

RAZVOJ VODIJ IN KLJUČNIH KADROV

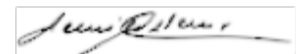
Učinkovito delovanje posameznikov in skupin

Besedi "zmagovalec" in "poraženec" imata v organizacijskem okolju specifičen pomen. Kadar za nekoga rečemo **zmagovalec**, to ne pomeni, da zaradi njegove zmage izgubijo sodelavci, organizacija ali stranke. Z izrazom zmagovalec mislim osebo, ki je avtentična in funkcionalno izvaja svojo vlogo ter dosega cilje v skladu s pričakovanji organizacije, ki mu je vlogo zaupala. Poraženec na drugi strani je običajno nemočen, nesamostojen, kritizira, išče krivce v drugih, deluje z omejenim naborom možnosti, ne dosega pričakovanih in se izogiba prevzemanju odgovornosti svoje vloge.

Rezultat poraženskega delovanja je, da oseba troši vire organizacije (čas, energija, denar, odnosi, itd.) ne da bi dosegel cilj. Smer našega treninga bo, da udeleženci zgradijo funkcionalen način delovanja, da bodo skupaj s posamezniki v skupini učinkovito dosegli cilj, ki jim je bil zaupan.

Dobrodošli na poti do učinkovitosti!

Denis Hilčer
Poslovni trener in coach

A handwritten signature in black ink, enclosed in a thin black rectangular border. The signature appears to read "Denis Hilčer".

O celovitem programu Razvoj vodij in ključnih kadrov

Razvoj vodij in ključnih kadrov, s podnaslovom Zmagovalci in poraženci, je 30-urni intenzivni in dinamični kompetenčni trening. Namenjen je razvoju in povečevanju poslovne in osebne učinkovitosti ključnih kadrov ter vodij na vseh nivojih vodenja (operativni, taktični in strateški).

Cilj programa je učenje in vadba znanj, veščin ter tehnik na način, da jih udeleženci čim prej osvojijo in začnejo uporabljati v svojem organizacijskem vsakdanjiku.

Na treningu se udeleženci učijo:

- Razumeti kako smo ljudje zgrajeni in zakaj se vedemo tako kot se vedemo,
- razumeti in izvajati vloge vodje in razmejiti vlogo vodje v organizacijskem okolju ter osebe v socialnem okolju,
- spremeniti vedenja, ki ne delujejo, okrepiti vedenja, ki so v redu in zgraditi vedenja, ki si jih želimo vesti,
- upravljati s svojimi čustvenimi stanji, tako da smo lahko, na primer, samozavestni, odločni, sproščeni, mirni, asertivni, v odločilnih trenutkih,
- motivirati sebe in druge,
- pridobiti komunikacijske spretnosti:
 - o vzpostavljanje dobrega stika in vodenje ciljne komunikacije,
 - o preseganje neželene komunikacije in reševanje konfliktov,
 - o podajanje povratnih informacij, predlogov in kritik na sogovorniku primeren način,
 - o učinkovito in prepričljivo komunicirati in
 - o znati predstaviti naloge/ideje/zamisli/mnenja, drugim.
- razumeti cilje in jih podajati na način, da jih uspešneje dosegamo,
- dajati in sprejemati specifične naloge,
- prepoznati pasivna vedenja pri sebi in drugih in jih učinkovito odpravljati.

Glavni namen programa je, da se z razvojem dvigne kapaciteta udeležencev v smeri ustvarjanja in doseganja pričakovanih rezultatov v njihovih vlogah.

- Rezultat razvoja bo lahko povečanje kompetenčnega ujemanja udeležencev s potrebami vlog, ki jih zasedajo.
- Udeleženci bodo lahko prepoznali, razumeli in v prakso prenesli načine in kompetence, ki jih osebno potrebujejo za uspešno in učinkovito delovanje.
- Udeleženci se bodo učili systemskega razmišljanja in delovanja. Spoznavali bodo kako so iz svoje pozicije vodje povezani s potrebami podjetja, delovanjem skupin, sodelavcev in strank.
- Z razvojem znanja in osebnih kompetenc bodo lahko uspešno in dolgoročno ciljno vplivali na lastno delo in delo sodelavcev ter tako prispevali k učinkovitemu doseganju ciljev.

