodje



Od dobrega do izjemno učinkovitega sestanka

Cilji:

- Udeleženci spoznajo ključne sestavine učinkovite vodstvene komunikacije in pomen dobro pripravljenih sestankov za uspeh ekipe.
- Osvojijo konkretne pristope za pripravo, izvedbo in zaključevanje sestankov, ki prinašajo rezultate in krepijo odgovornost sodelavcev.
- Naučijo se uporabljati preprosta orodja in tehnike, ki povečajo jasnost, energijo in sodelovanje na sestankih.

Vpliv na starejše zaposlene:

usposabljanje spodbuja aktivno vlogo starejših zaposlenih pri vodenju in sodelovanju na sestankih. S pomočjo strukturiranih tehnik se izboljša medsebojna komunikacija, jasnost dogovorov in občutek prispevka. Modul krepi samozavest pri nastopanju, spodbuja učinkovito podajanje idej in zmanjšuje stres, ki ga povzročajo dolgi ali neučinkoviti sestanki. Prispeva k boljšemu sodelovanju med generacijami in večji učinkovitosti celotne ekipe.

Vsebina:

1. Konkretni primeri učinkovite vodstvene komunikacije / štiri sestavine odlične komunikacije (sestanki, e-maili, razgovori 1 na 1, LRP).
2. Štiri dimenzije (koristi) vsakega učinkovitega sestanka / jasnost, sodelovanje, odgovornost in pozitivna energija.
3. Različne vrste sestankov in kako jih vodimo / priprava, izvedba, dejstva in energija – kako ohraniti fokus in dinamiko skupine.
4. Checklista za vodenje sestankov / praktično orodje za dosledno pripravo, vodenje in spremljanje dogovorov.
5. Dva »magična« stavka, ki učinkovito zaključita sestanek in povečata energijo ter odgovornost sodelavcev / preprost način za močan zaključek.
6. Koncept »3-2-1« / 3 dosežki, 2 izziva, 1 novo koristno znanje – tehnika za hitro in učinkovito refleksijo sestanka ter stalni napredek ekipe.

Individualni coaching za vodje

Individualni pristop omogoča varno okolje za učenje, analizo osebnih komunikacijskih izzivov in razvoj mehkih veščin. Starejši zaposleni krepijo svojo samozavest v izražanju, sposobnost aktivnega poslušanja in vplivanja na sogovornike z mirnostjo in izkušnjami. Modul spodbuja odprtost, toplino in komunikacijsko povezanost v timu.

Vsebina:

1. Osebna analiza komunikacijskega stila in izzivov v praksi.
2. Samorefleksija in čustvena inteligenca kot temelj uspešne komunikacije.
3. Prepoznavanje različnih komunikacijskih tipov in prilagajanje pristopa.
4. Trening jasnega izražanja in aktivnega poslušanja.
5. Vaje za obvladovanje zahtevnih pogovorov in ohranjanje mirnosti.
6. Načrt osebnega razvoja komunikacijskih veščin in spremljanje napredka.

Individualni coaching komunikacije

individualni pristop omogoča varno okolje za učenje, analizo osebnih komunikacijskih izzivov in razvoj mehkih veščin. Starejši zaposleni krepijo svojo samozavest v izražanju, sposobnost aktivnega poslušanja in vplivanja na sogovornike z mirnostjo in izkušnjami. Modul spodbuja odprtost, toplino in komunikacijsko povezanost v timu.

Vsebina:

1. Osebna analiza komunikacijskega stila in izzivov v praksi.
2. Samorefleksija in čustvena inteligenca kot temelj uspešne komunikacije.
3. Prepoznavanje različnih komunikacijskih tipov in prilagajanje pristopa.
4. Trening jasnega izražanja in aktivnega poslušanja.
5. Vaje za obvladovanje zahtevnih pogovorov in ohranjanje mirnosti.
6. Načrt osebnega razvoja komunikacijskih veščin in spremljanje napredka.



Trajanje:

Vsaka delavnica traja 6 pedagoških ur.



Ciljna skupina:

Vodje

ZAVZETOST IN MOTIVACIJA

- Timsko delo in med oddelčno sodelovanje
- Kultura zaveznitva
- Medgeneracijsko sodelovanje
- Obvladovanje napetosti in preprečevanje konfliktov
- Zavzetost kot energija, ki poganja uspeh
- Zaupanje kot temelj uspeha podjetja
- Odklepanje potencialov: kako prepoznamo, razvijamo in angažiramo talente v ekipi





Timsko delo in med oddelčno sodelovanje

Cilji:

·Vzpostaviti skupno razumevanje ključnih dejavnikov organizacijske odličnosti, kolektivne moči in vodstvene učinkovitosti ter spodbuditi konkretne korake k večji povezanosti, odgovornosti in sodelovanju znotraj podjetja – z jasnim fokusom na dolgoročno konkurenčnost in ohranitev delovnih mest.

