

DYNAMICZNY ZESPÓŁ



FAZY ROZWOJU ZESPOŁU



ZALEŻNOŚĆ

BIERNOŚĆ, MILCZENIE

RÓŻNICOWANIE

CHAOS I DESTRUKCYJNA KOMUNIKACJA

**KRYZYS
ODPOWIEDZIALNOŚCI**

NARZEKANIE I SZUKANIE WINNYCH

**KONFRONTACJA
Z LIDEREM**

NADMIERNY ATAK WPROST NA SZEFA

**NADZWYCZAJNA
MOC GRUPY**

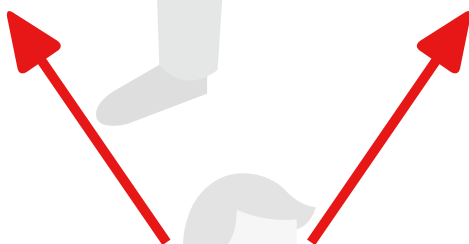
EUFORIA I KREATYWNOŚĆ

**REALNE
MOŻLIWOŚCI**

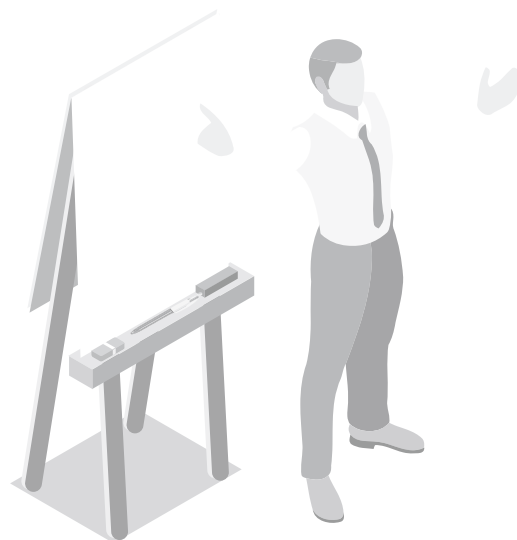
PARTNERSTWO

NIEUCHRONNOŚĆ ZMIAN W ZESPOLE

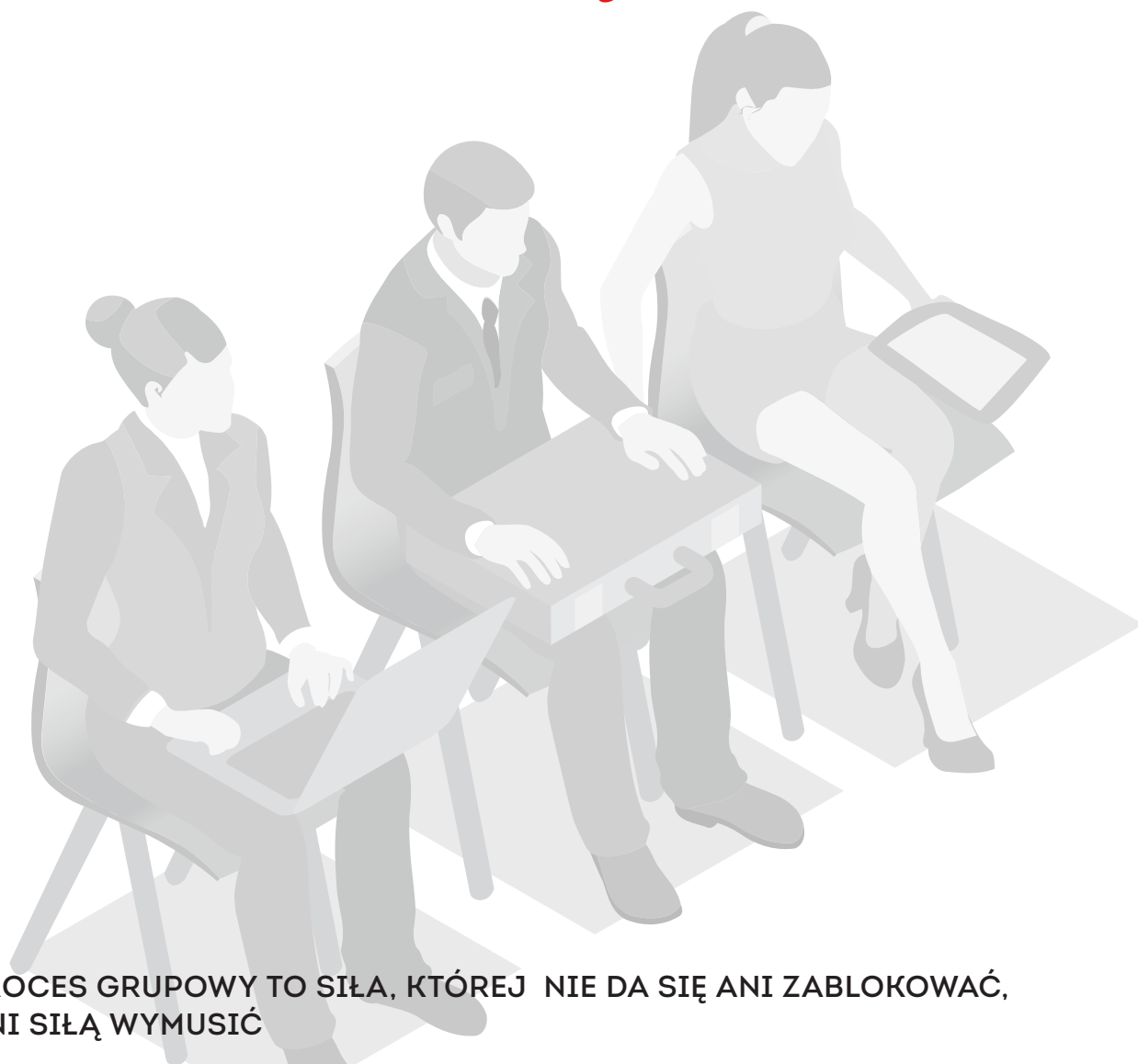
MOBILIZACJA, AKTYWNOŚĆ, BLISKOŚĆ



ODPOCZYNEK, PASYWNOŚĆ, DYSTANS



JAK TWÓJ ZESPÓŁ SIĘ ROZWIJA?



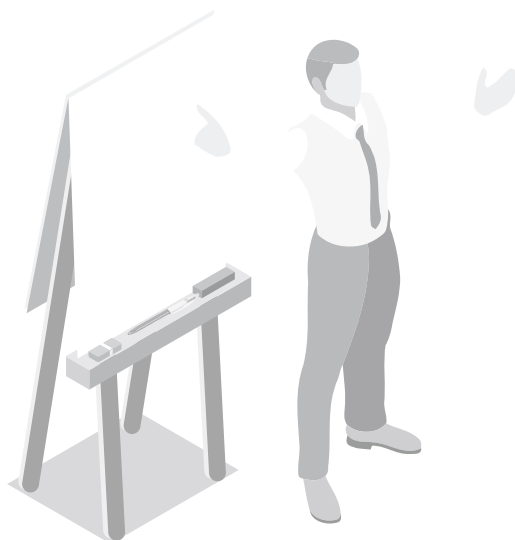
- PROCES GRUPOWY TO SIŁA, KTÓREJ NIE DA SIĘ ANI ZABLOKOWAĆ, ANI SIŁĄ WYMUSIĆ
- FAZY ROZWOJU KAŻDEJ GRUPY SĄ ANALOGICZNE DO ETAPÓW ROZWOJU MŁODEGO CZŁOWIEKA
- KAŻDA ZMIANA, KAŻDE PRZEJŚCIE DO KOLEJNEJ FAZY NIEUCHRONNIE WIĄŻE SIĘ Z KRYZYSEM
- LIDER FORMALNY, TAK JAK MĄDRY RODZIC, WARTO, ABY WSPIERAŁ PODWŁADNYCH NA TYLE, ILE POTRZEBUJĄ I WYMAGAŁ NA TYLE, JAKIE SĄ ICH MOŻLIWOŚCI
- PATRZ, CZEGO POTRZEBUJE GRUPA – A NIE BĘDZIESZ SIĘ MARTWIŁ, JAK WYPADASZ PRZED SWOIM ZESPOŁEM

JAK MOTYWOWAĆ BIERNY ZESPÓŁ W FAZIE ZALEŻNOŚCI? CO MYŚLISZ O PODWŁADNYCH, GDY MILCZĄ W ODPOWIEDZI NA TWOJE PYTANIA?

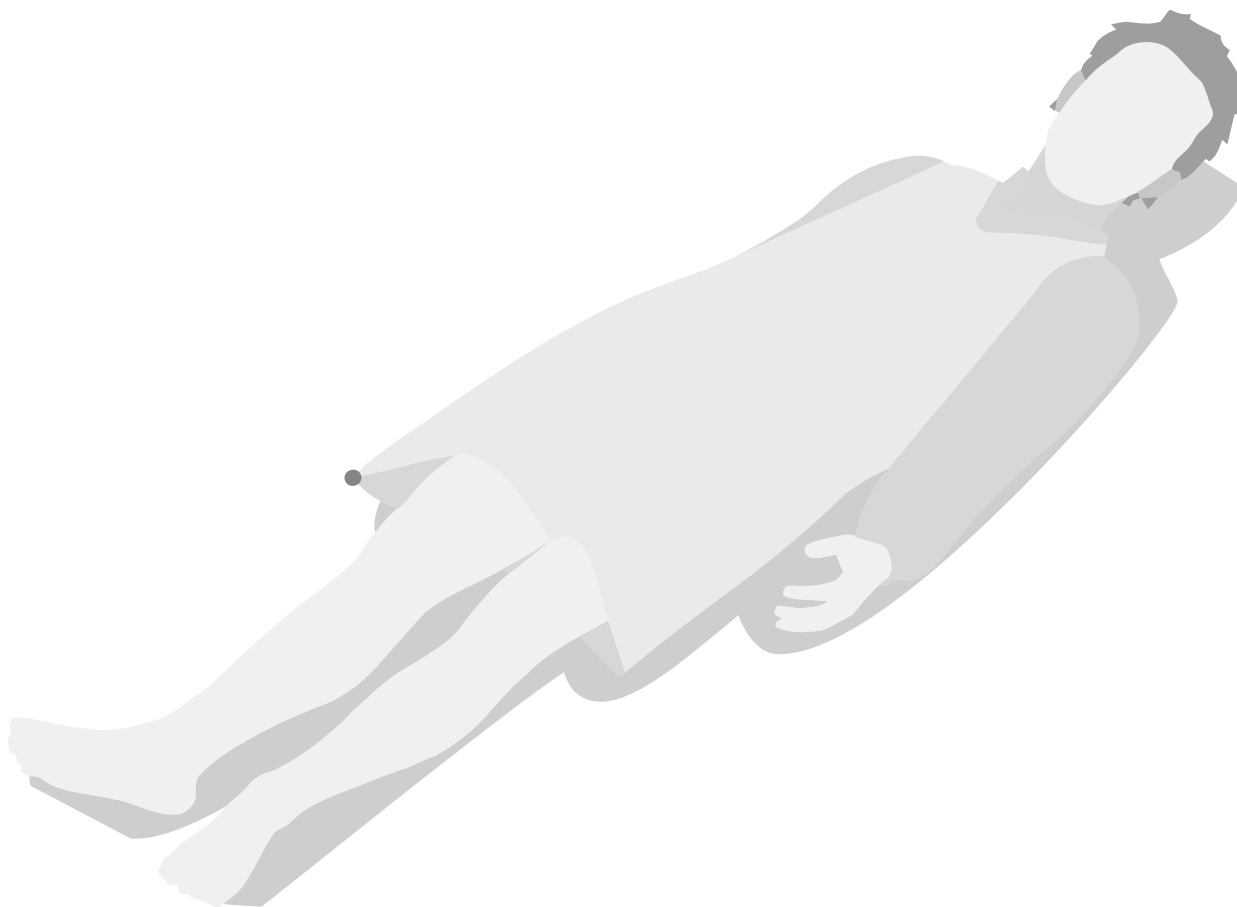
- SĄ NIEZAANGAŻOWANI I NIE CHCE IM SIĘ WŁĄCZYĆ W WAŻNY DLA MNIE TEMAT
- NIE MAJĄ ŻADNYCH POMYSŁÓW, BO BRAKUJE IM INICJATYWY I KREATYWNOŚCI
- BOJĄ SIĘ KONSEKWENCJI, KIEDY SIĘ WYCHYLĄ
- MILCZĄ, BO NIE MAM AUTORYTETU. JESTEM KIEPSKIM SZEFE



