

**AKADEMIE DER
KOMPETENZENTWIKLUNG**

**ABTEILUNG DER
PERSONALVERWALTUNG**

**TRANSAKTIONSANALYSE
WORKSHOP FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE**



ul. Joachima Lelewela 4
53-505 Wrocław
NIP: 886-239-72-70
Tel. 696 469 074

TRANSAKTIONSANALYSEWORKSHOP FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Spiele, psychologische Spiele und „unschuldige“ Manipulation, was machen andere mit uns, und was machen wir mit anderen?

Transaktionsanalyse- was wird hier gespielt?

**“Es gibt keine Erwachsenen auf dieser Welt”
John le Carre**

Unsere verantwortungsvollen und dauerhaften Entscheidungen sind diese, die wir gleichzeitig in drei Ich-Zuständen treffen. Wir agieren in der Haltung

- des bewussten Erwachsenen
- mit der ermutigenden Zustimmung des Elternteils
- mit der natürlichen Begeisterung des Kindes.

Manche von uns haben eine größere Begabung zur Führung als andere. Sie erfüllen Träume, haben Erfolge. Den anderen geht es schlimmer. Sogar wenn sie Erfolge in der Führung erreichen, müssen sie Probleme der täglichen Führung lösen zum Beispiel Konflikte oder niedrige Selbstständigkeit der Arbeiter. Warum ist es wichtig, dass der Manager mehr weiss?

In jedem von uns sind drei Persönlichkeitsinstanzen vorhanden, die so genannten Ich-Zustände: das Kindheits-Ich, das Erwachsenen-Ich und das Eltern-Ich. Der Mensch als ein Individuum unterscheidet sich von anderen, er verteilt unterschiedlich seine seelische Energie. Manche handeln oft im Kindheits-Ich-Zustand: sie sind fröhlich, entspannt und einfallsreich aber selbstsüchtig. Andere agieren häufiger im Eltern-Ich-Zustand: sie sind zu streng oder zu fürsorglich, sie wissen immer, wie man sich benehmen soll, wie man handeln soll, sie würden gerne den anderen mit dem Finger drohen, so wie der Lehrer das getan hat. Andere wägen alle Argumente für und wieder ab, sie sammeln Informationen und beobachten objektiv, bevor sie den Entschluss fassen.

Und wie sind Sie? Überprüfen Sie, wie Sie handeln und wie Ihre Mitarbeiter/-innen auftreten.

In jedem Arbeitsplatz gibt es “ein Opfer”, das oft etwas nicht machen kann und es gibt “einen Retter”, der dem Opfer mehrmals hilft. Plötzlich erscheint “ein Verfolger”, der ein Opfer aussucht.

Wenn Sie die Liste der psychologischen Spiele kennen lernen, verstehen Sie das Benehmen der anderen. Sie werden wissen: warum manche hervorragende Vorgesetzten, Arbeiter sind. Andere versuchen ihre Autorität aufzubauen, indem sie sich aggressiv, unzugänglich gegenüber Menschen verhalten.

Sie erfahren, was man tun soll, um die Position eines kritischen Elternteils nicht anzunehmen. Wie kann man leiten und zusammenarbeiten, wenn man als der Erwachsene agiert.

Sie erfahren, warum manche ständig die Aufgaben nicht an andere delegieren. Sie sind überzeugt, dass nur sie im Stande sind, die Aufgabe gut zu erledigen. Indem sie die Position “eines Retters” annehmen, beschränken sie die Entwicklung, die Selbstständigkeit und das Engagement der anderen.

Wenn Sie die Liste der psychologischen Spiele kennen lernen, lassen Sie sich nicht mehr ausnutzen. Erledigen Sie die Arbeit für andere nicht, fühlen Sie sich nicht schuldig! In jedem Arbeitsteam haben wir mit psychologischen Spielen zu tun.

Jeder von uns nutzt täglich die Transaktionsanalyse, indem wir sagen: "Ich bin OK", "du bist OK oder NICHT-OK". Wir bewerten jemandes Benehmen und unser Benehmen wird auch von anderen bewertet.

Ansätze, die Sie während des Workshops kennen lernen:

Sie erfahren, welche Motive mit dem Benehmen der Arbeiter und mit Ihrem Benehmen leiten Sie erfahren, wie viel Sie von einem Kind, einem Elternteil und einem Erwachsenen in sich haben; und was daraus resultiert, indem Sie Vorgesetzter sind.