Vpliv na starejše zaposlene:

Omogoča boljše vključevanje njihovih izkušenj in znanj v timsko delo. Koncept "vsak opravi svoje delo – nič več, nič manj" bo prispeval k jasnejši porazdelitvi nalog in zmanjšanju napetosti in frustracij.

Vsebina:

- 1.model odličnih organizacij »4 x A«
- 2.5 lastnosti odličnih timov
- 3.BMC model 3 x S – individualna vs. kolektivna samozavest in kako jo (o)krepimo
- 4.Okrepitev sodelovanja in povezanosti - metoda »Ura resnice«, za boljšo uskladitev in krepitev zavezništva
- 5.Moč povratne informacije, za krepitev samozavesti, sodelovanja in timske produktivnosti.

Kultura zavezništva

Cilji:

(O)krepiti medsebojno razumevanje in sprejemanje različnih pogledov (drugačno še ne pomeni napačno), (o)krepitev zavedanja, da smo za uspeh pomembni vsi skupaj in vsak od nas (zato se poslušamo, sodelujemo in opravimo svoje delo), izkoristiti talente, potenciale in prednosti, ki jih prinašajo naši zaposleni (ampak samo, ko se med sabo pogovarjamo in sodelujemo), pripadnost kolektivu, v katerem se vsak počuti pomemben, cenjen in spoštovan (vsak od nas ima možnost, da to izkaže drugim).

Vpliv na starejše zaposlene:

Krepi občutek pripadnosti in pomembnosti znotraj kolektiva, saj poudarja izkoriščanje talentov in potencialov vseh zaposlenih. Izboljšana komunikacija bo zmanjšala občutek izoliranosti.

Vsebina:

- 1.Kaj resnično šteje za izjemnost v delovanju ekipe.
- 2.Model 3xC za resnično povezane ekipe.
- 3.Kultura odličnosti = odnos sodelavcev "jaz zate, ti zame".
- 4.Zlata pravila za izgradnjo zmagovalne miselnosti.
- 5.Odlična igra, ki skupino sodelavcev pripelje do prave zavezniške ekipe.
- 6.»Kultura zavezništva« in njene ključne sestavine: zavedanje poslanstva, pogum, prevzemanje odgovornosti, ponos.



Trajanje:

Vsaka delavnica traja 6 pedagoških ur.



Ciljna skupina:

Vsi zaposleni



Medgeneracijsko sodelovanje

Cilji:

Okrepiti medgeneracijsko sodelovanje in medoddelčno komunikacijo znotraj organizacije, kar bo vodilo do izboljšane delovne dinamike in splošne odličnosti. Specifični cilji so: spodbujanje medsebojnega spoštovanja in sodelovanja, priznavanje in sprejemanje različnosti, izgradnja povezovalne medgeneracijske komunikacije ter izboljšanje medoddelčnega sodelovanja.

Vpliv na starejše zaposlene:

Povečuje njihovo vključenost, prepoznavnost in občutek, da je njihovo znanje cenjeno in koristno. Hkrati spodbuja učenje in prilagodljivost na nove tehnologije.

Vsebina:

1. Medsebojno spoštovanje in sodelovanje je ključ do odličnosti
2. Spoznavanje pričakovanj vsake generacije
3. Komunikacija, ki deluje povezovalno med generacijami
4. Kaj se vsaka generacija nauči od drugih generacij (matrika priložnosti)
5. Izdelava generacijskih profilov za medgeneracijsko sinergijo

Obvladovanje napetosti in preprečevanje konfliktov

Cilji:

- Udeleženci se naučijo prepoznati zgodnje znake napetosti in konfliktov ter jih pravočasno in mirno obvladati.
- Spoznajo pomen čustvene inteligence, empatije in samonadzora pri preprečevanju in reševanju konfliktnih situacij.
- Pridobijo konkretne tehnike in strategije za učinkovito komunikacijo, ohranjanje mirnosti ter vodenje sodelavcev v zahtevnih situacijah.

