TGVA TeamGuide VEZETŐI AKADÉMIA

2027

TeamGuide Vezetői Akadémia

éves vezetőfejlesztési program

Egy vezetőképzési év, amelyben hétről hétre új vezetői módszereket próbálsz ki a csapatoddal. Az év végére kevesebb lesz a tűzoltás: a munkatársaid motiváltabbak és lojálisabbak, egyre több ügyet maguk visznek végig, a csapatod jó tempóban halad a céljai felé, neked pedig több időd marad stratégiai döntésekre.

45 élő online alkalom a tagoknak: 33 képzés és 12 Vezetői Műhely. Emellett 11 ingyenes, nyilvános webinár.

1. NEGYEDÉV
Közös irány
jan. – márc.

2. NEGYEDÉV
Beszélgetések
ápr. – jún.

3. NEGYEDÉV
Haladás
júl. – szept.

4. NEGYEDÉV
Bizalom és évzárás
okt. – dec.

A program és a tagság online
Olvasd be a telefonoddal, vagy nyisd meg: teamguide.hu/tgva/program-2027/

Kaszás Péter · vezetéspszichológiai szakértő

AZ ÉV ÍVE

Hová jutsz el az év végére?

Ha végigjárod a témákat, és kipróbálod a módszereket a csapatodban, az év végére jellemzően ezt éled meg:

1. **Elértétek az év céljait, és a csapat lendülete egész évben megmaradt.**
2. **Nem neked kell mindent megoldanod.**
3. **Kevesebb a tűzoltás.**
4. **Hamarabb jutsz megállapodásra.**
5. **Nyugodtan adsz visszajelzést, és magabiztosan értékelsz.**
6. **A jó embereid szívesebben maradnak, az újak hamarabb beállnak.**
7. **Amit bevezetsz, az megmarad a mindennapokban.**
8. **Nyugodtan mész szabadságra, és kipihenten indulsz neki a következő évnek.**

33	12	45	+ 11
élő képzés	Vezetői Műhely	élő alkalom a tagoknak	ingyenes webinár

1. NEGYEDÉV · JANUÁR – MÁRCIUS

Közös irány

– célok, amelyekért a csapat is tesz, és nyugalom a nehezebb pillanatokban

8 képzés · 3 Műhely · 3 ingyenes webinár

Az év céljai mellé már januárban könnyebben odaáll a csapat, és a lendületet ők is viszik. A visszajelzéseidből a munkatársaid tanulnak, az értékelő beszélgetésekből közös terv lesz az évre, és feszült helyzetben is nyugodtabban döntesz.

Amit a negyedév során kipróbálsz:

- ✓ négy héten át megoldásfókuszú kérdéssel nyitod a csapatmegbeszélést
- ✓ kimondod a csapatnak az éves célt és az okát, utána megkérdezed, ki mivel tud hozzájárulni
- ✓ megtartasz egy értékelő beszélgetést: előbb kimondod, mit szeretnél ebben az évben, utána a munkatársaddal közösen rögzítitek a tervet

2. NEGYEDÉV · ÁPRILIS – JÚNIUS

Beszélgetések

– amelyekből megállapodás és csapat lesz

10 képzés · 3 Műhely · 3 ingyenes webinár

Kevesebb időd megy el félreértésekre és elhúzódó vitákra: a nézeteltérésekből egyre többször lesz működő megállapodás, a csapaton belül és a többi osztállyal is. Az átadott feladatokat a munkatársaid jellemzően maguk viszik végig, így több időd marad a tervezésre és a csapatod fejlesztésére.

Amit a negyedév során kipróbálsz:

- ✓ egy fontos kérés után megkérdezed a munkatársadat, hogyan látja a következő lépést
- ✓ egy nézeteltérésben közösen megkeresitek, mikor működött jobban az együttműködés, és a beszélgetést egy első megállapodás felé viszed, amelyet mindketten vállaltok
- ✓ átadsz egy feladatot úgy, hogy kimondod, miben dönthet önállóan a munkatársad

3. NEGYEDÉV · JÚLIUS – SZEPTEMBER

Haladás

– nyugodt nyár, jó emberek, akik maradnak, és változás, amely beépül

7 képzés · 3 Műhely · 2 ingyenes webinár

Nyáron a munka nélküled is halad, így valóban kipihenheted magad. Augusztus végén látod, mi kell még a célokhoz, és időben tudod, mi tartja nálad a kulcsembereidet; ősszel pedig úgy vezeted a változást, hogy a csapat melléd álljon, és az új működés a bejelentés után is megmaradjon.

Amit a negyedév során kipróbálsz:

- ✓ a szabadságod előtt a döntési jogokkal együtt adod át a munkádat, és megtervezitek a nyári helyettesítést
- ✓ négyszemközt leülsz egy kulcsembereddel arról, mi tartja nálatok, és mi segítené még
- ✓ egy változás bejelentésekor kimondod, mi marad meg a régi működésből, amire építhettek
- ✓ a csapattal megnézitek, hol tartotok az éves célokkal, és kijelölitek az őszi mérföldköveket

4. NEGYEDÉV · OKTÓBER – DECEMBER

Bizalom és évzárás

– a munkatársaid időben szólnak, szívesen dolgoznak veled, és büszkén zárjátok az évet

8 képzés · 3 Műhely · 3 ingyenes webinár

A gondokról egyre inkább akkor értesülsz, amikor még van idő tenni, és ritkábban kell súrlódást elsimítanod a csapatok között. Az év végi hajrára is jut erőd, büszkén zárjátok az évet, és tiszta fejjel jelölöd ki a 2028-as irányokat.

Amit a negyedév során kipróbálsz:

- ✓ egy rossz hírt köszönettel fogadsz, és a beszélgetést a következő lépésre fordítod
- ✓ megtartod az évértékelést a csapattal, és együtt kimondjátok, mire lehettek büszkék
- ✓ felépíted és elmondod az évértékelő beszédedet

MENETREND

A 2027-es év egy oldalon

Élő képzés és Vezetői Műhely jellemzően hétfőnként 14:00-kor, az ingyenes webinárok csütörtökön 9:00–11:00. Minden alkalom online, Zoomon. Augusztus 1. és 20. között nyári szünet van, december 20-án és 27-én nincs alkalom. **Képzés:** alkalmanként egy témát veszünk végig, közben kérdezhetsz; a felvétel a tudástárba kerül. **Műhely:** csoportos konzultáció a saját helyzeteidről; nem készül róla felvétel. **Webinár:** ingyenes, nyilvános, regisztrációval.

1. NEGYEDÉV · KÖZÖS IRÁNY

Január

- **7. Cs** WEBINÁR Hogyan tűzz ki motiváló célokat?
- **11. H** KÉPZÉS Hogyan erősítsd a tulajdonosi szemléletet megoldásfókuszú kérdésekkel?
- **18. H** KÉPZÉS Hogyan lesz az éves célodból a csapat közös célja?
- **25. H** MŰHELY Vezetői Műhely – csoportos konzultáció

Február

- **1. H** KÉPZÉS Új vezetőként: mit tegyél az első 30, 60 és 90 napon?
- **4. Cs** WEBINÁR Hogyan motiváld a munkatársaidat? – Módszerek, amelyek a Z generációs kollégáknál is működnek
- **8. H** KÉPZÉS Hogyan adj visszajelzést, amitől a munkatársad fejlődik?
- **15. H** KÉPZÉS Értékelő beszélgetés, amelyből közös terv lesz az évre
- **22. H** MŰHELY Vezetői Műhely – csoportos konzultáció

Március

- **1. H** KÉPZÉS Feszült helyzetben is úgy reagálj, ahogy szeretnél – érzelmi intelligencia
- **4. Cs** WEBINÁR Hogyan tartsd meg a legjobb embereidet?
- **8. H** KÉPZÉS Hogyan légy empatikus úgy, hogy az elvárás is megmaradjon?
- **16. K** KÉPZÉS Mit bízz vezetőként a mesterséges intelligenciára, és mit ne?
- **22. H** MŰHELY Vezetői Műhely – csoportos konzultáció

2. NEGYEDÉV · BESZÉLGETÉSEK

Április

- **5. H** KÉPZÉS Hogyan kérj úgy, hogy a munkatársad értse, mit várs tőle, és miért?
- **8. Cs** WEBINÁR Hogyan kommunikálj hatékonyan a Z generációs munkatársakkal?
- **12. H** KÉPZÉS Hogyan kezeld a konfliktust, hogy megoldás legyen belőle?
- **19. H** KÉPZÉS Hogyan egyezzetek meg, ha mindenki mást akar?
- **26. H** MŰHELY Vezetői Műhely – csoportos konzultáció

Május

- **3. H** KÉPZÉS Így lesz a csoportból csapat: közös cél, világos szerepek
- **6. Cs** WEBINÁR Hogyan motiváld a munkatársaidat? – Módszerek, amelyek a Z generációs kollégáknál is működnek
- **10. H** KÉPZÉS Hogyan adj át feladatot, hogy a munkatársad magáénak érezze?
- **18. K** KÉPZÉS Hogyan működj együtt középvezetőként a többi osztállyal, hogy haladjon a munka?
- **24. H** KÉPZÉS Amitől az emberek szívesen dolgoznak – és mit tehetsz érte
- **31. H** MŰHELY Vezetői Műhely – csoportos konzultáció

Június

- **3. Cs** WEBINÁR Hogyan kommunikálj hatékonyan a Z generációs munkatársakkal?
- **7. H** KÉPZÉS Hogyan vigyél el egy elakadt beszélgetést a megállapodásig? – tranzakcióanalízis
- **14. H** KÉPZÉS Hogyan válaszd ki és indítsd jól az új munkatársat?
- **21. H** KÉPZÉS Középvezetőként: hogyan képviseld jól a csapatot és a céget?
- **28. H** MŰHELY Vezetői Műhely – csoportos konzultáció

3. NEGYEDÉV · HALADÁS

Július

- **5. H** KÉPZÉS Hogyan oszd el a munkát a nyári szabadságok idején?
- **8. Cs** WEBINÁR Hogyan tartsd meg a legjobb embereidet?
- **12. H** KÉPZÉS Hogyan beszélgess négyszemközt, hogy a jó munkatársad maradjon?
- **19. H** KÉPZÉS Átadás hét pontban – és nyugodtan mehetsz szabadságra
- **26. H** MŰHELY Vezetői Műhely – csoportos konzultáció

Augusztus

- **23. H** KÉPZÉS Szeptembertől decemberig: hogyan érjétek el az idei céljaitokat?
- **30. H** MŰHELY Vezetői Műhely – csoportos konzultáció

Szeptember

- **2. Cs** WEBINÁR Hogyan tűzz ki motiváló célokat?
- **6. H** KÉPZÉS Hogyan érd el, hogy a csapat támogassa a változást?
- **13. H** KÉPZÉS Bevezetted a változást? Ezt tedd az első hetekben, hogy megmaradjon
- **20. H** KÉPZÉS A volt kollégáid vezetője lettél? Így lesz tiszta a szereped
- **27. H** MŰHELY Vezetői Műhely – csoportos konzultáció

4. NEGYEDÉV · BIZALOM ÉS ÉVZÁRÁS

Október

- **4. H** KÉPZÉS Milyen érzés veled dolgozni? A vezető érzelmi lábnyoma
- **7. Cs** WEBINÁR Hogyan motiváld a munkatársaidat? – Módszerek, amelyek a Z generációs kollégáknál is működnek
- **11. H** KÉPZÉS Hogyan érd el, hogy a munkatársaid időben jelezzék a gondokat?
- **18. H** KÉPZÉS Hogyan teremts nyugalmat a csapatok között?
- **25. H** MŰHELY Vezetői Műhely – csoportos konzultáció

November

- **2. K** KÉPZÉS Hogyan jusson energiád a csapatodra – és magadra is?
- **4. Cs** WEBINÁR Hogyan kommunikálj hatékonyan a Z generációs munkatársakkal?
- **8. H** KÉPZÉS Év végi bónusz: adj, ne adj – és hogyan add át?
- **15. H** KÉPZÉS Évértékelés a csapattal: mire vagyunk idén büszkék?
- **22. H** KÉPZÉS Hogyan építsd fel az évértékelő beszédedet három lépésben?
- **29. H** MŰHELY Vezetői Műhely – csoportos konzultáció

December

- **2. Cs** WEBINÁR Hogyan tartsd meg a legjobb embereidet?
- **6. H** KÉPZÉS Próbáld el élőben az évértékelő beszédedet – visszajelzéssel
- **13. H** MŰHELY TGVA Évzáró 2027 – tanulságok és irányok 2028-ra

RÉSZLETES MENETREND

Minden alkalom, hónapról hónapra

A képzések felvétele a tudástárba kerül. A Vezetői Műhelyről nem készül felvétel. A webinárok ingyenes, nyilvános alkalmak.

