KATALOG KONSULTACYJNY

PROPONUJEMY PAŃSTWU USŁUGI KONSULTACYJNE Z DZIEDZINY NAUK PSYCHOLOGICZNYCH, SPOŁECZNYCH I ZARZĄDZANIA

Co by Państwo powiedzieli, gdybyśmy zaproponowali Wam zwiększenie własnej siły przywódczej?

Ci z Was, którzy są ciekawi wiedzy o swojej organizacji czy o sobie samych, mogą zechcieć wybrać odpowiednią dla siebie usługę z katalogu unikalnych w Polsce produktów konsultacyjnych.

Oferujemy rozumienie zjawisk psychologicznych i społecznych, w formie strategicznych konsultacji organizacyjnych, treningów interwencyjnych, coachingu przywództwa i badań strategicznych.

Do współpracy zapraszamy Klientów, którzy doceniają wartość wiedzy psycho-społecznej w praktyce zarządzania organizacjami w niespokojnym świecie.

Z przyjemnością porozmawiamy z liderami otwartymi na wyzwania, odnoszącymi sukcesy na swoich polach zawodowych, o dużej wytrzymałości w poszukiwaniu odpowiedzi na swoje znaczące pytania oraz zdolnymi cieszyć się nową wiedzą i rozumieniem świata.

Cyprian Szyszka
Założyciel, TISTE

COACHING SYSTEMOWO-PSYCHODYNAMICZNY WYKONYWANY W MODELU P-R-O (PERSON-ROLE-ORGANISATION) JEST NARZĘDZIEM DAJĄCYM WIELKIE MOŻLIWOŚCI

Za każdym razem podczas spotkania z Klientem w pracy indywidualnej nad swoją rolą, jak i w kontekście organizacyjnym, konsultacje systemowo-psychodynamiczne otwierają nam oczy na złożoność i ważność zjawisk społecznych i grupowych w instytucjach. Do tej pory ten obszar był opisywany dwoma odrębnymi językami - kliniczno-gabinetowej psychologii z jednej strony i działaniami szkoleniowo-konsultacyjnymi z drugiej. Nasza praca łączy narrację psychologii z narracją biznesu.

Praca z liderami i ich zespołami pozwala uchwycić zarówno dynamikę indywidualnych procesów psychologicznych Klienta (jego mechanizmy obronne i poziom organizacji osobowości), jak i systemowe ujęcie kontekstu organizacyjnego (tego co dzieje się miedzy ludźmi choć nie zawsze są tego świadomi). Uruchamia myślenie cyrkularne, zaprasza do rozumienia złożoności (zamiast linearnej oceny świata), pogłębia perspektywę.

Rafał Siwa
Partner, TISTE

PROCEDURA KONSULTACYJNA

1

Jesteś na początku drogi. Przeczytaj uważnie folder i zastanów się, która z usług może pasować do nierozwiązanego dotychczas problemu, który obserwujesz w swojej organizacji lub pełnionej roli.

2

Zadzwoń, przedstaw swoje obserwacje i umów się na spotkanie wstępne, na którym omówimy powód zaproszenia, wątpliwości, oczekiwania, potrzeby oraz temat interwencji organizacyjnej.

3

Temat przedstawiony przez Ciebie jest dyskutowany w Zespole Konsultantów, po czym spisywane są hipotezy robocze do przetestowania i zbadania w procesie konsultacji wstępnych.

4

Zaproponujemy Ci krótkoterminową interwencję (jedna lub kilka sesji z zakresu działań interwencyjnych), podczas których hipotezy robocze będą testowane i wyłoni się dynamika organizacji, zespołu lub roli.

5

Zespół Konsultantów stworzy diagnozę systemowo-psychodynamiczną organizacji, zespołu lub roli, którą przedstawimy Ci na sesji feedbackowej.

6

Jeśli Twoja organizacja dobrze przyjęła działania interwencyjne, możliwe jest otwarcie długoterminowego procesu konsultacyjnego (coaching, konsultacje, badania) wspartego działaniami interwencyjnymi (szkolenia, facylitacje, treningi).

7

Uzgadniamy ramy pracy konsultacyjnej: czas (od trzech do 24 miesięcy); obszar (podstawowe zadanie organizacji/zespołu/roli) oraz narzędzia wsparcia liderów, zespołów i organizacji jako całości.

8

Sesje, które poprowadzimy w Twojej siedzibie (konsultacyjne, coachingowe, feedbackowe, edukacyjne, facylitacyjne, kreatywne) będą trwać 1,5h; sesje zewnętrzne (w naszym gabinecie) - 2h; działania treningowe i badawcze - uzgodnimy.

9

Proces konsultacyjny zakończymy raportem. Ewaluacji usługi możesz dokonać oceniając jakość i wartość finansową decyzji podjętych dzięki wsparciu konsultacyjnemu.

TISTE pomaga swoim Klientom uzyskać pełne zrozumienie dynamiki własnej organizacji, własnego zespołu i własnego przywództwa

dzięki czemu Liderzy otrzymują klarowne i przejrzyste warunki do podejmowania strategicznych decyzji dla siebie, swoich podwładnych i swoich organizacji. W efekcie Klienci wzmacniają pewność w piastowanej przez siebie roli, wzbogacając swoje pole widzenia o różnorodność interpretacji zjawisk społecznych.

