

Workshop „Efektivněji vést a lépe komunikovat pomocí feedbacku a feed-forwardu“

Management Abstract

Cíle: Tento workshop motivuje vedoucí pracovníky, aby vnímali svou vedoucí úlohu strategičtěji, a získané impulsy ihned využili při sjednávání cílů a ročních pohovorech; Manažeři se naučí utvářet zpětnou vazbu tak, aby více motivovala a pomáhala, a zaměstnanci ji sami vyžadovali. Zpětná vazba pak může ovlivňovat jejich budoucí chování, místo aby vyzněla do ztracena.

Během několika málo týdnů získáte zkušenost, jak manažerské rozhovory pozitivně využít, aniž byste se museli spokojit s kompromisními výsledky. Tyto úspěchy Vás budou průběžně motivovat, abyste získané techniky realizovali ve stále větším měřítku v praxi.

Výsledky: Z prvního workshopu si účastníci odnesou své priority, na nichž budou prakticky pracovat v období mezi workshopy. Individuální vstupy ke svým výsledkům, otázkám a zkušenostem pak získají na druhém workshopu od kouče a jiných účastníků. Podle nich pak upraví své plány na stále lepší výsledky.

Cílová skupina: Vedoucí pracovníky na všech úrovních, kteří chtějí používat zpětnou vazbu co nejefektivněji, a jsou ochotni odhalit a využít za tímto účelem své osobní rezervy.

Podniky, které chtějí převést na vedoucí pracovníky více odpovědnosti a zároveň jim k tomu poskytnout správné nástroje. Ideální jako úvod do koučingových programů zaměřených na téma cíle (pro jednotlivce nebo skupiny)

Časový a finanční rámec

- předběžné dotazníky online (ca. 10 minut, 2-4 týdny před prvním workshopem)
- 2 půl dne po 4-5 hodinách dle velikosti skupiny
- mezi workshopy je minimálně 3-týdenní odstup, aby mohli účastníci pracovat na realizaci svých plánů
- honorář: 55.000 Kč plus pronájem místnosti. Zahrnuje vyhodnocení předběžných dotazníků, oba workshopy a supervizi domácích úkolů mezi workshopy.

Průběh – 3 stupně za 9 hodin

Předpokladem účasti je vyplnění úvodního dotazníku, který se neptá jen na cíle, ale zároveň připravuje na workshop. Tím se vyfiltrují účastníci, které tento druh práce zvláště zaujal.

Stupeň 1: V 1. workshopu si účastníci vypracují osobní postupy a techniky, při jejichž používání:

- „prodají“ zpětnou vazbu efektivněji podle svých cílů

- mohou cíleně a bez odporu pozitivně ovlivňovat chování pracovníků
- se naučí vážit si ročních pohovorů jako strategického nástroje vedení, který jim pomůže s jejich cíli, místo aby je chápali jako nepříjemné splnění povinnosti
- budou sjednávat cíle tak, aby pracovníky povzbuzovaly, podporovaly a motivovaly.

Stupeň 2: Mezi oběma workshopy budou účastníci realizovat nové poznatky v praxi. Pokud vyvstanou otázky nebo problémy, obrátí se na kouče.

Stupeň 3: Druhý workshop bude vycházet z reflexe výsledků dosažených do té doby a bude věnován optimalizaci těchto individuálních strategií. Na základě zkušeností se ke slovu dostanou všechna relevantní témata řízení, a hned budou převedena do postupů řešení, které mohou účastníci zhodnotit v praxi.

Doporučení

- Nejlepších výsledků dosahují účastníci, když mohou bezprostředně po workshopu vést rozhovory se zaměstnanci. Optimální termín je například 4 týdny před plánovaným začátkem ročních rozhovorů.
- Z práce na tomto workshopu budou profitovat zejména osobnosti s vysokou mírou vlastní iniciativy a/nebo schopností sebereflexe.
- Proto doporučuji vedení společnosti příp. personálního oddělení pozvat na workshop cca. 20-25 vybraných vedoucích pracovníků z různých úrovní. Dotazník neslouží ani tolik k tomu, aby se vytvořila co nejhomogennější skupina, spíše má zajistit, aby potenciální účastníci měli zájem aktivně vnímat svou vedoucí roli.
- Cílem je skupina o 5-8, maximálně 10 účastnících. Čím menší skupina, tím lepších individuálních výsledků lze dosáhnout, protože v druhé části je možné velmi podrobně prodiskutovat individuální strategie a jejich podmíněnosti.

Závěrečná poznámka

Ráda spolupracuji se svými zákazníky dlouhodobě na určitých tématech, a proto mě z dlouhodobého hlediska zajímá výsledek. Mým cílem je vždy vytvořit pro zákazníka tolik hodnoty, aby se rozhodl, rozšířit naši spolupráci na širší kruh účastníků nebo na jiné oblasti témat. Pokud se předpokládají náročné individuální cíle, je možné (například – *to bych vynechala*) pokračovat v malé skupině.

Zpětná vazba účastníka (říjen 2006) z jedné otevřené skupiny

„Vaše přednášky byly nezapomenutelné – s Honzou (*účastník workshopu*) a já jsme v kontaktu a společně se „hecejeme“ k důsledné práci každý na svých prioritách. Už dnes jsou vidět drobné, ale důležité výsledky Vaší práce.“

Krátké představení kouče

Po pěti letech ve vedení firmy zabývající se podnikovým poradenstvím s 25 poradci jsem se v roce 2000 začala věnovat výlučně práci s vedoucími pracovníky a top týmy, kteří pracují na

cílech, pro jejichž dosažení chtějí – a musí - lépe využívat svůj komunikační, vedoucí případně kreativní potenciál. Od listopadu 2006 jsem certifikovaný „Professional Accredited Coach“ asociace koučů CAKO.

Pracuji se skupinami a individuálními talenty stejně jako partner na úrovni jednatelů a členů představenstva. Pracuji jak se skupinami, tak i s jednotlivci na jasné definovaných zakázkách, přičemž stěžejní náplň práce představují témata jako:

- krátkodobá podpora manažerů v náročných situacích
- poradenství pro specialisty/odborníky při utváření interakčních a komunikačních vzorců vhodných pro tým
- zajištění transferu pro programy MBA nebo pro komplexní tréninkové programy
- (jen pro topmanagement) sezení kruhu manažerů z různých odvětví s cílem doprovázení procesů změny
- Individuální trénink vedoucích pracovníků (jednání, interkulturní spolupráce, projektový management)
- příprava mladých perspektivních pracovníků na manažerské úkoly

Odpovídající reference ráda poskytnu.

Pracuji v němčině, angličtině a češtině.



Lidé a organizace fungují až díky managementu. Určete si sami, jak velký má být Váš náskok!