Január 1. negyedév · Közös irány

INGYENES WEBINÁR JANUÁR 7. CSÜTÖRTÖK, 9:00–11:00

Hogyan tűzz ki motiváló célokat?

Mit ad neked: Megfogalmazod és kimondod a célt úgy, hogy a csapatod nagyobb eséllyel a magáénak érezze, és ne csak rajtad múljon a lendület.

Egy jó cél lendületet ad a csapatnak: mindenki érti, mit akartok elérni és miért, és látja, mivel tud hozzátenni. Ehhez az első lépés a tiéd: te gondolod végig, mi a célod, miért fontos, és miből látszik majd, hogy sikerült.

Ezen az ingyenes webináron megnézzük, hogyan lesz az elképzelésedből olyan cél, amelyért a csapatod is tenni akar.

A webinár során szó lesz arról, hogy:

- hogyan fogalmazd meg a célt úgy, hogy világos legyen, mit szeretnél elérni, és miért fontos
- miből látszik majd, hogy a cél teljesült, és miért segít ez a csapatnak
- hogyan mondd ki a célt úgy, hogy a csapat is a magáénak érezze
- hogyan lássa mindenki, mivel tud hozzátenni a célhoz
- mitől marad meg a lendület a cél felé vezető úton

Egy jól kimondott cél irányt ad, és mindenkinek megmutatja, hol a helye a közös munkában. Élőben kérdezhetsz, a saját helyzetedről is.

Csütörtökön 9:00-tól 11:00-ig, online. A részvétel ingyenes, csak regisztrálni kell. Ha élőben nem érsz rá, a felvételt utólag visszanézheted.

A regisztráció a webinár előtt néhány héttel nyílik, a hírlevélben szólunk.

ÉLŐ KÉPZÉS JANUÁR 11. HÉTFŐ, 14:00

Hogyan erősítsd a tulajdonosi szemléletet megoldásfókuszú kérdésekkel?

Mit ad neked: Mind több javaslat és vállalás érkezik a csapatodból, és a közös ügy már nem csak a te válladon nyugszik.

Abban a csapatban, ahol a munkatársak a sajátjuknak érzik a feladatot, a célt és a csapat ügyét, az emberek maguktól hoznak javaslatot, és vállalják a következő lépést. Ebben sokat számít, mire kérdezel rá a megbeszéléseken: a csapat arra fordítja az energiáját, amire rákérdezel.

Lépésről lépésre felépítjük a megoldásfókuszú kérdéssort, és megnézzük, hogyan használhatod a csapatmegbeszéléseken és a négyszemközti beszélgetésekben.

A rész során szó lesz arról, hogy:

- melyik négy lépésre épülnek a megoldásfókuszú kérdések: a vágyott cél, ami már működik, a kivételek és a legkisebb következő lépés
- miért hoz jobb érzelmi állapotot a megoldásfókuszú kérdés, és ettől miért lesz a munkatárs jellemzően motiváltabb, kezdeményezőbb és kreatívabb
- hogyan mondd ki előbb az elvárást, és hogyan kérdezz utána a munkatárs ötleteire
- mire jó a skálakérdés, és hogyan segít megtalálni a következő lépést
- hogyan marad a vállalás a munkatársnál

A jó kérdés irányt ad a figyelemnek, és a munkatárs ettől érzi egyre inkább a sajátjának a közös ügyet.

ÉLŐ KÉPZÉS JANUÁR 18. HÉTFŐ, 14:00

Hogyan lesz az éves célodból a csapat közös célja?

Mit ad neked: Nem egyedül hajtod egész évben a célokat: a haladási táblán a csapat maga is látja, hol tart.

Az éves cél akkor viszi előre a csapatot, ha mindenki érti, mit akartok elérni és miért, és látja, mivel tud hozzátenni. Ehhez előbb te gondolod végig és mondod ki az irányt, utána a csapattal közösen beszélitek meg, ki hogyan látja, és mivel járul hozzá.

Végigvesszük, hogyan lesz a kimondott célból közös terv, és hogyan tartjátok meg a lendületet egész évben.

A rész során szó lesz arról, hogy:

- hogyan fogalmazd meg az év fő céljait (legfeljebb hármat), az okukat, és azt, miből látszik majd, hogy sikerült
- hogyan vezess célbeszélgetést a csapattal: ki hogyan látja, mivel tud hozzátenni, mekkora a mozgástér, és milyen támogatást adsz hozzá
- miért segít a reális tervben, ha az üzleti állapot mellett a csapat állapotát is megnézed
- hogyan lesz látható a haladás egy egyszerű haladási táblával és a részsikerek kimondásával
- mit érdemes kéthetente néhány percben megnézni a csapatmegbeszélésen

A cél attól lesz a csapaté, hogy mindenki látja benne a saját helyét, és hónapról hónapra a haladást is.

VEZETŐI MŰHELY JANUÁR 25. HÉTFŐ, 14:00

Vezetői Műhely – csoportos konzultáció

Mit ad neked: Az év eleji céljaidhoz olyan mércét fogalmazol meg, amelyből év közben is gyorsan látod, hol kell beavatkoznod.

Az év elején az a jó, ha a céljaid már tiszták, és a csapatoddal el is tudtok jutni hozzájuk. A Műhelyen ezt a saját helyzetedre szabva, más vezetőkkel közösen gondolhatod végig.

A Vezetői Műhely csoportos konzultáció: a résztvevők saját vezetői helyzetein dolgozunk, és együtt keressük meg a következő lépést.

A Műhelyen szó lesz arról, hogy:

- hogyan fogalmazd meg a céljaidhoz a mércét, amelyből látszik, hol tart a csapat
- hogyan lesz látható a haladás, és ki mivel járul hozzá
- mi visz már most a legfontosabb cél felé, és erre hogyan építhetsz
- hogyan oldottak meg más vezetők hasonló helyzeteket

Nem kell előre megfogalmazott kérdéssel érkezned: gyakran mások helyzete indít el olyan felismerést, amely a te csapatodban is továbbvisz. A Műhelyről nem készül felvétel, így bátran hozhatod a saját helyzeteidet.

Február 1. negyedév · Közös irány

ÉLŐ KÉPZÉS FEBRUÁR 1. HÉTFŐ, 14:00

Új vezetőként: mit tegyél az első 30, 60 és 90 napon?

Mit ad neked: Új vezetőként tudod, mivel töltsd az első 90 napot, így jellemzően hamarabb megbízik benned a csapat és a felettesed.

Új vezetőként az a cél, hogy a csapat hamar megbízzon benned, a felettesed lássa az irányt, és közben megmaradjon mindaz, amit a csapat eddig jól csinált. Ehhez ad biztos alapot az első három hónap tudatos ritmusa.

Végigvesszük, mire figyelj az első 30, 60 és 90 napon, a csapat megismerésétől az irány kijelöléséig.

A rész során szó lesz arról, hogy:

- hogyan épül fel a 30–60–90 ritmus: a csapat megismerése, a minták felismerése, az irány kijelölése
- hogyan mutatkozz be, és hogyan mondd ki, mit várs a csapattól az első hetekben
- hogyan építs jó kapcsolatot a felettesedd és a társterületekkel, és mit tekint a környezeted sikeres indulásnak
- mi legyen az első gyors eredményed: kicsi, látható, biztonságos, és tisztelje, amit a csapat eddig felépített
- hogyan derítsd ki, mit érdemes megtartani abból, ahogy a csapat eddig dolgozott

Az első három hónapban rakod le azt az alapot, amelyre a csapatoddal a következő években építhettek.

INGYENES WEBINÁR FEBRUÁR 4. CSÜTÖRTÖK, 9:00–11:00

Hogyan motiváld a munkatársaidat? – Módszerek, amelyek a Z generációs kollégáknál is működnek

Mit ad neked: Kapsz néhány azonnal használható módszert, amellyel a munkatársaid – a Z generációs kollégáid is – jó eséllyel lelkesebben dolgoznak, és neked kevesebbet kell hajtanod őket.

Az emberek akkor dolgoznak kedvvel és energiával, ha a munkájukban megvannak a motiváció feltételei. A motivációt nem lehet megvenni, a feltételeit viszont meg tudod teremteni, és ez nagyrészt azon múlik, mit csinálsz vezetőként a mindennapokban.

Ezen az ingyenes webináron végigvesszük, hogyan működik a motiváció, és mit tehetsz érte a hétköznapokban.

A webinár során szó lesz arról, hogy:

- miért tartja lendületben az embereket a haladás érzése
- hogyan erősítheted az önállóság, a fejlődés és a valahova tartozás igényét
- mikor fordul visszájára a feltételhez kötött jutalmazás, és mit tehetsz helyette
- mit adnak a motivációhoz a világos elvárások, a pozitív változás észrevétele, a jó dicséret és a visszajelzés
- miért működnek ezek a módszerek a Z generációs kollégáknál is, akiknek más viselkedési sajátosságaik vannak

A motiváció feltételei mindennapi vezetői lépésekből épülnek fel, és ezek a lépések tanulhatók. Élőben kérdezhetsz, a saját helyzetedről is.

Csütörtökön 9:00-tól 11:00-ig, online. A részvétel ingyenes, csak regisztrálni kell. Ha élőben nem érsz rá, a felvételt utólag visszanézheted.

A regisztráció a webinár előtt néhány héttel nyílik, a hírlevélben szólunk.

ÉLŐ KÉPZÉS FEBRUÁR 8. HÉTFŐ, 14:00

Hogyan adj visszajelzést, amitől a munkatársad fejlődik?

Mit ad neked: Ritkábban kell ugyanazt újra elmondanod, mert olyan visszajelzést adsz, amelyből a munkatársad tanulni tud.

A munkatárs akkor fejlődik a legjobban egy visszajelzés után, ha az a munkájáról szól, és kiderül belőle, mit tartson meg és min változtasson. Az ilyen visszajelzés a bizalmat is erősíti köztetek.

Végigvesszük, hogyan építhetsz fel olyan visszajelzést, amelyből a munkatársad tanulni tud.

A rész során szó lesz arról, hogy:

- mire való a visszajelzés három fajtája: megerősítés, korrigálás, figyelmeztetés
- hogyan épül fel a háromelemes megerősítés: mit láttál, mi volt a hatása, mit érdemes megtartani – és hogyan mondd ki mellette azt is, mit éreztél
- hogyan javíts úgy, hogy a munkatárs méltósága megmaradjon
- hogyan derítsd ki, mi hiányzik a változáshoz: tudás, keret, lehetőség vagy elköteleződés
- hogyan kérj és fogadj visszajelzést vezetőként

A jó visszajelzésből a munkatársad azt is érzi, hogy látod a munkáját, és számítasz a fejlődésére.