Sie lernen die Ich-Zustände der anderen diagnostizieren und Sie erfahren: warum ist es so schlimm mit manchen zu kooperieren und wie man das ändern kann.

Sie lernen die Konflikte angemessen interpretieren und sie erfolgreich lösen

Sie lernen wie die Leute führen, damit sie gerne die Verantwortung für ihre Entscheidungen nähmen

Sie erfahren, welche Konsequenzen für Arbeitseffektivität die dominanten Ich-Zustände haben.

Sie lernen kennen, welche Spiele, psychologische Spiele und Manipulation in jedem Arbeitsteam vorhanden sind; zum Beispiel psychologische Spiele: "Opfer", "Strumpfhose", "Verführung", "Habe ich dich endlich...", "Verfolger", "Sieh bloß, was du angerichtet hast", "Hölzernes Bein", "Ist es nicht furchtbar...", und das Spiel "Ja-aber" das viele Gesprächspartner zur Weißglut bringt.

Sie lernen den psychologischen Spielen entgegenwirken.

Sie lernen kennen, auf welche Art und Weise wir die Zeit gestalten. Dabei können Sie entdecken, dass manche wenig der Arbeit in der Firma nachgehen.

Sie lernen kennen: Arbeitsstile, Antreiber, Lebensskript.

Sie finden die Antwort auf die Frage, ob Ihr Leben schon geplant ist und welchen Lohn Sie zum Schluss bekommen.

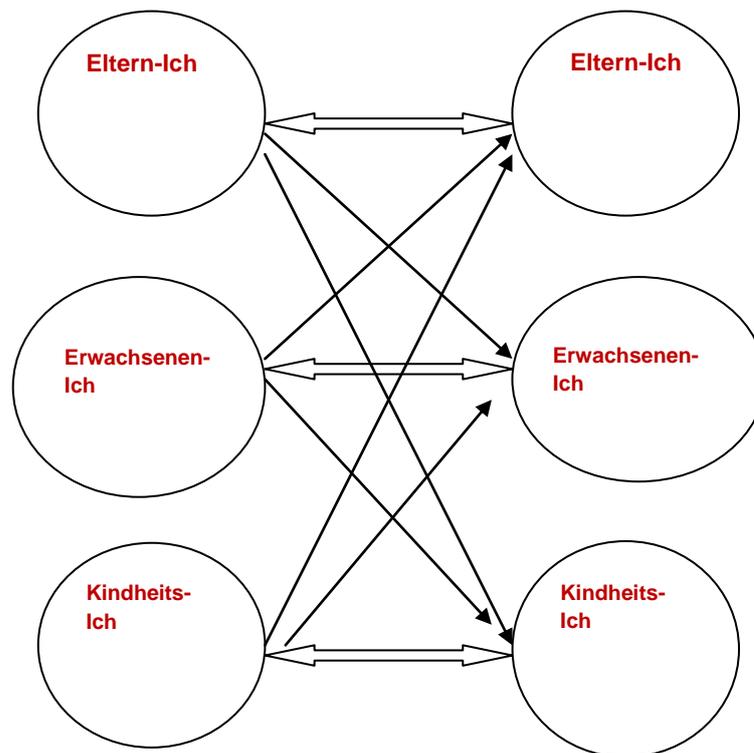
Der Trainer spielt mit Ihnen psychologische Spiele, und dann erfahren sie, ob sie für Spiele anfällig sind.

Um zu trainieren werden Sie in die psychologische Spiele verwickelt.

Die Transaktionsanalyse wurde von Eric Berne begründet. Die Transaktionsanalyse geht davon aus, dass in jedem Menschen drei Persönlichkeitsstrukturen vorhanden sind. Wenn wir mit jemandem reden, übermitteln wir offene und verdeckte Botschaften. Die Transaktionsanalyse erlaubt uns zu bestimmen, was wir wirklich im Kontakt mit anderen Menschen sagen und machen.

Die Transaktion ist Grundeinheit aller zwischenmenschlichen Beziehungen, sie besteht aus einem Reiz/Stimulus und einer Reaktion, sie findet zwischen beliebigen Ich-Zuständen statt. Transaktionen beinhalten den bewussten und unbewussten, den verbale und nonverbale Inhalt.

