



SCENARIUSZE FILMÓW

Założenia ogólne, wspólne dla każdego z filmów

Każdy z filmów będzie składał się z krótkiego intro, właściwej części merytorycznej i napisów końcowych:

- Intro będzie zawierało tytuł projektu, przedstawienie bohatera (kilka fotografii bohatera w portrecie wraz z animowanymi pojawiającymi się elementami animacji).
- We właściwej części merytorycznej bohater będzie siedział na tle szarego tła, na którym będą pojawiały się kluczowe hasła.
- W napisach końcowych przedstawione zostaną najważniejsze hasła odcinka oraz niezbędne plansze informacyjne.





SCENARIUSZ 1:

Tytuł odcinka: Umowy ustne i dotrzymywanie słowa

Założenia edukacyjne: Celem jest uświadomienie widzowi jak ważna jest reputacja i że może mieć ona kluczowe znaczenie dla otrzymania i utrzymania dobrej możliwości zawodowej. Burzimy stereotyp wedle, którego słowność i umowy ustne są niezbyt istotne w relacjach biznesowych. Zakładamy, że młody człowiek wkraczający na rynek pracy uniknie pomyłek związanych z niedocenianiem umów ustnych.

Przewidywane rezultaty: Widz zda sobie sprawę z wagi ustnych umów oraz nauczy się stawiać sobie pytanie o wykonalność zadania nim obieca jego realizację. Uzna, że niekiedy ważniejsza od walki o doskonale spisane warunki umowy, jest walka o własną reputację. Zada sobie pytanie o to czy jest osobą słowną.

Poniżej przedstawione są treści poszczególnych odcinków, z zaznaczonymi na niebiesko słowami, hasłami i myślami, które będą animacją i zostaną umieszczone w przestrzeni obok bohatera:

Pamiętam, jak pojawił się u nas nowy szef i z typowym dla siebie pragmatyzmem ogłosił, że oceniał nas będzie wedle zasady „say-do-ratio”, czyli tego **na ile będziemy realizować to co obiecujemy**.

– Obiecuj tylko tyle ile na pewno będziesz w stanie zrobić. My **nie** potrzebujemy **bohaterów** osiągających niespodziewanie wysokie wyniki, ale **solidnych pracowników**, którzy deklarują na miarę swoich możliwości. – tak twierdził.

Patrząc z perspektywy czasu, widzę w tym dużą mądrość. W biznesie liczy się przede wszystkim **skuteczność w realizacji postawionych celów**. Jakże zbudować stabilne przedsięwzięcie, gdy mamy na pokładzie niesłownych pracowników?

Widzę, że głównym zaskoczeniem młodych pracowników jest dostrzeżenie **wagi umów ustnych, osobistej reputacji i dotrzymywania słowa**.

Niekiedy ważniejsza od walki o doskonale spisane warunki umowy, jest walka o własną reputację. Czy jesteś osobą słowną? Czy obiecujesz tylko to co jesteś w stanie zrealizować? Czy zawsze ciężko pracujesz by dotrzymać złożonej obietnicy?

Jak popracujesz nad tym by **być osobą jeszcze bardziej słowną?**



Hasła do planszy końcowej:

„tytuł odcinka”

„say-do-ratio”

na ile będziemy realizować to co obiecujemy.

Waga umów ustnych, osobistej reputacji i dotrzymywania słowa.

Niniejszy scenariusz odcinka został skonsultowany z grupa specjalistów. Został zweryfikowany pod kątem osiągnięcia celu głównego innowacji.



SCENARIUSZ 2:

Tytuł odcinka: Wartości i priorytety życiowe, a szukanie wymarzonego miejsca pracy

Założenia edukacyjne: Celem jest uświadomienie widzowi jak ważna jest wewnętrzna motywacja do wykonywania pracy i jakie ma znaczenie dla skutecznego wykonywania pracy. Ma zdać sobie sprawę, że energia do działania i sens tego co robimy, pochodzą z konsekwentnego trzymania się swoich zasad.