NOTATKI



FAZA NIEWIELKIEJ MOTYWACJI - ZALEŻNOŚCI



TYPOWE ZACHOWANIA GRUPY

- BIERNOŚĆ I PASYWNOŚĆ
- MILCZENIE
- BRAK ODPOWIEDZI NA PYTANIA LIDERA
- UGRZECZNIONE REAKCJE W RELACJI Z LIDERM
- POWIERZCHOWNE, „BEZPIECZNE” DEKLARACJE PO WYWOŁANIU DO ODPOWIEDZI

FAZA ZALEŻNOŚCI

PUŁAPKI EMOCJONALNYCH STEREOTYPÓW SZEFA

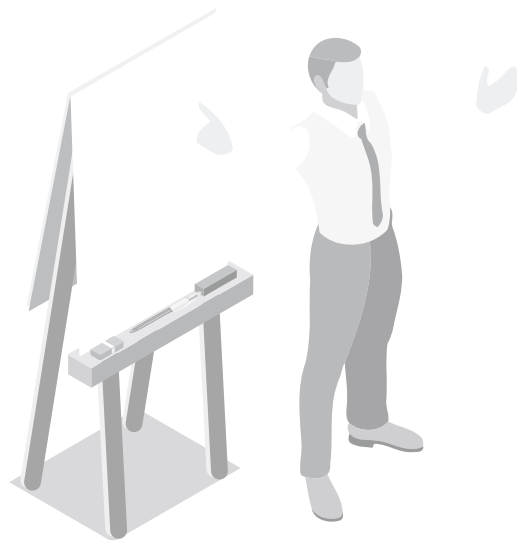
- „Z KIM JA MUSZĘ PRACOWAĆ?”
- „DLACZEGO CI MOI LUDZIE SĄ TACY NIEZAANGAŻOWANI?”
- „NA PEWNO SIĘ NAMÓWILI, ŻEBY JAK NAJSZYBCIEJ BYLE JAK ZROBIĆ CO JEST DO ZROBIENIA”
- „WIEDZIAŁEM, ŻE BRAK IM ZAANGAŻOWANIA I NIE MAJĄ ŻADNYCH POMYSŁÓW”
- „CHYBA JESTEM KIEPSKIM SZEFEM, BO NIE POTRAFIĘ ICH ZMOTYWOWAĆ?”



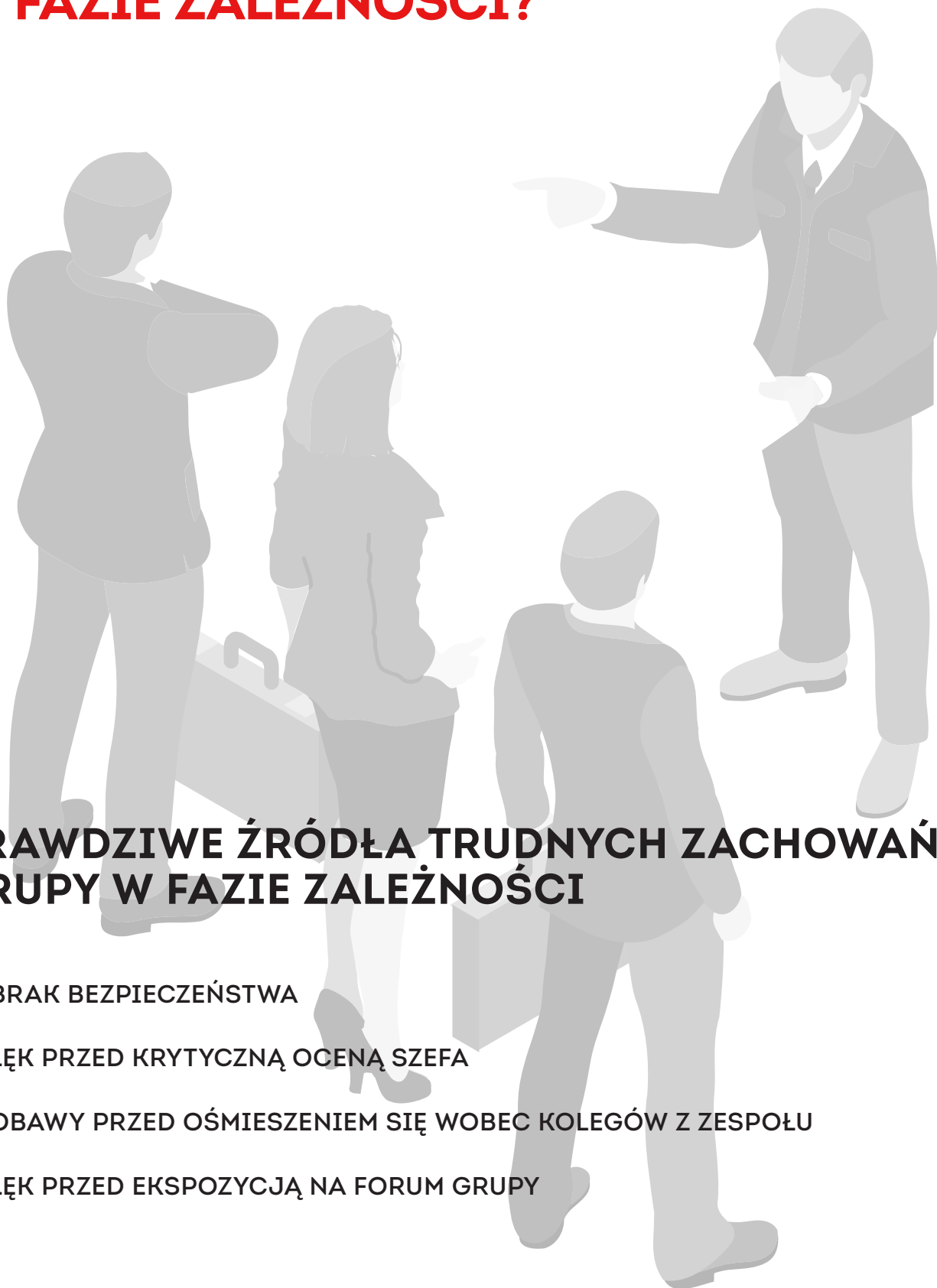
JAK SĄDZISZ, CO WARTO ZROBIĆ, ABY ZMOTYWOWAĆ - UAKTYWNIĆ GRUPĘ?

- POSTRASZYĆ PODWŁADNYCH KONSEKWENCJAMI ZA BRAK ZAANGAŻOWANIA
- OZNAJMIĆ WŁASNĄ DECYZJĘ I TAK PODZIELIĆ NIEWYGODNE ZADANIA, ABY TO BYŁO NAUCZKĄ NA PRZYSZŁOŚĆ
- PRZERWAĆ ZEBRANIE, ZADAĆ PRACĘ DOMOWĄ I ZAPOWIEDZIEĆ ROZMOWY INDYWIDUALNE
- ZAPYTAĆ KAŻDEGO O ZDANIE
- PODZIELIĆ ZESPÓŁ NA ROBOCZE DWÓJKI I DAĆ ZADANIE STWORZENIA LISTY PRZESZKÓD I ZAGROŻEŃ PRZY WDROŻENIU NOWYCH ZADAŃ



[illegible]

JAK BUDOWAĆ MOTYWACJĘ GRUPY W FAZIE ZALEŻNOŚCI?



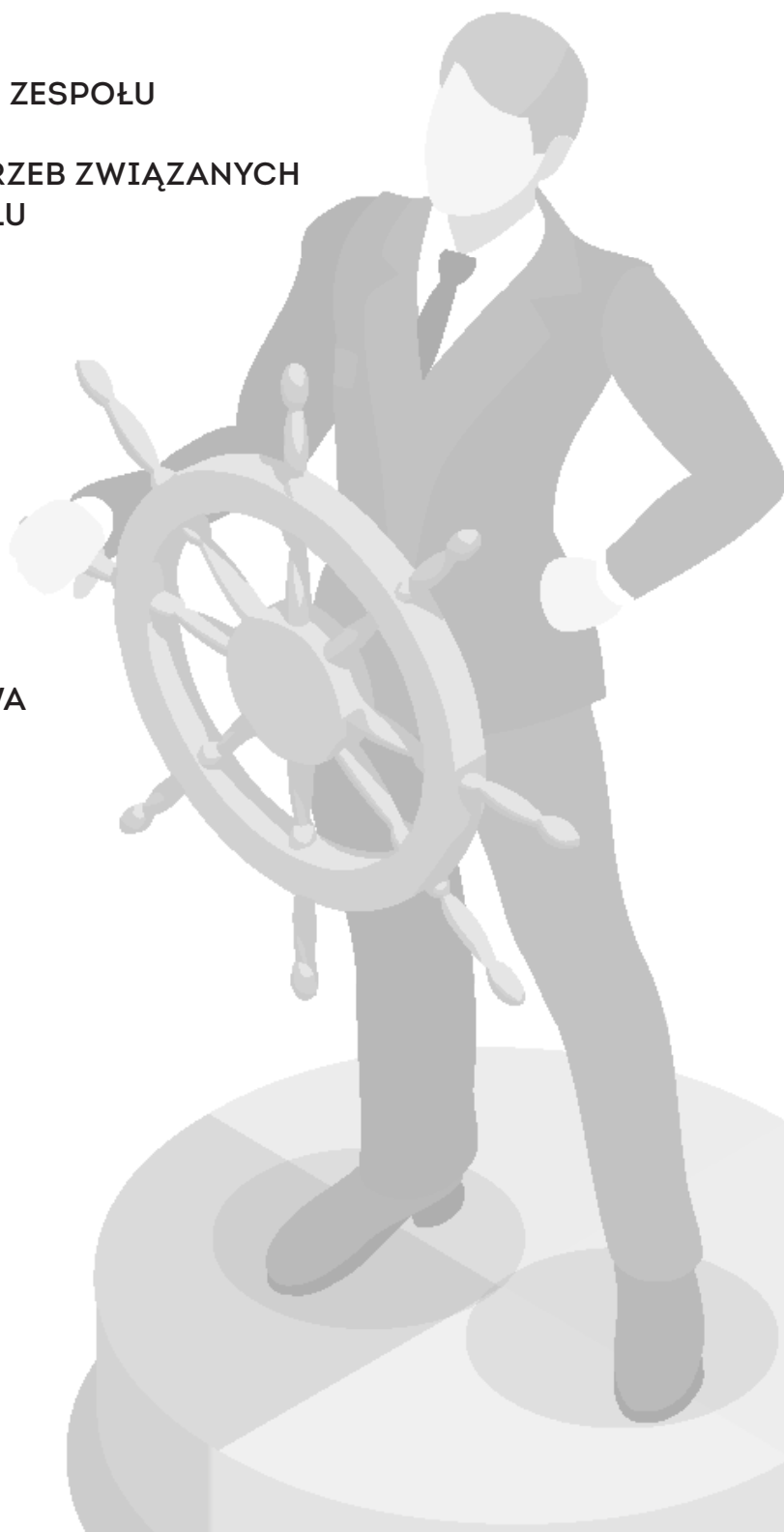
PRAWDZIWE ŹRÓDŁA TRUDNYCH ZACHOWAŃ GRUPY W FAZIE ZALEŻNOŚCI

- BRAK BEZPIECZEŃSTWA
- LĘK PRZED KRYTYCZNĄ OCENĄ SZEFA
- OBAWY PRZED OŚMIESZENIEM SIĘ WOBEC KOLEGÓW Z ZESPOŁU
- LĘK PRZED EKSPOZYCJĄ NA FORUM GRUPY

