



Propozycja współpracy



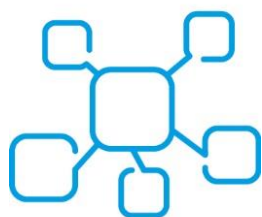
info@tawpolska.pl
+48 71 346 81 34

www.tawpolska.pl
www.facebook.pl/tawpolska

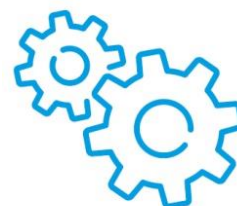
Wrocław, 28.02.2020 r.

Szanowni Państwo,

zapraszamy do wzięcia udziału w **bezpłatnych sampligach szkoleniowym** z obszaru:



Lead & Lean



Nasza propozycja zawiera:

Idea Demo Day	3
Programy warsztatów i próbek szkoleniowych	5
1. Doskonalenie efektywności i skuteczności w zarządzaniu procesami	5
2. Lean w HR i Administracji. Psychologia szczupłego zarządzania.....	8
3. Jak wzbudzać motywację w procesie zarządzania zmianą?	10
4. Usprawnianie pracy zespołów – odkrywanie i wykorzystywanie zasobów, pokonywanie ograniczeń	12
Informacja organizacyjna Demo Day	15
Dlaczego TAW ?	16

Kontakt w sprawie oferty:

Magdalena Szczepaniak
Account Manager

tel.: 71 346 81 34
kom.: 533 555 801
e-mail: m.szczepaniak@tawpolska.pl

Dane oferenta:

TAW Polska Sp. z o.o.
ul. Robotnicza 50
53-608 Wrocław

tel.: 71 346 81 34
e-mail: info@tawpolska.pl
NIP 8971 702 795

Idea Demo Day

Rok 2020 jest dla nas wyjątkowy, ponieważ świętujemy 15-lecie działalności:)

W związku z tym zapraszamy Państwa do udziału w bezpłatnych próbkach szkoleniowych, przy czym nie dwóch (jak to było w ubiegłych latach), ale trzech.

Już 15 lat towarzyszymy Państwu w rozpoznawaniu potrzeb oraz szukaniu rozwiązań, które będą efektywne i przyniosą zamierzone rezultaty:)

W tym roku podczas Demo Day pochylimy się nad połączeniem wątków optymalizacyjnych dla działów produkcji i administracji w duchu Lean Managment. Porozmawiamy jak zarządzać zmianami - komunikować je i radzić sobie z oporem, ale też o tym jak czerpać z różnorodności w zespole i umiejętnie wpływać na efektywność realizowanych przez nie zadań.



Będzie nam niezwykle miło gościć Państwa podczas tego wydarzenia.

Zapraszamy na **Demo Day TAW Polska 2020!**

Wybierz 3 z 4 poniższych tematów...

- Doskonalenie efektywności i skuteczności w zarządzaniu procesami
- Lean w HR i Administracji. Psychologia szczupłego zarządzania
- Jak wzbudzać motywację w procesie zarządzania zmianą?
- Usprawnianie pracy zespołów – odkrywanie i wykorzystywanie zasobów, pokonywanie ograniczeń

... i dowiedz się m.in.:

- jakie narzędzia mogą być pomocne z zwiększaniu efektywności procesów na produkcji oraz jak je dopierać i wdrażać
- na czym opiera się filozofia Lean i jakie podstawowe narzędzia Lean/Kaizen możesz wdrożyć w HR-ową praktykę,
- jakie znaczenie psychologiczne ma dla uczestników zmiany wpływ, decyzyjność i poczucie kontroli – i jak je wykorzystać we wprowadzaniu zmian,
- jak różnice w stylach poznawczych wpływają na komunikację i współpracę w zespole oraz jak wykorzystać powyższe różnice np. podczas przydzielanie zadań, czy budowaniu zaangażowania.

Ponadto:

To wydarzenie jest doskonałą okazją do sprawdzenia:

- jak wyglądają nasze szkolenia, w jaki sposób pracujemy,
- z jakich aktywizujących metod pracy korzystamy.

