

O WESTHILL

POZNAJ NAS BLIŻEJ:



www.westhill.pl



www.linkedin.com/company/westhillconsulting

LAUREAT NAGRÓD



ZA NAJBARDZIEJ INNOWACYJNE
PROJEKTY ROZWOJOWE W POLSCE



NASZA HISTORIA – LONG STORY SHORT

Westhill zrodziło się z wyjątkowych przyjaźni i marzeń. Potem doszło do tego aktywne działanie i głębokie przekonanie, że dostarczając wysokiej klasy merytorykę, w innowacyjnej i atrakcyjnej formie, można przenosić góry. To przyciąga! Wspaniałych Klientów i niesamowitych członków zespołu. Dzięki temu możemy się poszczycić 20-letnim doświadczeniem w projektowaniu i realizacji programów rozwojowych.

Co robimy inaczej?

- Jako firma doradczo-szkoleniowa śledzimy trendy z kraju i ze świata.
- Analizujemy dane i chłonimy inspiracje.
- Szukamy coraz to nowych rozwiązań zagłębiając się w świat Klienta i korzystając ze zdobyczy nauki i technologii np. neuronauka, microlearning, digital w learning.
- Realizujemy programy hybrydowe z wykorzystaniem platformy grywalizacyjnej.
- Specjalizujemy się w programach talentowych, menedżerskich oraz z obszaru sprzedaży, obsługi Klienta i CX.
- Tworzymy zespoły projektowe. Nie tylko po naszej stronie, ale współtworząc je z naszymi Klientami.
- Odciążamy działy HR i dbamy o ich umocowanie w organizacji.
- Mądrze angażujemy szefów i uczestników.
- Od początku stawiamy na mocne wdrożenie i rezultaty.

500

DZIAŁAŃ ROZWOJOWYCH
ROCZNIE

9

miesiące

ŚREDNI CZAS TRWANIA
PROJEKTU

40

WYSELEKCYJONOWANYCH
PRAKTYKÓW BIZNESU



SPECJALIZACJE WESTHILL

SPECJALIZACJE WESTHILL

1 PROGRAMY TALENTOWE

1. Kompleksowe wsparcie w wyłonieniu z organizacji:
 - Kryteria i metody identyfikacji talentów
 - Diagnoza talentów: AC/DC + narzędzia psychometryczne
2. Indywidualizacja i różnorodność ścieżek np. dla sukcesorów/ future leaders + specjalistów/ ekspertów
3. Interdyscyplinarne business casey/ projekty wewnętrzne rozwijające kompetencje talentów i rozwiązujące bieżące wyzwania organizacji.
4. Mentoring i rewers mentoring.
5. Nastawienie na kompetencje przyszłości, nowoczesne formy i efekt WOW.
6. Działania rozwojowe oparte o trójkąt kompetencyjny: wiedza- umiejętnośći-postawa.

Efekt: zwiększanie visibility, accountability, empowerment i ownership.

2 PROGRAMY MENEDŻERSKIE

Poziomy:

- First Time Manager
- Menedżerowie operacyjni
- Top management i zarządy

Wyróżniki:

- Różnorodność form
- Szkolenia warsztatowe z nastawieniem na poligon ćwiczeniowy i „narzędziówkę”
- Sprawdzone sposoby na wdrożenie oraz budowanie i utrzymanie zaangażowania przez cały czas trwania projektu
- Trenerzy praktycy biznesu, nie tylko edukatorzy

Efekt: Menedżerowie wyposażeni w nowoczesne narzędzia, z mocną orientacją na rezultaty biznesowe.

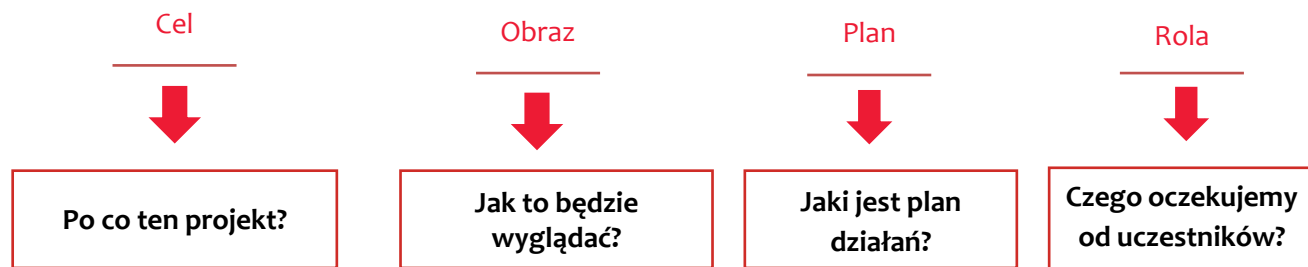
Kadra menedżerska pracuje w oparciu o spójny system zarządzania, co przekłada się na wyniki.

