



# LifeLine: szervezeti életútelemzés

Amikor képessé válunk múltunk béklyóinak leleplezésére,  
csak akkor válunk igazán képessé jelenünk teljes megélésére.

# Minden igazi megismerés önmegismerés

A LifeLine a XXI. század szervezeti kihívásaira adott válasz, amely a szervezet minden szintjén lehetővé teszi a pozitív és negatív ismétlődő minták felismerését és időszerű átalakítását. A végeredmény ilyenkor fejlődés, öröm és elégedettség a szervezet minden szintjén. Végére is ez az igazi oka annak, hogy közösen nekivágtunk az útnak...

# LifeLine 1

# Életút megosztás



## A PROGRAM CÉLJA

A workshopon egy merőben új nézőpontot alapozunk meg, amelynek fókuszában az eddigi életutunk rajzolatának felismerése áll. Rálátunk azokra az automatikus viselkedési mintákra, szokásokra és hiedelmekre, amelyek elvezettek életünk jelenlegi szakaszához. Célunk a tolerancia küszöbünk növelése, munkakapcsolataink harmonizálása, egyéni teljesítőképességünk serkentése és ezzel az egész szervezet eredményességének fokozása.

## A PROGRAM LEÍRÁSA

Résztevőink bevezetést kapnak a biográfiai munka világába. Egy új szemléletmódot ismernek meg, amely rámutat arra, hogy életük során bizonyos ismétlődő, többnyire öntudatlan mintázatok hatására alakítják saját sorsukat. Ezek a minták hol örömet, sikerérzetet, elégedettséget okoznak, hol frusztrációhoz és kudarcélményhez vezetnek magánéletükben és hivatásukban egyaránt. A workshop során a résztvevők rálátnak arra, hogy milyen képességeik segítették át őket életük nehézségein, és mik azok a tulajdonságaik, amelyek révén a siker, elégedettség és öröm állapotában tudtak maradni.



## LifeLine 1 - Életút megosztás

# Eredmények, amiket elérünk



### Egyéni szinten

Személyes felismeréseink megosztásával segíthetjük egymást szakmai és emberi nehézségeink megértésében, elfogadásában és meghaladásában, toleranciánk mélyülése hozzájárul a munkahelyi kapcsolataink harmonizálásához.

Az egyéni kudarcok megváltoztatásával nő önmagunk, munkatársaink és a szervezet egésze iránti felelősségérzetünk, javul egyéni teljesítményünk és ezzel a szervezet eredményessége is.



### Vezetői szinten

Az életút megosztás révén a vezetőként jobban megértjük a ránk bízott emberek működését, mozgató rugóit, belső késztéseiket és döntéseiket.

A megosztott ismereteket használva képessé válunk gördülékenyebben kezelni, vagy akár megelőzni a konfliktushelyzeteket.

Eszközt kapunk ahhoz, hogy felismerjük és kielemezzük a sikerhez, vagy a kudarcához vezető mintázatokat a ránk bízott csoportokban.



### Szervezeti szinten

Céltudatosan alakíthatjuk életünket, meghaladva múltbéli korlátozó szokásainkat.

A fejlődéshez, kiegyensúlyozottsághoz és boldogsághoz vezető mintázatokat kiterjeszthetjük életünk további területeire is.

A felismeréseknek köszönhetően megerősödik az önmagunkba vetett hitünk, javul az önértékelésük, életük és kapcsolataink kiegyensúlyozottabbá válnak.

Önállóan is képesekké válunk további automatizmusok feltérképezésére és átalakítására.

## LifeLine 2

# Egyéni életút integrálás



### **A PROGRAM CÉLJA**

Fókuszban ezúttal korlátozó szokásaink, hiedelmeink és tulajdonságaink és ezek átalakítása áll. Rálátunk többek között arra, hogy mikor és miért építettük be ezeket az életünkbe, illetve mit okoznak jelenleg a mindennapjainkban. Célunk, hogy megtanuljuk, hogy ezek a gyengeségeink hogyan segítenek minket hozzá kihasználatlan pozitív képességeinkhez, amelyekben aztán megerősödve teljesebb, eredményesebb életet élhetünk.

