



Organikus Vezetői Akadémia

Az egyedüli módszer bármely szervezet fejlesztésére: a vezetők fejlesztése. Csak akkor tudunk valódi változást elérni az általunk vezetett szervezetben, ha mi magunk is hitelesen járjuk be egyéni fejlődésünk útját.

Az emberközpontú vezetés művészete

A vezetői képességfejlesztő programjaink középpontjában a saját és a csoportja sorsáért felelős vezetők kibontakozásának útja áll. Igazi példaképek ők, akik tekintélyszemélyek a munkatársaik és partnereik számára egyaránt. Önazonosak, bátran felvállalják nézeteiket. Képesek a legtöbbet kihozni a csapatukból a közös célok érdekében, mert a legzavarosabb vizeken is biztos kézzel irányítanak.

Vezetettség és vezetés

Programunkat olyan vezetőknek dolgoztuk ki, akik embereikre a végtelen lehetőségek tárházaként tekintenek és nem pusztán költségtenyezőként. Hajlandók alárendelni magukat olyan morális elveknek, amelyek felelősségteljes egymásra utaltsághoz és tartós elköteleződéshez vezetnek a közösségük tagjai között.

A vezetésre hivatásként tekintenek, amit nem utasítások mentén, hanem a csapattal összefogva, példamutatás révén valósítanak meg. Sejtik, hogy a közösségi fejlődés igazi hajtóereje az egyéni kiteljesedésben, a kreatív energiák tudatos felszabadításában rejlik, és egy ilyen szervezeti kultúra kialakításához keresik a hatékony eszközöket.

Programok

- 1. Az organikus vezetői modell**
SZOLGÁLVA VEZETNI, VEZETVE SZOLGÁLNI
- 2. Dinamikus ítéletalkotás**
A MEGÁLLAPODÁS MŰVÉSZE
- 3. Küldetéstől a feladatspecifikációig**
A JÖVŐBE VEZETŐ HÍD TUDATOS FELÉPÍTÉSE
- 4. Idő, ritmus, prioritás**
JELENTŐSÉGTELJES IDŐTÖLTÉS
- 5. Delegálás és felelősségvállalás**
BIZALOM, FELHATALMAZÁS, POZITÍV SZEMLÉLET
- 6. Motivációs nyelvek a szervezetben**
VALÓS SZÜKSÉGLETEINK MEGÉRTÉSE ÉS KIFEJEZÉSE
- 7. Vezetői értékelés**
TÁMOGATÓ VISSZAJELZÉS A FEJLŐDÉS SZOLGÁLATÁBAN
- 8. Sziporkázó értekezletek**
A KÖZÖS ÉRTÉKTEREMTÉS ÖRÖMÉNEK MEGÉLÉSE
- 9. Konfliktuskezelés mint önátlépés**
FEJLŐDÉSI KÜSZÖBEINK HATÉKONY ÁTLÉPÉSE
- 10. Szívközpontú kommunikáció**
AZ ÖNKIFEJEZÉS MŰVÉSZE



Az organikus vezetői modell

SZOLGÁLVA VEZETNI, VEZETVE SZOLGÁLNI

TARTAM:

1 nap

LÉTSZÁM:

maximum 24 fő

HELYSZÍN:

külső helyszínt javasolunk a program megtartásához

ELŐFELTÉTEL:

a workshopnak nincs semmilyen előfeltétele

COACHING:

kéthetente egyéni és csoportos coaching keretében javasoljuk 3 hónapon át

A vezetést szolgálatként felfogni azok a kivételes nők és férfiak képesek, akik saját élettapasztalatuk révén tisztában vannak azzal, hogy aki első akar lenni, annak előbb önként utolsóvá kell válnia. Ahhoz, hogy emelkedni tudjunk, először le kell győznünk a félelmünket, alá kell szállnunk saját lényünk mélységeibe, és biztos alapokat létrehozva, képessé kell válnunk újra elrugaszkodni.

Az organikus vezetői modell mély, paradigmaváltó gondolatokat és módszereket tartogat azoknak, akik elég bátrak ahhoz, hogy más szemmel tekintsenek a vezetésre.

Bevezetésre kerülnek többek között olyan témák, mint a vezetővé válás 9 alapvető lépése, a vezetés 3 kulcs területe és felelőssége, a 12 fő vezetői kompetencia, valamint a helyes kialakításukhoz szükséges úgynevezett vezetői erények.

