



PSYCHOLOGICZNY NIEZBĘDNIK SZEFA™

Program rozwoju osobistego i doskonalenia kompetencji menadżerskich.

Edycja XVII – Poznań.

- ✓ Zjazd I 14-15.09.2023
- ✓ Zjazd II 12-13.10.2023
- ✓ Zjazd III 09-10.11.2023
- ✓ Zjazd IV 07-08.12.2023
- ✓ Zjazd V 08-09.01.2024

TRENER PROWADZĄCY:
MICHAŁ JANUS

Poznań, 2023.

Gwarancja jakości Halibut®



„Psychologiczny Niezbędnik Szefa” to program należący do Ludzkiej Strony Zarządzania. W ramach tej marki pomagamy liderom w drodze do mistrzostwa, aby mogli łatwiej, z większą pewnością i osobistą skutecznością pracować z ludźmi. Aby mogli łatwiej stawiać czoła dylematom i trudnościom tego zawodu. Aby mogli odnosić sukcesy, rozwijać się doskonaląc samego siebie. Dzięki temu będą mogli łatwiej wprowadzać pozytywne zmiany w swoich zespołach i swoich organizacjach.

XVI edycja PNS zrealizowana zostanie w salach szkoleniowych Omega
– ul. Dąbrowskiego79A – 11 piętro w Poznaniu.

Zapraszamy!



www.Halibut.pl

 PSYCHOLOGICZNY
NIEZBĘDNIK SZEFA™

Kompleksowy cykl rozwojowy

Psychologiczny Niezbędnik Szefa to 10 dni szkoleniowych (80 godzin warsztatów), 1 indywidualna sesja konsultacyjna, zadania wdrożeniowe i sprawdzone algorytmy działania stworzone na bazie praktycznych teorii zarządzania i psychologii. To czas, w którym zachęcamy uczestników do stawiania ważnych pytań, rozwijania umiejętności menadżerskich, uczenia się nowych umiejętności.

To czas, w którym dzielimy się wiedzą i doświadczeniem, pomagając uczestnikom znaleźć odpowiedzi na nurtujące dylematy menadżerskie. Podczas programu uczestnicy dowiedzą się jak:

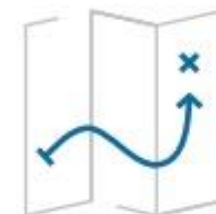
BUDOWAĆ ZAUFANIE I AUTORYTET SZEFOWSKI



PRAWDZIWIE MOTYWOWAĆ I ANGAŻOWAĆ



UCZYĆ I WSPIERAĆ SAMODZIELNOŚĆ PODWŁADNYCH



KSZTAŁTOWAĆ ODPOWIEDZIALNOŚĆ I ROZWIĄZYWAĆ KONFLIKTY.



www.Halibut.pl

Moduł I. 14-15.09.2023.

1. Otwarcie programu. Zawarcie kontraktu. Zebranie potrzeb i oczekiwań grupy. Poznanie się.
2. Kontrakt z samym sobą – autodiagnoza oraz list do samego siebie.
3. Dylematy menadżera. Szef czy kolega? Wprowadzenie. Idea „podchodź miękko do ludzi, a twardo do problemów”.
4. Zjawisko negatywnej projekcji w komunikacji i sposoby jego minimalizowania.
5. Odślanianie ludzkiej twarzy i ujawnianie intencji jako narzędzia modelowania relacji przez lidera. Ćwiczenia.
6. Komunikowanie pracownikom oczekiwań i standardów pracy:
 - a. Model podwójnych granic.
 - b. Expose szefowskie – algorytm otwarcia roli. Ćwiczenia.
7. Docieranie do ważnych motywów i potrzeb podwładnych i współpracowników. Model Stanowisko-Kontekst-Interesy. Pytania i parafrazy jako narzędzia budowania kontaktu i aktywnego słuchania.
8. Delegowanie zadań i komunikowanie zmian.
 - a. Jak przekazywać pracownikom niewdzięczne zadania i komunikować im trudne decyzje.
 - b. Radzenie sobie z obawami, oporem, polemiką i niechęcią pracownika.
 - c. Stanowcze branie odpowiedzialności za decyzje własne i firmy, bez utraty dobrej relacji z pracownikiem.
 - d. Praca z kamerą na realnej sytuacji uczestników. Wypracowanie narzędzia. Trening algorytmu trudnych decyzji.
9. Zadanie wdrożeniowe dla uczestników.



