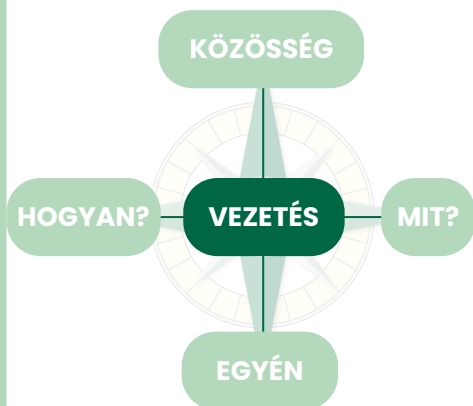
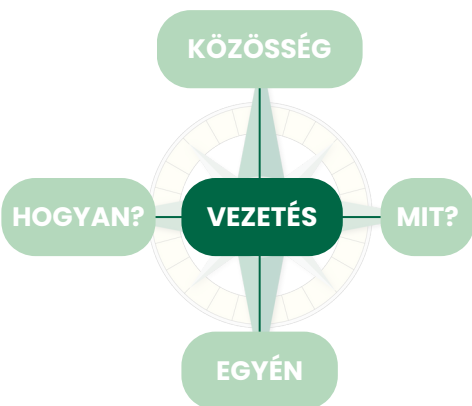


TRÉNINGEK VEZETŐKNEK

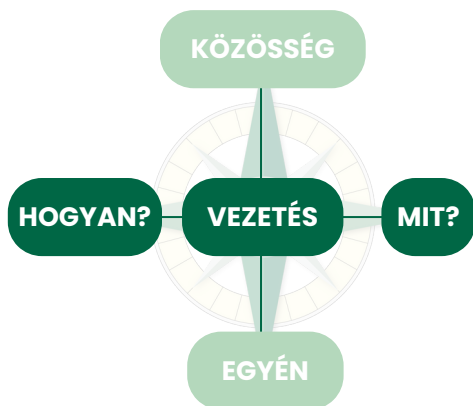
MUNKASZERVEZET



MUNKATÁRSI KOMPETENCIÁK



VEZETÉSI TERÜLETEK



BEMENETI PONTOK

nem releváns

KINEK

Ez a tréning azoknak a vezetőknek szól, akik:
Nemcsak alkalmazkodni akarnak a jövőhöz,
hanem aktívan formálni is szeretnék azt
Olyan munkahelyi kultúrát szeretnék formálni,
ahol a munkatársak önállóan, belső motivációval
és átlátható elvárások mentén dolgoznak
Hisznek abban, hogy a jó vezető célja nem a
kontroll, hanem a működőképesség biztosítása –
akár a vezető nélkül is

MIÉRT LÉTEZIK A TRÉNING?

A klasszikus vezetői minták – mint az irányítás, ellenőrzés vagy utasítás – sok esetben már nem elégségesek a komplex szervezeti működés támogatására. Ehelyett egyre nagyobb szükség van olyan vezetőkre, akik képesek két lépésre állni az eredménytől, és akik nem végrehajtanak, hanem rendszert építenek a munkatársak és folyamatok köré. A tréning azért jött létre, hogy segítsen felismerni ezt a szemléletváltást, és eszközt adjon ahhoz, hogy a vezetői működés proaktív, értékalapú és szervezetfejlesztő irányba mozduljon el.

FEJLESZTÉSI HELYZET

Túlzott operatív bevonódás a vezető részéről – A vezető mindent maga csinál, a munkatársak helyett dönt, gondolkodik vagy dolgozik, nincs meg a két lépés távolság a vezető és az eredmény között.
Vezetői szerep és hatáskör tisztázatlansága – Nem egyértelmű, hogy a vezető mitől vezető – hiányzik a tudatos tulajdonosi inputokkal való munka, a legitimitáció alapja sokszor a múltbeli szakértelem, nem pedig a rendszerteremtés képessége.
Vezetői döntések túlterheltségből fakadó ad hoc jellege – Hiányzik a hosszú távú szemlélet, a vezető a tűzoltást végzi, nem a struktúrákat és szabályokat teremti meg, ami tartós működést eredményezhetne.