Megismerkedünk a szívközpontú vezetés módszertanával, az igazgatói és vezetői attitűd és működés közötti különbségekkel, valamint a két megközelítés között bejárható fejlődési úttal. Megvizsgáljuk a vezetővé válást akadályozó félelmeket, hitrendszeret, illetve az önkorlátozó belső parancsokat. Végül megvizsgáljuk az emberközpontú megközelítés révén létrejövő csoportdinamika felhasználásának új lehetőségeit a vezetésben.



Dinamikus ítéletalkotás

A MEGÁLLAPODÁS MŰVÉSZETE

Minden döntést megelőz egy kérdés. Ez a kérdés vagy a világunk megismerésére irányul, vagy annak megváltoztatását célozza meg. A helyes ítéletalkotás egyrészt a múltba visszatekintő megismerési út, és a jövőbe előre tekintő döntési út találkozáspontjában, a jelenben jön létre. Akkor tud helyesen megtörténni, ha az ember teljes lényével, tehát gondolataival, érzéseivel és akaratával kiegyensúlyozottan és tudatosan vesz részt a folyamatban

Vezetőként mind a három idődimenzióban – múltban, jövőben és jelenben – fontos, hogy helyesen tudjunk eligazodni ahhoz, hogy a jövőnk formálását a fejlődési igényeinknek megfelelően tudjuk kibontakoztatni. A múlt és a jövő között egy dinamikus mozgást kell tudnunk létrehozni a jelenben, mérlegelve a múlt eseményeit és a jövőben rejlő lehetőségeket, és alternatív következményeket.

A dinamikus ítéletalkotás módszere az emberben rejlő tudatos és örömteli jövőformálás képességének kibontakoztatásához szolgáltat stabil alapokat. Segít az előítéletek meghaladásában, a tények és a fogalmak, valamint az objektív és szubjektív tartalmak különválasztásában. Olyan módszert ad a vezetők kezébe, amit minden döntési helyzetben biztonsággal alkalmazhatnak.

TARTAM:

1 nap

LÉTSZÁM:

maximum 24 fő

HELYSZÍN:

külső helyszínt javasunk
a program megtartásához

ELŐFELTÉTEL:

az 1. vezetői workshopon
való részvétel

COACHING:

kéthetente egyéni
és csoportos coaching
keretében javasoljuk
3 hónapon át



Küldetéstől a feladatspecifikációig

A JÖVŐBE VEZETŐ HÍD TUDATOS FELÉPÍTÉSE

A vállalkozások egyik sarkalatos pontja a jövővel kapcsolatos elképzelések és a jelenben zajló feladatok ellátása közötti kapocs kialakítása. Fontos, hogy a jelenben azt, és olyan módon tegyük társainkkal együttműködve, ami elvezet az eltervezett jövőbeli állapotba. A hétköznapi feladatoknak olyan módon kell összhangba kerülnie és egymásra épülnie, hogy minden nap közelebb juttasson bennünket céljainkhoz. Ehhez a szervezet minden résztvevőjének pontosan meg kell találnia a saját helyét a nagy egészben.

Ennek előfeltétele, hogy minden résztvevő tisztában legyen a feladataival, a döntési jogkörével és annak következményeivel, a felelősségi körét meghatározó keretekkel, a szervezetben elfogadott és használt véleményezési, döntési és megállapodási módszerekkel, a prioritásokkal, és minden olyan vezérlő elvvel, amely lehetővé teszi a szervezetben zajló folyamatok biztonságos és hatékony megvalósítását.

A program során a szervezetek küldetéséből kiindulva a célok, stratégiák, taktikai lépések, vezérlő elvek, a vásárlói élmény és a szervezeti kultúra elemeinek figyelembevételével jutunk el a munkatársak hétköznapijait meghatározó tevékenységek felelősségteljes kialakításához. Más szavakkal élve: bejárjuk az utat a szervezet szívéből kiindulva a munkatársak szívében át az ügyfeleink szívéhez.

TARTAM:

3x1 nap, 2 hetente

LÉTSZÁM:

maximum 24 fő

HELYSZÍN:

külső helyszínt javasolunk
a program megtartásához

ELŐFELTÉTEL:

az 1. vezetői workshopon
való részvétel

COACHING:

kéthetente egyéni
és csoportos coaching
keretében javasoljuk
3 hónapon át



Idő, ritmus, prioritás

JELENTŐSÉGTELJES IDŐTÖLTÉS

A program egy igazi paradigmaváltást kínál az időgazdálkodással kapcsolatos nézeteink terén. Fókuszunkban ugyanis nem az idő lesz, hiszen emberként semmilyen befolyásunk nincs az időre: mindannyiunk számára ugyanolyan sebességgel halad, ugyanannyi órából áll egy nap, ugyanannyi nappól egy év, ugyanúgy váltakoznak a nappalok és éjszakák, az évszakok és a hónapok.