3 SPRZEDAŻ | OBSŁUGA KLIENTA | CX

1. Myślimy procesowo i wierzymy w standardy. Wspieramy Klientów poprzez:
 - Najlepsze Praktyki Sprzedaży
 - Standardy Obsługi Klienta
 - Zarządzanie doświadczeniem Klienta CEM
2. Autorska koncepcja LEVEL UP™ - każda firma znajduje się na jednym z 4 poziomów obsługi Klienta:
 - Dowolność – brak standardów obsługi Klienta.
 - Standardy – pierwsze doświadczenia we wdrażaniu standardów.
 - Naturalna Doskonałość – pracownicy stosują standardy bardzo płynnie i naturalnie.
 - Customer Experience Management to etap, na którym pracownicy koncentrują się na analizowaniu, jakie elementy kontaktu Klienta z firmą są dla niego najważniejsze. Zastanawiają się, jakie działania w związku z tym warto wprowadzić, żeby Klient zapamiętał te doświadczenia jako wyjątkowo pozytywne.

KOMUNIKACJA PROJEKTU – ODCIĄŻAMY HR & BUDUJEMY ZAANGAŻOWANIE

W zarządzaniu komunikacją projektu dbamy by każda zainteresowana osoba знаła poniższe 4 elementy:



INFOGRAFIKA PROJEKTOWA

Przygotujemy infografikę w oparciu o powyższy model, która często służy jako plakat firmowy.

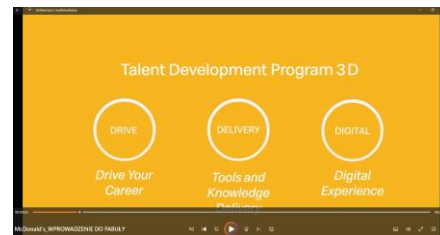
FILM KOMUNIKACYJNY

Dodatkowo możemy przygotować **film komunikacyjny** – animację lub film z udziałem kadry zarządzającej:

AKADEMIA CX W ING BANK



TALENT DEVELOPMENT PROGRAM W MC DONALD'S



Po co to całe zamieszanie? czyli **CEL PROJEKTU**

Wsparcie menedżerów w rozwoju w roli **Przywódcy-Lidera**, który inspirować, zachęca do proaktywności, wspiera, motywuje.

Obraz po burzy czyli **REZULTAT PROJEKTU**

Menedżerowie skutecznie zarządzają w zmiennym środowisku, koncentrując się na:

- ✓ Komunikacji menedżerskiej zorientowanej na efektywność.
- ✓ Nastawieniu na wyniki poprzez odpowiednią pracę z celami.
- ✓ Tworzeniu kultury feedback.

Co nas czeka? czyli **PLAN PROJEKTU**



Co mogę zrobić, żeby skorzystać z tego w 100%?

