



PRZYWÓDZTWO I ZAANGAŻOWANIE PRACOWNIKÓW

Szkolenie trenerów

01. Rola lidera

02. Role pracowników

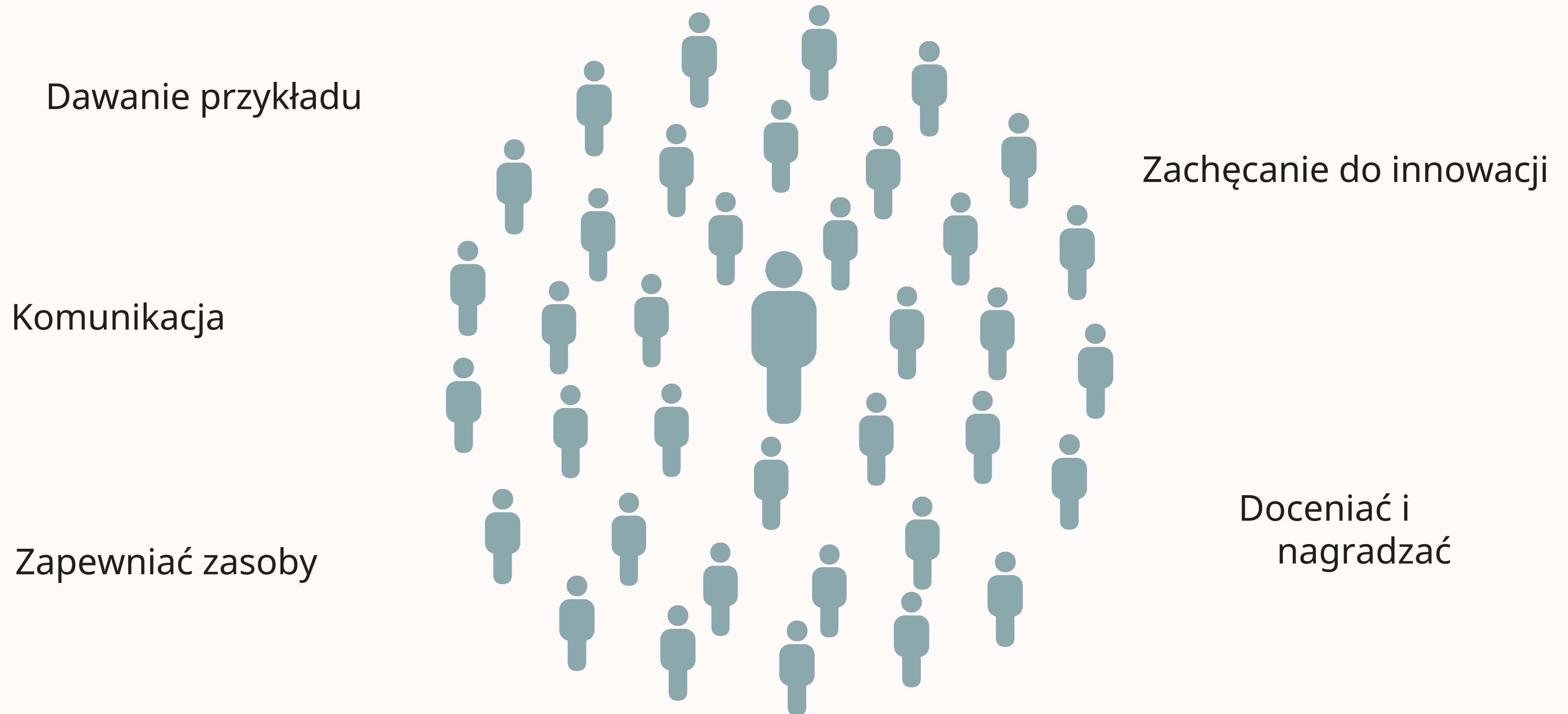
03. Współpraca

SPIS TREŚCI



Rola lidera

Liderzy mogą wpływać na kulturę organizacyjną na wiele sposobów:



Rola lidera

Niezwykle ważne jest, aby lider sam uosabiał wartości i zachowania, których oczekujemy od naszych pracowników. Poprzez konsekwentne wykazywanie zaangażowania w odpowiedzialność społeczną poprzez swoje działania i decyzje, lider daje potężny przykład, który motywuje innych do naśladowania.