Działania interwencyjne

(krótkoterminowe)

to jednorazowe usługi facylitacyjne lub treningowe, realizowane na zamówienie Klienta i w oparciu o wskazaną przez niego diagnozę.

Podstawowa jednostka:
Sesja 1,5 h

FACYLITACJA ZARZĄDU

dostarcza radom nadzorczym i zespołom zarządzającym rzetelny feedback od niezależnych konsultantów odnośnie stylów komunikacji, blokad interpersonalnych i ograniczeń w podejmowaniu decyzji przez gremia zarządcze

FACYLITACJA KRYZYSOWA

znajduje zastosowanie we wszelkiego rodzaju kryzysach i konfliktach zespołowych, międzyludzkich i organizacyjnych, pomaga je zrozumieć i i stwarza możliwość powrotu do efektywnej współpracy

SESJA KREATYWNA

pomaga zespołom roboczym wyjść poza utarte szlaki, poszerzyć zespołowe rozumienie problemu i stworzyć nowe perspektywy współpracy nad podstawowym zadaniem

TRENING ROLI

inaczej zwany coachingiem operacyjnym czy po prostu szkoleniem - to krótki dyrektywno-prowokatywny set edukacyjny, wzbogacony przestrzenią do refleksji nad zagadnieniami ważnymi dla rozwoju ludzi w konkretnych rolach w organizacji

SESJA FEEDBACKOWA

to bardzo intensywna forma profesjonalnego rozwoju występująca samodzielnie lub jako zwieńczenie programów konsultacyjnych, coachingowych, podczas której konsultanci udzielają osobie, zespołowi lub organizacji dogłębnej informacji zwrotnej

Działania strategiczne

(długoterminowe)

to procesy konsultacyjne, coachingowe i badawcze, które angażują całą organizację, ich forma oraz zakres proponowany jest Klientowi przez konsultantów TISTE, w oparciu o przeprowadzoną diagnozę dynamiki organizacyjnej.

Podstawowa jednostka:
Kontrakt 3-miesięczny

KONSULTACJA ORGANIZACJI

umożliwia właścicielom firm i dyrektorom lepiej rozumieć ich organizacje oraz planować dopasowane do dynamiki systemowej rozwiązanie strategiczne

COACHING PRZYWÓDZTWA

pomaga liderom lepiej zrozumieć wymagania, które przed nimi stoją, swoje miejsce w organizacji, odpowiedzialność społeczną przywództwa, a także nieświadome blokady narzucane przez grupę, organizację i społeczność

COACHING ZESPOŁU

usprawnia bieżącą współpracę, wzmacnia relacje i pozwala przezwyciężyć trudności on-the-job, które napotyka każdy zespół pracujący razem

KONSULTACJA ROLI

umożliwia dopasowanie swojego self do wymagań stawianych przez organizację na danym stanowisku (np. przy awansie, zmianie pracy czy niewypełnianiu celów organizacji)

BADANIE ORGANIZACJI

dostarcza kluczowych danych w obszarze rozwoju zasobów ludzkich, opinii pracowniczych oraz systemowej dynamiki organizacji, które pomagają w podejmowaniu decyzji strategicznych

FACYLITACJA ZARZĄDU

OBSZARY ZASTOSOWAŃ

- **Kiedy kierownictwo czuje**, że ma niewystarczająco szczery profesjonalny feedback indywidualny i zarządczy
- **Kiedy zarząd chce skonsultować pracę** ze strategią, celami, kulturą organizacyjną czy wartościami
- **Kiedy liderzy czują przeciągający się brak satysfakcji** we własnych relacjach i wzajemnej ocenie, spotkania przynoszą impas i są unikane
- **Kiedy autorytet i odpowiedzialność są kwestionowane** (w organizacji panuje „nietolerancja na przywództwo")
- **Gdy występują cykliczne konflikty** między menedżerami zarządzającymi prowadzące do ukrytych bądź jawnych podziałów i paraliżu decyzyjności
- **Kiedy zmieniają się role w systemie władzy** organizacyjnej, zmienia się odpowiedzialność i podział zadań
- **Kiedy potrzeba transparentnych konsultantów**, którzy mogą asystować przy tworzeniu decyzji, zapobiegając ryzyku myślenia grupowego
- **Kiedy ryzyko biznesowe** ponoszone przez zespół zarządzający przenosi się na obwinianie, frustrację, brak zaufania i izolację członków zarządu
- **Kiedy zarządowi brak jest odpowiedniej spójności** wewnętrznej budującej przynależność do organizacji, pojawiają się separacje

Facylitacja zarządu jest formą krótkoterminowego coachingu zespołu zarządczego; jako taka stanowi silnie interwencyjne narzędzie do wykorzystywania w procesach zmiany, gdy szefostwo organizacji potrzebuje się „odbić" w zewnętrznych zwierciadłach, by odnaleźć potwierdzenie lub zaprzeczenie podjętych decyzji, uzyskać wgląd w dynamikę kierowania.

„Skuteczne narzędzie feedbackowe

dla zespołów zarządzających, wspólników, rad nadzorczych"

Dla organizacji jest istotne widzieć spójny zespół kierowniczy, mający całkowitą jasność co do kluczowych decyzji, celów i zadań organizacji oraz podstawowych wartości. By to osiągnąć zespół zarządzający potrzebuje rozpoznać, przepracować i włączyć do swojej agendy różnice wynikające z indywidualizmu poszczególnych przywódców oraz wznieść się ponad politykę korporacyjną.