Amire viszont képesekké válhatunk az, hogy az időbe ágyazott ritmusaink tudatosításával, a természeti ritmusokkal való összhang, illetve a prioritásaink helyes kialakításával célravezetően töltsük ki a rendelkezésünkre álló időt. A módszer alkalmazásával többek között meghaladhatjuk a túlhajszoltság, a túlvállalás, felesleges túlóra, frusztráló késések és halogatások okozta stresszes életmódot, elejét vehetjük a munkahelyi kiégéseknek és az ezekből adódó anyagi veszteségnek.

Megvizsgáljuk, milyen elvek szerint rögzült a szervezeti kultúrába a jelentőségteljeség, ami végső soron meghatározza a prioritások kialakításához kapcsolódó szokásokat a szervezet különböző szintjein. A korlátozó automatizmusok felismerésével és felszámolásával egy új, hosszú távon kiegyensúlyozott munkavégzés és szervezeti klíma kialakítására nyílik lehetőség.

TARTAM:

1 nap

LÉTSZÁM:

maximum 24 fő

HELYSZÍN:

külső helyszínt javasolunk
a program megtartásához

ELŐFELTÉTEL:

az 1. vezetői workshopon
való részvétel

COACHING:

kéthetente egyéni
és csoportos coaching
keretében javasoljuk
3 hónapon át



Delegálás és felelősségvállalás

BIZALOM, FELHATALMAZÁS, POZITÍV SZEMLÉLET

A szervezeti kultúra egyik sarkalatos pontja a feladatok felelősségteljes szétosztása a szervezet csoportjai, illetve a munkatársak között. A céltudatoság és eredményorientáltság jegyében létrejövő csoportok kialakítása, valamint az egyéni kezdeményezéseket támogató bizalomteljes, felhatalmazáson alapuló légkör kialakulásának támogatása a vezetők legfontosabb kompetenciáinak egyike.

A mikromenedzsment meghaladása a kompetens döntések és az önfejlesztés irányába egy bátorságot, önbizalmat, toleranciát igénylő vezetői attitűd kialakítása teszi lehetővé. Bizalomra, pozitív szemléletre, a fokozatosság és mértékletesség elvének helyes kialakítására egyaránt szükség van ahhoz, hogy a megfelelő feladatok megfelelő módon és a megfelelő embereknek kerüljenek átadásra.

A felelősségvállalás és a következmények viselése közötti egyensúly kialakítása szintén elengedhetetlen része a helyes delegálási kultúra megvalósításának. Ehhez kínálunk praktikusan használható eszközöket és módszereket a workshopon résztvevő vezetők számára.

TARTAM:

1 nap

LÉTSZÁM:

maximum 24 fő

HELYSZÍN:

külső helyszínt javasolunk
a program megtartásához

ELŐFELTÉTEL:

a 10. vezetői workshopon
való részvétel, javasolt az
1. és 3. vezetői workshop

COACHING:

kéthetente egyéni
és csoportos coaching
keretében javasoljuk
3 hónapon át



Motivációs nyelvek a szervezetben

VALÓS SZÜKSÉGLETEINK MEGÉRTÉSE ÉS KIFEJEZÉSE

Identitásunk, személyiségjegyeink, temperamentumunk, karakterünk, illetve a bennünk élő ember és világkép hatására motivációnkat számtalan tényező együttesen befolyásolja. Ezzel párhuzamosan vannak ugyanakkor bizonyos alapvető szükségleteink, amelyek kielégítése terén hasonlóak vagyunk egymáshoz. A különbözőségek és hasonlóságok elegeből kialakul egy motivációs nyelv, amelynek megismerése segít úgy saját szükségleteink megértésében, mint azok kifejezésében.

Életünk velejárója, hogy a munkánk, környezetünk, kapcsolataink, életvitelünk és egészségünk időről-időre nehézségek elé állítanak bennünket. Ilyenkor lelkesedésünk alábbhagy, érdeklődésünk beszűkül, együttműködésre való hajlamunk csökken, fókuszunk más irányba terelődik. A megfelelő motiváció ezzel szemben arra sarkall mindannyiunkat, hogy megtegyünk valamit. Mindig motivál valami, amikor megteszünk valamit. A helyes motiváció hozzásegít a fejlődéshez és a sikerhez.