Przewidywane rezultaty: Widz oceni możliwości zawodowe nie tylko pod kątem posiadanych kompetencji ale także pod kątem zgodności z wyznawanymi wartościami. Uzna, że dobrą zasadą jest praca w miejscu, które lubimy i szanujemy za to co robi, co wytwarza. Zastanowi się i wypisze branże i firmy, w których chętnie podejmie pracę oraz listę branż i firm, z którymi nie chce mieć nic wspólnego.

Poniżej przedstawione są treści poszczególnych odcinków, z zaznaczonymi na niebiesko słowami, hasłami i myślami, które będą animacją i zostaną umieszczone w przestrzeni obok bohatera:

Mój znajomy świadczy usługi dla biznesu. Dostał propozycję ciekawego zlecenia od korporacji. Gdy dowiedział się, że chodzi o firmę produkującą papierosy to odmówił złożenia oferty.

Energia do działania i sens tego co robi, pochodzą u niego z konsekwentnego trzymania się **swoich zasad**. Niekiedy, jak w powyższym przypadku, płaci za to ceną utraty zlecenia, ale ratuje swoją **siłę ducha**, która pcha go do coraz większych sukcesów.

Jako student, albo absolwent szukający pracy, przypuszczalnie nie będziesz stał przed dylematem przyjęcia zamówienia od korporacji, której produkty wzbudzają Twój sprzeciw.

Jednak wybierając firmy, do których wyślesz podanie o pracę, masz możliwość wybrać takie, których **produkty lub usługi są zgodne z Twoimi wartościami**.

Dobłą zasadą jest praca w miejscu, które **lubimy i szanujemy za to co robi**, co wytwarza.

Zastanów się i wypisz branże i firmy, w których **chętnie podejmiesz pracę**. Zrób też listę branż i firm, z którymi **niech chcesz mieć nic wspólnego**.

Korzystaj z obydwu list, gdy szukasz pracy.

Hasła do planszy końcowej:

„tytuł odcinka”



Energia do działania i sens tego co robisz

zasady = siła ducha

Praca w miejscu, które lubisz i szanujesz za to co robi

Niniejszy scenariusz odcinka został skonsultowany z grupa specjalistów. Został zweryfikowany pod kątem osiągnięcia celu głównego innowacji.



SCENARIUSZ 3:

Tytuł odcinka: Czy w dobie LinkedIn wciąż potrzebujesz CV?

Założenia edukacyjne: Celem jest uświadomienie widzowi że klasyczne metody i narzędzia rekrutacji wciąż są stosowane w biznesie, mimo popularyzacji mediów społecznościowych. Widz zda sobie sprawę, że nawet jeśli swoje kroki kieruje do nowoczesnej międzynarodowej firmy, która zatrudnia w oparciu dogłębne poznanie kandydata, podczas praktycznych zajęć lub wyjazdowego obozu, to pierwszym krokiem jest zwykle wgranie swojego CV na ich portal rekrutacyjny.

Przewidywane rezultaty: Widz dołoży starań by przygotować porządne CV, o którym być może myślał jako o przeżytku i popracuj nad tym, by CV było dobre i gotowe do szybkiego użycia, gdy nadarzy się potrzeba złożenia podania o pracę.

Poniżej przedstawione są treści poszczególnych odcinków, z zaznaczonymi na niebiesko słowami, hasłami i myślami, które będą animacją i zostaną umieszczone w przestrzeni obok bohatera:

Portal społecznościowy LinkedIn wydaje się lepszym miejscem weryfikacji doświadczeń zawodowych kandydata niż dwustronicowe CV. Fakty i osiągnięcia podawane przez kandydata na portalu są poparte rekomendacjami od współpracowników i klientów.

Jednak mimo posiadania dobrze utrzymanego [profilu na LinkedIn](#), CV jest i pewno jeszcze długo będzie [koniecznością](#).

Nawet jeśli swoje kroki kierujesz do nowoczesnej międzynarodowej firmy, która zatrudnia w oparciu dogłębne poznanie kandydata, podczas praktycznych zajęć lub wyjazdowego obozu, to [pierwszym krokiem jest zwykle... wgranie swojego CV](#) na ich portal rekrutacyjny.

[Dobre CV nie wystarczy](#), aby dostać wymarzoną pracę, ale [bez CV zwykle nie ma szansy](#) zrobić pierwszego kroku w staraniu się o pracę.

