



DÖNTÉS KONTROLL

- Főnök, szeretnék egy gyorsat beszélni veled, ráérsz?
- Két perc múlva kezdődik egy megbeszélésem, nem hinném, hogy...
- Ó, az biztos elég lesz, csak egy jóváhagyást szeretnék kérni. Egy ügyfélnek küldeném ki a szokásos ajánlatot, ugye mehet?
- Attól függ... Manapság már nincsen olyan, hogy szokásos ajánlat.
- Jó, de ez a verzió a múltkor is működött, igazából nem hinném, hogy bármit kéne módosítani rajta.
- Mekkora cégről van szó? Mi a potenciális volumen? Mióta vannak a piacon? Volt-e kapcsolatunk korábban? A konkurencia is ad ajánlatot? Soroljam?
- Én úgy gondoltam, hogy mivel már olyan sok energiát beletettünk az alap-ajánlatunkba, most már használjuk is azt! Meg szerintem úgylis reagál az ügyfél valahogy, ha módosítani szeretne.
- Kivéve, ha kap egy jobbat mástól és nem látja reálisnak, hogy velünk megegyezzen. Amire felkapjuk a fejünket, már le is szerződött a konkurenciával.
- Na de Főnök, a múltkor is összejött így az üzlet...
- Az volna a kérésem, hogy gyűjts információt és gondold át: milyen döntési lehetőségeink vannak az ajánlat kapcsán. Az egyes ajánlatoknak milyen kimenetelei lehetnek és az egyes kimeneteknek mekkora a valószínűsége. Ezek alapján folytassuk.
- Dehát én azt hittem, hogy...
- Mennem kell. Később folytatjuk.

#blendedjourney

#elearning

#döntés

#gamification

#poker



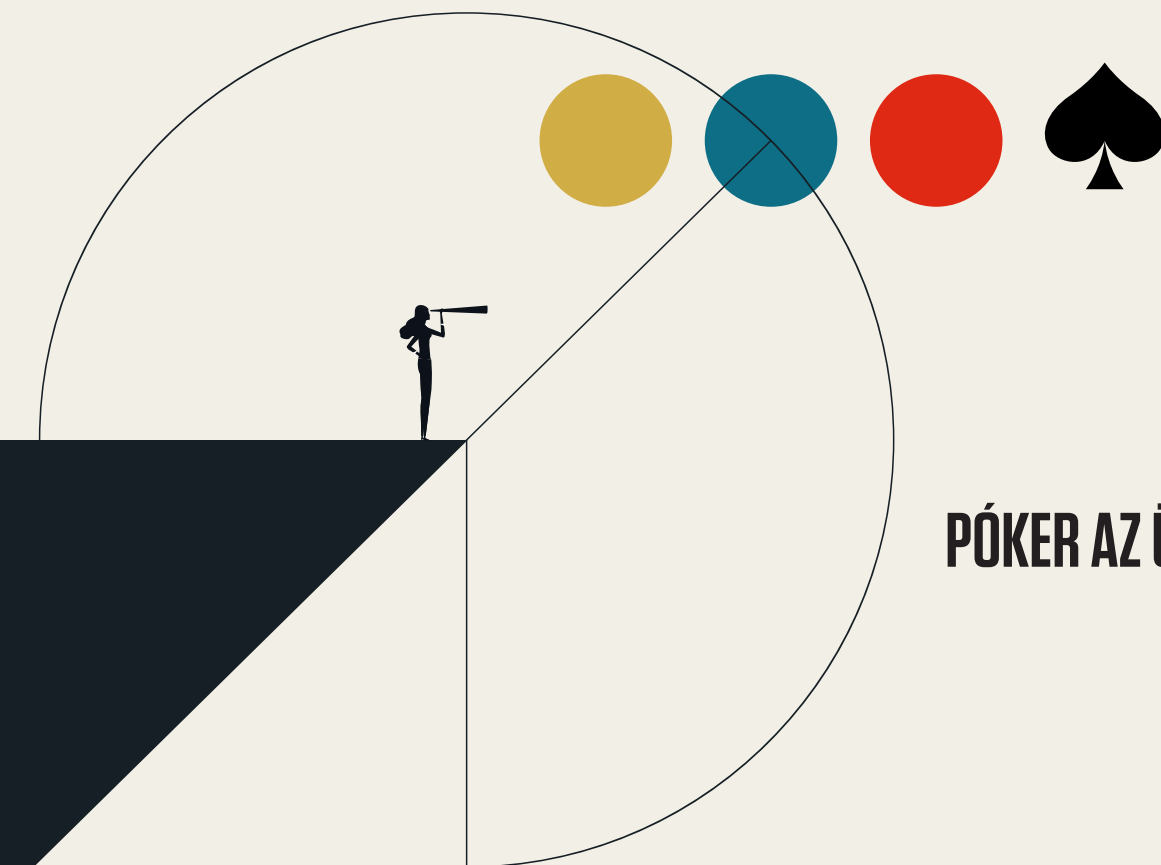
EGY MENEDZSER LEGALÁBB 30 FONTOS DÖNTÉST HOZ EGY NAP. NAGY RÉSZÜK NEM A LEGJOBB DÖNTÉS.

