



## Tall Trees in die Werksplek

*Tall Trees* Profiele streef daarna om die antwoord op huidige opleidingsuitdagings te wees deur ons te verbind tot:

- toeganklikheid
- bekostigbaarheid
- multikulturele relevansie
- akademiese korrektheid
- uitmuntendheid in aanbieding en materiaal
- geskiktheid vir klein tot reuse-instellings
- toepaslikheid in die privaat sowel as openbare sektor
- praktiese uitvoerbaarheid met onmiddellik implementeerbare voorstelle vir groei

Die TTLP vir die korporatiewe sektor help elke maatskappy of span om juis te bepaal waarin hulle sukses gesetel is en waarom dit dalk buite bereik bly. Die getuigskrifte van mense in uiteenlopende beroepe bevestig die relevansie en praktiese toepasbaarheid van dit wat Tall Trees aan die korporatiewe sektor in die breë kan bied.

### Spanbou

'n Span is 'n groep mense wat hulle eie plek en bydrae ken, dit konsekwent lewer, ander se bydraes verwelkom en saam meer bereik as wat elkeen afsonderlik sou kon. Elkeen se profiel is uniek en al beteken dit kompleksiteit en diversiteit, is die *Tall Trees* inligting maklik verstaanbaar

en prakties toepasbaar. Saam kan die span dan ontgin hoe om elkeen tot sy reg te laat kom en konflik op konstruktiewe wyse die hoof te bied ter wille van die span se sukses. Dit kan dinamies en interaktief gebeur eerder as in 'n stywe lesingformaat en kan maklik deel uitmaak van 'n spanboukamp of wegbreek in die natuur.

### Leierskapontwikkeling

*Tall Trees* se leierskapfilosofie in 'n neutedop: Mense kan almal leiers wees, mits hulle op die regte tyd en op die regte plek hulle unieke bydrae lewer en ander toelaat om dieselfde te doen. Leierskap is die kuns om te weet wanneer om te buig, wanneer om regop te staan en wanneer om met ander te dans. Leiers loop immers nie altyd voor nie.

In die werksplek is leierskapopleiding dus nie net vir die top- en middelvlakbestuurslede bedoel nie, maar vir elke lid van die span!

Lees asseblief die afdeling oor *Tall Trees* en Leierskap.

## Kulturele diversiteit

Kulturele diversiteit is 'n potensiele taai toffie wat volgens wet deur alle maatskappye gekou moet word. Ons het die wonderlike voorreg om in hierdie land op die voorpunt van die oplossings te beweeg. Die oplossings is, soos ons al ontdek het, nie in beleid, kwotas, *ekonomiese bemagtiging van swartmense*, regstellende aksie, diskriminasie, apartheid, ontkenning, vergifnis of belydenis opgesluit nie. Ons het dit tog al alles gedoen ... Die sleutel is dat ons een verhouding op 'n slag die kopskuif sal maak van vooroordeel na begrip; van begrip na aanvaarding; van aanvaarding na respek; en van respek na opregte waardering, waar ons uiteindelik erken hoe mense, wat soveel anders as ons is, op grond van hulle andersheid ons lewens verryk.

*Tall Trees* gee aan mense aan weerskante van taal- en rassegrense 'n nuwe woordeskat om konstruktief oor hulle verskille te gesels .

## Menslikehulpbronbestuur

Die welsyn van ons werkerskorps bestaan deesdae uit soveel meer as 'n goeie salaris en gemaklike kantoor. Die druk en verwagtings, ekonomiese onsekerheid en die blote kompleksiteit van elke werknemer se lewe noop ons om innoverend na mense se globale welsyn om te sien. *Tall Trees* voeg nie net waarde toe tot die individu in werksverband nie, maar gee ook die individu waardevolle selfinsig in persoonlike groei en potensiaalontwikkeling. Individue met ruimte vir persoonlike groei is beter werkgewers en werknemers. *Tall Trees* werkswinkels lei tot 'n positiewe transformasie van die totale werkskultuur en skep sodoende 'n meer produktiewe werksomgewing vir elke persoon in die onderneming.

*Tall Trees* rus menslikehulpbronbestuurders toe met 'n instrument wat vrae soos die volgende prakties kan beantwoord:

- Waarom presteer die werknemer swak al is hy volgens sy psigometriese profiel vir die taak aangelê?
- Hoe kan die werknemer optimaal aangewend word?
- Wie sal die ideale departementshoof vir hierdie afdeling uitmaak?
- Waarom wil die werknemer nie bevorder word nie?
- Waarom word die werknemer skielik so negatief terwyl die kollegas opgewonde is oor die toekoms van die maatskappy?
- Wat veroorsaak die magstryd tussen twee middelvlakbestuurders en hoe kan ons dit ontlont?
- Wat bring mee dat een spesifieke pos nooit langer as ses maande deur enige kandidaat bekleed word nie?
- Hoe kan die moreel van die maatskappy gelig word?
- Waarom is daar nie lojaliteit in die maatskappy nie?