Vsebine

- **Kompetence in osebnostne lastnosti**

Ključne kompetence in osebnostne lastnosti zaposlenega in vodje, vloge v organizaciji, kakšen pomen in mesto imajo v organizaciji, povezava med razmišljanjem, čustvovanjem in vedenjem, kaj podjetje pričakuje od zaposlenega, strokovnjaka, vodje.

Vadb: - Raziskovanje ključnih kompetenc.

- **Vloge sledilcev in vodij**

Kaj je skupina in njena vloga?, utrjevanje pomena vodje in ozaveščanje razlike med funkcijo in izvajanjem vloge, naloge vodje, vrste vodij, povezava med vlogo in vedenjem, katere so ključne kompetence vodenja?, funkcionalen in nefunkcionalen vodja, sodelavec, razmejevanje organizacijske in socialne vloge – psihološke meje, razumevanje struktur v organizaciji.

Vadba: - *Naloge, ki jih imam in poznavanje procesov, ki jih izvajam.*

- *Učinkovito dajanje navodil.*

- **Doseganje rezultatov na OK način**

Kaj je učinkovitost in kaj so razlogi, da se nam oddaljuje, zakaj nekatere vodje ne zmorejo učinkovito voditi in zakaj nekateri sodelavci ne zmorejo učinkovito slediti, načini organizacije časa in nalog – programi, ki so v ozadju neučinkovitosti, strukturiranje procesov delovanja v skupini, ki jo vodja vodi. Prepoznavanje in reševanje problemov.

Vadba: - *Analiza strukture časa – kako organiziram aktivnosti.*

- *Iz problema v rešitev.*

- **Komunikacija je ključna sestavina odnosov**

Kaj je komunikacija, predpostavke komunikacije, struktura osebnosti, transakcije, gradnja odnosov. Odgovorili vam bomo na vprašanje, kako s pomočjo NLP in TA konceptov vzpostavite boljšo komunikacijo, boljše odnose, vplivati na druge in učinkoviteje upravljati sami sebe.

Vadba: - *Stratešao komunikacija - dober stik, kalibriranje, aktivno poslušanje, vodenje ciljne komunikacije, prevzemanje pogovora.*

- **Resničnost**

Čutne zaznave, lastnosti čutnih zaznav, življenjske pozicije, prepričanja in driverji.

V odnosih se srečujejo različni pogledi, pravimo da se srečajo različni svetovi. Spoznali boste orodja, ki vam bodo pomagala pri vodenju bolj ciljno usmerjene komunikacije in lažje razumeli različne poglede in doživljanja istih izkušenj.

Ljudje na različne načine sprejemamo in predelujemo informacije. Vse informacije prejemamo preko enega od naših 5 čutov (VAKOG). Znanje o tem, kako mi sami in kako ostali sprejemajo in predelujejo informacije, katere procesne besede uporabljamo in prepoznavanje očesnih gibov, pripomorejo k temu, kako lahko čim bolj ciljno in učinkovito komuniciramo, z namenom, da sogovornik sprejme in razume naše sporočilo.

S prepoznavanjem podmodalnosti in njihovim upravljanjem lahko vplivate na to, kako doživljate svet okoli vas, ali gre za osebo, dogodek, izkušnjo, prostor, spomin,... Na primer: doživljanje negativnih izkušenj lahko nevtralizirate, doživljanje pozitivnih izkušenj pa lahko še dodatno okrepite.

Vadba: - *psihološke in odnosne potrebe – model 4711*

- *življenjske pozicije in driverji.*

- *prepoznavanje zaznavnih kanalov in procesnih besed,*

- *tehnike self managementa.*

- **Feedback – model za podajanje povratnih sporočil**

Ste na delovnem mestu ali v privatnem življenju pogosto v situaciji, ko morate podati kritiko, predlog za izboljšavo ali bi želeli le izraziti nestrinjanje, vendar ste v dilemi, kako to storiti, saj se želite izogniti zameram, neželenim odzivom ali prepiru? NLP tehnika povratnih sporočil vas opremi z možnostmi, da v svojo komunikacijo vnesete tehnike, ki vam bodo omogočale ustvarjanje varnega okolja, in dosegali, da se vaši predlogi upoštevajo.

