



Šole sodobnega vodenja

**Že več kot 25 let usposabljammo
vodje za hitrejšo doseganje
zastavljenih ciljev.**

OK Consulting
Plemenitimo človeški potencial.

Temeljni program 5 modulov

1. modul: IDENTITETA IN AVTORITETA V VODENJU IN SODELOVANJU

Dandanes je pri vodenju izjemnega pomena zavedanje, kakšen vpliv ima vodja na svoje ljudi in katere vzvode mora uporabiti, kadar želi svojo moč uporabiti. Grajenje visoke avtoritete in moči je zahtevno delo, za katerega potrebujemo znanje o tem, kaj pomeni biti vodja v očeh drugih ljudi. V tem modulu bomo delali na ozaveščanju tega, da je vodenje delo in da je temu potrebno posvetiti kar nekaj časa in razmišljanja. Velikokrat v praksi srečamo zaposlene, ki so postali vodje, vendar niso ozavestili nove identitete oz. novega področja del in nalog. Predstavili vam bomo, katera orodja imate v vodenju na razpolago in kako jih uspešno uporabljati. Spoznali boste tudi, v čem je razlika med formalno in socialno močjo vodje ter kako krepiti socialno moč, ki je pomembna za uspešno vodenje.

2. modul: ODNOS DO SEBE IN DRUGIH LJUDI V VODENJU IN SODELOVANJU

Drugi modul je posvečen komunikaciji in medosebnim odnosom. Na njem bomo govorili o tem, v kakšnih »življenjskih pozicijah« smo lahko v medsebojni komunikaciji. Zakaj nekateri doživijo mnenje kot kritiko, vprašanje kot obtožbo, argument kot dokazovanje, navodila kot razkazovanje moči nad njimi. Predstavili vam bomo, kako prepoznati, s kakšnim sogovornikom imate »opravka«, in kako komunicirati ob različnih pristopih. Ozavestili bomo ključna področja potencialnih nesporazumov v komunikaciji in zakaj je referenčni okvir tisti, ki pomembno vpliva na naš odnos do sveta, do sebe in do drugih ljudi. Vse to pa ima vpliv na način medsebojne komunikacije in še na kaj.

3. modul: PODAJANJE POVRATNIH INFORMACIJ – KRITIKA IN POHVALA V AKCIJI

Veliko število neprijetnih občutkov na delovnem mestu izvira iz premalo pohvale ali neustreznega kritiziranja. Med orodji, ki jih ima vodja na voljo (pa tudi vsak v zasebnem življenju), sta ustrezna uporaba kritike in pohvale tisti, katerim vodje navadno posvečajo premalo pozornosti. Še posebej pohvalo uporabljamo veliko premalo, ker v slovenski kulturi ni posebej močna. Ravno pohvala je pomembno orodje za krepitev želenih vedenj sodelavcev, ustrezna uporaba kritike pa orodje, ki služi za zmanjševanje nezaželenih vedenj. Udeleženci boste spoznali, kako lahko s pridom uporabljate obe orodji in kako lahko prispevate h kreiranju optimalnega delovnega vzdušja.

4. modul: RAVNOVESJE ČUSTEV IN RAZUMA V VODENJU

Čustva so bila dolgo časa tabu na delovnem mestu, še posebej na področju vodenja. Vodja je moral biti »neustrašen« in tisti, ki čustev ni smel kazati. Še posebej izrazito je bilo to (in je ponekod še vedno) pri moških vodjih, saj je tudi vzgoja temeljila ne tem, da fantki ne jokajo (ponekod se ti vedenjski vzorci prenašajo še danes). Udeleženci se boste spoznali s tem, da so čustva pravzaprav gibalno za vse naše aktivnosti, naučili vas bomo, zakaj se v enakih situacijah ljudje odzivamo različno. Spoznali boste tudi, kako prepoznati čustva pri drugih in kako se na njih odzvati ter katere so osnovne strategije upravljanja s čustvi (in to niso manipulacije!). Je razum res tisto, kar rešuje vse zagate pri vodenju?