KONSULTACJA ORGANIZACJI

(COACHING ZARZĄDCZY)

Pracujemy z organizacją jako całością, za pośrednictwem osób mających wpływ na cały system (kadra zarządzająca, właściciele); oferujemy partnerstwo w diagnozie i rozwiązywaniu problemów, zarządzaniu zmianą, podejmowaniu decyzji, projektowaniu interwencji zespołowych i międzyludzkich, reflektowaniu i uczeniu się.

„Czas refleksji i konfrontacji z własnymi przekonaniami

dla szefów, właścicieli, dyrektorów zarządzających”

OBSZARY ZASTOSOWAŃ

- **Gdy „coś” się dzieje** w organizacji i nie wiadomo dokładnie o co chodzi, a potrzebne jest rozumienie redukujące ryzyko porażki
- **Gdy dzieją się duże zmiany,** np. w procesach restrukturyzacji, tranzycji, przebudowy, zmian strategii, konfliktów w załodze
- **Gdy przychodzi nowy szef** lub dotychczasowy odszedł, pozostawiając kryzys przywództwa bądź też zarządzający są w sporze
- **Gdy liderzy czują, że osiągnęli granicę** swojego postrzegania sytuacji, a kierowanie chwilowo wydaje się bardzo trudne
- **Gdy istnieje potrzeba przyjrzenia się własnemu myśleniu** strategicznemu i skonfrontowaniu własnych pomysłów z krytycznymi acz przyjaznymi konsultantami zewnętrznymi
- **Gdy liderzy chcą poszerzyć** swoje rozumienie tego w jakim momencie rozwoju i realizacji celów jest organizacja
- **Gdy istnieją napięcia na granicy** między dwiema organizacjami spowodowane sytuacją biznesową lub osobistą
- **Gdy występuje niedobór inteligencji emocjonalnej** w zarządzaniu organizacją, a dominuje chłodne przywództwo hierarchiczne
- **Kiedy przywódcy poszukują** obytych intelektualnie, niezależnie myślących i stawiających konstruktywne wyzwania partnerów do dialogu

Konsultacje organizacyjne są użyteczne gdy tradycyjne metody szkoleniowe okazały sie niewystarczające; nie jest to jednak narzędzie dostarczające natychmiastowych rozwiązań czy szybkich odpowiedzi. Zwracamy szczególną uwagę, by Klienci decydujący się na konsultacje organizacyjne przyjęli postawę gotową do odkrywania nowego rozumienia swojej organizacji i własnego wpływu na nią.

FACYLITACJA KRYZYSOWA

Facylitacja kryzysowa może być skutecznym narzędziem rozpoznania dynamiki konfliktu i sposobów jego rozwiązania, przydatnym szczególnie wtedy gdy organizacja jest w trakcie zmiany, przechodzi kryzys strukturalny, strategiczny, zarządczy czy kulturowy oraz gdy wyzwania zarządcze są „społecznie wrażliwe".

OBSZARY ZASTOSOWAŃ

- **Kiedy w organizacji toczy się długoterminowy konflikt,** spór, kryzys znacznie utrudniający zarządzanie
- **Gdy występuje frustracja** z powodu braku efektywności we współpracy, nieskutecznych spotkań, rozmów, braku decyzji
- **Kiedy nasilają się konflikty przywództwa,** zgłaszane są protesty wobec zachowań liderów, a hierarchia jest kwestionowana
- **Kiedy trudności komunikacyjne** uniemożliwiają współpracę w stopniu zagrażającym przetrwaniu organizacji
- **Gdy osłabione zaufanie** przekłada się na problemy komunikacyjne i zwiększoną rywalizacyjność załogi
- **Gdy z powodów zewnętrznych (ekonomicznych, prawnych, politycznych)** zespół przechodzi kryzys oskarżając o niego management
- **Gdy konflikty strukturalne** (między działami, centrami, siedzibami) stają się wyolbrzymione i blokują łańcuch produkcji
- **Kiedy występują konflikty kulturowe** lub związane z różnorodnością kulturową, narodową, płciową i inną
- **Gdy występuje kryzys kompetencji społecznych,** zarządzający opierają się na dyrektywnych metodach zarządczych co prowadzi do buntu załogi
- **Gdy liderzy potrzebują danych** do zrozumienia kryzysu, podjęcia odpowiednich decyzji i wypracowania rozwiązań zarządczych

„Sesja interwencyjna

przydatna menedżerom, szefom projektów i specjalistom HR stojącym wobec zarządzania konfliktem w załodze"

Zdarza się, że wprowadzana w organizacji zmiana (restrukturyzacja, tranzycja, nowy system zarządzania, fuzja, zmiana kultury, nowa linia technologiczna) wpada w „ślepy zaułek", powodując niepokój i spadek efektywności; warto zaprosić zewnętrznych konsultantów na sesję facylitacyjną, by zaczerpnąć informacji i wiedzy z obiektywnej perspektywy

COACHING PRZYWÓDZTWA

Coaching przywództwa opiera się na pracy z osobą w roli przywódczej (czyli mającą wpływ na innych ludzi) widzianą jako część szerszego systemu organizacyjnego i społecznego. Tradycja tego rodzaju pracy z liderami sięga lat 50. i ma swoje korzenie w Tavistock Institute, klasycznym londyńskim ośrodku analitycznym skupiającym konsultantów, coachów, trenerów, praktyków rozwoju organizacji.

