

Online tréner, a vezetői készségek fejlesztéséhez

Használati utasítás, minden helyzetre!

Nagyon nehéz meghatározni, hogy a helyzetfüggő vezetés során a beosztott vajon mikor-milyen fázisban van éppen, és a tréningen begyakorolt viselkedések közül melyik a leghatékonyabb. Ebben segít a DISC Leader applikáció. Sőt, ezen túlmenően még az irányított munkavállalók DISC-elemzését is figyelembe veszi a megfogalmazott utasítás. A rendszer ezen kívül sokféle lehetőséget tesz elérhetővé, amelyek a tréningen túl is az alkalmazónál maradnak.

A fiatal vezetők, az új szerepükben még bizonytalan szakemberek, vagy az irányítással újfajta kapcsolatot építők számtalan dilemmával találkoznak a fejlődésük során. Ha tréningen vesznek részt, nem biztos, hogy „magától” beépül a drágán szerzett tudás. Ha nincs mellettük gyakorlott mentor, akkor nincs aki ellenőrizze, hogy a vezető mennyire végzi jól, összhangban a megtanultakkal a tevékenységét. Ráadásul egyre több szervezet szeretné azt látni, hogy a befektetett fejlesztésnek nemcsak rövidtávon van haszna, hanem „bent marad a szervezetben” a tudás. A rendszer működéséről és előnyeiről Wieland Veronikát, a Wwieland Kft. szakmai vezetőjét kérdeztük.

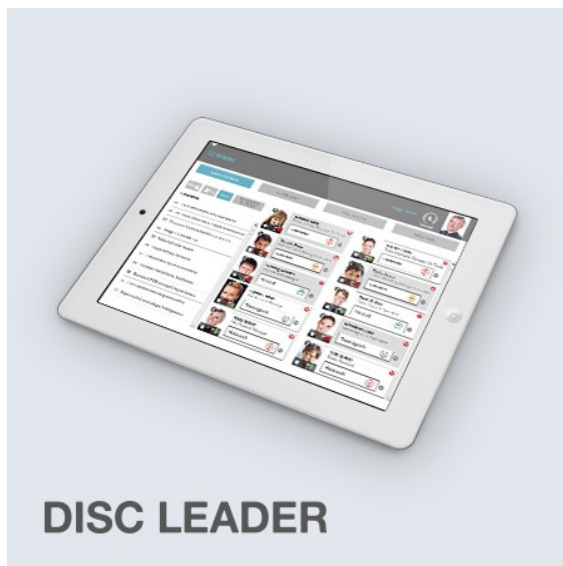
FILIUS ÁGNES: MENNYIRE PRAKTIKUS ÉS HOGYAN HASZNÁLHATÓ A DISC LEADER?

WIELAND VERONIKA: Ránézésre is nagyon egyszerű, letisztult grafikai megoldása van a DISC Leadernek. Egy levelezőprogram-szerű felületen a beosztottak egy-egy saját felületet kapnak. Ahhoz, hogy ezt be lehessen állítani, szükséges először az ő profilozásuk. Ezt a szoftver a DISC-módszer keretében hajtja velük végre. Ha beazonosították a viselkedési stílusokat, akkor föl lehet vinni melléjük a kért feladatokat. A beállításhoz a munkavállaló hozzáállását és tudásszintjét skála-szerűen kell megállapítani.

FA: A „TUDJA-E”, ÉS AZ „AKARJA-E VÉGEZNI A FELADATOT” TÍPUSÚ KÉRDÉSEK SKÁLÁZÁSA MIKOR A LEGFONTOSABB? HOL A BUKTATÓ?

WV: A kezdő, vagy bizonytalan vezetők nagyon sok kihívással néznek szembe. Nekik mindenképp javasolt a helyzetfüggő vezetési metodika elsajátítása, mert jelentősen könnyebb lesz az emberek irányítása ezzel a jól alkalmazott módszerrel. A helyzetfüggő veze-

tés olyan szervezeti kulturális elem, amely azt nézi a vezető és a beosztott kapcsolatában, hogy az adott feladathoz, az adott időpillanatban milyen módon történik egy-egy új helyzet feldolgozása. Máshogy old meg egy helyzetet egy tanuló fázisban lévő személyiség, máshogyan egy gyakorló, teljesen megváltozik minden az alkalmazó „kezei közt”, és bizony mást kell elvárni a rutinos embertől. De a motiválás sem lehet ugyanaz, hiszen a tanulási fázisban lévő ember hihetetlenül motivált, de még nem sokat tud. A gyakorló veszít ebből a motivációból, mert átéli az első kudarokat, és nem tudja kivédeni a rá zúduló nehézségeket, mivel nincs még megfelelő tudása ehhez.



