



## Autentický leadership

### Stretávate sa v pozícii lídra s podobnými problémami?

1. Tešilo by ma, aby bola na pracovisku atmosféra plná nadšenia. Aby boli ľudia motivovaní sami od seba, a nebolo potrebné ich neustále nejako presviedčať či motivovať.
2. Bol by som rád priateľský a zároveň chcem mať rešpekt. Chcem, aby ľudia dodržiavali pravidlá, na ktorých sa dohodneme.
3. Chcem, aby boli ľudia v tíme proaktívni. Aby prichádzali iniciatívne s nápismi, ako sa dajú veci vylepšiť. Aby každý člen prirodzene preberal zodpovednosť za úspech celého tímu.
4. Stáva sa mi, že každú vec musím riešiť osobne. Že všetko musím odobrať, aby sa to urobilo. Načo máme plný tím hláv, keď je aj tak v konečnom dôsledku všetko na mne?
5. Mám pocit, že ľudia ma sami od seba nerešpektujú. Že jediné, čo drží moju autoritu, je moje formálne postavenie. A taktiež rôzne páky pomocou pravidiel či odmien, ktoré musím aplikovať. Nechcem mať prístup "cukor a bič", ale na ľudí proste nič iné nefunguje.

6. Mám pocit, že problémy neviem odkomunikovať tak, aby im ľudia porozumeli a prebrali za ne spoluzodpovednosť.
7. Nevieť, ako mám odkomunikovať, keď mám problém s niekým konkrétnym. Keď nepodáva výkon, aký si predstavujem. Keď tú tému aj načnem, väčšinou to nevedie k ničomu. Druhý sa bráni, nachádza rôzne výhovorky a jeho prístup sa nezmení.

### Čo získate, keď prejdete tréningom?

- Ľudia budú mať prácu radšej, bude im dávať väčší zmysel a napíňať ich. Budete do tímu priťahovať takých ľudí, ktorým nejde len o plat, ale v práci vidia svoje životné poslanie.
- Ľudia budú fungovať samostatnejšie, budú viac preberať zodpovednosť a budú omnoho menej závislí na vašich rozhodnutiach či kontrole.
- Vzťahy v tíme budú priateľské, atmosféra bude príjemná, a zároveň budú platiť jasné pravidlá a vzájomný rešpekt.
- Budete schopní vybudovať a udržiavať tím, ktorý pôjde za spoločnou víziou. V tíme začnú žiariť ľudia, ktorí majú chuť meniť veci k lepšiemu. Ľudia, ktorí čakali na priestor, v ktorom môžu zapojiť svoju kreativitu a prebrať zodpovednosť.
- Podstatou autentického leadershipu je otázka “prečo?” Znamená to, že na prvom mieste je vždy zmysel toho, čo robíme.
- Autenticita spočíva v zladení misie, správania, hodnôt, emócií a spôsobu komunikácie lídra. Ak niečo chýba, ak ľudia niekde cítia nezrovnalosti, tak líder prirodzene stráca ich dôveru aj ich chuť nasledovať ho.

### Cieľ tréningu

**Porozumieť sebe samému** - spoznať svoje silné, slabé stránky, hodnoty, emócie a zdefinovať si svoju vlastnú životnú víziu (porozumieť tomu, čo mi v živote dáva zmysel)

**Transparentnosť vo vzťahoch** - čo najviac otvorené zdieľanie svojich pocitov, myšlienok a presvedčení s ostatnými, ktoré je spojené s minimalizáciou nevhodných a neefektívnych prejavov emócií.

**Vyrovnanosť v komunikácii** - vytrvalá snaha lídra vypočuť názory všetkých, podporovať vyjadrovanie protichodných názorov a vytvoriť atmosféru dôvery a úplnej komunikačnej rovnocennosti.

**Internalizovaná morálka** - pozitívny etický, morálny a hodnotový základ, ktorého sa líder drží za každých okolností, aj pod silným tlakom zvonku, čím si získava dôveru svojich nasledovateľov.

## Výhody autentického leadershipu

- **Vynakladá minimum energie a času na kontrolu druhých** - môže celý svoj čas a energiu venovať rozvíjaniu spoločnej misie.
- **Vyššia angažovanosť a preberanie zodpovednosti zo strany kolegov** - autentický líder v maximálnej možnej miere rozvíja potenciál spolupracovníkov. Dáva im priestor pre preberanie zodpovednosti, plné zapojenie a rozvoj svojich schopností. Výsledkom je vyššia výkonnosť a angažovanosť.
- **Dôvera** - ľudia sa s autentickým lídrom cítia dobre, prirodzene chcú ísť s ním. Jedným znakom autentického lídra je, že by ho ľudia boli ochotní nasledovať aj "bez odmeny". Inak povedané, to čo robia, nerobia primárne kvôli odmene, ale kvôli spoločnému zmyslu.

