



**RED
BUTTON
EDU**

Váš partner

na cestě od inspirace k transformaci



Sleduji obsah a získávám znalosti

Dívám se na přednášky a rozhovory s odborníky a tím získávám znalosti a inspiraci. Dokončím učící cestu ke konkrétní znalosti.

OD INSPIRACE



Zkousím si znalosti v praxi a získávám dovednosti

Po shlédnutí obsahu plním výzvu a navážu akcí. Zapojím se do hlubších diskuzí s kolegy uvnitř firmy a s odborníky při navazujících workshopech a nejrozličnějších setkáních.



Sdílím v komunitě a buduji si kompetence

Své dosavadní znalosti a dovednosti přináším do komunity podobně zkušených lidí. Získávám tak lepší přehled o tom, jak k mé problematice přistupují v jiných firmách, získávám inspiraci a hlubší expertizu a buduji si kompetence. Současně také získávám sebedůvěru, abych začal měnit věci ve své firmě.



Stáváme se učící organizací

Díky L&D projektům na míru se naše firma stává skutečnou učící se organizací. Vědomě rozvíjí potenciál všech svých lidí a rozvíjí je tak, aby dokázali lépe spolupracovat a dosahovat stanovených výsledků ve stále rychleji se měnících podmínkách 21. století. K tomu můžete využít i jedinečných projektů Re(B)leader, Učící se organizace a také veškeré aktivity a know how profesionálů ze sítě Red Button.

K TRANSFORMACI

KOMPETENCE

DOVEDNOSTI

ZNALOSTI

INSPIRE

IMPACT

L&D PROGRAMY NA MÍRU



Novinky ze světa budování kompetencí do nejbližších let



McKinsey
& Company

The State of Organizations 2023

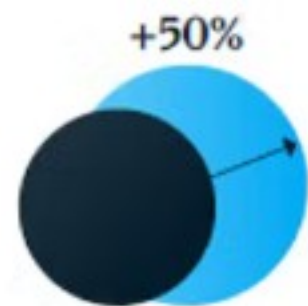


1

Increasing speed, strengthening resilience

Volatility is a feature, not a bug, in today's organizations, yet half the respondents in the State of Organizations Survey say their organization is unprepared to react to future shocks. Those able to bounce forward—and quickly—out of serial crises may gain significant advantages over others. To be able to do so requires organizing for speed of response, giving power to your people, and developing a culture of continuous learning.

In the 2020–21 economic recovery, resilient companies generated TSR 50% higher than their less resilient peers'



2

'True hybrid': The new balance of in-person and remote work

Since the pandemic, about 90 percent of organizations have embraced a range of hybrid work models that allow employees to work remotely from off-site locations (including home) for some or much of the time. What's important is that organizations provide structure and support around the activities best done in person or remotely. By remaining open to the entire universe of options for how, when, and where employees work, including with a reset of performance expectations, "true hybrid" organizations can distinguish themselves as destination workplaces.

>4 of 5 employees who have worked in hybrid models over the past 2 years want to retain them

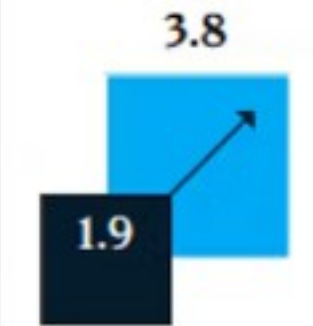


3

Making way for applied AI

AI doesn't just have the potential to supercharge a company's operations; it can also be used to build better organizations. Companies are already using AI to create sustainable, long-term talent pipelines; drastically improve ways of working; and make faster, data-driven structural changes to their organizations. As organizations embrace the opportunities offered by AI, they need to focus on embedding its use in corporate culture, hiring and developing AI-savvy leaders, and being thoughtful about AI-related risks and ethical concerns.

Organizations used an average of 3.8 AI capabilities (eg, natural-language generation, computer vision) in 2022, double the 1.9 used in 2018

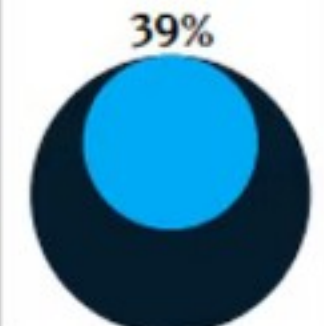


4

New rules of attraction, retention, and attrition

People are revising their attitudes toward work, and at work. Employees who quit (or who are "quiet quitting") say it isn't just money, work-life balance, professional development, or purpose that will bring them back to work in 2023: it's a combination of all those things. In Europe, for example, 35 percent of people leaving jobs cite unsustainable performance expectations. Organizations can respond by tailoring employee value propositions to individualized preferences in ways that can help close the gap between what today's workers want and what companies need.

39% of respondents in a recent survey conducted in 7 countries say they are planning to leave their jobs in the next 3–6 months

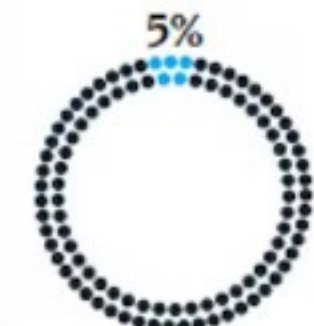


5

Closing the capability chasm

Companies across sectors often announce technological or digital elements in their strategies without necessarily having the right capabilities in place to integrate them. To achieve a competitive advantage, organizations need to build institutional capabilities—that is, an integrated set of people, processes, and technology that creates value by enabling an organization to do something consistently better than its competitors do. That means plugging gaps in their core activities, which are often the result of insufficient resources or inconsistent commitment.

Only 5% of respondents say their organizations already have the capabilities that they need

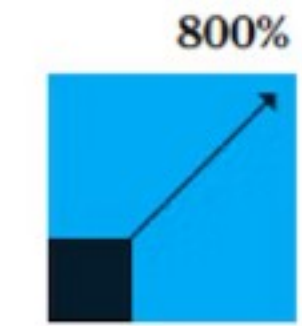


6

Walking the talent tightrope

Business leaders have long walked a talent tightrope—carefully balancing budgets while retaining key people. In today's uncertain economic climate, organizations need to focus more on finding ways to match top talent to the highest-value roles. The idea isn't new, but it's the right one in this era of hybrid work models, increased employee mobility, and skill shortages. McKinsey research shows that, in many organizations, between 20 and 30 percent of critical roles aren't filled by the most appropriate people.

The highest performers in a role are 800% more productive than average performers in the same role

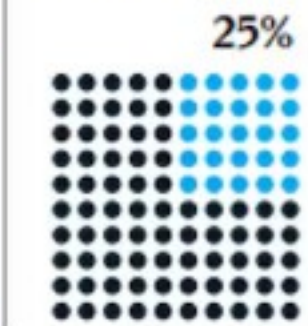


7

Leadership that is self-aware and inspiring

Leaders these days are necessarily focused on short-term responses to crises, but they also need to think longer term and cultivate fit-for-purpose behaviors. They need to be able to lead themselves, they need to be able to lead a team of peers in the C-suite, and they need to have the leadership skills and mindset required to lead at scale, coordinating and inspiring networks of teams. That requires leaders to build a keen awareness both of themselves and of the operating environment around them.

Only 25% of respondents say their organizations' leaders are engaged, are passionate, and inspire employees to the best-possible extent

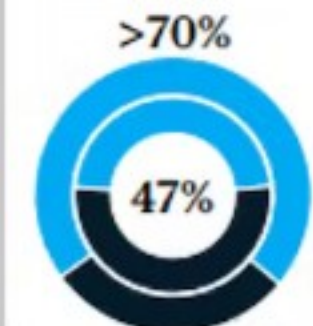


8

Making meaningful progress on diversity, equity, and inclusion

Many organizations are focusing on diversity, equity, and inclusion (DEI), but in many cases, the initiatives aren't translating into meaningful progress. What's often missing is a clear link between DEI strategy and the business strategy. One path forward is for leaders to be more systematic early on, considering the objectives and desired level of impact from their programs. To realize DEI aspirations, leaders will need to identify opportunities for making progress within their organizations, as well as for improving their external communities and society.

>70% of respondents say their organizations express transformative DEI aspirations; only 47% say they have the infrastructure to realize their DEI aspirations

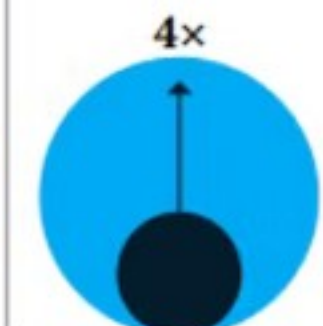


9

Mental health: Investing in a portfolio of interventions

Nine of ten organizations around the world offer some form of well-being program. But global health and well-being scores remain poor, despite well-intended interventions. Research highlights the link between reports of poor mental health and well-being and organizational issues, including attrition, absenteeism, lower engagement, and decreased productivity. In 2023, organizations need to refocus their efforts on addressing the root causes of mental-health and well-being challenges in a systematic way; one-off and incremental fixes won't be enough.