Rola lidera

Liderzy powinni jasno komunikować wartości społeczne i cele organizacji, pokazując, w jaki sposób wpisują się one w ogólną misję firmy.



Lider w organizacji jest odpowiedzialny za:



Inwestycje finansowe



Dostęp do technologii



Wyspecjalizowany personel



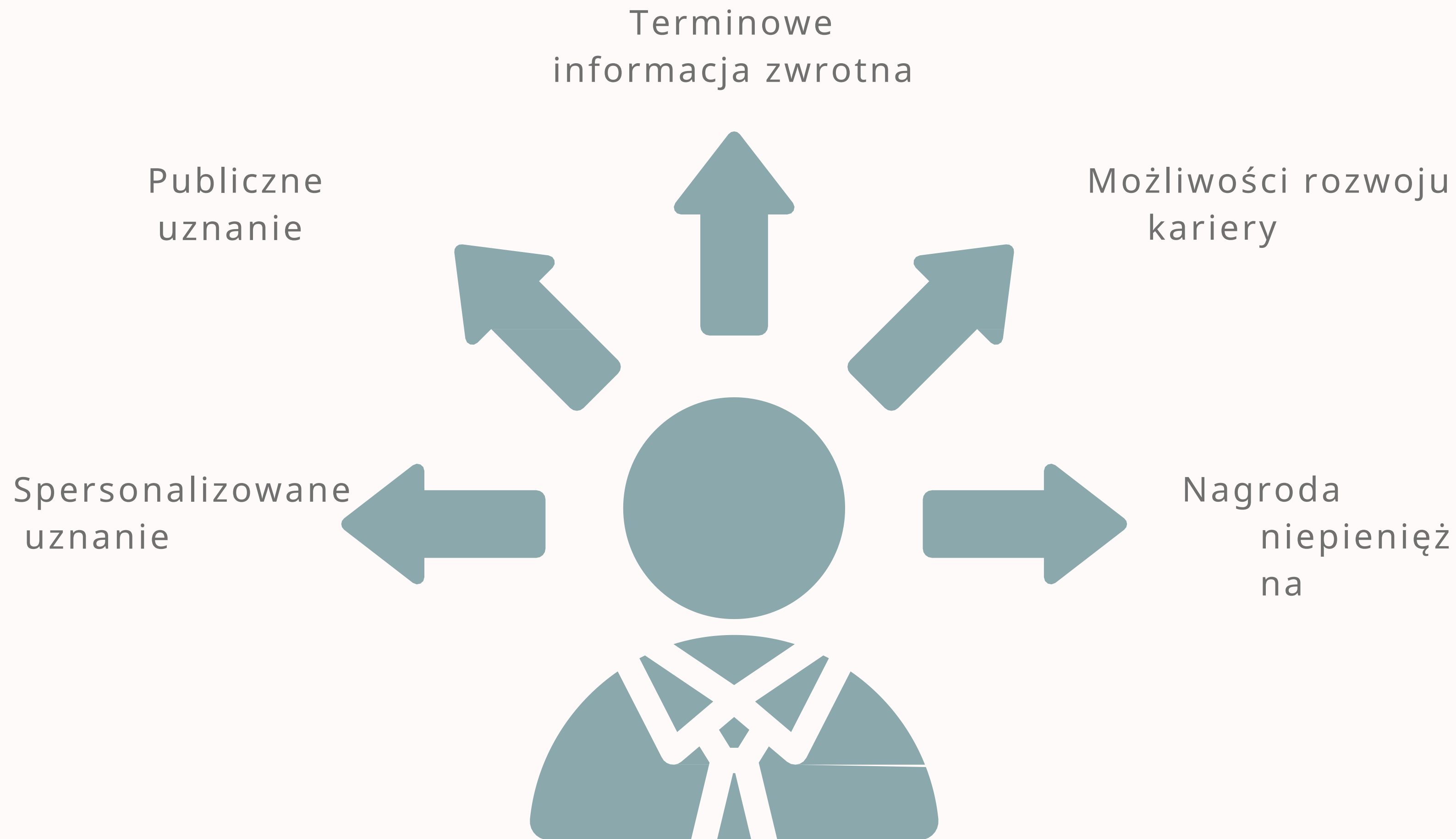
Zasoby



Współpracę z
organizacjami
zewnętrznymi



Interakcja między kierownictwem a pracownikami:



Rola pracownika:

Pracownicy odgrywają kluczową rolę w przyjmowaniu, wspieraniu i wdrażaniu wartości społecznych w ramach kultury i praktyk organizacji.



Pracownik jest odpowiedzialny za: WSZCZĘPIAJĄC WARTOŚCI

Pracownicy muszą nie tylko rozumieć i uznawać wartości społeczne organizacji, ale także w pełni włączyć je do swoich przekonań, postaw i zachowań.

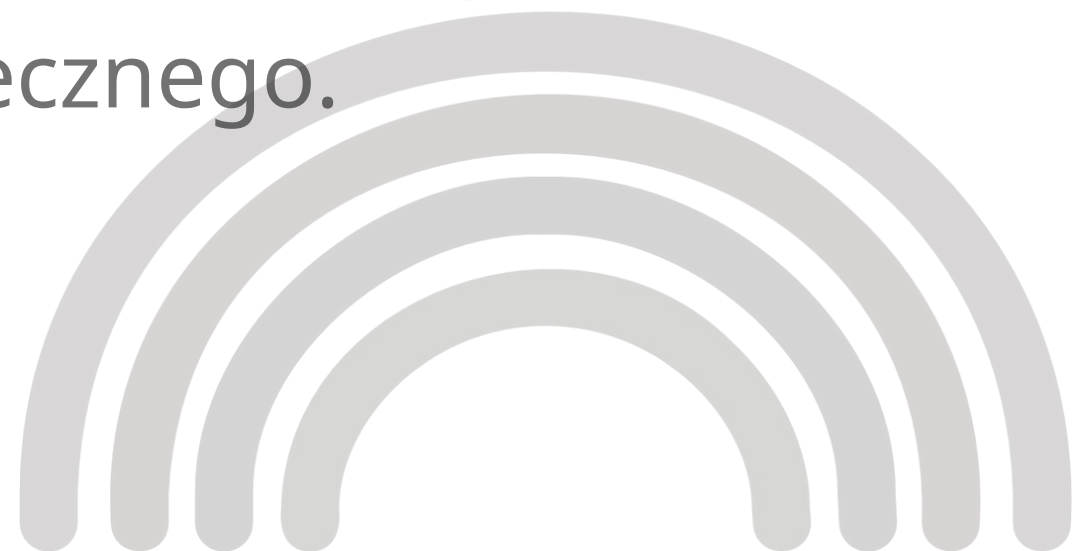
Pracownicy powinni przyjąć te wartości jako własne i aktywnie stosować je w codziennych działaniach zawodowych, interakcjach oraz procesach decyzyjnych.



Pracownik jest odpowiedzialny za:

UDZIAŁ W INICJATYWACH

Pracownicy aktywnie angażują się w inicjatywy i programy z zakresu odpowiedzialności społecznej, wykorzystując swoje umiejętności, wiedzę i kreatywność, aby wspierać realizację celów organizacji w zakresie oddziaływania społecznego.



Pracownik jest odpowiedzialny za: SZKOLENIA I ROZWÓJ

Uczestnictwo w szkoleniach i programach rozwoju związanych z wartościami społecznymi i odpowiedzialnością społeczną pogłębia zrozumienie pracowników, zwiększa ich kompetencje i umożliwia ciągły rozwój w tych obszarach.



Pracownik jest odpowiedzialny za: POZYTYWNE ŚRODOWISKO PRACY

Pracownicy mogą przyczyniać się do tworzenia pozytywnego środowiska pracy opartego na wzajemnym szacunku, empatii i współpracy. Okazywanie wsparcia współpracownikom sprzyja poczuciu integracji i przynależności wszystkich osób.



