


Jak zaangażować zespół w czasie strachu i niepewności?



Obecny kontekst liderów /pracowników



Strach przed przyszłością
Duże poczucie niestabilności
Ucieczka albo zmrożenie
Ludzie nie wykorzystują potencjału
Strach przed utratą pieniędzy

O MNIE



Zaangażowanie, czyli co?

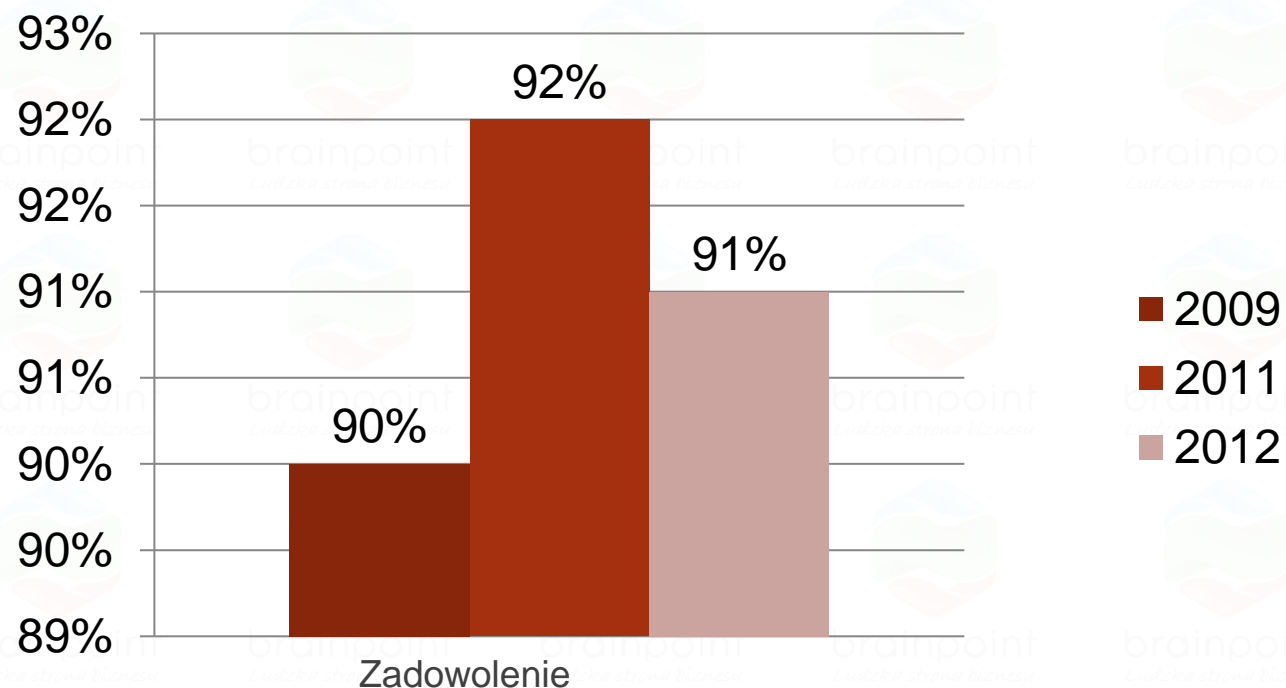
Według Garrego Karrassu:

- **Zaangażowanie w dobro własnej organizacji: lojalność wobec własnej firmy, tworzących ją osób, produktu i usług przez nią oferowanych.**
- **Zaangażowane interpersonalne: współpraca, postawa wobec zespołu, **gra na partnera****
- **Zaangażowanie wobec obranych celów działania: lojalność wobec siebie i podjętych wobec siebie zobowiązań.**

Większość pracowników jest zadowolona...