Eric Berne hat berechnet, dass 6597 Transaktionen zwischen zwei Personen möglich sind. Hier ein Beispiel, wie Transaktionen aussehen können.



Wenn sie jemandem etwas übermitteln wollen, müssen sie entscheiden, welchen Ich-Zustand sie nutzen und an welchen Ich-Zustand Sie Ihre Wörter richten. Der Gesprächspartner entscheidet, in welchem Ich-Zustand er Ihre Aussage annimmt und in welchem Ich –Zustand er darauf antwortet.

Abhängig davon, in welchem Ich-Zustand das Gespräch im Berufsleben und im Privatleben abläuft (zwei Gesprächspartner im Kindheits-Ich-Zustand, zwei Gesprächspartner im Erwachsenen-Ich-Zustand und zwei Gesprächspartner im Eltern-Ich-Zustand und andere Kombinationen) folgen die Konsequenzen, die nicht immer nett sind.

Wir sprechen mit Ihnen während des Workshops: “Wer sind wir als Vorgesetzte, Mitarbeiter, Arbeitspartner. Was beeinflusst unsere Effektivität und Beziehungen, die wir mit anderen bauen?”

Die praktische Anwendung der Transaktionsanalyse ermöglicht:

- bessere, erfolgreiche Kommunikation und Zusammenarbeit
- Mangelbeseitigung in der Kommunikation
- effektivere Teamarbeit
- besseres Verständnis der Bedürfnisse und der Probleme anderer Menschen
- effektivere Konfliktlösung ohne auf Ihre Wesensart zu verzichten
- effektivere Arbeit
- Schutz vor psychologischen Spielen und Manipulation
- Schutz vor dem Ausgebranntsein, und wenn es schon auftritt, lernen Sie Konsequenzen nivellieren

PROGRAMM DES WORKSHOPS

<p>Persönlichkeit-Schlüssel zum Arbeitsstil und zur Effektivität</p>	<p>Die Diagnose der eigenen Persönlichkeitsstruktur (Psychologische Tests, Spiele, diagnostische Spiele und Aufgaben).</p> <p>Leben noch in jedem von uns drei Menschen? (Wir werden über das Kindheits-Ich-Zustand, das Erwachsenen-Ich-Zustand und das Eltern-Ich-Zustand sprechen).</p> <p>Der Einfluss der Persönlichkeitsstruktur auf die Kommunikation und Beziehungen mit anderen Menschen: mit Kunden, Vorgesetzten, Untergebenen und Mitarbeitern.</p> <p>Der Einfluss der dominanten Persönlichkeitsstruktur auf die Zusammenarbeit, Führung und Führungsstile.</p>
<p>Vorteile und Nachteile, die aus der Dominanz von verschiedenen Ich-Zuständen entstehen</p> <p>Wie entstehen sie und wie man sie bildet?</p>	<p>Berufliche Erfolge</p> <p>Arbeitsstile</p> <p>Verhaltensmuster</p> <p>Kommunikation mit anderen</p> <p>Selbsteinschätzung und Selbstsicherheit</p> <p>Denkstile</p>
<p>Kommunikation als Schlüssel zur Entwicklung der Partnerschaft und guter Verhältnisse</p>	<p>Muster einer Metakommunikation.</p> <p>Meinungsverschiedenheiten und Schwierigkeiten, um das Verständnis zu erreichen.</p> <p>Labile Kommunikation- Konsequenzen der Kommunikationsfehler.</p> <p>Abbau der Hemmungen, die die Kommunikation erschweren.</p>
<p>“Spiele der Erwachsenen” psychologische Spiele, Fallen und Manipulation</p>	<p>Der Unterschied zwischen dem psychologischen Spiel und der Manipulation.</p> <p>Häufigste Spiele:</p> <p>Psychologische Spiele der Arbeiter gegenüber dem Chef.</p> <p>Was spielen Chefs?</p> <p>Psychologische Spiele im Arbeitsteam.</p> <p>Psychologische Spiele zwischen Arbeitern.</p> <p>Was spielen die Kunden?</p>
<p>Ihre Methoden</p>	<p>Wie erkennen wir die psychologischen Spiele?</p>