A MEGFELELŐ ÜGYFELEKRE KONCENTRÁLNI, kiválasztani az ideális partnereket vagy munkaerőt, megfelelően reagálni egy értékesítési helyzetben, megoldani egy konfliktust. Minden percben döntéseket hozunk. Ezen döntések nagy része jobb is lehetne. Miért? Mert az emberek túl gyakran az érzelmeik, vágyaik vagy a jó öreg rutin alapján döntenek. A tréningünk egy radikálisan más szemléletet kínál a döntéshozatallal kapcsolatban, mégpedig a póker segítségével. A pókerezés és az üzleti élet nem sokban tér el egymástól. Nyomás alatt gyors döntéseket kell hozni, hiányos információ alapján, szűkös erőforrásokról, egy olyan környezetben, ahol rendkívül erős a verseny. Egy rossz döntés és a játéknak vége. Egy jó lépés és nagyot lehet szakítani.

A DÖNTÉSKONTROLL TRÉNINGÜNK ABBAN SEGÍT, hogy a munkatársak jobb döntéseket hozzanak. Ha kell az érzelmeikre, ha kell a racionalitásra támaszkodva. Ha a legközelebbi tárgyaláson emeli a tétet,

vagy éppen bedobja a lapot tudni fogja, hogy miért ez volt a legjobb választás. Az Actionlabnál végigjártuk a kötelezőt: információgyűjtés, feldolgozás, szcenáriók elemzése, döntési folyamat. Ami azonban valójában érdekel minket (feltehetőleg nem csak minket), hogy mitől lesz valaki olyan döntés-előkészítő/döntéshozó:

- aki nem a problémákat önti csak másokra?
- aki kész javaslattal érkezik?
- aki pontosan felvázolja a döntési lehetőségeimet, és nem kész helyzet elé állít?
- aki képes valószínűségekkel kalkulálni?
- aki nem az érzelmi impulzusai vagy a rutinja alapján javasol?
- akinek a javaslataiban BÍZNAK a vezetői?
- akinek a legtöbb javaslatára az a válasz, hogy OK.
- aki képes fejlődni a korábbi döntésekből.



PÓKER AZ ÜZLETI ÉLETBEN

EGY SIKERES MENEDZSERNEK egészen hasonló – ha nem teljesen ugyanolyan – adottságokra, képességekre és tudatos viselkedésre van szüksége, mint egy nyerő pókerjátékosnak. A pókerasztal a piactér, ahol a játékosok – hasonlóan a cégekhez – képességeik maximális kihasználására törekedve küzdenek a sikerért.