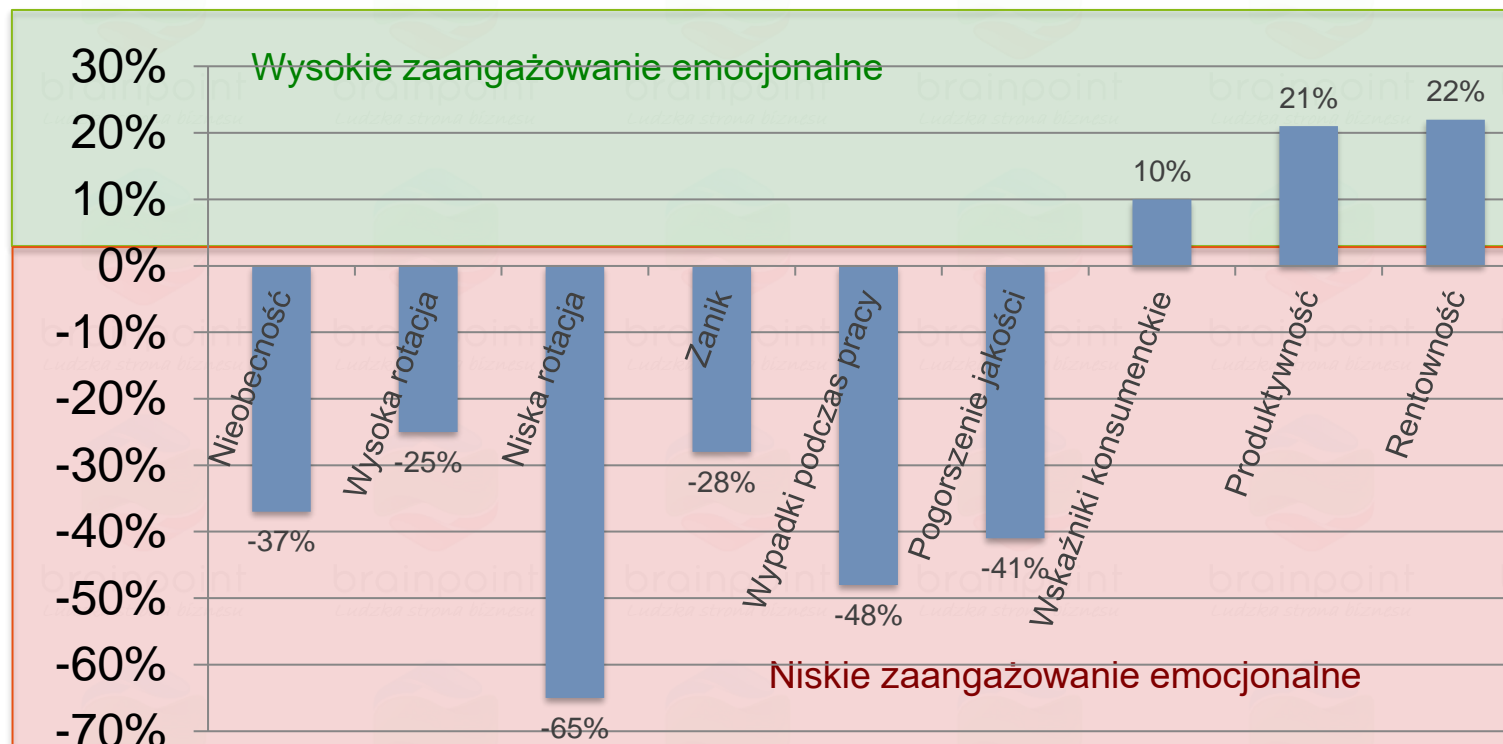
Pytanie:

„Czy jesteś zadowolony ze swojej pracy?”



Źródło: Gallup-Healthways Well-Being Index, Niemcy 2013

Zaangażowanie emocjonalne robi różnicę!




Podstawy: 192 firm z 49 branż o prawie
1,4 mln pracowników z 34 krajów.
Źródło: Gallup-Q¹²® Meta-Analize 2012

... i to działa...