ÉLŐ KÉPZÉS FEBRUÁR 15. HÉTFŐ, 14:00

Értékelő beszélgetés, amelyből közös terv lesz az évre

Mit ad neked: Felkészülten ülsz le az értékelő beszélgetésre, és a végén mindketten tudjátok, merre haladtok tovább.

Egy jó értékelő beszélgetés végén a munkatárs tudja, hol tart, és van egy közös tervetek az évre. Ehhez az kell, hogy az értékelés ne okozzon meglepetést, és az egész év megfigyeléseire épüljön.

Az értékelő beszélgetés nyolc lépése közül azokat gyakoroljuk, amelyek segítenek, hogy a beszélgetés közös tervezés legyen.

A rész során szó lesz arról, hogy:

- hogyan gyűjts konkrét megfigyeléseket az év különböző hónapjaiból, hogy ne csak a friss események számítsanak
- hogyan add meg a beszélgetésben a megerősítést, és hogyan javíts úgy, hogy a munkatárs méltósága megmaradjon
- hogyan mondod ki előbb, mit szeretnél ebben az évben (eredménycél és viselkedéses elvárás), és hogyan vonod be utána a munkatársat
- hogyan választjátok ki közösen a fejlődési lépését, és hogyan kötitek a csapat céljaihoz
- miért kerül a bérkérdés külön beszélgetésbe

Így a beszélgetés végén olyan terv születik, amelyet a munkatársad is a sajátjának érez.

VEZETŐI MŰHELY FEBRUÁR 22. HÉTFŐ, 14:00

Vezetői Műhely – csoportos konzultáció

Mit ad neked: Más vezetők tapasztalatával, a saját munkatársaidra szabva készülsz fel a közelgő értékelő beszélgetésekre.

Az értékelő beszélgetések idején jó, ha nem egyedül készülsz. Egy előtted álló beszélgetésből és egy már lezajlottból is sokat lehet tanulni, ha egy csoporttal közösen gondolod végig.

A Műhelyen a résztvevők saját értékelő beszélgetésein dolgozunk.

A Műhelyen szó lesz arról, hogy:

- hogyan készíts elő egy értékelő beszélgetést lépésről lépésre a saját munkatársadra szabva
- hogyan fogalmazd meg a megerősítő és a korrigáló visszajelzésedet a saját szavaiddal
- mit tanulhatsz egy már lezajlott beszélgetésből: mi működött benne, és mit viszel tovább
- hogyan készülnek más vezetők hasonló beszélgetésekre

Ha már túl vagy egy beszélgetésen, a tapasztalatodból a többiek is tanulnak. A Műhelyről nem készül felvétel, így bátran hozhatod a saját helyzeteidet.

Március 1. negyedév · Közös irány

ÉLŐ KÉPZÉS MÁRCIUS 1. HÉTFŐ, 14:00

Feszült helyzetben is úgy reagálj, ahogy szeretnél – érzelmi intelligencia

Mit ad neked: Feszült helyzetben is higgadtan döntesz, és ritkábban kell utólag rendbe tenned egy elrontott beszélgetést.

Feszült helyzetben is jó nyugodtnak maradni, és úgy reagálni, ahogy később is vállalni tudod. Ebben sokat segít, ha érted, mi történik benned ilyenkor: az érzelem információt hordoz, a döntés pedig a tiéd marad.

Egy rövid, hétköznapi rutint gyakorlunk, amely ilyenkor is segít a saját döntésed szerint reagálni.

A rész során szó lesz arról, hogy:

- mi történik benned feszült helyzetben, és honnan jön az a feszültség, amelyet egy korábbi helyzetből magaddal viszel a következő megbeszélésre
- melyek a saját kiváltó helyzeteid, és milyen testi jelekből veszed észre őket korán
- hogyan működik a négylépéses mikrorutin: észlelem, megnevezem, lassítok, választok
- hogyan térj vissza még aznap egy helyzetre, ha nem úgy reagáltál, ahogy szerettél volna
- hogyan erősítsd azt, ami már most segít nyugodtnak maradni

A mikrorutin rövid, és minden nap gyakorolható, így egyre természetesebb lesz, hogy feszült helyzetben is te döntesz.

INGYENES WEBINÁR MÁRCIUS 4. CSÜTÖRTÖK, 9:00–11:00

Hogyan tartsd meg a legjobb embereidet?

Mit ad neked: Megtudod, mi tartja nálad a legjobb embereidet, így nagyobb eséllyel maradnak, és ritkábban kell új embert keresned és betanítanod.

Hogy a legjobb embereid évek múlva is szívesen dolgozzanak veled, abban nagy szerepe van annak, hogyan beszélgetsz velük a mindennapokban, és mit teszel azért, hogy jó szívvel maradjanak.

Ezen az ingyenes webináron arról lesz szó, mit tehetsz vezetőként azért, hogy a kulcsembereid hosszú távon is veled dolgozzanak.

A webinár során szó lesz arról, hogy:

- mi tartja a jó munkatársakat egy csapatban, és ebből mi múlik a vezetőn
- hogyan beszélgess a kulcsembereiddel arról, mi fontos nekik a munkájukban
- hogyan erősítheted a mindennapokban azt, amiért szívesen dolgoznak veled
- miért érdemes akkor is figyelni rájuk, amikor minden rendben megy

A jó emberek szívesebben maradnak ott, ahol látják a saját fejlődésüket, és érzik, hogy számítanak. Élőben kérdezhetsz, a saját helyzetedről is.

Csütörtökön 9:00-tól 11:00-ig, online. A részvétel ingyenes, csak regisztrálni kell. Ha élőben nem érsz rá, a felvételt utólag visszanézheted.

A regisztráció a webinár előtt néhány héttel nyílik, a hírlevélben szólunk.

ÉLŐ KÉPZÉS MÁRCIUS 8. HÉTFŐ, 14:00

Hogyan légy empatikus úgy, hogy az elvárás is megmaradjon?

Mit ad neked: Nem kell választanod a megértés és az elvárás között, és a nehéz beszélgetés is könnyebben zárul közös következő lépéssel.

Megértőnek lenni a munkatársaddal, és közben tartani azt, amit a munka megkövetel: a kettő jól megfér egymás mellett. Megértheted, hogy valami nehéz, és közben az elvárás marad.

Végigvesszük, hogyan maradhatsz empatikus és határozott ugyanabban a beszélgetésben.

A rész során szó lesz arról, hogy:

- mi a különbség az empátia és az egyetértés között
- hogyan fogadd a kifogást úgy, hogy a beszélgetés a megoldás felé haladjon
- hogyan maradj nyugodt és figyelmes, ha erős érzelem jelenik meg a beszélgetésben, például sírás vagy düh
- hogyan mondd ki egyszerre a megértést és az elvárást
- hogyan zárd a beszélgetést közös következő lépéssel

Ha a munkatárs megértést kap, és közben tudja, mi a dolga, neki is könnyebb továbblépni.

ÉLŐ KÉPZÉS MÁRCIUS 16. KEDD, 14:00

Mit bízz vezetőként a mesterséges intelligenciára, és mit ne?

Mit ad neked: Időt nyersz az elemzésen és a vázlatokon, a vezetői döntés és felelősség pedig a kezedben marad.

Sok vezető már használja a mesterséges intelligenciát (MI), és jó tisztán látni, hol ad valódi segítséget, és mit tartasz továbbra is a saját kezedben. A csapatodnak is biztonságot ad, ha világos, mire használhatják az MI-t, és mi a keret.

Végigvesszük, hogyan adj át feladatot az MI-nek úgy, hogy a felelősség nálad maradjon.

A rész során szó lesz arról, hogy:

- miben segít az MI már most: elemzésben, vázlatkészítésben, ötletgyűjtésben, különböző szempontok összefésülésében
- hogyan add át neki a feladatot ugyanúgy, mint egy munkatársnak: mi legyen kész, mitől lesz jó, mi a keret, és mikor nézel rá
- miért a te dolgod a végső ellenőrzés
- mit írj meg mindig a saját szavaiddal: az elismerést, a gratulációt, az évértékelő beszédet
- hogyan adj keretet a csapatod MI-használatának, és hogyan osszák meg egymással, mi vált be

A végrehajtást átadhatod a gépnek, a vezetői felelősség nálad marad.

Kivételesen kedden, 14:00-kor.

VEZETŐI MŰHELY MÁRCIUS 22. HÉTFŐ, 14:00

Vezetői Műhely – csoportos konzultáció

Mit ad neked: Előre végiggondolod más vezetőkkel egy előtted álló nehéz beszélgetésedet, és nyugodtabban lépsz be a valódiba.

Tavasszal sok vezető előtt áll egy-egy nehezebb beszélgetés vagy új feladat. Ilyenkor tisztábban látsz, ha a saját helyzetedet más vezetőkkel közösen, nyugodtan végiggondolod.

A résztvevők saját helyzetein dolgozunk, és együtt keressük meg a következő lépést.

A Műhelyen például:

- ha van egy helyzet, amelyben nehéz nyugodtnak maradnod, megkeressük, mikor sikerült már jól kezelned, és mi segített akkor
- ha nehéz beszélgetésre készülsz, például kifogásra vagy erős érzelemre számítasz, előre lejátsszuk
- ha egy megbeszélésen kritika vagy nyílt ellenvélemény ért, közösen végiggondoljuk a következő lépést
- ha egy feladatot az MI-re bíznál, megnézzük, mit adsz át, milyen kerettel, és mikor nézel rá

A többiek helyzetéből azt is látod, más vezetők hogyan gondolkodnak hasonló kérdésekben. A Műhelyről nem készül felvétel, így bátran hozhatod a saját helyzeteidet.

Április 2. negyedév · Beszélgetések

ÉLŐ KÉPZÉS ÁPRILIS 5. HÉTFŐ, 14:00

Hogyan kérj úgy, hogy a munkatársad értse, mit várasz tőle, és miért?

Mit ad neked: Egyre ritkábban kérdeznek vissza, és ritkábban kell javítanod: a kérésedet négy elemből építed fel, és teret hagysz a válasznak.

Az a jó kérés, amelyet elsőre megértenek: a munkatárs tudja, mit várasz tőle, miért fontos, és mi a következő lépés. Ez nagyrészt azon múlik, hogyan épül fel az üzeneted, és mennyi teret hagysz a válaszra.

Egy egyszerű, négyelemes üzenetszerkezetet és a beszélgetés alapritmusát vesszük végig.

A rész során szó lesz arról, hogy:

- mi a keretadó üzenet négy eleme: tény, hatás, elvárás, következő lépés
- hogyan választod szét a tényt és az értelmezést, hogy a beszélgetés a tényekről szóljon
- hogyan működik az alapritmus: meghallgatom, nyugtázom, kérdezek, reagálok
- mire jó a csend egy jó kérdés után
- mikor elég kérdezni, és mikor érdemes kimondani az elvárást vagy dönteni

Ha a kérésed világos, és a munkatársad is elmondhatja, hogyan látja, a beszélgetésből megállapodás lesz.

INGYENES WEBINÁR ÁPRILIS 8. CSÜTÖRTÖK, 9:00–11:00

Hogyan kommunikálj hatékonyan a Z generációs munkatársakkal?

Mit ad neked: Hozzáigazítod a kéréseidet a Z generációs kollégáidhoz, így ők is többnyire elsőre értik, mit várasz tőlük.

Jó érzés, ha a fiatal kollégáid elsőre értik, mit kérsz tőlük, te is érted, mit és miért kérdeznek, és a beszélgetésből közös megállapodás lesz. A Z generációnak más viselkedési sajátosságai vannak, ezért velük más kommunikációs módszerek működnek.

Ezen az ingyenes webináron arról lesz szó, hogyan igazíthatod hozzájuk a mindennapi vezetői kommunikációdat, hogy a mondanivalód célba érjen.