## Riziká autentického leadershipu

- **Autentický líder prirodzene priťahuje tých ľudí, ktorí majú rovnakú misiu.** Odpudzuje však ľudí, ktorým na misii nezáleží. Počas zmeny leadershipu teda môže prísť aj ku zmenám v tímoch, pretože sa viac ukáže "nekompatibilita" ľudí, ktorí nezdieľajú spoločnú misiu. Na lodi ostanú len tí ľudia, ktorí v plnej miere prijímú zodpovednosť za úspech aj neúspech celej misie. Tím sa vďaka tomu prečistí.
- **Autentický líder je slobodná osobnosť, a nekombinuje sa veľmi dobre s kontrolou či netransparentnosťou.** Firma musí rátať s tým, že sa firemná kultúra bude meniť a vyvíjať organicky, a že pravidlá a procesy slúžiace na kontrolu budú musieť ustúpiť do úzadia, pretože do popredia sa dostane dôvera.
- **Vždy, keď budú určité informácie "tajné", bude do určitej miery dochádzať aj k naštbovaniu autenticity a tým pádom aj dôvery.** Treba si dať veľký pozor na netransparentnosť, pretože dôvera môže byť narušená veľmi rýchlo a nezvratne.

# Témy stretnutí

## 1. Čo je to leadership

Prečo a ako leadership funguje? Prečo ľudia nasledujú druhých? Ktoré vlastnosti má líder, a čo tieto vlastnosti spôsobujú?

**Cieľom** je na zážitkoch a sebakúsenosti porozumieť, prečo niekoho ľudia sami od seba nasledujú a iného nie.

## 2. Poznanie človeka

Ako funguje mozog, psychika, emócie či motivácia v súvislosti s leadershipom? Ako sa ľudia rozhodujú a akých chýb sa pritom prirodzene dopúšťajú? Čo všetko musí brať líder v ohľad, keď chce druhých ľudí efektívne viesť?

**Cieľom** je porozumenie tomu, ako ľudia fungujú, pretože je to pre efektívny leadership kľúčové.

## 3. Spoznanie seba samého

Aká je moja misia, vízia a hodnoty, ktorými žijem? Aké sú moje slabé a silné stránky? Čo môžem robiť pre to, aby som bol čo najviac autentický, a aby boli moje hodnoty a misia v neustálom súlade s mojim správaním a komunikáciou?

**Cieľom** je hlboké sebaopoznanie a osvojenie si nástrojov na neustálu prácu so svojim vnútorným nastavením.

## 4. Vnímavosť

Ako rozvinúť svoje pozorovacie schopnosti, a získavať vďaka nim omnoho viac relevantných informácií? Ako sa vyhnúť predsudkom a predpokladom, ktoré limitujú naše rozhodovacie schopnosti?

**Cieľom** je výrazne skvalitniť informácie, ktoré má líder k dispozícii, čo vedie k lepšiemu rozhodovaniu a hlbšiemu porozumeniu rôznym situáciám.

## 5. Aktívna všímavosť voči druhým

Ako môžem druhých ľudí spoznávať do hĺbky? Ako môžem zisťovať, čo si skutočne myslia a cítia? Ako ich môžem neustále podporovať v autenticite a úprimnosti?

**Cieľom** je naučiť sa počúvať a porozumieť druhým ľuďom, či je predpokladom rozvíjania hlbokých a na dôvere postavených vzťahov.

## 6. Znalosť komunikácie

Čo znamená manipulatívna, asertívna, agresívna či pasívna komunikácia? Ako ich vieme rozpoznať, a ako na ne môže autentický líder efektívne reagovať? Ktoré formy komunikácie sú efektívne v rôznych situáciách?

**Cieľom** je získať hlboké porozumenie rôznych foriem komunikácie a schopnosť efektívne s nimi zaobchádzať.

## 7. Autentická komunikácia

Ako komunikovať naozaj autenticky v rôznych situáciách? Ako sa vyrovnávať so strachom a ohrozením, ktoré s autenticitou súvisia? Ako komunikovať autenticky v náročných či krízových situáciách?

