

ROZVOJOVÝ PROGRAM NÁM POMOHL POSÍLIT STŘEDNÍ MANAGEMENT A ZLEPŠIT KULTURU SDÍLENÍ ZKUŠENOSTÍ.



 SATOSHILABS

Globálním hráčem z punkové garážovky

Během několika málo let se z party nadšenců, která vytvořila první hardwarovou kryptopeněženku na světě, stala úspěšná firma s celosvětovým dosahem. Aby dokázala naplňovat své ambice a také misi, tedy otevřít svět kryptoměn co nejvíce lidem a přispět k posílení nezávislosti a tím i síly jednotlivce, uvědomuje si klíčovou roli svého managementu. Intenzivně tu proto podporují své lidi v rozvoji leadershipových dovedností.

Potřebujeme mít silný a kvalitní middle management



Abychom se jako firma s jedinečným a extrémně silným know-how mohli efektivně rozvíjet na všech úrovních, potřebovali jsme sladit úroveň manažerských dovedností a podpořit kulturu sdílení zkušeností. Díky tomu si lidé dokáží snáze předávat interní know-how, lépe řídit firmu, prioritizovat a kvalitně pečovat o naše lidi i zákazníky.

„Learning by Doing“

naprosto vystihuje náš přístup ke vzdělávání.



Anna Fraňková
HR Business Partner

CÍL

- Profesionalizace firmy
- Strategické řízení firmy
- Efektivně vést rostoucí globální tým
- Zachovat firemní kulturu

Řešení

- Posílit kulturu sdílení zkušeností v rámci middle managementu
- Posílit a rozvinout ve vybraných zájemcích leadershipové dovednosti

Výzvy

- Mezinárodní tým
- Různorodá zkušenost s vedením lidí
- Snaha udržet klíčové specialisty



Budujeme kulturu sdílení zkušeností

"Firmu jsme založili na rodinné atmosféře, svobodě, sebedisciplíně, chuti se dál rozvíjet, odvaze zkoušet nové věci a také vzájemné důvěře. Management vnímáme jako hlavní motor celé organizace, proto jsme se rozhodli posílit leadershipové dovednosti našich lidí uvnitř firmy, sladit jejich zkušenosti a podpořit je, aby mezi sebou mohli juniornější i seniorní lídři pravidelně sdílet své zkušenosti. Chceme tak pomoci k předávání interního know-how a podpořit vztah manažerů s jejich klíčovými specialisty. Díky tomu dokážeme společně jako firma čelit všem výzvám a doručovat klientům služby a servis, které očekávají."

Anna Fraňková, HR Business Partner

Návrh řešení Red Button EDU

Lídr v první řadě - rozvojový program na míru

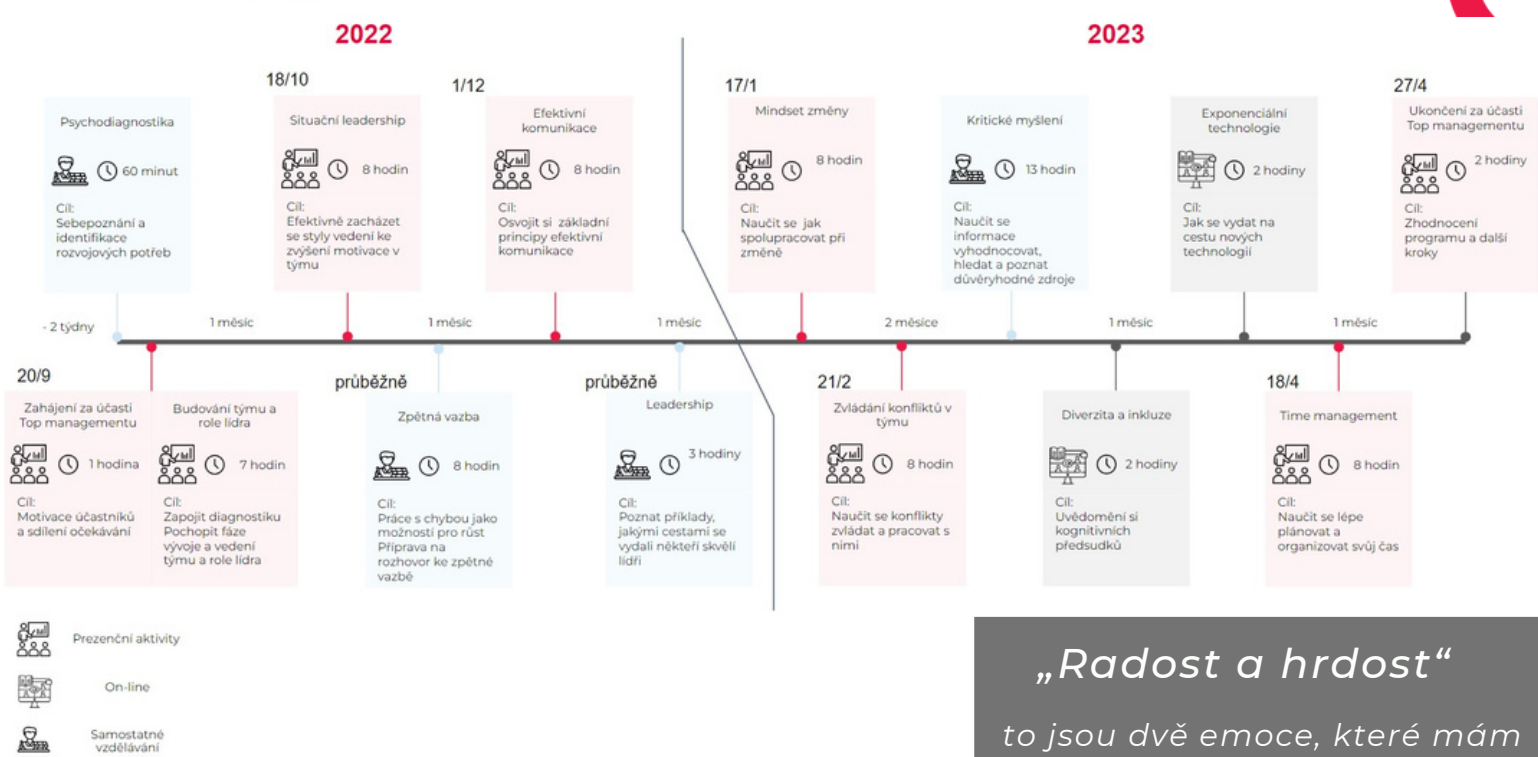
- půlroční rozvojový program
- 25 účastníků - potenciálních lídrů
- 11 tematických modulů
- psychodiagnostické testování účastníků pomocí nástrojů Principles Tools
- koncept blended learning - kombinace prezenčních aktivit, on-line setkání a samostatného vzdělávání
- inspirativní osobnosti jako průvodci
- rozmanité formáty rozvoje včetně komunitního učení a obsahové platformy Red Button EDU



