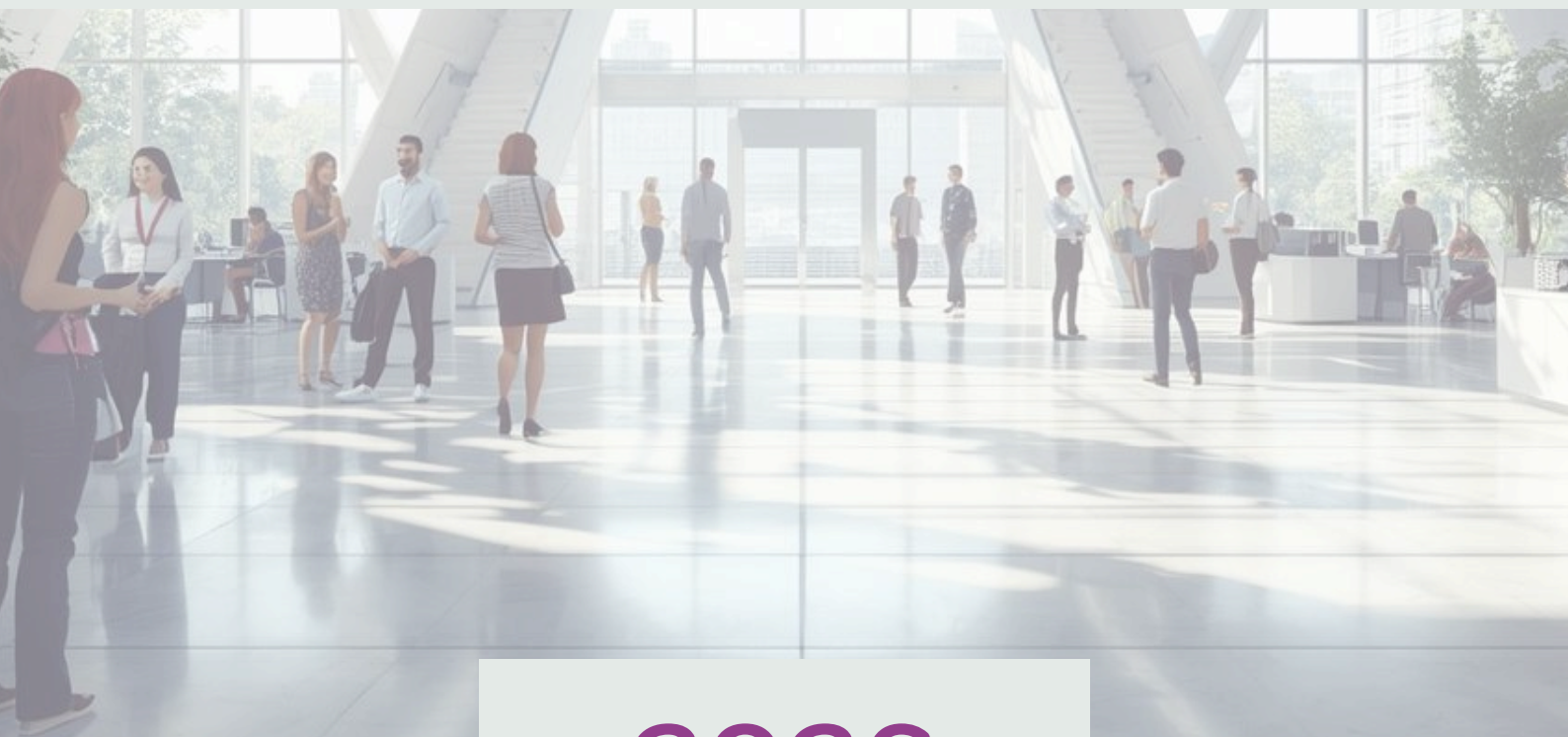




Celostni razvojni programi

ZA VODJE, TIME IN PRODAJO



2026

www.spiriton.si

*Programi temeljijo na kombinaciji sodobnih
vodstvenih pristopov, systemskega dela s
timi, razvoja prodajnih veščin in kognitivnega
profiliranja MindSonar.
Ne ponujajo univerzalnih rešitev, temveč
prilagojen razvoj, ki izhaja iz realnih
vedenjskih vzorcev posameznikov in ekip.*

Kazalo



Nastanek kataloga Spiriton 2026



Kaj prinaša katalog Spiriton 2026



Mnenja partnerjev



Principi našega dela



Learning Hub - micro learning



Izbor delavnic **PRODAJA 5.0**

- B2B prodaja v času neodločnih kupcev
- Prvi stik, ki odloči, ali bo posel sploh stekel
- Zakaj kupci zaznavajo vrednost drugače, kot pričakuje prodaja
- Prodajni pogovor, ki usmerja odločanje (ne predstavitev)
- Kako graditi zaupanje v dolgih in kompleksnih prodajnih ciklih
- Cena kot signal tveganja – ne kot ovira za prodajo
- Vodenje kompleksnih odločevalcev in nakupnih skupin
- Kako prodaja izgublja posle, še preden jih kupec zavrne
- Kako prodajati, ko so rešitve na trgu videti enake
- Prodaja v proizvodnih podjetjih: od tehnične odličnosti do odločitve kupca
- Prodaja v času digitalno informiranih B2B kupcev
- Kako skrajšati prodajni cikel brez popustov in pritiska
- Kako prodaja izgublja vrednost v zaključni fazi
- Prodaja kot sistem vodenja – ne individualna veščina



Izbor delavnic **RAZVOJ TIMOV IN SODELOVANJA**

- Timske dinamike, ki jih ne vidimo – a jih občutimo
- Zakaj se timi pogovarjajo o sodelovanju, a ga ne živijo

Kazalo



Izbor delavnic **RAZVOJ TIMOV IN SODELOVANJA**

- Anatomija visoko učinkovitega tima
- Zakaj se zaupanje gradi v mikro-trenutkih
- Kako se timi izogibajo 'pravemu pogovoru'
- Pet vzorcev, ki kažejo, da je tim obstal
- Deljeno vodenje ali kaos
- Kako (in zakaj) timi izgubijo usklajenost
- Resnična in lažna odgovornost v timu
- Timski rituali, ki krepijo kulturo
- Team coaching ali team building – ključne razlike
- Obnova porušene timske identitete
- Zakaj med-oddelčno sodelovanje odpove
- Skrite hierarhije v timu
- Dogovori v timu, ki dejansko delujejo



Izbor delavnic **VODENJE V SODOBNIH PODJETJIH**

- Nevidne sile, ki oblikujejo vsak tim
- Zakaj je samozavedanje nova vodstvena supermoč
- Cena izogibanja težkim pogovorom
- Kako voditi močne osebnosti
- Pet znakov, da vodja preveč coacha in premalo vodi
- Vodenje energije, ne časa
- Psihološka varnost – več kot buzzword
- Kako vodje nevede ubijajo inovativnost
- Delegiranje ali abdikacija
- Tihi uničevalci vodstvene kredibilnosti
- Kako voditi nekdanje sodelavce
- Vloga identitete v vodstveni transformaciji
- Leadership 5E – model sodobnega vodenja
- Zakaj vrhunski posamezniki potrebujejo drugačno vodenje
- Vodenje v času negotovosti (2025–2030)

Kazalo



Izbor delavnic **AI - POSLOVNA RABA IN UVEDBA**

- AI kot poslovna realnost: kaj podjetja danes že izgubljajo, če je ne uporabljajo
- AI kot tihi pospeševalnik: kako ekipe naredijo več brez več ljudi
- AI v prodaji: zakaj najboljši prodajalci že delajo drugače
- AI v marketingu: od ustvarjanja vsebin do strateške konsistentnosti
- AI kot sistem: od orodij do pametnejših procesov



ORODJA ZA RAZOJ SODELAVCEV/TIMOV

- **Points of you®** coaching orodja in metoda flow-ov
- **Mindsonar®** identifikator kognitivnih vzorcev



Poti sodelovanja



Vodja programov



Svet dela se je v zadnjih letih preoblikoval bolj kot v dveh desetletjih prej.

Stranke so zahtevnejše, trgi bolj nepredvidljivi, ekipe bolj pod pritiskom, voditelji pa se srečujejo z izzivi vodenja ljudi, procesov in tehnologije hkrati.

Katalog Spiriton 2026 prinaša več kot 40 strani vrhunskih vsebin, raznolikih delavnic, programe za prodajo, vodenje in timsko dinamiko. Dodali smo micro-learning in nepogrešljiv AI izbor.

Odločite se najbolje!

Nastanek kataloga Spiriton 2026



Ta katalog je nastal kot odgovor na tri ključna vprašanja:

- Kako razvijati prodajne ekipe, da znajo prodajati v kompleksnih, digitalnih in hibridnih okoljih?
- Kako razvijati voditelje nove dobe, ki znajo voditi ljudi, spremembe in tehnologijo – hkrati?
- Kako iz povprečnih ekip narediti visoko delujoče time, ki zmorejo iskreno komunikacijo, sodelovanje, odgovornost in inovativnost?



KAJ PRINAŠA KATALOG SPIRITON 2026?

Kdo bo iz kataloga največ pridobil?

- podjetja, ki želijo dvigniti prodajno odličnost in skrajšati prodajne cikle,
- organizacije, ki želijo razviti močno, zrelo voditeljsko plast (middle in top management),
- timi, ki se soočajo z napetostmi, konflikti, izgorelostjo ali nizko zavzetostjo,
- HR oddelki, ki gradijo razvojne programe (akademije, interne šole, talent programe),
- podjetja, ki želijo varno in pametno vpeljati umetno inteligenco v vsakdanji poslovni svet.

Kaj prinaša katalog Spiriton 2026?

- več kot 30 izbirnih delavnic (4–7 ur),
- povezane razvojne programe (prodaja, voditeljstvo, timi, AI),
- samostojen razdelek za MindSonar® – napredno orodje za razumevanje miselnih vzorcev in vrednot,
- razdelek za razvoj osnovnih AI kompetenc – z vključenim znanjem AI generalista,
- razdelek Micro-learning Hub 2026 – s kratkimi (do 90 min) fokusiranimi temami za moderne organizacije.

“Največji vodja ni tisti, ki sam naredi največ. Največji vodja je tisti, ki navdihne druge, da naredijo velike stvari.”

— Ronald Reagan

“Po programu prodaje 5.0 se je naš prodajni tim začel drugače pripravljati na sestanke. Največji premik: struktura in profesionalnost.”

— Direktor prodaje

“Voditeljski program je bil kombinacija izziva in podpore. Dobil sem ogledalo in orodja.”

— Vodja oddelka

KAJ PRAVIJO PARTNERJI O NAS

“Timska delavnica je prvič odprla teme, o katerih se leta ni govorilo.”

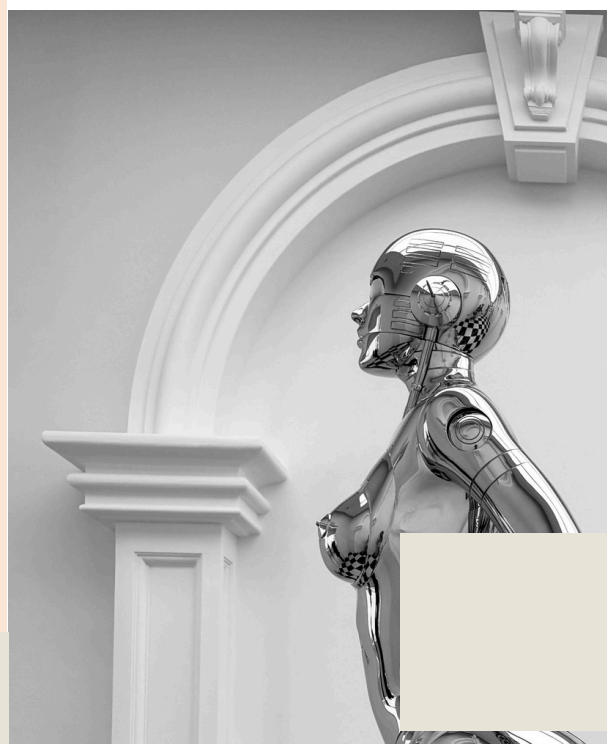
— Član tima

“Micro-learning moduli so zadetek v polno – kratko, konkretno, učinkovito.”

— HR direktor

“AI delavnica nam je odprla nove priložnosti. Strah pred AI je zamenjala radovednost.”

— Direktor področja



PRINCIPI NAŠEGA DELA

KAKO DELAMO?

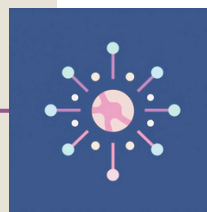
- **Sistemsko:** vedno gledamo posameznika, odnose, strukture in širši kontekst.
- **Izvedbeno:** vsako delavnico zaključimo s konkretnimi dogovori in orodji za takojšnjo rabo.
- **Psihološko** in **poslovno:** povezujemo vedenjsko znanost, psihologijo in “hard” poslovne cilje.
- **Izmerljivo:** usmerjeni smo v spremembe vedenja, ne le v “lepe delavnice”.



UPORABLJENE METODE

- ustvarjanje prostora za odprte razprave
- sistemski coaching in timski coaching
- MindSonar® profiliranje
- moderirane poslovne simulacije in praktične vaje
- coaching vprašanja in refleksije
- AI-podprta orodja (npr. priprava besedil, simulacije dialogov, analize)
- individualni in timski follow-up.

LEARNING HUB



Learning Hub – 90 minut, jasen fokus, takojšnja uporabnost

Learning Hub delavnice so kratke, intenzivne 90-minutne razvojne enote, zasnovane za organizacije, ki želijo ciljane premike brez večdnevni programov. Namenjene so vodjem, timom in prodajnim ekipam, ki potrebujejo jasnost, usmeritev in konkretne prijeme za aktualne izzive.

Vsaka Learning Hub delavnica je osredotočena na eno ključno poslovno temo, obravnavano z zornega kota odločanja, vedenja in systemskega vpliva. Format omogoča visoko koncentracijo udeležencev, močan fokus in takojšnjo prenosljivost v prakso.

Learning Hub koncept je idealen kot:

- samostojna razvojna intervencija,
- del širšega razvojnega programa,
- mesečni ali četrtni razvojni impulz,
- podpora spremembam in strateškemu projektom.

Delavnice so zasnovane tako, da ne obremenjujejo urnikov, hkrati pa prinašajo jasno dodano vrednost.

KAKO VESTE, DA JE
DELAVNICA PRIMERNA ZA
LEARNING HUB FORMAT?