Pracownik nie zaangażowany emocjonalnie: Demotywacja w pracy






«Każde ludzkie zachowanie, reakcje i usługi opierają się na decyzjach, które są najczęściej nieświadome, nacechowane emocjami, predyspozycjami genetycznymi i wspomnieniami niż zdrowym rozsądkiem.» Christian E. Elger

Strach – jedna z emocji

P E D D z R

4 STREFY DZIAŁANIA




**«Nie ma istotnej korelacji między
cechami osobowości najlepszych
menedżerów
i ekonomicznym sukcesem firmy».**

Nitin Nohria

Komunikacja - Ludzie są różni





**Jeżeli istnieje jakiś jeden
sekret sukcesu, to jest to
umiejętność przyjmowania
cudzego punktu widzenia
i patrzenia z tej perspektywy
z równą łatwością jak
z własnej.**

Henry Ford





Dr Paul MacLean odkrył,
że mózg człowieka ma
trójdzielną budowę,
a każda część odpowiada za inne aspekty.



OSOLOWOŚĆ

**GENETYKA
NASZEGO MÓZGU**

**Niezmienny
element naszej
osobowości.**

**By żyć w
zgodzie ze
sobą warto
go poznać!**

**Celem jest
dowiedzenie
się jaki
jestem?**

PSYCHOLOGIA

**Zmienne
czynniki, jakie
mają wpływ na
nas**

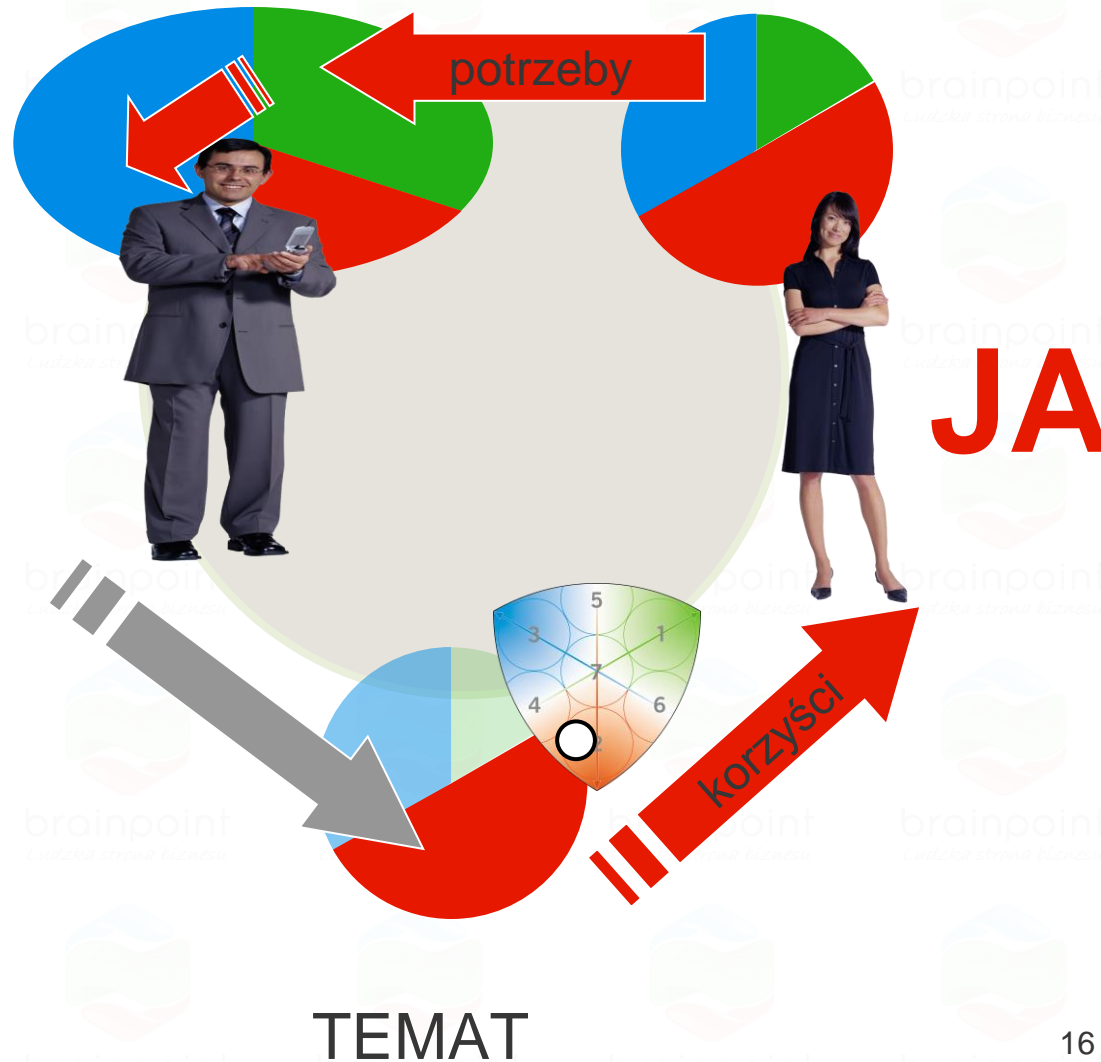
**Procesy
uczenia się,
nawyki nam
towarzyszące**

