



ALAKAI

Lenka Chvátlinová



JAK VTÁHNETE VÁŠ TÝM VÍC DO HRY?

**Zjistěte, čím ovlivňujete kvalitu svého týmu
a ochotu Vašich lidí vydělat si na sebe**

ZAKROUŽKUJTE, CO VE VAŠÍ FIRMĚ PLATÍ

I- ORGANIZACE PRÁCE

A

Každý zaměstnanec má jasně vymezenou svou pracovní náplň a výsledek jeho práce je automaticky vstupem pro práci kolegy, který na něj svou prací navazuje.

Díky tomu šetříme spoustu času a lidé mohou pracovat efektivně a samostatně.

B

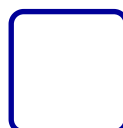
Tak nějak všichni dělají všechno. U nás to jinak nejde, protože jsme malá firma a je třeba, abychom se dokázali navzájem zastoupit. Očekávám, že kdo sdílí společnou kancelář, má přehled o všem.

MÝTY ČASTÉ V MENŠÍCH FIRMÁCH

1. Pro jistotu musí všichni vědět o všem, kdyby bylo třeba se zastoupit.
2. Když dostanou informaci všichni, "někdo práci udělá".

DOPAD NA EKONOMIKU FIRMY

Lidé místo toho, aby se plně koncentrovali na efektivní dosažení výsledků, za které sami plně zodpovídají, tříští pozornost. Tím, že není jasně rozdělená zodpovědnost, nikdo cíleně nepředchází problémům a chybám (ztrátám). Riziko zvýšených nákladů je proto mnohem vyšší.



CHCI ZMĚNU

ZAKROUŽKUJTE, CO VE VAŠÍ FIRMĚ PLATÍ

II- ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

A

Zaměstnanci mé firmy mají jasně navázanou výplatu na výsledky, kterých dosahují. Jsou si vědomi toho, čím mohou výši svého platu ovlivnit. Každý měsíc jim dávám zpětnou vazbu k tomu, jak si vedli a co zlepšit. **Díky tomu jsme stále "na jedné lodi" a pracujeme především na tom, co nás živí.**

B

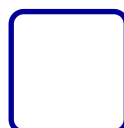
Neumím si představit, jak ve své firmě navázat mzdu lidí na jejich výkon. Dá se říci, že platím lidi za to, že "chodí do práce" a "něco dělají". Tím, že lidé nemají jasně vymezené pozice ani nemáme určené, co jsou výsledky, za které zodpovídají, odměny jsou čistě pocitová záležitost.

MÝTY ČASTÉ V MENŠÍCH FIRMÁCH

1. Takový systém je složitý - na to u nás nemáme čas, musíme makat.
2. Svoje lidi znám a vím, jak pracují. Nemusíme si na nic hrát!

DOPAD NA EKONOMIKU FIRMY

Ve firmě, kde zaměstnanci nejsou vedeni k tomu, aby chápali, že si na sebe musí vydělat, je mnohem větší pravděpodobnost plýtvání a nízké efektivity práce. Naproti tomu ve firmách, kde si to lidé uvědomují a vědí, co pro to mohou udělat, je snazší delegovat zodpovědnost a držet náklady "na uzdě".



CHCI ZMĚNU

ZAKROUŽKUJTE, CO VE VAŠÍ FIRMĚ PLATÍ

III- FIREMNÍ KULTURA

A

V naší firmě máme jasně daný firemní kodex, jak se chováme k sobě navzájem, k zákazníkům a dodavatelům. Také všichni známe firemní vizi a cíle, kterých chceme dosáhnout. **Díky tomu je jednodušší se konstruktivně domluvit a táhnout za jeden provaz jedním směrem.**

B

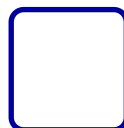
Tím, že se známe už roky a víme, co od sebe čekat, platí u nás ve firmě nepsaná pravidla. Občas je někdo poruší, ale to se stává i v jiných firmách. Líbilo by se mi, kdyby se někteří lidé v týmu chovali více profesionálně, ale co s tím nadělám. Nechci si hrát na šéfa a prudit.

MÝTY ČASTÉ V MENŠÍCH FIRMÁCH

1. "Starého psa novým kouskům nenaučíš."
2. Nakonec vždycky všechno zvládneme a fungujeme už roky!