Az üzleti döntéshozók és a pókerjátékosok „munkájuk” közben hasonló döntésekkel, dilemmákkal kerülnek szembe. Ezek helyes megoldásához, az elvárt optimum eléréséhez hasonló úton jutnak el, döntési modelljük sok ponton fedti egymást.

DÖNTÉSKONTROLL TRÉNING

A résztvevők elsajátítják a világ legelterjedtebb stratégiai kártyajátékát, a Texas Hold'em nevű játékot. A tanulás és gyakorlása közben megismerik a pókerben rejlő üzleti vonatkozású stratégiai elemeket, fejlesztve ezáltal a tudatos döntéshozatalt, a rendszerelvű gondolkodást – háttérbe szorítva a rutin és az érzelmek szerepét. Jelentős hangsúlyt helyezünk mind a pozitív és a negatív eredményt hozó döntések utólagos elemzésére.

CÉLCSOPORT: Felső – és középvezetők, B2B értékesítők, projektmenedzserek, illetve mindenhol, ahol számítanak a jó döntések

A PROGRAM FŐBB TÉMÁI

- A zsigeri és a racionális döntéshozatal
- Póker, a közös döntéshozatali nyelv
- A résztvevők saját döntéshozatali működése
- A racionális döntési folyamat
- Döntési csapdák
- Döntés-eredmény mátrix
- Játékos-típusok, stratégiák
- Hogyan készítsünk elő jól egy döntést?
- Hogyan értékeljük a döntéseket

A PROGRAM VÁRHATÓ EREDMÉNYEI

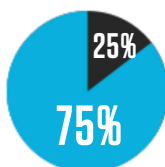
FEJLESZTETT KOMPETENCIÁK

- Tudatos döntéshozatal
- Strukturált döntés előkészítés
- Vezetői kommunikáció
- Csoportos együttműködés
- Önismeret
- Tárgyalástechnika
- People management

FEJLESZTETT KPI-OK

- Az összes mutató, amelyben a döntéseknek szerepe van.

GYAKORLAT-ELMÉLET ARÁNY:



A PROGRAM PARAMÉTEREI

Időtartam: 1,5 nap Discovery Session 

→ 2 óra Fejlődési célworkshop →

2+1 nap Tréning

Létszám: max. 12 fő

DIGITÁLIS, ÉLŐ ÉLMÉNY

A távoli tréningtartáshoz egy olyan platformot alakítottunk ki, mely lehetőséget nyújt arra, hogy a felhasználók egy funkcióvesztés nélküli tréningen, vagy fejlesztési folyamaton vegyenek részt:

- közvetlen kommunikáció a trénerrel
- páros és kiscsoportos feladatok
- online, multimédiás, interaktív munkafüzet
- közösen készített dokumentumok
- szituációs gyakorlatok,
- „felkészített idegenekkel” folytatott beszélgetések visszajelzéssel
- home office kompatibilis



KLASSZIKUS, SZEMÉLYES CLASSROOM ÉLMÉNY

Hosszú éveken át éltünk át fejlesztéseket élőben, közösségben, osztályteremben. Persze ennek mindig meglesz a maga varázsa, még, ha a szerepe – a technológia előretörése miatt – érezhetően csökkeni is fog a jövőben.



**AZ ACTIONLAB DIGITÁLIS
PLATFORMJÁN MINDEN CSATLAKOZÁSI
PONT, TUDÁSANYAG, SZEMLÉLTETŐ
VIDEÓ, ILLETVE AZ INTERAKTÍV
MUNKAFÜZET LEÍRÁSAI ÉS FELADATAI
IS ELÉRHETŐEK A RÉSZTVEVŐK
SZÁMÁRA.**



