

Ciklus LEADERSHIP

Transformirajte svoj stil vođenja iz kontrole prema osnaživanju. Naučite izgraditi povjerenje, razvijati autonomne timove i primijeniti coaching pristupe koji potiču angažman i rast zaposlenika, uz stvaranje pozitivnog radnog okruženja.

- **RADIONICE**

Od kontrole do osnaživanja

Naučite kako prakticirati novi stil liderstva koji jača lojalnost, povjerenje i angažman vaših zaposlenika.

Razvoj autonomnih timova

Stvorite autonomne timove koji samostalno donose odluke, uz jasne okvire odgovornosti i vašu podršku 'iz sjene'.

'Coaching' i mentorstvo

Postanite učinkovit mentor svojim zaposlenicima i primijenite 'coaching' pristup u svakodnevnom radu s timom.

- **FORMATI**

Sve radionice predviđene su kao **cjelodnevni** format (trajanje 7 sati), no svaka tema može biti isporučena i u formatu **poludnevne** (trajanja 4 sata), odnosno **dvodnevne** radionice (6 + 6 sati).

Svaka radionica može funkcionirati i kao 'stand-alone' radionica.

- **PRISTUP**

Sve radionice su osmišljene za rukovoditelje srednje i linijske razine.

Uključuju kombinaciju praktičnih alata, teorijskih okvira i studija slučajeva. Polaznicima omogućavaju primijenu naučenog u svojem radnom okruženju.

U sve interakcije tijekom izvedbe radionica (osim samog tehničkog sadržaja) donosim praktično iskustvo i uvide stečene tijekom više od 20 godina rada u organizacijskom settingu.

Od kontrole do osnaživanja

Cilj: Razumjeti ključne razlike između kontrole i osnaživanja te naučiti kako prakticirati novi stil liderstva koji jača povjerenje i angažman zaposlenika.

• OPIS RADIONICE

Radionica pruža menadžerima alate i strategije za prijelaz s tradicionalnog stila vođenja temeljenog na kontroli prema liderstvu koje osnažuje i uključuje zaposlenike. Sudionici će svoj fokus staviti na promjenu mindseta i prilagodbu ponašanja kako bi se stvorilo pozitivno i angažirano radno okruženje.

• KLJUČNE TEME

Razumijevanje prijelaza iz ‘command & control’ stila vođenja: Analiza tradicionalnog stila vođenja koji se temelji na kontroli i zašto je važno prijeći na pristup osnaživanja zaposlenika. Sudionici će naučiti zašto liderstvo koje podržava osnaživanje rezultira boljim angažmanom tima.

Strategije za osnaživanje timova: Praktične metode i tehnike koje pomažu liderima da osnaže svoje timove. Sudionici će razviti razumijevanje o ključnim strategijama kao što su uključivanje zaposlenika u donošenje odluka i stvaranje okruženja u kojem se zaposlenici osjećaju podržano.

Alati za izgradnju povjerenja i uključivanje zaposlenika: Fokus na specifične alate i tehnike koji omogućuju izgradnju povjerenja i osjećaja pripadnosti unutar tima. Sudionici će naučiti kako koristiti empatiju, otvorenu komunikaciju i delegiranje za jačanje povjerenja.

Prilagodba liderstva prema potrebama tima: Kako prilagoditi svoj stil vođenja prema specifičnim potrebama i razvojnim fazama tima. Sudionici će razviti sposobnost procjene potreba tima i prilagodbe liderstva u skladu s time.

• STUDIJA SLUČAJA

From Control to Empowerment - Harvard Business Review

Kroz izabranu studiju slučaja tangirat će se preduvjeti uspješne transformacije stila vođenja iz kontrole u osnaživanje zaposlenika. Polaznici će steći uvid u konkretne korake i rezultate promjene, čime će se inspirirati za primjenu sličnih pristupa u svojim timovima.

• OČEKIVANI ISHODI

Usvojiti alate za promjenu vlastitog stila vođenja.

Razviti plan za osnaživanje zaposlenika.

Stvoriti radnu kulturu koja potiče uključenost.

Razvoj autonomnih timova

Cilj: Naučiti kako razviti i održati autonomne timove koji mogu samostalno donositi odluke, uz jasne okvire odgovornosti i podršku rukovoditelja.