Pracownik jest odpowiedzialny za:

WSPIERANIE RÓŻNORODNOŚCI I INTEGRACJI

Pracownicy, którzy angażują się w inicjatywy na rzecz różnorodności i integracji w organizacji, budują kulturę, w której każdy czuje się doceniony, szanowany i włączony. Aktywne wspieranie tych inicjatyw promuje wartości społeczne, które są najważniejsze dla danej firmy.



Pracownik jest odpowiedzialny za:

PEŁNIENIE ROLI AMBASADORÓW WARTOŚCI SPOŁECZNYCH

Pracownicy pełniący rolę ambasadorów wartości społecznych organizacji przedstawiają je w pozytywny sposób w kontaktach z klientami, partnerami i szerszą społecznością. Uosabiają oni zaangażowanie organizacji w odpowiedzialność społeczną i promują jej reputację jako podmiotu odpowiedzialnego społecznie.



KADRA KIEROWNICZA I PRACOWNICY SĄ ODPOWIEDZIALNI ZA:

wspólne tworzenie wspólnej wizji

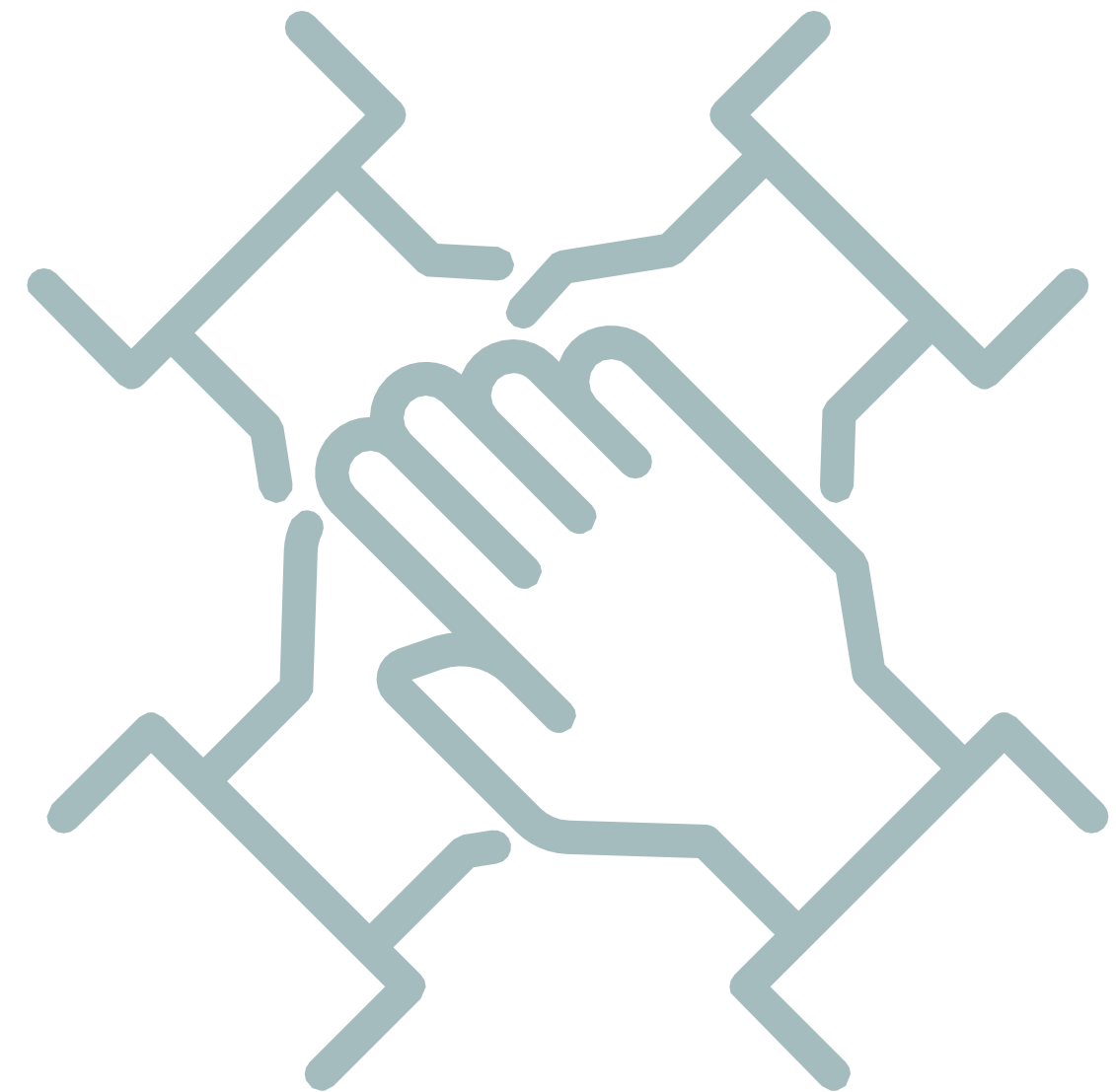
Liderzy i pracownicy mogą współpracować, tworząc wspólną wizję, która uwzględnia wartości społeczne w misji i celach organizacji. Angażując pracowników w ten proces, liderzy zapewniają, że wizja ta znajduje oddźwięk w całej firmie i odzwierciedla ich wspólne dążenia do wywierania pozytywnego wpływu.