Employees facing mental-health and well-being challenges are 4x more likely than others to want to leave their organizations



10

Efficiency reloaded

In today's uncertain business climate, companies are refocusing attention on efficiency measures—more than one-third of respondents in our survey list efficiency as a top three organizational priority. Boosting efficiency is about more than managing immediate crises or getting the same work done with fewer resources. Deploying resources more effectively to where they matter the most promises substantial benefits, including improved organizational health, higher shareholder returns, and better and faster decisions. Being efficient often means placing more trust in your organization and empowering employees.

~40% of respondents point to complex organizational structure as a cause of inefficiency, and a similar proportion cites unclear roles and responsibilities



Adult learning theories

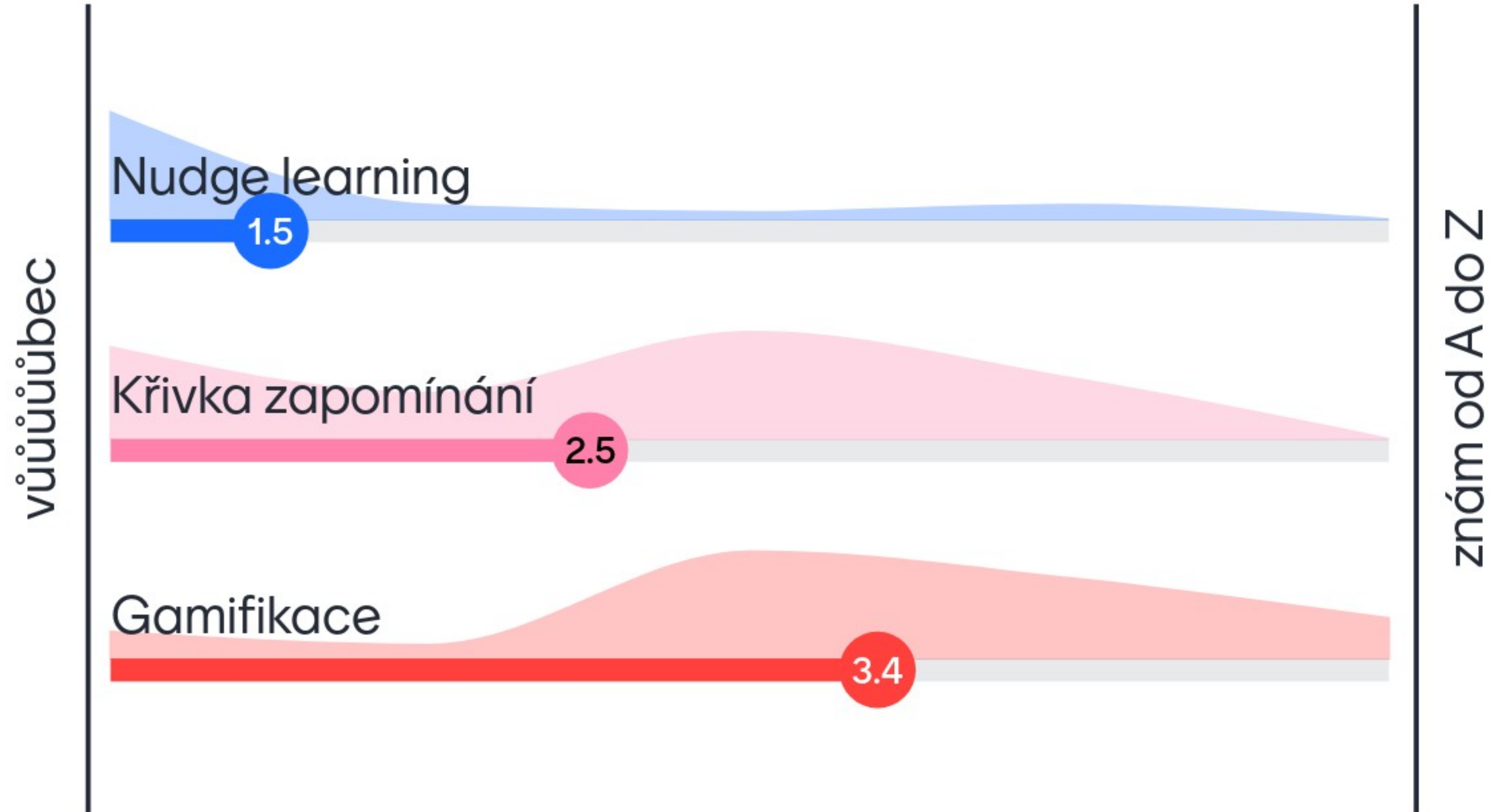
1. Andragogy
2. Self-directed Learning
3. Transformational Learning
4. Experiential Learning
5. Project-based Learning
6. Action Learning
7. Behaviorism
8. Cognitivism
9. Constructivism
10. Social learning theory

<https://www.valamis.com/hub/adult-learning-theories>



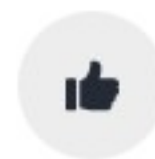
Instructions

Nakolik máte pod kůží následující termíny?





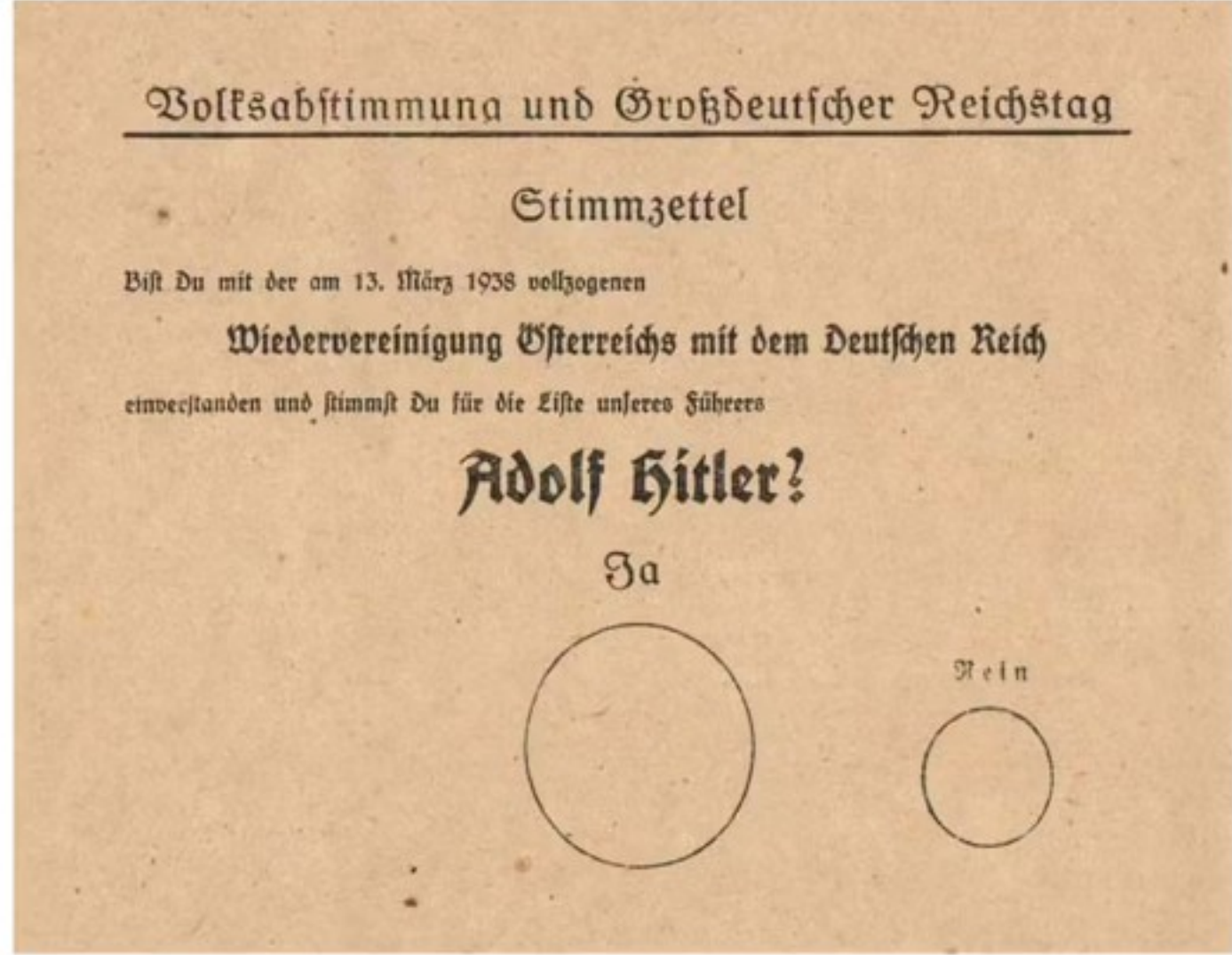
Šedá teorie a nudná čísla



Co je to nudge?