Będzie to także możliwość poznania przedstawicieli naszego zespołu trenerskiego oraz zespołu TAW Polska.

Harmonogram Demo Day:

8.30 – 9.00 – rejestracja i networking

9.00 – 9.15 – powitanie

9.15 – 11.00 – I blok sampligów szkoleniowych

11.00 – 11.15 – przerwa kawowa i networking

11.15 – 13.00 – II blok sampligów szkoleniowych

13.00 – 13.45 – lunch

13.45 – 15.30 – III blok sampligów szkoleniowych

15.30 – 15.45 – pożegnanie, losowanie nagród

Jak się zgłosić:

Już teraz zarezerwuj miejsce przy pomocy

[formularza on-line](#)

lub bezpośrednio u Koordynatora Demo Day

Magdalena Szczepaniak, 533 555 801, 71 346 81 34, m.szczepaniak@tawpolska.pl

Programy warsztatów i próbek szkoleniowych

1. Doskonalenie efektywności i skuteczności w zarządzaniu procesami

Czas trwania całego warsztatu: 2 x 8 h

Czas trwania próbki warsztatu: 1h 45min.

Metody pracy: symulacje, gry, dyskusja, praca w grupach

Efekty warsztatu:

- zrozumienie kontekstu procesu w strukturze biznesowej Firmy,
- rozumienie wartości w procesie oraz umiejętność zarządzania ryzykami w procesie,
- rozumienie roli projektu jako narzędzia doskonalenia standardów procesowych,
- poznanie narzędzi pomocnych w doskonaleniu efektywności i skuteczności, tj. Lean Management, Kaizen, Six Sigma, TQM.

Odbiorcy warsztatu:

Warsztat będzie wartościowy dla menedżerów i specjalistów zarządzania produkcją.

Program warsztatu

Zrozumienie kontekstu procesu w strukturze biznesowej Firmy

- Wartość dla klienta oraz wartość dla właściciela kapitału – identyfikacja i tworzenie.
- Zasady organizacji zorientowanej na strategię.
- Strategia jako proces.

Zrozumienie stanu aktualnego procesu

- Przebieg procesu.
- Wartość w procesie.
- Analiza interesariuszy procesu.
- Zarządzanie ryzykami w procesie.

Zarządzanie wyzwaniami / potencjałami firmy – systematyka w podejściu

- Identyfikacja głosu klienta, głosu procesu, głosu pracowników.
- Wiedza o problemach skarbem każdej firmy.
- Ocena wyzwań / potencjałów.

Projekt narzędziem doskonalenia standardów procesowych

- Budowa portfela projektów, ograniczenia zasobów.
- Definiowanie projektów.
- Metodyki pracy z projektami – warianty map drogowych.

Wprowadzenie do programów doskonalących

Lean Management, Kaizen – koncentracja na przepływach

- Stabilizacja procesu.
- Standaryzacja.
- Wizualizacja działań.
- Doskonalenie.

Six Sigma – koncentracja na niewiadomych

- Definiowanie projektu do realizacji.
- Pomiar procesu, miary.
- Analiza danych, identyfikacja przyczyn źródłowych.
- Przygotowanie i wdrożenie rozwiązania.
- Utrzymanie stałości wprowadzonych zmian.

TQM, Standardy ISO – systematyka w zarządzaniu

- 14 zasad prof. Deminga, model PDCA/SDCA.
- Odpowiedzialność kierownictwa.
- Zarządzanie zasobami.
- Realizacja wyrobu.
- Pomiary, analiza, doskonalenie.
- Satysfakcja klienta.

Świadomy wybór – czynniki sukcesu/porażki przy wyborze, wdrożeniu i rozwoju programów doskonalących efektywność i skuteczność procesów.

Program próbkę szkoleniowej

Zrozumienie stanu aktualnego procesu

- Przebieg procesu.
- Wartość w procesie.
- Analiza interesariuszy procesu.
- Zarządzanie ryzykami w procesie.