Poglejte trajanje
pri posameznih
delavnicah ali
poiščite ikono.



PRODAJA 5.0



Psihologija je postala v prodaji vodilna nit prodajnega cikla. Zato naši programi temeljijo na globokem razumevanju človeške psihologije, znanstvenih spoznanjih o odločanju in sposobnostih gradnje pristnih, dolgoročnih poslovnih odnosov.

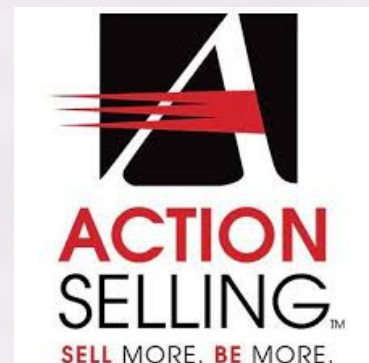
Naš napredni prodajni program predstavlja udeležencem prijazno združitev nevroznanosti, praktičnih prodajnih tehnik in najsodobnejših tehnoloških orodij.

PRODAJA 5.0 ZA B2B

Napreden program za prodajnike v B2B okolju, ki združuje znanstvene pristope in praktične tehnike za doseganje vrhunskih prodajnih rezultatov (min 3 dni).

Izbirate lahko med temami:

- OSNOVE SODOBNIH PRODAJNIH PRISTOPOV.
- RAZUMEVANJE NEUVROZNANOSTI NAKUPNIH ODLOČITEV.
- 9 KORAKOV PRODAJNEGA SESTANKA/POGOVORA.
- ZAUPANJE V 30 SEKUNDAH.
- B2B PRISTOPI VS B2C PRISTOPI.
- TEHNIKE ZA IZJEMNO CX (CUSTOMER EXPERIENCE).
- UČINKOVITO OBVLADOVANJE UGOVOROV Z MODELOM ISOLVE.
- POGAJANJA V POSLOVNIH SITUACIJAH.
- OSEBNI PRODAJNI NAČRTI, NAČRTI DELA S KUPCI.
- UPORABA AI ORODIJ V SODOBNI B2B PRODAJI.
- TEHNIKE KREATIVNEGA RAZMIŠLJANJA.



Komu je program namenjen?

Podjetjem, ki želijo:

- Izboljšati učinkovitost prodajnih timov.
- Graditi dolgotrajna partnerstva.
- Presegati mesečne prodajne plane.
- Motivirati svojo prodajno ekipo.

★★★★☆ 3

DNEVI INTENZIVNEGA TRENINGA

Polna potopitev v napredne prodajne tehnike

★★★★★ 100%

PERSONALIZACIJA

Program prilagojen vašim specifičnim izzivom

★★★★★ 15+

PRAKTIČNIH TEHNIK

Takoj uporabnih v vašem prodajnem procesu

- Max število udeležencev v skupini: 15.
- Možna dodatna izvedba usposabljanja na terenu.

I. B2B PRODAJA V ČASU NEODLOČNIH KUPCEV

V sodobnem B2B okolju prodajni procesi vse pogostejše obstanejo ne zato, ker bi bila rešitev napačna ali konkurenca boljša, temveč zato, ker kupci ne zmorejo ali ne upajo sprejeti odločitve. Analize globalnih svetovalnih hiš kažejo, da se večina B2B nakupov ustavi v fazi interne uskladitve, ocene tveganja ali zaradi strahu pred napačno izbiro. Rezultat ni zavrnitev, temveč odlašanje.

V takšnem okolju prodaja ni več vprašanje prepričevanja, argumentiranja ali pritiska. Postaja proces vodenja kupčevega odločanja. Ključni izziv prodaje se zato premakne z »kaj prodajamo« na »kako kupci sprejemajo odločitve«.

Delavnica naslavlja realne razloge, zakaj so kupci neodločni, in prodajnim ekipam ponuja okvir, kako prodajni pogovor strukturirati tako, da zmanjšuje zaznano tveganje, povečuje jasnost in omogoča premik naprej – brez pritiska, popustov ali agresivnih zaključevanj.

Tipične situacije, ki jih delavnica naslavlja

- prodajni procesi trajajo bistveno dlje, kot je bilo pričakovano
- kupci izražajo interes, a se ne odločijo
- odločitev se prestavlja zaradi notranjih usklajevanj pri kupcu
- cena ali konkurenca postaneta priročen izgovor za odlašanje

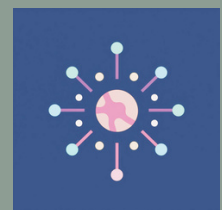
Metode dela

- analiza B2B odločitvenega procesa in nakupnih vlog
- razumevanje psihologije tveganja in neodločnosti
- strukturiranje prodajnega dialoga kot podpore odločanju

 Trajanje: • 90 min, kot del micro learninga • delavnica za prodajnike 4 ure	Ključne besede: • B2B neodločnost • proces odločanja • zaznano tveganje • sodobna prodaja	Cilji delavnice: • razumeti, zakaj se kupci danes težko odločajo • prilagoditi pristop realnemu odločanju
--	--	--

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci pridobijo sodoben prodajni okvir, ki jim omogoča voditi kompleksne B2B prodajne pogovore z večjo jasnostjo, mirnostjo in verjetnostjo zaključka, tudi v okoliščinah visoke neodločnosti kupcev.



II. PRVI STIK, KI ODLOČI, ALI BO POSEL SPLOH STEKEL

V B2B prodaji prvi stik redko zaključi prodajo, skoraj vedno pa določi, ali se bo prodajni proces sploh začel. Kupci že zelo zgodaj presodijo, ali prodajalec razume njihov poslovni kontekst, kompleksnost odločitve in tveganja, ki jih nosijo. Če je prvi stik preveč prodajen, generičen ali tehnično usmerjen, se zanimanje hitro umakne previdnosti.

Delavnica obravnava prvi prodajni stik kot strateški orientacijski pogovor, katerega namen ni predstavitev rešitve, temveč pomoč kupcu, da jasno razume problem, okvir odločitve in naslednje korake. Fokus je na tem, kako že v prvem stiku zmanjšati neodločnost in ustvariti pogoje za nadaljevanje dialoga.

Tipične situacije, ki jih delavnica naslavlja

- prvi sestanki ne vodijo v naslednje korake
- kupci ostajajo vljudni, a zadržani
- prodajni proces se ustavi že na začetku
- prodajalec ne doseže pravega vpliva

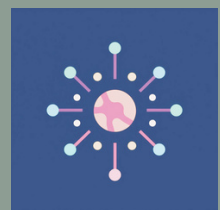
Metode dela

- analiza strukture prvega prodajnega stika
- razumevanje zaznav kupca v prvih minutah
- oblikovanje prvega pogovora kot orientacije, ne prodaje

 Trajanje: • 90 min, kot del micro learninga • delavnica za prodajnike 3 ure	Ključne besede: • prvi stik • prodajni proces • kredibilnost • neodločnost	Cilji delavnice: • povečati možnost nadaljevanja prodajnega procesa • hitreje vzpostaviti kredibilnost
--	---	---

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci pridobijo jasen okvir za prvi prodajni stik, ki povečuje verjetnost nadaljnega sodelovanja in vzpostavi profesionalen ton celotnega prodajnega procesa.



III. ZAKAJ KUPCI ZAZNAVAJO VREDNOST DRUGAČE, KOT PRIČAKUJE PRODAJA

Veliko B2B prodajnih ekip se sooča z razkorakom med tem, kar ponujajo, in tem, kar kupci dejansko zaznavajo kot vrednost. Prodaja pogosto razlaga prednosti rešitev, medtem ko kupci presojujejo odločitev skozi prizmo tveganja, notranjih vplivov, odgovornosti in političnih dejavnikov znotraj organizacije.

Delavnica pomaga prodajnim ekipam razumeti, kako kupci v resnici vrednotijo odločitve in kako prodajno sporočilo prevesti iz produktnega jezika v odločitveni jezik kupca.

Tipične situacije, ki jih delavnica naslavlja

- kupci ne reagirajo na argumente prodaje
- vrednost ni prepoznana, čeprav je rešitev dobra
- pogovor se vrti okoli cene
- prodajni nagovor ne zadene pravega fokusa

Metode dela

- analiza kupčevega dožemanja vrednosti
- razumevanje vpliva tveganja in odgovornosti
- prilagoditev prodajnih sporočil realnemu kontekstu

 Trajanje: • delavnica za prodajnike 4 ure	Ključne besede: • zaznana vrednost • odločitveni kriteriji • tveganje • prodajna sporočila	Cilji delavnice: • razumeti zaznavo vrednosti kupca • uskladiti nagovor z odločitvenimi kriteriji • zmanjšati neskladje
--	---	--

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci pridobijo sposobnost jasneje komunicirati vrednost na način, ki je relevanten za odločanje kupcev, ne le za predstavitev rešitev.

IV. PRODAJNI POGOVOR, KI USMERJA ODLOČANJE (NE PREDSTAVITEV)

Preobremenjenost z informacijami je danes ena glavnih ovir odločanja. V B2B prodaji to pomeni, da klasične predstavitve pogosto povečajo zmedo namesto jasnosti. Kupci ne potrebujejo več vsebine – potrebujejo strukturo, orientacijo in pomoč pri razmišljanju.

Delavnica razvija prodajni pogovor kot strukturiran dialog, ki kupcu pomaga razjasniti dileme, prioritete in posledice odločitve. Prodajalec prevzame vlogo vodje pogovora, ne predavatelja.

Tipične situacije, ki jih delavnica naslavlja

- dolge predstavitve brez jasnega učinka
- interes kupca ne vodi v odločitev
- pogovor se izgubi v podrobnostih
- prodajalec nima vpliva na smer dialoga

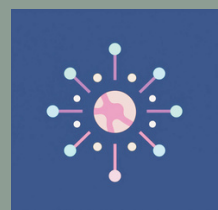
Metode dela

- preoblikovanje predstavitve v dialog
- strukturiranje pogovora okoli odločanja
- uporaba vprašanj za usmerjanje razmišljanja

	Trajanje: • 90 min, kot del micro learninga • delavnica za prodajnike 2 uri	Ključne besede: • prodajni dialog • odločanje • jasnost • struktura	Cilji delavnice: • povečati vpliv pogovora • pospešiti odločitev • zmanjšati inform. preobremenjenost
---	--	--	--

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci pridobijo jasen model prodajnega dialoga, ki podpira odločanje kupcev in povečuje učinkovitost prodajnih srečanj.



V. KAKO GRADITI ZAUPANJE V DOLGIH IN KOMPLEKSNIH PRODAJNIH CIKLIH

V dolgih B2B prodajnih ciklih se zaupanje ne gradi z osebnim odnosom ali karizmo, temveč z občutkom varnosti, stabilnosti in kompetentnega vodenja procesa. Kupci zaupajo prodajalcem, ki znajo obvladovati kompleksnost in zmanjševati zaznano tveganje skozi čas.

Delavnica obravnava zaupanje kot strateški element prodajnega procesa, ki se gradi dosledno in zavestno v vsaki fazi prodaje.

Tipične situacije, ki jih delavnica naslavlja

- dolgi prodajni cikli brez jasnega napredka
- zaupanje se izgubi ob zapletih
- kupci začnejo dvomiti tik pred odločitvijo
- prodajalec nima več vpliva v zaključni fazi

Metode dela

- razumevanje zaupanja v B2B kontekstu
- vodenje procesa kot vir varnosti
- krepitev predvidljivosti in konsistence

 Trajanje: • delavnica za prodajnike 3 ure	Ključne besede: • zaupanje • dolg prodajni cikel • stabilnost • prodajni proces	Cilji delavnice: • dolgoročno okrepiti zaupanje kupcev • povečati stabilnost prodajnega procesa • zmanjšati tveganja
--	--	---

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci pridobijo bolj zrel in stabilen prodajni pristop, ki podpira odločitve kupcev tudi v dolgih in kompleksnih prodajnih ciklih.

VI. CENA KOT SIGNAL TVEGANJA – NE KOT OVIRA ZA PRODAJO

V večini B2B prodajnih procesov cena ni glavni razlog za izgubljen posel, temveč signal nečesa drugega: nejasne vrednosti, neodločnosti, notranjih dvomov ali pomanjkanja soglasja pri kupcu. Ko prodaja ceno obravnava kot samostojen problem, pogosto reagira s popusti, kar dolgoročno slabi pozicijo in zaupanje.

Delavnica pomaga prodajnim ekipam razumeti, kaj se v resnici skriva za cenovnimi ugovori in kako ceno obravnavati kot del širšega odločitvenega konteksta.

Tipične situacije

- *stranke pravijo, da je cena previsoka*
- *pogajanja se vrtijo v krogu*
- *popusti ne pripeljejo do odločitve*
- *prodaja izgublja pogajalsko moč*

Metode dela

- analiza pomena cene v B2B odločanju
- razumevanje povezave med ceno in tveganjem
- preoblikovanje odzivov na cenovne ugovore



Trajanje:

- 90 min, kot del micro learninga
- delavnica za prodajnike 3 ure

Ključne besede:

- cena
- zaznano tveganje
- vrednost
- pogajanja

Cilji delavnice:

- pravilno interpretirati cenovne ugovore
- zmanjšati pritisk po popustih
- okrepiti pozicijo

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci razvijejo sposobnost obravnavati ceno strateško ter voditi pogovore o vrednosti in tveganju bolj zrelo in učinkovito.



VII. VODENJE KOMPLEKSNIH ODLOČEVALCEV /NAKUPNIH SKUPIN

Sodobne B2B odločitve sprejemajo nakupne skupine, ne posamezniki. Vsak odločevalec v proces vstopa z drugačnimi prioritetami, tveganji in osebnimi interesi. Če prodaja obravnava organizacijo kot enotno entiteto, hitro izgubi vpliv.

Delavnica naslavlja, kako razumeti dinamiko nakupnih skupin ter kako prodajni proces voditi skozi več deležnikov brez izgube fokusa in zagona.

Tipične situacije

- veliko deležnikov, nihče ne odloči
- soglasja se ne doseže
- proces se ustavi zaradi interne politike
- prodajalec izgubi nadzor nad procesom

Metode dela

- analiza vlog v nakupni skupini
- razumevanje interesov in vpliva
- usmerjanje dialoga k soglasju

 Trajanje: • delavnica za prodajnike 4 ure	Ključne besede: • nakupne skupine • deležniki • vpliv • soglasje	Cilji delavnice: • povečati vpliv v kompleksnih procesih • bolje obvladovati več deležnikov • pospešiti usklajevanje
--	---	---

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci pridobijo jasnejši pregled nad dinamiko odločanja v organizacijah kupcev ter večjo suverenost pri vodenju kompleksnih prodajnih procesov.