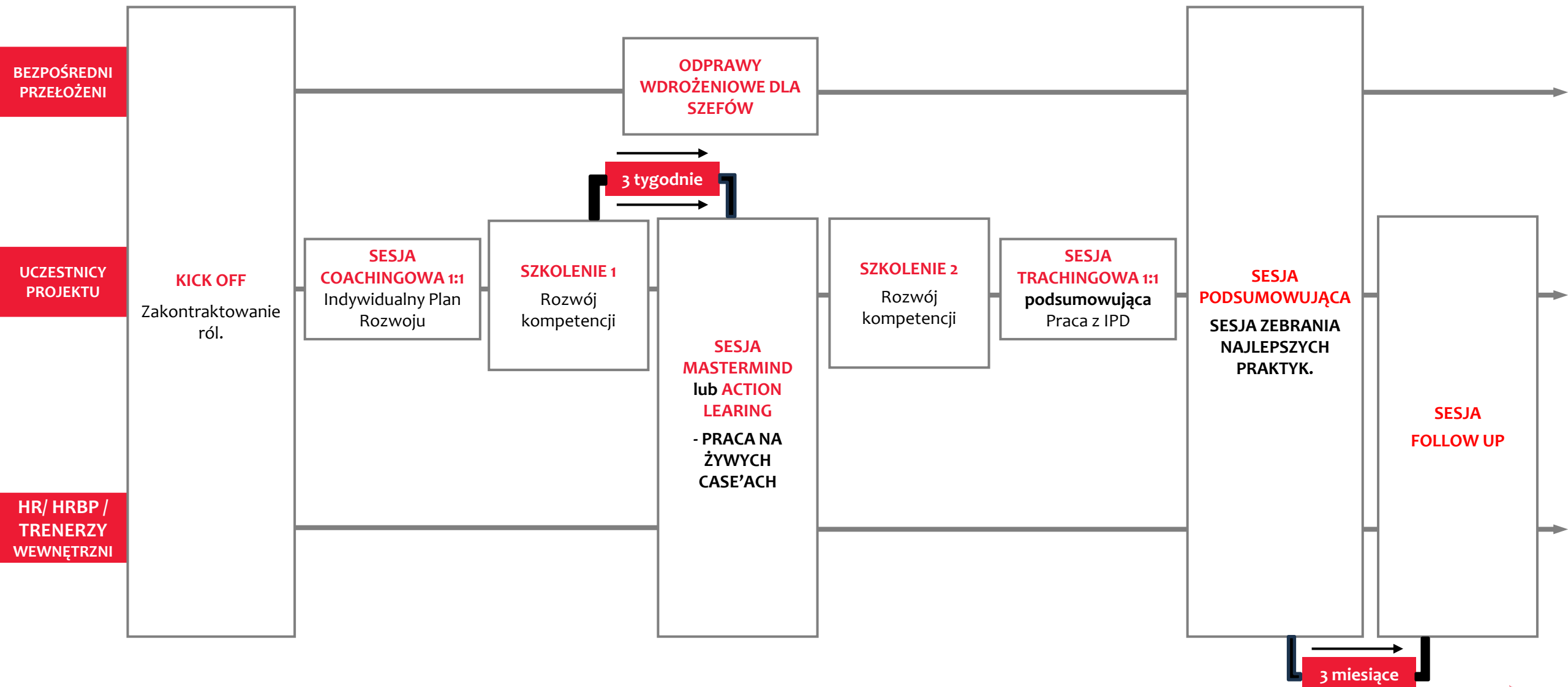
czyli **TWOJA ROLA W PROJEKCIE**

- Najważniejsza** – bez Twojego zaangażowania, niewiele się wydarzy.
- Pytaj, dyskutuj, nie zgadzaj się!
- Bądź otwarty. Bądź „tu i teraz”.
- Weź odpowiedzialność za swój rozwój – bądź proaktywny.



PLAN PROJEKTU

PRZYKŁADOWY PLAN PROJEKTU ROZWOJOWEGO



INTERDYSCYPLINARNY BUSINESS CASE

Przykładowy Business Case w programie rozwojowym np. talentowym
OPTIMALIZACJA PROCESÓW WEWNĘTRZNYCH I EFEKTYWNOŚĆ PRACY*

Case może być powiązany z **celami strategicznymi i operacyjnymi firmy** np. związane z **rozwojem produktu, usługi, poszerzeniem portfolio Klientów** etc.

Grupa talentów zostanie podzielona na mniejsze zespoły – 5-6 osobowe.

Każdy z nich otrzyma **wybrany proces do optymalizacji.**

*Wybór/ wspólne opracowanie następuje na **dalszych etapach analizy potrzeb** lub podczas **dedykowanego warsztatu.**



PARTNERSTWO W ROZWOJU PRACOWNIKA

Rola pracownika, menedżera i działu HR



PRACOWNIK Prowadzi

- Dzieli się swoimi aspiracjami.
- Definiuje obszary do rozwoju.
- Planuje działania i eksploruje możliwości.
- Realizuje założony plan.
- Zgłasza trudności oraz potrzeby.
- Bierze odpowiedzialność za swój rozwój (responsibility: response + ability) – potencjał reagowania.



MENEDŻER Stymuluje realizację

- Z ufnością i ciekawością towarzyszy w rozwoju.
- Jest zainteresowany planem kariery pracownika.
- Poszerza perspektywę (zasoby, ryzyka, opcje działania).
- Kierunkuje, urealnia realizację.
- Udziela regularnego feedbacku, na bieżąco, nie tylko raz w roku.



DZIAŁ HR Nawiguje

- Dbą o rozumienie procesu talent i performance management.
- Uczy stosować w praktyce procesy np. jak prowadzić 1:1.
- Dbą o mierzalność efektów działań rozwojowych.
- Pokazuje potencjał rozwiązań rozwojowych np. programy cross-functional, community, projekty wewnętrzne, grupy do dzielenia się wiedzą, programy mentoringowe.
- Uczy biznes, jak się uczyć, czyli realnie modyfikować zachowania.



ORGANIZACJA Tworzy Ekosystem

- Zapewnia przestrzeń do rozwoju w postaci zwiększania zasobów organizacji.
- Wprowadza optymalizacje w odpowiedzi na badania satysfakcji pracowników.
- Tworzy środowisko do zgłaszania pomysłów podejmowania inicjatyw.



METODYKA PROJEKTOWA

METODYKA PROJEKTOWA WESTHILL

PROGRAM ROZWOJOWY PROJEKTUJEMY NA TRZECH POZIOMACH:

1. Bezpośredni UCZESTNIK programu np. lider, talent etc. – budowanie **samoświadomości** i umiejętności **zarządzania własnym rozwojem w kluczowych obszarach** np. Indywidualny Plan Rozwoju. Jest to **wypadkowa codziennej roli** w organizacji oraz jego naturalnych **predyspozycji i doświadczeń**.
2. CODZIENNE OTOCZENIE: bezpośredni przełożony + zespół/ dział/ Klient wewnętrzny lub zewnętrzny – zrozumienie innych, **efekt synergii umiejętności poszukiwania zasobów i wsparcia u innych** do realizacji celów. Obejmuje się również **dzielenie się wiedzą i naukę tych samych narzędzi** oraz **wymianę najlepszych praktyk**. To da nam wspólną, **spójną ramę merytoryczną**, niezależną od tego, w jakim dziale będzie docelowo pracowała dana osoba.
3. ORGANIZACJA – rozwijanie **świadomości biznesowej, pracy procesowej i systemowej**, postrzegania organizacji jako „jednego organizmu”. Umiejętne i zrównoważone angażowanie ważnych osób w organizacji związanych z **kryteriami sukcesu** programu rozwojowego.