CÉLOK

A résztvevők rálátást kapnak arra, hogyan válik egy vezető a tulajdonosi inputok gazdájává, miként hat a szervezeti méret a vezetői működésre, hogyan alakul át a vezetői legitimitáció forrása, és hogyan válik a vezető szállítótá egy proaktív működésben. A képzés célja nem csupán ismeretbővítés, hanem gondolkodásmódváltás és vezetői önreflexió elősegítése, hogy a vezetők képesek legyenek saját szerepüket újradefiniálni, és olyan működési alapokat teremteni, amelyek a szervezeti eredményességhez, fejlődéshez és fenntarthatósághoz vezetnek.



TRÉNINGEK VEZETŐKNEK

ÉRVEK

Egységes vezetői szemlélet kialakítása – A tréning közös alapokra helyezi a vezetői működés fogalmait: mit jelent ma a felelősség, a delegálás, a teljesítmény vagy a vízió. Ez elengedhetetlen a konzisztens vezetői kultúra kialakításához. Támogatja a vezetői legitimitáció új alapokra helyezését – A múltbeli szakmai tudás nem elegendő vezetői felhatalmazás. A tréning megmutatja, hogyan lehet a tulajdonosi szerep szemléletével, inputokkal és rendszerszintű működéssel valódi vezetői súlyt teremteni.

Alkalmazható, gyakorlatba ültethető tudás – A paradigmaváltások nem csak elméleti tételek – a tréning során a vezetők a saját működésükre alkalmazzák ezeket, konkrét felismerésekkel, akciókkal, rendszerszintű fejlesztési irányokkal.

IDŐKERET

1-2 nap alaptréning
+2 nap Job on the Training

KAPCSOLÓDÓ TRÉNINGEK

A vezetői szerep meghatározása: vezetői folyamatok és vezetési területek
A piramis modell vége. Működési rendszer modellek a piramis után
A vezető, mint motivátor: eszköztár, módszerek, gyakorlatok
A folyamatvezetői szerep gyakorlata
A szervezeti vezetői szerep gyakorlata, csoportvezetés
A vezetői kontroll gyakorlata

TARTALOM

A Vezetői szerep átalakulása – Vezet? Dönt? Ellenőriz? Delegál? Tervez? Szervez? Irányít? Koordinál? Motivál? Vezető vs kulcsfolyamatgazda

A vezetői szerep alaptétele: az a vezető, aki legalább 2 lépésre áll az eredménytől

A vezető ügyfél vagy szállító?

A vezető, mint a tulajdonosi inputok gazdája

Mi a vezetői legitimitáció eredete?

Diverzifikáció és egyszerűsítés a vezetői szerepben

A vezetés matematikai képlete

A magát nélkülözhetővé tenni képes vezető mítosza

A második, 2 napos Job on the Training szakaszban:

A résztvevők saját vezetői működésükre vonatkoztatják a tanult paradigmákat, és konkrét implementációs lépéseket dolgoznak ki a szervezetükben.

Visszajelzést kapnak a gyakorlati megvalósítás lehetőségeiről

Elmélyítik a fejlesztési célkitűzésekhez tartozó viselkedés-és működésváltozást

EREDMÉNYEK

Új vezetői szemlélet kialakulása – A résztvevők felismerik, hogy a vezetés ma már nem operatív feladatvégzés, hanem rendszergondolkodás és stratégiai irányadás. Ez segít átlépni a klasszikus „irányítók és kontrollálok” mintázatból a szervezetépítő, jövőorientált működésbe.

Önállóbb, felelősségvállalóbb munkatársi működés – A tréning eredményeként a vezetők nem végrehajtanak, hanem működtetnek – így a munkatársak számára teret adnak az önállóságra, kezdeményezésre, belső motivációra épülő munkavégzéshez.

Gyakorlatba ültethető fejlesztési tervek – A 2+2 napos program során a résztvevők elkezdik saját vezetői működésük újraszervezését, és konkrét, megvalósítható akciótervekkel térnek vissza a mindennapi működésükhöz

