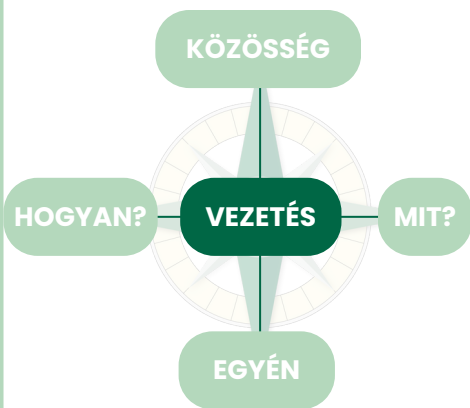
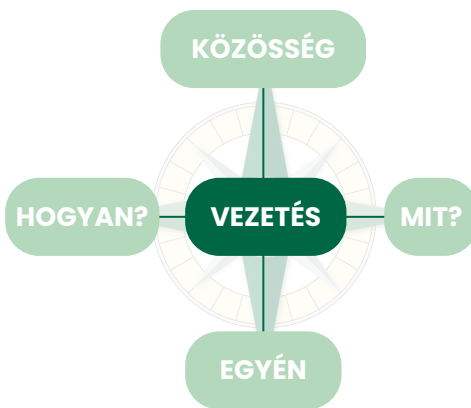


## TRÉNINGEK VEZETŐKNEK

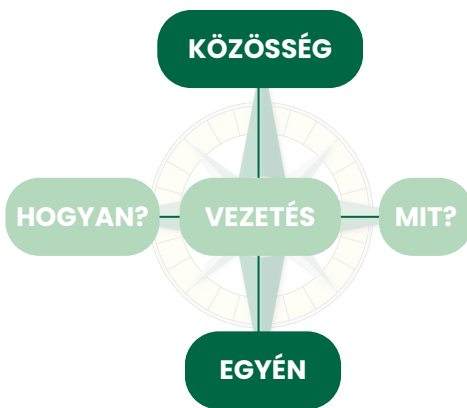
## MUNKASZERVEZET



## MUNKATÁRSI KOMPETENCIÁK



## VEZETÉSI TERÜLETEK



## BEMENETI PONTOK

A tréning a vezetői készségek fejlesztésének egyik kulcseleme. Érdeemes a „Helyzetfüggő vezetés” vagy a „Vezetői stílusok” tréning után beiktatni, hogy a résztvevők előzetes ismereteikre építhessenek.

## MIÉRT LÉTEZIK A TRÉNING?

A vezetők egyik leggyakoribb kihívása a túlterheltség, amely gyakran abból fakad, hogy nem merik vagy nem tudják megfelelően delegálni feladataikat. Ennek következményei: folyamatos túlórázás, a kiegész veszélye, valamint egy alulmotivált, önállóságot nélkülöző csapat. A hatékony delegálás nem csupán a vezető munkáját könnyíti meg, hanem hosszú távon a szervezet teljesítményét is növeli.

A tréning célja, hogy a résztvevők megértsék a delegálás jelentőségét, elsajátítsák annak legjobb gyakorlatait és módszereit a bizalom építéséhez. A résztvevők megtanulják, hogyan határozzák meg a delegált feladatok kereteit és miként ellenőrizték az elvégzett munkát úgy, hogy az ne váljon mikromenedzseléssé. A delegálás tréning során olyan hatékony eszközökből válogatunk egy csokorral, amiket a nap során a résztvevők megismernek és kipróbálnak, majd másnaptól már alkalmazhatnak is a saját területükön.

## IDŐKERET

1 napos tréning, amely igény szerint modulárisan is megvalósítható, illetve rövidebb workshopként is alkalmazható.

## KINEK

Projekt és csapatvezetőknek, akik szeretnék megtanulni a delegálás legjobb formáit, fejlődni akarnak, elkötelezettek a hatékonyság és az emberséges vezetés mellett. Olyan szakemberek, akik felelősek munkatársaik fejlesztéséért és teljesítményük optimalizálásáért.

## FEJLESZTÉSI HELYZET

- Ha a vezető állandóan túlterhelt, és úgy érzi, hogy minden feladatot magának kell elvégeznie.
- Ha a csapatban nincs megfelelő önállóság, és a munkatársak nem vállalnak felelősséget a rájuk bízott feladatokért.
- Ha a szervezetben a munkavállalók attitűdje azt tükrözi, hogy "segítenek" a vezetőnek, de nem érzik sajátjuknak a felelősséget.
- Ha a szervezeti célok eléréséhez szükség van egy hatékonyabb munkamegosztásra és egy motiváltabb csapat kialakítására.
- Ha a vezető szeretné fejleszteni bizalomépítési és feladatkiadási képességeit.
- Ha a delegálást nem csak feladatkiosztásként és ellenőrzésként, hanem felhatalmazási és motiválási módszerként is szeretnék használni.