Czy Twoje CV jest już gotowe? [Popracuj](#) nad nim, by było [dobre i gotowe do szybkiego użycia](#), gdy nadarzy się potrzeba złożenia podania o pracę.

Hasła do planszy końcowej:

„tytuł odcinka”

[LinkedIn tak ale CV jest cały czas koniecznością](#)

[Przygotuj CV aby było dobre i gotowe do szybkiego użycia](#)



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Niniejszy scenariusz odcinka został skonsultowany z grupa specjalistów. Został zweryfikowany pod kątem osiągnięcia celu głównego innowacji.



SCENARIUSZ 4:

Tytuł odcinka: Czy warto upierać się przy etacie? Czy zlecenia lub własna działalność nie wystarczą?

Założenia edukacyjne: Celem jest uświadomienie widzowi wielowymiarowości dylematu: etat vs. samozatrudnienie. Widz zda sobie sprawę, że zwykle praca etatowa to użyczenie głowy i rąk do pracy nad realizacją cudzego marzenia, cudzej wizji, cudzej misji, ale korzyścią jest względne bezpieczeństwo finansowe. Zaś w pracy samodzielnej wolność wyboru zadań wiąże się zwykle z niestabilnością dochodów.

Przewidywane rezultaty: Widz dokona autoanalizy by znaleźć odpowiedź na pytanie czy wyżej ceni bezpieczeństwo finansowe czy poczucie wolności. Odpowie sobie na pytanie gdzie widzi swoje miejsce: na etacie, czy w pracy na własny rachunek.

Poniżej przedstawione są treści poszczególnych odcinków, z zaznaczonymi na niebiesko słowami, hasłami i myślami, które będą animacją i zostaną umieszczone w przestrzeni obok bohatera:

Ania pracowała w korporacji. Była to jej pierwsza praca po studiach. Duża, amerykańska organizacja; przyzwoite wynagrodzenie, jasny zakres obowiązków i poczucie bezpieczeństwa. Jednak po kilku latach Ania zdała sobie sprawę, że **brak jej poczucia wolności i przestrzeni** do realizowania własnych pomysłów. Od zawsze lubiła rysować. Rzuciła pracę w korporacji i teraz żyje od zlecenia do zlecenia, ilustrując materiały marketingowe, notując graficznie na eventach i ucząc rysunku. Jednego miesiąca ma **sporo pieniędzy**, innego **nie wie czy starczy jej na czynsz**. **Brak jej bezpieczeństwa finansowego**, ale cieszy **poczucie wolności**.

Gdzie widzisz swoje miejsce? Na etacie, czy w pracy na własny rachunek?

Mimo ogromnego zróżnicowania prac etatowych oraz nieograniczonych możliwości pracy samodzielnej, jest **powszechny rys tych dwóch kierunków**. Zwykle praca etatowa to użyczenie Twojej głowy i Twoich rąk do pracy nad **realizacją cudzego marzenia, cudzej wizji, cudzej misji**. (Oczywiście warto by praca była zgodna z Twoim systemem wartości, ale i tak jesteś narzędziem w realizacji cudzego pomysłu.)

Zaś w pracy samodzielnej dosłownie **robisz co chcesz**. Lecz jeśli na Twoje usługi nie ma zapotrzebowania, to zostajesz bez środków do życia.

Zatem, **czy warto** upierać się przy etacie?



Poszukaj odpowiedzi na pytanie, czy wolisz względne bezpieczeństwo i podporządkowanie się warunkom czy wolisz realizować własne pomysły, nawet za cenę przymierania głodem?

Hasła do planszy końcowej:

„tytuł odcinka”

realizacja cudzego marzenia, cudzej wizji i cudzej misji a realizowanie siebie

bezpieczeństwo finansowe czy poczucie wolności

Poszukaj odpowiedzi w sobie

Niniejszy scenariusz odcinka został skonsultowany z grupa specjalistów. Został zweryfikowany pod kątem osiągnięcia celu głównego innowacji.