LÍDR V PRVNÍ ŘADĚ

POPIS ROZVOJOVÉHO PROGRAMU PRO PRVOLINIOVÉ LÍDRY

Harmonogram - září 2022 - duben 2023



Jak a proč jsme sestavili program

Na začátku SatoshiLabs vytipovalo 25 lidí, kteří již naplňovali roli lídrů nebo mají předpoklady se jimi stát. Protože ve vybrané skupině měli účastníci různorodé zkušenosti s vedením lidí, navrhli jsme na začátku otestovat všechny účastníky psychodiagnostickým testem. Každý tak při osobní konzultaci získal přehled o svých silných stránkách a manažerských předpokladech.

Důležitým faktorem úspěchu programu byl výběr průvodce. Záměrně jsme hledali osobnost mimo technický obor, která bude vzbuzovat respekt a zapadne do kolektivu. Hlavním průvodcem se stal Pavel Pumprla, vrcholový sportovec s mezinárodní zkušeností, kterého v průběhu programu krátce doplnili dva další hosté.

Půlroční program jsme koncipovali jako kombinaci osobních i online setkání. Na tvorbě programu se mohli účastníci sami aktivně podílet a v konkrétní oblasti vždy vybrat z několika dílčích témat to, které nejvíce rezonovalo.

Jak hodnotíme program a výsledky

- lidé získali příležitost pravidelně se setkávat
- juniorní lídři mohli čerpat ze zkušeností seniorních lídrů a naopak
- vznikl prostor probrat témata, na která obvykle nebývá tolik času
- lídři jsou více všímaví ke svým lidem a motivacím

Co nejvíce ocenili účastníci

- čas a péči, kterou jim firma věnovala
- rozšíření obzorů o tom, co vše obnáší leadership
- interní sdílení a ukázky z reálných situací

*„Radost a hrdost“
to jsou dvě emoce, které mám po ukončení programu.*

Anna Fraňková
HR Business Partner

Průvodci Red Button EDU

- Luboš Malý**: Luboš byl hlavní kontaktní osobou, identifikoval potřeby klienta a navrhl koncept programu. Byl také jedním z průvodců v tématu diverzity a inkluze.
- Pavel Pumprla**: Pavel se stal hlavním průvodcem pro své bohaté sportovní a mezinárodní zkušenosti. Na programu ho bavila energie a společná cesta s účastníky.
- Lenka Vašková**: Lenka provedla účastníky psychodiagnostickými testy Principles Us a pomohla identifikovat jejich silné talenty i stíny.
- Michal Šrajec**: Michal s vlastní silnou zkušeností z technologického sektoru se stal jedním z hostů v rámci přednášek o firemní kultuře a budoucnosti práce.

Co fungovalo a co jsme se naučili

- počet účastníků maximálně 15
- ještě více zapojit C level management do aktivit v programu
- více pracovat s motivací účastníků v programu
- offline formáty fungují lépe
- program rozložit do více dní a kratších bloků
- více času věnovat individuálním diskuzím

