



Empowered Leadership

Modul 3

Oravský háj

13-14. Máj



Empowered Leadership



1. MODUL

Jedinečný leader

(Empowered leader)

2. MODUL

Posilni svoj tím

(Power of partnership)

3. MODUL

Motivácia, výsledky a udržateľnosť lídra

(Motivation, performance and resilience)

4. MODUL

Neustály rozvoj a vplyv

(Continous development and influence)



Čo je nové?

**Aká je tvoja pozitívna zmena,
ktorú si zaviedol/a?**



Strengths-Based Development

Talent

je to, ako prirodzene rozmýšľate, cítite alebo sa správate.

x

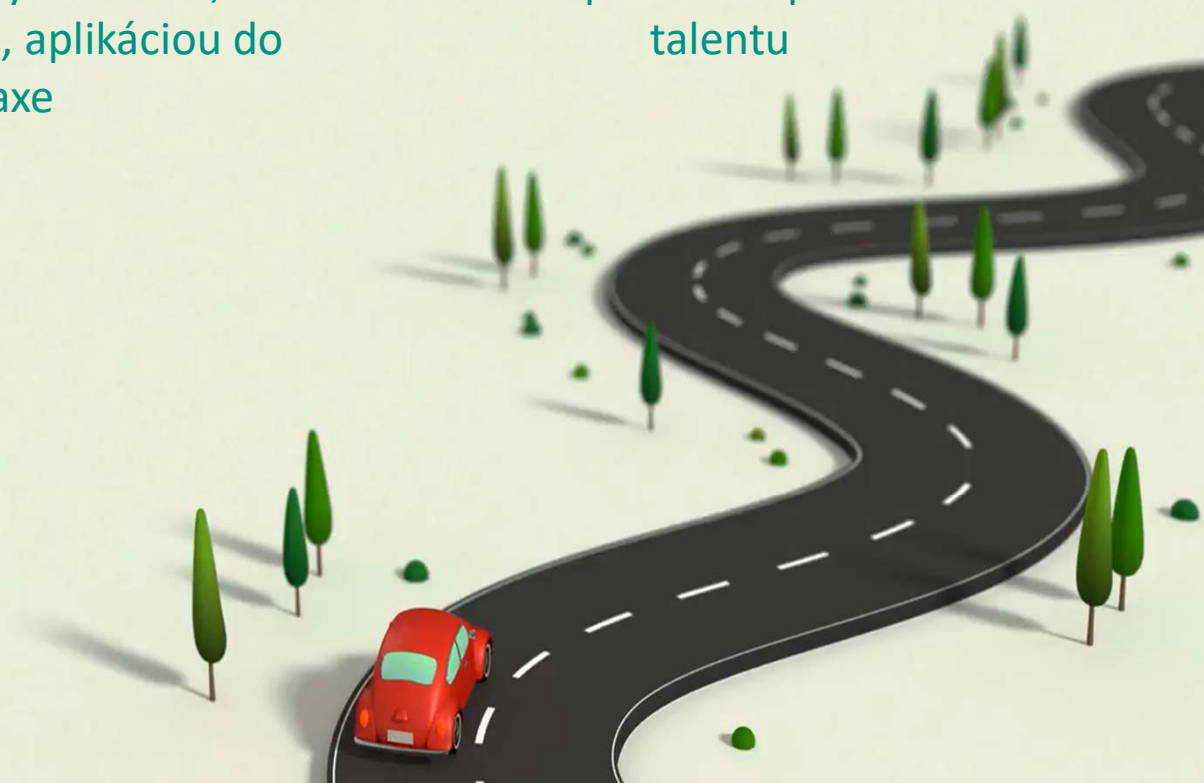
Investment

čas, strávený reflexiou, sebapoznaním, aplikáciou do praxe

=

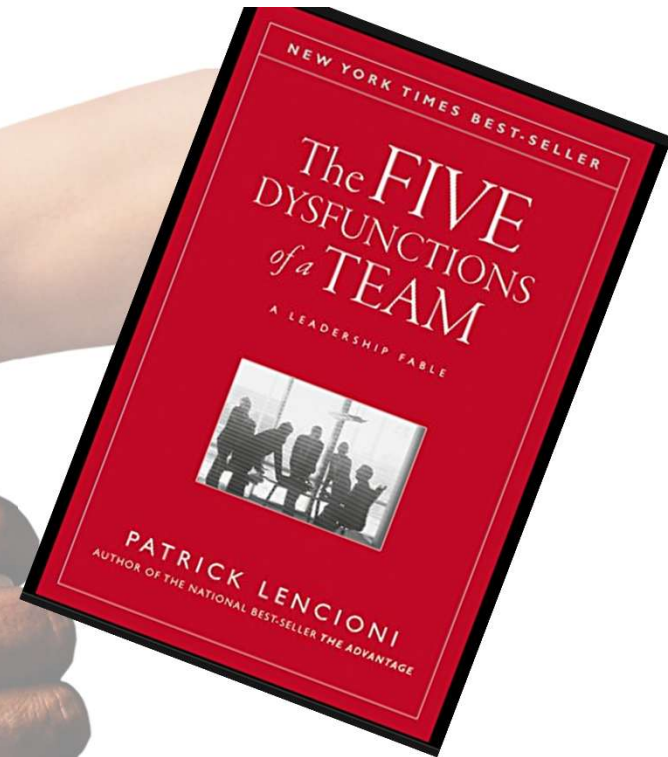
Strength

takmer perfektné prevedenie talentu





Rozvoj tímu



Nie sú to financie. Ani stratégia. Nie sú to technológie. Zaručenou konkurenčnou výhodou je **tímová spolupráca**, pretože je tak silná a vzácna.

Patrick Lencioni

LENCIONI

5 dysfunkcií tímu



Slabé výsledky
Vysoká fluktuácia

Nesplnené termíny a ciele
