



Empowered leadership

*Liv Electra
Pálffyho palác*

Líder

1. Sút'aživosť
 2. Produktívny
 3. Aktivátor
 4. Sebaistota
 5. Významnosť
 6. Komunikácia
 7. Sústredenosť
 8. Nápady
 9. Spoločenský
 10. Učiaci sa
- Členovia tímu

Prípadová štúdia 1

5. Významnosť 6. Komunikácia 7. Sústredenosť 8. Nápady 9. Spoločenský 10. Učiaci sa	Členovia tímu	EXEKUTÍVA									VPLYV								VZŤAHY								MYSLENIE								
		Produktívny	Organizátor	Presvedčenie	Konzistentný	Rozvážny	Disciplína	Sústredenosť	Zodpovednosť	Napravávajúci	Aktivátor	Velenie	Komunikácia	Súťaživosť	Maximalizujúci	Sebaistota	Významnosť	Spoločenský	Prispôsobivosť	Prepojenosť	Rozvíjajúci	Empatia	Harmónia	Začlenenie	Jedinečnosť	Positívita	Vzťahy	Analytický	Súvislosti	Vizionársky	Nápady	Zberateľ	Intelekt	Učiaci sa	Strategický
		Achiever	Arranger	Belief	Consistency	Deliberative	Discipline	Focus	Responsibility	Restorative	Activator	Command	Communication	Competition	Maximizer	Self-assurance	Significance	Woo	Adaptability	Connectedness	Developer	Empathy	Harmony	Includer	Individualization	Positivity	Relator	Analytical	Context	Futuristic	Ideation	Input	Intellection	Learner	Strategic
	člen tímu 1	32	25	24	19	31	22	30	5	27	20	33	15	34	13	23	29	12	10	9	2	6	21	7	4	8	1	28	26	11	16	3	14	17	18
	člen tímu 2	34	11	13	32	31	29	27	21	19	16	28	10	30	8	20	23	3	6	7	4	1	25	14	9	2	24	33	22	15	12	17	26	18	5
	člen tímu 3	1	26	19	13	32	33	11	12	10	23	27	2	17	29	25	20	22	30	6	9	4	24	31	21	28	3	18	34	5	8	16	15	14	7
	člen tímu 4	23	32	7	4	30	17	20	18	27	28	14	6	11	2	24	3	15	5	19	10	1	8	25	16	12	13	26	29	9	33	31	22	34	21
	člen tímu 5	22	25	16	33	24	28	12	19	4	2	10	5	27	32	13	20	15	34	6	26	31	30	14	17	21	18	8	29	9	3	1	23	11	7
	člen tímu 6	13	21	14	30	29	22	31	10	27	8	32	18	34	6	17	33	15	24	19	2	11	25	28	12	4	20	26	16	23	7	1	3	9	5
	člen tímu 7	21	7	12	31	30	23	24	13	2	25	33	16	29	26	22	28	8	9	10	1	4	14	5	19	3	11	34	27	32	6	15	18	17	20
	kové poradie talentov					34	30					31	3	32			10		4	1	2				5	9		33		8	7			6	
	súččet za dimenziu	1310									1059								843								953								

Líder

- 1. Empatia
- 2. Harmónia
- 3. Rozvíjajúci
- 4. Prispôsobivosť
- 5. Začlenenie
- 6. Jedinečnosť
- 7. Zodpovednosť
- 8. Strategický
- 9. Produktívny
- 10. Prepojenosť

Členovia tímu

Prípadová štúdia 2

4. Prispôsobivosť 5. Začlenenie 6. Jedinečnosť 7. Zodpovednosť 8. Strategický 9. Produktívny 10. Prepojenosť Členovia tímu	EXEKUTÍVA									VPLYV								VZŤAHY								MYSLENIE									
	Produktívny	Organizátor	Presvedčenie	Konzistentný	Rozvážny	Disciplína	Sústredenosť	Zodpovednosť	Naprávajúci	Aktívator	Velenie	Komunikácia	Súťaživosť	Maximalizujúci	Sebaistota	Významnosť	Spoločenský	Prispôsobivosť	Prepojenosť	Rozvíjajúci	Empatia	Harmónia	Začlenenie	Jedinečnosť	Pozitívita	Vzťahy	Analytický	Súvislosťi	Vizionársky	Nápady	Zberateľ	Intelekt	Učiaci sa	Strategický	
	Achiever	Arranger	Belief	Consistency	Deliberative	Discipline	Focus	Responsibility	Restorative	Activator	Command	Communication	Competition	Maximizer	Self-assurance	Significance	Woo	Adaptability	Connectedness	Developer	Empathy	Harmony	Includer	Individualization	Positivity	Relator	Analytical	Context	Futuristic	Ideation	Input	Intellection	Learner	Strategic	
	člen tímu 1	6	7	11	34	18	25	23	3	22	33	30	24	32	16	10	29	20	15	2	12	5	31	26	17	19	9	27	28	21	8	13	4	1	14
	člen tímu 2	19	10	17	20	25	26	15	27	5	22	24	14	28	23	9	21	18	1	12	7	8	2	29	13	3	4	11	34	16	30	32	31	6	33
	člen tímu 3	16	2	25	31	30	32	22	13	29	11	24	17	33	8	14	27	18	10	20	7	6	28	23	1	9	3	19	34	12	15	21	26	5	4
	člen tímu 4	12	7	24	31	19	18	10	9	15	20	22	27	34	21	14	29	23	32	1	17	30	33	28	2	16	11	26	4	13	8	6	5	3	25
	člen tímu 5	18	16	22	29	21	30	25	11	4	27	33	34	15	28	13	23	24	32	2	8	26	19	31	6	17	3	5	14	9	12	20	7	1	10
	člen tímu 6	12	9	13	27	24	21	14	16	31	10	29	19	33	5	18	28	22	25	6	17	20	30	34	11	7	8	26	32	15	23	4	3	2	1
	člen tímu 7	10	20	15	11	5	7	4	22	31	12	16	25	17	2	19	3	32	28	29	26	34	8	33	27	24	6	1	23	13	18	9	21	30	14
celkové poradie talentov	6	3		32							31		33		9				4	7			34	5	8	1		30				10	2		
súčet za dimenziu	1126									1182								1009								848									