VIII. KAKO PRODAJA IZGUBLJA POSLE, ŠE PREDEN JIH KUPEC ZAVRNE

Velik delež B2B poslov se izgubi tiho – brez jasne zavrnitve, brez konkurenta, brez zaključka. Razlogi pogosto niso vidni, saj se izgubijo v nejasnih pričakovanjih, nedorečenih korakih in pomanjkanju strukture.

Delavnica pomaga prodajnim ekipam prepoznati zgodnje signale izgube ter razumeti, kako nevidni vzorci vedenja vodijo v zastoj ali odpad procesa.

Tipične situacije

- kupec se ne oglasi več
- proces se “razvodni”
- ni jasnih naslednjih korakov
- prodaja nima pregleda, kje se je posel izgubil

Metode dela

- analiza kritičnih točk prodajnega procesa
- prepoznavanje izgubljenih signalov
- izboljšanje strukture in zaključevanja
- od “ABC” metode k “ABO” pristopu

 Trajanje: • 90 min, kot del micro learninga • delavnica za prodajnike 3 ure	Ključne besede: • izgubljeni posli • prodajni signali • zaključevanje • struktura	Cilji delavnice: • zmanjšati tihe izgube • izboljšati pregled nad procesom • povečati disciplino zaključevanja
--	--	---

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci razvijejo večjo zaznavo za kritične trenutke v prodaji ter konkretne pristope za bolj jasno in vodeno napredovanje procesa.



IX. KAKO PRODAJATI, KO SO REŠITVE NA TRGU VIDETI ENAKE

V zrelih B2B panogah kupci pogosto zaznavajo ponudnike kot zelo podobne. Ko ni jasne razlike v produktih, se odločanje premakne na raven procesa, zaupanja in občutka varnosti. Prav tu prodaja pogosto izgubi priložnost za diferenciacijo.

Delavnica pokaže, kako se razlikovati tudi takrat, ko produktne razlike niso očitne.

Tipične situacije

- kupec primerja zgolj ceno
- ponudbe delujejo enako
- prodaja nima jasne diferenciacije
- odločitev se odloži ali trivializira

Metode dela

- razumevanje diferenciacije v odločanju
- gradnja razlik skozi proces
- pozicioniranje prodajalca kot vodje odločitve

	Trajanje: • delavnica za prodajnike 4 ure	Ključne besede: • diferenciacija • konkurenčnost • vrednost • pozicioniranje	Cilji delavnice: • povečati zaznano razliko • zmanjšati cenovne pritiske • okrepiti pozicijo
---	--	---	---

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci pridobijo orodja za diferenciacijo tudi v homogenih trgih ter večjo samozavest pri prodaji kompleksnih rešitev.

X. PRODAJA V PROIZVODNIH PODJETJIH: OD TEHNIČNE ODLIČNOSTI DO ODLOČITVE KUPCA

Proizvodna podjetja pogosto stavijo na tehnično superiornost, vendar to samo po sebi redko vodi do odločitve. Kupci se odločajo na presečišču tehničnih, finančnih in organizacijskih dejavnikov – pogosto precej dlje od same specifikacije.

Delavnica povezuje tehnično znanje s prodajnim razumevanjem odločanja ter pomaga prevesti tehnične prednosti v odločitveno relevantne argumente.

Tipične situacije

- tehnična razlaga ne pripelje do odločitve
- prodaja in tehnika govorita različen jezik
- kupec razume rešitev, ne pa odločitve
- proces obstane kljub objektivni superiornosti

Metode dela

- prevajanje tehničnih prednosti v vrednost
- povezovanje tehnike in prodaje
- razumevanje odločanja v industrijskih okoljih

 Trajanje: • delavnica za prodajnike 4 ure	Ključne besede: • proizvodna podjetja • tehnična prodaja • odločanje • vrednost	Cilji delavnice: • povečati vpliv tehničnega znanja • skrajšati odločanje • povezati prodajo in stroko
--	--	---

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci pridobijo sposobnost povezati tehnično odličnost z odločanjem kupcev ter učinkoviteje voditi prodajo v proizvodnih okoljih.

XI. PRODAJA V ČASU DIGITALNO INFORMIRANIH B2B KUPCEV

Današnji B2B kupci vstopajo v prodajni proces že z oblikovanim mnenjem, primerjavami in pogosto tudi z ožjim naborom dobaviteljev.

Prodaja redko nastopa kot vir informacij, temveč kot partner pri orientaciji, preverjanju in potrjevanju odločitve. To zahteva povsem drugačno vlogo prodajalca in drugačen dialog.

Delavnica pomaga prodajnim ekipam razumeti, kako se je nakupno vedenje spremenilo in kako ostati relevanten tudi takrat, ko kupec »že vse ve«.

Tipične situacije

- kupec pride pripravljen, a zadržan
- prodajalec nima vpliva na zgodnje faze
- pogovor se hitro zapre v primerjave
- informiranost ne vodi v odločitve

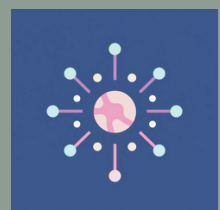
Metode dela

- analiza spremenjene nakupne poti
- redefinicija vloge prodaje
- usmerjanje dialoga k vrednotenju

	Trajanje: • 90 min, kot del micro learninga • delavnica za prodajnike 3 ure	Ključne besede: • digitalni kupec • informiranost • nakupna pot • relevantnost	Cilji delavnice: • povečati relevantnost prodaje • ohraniti vpliv v informirani fazi • podpreti odločanje
---	--	---	--

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci razvijejo prodajni pristop, ki deluje tudi pri visoko informiranih in zahtevnih B2B kupcih.



XII. KAKO SKRAJŠATI PRODAJNI CIKEL BREZ POPUSTOV IN PRITISKA

Dolgi prodajni cikli niso vedno posledica kompleksnosti, temveč pogosto nejasnosti, nedoločenih korakov in pomanjkanja odločitvenega okvira.

Ko prodaja poskuša pospeševati proces z dodatnim pritiskom, pogosto doseže ravno nasproten učinek.

Delavnica pokaže, kako prodajni cikel skrajšati z več jasnosti, strukture in boljšim vodenjem procesa.

Tipične situacije

- prodajni cikli se vlečejo
- kupec se ne premakne naprej
- pritisk povzroča odpor
- popusti ne pospešijo odločitve

Metode dela

- analiza zastojev v ciklu
- jasni odločitveni mejniki
- strukturirani naslednji koraki

	Trajanje: • 90 min, kot del micro learninga • delavnica za prodajnike 3 ure	Ključne besede: • prodajni cikel • tempo • jasni koraki • odločanje	Cilji delavnice: • skrajšati prodajne cikle • zmanjšati odlašanje • ohraniti vrednost
---	--	--	--

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci osvojijo pristope za hitrejši napredek v prodaji brez erozije cene in odnosa.



XIII. KAKO PRODAJA IZGUBLJA VREDNOST V ZAKLJUČNI FAZI

Veliko B2B poslov propade tik pred zaključkom – ne zaradi konkurence, temveč zaradi negotovosti, notranjih dvomov ali slabo vodenega zaključka.

Zaključna faza zahteva več subtilnosti kot agresivnosti. Iz nekdanje svete ABC metode se moramo premakniti v ABO metodo.

Delavnica obravnava zaključevanje kot fazo stabilizacije odločitve, ne kot pritisk k podpisu.

Tipične situacije

- kupec se tik pred koncem umakne
- dodatna vprašanja brez napredka
- občutek negotovosti
- izguba zaupanja

Metode dela

- razumevanje psihologije zaključka
- stabilizacija odločitve
- jasna struktura zaključevanja

	Trajanje: • delavnica za prodajnike 4 ure	Ključne besede: • zaključevanje • negotovost • zaupanje • odločitev	Cilji delavnice: • povečati uspešnost zaključkov • zmanjšati odpade • okrepiti zaupanje
---	--	--	--

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci razvijejo večjo suverenost v zaključni fazi prodaje in večjo zanesljivost rezultatov.

XIV. PRODAJA KOT SISTEM VODENJA – NE INDIVIDUALNA VEŠČINA

Trajnostno uspešna prodaja ni rezultat posameznih zvezdnikov, temveč jasno postavljenega sistema, ki podpira vedenje, odločanje in sodelovanje.

Organizacije, ki prodajo obravnavajo sistemsko, dosegajo stabilnejše rezultate in manjšo odvisnost od posameznikov.

Delavnica je strateška in namenjena vodjem ter organizacijam, ki želijo dvigniti zrelost prodaje kot funkcije.

Tipične situacije

- uspeh je odvisen od posameznikov
- rezultati nihajo
- prodaja ni usklajena
- vodenje nima pravega vzvoda

Metode dela

- sistemski pogled na prodajo
- povezava vodenja in prodajnih procesov
- definicija ključnih struktur



	Trajanje: • delavnica za direktorje/vodje prodaj - 6 ur	Ključne besede: • prodajni sistem • vodenje • organizacijska zrelost • stabilnost	Cilji delavnice: • povečati prodajno zrelost • zmanjšati odvisnost od posameznikov • stabilizirati rezultate
---	--	--	---

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci dobijo jasno sliko, kako graditi prodajo kot strateško in vodeno organizacijsko funkcijo.

RAZVOJ uspešnih TIMOV



TIMSKE DELAVNICE

Ker uspeh ni individualen,
temveč sistemski.

Delavnice za time, ki želijo preseči površinsko sodelovanje in zgraditi zaupanje, jasnost in odgovornost v praksi. Fokus ni na »team buildingu«, temveč na resničnih timskih dinamikah, ki vplivajo na rezultate, odnose in učinkovitost.

I. NEVIDNE SILE TIMSKE DINAMIKE - KI JIH ČUTIMO, A NE VIDIMO

Vsak tim deluje na dveh ravneh: na vidni ravni nalog, procesov in ciljev ter na nevidni ravni odnosov, vlog, pripadnosti in neformalnih vplivov. Prav ta nevidna raven pogosto najbolj določa, zakaj tim kljub znanju in trudu ne dosega želenih rezultatov.

Ko se nevidne dinamike ne prepoznajo, se težave ponavljajo: napetosti brez jasnega razloga, odpor do sprememb, padec zaupanja ali pasivna drža posameznikov.

Delavnica odpira prostor za razumevanje sistemskih sil, ki delujejo v ozadju timov, ter omogoča vodjem in članom ekip, da jih začnejo zavestno nasloviti in usmerjati.

Tipične situacije, ki jih delavnica naslavlja

- v timu so stalne napetosti brez jasnega konflikta
- določeni posamezniki imajo več vpliva, kot kaže njihova vloga
- tim se upira spremembam brez jasne razlage
- težave se ponavljajo ne glede na menjavo ljudi ali struktur

Metode dela

- sistemska analiza timske dinamike
- prepoznavanje neformalnih vlog in vplivov
- delo z vzorci pripadnosti in odgovornosti

 Trajanje: • celodnevna delavnica za tim 6 ur	Ključne besede: • nevidna timska dinamika • sistemsko vodenje • neformalna hierarhija • pripadnost v timu	Cilji delavnice: • prepoznati sile, ki vplivajo na tim • povečati zavedanje odnosov in vlog • ustvariti sodelovanje
---	--	--

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci razvijejo globlje razumevanje delovanja tima ter pridobijo jasnost, kje nastajajo blokade in kako jih začeti razreševati na trajnosten način.

II. ZAKAJ TIMI GOVORIMO O SODELOVANJU, A GA NE ŽIVIMO

Sodelovanje je ena najpogostejše omenjenih vrednot v organizacijah, vendar pogosto ostaja na deklarativni ravni. Timi lahko navzven delujejo usklajeno, v resnici pa delujejo v silosih, se izogibajo odgovornosti ali ohranjajo varno distanco.

Razlogi niso v pomanjkanju dobre volje, temveč v nejasnih pričakovanjih, nerazčiščenih vlogah in strahu pred konflikti.

Delavnica pomaga timom razumeti, kaj resnično zavira sodelovanje, ter kako ustvariti pogoje za bolj odprto, odgovorno in učinkovito skupno delo.

Tipične situacije, ki jih delavnica naslavlja

- člani tima delujejo vsak na svojem področju
- informacije se ne delijo pravočasno
- odgovornost je razpršena ali nejasna
- sodelovanje obstaja le ob pritisku od zunaj

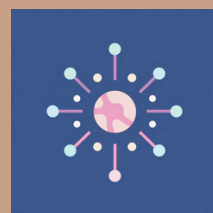
Metode dela

- analiza timskih vzorcev sodelovanja
- razjasnjevanje vlog in pričakovanj
- delo z odgovornostjo in skupnimi cilji

 Trajanje: • 90 min, kot del micro learninga • delavnica za tim 4 ure	Ključne besede: • sodelovanje • odgovornost • vloge v timu • timska kultura	Cilji delavnice: • prepoznati ovire sodelovanju • povečati jasnost vlog in odgovornosti • okrepiti sodelovanje
---	--	---

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci pridobijo jasnejši vpogled v to, kaj v njihovem timu dejansko zavira sodelovanje, ter konkretne korake za bolj usklajeno in odgovorno delo.



III. ANATOMIJA VISOKO UČINKOVITEGA TIMA

Visoko učinkovit tim ni rezultat naključja, temveč zavestne gradnje odnosov, jasnih dogovorov in skupne odgovornosti. Takšni timi ne delujejo brez konfliktov, temveč znajo z njimi konstruktivno delati.

Razlika med povprečnim in visoko učinkovitim timom se kaže v načinu komunikacije, sprejemanja odločitev, prevzemanja odgovornosti in obvladovanja pritiska.

Delavnica razčleni ključne elemente, ki sestavljajo visoko učinkovit tim, ter omogoča ekipam, da ocenijo svojo zrelost in določijo razvojne korake.

Tipične situacije, ki jih delavnica naslavlja

- tim dosega rezultate, a z visokimi stroški za odnose
- konflikti se pometajo pod preprogo
- ni jasnega občutka skupnega cilja
- posamezniki nosijo nesorazmeren del bremena

Metode dela

- analiza ključnih elementov timske učinkovitosti
- ocena zrelosti tima
- oblikovanje razvojnih fokusov za nadaljnje delo

 Trajanje: • celodnevna delavnica za tim do 6 ur	Ključne besede: • učinkovit tim • zrelost tima • odgovornost • skupni cilj	Cilji delavnice: • razumeti sestavne dele učinkovitega tima • prepoznati razvojne vrzeli v lastnem timu
--	---	--

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci pridobijo jasno sliko o tem, kje njihov tim stoji danes, ter konkretne usmeritve za razvoj večje učinkovitosti in stabilnosti.