### **A PROGRAM LEÍRÁSA**

A résztvevők megismerik eddigi életútjuk egymásra épülő fázisait, az egyes fázisokban beépült gondolati, érzelmi és akarati hiedelmeket, szabályokat. Az áttekintés során rálátnak arra, hogy ezek a látszólag negatív szokások milyen képességeik kifejlesztésében játszottak szerepet. Rámutatunk arra, hogy minden negatív szokás mögött egy potenciális új, kifejleszthető képesség húzódik meg. Megtanulják integrálni a múlt eseményeit és tapasztalatait, hogy kapcsolódni tudjanak rejtett erőforrásaikhoz.

## LifeLine 2 - Egyéni életút integrálás

# Eredmények, amiket elérünk



### Egyéni szinten

Az önértékelés és az egyéni értékrend formálása révén a szervezeti kultúra is pozitív átalakulásokon megy keresztül.

A versengés helyét egyre inkább a támogató együttműködés veszi át, a megfelelés helyett a felelősségvállalás terjed el a szervezetben.

Az asszertivitás és a kérdezés kultúra hangsúlya nő a kommunikációban.



### Vezetői szinten

A csapatunkban megjelenő problémák iránytűkké válnak szokásaink és hiedelmek sikeres átalakításához.

Képesé válunk elkülöníteni az embert a problémától, a személyeskedések, klikkesedések helyett építő, támogató szellemű hangulatot alakítunk ki a szervezetben.

Belső átalakulásunk eredményeként kommunikációnk tisztább, egyértelműbb és empátikusabb lesz, így nő a szakmai hitelességünk az embereink előtt.



### Szervezeti szinten

Felismerjük az életünk nehéz szakaszai és szereplői által átadott rejtett ajándékokat.

Elkészítjük önkorlátozó magatartási formáink térképét, tudatosítjuk gyökérproblémáinkat, majd nekifogunk azok átalakításának.

Életünk elszenvedőiből életünk megfigyelői és cselekvő átalakítóivá válunk.

Nő az önelfogadásunk, önértékelésünk, könnyebben húzzuk meg egészséges határainkat, nyugodtabban és nyitottabban állunk az élet kihívásai elé, nagyobb empátiával közeledünk embertársaink felé.

## LifeLine 3

# A siker biográfiája



### **A PROGRAM CÉLJA**

A program középpontjában a korábbi munkahelyeken elért sikerek és kudarcok biográfiája áll. Az előző két alkalom ismeretében rávilágítunk arra, hogy mi áll a kudarcélményeink háttérében, milyen önfenntartó mechanizmusok révén tartjuk életben ezeket a körülményeket. Célunk, hogy a régi életminták lecserélésével, tudatos választásokon keresztül döntsünk és elkötelezzük magunkat egy sikeres életvezetés és hivatás mellett.

### **A PROGRAM LEÍRÁSA**

A program során ezúttal kifejezetten a siker és a kudarc tematikájában mélyedünk el a résztvevőkkel. Miután megtaláljuk a háttérükben meghúzódó parancsokat, fogadalmakat, téveszméket, rálátunk arra, hogyan emelkednek torlaszként jelenlegi céljaik és sikereik elérésének útjába. A megszerzett ismeretek fényében a résztvevők megtanulják lebontani és átalakítani ezeket a régi korlátokat és lehetőségük van új célok és értékrend mellett dönteni.

## LifeLine 3 - A siker bibliográfiája

# Eredmények, amiket elérünk



### Egyéni szinten

Kikristályosodnak a kompetenciák, eddigi rejtett képességek is elérhetővé válnak a szervezetben, új lehetőségek nyílnak struktúra és a folyamatok optimalizálására.

A delegálási kultúra újragondolásával mélyül a tulajdonosi szemlélet és ideálisabb, racionálisabb, emberségesebb munkakörök alakíthatók ki.

A változtatások hatására a passzív végrehajtás helyett egy kreatív, problémamegoldó szemlélet terjed el a szervezetben.



### Vezetői szinten

További eszközöket kapunk ahhoz, hogy megértsük munkatársaink valódi ösztönzéseit, és ezzel újabb lehetőségek is nyílnak számunkra a motiválásuk és értékelésük terén.