<p>gegen psychologische Spiele</p>	<p>Spielmethoden, wie man ein Spiel unterbricht.</p> <p>Der Einfluss der "Spiele" und Kommunikationsmuster auf die Arbeitsstile und berufliche Erfolge.</p> <p>Die positiven und negativen Aspekte der unbewussten psychologischen Spiele.</p>
<p>Ihr Lebensskript und Verhaltensmuster-Chancen und Bedrohungen</p>	<p>Lebensmanuskript als Drehbuch, das die Verhaltensweisen jedes Menschen bestimmt.</p> <p>Arten des Skripts.</p> <p>Unterstützende und beschränkende Skripten im Arbeitsplatz.</p>
<p>Entwicklung der entsprechenden Verhaltensweisen</p>	<p>Lösung der Konflikte.</p> <p>Reaktionen gegen Stress.</p> <p>Konflikte mit anderen- Methoden wie man Konflikte überwinden kann.</p> <p>Kommunikation in der Situation der Missverständnisse.</p> <p>Die Entwicklung der Selbstständigkeit und der Verantwortung.</p>
<p>Transaktionsanalyse im Management</p> <p>(ausgewählte Aspekte, abhängig von der Spezität der Gruppe)</p>	<p>Methoden der Entwicklung der positiven Beziehungen im Arbeitsplatz und der Einfluss auf andere.</p> <p>Rollen im Arbeitsplatz und im Privatleben und die Motivation; Entscheidungstreffen und Effektivität.</p> <p>Lösung der Probleme mit der Anwendung der Transaktionsanalyse.</p> <p>Anwendung der Transaktionsanalyse während der Aufgabendelegierung.</p> <p>Transaktionsanalyse in der Situation der Bewertung eines Arbeiters und Entwicklung der Motivation.</p>
<p>Zeitgestaltung (Was widmen wir Zeit in der Arbeit)</p>	<p>Wie sieht Ihr Arbeitstag aus, wie sieht der Arbeitstag Ihrer Arbeiter und Mitarbeiter aus?</p> <p>Rückzug</p> <p>Ritual</p> <p>Zeitvertreib</p> <p>Aktivität /Arbeit</p> <p>Psychologische Spiele</p> <p>Innigkeit/Intimität</p> <p>Bemerken Sie, dass die Arbeit hier nicht an erster Stelle ist!</p>

<p>Arbeitsstile in der Auffassung der Transaktionsanalyse</p>	<p>Häufigste Skripten</p> <p>Gebote</p> <p>Verbote</p> <p>Arbeitsstile als Antreiber:</p> <p>Beeil dich!</p> <p>Sei perfekt!</p> <p>Streng dich an!</p> <p>Mach's mir recht!</p> <p>Sei stark!</p>
<p>Transaktionsanalyse und Workshops</p>	<p>Workshopszyklus BAR</p> <p>Das Problem der Workshopeffektivität ist das Thema, mit dem sich kluge Köpfe ständig beschäftigen. Wir geben uns Mühe, um das Fachwissen der Ausbildungskräfte zu erweitern oder die besten zu wählen. Ihre Fähigkeiten der Zusammenarbeit mit der Gruppe, die hohe Motivation zur Entwicklung der Gruppe sind sehr wichtig. Man kann jedoch über die Effektivität der Workshopsleiter nicht sprechen, ohne die Gruppenprozesse der Workshopsteilnehmer zu analysieren. Jeder von ihnen trifft nach dem Workshop die Entscheidung:</p> <p>-Benimmt sich der Teilnehmer reaktiv: er nimmt am Workshop teil, danach arbeitet er wie früher?</p> <p>-Benimmt sich der Teilnehmer proaktiv: er nimmt am Workshop teil, danach trifft er die Entscheidung der Wahl der neuen entsprechenden Verhaltensweise, die er für eine Entwicklungsmethode hält.</p> <p>Die zweite Alternative ist schwieriger, weil sie vom Teilnehmer das Engagement und kreatives Denken verlangt.</p> <p>Ein anderes Problem ist die Tatsache, dass sich die Teilnehmer während des Workshops anders als in der Arbeit verhalten. Wenn sie jedoch alleine bleiben, unter Zeitdruck stehen, vergessen sie die Prozeduren und arbeiten, so wie es für sie besser ist. Diese Arbeitsweise wurde BAR genannt.</p> <p>Der BAR Zyklus besteht aus: der Überzeugung der Arbeiter (B-beliefs), sie leiten die Arbeiter zum Handeln (A-actions), die sie zur Verstärkung der Überzeugung führen (R-reinforcements).</p> <p>Workshopszyklus PRO</p> <p>In diesem Zyklus ist es wichtig den Workshop so durchzuführen, um die Meinungsveränderung bei den Teilnehmer zu verursachen.</p>