Moduł II. 12-13.10.2023.

1. Rozmowa o zadaniu wdrożeniowym z poprzedniego modułu.
2. Powtórka – trening algorytmu trudnych decyzji.
3. Matryca interwencji szefa w procesie egzekwowania.
4. Stopniowalność interwencji szefowskich. Psychologiczna logika interwencji w procesie egzekwowania.
5. Co robić w sytuacji, kiedy pracownik nie realizuje powierzonego zadania lub pracuje niezgodnie ze standardami?
6. Wprowadzenie do znaków rozpoznania (elementy Analizy Transakcyjnej). Wypracowanie bazy znaków rozpoznania możliwych do stosowania w codziennej pracy w zespołach uczestników.
7. Informacja zwrotna w codziennej pracy lidera.
8. Komunikaty „ja” i komunikaty „ty”.
9. Zasady przekazywania informacji zwrotnej w sposób rozwojowy i konstruktywny.
10. Informacja zwrotna krytyczna – funkcje i zastosowanie narzędzia. Ćwiczenia.
11. Informacja zwrotna wzmacniająca – funkcje i zastosowanie narzędzia. Ćwiczenia.
12. Informacja zwrotna jako baza trudnej rozmowy z własnym przełożonym lub współpracownikiem.

Moduł III. 09-10.11.2023.

1. Rozmowa o zadaniu wdrożeniowym z poprzedniego modułu.
2. Powtórka – trening algorytmu informacji zwrotnych oraz algorytmu trudnych decyzji.
3. Wprowadzenie do modelu Thomasa Gordona: czyj jest problem? Jakie narzędzia może stosować lider, kiedy ma problem, jak odróżnić swój problem od problemu pracownika i jak wspierać pracownika w znalezieniu rozwiązań jego problemu, bez zwalniania go z odpowiedzialności?
4. Jak Interweniować w sytuacji powtarzającego się problemu – zdiagnozowanie jego przyczyn i zaangażowanie pracownika w poszukiwane rozwiązania. Wypracowanie narzędzia. Ćwiczenie algorytmu rozmowy o problemie.
5. Co nas motywuje do pracy, zaangażowania, wydajności. Co motywuje naszych pracowników. Test Q 12 Gallupa jako pretekst do rozważań o motywacji.
6. Rozmowa o motywacji jako algorytm wsparcia dla pracownika wypalonego oraz przechodzącego kryzys.
7. Repertuar nieformalnych nagród pozafinansowych możliwych do stosowania w zespołach i firmach uczestników.
8. Algorytm rozmowy nagradzającej. Trening algorytmu.
9. Dyscyplinowanie pracowników.
10. Szanse, zagrożenia, dobre praktyki.
11. Algorytm rozmowy dyscyplinującej.
12. Repertuar sankcji możliwych do zastosowania w zespołach i firmach uczestników.
13. Zadanie wdrożeniowe.



Moduł IV. 07-08.12.2023.