OBSZARY ZASTOSOWAŃ

- **Gdy potrzebna jest formalna autoryzacja w roli**, związana z analizą autorytetu, zakresem kompetencji czy strategią podejmowania ryzyka
- **Gdy przywódca potrzebuje osobistej autoryzacji**, w oparciu o wartości łączące jego rolę ze środowiskiem zawodowym i własną wrażliwością
- **Gdy potrzeba wzmocnić młodego przywódcę** w roli poprzez umożliwienie mu zrozumienia jego zależności (granice roli, myślenie systemowe)
- **Gdy potrzeba wzmocnić dojrzałego przywódcę** w roli poprzez umożliwienie mu zrozumienia narzędzi przywódczych (władzy, autorytetu i wpływu)
- **Gdy rola przywódcza oddala się od celu** podstawowego organizacji, lider chce zająć się czymś innym, utrzymując wpływ (delegowanie liderstwa)
- **Gdy ukryte napięcia organizacyjne zaczynają pochłaniać jednostkę** w roli (występuje „przeciążenie rolą"), a liderzy potrzebują krytycznej refleksji
- **Gdy przywódca poszukuje niezależnych wyzwań**, pomagających mu szlifować myślenie strategiczne i celowe oraz przełamywać samotność w roli
- **Gdy przywódca stara się zwiększyć własną odporność** i wytrzymałość poprzez zrozumienie dynamiki ryzyka w systemach społecznych
- **Gdy szybko zmieniający się świat** wymaga od przywódców łączenia znaczeń na granicach różnych organizacji i wzrostu umiejętności liderskich
- **Gdy odważni przywódcy chcą zadać sobie trud przetestowania własnych wzorców** interpersonalnych w odpowiednim do tego miejscu i czasie

„Dźwignia świadomości rozwoju

dla liderów zespołów, projektów, grup społecznych, organizacji"

Korzyści z coachingu przywództwa odnosi zarówno jednostka jak i organizacja; jest skutecznie stosowany w sektorze publicznym (rząd, szkoły, szpitale), pozarządowym (NGOS, liderzy opinii) i prywatnym (biznes), dla wszystkich branż (od przedsiębiorstw rodzinnych po korporacje finansowe) i na wszystkich poziomach (od dyrektorów po brygadzistów)

SESJA KREATYWNA

OBSZARY ZASTOSOWAŃ

- **Gdy grupa robocza stoi przed wyzwaniem stworzenia „nowego znaczenia"**, np. strategii, usługi, produktu, projektu reorganizacji
- **Gdy grupa projektowa szuka innowacyjnych rozwiązań** bieżących problemów operacyjnych
- **Gdy jednostka twórcza potrzebuje partnera dialogowego** do „odbicia" swoich pomysłów i wątpliwości
- **Tam gdzie standardowa moc twórcza zespołu się wyczerpała** bądź nie wystarcza, a załoga twierdzi że „nic się nie da zrobić" lub „nic się tu nie zmieni"
- **Gdzie zarząd lub inna grupa decyzyjna musi uzgodnić plan działania** a nie jest w stanie tego zrobić sama lub nie ma na to czasu
- **Gdy zespół roboczy „utknął"** w dotychczasowych normach, rytuałach, sposobach postępowania i brak mu przekonania lub odwagi do otwarcia nowej perspektywy
- **Gdy grupa decyzyjna czuje, że „chodzi utartymi szlakami"**, podczas gdy konkurencja wprowadza innowacje
- **Gdy organizacja chce „otworzyć" swoją kulturę** i stać się bardziej przyjazną otoczeniu
- **Tam, gdzie występują kłopoty z osobistą odpowiedzialnością załogi** i utożsamianiem się z organizacją, a ludzie wykonują „niezbędne minimum"
- **Wtedy, kiedy presja na cele i wynik w organizacji** stworzyła na tyle „prześladowcze" środowisko, że pracownicy nie szukają kreatywnych rozwiązań

Sesja kreatywna jest narzędziem pomocnym każdemu zespołowi przed którym stoi wyzwanie strategiczne, planistyczne, projektowe lub wykonawcze, które trzeba wykonać inaczej niż typowo. Czasami wystarczy, by zespół uwolnił się od wiążącej go dynamiki grupowej i interpersonalnej, by zaczął tworzyć nowe znaczenia, z korzyścią dla siebie i dla organizacji.

„Katalizator pracy *zespołów projektowych i grup decyzyjnych"*

Większość pracowników, niezależnie od szczebla w hierarchii, poprzestaje na „wykonywaniu" zadań (czyli nie używa kreatywności w roli, zastępując ją posłuszeństwem); podczas gdy rozwój grup społecznych (organizacji) wymaga nieustannego „tworzenia nowego znaczenia", do czego niezbędna jest kreatywność, twórcza niezgoda i odwaga decyzyjna

COACHING ZESPOŁU

Coaching zespołu wzmacnia poczucie przynależności do grupy i do organizacji, buduje ramy współpracy, otwiera komunikację oraz definiuje normy odpowiedzialności i zaufania w grupie. Jest nieocenioną pomocą w kłopotach z realizacją podstawowego zadania zespołu.