- jemné postrčení nebo malé nasměrování správným směrem
- jednoduché
- lze se mu vyhnout





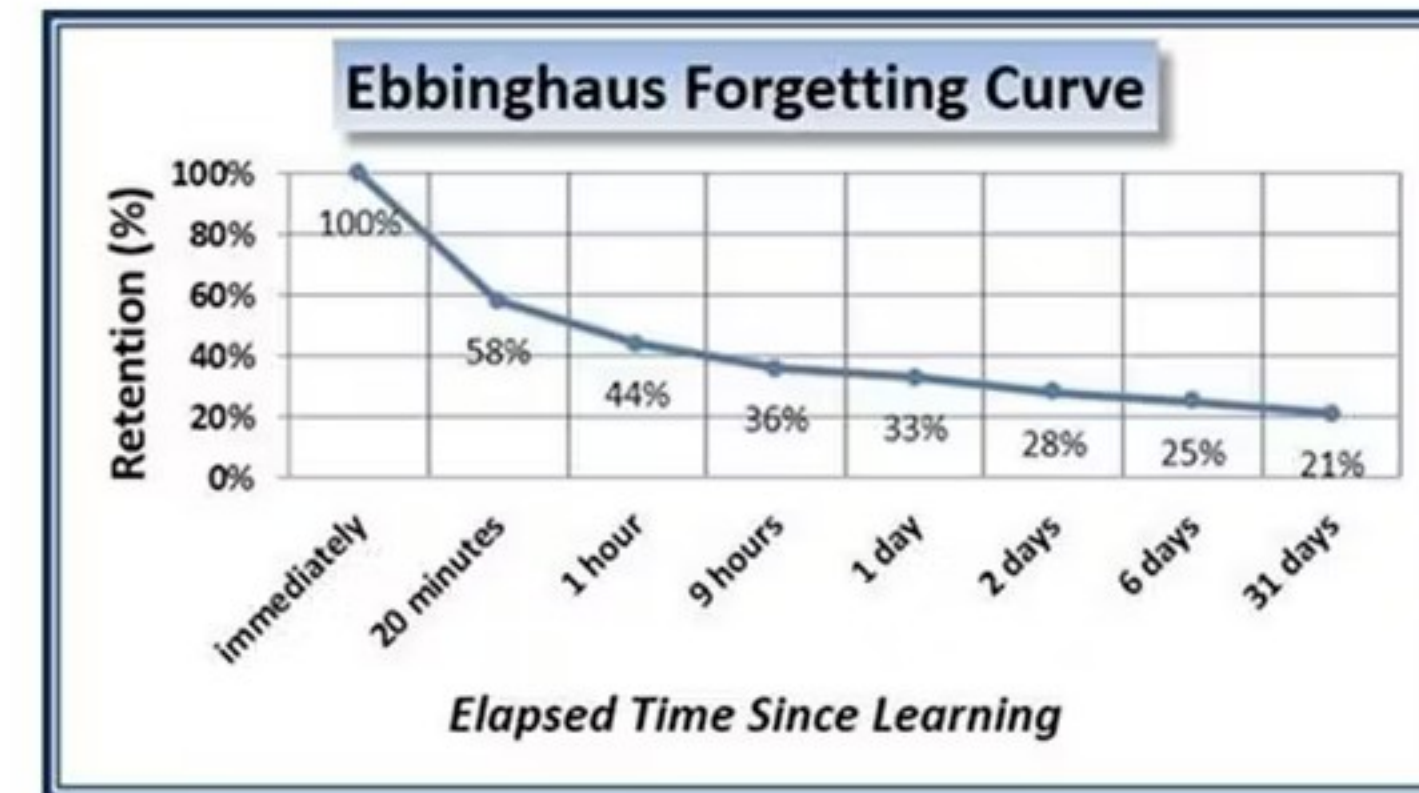
Příklady "šťouchnutí"

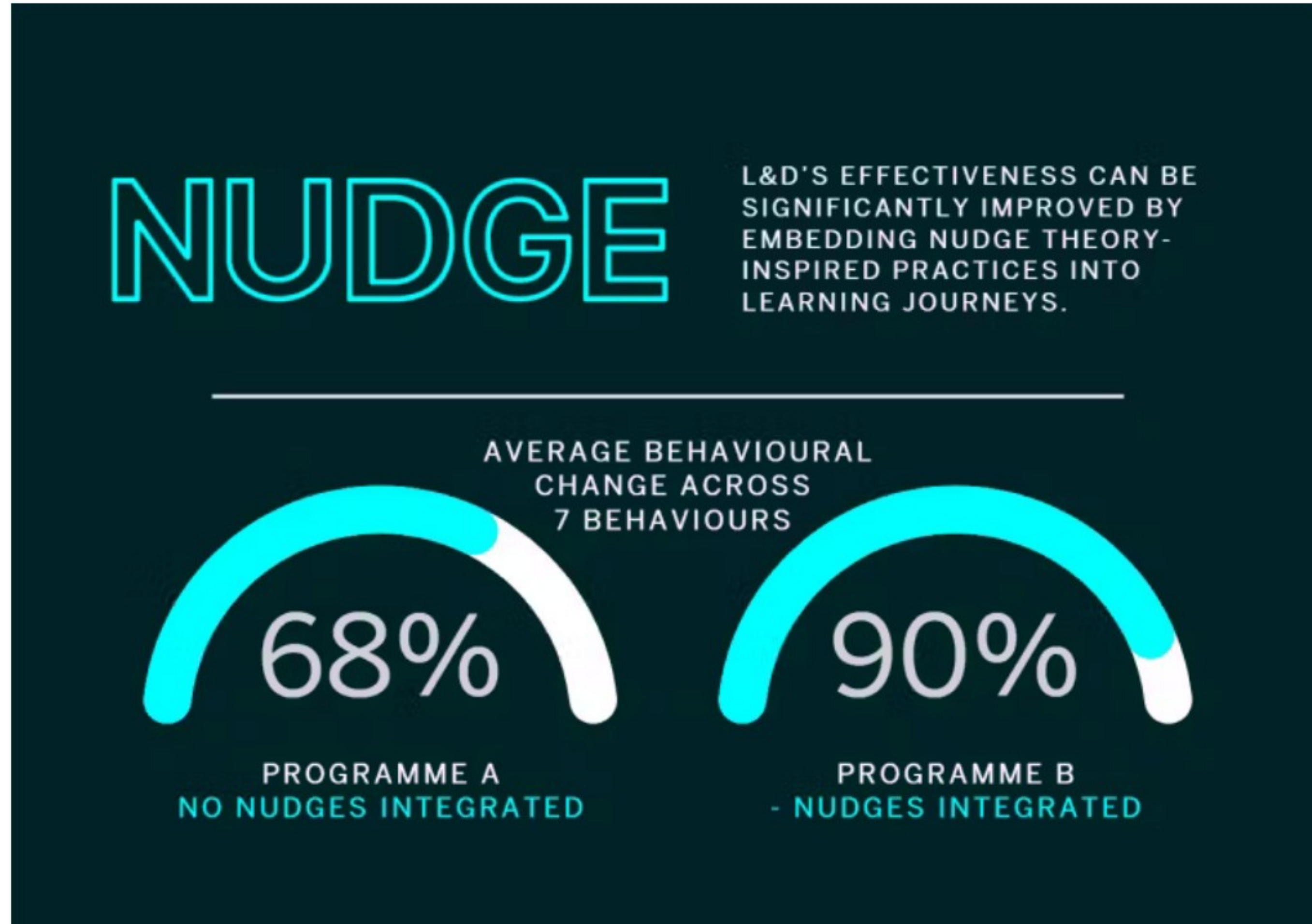


Příklady "štouchnutí"