- 1. Aké kontrasty vidíte medzi členmi tímu? (pomenujte minimálne 3**
 - 2. Aké kontrasty vidíte medzi lídrom a top 10tkou tímu**
- 3. Čo by si ty tomuto lídrovi odporučil pre efektívne riadenie tohto tímu (nájdí minimálne 3)**
 - 4. Ako by si ako líder vyťažoval zo sily partnerstiev? (budte kreatívni a pomenujte minimálne 3)**



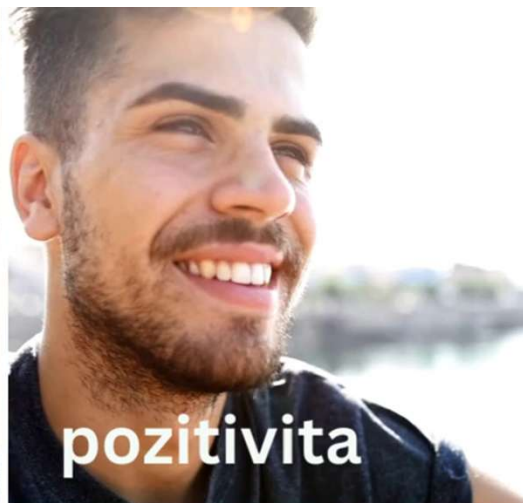
Kommunikácia

*Generalizácia
Negativizmus*





analytický



pozitivita



empatia

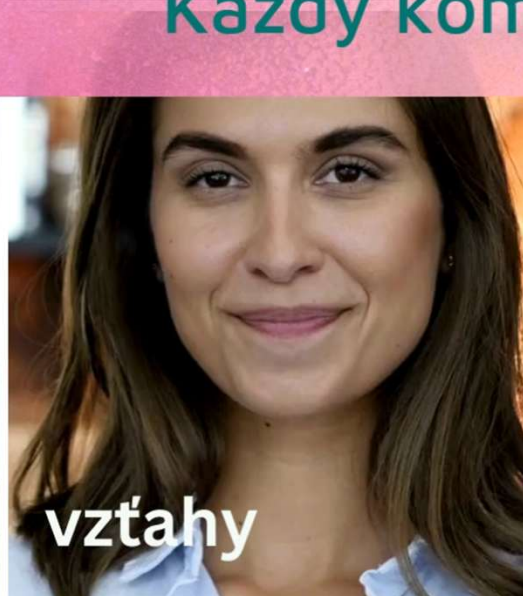


vizionársky

Každý komunikuje inak



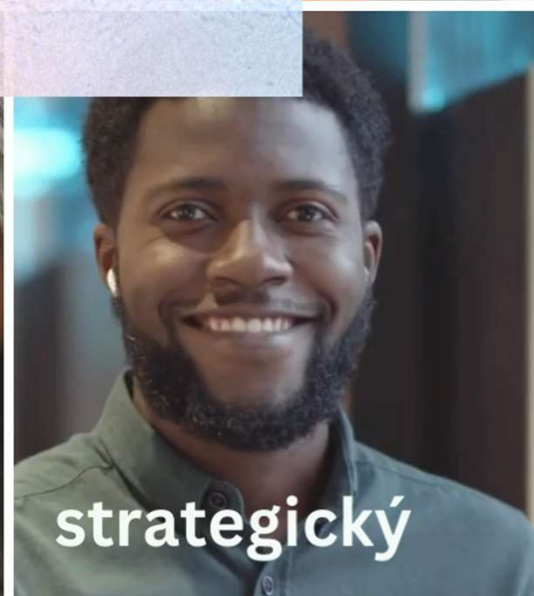
rozvážny



vzťahy



zodpovednosť



strategický

THIOFOIIFKBLOHIYGJ
KBKBJGUYZFJVKJLOJPIGYVJH
VZZ
XXXFIKUGWEUVXX



Komunikácia

Proces, kedy dochádza k výmene informácií, myšlienok, emócií a postojov medzi dvoma alebo viacerými stranami