A webinár során szó lesz arról, hogy:

- milyen viselkedési sajátosságai vannak a Z generációnak, és mit jelentenek ezek a kommunikációban
- hogyan fogalmazz úgy, hogy a fiatal kollégáid elsőre értsék, mit kérsz tőlük
- hogyan értheted meg jobban, mit és miért kérdeznek
- hogyan lesz a beszélgetésből közös megállapodás

Ha a mondanivalód célba ér, a közös munka is gördülékenyebb lesz. Élőben kérdezhetsz, a saját helyzetedről is.

Csütörtökön 9:00-tól 11:00-ig, online. A részvétel ingyenes, csak regisztrálni kell. Ha élőben nem érsz rá, a felvételt utólag visszanézheted.

A regisztráció a webinár előtt néhány héttel nyílik, a hírlevélben szólunk.

ÉLŐ KÉPZÉS ÁPRILIS 12. HÉTFŐ, 14:00

Hogyan kezeld a konfliktust, hogy megoldás legyen belőle?

Mit ad neked: Hamarabb eljuttatsz egy nézeteltérést a megállapodásig, és tudod, mikor kell a HR-t vagy a felettesedet is bevonni.

Ahol emberek együtt dolgoznak, ott nézetkülönbség is van, és ebből megoldás és jobb együttműködés is születhet. Ebben segít egy világos menet, amely az előkészítéstől a megállapodásig visz.

A konfliktusbeszélgetés hat lépését vesszük végig.

A rész során szó lesz arról, hogy:

- hogyan különböztesd meg a nézetkülönbséget a romboló konfliktustól, és mikor nem a te közvetítésed a jó út, hanem szervezeti, HR- vagy jogi eljárás
- mi történik benned ilyenkor, és miért érdemes csak mindkét fél meghallgatása után állást foglalni
- hogyan választod szét a tényt, az értelmezést és a szándékot
- hogyan nyugtázod a másik nézőpontját akkor is, ha nem értesz vele egyet
- hogyan visz el a hat lépés az előkészítéstől a megállapodásig, és mi a dolgod az egyes lépésekben

Egy jól levezetett konfliktusbeszélgetés után a felek tisztábban látják egymást, és könnyebben dolgoznak együtt.

ÉLŐ KÉPZÉS ÁPRILIS 19. HÉTFŐ, 14:00

Hogyan egyezzetek meg, ha mindenki mást akar?

Mit ad neked: Vitás helyzetben a közös érdekekből jó eséllyel működő megállapodás születik, és ha mégsem, tudod, mikor adsz keretet, és mikor döntesz.

Amikor a csapatban mindenki mást akar, az a jó megállapodás, amelyet mindenki vállalni tud, és amely a gyakorlatban is működik. Ebben gyakran segít, ha a követelések mögé nézel: az érdekek sokszor közelebb vannak egymáshoz, mint az első álláspontok.

Lépésről lépésre megnézzük, hogyan juthattok el a különböző álláspontoktól egy kipróbálható megállapodásig.

A rész során szó lesz arról, hogy:

- mi a különbség a pozíció és az érdek között, és hogyan kérdezz az érdekekre
- hogyan segítenek a megoldásfókuszú kérdések megtalálni, miben értetek már most egyet
- milyen egy kipróbálható megállapodás: konkrét lépések, utánkövetés, és nem feltétlenül egyforma vállalások
- mi a dolgod, ha nem születik megegyezés: keretet adsz, vagy döntesz

A megállapodás akkor működik, ha mindenki tudja, mit vállalt, és mikor néztek rá újra közösen.

VEZETŐI MŰHELY ÁPRILIS 26. HÉTFŐ, 14:00

Vezetői Műhely – csoportos konzultáció

Mit ad neked: Megtervezed a Műhely többi résztvevőjével, hogyan legyen a csapatodban lévő feszültségből megállapodás, mielőtt tovább húzódik.

Egy feszültség a csapatban sokszor jó alkalom arra, hogy az együttműködés tisztább és erősebb legyen. Ebben segít, ha a saját helyzetedet más vezetőkkel közösen gondolod végig.

A Műhelyen a résztvevők aktuális helyzetein dolgozunk, és együtt keressük meg a következő lépést.

A Műhelyen szó lesz arról, hogy:

- ha a csapatodban feszültség van, hogyan vezesd le a beszélgetést az előkészítéstől a megállapodásig
- hogyan készülj fel arra, amikor külön-külön meghallgatod a feleket
- mikor működött már jobban az együttműködés, és hogyan építhetsz erre
- hogyan kezeltek más vezetők hasonló helyzeteket

Előre megfogalmazott kérdés nélkül is jöhetsz: mások helyzetei is sokszor elindítanak egy hasznos felismerést. A Műhelyről nem készül felvétel, így bátran hozhatod a saját helyzeteidet.

Május 2. negyedév · Beszélgetések

ÉLŐ KÉPZÉS MÁJUS 3. HÉTFŐ, 14:00

Így lesz a csoportból csapat: közös cél, világos szerepek

Mit ad neked: Közös működési megállapodást köttök, amelyből mindenki tudja, ki miért felel, és hogyan döntötök – és nem minden apró kérdés fut be hozzád.

Egy jó csapatban mindenki tudja, mi a közös cél, ki miért felel, és milyen szabályok szerint dolgoztok együtt. Ettől lesz a csapat több, mint néhány ember, aki egymás mellett dolgozik.

Végigvesszük, mi teszi a csapatot többé az egyének összegénél, és hogyan rögzíthetitek közösen a működésetek szabályait.

A rész során szó lesz arról, hogy:

- mit ad a csapatnak a közös cél, a tiszta szerepek és a közös szabályok
- milyen döntési módok közül választhatsz, és miért fogy el a bizalom, ha a bevonás csak látszat
- hogyan készíthettek közös működési megállapodást
- hogyan lesz a csapatmegbeszélésnek kézzelfogható eredménye: ki, mit, mikorra
- hogyan építhettek azokra az időszakokra, amikor már jól működtetek csapatként

A közös cél, a világos szerepek és a közös szabályok felépíthetők, és ezekből lesz a csoportból csapat.

INGYENES WEBINÁR MÁJUS 6. CSÜTÖRTÖK, 9:00–11:00

Hogyan motiváld a munkatársaidat? – Módszerek, amelyek a Z generációs kollégáknál is működnek

Mit ad neked: Kapsz néhány azonnal használható módszert, amellyel a munkatársaid – a Z generációs kollégáid is – jó eséllyel lelkesebben dolgoznak, és neked kevesebbet kell hajtanod őket.

Az emberek akkor dolgoznak kedvvel és energiával, ha a munkájukban megvannak a motiváció feltételei. A motivációt nem lehet megvenni, a feltételeit viszont meg tudod teremteni, és ez nagyrészt azon múlik, mit csinálsz vezetőként a mindennapokban.

Ezen az ingyenes webináron végigvesszük, hogyan működik a motiváció, és mit tehetsz érte a hétköznapokban.

A webinár során szó lesz arról, hogy:

- miért tartja lendületben az embereket a haladás érzése
- hogyan erősítheted az önállóság, a fejlődés és a valahova tartozás igényét
- mikor fordul visszájára a feltételhez kötött jutalmazás, és mit tehetsz helyette
- mit adnak a motivációhoz a világos elvárások, a pozitív változás észrevétele, a jó dicséret és a visszajelzés
- miért működnek ezek a módszerek a Z generációs kollégáknál is, akiknek más viselkedési sajátosságaik vannak

A motiváció feltételei mindennapi vezetői lépésekből épülnek fel, és ezek a lépések tanulhatók. Élőben kérdezhetsz, a saját helyzetedről is.

Csütörtökön 9:00-tól 11:00-ig, online. A részvétel ingyenes, csak regisztrálni kell. Ha élőben nem érsz rá, a felvételt utólag visszanézheted.

A regisztráció a webinár előtt néhány héttel nyílik, a hírlevélben szólunk.

ÉLŐ KÉPZÉS MÁJUS 10. HÉTFŐ, 14:00

Hogyan adj át feladatot, hogy a munkatársad magáénak érezze?

Mit ad neked: Több időd marad a tervezésre és a csapatod fejlesztésére: úgy adsz át egy feladatot, hogy a munkatársad jó eséllyel a sajátjaként vigye végig.

Az átadott feladatot jellemzően az a munkatárs viszi úgy, mintha a sajátja lenne, aki érti, miért fontos, és van benne mozgástere. Ebben a vezető már az átadás pillanatában sokat tehet.

Megnézzük, hogyan adhatod át fokozatosan a végrehajtást és a döntési jogot úgy, hogy a vezetői felelősség nálad marad.

A rész során szó lesz arról, hogy:

- milyen hét pontra érdemes kitérned a feladatátadásnál, és melyik kettő marad ki a leggyakrabban: miért fontos a feladat, és mikor kell azonnal szólnia
- meddig ér a munkatárs döntési joga: az öt delegálási szint, és mitől függ, kinek melyiket adod
- hogyan segíts úgy, hogy a feladat a munkatársnál maradjon
- miért nem mikromenedzsment az előre megbeszélt, idővel ritkuló ránézés

Ha a munkatárs érti, miért fontos a feladat, és van benne mozgástere, jó eséllyel a sajátjának érzi, és így erősödik a tulajdonosi szemlélete.

ÉLŐ KÉPZÉS MÁJUS 18. KEDD, 14:00

Hogyan működj együtt középvezetőként a többi osztállyal, hogy haladjon a munka?

Mit ad neked: Gyorsabban halad a közös ügy a társterületekkel, és a vitás kérdést úgy viszed a vezetőitek elé, hogy a jó viszony megmarad.

Középvezetőként a munkád jó része azon múlik, hogyan halad a közös ügy a társterületekkel. Jó, ha a kéréseidből megállapodás lesz, és a többi osztállyal úgy dolgoztok együtt, hogy mindkét oldalon haladjon a munka.

Végiggondoljuk, mitől lesz szavad a társterületeken akkor is, ha a másik osztály munkatársait nem te irányítod.

A rész során szó lesz arról, hogy:

- mi ad befolyást a társterületeknél: a tiszta megállapodás, a világos keret és az időben épített kapcsolat
- hogyan lesz a kérésből megállapodás: mit, ki, mikorra, mihez kell, és mikor jelez a másik, ha elakad
- hogyan lesz a területi vitából közös ügy, és miért érdemes akkor is kapcsolatot építeni, amikor még nincs rá szükség
- hogyan vigyél fel egy ügyet a vezetőitekhez tisztességesen: előre jelezve, tényekkel, a másik tudtával, döntést kérve
- mit tanulhatsz abból, ahol már most simán megy az együttműködés

Minden betartott megállapodás megkönnyíti a következőt, és így épül fel lépésről lépésre a jó együttműködés a többi osztállyal.

Kivételesen kedden, 14:00-kor.

ÉLŐ KÉPZÉS MÁJUS 24. HÉTFŐ, 14:00

Amitől az emberek szívesen dolgoznak – és mit tehetsz érte

Mit ad neked: Erősíted azt, amitől a munkatársaid maguktól is szívesen dolgoznak, így a napi nógatásra is egyre kevésbé van szükség.

Ahhoz, hogy a csapat kedvvel és energiával dolgozzon, a vezető sokat hozzá tud tenni. A motivációt nem lehet megvenni, a feltételeit viszont te teremted meg.

Végigvesszük, mit tehetsz a mindennapokban azért, hogy az emberek szívesen dolgozzanak veled.