Vpliv na starejše zaposlene:

Usposabljanje pomaga udeležencem, da bolje razumejo svoje reakcije in ohranjajo notranji mir v napetih okoliščinah. Poudarja pomen izkušenj, potrpežljivosti in življenjske modrosti pri reševanju konfliktov. Starejši zaposleni s tem razvijajo sposobnost, da postanejo stabilen člen v ekipi – kot mediatorji, zgled in opora mlajšim sodelavcem. Usposabljanje zmanjšuje stres in utrujenost, spodbuja spoštovanje in izboljšuje medosebne odnose.

Vsebina:

1. Zgodnje prepoznavanje in obravnavanje konfliktov / razumevanje izvora, predpogojev in razlogov za nastanek napetosti.
2. Pomen čustvene inteligence pri reševanju konfliktov / kako čustva vplivajo na naš odziv in odnose v timu.
3. Učinkoviti pristopi in tehnike za reševanje konfliktov / konkretni koraki za mirno, spoštljivo in konstruktivno komunikacijo.
4. Pomembnost sprotne reševanja napetosti in nepredvidenih situacij / zakaj odlašanje poslabša odnose in zmanjša učinkovitost.
5. Kako kot vodja ohranjam nadzor nad situacijo / oblikovanje osebnega načrta reševanja konfliktov in vodenje z zgledom.
6. Situacijski trening – preigravanje vlog in reševanje konfliktov v praksi / izkustveno učenje, analiza odzivov in krepitev zaupanja v lastne sposobnosti.



Trajanje:

Vsaka delavnica traja 6 pedagoških ur.



Ciljna skupina:

Vsi zaposleni



Zavzetost kot energija, ki poganja uspeh

Cilji:

- Udeleženci spoznajo ključne dejavnike, ki vplivajo na zavzetost in motivacijo v zrelejšem obdobju kariere.
- Spoznajo tehnike, kako prebuditi notranjo energijo, smisel in navdušenje ter jih prenesti na sodelavce.
- Pridobijo praktične pristope za krepitev kulture pohvale, vključevanja, mentorstva in prenosa znanja v timu.

Vpliv na starejše zaposlene:

usposabljanje poudarja pomen notranje motivacije in občutka smisla pri delu po 50. letu. Starejši zaposleni se zavejo, da njihova izkušnost in stabilnost predstavljata temelj navdih za mlajše generacije. Modul spodbuja občutek ponosa, vitalnosti in povezanosti, hkrati pa uči tehnike, kako s pohvalo, vključevanjem in deljenjem znanja graditi ekipo, ki žari, sodeluje in premika meje možnega.

Vsebina:

1. Pomen zavzetosti kot gonila uspeha / razumevanje, kako energija in odnos vplivata na delovno klimo in rezultate.
2. Kaj daje smisel in motivacijo po 50. letu / iskanje osebnega smisla in notranjega vira energije.
3. Prebujanje energije in navdušenja / preizkušene tehnike za krepitev pozitivne naravnosti in vztrajnosti.
4. Priznavanje bogastva izkušenj / kako izkušnje postanejo navdih, moč in vezni člen v ekipi.
5. Briljantne tehnike pohvale, vključevanja in mentorstva / vsakodnevna dejanja, ki dvigujejo zavzetost in povezanost sodelavcev.
6. Prenos znanja in ustvarjanje ekipe, ki žari / kako spodbujati sodelovanje, ponos in energijo, ki premika meje možnega.

Zaupanje kot temelj uspeha podjetja

Cilji:

- Udeleženci spoznajo pomen zaupanja kot temelja vseh uspešnih odnosov in učinkovitega sodelovanja v podjetju.
- Spoznajo, kako s spoštovanjem, odprto komunikacijo in osebno odgovornostjo graditi kulturo povezanosti in varnega prostora.
- Pridobijo konkretne pristope za prepoznavanje in odpravljanje vedenj, ki rušijo zaupanje, ter za ustvarjanje pozitivnega delovnega vzdušja.

Vpliv na starejše zaposlene:

krepi občutek pripadnosti, varnosti in povezanosti. Starejši zaposleni pridobijo orodja za gradnjo zaupanja v timu, kjer lahko z izkušnjami in zrelostjo ustvarjajo zgled odprte komunikacije, spoštovanja in medsebojne podpore. Modul spodbuja osebno odgovornost za odnose in pomaga krepiti kulturo sodelovanja, kjer se vsi člani počutijo slišane, cenjene in vključene.