Nudge learning

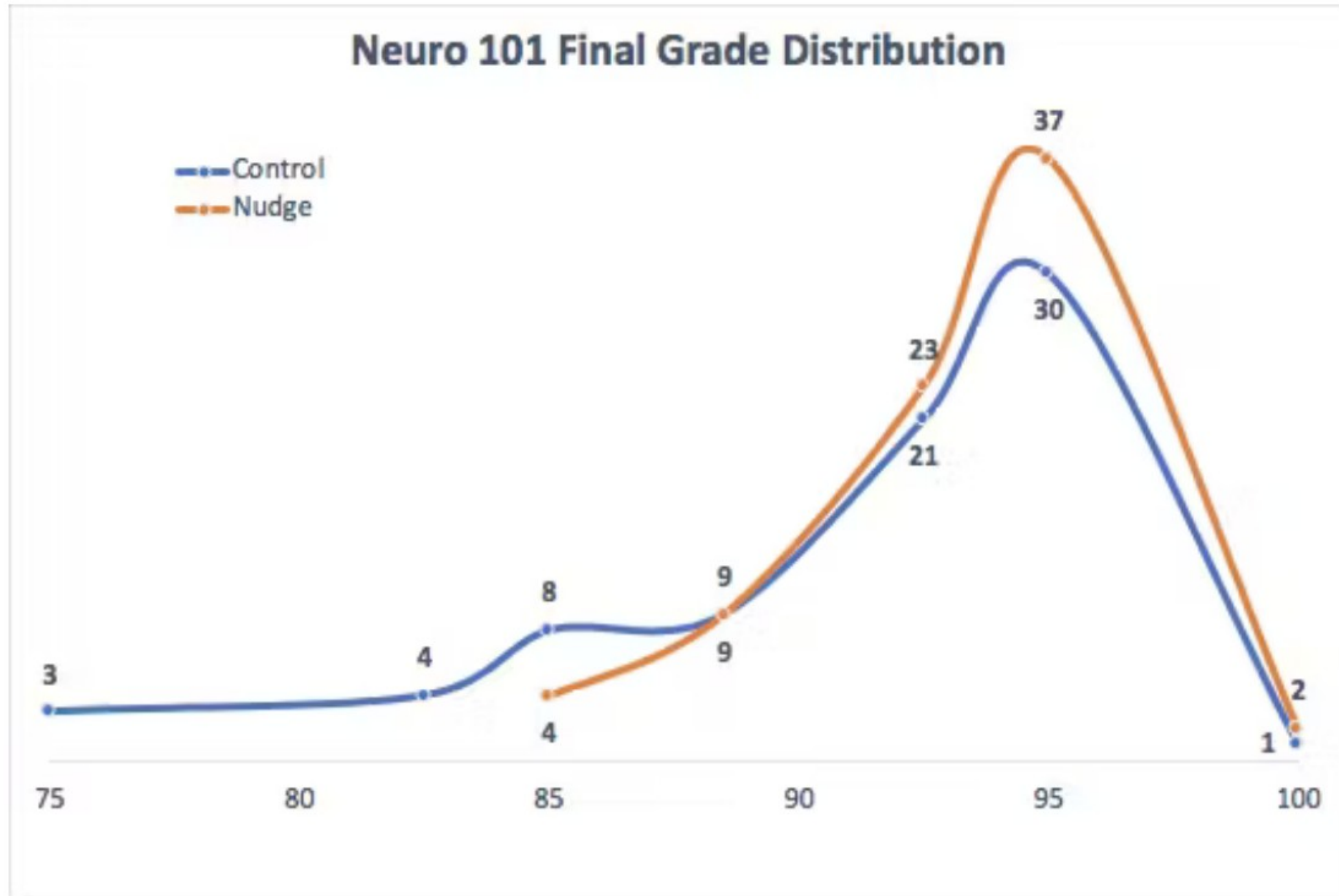
- Ebbinghausova křivka zapomínání
- 60 % znalostí se ztratí za méně než hodinu po učení
- nedostatek posilování