	<p>Wir haben hier drei Möglichkeiten:</p> <p>Herbeirufen anderer Überzeugungen</p> <p>Anwendung anderer Überzeugungen</p> <p>Nachahmung der Reaktionen anderer Personen</p> <p>Auf diese Art und Weise können wir während des Workshops den Zyklus als richtig ändern.</p> <p>Der PRO Zyklus bedeutet: die positive Überzeugung des Arbeiters (P-positive beliefs) sie führen zum sachkundigen Handeln (R-resourceful actions) die gute Ergebnisse geben (O-OKoutcomes), was in der Folge positive Überzeugung verstärkt.</p> <p>Wie kann man das wissen nutzen, um bessere, effektivere Workshops zu wählen?</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

AKTIONSPLAN – die organisatorische Auskünfte

Seit 20 Jahren führen wir Schulungen durch.

Unser Motto ist, dass jeder Mensch am besten seine Arbeit tun möchte. Wir geben ihm die Hilfswerkzeuge und seine Firma gibt ihm die Möglichkeiten sie zu benutzen.

Wir arbeiten mit den Produktionsfirmen zusammen. Wir vervollkommen die Fähigkeiten der Manager: Leiter, Meister und Teamleiter. Dank unserer Schulungen arbeiten die Vorgesetzten in der Kaskade zusammen. Das heißt, dass sie die gleichen Einstellungen und Verhalten präsentieren. Es gibt nur Vorteile. Die Manager helfen den Teamleitern die Autorität aufzubauen. Sie arbeiten an der Motivation, der Entwicklung der Angestellten, der Lösung der Konflikte und Widerstände mit. Sie reden miteinander, geben Feedback und realisieren die Ziele des Unternehmens. Selbstständigkeit und Verantwortlichkeit wachsen.

Wir dienen unseren Kunden ganzheitlich. Wir bilden die Angestellten fort, wir untersuchen die Fähigkeiten, wir erstellen Entwicklungsprogramme. Nicht nur verbessern wir Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen des Unternehmens, sondern auch optimieren wir die Prozesse. Unsere Kunden schätzen uns wegen unserer Erfahrung. Sie schätzen, dass wir lernen können und Menschen zu den Veränderungen motivieren.

Wir haben die erfahrenen Spezialisten, die in den Produktionsunternehmen gearbeitet haben. Sie können im guten Kontakt mit Schulungsteilnehmern sein. Ich kann mich loben, dass wir viele Kunden haben, die mit uns seit 10 Jahren zusammenarbeiten.

Wir laden Sie zur Zusammenarbeit ein.

	DIE SCHULUNG in deutscher Sprache
Die Schulungszeit	2 Tage – 12 Stunden
Termin des Trainings	
Der Preis der Ausbildung	2500 zł netto Einzelunterricht in Deutschsprache
der Schulungsort	Akademie der Kompetenzentwicklung, Lelewela 4 Straße, Wrocław