SCENARIUSZ 5:

Tytuł odcinka: Dlaczego harcerze mają w pracy lepiej? Czyli jak zrobić użytek z umiejętności pracy zespołowej

Założenia edukacyjne: Celem jest uświadomienie widzowi że poza wiedzą merytoryczną do pracy wnosi bardzo cenne i pożądane umiejętności pracy zespołowej. Pracownik do miejsca pracy wnosi więcej niż wiedzę. Zaś umiejętności organizatorskie i doświadczenie w pracy zespołowej to kompetencje których chronicznie brakuje w polskich organizacjach.

Przewidywane rezultaty: Widz uzupełni pracę nad swoimi kompetencjami o „miękki obszar” czyli zdolności organizatorskie i umiejętność pracy zespołowej. Zdecyduje by zainwestować swój czas i energię w inicjatywy, które wzmocnią u niego „harcerskie” kompetencje.

Poniżej przedstawione są treści poszczególnych odcinków, z zaznaczonymi na niebiesko słowami, hasłami i myślami, które będą animacją i zostaną umieszczone w przestrzeni obok bohatera:

We wspieranej przeze mnie organizacji pozarządowej zwykle panował bałagan organizacyjny. Spotkania rozpoczynały się z **irytującym opóźnieniem**. Uczestnicy projektów byli informowani o zadaniach **w ostatniej chwili**.

Znam i lubię liderów tego ruchu od lat i mimo uciążliwości ich nawyków zawodowych chętnie z nimi pracuję.

Mniej więcej rok temu zobaczyłem wyraźną poprawę w organizacji. Przedsięwzięcia były planowane z pewnym **wyprzedzeniem**, pojawiła się **troska o szczegóły** podczas eventów, a **komunikacja** się poprawiła.

Cóż się stało? Pracę w organizacji podjął Paweł. Młody człowiek, który wniósł **standardy porządnej pracy**. Jak to możliwe, że człowiek, który był w wieku dzieci szefów organizacji wywarł na nią tak duży wpływ?

Paweł przed wiele lat był harcerzem. **Porządna robota, zdolności organizatorskie i umiejętność pracy zespołowej** była wpisane w jego charakter.

Co z tego wynika?

Do miejsca pracy wnosisz coś więcej niż wiedzę lub jej brak. Do pracy możesz wnieść **umiejętności organizatorskie** i **doświadczenie w pracy zespołowej**, których chronicznie brakuje w polskich



organizacjach. Jeśli masz okazję to **inwestuj swój czas i energię w inicjatywy**, które wzmocnią u Ciebie „**harcerskie**” **kompetencje**. To może być Twój ogromny atut w miejscu pracy.

Hasła do planszy końcowej:

„tytuł odcinka”

Do miejsca pracy wnosisz coś więcej niż wiedzę

Porządna robota, zdolności organizatorskie i umiejętność pracy zespołowej

Inwestuj swój czas i energię w inicjatywy wzmacniające „harcerskie” kompetencje

Niniejszy scenariusz odcinka został skonsultowany z grupa specjalistów. Został zweryfikowany pod kątem osiągnięcia celu głównego innowacji.



SCENARIUSZ 6:

Tytuł odcinka: Konflikt pokoleń czy moc synergii?

Założenia edukacyjne: Celem jest uświadomienie widzowi nieuniknionego konfliktu między dążeniem do autonomii a potrzebą podporządkowania się osobom i regułom które nadają ton w miejscu pracy. Zaczynając nową pracę, młody człowiek może mieć poczucie, że 10 lub 20 lat starsi współpracownicy nie dają jasnych wskazówek i chcą ograniczać jego wolność. Jednak świeże spojrzenie na sprawy i kreatywne podejście do pracy może być dobrym i pożytecznym wkładem w przedsięwzięcia, gdy będzie synergicznie połączone z doświadczeniem i znajomością rynku starszych koleżanek i kolegów.

Przewidywane rezultaty: Widz opracuje swoją odpowiedź na pytanie o dopuszczalne dla niego granice oddania poczucie wolności i autonomii. Szukając pracy, odpowie sobie na pytanie, gdzie postawi granicę kontroli i nadzoru nad swoją pracą.

Poniżej przedstawione są treści poszczególnych odcinków, z zaznaczonymi na niebiesko słowami, hasłami i myślami, które będą animacją i zostaną umieszczone w przestrzeni obok bohatera:

Marcin skompletował 3-osobowy zespół swojej nowej firmy. Poza dwoma doświadczonymi osobami zatrudnił Paulę, które niedawno ukończyła studia.

