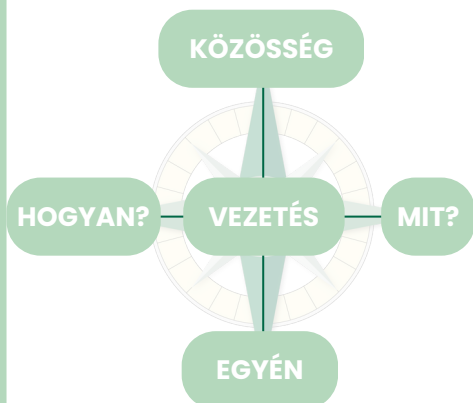
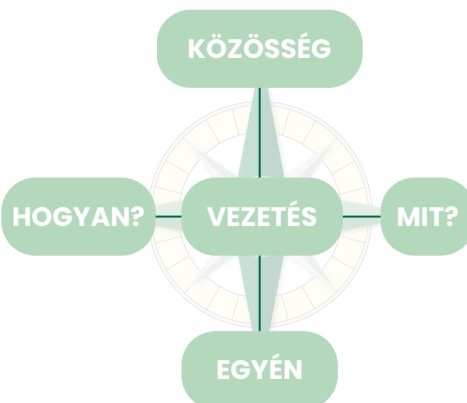


SZEMLÉLETMÓD ÉS MENTALITÁS MUNKA- ÉS ÉRTÉKSZEMLÉLET TRÉNINGEK

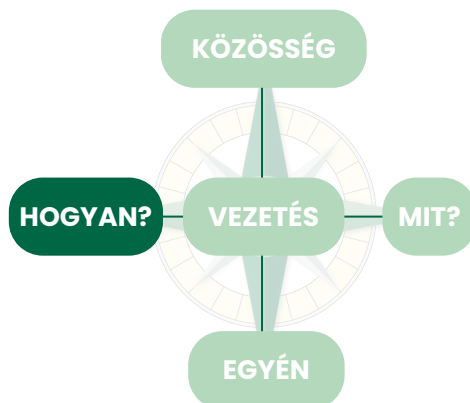
MUNKASZERVEZET



MUNKATÁRSI KOMPETENCIÁK



VEZETÉSI TERÜLETEK



BEMENETI PONTOK

Nem releváns

MIÉRT LÉTEZIK A TRÉNING?

- A vezető akkor hatékony, ha a munkatársai is eredményesen tudnak dolgozni, és ő ennek megfelelő keretet, koncepciót tud teremteni.
- A vezetői működés nem akkor lesz erős, ha a vezető minden kérdésre tud válaszolni, hanem akkor, ha keretet ad, rendszert épít, és stabilitást biztosít a működéshez. A vezetői kontroll nem a munkatársak irányításáról szól, hanem arról, hogy a vezető hogyan teszi lehetővé mások önálló, céltudatos munkáját egy jól kijelölt működési mezőben.
- A vezetői működés egyik leggyakoribb hiányossága az, hogy a keretek kimondatlanok, az elvárások feltételezettek, a visszacsatolás esetleges, és a kontroll vagy túlburjánzik (mikromenedzsment), vagy teljesen hiányzik (elengedés).

CÉLOK

A képzés célja, hogy keretet adjon a vezetőknek ahhoz, hogyan alakíthatnak ki világos szabályokat, elvárásokat és sztenderdeket, és hogyan tarthatják kézben ezeket a működés során. Segíti a vezetőt abban, hogy ne csak jelen legyen a működésben, hanem struktúrát adjon hozzá – döntésekkel, visszajelzésekkel, értékeléssel, mérő-és mutatószámokkal. Cél, hogy felismerjék, a kontroll nem korlátozás, hanem működtetés – amely lehetőséget ad a munkatársak fejlődésére és a szervezet stabilitására.

KINEK

- Vezetőknek, akik tudatosabban szeretnék alakítani saját működésüket, és szeretnék elkerülni a túlzott kontroll vagy az elengedett vezetés működésromboló szélsőségeit
- Vezetőknek, akiknek szükségük van arra, hogy világos, követhető és visszamérhető működési kereteket adjanak a csapatuknak
- Vezetőknek, akiknek célja olyan vezetői működés kialakítása, ami a munkatársak önállóságát is fejleszti

FEJLESZTÉSI HELYZET

- A vezető napi szinten válaszol meg kérdéseket, old meg helyzeteket, amelyeket akár a munkatársak is kezelhetnének – ha lenne hozzájuk keret, szabály és önállóságra, proaktivitásra ösztönzés.
- Nincsenek transzparens, működésre vonatkozó mérő és mutatószámok, a vezető érzésre irányít.
- A vezető nem tudja, hogyan gyakorolhatja a vezetői kontrollt úgy, hogy a munkatársakat fejlessze és függés helyett az önállóság irányába tolja



SZEMLÉLETMÓD ÉS MENTALITÁS MUNKA- ÉS ÉRTÉKSZEMLÉLET TRÉNINGEK

ÉRVEK

- A kontroll működtetése nem önmagától történik. A vezetői döntések, válaszadások, értékelések és a mérési rendszerek kialakítása tudatos vezetői input – ha ezek hiányoznak, akkor a működés kiszámíthatatlan marad.
- A vezető nem minden kérdésre válaszol – de minden kérdésben irányt mutat. A tréning segít abban, hogy a vezető mikor válaszoljon, mikor kérdezzen vissza, és hogyan ösztönözze gondolkodásra a munkatársakat. Ezáltal nem veszi el a munkatárs felelősségét, hanem fejleszti önállóságát és döntésképeségét.
- A vezetői műszerfal a kontroll működésének láthatóvá tétele. A program megtanítja, hogyan lehet olyan mérő-és mutatószámokat, visszacsatolási pontokat kialakítani, amelyekkel a vezető nem csak „érzésre” irányít, hanem adatokra építve.

IDŐKERET

1-3 nap

TARTALOM

- A vezetői kontroll helye a vezetői inputok rendszerében
- Mit jelent a kontroll?
- Szabályok, elvárások, koncepciók meghatározása vezetőként
- A vezetői kontroll gyakorlata: vezetői döntéshozatal, válaszadás, vezetői értékelés, vezetői műszerfalak
- Kontroll, mint fejlesztő működés: hogyan alakítható ki olyan vezetői jelenlét, ami nem elnyom, hanem fejleszt?

EREDMÉNYEK

Világossá válnak a vezetői keretek: a vezetők képesek szabályokat, sztenderdeket, minőségi elvárásokat megfogalmazni és ezekhez következetesen viszonyulni.

Tudatosabb lesz a döntéshozatal: a résztvevők felismerik, mikor szükséges valódi vezetői döntést hozni, és mikor érdemes teret hagyni a munkatársi javaslatoknak, önálló gondolkodásnak.

Stabilabb, kiszámíthatóbb vezetői működés jön létre: a kontroll nem eseti beavatkozásként jelenik meg, hanem állandó működtető elemként – ezáltal nő a munkatársak biztonságérzete és önállósága is.

KAPCSOLÓDÓ TRÉNINGEK

- Elvárások, teljesítményszintek, mércék meghatározásának gyakorlata
- Szabályalkotás és sztenderdizálás
- Folyamatvezetés: a folyamatvezetői szerep gyakorlata
- A döntéshozatal és a döntéshozatali rendszer megújítása
- Koncepcióalkotás: Stratégia és taktika, rendszer és módszerek meghatározása
- Értékelés, Visszajelzés
- Teljesítményértékelés