UNSERE KUNDEN ☺

<p>BRANŻA MOTORYZACYJNA</p>	<p>AAM Poland , Accuromm Central Europe, Atex, Autoliv Poland, Clavey Maintenance Service, Daicel Soflety System Europe, Eurenov Polska, Faist Chemtec, Firestone Industrial, GABMAT, Gkn Driveline Polska, Gst Automotive Safety Poland, Hmt, Kiel Polska, Nordglass li, Nifco, Quin Polska, Ronal Polska, Sanden Manufacturing, Sitech, Stelweld, Takata Petri Parts Polska, TRW Braking Systems, Winkelmann Automotive, Volkswagen Motor Polska, Vibracoustic Polska, Voestalpine Rotec, Voss Automotive Polska, Volvo Poland, Wix – Filtron, Weber Hydraulika, Wezi-Tec, Wielton,SCS Polska Sp. z o.o., Sumika Ceramics, Mando Corporation Poland, Silesia Plastic, HP Polska, Polaris, Dr. Schneider Automotive Polska, Spinko, Zakłady Elektrotechniki Motoryzacyjnej, Italmetal, TRW Polska, POLST, SAGE Automotive Interiors Poland, Spółdzielnia Pionier, Eto Magnetic</p>
<p>BRANŻA FARMACEUTYCZNA I MEDYCZNA</p>	<p>Al – Bis, Arjohuntleight Polska, Cefarm, Colgate-Palmolive, Dga, Fatro Polska, Forte, Herbapol, Medivet, Mediq Polska, Macopharma, Oleofarm, Oriflame Products Poland, Pgf Urtica, Pelion, Polfa, Promedis, Steri Pack Medical Poland, Salus International, Sunrise Medical Polska, Torf Corporation Fabryka Leków, Us Pharmacia, Vetoquinol Biowet, Vision Express Sp. z o.o., Polpharma, MPS International</p>
<p>BRANŻA MASZYNOWA</p> <p>DOBRA PRZEMYSŁOWE</p>	<p>ABB Poland, Afriso, Agremo, Alu Trans, Atlas Copco, Alstom Power, Airpol, Brokelmann, Capricorn, Chespa, Delaval Operations, Dofama Thies, Dolfamex, Frohe, GDF SUEZ Bioenergia, Gt Engineering, Halfen, Hanza Poland, Harris Calorific International, Jadan Automatyka, KGHM Polska Miedź, Lincoln Electric Bester, MCPP Poland, Parker Hannifin, PCE Polska, PGNiG Oddział Wrocław, Pneumat System, Polska Ceramika Ogniotrwała Żarów, Roba Metals Polska, Sauer Danfoss, Sapa Aluminium, Schade Stal Polska, SDA, Severstallat Silesia, Simona Polska, TCM Polska, Toyota Tsusho Europe S.A, Wamag S.A., Winkelmann Polska, Wuppermann Polska, Vlassenroot Polska, Vita Polymers Poland, Vorwerk Dichtungssysteme Polska, Zetkama, ZPAS, IMC Engineering Poland, ALU-S.V, LiuGong Dressta Machinery, Fortaco, WAGONY Świdnica, Boxmet LTD, MM Systemy, Oerlikon Balzers Coating Poland, Venetion Investment, Demetec Polska</p>
<p>BRANŻA SPOŻYWCZA</p>	<p>Baha Polska, Brugman Fabryka Grzejników, Cabinplant, Cadbury Polska, Cargill, Eisberg, Hj Heinz Polska, Hfp, J. J. Darboven Poland, Lorenz Bahlsen Snack-World, Mccain Poland, Miś, Piekarnia Familijna, Prima Poland, Wrigley Poland, Zott Polska, Żywiec Trade Wrocław, Consonni Bartelak, Colian, DIJO Baking Horeca Service, Podravka Polska, Sushi Corner, Fanex, Z.P.S.“JAMAR” Szczepaniak</p>
<p>BRANŻA ELEKTRYCZNA</p> <p>ELEKTRONICZNA</p>	<p>Aga Light , Berker Polska, Centrum Elektryczne EI 12 , Diehl Controls Polska, Dong Yang Electronics, Energobud, Elmega , Energiapro Gigawat , Eti Polam, Fega Poland, Heesung Electronics Poland, Hager Polo Produkcja Sp. z o.o., Lange Łukaszuk , Lapp Kabel, Lg Display, Kogeneracja, Kimball Electronics Poland, Mentor Poland, Moeller Electric, Phoenix Contact, Siemens, Rosa Sp.z o.o., Tim, Vattenfall Heat, Vector, Johnson Electric Poland, Nico Poland Sp. z. o o.</p>
<p>BRANŻA BUDOWLANA</p>	<p>Agc Silesia, Armacell, Bims Plus, Brvz, Carina Silicones, Cermag, Cerpol, Domex, Dyka, Danwood S.A., Eurovia, Eurosystem Polska, Górażdże Cement, Henkel, Hormann Legnica, Jordahl&Pfeifer Technika Budowlana, Kludi Armaturen, Korff Isolmatic, Kronospan, KTR Group Konstrukcje Stalowe, Libet, Libra, Lincoln Electric</p>