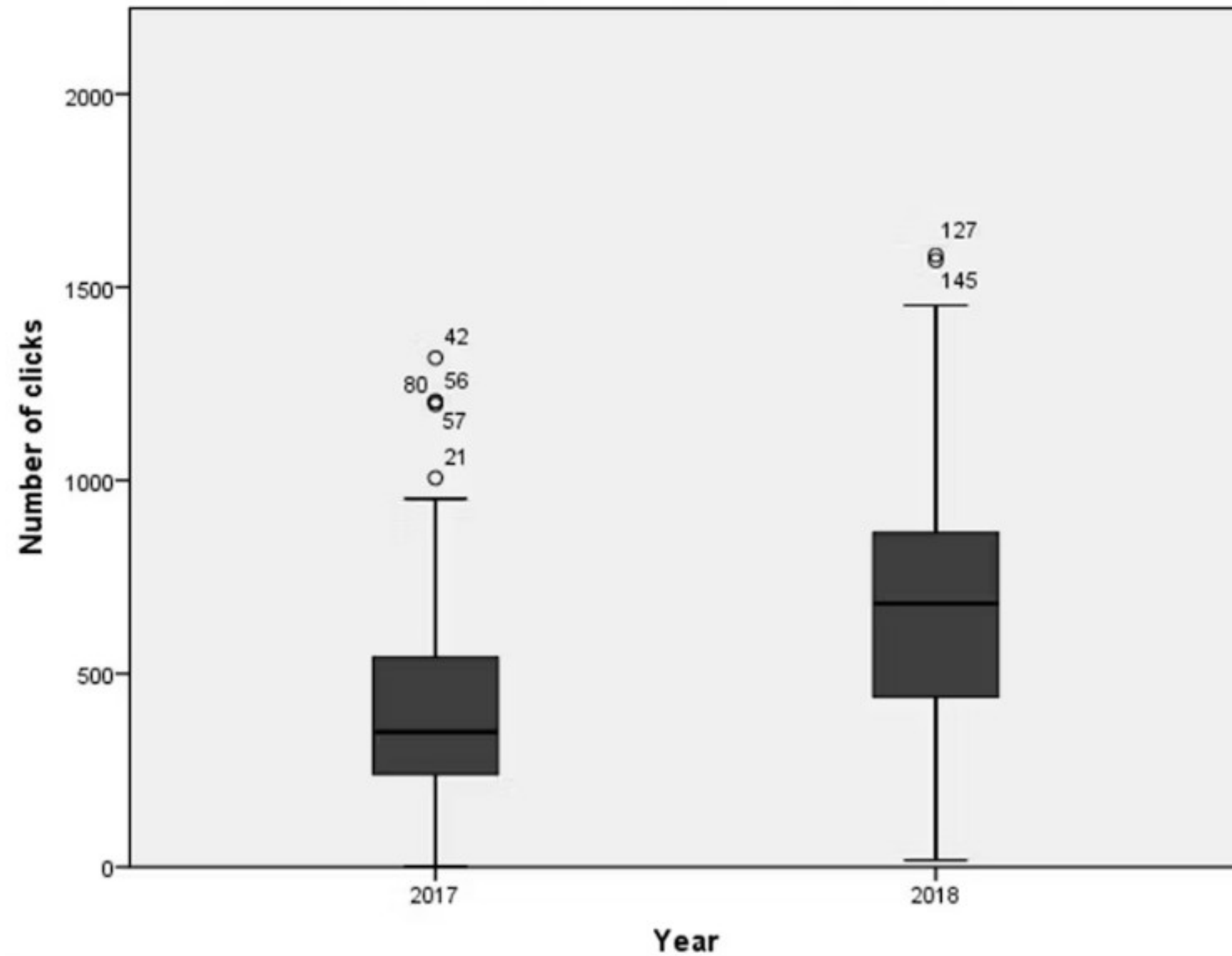


studie HPC na <https://wearehpc.com/nudge-theorys-role-in-ld/>



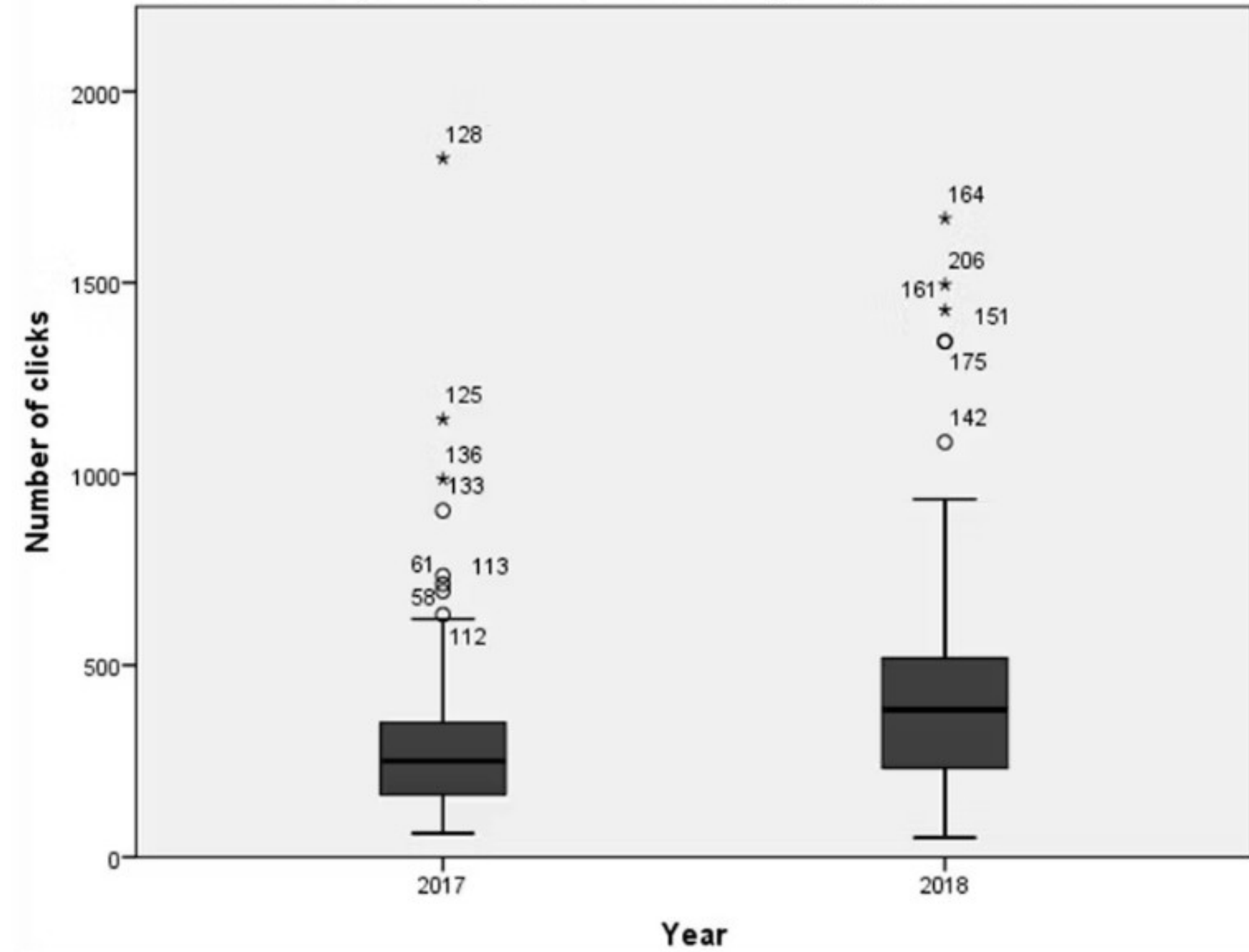


2017 clicks (n = 108) vs 2018 clicks (n = 108) for UPR1001



Zvýšení zapojení o 21%

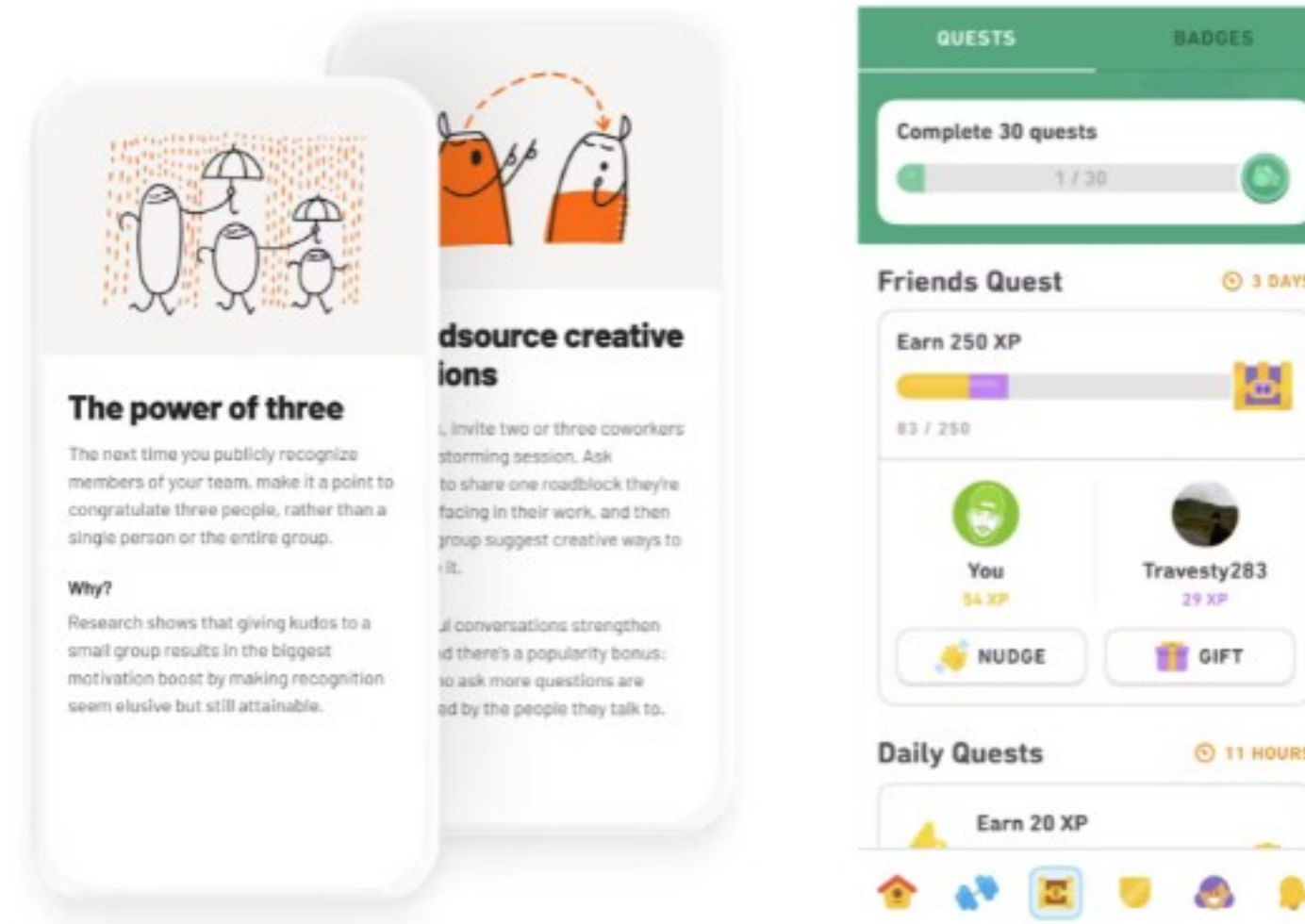
2017 clicks (n = 137) verse 2018 clicks (n = 85) for EDE3103