A vezető, aki képes átléptetni emberei lelkét egy akadályon, bármilyen fizikai akadályon képes átjuttatnia a csapatát. A workshopon a motiválás művészetébe adunk betekintést, hasznos ismeretekkel és praktikus eszközökkel látjuk el a résztvevőket.

TARTAM:

2 egymást követő nap

LÉTSZÁM:

maximum 24 fő

HELYSZÍN:

külső helyszínt javasolunk a program megtartásához

ELŐFELTÉTEL:

a 10. vezetői workshopon való részvétel, javasolt az 1. vezetői workshop

COACHING:

kéthetente egyéni és csoportos coaching keretében javasoljuk 3 hónapon át



Vezetői értékelés

TÁMOGATÓ VISSZAJELZÉS A FEJLŐDÉS SZOLGÁLATÁBAN

Az emberi léttel együtt jár, hogy szeretnénk valamilyen értéket létrehozni, értelmes munkát végezni, örömet és elégedettség megélni életünk során. Annak észlelésében, hogy ezt mennyire sikerül megvalósítani, környezetünk visszajelzései sokat tudnak segíteni. Egymás értékelése a szervezeti kultúra alapvető eleme. Éppen ezért fontos szerepe van az elérendő cél irányába történő közös erőfeszítések hatékony formálásában.

A felelősségteljes vezetők törekvéseinek fókuszában a rájuk bízott embertársaik állnak. Csatatuk fejlődésének önzetlen szolgálata, embereik bátorítása, támogatása hivatásuk, önmegvalósításuk szerves részét képezi. Munkahelyi környezetben a támogató visszajelzések egyik legjobb módja a vezetői értékelés, amely irányulhat a munkatársak egyéni és csoportos fejlődésének és teljesítmények értékelésére egyaránt.

A workshopon az egyéni, csoportos és vezetői értékelés egy nagyon hatékony ötvözetével dolgozunk, amely jó kezekben hatékony eszközzé válik a munkatársak egyéni fejlődésének és lelkesedésének a fenntartásához, illetve a szervezet iránti hosszútávú elköteleződésük megerősítése terén.

TARTAM:

2 egymást követő nap

LÉTSZÁM:

maximum 24 fő

HELYSZÍN:

külső helyszínt javasolunk
a program megtartásához

ELŐFELTÉTEL:

a 1 és 3. vezetői workshopon
való részvétel, javasolt az
5, 6, 10. vezetői workshop

COACHING:

kéthetente egyéni
és csoportos coaching
keretében javasoljuk
3 hónapon át

**TARTAM:**

1 nap

LÉTSZÁM:

maximum 24 fő

HELYSZÍN:külső helyszínt javasunk
a program megtartásához**ELŐFELTÉTEL:**a 1, 2, 4. vezetői workshopon való részvétel,
javasolt az 10. vezetői workshop**COACHING:**kéthetente egyéni
és csoportos coaching
keretében javasoljuk
3 hónapon át

Sziporkázó értekezletek

A KÖZÖS ÉRTÉKTEREMTÉS ÖRÖMÉNEK MEGÉLÉSE

Az értekezletek a szervezeti kultúra legerősebb tükrői. Tökéletesen megmutatják az uralkodó szervezeti klímát, az emberek hangulatát, a közöttük lévő viszonyokat, az adott közösség fejlődését segítő és gátló minőségeket. A problémák között, amivel találkozhatunk felváltva lehetnek jelen olyan tünetek, mint a döntésképtelenség, a késve induló vagy a végletekig túlnyújtott találkozók, a félelemmel teli csendtől dermedt, vagy épp parttalan hangzavarba fulladt értekezletek és így tovább.

Pedig egy értekezlet a megfelelő felkészülés hatására könnyedén lehet a korlátlan kreativitás és megújulás forrása, a megalapozott döntéshozás, vagy a továbblépéshez szükséges hatékony tájékoztatás eszköze. Az ilyen összejövetelek valódi mini társadalmi eseménnyé válhatnak a szervezetekben, ahol igazi kiváltsággá válik meghívottként részt venni, megtiszteltetés felszólalni és a folyamatok részesévé válni.

A hatékonyan előkészített és lebonyolított értekezleteken a résztvevők érzik, hogy az értékek, amiket itt teremtenek jelentősen befolyásolják társaik és az egész szervezet fejlődését és jövőjét. Ezen a workshopunkon ennek az értekezleti kultúrának a megteremtéséhez kínálunk ismereteket, eszközöket és módszereket.