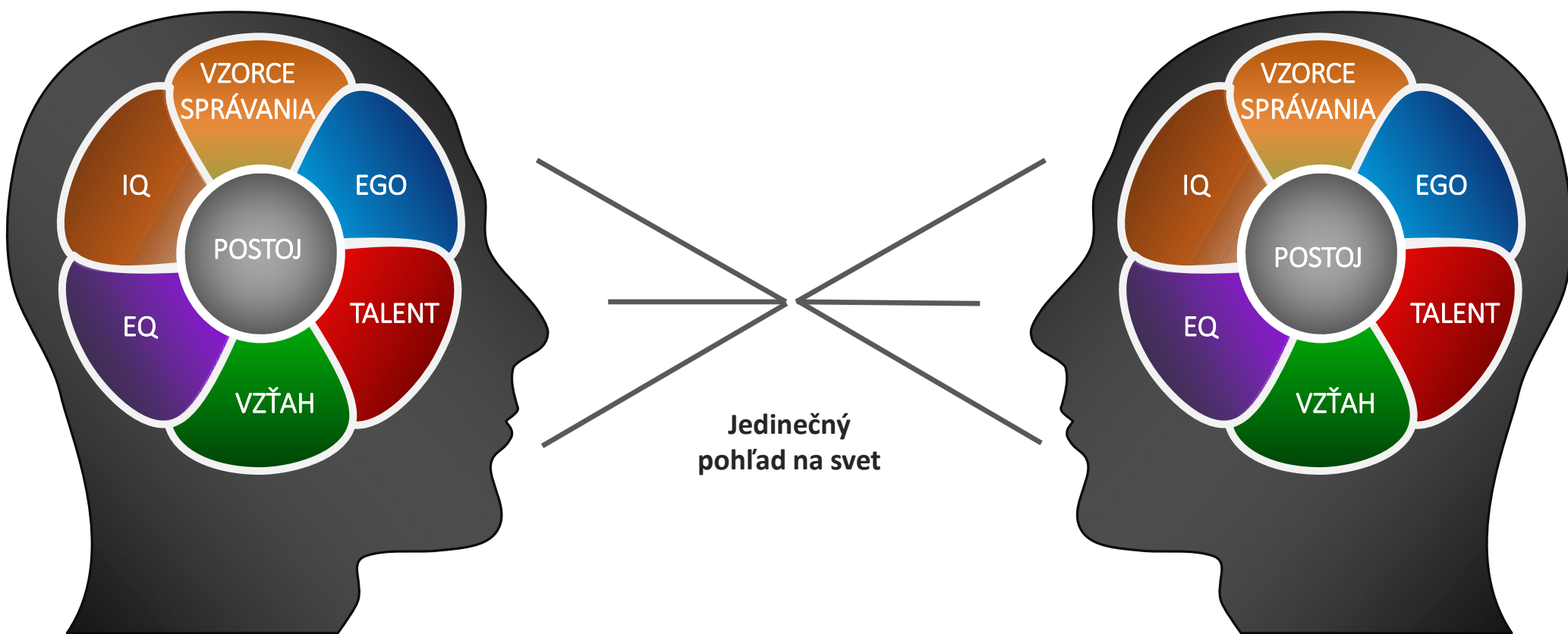


Komunikácia je dôležitá, je viac fyzická, než si
Prebieha neustále. Nedať sa nekomunikovať
myslíme, a existujú veci, ktoré môžete urobiť,
aby ste ju zlepšili

8 prvkov komunikačného procesu



Každý máme unikátny spôsob vnímania



Čo nás ovplyvňuje

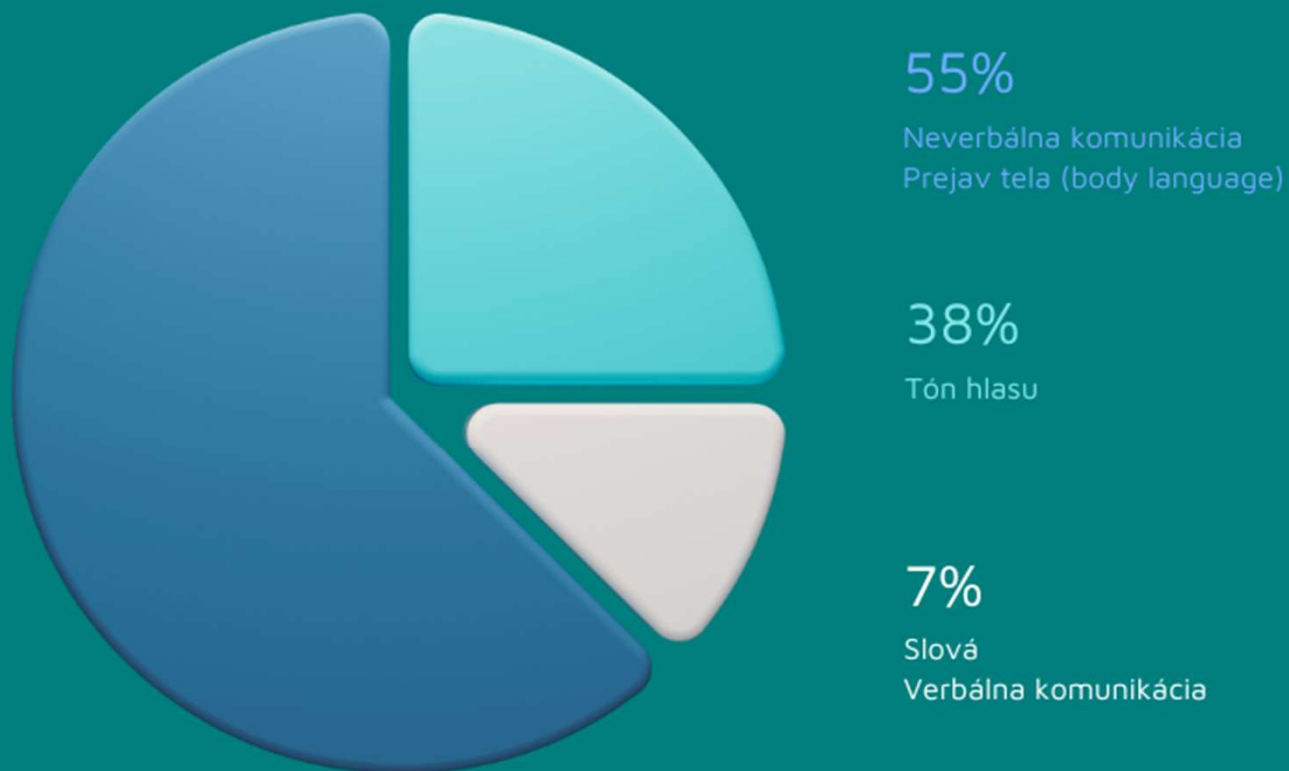
Komunikácia

Proces, kedy dochádza k výmene informácií, myšlienok, emócií a postojov medzi dvoma alebo viacerými stranami



Komunikácia je dôležitá, je viac fyzická, než si
Prebieha neustále. Nedá sa nekomunikovať
myslíme, a existujú veci, ktoré môžete urobiť,
aby ste ju zlepšili

DÔLEŽITÉ JE AKO KOMUNIKUJETE





Komunikácia podľa Gallup



Zlaté pravidlo komunikácie



Platinové pravidlo komunikácie



Exekutívne

(executing)

Produktívny (Achiever):

Budte priami a zameraní na výsledky.
Jasne stanovte ciele.

Zodpovednosť (Responsibility):

Budte spoľahliví. Doržte, čo sľúbili.