DZIAŁANIA ROZWOJOWE OPARTE O **TRÓJKĄT KOMPETENCYJNY: WIEDZA- UMIEJĘTNOŚCI-POSTAWA.**



METODYKA PROJEKTOWA WESTHILL

ANALIZA POTRZEB:

- **Ankieta online** dla wszystkich uczestników projektu.
- Zebranie **konkretnych przykładów wyzwań** w codziennej pracy wraz z **obszarami do rozwoju**. Dzięki temu **szkolenia** są mocno **osadzone w realiach firmowych**.
- **Pogłębione wywiady** telefoniczne z 3 osobami* dotyczące specyfiki wyzwań zawodowych, z którymi spotykają się w codziennej pracy.
- **Rozmowa ze sponsorami** omawiająca założenia programu (biznes + HR).
- **Rezultatem analizy potrzeb** jest dopasowanie docelowego programu szkoleń.

**ilość osób do wywiadu jest elastyczna.*

PROFIL KOMPETENCJI TALENTU / LIDERA / SPECJALISTY – obejmuje 3-5 pożądanych postaw, z krótkim opisem oraz wskaźnikami behawioralnymi. Zazwyczaj koncentrujemy się na **kompetencjach przyszłości, wartościach kultury organizacyjnej, lub umiejętnościach menedżerskich**. Profil osadza pracowników w kulturze organizacji oraz pożądanych postawach i wartościach.

WYBRANE KORZYŚCI Z PROFILU:

- Możliwość **dopasowania szkoleń i innych działań rozwojowych** do kluczowych wymagań organizacji (np. Indywidualne Plany Rozwoju).
- **Zakomunikowanie** pracownikom **jasnych oczekiwań** dotyczących pożądanych zachowań („Wiem czego konkretnie ode mnie oczekują”)
- **Ułatwienie zarządzania ludźmi** dla bezpośrednich przełożonych.
- **Osobista identyfikacja pracowników** z wymaganiami określonymi w modelu kompetencji dzięki włączeniu ich w jego tworzenie.
- Baza do assessmentów, talent/ performance review.



AUTORSKIE NARZĘDZIA DIAGNOSTYCZNE WESTHILL

NARZĘDZIA DIAGNOSTYCZNE WESTHILL

TalentReflect™
WESTHILL DIAGNOSTIC

Narzędzie Talent Reflect diagnozuje naturalne silne strony osoby badanej na podstawie samooceny i opinii zaproszonych osób.



Jakie są Twoje silne strony?



Co jest obszarem Twojego największego potencjału?



Które silne strony widzą inni?



Które talenty możesz jeszcze uruchomić?



Które talenty możesz jeszcze uruchomić?



Dowiedz się więcej na naszej stronie:

TeamPlus™
WESTHILL DIAGNOSTIC

Narzędzie Team Plus analizuje jak funkcjonują zespoły. Pomocne dla menedżerów chcących skonfrontować swoją wizję zespołu z obrazem jego członków.



Co dobrego jest w naszym zespole?



Jakie są jego dysfunkcje?



Czy czujecie się odpowiedzialni za zadania?



Czego w Waszym zespole brakuje?



Czy dzielicie odpowiedzialność?

POZNAJ SWOJE TALENTY I ZAPLANUJ ICH ROZWÓJ

TalentReflect™
WESTHILL DIAGNOSTIC

Narzędzie bazuje na koncepcji talentów Instytutu Gallupa w połączeniu z oknem Johari. Wynik łączy samoocenę z feedbackiem 5 innych osób (podobna zasada, jak ocena 360), które dobrze znają uczestnika badania.

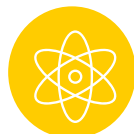
Talent to nasz naturalny, powtarzający się wzorzec myślenia, odczuwania i zachowania. Wpływa zatem na to, jak funkcjonujemy i odbieramy świat. Talenty są jak „okulary” przez które patrzymy na otoczenie, co przekłada się na nasze określone zachowania i reakcje. To także ten obszar, w którym mamy największe szanse na uwolnienie naszego potencjału. Jeśli zderzymy to z potrzebami biznesu, uwolniony zostanie potencjał, który pozwala nam na jeszcze sprawniejszą realizację celów biznesowych organizacji.

PYTANIA NA KTÓRE SZUKAMY ODPOWIEDZI, TO:

- W czym jestem najlepszy?
- Czy inni też mnie tak postrzegają?
- Czy moje silne strony widać w działaniu?
- Jak postrzegają moje najsilniejsze strony osoby, które mnie dobrze znają?



Samooceana



Silne strony



Feedback
360 stopni



Okno Yohari

Grupy talentów



DZIAŁANIE



MYŚLENIE



RELACJE

Widoczność

Odpowiedzi Twoje oraz pozostałych respondentów pozwolą na wyróżnienie Twoich talentów ze względu na ich widoczność.