Prowadzący

Jarosław Siarkiewicz

Audytor, Ekspert, Trener

W swojej aktywności zawodowej praktycznie wspiera rozwój współpracowników przy jednoczesnym rozwoju biznesu Organizacji. Cechuje go dojrzałe i profesjonalnie podejście do zarządzania jakością. Przez 25 lat rozwija kompetencje w tym kierunku.

Przez 12 lat pracował w strukturach ABB i ALSTOM, od Inżyniera Jakości do funkcji BPI Manager w strukturach międzynarodowych.

Kierował przeszło 20 projektami wdrożeniowymi z zakresu organizacji i zarządzania w kilkunastu przedsiębiorstwach; m.in.: Mennica Państwowa, Hamburgska Spółka Handlowa, Energomontaż, Delphi, Philips, ALSTOM, ABB.

Przeprowadził ponad 50 audytów strony pierwszej, drugiej i trzeciej w zakresie wymagań ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001. Przez 10 lat jako trener / konsultant zrealizował przeszło 3500 godzin zajęć szkoleniowych i doradczych, konsultowałem przeszło 200 projektów rozwojowych, realizowanych w oparciu o metodykę badawczą Six Sigma - DMAIC, w firmach z różnych branż.



2. Lean w HR i Administracji. Psychologia szczupłego zarządzania

Czas trwania całego warsztatu: 2 x 8h

Czas trwania próbki warsztatu: 1h 45min.

Metody pracy: metoda warsztatowa z elementami prezentacji i wykładu trenerskiego, praca grupowa, case study i ćwiczenia indywidualne, dyskusja moderowana i wymiana doświadczeń

Efekty warsztatu:

- zapoznanie z fundamentami filozofii i kultury Lean Management w oparciu o realia pracy działu HR i Administracji, znajomość podstawowych narzędzi Lean/Kaizen,
- umiejętność analizowania sprzecznych dążeń, wytycznych, dyrektyw, które generują wysokie koszty materialne, zdrowotne, psychospołeczne,
- wypracowanie planów „odchudzenia” tych działań i czynności, które uczestnicy uznali za mniej priorytetowe w swojej pracy – minimalizowanie kosztów wykonania zadań koniecznych, ale przynoszących niewielki efekt (zadanie między szkoleniami to wdrożenie tych planów).

Odbiorcy warsztatu:

Warsztat będzie wartościowy dla pracowników działu HR: Specjalistów, HR Business Partnerów, Kierowników Działu Personalnego, HR Managerów, chcących zwiększyć znaczenie i wagę swojej roli w organizacji, poprzez poznanie języka i sposobów szczupłego zarządzania oraz zdobycie umiejętności zastosowania ich w swojej praktyce.

Program

Wprowadzanie drobnych usprawnień, które wiele przynoszą – KAIZEN w codziennym funkcjonowaniu

- Zebranie puli doświadczeń uczestników we wprowadzaniu drobnych usprawnień, w celu wzajemnego zainspirowania.
- Skategoryzowanie usprawnień, w celu określenia kierunków poszukiwania optymalizacji.
- Wybór i modyfikacja tych rozwiązań, które uczestnicy mogą wprowadzić od zaraz i bez wysiłku, do swojego życia zawodowego, a także prywatnego (wprowadzenie tych rozwiązań, to zadanie między szkoleniami).

Standaryzacja procesów i czynności

- Odkrywanie przez uczestników szkolenia pozytywnych efektów (lepszyc wyników pracy) standaryzacji działań i czynności.
- Określenie, kiedy i jaka standaryzacja ma sens? – kryteria, które pozwalają stwierdzić, że standaryzacja przyniesie „odchudzenie” procesów lub czynności.
- Podjęcie decyzji, co do wprowadzenia konkretnego standardu wykonania czynności w swoim miejscu pracy (zadanie między szkoleniami).