Slabý výkon je tolerovaný a
vytvára odpor

Ambiciózne ciele a priority
Rovnaké diskusie dookola
Absencie

Chodíme okolo problému
Vyhýbanie sa náročným situáciám
'Nejasnosť' prináša zmätok

Ma strach sa opýtať
Skrývajú chyby
Bojá sa mítingov

Nadštandardne tímové opakujúce sa
výsledky
Vysoká motivácia a angažovanosť

Čisté a jasne definované ciele
Menej byrokracie, administratívy

Zladenie v spoločných prioritách
Jasné ciele a priority
Vysoko angažovaní zamestnanci

Stát' si za problémom a riešiť' ho
Vývoj praktických riešení
Reflexia vstupov z tímu, minimum
politiky

Bezpečné prostredie sa opýtať
Členovia tímu si pomáhajú
Práca tímu so silnými stránkami



LENCIONI

5 dysfunkcií tímu

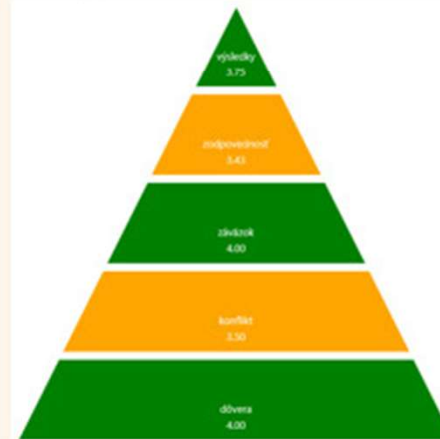
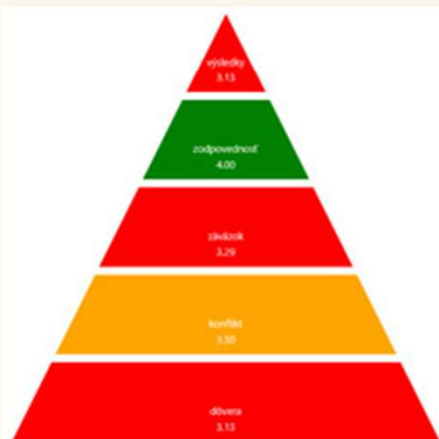


LENCIONI TEST

	JA	MOJ TÍM	MOJ LÍDER	PRIEMER
Výsledky				
Zodpovednosť				
Závazok				
Konflikt				
Dôvera				

* Odpovede sa hodnotia na škále od 1 do 5, pričom nižšie skóre poukazuje na väčší problém v danej oblasti.