Vsebina:

1. Raziskovanje pomena zaupanja in ustvarjanje varnega prostora za uspešno sodelovanje / razumevanje, zakaj brez zaupanja ni dolgoročnega uspeha.
2. Gradnja medsebojne bližine in odpiranje komunikacije / praktični pristopi za večjo povezanost in iskren dialog.
3. Premagovanje ovir: od obrekovanja in krivljenja do odprtega pogovora / kako preusmeriti energijo iz negotovosti v sodelovanje.
4. Poudarek na osebni odgovornosti vsakega člana ekipe / razumevanje, da odnosi in vzdušje niso samoumevni, temveč jih ustvarjamo vsak dan.
5. Oblikovanje skupnih dogovorov / vzpostavitev kulture podpore, spoštovanja in povezanosti kot temelj dolgoročne uspešnosti podjetja.



Trajanje:

Vsaka delavnica traja 6 pedagoških ur.



Ciljna skupina:

Vsi zaposleni

Odklepanje potencialov: kako prepoznamo, razvijamo in angažiramo talente v ekipi

Cilji:

- Udeleženci spoznajo sodobne pristope za prepoznavanje, razvoj in ohranjanje talentov v delovnem okolju.
- Osvojijo orodja in modele (FLOW, T-model, 9-box) za učinkovito razumevanje potencialov sodelavcev in njihovega razvoja.
- Naučijo se graditi kulturo proaktivnosti, zaupanja in odgovornosti, kjer lahko vsak posameznik izrazi svoj talent in prispeva k uspehu ekipe.

Vpliv na starejše zaposlene:

usposabljanje spodbuja prepoznavanje in vrednotenje izkušenj kot ključnega dela talenta. Starejši zaposleni se naučijo, kako prepoznati in razvijati potenciale pri sebi in drugih ter kako z mentorstvom in spodbudo pomagati sodelavcem pri osebni rasti. Modul krepi občutek smisla, povezanosti in ponosa ter ustvarja okolje, kjer se vsi člani ekipe počutijo cenjene, slišane in vključene.

Vsebina:

1. Odklepanje potencialov – pomen talenta in osebne rasti / kako prepoznati notranje vire moči in sposobnosti v sebi in drugih.
2. Model FLOW / ustvarjanje pogojev, kjer posameznik deluje v stanju zavzetosti, ravnovesja in notranje motivacije.
3. T-model in 9-box matrika / praktična orodja za analizo, razvoj in načrtovanje kariere sodelavcev.
4. Oblikovanje zemljevida talentov / vizualni pristop za prepoznavanje močnih področij in priložnosti za rast v ekipi.
5. Kultura proaktivnosti in odgovornosti / kako spodbujati sodelavce, da prevzemajo pobudo in soustvarjajo uspehe.
6. Ustvarjanje okolja, kjer ekipe cvetijo / gradnja povezanosti, zavzetosti in skupne energije za doseganje izjemnih rezultatov.



Trajanje:

Vsaka delavnica traja 6 pedagoških ur.



Ciljna skupina:

Vsi zaposleni

BMC

INTERNATIONAL

Z VAMI NA POTI DO ODLIČNOSTI

GRADNJA PRODAJNIH VEŠČIN

- Moja moč v prodaji, tudi brez digitalnih trikov
- Samospoštovanje in komunikacija po 50. letu
- Prodaja s karakterjem
- Organizacija prodajnega dne za maksimalno produktivnost
- Uvajanje aplikacij v prodajne procese (avtomatizacija in AI)
- Umetnost srčne prodaje
- Zaupanje v 30 sekundah





Moja moč v prodaji, tudi brez digitalnih trikov

Cilji:

- Udeleženci osvojijo sodobne, a preproste prodajne pristope, ki temeljijo na zaupanju, osebnem stiku in pristnosti.
- Spoznajo ključne prodajne principe klasičnih mojstrov (Zig Ziglar, Dale Carnegie) ter jih povežejo z lastnimi izkušnjami in vrednotami.
- Razvijajo veščine aktivnega poslušanja, razumevanja potreb kupca in samozavesti pri vsakem koraku prodajnega procesa.

Vpliv na starejše zaposlene:

usposabljanje poudarja moč osebnega pristopa, izkušenj in človeške topline v prodaji. Starejši zaposleni pridobijo dodatno samozavest, da lahko s svojim znanjem, zanesljivostjo in občutkom za odnose dosegajo odlične prodajne rezultate – tudi brez digitalnih trikov. Modul spodbuja pristnost, ponos na lastne izkušnje in razvoj odnosa s kupcem, ki temelji na zaupanju in spoštovanju.