Vadba: - *Strategija za oblikovanje povratnega sporočila.*

- **Dobro oblikovanje ciljev in izidov**

Dobro oblikovan cilj vam omogoča bistveno večjo verjetnost, da ga boste dosegli. S pomočjo SMART modela oblikovanja ciljev boste na treningu oblikovali ali preoblikovali svoj lasten cilj, o katerem razmišljate že sedaj ali je že v procesu uresničitve. Strukturiranje procesov v skupini.

Vadba: - *oblikovanje konkretnih ciljev po SMART modelu.*

- *povezovanje ciljev organizacije s cilji posameznika.*

- **Zaznavni položaji**

V NLP-ju poznamo tri zaznavne položaje (prva, druga in tretja oseba), skozi katere opazujemo svet. Za boljše razumevanje neke izkušnje je bolje, da nanjo „gledamo“ iz različnih zornih kotov. S pomočjo treh zaznavnih položajev dosežemo uravnotežen pristop do določenih izkušenj, situacij in nove razlage ter odločitve.

Vadba: - *Uporaba zaznavnih položajev.*

Program po dnevih

- 1. dan:** Uvod v program, predstavitev trenerja in vsebin, dogovor o sodelovanju, predstavitev udeležencev, cilji treninga, kompetence, resničnost (življenjske pozicije, driverji, VAKOG, potrebe, vrednote, motivacija, psihološki filtri).
- 2. dan:** Resničnost nadaljevanje, organizacijska dejstva, učinkovitost, model učinkovite organizacije časa - Flow, stres, pasivna vedenja.
- 3. dan:** Komunikacija, transakcije, struktura osebnosti, strukturiranje časa, Vloge in naloge vodij, dajanje navodil, reševanje problemov.
- 4. dan:** Strateška komunikacija, Feedback, Stroke ekonomija, vplivanje.
- 5. dan:** Podmodalnosti, self-management, zaznavni položaji – razumevanje drugih.
- 6. dan:** Cilji, primeri iz prakse, zaključni feedback, smernice za delovanje.

Obseg programa in termini

Termini programa:

10.3., 17.3., 24.3., 31.3., 7.4., 14.4.,
Skupni obseg izobraževanja je **30 ur**.
Časovni okvir treninga: 10.00 – 15.00.

Lokacija izvedbe

Vsa skupinska srečanja se bodo izvajala na lokaciji: Zasavska ljudska univerza, Zagorje ob Savi.

Metode dela

Vsebine vključujejo koncepte s področja TA (organizacijska transakcijska analiza), NLP (nevrolingvistično programiranje) ter razvoja vodij, ki jih bomo obogatili z vsebinami iz poslovnih okolij, s katerimi bodo udeleženci razumeli procese, ki se dogajajo v ljudeh in organizacijske procese. Z modeli in orodji jih bodo lahko spreminjali in aktivno prenesli v prakso.

Naš pristop k podajanju znanja bo omogočil udeležencem, da bodo pridobili teoretične podlage za razumevanje vsebin, poleg njih pa še veliko izkustvenega učenja, ki se bo odvijalo skozi raziskovanja in vadbe. Na treningu je približno $\frac{1}{4}$ teoretičnih vsebin, $\frac{1}{4}$ primerov iz prakse in $\frac{1}{2}$ vadbe – na treningu in med treningi.

Pridobljeno znanje bodo udeleženci lahko takoj prenesli v praktično okolje. Priporočilo za izvedbo programa je, da udeleženci med posameznimi srečanji izvajajo dogovorjena opravila.

Skupina udeležencev

Velikost skupine je omejena na do 15 udeležencev. Z delom v skupinah znotraj tega obsega lahko zagotovimo kakovost izobraževanja. Delavnice organiziramo v manjših skupinah, saj to omogoča večjo interakcijo med trenerjem in udeleženci, kakovostnejšo individualno obravnavo njihovih potreb in primerov.

Vsi udeleženci so izbrani iz nabora obstoječih ter novih strank in so na podobnih ter primerljivih vlogah v organizacijah. Na ta način zagotovimo hitrejše povezovanje in globlje sodelovanje med udeleženci.