Aké sú tvoje uvedomenia? Aké sú tvoje akčné kroky?





KOUČING Level 2

Parafrázovanie / Prerámcovanie / Škála



Parafrázovanie

Parafrázovanie

je schopnosť zachytiť a vlastnými slovami vyjadriť to, čo druhý človek povedal – a ako sa pritom cítil.

Je to prejav skutočného počúvania, záujmu a rešpektu.

 Prečo je dôležité?

Pomáha overiť porozumenie.

Druhý človek sa cíti vypočutý a prijatý. Zvyšuje dôveru a bezpečie v komunikácii. Umožňuje lepšie pochopiť emóciu za slovami.

Čo parafrázujem?

- buď obsah toho, čo bolo povedané
- alebo emóciu vyjadrenú v hlase a gestách rečníka
- alebo oboje – aj obsah, aj emóciu.

Čo robí dobrú parafrázu?

- ide o podstatu toho, čo bolo povedané
- je kratšia ako pôvodné slová
- začína sa „Ty“, nie „ja“
- vystihuje zámer rečníka
- nenapodobňuje, ani „nepapagájuje“ slová rečníka, ale môže čerpať z ich základných slov a obraznosti.
- Nevkladá nové pojmy ani snímky.



Prerámcovanie „reframing“



Prerámčovanie

„reframing“

Zmena perspektívy: Umožňuje účastníkom vidieť situáciu alebo problém z inej, stránky.

Znižuje napätie: Pomáha premeniť konfliktné body na príležitosti pre riešenie a porozumenie.

Vytvára pozitívne riešenia: Povzbudzuje konštruktívne myslenie pri riešení problémov.

„To sa nedá.“

- ❌ **Ako to často zareaguje líder (neefektívne):**
„Ale dá sa! Treba len chcieť!“
- ➔ To môže pôsobiť direktívne a uzatvára diskusiu.

✅ **Efektívne prerámčovanie – otvorená otázka lídra:**

„Čo by bol prvý malý krok, ktorý by sme predsa len mohli skúsiť?“

- ➔ Otvára priestor na hľadanie riešenia.
- ➔ Vráti zodpovednosť späť členovi tímu.
- ➔ Pomáha budovať kultúru spolupráce, nie odporu.



Prerámčovanie „reframing“

Zmena perspektívy: Umožňuje účastníkom vidieť situáciu alebo problém z inej, stránky.

Znižuje napätie: Pomáha premeniť konfliktné body na príležitosti pre riešenie a porozumenie.

Vytvára pozitívne riešenia: Povzbudzuje konštruktívne myslenie pri riešení problémov.

Negatívny výrok (člen tímu)

To sa nedá.

Načo to zasa meníme?

To nie je moja zodpovednosť.

Vždy to takto robíme.

Nikto nám to poriadne nevysvetlil.

To by mal spraviť niekto iný.

Nemám na to čas.

To je zbytočná byrokracia.

To nemá zmysel, aj tak sa nič nezmení.

Neviem, prečo to vlastne robíme.

Nemáme na to kapacitu.

To nie je fér.

Ja za to nemôžem.

Zase zmena? Už mám toho dosť.

Prečo to musím robiť práve ja?

Otvorená otázka na prerámčovanie (líder)

Čo by bol prvý malý krok, ktorý by sme predsa len mohli skúsiť?

Čo by nám táto zmena mohla priniesť, keby fungovala?

Ako by sme si to mohli rozdeliť, aby to bolo zvládnuťelné a férové?

Čo by sa mohlo zlepšiť, keby sme to vyskúšali trochu inak?

Čo konkrétne by ti pomohlo, aby si mal/a v tom viac jasno?