5. modul: USPEŠNO REŠEVANJE KONFLIKTOV

Se vam kdaj dozdeva, da je konfliktov v življenju vse več in več? Imate kdaj občutek, da vam zadeve drsijo iz rok? Bi si želeli v konfliktnih situacijah ravnati drugače, kot ste ravnali? So konfliktne osebe tiste, ki vam pijejo energijo? Konfliktne situacije so naporne, zato je toliko bolj pomembno, da v njih ohranimo mirno kri in izpeljemo stvari čim bolj konstruktivno – v dobro naših delovnih ciljev in medosebnih odnosov na delovnem mestu. Na področju reševanja konfliktov boste spoznali pet strategij reševanja konfliktov, na osnovi izpolnjenega vprašalnika boste lahko ugotovili, katera strategija je pri vas najbolj izrazita in katera najmanj ter kdaj in s kom uporabljati katero. Prepoznali boste tudi, katerih strategij se poslužujejo vaši sodelavci, pa tudi poslovni partnerji in osebe v vašem zasebnem življenju.

Nadaljevalni program 5 modulov

1. modul: KAKO LAHKO VODJA MOTIVIRA SVOJE SODELAVCE IN TUDI SEBE

Za motivacijo ni čarobne palice. So pa poti in orodja, s katerimi lahko vplivamo na njo. Kako sodelavce pripraviti do tega, da bodo delo opravljali z visoko motivacijo? Ali je motivirati druge ljudi sploh mogoče? Koliko vpliva imamo kot vodje na motivacijo drugih? Če ga imamo – kje in kako se zadeve lotiti? Vprašanje motivacije pri delu je staro več kot polovico stoletja. Strokovnjaki nenehno raziskujejo in razvijajo nove pristope za motiviranje zaposlenih. Vedno pa se vračamo na točko, kjer ugotavljamo, da je večina motivacije zasidrane v nas samih. Kako torej naprej?

2. modul: ODLIČNOST KOMUNIKACIJE V ZAHTEVNIH SITUACIJAH

Komunikacija je ključna veščina tako v poslovnem kot v zasebnem življenju. In odličnost komunikacije v zahtevnih situacijah je tista, ki loči dobrega od odličnega vodje ali zaposlenega. Skozi trening z igro vlog boste na modulu lahko nadgradili komunikacijske veščine. Kakšne težavne sogovornike poznamo in kako komunicirati z njimi? Na tem modulu boste dobili odgovore skozi praktične primere iz vaše prakse in prakse drugih udeležencev.

3. modul: UPRAVLJANJE S ČASOM IN DELOVNI STILI (Time Management)

Naučili vas bomo prepoznati vaš delovni stil in delovne stile sodelavcev ter njihov vpliv na upravljanjem s časom. Vsak delovni stil ima svoje prednosti in pomanjkljivosti. Ločevanje med njimi nam pomaga pri vodenju zaposlenih in organizaciji samega sebe. Večina profesionalcev se sploh ne zaveda lastnega načina, kako opravlja delovne naloge. Vsakdo ima svoj delovni stil, za katerega se mu zdi, da »se tako pač dela«. Imamo občutek, da se drugače ne da delati ali da so tisti, ki delajo drugače, čudni. Na tem področju lahko prihaja do velikega števila nesporazumov v vodenju in pri delu. Spoznali boste delovne stile ter prednosti in pomanjkljivosti vsakega med njimi. In kmalu boste naloge med sodelavce lahko delili drugače – tako, da boste izkoristili prednosti različnih delovnih stilov in s tem povečali učinkovitost dela. Delovni stili so neposredno povezani tudi z upravljanjem našega časa. Poznavanje lastnega delovnega stila in delovnih stilov drugih nam bo zato pomagalo pri učinkovitem upravljanju s časom.