A korábbi munkahelyek ismétlődő siker és kudarc faktorainak ismeretében kiküszöbölhetjük azokat, vagy megelőzhetjük megismétlődésüket.

Megszerzett ismereteink alapján munkatársaink képzési tervének összeállításánál fókuszba állíthatjuk azoknak a készségeknek, adottságoknak a fejlesztését, amelyek révén eredményesebben tudják ellátni feladataikat.



### Szervezeti szinten

Rájövünk arra, hogy milyen rejtett ösztönzések alapján választunk magunknak munkahelyet, munkatársakat és vezetőket.

Megértjük korábbi munkahelyi kudarcaink, nehézségeink okait és ráeszmélünk a bennük rejlő fejlődési lehetőségeinkre.

Tudatosítjuk azokat az ismereteinket, készségeinket, képességeinket és adottságainkat, amelyeket kifejlesztettünk, hogy azokat jelenlegi hivatásunk és jövőbeli sikereink szolgálatába állíthassuk.



## LifeLine 4

# Vezetői biográfia



### **A PROGRAM CÉLJA**

A program első felében feltérképezzük a jelenlegi vezetői klímát, valamint összegyűjtjük a vezetői életpálya kihívásainak, nehézségeinek tényeit és tapasztalatait. A múltban gyökerező, tekintélyhez fűződő viszonyunkat úgy alakítjuk át, hogy az ehhez kapcsolódó belső ellenállásokat, megfelelést, felelősségi, döntési és kommunikációs problémákat tudatosítjuk. Célunk ezt követően a hiteles, önazonos és magabiztos vezetői attitűd elmélyítése, valamint a vezetés élethivatás szintre való emelése.

### **A PROGRAM LEÍRÁSA**

A kifejezetten vezetők számára kidolgozott workshoppal a biográfiai alapismeretekkel már rendelkező közép és felsővezetők elméleti és gyakorlati eszköztárának bővítését célozzuk meg. A program első felében feltérképezzük a jelenlegi vezetői klímát, valamint összegyűjtjük a vezetői életpálya kihívásainak, nehézségeinek tényeit és tapasztalatait, átfogó képet kapva arról, hogyan alakíthatjuk át az életükben előforduló egyensúlytalanságokat. Ezt követően a vezetők olyan új döntést hozhatnak, amelynek eredményeként gyökeresen átalakul a szervezeten belüli és kívüli viszonyrendszerük.

## LifeLine 4 - Vezetői biográfia

# Eredmények, amiket elérünk



### Egyéni szinten

A hiteles, példamutató hozzáállásban való megerősödésnek köszönhetően a munkatársak jobban elköteleződnek elöljáróik irányába.

A felismerések gyakorlati megvalósítása egy sor átalakuláshoz vezet, amelyek a szervezeti kultúra szerves részévé válva pozitívan befolyásolják a vezetők és szakemberek fluktuációját, a munkafolyamatok optimalizálását, a működési költségek racionalizálását, a munkahely eredményességét és piaci vonzóerejét.



### Vezetői szinten

A tekintély és felelősségvállalás helyes átalakulása révén a vezetők szilárd támogatásra és együttműködésre találnak a munkatársaik részéről a közös, szervezeti célok elérésében.

Sikereik és kudarcaik jobb megismerése révén a vezetőtársak között fokozatosan egy szoros kapocs alakul ki és így az egymásért vállalt felelősség és az együttműködés új szintjei válnak elérhetővé.

Együtt, megújult szemszögből tekinthetnek a rájuk bízott munkatársak motiválására, fejlesztésére, és mentorálására, növelve ezzel a szervezet életképességét és kiegyensúlyozott működését.



### Szervezeti szinten

A résztvevők egy átfogó rálátást kapnak arra, hogy vezető szerepük milyen egyéni erőfeszítéseket és lehetőségeket tartogat számukra életük jelenlegi fázisában.

Feltáruznak számukra a múltbeli negatív jövőképek működési mechanizmusai és átalakításuk lehetőségei.

Rálátanak a tekintélyhez, a másokkal való együttműködéshez fűződő viszonyukra és a vezetést, mint az egyik legnagyobb közösségi megtartó erőt tudják beépíteni életükbe.