„Przestrzeń

otwierająca grupy, zespoły, organizacje”

OBSZARY ZASTOSOWAŃ

- **Gdy zespół chce rozwinąć świadomość jakości przywództwa,** dynamiki grupowej oraz odpowiedzialności organizacyjnej
- **Gdy zespół potrzebuje poszerzyć rozumienie wątpliwości** dotyczących swojego podstawowego zadania i efektywności swojej pracy
- **W trakcie porządkowania przez zespół** działań strategicznych i planów wykonawczych do założonych celów lub radzenia sobie ze zmianami
- **Kiedy zespół mógłby skorzystać na wzmocnieniu współpracy wewnętrznej** i kreatywności członków, przełamać indywidualizm na korzyść dzielenia się zasobami wiedzy i informacji
- **Gdy zespół potrzebuje jasności** odnośnie ról formalnych, nieformalnych i grupowych we współpracy z innymi zespołami w organizacji
- **Kiedy zespół przepracowuje konflikty interpersonalne** związane z różnorodnością, zależnością, władzą, decyzyjnością i finansami
- **Kiedy zespół oraz jego członkowie potrzebują autoryzacji** do pracy grupowej nad podstawowym zadaniem, a czują się wykluczeni przez organizację
- **Gdy zespół powinien otrzymać szansę samodzielnego poradzenia sobie** z wewnętrznymi napięciami, kryzysami grupowymi i organizacyjnymi
- **Gdy zespół potrzebuje powiększyć własny potencjał komunikacyjny**, poszerzyć zasoby uczenia się oraz przełamać wewnętrzne podziały
- **Kiedy zespół stojący przed trudnym zadaniem** doświadcza niepewności i chce poddać się zewnętrznej konsultacji superwizyjnej

Przeznaczony jako wsparcie dla każdego rodzaju zespołu, grupy roboczej czy całej załogi firmy; ze szczególnym uwzględnieniem tych zespołów, które w opinii ich szefów nie są tak efektywne jak mogłyby być oraz zespołów high-potentials, które mają ambitne cele postawione przez organizację i brakuje im przestrzeni wymiany refleksji, doświadczeń, emocji i wiedzy.

TRENING ROLI

Treningi Roli zbudowane są w oparciu o krótkie sety dostarczające ramę wiedzy (systemowa teoria zarządzania i psychodynamika organizacji) oraz przestrzeń reflektującą bieżący i aktualny materiał własny w kontekście życia organizacji, moderowane przez trenerów-konsultantów władających poczuciem humoru i stylem prowokatywnym.

OBSZARY ZASTOSOWAŃ

- **„Przywództwo"** – ramy teoretyczne do reflektowania nad liderstwem i odpowiedzialnością w organizacji, w kontekście wymagań stawianych liderom przez organizację
- **„Zespół"** – modele rozwoju zespołu oraz dynamiki grupowej w odniesieniu do bieżących wydarzeń w organizacji oraz stopnia zintegrowania lub indywidualizmu zespołu
- **„Zmiana"** – konsekwencje konfliktów interpersonalnych i intergrupowych, występujących w trakcie oporu na aktualne zmiany organizacyjne oraz praca z przekonaniami, otwartością i zaangażowaniem w rzeczywistość społeczną
- **„Motywowanie"** – zasady motywowania menedżerskiego plus miejsce do refleksji nad automotywacją, wypaleniem zawodowym, stosunkiem organizacji do jednostek i odwrotnie
- **„Współpraca"** – zasady negocjowania norm i relacji w zespole, między działami i wobec klientów, pod kątem zwiększenia efektywności i udrożnienia współpracy
- **„Komunikacja"** – miejsce do refleksji nad barierami komunikacyjnymi między jednostkami, w zespole i organizacji, na własnym materiale i algorytmach komunikacji menedżerskiej
- **„Feedback"** – moderowana przestrzeń do udzielenia sobie wyczerpującej informacji zwrotnej, wraz z zasadami feedbacku stosowanymi wobec podwładnych i przełożonych
- **„Cele"** – zasady dopasowywania własnej roli do celów szefowskich oraz refleksja nad strategią organizacji, jej wartościami i kulturą kaskadowanymi na pracowników
- **„Zarządzanie"** – praca zespołowa nad tworzeniem action planu i negocjowaniem granic odpowiedzialności w zadaniach stawianych zespołowi przez organizację
- **„Różnorodność"** – zasady polityki antydyskryminacyjnej oraz przestrzeń reflektująca nad szybko zmieniającym się światem społecznym i problemami wykluczania w organizacjach
- **„Wizerunek"** – praca poświęcona społecznej odpowiedzialności zespołu jako postawy dbania o wizerunek organizacji oraz tworzenie projektów działań CSRowych i sustainability

„Nowoczesne szkolenie

dla jednostek i zespołów"

Treningi roli jest narzędziem wspierającym konsultację w organizacji, choć zwykle występuje jako samodzielna usługa szkoleniowa dla grup lub jednostek. Odkrywa przed uczestnikami to, co jest kluczowe w pełnieniu roli w danej organizacji, co działa, a co jest tylko blokującym przekonaniem. Lista tematów treningowych jest otwarta na zaproponowane przez Klienta tematy menedżerskie, aktualnie sprawiające kłopoty, lub zdefiniowane jako braki w diagnozie potrzeb szkoleniowych. Nie prowadzimy szkoleń kompetencyjnych (po takie odsyłamy do konkurencji), treningi roli zawsze są szkoleniami systemowymi, tworzonymi w konkretnym temacie w odniesieniu do wymagań organizacyjnych wobec danej roli realizowanej przez osobę w organizacji.