4. modul: KAKO POVEČATI ZAVZETOST ZAPOSLENIH, VPLIV ORGANIZACIJSKE KULTURE NA ZAVZETOST IN ENERGIJA PODJETIJ/ORGANIZACIJ

Zavzetost zaposlenih je ključen potencial za uresničevanje zastavljenih ciljev. Pričakovati, da bodo zaposleni »vsi po vrsti« tudi zavzeti na delovnem mestu, je nerealno, lahko rečemo tudi pravljico. Zavzeti zaposleni niso kar samoumevni. Zavzetosti ne moremo zahtevati, lahko pa s svojim načinom vodenja, odnosom do sodelavcev, kreiranjem ustrezne organizacijske kulture ustvarimo pogoje, ki jim bodo omogočili zaživeti. Velikokrat mislimo, da so dovolj zadovoljni zaposleni, pa vendar jih do zavzetih zaposlenih loči še dodatna dimenzija, spodbuja jo prava organizacijska kultura. Po raziskavah iz tujine, dosegajo organizacije z moderno organizacijsko kulturo pomembno boljše rezultate in so manj občutljive na krizne razmere na trgu. Na koncu pa se vse skupaj odraža in kaže v energiji podjetja. Pokazali vam bomo, kako lahko vplivamo na vse to.

5. modul: VEŠČINE TIMSKEGA DELOVANJA – DOSEGANJE SINERGIJ PRI TIMSKEM DELU

Spoznanja zadnjih let kažejo, da samo uspešni posamezniki težko premaknejo voz naprej. Moč razvoja in uspeha je v dobrih timih. Skozi praktične vaje bomo odkrivali, kaj potrebujemo za dobro timsko delovanje. Kaj je pomembno pri oblikovanju uspešnega tima? Zakaj za vodjo tima ni nujno, da izberemo »hierarhičnega vodjo« v podjetju. Z izpolnjevanjem vprašalnika Timske vloge, boste ugotovili, katera timska vloga je pri vas najbolj izrazita in katero lahko še nadgradite. In kako, na osnovi poznavanja timskih vlog, sestaviti uspešen tim.



Ekspertni program 5 modulov

1. modul: KOMPETENCE PRIHODNOSTI IN OBLIKOVANJE INOVATIVNIH DELOVNIH OKOLIJ

Čas je za prehod iz učečih v misleča podjetja. V mislečih podjetjih je doma inovativnost. Naj bo tudi v vašem! V sodobnem času podjetja delujejo na visoko konkurenčnem trgu. Zato sta kreativnost in inovativnost bistveni za pridobivanje konkurenčne prednosti. Digitalizacija in umetna inteligenca prinašata spremembe. Ob tem pa še zniževanje stroškov, povečevanje učinkovitosti, novi produkti in storitve, sveži pristopi za razvajanje strank ... Seznamu ni videti konca. Katere so kompetence zaposlenih v prihodnosti, ki jih je potrebno razvijati? Visoke zahteve trga so v zanimivem paradoksu z inovacijami – živimo hitro in pod nenehnim pritiskom, za nastanek kreacij pa je potrebno okolje s prijetnim delovnim vzdušjem. Zato je toliko bolj pomembno, da zagotovimo delovno klimo, ki spodbuja inovativnost.

2. modul: VEŠČINE USPEŠNEGA POGAJANJA - S SODELAVCI, POSLOVNIMI PARTNERJI IN V ZASEBNEM ŽIVLJENJU

Pogajamo se tako v poslovnem svetu kot tudi v zasebnem življenju. Zato je znati pogajati se veščina, ki nam koristi vse življenje. Danes novi koncept pogajanj temelji na strategiji partnerstva. Gre za novo filozofijo razvijanja odnosov med vključenimi strankami, ki imajo različne želje in cilje. Gre za sodelovanje in skupno odgovornost za urejanje določenih odnosov. To je posebna oblika »dobim–dobim« strategije, ki upošteva predvsem dolgoročne interese in cilje obeh pogajalskih strani. Pogajanja so vedno uspešna takrat, ko sta obe strani zadovoljni z izidom. Vpeljali vas bomo v principe BATNA v pogajanjih in »izhode v sili«.