**Cieľom** je osvojiť si autentickú komunikáciu a jej využitie v konkrétnych situáciách.

### Forma tréningu

- zážitkový a interaktívny tréning na spoločných stretnutiach
- samostatný tréning medzi stretnutiami a online follow-up

**Počet účastníkov:** minimálne 6, maximálne 8

**Počet stretnutí:** 14

**Frekvencia stretnutí:** 1 x týždenne

**Trvanie stretnutia:** 6 hodín

**Spolu:** 84 hodín tréningu počas 14 týždňov

**Individuálne konzultácie:** 4 hodiny v cene tréningu

**Individuálna konzultácia s účastníkom mimo predplatených hodín:** 50 €/ hod

**Cena za účastníka:** 4 900 € \*

(\*dodávateľ nie je platcom DPH)

## Výskumy ukázali, že:

- autentické vedenie pozitívnym smerom čiastočne ovplyvňuje vzťah medzi firemnou kultúrou zameranou na flexibilitu a spokojnosťou zamestnancov v práci (Garazi Azanza, Juan Antonio Moriano, Fernando Molero, 2013)
- podporujúci líder a dôvera v manažment sa ukazuje byť neoddeliteľnou súčasťou na to, aby zdravotné sestry boli ochotné vyjadriť svoje obavy a nápady na zlepšenie v ich zamestnaní (Carol A. Wong And Greta G. Cummings, 2009)
- čím viac sú manažéri zamestnancami vnímaní ako autentickí, tzn. sú transparentní, otvorení voči názorom druhých, vedomí si seba a svojho prežívania, a s vysokými etickými štandardami, tým viac zdravotných sestier je spokojných vo svojom zamestnaní, majú pocit, že majú prístup k základným zdrojom svojej práce, čo im umožňuje prebrať väčšiu zodpovednosť a zároveň sa zvyšuje ich výkonnosť (Carol A. Wong & Heather K.S. Laschinger, 2012)
- existuje jasné prepojenie medzi spokojnosťou zamestnancov a výkonom organizácie. Detailná analýza ukazuje, že vzťah medzi spokojnosťou v zamestnaní a výkonom organizácie je silnejší ako vzťah medzi výkonom organizácie a spokojnosťou v zamestnaní. Dalo by sa povedať, že spokojnosť zamestnancov ovplyvňuje výkon organizácie (Danica Bakotić, 2016)
- spokojnosť zamestnancov je priamo prepojená s angažovanosťou zamestnancov (Abdulwahab S. Bin Shmailan, 2015)
- spokojnosť zamestnancov vedie k dobrému biznis cíteniu, zvýšenej produktivite a zlepšovaniu kariéry (Abdulwahab S. Bin Shmailan, 2015)
- je dobré, aby manažment rozumel svojim zamestnancom, čo ich motivuje a čo potrebujú ako jednotlivci (Abdulwahab S. Bin Shmailan, 2015)
- slabá angažovanosť zamestnancov môže viesť k nižším maržám, slabému zákazníckemu servisu, vysokým mierám odchodovosti zamestnancov a znižovaniu konkurencieschopnosti (Abdulwahab S. Bin Shmailan, 2015)
- angažovaní zamestnanci hľadajú zmysluplnú prácu, stálych a dostupných nadriadených (Abdulwahab S. Bin Shmailan, 2015)
- angažovaní zamestnanci sa stávajú veľvyslancami svojej organizácie (Abdulwahab S. Bin Shmailan, 2015)

# Otvorená Hra

Naším cieľom je učiť ľudí budovať autentické vzťahy, založené na úprimnosti a vzájomnej dôvere. Zastávame názor, že vo firemnom prostredí je efektívnym spôsobom fungovania demokratický prístup, založený na rovnocennosti a vzájomnom rešpekte medzi manažérmi a ich podriadenými. V takejto atmosfére dochádza prirodzene k preberaniu zodpovednosti, k vyššej angažovanosti zamestnancov, k dosahovaniu lepších výsledkov a hlavne spokojnosti zamestnancov so svojou prácou.

Rovnako sa u nás uplatňujú demokratické princípy vedenia, kde aj naši spolupracovníci môžu spoločne rozhodovať o našom ďalšom smerovaní.

Tréningy, ktoré organizujeme zameriavame hlavne na sprostredkovanie zážitku a reálnej skúsenosti.

Pri tréningoch sa zameriavame na dve hlavné oblasti:

1. **Prácu s vnútorným nastavením** - aký mindset je v akej situácii efektívny a ako so svojim vlastným mindsetom pracovať.
2. **Tréning komunikačných techník a stratégií** - trénujeme komunikačné techniky, ktoré z celkového pohľadu naučia kolegov spolu efektívnejšie komunikovať a lepšie si predávať navzájom informácie.