FAZA ZALEŻNOŚCI

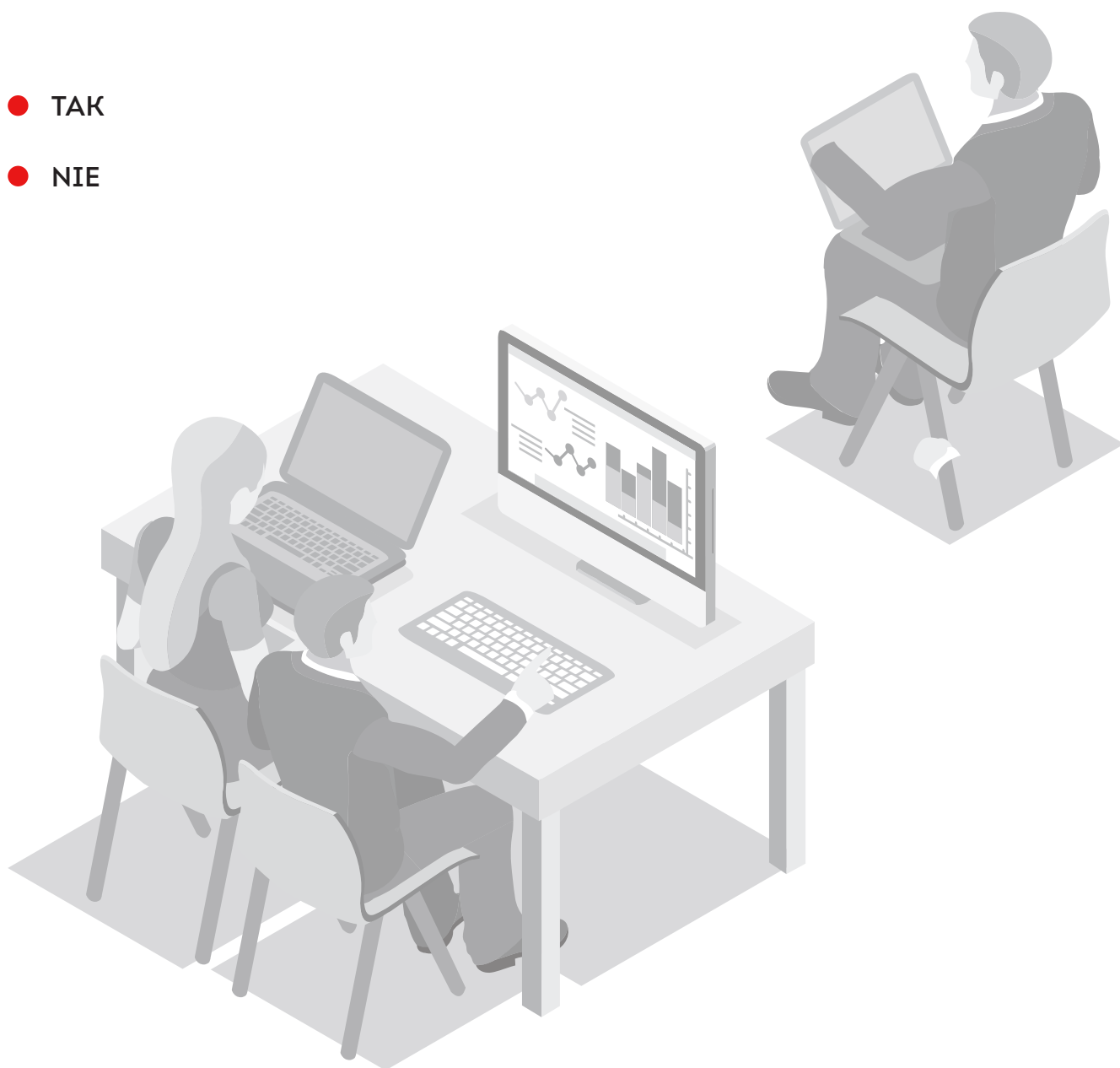
KLUCZOWE DZIAŁANIA TWOJE JAKO FORMALNEGO LIDERA

- DYREKTYWNOŚĆ I WSPARCIE ZESPOŁU
- NAZYWANIE INTENCJI I POTRZEB ZWIĄZANYCH Z ZAANGAŻOWANIEM ZESPOŁU
- PRACA CISZĄ PO PYTANIACH DO CAŁEJ GRUPY
- RUNDKA, KTÓRA POZWALA ZAISTNIEĆ WSZYSTKIM
- PODZIAŁ NA 2-3 OSOBOWE ZESPOŁY ROBOCZE
- OTWIERANIE TEMATU MILCZENIA I BEZPIECZEŃSTWA

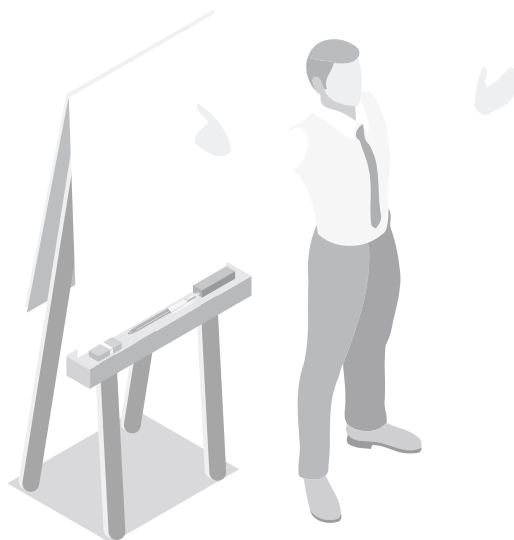


CZY MAJĄC SPOTKANIE Z GRUPĄ W FAZIE ZALEŻNOŚCI WARTO ZAWIESIĆ TEMAT MERYTORYCZNY I OTWORZYĆ TEMAT BEZPIECZEŃSTWA I ZAUFANIA W ZESPOLE?

- TAK
- NIE



NOTATKI



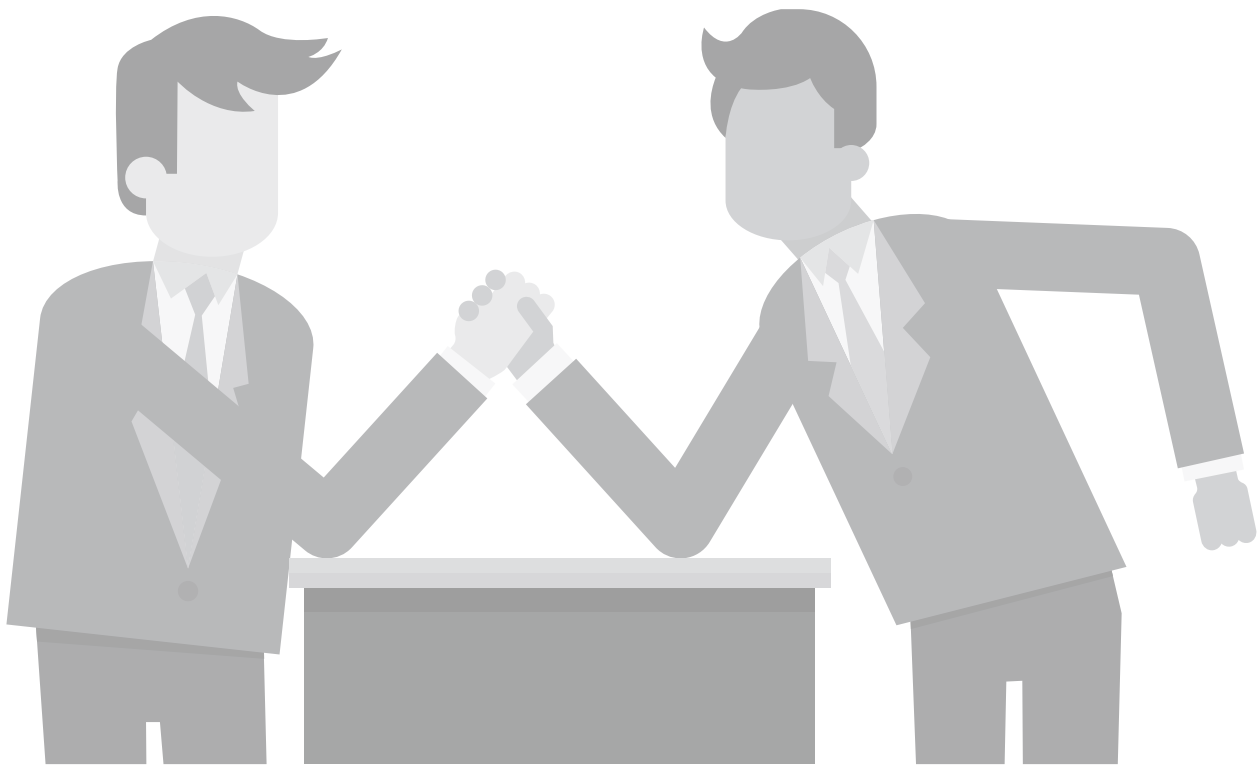
FAZA RÓŻNICOWANIA

TYPOWE ZACHOWANIA GRUPY W FAZIE NADMIERNEJ ENERGII, RYWALIZACJI O UZNANIE I ZBUDOWANIE WŁASNEJ POZYCJI

- CHAOS, PRZEKRZYKIWANIE SIĘ, ROZMOWY NA BOKU
– JAK W PIERWSZYCH KLASACH SZKOŁY
- PRZERYWANIE SZEFOWI, DOWCIPY, DYGRESJE
- ZŁOŚLIWE KOMENTARZE, BOLESNE OCENY



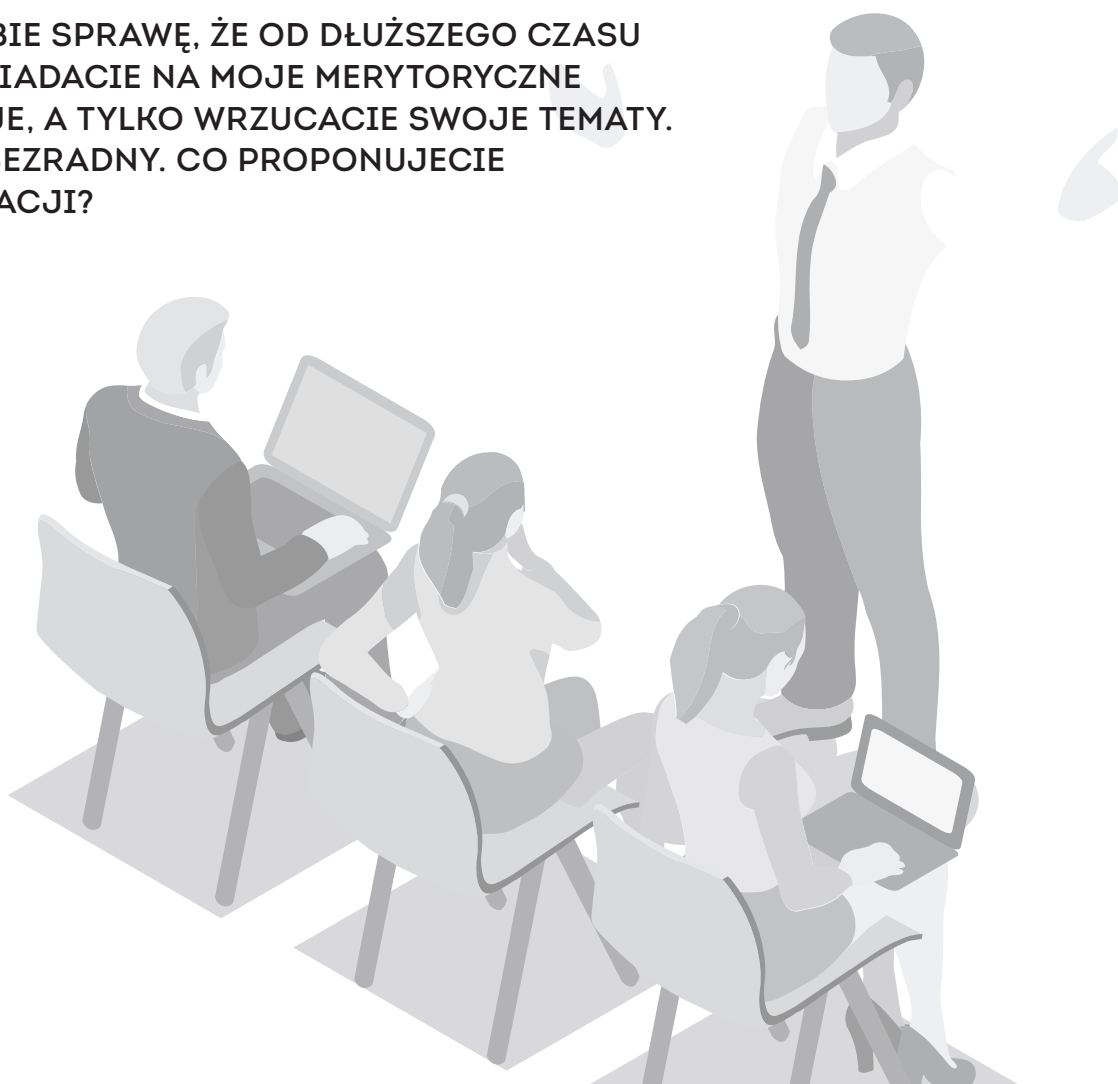
CO MYŚLISZ O PODWŁADNYCH, GDY W GRUPIE PANUJE CHAOS?