Čo z toho si vieš predstaviť zvládnuť ty – a s čím ti môžem pomôcť?

Ktoré úlohy by sme vedeli preusporiadať, aby sa to dalo stihnúť?

Čo by sme mohli spraviť, aby to bolo efektívnejšie?

Čo by sa muselo stať, aby si mal/a pocit, že sa niečo hýbe dopredu?

Ako by si to ty prepojil/a s cieľmi tímu alebo zákazníka?

Čo by sme mohli dočasne odložiť, aby sme si vytvorili priestor?

Čo by podľa teba bolo spravodlivejšie rozdelenie alebo riešenie?

Čo z tejto situácie vieš ovplyvniť ty sám/sama?

Čo by ti pomohlo zvládnuť túto zmenu o niečo ľahšie?

Ako to vnímaš – čo by ti pomohlo cítiť väčší zmysel v tejto úlohe?



Škála





Vyskúšaj si

8.

1. Ako žiť viac talenty z top 10 ?
2. Ako zlepšiť komunikáciu v mojom tíme?
3. Čo konkrétne môžem urobiť pre zvýšenie motivácie v tíme ?
4. Ako sa vysporiadať s človekom s nesprávnym postojom?
5. Ako začať odдыхovať?
6. Ako sa sústrediť na priority a nevybočovať?
7. Ako si nájsť čas na koučovanie v práci?
8. Ako zlepšiť spoluprácu medzi členmi tímu?
9. Ako začať talenty žiť v našej firme?

.....



Wellbeing

Podľa Gallupa

Kombinácia silných stránok a wellbeingu má potenciál byť jednou z najtransformačnejších metód v súčasnej naliehavej snahe o odolnosť, duševné zdravie a konečný úspech.

Jim Harter, PhD





Čistá prosperita

- Q1: Na ktorom stupienku rebríka by ste povedali, že sa cítite v tomto čase (0-10)
- Q2: Na ktorom stupienku rebríka si myslíte, že budete približne o päť rokov? (0-10)

Rovnako ako cena akcií je indikátor súčasných a budúcich výnosov, GČP hodnotí aktuálnu a budúcu ODOLNOSŤ a ŽIVOTASCHOPNOSŤ vašej pracovnej sily.

NAJLEPŠÍ
Možný život



NAJHORŠÍ
Možný život

Well being

- Stres (jeho vplyv na naše telo)
- Mozog, telo
- Prvá pomoc (ktorú máš vždy po ruke)





STRES

(prejavy, spúšťače)

PRÍZNAKY



koža



kĺby a svaly



srdce



MOZOG

Vplyv stresu na mňa a okolie



Čo bude inak ak sa
naučím pracovať so
stresom?

Limbický systém

Limbický systém

Hypotalamus:

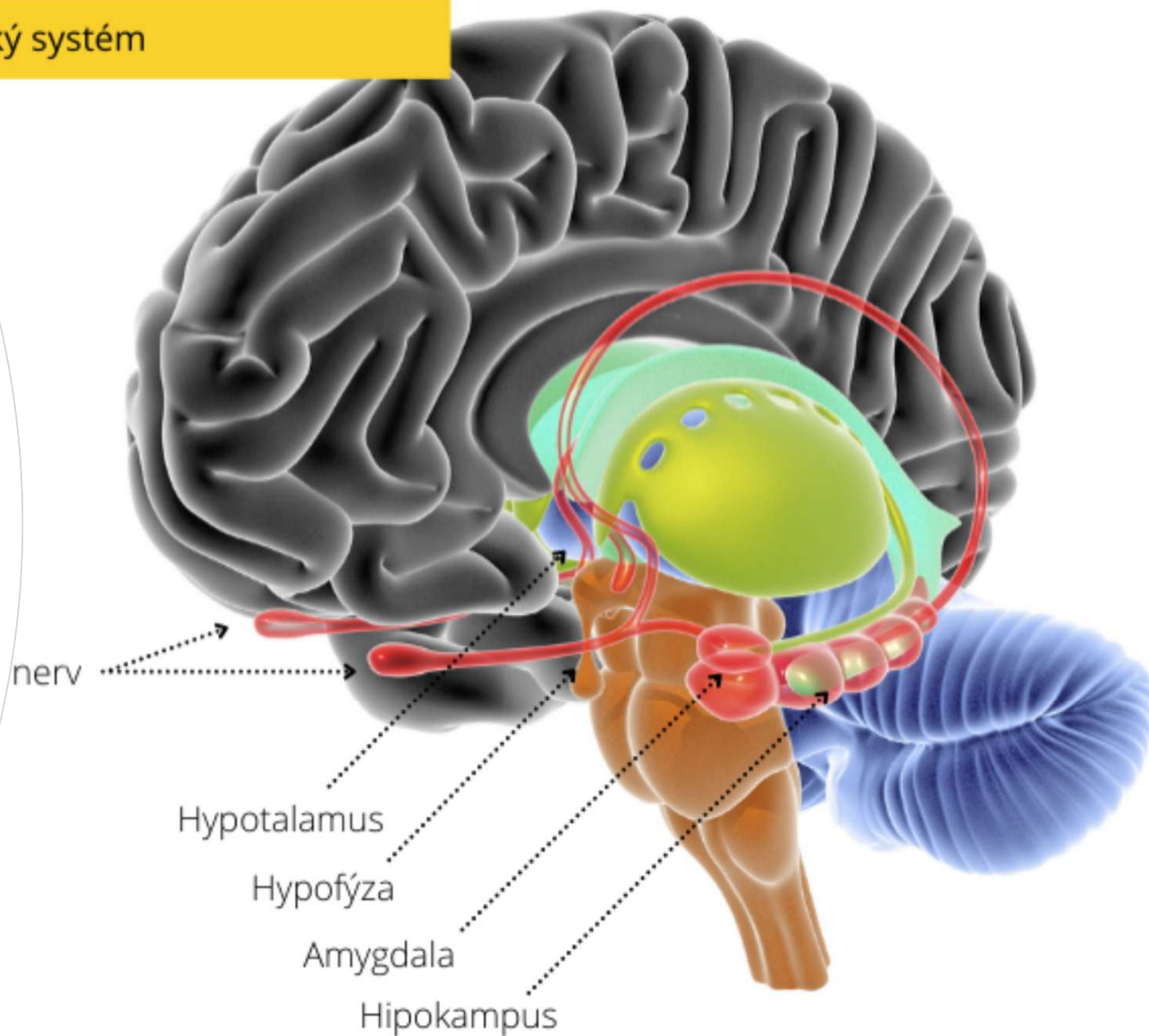
Hypotalamus sa podieľa na regulácii telesnej teploty, hladiny tekutín a elektrolytov, metabolizmu, spánku, sexuálnej túžby, emocionálneho správania a iných fyziologických funkcií.

Hipokampus:

Patrí do limbického systému a hrá dôležitú úlohu pri konsolidácii informácií z krátkodobej pamäti do dlhodobej pamäti a priestorovej orientácie.

Amygdala:

Zohráva kľúčovú úlohu pri prežívaní emócií a je tiež spojená s uchovávaním pamäťových stôp, ktoré sú spojené s emóciami. Je v nej uložené to, čo je archaické (staré štruktúry, schémy a vzorce). Sú v nej uložené základné mechanizmy potrebné pre prežitie. Je to obranný mechanizmus.





*Copingové
stratégie*



BELIEF

Viera/Hodnoty



AFFECT

Emócie/Pocity



SOCIAL

Spolu/interakcia



IMAGINATION

Predstavivosť/sny



COGNITIVE

Logika/analýza



PhYSICAL

Zmysly/telo



Nástroje / prvá pomoc

Dýchanie, pohyb

Robiť veci, ktoré ma bavia (talent)

Strava, životný štýl (trávenie)

Pohyb, spánok, sex

Komunikácia, správna komunita

Sabatical

Psychológ, kouč, terapeut



Live Your  *Passion*

Dovidenia