Napravujúci (Restorative):

Budte pripravení riešiť problémy.

Organizátor (Arranger):

Diskutujte o rôznych možnostiach
a spôsobe, ako optimalizovať.

Konzistentný (Consistency):

Budte spravodliví a konzistentní.
Jasne stanovujte pravidlá
a dodržiavajte procesy.

Presvedčenie (Belief):

Rešpektujte ich hodnoty a
presvedčenia. Diskutujte o témach,
ktoré sú v súlade s ich vnútorným
presvedčením.

Rozvážny (Deliberative):

Budte opatrní a zvažujte. Dajte im
čas na rozhodnutie.

Sústredenosť (Focus):

Budte priami a zameraní
na cieľ. Neodvádzajte pozornosť
od hlavného cieľa.

Disciplína (Discipline):

Budte systematickí a organizovaní.
Rešpektujte ich potrebu štruktúry
a dodržiavania plánov.

Ovplyvňujúce

(influencing)

Maximalizujúci (Maximizer):

Venujte sa excelentnosti. Diskutujte
o spôsoboch, ako dosiahnuť
špičkové výsledky.

Komunikácia (Communication):

Hovorte pútavo, ale jasne. Kľudne
pridajte "small talk".

Spoločenský (WOO):

Budte otvorení. Pridajte otázky
aj na súkromný život.

Súťaživosť (Competition):

Diskutujte o výzvach a cieľoch,
ktoré im umožnia preukázať
svoje schopnosti.

Aktivátor (Activator):

Budte rýchli a rozhodní.
Nezdržujte sa zbytočnými
podrobnosťami, namiesto toho ich
hneď zapojte do činnosti.

Významnosť (Significance):

Diskutujte o zmysluplnosti a vplyve.
Nebojte sa hovoriť o veľkých
plánoch.

Sebadôvera (Self-assurance):

Budte sebaistí a rozhodní.
Rešpektujte ich vnútorné
presvedčenie a dôveru vo vlastné
schopnosti.

Velenie (Command):

Budte priamočiari a rozhodní.
Nebojte sa diskutovať o zložitých
témach a nechať ich viesť.

Vzťahové

(relationship building)

Vzťahy (Relator):

Budte úprimní. Diskutujte
o hlbokých a zmysluplných
vzťahoch.

Harmónia (Harmony):

Budte pokojní a snažte sa
o konsenzus. Vyhňte sa konfliktom
a podporujte spoluprácu.

Empatia (Empathy):

Budte vnímaví a citliví. Pochopte a
reagujte na ich emocionálne potreby.

Prispôsobivosť (Adaptability):

Budte flexibilní a otvorení zmene.
Reagujte na ich schopnosť
prispôsobiť sa okolnostiam.

Pozitivita (Positivity):

Budte povzbudzujúci a optimistickí.
Sírte pozitívnu energiu.

Rozvíjajúci (Developer):

Podporujte a oceňte rast. Diskutujte
o možnostiach rozvoja potenciálu.

Jedinečnosť (Individualization):

Prispôbte svoj spôsob
komunikácie na mieru každému.

Začlenenie (Includer):

Budte vnímaví a zapojte všetkých.
Podporte rovnosť všetkých
a inklúziu.

Prepojenosť (Connectedness):

Budte empatickí a zameraní na vyšší
zmysel. Diskutujte o prepojeniach
medzi ľuďmi a udalosťami.

Rozmýšľavé

(thinking)

Učiaci sa (Learner):

Diskutujte o nových poznatkoch
a možnostiach vzdelávania.

Strategický (Strategic):

Diskutujte o alternatívach a
možnostiach. Sústreďte sa na širší
obraz a hľadajte najlepšiu cestu.

Zberateľ (Input):

Diskutujte o informáciách a zdrojoch.
Budte pripravení zdieľať poznatky
a zapojiť sa do hlbokých diskusií.

Nápady (Ideation):

Budte otvorení novým nápadom.
Nebojte sa diskutovať
o nekonvenčných riešeniach.

Analytický (Analytical):

Prineste fakty a údaje. Budte
pripravení na hlbokú diskusiu
a analýzu detailov.

Vizionársky (Futuristic):

Budte vizionárski a inšpiratívni.
Diskutujte o budúcnosti a nových
možnostiach a snoch.

Intelekt (Intellection):

Budte premýšľaví a otvorení diskusií.
Nebojte sa ísť do hlbokých úvah
a prijmite intelektuálne výzvy.

Súvislosti (Context):

Diskutujte o chybách a skúsenostiach
z minulosti. Spájajte súčasné situácie
s minulosťou, aby ste im poskytli
zmysluplný kontext.

Váš zamestnanec je v polovici ročného projektu. Potrebujete s ním viesť rozhovor o priebehu projektu. Akoby ste sa pripravili?

- 
- 1. Strategický
 - 2. Produktívny
 - 3. Sústredenost'
 - 4. Učiaci sa
 - 5. Nápady
 - 6. Sebaistota
 - 7. Organizátor
 - 8. Významnosť
 - 9. Jedinečnosť
 - 10. Analytický

- 
- 1. Učiaci sa
 - 2. Vzťahy
 - 3. Zodpovednosť
 - 4. Empatia
 - 5. Produktívny
 - 6. Organizátor
 - 7. Presvedčenie
 - 8. Maximalizujúci
 - 9. Strategický
 - 10. Súvislosti

- 
- 1. Maximalizujúci
 - 2. Pozitívita
 - 3. Rozvíjajúci
 - 4. Organizátor
 - 5. Strategický
 - 6. Nápady
 - 7. Učiaci sa
 - 8. Jedinečnosť
 - 9. Prepojenosť
 - 10. Produktívny

Otázky na zamyslenie

Čo tento človek potrebuje počuť?

Čo určite nepotrebuje počuť?

Aké otázky by mu pomohli?

Ako by ste formulovali podporu?

Aký štýl komunikácie by bol najefektívnejší?