A rész során szó lesz arról, hogy:

- mit jelent a gyakorlatban az önállóság, a hozzáértés élménye és a kapcsolódás, és hogyan erősítheted őket a mindennapi munkában
- miért tart lendületben a megélt haladás, és hogyan teheted láthatóvá
- mire jó egy egyszerű heti haladási tábla
- hogyan derítsd ki, mi ad energiát egy-egy munkatársadnak
- hogyan adj erőforrást is, amikor többet kérsz a csapattól

Ha tudod, mi ad energiát a munkatársadnak, azt is látod, mit erősíthetsz benne vezetőként.

VEZETŐI MŰHELY MÁJUS 31. HÉTFŐ, 14:00

Vezetői Műhely – csoportos konzultáció

Mit ad neked: Egy munkatársadtól nagyobb eséllyel jön több saját ötlet: közösen elkészítjük a motivációs térképét, és kiválasztod az első kis lépést.

Jó érzés, amikor egy munkatárs maga hoz ötletet, és lelkesen viszi a feladatát. Ha van valaki a csapatodban, akinél ebből többet látnál szívesen, a Műhelyen közösen végiggondoljuk, mit tehetsz érte vezetőként.

A résztvevők saját helyzetein dolgozunk: elhozod a kérdésedet, és együtt keressük meg a következő lépést.

A Műhelyen például:

- elhozhatod egy munkatársad helyzetét (név nélkül), akitől több kezdeményezést, lelkesedést látnál szívesen
- közösen elkészítjük a motivációs térképét, és megnézzük, mi ad neki energiát
- kiválasztunk egy kis vezetői lépést, például egy feladatot, amelyet több döntési joggal adhatsz át neki
- a többi résztvevő helyzetéből azt is hallod, más vezetők hogyan gondolkodnak hasonló kérdésekben

Egy jól megválasztott kis lépés gyakran többet mozdít, mint egy nagy terv. A Műhelyről nem készül felvétel, így bátran hozhatod a saját helyzeteidet.

Június 2. negyedév · Beszélgetések

INGYENES WEBINÁR JÚNIUS 3. CSÜTÖRTÖK, 9:00–11:00

Hogyan kommunikálj hatékonyan a Z generációs munkatársakkal?

Mit ad neked: Hozzáigazítod a kéréseidet a Z generációs kollégáidhoz, így ők is többnyire elsőre értik, mit várasz tőlük.

Jó érzés, ha a fiatal kollégáid elsőre értik, mit kérsz tőlük, te is érted, mit és miért kérdeznek, és a beszélgetésből közös megállapodás lesz. A Z generációnak más viselkedési sajátosságai vannak, ezért velük más kommunikációs módszerek működnek.

Ezen az ingyenes webináron arról lesz szó, hogyan igazíthatod hozzájuk a mindennapi vezetői kommunikációdat, hogy a mondanivalód célba érjen.

A webinár során szó lesz arról, hogy:

- milyen viselkedési sajátosságai vannak a Z generációnak, és mit jelentenek ezek a kommunikációban
- hogyan fogalmazz úgy, hogy a fiatal kollégáid elsőre értsék, mit kérsz tőlük
- hogyan értheted meg jobban, mit és miért kérdeznek
- hogyan lesz a beszélgetésből közös megállapodás

Ha a mondanivalód célba ér, a közös munka is gördülékenyebb lesz. Élőben kérdezhetsz, a saját helyzetedről is.

Csütörtökön 9:00-tól 11:00-ig, online. A részvétel ingyenes, csak regisztrálni kell. Ha élőben nem érsz rá, a felvételt utólag visszanézheted.

A regisztráció a webinár előtt néhány héttel nyílik, a hírlevélben szólunk.

ÉLŐ KÉPZÉS JÚNIUS 7. HÉTFŐ, 14:00

Hogyan vigyél el egy elakadt beszélgetést a megállapodásig? – tranzakcióanalízis

Mit ad neked: Az elakadt beszélgetésből is egyre többször lesz megállapodás, mert már az első mondatoddal a tények és a következő lépés felé fordítod a beszélgetést.

Egy nehezebb beszélgetés is zárulhat megállapodással: tudjátok, ki mit visz, és mikor néztek rá újra. Ebben sokat segít, ha látod, mi zajlik két ember között egy beszélgetésben.

Ezen az alkalmon a tranzakcióanalízissel dolgozunk. Ez egy jól használható gyakorlati térkép: segít észrevenni, melyik állapotunkból (Szülő, Felnőtt, Gyermek) szólalunk meg, és ez hogyan hat a másikra.

A rész során szó lesz arról, hogy:

- miért számít, melyik állapotodból mondod, amit mondasz
- mikor halad és mikor akad el egy beszélgetés, és hogyan viszi előre a tényekre és a következő lépésre irányuló kérdés – ezt élő példán gyakoroljuk
- hogyan ismerd fel a mindig ugyanúgy végződő beszélgetéseket, és hogyan lépj ki belőlük már az első mondatoddal
- hogyan zárd a beszélgetést úgy, hogy megállapodás legyen belőle

Ha a beszélgetés végig a viselkedésről szól, nem a személyről, mindkettőtök méltósága megmarad.

ÉLŐ KÉPZÉS JÚNIUS 14. HÉTFŐ, 14:00

Hogyan válaszd ki és indítsd jól az új munkatársat?

Mit ad neked: Strukturált interjúval biztosabban választasz, az új munkatárs pedig a jól megtervezett első hetek után jó eséllyel hamarabb dolgozik önállóan.

Minden vezető azt szeretné, hogy az új munkatárs beváljon, és gyorsan megtalálja a helyét a csapatban. Ehhez jó döntés kell a felvételnél, és jó első hónapok utána.

Végigvesszük a kiválasztást a hirdetés előtti első lépéstől a beillesztés tizenkettedik hetéig.

A rész során szó lesz arról, hogy:

- miért vezetői kockázatkezelés a kiválasztás, és miért érdemes a hirdetés előtt leírni, mit jelent ebben a munkakörben a beválás
- hogyan segít a strukturált interjú, hogy ne az első benyomás döntsön: viselkedésre irányuló kérdések a munkakör legfontosabb helyzeteihez, előre rögzített pontozással
- hogyan építsd fel a tizenkét hetes beillesztést, hogy az új belépő tudja, mit várnak tőle, higgye, hogy képes rá, és érezze, hogy elfogadják
- mit tanulhatsz azoktól, akik nálatok jól beváltak

A jó kiválasztás a felvétel után, az első hetekben folytatódik.

ÉLŐ KÉPZÉS JÚNIUS 21. HÉTFŐ, 14:00

Középvezetőként: hogyan képviseld jól a csapatot és a céget?

Mit ad neked: Két tűz között is tudod, hol a helyed: mit vigyél fel a vezetőidhez, és mit képviselj a csapatod előtt.

Középvezetőként két irányba is felelsz: a csapatod felé a cég döntéseit képviseled, a vezetőid felé a csapatod helyzetét. Ezt mindkét irányban lehet magabiztosan és tisztességesen csinálni, úgy, hogy a csapatod és a vezetőid is bízzanak benned.

Megnézzük a felelős képviselet útját, és azt, hogyan segít egy helyzet pontos felmérése eldönteni, mit válaszolj.

A rész során szó lesz arról, hogy:

- mit érdemes megnézned, mielőtt egy kérésre vagy panaszra válaszolsz: ütközésről, homályos elvárásokról vagy túlterhelésről van-e szó
- miben más a felelős képviselet, mint amikor a középvezető csak elnyeli vagy csak továbbadja a feszültséget
- hogyan nevezd meg a panasz mögötti konkrét akadályt, és hogyan kérj túlterhelésnél döntést arról, mi legyen az első
- mit beszélj meg négyszemközt, és mit a csapat előtt
- hogyan tisztázd a feltételeket már akkor, amikor vállalsz valamit

A felelős képviselet mindkét irányban bizalmat épít.

VEZETŐI MŰHELY JÚNIUS 28. HÉTFŐ, 14:00

Vezetői Műhely – csoportos konzultáció

Mit ad neked: Kész következő lépéssel állsz fel egy közelgő felvétel, egy beillesztés vagy egy elakadt beszélgetés ügyében, és nem egyedül kell kitalálnod.

Az év közepén sok vezető előtt áll egy felvétel, egy új belépő beillesztése vagy egy nehezen haladó beszélgetés. Ezeket könnyebb jól végigvinni, ha előtte más vezetőkkel közösen gondolod végig a saját helyzetedet.

A résztvevők saját helyzetein dolgozunk, és együtt keressük meg a következő lépést.

A Műhelyen például:

- ha van egy beszélgetésed, amely mindig ugyanúgy végződik, közösen megkeressük, hogyan léphetsz ki belőle
- ha most veszel fel valakit, közösen leírjuk, mit jelent a beválás az adott munkakörben
- ha új belépőt illesztesz be, végiggondoljuk a beillesztés első heteit
- ha a csapatod vagy a vezetőid felé kell képviselned egy döntést, azt is elhozhatod

Gyakran épp egy másik résztvevő helyzete adja meg azt a nézőpontot, amely a te ügyedben is továbbvisz. A Műhelyről nem készül felvétel, így bátran hozhatod a saját helyzeteidet.

Július 3. negyedév · Haladás

ÉLŐ KÉPZÉS JÚLIUS 5. HÉTFŐ, 14:00

Hogyan oszd el a munkát a nyári szabadságok idején?

Mit ad neked: Kiszámíthatóbb lesz a nyár neked és a bent maradóknak is: a közös naptárral és a helyettesítési párokkal a fontos ügyek nem akadnak el.

A nyár akkor telik nyugodtan, ha a fontos ügyek nem akadnak el, és a bent maradók sem fáradnak el a szabadságok végére. Ehhez egy jó közös terv kell, még a szabadságok előtt.

Megtervezzük, hogyan oszd el a munkát nyárra úgy, hogy a csapat energiája is megmaradjon.

A rész során szó lesz arról, hogy:

- hogyan készíts közös nyári naptárt: ki mikor van távol, melyik héten hányan vagytok bent, és melyik ügy nem várhat szeptemberig
- hogyan jelöljetek ki helyettesítési párokat, hogy mindketten tudják, mit visz a helyettes, miben dönthet, és mi várhat a visszatérésig
- mi haladjon nyáron mindenképp, mit érdemes még a szabadságok előtt elvégezni, és mi kerül sorra ősszel
- hogyan oszd el a helyettesítést, hogy ne mindig ugyanarra az emberre jusson
- mivel könnyíthetsz te magad a leggyorsabban a bent maradókon

Ha a csapat előtt kimondod, ki mit vállalt át a többiektől, a helyettesítés láthatóvá válik, és közös ügynek érzik.

INGYENES WEBINÁR JÚLIUS 8. CSÜTÖRTÖK, 9:00–11:00

Hogyan tartsd meg a legjobb embereidet?

Mit ad neked: Megtudod, mi tartja nálad a legjobb embereidet, így nagyobb eséllyel maradnak, és ritkábban kell új embert keresned és betanítanod.

Hogy a legjobb embereid évek múlva is szívesen dolgozzanak veled, abban nagy szerepe van annak, hogyan beszélgetsz velük a mindennapokban, és mit teszel azért, hogy jó szívvel maradjanak.

Ezen az ingyenes webináron arról lesz szó, mit tehetsz vezetőként azért, hogy a kulcsembereid hosszú távon is veled dolgozzanak.

A webinár során szó lesz arról, hogy:

- mi tartja a jó munkatársakat egy csapatban, és ebből mi múlik a vezetőn
- hogyan beszélgess a kulcsembereiddel arról, mi fontos nekik a munkájukban
- hogyan erősítheted a mindennapokban azt, amiért szívesen dolgoznak veled
- miért érdemes akkor is figyelni rájuk, amikor minden rendben megy

A jó emberek szívesebben maradnak ott, ahol látják a saját fejlődésüket, és érzik, hogy számítanak. Élőben kérdezhetsz, a saját helyzetedről is.