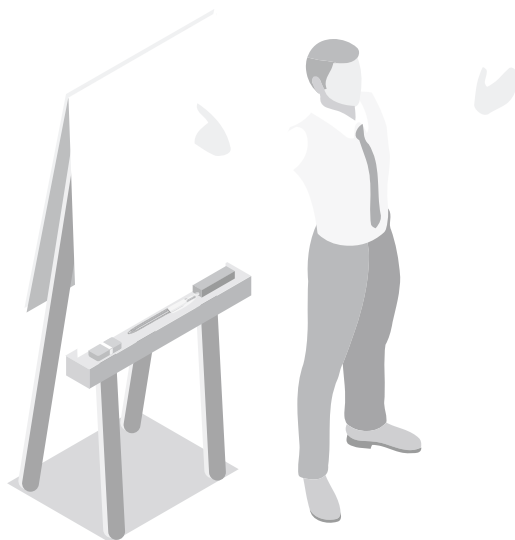
- LEKCEWAŻĄ MNIE – NIE MOGĘ SOBIE NA TO POZWOLIĆ
- BANDA NIEPOWAŻNYCH LUDZI – MUSZĘ NAD NIMI NATYCHMIAST ZAPANOWAĆ
- TO FAJNIE, ŻE MAJĄ TYLE ENERGII I POMYSŁÓW.
ZARAZ TO WYKORZYSTAM DO NOWYCH DZIAŁAŃ BIZNESOWYCH
- NIE LUBIĘ TAKIEJ ATMOSFERY – CHYBA ZARAZ SIĘ PODDAM
I SKOŃCZĘ ZEBRANIE

JAK REAGUJESZ, BY ROZPOCZĄĆ PORZĄDKOWANIE SYTUACJI W GRUPIE I BUDOWANIE ODPOWIEDZIALNOŚCI W FAZIE RÓŻNICOWANIA?

- WIDZĘ, ŻE NIE CHCE WAM SIĘ PRACOWAĆ I WOLICIE ZAJMOWAĆ SIĘ GŁUPOTAMI
- NIE POZWOLĘ NA LEKCEWAŻENIE FIRMY I MOICH DECYZJI
- ZDAŁEM SOBIE SPRAWĘ, ŻE OD DŁUŻSZEGO CZASU NIE ODPOWIADACIE NA MOJE MERYTORYCZNE PROPOZYCJE, A TYLKO WRZUCACIE SVOJE TEMATY. CZUJĘ SIĘ BEZRADNY. CO PROPONUJECIE W TEJ SYTUACJI?



NOTATKI



JAK WARTO INTERWENIOWAĆ PODCZAS SPOTKANIA Z GRUPĄ W FAZIE RÓŻNICOWANIA, GDY PANUJE CHAOS, A NIEKTÓRZY CZŁONKOWIE GRUPY PRZERYWAJĄ FORMALNEMU LIDEROWI?

- ZAPOWIEDZIEĆ CAŁEMU ZESPOŁOWI, ŻE BĘDĄ KARY ZA NIESUBORDYNACJĘ
- WYDŁUŻYĆ CZAS MILCZENIA, PO TO, ABY KONFRONTOWAĆ GRUPĘ Z ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ I PODAWAĆ KOLEJNE INFORMACJE LUB INSTRUKCJE W KRÓTKICH MOMENTACH CISZY
- WYRZUCIĆ ZA DRZWI NAJWIĘKSZYCH KRZYKACZY LUB ZA KARĘ KAZAĆ IM PISAĆ NA TABLICY
- ZAPYTAĆ GRUPĘ, CZY SIĘ IM NIE PRZESZKADZA I ZAPROSIĆ DO PROWADZENIA ZEBRANIA



FAZA RÓŻNICOWANIA

PRAWDZIWE ŹRÓDŁA TRUDNYCH ZACHOWAŃ GRUPY W FAZIE NADMIERNEJ ENERGII

- CIESZĄ SIĘ KONTAKTAMI Z SZEFEM I KOLEGAMI
- WALCZĄ O POZYCJĘ W GRUPIE – CHCĄ ZAISTNIEĆ ZA WSZELKĄ CENĘ
- RYWALIZUJĄ ZE SOBĄ
- TWORZĄ KOALICJE I GRUPY WSPARCIA DLA SIEBIE



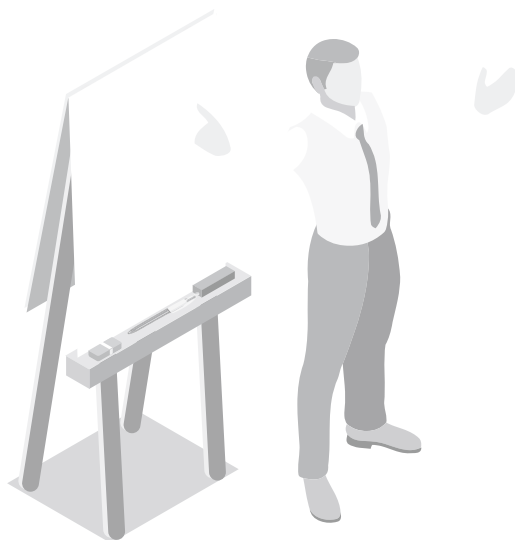
FAZA RÓŻNICOWANIA

TWOJE KLUCZOWE DZIAŁANIA JAKO LIDERA FORMALNEGO W FAZIE RÓŻNICOWANIA

- MIĘKKIE DOPASOWANIE SIĘ DO ENERGII I KLIMATU GRUPY
- KRÓTKIE WEJŚCIA MERYTORYCZNE W MOMENTACH SPADKU ENERGII ZESPOŁU
- MODELOWANIE KONSTRUKTYWNYCH INFORMACJI ZWROTNYCH
- STAWIANIE GRANIC
- DOCENIANIE SOJUSZNIKÓW, WCIĄGANIE DO ROZMOWY MILCZKÓW I WYKORZYSTANIE AKTYWISTÓW
- ZAPISYWANIE POMYSŁÓW I DOROBKU NA TABLICY
- KLARYFIKACJA I SPRAWDZANIE SWOICH „CZARNYCH” WYOBRAŻEŃ

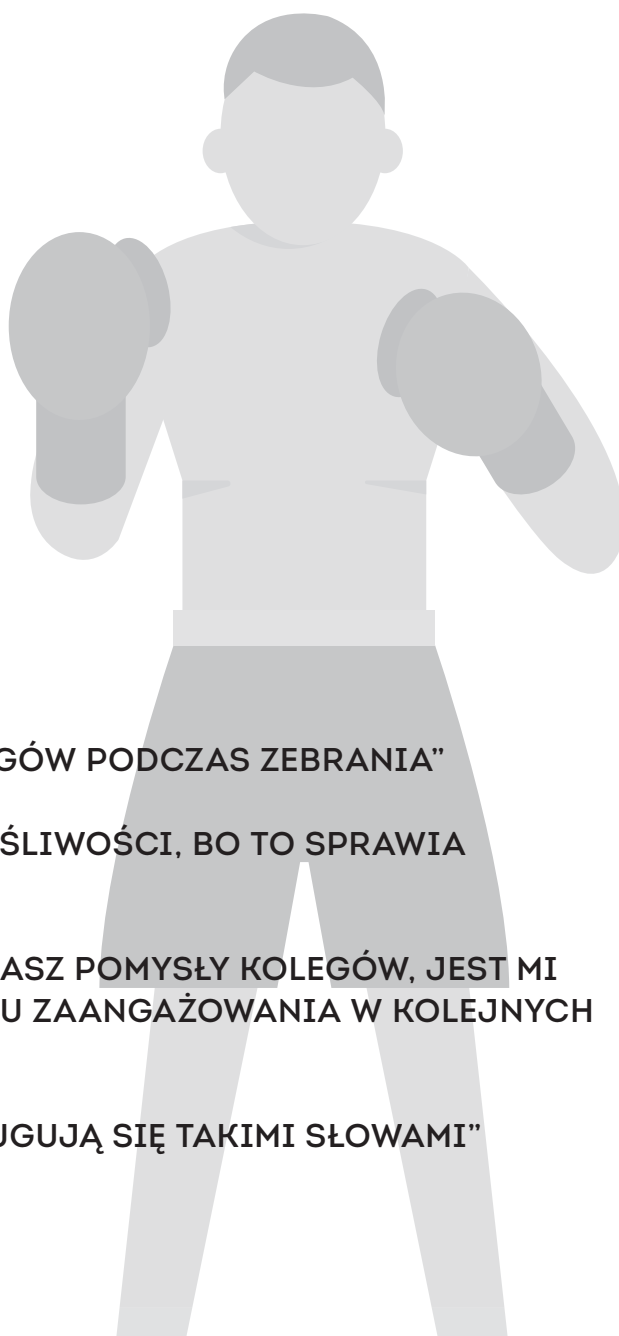


NOTATKI

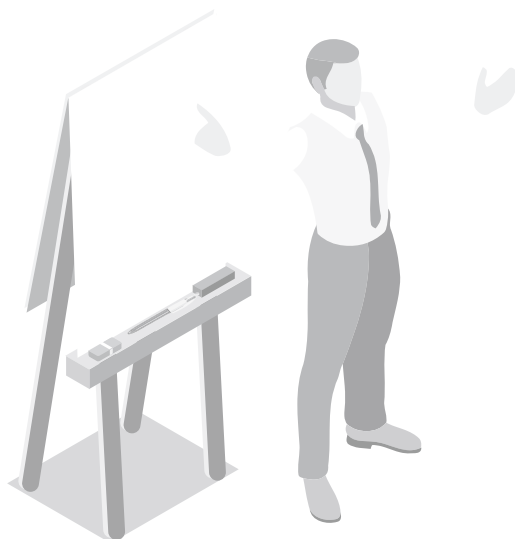


KTÓRE Z PONIŻSZYCH PRZEKAZÓW NIE SĄ INFORMACJĄ ZWROTNĄ? NIE WARTO UŻYWAĆ OCEN PERSONALNYCH SZCZEGÓLNIE W FAZIE RÓŻNICOWANIA