3. modul: KAKO BITI DOBER VODJA NA OSNOVI POZNAVANJA MEDGENERACIJSKIH RAZLIK

Današnja mladina je nemogoča! Danes so mladi leni, pasivni in neodgovorni. So tudi neambiciozni in nesamostojni. Pričakujejo, da jim bomo vse prinesli na »zlatem krožniku«. Arheologi so napis s takšno vsebino našli že v starem Egiptu ter tudi v vseh kasnejših zgodovinskih obdobjih: antični Grčiji, Rimskem cesarstvu, srednjem veku. Z njim se torej arheologi in zgodovinarji srečujejo kot s stalnico, čeprav na prvi pogled vsebina deluje kot produkt zadnjega obdobja, kot sodobna vsebina. Soočanje z mladimi je stalnica vseh obdobj naše zgodovine. In danes je tudi za vodje pomembno, da razumejo generacijo Z, kot že tudi generacijo Alfa. To namreč ni vprašanje estetike temveč skrbi za lastno konkurenčno prednost in učinkovitost pri vodenju in komunikaciji. In zakaj se morajo starejši učiti od mlajših in mlajši od starejših?

4. modul: UČINKOVITO UPRAVLJANJE IN VPELJEVANJE ŽELENIH SPREMEMB

Za spremembe pravimo, da so edina stalnica v življenju. In spreminjanje je navadno eden od prvih pogojev za uspešno delovanje podjetij in organizacij »na dolgi rok«. Zato je za vodje zelo pomembno, da znajo uspešno vpeljevati spremembe. V človeški naravi je upiranje spremembam povsem naravno. Spremembe predstavljajo določeno tveganje in napor, zato jih zaposleni velikokrat vidijo kot nekaj, kar jih ogroža. Odpor proti spremembam je torej naraven in pričakovan, potrebno pa ga je znati minimalizirati in pomagati zaposlenim, da spremembe sprejmejo. S poznavanje psiholoških značilnosti – čustvenih faz, s katerimi se sooča posameznik ob spremembah, je to veliko lažje in tudi bolj učinkovito.

5. modul: KRIZNE SITUACIJE – KAKO RAVNATI, KOMUNICIRATI V NJIH IN JIH REŠEVATI?

Krizne situacije se načeloma redko pojavijo na našem »jedilniku«, in vendar jih dober menedžer, vodja in drugi zaposleni morajo znati reševati! Kako reagirati v krizni situaciji? Kaj storiti, ko se vse oči obrnejo v nas? Ko zavlada panika in nam stvari uhajajo iz rok? Krizne situacije sodijo med najbolj neprijetna doživetja. Ko je tveganje veliko in ko vsaka napačna odločitev lahko predstavlja neljube posledice, moramo ohraniti trezno glavo in mirne živce, poleg tega pa pomiriti še druge okoli nas. To je seveda izjemno zahtevna naloga.

Naši predavatelji



Nikolaj Mejaš

univ. dipl. psiholog

Lastnik podjetja, strokovnjak za
izobraževanja, coaching in psihodiagnostiko



Timotej Strnad

mag. psiholog

Direktor podjetja, strokovnjak za
psihodiagnostiko, izobraževanje in coaching



Sandi Kofol

univ. dipl. psiholog

Strokovnjak za izobraževanje in
psihoterapijo

Lokacija izvedbe:

Poslovni prostori O. K.
Consulting d.o.o.,
Celovška c. 291, Ljubljana

Dodatne informacije:

Timotej Strnad
051 441 590

tim.strnad@okconsulting.si

Saša Bezek Mejaš
041 736 347

sasa.mejas@okconsulting.si