Csütörtökön 9:00-tól 11:00-ig, online. A részvétel ingyenes, csak regisztrálni kell. Ha élőben nem érsz rá, a felvételt utólag visszanézheted.

A regisztráció a webinár előtt néhány héttel nyílik, a hírlevélben szólunk.

ÉLŐ KÉPZÉS JÚLIUS 12. HÉTFŐ, 14:00

Hogyan beszélgess négyszemközt, hogy a jó munkatársad maradjon?

Mit ad neked: Időben kiderül, mire van szükségük tőled a kulcsembereidnek, és még tehetsz azért, hogy szívesen maradjanak.

A jó munkatársak szívesebben maradnak, ha a vezetőjük időben tudja, mi segíti őket a munkájukban. A rendszeres négyszemközti beszélgetés erre ad teret: itt kerül elő, ami a csoportban nem – a terhelés, a haladás, a fejlődés, és hogy mire van szükségük tőled.

Végigvesszük, hogyan építs fel egy jó négyszemközti beszélgetést, és hogyan beszélgess a kulcsembereiddel arról, mi tartja őket a csapatban.

A rész során szó lesz arról, hogy:

- miért érdemes rendszeresen leülni akkor is, ha nincs baj, és milyen gyakoriság jó kiindulópont
- milyen ívet érdemes követnie a beszélgetésnek, és hogyan marad a következő lépés a munkatárs kezében úgy, hogy az elvárást és a keretet te mondod ki
- hogyan kérdezz a maradás okaira egy megtartó beszélgetésben
- mit tegyél, ha valaki elmondja, hogy máshonnan megkeresték
- mi marad köztetek, és mi mehet tovább név nélkül

A megtartó beszélgetésre a legjobb alkalom egy nyugodt időszak, amikor még semmi nem sürget.

ÉLŐ KÉPZÉS JÚLIUS 19. HÉTFŐ, 14:00

Átadás hét pontban – és nyugodtan mehetsz szabadságra

Mit ad neked: Tényleg kikapcsolhatsz a szabadságod alatt, mert a csapat tudja, mire számíthat nélküled.

Jó úgy elmenni szabadságra, hogy közben tényleg pihenhetsz, a csapat pedig nyugodtan dolgozik nélküled. Ehhez az kell, hogy mindenki tudja, mit visz, miben dönthet egyedül, és mikor keressen.

Végigvesszük, hogyan adhatod át a munkádat a távolléted idejére, hét pontban, a döntési jogokkal együtt.

A rész során szó lesz arról, hogy:

- mit mutat meg a távollét: hol futnak össze nálad a szálak, és ki tudna a jövőben is beugrani
- mit, kinek és milyen döntési joggal adsz át a szabadságod idejére
- miben dönt a helyettesed egyedül, és milyen helyzetben keressen mégis
- hogyan bízd a csapatra a munkát, és hogyan kapcsolj ki te is
- hogyan teljen a visszatérésed első napja

A jó átadás neked és a csapatnak is nyugodt nyarat ad.

VEZETŐI MŰHELY JÚLIUS 26. HÉTFŐ, 14:00

Vezetői Műhely – csoportos konzultáció

Mit ad neked: Közösen ránézünk az átadási listádra vagy a nyári helyettesítési tervedre, és még időben kiderül, ha valami fontos kimaradt belőle.

Nyáron az a jó, ha a csapat nélküled is biztosan halad, és te is valóban kipihenheted magad. A Műhelyen a saját nyári terveidet nézzük át közösen, a te helyzetedre szabva.

A résztvevők saját helyzetein dolgozunk, és együtt keressük meg a következő lépést.

A Műhelyen például:

- ha elhozod a szabadság előtti átadási listádat vagy a csapatod nyári helyettesítési tervét, közösen átnézzük
- megkeressük, melyik héten kell még tehermentesíteni a bent maradókat
- ha egy kulcsembereddel megtartó beszélgetésre készülsz, előre végiggondoljuk, hogyan kezdd, és mire figyelj benne
- a többiek helyzetéből azt is látod, más vezetők hogyan készülnek a nyárra

Egy közösen átnézett terv nyugodtabb szabadságot ad neked és a csapatnak is. A Műhelyről nem készül felvétel, így bátran hozhatod a saját helyzeteidet.

Augusztus 3. negyedév · Haladás

ÉLŐ KÉPZÉS AUGUSZTUS 23. HÉTFŐ, 14:00

Szeptembertől decemberig: hogyan érjétek el az idei céljaitokat?

Mit ad neked: Ősszel mérföldkövenként haladtok a legfontosabb cél felé, és ha valami lemarad, még időben tudod, mit tehetsz érte.

A nyár végén jó megállni egy pillanatra, és megnézni, hol tart a csapat az év elején kitűzött céljaival. Az év utolsó négy hónapjában még sokat tehettek azért, hogy teljesüljön a legfontosabb cél, és a csapat is lássa, hogyan jut el odáig.

Megtervezzük, hogyan éritek el az idei céljaitokat szeptembertől decemberig.

A rész során szó lesz arról, hogy:

- hol tartotok az év eleji célokhoz képest, mi vitt előre eddig, és ki mivel járult hozzá – és miért érdemes ezt a csapat előtt is kimondani
- milyen mérföldkövekkel jut el a csapat decemberig a legfontosabb célhoz
- mit tehetsz, ha egy cél lemaradt: más utat választhattok, több erőforrást adhatsz hozzá, és csak végső esetben állítotok reálisabb mércét
- hogyan tartsd szem előtt rendszeresen a haladást ősszel, és hogyan mondd ki a kis sikereket

Az év második felében a látható haladás tartja a lendületet.

VEZETŐI MŰHELY AUGUSZTUS 30. HÉTFŐ, 14:00

Vezetői Műhely – csoportos konzultáció

Mit ad neked: A saját céljaidhoz megtervezed a szeptembertől decemberig tartó hónapokat, és ősszel pontosan tudod, mire és mikor figyelj.

Az ősz előtti hetek jó alkalmat adnak arra, hogy végiggondold, mi kell még ahhoz, hogy a csapat elérje az idei legfontosabb célját. A Műhelyen ezt a saját céljaidra szabva tervezzük meg.

A résztvevők saját helyzetein dolgozunk, és együtt keressük meg a következő lépést.

A Műhelyen például:

- ha elhozod a csapatod céljait és azt, hol tartotok, közösen megtervezzük a következő négy hónap mérföldköveit
- megkeressük, mi segít a legtöbbet abban, hogy a legfontosabb cél teljesüljön
- végiggondoljuk, hogyan mondd ki a csapatnak, mi vitt előre eddig
- a többi résztvevő helyzetéből azt is látod, más vezetők hogyan viszik végig az év második felét

Egy jól kijelölt őszi mérföldkő az egész csapatnak irányt ad. A Műhelyről nem készül felvétel, így bátran hozhatod a saját helyzeteidet.

September 3. negyedév · Haladás

INGYENES WEBINÁR SZEPTEMBER 2. CSÜTÖRTÖK, 9:00–11:0(

Hogyan tűzz ki motiváló célokat?

Mit ad neked: Megfogalmazod és kimondod a célt úgy, hogy a csapatod nagyobb eséllyel a magáénak érezze, és ne csak rajtad múljon a lendület.

Egy jó cél lendületet ad a csapatnak: mindenki érti, mit akartok elérni és miért, és látja, mivel tud hozzátenni. Ehhez az első lépés a tiéd: te gondolod végig, mi a célod, miért fontos, és miből látszik majd, hogy sikerült.

Ezen az ingyenes webináron megnézzük, hogyan lesz az elképzelésedből olyan cél, amelyért a csapatod is tenni akar.

A webinár során szó lesz arról, hogy:

- hogyan fogalmazd meg a célt úgy, hogy világos legyen, mit szeretnél elérni, és miért fontos
- miből látszik majd, hogy a cél teljesült, és miért segít ez a csapatnak
- hogyan mondd ki a célt úgy, hogy a csapat is a magáénak érezze
- hogyan lássa mindenki, mivel tud hozzátenni a célhoz
- mitől marad meg a lendület a cél felé vezető úton

Egy jól kimondott cél irányt ad, és mindenkinek megmutatja, hol a helye a közös munkában. Élőben kérdezhetsz, a saját helyzetedről is.

Csütörtökön 9:00-tól 11:00-ig, online. A részvétel ingyenes, csak regisztrálni kell. Ha élőben nem érsz rá, a felvételt utólag visszanézheted.

A regisztráció a webinár előtt néhány héttel nyílik, a hírlevélben szólunk.

ÉLŐ KÉPZÉS SZEPTEMBER 6. HÉTFŐ, 14:00

Hogyan érd el, hogy a csapat támogassa a változást?

Mit ad neked: Érted, mit jelez az ellenállás, és erre építve hamarabb melléd áll a csapat, amikor változást vezetsz be.

Egy változást akkor a legkönnyebb végigvinni, ha a csapat melléd áll. Ehhez az kell, hogy értsd, mi zajlik ilyenkor az emberekben, és hogy ők is lássák, mit jelent a változás a saját munkájukban.

Megnézzük, hogyan nyerheted meg a csapatot a változásnak.

A rész során szó lesz arról, hogy:

- mi történik az emberekben egy változás idején, és miért élhetnek meg veszteséget egy jó irányú változásnál is
- miért érdemes információként kezelni az ellenállást, és először megérteni, mit jelez
- hogyan mutasd meg, mi változik és mi marad meg a munkájukban
- mire építhettek a régi működésből
- hogyan kezeld a saját kételyeidet: felfelé kimondod őket, a csapat felé pedig a döntést képviseled

Ha a csapat látja, mire építhet a régiből, biztosabban indul el az új úton.

ÉLŐ KÉPZÉS SZEPTEMBER 13. HÉTFŐ, 14:00

Bevezetted a változást? Ezt tedd az első hetekben, hogy megmaradjon

Mit ad neked: Nagyobb eséllyel megmarad az új működés a bejelentés utáni hetekben is, így nem kell újra meg újra visszaterelned a csapatot.

Egy változás bejelentése után az a cél, hogy az új működés valóban beépüljön a mindennapokba. A bejelentés ebben csak a kezdet: a döntő rész az első hetekben jön.

Végigvesszük, mire figyelj az első hetekben, hogy a változás megmaradjon.

A rész során szó lesz arról, hogy:

- hogyan építs azokra, akik már most csinálják az újat, akár csak részben
- hogyan oszd szakaszokra az átállást, hogy mindenki lássa a következő lépést
- hogyan adj reményt üres ígéretek nélkül
- ha te indítod a változást, miért érdemes előbb megértened, miért volt eddig észszerű a régi működés azoknak, akik benne dolgoztak
- mit tanulhattok azokból a változásokból, amelyeket már jól végigvittetek

Az első hetekben a vezető figyelme viszi végig a változást.

ÉLŐ KÉPZÉS SZEPTEMBER 20. HÉTFŐ, 14:00

A volt kollégáid vezetője lettél? Így lesz tiszta a szereped

Mit ad neked: Úgy mondod ki a szerepváltást a csapat előtt és négyszemközt is, hogy a régi barátság és az új elvárás megférjen egymás mellett.

Ha a volt kollégáid vezetője lettél, jó, ha az új szerepedben is bíznak benned, és közben a jó kapcsolataitok is megmaradnak. Ugyanaz az ember vagy, más felelősséggel – ezt érdemes neked is, nekik is tisztán látni.

Végigvesszük, hogyan teheted tisztává az új szerepedet a csapat előtt és négyszemközt is.

A rész során szó lesz arról, hogy:

- mi változik és mi marad, amikor kollégából vezető leszel
- hogyan mondd ki a szerepváltást a csapat előtt és a négyszemközti beszélgetésekben
- hogyan élhet tovább egy barátság új keretben
- hogyan beszélj azzal, aki ugyanerre a helyre pályázott
- hogyan maradjon meg az elvárás egy barátoddal is, amikor először kell számon kérned valamit

A tiszta szerep a régi kapcsolataidnak is jó keretet ad.