Vsebina:

1. Moč osebnega pristopa v prodaji / kako z zaupanjem in izkušnjami gradimo dolgoročne odnose s strankami.
2. Klasične prodajne teorije (Zig Ziglar, Dale Carnegie) / večna pravila uspešne prodaje, prilagojena sodobnemu času.
3. Sodobni odnosni pristop / osredotočenost na razumevanje kupca, gradnjo zaupanja in dolgoročno sodelovanje.
4. Veščine aktivnega poslušanja / kako resnično slišati potrebe kupca in ponuditi pravo rešitev.
5. Samozavest v prodajnem procesu / odpravljanje strahov in negotovosti ter uporaba moči osebne komunikacije.
6. Praktične vaje / igranje vlog, primeri iz prakse in analiza pristopov, ki prinašajo uspeh v današnjem poslovnem okolju.

Samospoštovanje in komunikacija po 50. letu

Cilji:

- Udeleženci razvijejo zavedanje o pomenu samospoštovanja, notranje stabilnosti in pozitivne samopodobe pri delu in odnosih.
- Spoznajo temeljne principe čustvene inteligence (po Danielu Golemanu) in njihov vpliv na kakovost komunikacije in sodelovanja.
- Usvojijo pristope SDI metode za razumevanje različnih komunikacijskih stilov ter učinkovito, spoštljivo in mirno izražanje sebe v delovnem okolju.

Vpliv na starejše zaposlene:

usposabljanje pomaga udeležencem okrepiti občutek lastne vrednosti in pomen njihovega prispevka v timu. Poudarja, da so izkušnje, zrelost in čustvena uravnoteženost velika prednost v medosebnih odnosih. Modul spodbuja samozavest, notranji mir in sprejemanje razlik v komunikaciji, kar izboljšuje sodelovanje med generacijami in prispeva k boljšemu delovnemu vzdušju.

Vsebina:

1. Pomen samospoštovanja po 50. letu / kako ohranjati občutek vrednosti in osebne moči v času sprememb.
2. Koncept čustvene inteligence (Goleman, 1995) / razumevanje in upravljanje čustev v komunikaciji in sodelovanju.
3. SDI metoda – komunikacijski stili / prepoznavanje lastnega in tujega pristopa v pogovorih in odnosih.
4. Konstruktivna komunikacija v vsakdanjih delovnih odnosih / kako jasno, spoštljivo in mirno izražamo svoja stališča.
5. Razvijanje empatije in poslušanja / kako razumeti druge brez izgube sebe.
6. Praktične vaje / prepoznavanje osebnih sprožilcev, odzivov in krepitev notranje moči v zahtevnih situacijah.



Trajanje:

Vsaka delavnica traja 6 pedagoških ur.



Ciljna skupina:

Zaposleni v prodaji



Prodaja s karakterjem

Cilji:

- Udeleženci spoznajo različne osebnostne tipe kupcev (DISC, Jung) in se naučijo, kako jim učinkovito prilagoditi pristop.
- Razvijajo sposobnost aktivnega poslušanja, prepoznavanja potreb in vzpostavljanja zaupanja.
- Naučijo se uporabljati svoj značaj, izkušnje in avtentičnost kot ključno prednost v prodaji.

Vpliv na starejše zaposlene:

usposabljanje poudarja pomen osebnega pristopa, življenjske modrosti in človeškega stika v prodaji. Starejši zaposleni pridobijo samozavest pri uporabi lastnih izkušenj in značaja kot orodja za ustvarjanje dolgoročnih odnosov s kupci. Usposabljanje krepi komunikacijsko fleksibilnost, potrpežljivost in razumevanje različnih tipov ljudi.

Vsebina:

1. Osebnostni tipi kupcev (DISC, Jung) / razumevanje vedenjskih razlik in njihov vpliv na odločanje.
2. Prilagajanje komunikacije glede na tip kupca / kako govoriti "jezik" sogovornika.
3. Vloga zaupanja in pristnosti v prodaji / zakaj iskren odnos prepriča bolj kot argument.
4. Praktične vaje prepoznavanja tipologij / simulacije pogovorov in analiza odzivov.
5. Razvijanje osebnega prodajnega stila / gradnja zaupanja s karakterjem in integriteto.

Organizacija prodajnega dne za maksimalno produktivnost

Cilji:

- Udeleženci osvojijo sistem organizacije prodajnega dne, ki temelji na prioritetah, ciljih in energijskem menedžmentu.
- Spoznajo načine, kako načrtovati naloge, da prodaja ne kuri energije, ampak jo ustvarja.
- Pridobijo orodja za učinkovitejše vodenje časa, fokusa in motivacije skozi dan.