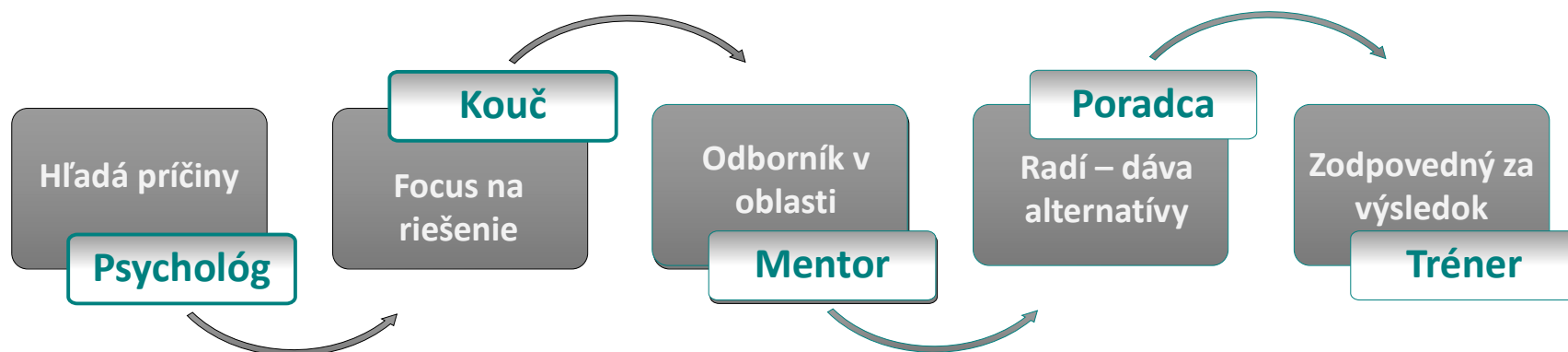


Koučing

Iný uhol pohľadu na danú situáciu
Iná motivácia pre konanie
Nie je lepšia ani horšia, je iná



Vyčlenenie koučingu



Psychoterapia

- Hlbší náhľad do vlastných problémov
- **Spoločná práca** na identifikovaní a zmene obmedzujúceho myslenia či správania

Koučing

- Podnecovanie otázkami ku konštruktívnym úvahám
- Nachádzanie zdrojov & stimulovanie potenciálu
- Koučovaný objavuje vlastné riešenia

Mentoring

- Individualizované neformálne vzdelávanie
- Odovzdávanie skúseností mentorovanému
- Mentorovaný preberá vyhovujúce modely správania



Čo je koučing

Podľa Wikipédie je koučing (z anglického "coaching") proces spolupráce medzi koučom a klientom, ktorý je zameraný na dosiahnutie osobných, profesionálnych alebo organizačných cieľov. Koučing je založený na aktivnom a stimulujúcom dialógu, pričom kouč využíva rôzne techniky, otázky a cvičenia na podporu klienta pri objavovaní a dosahovaní svojho potenciálu, zlepšovaní výkonu a osobného rastu. Cieľom koučingu je povzbudzovať klienta k samostatnému uvažovaniu, hľadaniu riešení a prijímaniu konkrétnych krokov na dosiahnutie požadovaných výsledkov.





1.

Počiatky v 20. storočí v tenise Timothy Gallwey, autor knihy "The Inner Game of Tennis".

2.

1950 - 1970: psychologický vývoj Thomas Leonard, položil základy pre profesionálny životný koučing.

3.

1980 - 1990: Manažérsky koučing ako podpora rozvoja zručností a efektívneho vedenia tímov. Sir John Whitmore, autor knihy "Coaching for Performance".

4.

1990 - súčasnosť: Explozia koučingu: Profesionálnou disciplínou. Vznikli koučingové asociácie, školy a certifikačné programy. Patrí sem aj Thomas J. Leonard, zakladateľ International Coach Federation (ICF), jednej z najväčších koučingových asociácií.



Ako na koučing?

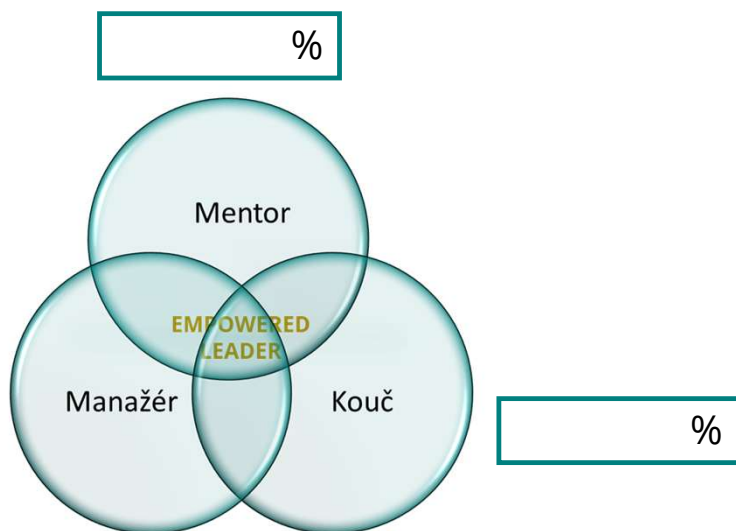
Základný nástroj kouča je
OTVORENÁ OTÁZKA

- Otvorené/zatvorené
- Konkretizujúce – objasňujú stav vecí
- Alternatívne – viac možností
- Kontrolné – „ak som vám dobre rozumel, povedali ste..“
- Motivačné – „čo si myslíte o..?“
- Povzbudzujúce – „čo keby si nám o tom povedal viac?“