IV. ZAKAJ JE ZAUPANJE ZGRAJENO V MIKRO-TRENUTKIH

Zaupanje v timu se redko gradi z velikimi dejanji ali enkratnimi intervencijami. Nastaja – ali se ruši – v drobnih, vsakodnevnih interakcijah: v tonu komunikacije, odzivu na napake, spoštovanju dogovorov in doslednosti vedenja.

Timi pogosto verjamejo, da imajo težavo z zaupanjem, v resnici pa imajo težavo z neozaveščenimi mikro-vedenji, ki ustvarjajo negotovost in previdnost.

Delavnica pomaga timom in vodjem razumeti, kako se zaupanje dejansko gradi v praksi ter kako majhne spremembe v vedenju ustvarjajo velike premike v odnosih in sodelovanju.

Tipične situacije, ki jih delavnica naslavlja

- sodelavci si ne upajo odkrito spregovoriti
- dogovori se ne izvajajo dosledno
- napake sprožajo obrambo namesto učenja
- v timu je prisotna previdnost ali zadržanost

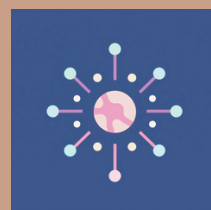
Metode dela

- analiza mikro-vedenj v timski komunikaciji
- delo z odzivi na napake in nesoglasja
- krepitev doslednosti in zanesljivosti v praksi

 Trajanje: • 90 min, kot del micro learninga • delavnica za tim do 3 ure	Ključne besede: • zaupanje • mikro-vedenja • psihološka varnost • doslednost	Cilji delavnice: • razumeti dnevno gradnjo zaupanja • prepoznati vedenja, ki zaupanje rušijo • okrepiti varnost tima
--	---	---

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIO

Udeleženci razvijejo večjo zavest o lastnem vplivu na zaupanje ter konkretne vedenjske pristope za bolj varno, stabilno in sodelovalno timsko okolje.



V. KAKO SE TIMI IZOGIBAJO »PRAVEMU POGOVORU«

V mnogih timih so najpomembnejše teme tiste, o katerih se ne govori. Konflikti ostajajo neizrečeni, napetosti se potiskajo ob stran, povratna informacija pa se zavije v previdnost.

Timi pogosto zamenjujejo tišino in mir s harmonijo, pri tem pa spregledajo, da se neizrečene stvari sčasoma spremenijo v odpor, pasivnost ali tiho nezaupanje. Delavnica odpira prostor za razumevanje, zakaj se timi izogibajo zahtevnim pogovorom in kako ustvariti pogoje, kjer so ti pogovori možni, varni in konstruktivni.

Tipične situacije, ki jih delavnica naslavlja

- težave se rešujejo mimo tima
- povratna informacija je nejasna ali zadržana
- konflikti se ponavljajo v ozadju
- napetosti se kažejo kot pasivna odpornost

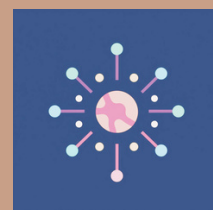
Metode dela

- delo z vzorci komunikacijskega izogibanja
- strukturirani okviri za zahtevne pogovore
- krepitev poguma in jasnosti v dialogu

 Trajanje: • 90 min, kot del micro learninga • delavnica za tim do 3 ure	Ključne besede: • težki pogovori • konflikt • jasna komunikacija • pogum	Cilji delavnice: • prepoznati, čemu se tim v resnici izogiba • razviti večjo jasnost in neposrednost • okrepiti odprti dialog
--	---	--

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci pridobijo več poguma in jasnosti za naslavljanje težkih tem ter konkretne strukture za pogovore, ki krepijo zaupanje namesto da ga rušijo.



VI. PET VZORCEV, KI KAŽEJO, DA JE TIM OBTIČAL

Ko tim obstane, se to redko pokaže kot odprta kriza. Pogostejše kot ponavljanje istih tem, upad energije, pomanjkanje iniciative ali občutek, da se kljub naporu nič bistveno ne premakne.

Ti vzorci niso znak nesposobnosti, temveč indikator, da tim deluje znotraj omejujočih vedenjskih in odnosnih zank.

Delavnica pomaga timom prepoznati ključne vzorce zastoja ter razumeti, kaj je potrebno za prehod v bolj zrelo in učinkovito fazo delovanja.

Tipične situacije, ki jih delavnica naslavlja

- iste težave se stalno vračajo
- energija in motivacija upadata
- odgovornost je razpršena
- spremembe se ne primejo

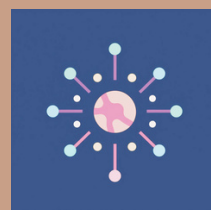
Metode dela

- prepoznavanje ponavljajočih se timskih vzorcev
- analiza razvojne faze tima
- oblikovanje konkretnih razvojnih premikov

 Trajanje: • 90 min, kot del micro learninga • delavnica za tim do 4 ure	Ključne besede: • timski zastoj • ponavljajoči se vzorci • razvoj tima • učinkovitost	Cilji delavnice: • prepoznati, kje je tim obstal • razumeti zastoje • določiti naslednje razvojne korake
--	--	---

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci pridobijo jasnejšo sliko o stanju tima ter konkretne usmeritve za izhod iz ponavljajočih se zastojev in ponovni zagon sodelovanja.



VII. DELJENO VODENJE ALI KAOS

Sodobni timi vse pogosteje delujejo brez klasične hierarhije ali z zelo ploskimi strukturami. Deljeno vodenje lahko pomeni večjo agilnost, vključenost in odgovornost, lahko pa hitro zdrsne v nejasnost, podvajanje odločitev in prikrit boj za vpliv.

Ko ni jasno, kdo vodi kaj, kdaj in zakaj, tim ne postane bolj samostojen, temveč bolj zmeden. Namesto sodelovanja se pojavijo paralelne odločitve, nejasna odgovornost in utrujenost od stalnega usklajevanja.

Delavnica pomaga timom razumeti razliko med zdravim deljenim vodenjem in kaosom ter vzpostaviti jasne okvirje, ki omogočajo sodelovanje brez izgube strukture.

Tipične situacije, ki jih delavnica naslavlja

- odločitve se sprejemajo prepočasi ali večkrat
- nihče ne prevzame jasne odgovornosti
- člani tima posegajo v delo drug drugega
- vodja se umika, tim pa izgublja orientacijo

Metode dela

- analiza porazdelitve odgovornosti in vpliva
- razjasnjevanje odločanja in vlog
- vzpostavljanje jasnih okvirjev sodelovanja

 Trajanje: • celodnevna delavnica za tim do 6 ur	Ključne besede: • deljeno vodenje • odgovornost • odločanje • jasni okviri	Cilji delavnice: • razlikovati deljeno vodenje od kaosa • okrepiti jasnost odgovornosti v timu • izboljšati odločanje
--	---	--

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci pridobijo jasnejšo strukturo sodelovanja, večjo preglednost odločanja ter več zaupanja v delovanje tima brez potrebe po stalnem nadzoru.

VIII. KAKO IN ZAKAJ TIMI IZGUBLJAJO USKLAJENOST

Usklajenost v timu se redko izgubi naenkrat. Najpogosteje se razkraja postopoma: z drobnimi premiki v prioritetah, nejasnimi sporočili, zamenjavami ljudi ali spremembami v okolju, ki niso dovolj naslovljene. Raziskave s področja organizacijske učinkovitosti kažejo, da je prav izguba usklajenosti eden ključnih razlogov, zakaj timi kljub znanju, izkušnjam in dobrim namenom začnejo delovati vsak v svojo smer.

Ko tim izgubi usklajenost, delo sicer poteka – vendar z več napora, več nesporazumov in manj občutka skupnega smisla. Posamezniki vlagajo energijo, a rezultati ne sledijo.

To ustvarja frustracijo, pasivni odpor ali tiho umikanje odgovornosti.

Delavnica odpira razumevanje, zakaj do izgube usklajenosti sploh pride in kako jo ponovno vzpostaviti na realističen, sistemski in trajnosten način.

Tipične situacije, ki jih delavnica naslavlja

- člani tima različno razumejo cilje in prioritete
- komunikacija postaja selektivna ali fragmentirana
- posamezni oddelki ali funkcije delujejo vsak v svojo smer
- v timu je prisoten občutek, da “ne veslamo več v isto smer”
- prihaja do podvajanja dela ali konfliktov brez jasnega vzroka

Orodja in metode dela

- sistemska analiza izgube usklajenosti v timu
- razjasnjevanje ciljev, prioritet in odgovornosti
- delo z implicitnimi pričakovanji in neizrečenimi predpostavkami
- vzpostavljanje skupnega fokusa in jasnih orientacijskih točk
- strukturiran dialog o tem, kaj nas povezuje in kaj razhaja

 Trajanje: • delavnica za tim do 6 ur	Ključne besede: • usklajenost • skupni cilji • fokus • komunikacija	Cilji delavnice: • vzpostaviti jasno skupno usmeritev • razjasniti cilje, prioritete in odgovornosti
---	--	---

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci pridobijo večjo jasnost glede smeri tima, boljše medsebojno razumevanje in konkretne dogovore, ki omogočajo bolj usklajeno, manj konfliktno in učinkovitejše sodelovanje. Delavnica pomaga timu ponovno vzpostaviti občutek skupnega smisla in odgovornosti.

IX. RESNIČNA IN LAŽNA ODGOVORNOST V TIMU

Odgovornost je pogosto zapisana kot vrednota, v praksi pa se kaže zelo različno. V nekaterih timih pomeni pretirano obremenitev posameznikov, v drugih izogibanje, prenašanje krivde ali tiho toleriranje neizpolnjenih dogovorov.

Lažna odgovornost ustvarja videz aktivnosti brez resničnega prevzemanja lastništva, resnična odgovornost pa omogoča zanesljivost, zaupanje in dolgoročno učinkovitost.

Delavnica pomaga timom razlikovati med obema ter vzpostaviti kulturo odgovornosti, ki je jasna, pravična in izvedljiva.

Tipične situacije, ki jih delavnica naslavlja

- naloge nimajo jasnega lastnika
- napake se racionalizirajo ali prikrivajo
- odgovornost se prelaga na sistem ali druge
- vodja mora nenehno nadzorovati

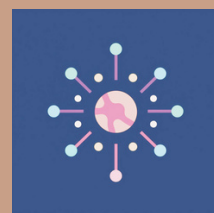
Metode dela

- razjasnjevanje lastništva in pričakovanj
- delo z dogovori in izvedbo
- krepitev odgovornosti brez krivde

 Trajanje: • 90 min, kot del micro learninga • delavnica za tim do 4 ure	Ključne besede: • odgovornost • lastništvo • izvedba • zaupanje	Cilji delavnice: • razlikovati resnično in lažno odgovornost • ↑zanesljivost izvedbe • zmanjšati potrebo po nadzoru
--	--	--

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci razvijejo bolj jasno razumevanje odgovornosti, bolj zanesljivo izvedbo ter več zaupanja v delovanje tima.



X. TIMSKI RITUALI, KI KREPIJO KULTURO (ALI JO TIHO RUŠIJO)

Kultura tima se ne oblikuje na plakatih ali v vrednotah na intranetu, temveč v ponavljajočih se praksah – v tem, kako tim začne sestanke, kako zaključuje projekte, kako obravnava napake in kako se odloča. Ti rituali so pogosto nezavedni, a imajo močan vpliv na občutek pripadnosti, varnosti in odgovornosti.

Ko rituali niso zavestno oblikovani, lahko nehote utrjujejo pasivnost, izogibanje ali cinizem. Ko pa so jasni in usklajeni, postanejo stabilen nosilec timske kulture.

Delavnica pomaga timom prepoznati obstoječe rituale ter zavestno oblikovati prakse, ki podpirajo želeno kulturo in način sodelovanja.

Tipične situacije, ki jih delavnica naslavlja

- sestanki brez jasnega začetka in zaključka
- projekti se zaključujejo brez refleksije
- uspehi niso priznani, napake pa niso predelane
- kultura je zapisana, a se ne živi

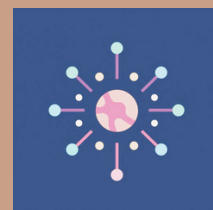
Metode dela

- identifikacija obstoječih timskih ritualov
- analiza vpliva ritualov na vedenje in odnose
- oblikovanje novih, zavestnih timskih praks

 Trajanje: • 90 min, kot del micro learninga • delavnica za tim 4 ure	Ključne besede: • timska kultura • rituali • ponavljajoče prakse • pripadnost	Cilji delavnice: • razumeti vpliv ritualov na kulturo • prepoznati prakse, ki kulturo slabijo/krepijo
---	--	--

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci pridobijo večjo jasnost o tem, kako vsakodnevne prakse oblikujejo kulturo, ter konkretne rituale za krepitev zaupanja, odgovornosti in pripadnosti.



XI. TEAM COACHING ALI TEAM BUILDING – KLJUČNE RAZLIKE

Team building pogosto ponuja kratkoročno energijo in boljše odnose, vendar redko vodi v trajne spremembe v delovanju tima. Team coaching pa se osredotoča na način, kako tim razmišlja, se odloča in prevzema odgovornost v realnih delovnih situacijah.

Zamenjava teh dveh pristopov pogosto vodi v razočaranje: pričakujemo spremembe v učinkovitosti, dobimo pa le kratkotrajen občutek povezanosti.

Delavnica razjasni razliko med team buildingom in team coachingom ter pomaga organizacijam izbrati pristop, ki dejansko podpira njihove cilje.

Tipične situacije, ki jih delavnica naslavlja

- odnosi so dobri, rezultati pa ne sledijo
- po delavnicah se nič bistveno ne spremeni
- tim se hitro vrne v stare vzorce
- vodje ne vidijo prave dodane vrednosti

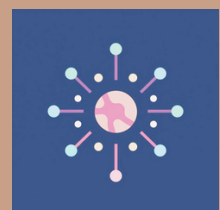
Metode dela

- primerjava pristopov team building vs. team coaching
- analiza realnih delovnih izzivov tima
- usmerjanje fokusa na vedenje in odgovornost

	Trajanje: • 90 min, kot del micro learninga • delavnica za vodje HR do 4 ure	Ključne besede: • team coaching • team building • trajnostni razvoj • učinkovitost	Cilji delavnice: • razumeti ključno razliko med pristopoma • izbrati ustreznejši razvojni okvir za tim
---	---	---	---

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci pridobijo jasnost glede tega, kateri pristop njihov tim dejansko potrebuje, ter realna pričakovanja glede učinkov in rezultatov razvoja tima.