VEZETŐI MŰHELY SZEPTEMBER 27. HÉTFŐ, 14:00

Vezetői Műhely – csoportos konzultáció

Mit ad neked: Ha most vezetsz be egy változást, vagy új szerepbe léptél, összeáll a csapatnak szóló üzeneted, és tudod, mivel kezded.

Ősszel sok csapatban indul valami új: egy változás, egy új működés, vagy egy új vezetői szerep. Ha éppen ilyen helyzetben vagy, a Műhelyen a saját helyzetedre szabva gondoljuk végig a következő lépéseket.

A résztvevők saját helyzetein dolgozunk, és együtt keressük meg a következő lépést.

A Műhelyen szó lesz arról, hogy:

- ha éppen bevezetsz valamit, hogyan fogalmazd meg a csapatnak szóló üzenetedet arról, mi változik, és mi marad
- hogyan tervezd meg a következő hetek szakaszait és az átmeneteket
- ha a volt kollégáid vezetője lettél, hogyan készítsd elő az új szereped kimondását
- hogyan vezettek végig más vezetők hasonló változásokat

Ha világos az üzeneted, a csapatnak is könnyebb melléd állnia. A Műhelyről nem készül felvétel, így bátran hozhatod a saját helyzeteidet.

Október 4. negyedév · Bizalom és évzárás

ÉLŐ KÉPZÉS OKTÓBER 4. HÉTFŐ, 14:00

Milyen érzés veled dolgozni? A vezető érzelmi lábnyoma

Mit ad neked: Tudatosan alakítod, milyen hangulatban jönnek ki az emberek a megbeszéléseidről, és szívesebben dolgoznak veled.

Az a jó megbeszélés, amelyről az emberek tisztán látva, nyugodtan és tenni akarva jönnek ki. Ebben nagy szerepe van a vezetőnek: a hangulatod könnyen átragad a csapatodra.

Megnézzük az érzelmi lábnyom öt kérdését: ezekkel felkészülhetsz egy fontos beszélgetésre, és a rövid változatuk egy feszült helyzetben, menet közben is segít.

A rész során szó lesz arról, hogy:

- mekkora a vezető érzelmi hatása, és hogyan ragadnak át az érzelmek a csapatra
- mire irányítja a figyelmedet az öt kérdés: a helyzetre, a saját állapotodra, arra, milyen állapotban menjen ki a másik, hogyan lépsz be a beszélgetésbe, és mit tanítasz ezzel a csapatodnak
- hogyan használd őket alaposan egy fontos beszélgetés előtt, és pár másodperc alatt az élő helyzetben
- hogyan segítenek, amikor felülről érkező nyomást adsz tovább, rossz hírt közölsz, vagy változást jelentesz be
- mit tanulhatsz azokból a beszélgetéseidből, amelyekből az emberek a legjobb állapotban jöttek ki

A csapatod hangulatát sok minden alakítja. A saját érzelmi lábnyomod az a része, amelyre neked van a legtöbb hatásod.

INGYENES WEBINÁR OKTÓBER 7. CSÜTÖRTÖK, 9:00–11:00

Hogyan motiváld a munkatársaidat? – Módszerek, amelyek a Z generációs kollégáknál is működnek

Mit ad neked: Kapsz néhány azonnal használható módszert, amellyel a munkatársaid – a Z generációs kollégáid is – jó eséllyel lelkesebben dolgoznak, és neked kevesebbet kell hajtanod őket.

Az emberek akkor dolgoznak kedvvel és energiával, ha a munkájukban megvannak a motiváció feltételei. A motivációt nem lehet megvenni, a feltételeit viszont meg tudod teremteni, és ez nagyrészt azon múlik, mit csinálsz vezetőként a mindennapokban.

Ezen az ingyenes webináron végigvesszük, hogyan működik a motiváció, és mit tehetsz érte a hétköznapokban.

A webinár során szó lesz arról, hogy:

- miért tartja lendületben az embereket a haladás érzése
- hogyan erősítheted az önállóság, a fejlődés és a valahova tartozás igényét
- mikor fordul visszájára a feltételhez kötött jutalmazás, és mit tehetsz helyette
- mit adnak a motivációhoz a világos elvárások, a pozitív változás észrevétele, a jó dicséret és a visszajelzés
- miért működnek ezek a módszerek a Z generációs kollégáknál is, akiknek más viselkedési sajátosságaik vannak

A motiváció feltételei mindennapi vezetői lépésekből épülnek fel, és ezek a lépések tanulhatók. Élőben kérdezhetsz, a saját helyzetedről is.

Csütörtökön 9:00-tól 11:00-ig, online. A részvétel ingyenes, csak regisztrálni kell. Ha élőben nem érsz rá, a felvételt utólag visszanézheted.

A regisztráció a webinár előtt néhány héttel nyílik, a hírlevélben szólunk.

ÉLŐ KÉPZÉS OKTÓBER 11. HÉTFŐ, 14:00

Hogyan érd el, hogy a munkatársaid időben jelezzék a gondokat?

Mit ad neked: Olyan légkört teremtesz, amelyben a munkatársaid nagyobb eséllyel mernek szólni, így a gondot még akkor hallod meg, amikor könnyű rajta segíteni.

Minden vezető szeretné időben megtudni, ha egy határidő veszélybe kerül, vagy ha valaki elakadt – akkor, amikor még bőven van idő tenni valamit. A gondot nagyobb eséllyel jelzi időben, aki biztonságban érzi magát. Ezt pszichológiai biztonságnak hívjuk: az az érzés, hogy itt lehet kérdezni, hibát beismerni, kételyt kimondani.

Végigvesszük, mivel teheted a csapatodban természetessé, hogy az emberek időben szóljanak.

A rész során szó lesz arról, hogy:

- miből tanulja meg a csapat, hogy érdemes-e szólni, és miért számít ebben annyira a vezető első reakciója
- hogyan hozzon valaki rossz hírt négy lépésben, és hogyan tanítsd meg ezt a csapatodnak
- milyen jelzési megállapodást köthetsz a csapattal arról, hogy szóljon valaki, amikor először látja, hogy a határidő veszélyben van
- hogyan fogadd a rossz hírt úgy, hogy legközelebb is időben szóljanak
- hogyan fér meg egymás mellett a biztonság és a számonkérés

Ahol időben szólnak, ott a csapat is nyugodtabban dolgozik, és a vezetője is.

ÉLŐ KÉPZÉS OKTÓBER 18. HÉTFŐ, 14:00

Hogyan teremts nyugalmat a csapatok között?

Mit ad neked: Tisztázod a döntési jogot és az átadás szabályait, így a munka simábban megy át egyik csapatból a másikba, és egyre ritkábban kell békebíróként közbelépned.

Ha két csapat jól dolgozik együtt, a munka simán megy át egyikből a másikba, és a két csapat egy irányba húz. Ez a cél annak a vezetőnek is, aki új vezetőként régi feszültséget örökölt, és annak a középvezetőnek is, aki két csapat között áll.

Végigvesszük, hol keresd a csapatok közötti feszültség okát, és mivel építheted az összetartozást.

A rész során szó lesz arról, hogy:

- mit hasznosíthatsz a két ember közötti konfliktusok kezeléséből a csapatok közötti helyzetekben
- hogyan termelheti a feszültséget maga a működés: a tisztázatlan döntési jog, az ütköző célok, a hiányzó átadási szabály
- mit tehetsz új vezetőként egy örökölt feszültséggel, és mit középvezetőként két csapat között
- mi építi az összetartozást ott, ahol eddig két tábor volt: egy közös mérce, egy közösen ünnepelt eredmény, és az, hogy ismerik egymás munkáját
- hogyan építhetsz azokra az átadásokra, ahol a munka már most simán megy

Amikor a működés tiszta, az emberek közötti nyugalmat is sokkal könnyebb megteremteni.

VEZETŐI MŰHELY OKTÓBER 25. HÉTFŐ, 14:00

Vezetői Műhely – csoportos konzultáció

Mit ad neked: Kidolgozod, hogyan és mikor szóljon a csapatod, ha valaki elakad, és a gondok többnyire időben eljutnak hozzád.

Ősszel sok vezető dolgozik azon, hogy a csapata jó hangulatban, nyugodtan és együttműködve haladjon. Ha van egy helyzet, amelyen régóta gondolkodsz, itt más vezetőkkel együtt végiggondolhatod.

A résztvevők saját helyzetein dolgozunk, és együtt keressük meg a következő lépést.

A Műhelyen például:

- ha egy fontos beszélgetés előtt állsz, előre lejátsszuk, és megfogalmazod, hogyan kezded
- ha azt szeretnéd, hogy a csapatod időben szóljon, közösen megfogalmazzuk a jelzési megállapodásotokat
- ha két csapat között feszültséget látsz, megkeressük, hol megy már simán a munka, és mire építhetsz belőle
- megnézzük, hogyan oldottak meg más vezetők hasonló helyzeteket

Egy közösen végiggondolt első lépéssel könnyebb elindulni a saját csapatodban. A Műhelyről nem készül felvétel, így bátran hozhatod a saját helyzeteidet.

November 4. negyedév · Bizalom és évzárás

ÉLŐ KÉPZÉS NOVEMBER 2. KEDD, 14:00

Hogyan jusson energiád a csapatodra – és magadra is?

Mit ad neked: A sűrű év végén is jó formában maradsz, mert a pihenésedet is előre beosztod, és abból akkor sem engedsz.

Az év utolsó hetei sűrűek: jön az év végi juttatás, a csapat évértékelése és az évértékelő beszéd. Jó úgy végigmenni ezen, hogy maradjon energiád a csapatodra és magadra is. A saját energiád vezetői felelősség, mert a viselkedésed minta a csapatodnak.

Végiggondoljuk, miből töltődsz, és hogyan tarthatod meg ezt a hajrában is.

A rész során szó lesz arról, hogy:

- miért szűkül stressz alatt a figyelmed és a reakcióid köre, és milyen jelekből veszed ezt észre magadon
- milyen szempontok segítenek rendben tartani a saját energiádat
- mi az a legkevesebb pihenés és feltöltődés, amelyből akkor sem engedsz, amikor sok a munka
- kire számíthatsz, aki szól, ha látja, hogy fáradsz
- mire építhetsz azokból az időszakokból, amikor a legjobb formádban voltál vezetőként

Az év végi hajrát jobb úgy kezdeni, hogy pontosan tudod, miből töltődsz.

Kivételesen kedden, 14:00–kor.

INGYENES WEBINÁR NOVEMBER 4. CSÜTÖRTÖK, 9:00–11:00

Hogyan kommunikálj hatékonyan a Z generációs munkatársakkal?

Mit ad neked: Hozzáigazítod a kéréseidet a Z generációs kollégáidhoz, így ők is többnyire elsőre értik, mit várasz tőlük.

Jó érzés, ha a fiatal kollégáid elsőre értik, mit kérsz tőlük, te is érted, mit és miért kérdeznek, és a beszélgetésből közös megállapodás lesz. A Z generációnak más viselkedési sajátosságai vannak, ezért velük más kommunikációs módszerek működnek.

Ezen az ingyenes webináron arról lesz szó, hogyan igazíthatod hozzájuk a mindennapi vezetői kommunikációdat, hogy a mondanivalód célba érjen.

A webinár során szó lesz arról, hogy:

- milyen viselkedési sajátosságai vannak a Z generációnak, és mit jelentenek ezek a kommunikációban
- hogyan fogalmazz úgy, hogy a fiatal kollégáid elsőre értsék, mit kérsz tőlük
- hogyan értheted meg jobban, mit és miért kérdeznek
- hogyan lesz a beszélgetésből közös megállapodás

Ha a mondanivalód célba ér, a közös munka is gördülékenyebb lesz. Élőben kérdezhetsz, a saját helyzetedről is.