Analiza sprzecznych dążeń, wytycznych, dyrektyw, które wprowadzają chaos w pracy, generują wysokie koszty materialne, zdrowotne, psychospołeczne

- Sporządzenie indywidualnych list konfliktów działań lub czynności w pracy.
- Opracowanie kryteriów rozstrzygania tychże konfliktów i sprzeczności.
- Wykorzystanie naturalnych reguł podejmowania decyzji, do dokonywania wyborów czym i w jakim zakresie należy się w kolejności zająć – optymalizacja wyborów.
- Wypracowanie planów „odchudzenia” tych działań i czynności, które uczestnicy uznali za mniej priorytetowe w swojej pracy – minimalizowanie kosztów wykonania zadań koniecznych, ale przynoszących niewielki efekt (zadanie między szkoleniami to wdrożenie tych planów).

Program próbki szkoleniowej

- LEAN/KAIZEN w pracy biurowej
- Jak i gdzie szukać działań do „odchudzenia”, żeby zoptymalizować pracę pod kątem osiągnięcia efektów biznesowych?

Prowadzący

Cezary Radomski

Psycholog społeczny, trener i coach, absolwent Szkoły Trenerów Biznesu i Szkoły Coachingu Moderator. Menadżer projektów rozwoju kadr od roku 2002. Wieloletni współpracownik firm szkoleniowo-doradczych, do których należą m.in. TAW Polska oraz Moderator, gdzie był m.in. współprowadzącym kilkunastu edycji Szkoły Trenerów Biznesu Moderator. Kierował projektami rozwojowymi dla menedżerów, sprzedawców i wybranych grup specjalistów. Prowadzi szkolenia oraz coaching i doradztwo w obszarach zarządzania i motywowania pracowników, budowania zespołu, rozwiązywania konfliktów, negocjacji, marketingu, sprzedaży i obsługi klienta, zarządzania emocjami i samoregulacji, podejmowania decyzji i rozwiązywania problemów.



3. Jak wzbudzać motywację w procesie zarządzania zmianą?

Czas trwania całego warsztatu: 2 x 8 h

Czas trwania próbki warsztatu: 1h 45min.

Metody pracy: symulacje, gry, dyskusja, praca w grupach, mini wykład

Efekty warsztatu:

- świadomość znaczenia wpływu, decyzyjności i poczucia kontroli w zmianie na zaangażowanie się w proces,
- umiejętność wzbudzania motywacji do zmiany,
- znajomość etapów oporu przed zmianą i umiejętność pracy z nimi,
- znajomość roli adekwatniej informacji w procesie zmiany,
- znajomość narzędzi komunikacyjnych niezbędnych w procesie zmiany - perswazja / argumentacja.

Odbiorcy warsztatu:

Warsztat będzie wartościowy dla kierowników, liderów, mistrzów, HR Managerów i HR Business Partnerów i innych osób odpowiedzialnych za zarządzanie zmianą w Organizacji.

Program warsztatu

- Skoro zmiana jest nieunikniona to lepiej ją oswoić niż z nią walczyć. Jak?
- Czego ludzie nie lubią w procesie wprowadzania zmian?
- Jakie atrakcje kryje zmiana?
- Kiedy zmiana jest „na lepsze” a kiedy „na gorsze”?
- Trzy strukturalne elementy każdej zmiany: inicjacja, proces przejścia, efekt.
- Wpływ, decyzyjność i poczucie kontroli w zmianie. Jakie mają znaczenie psychologiczne dla uczestników zmian, jak to wykorzystać.
- Właściciel zmiany, lider zmiany, beneficjenci zmiany – jak role wpływają na zaangażowanie w proces?
- Plan zmiany, a jego realizacja w praktyce. Jak zarządzać modyfikacjami działań podczas wdrażania zmian?
- Motywacja sytuacyjna/zadaniowa vs motywacja wewnętrzna/głęboka.
- Etapy oporu przed zmianą – jak z nimi pracować w organizacji?
- Koncepcja Roberta Diltsa jako kanwa do pracy z oporem przed i w trakcie procesu.