1. Rozmowa o zadaniu wdrożeniowym.
2. Rozwój pracowników i style kierowania w koncepcji Przywództwa Sytuacyjnego Blancharda.
 - a. Test autodiagnostyczny.
 - b. Od on-boardingu do samodzielnego eksperta. Etapy rozwoju pracownika oraz jego potrzeby rozwojowe.
 - c. Style przywództwa wg Blancharda, dopasowanie stylu kierowania do potrzeb pracownika.
3. Asertywność menadżera. Odmowa szefowska z wyjściem do współpracy. Jak odmawiać na prośby pracowników, dbając o zachowanie dobrych relacji i motywacji? Praca na sytuacjach uczestników. Algorytm odmowy i trening narzędzia.
4. Negocjacje nastawione na współpracę. Jak negocjować z pracownikami i współpracownikami w duchu OK-OK? Algorytm negocjacji nastawionych na współpracę i trening tego narzędzia.
5. Szef wobec konfliktu w zespole.
6. Podsumowanie i zamknięcie programu.




Moduł V 08-09.01.2024

1. Najważniejsze dysfunkcje pracy zespołowej (model Lencioniego).
2. Rozpoznawanie dysfunkcji – wskaźniki.
3. Przewycięzanie dysfunkcji zespołowych – szczegółowe omówienie narzędzi i interwencji szefowskich obniżających dysfunkcje:
 - Budowanie otwartości i zaufania w zespole,
 - Radzenie sobie z konfliktem w zespole, wykorzystanie konfliktu w konstruktywny sposób,
 - Budowanie zaangażowania i przyjmowania odpowiedzialności w zespole,
 - Koncentracja na rezultatach – kontraktowanie sposobu wykonania zadania, określanie sposobu wykonania.
4. Sesja treningowa (symulacja) w oparciu o narzędzie PEZ (podnoszenie efektywności zespołu).
5. Prowadzenie efektywnych spotkań przewycięzających dysfunkcje zespołowe.
6. Podsumowanie programu, rozdanie Certyfikatów.

Gwarancja jakości Halibut



 Znak Halibut jest gwarancją pozytywnej zmiany i długotrwałych efektów. Oznacza działania rozwojowe o wysokim standardzie.



DOWIEDZ SIĘ JAK UCZESTNICY OCENIAJĄ NASZ PROGRAM - OBEJRZYJ FILM!



Skuteczność programu oraz wysoki, potwierdzany przez naszych klientów transfer umiejętności do środowiska pracy opieramy na czterech kluczowych filarach:

- 1. Realność.** Uczestnicy pracują i trenują głównie **na własnych sytuacjach**. Pozwala im to **angażować** się w zajęcia oraz od razu **testować** proponowane rozwiązania.
- 2. Narzędzia – algorytmy rozmów.** Uczestnicy programu pod okiem trenera, na podstawie pracy z kamerą i analizy filmów wypracowują przydatne i bezpieczne **algorytmy** prowadzenia typowych rozmów szefowskich. Porządkuje to ich postrzeganie rzeczywistości oraz daje **oparcie** w postaci sensownych, pomocnych **narzędzi na większość typowych sytuacji** z pracy lidera.
- 3. Trening.** Uczestnicy na bieżąco **trenują** każdy z wypracowanych algorytmów, wspierani rzeczowym **feedbackiem** od trenera i członków grupy.
- 4. Ludzka atmosfera i ludzki kontakt.** Szkolenia prowadzone są w przyjaznej i partnerskiej atmosferze, bez przemocy edukacyjnej oraz w naturalnym kontakcie. Uczestnicy czują się **bezpiecznie**, co umożliwia im rozwój i zachęca do **testowania** nowych narzędzi w swoim środowisku i miejscu pracy.

Halibut - ścisła specjalizacja w realizacji projektów rozwoju kompetencji menadżerskich – od 2006 roku.



VOLKSWAGEN

GROUP POLSKA

profim

ALVO[®]
MEDICAL

Firestone
Firestone Industrial Products



RECARO

KOŁO

KAEM[®]



Sealed Air[®]



■ GEBERIT

allegro



bolsius

Danfoss

schattdecor

H&M



APART
Z MIŁOŚCI DO PIĘKNA

cetes
COSMETICS
AN ORIFLAME COMPANY

ROCKWOOL[®]

Mondelēz
International



bsc | packaging group

THULE[®]
SWEDEN

Amica



IKEA Industry
Zbaszynek

DMG MORI
FAMOT

JUST

AVR



SEST-LUVE
POLSKA



HOMANIT



www.Halibut.pl



PSYCHOLOGICZNY
NIEZBĘDNIK SZEFA[™]

MICHAŁ JANUS – certyfikowany trener programu.