(możesz wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

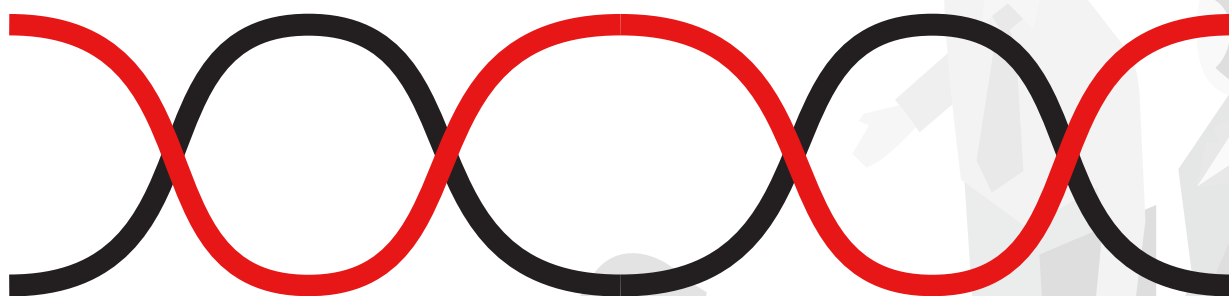


- „TO NIEŁADNIE OBRAŻAĆ KOLEGÓW PODCZAS ZEBRANIA”
- „NIE POWINIENIEŚ UŻYWAĆ ZŁOŚLIWOŚCI, BO TO SPRAWIA MI PRZYKROŚĆ”
- KIEDY KRYTYKUJESZ I OŚMIESZASZ POMYSŁY KOLEGÓW, JEST MI PRZYKRO I OBAWIAM SIĘ BRAKU ZAANGAŻOWANIA W KOLEJNYCH WYSTĘPIENIACH”
- „KULTURALNI LUDZIE NIE POSŁUGUJĄ SIĘ TAKIMI SŁÓWAMI”

[illegible]

BIZNES PRZEPLATA SIĘ Z PROCESEM GRUPOWYM

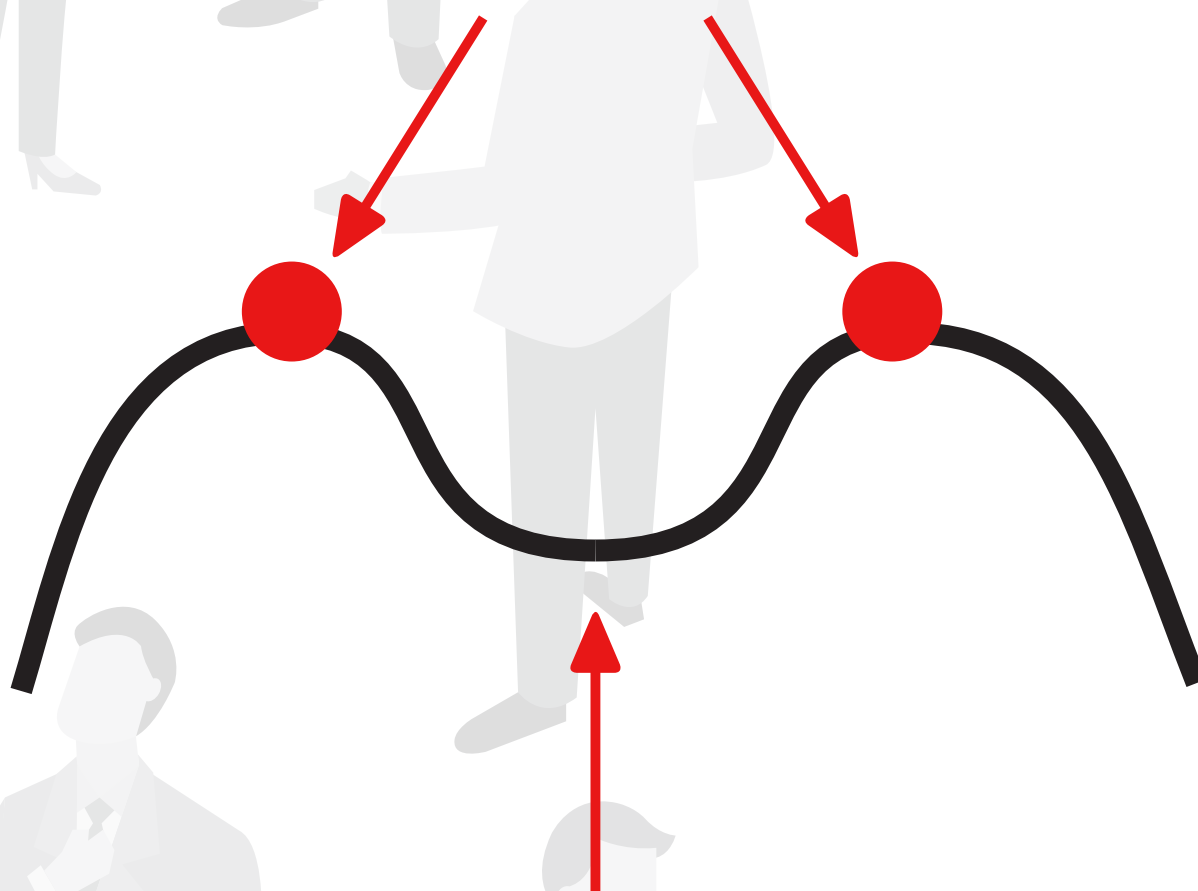
PROCES GRUPOWY



TEMAT MERYTORYCZNY

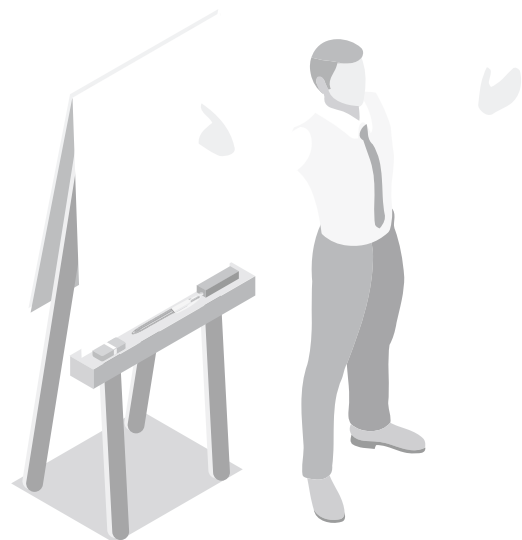
KAŻDY ZESPÓŁ PRZEŻYWA WZROST I SPADEK ENERGII

KULMINACJA ENERGII GRUPY



**WYCZERPANIE ENERGII GRUPY - KRÓTKIE WEJŚCIE
MERYTORYCZNE FORMALNEGO LIDERA (30"-60")**

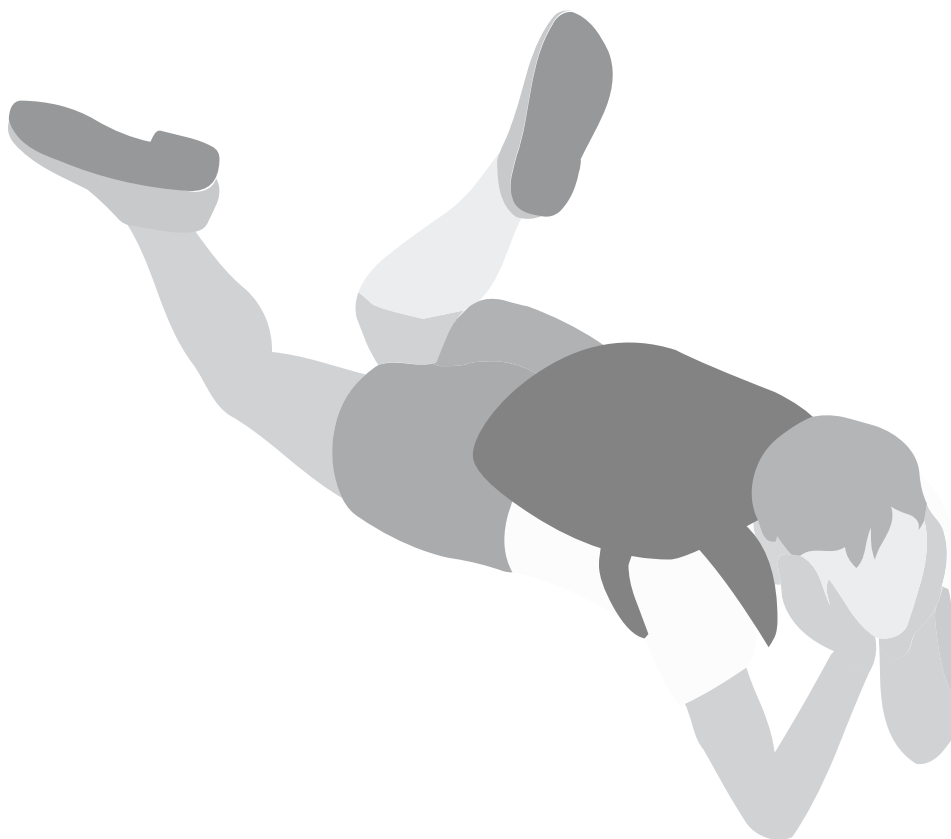
NOTATKI



OSŁABIENIE MOTYWACJI - FAZA KRYZYSU ODPOWIEDZIALNOŚCI

TYPOWE ZACHOWANIA GRUPY W FAZIE SPADKU MOTYWACJI

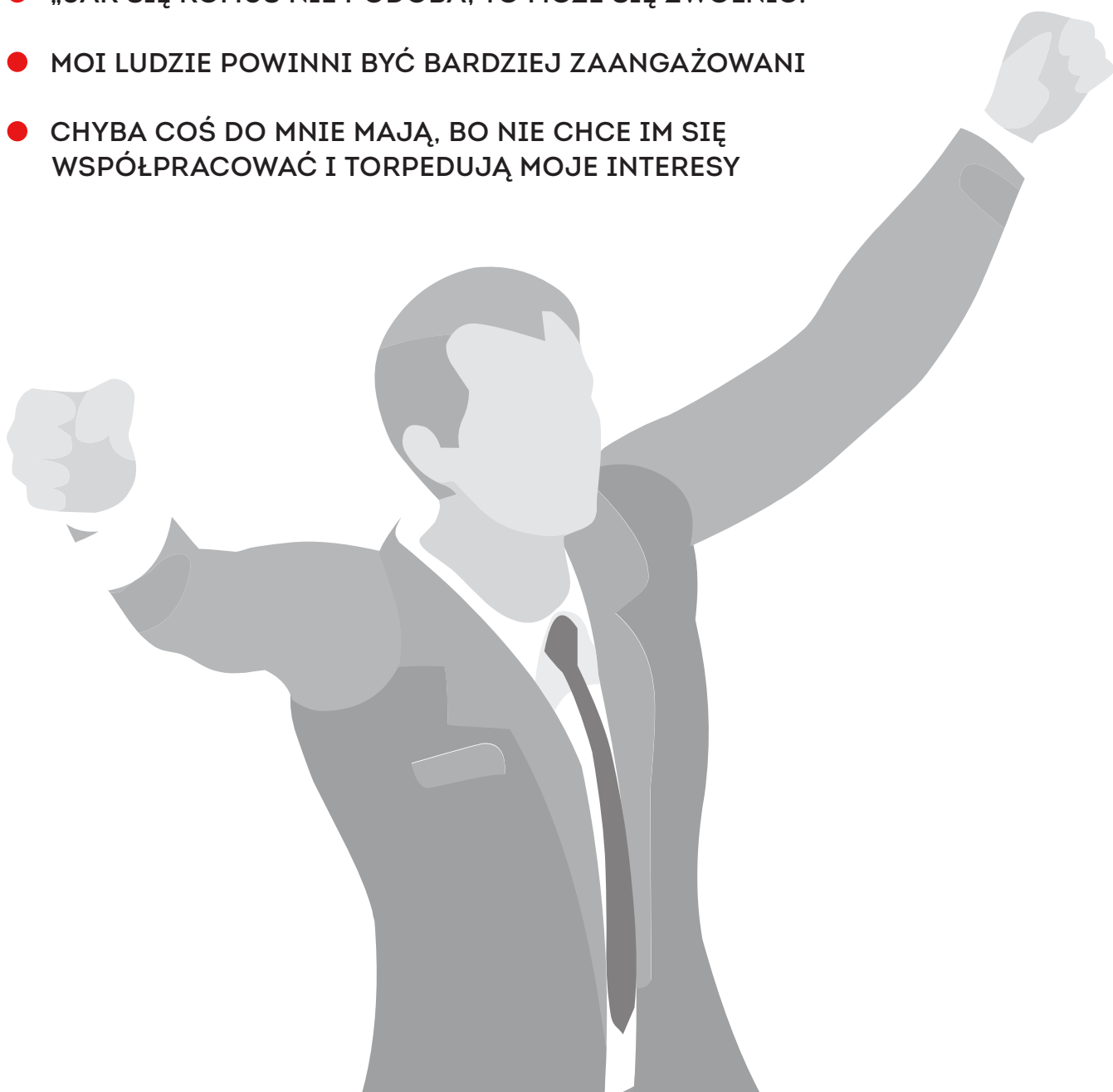
- NARZEKANIE, MARUDZENIE, KRYTYKOWANIE DECYZJI
- „KTO TO WYMYŚLIŁ?”, „TO GŁUPI POMYSŁI!”, „TEGO NIE MOŻNA ZROBIĆ”, „CI NA GÓRZE W CENTRALI NIE MAJĄ KONTAKTU Z RZECZYWISTOŚCIĄ”
- „PRZY OKAZJI INFORMUJEMY O WIELU INNYCH BRAKACH W FIRMIE I BEZSENSOWNYCH PROCEDURACH”
- „GENIALNE” POMYSŁY, CO POWINIEN ZROBIĆ ZARZĄD, INNE DZIAŁY I CO SZEF POWINIEN DLA NICH WYWALCZYĆ