Konfliktuskezelés mint önátlépés

FEJLŐDÉSI KÜSZÖBEINK HATÉKONY ÁTLÉPÉSE

A konfliktusoknak elég rossz volt az elmúlt időkben a marketingje, ennek hatására elsősorban elkerülni szeretnénk azokat, és a lehető legkevésbé vágyunk arra, hogy résztvevői legyünk. Pedig úgy egyéni, mint közösségi fejlődésünk meghatározó szakaszainak váltópontjainál a konfliktusokra, mint fejlődési küszöbeink őreként tekinthetünk. Addig nem lépjük át az adott küszöböt, addig nem oldhatjuk meg az adott konfliktust, ameddig meg nem szerezzük a feloldáshoz szükséges felismeréseket és a megfelelő képességekben való jártasságot. Addig nincs igazi továbblépés.

A hatalmi játszmák, a státuszból, erőből véghez vitt „konfliktusmegoldás”, a többségi döntéseken és a kompromisszumokon alapuló látszat egyetértések csak ideig óráig jelentenek megoldást. A szőnyeg alól előbb-utóbb előtör a lassan felhalmozódó indulatcunami. Ilyenkor aztán a szervezet és vele együtt a kapcsolataink is visszacsúsznak a fejlődési spirál korábbi mélységeibe.

A workshopon éppen ezért olyan szemléletváltó ismereteket osztunk meg a résztvevő vezetőkkel, amelyek segítségével képesekké válnak nem csak a konfliktusok hatékony megoldására, hanem arra is érzékszerveket fejleszthetnek ki, hogy megérezzék, hol vannak a szervezetben szunnyadó nézeteltérések, csendben romboló feszültségek és érdekütközések. Ezeket az incidenseket aztán a kellő tudással felvértezve a megfelelő keretek között képessé válnak felszínre hozni és eredményesen mederbe terelni, a résztvevők és a szervezet fejlődésének és továbblépésének érdekében.

TARTAM:

1 nap

LÉTSZÁM:

maximum 24 fő

HELYSZÍN:

külső helyszínt javasunk
a program megtartásához

ELŐFELTÉTEL:

a 1, 3, 6. vezetői workshopon való részvétel,
javasolt az 10. vezetői workshop

COACHING:

kéthetente egyéni
és csoportos coaching
keretében javasoljuk
3 hónapon át



Szívközpontú kommunikáció

AZ ÖNKIFEJEZÉS MŰVÉSZE

Az egész életünket átszövi a kommunikáció. Testi-lelki-szellemi állapotunkról egyfolytában zajlik bennünk egy belső párbeszéd, kommunikálunk szavakkal, gesztusokkal, a rendelkezésünkre álló tér és az idő kitöltésével, az öltözködésünkkel, a megjelenésünkkel, a csoportok révén, amelyekhez tartozunk, vagy amelytől elhatárolódunk. A felsorolást hosszasan lehetne folytatni.

Az emberi közösségek külső és belső kommunikációs módszerei a szervezeti kultúrában vagy megtartó és fejlesztő hatásként, vagy épp ellenkezőleg, ellenállást kiváltó erőként vannak jelen. Többnyire nem találkozunk vegytiszta – csak jól, vagy csak hibásan működő – kommunikációval. A tudatosan, vagy öntudatlanul használt kommunikációs módszerek, stratégiák, taktikák eltérően jelentkeznek az emberi közösségeken belül. A használt módszerek többnyire az emberek szándékainak, képességeinek, tehetségének, motivációjának függvényében eltérők.

Tény azonban, hogy vannak a kommunikációnak olyan eszközei és módszerei, amelyek minden ember esetében az önbecsülés, az önkifejezés, a fejlődés és a testi-lelki-szellemi egyensúly irányába mozdítják el a mérleg nyelvét. A workshopon a kommunikációs kultúra emeléséhez kínálunk eszközöket az asszertivitás, az empátia, az erőszakmentes kommunikáció és kérdezőskultúra elemeinek szervezetspecifikus ötvözésén keresztül.

TARTAM:

1 nap

LÉTSZÁM:

maximum 24 fő

HELYSZÍN:

külső helyszínt javasolunk a program megtartásához

ELŐFELTÉTEL:

az 1. vezetői workshopon való részvétel

COACHING:

kéthetente egyéni és csoportos coaching keretében javasoljuk 3 hónapon át

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

www.innova-team.hu