• OPIS RADIONICE

Fokus radionice biti će na uvjetima nužnim za razvoj autonomnih timova koji samostalno donose dnevne odluke. Polaznici će usvojiti metode za izgradnju povjerenja, delegiranje odgovornosti i stvaranje kulture u kojoj timovi imaju slobodu, ali i odgovornost.

• KLJUČNE TEME

Delegiranje odgovornosti na učinkovit način: Naučiti kako učinkovito delegirati zadatke unutar tima, čime se potiče osjećaj odgovornosti i samopouzdanja kod članova tima. Sudionici će se upoznati s tehnikama delegiranja koje jačaju autonomiju.

Razvijanje povjerenja unutar tima: Ključni elementi za izgradnju povjerenja između lidera i članova tima. Sudionici će naučiti kako stvoriti povjerenje kroz konzistentnost, transparentnost i podršku.

Kako poticati kreativnost i inovativnost unutar autonomnih timova: Kako stvoriti poticajno okruženje koje podržava inovativno razmišljanje i kreativne prijedloge. Sudionici će naučiti kako poticati članove tima da preuzmu inicijativu i donose inovativna rješenja.

Balansiranje slobode i odgovornosti: Kako uskladiti slobodu djelovanja sa jasno definiranim odgovornostima unutar tima. Sudionici će razviti strategije za osiguravanje odgovornosti bez narušavanja autonomije tima.

• STUDIJA SLUČAJA

Building Autonomous Teams for Success - Harvard Business Review

Studija slučaja objasniti će primjere organizacija koje su uspješno izgradile autonomne timove i analiziraju prednosti ovakvog pristupa. Polaznici će dobiti uvid u najbolje prakse koje su dovele do veće učinkovitosti i angažmana zaposlenika.

• OČEKIVANI ISHODI

Kreirati okruženje koje potiče autonomiju.
Usvojiti strategije za učinkovito delegiranje.
Razviti kulturu odgovornosti unutar tima.

‘Coaching’ i mentorstvo

Cilj: Naučiti kako koristiti coaching pristup u svakodnevnom radu s timom te kako postati učinkoviti mentori svojim zaposlenicima.

• OPIS RADIONICE

Radionica će pojasniti što je potrebno da rukovoditelj bude i dobar mentor svojim ljudima. Polaznici će dobiti osnovne coaching alate kojima će lakše moći potaknuti profesionalni i osobni rast članova tima te ojačati međusobno povjerenje i angažman.

• KLJUČNE TEME

Razlika između coachinga i mentorstva: Razumijevanje razlika i primjena oba pristupa u različitim situacijama. Sudionici će naučiti kada koristiti coaching, a kada mentorstvo kako bi najbolje podržali razvoj članova tima.

Coaching vještine za lidere: Razvoj ključnih vještina coachinga poput postavljanja pravih pitanja, aktivnog slušanja i davanja konstruktivnih povratnih informacija. Sudionici će vježbati ove vještine kroz praktične primjere.

Postavljanje ciljeva i podrška razvoju zaposlenika: Kako definirati jasne ciljeve s članovima tima i pružiti im podršku u postizanju tih ciljeva. Sudionici će naučiti koristiti SMART metodologiju za postavljanje ciljeva te tehnike motivacije.

Izgradnja povjerenja kroz mentorstvo: Kako kroz mentorstvo stvoriti odnos povjerenja koji potiče osobni i profesionalni rast. Sudionici će naučiti kako strukturirati mentorski odnos i kako podržati dugoročni razvoj zaposlenika.

• STUDIJA SLUČAJA

Coaching as a Leadership Tool - Harvard Business Review

Studijom slučaja istražiti će se kako lideri koriste coaching tehnike za poticanje razvoja i poboljšanje izvedbe zaposlenika. Polaznici će dobiti uvid u učinkovite primjere coachinga koji su doprinijeli povećanoj produktivnosti i angažiranosti timova.

• OČEKIVANI ISHODI

Razviti ključne coaching vještine.

Naučiti koristiti mentorstvo kao alat za razvoj zaposlenika.

Izgraditi odnose povjerenja unutar tima.