

Transformacija liderstva: Od kontrole do osnaživanja

Glavni ciljevi

Razumjeti razliku između kontrolirajućeg i osnažujućeg stila vođenja te naučiti kako stvoriti povjerenje i autonomiju koja potiče angažiranost i odgovornost. Primijeniti praktične alate za uspješnu tranziciju i razviti strategije za dugoročno održavanje angažiranosti i produktivnosti.

Raspored radionice (10:00 - 15:00)

1: Uvod u stilove vođenja

- Definicija i povijest 'command & control' vs. 'empower & engage'
- Prednosti i izazovi oba pristupa
- Kako promjena menadžerskog stila utječe na motivaciju i angažiranost zaposlenika
- Kratke interaktivne vježbe: Prepoznavanje trenutnog stila vođenja u praksi

2: Osnaživanje kroz povjerenje

- Izgradnja povjerenja kao temelja osnažujućeg liderstva
- Kako delegirati odgovornost s povjerenjem, bez gubitka kontrole
- Alati za razvoj povjerenja unutar tima
- Grupna diskusija: Primjeri kako povjerenje utječe na učinkovitost tima

3: Angažiranost kroz autonomiju

- Kako postaviti jasne granice i očekivanja bez mikromenadžmenta
- Upravljanje autonomijom: Podrška zaposlenicima da preuzmu odgovornost za svoj rad
- Stvaranje kulture gdje je neuspjeh dio procesa učenja
- Studija slučaja: *Nordea Bank* – Izgradnja kulture usmjerene na klijente

4: Transformacija liderstva u praksi

- Praktične taktike za transformaciju liderstva
- Razvoj osobnog plana za tranziciju prema osnažujućem stilu vođenja
- Grupna vježba: Rješavanje stvarnih poslovnih izazova koristeći 'empower & engage' stil
- Evaluacija i povratne informacije

Metode rada

- **Interaktivno predavanje:** Uvođenje koncepta kroz teorijske okvire.
- **Grupna diskusija:** Razmjena iskustava među sudionicima, primjeri iz prakse.
- **Vježbe u grupama:** Praktične vježbe i simulacije za primjenu stečenih znanja.
- **Studija slučaja:** Analiza primjera iz prakse (*Nordea Bank*).
- **Individualni rad:** Kreiranje osobnog plana razvoja za tranziciju.

Kome je namijenjena?

Menadžerima srednje razine: Koji žele unaprijediti svoj način vođenja, smanjiti mikromenadžment i povećati autonomiju svojih timova.

Liderima timova: Koji traže nove načine za povećanje angažiranosti i odgovornosti tima.

HR stručnjacima: Koji razvijaju lidere unutar organizacije i žele poticati kulturu osnaživanja.