KONSULTACJA ROLI

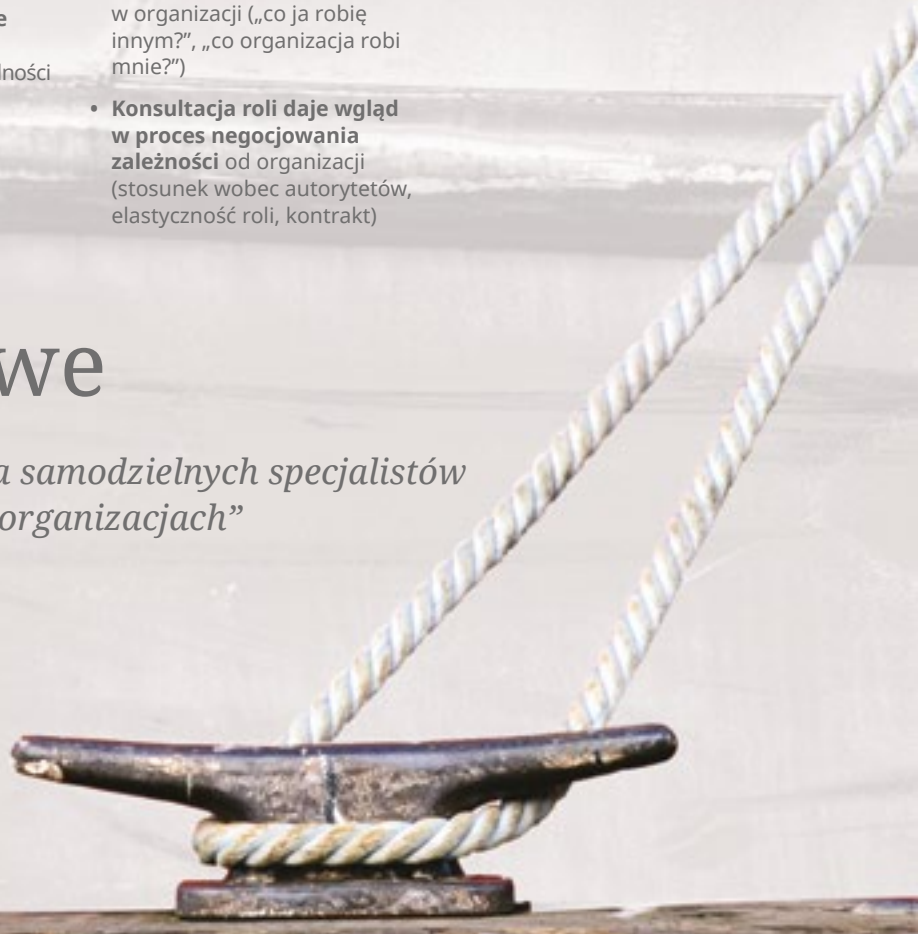
Konsultacja roli jest silnym interwencyjnym narzędziem rozwojowym dla każdego, kto pełni jakąś rolę w systemie społecznym (organizacji, niekoniecznie biznesowej). Pozwala profesjonalistom dostroić się do niewidocznej dynamiki organizacyjnej, kształtującej ich pracę, relacje i zachowania w zespole, wobec klientów wewnętrznych i zewnętrznych.

OBSZARY ZASTOSOWAŃ

- **Konsultacja roli pozwala dostrzec ukryte wzorce** zachowań społecznych, jednostka zyskuje wgląd w rozwój własnej roli i uczy się nią zarządzać
- **Dzięki konsultacji roli można jasno sprecyzować granice** swojej odpowiedzialności i oddzielić ją od odpowiedzialności i polityki innych
- **Konsultacja roli zbliża profesjonalistę do organizacji,** jej kultury i celów („jak najlepiej wykonywać zadania?"), bądź jasno pokazuje dzielące różnice, usuwając napięcie
- **Konsultacja roli może mieć formę superwizji** menedżerskiej, trenerskiej, coachingowej, liderskiej lub innej roli profesjonalnej
- **Konsultacja roli może być przeprowadzona w formie on-the-job,** czyli towarzyszeniu przez konsultanta bieżącej pracy Klienta „na żywo"
- **Konsultacja roli pomaga uporać się z działalnością publiczną** wynikającą z roli, „unieść" wymagania emocjonalne stawiane przez rolę
- **Przepracowywane mogą być dylematy,** z którymi boryka się samodzielna jednostka w organizacji („co ja robię innym?", „co organizacja robi mnie?")
- **Konsultacja roli daje wgląd w proces negocjowania zależności** od organizacji (stosunek wobec autorytetów, elastyczność roli, kontrakt)
- **Dzięki konsultacji roli profesjonaliści mogą zrozumieć** jak interpretować i rozwijać własne role, jak dopasować aspiracje do możliwości organizacji
- **Konsultacja roli może pokazać limity roli,** uwolnić potencjał kreatywny jednostki i „moc sprawczą", wzmocnić autonomiczność i decyzyjność
- **Konsultacja pozwala dostosować rolę** do zmieniających się wzorców społecznych, kulturowych, różnic pokoleniowych i technologicznych
- **Może być przydatna także wtedy, gdy ważne tematy osobiste** powodują kryzysy, konflikty czy blokady w wykonywaniu pracy zawodowej