Praktična uporabnost

Program poteka v obliki treninga. Velik del časa posvečamo vadbi poučevanih veščin in pridobivanju osebnih izkušenj. Tak način bistveno poveča možnost, da se pridobljeno znanje in veščine lažje in hitro vnesejo v prakso.

Trening je ves čas usmerjen v praktično uporabnost. Vadi se na praktičnih primerih iz poslovnega vsakdana, zato udeležence vabimo, da si pojave s katerimi se srečujejo evidentirajo in jih prinesejo s seboj na trening.

Kotizacija, popusti in plačilne možnosti

Kotizacija za posameznega udeleženca znaša:

Posamezniki	
Razvoj vodij in ključnih kadrov (Zmagovalci in poraženci)	550,00 €

Cene kotizacije so brez DDV.

Plačilni pogoji za pravne osebe

Popusti na zgodnje prijave, zgodnja plačila in število udeležencev

- 5 % popust na prijavo do 14 dni pred začetkom delavnice.
- 3 % popust – posebna ugodnost za predplačila v celotnem znesku do 7 dni pred pričetkom treninga.
- 5 % popust za udeležbo dveh ali treh udeležencev iz istega podjetja.

Plačilne možnosti

- Kotizacija je plačljiva v sedmih dneh po izdanem računu.
- Možnost brezobrestnega plačila na 2 enaka mesečne obroka. Zadnji obrok je plačljiv pred zaključkom programa.
- Za proračunske uporabnike je plačilo v zakonsko predpisanem 30-dnevem roku od začetka izobraževanja.

Plačilni pogoji za fizične osebe

Popusti na zgodnje prijave, zgodnje plačila in obseg

- 5 % popust na prijavo do 14 dni pred začetkom delavnice.
- 5 % popust – ugodnost za predplačila v celotnem znesku do 7 dni pred pričetkom treninga.
- 10 % popust za udeležbo dodatnih dveh ali treh oseb.

Plačilne možnosti

- Možnost brezobrestnega plačila na 3 enake mesečne obroke. Zadnji obrok je plačljiv ob zaključku programa.

Ostali stroški

V ceno kotizacije so poleg opisanih profesionalnih storitev zajeti tudi stroški gradiv, slikovnega gradiva, prezentacij in vadbenih nalog.

V ceno sodijo tudi uporaba prostora, prigrizki in napitki med treningom, udeležencem omogočamo tudi brezplačno parkiranje.

O izvajalcu

Izobraževalni program bo vodil

Denis Hilčer



- **Poslovni trener in coach,**
- **Mednarodno certificiran NLP Trener**
- **Mednarodno certificiran NLP Master Coach**
- **Mednarodno certificiran LMI Business Coach**
- **Organizacijska transakcijska analiza**

- ✍ 330 organizacijskih treningov
- ✍ 2000 skupnih ur treningov
- ✍ več kot 900 ur coachingov, mentoriranj in svetovanj
- ✍ 80 ur terapevtskega in coaching dela na sebi
- ✍ 40 ur supervizij

Sem poslovni trener in coach. Izvajam treninge in coachinge na področjih organizacijskega razvoja in osebne rasti. Organizacijam in posameznikom pomagam pri doseganju sprememb na področju posla, življenjskih situacij ter dojetanju sebe, drugih in sveta okrog njih.

Delam z organizacijami in posamezniki, ki so motivirani za to, da dosežejo rezultat, ki so si ga zastavili kot cilj. Pri delu s klienti ali skupino poskrbim za njihovo varnost, preverim njihova doživljanja in zagotovim, da treninge in/ali coachinge zapustijo v OK stanju. Prav tako zagotovim vse potrebne razlage in podam informacije, da so vsa vprašanja in nejasnosti razrešene.

Posledica rezultatov so nova, boljša doživljanja sebe, drugih in sveta okrog nas. V organizacijskem okolju je merilo učinkovitost, v delu z individualnimi osebami pa avtonomija in zdravje.