Wysokie kompetencje w pracy rozwojowej z grupami, psycholog, trener.



Jestem psychologiem pracy i organizacji, trenerem, coachem. Za mną kilkunastoletnie doświadczenie pracy w jednej z największych polskich firm – PZU SA. Pracowałem w strukturach sprzedażowych.

Od 2013 roku współpracuję z Halibutem, a od ponad 20 lat wspieram i towarzyszę ludziom w rozwoju kompetencji interpersonalnych w zarządzaniu. Tworzę bezpieczną, edukacyjną przestrzeń umożliwiającą eksperymentowanie i wypracowywanie nowych, bardziej efektywnych sposobów zachowań. Najczęściej pracuję z małymi grupami (od kilku do kilkunastu osób), bo wiem, że rozwój wymaga wsparcia, zaufania, relacji, bezpieczeństwa psychologicznego oraz treningu pod superwizją.

Wierzę, że możliwy jest świat pracy, w którym ludzie są obdarzani zaufaniem, szacunkiem, a liderzy są efektywni nie dlatego, że zajmują pozycje nadrzędne, ale dlatego, że potrafią tworzyć przestrzeń w której pracownicy wzrastają i po prostu dobrze się czują.

Możesz być pewna / pewien, że uczestnicząc w moich warsztatach zyskasz konkretne umiejętności do pracy z ludźmi oraz wgląd w procesy psychologiczne stojące za tymi umiejętnościami.

Jestem zapalonym, całorocznym rowerzystą. Empatyzuję z losem zwierząt pozaludzkich dlatego od lat jestem weganinem. michal.janus@halibut.pl



Informacje organizacyjne.

Daty:

- ✓ Zjazd I 14-15.09.2023
- ✓ Zjazd II 12-13.10.2023
- ✓ Zjazd III 09-10.11.2023
- ✓ Zjazd IV 07-08.12.2023
- ✓ Zjazd V 08-09.01.2024

Godziny szkolenia: 9-17.

Liczba uczestników w grupie: 6-12 osób.

Miejsce:

Sale Szkoleniowe Omega,
biurowiec Omega.
Ulica Dąbrowskiego 79A, Poznań.
11 piętro.

Każdego dnia planowana jest 60 minutowa przerwa na obiad oraz krótsze przerwy kawowe w trakcie zajęć.



www.Halibut.pl

Udział 1 osoby w programie PNS (edycja XVII – jesień 2023) to inwestycja 10 700 pln netto.

Cena zawiera:

1. Udział w 10 dniach warsztatów prowadzonych przez Michała Janusa, w grupie 6-12 osób (managerów) w Poznaniu.
2. Zadania wdrożeniowe między modułami.
3. Możliwość konsultacji z trenerem między szkoleniami.
4. Materiały szkoleniowe.
5. Książeczkę „Kieszonkowy niezbędnik szefa”.
6. Przerwy kawowe oraz lunch.
7. Parking na czas szkolenia.
8. Numerowany Certyfikat ukończenia Programu.



Psychologiczny Niezbędnik Szefa to wielokrotnie rekomendowany i bardzo doceniany przez uczestników program rozwojowy dla debiutujących liderów oraz menadżerów z doświadczeniem, potrzebujących przestrzeni do rozwoju i refleksji.

Zapraszamy Państwa do kontaktu i zapisów.

Jakub Pałczyński



Kontakt i zapisy.

Zapraszam do rozmów!

Opiekun projektu

Jakub Pałczyński

Jakub.palczynski@halibut.pl

602 333 254