WSPÓLNE

Ja wiem, widzę - inni wiedzą, widzą

NIEWIDOCZNE

Ja wiem, widzę - inni nie wiedzą, nie widzą

NIEŚWIADOME

Ja nie wiem, nie widzę - inni wiedzą i widzą

POBIERZ PRZYKŁADOWY
RAPORT



TEAM PLUS analizuje, jak funkcjonują zespoły. **Zestawia, jak widzi współpracę menedżer, a jak jego pracownicy.**

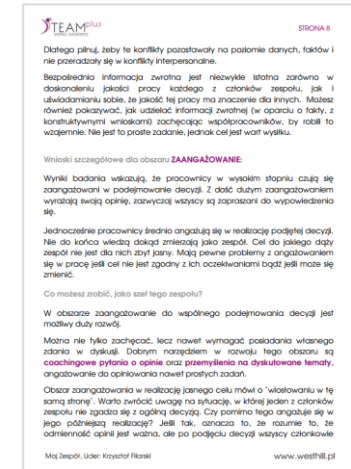
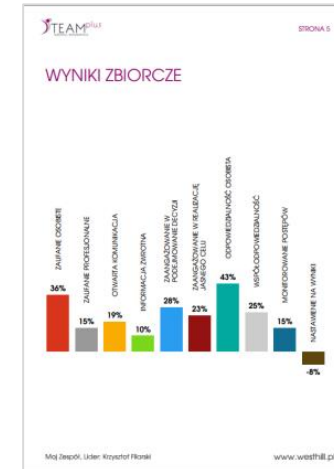
Raport opisuje **10 wymiarów efektywności zespołowej** na skali plus / minus (co posiada badany zespół, czego mu brakuje). Badanie jest anonimowe, a jego wyniki są analizowane zbiorczo.

Jak wygląda warsztat po badaniu Team Plus?

Na podstawie realnych raportów poszczególnych zespołów tworzymy Action Plan dla każdego uczestnika.

Mapa Zespołu:

- Co dobrego jest w naszym zespole?
- Gdzie widzimy potencjał naszego zespołu?
- Jakie są jego główne dysfunkcje?
- Ufamy sobie?
- Czy jesteśmy nastawieni na wyniki?
- Czujemy się odpowiedzialni za zadania?
- Czy rozpraszamy odpowiedzialność?
- Czego brakuje?



RAPORT Z BADANIA

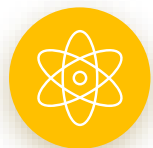




NOWOCZESNE FORMY ROZWOJOWE

NOWOCZESNE FORMY ROZWOJOWE W WESTHILL

Od uczenia do wdrożenia



BROWN BAG SESSION Sesja inspiracyjna

Krótkie, swobodne, **nieformalne spotkanie** wymiany wiedzy, **inspiracji** i doświadczeń. Często bez sztywnej agendy.

Czas trwania: około 1,5h
Grupa: dowolna



ESPRESSO SESSION Sesja szkoleniowa

Krótką **sesja szkoleniowa** skupiona na jednym, konkretnym narzędziu, technice, lub zagadnieniu.

Czas trwania około 3h
Grupa: 8-12 uczestników



SESJA MASTER MIND Partnerstwo produktywności

Sesja wdrożeniowa, grupowa. Zestawia teorię i laboratoryjne testy z sali szkoleniowej z **rzeczywistością biznesową**. Istnieją różne scenariusze mastermindów: **tematyczne, związane z konkretnym zadaniem, typu gorące krzesło** etc.

Czas trwania 2-3h (średnio 20 min./uczestnik)
Grupa: 6-8 uczestników



ACTION LEARNING Uczenie się i rozwiązywanie problemów

Proces grupowy, którego celem jest **uczenie się indywidualne i grupowe/zespołowe podczas rozwiązywania realnego problemu**. Kończy się Action Planem.

Czas trwania: 2-4h
Grupa: 4-8 uczestników

TECHNIKI IMPROWIZACJI W BIZNESIE

Nasze topowe produkty



SZTUKA BIZNESOWA

Sztuka biznesowa przedstawia sceny z życia firmy. Celem jest **pokazanie** różnych **postaw widocznych na co dzień w pracy**.

Zarówno tych pożądaných, jak i tych, których firma chce unikać.

Inspiracją jest np. model kompetencji firmowych, profil lidera/ talentu, wartości firmy itp..

Pokaz ma **charakter interaktywny**.

Aktorzy zapraszają do współtworzenia sztuki osoby z publiczności.

Czas trwania: około 1,5h
Grupa: dowolna



ŻONGLOWANIE

Grupa uczestników uczy się nowej umiejętności – **żonglowania**. Wspólnie dyskutują, jak wygląda skuteczny **proces uczenia się złożonych rzeczy i udzielania feedbacku**.

Zazwyczaj zadanie spotyka się ze z wątpieniem, czy jesteśmy w stanie poradzić sobie z nowym zadaniem w tak krótkim czasie? To daje okazję do **przyjrzenia się swojemu nastawieniu i postawie**.

Czas trwania około 3h
Grupa: 8-12 uczestników



WARSZTAT IMPROWIZACJI

Techniki improwizacji w połączeniu z wiedzą psychologiczną z zakresu komunikacji i zachowań ludzkich są potężnym narzędziem rozwoju kompetencji.

To warsztaty, które **uczą** nie tylko **improwizacji**.

Nauczysz się **lepiej widzieć i słyszeć innych, poznasz siebie** w niecodziennych sytuacjach, dotkniesz własnych **przekonań i schematów reagowania**.

Czas trwania 3-8h
Grupa: 6-12 uczestników



WYSTĄPIENIA PUBLICZNE Z UŻYCIEM TECHNIK AKTORSKICH

„Łatwo jest mówić, gdy ma się coś do powiedzenia, ale trudno jest mieć coś do powiedzenia, gdy trzeba mówić.” Autor nieznany

Wystąpienie publiczne często budzą silne emocje i stres.