XII. OBNOVA TIMSKE PORUŠENE IDENTITETE

Ko tim doživi reorganizacijo, menjavo vodje, odhode ključnih ljudi ali daljše obdobje pritiska, pogosto izgubi občutek, kdo sploh je. Identiteta tima se razrahlja, kar se pokaže v pomanjkanju pripadnosti, nizki motivaciji in razpršeni odgovornosti.

Brez jasne timske identitete se sodelovanje skrči na operativno raven, odnosi pa postanejo funkcionalni in distancirani.

Delavnica pomaga timom ponovno definirati skupno identiteto, namen in način delovanja, ki ustvarja stabilnost in novo energijo.

Tipične situacije, ki jih delavnica naslavlja

- tim se po spremembah ne poveže več
- člani nimajo občutka skupne zgodbe
- motivacija in ponos upadata
- sodelovanje je zgolj funkcionalno

Metode dela

- refleksija zgodovine in prelomnih trenutkov tima
- oblikovanje skupnega namena in identitete
- uskladitev vedenj z novo timsko zgodbo

 Trajanje: • delavnica za vodje, HR 4 ure	Ključne besede: • timska identiteta • pripadnost • smisel • povezanost	Cilji delavnice: • obnoviti občutek pripadnosti in smisla • povezati člane tima • okrepiti stabilnost in sodelovanje
---	---	---

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci pridobijo jasnejšo timsko identiteto, večjo povezanost ter novo osnovo za zrelo in odgovorno sodelovanje.

XIII. ZAKAJ MED-ODDELČNO SODELOVANJE ODPOVE

Med-oddelčno sodelovanje je pogosto razglašeno za strateško prednost, v praksi pa hitro postane vir frustracij. Različne prioritete, cilji, jezik in tempo dela ustvarjajo nesporazume, ki se ne razrešijo z več sestanki ali boljšimi orodji.

Ko ni skupnega razumevanja namena in odgovornosti, oddelki delujejo drug ob drugem, ne pa skupaj. Posledično se upočasnijo odločitve, poveča se napetost in izgublja zaupanje.

Delavnica pomaga timom razumeti sistemske razloge za neuspeh med-oddelčnega sodelovanja ter vzpostaviti jasnejše okvirje za učinkovitejše povezovanje

Tipične situacije, ki jih delavnica naslavlja

- oddelki imajo različne prioritete
- informacije se izgubljajo med oddelki
- odgovornost je razpršena
- sodelovanje zahteva veliko usklajevanja

Metode dela

- analiza med-*oddelčnih tokov dela
- razjasnjevanje skupnega namena in ciljev
- vzpostavljanje jasnih sodelovalnih okvirjev

 Trajanje: • delavnica za time 4 ure	Ključne besede: • med-oddelčno sodelovanje • silosi • usklajevanje • skupni cilji	Cilji delavnice: • izboljšati razumevanje med oddelki • zmanjšati trenja in podvajanje dela
--	--	--

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci pridobijo jasnejšo sliko, zakaj medoddelčno sodelovanje ne deluje, ter konkretne dogovore za bolj tekoče in učinkovito skupno delo.

XIV. SKRITE HIERARHIJE V TIMU

Poleg formalne strukture ima vsak tim tudi neformalno hierarhijo – kdo ima dejanski vpliv, komu se prisluhne in kdo v resnici usmerja odločitve. Te hierarhije nastajajo spontano, pogosto nezavedno, in niso nujno negativne. Problem nastane, ko ostanejo neprepoznane in neusklajene s formalnimi vlogami.

Takrat se začnejo pojavljati pasivne napetosti, obhodi uradnih poti, prikrito nasprotovanje odločitvam ali občutek, da “nekdo vleče niti iz ozadja”.

Delavnica pomaga timom ozavestiti realno dinamiko moči in vpliva ter jo uskladiti na način, ki podpira jasnost, odgovornost in zaupanje.

Tipične situacije, ki jih delavnica naslavlja

- vplivni posamezniki brez formalne vodstvene vloge
- odločitve se sprejemajo izven uradnih sestankov
- vodja izgublja pregled nad dogajanjem
- v timu so napetosti brez jasnega vzroka

Metode dela

- sistemska analiza vpliva in moči v timu
- prepoznavanje neformalnih vlog
- usklajevanje formalne in neformalne strukture

 Trajanje: • delavnica za time 4 ure	Ključne besede: • neformalna hierarhija • vpliv • moč • timska dinamika	Cilji delavnice: • ozavestiti skrite hierarhije • zmanjšati pasivne napetosti • okrepiti jasnost
--	--	---

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci pridobijo večje razumevanje realne timske dinamike ter več jasnosti pri sodelovanju, odločanju in prevzemanju odgovornosti.

XV. DOGOVORI V TIMU, KI DEJANSKO DELUJEJO

Veliko timov ima zapisana pravila, vrednote ali dogovore, ki v praksi nimajo prave teže. Ostajajo splošni, abstraktni ali brez jasnega lastništva, zato se jih člani tima ne držijo ali jih razumejo vsak po svoje.

Delujoči timski dogovori niso stvar formalnosti, temveč jasnosti, konkretnih vedenj in doslednosti v vsakdanjem delu.

Delavnica pomaga timom oblikovati dogovore, ki so realistični, preverljivi in živi v praksi – ne le zapisani na papirju.

Tipične situacije, ki jih delavnica naslavlja

- dogovori obstajajo, a se jih nihče ne drži
- kršitve se tolerirajo ali ignorirajo
- pričakovanja niso jasno izrečena
- odgovornost za dogovore ni določena

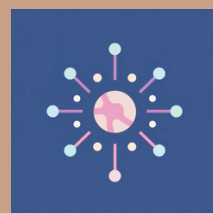
Metode dela

- oblikovanje konkretnih in vedenjsko jasnih dogovorov
- razjasnjevanje lastništva in odgovornosti
- vzpostavljanje mehanizmov doslednosti

	Trajanje: • 90 min, kot del micro learninga • delavnica za vodje, time in HR – 4 ure	Ključne besede: • timski dogovori • vedenjska jasnost • odgovornost • doslednost	Cilji delavnice: • ustvariti praktične dogovore • povečati odgovornost in doslednost
---	---	---	---

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci pridobijo jasne, uporabne timske dogovore, ki zmanjšujejo nesporazume, krepijo zaupanje in izboljšujejo učinkovitost sodelovanja.



VODENJE

LEADERSHIP DELAVNICE

Nevidne sile, ki oblikujejo
vsak tim in kaj je vloga
vodje?

Vsak tim ima površino — in ima globino. Površina so sestanki, projekti in KPI-ji, ki jih merimo vsak teden. Toda pod to površino se odvija veliko več: neizrečene napetosti, nevidne vloge, nezavedne lojalnosti in energetske vzorce, ki določajo, kako tim resnično deluje.

I. NEVIDNE SILE, KI OBLIKUJEJO VSAK TIM

Vsak tim deluje v dveh vzporednih realnostih: v vidni, kjer so cilji, procesi, strukture in kazalniki uspešnosti, ter v nevidni, kjer delujejo odnosi, moč, pripadnost, neizrečena pričakovanja in kolektivna čustvena dinamika.

Prav ta nevidna raven ima pogosto odločilen vpliv na učinkovitost, sodelovanje in dolgoročno stabilnost tima – a je v vodenju največkrat spregledana.

Delavnica vodjem omogoča, da razumejo, zakaj kljub jasnim ciljem in dobrim procesom rezultati ne sledijo, ter kako sistemsko nasloviti tisto, kar dejansko poganja vedenje ljudi v timu.

Tipične situacije, ki jih delavnica naslavlja:

- tim “na papirju” deluje, v praksi pa se stvari ne premaknejo,
- konflikti niso odprti, a so stalno prisotni v ozadju,
- odločitve so formalno sprejete, a jih nihče zares ne prevzame,
- motivacija upada brez jasnega razloga,
- po reorganizacijah ali menjavi vodstva se dinamika ne stabilizira.

Ključne metode dela:

- sistemska analiza timske dinamike in nevidnih vzorcev,
- delo z nevidnimi hierarhijami, pripadnostjo in močjo,
- reflektivno vodenje in zavestno usmerjanje skupinske energije.

 Trajanje: • celodnevna delavnica za vodje do 6 ur	Ključne besede: • nevidna timska dinamika • sistemsko vodenje • neformalna hierarhija • pripadnost v timu	Cilji delavnice: • prepoznati nevidne dinamike v timu, • razumeti sistemske vzroke zastojev in napetosti v timu.
--	--	---

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci razvijejo sposobnost zaznavanja skritih vzrokov timskih zastojev, pridobijo večjo jasnost pri vodenju kompleksnih skupin ter okrepijo svojo vodstveno prisotnost in kakovost odločanja.

II. SAMOREFLEKSIJA - NOVA VODSTVENA SUPERMOČ

Sodobni vodja ne vodi več zgolj nalog in ljudi, temveč nenehno vodi tudi sebe – v okolju stalnih sprememb, večgeneracijskih timov in visokih pričakovanj.

Samorefleksija postaja ključna vodstvena **kompetenca**, saj omogoča zavestno

odločanje, stabilnost pod pritiskom in prilagajanje brez izgube avtoritete. Delavnica odpira prostor za razumevanje, kako notranji vzorci, prepričanja in avtomatske reakcije vplivajo na vodstveni slog in odnose v timu.

Tipične situacije, ki jih delavnica naslavlja

- vodja se znajde v ponavljajočih se konfliktih z različnimi sodelavci,
- kljub izkušnjam reagira impulzivno ali preveč defenzivno,
- mlajše generacije se ne odzivajo več na klasične pristope vodenja,
- vodja izgublja energijo in notranjo stabilnost,
- odločitve so racionalne, a v praksi ne delujejo.

Ključne metode dela:

- reflektivni modeli sodobnega vodenja,
- vedenjska psihologija in neuroznanost odločanja,
- MindSonar® kot podporno orodje za razumevanje notranjih vzorcev (ob nakupu licence).

 Trajanje: • 90 min, kot del micro learninga • delavnica za vodje - 4 ure	Ključne besede: • samorefleksija vodje • zavestno vodenje • notranja stabilnost • avtentičnost	Cilji delavnice: • okrepiti zavedanje vedenjskih in odločitvenih vzorcev • razviti notranjo stabilnost situacijah
---	---	--

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci povečajo osebno stabilnost, prepoznajo lastne sprožilce in vedenjske avtomatizme ter razvijejo bolj zavesten, avtentičen in prilagodljiv vodstveni slog.



III. CENA IZOGIBANJA TEŽKIM POGOVOROM

Izogibanje težkim pogovorom je ena *najdražjih* navad vodenja. Kar ni izrečeno, se v timu ne izgubi – temveč se pokaže kot padec zaupanja, pasivna odpornost, nejasna odgovornost in tihi konflikti.

Delavnica vodjem pomaga razumeti, zakaj se izogibanje pojavlja, ter razviti jasen in strukturiran pristop k pogovorom, ki krepijo odnose in profesionalne standarde hkrati.

Tipične situacije, ki jih delavnica naslavlja:

- vodja ve, da bi moral nekaj nasloviti, pa to nenehno odlaša,
- sodelavci se navidezno strinjajo, v praksi pa ne sledijo dogovorom,
- težave se rešujejo posredno, preko drugih ali skozi procese,
- v timu vlada “prijazna nejasnost”, ki spodkopava odgovornost,
- konflikti se ne razrešijo, temveč se kopičijo.

Ključne metode dela:

- arhitektura težkih pogovorov (Conversation Architecture),
- ločevanje vedenja od identitete,
- sistemski vpliv jasnosti na zaupanje in odgovornost.



Jasnost ni konflikt – je temelj zaupanja in učinkovitosti.



Trajanje:

- 90 min, kot del micro learninga
- delavnica za vodje do 5 ur

Ključne besede:

- težki pogovori
- jasnost in meje
- odgovornost
- zaupanje

Cilji delavnice:

- razviti sposobnost vodenja jasnih in zahtevnih pogovorov
- povečati odgovornost in zaupanje v timu

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci razvijejo samozavest za vodenje zahtevnih pogovorov, znajo postavljati jasne meje brez eskalacije konflikta ter okrepijo svojo kredibilnost kot vodje.



IV. KAKO VODITI MOČNE OSEBNOSTI

Močne osebnosti so pogosto ključni nosilci znanja, vpliva in rezultatov. Hkrati pa lahko brez jasnega vodstvenega okvira postanejo vir napetosti, preglasijo druge in destabilizirajo timsko dinamiko.

Delavnica vodjem pomaga razumeti dinamiko moči ter razviti notranjo stabilnost in jasne meje, ki omogočajo konstruktivno sodelovanje brez bojev za prevlado.

Tipične situacije, ki jih delavnica naslavlja:

- posameznik na sestankih prevzame prostor in smer razprave,
- neformalne odločitve spodkopavajo dogovorjeno strukturo,
- vodja ni prepričan, ali naj popušča ali zaostri,
- drugi člani tima se umikajo ali pasivno prilagajajo,
- strokovna moč postaja organizacijsko tveganje.

Ključne metode dela

- modeli dinamike moči in avtoritete
- sistemsko pozicioniranje vlog in odgovornosti
- postavljanje meja (Boundary Leadership Framework)



Vodite moč zavestno – namesto da vas izčrpava.

 Trajanje: • delavnica za vodje do 4 ure	Ključne besede: • močne osebnosti • dinamika moči • postavljanje meja • vodstvena avtoriteta	Cilji delavnice: • razumeti dinamiko moči in vpliva v timu • okrepiti vodstveno avtoriteto brez eskalacije konflikta
--	---	---

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci okrepijo notranjo trdnost, razvijejo sposobnost umirjenega postavljanja meja ter znajo energijo močnih posameznikov usmeriti v korist celotnega tima.

V. PET ZNAKOV, DA VODJA PREVEČ COACHA

namesto, da vodi

Coaching je postal ena najpogostejše omenjenih vodstvenih veščin sodobnega časa. Vendar se v praksi vse pogostejše dogaja, da vodje iz dobrih namenov zdrsnejo v vlogo stalnega podpornika, razbremenjevalca in regulatorja čustev – na račun jasnosti, odločnosti in odgovornosti.