	Baster, Monier, Novoferm, Nb Polska, Quick – Mix, Poliplast, Roben, Selena, Sitaco, Strabag, Thermaflex Izolacja , Winkhaus Polska, ZR-B. Paweł Chrzan, Śnieżka, Visbud-Projekt, MK, Perschmann, Johnson Controls International, Venetian Investment, ZPHU Bratex, Vantage Development, ROSA
AGD	Crival Polska, Elica Group Polska, Electrolux Poland, Fagor Mastercook, Karcher Center, Lovink, Neonet, Mix Electronics, Plastmer, T&P Polska, Aquaform, AMICA Wronki, HI-P Poland Sp. z o o.
ADMINISTRACJA PAŃSTWOWA	Dolnośląska Instytucja Pośrednicząca, Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy w Wałbrzychu, Dolnośląski Urząd Wojewódzki, DPS w Obornikach Śląskich, Generalna Dyrekcja Dróg Krajowych i Autostrad, Komenda Powiatowa i Miejska Państwowej Straży Pożarnej, Małopolski Urząd Wojewódzki w Krakowie, Pup Nysa, Pup Wałbrzych, Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego, Zus, Generalna Dyrekcja Lasów Państwowych, Regionalna Dyrekcja Lasów Państwowych w Szczecinku, Spółdzielnia PIONIER, Powiatowe Centrum Medyczne w Wieruszowie, Ośrodek Rozwojowo-Wdrożeniowy W Bedoniu, Gmina Dobroszyce, Gmina Zawonia, Gminny Ośrodek Kultury i Biblioteka w Zawoni, Dom Pomocy Społecznej w Obornikach Śląskich, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Górnośląskie Przedsiębiorstwo Wodociągów
BRANŻA INFORMATYCZNA	Capgemini, Dagma, HP Polska, Ikaria, MIECZ NET, Teta, Toya, Senetic, Point, FARMACOL ITB
DYSTRYBUCJA I USŁUGI FINANSOWE	Aig Credit S.A, As-Bau, Alianz, Confronter Sp.z o.o., Pzu Zycie, S.K.O-K. PIAST, Tnt Express Worldwide, Meritumkredyt, Cedit Suisse
OPAKOWANIA	Georg Utz, Granpak, Hirsch Porozell, Linpac Packaging Production, Netbox Polska, Odra Pak, Schumacher Packaging, Werner Kenkel, Viva Manufacturing, August Faller, Artdam, Sonoco Poland Packaging, Poprawa Producent Opakowań Tekturowych
UCZELNIE	Dolnośląska Szkoła Wyższa, Wyższa Szkoła Bankowa we Wrocławiu i w Opolu
BRANŻA MEBLARSKA	Meble Wajnert, HBZ Meble, Ato, HM Helvetia Meble Wieruszów, Porta KMI Poland Sp. z o.o., Steipol Central Services
BRANŻA LOGISTYCZNA	Apreo Logistics, Hi Logistic Europe, Odratrans, Wincanton Polska
HANDEL I USŁUGI	Hortico Zielone Centrum, Kaiser+Kraft, Key, Kwesto, Kompozyty Sp. z o.o., Lambda, Weltech, Emediator, Ordipol, RR Donnelley Europer Sp. z o.o., AG Projekt Tomasz Żukrowski
MEDIA I REKLAMA	Agencja Reklamy B&J, Mobidruk, Cam – Media, Contra
INNE BRANŻE	AHC Technologia Powierzchni Polska, AMB Technic, Arcapol, Arctic Paper Kostrzyn, BGH Polska Sp. z o.o., Bolsius Polska, Boryszew, BP Europa, BP Servive Poland, De Dietrich Technika Grzewcza Sp.z o.o., Faist Chemtec, Fortaco Sp. z o.o., HEICHE Polska Sp. z o.o., ICT Poland Sp. z o.o., ICSO Blachownia, Kancelaria Domański Zakrzewski Palinka, Merida, Mobile Climate Control Sp. z

	<p>o.o., Pakt, Panek, PCPR Głogów, Peter Lacke Polska, PPG Deco Polska, PPO, Redan, Rileta, Rogala Grzegorz, RO.SA.-HALE, SCA Hygiene Products, Silesian Grain, Technisat Digital, Twentebelt Personnel, ORAS Olesno, Euro-Comfort, A&S Service A.caputo, S. Głodowski, Zeibina Kunststoff- Technik Polska, Spółdzielnia „Pionier”, Tabiplast, BGH, Centrum paliw i Rozpuszczalników, Heraeus Electro-Nite Polska, De Dietrich, Confronter, ART.-AS Firma Inżynieryjno Produkcyjna Artur Sawicki, ZEIBINA Kunststofftechnik, Fundacja U Źródeł</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------