

Wypracować nowy model współpracy Zarządu : coopetition*, aby przyczynić się do jeszcze większych sukcesów firmy

czyli

Coaching Zarządu zapewniający lepsze wyniki wspólnej pracy poprzez optymalizację wspólnego funkcjonowania jako zespół

Ten typ seminariów przeznaczony jest dla członków Zarządu, (Komitetu Dyrekcyjnego), który staje w obliczu różnych wyzwań, np :

- Konieczność sprostania sytuacji kryzysowej,
- Zmiana Prezesa,
- Integracja nowych członków,
- Rutyna lub pewne trudności we wzajemnych relacjach ...

Nasza metodologia coachingu zespołowego **Co-opetition** pomaga zespołowi ulepszyć wzajemne funkcjonowanie jego członków i zwiększyć skuteczność działania dzięki wypracowaniu równowagi między kooperacją (cooperation), a rywalizacją (competition).

Cele, jakim służy coaching Co-opetition:

Wspierając ekipę w rozwoju nowej formy współpracy zwanej „co-opetition”, pomagamy jej :

- Otworzyć się na różnorodność osobowości i stylów pracy i uznać indywidualny wkład każdego członka Zarządu
- Dać poczucie jej członkom współtworzenia strategii firmy i decydowania o środkach koniecznych do osiągnięcia zamierzonych wyników
- Wzmocnić/poprawić skuteczność i kreatywność zespołową
- Wyeliminować istniejące i potencjalne konflikty między członkami Zarządu
- Przyczynić się do ewolucji kultury organizacyjnej

Co-opetition* – neologizm utworzony ze słów competition i cooperation

¹ Z międzynarodowych badań prowadzonych przez IBM w 2010 wśród 700 Dyrektorów HR aż 50% ankietowanych uważa, że mobilizowanie inteligencji zespołowej w przedsiębiorstwach jest to bardzo istotny dla firmy atut, który powinien być znacznie lepiej wykorzystywany

Przebieg całego procesu odbywa się w 3 fazach i jest poprzedzony spotkaniem z Prezesem celem uzyskania jego wizji Zarządu oraz ustalenia jego oczekiwań i konkretnych potrzeb; przedstawienie propozycji, a następnie zakomunikowanie realizacji projektu przez Prezesa zespołowi.

■ **Faza I:**

Studium zespołu pozwala zmierzyć następujące elementy:

- **Spójność: jasność co do celów, ról i sposobów funkcjonowania poszczególnych członków**
- **Zgranie: wszyscy członkowie zespołu żywią dla siebie pewną estymę i wzajemnie się doceniają**
- **Odpowiednie mechanizmy feed-back'u: każdy w sposób przejrzysty wypowiada się na temat zdania drugiej osoby**
- **Istnienie odpowiednich procedur podejmowania decyzji**
- **Maksymalne wykorzystanie możliwości każdego członka zespołu**
- **Jasna i bez niedomówień komunikacja między członkami zespołu**
- **Poczucie przynależności i współzależności: wyznawanie tych samych wartości**
- **Równomierny udział w zarządzaniu: każdy członek przyczynia się do rozwiązywania zaistniałych problemów**

■ **Faza II :**

1. Seminarium trwające 2 dni, w czasie którego nastąpi :

- Omówienie studium zespołu
- Ustalenie pożądanej wizji zespołu :
 - jakiemu wyzwaniu mamy sprostać, jako Zarząd ?
 - jaką tożsamość chcemy wypracować, jako zespół ?
- Kiedy i w jaki sposób wprowadzić w życie ducha co-opetition ?
Plan działania.

2. Wsparcie zespołu na przestrzeni 6 - 9 miesięcy we wprowadzaniu w życie ustalonego wcześniej planu działania :

Głównie zajmiemy się następującymi tematami :

- Ustalenie wspólnych « reguł gry »
- Pokonanie konfliktów, tak aby uwzględnić interesy indywidualne w osiągnięciu wspólnych celów.
- Ustalenie wspólnego terytorium działań jako Zarząd.

- Wypracowanie odpowiednich metod pozwalających na ewolucje kultury organizacyjnej w kierunku macierzowym i wspólnej odpowiedzialności, tzw. „interdependance”

Proces wsparcia jest realizowany w zróżnicowanych formach, np. :

- Wspólne seanse pracy ze wszystkimi członkami Zarządu
- Sesje « à la carte » (trwające 1 dzień lub 1/2 dnia) wokół bieżących tematów lub specyficznych problematyk dotyczących wybranych członków Zarządu
- Specjalne sesje z Prezesem

■ Faza III :

3. **Podsumowanie całego procesu** z położeniem akcentu na następujące aspekty :
 - Jakie nastąpiły zmiany w zespole ?
 - W jaki sposób może on kontynuować swój rozwój?

Korzyści, które przyniesie Panu i Pana zespołowi wsparcie uzyskane dzięki programowi „Co-opetition” :

- Lepsze wyniki własne i zespołowe – skupienie się na osiągnięciu celów,
- Wylimitowanie istniejących i potencjalnych konfliktów wynikających z różnic osobowościowych :
 - lepsze wzajemne zrozumienie naszych postaw
 - wyjaśnienie niedomówień
- Lepsza komunikacja i harmonia we wzajemnych relacjach
- Wzmocnienie synergii : wyzwolenie pozytywnej energii i kreatywności każdego z członków zespołu,
- Większa przewidywalność reakcji drugiej osoby dzięki lepszemu poznaniu różnic we wzajemnych sposobach funkcjonowania.