KICK OFF ÉS DISCOVERY SESSION

Egy fejlesztés akkor lehet igazán hatékony, ha tudjuk, hogy mire irányul pontosan. Az első állomás a Kick off. A résztvevők a fejlesztési téma kibontása nélkül megismerik, hogy milyen folyamat vár rájuk és miért. Ezuán jön a „tükörbe nézés”. Sok módszer létezik annak feltérképezésére, hogy mit kell fejleszteni. Ezen módszerek közül a Discovery Session adja meg az egyik legpontosabban a fejlesztési irányokat mind a résztvevők, mind a fejlesztő csapat számára. A DS során a felmért kompetenciákat a valóságot szimuláló helyzetekben három független értékelő vizsgálja. Több szem pedig többet lát. Kiderül, hogyan lesz három szubjektív véleményből egy közel objektív. Így válik lehetővé, hogy minden résztvevő az előre meghatározott kompetenciák és ezek pontos, viselkedésben megnyilvánuló leírása alapján, személyre szabott visszajelzést kapjon. A célja nem a mérés, hanem az önreflexió beindítása a tréning előtt. A konkrét cselekvésekhez, viselkedéshez kötött személyes visszajelzés nagyobb elkötelezettséget teremt a változásra, fejlődésre.

MINI 360 FELMÉRÉS

A résztvevők megkérdeznék 5-6 embert, akinek a véleménye fontos a számukra. A kérdés egyszerű: mi az, amiben a kérdésfeltevő leginkább fejlődhetne az adott fejlesztési témában.

TRÉNING (2 NAP)

Attitűdöt, készséget fejlesztünk. Rengeteg gyakorlással és saját élménnyel. A résztvevők nyomdai minőségű munkafüzetet kapnak, amely tartalmazza a program anyagát és a feladatokat.

KÜLDETÉSEK

Emailben küldünk küldetéseket a tréning napok között és a tréninget követő 3 hónapig, melyekben végigvesszük a tréning témáit, így a résztvevők újra átélik a történeteket, ezúttal valós környezetben. A küldetésekről a jelentéseket emailben várjuk, cc-n a többiek és a vezető.

ELMÉLYÍTŐ ÉS GYAKORLÓ NAP (1 NAP)

Egy nap, ami a küldetések feldolgozásával indul. Az élmények feldolgozását követően visszatérünk a témához. Leginkább mélyítünk, több helyzetre is alkalmazhatóvá tesszük az új készséget, rengeteget gyakorlunk. A résztvevők egy valós megoldandó üzleti dilemmát hoznak be és oldanak meg a tanult módszertan segítségével



KÉPZÉSTEMATIKA

1 NAP

| | | |
|--|---|---|
| Program nyitás Áttekintés, Bemutakozás, Elvárások tisztázása | A célok, módszertanok és a keret meghatározása. | Prezentáció, Bemutakozó kör, Interaktív prezentáció |
| A poker szabályainak megismerése, Kézsor, Emelési rendszer, A játék folyamata | A játék alapjainak a megismerése. Bemelegítő poker. | Prezentáció a pókerasztalnál |
| Döntélmélet Természetes döntések Racionális döntések Racionális kapcsoló | A döntéshozatali alapműködések megértése. A mikor melyiket érdemes használni kérdés megválaszolása. | Interaktív prezentáció |
| Játék a döntési helyzetek elemzésével | A Racionális kapcsoló használatának megértése. | Csoportmunka |
| A póker matematikája Játékelméleti alapok Nyerési valószínűségek Várható érték számítás | A várható érték számítás beépítése. A VÉ koncepció átültetése mindennapi helyzetekre. | Interaktív prezentáció |
| Játék a döntési helyzetek elemzésével | A matematikai alapok beépítése a döntéshozatalba | Csoportmunka |
| Racionális döntési folyamat | A pókerjátékosok racionális döntési folyamatának a megértése | Interaktív prezentáció |
| Játék a döntési helyzetek elemzésével | A racionális döntéshozatali folyamat alkalmazása a pókerben. | Csoportmunka |
| Döntési csapdák Csípőből tüzelés Elsüllyedt költség Megerősítő bizonyítékok Emlékezetes példák Vágyalapú döntés | Az öt leggyakoribb döntési hiba megismerése | Interaktív prezentáció, Önrefleksió |
| Játék a döntési helyzetek elemzésével | Az összes korábban tanult alkalmazása, döntési csapdákra fókuszálva. | Csoportmunka |
| Esti póker | Csapatépítő póker | Csoportmunka |