**Wychowanie,
doświadczenia
zawodowe i
prywatne**



Proces komunikacji – skupiaj się na rozmówcy nie na temacie

ROZMÓWCA






Mózg ludzki

STRUCTOGRAM®



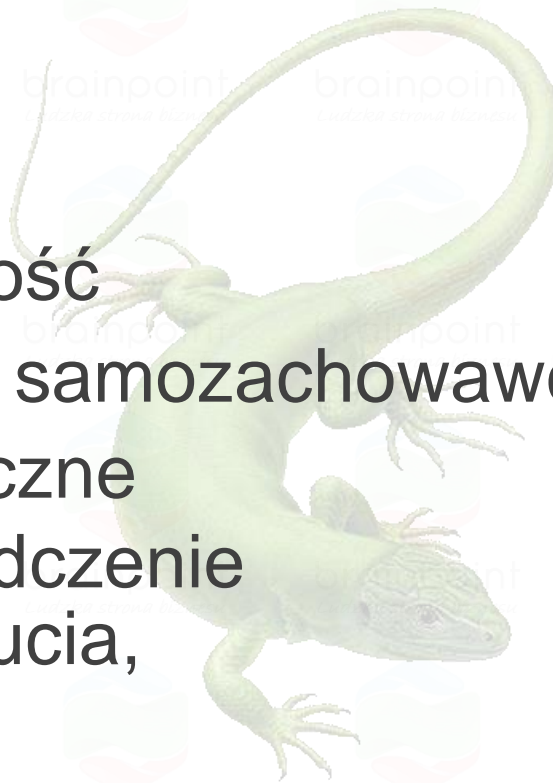
Mózg trójdzielnny

-  Pień mózgu
-  Międzymózgowie/
układ limbiczny
-  Kresomózgowie



Pień mózgu – PRZESZŁOŚĆ

Przeszłość
Instynkt samozachowawczy
Biologiczne
doświadczenie
Przeczucia,
intuicja





Podsumowanie motywów działania : ZIELONY

- Szuka bezpieczeństwa
- Potrzebuje potwierdzenia przełożonego
- Potrzeba zadowolenia/ dobrego samopoczucia/ przyzwyczajenia
- Skłonność do wygodnictwa
- Ceni sobie nieskomplikowane, łatwe zastosowania
- Woli zaufane otoczenie
- Zazwyczaj decyzja o zmianie wcześniej ustalona
- Lubi sprawdzone, znane i chodliwe rozwiązania
- «Dobre przeczucie» jest decydujące podczas obecnej sytuacji

