

At mestre egen motivation **Findes der en opskrift på arbejdsglæde?**



Forbedring af bundlinien igennem højere effektivitet, lavere personaleomsætning, Mindre stress og sygefravær.

Et garanteret motiverende kursus med en buffet af dynamiske værktøjer til at skabe arbejdsglæde og motivation i teamet. En "hjerne-opgradering" som får deltagerne til indse, at de altid har et valg, at ansvaret er deres, og at mulighederne er ubegrænsede. Den direkte vej til begejstring, glæde og personlig motivation.

Udfordringen

At satse på at nogle få nøgle personer i organisationen kan motiverer de andre er farligt. Økonomiske og materielle gulerødder er sjældent tilfredsstillende. Vi tror at den mest effektive løsning på denne udfordring er at lære medarbejderne at motiverer sig selv og hinanden go derigennem skabe arbejdsglæde.

Fordele

- En motiveret medarbejder
- Forandrings appetit
- Drive og handlingsorientering

Deltagerne vil opnå færdigheder i:

- At påtage sig en positiv energisk holdning og indstilling
- Udfordre vaner og gamle adfærdsmønstre
- At motivere sig selv og hinanden

Deltagere: 8 – 100

Varighed: 1- 2 dage kombineret med vores teambuilding produkter.

Vigtige kriterier

Vi oplever faktisk at **en stor del** af effekten af et succesfuldt teamudviklingsforløb hænger **direkte** sammen med 3 centrale indsatsområder:

1. Planlægning og forberedelse af uddannelsen/processen

Har kunden og konsulentfirmaet en stærk fælles holdning og forståelse for mål/succeskriterier, proces, indhold, koncept og undervisningsform? Vores produkter tilpasses altid i dialog med vores kunder og deres ønskede indsatsområder samt skabe en forståelse for jeres kultur og historie.

2. Trænerens performance

Hos Aha&co mener vi, at træneren har en – næsten – altafgørende rolle når det gælder:

- at vise stor indsigt i kundens situation gennem brug af konkrete og relevante eksempler fra deltagernes hverdag,
- at sælge budskabet på en inspirerende, troværdig, sjov og seriøs måde,
- at være et godt eksempel på exceptionel Coaching før, under og efter uddannelsen,
- at "lokke" deltagerne ud af egen "komfort zone", gennem provokerende dialog
- at udvikle et topmotiverende indlæringsmiljø, hvor deltagerne gennem cases, spil, øvelser, tager ejerskab for processen og derigennem selv finder frem til svarerne
- at stille store krav til sig selv og deltagerne, når det gælder om at holde energien i top fra tidlig morgen til sen aften!

3. Involvering og opfølgning

Det ville være fantastisk hvis både ledere og medarbejdere efter en uddannelse gik hjem og implementerede fem nye ideer oplevet på egen krop eller lavede en personlig aktionsplan med disse udviklingsområder – dette er imidlertid ikke altid tilfældet! Derfor er det vigtigt at deltagerne på seminaret får en række stærke metaforer der sikrer en får samlet op på oplevelserne og relateret disse til deres hverdag. Lederne bør desuden have en plan for den endelige implementering i hverdagen.