Vpliv na starejše zaposlene:

usposabljanje pomaga starejšim zaposlenim ohranjati ritem, energijo in pregled nad delom. Poudarja pomen uravnoteženja tempa, počitka in učinkovitosti. Modul spodbuja zavedanje o osebnih virih energije in omogoča, da delo postane bolj lahkotno, pregledno in motivirajoče.

Vsebina:

1. Jasen sistem planiranja prodajnega dne / kako določiti prave prioritete in cilje.
2. Pametno upravljanje časa / od opravičnih seznamov do učinkovite dnevne rutine.
3. Energijski menedžment / prepoznavanje časa največje učinkovitosti.
4. Usmerjenost na rezultate brez izčrpanosti / delo s fokusom in smislom.
5. Praktični primeri dobre organizacije / osebni načrt za maksimalno produktivnost.



Trajanje:

Vsaka delavnica traja 6 pedagoških ur.



Ciljna skupina:

Zaposleni v prodaji



Uvajanje aplikacij v prodajne procese (avtomatizacija in AI)

Cilji:

- Udeleženci spoznajo uporabne aplikacije, ki poenostavijo prodajni proces in povečajo učinkovitost.
- Razumejo vlogo avtomatizacije in umetne inteligence (AI) pri podpori prodajnim aktivnostim.
- Naučijo se izbrati orodja, ki prinašajo jasno dodano vrednost, brez zapletenosti.

Vpliv na starejše zaposlene:

usposabljanje zmanjšuje strah pred digitalnimi orodji in spodbuja občutek samozavesti pri uporabi tehnologije. Starejši zaposleni spoznajo, da je tehnologija lahko pomočnik, ne ovira. Modul krepi odprtost, praktično znanje in radovednost do sodobnih rešitev.

Vsebina:

1. Uvod v digitalizacijo prodaje / zakaj avtomatizacija ni zapletena, temveč koristna.
2. Aplikacije za organizacijo stikov, nalog in prodajnih priložnosti.
3. Uporaba umetne inteligence (AI) v podporo prodajnemu procesu.
4. Praktične demonstracije orodij in aplikacij.
5. Vaje: kako izbrati pravo rešitev glede na osebni slog dela in cilje.

Umetnost srčne prodaje

Cilji:

- Udeleženci razumejo, kako s sočutjem, etiko in pristnostjo graditi dolgoročne odnose s kupci.
- Spoznajo pomen človeške topline in zaupanja v sodobni prodaji.
- Razvijajo sposobnost poslušanja in povezovanja, ki vodi v resnično partnerstvo s stranko.

Vpliv na starejše zaposlene:

usposabljanje poudarja pomen osebne modrosti, mirnosti in zaupanja kot ključnih elementov uspešne prodaje. Starejši zaposleni pridobijo občutek ponosa, da njihova človečnost in odnosnost postajata konkurenčna prednost. Delavnica zmanjšuje stres in vrača veselje do pristnega dela z ljudmi.

Vsebina:

1. Bistvo srčne prodaje / odnos namesto manipulacije.
2. Sočutje in iskrenost kot ključ do dolgoročne zvestobe kupcev.
3. Umetnost poslušanja in vodenja pogovora.
4. Etika v prodaji / odgovornost in spoštovanje kupca.
5. Vaje za razvijanje empatičnega pristopa in gradnjo trajnih odnosov.



Trajanje:

Vsaka delavnica traja 6 pedagoških ur.



Ciljna skupina:

Zaposleni v prodaji

Zaupanje v 30 sekundah

Cilji:

- Udeleženci spoznajo, kako vzpostaviti zaupanje s kupcem že v prvih trenutkih stika.
- Razvijajo osebni stil, neverbalno komunikacijo in energijo, ki ustvarja občutek varnosti in kredibilnosti.
- Pridobijo besedoslovje in tehnike, s katerimi kupec začuti iskrenost in profesionalnost.

Vpliv na starejše zaposlene:

usposabljanje poudarja pomen avtentičnosti, mirne energije in življenjskih izkušenj kot ključnih elementov pri vzpostavljanju zaupanja. Starejši zaposleni pridobijo orodja, s katerimi lahko hitro in učinkovito ustvarijo dober vtis ter povežejo kupca na osebni ravni.

Vsebina:

1. Psihologija prvega vtisa / kako energija in govorica telesa vplivata na zaupanje.
2. Neverbalna komunikacija in ton glasu / subtilni signali, ki odločajo o uspehu.
3. Besedoslovje, ki vzpostavi zaupanje / konkretni primeri izražanja.
4. Osebna priprava in samozavest pred srečanjem s kupcem.
5. Vaje in simulacije / 30 sekund, ki odločijo med »NE« in »DA«.