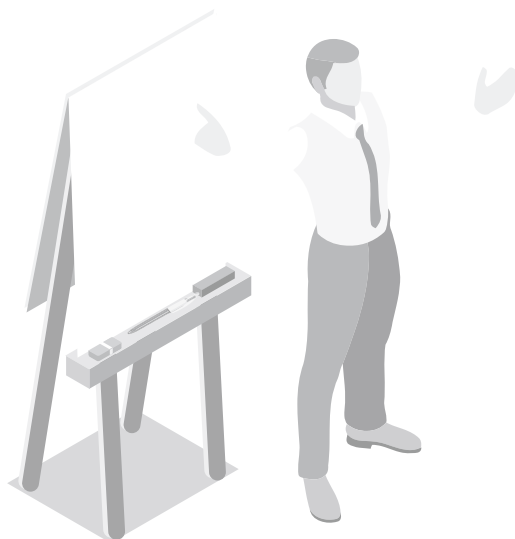
FAZA KRYZYSU ODPOWIEDZIALNOŚCI

PUŁAPKI EMOCJONALNYCH STEREOTYPÓW SZEFA W FAZIE MARUDZENIA I NARZEKANIA

- MUSZĘ STŁUMIĆ TO KRYTYKANCTWO, BO NIE WDROŻĘ DECYZJI BIZNESOWYCH – CO TU ZROBIĆ?
- „JAK SIĘ KOMUŚ NIE PODOBA, TO MOŻE SIĘ ZWOLNIĆ!”
- MOI LUDZIE POWINNI BYĆ BARDZIEJ ZAANGAŻOWANI
- CHYBA COŚ DO MNIE MAJĄ, BO NIE CHCE IM SIĘ WSPÓŁPRACOWAĆ I TORPEDUJĄ MOJE INTERESY



NOTATKI



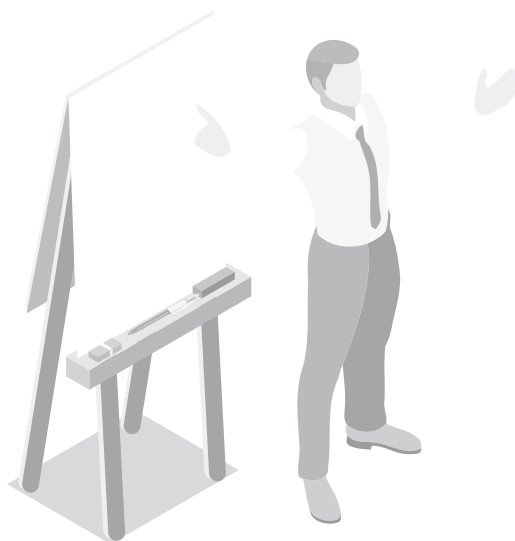
FAZA KRYZYSU ODPOWIEDZIALNOŚCI

PRAWDZIWE ŹRÓDŁA TRUDNYCH ZACHOWAŃ GRUPY W FAZIE MARUDZENIA I NARZEKANIA

- SĄ CIĄGLE ZAANGAŻOWANI, CHCĄ ŻEBY BYŁO LEPIEJ I DLATEGO WSKAZUJĄ OBSZARY DO POPRAWY
- NIE CHCĄ BRAĆ ODPOWIEDZIALNOŚCI, BO JESZCZE DO NIEJ JAKO ZESPÓŁ NIE DOROŚLI
- BOJĄ SIĘ KONSEKWENCJI SWOICH WYBORÓW, BO WIEDZĄ, ŻE BĘDĄ MUSIELI PONIEŚĆ DODATKOWE KOSZTY
- NIE SĄ GOTOWI NA RYZYKO OTWARTEJ KONFRONTACJI Z SZEFEM

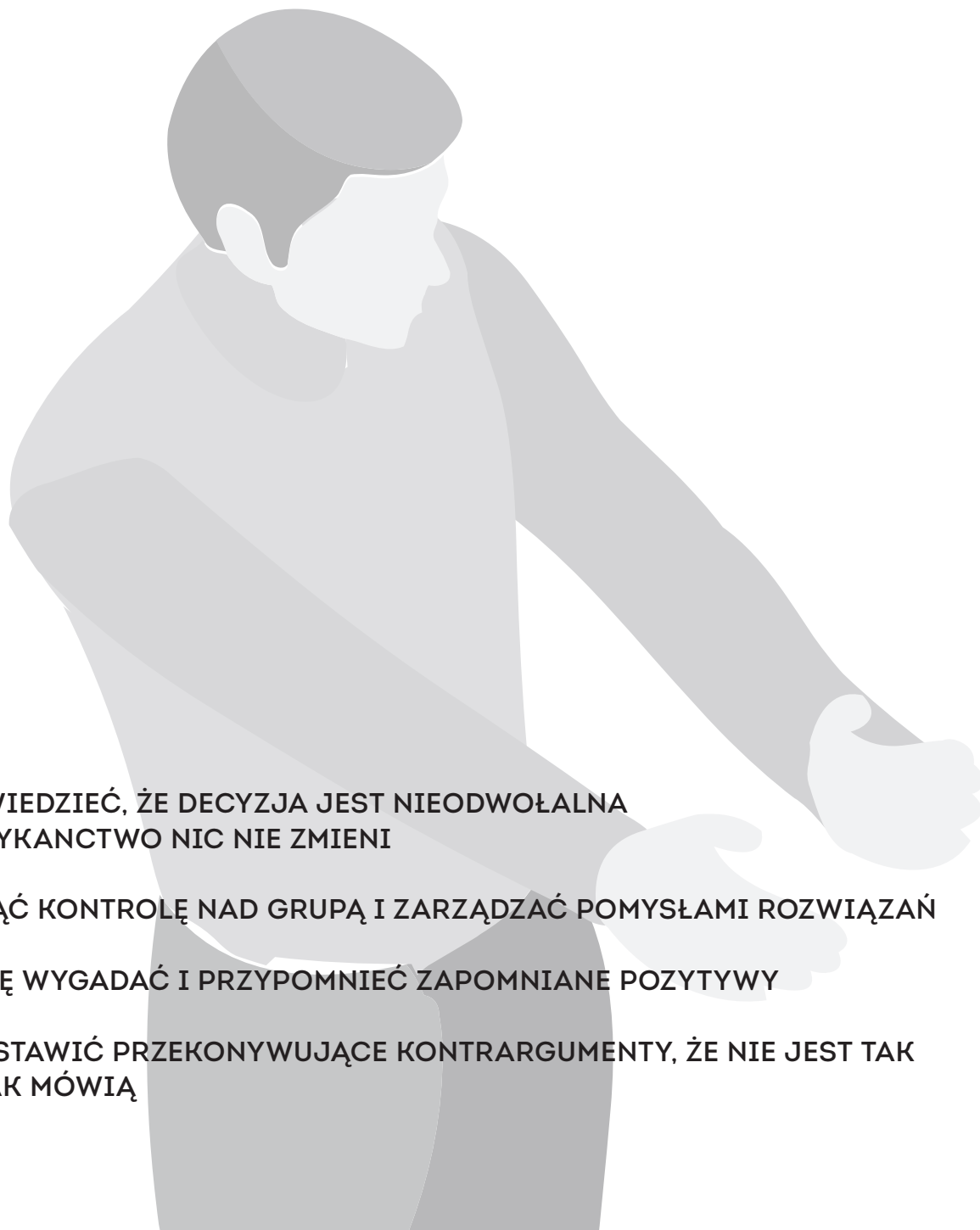


NOTATKI



JAKIE POWINNY BYĆ PIERWSZE INTERWENCJE SZEFA, GDY ZESPÓŁ ZACZYNA NARZEKAĆ I KRYTYKOWAĆ PO PRZEKAZANIU TRUDNEJ DECYZJI?

(możesz wybrać więcej niż jedną odpowiedź)



- ZAPOWIEDZIEĆ, ŻE DECYZJA JEST NIEODWOŁALNA I KRYTYKANCTWO NIC NIE ZMIENI
- PRZEJĄĆ KONTROLĘ NAD GRUPĄ I ZARZĄDZAĆ POMYSŁAMI ROZWIĄZAŃ
- DAĆ SIĘ WYGADAĆ I PRZYPOMNIEĆ ZAPOMNIANE POZYTYWY
- PRZEDSTAWIĆ PRZEKONYWUJĄCE KONTRARGUMENTY, ŻE NIE JEST TAK ŹŁE, JAK MÓWIA

FAZA KRYZYSU ODPOWIEDZIALNOŚCI

KLUCZOWE TWOJE DZIAŁANIA JAKO LIDERA FORMALNEGO W FAZIE MARUDZENIA I NARZEKANIA

- PROWADZIĆ ZESPÓŁ OD DESTRUKCJI DO ODPOWIEDZIALNOŚCI
- USTALIĆ REGUŁY POMAGANIA PODWŁADNYM
- ODTRUWAĆ, ABY DODAĆ SIŁ DO SZUKANIA ROZWIĄZAŃ
- ZROZUMIEĆ ZAGROŻONE INTERESY
- SFORMUŁOWAĆ PROBLEM DO ROZWIĄZANIA NA POZIOMIE INTERESÓW
- WSPIERAĆ POMYSŁY, KTÓRE ZAWIERAJĄ REALNY WKŁAD I WYSIŁEK ZESPOŁU



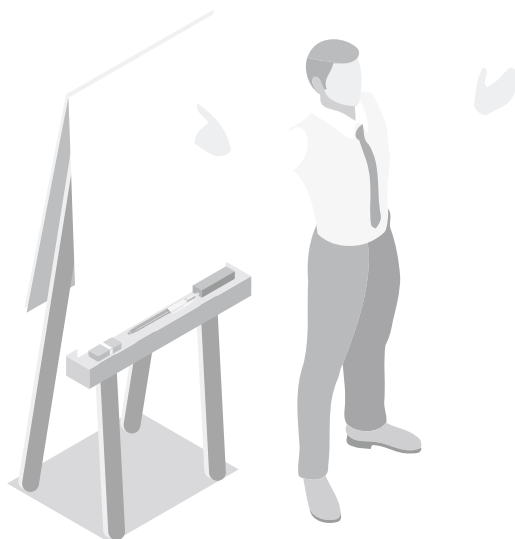
KIEDY PROSISZ ZESPÓŁ O PODANIE POMYSŁÓW, JAK ZREALIZOWAĆ NAJLEPIEJ PRZEDSTAWIONE NA POCZĄTKU ZEBRANIA ZADANIE?