## LifeLine 5

# Szervezeti biográfia



### A PROGRAM CÉLJA

A program hatására kreatív és termékeny energiák jelennek meg a szervezetben. A szervezet, mint önálló létező jelenik meg a tulajdonosok és vezetők előtt, friss perspektívából látják a múlt a jelen és a jövő összefüggéseit. Eddig felfedezetlen fejlődési területeket, új irányokat és stratégiákat ismernek fel. A program célja, hogy a speciális eszközökkel és módszerekkel feltárt szervezeti ritmusok és mintázatok alapján a vezetőség meghozhassa a szükséges stratégiai döntéseket a szervezet egészének, vagy bizonyos részlegeinek a működőképesebb, eredményesebb átalakítására.

### A PROGRAM LEÍRÁSA

A felső vezetők és tulajdonosok számára kidolgozott workshop lehetővé teszi, hogy a megalapítástól kezdve a jelen pillanatig ránézhessenek a szervezet által bejárt életútra. Nagy, szerteágazó szervezetek esetében arra is lehetőség van, hogy egy-egy alegység (divízió, részleg, osztály) működésének a törvényszerűségeit, hullámvázait szemügyre vehessék. A visszatekintés révén feltárulnak többek között az elért, vagy éppen el nem ért eredmények okai, a szervezeti krízisek előfordulásának háttere és ezek megelőzési lehetőségei, valamint a kiegyensúlyozott működést gátló és elősegítő körülmények.

## LifeLine 5 - Szervezeti biográfia

# Eredmények, amiket elérünk



### Vezetői szinten

A szervezetre mint „élő” entitásra való rátekintés révén megismerik annak életfázisait, képessé válnak beazonosítani saját vállalkozásuk aktuális életfázisát és annak törvényszerűségeit.

Rálátanak az életfázisok átmenete közti krízisek természetére, kiváltó okaira, így kellő képpen felkészülve megtervezhetik és bevezethetik az átmenetet támogató intézkedéseket.

A szervezet tipológiájának megismerésével be tudják azonosítani a vállalkozásukat legjobban támogató vezetői stílust, a hatékony működést leginkább támogató szervezési irányokat, struktúra és vezetési modellt, az alapvető vezetési módszereket és tipológiát, valamint a szervezet „egészséges” működését segítő legfontosabb szükségleteket.



### Szervezeti szinten

A felsővezetők és tulajdonosok egy átfogó rálátást kapnak arra, hogy az általuk vezetett/tulajdonolt szervezet a bejárt életpályája során milyen törvényszerűségek alapján jutott el fejlődésének és eredményeinek aktuális szintjére. A közös elemző munka eredményeként lehetőségük nyílik többek között arra, hogy

- tanulva a szervezet múltjából, a lehetőségek és veszélyek terén egy mélyebb megértéshez jussanak, elősegítve ezzel a konszenzuson alapuló stratégiai/taktikai beavatkozásokat,
- felülvizsgálják az általuk képviselt üzletágban betöltött jelenlegi szerepüket, és rálátnak olyan piaci igényekre és lehetőségekre, amik eddig nem voltak a látóterükben,
- meghozhassák a szervezet küldetésével és jövőképevel kapcsolatos vezetői döntéseket, amelyek révén hatékonyabban ki tudják szolgálni a valós dolgozói, vevői, üzletági, társadalmi és nemzetgazdasági igényeket.

# Kérje költségmentes tanácsadásunkat

Minden kezdet nehéz - de van benne valami varázslatos...

Mi azzal szeretnénk ezt a varázslatot létrehozni, hogy a bemutatkozásunkat követően, az első háromórás programunkat teljesen költségmentesen biztosítjuk minden leendő partnerünknek. A témát Önök választják ki, a legcélravezetőbb módszert pedig mi biztosítjuk hozzá.

## Lépünk kapcsolatba

Tanuljunk egymástól! Fejlődjünk együtt!  
Kérjen bemutatkozó találkozót, hogy megismerhesse módszereinket.

+36 30 815 3615

+36 30 650 3584

[hello@innova-team.hu](mailto:hello@innova-team.hu)

[www.innova-team.hu](http://www.innova-team.hu)

