

Hřích v práci

o některých věcech se nemluví

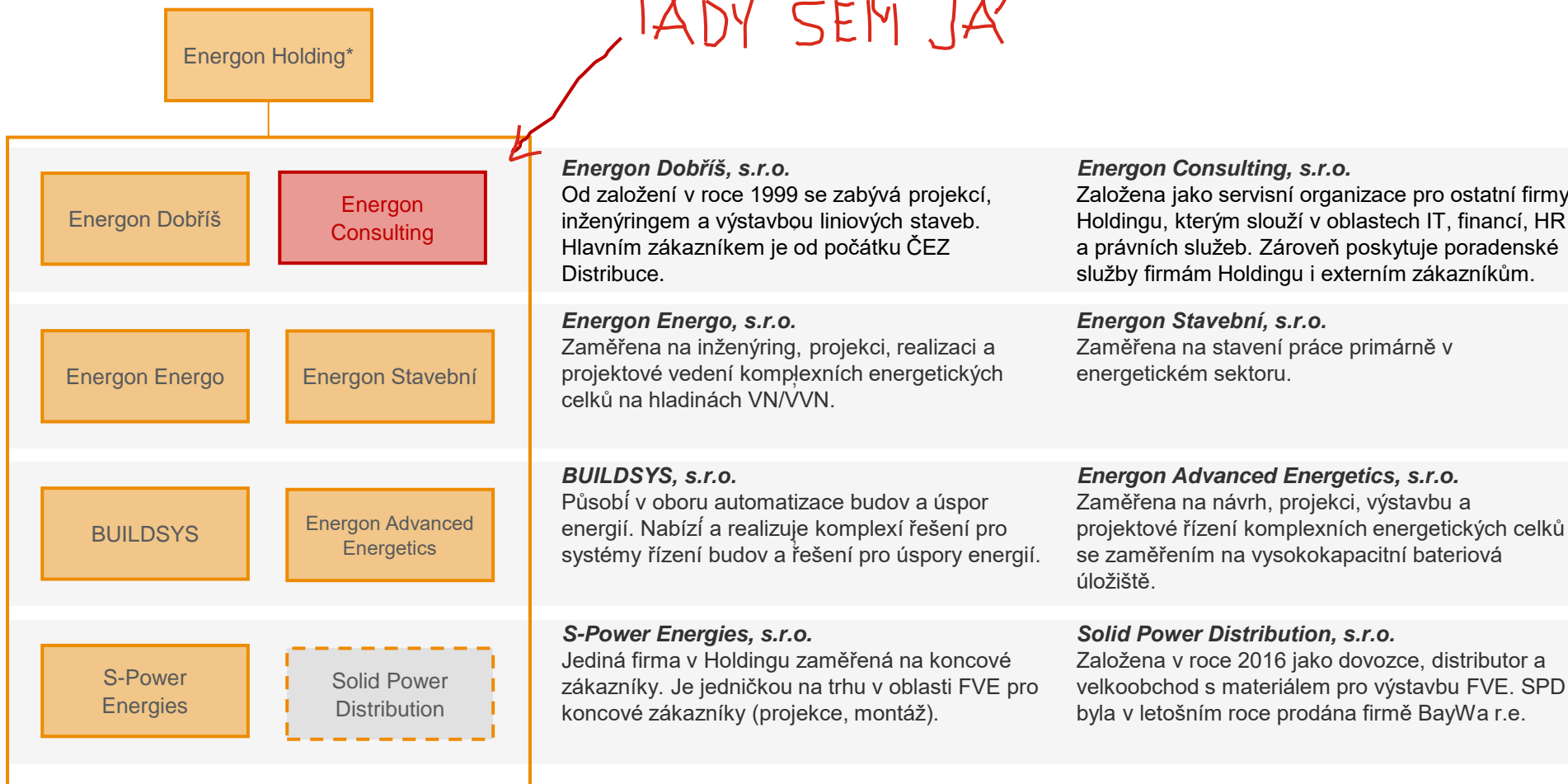
Ondřej Čapka
Manažer pro Organizační rozvoj a Poradenství
7.9.2021

Energon Holding řeší návrh a výstavbu energetických řešení nejen pro průmysl

Z jednotlivých specializovaných firem skládáme řešení na míru a na klíč od A do Z

včetně profinancování

TADY SEM JÁ





Ondřej Čapka

Manažer pro organizační rozvoj a poradenství

capka@energon.cz

+420 777 663736

Ondřej je konzultantem v oblasti lidských zdrojů, organizačního designu a pro-růstových organizačních transformací. V Energon Holding zastřešuje organizační rozvoj a poradenství jak firmám Holdingu, tak externím zákazníkům.

2019 - současnost

Manažer pro Organizační rozvoj a poradenství - Energon

2018

Manager - Deloitte, Human Capital Advisory Services

2015-2018

Senior Consultant - Deloitte, Human Capital Advisory Services

2008 - 2015

Konzultant, Lektor - Santia, s.r.o.

2007-2008

Managing Director / Senior Recruiter - Zenithar s.r.o.

2006 - 2007

HR Coordinator - Lear Corporation

2003 - 2006

Projektový manažer - Masaryk University

2001 - 2005

Projektový manažer, Assessor - Agentura Motiv P s.r.o.

Leadership Alignment

- **Strategie** – Sladění leadership teamu nad strategií, případně doplnění o analytickou podporu
- **Priority** – Sladění leadership teamu nad prioritami, včetně konsekvencí klíčových rozhodnutí
- **Vzájemná očekávání** – Sladění očekávání od jednotlivých členů leadership teamu a klíčových oddělení
- **Organizační zdraví** – Revize aktuální schopnost leadership teamu a lidí
- **Kultura** – Sladění aktuální organizační kulturu, definovat “rodinné zlato” a nastavit přiměřené intervence

HR Transformace

- Revize očekávání od HR
- Definice jaké HR v organizaci potřebujeme a jakou má mít roli
- Podpora v přebudování HR a jeho nového postavení ve společnosti
- Talentová strategie
- Externí podpora a externí CoE

Transition Lab

- Akcelerační workshop pro nově nastoupivší členy leadership teamu
- Konsolidace očekávání klíčových „stakeholderů“
- Společná revize očekávaných úskalí, rizik, podpory a zdrojů (včetně lidských)
- 100 denní plán + průběžná podpora

Další

- Růstový transformační plán
- Organizační změny a transformace
- EVP Employee Value proposition

Zpátky k hříchu

Začněme každý u sebe

1) Co se vám vybavilo, když se řeklo „Hřích v práci“?

2) Co byly vaše poslední 3 hříchy?

„Hřích není chyba.“
Ondřej 21, 6-7

Hřích

Moc dobře jsem věděl, že hřeším

Pocit viny, černé svědomí, peklo

Moje vlastní hodnoty a normy

Hřešíme opakovaně

Zpětná vazba je příležitostí k mučení

Provinilec se vyhýbá tomu, vůči komu se provinil

Provinilec slíbí cokoli!

Vina vyčerpává!

Lidé maskují hříchy za chyby!

Nejhůř odpouštíme sami sobě

Chyba

Nevěděl jsem, že dělám chybu

Pochybnost o sobě

“Objektivní výsledek“

Chyby lidé neopakují

Zpětná vazba je příležitostí k učení