Csütörtökön 9:00-tól 11:00-ig, online. A részvétel ingyenes, csak regisztrálni kell. Ha élőben nem érsz rá, a felvételt utólag visszanézheted.

A regisztráció a webinár előtt néhány héttel nyílik, a hírlevélben szólunk.

ÉLŐ KÉPZÉS NOVEMBER 8. HÉTFŐ, 14:00

Év végi bónusz: adj, ne adj – és hogyan add át?

Mit ad neked: Magabiztosan döntesz az év végi juttatásról, és az előre kimondott szempontokból a csapat is könnyebben megérti a döntésedet.

Az év végi juttatással azt üzened, hogy látod és értékeled az emberek munkáját. Ebben a döntés mellett az is sokat számít, hogyan adod át – és ha idén nincs rá keret, az elismerést akkor is megadhatod.

Végigvesszük azokat a döntéseket, amelyek egy év végi juttatás előtt eléd kerülnek, és azt is, hogyan add át.

A rész során szó lesz arról, hogy:

- adj-e, kinek és mennyit: egyforma vagy személyenként eltérő juttatás, és mit lát ebből a csapat
- miért érdemes előre kimondani a szempontokat, ha a juttatást teljesítményhez kötöd
- mi a különbség az ajándék és a beígért jutalom között a belső motiváció szempontjából
- mikor ér többet egy ajándék, mint ugyanakkora összeg készpénzben
- hogyan ismerheted el a csapatot pénz nélkül: a haladás láthatóvá tételével és személyes köszönettel

Az év végi elismerés értékét az összeg mellett az a figyelem adja, amellyel átadod.

ÉLŐ KÉPZÉS NOVEMBER 15. HÉTFŐ, 14:00

Évértékelés a csapattal: mire vagyunk idén büszkék?

Mit ad neked: Könnyebben indul a következő év, mert a csapat az évértékelésen maga is látja, mit ért el idén.

Az év végén jó együtt megállni a csapattal, és kimondani, mire lehettek büszkék: mi működött, mitől, és mire építetek jövőre. Ha a csapat látja a saját haladását, nagyobb kedvvel indul neki a következő évnek.

Végigvesszük, hogyan vezess megoldásfókuszú évértékelést a csapatoddal.

A rész során szó lesz arról, hogy:

- hol tartotok az év eleji célokhoz képest, és mi segített a teljesülésükben
- hogyan gyűjtsétek össze együtt az év haladását: mi készült el, melyik akadályt hárítottátok el, kinek a hozzájárulása segített
- miért érdemes egyéni gondolkodással kezdeni, és csak utána közösen folytatni, hogy a csendesebb kollégák tudása is előkerüljön
- mit kezdj azzal, ami nem sikerült: mit tanultatok belőle, és mit visztek tovább jövőre

Ha a csapat együtt mondja ki, mire büszke, abból a következő évben is erőt merít.

ÉLŐ KÉPZÉS NOVEMBER 22. HÉTFŐ, 14:00

Hogyan építsd fel az évértékelő beszédedet három lépésben?

Mit ad neked: Háromlépéses vázra építed a beszédedet, így gyorsabban elkészül, és konkrét emberek konkrét eredményei kapnak benne helyet.

Egy jó évértékelő beszédben a csapat magára ismer, és bizakodva néz a következő évre. Ebben egy egyszerű váz segít, három lépéssel: hol tartunk, mire építünk, merre megyünk. Ez a sorrend a múltból a jövő felé visz, és a csapat eredményeire építi a jövő évi irányt.

Lépésről lépésre felépítjük a beszéded vázát.

A rész során szó lesz arról, hogy:

- hogyan kerüljenek a beszédbe konkrét emberek konkrét eredményei
- mit adnak hozzá a retorikai eszközök – egy jó kép, egy háromelemű felsorolás, a kimondott értékek –, és mikor erősítik a hatást
- hogyan mondd ki a jövő évi irányt kevés, világos fókusszal
- hogyan beszélj a nehézségekről úgy, hogy a remény ne legyen üres ígéret

Egy jó váz segít abban, hogy a beszéded a csapatodról szóljon, és bizakodást adjon a következő évre.

VEZETŐI MŰHELY NOVEMBER 29. HÉTFŐ, 14:00

Vezetői Műhely – csoportos konzultáció

Mit ad neked: Saját helyzetedre szabott tervvel állsz fel az év végi juttatásról, a csapat évértékeléséről vagy a beszédedről.

Jó úgy lezárni az évet, hogy a csapat lássa, mire lehet büszke, és neked is maradjon energiád a hajrá végéig. A Műhelyen a saját év végi helyzetedet gondoljuk végig közösen.

A résztvevők saját helyzetein dolgozunk, és együtt keressük meg a következő lépést.

A Műhelyen például:

- ha még nem döntöttél az év végi juttatásról, végiggondoljuk, kinek mit adsz, és hogyan adod át
- ha a csapatod évértékelésére készülsz, megtervezzük, hogyan vezesd, hogy mindenki hozzátehessen
- ha az évértékelő beszédeden dolgozol, megnézzük, mely eredményekre építhetsz benne
- ha a hajrában fogy az energiád, megkeressük, mi tölt fel most a leginkább

Amire idén büszke lehet a csapatod, az a juttatás átadásában, az évértékelésben és a beszédben is jó kiindulópont. A Műhelyről nem készül felvétel, így bátran hozhatod a saját helyzeteidet.

December 4. negyedév · Bizalom és évzárás

INGYENES WEBINÁR DECEMBER 2. CSÜTÖRTÖK, 9:00–11:00

Hogyan tartsd meg a legjobb embereidet?

Mit ad neked: Megtudod, mi tartja nálad a legjobb embereidet, így nagyobb eséllyel maradnak, és ritkábban kell új embert keresned és betanítanod.

Hogy a legjobb embereid évek múlva is szívesen dolgozzanak veled, abban nagy szerepe van annak, hogyan beszélgetsz velük a mindennapokban, és mit teszel azért, hogy jó szívvel maradjanak.

Ezen az ingyenes webináron arról lesz szó, mit tehetsz vezetőként azért, hogy a kulcsembereid hosszú távon is veled dolgozzanak.

A webinár során szó lesz arról, hogy:

- mi tartja a jó munkatársakat egy csapatban, és ebből mi múlik a vezetőn
- hogyan beszélgess a kulcsembereiddel arról, mi fontos nekik a munkájukban
- hogyan erősítheted a mindennapokban azt, amiért szívesen dolgoznak veled
- miért érdemes akkor is figyelni rájuk, amikor minden rendben megy

A jó emberek szívesebben maradnak ott, ahol látják a saját fejlődésüket, és érzik, hogy számítanak. Élőben kérdezhetsz, a saját helyzetedről is.

Csütörtökön 9:00-tól 11:00-ig, online. A részvétel ingyenes, csak regisztrálni kell. Ha élőben nem érsz rá, a felvételt utólag visszanézheted.

A regisztráció a webinár előtt néhány héttel nyílik, a hírlevélben szólunk.

ÉLŐ KÉPZÉS DECEMBER 6. HÉTFŐ, 14:00

Próbáld el élőben az évértékelő beszédedet – visszajelzéssel

Mit ad neked: Mire a csapatod elé állsz, a beszéded egyszer már elhangzott, és tudod, mi hat belőle a legjobban.

Egy beszéd sokkal magabiztosabban szól, ha előtte egyszer már hangosan is elmondtad, és kaptál rá visszajelzést. Az évértékelő beszéded előtt ezt a lehetőséget kapod meg, más vezetők között, támogató légkörben.

Élőben elpróbálhatod a beszédedet, és megerősítő visszajelzést kapsz rá.

A rész során szó lesz arról, hogy:

- milyen egyszerű váz tartja össze az évértékelő beszédet: hol tartunk, mire építünk, merre megyünk
- hogyan zajlanak a próbák: a résztvevők a saját vázlatukkal rövid részleteket mondanak el
- milyen háromelemes megerősítő visszajelzést kapsz: mit hallottunk, mi hatott, mit érdemes megtartani
- hogyan csiszoljuk közösen a beszéd első és utolsó mondatát

Erről az alkalomról nem készül felvétel, így bátran hozhatod a saját beszédedet.

Ha még csak az első mondatod van meg, azzal is gyere el nyugodtan!

VEZETŐI MŰHELY DECEMBER 13. HÉTFŐ, 14:00

TGVA Évzáró 2027 – tanulságok és irányok 2028-ra

Mit ad neked: Lezárod az évet úgy, hogy a szünetben te is kikapcsolhass, és már tudod, mire építesz 2028-ban.

Az év végén jó tisztán látni, mit építettél fel vezetőként, és nyugodtan nekiindulni a következő évnek a csapatoddal együtt.

Megnézzük, mire lehetsz idén büszke vezetőként, és azt is végigvesszük, hogyan zárd le az évet, hogy januárban kipihenten induljatok.

A rész során szó lesz arról, hogy:

- melyik vezetői eszközt használod már szinte magától, és mi segített, hogy beépüljön
- mi zárul le a szünet előtt, mi várhat januárig, és mi számít valóban sürgős ügynek a szünetben
- miért ad példát a csapatnak, ha a vezető is kikapcsol
- hogyan válaszd ki a vezetői eszközeid közül azt a tizet, amelyre jövőre építesz
- hogyan alakul a TeamGuide Vezetői Akadémia 2028-as programja, és mire érdemes jövőre vezetőként figyelned

A szünet jó alkalom arra is, hogy végiggondold, milyen vezető szeretnél lenni egy év múlva, a csapatod szemével nézve.

TAGKÉNT

Mit kapsz a tagsággal?

45 élő alkalom 2027-ben

33 online képzés Kaszás Péterrel, jellemzően hétfőnként 14:00-kor, Zoomon; közben kérdezhetsz is. Emellett havonta egy Vezetői Műhely, összesen 12.

Havonta Vezetői Műhely

Csoportos konzultáció, ahol a saját vezetői helyzeteiddel is foglalkozunk, ha behozod őket. Nem készül róla felvétel, így bátran hozhatod, ami foglalkoztat.

A képzések felvétele

Ha nem érsz oda, a képzéseket később visszanézheted a tudástárban.

Tudástár

Több mint 50 óra anyag videóként és hanganyagként, vezetői eszközök, sablonok és mondatminták, témák szerint rendezve.

Bármikor kérdezhetsz

Élőben, a Műhelyen, a zárt Facebook-csoportban vagy írásban.

Negyedéves és éves tagoknak: 2 vezetői bónuszanyag

Vezetői itiner a one-to-one beszélgetésekhez (4 990 Ft érték) és Vezetői térkép a motivációvesztés megértéséhez (3 990 Ft érték).

Csak az éves tagságban: 2 × 60 perc privát konzultáció

Kaszás Péterrel, a saját vezetői helyzeteidről. Az időpontot közösen egyeztetjük, a tagság éve alatt bármikor.



A programot tartja

Kaszás Péter

vezetéspszichológiai szakértő, tréner

a TeamGuide Vezetői Akadémia alapítója, hét könyv szerzője

Elérhetőség

A program és a tagság: **teamguide.hu/tgva/program-2027/**
Kérdés, céges számla, több vezető a cégtől: **hello@teamguide.hu**
TeamGuide Menedzsment Tanácsadó Iroda · 1021 Budapest, Hűvösvölgyi út 54.

TeamGuide

Olvasd be a telefonoddal

Ha kedved lesz velünk tartani, a tagságról és az árakról itt olvashatsz: **teamguide.hu/tgva/program-2027/**