Trajanje:

Vsaka delavnica traja 6 pedagoških ur.



Ciljna skupina:

Zaposleni v prodaji

BMC

INTERNATIONAL

Z VAMI NA POTI DO ODLIČNOSTI

ZDRAVJE, AGILNOST IN PRODUKTIVNOST

- Upravljanje s stresom
- Psihološka odpornost
- Od ciljev do dosežkov: produktivnost v praksi
- Agilnost in produktivnost z roko v roki





Upravljanje s stresom

Cilji:

- Udeleženci spoznajo, kaj je stres, kdaj postane škodljiv in kdaj je lahko koristen vir energije in motivacije.
- Spoznajo, kako prepoznati in obvladovati stresne dejavnike ter jih spremeniti v priložnost za rast in odpornost.
- Pridobijo praktične tehnike in orodja za zmanjševanje napetosti, ohranjanje notranjega miru ter večjo psihofizično odpornost.

Vpliv na starejše zaposlene:

usposabljanje pomaga prepoznati osebne vire moči in ravnovesja ter zmanjšati vpliv dolgotrajnega stresa na telo in počutje. Starejši zaposleni se naučijo, kako s preprostimi vajami, tehnikami dihanja in miselnimi strategijami ohraniti mirnost in fokus. Modul prispeva k večji vitalnosti, boljšemu počutju in zavedanju, da se stres lahko preobrazi v energijo za uspeh.

Vsebina:

1. Kaj je stres in koliko ga je ravno prav / razumevanje razlike med koristnim in škodljivim stresom.
2. Negativni in koristen stres / krivulja odličnosti – kje je meja optimalne učinkovitosti.
3. K.D.O. S.T.E. – čudoviti »koktejl« hormonov, ki nas naredi odporne, vzdržljive in izjemne.
4. Opredelitev stresnih dejavnikov v podjetju / kako jih prepoznati, premagati in preprečiti.
5. TOP 5 preverjenih strategij za pozitivno izkoriščanje stresa / preusmerjanje energije v uspeh.
6. Praktični primeri, nasveti, triki in tehnike / enostavne vaje in ideje za takojšen prenos v prakso.

Psihološka odpornost

Cilji:

Udeleženci spoznajo sodobne pristope obvladovanja sebe in odnosov v delovnem okolju, osvojijo tehnike za krepitev mentalne kondicije, naučijo se »postavljati meje spoštovanja« in pridobijo več pozitivne spodbude za svoje delovanje v prihodnje (dodatna motivacija).

Vpliv na starejše zaposlene:

·pomaga pri učinkovitejšem obvladovanju pritiska in stresa, kar prispeva k boljšemu zdravju in daljši delovni aktivnosti. Tehnike postavljanja meja spoštovanja bodo izboljšale medosebne odnose in preprečevale konflikte.

Vsebina:

- 1.1.Ključne sestavine psihološke odpornosti / prilagodljivost, pozitivna naravnost, obvladovanje stresa in soočanje s spremembami.
- 2.2.Razumevanje razlik med »Psihološko odpornostjo« in preprosto »trdnostjo«.
- 3.3.Kaj vpliva na zmanjšanje psihološke odpornosti in kaj to povzroči.
- 4.4.Kako se postavimo zase in ne proti drugim / pomen čustvene inteligence
- 5.5.Metode za krepitev odpornosti znotraj ekipe: odprta komunikacija, vključevanje v odločanje, skrb za duševno zdravje.
6. Kako z zahtevnejšimi sodelavci – obvladovanje zahtevnih pogovorov / kako ohranim »trezno glavno« in visoko stopnjo profesionalnosti/ nič me ne vrže iz tira / na provokacije ne odgovarjam.



Trajanje:

Vsaka delavnica traja 6 pedagoških ur.



Ciljna skupina:

Vsi zaposleni



Od ciljev do dosežkov: produktivnost v praksi

Cilji:

- Udeleženci spoznajo pomen rednega spremljanja ciljev in kazalnikov uspešnosti (KPI) kot orodja za merjenje napredka in učinkovitosti.
- Naučijo se prepoznati izgube, analizirati vzroke ter uvajati pametnejše pristope za doseganje rezultatov.
- Pridobijo praktična orodja za dvig produktivnosti, ki temeljijo na vizualizaciji, mentorstvu, sodelovanju in jasni komunikaciji med oddelki.

