





**INFORMAČNÍ KARTY**

| **Prezentace Lindy Crawford (66)** |
| --- |
| Lindě je 66 let (narozena v roce 1955) a pracuje v oděvní továrně. Pracuje od svých 18 let. Začínala jako operátorka šicích strojů a vypracovala se až na vedoucí výroby. Linda nikdy neměla možnost studovat, ale chopila se příležitostí, které jí její společnost poskytla, k pokroku v továrně. Nikdo nezná továrnu jako ona, stroje a všechny ostatní pracovníky.Linda je velmi charismatická, vysoce motivovaná, ráda přebírá iniciativu, je přirozeným vůdcem. Navíc se svými 48 lety zkušeností vyškolila a podpořila téměř každého, kdo pracuje na výrobní lince. Když chce někdo vědět o továrně, jak funguje a jak se věci dělají, zeptá se Lindy.Je jen jedna věc, která není Lindě úplně příjemná: práce s počítači. A nový ředitel závodu chce společnost digitalizovat. |

| **Robert Powell (25)** |
| --- |
| Robertovi je 25 let (narozen v roce 1996), je grafický designér s vynikajícími IT dovednostmi, zejména s designovým a fotografickým softwarem. Má výjimečné tvůrčí schopnosti a nedávno byl najat, aby vyvinul novou brandingovou kampaň společnosti. Toto je Robertovo druhé zaměstnání od doby, kdy opustil vysokou školu. Navzdory tomu, že je vynikajícím časovým manažerem s dobrými organizačními schopnostmi a smyslem pro detail, není si jistý svými dovednostmi a hodně se stresuje tím, aby věci dělal správně.Tři měsíce pracuje v oděvní továrně a o firmě stále nic neví. Takže jak se chystá vytáhnout novou strategii brandingu, aby pomohl společnosti vyniknout nad konkurencí? |

**SITUAČNÍ KARTY**

| **Situační karta 1 – Linda (66)**  |
| --- |
| Ahoj Lindo, byla jsi zavolána na personální oddělení a stalo se následující:**Carla Thomson (HR manažerka):***Lindo, společnost roste a vše je nyní digitalizováno. Chcete-li provádět své úkoly na denní bázi, budete muset být schopni pracovat s novým softwarem, který společnost dosáhla. S tímto programem budete moci ovládat směny, vyměňovat si informace s ostatními*  *pracovníky a dostávat výplatní pásky. V podstatě vše, co jste dělali na papíře, bude provedeno prostřednictvím tohoto nového programu.***Linda:***Ale víte, že počítače nejsou mým oborem!***Carla Thomson (HR manažerka):***Ano, Lindo, víme. Ale nedělejte si s tím starosti. Společnost má nový mentoringový program. Cílem tohoto programu je spárovat různé spolupracovníky z různých oblastí a oddělení a nechat je vyměňovat si znalosti a dovednosti prostřednictvím orientovaných mentorských sezení.***Linda:***Co to znamená v praxi?***Carla Thomson (HR manažerka):***Ve vašem případě, abychom byli přímo k věci, vás spojíme s Robertem Powellem, naším novým grafickým designérem, který ví vše o softwarových počítačích, sociálních médiích a vše, co je třeba vědět o internetu a o tom, jak věci fungují v tomto digitalizovaném světě, ve kterém žijeme*. Bude vaším mentorem.**Linda:***Můj mentor? Je mu ale teprve 25 let a ve firmě je teprve tři měsíce. Co mě může naučit? Nevidím naději ...***Carla Thomson (HR manažerka):***No, Lindo, jak jsem řekl, rozumí hodně o technologiích a v této oblasti potřebujete školení a podporu. A jak jste řekl, "je tu teprve tři měsíce". Z tohoto důvodu ho budete také mentorovat a podporovat ho ve všem, co potřebuje. Ale nebojte se, všichni ve firmě dostanou školení a informace o tomto novém mentoringovém programu.* |

| **Situační karta 2 – – Robert (28)** |
| --- |
| Ahoj Roberte, byl jsi povolán na personální oddělení a stalo se následující:**Carla Thomson (HR manažerka):***Roberte, vidíme, že máte potíže se seznámení se s dynamikou společnosti a také jsme si všimli, že máte nějaké problémy se zapadnout mezi lidi z různých oddělení.* **Robert:***To je pravda Carlo, opravdu se obávám projektu re-brandingu a zaměřil jsem se na nalezení správného konceptu, který sotva mám čas se dostat do kontaktu se svými kolegy.***Carla Thomson (HR manažerka):***Ale víte, být v kontaktu se svými kolegy by vám mohlo usnadnit práci, víte to?***Robert:***Jak je to možné?* **Carla Thomson (HR manažerka):***Společnost má nový mentoringový program. Cílem tohoto programu je spárovat různé spolupracovníky z různých oblastí a oddělení a nechat je vyměňovat si znalosti a dovednosti prostřednictvím orientovaných mentorských sezení. Myslíme si, že byste mohli být mentorováni Lindou Crawfordovou a vy můžete být jejím mentorem.***Robert:***Být Lindiným mentorem, jak je to možné? Co ji mohu naučit? Linda ví všechno o historii společnosti a je tu tak dlouho, vsadím se, že to není nic, co bych ji nemohl naučit.***Carla Thomson (HR manažerka):***No Roberte, to je důvod, proč máme toto školicí oddělení. Spojujeme lidi s různými dovednostmi odborných znalostí a znalostí. A vy i Linda budete mít v tuto chvíli prospěch z tréninkových potřeb toho druhého. Linda musí být vyškolena a vedena v používání technologií a můžete využít některé z jejích zkušeností a vědět, jak se dozvědět více o továrně a společnosti. Její zkušenosti V*ám *určitě pomohou odblokovat vaše nápady na projekt rebrandingu a také vás představí všem v továrně. A můžete to použít k odemknutí své kreativity tím, že se dostanete do kontaktu s naší firemní DNA:***Robert:**To zní vlastně skvěle. Jen mi dejte vědět, kdy a jak začít! |