Môj trojuholník lídra

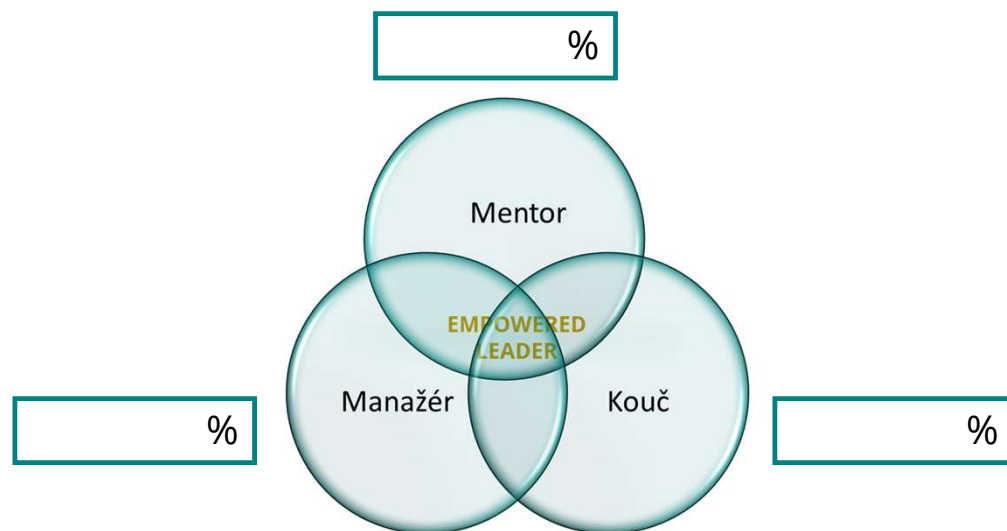
Ako aktuálne využívam každý z nástrojov lídra
Pridaj % k jednotlivým elementom



1. Čo som si uvedomil

2. Kde a kedy by mi vedel byť koučovací prístup lídra prínosom

Ako by som to chcel mať?
Pridaj % tvojho želaného stavu.



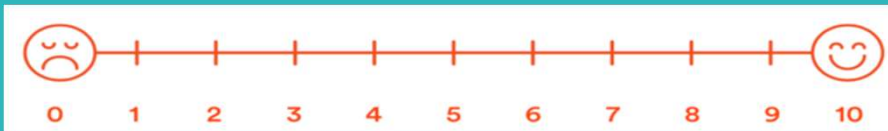
1. Aké sú moje konkrétne kroky

2. Čo k tomu potrebujem



Otvorená otázka

Škála



KTO?

"Kto bol hlavným iniciátorom tohto projektu?„

ČO?

"Čo vás motivovalo začať túto kariéru?„

KEDY?

"Kedy ste si uvedomili, že potrebujete zmeniť svoj prístup?„

KDE?

"Kde ste boli, keď vám napadla táto nápadná myšlienka?„

AKO?

"Ako by ste popísali svoj postup pri riešení tohto problému?„

Aký/á/é:

"Aké sú vaše hlavné ciele a ambície v tejto oblasti?„

VĎAKA ČOMU, KOĽKO



V ktorých situáciách využiť koučovací prístup lídra



1

Ked' chcem aby
človek našiel
riešenie sám

2

Ked' ma úprimne
zaujíma jeho
názor

3

Ked' potrebujem
vzbudiť
uvedomenie

4

Ked' chcem
človeka učiť
efektívne

5

Ked' viem, že má
znanosť nájsť
cestu sám

6

Ked' nemám vopred
určenú správnu
odpoveď a cestu

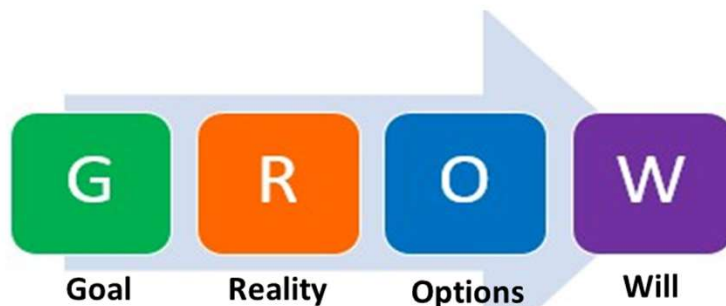
Nevyužívajte koučing v opačných prípadoch 😊

1. Otázky na cieľ

- „Čo presne je tvoj cieľ?“ Môžeš ho popísať?
- „Čo konkrétne chceš dosiahnuť?“
- „Ako budeš vedieť, že postupuješ správne?“
- „Kam sa chceme dostať?“
- „Aké možné prekážky potrebujeme preklenúť?“
- „Ako ti môžem byť nápomocný?“
- „Aké sú tvoje očakávania?“
- „Aké kroky môžeš podniknúť dnes?“
- „Čo očakávaš od tohto rozhovoru?“
- „Podľa čoho budeme vedieť, že sme sa dnes posunuli?“
- „Kedy budeš spokojný?“
- „Čo by si mal začať robiť aby si dosiahol cieľ?“

2. Mapovanie situácie

- „Čo všetko si už skúsil?“
- „Čo teraz riešiš?“ „Aká je tvoja najväčšia výzva?“
- „Ako vnímaš súčasný stav?“
- „Ako si riešil podobnú situáciu v minulosti?“
- „Čo z toho, čo riešiš môžeš ovplyvniť?“
- „Čo potrebuješ prijať, aby si sa posunul ďalej?“
- „Vďaka ktorým talentom sa lepšie rozhoduješ?“
- „Aké alternatívy vidíš?“
- „Kto ti v minulosti najviac pomohol sa pohnúť?“
- „Aké talenty ťa posúvajú ďalej?“
- „Aké svoje talenty môžeš použiť pri dosiahnutí cieľa?“
- „Čo ti v minulosti najviac fungovalo?“
- „Čo aktuálne potrebuješ pohnúť ďalej?“
- „Ako vnímaš danú situáciu na škále 1 - 10?“
- „V čom aktuálne stagnuješ?“