Vrednote trenerja in coacha

Verjamem, da imajo vsi ljudje vse potrebne kapacitete. Izhajam iz razmišljanja, da nam nihče nič ne dela in da smo za naše doživljanje odgovorni sami. Moja življenjska pozicija je, da sem sam OK in da so drugi ljudje OK.

Delam to kar govorim. Znam, hočem in zmorem izvajati treninge in coaching na način, da udeležencem pomagam pri doseganju njihovih ciljev na hiter, neboleč in trajen način.

Pozoren sem na gradnjo odnosov s svojimi udeleženci s katerim dosežem medsebojno zaupanje. Udeležencem zagotavljam varnost in jim dajem dovoljenje, da sami prispevajo k doseganju njihovih rezultatov. Delam in razlagam na jase in preprost način, ter odgovorim na relevantna vprašanja.

S svojo komunikacijo pozitivno vplivam na udeležence, da se dojemajo kot osebe s kapacitetami, s katerimi zmorejo doseči zastavljene cilje.

Razvoj in kakovost izvajanja

Kot trener in coach sem tudi sam kdaj najdem v situacijah, ki so polne izzivov, zato sprejemam dejstvo, da je potreba po doseganju rezultatov, tudi obveza, da se razvijam sam. Nenehno se izobražujem, dodajam nova znanja in jih prenašam v svoje delo. V svoje delo po potrebi vnašam lastne izkušnje in znanja s področja prodaje, vodenja, svetovanja in mentoriranja.

Svoje delo kritično preverjam z drugimi strokovnjaki s področja treningov, coachingov in psihoterapije.



TA – Transakcijska analiza

Z uporabe TA v organizacijah opazujemo nefunkcionalne pojave, ki se zgodijo pri ljudeh in med ljudmi ter vzpostavljamo učinkovito delovanje na področju ciljev, odnosov, doseganju rezultatov, rasti, strategijah, itd. Glavni cilj uporabe TA v organizacijah je zgraditi avtonomijo (kapacitete) zaposlenih, da učinkovito delujejo.

Mednarodna zveza za transakcijsko analizo (ITAA) opredeljuje transakcijsko analizo kot teorijo osebnosti in sistematičen pristop za doseganje sprememb ter osebnostne rasti. TA opredeljuje tudi kot: (a) teorijo osebnosti in sposobnosti posameznika, da spremeni omejujoče prisile, (b) teorijo komunikacije, (c) metodo analize sistemov in organizacij, (d) teorijo otrokovega razvoja in (e) teorijo psihopatologije. Transakcijsko analizo lahko opredelimo tudi kot tretmansko metodiko, številni avtorji pa jo opredeljujejo tudi kot življenjsko filozofijo.



NLP – Nevro lingvistično programiranje

Je celovit model delovanja človeka. Ker je komunikacija prisotna povsod v naših življenjih, se z učenjem in napredovanjem na področju komunikacije lahko intenzivno osebnostno spreminjamo.

Omogoča razumeti, kako oblikujemo misli in jih podajamo, kako se učimo, kaj nas motivira, kako delujejo naši možgani, kako sprejemamo informacije in jih obdelujemo, kako do njih prihajamo in kako se to odraža v našem vedenju. Ponuja različne tehnike, kako delovati uspešno in učinkovito in kako dostopati so svojih notranjih virov.

NLP je skupek konceptov, teorij, modelov in tehnik s katerimi dosegamo spremembe na področju razmišljanja, čustvovanja in delovanja.



LMI – Leadership management Int'l incorporated

Razvojni ukrepi na področju osebne produktivnosti, vodenja, učinkovite komunikacije in prodajnih strategij. Z usposabljanji, ki so na voljo v 26 jezikih, in partnerji v 80 državah je LMI eden vodilnih ponudnikov storitev, ki pomagajo organizacijam in njihovim zaposlenim pri doseganju merljivih rezultatov.

Razvijamo celovito osebnost v vseh vidikih njenega poklicnega in osebnega življenja. Razvojni proces vsebuje najboljše teorije, prakse in metodologije učenja in pomnjenja. LMI Ponuja procesno usmerjene pristope podprte z orodji, ki udeležencem pomagajo priti do cilja.