Vpliv na starejše zaposlene:

usposabljanje spodbuja razumevanje, da produktivnost ne pomeni več dela, ampak pametnejši pristop. Starejši zaposleni se naučijo uporabljati preprosta orodja za preglednost, spremljanje ciljev in učinkovitejše sodelovanje z drugimi. Modul krepi občutek nadzora, samozavest in pripadnost, saj poudarja pomen izkušenj, zanesljivosti in mentorstva pri dvigu učinkovitosti celotne ekipe.

Vsebina:

1. Uvod v spremljanje produktivnosti / zakaj je merjenje in razumevanje rezultatov temelj za napredek.
2. Kako postavljati in spremljati KPI / preprosti in pregledni kazalniki za ocenjevanje dosežkov.
3. Prepoznavanje izgub in razumevanje vzrokov za zmanjšano učinkovitost / iskanje pametnih rešitev.
4. Dvig produktivnosti skozi pristop REKO (razumevanje, enostavnost, komunikacija, odgovornost).
5. Vizualizacija KPI, mentorstvo in usklajevanje oddelkov / preglednost, podpora in sodelovanje v praksi.
6. Praktične vaje za spremljanje ciljev in merjenje dosežkov / kako spremeniti cilje v konkretne rezultate.

Agilnost in produktivnost z roko v roki

Cilji:

- Udeleženci razumejo pomen agilnega načina razmišljanja in dela kot poti do večje učinkovitosti, sodelovanja in fleksibilnosti.
- Spoznajo, kako lahko z načrtovanjem, fokusom in spoštovanjem časa povečajo svojo produktivnost brez dodatnega pritiska.
- Pridobijo konkretna orodja in pristope za preprečevanje izgub časa (ČDŽ) ter za uvajanje trajnostnih navad učinkovitosti.

Vpliv na starejše zaposlene:

usposabljanje spodbuja zavedanje, da se produktivnost ne meri več v hitrosti, temveč v pametni organizaciji, prilagodljivosti in sodelovanju. Starejši zaposleni se naučijo, kako z izkušnjami in mirnostjo prispevajo k agilnosti tima, hkrati pa ohranjajo ravnotežje in energijo. Modul krepi občutek vključenosti, ponosa in zmožnosti, da s premišljenimi pristopi povečajo svoj vpliv na rezultate.

Vsebina:

1. »Time / value matrika« – kako biti čim bolj koristen / razumevanje vrednosti nalog glede na njihov vpliv in pomen.
2. Spoštujemo čas drug drugega / pomen dogovorov, discipline in zanesljivosti v ekipi.
3. Moč fokusa / interaktivna igra za krepitev zbranosti in prisotnosti v trenutku.
4. 7 principov agilnosti / uporaba ZKP (zdrava kmečka pamet) pri odločanju in sodelovanju.
5. Preprečevanje ČDŽ izgub / kako zmanjšati nepotrebne izgube časa, energije in pozornosti.
6. Naša vodila za večjo produktivnost v prihodnje / oblikovanje skupnih pravil in navad, ki povečujejo učinkovitost in zadovoljstvo pri delu.



Trajanje:

Vsaka delavnica traja 6 pedagoških ur.



Ciljna skupina:

Vsi zaposleni

BMC EKIPA



Branko Žunec

mednarodni trener, svetovalec in coach, z več kot 27-letnimi izkušnjami. Velja za enega najbolj prepoznavnih strokovnjakov za vodenje, komunikacijo in motivacijo v regiji. S svojimi modeli (BWF, TDI) in unikatnim pristopom pomaga vodjem graditi zaupanje, zavzetost in odlične rezultate.



Iris Kline Arih

mednarodna BMC coachinja in trenerka, specializirana za vodenje, komunikacijo ter osebni in poslovni razvoj. S pristnim, srčnim pristopom navdihuje posameznike in ekipe, da prepoznajo svoje potenciale, krepijo motivacijo in dosegajo izjemne rezultate.



Konrad Niderl

BMC svetovalec, coach in trener za dvig produktivnosti in učinkovito vodenje v proizvodnih in konkurenčnih podjetjih. Z vodstvenimi izkušnjami in lastnim konceptom R.E.K.O. podjetjem pomaga optimizirati procese, dvigniti rezultate in graditi kulturo odličnosti.



Milena Žunec

skrbi za organizacijo, podporo in usklajevanje projektov v podjetju BMC International. S sistematičnostjo, natančnostjo in občutkom za ljudi zagotavlja, da vsi programi potekajo strokovno, pravočasno in v odličnem sodelovanju z naročniki.



Družba za odličnost d.o.o.

Let's create your best future together.



051/637-199



milena.zunec@bmcint.si



www.bmcint.si