Zvýšení zapojení o 37%

<https://www.proquest.com/docview/2779528498/fulltext/F88DC08E50954052PQ/5>





Nudges ve vzdělávání

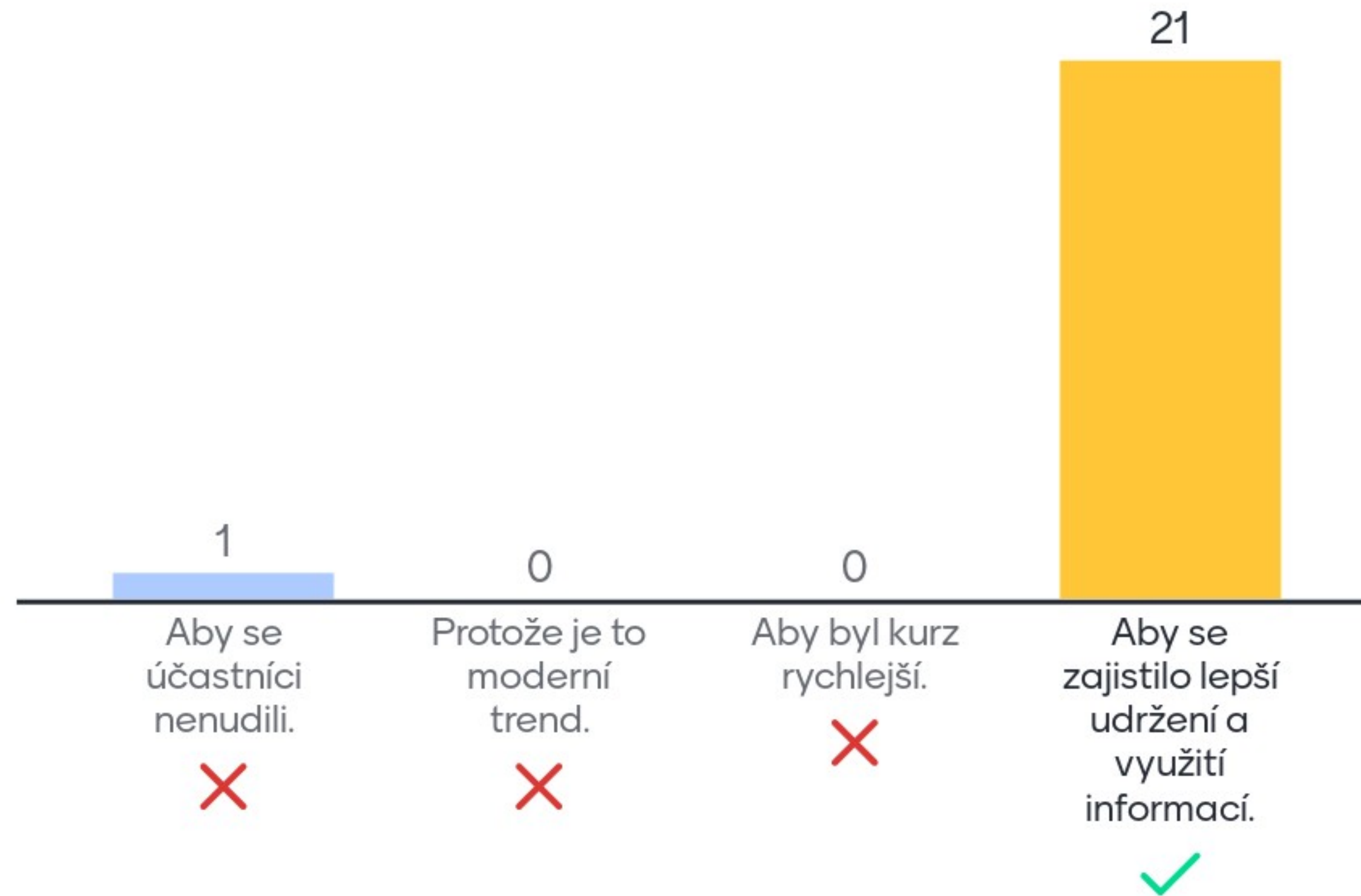


Tipy na úspěšný nudge learning

- jednoduché, ale atraktivní
- realistické scénáře
- malé dávky informací
- personalizace a vizualizace
- sociální (sdílení, gamifikace)
- správně načasované (správný čas a délka)

Instructions

Proč je důležité poskytovat 'nudges' v pravý čas?



Týmové výzvy

klikni na název výzvy pro více detailů

Za každou splněnou týmovou výzvu získá tým podle náročnosti počet bodů, uvedený u výzvy. Součástí splnění výzvy je i publikování zkušeností s výzvou v kanálu MS Teams.



1. Řekni mi, co si myslíš

4 body

Připravte společně s vaším týmem mood meter a začněte jej používat.

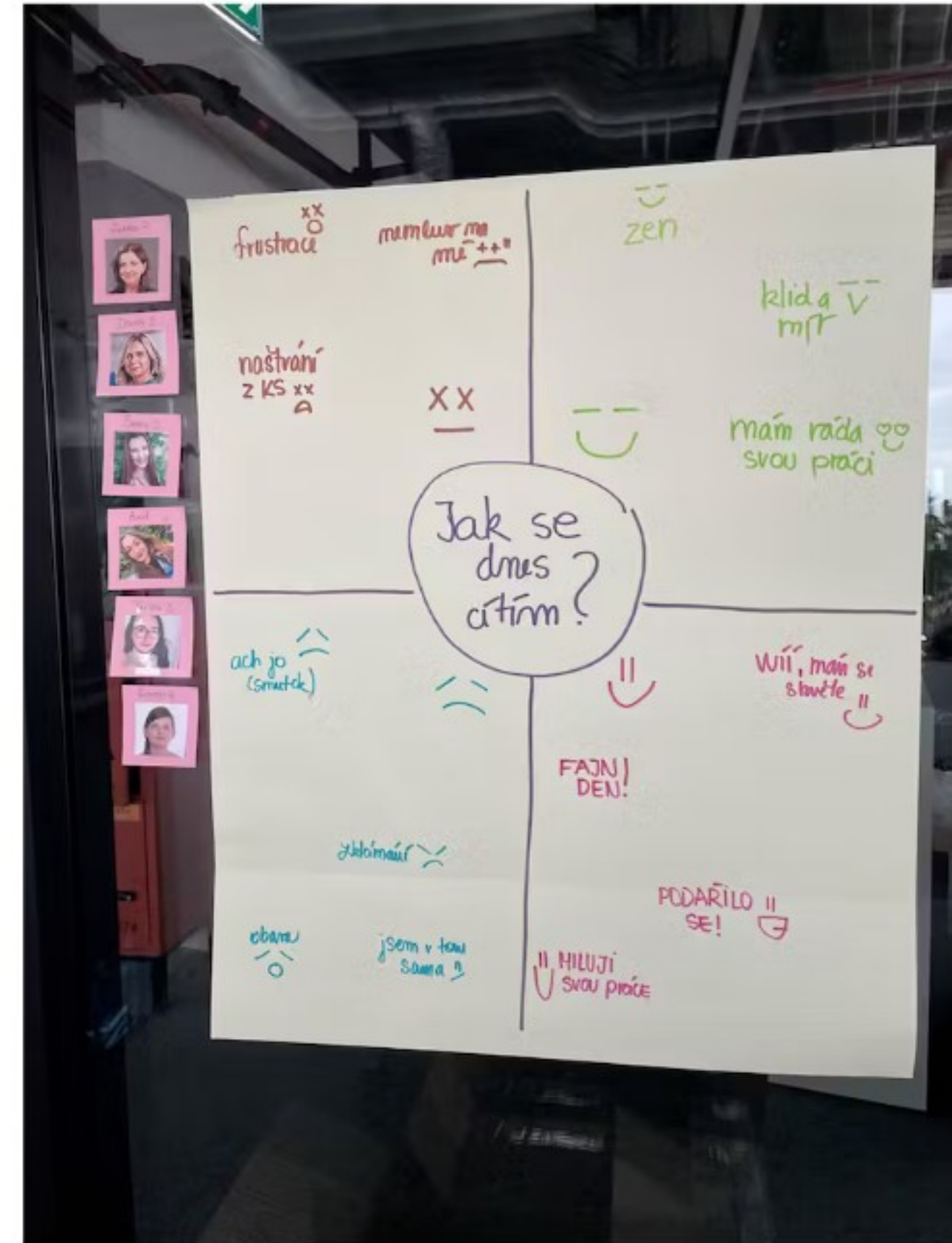


1. Řekni mi, co si myslíš



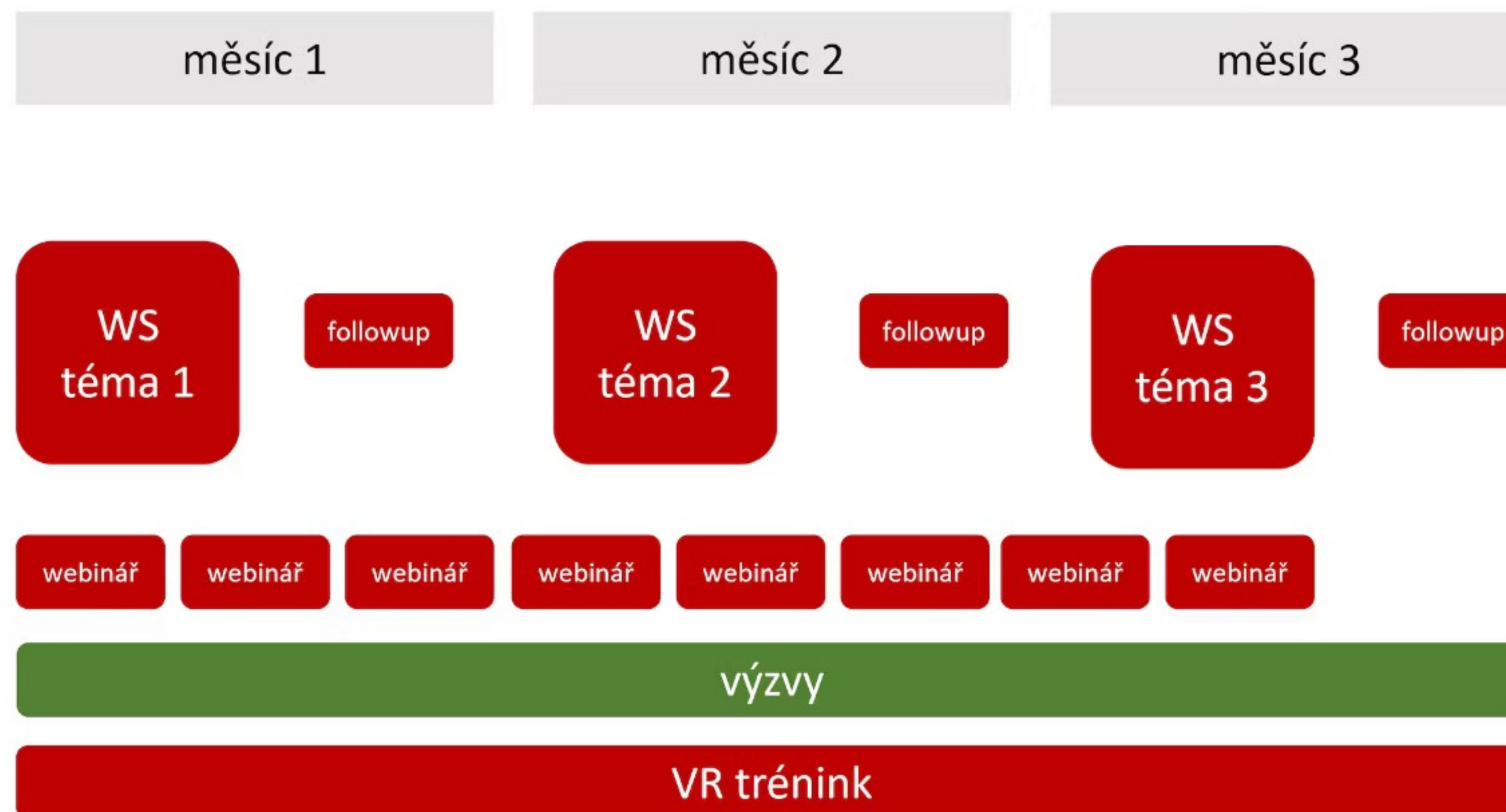
Připravte společně s vaším týmem mood meter a začněte jej používat.

