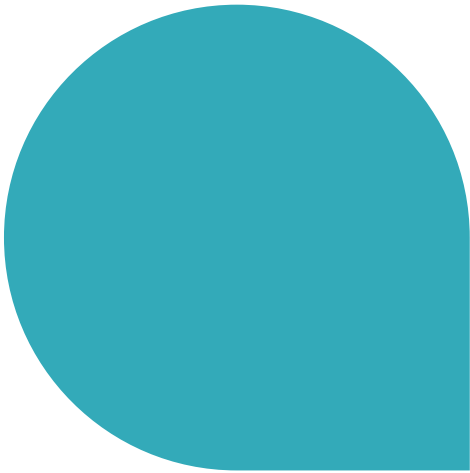


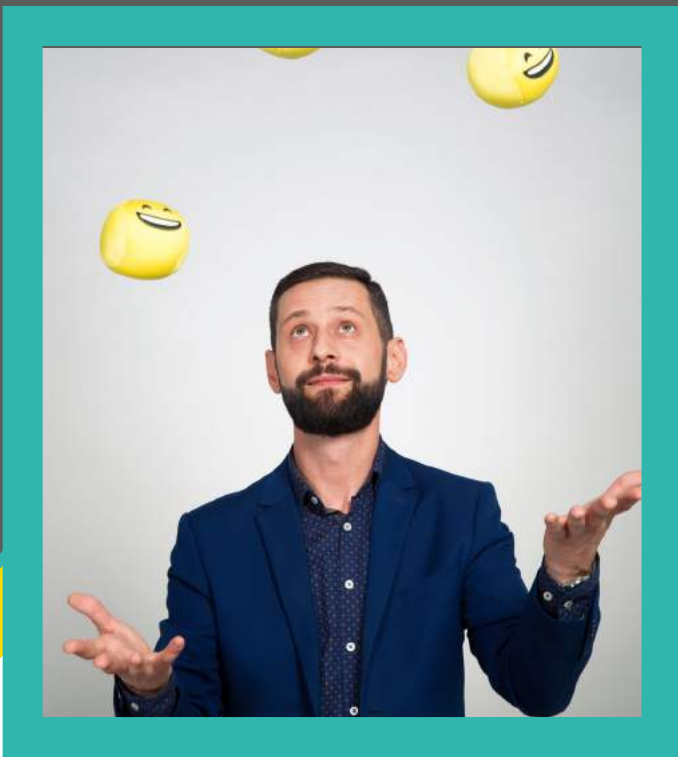


ALEXANDRU BUȘILĂ  
LEARNING EMOTIONS



## HAPPINESS MANAGEMENT AT WORK

Un stil de viață continuu susținut



## DE CE HAPPY TEAM?

Este un adevăr: Performanța organizației este direct proporțională cu starea de bine trăită și conștientizată de fiecare membru al echipei.

Petrecem 8-10 ore pe zi la birou alături de niște oameni care devin partenerii noștri pentru mai bine de jumătate din viața noastră. Cu toate acestea, uităm... Uităm cât de important este să lucrăm continuu la starea noastră de bine Tocmai de aceea am definit acest rol: **HAPPINESS CONSULTANT.**

## 02 CE FACE CONSULTANTUL DE FERICIRE?

- Identifică ce îi face pe oameni fericiți atât din punct de vedere profesional cât și personal și îi conduce în această direcție.
- Propune și implementează (la cerere) activități care au ca obiectiv dezvoltarea personală a angajaților;
- Management Adviser;
- **Este alături de voi pe drumul către...**

## 01 CE ÎNSEAMNĂ CONSULTANȚĂ CONTINUĂ?

Prezența permanentă în viața companiei.

Follow-up emoțional: cum te simți astăzi?... pari trist!... hai să-mi povestești ce te întristează...

Suntem aici ca să vă ajutăm în fiecare moment important să realizați că prin bine sau prin greu sunteți cu toții împreună și că a fi bine în propria organizație depinde de efortul fiecăruia dintre voi.

De cele mai multe ori, motivele pentru care ar trebui să fim recunoscători și fericiți există.

Stresul zilnic, grijile superficiale, îndepărtarea de ceea ce este cu adevărat important pentru noi ne acaparează atenția și uităm să fim **FERICIȚI.**



## 03 OBIECTIVELE PROGRAMULUI

- Creșterea satisfacției angajaților;
- Reducerea fluctuației de personal;
- Creșterea eficienței angajaților/echipelor;
- Creșterea nivelului de performanță individuală/ a echipei;

## 04 ETAPELE DESFĂȘURĂRII PROGRAMULUI

### I. ANALIZA SOCIOMETRICĂ

Se vor aplica chestionare pentru:

- determinarea schemelor cognitive individuale
- determinarea tipului de temperament al angajaților
- determinarea stilului de comunicare

### II. REALIZAREA ȘI PREZENTAREA RAPORTULUI

- Prezentarea sociogramei la nivel de individ/ departament
- Propunerea unui plan de intervenție pe termen mediu și lung

Prezentarea rezultatelor raportului final va păstra confidențialitatea informațiilor nominale. Această condiție NU este negociabilă.

### III. IMPLEMENTAREA MĂSURILOR URGENTE ȘI PUNCTUALE, ÎN FUNCȚIE DE REZULTATELE ANALIZEI\*

\* etapa a III-a este inclusă, din punct de vedere financiar, în etapa a IV-a dacă se optează pentru o colaborare de minim 1 an. Altfel, bugetul va fi stabilit în funcție de intervențiile punctuale.

### IV. MENTENANȚĂ ORGANIZAȚIONALĂ

## 05 MENTENANȚĂ ORGANIZAȚIONALĂ

Acțiuni generale cuprinse în programul de mentenanță:

- identificarea factorilor stresori noi apăruiți, a surselor conflictuale curente și dezvoltarea de programe care să reducă influența acestora;
- medierea conflictelor individuale, intra și interdepartamentale;
- identificarea continuă a nevoilor de dezvoltare personală a angajaților și propunerea programelor necesare;
- participare consultativă în procesul de comunicare internă;
- coaching planificat 1-1 – în funcție de situațiile create și nevoile punctuale identificate;
- psihoterapie individuală pentru angajații;
- 1 activitate a câte 2 ore/lună – creșterea coeziunii grupului prin cunoaștere personală și sharing de informații;
- supervizarea și asigurarea sesiunilor de follow-up în urma evenimentelor de training și team building desfășurate în timpul anului (în procesul de supervizare nu intră organizarea propriu-zisă a evenimentelor);
- livrarea a două training-uri/an (cu tematica de soft skills) cu durata de două zile;
- discount de 10% pentru orice curs susținut de către Alexandru Bușilă sau partenerii săi;