Reference

Podjetja, v katerih trenutno ali smo v preteklosti sodelovali v procesu kompetenčnega razvoja kadrov:

OBI, Merkur trgovina, Citroen Slovenija, Peugeot Slovenija, Trelleborg, Belinka, Medis, Atlantic grupa, Snaga, Sinet, Emma, Helios, Marmor Hotavlje, Eti, AdriaMedia, TSMedia, Tensor, Flamin avto, Zagožen d.o.o., Aplast, Danone, Škerjanc, Gabriel Aluminium, Grammer, Panvita, Biotehniški center Naklo, Vrba logistika, Transport in partner, Občina Kamnik, Izola, Občina Hrpelje-Kozina, Novo Mesto, Radovljica, Obrtna zbornica Slovenije, SPOT projekt, Zdravstveni dom Trbovlje, Splošna bolnišnica Novo Mesto, Celje, Zasavka ljudska univerza, RIC Novo Mesto, Elektro Primorska, in drugi.



Mnenja udeležencev

“V življenju sem obiskala mnogo izobraževanj. Samo eno je bilo drugačno. To, o katerem pišem. Vsa vprašanja so dobila odgovor, vsi smo bili slišani in opaženi. Ura ni bila naš gospodar, čas je minil izredno hitro. Učili smo se od trenerja in drug od drugega. Mojstrsko izbrani trenutki vnosa dinamike, posluš za potrebe udeležencev in spoštovanje. Izobraževanje, ki je gradilo na kvaliteti, postavljalo jasna pravila in iskalo soglasje. Nekaj kar v skupinah ni enostavno, a je možno. “

“Še enkrat bi se želel zahvaliti za fenomenalno delavnico ter vzdušje na njej. Delavnica je krepko preseгла pričakovanja in vsi smo bili izredno pozitivno presenečeni ter pod velikimi vtisi po njej. Denis, vse pohvale in čast za izvedbo delavnice, predvsem me izredno veseli, da ti/nam je uspelo povezati vse prisotne ter vzpodbuditi aktivno sodelovanje. Vzdušje je bilo sproščeno, kar je bil tudi eden izmed ciljev, vzpodbudil si naše misli in bom takoj začel iskati poti in strukture vse od »frnikul« naprej. Najlepše pri vsem tem pa je, da delavnica ni samo za poslovne namene in lahko te izkušnje aktivno uporabljam tudi v domačem okolju, z družin in med prijatelji ter znanci. “

“Na izobraževanju smo bili prisotni trije sodelavci in vsi si želimo, da bi v našem podjetju sodelovanje s tem odličnim trenerjem in coachem še razširili. Prepričan sem, da je bila za uspeh delavnice zaslužna tudi enkratna skupina, v kateri se je sproščenost vidno stopnjevala iz srečanja v srečanje. Delavnico vsekakor priporočam.“

Še nekaj ostalih značilnosti, ki so jih izpostavili udeleženci:

- Zelo dobro strukturirano.
- Zanimivo, uporabno in poučno.
- Poglobljeno znanje in izkušnje trenerja.
- Povezovanje različnih znanj.
- Izčrpani odgovori na vprašanja in primere udeležencev.
- Učenja, ki ti prinašajo pozitivne spremembe v vsakdanjem delovanju in življenju.
- Prenos teorije v prakso na delavnici in po njej.

Kontakt

Za morebitna vprašanja v zvezi s programom ste vljudno vabljeni, da me kontaktirate na enega izmed spodnji naslovov.

Veselim se sodelovanja z vami in vas lepo pozdravljam,

Denis Hilčer

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Denis Hilčer".

Direktor razvoja kadrov
Poslovni trener in coach

denis.hilcer@kadroom.si
040 933 536
Skype: DenisHilcer
FB in LinkedIn: Denis Hilčer

OCENA
KOMPETENČNI
P NEODVISNOST R VODENJE
MOČ T SELEKCIJA KADRA D
EDINSTVENOST Z A COACHING
J R V K J
REZULTATI  TRENING
T U J V KOMUNIKACIJA
J S UČINKOVITOST
E VPLIVANJE STROKOVNOST
IZOBRAŽEVANJA ASERTIVNOST O
PSIHOLOŠKA TESTIRANJA V
ODLOČNOST