„Wartościowe wsparcie *dla samodzielnych specjalistów w organizacjach"*

Dzięki konsultacji roli praca samodzielnego specjalisty staje się „lżejsza", ponieważ zyskuje on umiejętność rozróżniania własnej odpowiedzialności emocjonalnej od dynamiki systemowej, dzięki czemu nie czuje się więcej „obarczony" typowymi obciążeniami systemowymi jak np. poczucie winy, delegowanie do liderstwa czy motywowanie do poświęceń, a jednocześnie czuje się bardziej związany z organizacją.



SESJA FEEDBACKOWA

OBSZARY ZASTOSOWAŃ

- **Gdy liderzy, menedżerowie lub inni członkowie organizacji chcą zaryzykować** konfrontację własnego obrazu z informacją zwrotną dostarczoną przez konsultantów pracujących z liderami biznesowymi i społecznymi
- **Gdy osoby zarządzające zespołami chcą porozmawiać o własnej wizji** budowania zespołów lub tworzenia wartości w organizacji
- **Gdy właściciele lub menedżerowie zarządzający chcą zweryfikować planowane decyzje** i uzyskać potwierdzenie lub zaprzeczenie sensowności własnych planowanych działań
- **Gdy właściciele lub menedżerowie zarządzający potrzebują „profesjonalnej rozrywki intelektualnej"** w kontekście poglądów społecznych, przekonań zarządczych czy stylu wchodzenia w relacje międzyludzkie
- **Gdy zakończony został proces konsultacyjny lub coachingowy** oraz został sporządzony raport konsultacyjny i informacja zwrotna ma charakter sesji reflektującej dotychczasową pracę jednostki lub zespołu
- **Gdy przeprowadzone zostały badania organizacji** i informacja zwrotna ma charakter spotkania raportującego wyniki, wnioski i rekomendacje
- **Gdy przeprowadzona została analiza 360 stopni lub program Development Centre** i informacja zwrotna ma charakter sesji omawiającej wyniki
- **Gdy przeprowadzone zostały szkolenia**, a w kontrakcie było zapisane przekazanie wniosków menedżerom liniowym lub HR i informacja zwrotna ma charakter sesji omawiającej prace rozwojowe zespołu
- **Gdy podczas konsultacji roli przeprowadzona została superwizja menedżerska**, trenerska lub coachingowa i informacja zwrotna ma charakter sesji rozwojowej w roli
- **Gdy zespoły w organizacji mają braki w otwartości** relacyjnej oraz trudności w komunikacji i współpracy może zostać przeprowadzona grupowa sesja feedbackowa
- **Gdy w programach facylitacji kryzysowej lub facylitacji zarządu** trzeba przekazać wnioski konsultanckie uczestnikom facylitacji lub – po uzgodnieniu – osobom decyzyjnym i sesja jest klasyczną sesją feedbackową

Sesja Feedbackowa jest elementem składowym wszystkich produktów w ofercie TISTE, gdyż uznajemy, że informacja zwrotna jest podstawowym narzędziem komunikacji i współpracy między ludźmi na wszystkich poziomach organizacji i we wszystkich rolach profesjonalnych. Sesja Feedbackowa zazwyczaj ma postać sesji raportującej, wieńczącej przeprowadzone działania, lecz prócz tego jest różnorodnym, samodzielnym narzędziem - od twórczych „sokratejskich" rozmów z właścicielami po rozbudowane programy Development Centre dla menedżerów.

Dzięki Sesji Feedbackowej profesjonalista w organizacji może otrzymać bezpośrednią, konkretną, szczerą i niezakamuflowaną (bez filtrów w postaci polityki firmowej czy dyplomacji międzyludzkiej) informację o sobie samym, swoim funkcjonowaniu w roli, wchodzeniu w relacje zawodowe oraz własnych przekonaniach i wyobrażeniach organizacyjnych. Nie ma drugiego równie intensywnego krótkoterminowego narzędzia rozwojowego przeznaczonego dla świadomych profesjonalistów.

„Feedback
to śniadanie mistrzów"

BADANIE ORGANIZACJI

Badania organizacji opierają się na założeniach paradygmatów psychodynamiczno-systemowego oraz action research o ponad 60-letniej tradycji w anglosaskiej kulturze biznesowej. Przekładają opinie pracownicze na język raportów i danych, angażują liderów w budowanie środowiska uczącego oraz weryfikują hipotezy dotyczące podstawowego zadania organizacji. Badania uzupełniają obraz konsultacji organizacyjnych, dostarczają danych do podejmowania decyzji menedżerskich i mogą być kształtowane wokół dowolnego kluczowego tematu w organizacji.