Międzymózgowie - TU I TERAZ

Teraźniejszość
Samopotwierdzenie
Spontaniczne reakcje
Emocje



Podsumowanie motywów działania : CZERWONY

- Ma mało zahamowań
- Negocjowanie ceny to pewno rodzaju «zawody»
- Aktywnie poszukuje rozmowy
- Szybko podejmuje decyzje i od razu chce posiadać
- Pragnie osobistego sukcesu i prestiżu
- Chce najnowsze, najlepsze, największe, najszybsze
- Poprzez produkt, firmę chce zyskać poważanie
- Szuka przewagi i wyniosłości
- Często spontanicznie i nagle zmienia pragnienie, firmę

Kresomózgowie – PRZYSZŁOŚĆ

Przyszłość
Samoświadomość
Symbole
Logiczne myślenie





Podsumowanie motywów działania: NIEBIESKI

- Wyróżnia rzeczowe informacje (prospekty, studia, fachowe czasopisma, sprawozdania z testów)
- Potrzeba perfekcji, ale również stosowności i rozsądku
- POTRZEBUJE WIEDZIEĆ, CO DALEJ
- Zainteresowana udoskonalonymi pomysłami/produktami
- Ceni precyzyjne wypowiedzi, liczby, dane
- Sprawdza wiele alternatyw
- Potrzebuje czasu przy podjęciu decyzji o nowym zadaniu
- Rzeczowa jasność jest warunkiem decyzji działania
- Wątpliwości również po decyzji

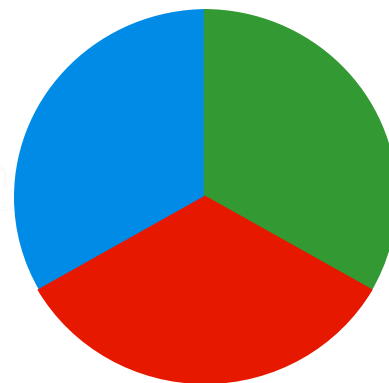
Nauka Dialogu

Podejście:

- Uwzględnij dystans interpersonalny
- Korzystaj z obiektywnych dowodów popartych faktami i wykresami
- Podkreśl, w czym specjalizuje się twoja firma

Powody:

- planowanie
- racjonalność



Podejście:

- Słuchaj z empatią
- Stwórz życzliwą atmosferę
- Uwydatnij usługi; częste kontakty doświadczenia

Powody :

- komfort
- nawyk

Podejście:

- Bądź partnerem sparingowym, a nie ekspertem
- Pokaż konkretne i osobiste zalety

Podkreślaj wagę produktu i tożsamość firmy, Prestiż

Powody:

- osiągi
- status



Poznanie drugiego człowieka w relacjach partnerskich

„Jak długo komuś innemu
nie możesz wybaczyć jego inności,
tak długo nie odkryjesz drogi mądrości”.

Seng Chao
Chiński filozof



Cechy istotne z perspektywy zespołu

Szybko bierze różne kwestie do siebie

Jest bardzo ukierunkowany na działanie

Nie daje się opanować emocjom

Najszybciej wyczuwa tendencje emocjonalne w zespole

Zapobiega zastoju, konfrontacja jest częścią „gry”

Obiektywnie argumentuje, ratuje zespół przed podejmowaniem zbyt pochopnych działań