Po dwóch tygodniach Paula napisała na facebooku, że **trafiła do kiepskiej firmy**, gdzie nikt jej **nie pomaga**, ani się nią nie zajmuje. Jako, że wcześniej zaprosiła do grona swoich znajomych ludzi z nowej pracy, to Marcin zobaczył ten wpis. Porozmawiał z Paulą dopytując o **powody frustracji**.

Ustalili, że regularnie **będzie ją wspierał** w realizacji zadań. Szef starał się każdego dnia znaleźć czas by zapytać jak jej idzie i czy potrzebuje pomocy.

Pewnego dnia Paula, wyraźnie poirytowana powiedziała szefowi, że **nie jest dzieckiem**, które **trzeba** codziennie **pilnować**.

Doszli do porozumienia, że Marcin będzie każdego poranka odbywał z zespołem **stand-up meeting**, gdzie w ciągu kwadransa wszyscy z zespołu podzielą się tym **co** wczoraj **zrobili** i jakie są ich **plany na dzisiaj**. Dzięki temu nie będzie poczucia natarczywego kontrolowania, a wciąż będzie wymiana informacji o realizowanych działaniach.

Jak to się ma do ciebie?



Zaczynając nową pracę możesz mieć **poczucie**, że 10 lub 20 lat **starsi współpracownicy nie dają ci** jasnych **wskazówek** co masz robić, a jednocześnie za bardzo **chcą ograniczać twoją wolność**.

Twoje **świeże spojrzenie** na sprawy i **kreatywne podejście** do pracy może być dobrym i pożytecznym **wkładem** w przedsięwzięcia. **Połączenie sił daje efekt synergii**. Ich doświadczenie i znajomość rynku z Twoją świeżością to może być recepta na **sukces**.

Jednak przykład Marcina i Pauli pokazuje, że jest **cienka linia** oddzielająca **synergę od konfliktu pokoleń**, gdzie twoje dążenie do absolutnej samodzielności w połączeniu z zapędami kontrolnymi szefa mogą doprowadzić do konfliktu i niekorzystnego dla nikogo przerwania współpracy.

Szukając pracy, odpowiedz sobie na pytanie, na ile oddasz swoje **poczucie wolności** i **chęć robienia wszystkiego na twój sposób? Gdzie postawisz granicę kontroli i nadzoru nad twoją pracą?**

Hasła do planszy końcowej:

„tytuł odcinka”

Gdzie postawisz granicę kontroli i nadzoru nad twoją pracą?

Świeże spojrzenie i kreatywne podejście może być wkładem

Połączenie sił daje efekt synergii.

Niniejszy scenariusz odcinka został skonsultowany z grupą specjalistów. Został zweryfikowany pod kątem osiągnięcia celu głównego innowacji.



SCENARIUSZ 7:

Tytuł odcinka: Dlaczego warto wybrać spotkanie twarzą twarz, a nie skype?

Założenia edukacyjne: Celem jest uświadomienie widzowi wielokanałowości komunikacji międzyludzkiej oraz wskazanie na ograniczenia komunikacji multimedialnej. Widz zda sobie sprawę, że nasze zmysły wysyłają i wyłapują duże więcej bodźców niż te, które są transmitowane przez komunikator. Zatem podczas osobistego spotkania język niewerbalny, który odpowiada na ogromną część przekazu, działa w pełnej palecie.

Dzięki temu każda kolejna rozmowa czy to telefoniczna, czy przez skype, z osobą wcześniej spotkaną, nabiera większej mocy, a relacja jest silniejsza.

Przewidywane rezultaty: Widz zda sobie sprawę, że skorzystanie z możliwości spotkania osobistego daje mu większą szansę na wywarcie dobrego wrażenia w kontaktach biznesowych. Gdy będzie miał możliwość wyboru między skype, a osobistym spotkaniem, to wybierze spotkanie.