OBSZARY ZASTOSOWAŃ

- **Gdy liderom potrzebne są dane raportowe lub prezentacyjne** dotyczące członków ich organizacji (np. w obszarze ich potrzeb rozwojowych, stosunku do zmian itd.)
- **Gdy potrzebne są opracowania opinii pracowniczych**, bazujące na zebraniu danych ankietowych, analizie statystycznej i prezentacji wyników, wniosków i rekomendacji
- **Gdy procesy konsultacyjne kończą się raportami diagnostycznymi,** opisującymi dynamikę organizacyjną, kulturę, wartości, normy oraz opinie załogi wobec autoryzacji władzy
- **Gdy istotna staje się zewnętrzna analiza istniejących dokumentów** strategicznych typu plany, cele, procedury, zasady i normy oraz sposobów ich egzekwowania
- **Gdy niezbędne do wprowadzenia zmian** jest zebranie głosów załogi lub otoczenia organizacji we wrażliwych społecznie tematach
- **Gdy specjaliści w organizacji potrzebują niezależnych partnerów**, do zaprojektowania i zrealizowania wymyślonego przez nich badania wewnętrznego
- **Gdy HR potrzebuje kompetentnych partnerów** do badania potrzeb szkoleniowych, efektywności szkoleń czy projektowania rozwiązań HR w danej firmie
- **Gdy menedżerowie chcą na własnej skórze zrozumieć dynamikę organizacji** oraz dylematy przywództwa i gotowi są razem ze swoimi ludźmi wziąć udział w warsztacie Group Relations
- **Gdy menedżerowie chcą poznać kluczowe tematy które interesują ich ludzi** oraz wzmocnić ich samoorganizację i gotowi są zorganizować dla nich konferencję Open Space Technology

„Dźwignia podejmowania decyzji

dla menedżerów oraz specjalistów HR, PR i L&D w organizacjach”

Choć badania strategiczne mogą wydawać się często „zwykłym rozmawianiem z ludźmi”, to każde z nich oparte jest na naukowo opisanej metodologii. Analitycznie przeprowadzone badanie obejmuje głębszy, niewidoczny na pierwszy rzut oka poziom rozumienia systemowo-psychodynamicznego organizacji, pozwala dostrzec wzorce zachowań jej członków oraz prognozować rozwój wydarzeń. Badania strategiczne obejmują identyfikację dynamiki, diagnozę stanu oraz rekomendacje odnośnie wykorzystania wyników oraz zachęcają liderów do zaangażowania we wspólne uczenie się i odkrywanie ze swoją załogą organizacyjnego świata.

THE HOUSE OF TISTE

Tworzymy Gildię Konsultantów zaciekawioną badaniem otaczającej rzeczywistości i odkrywaniem znaczeń zmieniających całe systemy społeczne. Gildia działa na zasadach think-tanku (ośrodek refleksji nad znaczeniem współczesnych tematów społecznych, instytucjonalnych i biznesowych), jest to społeczność niezależnych konsultantów, trenerów, profesjonalistów, przyjaciół, ludzi tworzących różnicę. Celem Gildii jest odkrywanie nowego rozumienia rzeczywistości, w której poruszają się jej członkowie i ich Klienci. Jeśli jesteś zainteresowany dołączeniem, prosimy o kontakt.

Pracujemy w oparciu o analityczne i fenomenologiczne metody badawcze nauk społecznych (paradygmat psychodynamiczno-systemowy, action research, strategie przywódcze, krytyczna analiza dyskursu, storytelling, metody narracyjne, współczesne teorie zarządzania).

Dajemy organizacjom możliwość kreatywnego rozwoju i wglądu w niewidoczną dynamikę organizacyjną, poprzez interwencje konsultantów oraz raporty badawcze.

Umożliwiamy liderom poszerzenie świadomego wpływu na rzeczywistość społeczną i zmianę perspektywy dzięki sesjom interwencyjnym i strategicznym, prowadzonym przez specjalnie wyszkolonych w interpretowaniu znaczeń konsultantów.

Zachęcamy przywódców do wspólnego eksperymentowania i uczestniczenia w badaniach nad dynamiką i znaczeniem w ich organizacjach, dostarczamy solidnych i bezpiecznych granic pracy konsultacyjnej i badawczej (tajemnica zawodowa, setting), serdecznych i partnerskich relacji oraz prowokatywnych wyzwań ze szczyptą kontestacji (niezbędnej do kwestionowania nieświadomie przyjętych idei, wartości, przekonań i projekcji organizacyjnych).

Nie sprzedajemy szybkich rozwiązań i nie odrabiamy lekcji za liderów, którzy do nas przychodzą. Coachingi przywództwa, konsultacje roli, sesje treningowe, feedbackowe i kreatywne mogą być kontraktowane bezpośrednio z działem HR/LD, jednak konsultacje organizacyjne, coachingi zespołów, badania strategiczne oraz facylitacje wymagają patronatu i udziału wyższej kadry zarządzającej lub właścicieli.

Jesteśmy do dyspozycji na całym obszarze Unii Europejskiej, zapraszamy międzynarodowych Klientów biznesowych lub indywidualnych - pracujemy biegle również w językach angielskim i niemieckim.

506 631 309
konsultacje@tiste.pl

www.tiste.pl

projekt: marigoldstudio.com.pl