(jedna odpowiedź nieprawidłowa)

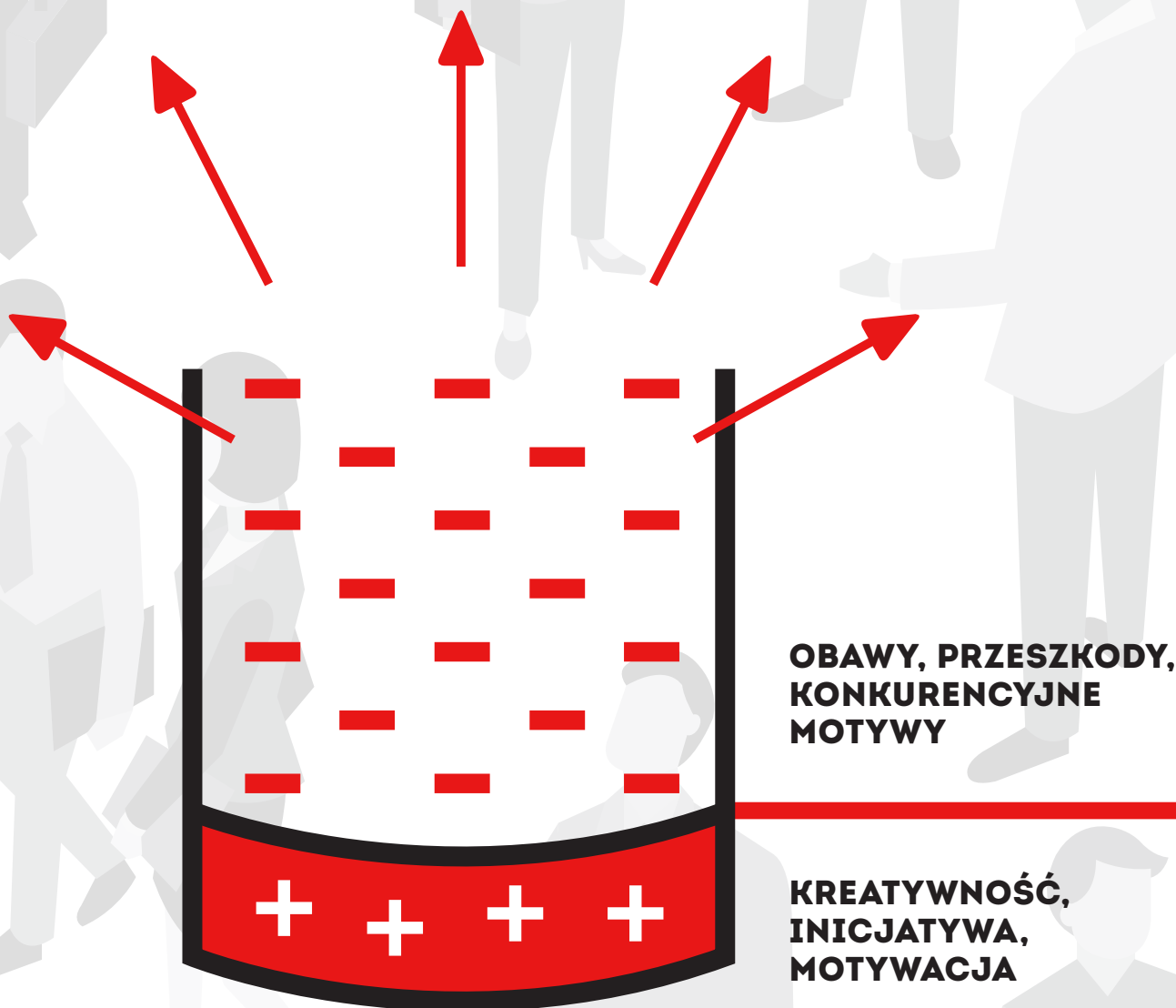
- OD RAZU PO PRZEKAZANIU DECYZJI Z UZASADNIENIEM
- PO CIERPLIWYM WYSŁUCHANIU OBAW I MARUDZENIA GRUPY
- PO NAZWANIU WAŻNYCH INTERESÓW WŁASNYCH I ZESPOŁU
- PO SFORMUŁOWANIU PROBLEMU NEGOCJACYJNEGO

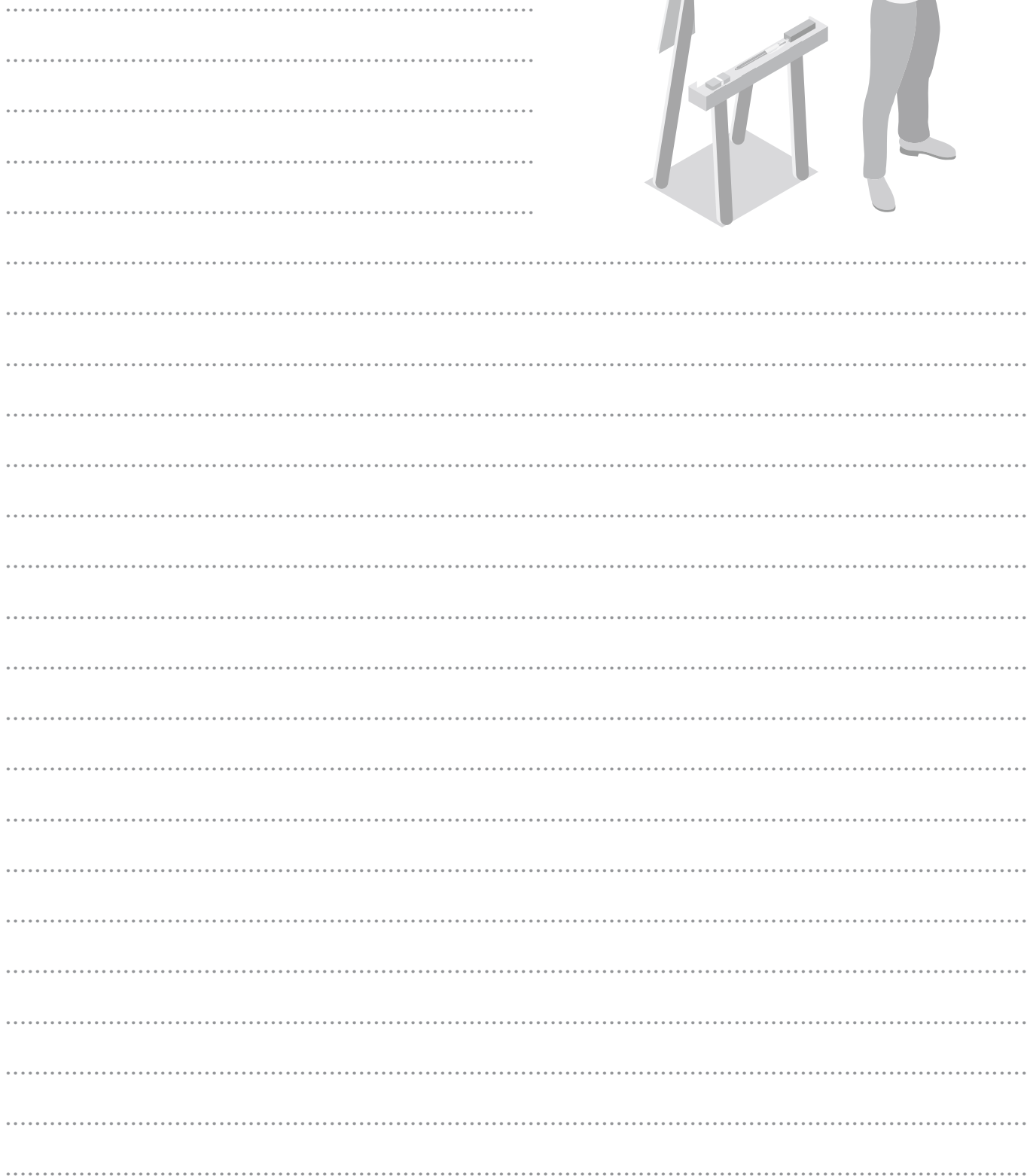


NOTATKI



JAK MOTYWOWAĆ ZESPÓŁ W KRYZYSIE ODPOWIEDZIALNOŚCI?



[illegible]

KONFRONTACJA Z LIDEREM

TYPOWE ZACHOWANIA GRUPY W FAZIE ATAKU NA LIDERA

- „CIĘŻKIE” MILCZENIE PODCZAS WYPOWIEDZI SZEFA I SZYBKIE PRZEJĘCIE INICJATYWY
- KRYTYCZNE INFORMACJE WPROST DO FORMALNEGO LIDERA
- BRAK ZASŁUŻONYCH POCHWAŁ I DOCENIENIA SZEFA
- DUŻA ENERGIA, EMOCJONALNY TON WYPOWIEDZI
- BOLESNE DLA SZEFA KRYTYCZNE I UOGÓLNIONE OCENY, ODBIERANE PRZEZ NIEGO JAKO NIESPRAWIEDLIWOŚĆ

PUŁAPKI EMOCJONALNYCH STEREOTYPÓW SZEFA

- „MUSZĘ ODZYSKAĆ INICJATYWĘ I PRZEJĄĆ PROWADZENIE ZESPOŁU”
- „CO ONI MI TU MÓWIĄ, KIEDY PRZYCHODZĘ NA ZEBRANIE Z BARDZO WAŻNYM I PILNYM TEMATEM?”
- „JEŚLI DAM SOBIE WEJŚĆ NA GŁOWĘ, TO STRACĘ AUTORYTET”
- „TO JUŻ JEST MÓJ KONIEC. NAMÓWILI SIĘ, ŻEBY MNIE SKRYTYKOWAĆ I FINALNIE ZWOLNIĆ”

CZY JEŚLI GRUPA ZAATAKUJE LIDERA WPROST, TO OZNACZA, ŻE JUŻ SIĘ GO NIE BOJĄ, MAJĄ GO DOSYĆ I CHCĄ SIĘ GO WRESZCIE POZBYĆ?

- TAK
- NIE

NOTATKI

.....

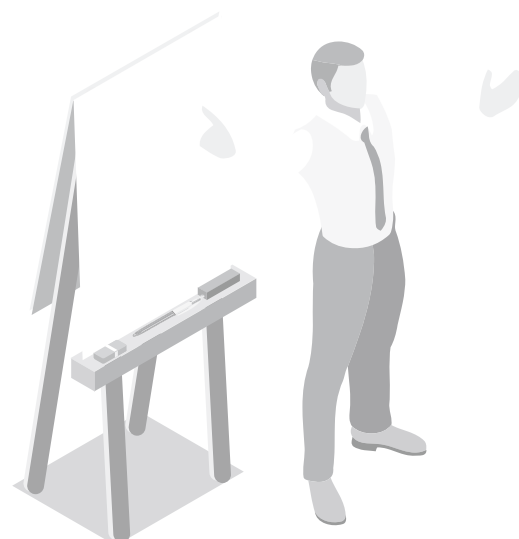
.....

.....

.....

.....

.....