- Analiza pola sił w grupie podlegającej zmianom. Jak wykorzystać energię awangardowych prekursorów? Czym zneutralizować aktywnego antagonistę?
- Monitorowanie procesu zmian pod kątem zaangażowania uczestników.
- Fluktuacja postaw i emocji uczestników zmian. Jak z nią pracować: kiedy przeczekać, kiedy podsycać a kiedy łagodzić?
- Interwencja kryzysowa podczas trudnego procesu. Kiedy jest konieczna, jak ją przeprowadzić, kto powinien w niej uczestniczyć?
- Rola adekwatniej informacji w procesie zmiany.
- Perswazja i inne narzędzia komunikacyjne przydatne w zmianie.
- Która z teorii motywacji sprawdzi się szczególnie dobrze? Jak to wykorzystać w praktyce?
- Domykanie procesu zmiany jako warunek konieczny do dalszej pracy.
- A co z celebracją sukcesu? Jaka celebracja, dla kogo i po co? Czy można z nią przesadzić i jakie będą tego konsekwencje.
- Nie demonizujmy, czyli realne różnice pomiędzy prawdziwą zmianą a naturalną ewolucją relacji, procesów i zadań.

Program próbki szkoleniowej

- Czego ludzie nie lubią w procesie wprowadzania zmian?
- Jakie atrakcje kryje zmiana?
- Kiedy zmiana jest „na lepsze” a kiedy „na gorsze”?
- Trzy strukturalne elementy każdej zmiany: inicjacja, proces przejścia, efekt.
- Wpływ, decyzyjność i poczucie kontroli w zmianie. Jakie mają znaczenie psychologiczne dla uczestników zmian, jak to wykorzystać?

Prowadząca

Izabela Nawara-Wiczarz

Psycholog zarządzania, doświadczony trener i konsultant biznesu z 19-letnim doświadczeniem szkoleniowo-doradczym.

Specjalizuje się w treningach z obszaru psychologii relacji interpersonalnych, zarządzania oraz tworzenia i rozwoju zespołów. Pracuje z wykorzystaniem metodyki nauki przez doświadczenie. Jest twórcą autorskich programów szkoleniowych w formule out-door.

Przez kilka lat była związana z Akademią Ekonomiczną we Wrocławiu, gdzie jako pracownik naukowy wykorzystywała swoje doświadczenia w pracy nad nowoczesnymi narzędziami rozwoju pracowników.



4. **Usprawnianie pracy zespołów** – odkrywanie i wykorzystywanie zasobów, pokonywanie ograniczeń

Czas trwania całego warsztatu: 2 x 8 h

Czas trwania próбки warsztatu: 1h 45min.

Metody pracy: dyskusja, ćwiczenia, praca w grupach, case study

Efekty warsztatu:

- znajomość obszarów zmian i usprawnień w pracy zespołowej,
- znajomość różnic w stylach poznawczych i świadomość ich wpływu na komunikację i współpracę,
- umiejętność przydzielania ról zgodnie z naturalnymi predyspozycjami i preferencjami członków zespołu,
- umiejętność budowania poczucia zaufania i otwartości w zespole, m.in. podstawie managera, przedstawianiu intencji, czy radzeniu sobie z przekonaniami i założeniami,
- znajomość zasad prowadzenia konstruktywnych sporów i umiejętność wychodzenia z napięć,
- znajomość czynników budujących zaangażowanie w zespole,
- budowa postawy koncentrowania się na poszukiwaniu rozwiązań, z wykorzystaniem m.in. modelu GROW, czy Analizy Pola Siły.

Odbiorcy warsztatu:

Warsztat będzie wartościowy dla kierowników, liderów, HR Managerów, HR Business Partnerów oraz osób odpowiedzialnych w organizacji za zwiększanie efektywności zespołów, ze szczególnym uwzględnieniem relacji panujących pomiędzy współpracownikami, budowania porozumienia, zrozumienia dla odmienności.

Program warsztatu

Kiedy zespół nie osiąga oczekiwanych efektów?

- Założenia dotyczące zarządzania zespołem – obalamy mity.
- Dlaczego ludziom nie zależy na osiągnięciu wspólnego celu?
- Rzeczywiste podłoże braku dbania o rezultat zespołu wg P. Lencioniego.
- 5 obszarów zmian i usprawnień – budujemy plan działania!

Zespół – żywy organizm w procesie nieustannej ewolucji

- Różnice nie do pogodzenia? Jak sposób odbierania i interpretowania informacji determinuje nasze działanie?
- Różnice w stylach poznawczych i ich przełożenie na komunikację i współpracę.