## KAPCSOLÓDÓ TRÉNINGEK

- Vezetői stílusok
- Helyzetfüggő vezetés
- Tanítás – a Vezető mint tréner
- Kérdezés – a Vezető mint coach;
- Motiválás – a Vezető mint motivátor: eszköztár, módszerek, gyakorlatok
- Értékelés
- Visszajelzés.

## TRÉNINGEK VEZETŐKNEK

## CÉLOK

- A vezetői terhelés csökkentése és a hatékonyság növelése strukturált delegálási módszerekkel.
- A bizalom kialakítása és megerősítése a munkatársak felé.
- Az önálló munkavégzés támogatása a megfelelő felelősség és kompetenciaszintek figyelembevételével.
- A delegálás strukturált eszközeinek elsajátítása (pl.: megállapodáskötés, folyamattervezés, nyomonkövetési technikák).
- A csapat fejlődésének elősegítése a kihívások és a szakmai fejlődés optimális egyensúlyával.
- A motivációs tényezők felismerése és alkalmazása a delegálás során.
- A munkatársi szükségletek figyelembevételével a megfelelő kihívások elé állítani a csapattagokat, ugyanakkor egyenletesen elosztani a terhelést, a munkatársak szabad kapacitásainak kihasználásával.
- Feladat- és felelősségelosztás optimális módszerének megtalálásával a vállalati szintű produktivitás növelése.

## ÉRVEK

A sikeres delegálás a hatékony vezetés egyik kulcsa. Azok a vezetők, akik megfelelően osztják el feladataikat, kevesebb stresszt élnek meg, növelik a csapatuk teljesítményét és hozzájárulnak egy motiváltabb, önállóbb munkahelyi környezet kialakításához. A tréning során olyan gyakorlati eszközöket sajátítanak el, amelyek azonnal alkalmazhatóak a mindennapi vezetői munkában.

## TARTALOM

- A delegálás alapfogalmai: delegálás, megbízás, sztenderdizálás.
- Peremfeltételek a hatékony delegáláshoz: a bizalom kérdésköre munkahelyi környezetben.
- A delegálás szintjei.
- A delegálás háromszöge: ki delegál (a vezetői szerep elemzése), kinek delegál (a munkatársi szerep elemzése), és mit delegál (sikerkritériumok).
- A delegálási mátrix: mit, miért delegálunk, és mit, miért nem?
- Skill-will mátrix: kinek, milyen feladatokat érdemes átadni?
- Esettanulmányok bemutatása és közös feldolgozása.
- A delegálás módszerei: megállapodáskötés, folyamattervezés, műszerfalak.
- A delegálás buktatói és elkerülésük: hogyan lehet elkerülni a túlzott kontrollt vagy éppen az elhanyagolást?

## EREDMÉNYEK

A tréninget követően a résztvevők el tudnak kezdeni strukturáltan és hatékonyan delegálni, ami nemcsak az ő terhelésüket csökkenti, hanem csapatuk elkötelezettségét és önállóságát is növeli. Az új szemlélet és a jól alkalmazott technikák hatására munkafolyamatok átláthatóbbá és kiszámíthatóbbá válnak, a vezetői bizalom erősödik, és a szervezet egészében hatékonyabb működés alakul ki.

A vezető egyensúlyba kerül, mert együttműködik a munkatársakkal, ami által megélheti a stabilitást a mindennapokban. A feladatok és folyamatok delegálásával folyamatosan támogatja a csapata tagjait, akik ezáltal megélik, hogy a vezetőjük megbízik bennük, kihívást kapnak, melyre folyamatos visszajelzés érkezik. Lehetőségük van fejlődni, ugyanakkor szabadságot kapnak egy-egy területen, ahol megélhetik az autonómiát és hozzájárulhatnak egy fontos helyzet, projekt alakulásához. Ha valaki alkalmazza a hatékony delegálás módszereit, akkor hirtelen azt veszi észre maga körül, hogy a munkatársai kompetensek, meg tudják élni az autonómiát és összességében együtt jól tudják működtetni a folyamatok rendszerét.