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

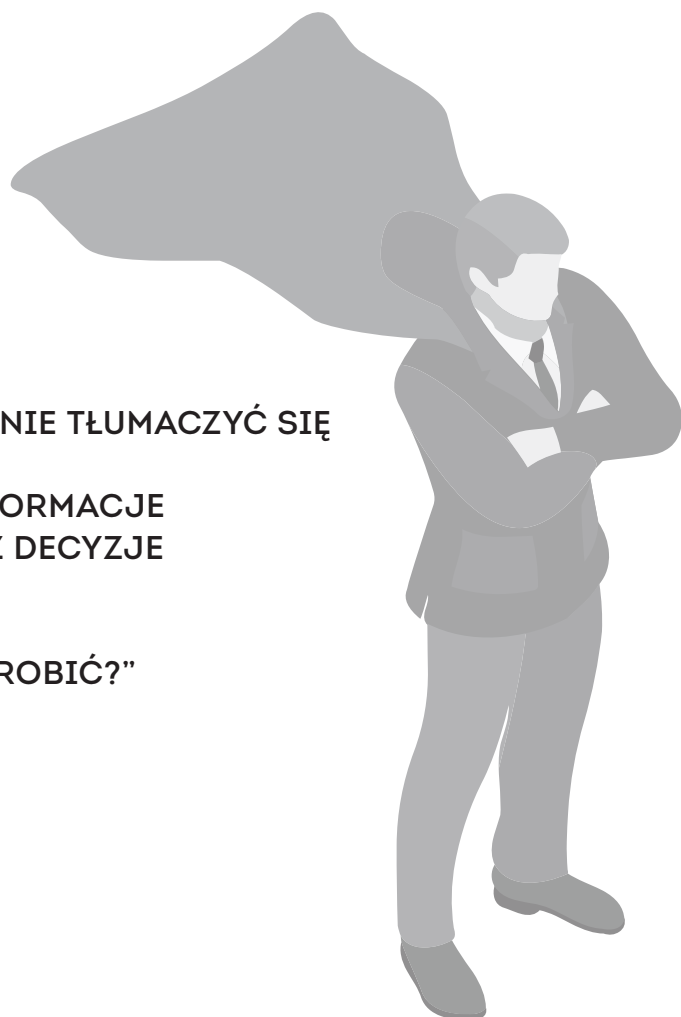
KONFRONTACJA Z LIDERM

PRAWDZIWE ŹRÓDŁA TRUDNYCH ZACHOWAŃ GRUPY

- BOJĄ SIĘ KONSEKWENCJI, LECZ DOJRZELI DO KONFRONTACJI
- OSTATNI PRZEJAW ZŁUDZEŃ, ŻE WYWALCZĄ COŚ BEZ PODJĘCIA RYZYKA I ODPOWIEDZIALNOŚCI
- ATAK NA LIDERA JEST EFEKTEM KONFRONTOWANIA ICH Z KONSEKWENCJAMI WCZEŚNIEJSZYCH ZADAŃ GRUPOWYCH
- ZESPÓŁ WIERZY, ŻE SZEF WYTRZYMA TAKĄ KONFRONTACJĘ I BĘDĄ MOGLI BYĆ PARTNERAMI

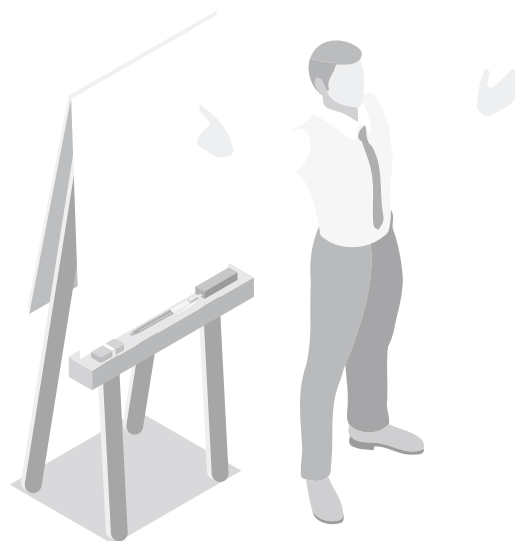
KLUCZOWE DZIAŁANIA LIDERA FORMALNEGO

- WYSŁUCHAĆ! – Z UWAGĄ I POWAGĄ
- NIE PRZERYWAĆ, NIE POLEMIZOWAĆ, NIE TŁUMACZYĆ SIĘ
- POPROSIĆ O WSZYSTKIE TRUDNE INFORMACJE I CZAS NA ICH PRZETRAWIENIE ORAZ DECYZJE EWENTUALNYCH ZMIAN
- ZAPYTAĆ: „CO TERAZ ZAMIERZACIE ZROBIĆ?”



**MOŻESZ BYĆ DUMNY Z SIEBIE
I Z ZESPOŁU, ŻE DOJRZELIŚCIE
DO PARTNERSTWA
I ODPOWIEDZIALNOŚCI :)**

NOTATKI



NADZWYCZAJNA MOC GRUPY

TYPOWE ZACHOWANIA GRUPY

- ENTUZJAZM I KREATYWNOŚĆ
- DŁUŻSZY I INTENSYWNY CZAS PRZEBYWANIA GRUPY ZE SOBĄ
- OSIĄGANIE WYŻSZYCH WYNIKÓW ZAWODOWYCH



PUŁAPKI EMOCJONALNYCH STEREOTYPÓW SZEFA

- OCZEKIWANIE, ŻE ZESPÓŁ JUŻ ZAWSZE BĘDZIE DZIAŁAŁ NA WYSOKICH OBROTACH I OSIĄGAŁ SUPER WYNIKI
- PRETENSJE DO PODWŁADNYCH, ŻE ZNÓW SIĘ LENIĄ – KIEDY PO JAKIMŚ CZASIE NIEUCHRONNIE SPADA ENERGIA GRUPY

NOTATKI

.....

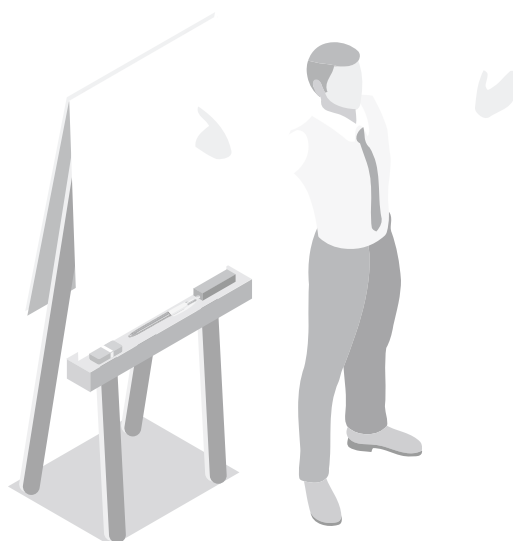
.....

.....

.....

.....

.....



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

NADZWYCZAJNA MOC GRUPY

PRAWDZIWE ŹRÓDŁA TRUDNYCH ZACHOWAŃ GRUPY

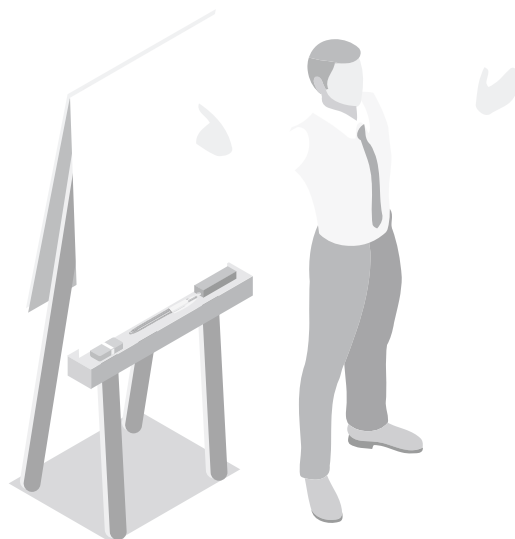
- SATYSFAKCJA Z OWOCNEJ KONFRONTACJI Z SZEFE
- RADOŚĆ, ULGA I DUŻA BLISKOŚĆ PO UDANEJ AKCJI ZESPOŁOWEJ
- WYZWOŁONA BARDZO DUŻA ENERGIA, KTÓRA MUSI ZNALEŹĆ UJŚCIE W DZIAŁANIU

KLUCZOWE TWOJE DZIAŁANIA JAKO FORMALNEGO LIDERA W FAZIE NADZWYCZAJNEJ MOCY GRUPY

- CIESZYĆ SIĘ Z ENERGII I DOKONAŃ GRUPY
- JAK NAJCZĘŚCIEJ DOCENIAĆ ZESPÓŁ
- WYKORZYSTYWAĆ POMYSŁY ZESPOŁU
- NIE KRYTYKOWAĆ SPADKU ENTUZJAZMU,
TYLKO ZE SPOKOJEM CZEKAĆ
NA PARTNERSTWO W FAZIE
REALNYCH MOŻLIWOŚCI



NOTATKI



FAZA REALNYCH MOŻLIWOŚCI

TYPOWE ZACHOWANIA GRUPY

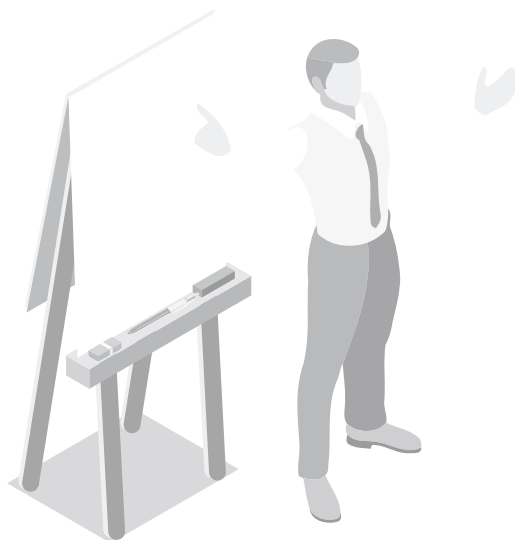
- PARTNERSKIE I ŻYCZLIWE TRAKTOWANIE CZŁONKÓW GRUPY
- SAMODZIELNE PODEJMOWANIE ZADAŃ I ODPOWIEDZIALNE ICH WYKONANIE
- DZIELENIE ZADAŃ WEDŁUG MOŻLIWOŚCI I KOMPETENCJI



PUŁAPKI EMOCJONALNYCH STEREOTYPÓW SZEFA

- „CHYBA NIE JESTEM JUŻ WAŻNY I POTRZEBNY ZESPOŁOWI?”
- „JAKA MA BYĆ MOJA ROLA, JAKO SZEFA?”
- „CZY ZESPÓŁ SOBIE PORADZI CZY MOGĘ MU ZAUFAĆ?”
- „CZY NIE TRACĘ KONTROLI NAD DZIAŁANIAMI ZESPOŁU?”

NOTATKI



FAZA REALNYCH MOŻLIWOŚCI

KIEDY JESTEŚ SZEFEM POSTARAJ SIĘ UTRZYMAĆ ZESPÓŁ JAK NAJDŁUŻEJ W FAZIE REALNYCH MOŻLIWOŚCI

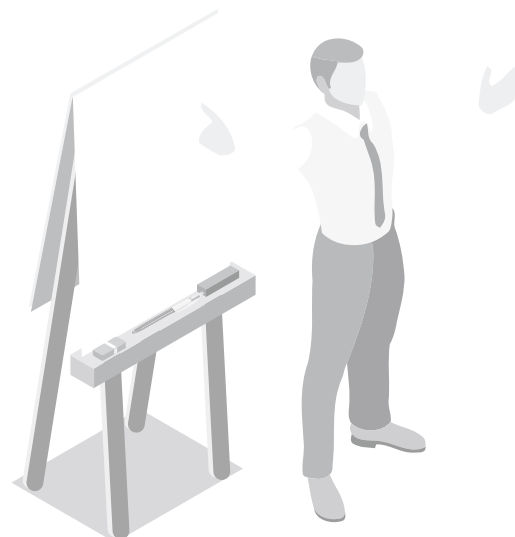
- DOCENIAJ WYSIŁEK ZESPOŁU, KTÓRY WSPÓLNIE Z TOBĄ PRZESZEDŁ OD ZALEŻNOŚCI, BRAKU BEZPIECZEŃSTWA I DESTRUKCJI DO ODPOWIEDZIALNOŚCI I WZAJEMNEGO WSPARCIA

KLUCZOWE TWOJE DZIAŁANIA JAKO LIDERA FORMALNEGO W FAZIE REALNYCH MOŻLIWOŚCI

- WZMACNIAĆ PRACĘ ZESPOŁOWĄ
- NIE PRZESZKADZAĆ PODWŁADNYM
- NIE KONFLIKTOWAĆ ZESPOŁU
- INWESTOWAĆ CZAS WOLNY NA ROZWÓJ NOWYCH PRODUKTÓW I USŁUG
- ZAJMOWAĆ SIĘ SPRAWAMI STRATEGICZNYMI DLA FIRMY I ZESPOŁU



NOTATKI

[illegible]

DZIĘKUJEMY I ZAPRASZAMY
NA NASZĄ STRONĘ INTERNETOWĄ
WWW.KONTRAKTOSH.PL

NAPISZ DO MNIE NA ADRES:
ROBERT.ZYCH@KONTRAKTOSH.PL