Poniżej przedstawione są treści poszczególnych odcinków, z zaznaczonymi na niebiesko słowami, hasłami i myślami, które będą animacją i zostaną umieszczone w przestrzeni obok bohatera:

Przez kilkanaście lat wdrażałem międzynarodowe projekty badań marketingowych. Zwykle trwały one po kilka miesięcy. Niekiedy budżet projektu pozwalał tylko na jednorazowy wyjazd do odległego kraju i całość zarządzania prowadziłem zdalnie, [m.in.](#) przy pomocy skype'a.

[Jeśli masz jeden bilet lotniczy](#) na 6-miesięczny projekt [to kiedy lecisz?](#) Na początku? W środku projektu? Czy na końcu?

[Ja](#) zwykle leciałem [na samym początku](#), nim jeszcze na dobre rozpoczęły się prace projektowe. Dlaczego? Bo [osobiste spotkanie](#) z zespołem projektowym budowało zupełnie [inną relację](#), niż znajomość poprzez komunikator. Późniejsza zdalna praca [dużo sprawniej](#) przebiegała z zespołem, który miałem okazję spotkać twarzą w twarz.

Co ta opowieść ma wspólnego z twoją sytuacją i z wchodzeniem na rynek pracy?

Przypuszczam, że niejednokrotnie dostaniesz [do wyboru](#) możliwość [osobistego spotkania](#) w firmie, do której aplikujesz lub rozmowy przez [skype](#).

Moja rekomendacja jest taka, że [jeśli bardzo zależy ci](#) na tej pracy, a [koszty dotarcia na spotkania nie są dla ciebie problemem](#), to zawsze wybieraj opcję spotkania [twarzą w twarz](#).



Nasze zmysły wysyłają i wyłapują duże więcej bodźców niż te, które są transmitowane przez komunikator. Podczas osobistego spotkania **język niewerbalny**, który odpowiada na ogromną część przekazu, **działa w pełnej palecie**.

Potem każda **kolejna rozmowa** czy to telefoniczna, czy przez skype, z osobą wcześniej spotkaną, nabiera większej mocy, a relacja **jest silniejsza**.

Zatem jeśli masz możliwość wyboru między skype, a osobistym spotkaniem, to wybierz spotkanie.

Hasła do planszy końcowej:

„tytuł odcinka”

Osobiste spotkanie buduje silniejszą relację niż skype

Język niewerbalny działa w pełnej palecie

Niniejszy scenariusz odcinka został skonsultowany z grupa specjalistów. Został zweryfikowany pod kątem osiągnięcia celu głównego innowacji.



SCENARIUSZ 8:

Tytuł odcinka: 20-70-10, czyli jak trafić do grupy uprzywilejowanych pracowników?

Założenia edukacyjne: Celem jest wskazanie na segmentację pracowników oraz zróżnicowanie zaangażowania. Widz zda sobie sprawę, że w zarządzaniu mówi się o koncepcji 20-70-10, gdzie każdego pracownika można przypisać do jednej z trzech grup: 20% to gwiazdy, 70% to fundament firmy, czyli solidni i sumienni specjaliści oraz 10% to kiepscy pracownicy, których trzeba się pozbyć.

Przewidywane rezultaty: Widz zda sobie sprawę, że stoi przed wyborem własnej ścieżki zaangażowania. Widz zastanowi się czy bliżej mu do grupy 20 czy 70 i podejmie stosowne decyzje podejścia do poszukiwania swojego miejsca na rynku pracy.

Poniżej przedstawione są treści poszczególnych odcinków, z zaznaczonymi na niebiesko słowami, hasłami i myślami, które będą animacją i zostaną umieszczone w przestrzeni obok bohatera:

Zosię i Tomka poznałem wiele lat temu. Pracowaliśmy w tej samej firmie. Ona angażowała się w pracę z entuzjazmem i **poświęcała** dla firmy **dużo czasu**. Można było **na nią liczyć**. Śmiało można ją uznać za przykładowego pracownika. Jej mąż Tomek to **solidny inżynier**. Podpisując umowę o pracę umówił się, że codziennie o 17:00 będzie mógł wyjść do domu i nie będzie wysyłany w delegacje. Dla niego syn Michał i **życie rodzinne były ważniejsze** niż praca.