Nawet jeśli czujemy się podczas nich komfortowo wyzwaniem może być **rozbudzenie ciekawości i utrzymanie uwagi słuchaczy**, jak również **zbudowanie wiarygodności** oraz poprowadzenie spotkania w sposób **oryginalny i skuteczny**.

Czas trwania: 1 dzień
Grupa: 8 uczestników

CHALLENGE ROOMS – POKOJE WYZWAŃ

To zgrywalizowany event dla małych i dużych grup, nawet do 300 osób. Doskonale sprawdza się jako **dynamiczne otwarcie programów rozwojowych lub wspólne ich zamknięcie.**

Różnorodność Pokojów Wyzwań zapewnia **mnożość doświadczeń.** W rezultacie nikt nie ma prawa się nudzić!

Warsztaty Challenge Rooms mogą trwać od 20 minut do 1 godziny, w zależności od potrzeb i warunków.

Przykładowe POKOJE WYZWAŃ:

- **Kreatywność i innowacyjność w biznesie**
- **Zwinne uczenie się**
- **Just do it! – pokonaj prokrastynację**
- **Dream Team**
- **Visual z Agą**

Na życzenie projektujemy nowy pokój dopasowany do potrzeb Klienta.



VIDEO RELACJA Z
CHALLENGE ROOM'S



POWER SPEECH – POTĘŻNA DAWKA MOCY W PIGUŁCE

Inspirujący, pobudzający do działania i refleksji power speech potrafi zapaść w pamięci na lata i być **potężną dawką motywacji do działania**.

Polecamy go szczególnie jako uroczystą inaugurację programu rozwojowego lub mocne zakończenie.

Jaki jest „przepis na sukces” według Westhill?

Oto elementy o jakie dbamy podczas naszych wystąpień.

Czas trwania: 1-1,5h.



EKSTREMALNE PRZYWÓDZTWO

DZIEŃ 1: SZKOLENIE WARSZTATOWE Z UDZIELANIA PIERWSZEJ POMOCY

- Po krótkich warsztatach praktycznych uczestnicy biorą udział w symulacjach pozorowanych.
- Działają w kilkusobowych zespołach.
- W każdej akcji symulacyjnej jest wyznaczany lider, którego zadaniem jest poprowadzenie grupy – ta rola jest rotacyjna.

Symulacje wyglądają jak prawdziwe akcje ratunkowe, za sprawą udziału aktorów-pozorantów oraz charakteryzacji. Dzięki temu każdy uczestnik zanurza się głęboko w doświadczenie. Trudno znaleźć granicę między światem realnym, a improwizowanym. Akcjom przygląda się trener Westhill, notując zachowania, które widzi. Jest w tle – w żaden sposób nie zakłóca akcji ratowniczych.

DZIEŃ 2: PRZEŁOŻENIE ZDOBYTYCH DOŚWIADCZEŃ NA KOMPETENCJE UCZESTNIKÓW – prowadzi Konsultat Westhill. Zagadnienia merytoryczne są dopasowane do potrzeb uczestników.

EFEKTY SZKOLENIA:

- Sprawdzisz siebie w kryzysowych sytuacjach.
- Autodiagnoza samego siebie: Jakie role przyjmuję w stresie, silnych emocjach oraz jak wygląda mój styl działania ,gdy jestem liderem, a jak gdy jestem członkiem zespołu?
- Otrzymasz feedback od ratowników, zespołu, innych uczestników oraz konsultantów Westhill.
- Nauczysz się skutecznie ratować życie innych i reagować w sytuacjach kryzysowych.



EKSTREMALNE PRZYWÓDZTWO (dzień II – przykładowa merytoryka)

MODUŁ: PODSUMOWANIE DOŚWIADCZEŃ Z 1 DNIA

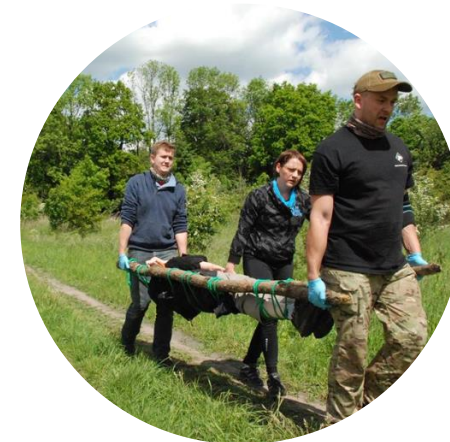
- Wyzwania i ryzyka podczas akcji ratowniczych, jakie to może mieć przełożenie na realną pracę?
- Praca indywidualna: Czego nauczyłem się wczoraj o sobie? Jak to wykorzystam?
- Praca w zespołach, w których byli w dniu poprzednim. Wzajemny feedback: każdy udziela każdemu.
- Co mi służyło jak byłem z Tobą w zespole, a co nie?
- Co wg mnie może Ci pomóc abyś był skuteczniejszym liderem?
- Jak opisałbym Twój styl działania w DWÓCH SŁOWACH?

MODUŁ: WIARYGODNY LIDER W OBLICZU ZMIAN I NIEPEWNOŚCI

- Gra wulkan.
- Budowania zaufania w zespole – wzór na zaufanie + trójkąt zaufania.
- Komunikacja budująca zaufanie w kryzysie.
- Tworzenie komunikatów budujących zaufanie w zespole – ćwiczenia praktyczne.