Vodja, ki preveč coacha, pogosto prevzame miselni in čustveni proces tima nase. Namesto da bi postavljajal smer, zapiral odločitve in gradil samostojnost, nenehno sprašuje, razlaga in rešuje. Tim se postopoma navadi, da vodja “drži prostor”, sam pa ne prevzema polne odgovornosti.

Delavnica pomaga vodjem prepoznati, kdaj coaching še podpira razvoj in kdaj začne zavirati zrelost tima.

Tipične situacije iz prakse

- tim brez vodje ne sprejema odločitev
- isti izzivi se ponavljajo kljub pogovorom
- vodja je preobremenjen in čustveno izčrpan
- sodelavci čakajo na potrditev tudi pri manjših nalogah

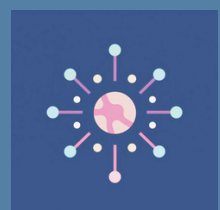
Metode dela

- analiza razmerja med coachanjem, podporo in vodenjem
- sistemska diagnostika odgovornosti in odločanja v timu
- strukturirani protokoli za zapiranje odločitev in vračanje odgovornosti

Trajanje:	Ključne besede:	Cilji delavnice:
 • 90 min, kot del micro learninga • celodnevna delavnica za vodje do 6 ur	• prekomerno coachanje • vodstvena jasnost • odgovornost • avtoriteta	• prepoznati znake pretiranega coachanja • okrepiti vodstveno jasnost in odločnost • povečati samostojnost

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci pridobijo jasen vpogled v lasten vodstveni slog in prepoznajo, kje so iz podpore zdrsili v pretirano coachanje. Okrepijo sposobnost zapiranja odločitev, vračanja odgovornosti v tim ter gradnje avtoritete brez izgube odnosa.



VI. VODENJE ENERGIJE, NE ČASA

Vodje danes ne izgorevajo zaradi pomanjkanja časa, temveč zaradi razpršene in slabo upravljanje energije. Nenehni sestanki, prekinjanje, čustveni pritiski, hibridno delo in stalna dostopnost izčrpavajo vodstveno prisotnost in zmanjšujejo kakovost odločanja.

Delavnica premakne fokus z upravljanja časa na zavestno vodenje energije – osebne in timske. Vodje se naučijo prepoznati, kje energijo izgubljajo, kje jo nezavedno odvajajo v konflikte ali neučinkovite procese ter kako ustvariti stabilnejši, bolj trajnosten ritem dela.

Tipične situacije iz prakse

- vodja je ves čas zaposlen, a brez občutka napredka
- utrujenost vpliva na komunikacijo in potrpežljivost
- tim zaznava nihanja v vodstveni prisotnosti
- pomembne odločitve se sprejemajo reaktivno

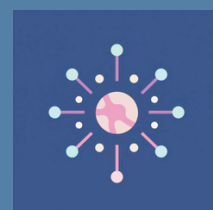
Metode dela

- analiza energijskih tokov v vodenju in timu
- identifikacija energijskih izgub v vsakodnevni vodstveni praksi
- oblikovanje trajnostnega vodstvenega ritma in priorit

	Trajanje: • 90 min, kot del micro learninga • celodnevna delavnica za vodje do 6 ur	Ključne besede: • vodstvena energija • trajnostno vodenje • fokus • ritem dela	Cilji delavnice: • zmanjšati energijske izgube v vodenju • vzpostaviti bolj stabilen in trajnosten način dela • razumevanje vodje
---	--	---	--

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci razumejo, kako njihova osebna energija neposredno vpliva na učinkovitost, klimo in ritem tima. Naučijo se prepoznati glavne vire energijskih izgub v svojem vodenju ter vzpostaviti bolj zavesten, trajnosten način dela.



VII. PSIHOLOŠKA VARNOST – VEČ KOT MODNA BESEDA

Psihološka varnost je v zadnjih letih postala pogosto uporabljan izraz, vendar v praksi pogosto ostaja nerazumljena ali napačno interpretirana. Ne pomeni udobja, odsotnosti zahtev ali popuščanja standardov, temveč okolje, v katerem si ljudje upajo govoriti, opozoriti, postavljati vprašanja in prevzeti odgovornost – brez strahu pred osebno ali profesionalno sankcijo.

V sodobnih, večgeneracijskih organizacijah je psihološka varnost eden ključnih pogojev za učenje, sodelovanje in dolgoročno učinkovitost. Njena odsotnost se redko kaže kot odprt konflikt; pogostejše kot molk, zadržanost, previdnost in pasivna prilagoditev.

Delavnica vodjem pomaga razumeti, kako se psihološka varnost dejansko gradi v vsakodnevnih interakcijah in kakšno vlogo ima pri tem njihovo vedenje in odziv.

Tipične situacije, ki jih delavnica naslavlja

- sodelavci na sestankih molčijo ali se strinjajo brez razprave
- napake se skrivajo ali racionalizirajo
- ideje se delijo prepozno ali sploh ne
- vodja dobi pomembne informacije z zamikom

Metode dela

- analiza vodstvenih vedenj, ki vplivajo na občutek varnosti
- delo z vzorci povratne informacije in odzivanja na napake
- strukturirani pristopi za gradnjo zaupanja in odprte komunikacije

Trajanje:	Ključne besede:	Cilji delavnice:
 • celodnevna delavnica za vodje do 6 ur	• psihološka varnost • zaupanje • odprta komunikacija • učenje	• razumeti resnični pomen psihološke varnosti • prepoznati vedenja, ki varnost gradijo ali rušijo • ustvariti pogoje za odgovorno sodelovanje

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci razvijejo večjo zavest o lastnem vplivu na klimo v timu ter konkretne pristope za spodbujanje odprte komunikacije, učenja in odgovornosti brez izgube avtoritete.

VIII. KAKO VODJE NEVEDE UBIJAJO INOVATIVNOST

Inovativnost v organizacijah redko izgine zaradi pomanjkanja idej. Pogosteje jo zavrejo drobna, ponavljajoča se vodstvena vedenja: pretiran nadzor, popravljanje vnaprej, nestrpnost do negotovosti in hiter pritisk po »pravih« rešitvah.

Vodje pogosto nezavedno ustvarjajo okolje, v katerem je tveganje zaznano kot nevarnost, napake kot osebni neuspeh, iniciativa pa kot motnja stabilnosti. Posledično zaposleni začnejo igrati na varno, inovacije pa ostajajo deklarativne.

Delavnica osvetli, kako vodstveni slog vpliva na inovativni potencial tima ter kako ustvariti ravnotežje med strukturo, odgovornostjo in prostorom za eksperimentiranje.

Tipične situacije, ki jih delavnica naslavlja

- zaposleni čakajo na navodila namesto da predlagajo
- ideje se ustavijo že v začetni fazi
- napake se doživljajo kot osebni neuspeh
- inovacije ostajajo le na papirju

Metode dela

- analiza vodstvenih mikro-vedenj, ki vplivajo na iniciativo
- razumevanje odnosa med nadzorom, tveganjem in učenjem
- modeli za spodbujanje odgovornega eksperimentiranja

Trajanje:	Ključne besede:	Cilji delavnice:
 • 90 min, kot del micro learninga • delavnica za vodje do 5 ur	• inovativnost • iniciativa • vodstveni nadzor • učenje	• prepoznati vedenja, ki zavirajo inovativnost • zmanjšati pretiran nadzor v vodenju • okrepiti iniciativo in ustvarjalno odgovornost

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci razvijejo večjo občutljivost za lastni vpliv na inovativnost tima ter konkretne načine, kako podpreti ideje in učenje brez izgube strukture in fokusa.



IX. DELEGIRANJE ALI ABDIKACIJA

Delegiranje je ena najbolj napačno razumljenih vodstvenih veščin. Pogosto se zgodi, da vodja nalogo preda, ne da bi predal kontekst, jasna pričakovanja in odgovornost. V drugem ekstremu pa se popolnoma umakne in pričakuje, da bo tim sam našel pot – brez podpore, jasnosti ali okvirja.

Obe skrajnosti vodita v nezanesljive rezultate, frustracijo in padec zaupanja., medtem ko bi moralo biti delegiranje orodje motivacije. Učinkovito delegiranje pa ni niti mikrovodenje niti umik, temveč zavesten proces prenosa nalog, odgovornosti in avtoritete.

Delavnica pomaga vodjem razviti jasen, strukturiran pristop k delegiranju, ki krepi samostojnost tima in hkrati ohranja odgovornost in kakovost izvedbe.

Tipične situacije, ki jih delavnica naslavlja

- delegirane naloge niso izvedene po pričakovanjih
- vodja nenehno popravlja delo sodelavcev
- odgovornost ni jasno razmejena
- sodelavci niso prepričani, kaj se od njih pričakuje

Metode dela

- strukturirani modeli učinkovitega delegiranja
- razjasnitev odgovornosti, pristojnosti in pričakovanj
- spremljanje izvedbe brez mikrovodenja

Trajanje:	Ključne besede:	Cilji delavnice:
 • 90 min, kot del micro learninga • delavnica za vodje - 3 ure	• delegiranje • odgovornost • zaupanje • jasnost • motivacija	• izboljšati kakovost delegiranja • okrepiti izvedbeno zrelost tima • razbremeniti vodjo brez izgube nadzora

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci pridobijo jasno strukturo za delegiranje, ki povečuje zanesljivost rezultatov, krepi odgovornost tima in zmanjšuje operativno preobremenjenost vodje.



X. TIHI UBIJALCI VODSTVENE KREDIBILNOSTI

Vodstvena kredibilnost se redko poruši nenadoma. Pogosteje jo postopno spodkopavajo majhna, ponavljajoča se vedenja: nedoslednost, nejasne odločitve, izmikanje odgovornosti, neizrečena pričakovanja ali tiho prilagajanje pritiskom.

Vodje pogosto ne opazijo trenutka, ko jim sodelavci sicer še sledijo formalno, vendar jim vse manj zaupajo. Posledice se pokažejo kot pasivna odpornost, zmanjšana zavzetost in vedno več potrebe po nadzoru.

Delavnica osvetli subtilne vzorce, ki rušijo kredibilnost, ter pomaga vodjem okrepiti osebno in profesionalno držo, ki ustvarja stabilnost, zanesljivost in spoštovanje.

Tipične situacije, ki jih delavnica naslavlja

- dogovori se izvajajo nedosledno
- odločitve se pogosto spreminjajo brez razlage
- sodelavci ne jemljejo smeri resno
- zaupanje upada brez očitnega konflikta

Metode dela

- analiza vodstvene doslednosti in vedenj
- povezava med kredibilnostjo in organizacijsko kulturo
- oblikovanje jasnih vedenjskih standardov

Trajanje:	Ključne besede:	Cilji delavnice:
 • 90 min, kot del micro learninga • delavnica za vodje 3 ure	• kredibilnost • doslednost • zaupanje • vodstvena drža	• prepoznati, kaj spodkopava kredibilnost • okrepiti doslednost in jasnost vodenja • ponovno vzpostaviti zaupanje in avtoriteto

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci okrepijo zavedanje lastnega vpliva, izboljšajo doslednost v vodenju ter utrdijo vodstveno prisotnost, ki gradi zaupanje in stabilnost v timu.



XI. KAKO VODITI BIVŠE SODELAVCE

Prehod iz vloge sodelavca v vlogo vodje predstavlja enega najzahtevnejših vodstvenih prehodov. Spremenijo se odnosi, pričakovanja in nevidne dinamike moči, medtem ko pretekla bližina, neformalni dogovori in osebna zgodovina ostajajo prisotni.

Če vodja tega prehoda ne naslovi zavestno, se pogosto znajde med popuščanjem in pretirano distanco, kar vodi v nejasnost, notranje konflikte in padec avtoritete. Delavnica pomaga vodjem razumeti psihološki in sistemski vidik tega prehoda ter vzpostaviti novo, jasno in spoštljivo vodstveno pozicijo.

Tipične situacije, ki jih delavnica naslavlja

- nekdanji sodelavci ne sprejemajo nove vloge vodje
- vodja se izogiba postavljanju meja
- stare dinamike sabotirajo nove odgovornosti
- tim je razdeljen med bližino in avtoriteto

Metode dela

- sistemska analiza spremembe vloge in odnosov
- delo z mejami, pričakovanji in odgovornostjo
- krepitev vodstvene identitete in pozicije

 Trajanje: • celodnevna delavnica za vodje do 5 ur	Ključne besede: • “first time” manager • prehod v vodenje • postavljanje meja • avtoriteta • odnosi	Cilji delavnice: • stabilizirati prehod v vodstveno vlogo • vzpostaviti jasne profesionalne meje • okrepiti avtoriteto brez izgube odnosa
--	--	--

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci razvijejo večjo notranjo gotovost v novi vlogi, jasneje postavijo meje ter vzpostavijo profesionalne odnose, ki omogočajo učinkovito vodenje.

XII. IDENTITETA KOT TEMELJ VODSTVENE TRANSFORMACIJE

Trajna vodstvena sprememba se ne začne pri vedenju, temveč pri identiteti. Vodja lahko spremeni tehnike, komunikacijski slog ali orodja, vendar brez jasnega razumevanja lastne vodstvene identitete spremembe ostajajo kratkotrajne.

Identiteta vpliva na način odločanja, odnos do moči, odgovornosti in negotovosti ter določa, kako vodja deluje pod pritiskom.

Delavnica odpira prostor za poglobljeno razumevanje vodstvene identitete in njene vloge pri osebni in organizacijski transformaciji.

Tipične situacije, ki jih delavnica naslavlja

- vodja se znajde v ponavljajočih se vzorcih
- spremembe v slogu vodenja ne zdržijo v praksi
- pritisk razkrije stare reakcije
- vodja izgublja občutek lastne smeri

Metode dela

- reflektivni modeli vodstvene identitete
- povezava med identiteto, vedenjem in odločitvami
- strukturiran osebni razvojni okvir

Trajanje:	Ključne besede:	Cilji delavnice:
 • celodnevna poglobljena delavnica za vodje	• vodstvena identiteta • transformacija • zavestno vodenje • osebna stabilnost	• poglobiti razumevanje lastne identitete • povečati skladnost med vrednotami in vedenjem • ustvariti osnovo za dolgoročno spremembo

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci pridobijo večjo notranjo jasnost, stabilnost in zavestno vodstveno držo, ki podpira dosledno in vplivno vodenje.

XIII. LEADERSHIP 5E – OD EMPATIJE DO IZVEDBE

Sodobno vodenje zahteva več kot posamezne veščine ali osebni slog. Zahteva celovit okvir, ki povezuje človeško razumevanje z rezultati. Model Leadership 5E (Empathy, Education, Engagement, Execution, Elevation) ponuja takšno strukturo – ne kot teorijo, temveč kot praktičen zemljevid za vsakodnevno vodenje.