Z perspektywy firmy zarówno Zosia jak i Tomek byli ważni i potrzebni. Jednak to **Zosia awansowała**, dostawała dofinansowanie do wszelkich kursów jakich potrzebowała i jej pozycja w firmie była coraz silniejsza. **Tomek** przez lata pracował **na tym samym stanowisku**, ze stałym wynagrodzeniem.

Zarówno Zosia, jak i Tomek **byli zadowoleni** ze swojej pracy. Co więcej także szefowie byli z nich zadowoleni.

Co z tego wynika?

Każda **firma potrzebuje** zarówno **wybitych i zaangażowanych** pracowników, jak i **solidnych specjalistów** dających z siebie tyle ile się umówiono.

W zarządzaniu mówi się o koncepcji **20-70-10**. Każdego pracownika można przypisać do jednej z trzech grup: **20%** to **gwiazdy**, to ludzie wybitni tak jak **Zosia**; **70%** to **fundament** firmy, czyli solidni i sumienni specjaliści jak Tomek. Zaś **10%** to **kiepscy** pracownicy, których trzeba się pozbyć.



Z podziwem patrzyłem na sukcesy zawodowe Zosi, zaś serce rosło gdy widziałem zaangażowanie Tomka w wychowanie syna. **Każde z nich podjęło decyzję** o wyborze tego co dla nich najważniejsze i konsekwentnie to realizowało. Dzisiaj Zosia jest ważną osobą w globalnych strukturach korporacji, Tomek wciąż wykonuje swoją specjalistyczną robotę. Niekiedy Zosia narzeka, że ma zbyt słabe relacje z synem, bo często nie było jej w domu. Zosia zdaje sobie sprawę, że to chyba nieunikniona konsekwencja bycia w grupie 20% wybitnych pracowników.

Zastanów się **czy bliżej Ci do grupy 20 czy 70?** Dla obydwu typów jest miejsce i zapotrzebowanie w firmach.

Hasła do planszy końcowej:

„tytuł odcinka”

20-70-10

20% - gwiazdy, 70% - fundament, 10% - kiepscy

Firma potrzebuje zarówno wybitnych i zaangażowanych, jak i solidnych pracowników

Czy bliżej Ci do grupy 20 czy 70?

Niniejszy scenariusz odcinka został skonsultowany z grupa specjalistów. Został zweryfikowany pod kątem osiągnięcia celu głównego innowacji.



SCENARIUSZ 9:

Tytuł odcinka: Praca w korporacji czy w firmie rodzinnej? Dla kogo, która opcja?

Założenia edukacyjne: Celem jest wskazanie na typowe cechy pracy w korporacji i w firmie rodzinnej, aby ułatwić decyzję o wyborze ścieżki zawodowej. Celem jest wskazanie, że uporządkowanie i dyscyplinę znajdujemy zwykle w korporacjach, zaś niespodzianki i twórczy bałagan są często domeną firm rodzinnych.

Przewidywane rezultaty: Widz dokona refleksji na temat kompatybilności swojego charakteru i stylu funkcjonowania do typu organizacji. Odpowie sobie na pytanie czy będziesz czuć się sobą i lepiej rozwinię swój potencjał w korporacji czy w firmie rodzinnej.

Poniżej przedstawione są treści poszczególnych odcinków, z zaznaczonymi na niebiesko słowami, hasłami i myślami, które będą animacją i zostaną umieszczone w przestrzeni obok bohatera:

Pracowałem w firmie rodzinnej, a moimi kolegami byli Franek i Grzegorz. Franek był pomysłowy, wszystko potrafił zrobić i naprawić. Był też bałaganiarzem i zwykle spóźniał się z tym co obiecywał. Grzegorz był solidny, wszystko miał zaplanowane, nieco brakowało mu polotu, ale można było na nim polegać.

W naszej firmie Franek był pupilkiem właściciela. Miał swój udział w najważniejszych projektach i kluczowych decyzjach. Grzegorz stał w drugiej linii. Szef cenił sobie jego pracę, ale chyba bardziej potrzebował fantazji Franka.