MODUŁ: SAMOŚWIADOMOŚĆ LIDERA A KONDYCJA ZESPOŁU

- Ja realne, idealne i powinnościowe a rola Lidera.
- Jak nie brać nadmiernej odpowiedzialności a jednocześnie tworzyć bezpieczeństwo psychologiczne w zespole?
- Jakie nawyki chcesz w sobie rozwinąć po wczorajszym doświadczeniu uzupełnionym o dzisiejszy feedback od zespołu?





GAMIFIKACJA

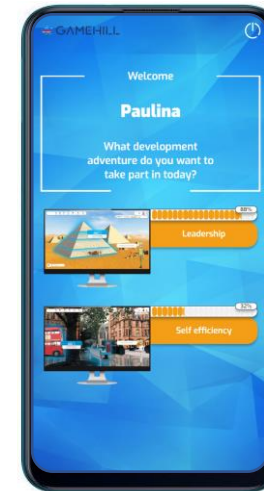
FABULARNA GAMIFIKACJA ROZWOJOWA

Co to jest gamifikacja?

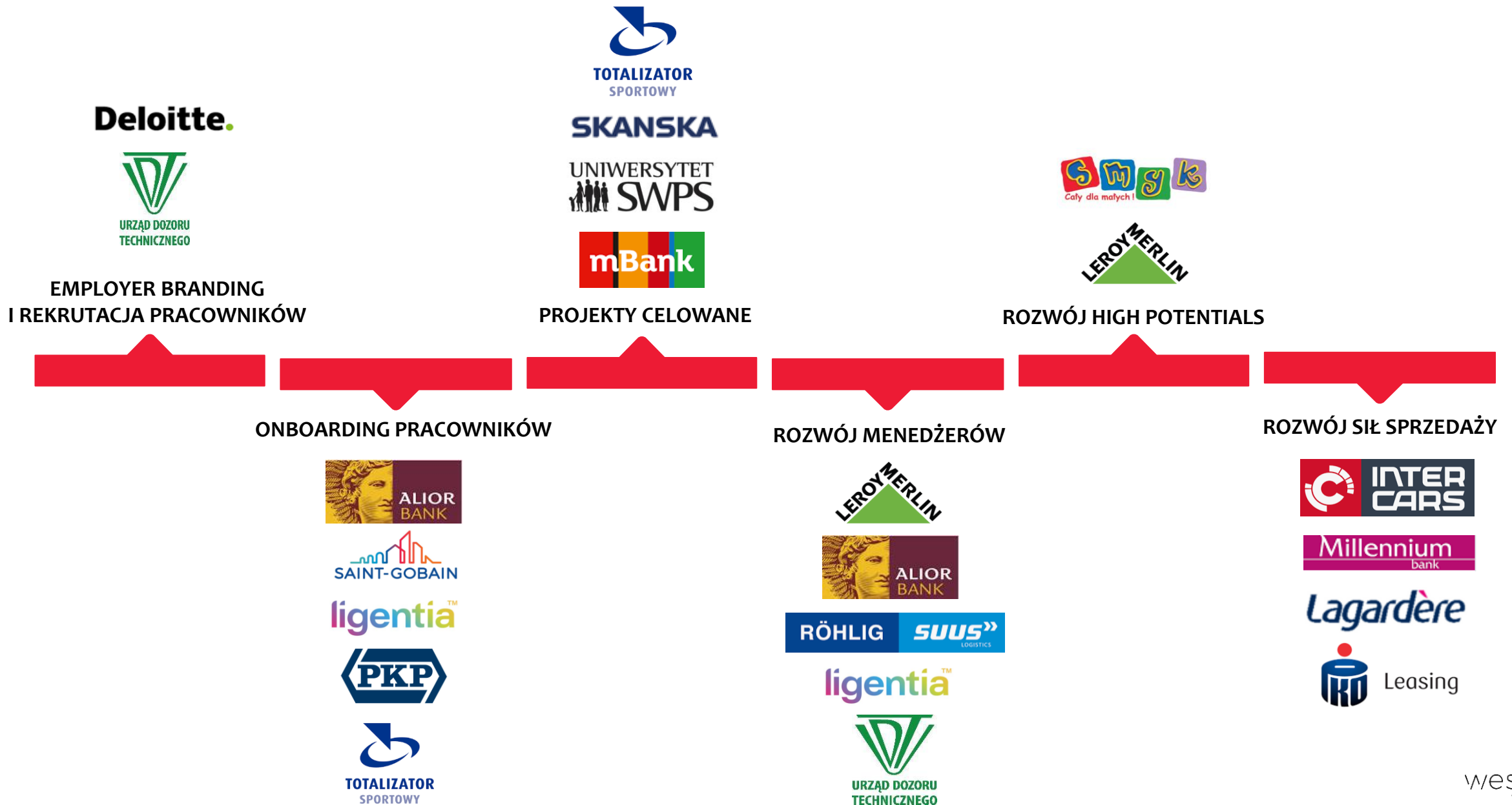
- To wykorzystanie mechanizmów znanych z gier do INNYCH niż GRA obszarów.
- Stosuje się ją w celu utrzymania zaangażowania, budowania nawyków i kształtowania pozytywnych zachowań oraz dążeniu do osobistego lub zespołowego mistrzostwa.
- Wiedzę o firmie, jej wartościach, czy materiały wdrożeniowe zamienimy w przygodę podzieloną na misje i wyzwania.
- Dzięki temu uczestnicy z przyjemnością przyswoją dużą ilość ważnych dla firmy treści.