- Jak rozmawiać z przedstawicielami „innej planety” by usłyszeli naszą intencję?
- Jakie wyzwania przed zespołem stawia realizacja projektów i zadań?
- Role w zadaniach i projektach a naturalne predyspozycje i preferencje członków zespołu.
- Wzmacnianie i wykorzystywanie zasobów, minimalizowanie braków.

Zaufanie w zespole – czy to jest możliwe?

- Skąd ten dystans? Czyli przyczyny atmosfery nieufności i braku otwartości.
- Postawa menadżera a postawa członków zespołu.
- Czytelne przedstawianie własnych intencji i oczekiwań.
- Magiczna moc przekonań i założeń – jak je podważać?
- Otwórz się na innych – kilka narzędzi usprawniających aktywne i otwarte słuchanie.
- Ujawnianie informacji o sobie – co bezpiecznie pokazać innym, a co zostawić dla siebie? Praca z Oknem Johari.

Konstruktywne spory, czyli jak „ograć” konflikt?

- Najczęstsze przyczyny konfliktów i dlaczego ludzie się ich obawiają?
- Skąd problem z przyjmowaniem informacji zwrotnej? Słów kilka o źródłach trudności.
- Jak przejść od „ad personam” do „ad rem”?
- Koncentracja na celu – czemu ma służyć informacja, którą chcę przekazać?
- Neutralny język informacji zwrotnej – oddzielanie emocji od przesłania. Wykorzystanie modelu FU(K)O.
- Zasady prowadzenia konstruktywnych sporów i wychodzenia z napięć.

Kryzys zaangażowania. Skąd się bierze? Jak z nim walczyć?

- Dlaczego ludzie nie chcą angażować się w działania zespołu?
- Automotywacja – co NAPRAWDĘ pobudza ludzi do działania i jak tego nie zniszczyć?
- Czynniki budujące poczucie zaangażowania.
- Uczestnictwo i poczucie wpływu – współdecydowanie o ważnych dla firmy i zespołu sprawach oraz jego znaczenie.

Budowanie poczucia odpowiedzialności

- Jasny podział ról i zadań – przypisywanie odpowiedzialności na etapie delegowania.
- Szybka analiza i podsumowanie zadań – model GOLD.
- Siła spotkań zespołowych – odwaga lidera.
- PEZ – ważny krok do otwartego analizowania indywidualnego wkładu w pracę zespołu.
- Koncentracja na wyciąganiu wniosków i patrzeniu w przyszłość - model OSKAR jako rama prowadzenia efektywnej dyskusji na spotkaniu.

Koncentracja na rozwiązaniach – działania z wizją wspólnego celu.

- Przekonania – nawykowe hamulce w działaniu. Skąd się biorą i dlaczego są tak silne?

- Identyfikowanie ograniczających przekonań wynikających ze stylu myślenia – czy można zmienić to, co wrodzone?
- Dokąd zmierzamy? Model EXACT w ustalaniu celów.
- GROW - jak klasykę coachingu zaadaptować do ustalania planów działań w zespole.
- Analiza Pola Sił jako narzędzie do identyfikowania czynników wpływających na osiągnięcie zamierzonych rezultatów.
- Podejście skoncentrowane na rozwiązaniach, czyli jak rozmawiać o błędach i potknięciach, by zamiast hamować zachęcać do zmian?

Program próbki szkoleniowej

Zespół – żywy organizm w procesie nieustannej ewolucji

- Różnice nie do pogodzenia? Jak sposób odbierania i interpretowania informacji determinuje nasze działanie?
- Jak rozmawiać z przedstawicielami „innej planety” by usłyszeli naszą intencję?
- Jakie wyzwania przed zespołem stawia realizacja projektów i zadań?
- Role w zadaniach i projektach a naturalne predyspozycje i preferencje członków zespołu.

Prowadząca

Aneta Okarma

Od 8 lat akredytowany coach ICF (ACC) i ICC, od 17 lat certyfikowany Trener Biznesu (STB), trener DiSC Everything, praktyk biznesu, z wykształcenia – psycholog.