A harmadik fázis, mikor már összeszedte a beosztott a szükséges tudást. Ekkor egészen másfajta motivációs eszközökhöz kell nyúlni vezetőként. Végül a negyedik, a rutin-fázisban, mikor már megvan a tudás, és szinte mérhetetlenül lecsökken a motiváció, akkor eljön az a pillanat, amikor ismét „valami újat” kell a vezetőnek produkálnia ahhoz, hogy ne veszítse el sem az embert, sem a sok-sok, a vele való közös munka során kialakult kapcsolatot, és tudást.

FA: MIKOR, MILYEN HELYZETBEN, MIT TUD TENNI EGY VEZETŐ? ILLETVE MILYEN VEZETŐI BEAVATKOZÁS MARAD EL, HA NEM ISMERI FEL A LÉPÉSKÉNYSZERT?

WV: A legnehezebb meghatározni azt, hogy az egyén éppen melyik fázisban van. Vezetőfejlesztőként, amikor ezt a módszert tanítottam, abban mutatkozott meg a nehézség, hogy nincs objektív eszköz annak az ellenőrzésére, ki hol tart. A vezető valamire emlékezett, és készített ugyan jegyzeteket, de nem lehetett összevetni a munkavállaló feljegyzéseivel. A viselkedésével meg végképp nem. Pedig, fontos vezetői lépések, cselekvések maradnak el, és megfeneklik emiatt az egész együttműködés. A jó szakemberekre pedig nagyon kell manapság vigyázni, mert nehéz a pótlásuk.

A legegyszerűbb a vezető dolga a tanulóval. Motiválni őt még különösebben nem szükséges, elég támogatni a lelkesedését, de a tudását fejleszteni kell. Mikor már megugorja a beosztott a „tudatlanok optimizmusának” a szintjét, még mindig, folyamatosan tanítani kell, és már határozottabb támogatásra van szükség. És ezen a ponton csúszik el a siker a leggyakrabban. Sok esetben nem veszik észre a vezetők, mikor kerül a beosztott az alkalmazási fázisba. Itt ugyanis minőségi ugrást kell végrehajtani, vezetőként is. A tudás már megvan, de önbizalom-építésre van szükség, ahol a coaching nagyszerű eszköz le-



MAGYAR
COACHSZEMLÉ

Hitelesség, etika
2016/2.

IRÁNYOK

het arra, hogy közösen dolgozzák fel azt, mit is értek el együtt.

A másik, nagy töréspont a rutinba való megérkezésnél jön el. Itt ugyanis a vezetőnek már komolyan delegálnia lehet, és kell is, hiszen szakértővé válik a kolléga. De figyelni kell arra, hogy például közben ne égjen ki. Ekkor azonban már nagyon jó, karriercoaching eszközökkel lehet a beosztott motivációját, „tenni akarását” fenntartani. Feltéve, ha felismertük azt, hogy éppen abba a fázisba került ez a kolléga, amelyben erre van szüksége.

FA: Milyen instrukciókat ad a szoftver? Mennyire praktikus, és egyértelmű?

WV: Ez a vezetéstámogatáshoz kapcsolt kísérőeszköz azért tetszett meg első pillantásra, mert átérzem a helyzetfüggő vezetést tanuló vezető nehézségeit. A „jó, de mit is próbáljak meg, hogy sikeresek legyünk?” típusú gondolkodásra való átállás nem egyszerű. Ezért segít nagyon az, hogy a szoftver – igazi, online trénerhez méltó módon – jelen van, és egyértelmű instrukciókat ad. Csak éppen a PC-n keresztül.

„Tanítsd!” – azt, akinek alacsony a tudásszintje, és magas a motivációja. De, ez önmagában még nem elégséges utasítás, amit a DISC Leandertől kapunk. Egy profil mellé illeszti a vezetési stílust, és azt is elmondja, hogy az adott személyt hogyan kell tanítani. Más módon kell lelkesíteni egy sárga, egy piros, egy kék, vagy zöld típusú munkavállalót. A DISC + a profilozást tanítja meg, a DISC Leader pedig ezen túlmenően a vezetési stílussal kombinálja a Jung által megalkotott személyiségprofilokat.



Az egyes feladatok végén pedig önértékelő feladatokat is ad a vezetőnek, ami szintén készségfejlesztő hatású. Ez akár önmagában is coachingot kísérő dokumentummá válhat.

Ami pedig még vonzóbbá tette számomra a szoftvert, az a távolabbi, felhasználási potenciál. Vezetői automatizmusokat lehet a segítségével kialakítani, és sajátta tenni. Egy komplex, feladatkezelő, csapatkezelő rendszerről van szó, ami egy nagyon komoly, kétirányú, kommunikációs platformként is megjelenik. „Kezes jószág”, ami mellett könnyű elköteleződni.

Az idei Coaching Campen is alkalmuk nyílik a résztvevőknek arra, hogy a témához csatlakozzanak, és Soós István mobil tanulási szakértő, szakpszichológussal közösen ötleteljenek az applikációkban rejlő lehetőségekről, kihívásokról, felhasználási módokról.