Vodje pogosto obvladajo posamezne elemente, a jim manjka ravnotežje med njimi. Preveč empatije brez izvršitve vodi v popuščanje, preveč fokusa na rezultate brez energije in angažiranosti pa v izgorelost in odpor. Model 5E pomaga razumeti, kako posamezne dimenzije delujejo skupaj in kako jih zavestno uporabljati glede na situacijo. Delavnica ponuja jasen, uporaben vodstveni okvir, ki omogoča dosledno, človeško in hkrati učinkovito vodenje.

Tipične situacije, ki jih delavnica naslavlja

- vodja niha med »mehkim« in »trdim« pristopom
- ekipa je zavzeta, a rezultati ne sledijo
- fokus na rezultate ruši odnose
- vodstveni slog ni konsistenten

Metode dela

- model Leadership 5E kot diagnostično in razvojno orodje
- analiza vodstvenih odločitev skozi 5E prizmo
- praktična uporaba modela na realnih primerih

 Trajanje: • celodnevna delavnica za vodje do 6 ur	Ključne besede: • Leadership 5E • celostno vodenje • ravnotežje • izvajanje strateških ciljev	Cilji delavnice: • razumeti celovit okvir sodobnega vodenja • uravnotežiti odnose, energijo in izvršitev • povečati doslednost in vpliv delovanja
--	--	--

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIO

Udeleženci pridobijo jasen vodstveni okvir, ki jim pomaga sprejemati bolj uravnotežene odločitve ter voditi z večjo jasnostjo, stabilnostjo in učinkom.

XIV. ZAKAJ USPEŠNE POSAMEZNIKE VODITI DRUGAČE

Izjemno uspešni posamezniki pogosto predstavljajo največjo vrednost organizacije – in hkrati enega večjih vodstvenih izzivov. Klasični pristopi vodenja pri njih pogosto ne delujejo: ne motivirajo jih osnovni vzvodi, hitro zaznajo nedoslednost in imajo visoka pričakovanja do sebe in vodje.

Če niso ustrezno vodeni, lahko postanejo vir napetosti, cinizma ali izolacije. Če pa so vodeni zavestno, postanejo nosilci kulture, zgled drugim in ključni pospeševalci razvoja.

Delavnica pomaga vodjem razumeti psihologijo visoko uspešnih ter razviti pristop, ki podpira njihov potencial brez izgube timskega ravnotežja.

Tipične situacije, ki jih delavnica naslavlja

- top performerji niso več zavzeti
- visoko uspešni rušijo dinamiko tima
- vodja ne ve, kako postavljati meje
- ostali člani tima se počutijo zapostavljene

Metode dela

- razumevanje motivacijskih vzorcev visoko uspešnih
- diferencirano vodenje glede na zrelost in vpliv
- sistemski pogled na vpliv top performerjev na tim

Trajanje:	Ključne besede:	Cilji delavnice:
 • 90 min, kot del micro learninga • delavnica za vodje do 4 ure	• visoko uspešni • diferenciacija vodenja • motivacija • vpliv	• razviti ustrežnejši pristop k vodenju visoko uspešnih • ohraniti timsko ravnotežje in pravičnost • povečati dolgoročno zavzetost ključnih posameznikov

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci pridobijo večjo jasnost, kako voditi visoko uspešne z zahtevnostjo in spoštovanjem ter njihov potencial usmeriti v korist celotnega tima.



XV. VODENJE V NEGOTOVOSTI (2025–2030)

Obdobje pred nami zaznamujejo hitre spremembe, negotovost, tehnološki premiki in nenehna prilagoditev. Vodje se vse pogostejše soočajo s situacijami, kjer ni jasnih odgovorov, stabilnih načrtov ali preverjenih rešitev.

V takšnih okoliščinah postane ključna sposobnost vodenja brez gotovosti – z jasnostjo, notranjo stabilnostjo in zaupanjem. Vodje, ki znajo delovati v negotovosti, ne ponujajo lažne varnosti, temveč ustvarjajo orientacijo, smisel in psihološko stabilnost.

Delavnica pomaga vodjem razviti miselni in vedenjski okvir za vodenje v času, kjer je sprememba stalnica.

Tipične situacije, ki jih delavnica naslavlja

- stalne spremembe brez jasnega zaključka
- pritisk po hitrih odgovorih brez podatkov
- utrujenost in negotovost v timu
- odpor do novih smeri in odločitev

Metode dela

- vodenje v kompleksnih in negotovih sistemih
- razvoj notranje stabilnosti vodje
- komunikacija smisla in smeri v nejasnih razmerah

Trajanje:	Ključne besede:	Cilji delavnice:
 • vodstveni briefing do 4 ure	• negotovost • kompleksnost • stabilnost • prihodnost vodenja	• okrepiti sposobnost vodenja v negotovosti • zmanjšati negotovost in zmedo v timu • ustvariti občutek orientacije in zaupanja

KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci razvijejo večjo notranjo stabilnost in jasnost, ki jim omogoča voditi mirno, prepričljivo in z zaupanjem tudi v nepredvidljivih razmerah.

AI V PRAKSI



AI DELAVNICE

Od razumevanja umetne
intelligence do
konkretnih poslovnih
rezultatov

Večina podjetij danes ve, da je umetna inteligenca pomembna. Manj pa jih ve, kako jo smiselno in varno uporabiti v praksi, brez kaosa, nerealnih pričakovanj in razočaranja. Raziskave in praksa kažejo, da večina podjetij ne potrebuje kompleksnih AI laboratorijev, temveč jasne primere uporabe, hitre implementacije in kompetentne ljudi, ki znajo AI vključiti v obstoječe procese.

AI DOBA

AI kot poslovni vzvod – ne kot eksperiment

Umetna inteligenca ni več vprašanje prihodnosti, temveč vprašanje konkurenčnosti.

Podjetja, ki danes uvajajo AI na smisel in sistematičen način, ne postajajo tehnološka podjetja – postajajo hitrejša, jasnejša in operativno učinkovitejša.

Izziv večine organizacij ni pomanjkanje orodij, temveč pomanjkanje jasnega poslovnega okvirja:

- kje AI prinaša realno vrednost,
- kako jo varno vključiti v obstoječe procese,
- in kako preprečiti razdrobljene poskuse, ki ustvarjajo več zmede kot koristi.
- AI delavnice so zasnovane kot poslovna intervencija, ne kot tehnološko izobraževanje. Namenjene so podjetjem, ki želijo:
- povečati produktivnost znanja,
- izboljšati kakovost odločanja,
- razbremeniti ekipe,
- in ustvariti osnovo za pametno avtomatizacijo.

Fokus ni na eksperimentiranju, temveč na uporabni implementaciji v prodaji, marketingu in uporabniški izkušnji (CX).

Kaj ta sklop pomeni za organizacijo

- AI postane orodje za boljše delo ljudi, ne njihov nadomestek
- ekipe dobijo skupno razumevanje in jasna pravila uporabe
- produktivnost se poveča brez dodatnega zaposlovanja
- digitalna zrelost raste nadzorovano in strateško

Zakaj je pristop drugačen

- ni tehnološkega žargona brez konteksta
- ni generičnih primerov brez prenosa v realnost
- ni “one-size-fits-all” rešitev

AI ne uvajamo zato, ker je moden.
Uvajamo ga zato, ker omogoča boljše odločitve, boljše rabo časa in večjo operativno jasnost.

I. AI KOT POSLOVNA REALNOST: KAJ PODJETJA DANES ŽE IZGUBLJAJO, ČE JE NE UPORABLJAJO

Po podatkih globalnih raziskav (McKinsey, Gartner) podjetja, ki sistematično uporabljajo umetno inteligenco pri znanju in odločanju, dosegajo 20–30 % višjo produktivnost znanstvenih in strokovnih ekip.

Hkrati pa večina srednje velikih podjetij še vedno nima jasnega odgovora na vprašanje: kje nam AI dejansko že danes pomaga – in kje zaradi neuporabe izgubljam?

Ta delavnica AI postavi v realen poslovni okvir: ne kot prihodnjo tehnologijo, temveč kot obstoječo konkurenčno razliko.

Orodja in metode, ki jih spoznamo

- veliki jezikovni modeli (LLM) in njihova logika delovanja
- AI asistenti (npr. ChatGPT, Copilot) kot orodja za razmišljanje
- primeri dobrih in slabih praks uporabe AI
- okvir za presojo, kje AI prinaša dodano vrednost

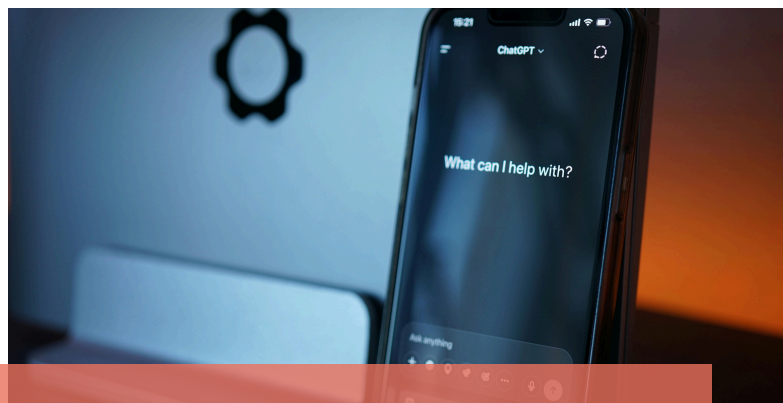
Cilj delavnice

Vzpostaviti skupno, realno razumevanje AI v poslovnem okolju ter omogočiti vodstvu in ekipam, da začnejo sprejemati premišljene odločitve o uporabi AI.



Trajanje:

- delavnica 4 ure



KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci pridobijo jasno sliko, kaj AI v resnici zmore, kje so njegove omejitve in kako ga smiselno vključiti v delo brez strahu, kaosa ali pretiranih pričakovanj. Delavnica ustvari osnovo za nadaljnje, bolj konkretne AI korake v podjetju.

II. AI KOT TIHI POSPEŠEVALNIK: KAKO EKIPE NAREDIJO VEČ BREZ VEČ LJUDI

Raziskave kažejo, da zaposleni v znanjskih delih porabijo do 40 % časa za rutinske naloge, kot so pisanje, povzemanje, iskanje informacij in strukturiranje vsebin.

AI ima največji učinek prav tu – kot kognitivna podpora, ne kot nadomestilo ljudi. Delavnica pokaže, kako lahko ekipe z uporabo AI delajo hitreje, bolj osredotočeno in z manj mentalne obremenitve.

Orodja in metode, ki jih spoznamo

- AI asistenti za pisanje, razmišljanje in strukturiranje
- praktični prompti za vsakodnevno delo
- osebni in timski AI workflowi
- uporaba AI za odločanje in pripravo nalog

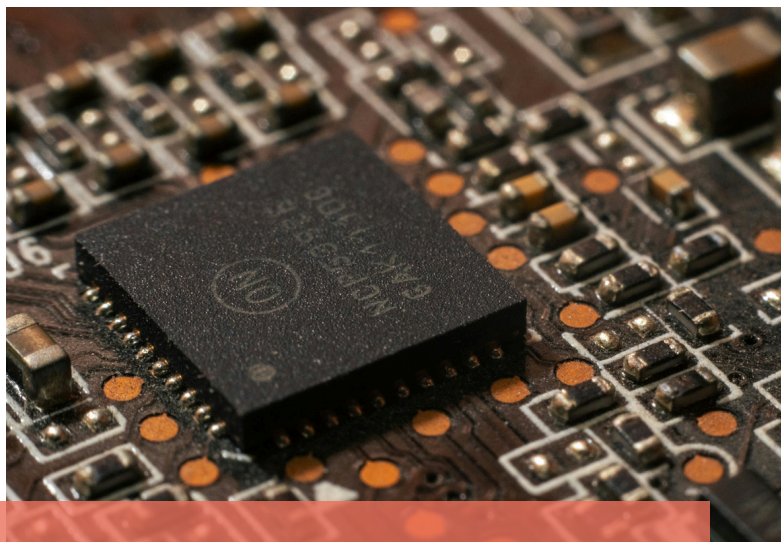
Cilj delavnice

Povečati osebno in timsko produktivnost z uporabo AI na način, ki podpira fokus, kakovost in jasnost dela.



Trajanje:

- delavnica 4 ure



KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci pridobijo konkretne načine uporabe AI pri vsakodnevni nalogah, s čimer zmanjšajo čas rutinskega dela, izboljšajo kakovost izhodov in razbremenijo miselni napor.

III. AI V PRODAJI: ZAKAJ NAJBOLJŠI PRODAJALCI ŽE DELAJO DRUGAČE

V B2B prodaji več kot 60 % časa prodajalcev ne odpade na pogovor s strankami, temveč na pripravo, raziskovanje in interno usklajevanje.

Najuspešnejše prodajne ekipe zato AI uporabljajo kot podporo razmišljanju – še preden stopijo v stik s stranko.

Delavnica pokaže, kako AI izboljša kakovost prodajnih pogovorov, ne da bi avtomatiziral odnos.

Orodja in metode, ki jih spoznamo

- AI za analizo strank in industrij
- priprava prodajnih vprašanj in hipotez
- strukturiranje prodajnih pogovorov
- podpora odločanju v prodajnem procesu

Cilj delavnice

Izboljšati pripravo prodajnih ekip in povečati relevantnost prodajnih pogovorov brez dodatne časovne obremenitve.



Trajanje:

- delavnica 4 ure



KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci pridobijo večjo jasnost, boljše razumevanje strank in bolj premišljene prodajne pogovore, kar vodi v več zaupanja in hitrejše odločitve kupcev.

IV. AI V MARKETINGU: OD USTVARJANJA VSEBIN DO STRATEŠKE KONSISTENTNOSTI

Marketing ekipe danes delujejo v okolju, kjer je kanalov več kot kadarkoli prej, časa pa manj.

Raziskave kažejo, da AI lahko skrajša čas priprave vsebin tudi za 30–50 %, vendar le, če je uporabljen strateško – ne kot naključni generator vsebin.

Ta delavnica pokaže, kako AI postane podpora kreativnosti in konsistentnosti, ne vir kaosa.

Orodja in metode, ki jih spoznamo

- AI kot so-ustvarjalec vsebin
- strukturiranje kampanj in sporočil
- ohranjanje tona in identitete znamke
- hitra prilagoditev vsebin različnim kanalom
- SEO vs GEO

Cilj delavnice

Omogočiti marketinškim ekipam hitrejše in bolj konsistentno delo z uporabo AI kot strateškega orodja.