Jakie funkcje platformy wspierają użytkowników?

- **Microlearning** – łatwo przyswajalne pigułki wiedzy.
- **Mobile learning** – dostępność w dowolnym miejscu z dowolnego urządzenia.
- **Adaptive learning** – platforma dba o skuteczne przyswojenie wiedzy i ciekawe powtórki treści.
- **Mechanizmy z gier** – wciągająca fabuła, misje, punkty, progres bar, nagrody i wiele innych.



W JAKICH OBSZARACH WARTO WYKORZYSTAĆ PLATFORMĘ GRYWALIZACYJNĄ?



BIBLIOTEKA WESTHILL

– wsparcie w trakcie programu

Tworzymy dla Was **nowocześnie podane treści rozwojowe:**

filmy, infografiki, pigułki e-learningu w formie tekstu lub filmu, filmy eksperckie, e-booki i wiele innych.



**ZOBACZ JAKI KONTENT
ROBIMY!**



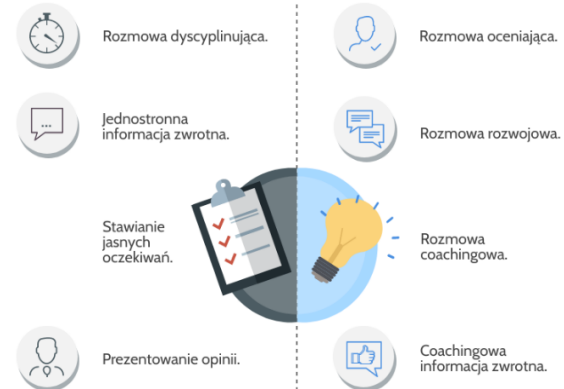
Model GOLD jest dobrym przykładem coachingowej informacji zwrotnej. Używany przez menedżerów do rozmów z pracownikami. Stosuje się go, gdy wystąpiła trudna sytuacja lub działania pracownika spowodowały negatywne następstwa i menedżer chce wykorzystać tę okazję do wsparcia pracownika w rozwoju. Kluczowe w modelu GOLD jest to, że koncentruje uwagę na uczeniu się z własnego doświadczenia.

Który styl przywódczy jest bardziej efektywny?

KOMUNIKACJA

PUSH czy PULL

PUSH nie angażuje ludzi, tylko narzuca im pewien sposób działania. Skupiamy się na wyznaczeniu wizji, celów czy zadań według własnego, menedżerskiego pomysłu. Zadziała jednak zarządzanie typu PULL, w którym włączamy ludzi w tworzenie rozwiązań. Tu zachęcamy ich do wspólnej analizy i przedstawiania pomysłów. Zobacz i porównaj elementy składowe obu sposobów komunikacji.



JEDNOKIERUNKOWA DWUKIERUNKOWA

Goal Jaki jest cel? e postawiłeś? osiągnął? czy rezultatem Twojego działania?	 Outcome Jaki jest rezultat? Co faktycznie osiągnąłeś? Co poszło dobrze? Co udało Ci się zrealizować do tej pory? Co się zadziało? Opowiedz mi o tym.
Wiedzy Wiedzy? kiedy z tego wynikają dla Ciebie? Jakie rozszerzenia teraz widzisz? słynnie dla Ciebie po tym dniu?	 Differently Co zrobisz inaczej następnym razem? Jakie inne możliwości teraz widzisz? Na czym teraz się skoncentrujesz? Czego zrobisz więcej? Czego zrobisz mniej następnym razem? Co zrobisz inaczej następnym razem? Co będziesz brał pod uwagę, gdy znów pojawi się taka sytuacja? Od czego zaczniesz? Na czym zakończysz?

westhill CONSULTING Podoba Ci się ten materiał? Obserwuj nas na LinkedIn i inspiruj się każdego dnia! www.linkedin.com/company/westhillconsulting/



ZESPÓŁ PROJEKTOWY

ZESPÓŁ PROJEKTOWY – dbamy o Was jako jedna drużyna



OPIEKUN MERYTORYCZNY:

KLAUDIA WOSZCZYK

Tel.: 600 335 987

E-mail: klaudia.woszczyk@westhill.pl



PROJECT MANAGER:

MAŁGORZATA WAŚNIOWSKA

Tel.: 793 498 805

E-mail: malgorzata.wasniowska@westhill.pl



KOORDYNATORKA PROJEKTU:

MAŁGORZATA WASILEWSKA

Tel.: 668 421 166

E-mail: malgorzata.wasilewska@westhill.pl

NAGRODY ZA NAJBARDZIEJ INNOWACYJNE PROGRAMY ROZWOJOWE

NAGRODA:



ZA PROJEKTY DLA:



NASI KLIENCI





Innowacyjny rozwój liderów



Fabularna gamifikacja rozwojowa

POZNAJ NAS LEPIEJ