Po kilku latach firma została sprzedana międzynarodowej korporacji. Trafiliśmy do innych szefów i innego stylu pracy. Pojawiło się więcej administracji, działania miały być bardziej przewidywalne. Jak się domyślacie było to środowisko, gdzie Grzegorz zrobił karierę i obecnie piastuje wysokie stanowisko. Franek wciąż pracuje w tej firmie, ale tym razem on jest w drugiej linii.

Czy Twoje miejsce jest w korporacji czy w firmie rodzinnej?

Wszystko jest dla ludzi. Jeśli cenisz sobie uporządkowanie i dyscyplinę to znajdziesz je w korporacji.

Jeśli lubisz niespodzianki i twórczy bałagan to czeka Cię to w większości firm rodzinnych.

Zastanów się, gdzie będziesz czuć się sobą? Gdzie rozwinię swój potencjał?



Hasła do planszy końcowej:

„tytuł odcinka”

Czy Twoje miejsce jest w korporacji czy w firmie rodzinnej?

Uporządkowanie i dyscyplina - korporacja

Niespodzianki i twórczy bałagan - firmy rodzinne

Gdzie będziesz czuć się sobą?

Niniejszy scenariusz odcinka został skonsultowany z grupa specjalistów. Został zweryfikowany pod kątem osiągnięcia celu głównego innowacji.



SCENARIUSZ 10:

Tytuł odcinka: Dlaczego charakter jest wyżej ceniony od kompetencji?

Założenia edukacyjne: Celem jest wskazanie istotność kształtowania i umacniania pozytywnego nastawienia do zadań. Widz zda sobie sprawę, że wiedza i umiejętności są w większości zawodów wyuczalne, ale dobry charakter, nastawienie do życia i entuzjazm są owocem wielu lat doświadczeń życiowych.

Przewidywane rezultaty: Widz podejmie działania wzmacniające swoje pozytywne nastawienie do pracy. Zastanowi się jakie cechy charakteru i jakie dobre nawyki ma do zaoferowania w miejscu pracy oraz może zdecydować się na codzienną pracę nad swoim nastawieniem do życia i pogodą ducha, by była to inwestycja w karierę.

Poniżej przedstawione są treści poszczególnych odcinków, z zaznaczonymi na niebiesko słowami, hasłami i myślami, które będą animacją i zostaną umieszczone w przestrzeni obok bohatera:

Alan Weiss, guru konsultantów biznesowych, na jednym z wykładów miał odpowiedzieć **jaka jest najważniejsza cecha dobrego pracownika**. Przytoczył opowieść o kawiarni w swojej okolicy, gdzie nawet pojawiając się wczesnym porankiem spotyka się z **pełnym energii i pozytywnego nastawienia do życia** pracownikiem.

Jego **recepta na sukces** w biznesie to zatrudnianie **entuzjastycznych ludzi**, którzy swoim pozytywnym nastawieniem **przeleją entuzjazm** na to co robią.

Wiedza i umiejętności są w większości zawodów **wyuczalne**. Nabycie przez pracownika konkretnych kompetencji jest kwestią czasu. Natomiast **dobry charakter, nastawienie do życia i entuzjazm** są **owocem** wielu **lat doświadczeń życiowych**. Nie sposób tego nauczyć w miejscu pracy, a już na pewno nie stanie się to w krótkim czasie.

Co z tego wynika dla Ciebie, gdy szukasz pracy, albo zastanawiasz się co wniesiesz do nowej pracy?

Zastanów się jakie **cechy charakteru** i jakie **dobre nawyki** masz do zaoferowania w miejscu pracy?

Odpowiedz sobie na pytanie **czy jesteś osobą entuzjastyczną?** Codziennie **pracuj** nad swoim **nastawieniem do życia i pogodą ducha**. To będzie najlepsza **inwestycja w Twoją karierę**.

Hasła do planszy końcowej:

„tytuł odcinka”



Wiedza i umiejętności są wyuczalne

Dobry charakter, nastawienie do życia i entuzjazm to owoc wielu lat doświadczeń życiowych

Zastanów się jakie cechy charakteru i jakie dobre nawyki masz do zaoferowania

Pracuj nad swoim nastawieniem do życia i pogodą ducha.

Niniejszy scenariusz odcinka został skonsultowany z grupa specjalistów. Został zweryfikowany pod kątem osiągnięcia celu głównego innowacji.