Specjalizuje się w tematyce: rozwoju kompetencji menadżerskich i osobistych, zarządzania zespołem, celami, czasem, motywacji, komunikacji, negocjacji.



Ukończone kursy/szkolenia/certyfikaty:

- Coach ICF ACC;
- Coach ICC (International Coaching Certification);
- Trener FRIS;
- Terapia Ericksonowska, RTZ, TSR;
- Coaching prowokatywny;
- Podejście skoncentrowane na rozwiązaniach w coachingu;
- Szkoła Trenerów Biznesu „Moderator”;
- Akademia Trenera – DGA Human Capital Management;
- Studium Mediacji.

Informacja organizacyjna Demo Day

Zapraszamy **28 lutego 2020 r.**, od godz. 8:30 – rejestracja uczestników.

W trakcie Demo Day gwarantujemy przerwę kawową oraz lunch.

Lokalizacja: Centrum Konferencyjne WPP, ul. Fabryczna 10, 53-609 Wrocław

Mapka dojazdu pod [LINKIEM](#):



Dogodny dojazd komunikacją miejską:

- z Dworca Głównego: autobusy 148, 149, 106

Prosimy wysiąść na przystanku: Dolnośląska Szkoła Wyższa

Parking:

bezpłatny dla uczestników Demo Day

Jak się zgłosić:

Już teraz zarezerwuj miejsce przy pomocy

[formularza on-line](#)

lub bezpośrednio u Koordynatora Demo Day

Magdalena Szczepaniak

T: 533 555 801, 71 346 81 34

e-mail: m.szczepaniak@tawpolska.pl

Dlaczego TAW ?

TAW Polska Sp. z o.o. jest częścią grupy Technische Akademie Wuppertal e.V. (TAW), która od ponad 60 lat jest liderem na rynku usług szkoleniowych w Niemczech. Jako grupa każdego roku organizujemy niemal 3000 projektów, w których bierze udział średnio 40 000 osób. W Polsce już od ponad 15 lat pomagamy naszym Klientom w kreacji i realizacji działań rozwojowych, które wspierają realizację ich celów strategicznych.

TAW Polska wyróżnia:

- **Najważniejsze są rezultaty** - dążymy do wprowadzenia trwałej, pożądanej zmiany wspierającej cel biznesowy.
- **Działamy kompleksowo** - postrzegamy organizację, jako złożone systemy, dlatego szukamy powiązań i szans na wygenerowanie efektu synergii.
- **Stosujemy różnorodne metody** - projektujemy nasze rozwiązania tak, by angażowały uczestników, wybijały ich z rutyny i zmuszały do poszukiwania praktycznych i nieszablonowych rozwiązań.
- **Pracujemy projektowo** - w relacjach z partnerami skutecznie poszukujemy równowagi pomiędzy planowaniem a elastycznością.
- **Jesteśmy wiarygodni** - realizujemy nasze projekty na jasnych i uzgodnionych zasadach, w oparciu o ustalone cele, harmonogram oraz kosztorys.

TAW Polska w liczbach:

- Działamy na polskim rynku od **15 lat**.
- W ostatnich trzech latach zrealizowaliśmy niemal **900 dni szkoleń**, coachingu i doradztwa.
- Współpracujemy z około **100 ekspertami** z różnych dziedzin
- Zaufało nam już niemal **300 firm**.
- Zrealizowaliśmy ponad **30 projektów** dofinansowanych.



Referencje mogą udzielić nam m.in.:



Zapraszamy do zapoznania się z pełną [listą naszych klientów](#) oraz [przykładowymi referencjami](#).

Inne usługi

Pierwsze w Polsce autorskie narzędzie badania dobrostanu pracowników

Witamin TAW



Baza wiedzy o naszych doświadczeniach

Zapoznaj się z case studies



Badanie kompetencji menedżerów



Pozyskujemy dofinansowania dla naszych klientów

EFS / KFS



Integracja? Efekt synergii? Budowanie zespołu? Dobra zabawa?

Zobacz to naszymi oczami😊