## Produktiwiteit

Tall Trees help met die sinvolle samestelling van 'n produktiewe span vir elke taak deur riglyne te gee vir die volgende elemente van produktiwiteit:

- korrekte passing tussen die spanlid en die taak
- ontplooiing van spanlede op die regte punt in die taakproses
- bestuur van spanlede se kapasiteit
- bevrediging van elkeen se behoefte aan menswaardigheid en betekenis
- begrip vir elke spanlid se motiveerders
- vermindering van omgewingstressors
- vermindering van interpersoonlike konflik
- 'n balans tussen uitdagings en aanmoediging
- die konneksie tussen die individu se ideale en die ideale van die maatskappy
- die vestiging van 'n kultuur van uitnemendheid

## Konflikbestuur

Konflik ontstaan immers as gevolg van mense se onvervulde verwagtings, stylverskille, waardebotsings en temperamentbotsings. *Tall Trees* profiele help elke deelnemer om hulle kommunikasie- en konflikthanteringsstyl te verstaan en die nodige aanpassings te maak wat kommunikasie met die res van die span sal verbeter. Insig in die redes agter die konflik kom baie duidelik na vore uit die ontdekking van elke spanlid se *Tall Trees* Leierskapprofiel. Swart op wit is daar die lysie van elkeen se stressors asook elkeen se behoeftes wat natuurlik onvervuld kan bly en konflik sal meebring. Hierdie verskille kan konstruktief en prakties op grond van elkeen se TTLP uitgepraat word.

*Tall Trees* stel die maatskappy in staat om 'n konflikthanteringsprotokol te skryf op grond van die maatskappy se gesamentlike konflikprofiel. Daar is nie een stel beginsels vir konflikoplossing wat vir elke groep mense kan werk nie. Ons is te verskillend. Een maatskappy gaan konfronterend en reguit wees, en 'n ander gaan meer diplomaties en indirek te werk gaan. Die **Tall Trees** Leierskapprofiel (TTLP's) van die spanlede sal die aangewese konflikthanteringswyse uitwys.

## Kommunikasie

Elke deelnemer kry terugvoering oor ses funksionele areas, waarvan een "Knetter en Knars" genoem word. Dit beskryf sy of haar unieke kommunikasiestyl en lig gebiede uit waarop kommunikasievaardighede moet verbeter. Elkeen het 'n voorkeurstyl en al die kollegas is daarvoor verantwoordelik om hul eie by die voorkeurstyl van hul kollegas aan te pas. Praktiese voorstelle hiervoor vloei uit die terugvoering aan elke spanlid voort.

## Personeelopleiding

Maatskappye en spanne wat die *Tall Trees* Leierskapwerkswinkels deel van hulle personeelopleiding maak, sal antwoorde op die volgende vrae kry:

- Waarom is doelwitstelling vir sommige leiers 'n tameletjie?
- Watter tipe leiers moet ons aanstel in die lig van ons visie, missie en waardes?
- Hoe kan ons ons leiers vir beter begrotingsbestuur toerus?
- Watter soort bestuurder hoort by watter tipe span en taak?
- Hoe kan ons leiers help om verandering beter te hanteer?
- Waarom brand ons leiers uit?
- Wie moet betrokke wees by ons strategiese beplanning?
- Wie sal in projekbestuur uitblink?
- Hoe kan leiers meer effektief onderhandel, kommunikeer en bemark?
- Hoe kan ons groter eenheid en doelgerigtheid in die span bou?
- Wat is die waarskynlike redes onderliggend aan ons grootste mislukking en ons grootste prestasies as 'n maatskappy of groep?

## Bestuur

Elke faset van bestuur kan op grond van die insigte uit die span se TTLP's met meer sukses en realisme aangepak word. Die volgende bestuursfunksies gaan onder andere baie makliker word:

- dissipline
- delegering
- motivering
- innovering
- kliëntebestuur
- prestasie-metings
- diversiteitsbestuur
- veranderingsbestuur
- strategiese aksieplanne
- werknemerontwikkeling
- die samestelling van taakspanne
- die uitdra van die maatskappy se beeld