3. Aké sú možnosti?

- „Aké máš možnosti posunúť sa ďalej?“
- „Čo navrhuješ?“
- „Aké možnosti pre využitie talentov vidíš?“
- „Ktorý talent by si chcel využívať viac?“
- „Ktoré úlohy sú najviac v súlade s tebou?“
- „Čo konkrétne ťa napadá?“
- „Čo by si mal začať robiť aby si dosiahol cieľ?“
- „Čo by si mohol robiť viac?“
- „Čo z toho vnímaš ako prioritu?“
- „Čo ti jednotlivé riešenia prinesú?“
- „Podľa čoho spoznáš, že ideš správne?“
- „Čo sa udeje ak s tým nič nespraviš?“
- „Čo by si mohol prestať robiť?“
- „Kto by ti mohol pomôcť?“

SMEROM DO TÍMU:

- „Aké možnosti vidíš pre využitie tvojho potenciálu v tíme?“
- „Kde a kedy potrebuješ aby ti tím pomohol?“
- „Kto alebo čo by ti mohlo pomôcť?“
- „Kto by mohol byť tvojim doplňujúcim partnerom?“
- „Kto z tímu ti môže pomôcť naplniť cieľ?“
- „Čo najviac potrebuješ od svojho lídra?“

4. Aká bude akcia?

- „Čo s tým ideš urobiť?“
- „Ktorý talent ti bude nápomocný?“
- „Ktorý talent ti pomôže ísť do akcie?“
- (dokončiť úlohu, zotrvať, zvládnuť prekážku)
- „Čo chceš skúsiť?“
- „Ktorú možnosť si vyberieš?“
- „Ako budeš postupovať?“
- „Aký bude tvoj prvý krok?“
- „Ako si motivovaný to urobiť?“
- „Kto (čo) ťa na ceste podporí?“
- „Čo urobíš aby si na to nezabudol?“
- „Čo si potrebuješ ujasniť aby si konal?“
- „Kedy začneš?“
- „Ako budeš sledovať svoj progres?“
- „Podľa čoho spoznáš, že ideš správne?“
- „Kto alebo čo ti pomôže posúvať sa k cieľu?“
- „Dokedy plánuješ tento cieľ splniť?“

Otázky na hodnotu:

- „Čo získaš používaním talentov?“
- „Čo týmto získaš?“
- „Čo získaš, keď to zvládneš?“
- „Čo to pre teba znamená?“
- „V čom ti táto zmena pomôže?“
- „Kto bude profitovať z toho keď to zvládneš?“
- „Ako to ovplyvní tvoj život?“
- (súkromný, pracovný)
- „Akú hodnotu má pre teba tento cieľ?“
- „Ako sa budeš cítiť, keď to zvládneš?“
- „Akú hodnotu to má pre teba?“



Základný nástroj komunikácie je OTVORENÁ OTÁZKA

- Otvorené/zatvorené
- Konkretizujúce – objasňujú stav veci
- Alternatívne – viac možností
- Kontrolné – „ak som vám dobre rozumel, povedali ste..“
- Motivačné – „čo si myslíte o..?“
- Povzbudzujúce – „čo keby si nám o tom povedal viac?“



Otvorená otázka



KTO?

"Kto bol hlavným iniciátorom tohto projektu?,,

ČO?

"Čo vás motivovalo začať túto kariéru?,,

KEDY?

"Kedy ste si uvedomili, že potrebujete zmeniť svoj prístup?,,

KDE?

"Kde ste boli, keď vám napadla táto nápadná myšlienka?,,

AKO?

"Ako by ste popísali svoj postup pri riešení tohto problému?,,

Aký/á/é:

"Aké sú vaše hlavné ciele a ambície v tejto oblasti?,,

VĎAKA ČOMU, KOĽKO

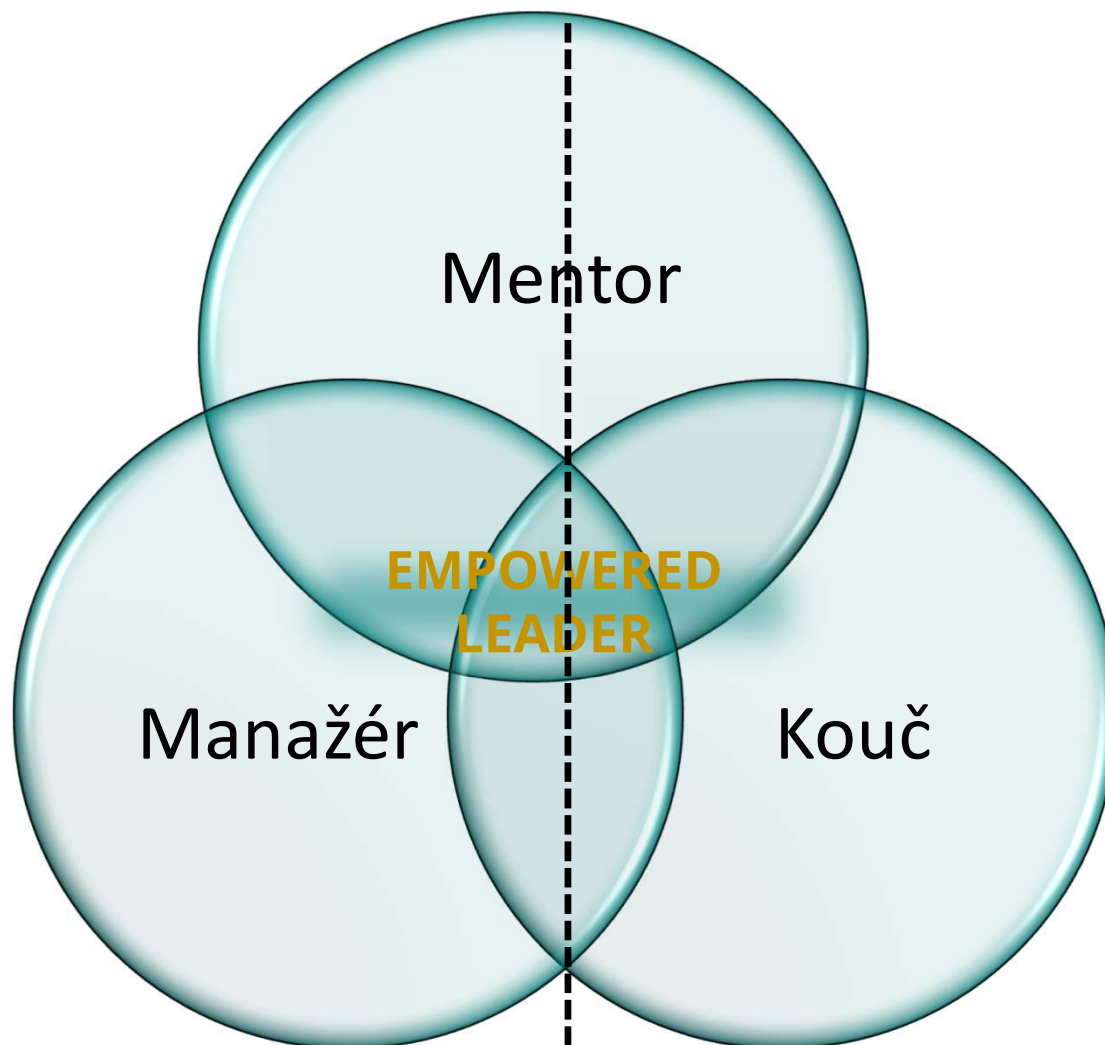


*Trojuholník
lídra*



Autorita

Autonómia



Mentor

**EMPOWERED
LEADER**

Manažér

Kouč



Komunikačný model





Zavolám Ti o chvíľu!
Stretneme sa na krátkej porade
Je to len pár úloh
Potrebujeme znížiť náklady!
Potrebujeme zvýšiť výkon.
Urob to nabudúce lepšie.

Zavolám Ti o 5 minút!
Stretneme sa na 30 min porade!
Je to 6 úloh.
Potrebujeme znížiť náklady o 10%
Urob to lepšie, a to znamená (pridaj tabuľku ...)

1. Kvantifikovať

Komunikovať v presne merateľných
vyjadreniach



Vždy to takto dopadne!
Nikdy sa na teba nedá spoľahnúť!
To bolo jasné, že to bude takto!

2. Nezovšeobecňovať

Čo môžeme urobiť, aby sa to nabudúce podarilo!
Pri včerašej prezentácii som nebol spokojný s výsledkom!
Ako vnímáš, že to dopadlo?



Chce to zmenu!
Nerobíte to vôbec správne!
Zdá sa, že je to dôležité!

Ja teraz potrebujem urobiť zmenu a to ...!
Ja si myslím, že tento postup nie je správny – navrhlo by som!
Pre mňa je teraz dôležité ... m?

3. Personalizovať

Používať „JA“ pri komunikácii názorov a hodnotení



*Kvantifikovať
Nezovšeobecňovať
Personalizovať*



Zlozvyky



Nesúlاد slovného a mimoslovného prejavu

Nepriame vyjadrovanie pocitov – obkľúka

Irónia- sarkazmus

Neúprimnosť

Nejasnosť

Preháňanie, zovšeobecňovanie

Únik od témy

Čítanie myšlienok

Branie si veci osobne

Vytváranie si domnienok

Nepočúvanie/ skákanie do reči



správanie → dopad → očakávanie



Ty komunikácia (vy)

Typické vety:

„Ty ma vôbec nepočúvaš.“

„Ty si nezodpovedný.“

„Ty vždy všetko pokazíš.“

„Ty si nepripravený.“

Takéto formulácie mozog často vníma ako **útok na identitu**, čo spúšťa obrannú reakciu.

Inými slovami, človek prestáva počúvať obsah a začne chrániť seba.



Pomenovanie správania

Namiesto hodnotenia osoby pomenúvame **konkrétne pozorovateľné správanie**.

Nie človek.

Nie jeho vlastnosť.

Ale to, **čo urobil alebo neurobil**.

Štruktúra:

„Keď sa stalo X, všimla som si Y.“

Príklad:

Namiesto:

„Ty si nezodpovedný.“

Povedz:

„Všimla som si, že report nebol odovzdaný v dohodnutom termíne.“

To znižuje obranu a otvára priestor na dialóg.



Pomenovanie správania

„Ty si chaotický.“

→ „Na porade sa dnes viackrát menili priority bez predchádzajúcej dohody.“

„Ty ma nikdy nepočúvaš.“

→ „Keď som dnes hovorila o návrhu, vstúpil si mi trikrát do reči.“

Z hodnotenia na pozorovanie

„Ty si negatívny.“

→ „Pri každom návrhu si najskôr pomenoval riziká, bez toho, aby sme najprv preskúmali možnosti.“

Preformulujte dané výroky

Výrok	Navrhovaný výrok
Vždy si nechávaš všetko na poslednú chvíľu!	
S tebou sa nedá pracovať! Si negatívny!	
Nikdy nepočúvaš, čo ti hovorím!	
To si celý ty! Nikdy nedotiahneš veci do konca!	
Nikdy nedodržiuješ termíny!	
Neustále máš samé výhovorky!	
Nedávaš pozor na detaily, potom robíš chyby!	
Nedokážeš zobrať zodpovednosť za svoje chyby!	
Neustále ignoruješ moje rady!	
Vždy si myslíš, že vieš všetko najlepšie!	
Si individualista! Nekomunikuješ s tímom!	
Nedokážeš dodržiavať bezpečnostné predpisy!	



Typy na komunikáciu

1. Komunikujte cez prvú osobu. „Ja mám pocit, že to nikam nevedie!“
2. Udržať svoje emócie pod kontrolou
3. Aktívne počúvanie, neskákanie do reči.
4. Nepoužívajte NIKDY, VŽDY, MUSÍŠ, OTÁZKU PREČO
5. Nepoužívajte otázku prečo?
6. Nevytvárajte si „domienky“
7. Neberte si veci osobne
8. Overujte si, že správne chápete
9. Pozitívny prístup



Live Your  *Passion*