2 NAP

| | | |
|--|--|--|
| Döntés – eredmény mátrix | Az Actionlab döntéselemzési módszertanának megértése, mely szerint jó döntéseknek lehetnek rossz eredményei, míg rossz döntések is lesülhetnek jól. | Interaktív prezentáció |
| Játék a döntési helyzetek elemzésével | Az előzőekben tanultak alkalmazása, a Döntés – eredmény mátrixra fókuszálva | Csoportmunka |
| Döntéskontroll protokoll Döntéshozás Döntés kommunikálása | A közös döntési nyelv alapjául szolgáló döntéshozatali és döntés kommunikációs protokoll bevezetése | Interaktív prezentáció |
| Játék a döntési helyzetek elemzésével | A korábban tanultak alkalmazása. | Csoportmunka |
| Játékos elemzési eszköz | A különböző játékos stílusok felismerése. A külső/belső ellenfelek/partnerek "játékának" a megértése. Visszajelzési kör a résztvevők között a póker és a mindennapi "játékos" stílusról. | Szerepjáték, Interaktív prezentáció, Visszajelzési kör |
| Játék a döntési helyzetek elemzésével | A korábban tanultak alkalmazása, a játékos stílusokra fókuszálva. | Csoportmunka |
| Program zárása | Összefoglalás. | Interaktív prezentáció |

3 NAP

| | | |
|---|---|------------------------|
| Küldetések feldolgozása | Az első két nap utáni tapasztalatok megosztása. | Interaktív prezentáció |
| A Döntéskontroll alkalmazás bemutatása | Egy részletes döntéselemzési helyzet megtapasztalása valós, aktuális problémán. | Csoportmunka |
| Döntéskontroll protokoll csoportban | Csoportos döntéshozatal a protokoll használatával | Csoportmunka |
| Döntéskontroll protokoll egy az egyben | Kétszemélyes döntési kommunikáció | Csoportmunka |
| Program zárása | Összefoglalás. | Interaktív prezentáció |



ACTIONLAB MIÉRTEK

Tünékeny dolog a szenvedély. Gyakran változik a tárgy, az eredője.

Olyan szenvedélyeinkkel foglalkozunk, amelyek hosszú ideje foglalkoztatnak, mozgatnak minket, amelyek állandóak.

Mivel az iskolában ezekre nem tanítottak meg minket, ezért magunkon gyakorlunk, olykor **komfortzónán kívül kísérletezünk, hogy jobbak legyünk.**

Pókerezünk, hogy jobb döntéseket hozzunk.

Üzletelünk és tárgyalunk, hogy fejlődjünk a pókerben.

Figyelünk és elemzünk, megbeszélünk, utazunk, **hogy értsük az embereket, a környezetet.**

Az érzelmeket.



Idegennel ismerkedünk, Szingapúrba költözünk, hogy kiismerjük a vonzó működést, a karizmát, a bizalom kialakulásának törvényszerűségeit.

Leszokunk a cigiről, hogy értsük: mitől változnak az emberek, és miért nehéz megváltozniuk.

Mi kell ahhoz, hogy fennmaradjon a viselkedésváltozás.

Kutatjuk és gyakoroljuk, hogy hogyan adhatnánk át. Kell valami közeg, hogy másnak is megmutassuk, hogy megtanítsuk. **Mert nem kell ezekre születni. Meg is lehet tanulni.**

A közeg az Actionlab. Magyarországon, Szingapúrban, Kínában, Ausztriában és Varsóban.

Egyelőre.



ÜGYFELEINK



CIB BANK