Trajanje:

- delavnica 4 ure



KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci pridobijo praktične pristope za ustvarjanje in upravljanje vsebin, ki razbremenijo ekipo, povečajo hitrost in ohranjajo jasen brand izraz.

V. AI KOT SISTEM: OD ORODIJ DO PAMETNEJŠIH PROCESOV

Največja vrednost AI ni v posameznih orodjih, temveč v procesih. Podjetja, ki začnejo povezovati AI v delovne tokove, poročajo o občutnem zmanjšanju ročnega dela in boljšem pretoku informacij med oddelki.

Delavnica postavi realen okvir za prve korake v AI avtomatizacijo.

Orodja in metode, ki jih spoznamo

- osnovni koncepti AI avtomatizacije
- agentni tokovi (AI agenti)
- identifikacija procesov za avtomatizacijo
- oblikovanje realnih “next step” scenarijev

Cilj delavnice

Prepoznati, kje ima AI največji sistemski učinek in kako z njim začeti brez velikih IT projektov.



Trajanje:

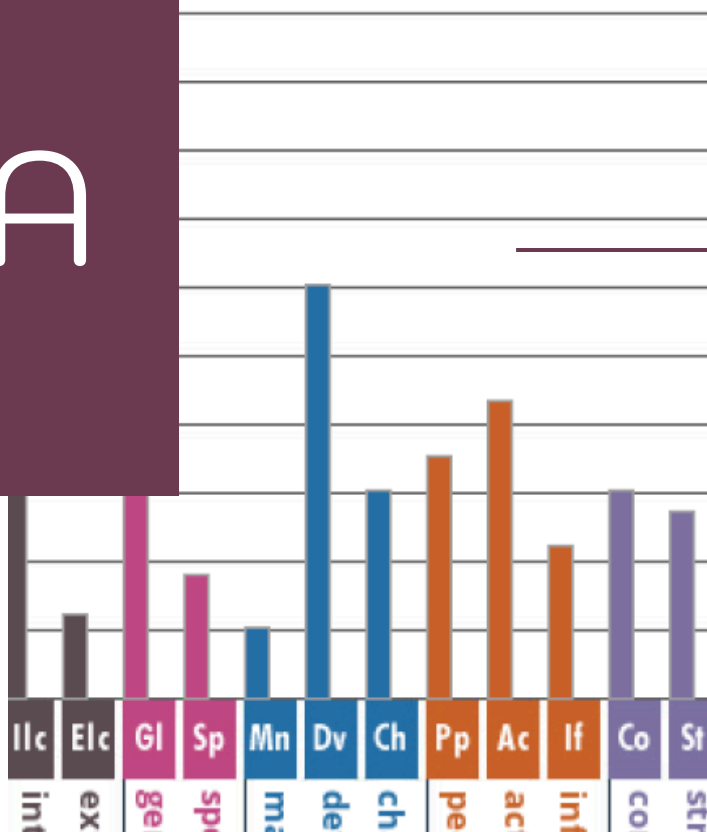
- delavnica 4 ure



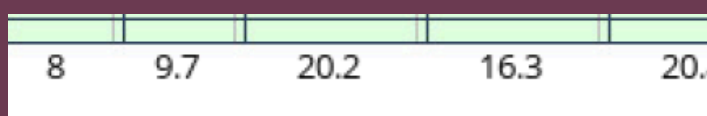
KAJ UDELEŽENCI PRIDOBIMO

Udeleženci pridobijo jasno sliko, kako AI preraste posamezna orodja in postane del pametnejših procesov, z realnimi in izvedljivimi naslednjimi koraki.

ORODJA ZA



RAZVOJ



Uspešen razvoj vodij in timov zahteva več kot dobre namene, delavnice in motivacijo. Zahteva natančno razumevanje, kako ljudje razmišljajo, sprejemajo odločitve in sodelujejo pod pritiskom. Zato v svojih programih uporabljamo preverjena razvojna orodja, ki omogočajo globlje uvide, kakovosten dialog in strateške premike – tako na individualni kot na sistemski ravni.



I. POINTS OF YOU® – RAZVOJ VODIJ IN TIMOV SKOZI REFLEKSIJO IN DIALOG

Points of You® je strukturirano coaching in facilitatorsko orodje za razvoj vodij in timov, ki podpira:

- globlje razumevanje vedenjskih vzorcev,
- odnosov in
- odločitev v kompleksnih poslovnih okoljih.

Posebej je učinkovito tam, kjer klasični analitični pristopi ne zadoščajo več – pri vodenju ljudi, delu z odnosi, zaupanju in kulturi.

Z uporabo vizualnih dražljajev in premišljeno zasnovanih vprašanj Points of You® odpira prostor za drugačno razmišljanje, večjo vključenost in kakovostnejši dialog znotraj ekip. Orodje vodjem omogoča, da naslovijo zahtevne teme na varen, a hkrati jasen in usmerjen način, timom pa pomaga razumeti nevidne dinamike, ki vplivajo na sodelovanje in učinkovitost.

Points of You® se uporablja v vodstvenem razvoju, timskih delavnicah in coaching procesih, kjer želimo okrepiti zavestno vodenje, odgovornost in zrelost odnosov.

LJUDJE NE SPREMINJAJO VEDENJA ZATO, KER BI
RAZUMELI – AMPAK ZATO, KER NEKAJ RESNIČNO VIDIJO
DRUGAČE.

POINTS OF YOU® NI KREATIVNO ORODJE. JE ORODJE ZA
PRELOM V RAZMIŠLJANJU.



PUNCTUM

FACES

Coaching
BRIDJA



THE COACHING GAME

FLOW

II. MINDSONAR® – STRATEŠKO ORODJE ZA RAZUMEVANJE ODLOČANJA IN VODENJE RAZLIK

MindSonar® je napredno, znanstveno utemeljeno kognitivno profiliranje, namenjeno strateškemu razumevanju, kako posamezniki razmišljajo, sprejemajo odločitve in delujejo v kompleksnih organizacijah.

Ne gre za osebnostno tipologijo, temveč za vpogled v miselne strategije, ki neposredno vplivajo na vodenje, sodelovanje in uspešnost.

Kot strateško management orodje MindSonar® omogoča vodstvu in HR funkciji, da razvoj ljudi in timov utemelji na realnih razlikah v načinu razmišljanja – ne na predpostavkah.

Uporablja se pri:

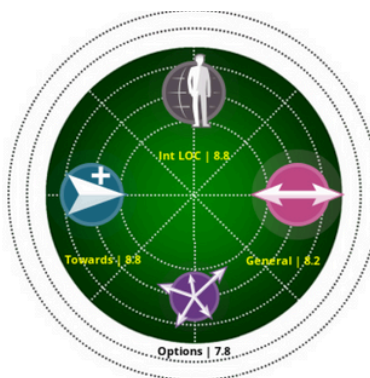
- razvoju vodij,
- sestavljanju in razvoju timov,
- izboljšanju komunikacije ter
- podpori zahtevnim spremembam.



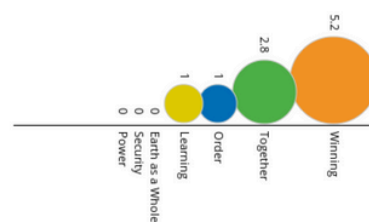
MindSonar® prinaša objektivno podlago za bolj premišljene odločitve, boljše ujemanje vlog in večjo učinkovitost vodenja na individualni in sistemski ravni.

METODA DELA:

1. Posameznik izpolni on-line vprašalnik.
2. Nato prejme podrobno poročilo (30 strani) + coaching (izbirno).
3. Vodje prejmejo timski profil z usmeritvami za celoten tim.
4. Sledi timska delavnica (6 ur).



5: 'Ugovornost' versus 'Neodgovornost, prezriven'
4: 'Kreativnost' versus 'Brez idej, togost'
Metacriterion: 'Zmago' versus 'Poraz'



MINDSONAR® NE UGIBA. NE ETIKETIRA. NE INTERPRETIRA NAMESTO VAS. MINDSONAR® POKAŽE KAKO LJUDJE RAZMIŠLJAJO TAKRAT, KO SO POD PRITISKOM, KO ODLOČAJO IN KO VODIJO. VEČINA RAZVOJNIH ORODIJ GOVORI O TEM, KAKŠNI LJUDJE SO. MINDSONAR® POKAŽE, KAKO DELUJEJO.

POTI SODELOVANJA

Sodelovanje temelji na razumevanju vašega konteksta, ciljev in izzivov. Naš pristop je modularen in prilagodljiv, z jasno opredeljenim obsegom in pogoji sodelovanja.

Načini sodelovanja

- Posamezne delavnice
- Samostojne razvojne delavnice s področja vodenja, timskega dela, prodaje, umetne inteligence ter razvojnih orodij.
- Learning Hub delavnice (90 minut)
- Kratke in osredotočene delavnice za hiter razvojni premik.
- Razvojni programi
- Serije delavnic, zasnovane glede na strategijo, ciljno skupino in časovni okvir organizacije.
- Coaching in svetovanje
- Podpora vodjem, timom in organizacijam pri zahtevnejših razvojnih in spremembnih procesih.

Komercialni okvir

Obseg in cena sodelovanja se določita glede na:

- trajanje in obliko sodelovanja,
- število udeležencev,
- stopnjo prilagoditve vsebine,
- uporabo razvojnih orodij (npr. MindSonar®, Points of You®).

Vsi pogoji so dogovorjeni vnaprej in jasno opredeljeni v ponudbi.

Splošni pogoji

- Vsebine so avtorske in namenjene izključno naročniku.
- Termin se uskladijo vnaprej.
- Odpovedi in spremembe so urejene skladno z dogovorom.
- Plačilni pogoji so navedeni v ponudbi ali pogodbi.

Za povpraševanje ali dogovor o sodelovanju:



E-pošta: irena@spiriton.si

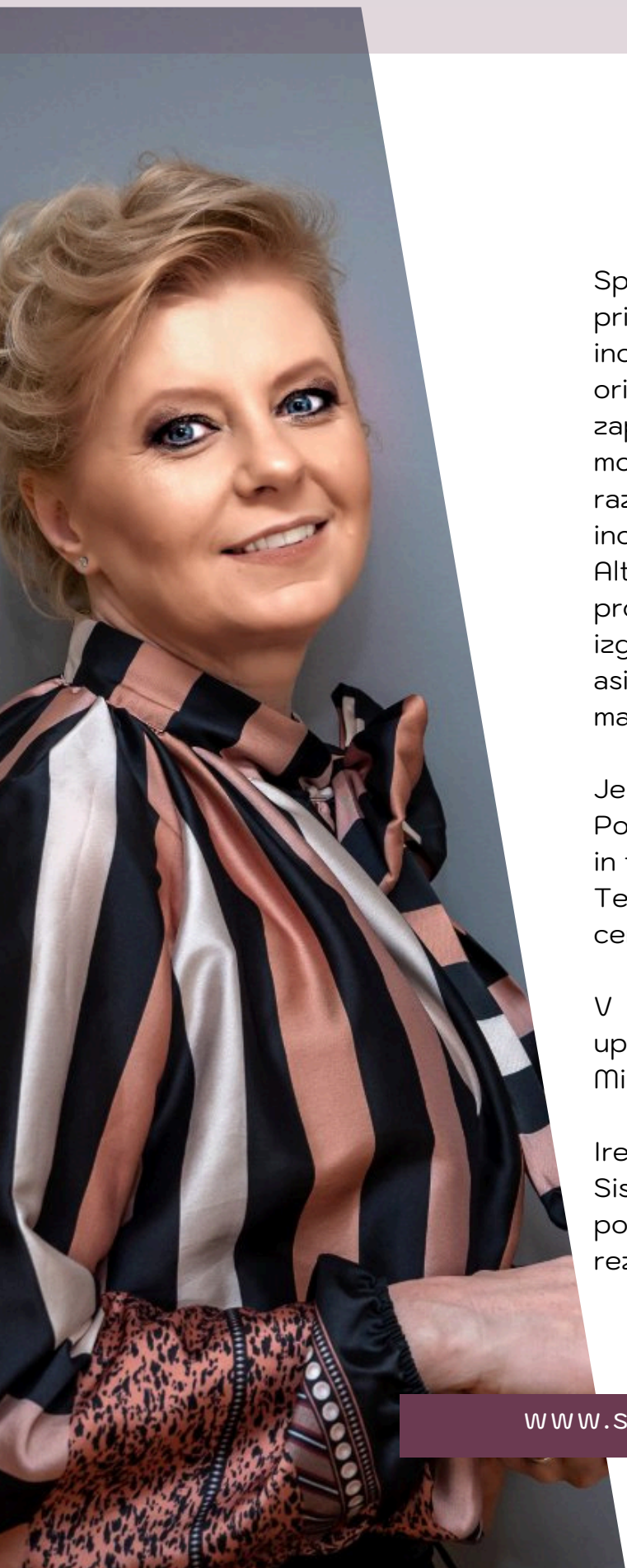


Telefon: 041 247 554



Spletna stran: www.spiriton.si

VODJA PROGRAMOV



IRENA GROFELNIK, EMBA

Team Transformation
Professional Coach

Specializirana za področje prodaje sodeluje pri projektih tržne preobrazbe in razvoju inovativnih strategij poslovanja. Posebno je orientirana v povečevanje zavzetosti zaposlenih in razvoju timskega dela ter motivacije. Tujim podjetjem pomaga pri razvoju prodajnih timov in razvoju inovativnih delovnih okolij. Na Poslovni šoli Altius v Zagrebu je od leta 2019 gostujoča profesorica in nosilka predmeta Vodenje in izgradnja timov ter na Fakulteti za dizajn asistentka pri predmetu Prodaja in marketing.

Je tudi certificirana trenerka L.1 in L.2 Points of you® Akademije za uporabo orodij in facilitacijo coachinga. Prav tako je nosilka Team Transformation Professional Coach certifikata.

V letu 2024 je pridobila tudi licenco za uporabo Mindsonar orodja (Certified Mindsonar Professional) in njegovo razlago.

Irena pri razvoju timov uporablja vedenja iz Sistemske vektorske psihologije in tudi poslovnih konstelacij, zato so timski rezultati lahko toliko hitrejši.

www.spiriton.si

www.spiriton.si
info@spiriton.si
Tel. 08 205 94 63
GSM +386 41 247 554



Spiriton d.o.o.
Ulica Nikola Tesla 18
1230 Domžale
DŠ SI57003572