DOPAD NA EKONOMIKU FIRMY

Pokud není vyžadován standard firemního chování ode všech ve firmě, zákazníci či dodavatelé vyhledávají ty pracovníky z týmu, na které mají spolehnutí a dobře se jim s nimi jedná. Může se stát, že jsou pak tito přetěžováni na rozdíl od jiných, kteří se vezou. To vede k demotivaci schopných a jejich možnému odchodu, kvůli nespravedlivému přístupu vedení firmy.



CHCI ZMĚNU

ZAKROUŽKUJTE, CO VE VAŠÍ FIRMĚ PLATÍ

IV- VY A VÁŠ ČAS

A

Daří se mi delegovat do týmu a mohu se na své lidi plně spolehnout. Není rozdíl, zda práci vykonávám já nebo oni. **Díky tomu mám dostatek času i energie na rozvoj své firmy i na své soukromí.** Moje firma mě baví.

B

Většinu času musím řešit operativu, a také hodně hasím. Můj tým je fajn, jen za mnou lidé chodí s "blbostmi", které by měli být schopni vyřešit sami. Ve firmě na mě leží většina zodpovědnosti. Svou práci (kterou za mě nikdo nemůže udělat) dělám po večerech nebo o víkendech. Už to trvá celkem dlouho a vyčerpává mě to. Nedaří se mi najít čas ani energii dosáhnout ve firmě trvalé změny.

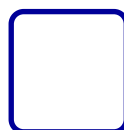
MÝTY ČASTÉ V MENŠÍCH FIRMÁCH

Jako majitel musím jít svým lidem příkladem - přicházet do firmy první a odcházet poslední. Je důležité vždy podřízeným poradit, když potřebují.

DOPAD NA EKONOMIKU FIRMY

Pokud majitel firmy tráví většinu času operativou a hašením toho nejnutnějšího, nemá prostor pracovat na vyšší efektivitě fungování své firmy ani věnovat čas svým lidem tak, aby na ně mohl spolehlivě delegovat, případně firmu rozvíjet.

To vše má za následek vyšší náklady a nižší zisky.



CHCI ZMĚNU

ZMAPUJTE, zda se děje něco z níže uvedených bodů i u Vás?

1. lidé "chodí do práce" a nemají zájem si na sebe vydělat, nezajímá je to
2. nedodržují firemní standardy, pokud je striktně nevyžadují
3. nezáleží jim na kvalitě svých výsledků, nezajímá je firemní budoucnost
4. nejsou aktivní - nevidí pro to důvod
5. snadno z firmy odchází kvůli "lepší" nabídce
6. většina chodí do práce jen "kvůli penězům" - často mají špatnou náladu
7. jedou ve stereotypu, nemají zájem o zlepšování, novinky, práci na sobě ...
8. většina z vlastní vůle neudělá nic navíc, pokud ano, kalkulují s odměnou
9. odmítají změny nebo je těžké u nich změny prosadit bez příslibu odměny
10. jsou často orientovaní na "něco dělám" místo "mám konkrétní výsledky"
11. často si na sebe nevydělají, musím "doplácet ze své kapsy"
12. nepředávají si včas potřebné informace, což způsobuje chyby, neefektivitu, plýtvání
13. málokdy se sami hlásí ke konkrétní zodpovědnosti - často za ně dotahují
14. výsledků je málo - nebo nejsou v potřebném termínu, či kvalitě
15. v týmu je nízká morálka, efektivita a produktivita = lidé si na sebe nevydělají
16. lidé řeší soukromé věci, ne svou práci, za kterou zodpovídají (časté pauzy, cigárko)

JAK JSTE DOPADLI?

Ze 16 bodů se u nás děje _____ bodů

Trápí Vás jiné věci? Jaké?

Jaký je náš další krok?

Napište si o konzultaci ZDARMA

Společně probereme

- jak Vám vyšla analýza
- co Vás trápí a co si přejete
- v čem Vám mohu být nápomocna a jak

Mail na mě je chvatlinova@alakai.cz

Hned jak to bude možné se Vám ozvu zpět a domluvíme termín našeho telefonátu nebo případné schůzky.

Přeji Vám odhodlání a sílu tvořit firmu, která Vás baví, nehledě na vnější okolnosti! 🍀

Lenka Chvátlinová