PRZYWÓDCY I PRACOWNICY SĄ ODPOWIEDZIALNI ZA:

Liderzy i pracownicy mogą wspólnie ustalać jasne oczekiwania dotyczące wartości społecznych organizacji. Poprzez otwarty dialog i komunikację mogą zdefiniować, co oznacza urzeczywistnianie tych wartości w codziennych działaniach i interakcjach, zapewniając spójność na wszystkich szczeblach organizacji.

Ustalanie jasnych
oczekiwań



PRZYWÓDCY I PRACOWNICY SĄ ODPOWIEDZIALNI ZA:

Ciągłe przekazywanie informacji zwrotnej, wydarzenia związane z wyrażaniem uznania, programy motywacyjne i inne mechanizmy nagradzania przyczyniają się do uznania wartości społecznych firmy. Pracownicy, nominując swoich współpracowników do takich wyróżnień, nie tylko wzmacniają zaangażowanie organizacji w odpowiedzialność społeczną, ale także zwiększają zaangażowanie pracowników, ich satysfakcję i ogólny sukces.

Uznanie i
nagradzanie

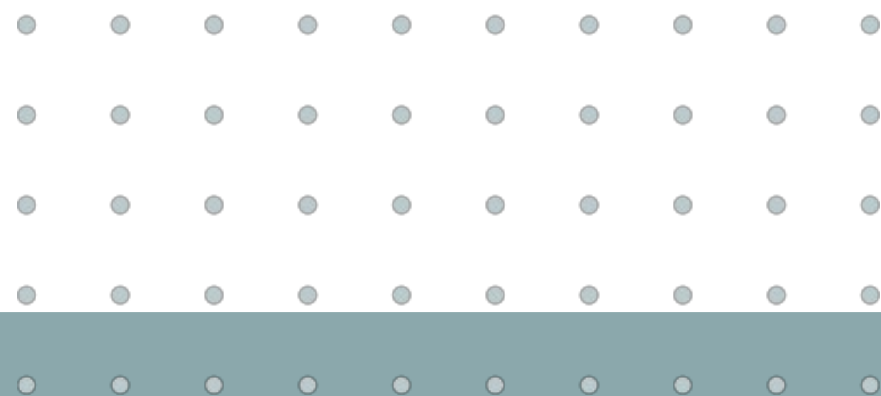


PODSUMOWANIE

Poprzez wspieranie współpracy między liderami a pracownikami organizacje mogą stworzyć kulturę, w której wartości społeczne są głęboko zakorzenione, podzielane i realizowane przez wszystkich członków organizacji.

Takie oparte na współpracy podejście nie tylko wzmacnia kulturę organizacji, ale także zwiększa zaangażowanie pracowników, ich zadowolenie oraz ogólny sukces.





DZIĘKUJEMY