Co je to mood meter? Je to nástroj, který je navržen tak, aby nám pomohl naučit se rozpoznávat emoce u sebe i u druhých s rostoucí přesností a rozvíjet strategie pro regulaci (nebo zvládnání) těchto emocí. Poskytuje nám "jazyk", kterým můžeme mluvit o svých pocitech. Může to být fyzický nástroj, nebo aplikace. Důležité ale je, aby bylo součástí práce s tímto nástrojem nejen pouhé vyplnění, ale i sdílení v týmu proč se cítíte zrovna tak jak v mood meteru ukazujete. Proto doporučujeme začlenit diskusi kolem mood meteru do pravidelných týmových schůzek.



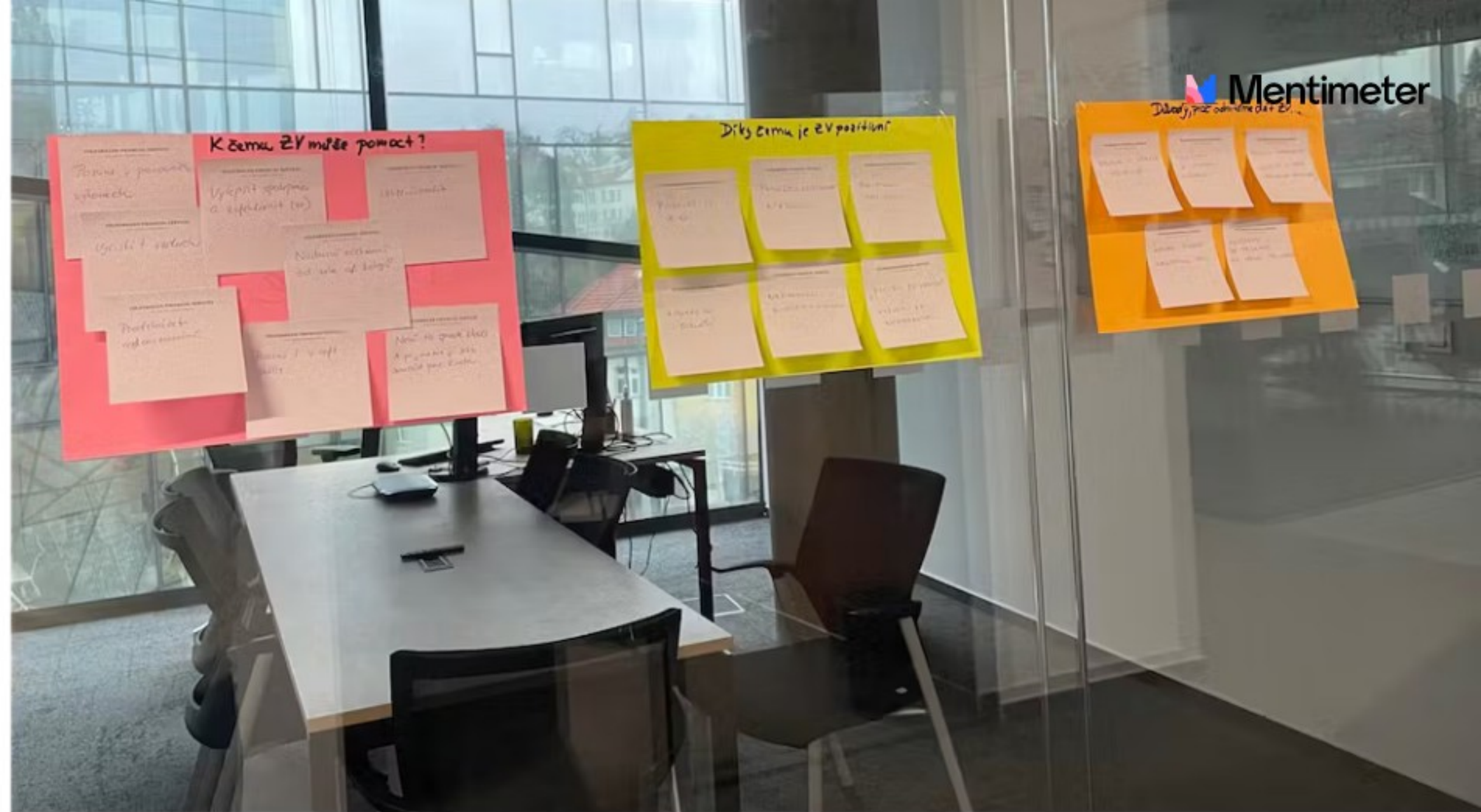
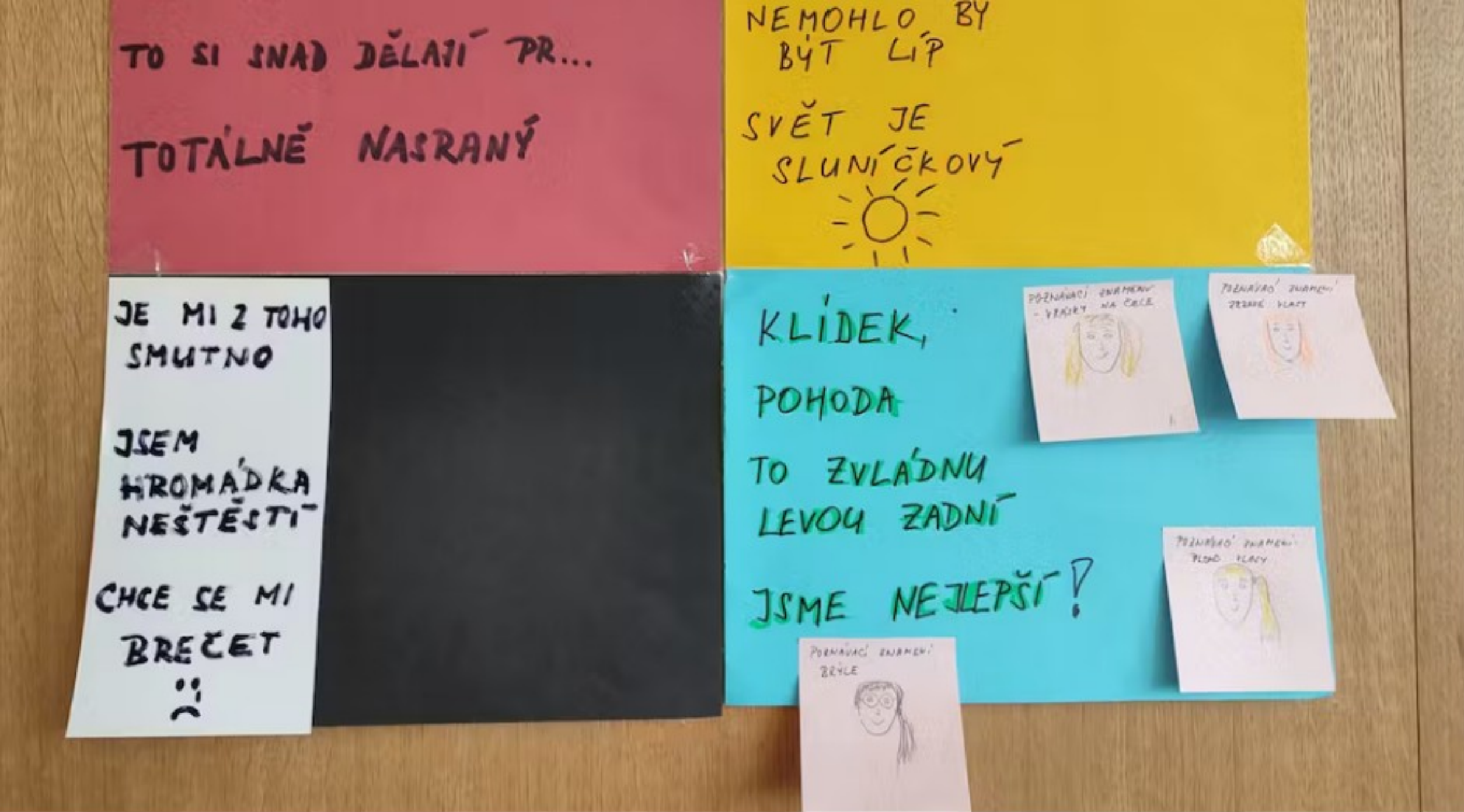
Jeden příklad za všechny

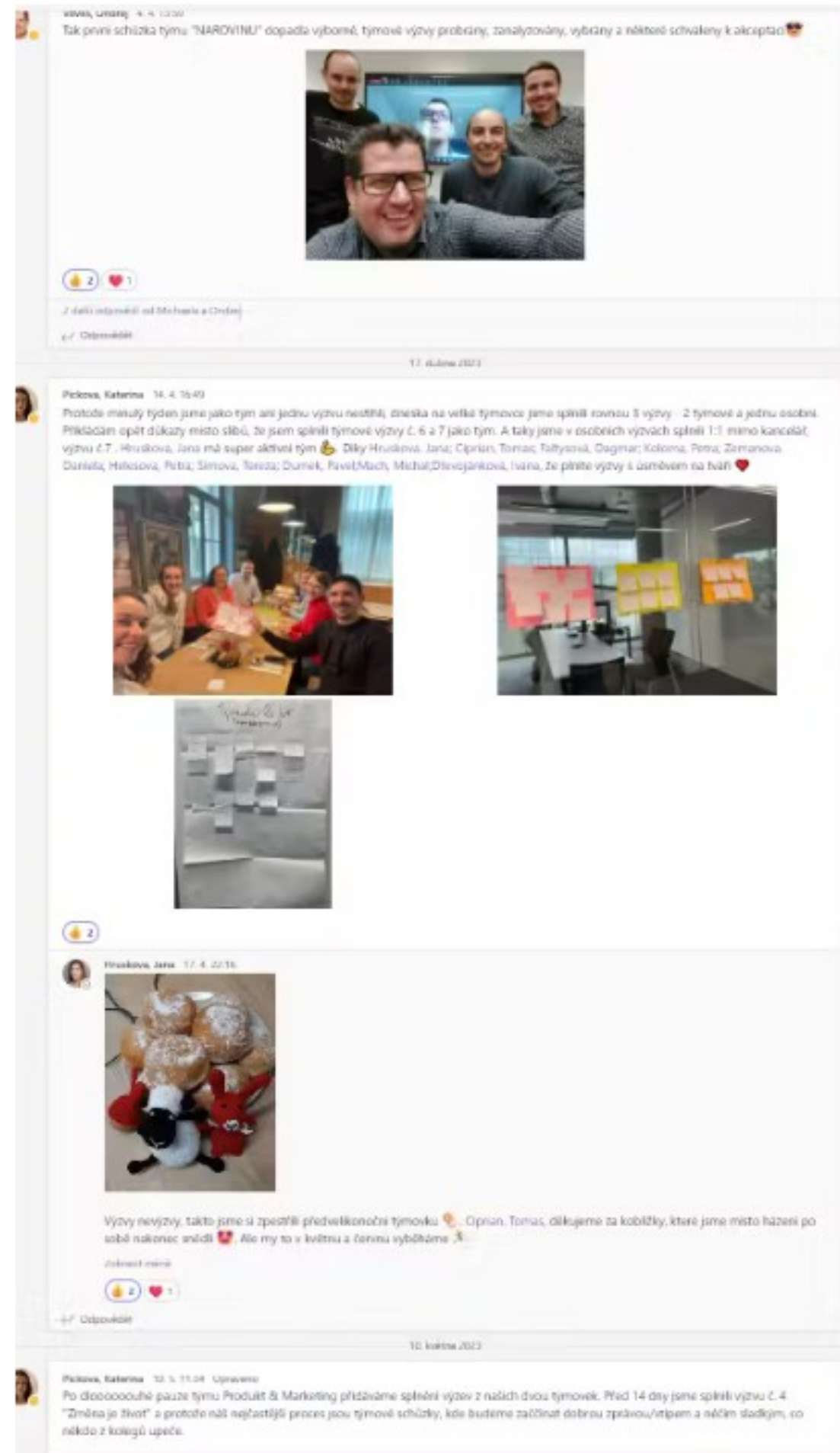




Celková struktura programu







Kanál ke sdílení v MS Teams



Průběžné celkové výsledky

Průběžný bodový zisk jednotlivců		
ch		40
to		35
pi		24
vo		23
ka		22
bu		21
pa		17
hy		16
hr		15
kr		14
un		14
pa		14
no		12
Re		11
mi		10
ce		9
ne		8
ba		8
pe		7
ze		4
en	fs.cz	4
ze	cz	4
jel		3
be	.cz	3
ka		3
ha		2
ko	i.cz	2
Ce		2

Influencer	
Ondřej	9
Ivana	7
Katka	6
Tomáš	5
Michal	4
Honza	2
Ivana	2
David	1
Magda	1
Ondra	1
Mariana	1
Tomáš	1
Tomáš	1
Terka	1

Průběžný bodový zisk týmů	
Krasavice Inteligentní	20
Řekni to	18
NAROVINU	16
produkt&marketing	12
Digi a Direct	10
Fleet	4



Kategorie

- Pilná včelka
- Influencer
- Hitmaker
- Game Changer
- Vedoucí pelotonu
- Nejpilnější tým
- Nejakčnější tým





A co na to účastnice?



Zpětná vazba

Průběh kurzu: Dokončeno 100% **Datum dokončení:** 23.07.2023

Jak říci lidem, že si přešete, aby svá práva dělali trochu jinak? Aby zvedli svůj výkon? Jak podpořit svůj tým, aby průběžná zpětná vazba byla samozřejmostí? Pokud se to povede, bude to další krůček ke zdravému firemnímu prostředí, ve kterém se daří neustále věci posouvat vpřed.

Jedním z úkolů lídra je říkat i věci, které se neposlouchají dobře. Jednat se svými lidmi upřímně a mluvit na rovinu. Jak ve chvílích, kdy něco vyzdvihujeme, tak i ve chvílích, kdy kritizujeme. Zpětná vazba není rada, pochvala ani hodnocení. Pochopit, jak poskytovat zpětnou vazbu, stejně jako schopnost ji přijmout, je důležitou součástí role lídra.

Otevřít

Informace:

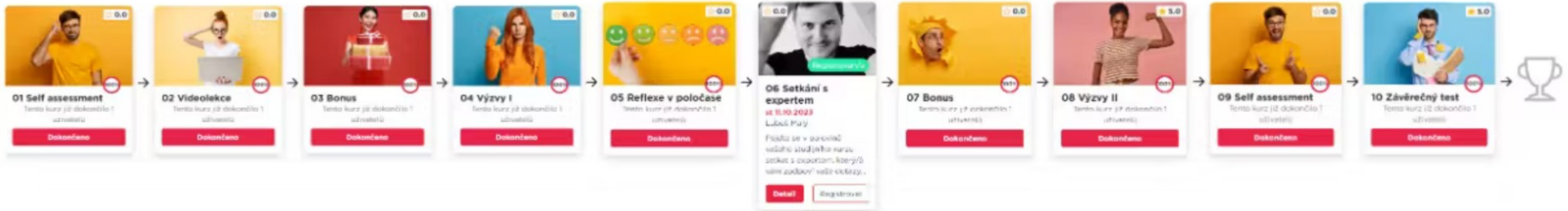
- 📅 **Studijní cesta**
1 týden
- 🕒 **2 měsíce**
Odhadovaný čas
- 👤 **2**
Počet uživatelů, kteří již sdíleli tento kurz
- 🌟 **5.0**
Celkem 2 lidí hodnotilo tento kurz
- 📄 **Certifikát**
Obdržíte certifikát o absolvování tohoto kurzu

Hodnocení kurzu Komentáře

5.0

2 Hodnocení

★★★★★	2x
★★★★☆	0x
★★★☆☆	0x
★★☆☆☆	0x
★☆☆☆☆	0x



Návykové kurzy





Chcete vědět víc?

Nějaké otázky?

1 response

Jak zaměstnanci reagovali, když dostali
zpětnou vazbu, že jsou "pilné včeličky"?
Přijde mi to lehce infantilní :).



**RED
BUTTON
EDU**

Mějte se fajn :)