Wysoka gotowość do pójścia na kompromis

Wysoka gotowość do realizacji zadań

Skłonność do planowania działań

Idealny pracownik



Pożądane zachowania okiem szefa/pracownika

Miły

Akceptuje mnie takim, jakim jestem

Lubi mnie jako człowieka

Wysłuchuje się w moje obawy

Ma dla mnie czas

Wyjaśnia swoje decyzje

Jest dostępny podczas przerwy na kawę/obiadowej

Wspiera działania integrujące pracowników

Skuteczny szef

Pozwala mi się rozwijać

Wspiera mnie

Wyraźnie mówi, co myśli

Wyznacza ambitne cele

Znajduje pragmatyczne rozwiązania

Osiąga cele, nawet w obliczu trudności

Dopingowanie

Błyskotliwy szef

Mogę się od niego uczyć

Daje mi swobodę

Przekazuje mi wszystkie informacje

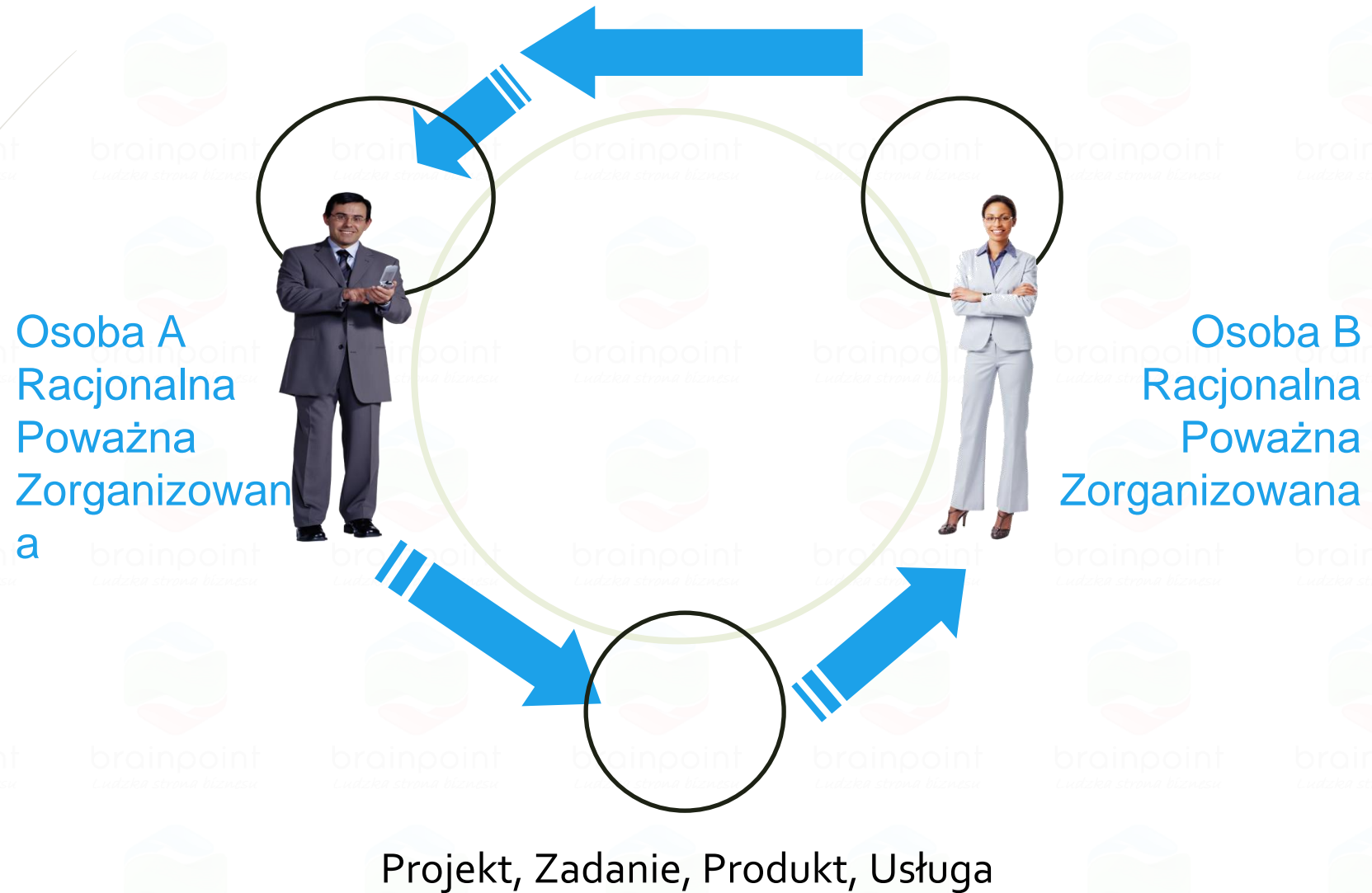
Jest zorganizowany i dokładny

Jest dobrym słuchaczem

Szanuje moją prywatność

Zachęca mnie do rozwijania się

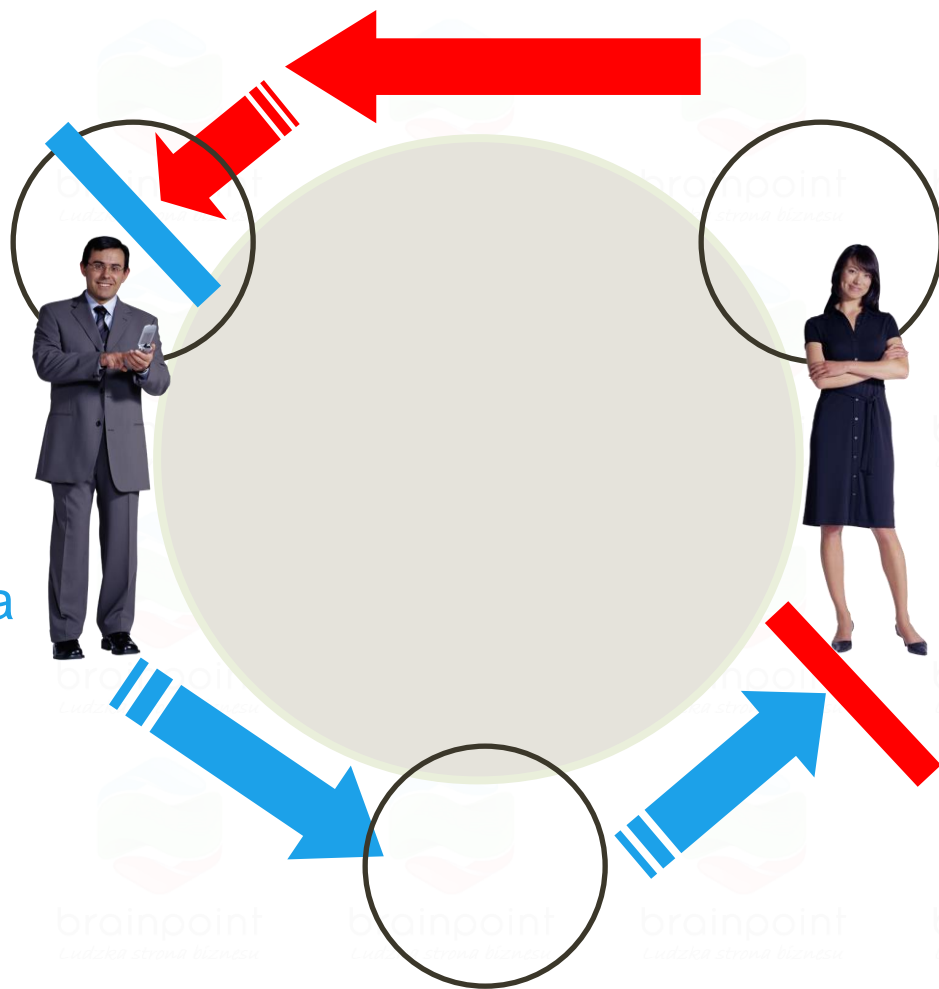
Proces komunikacji



Proces komunikacji

31

Osoba A
Racjonalna
Poważna
Zorganizowana



Osoba B
Dominująca
Emocjonalna
Zaangażowana

Projekt, Zadanie, Produkt, Usługa

Stosunek do ludzi



kontakt

dążenie do
bliskości z ludźmi

Wyczucie
w stosunku do ludzi

ogólna sympatia

dominacja

dążenie do
przewagi

naturalny
autorytet

skłonność do
rywalizacji

dystans

dążenie do
bezpiecznego
dystansu
powściągliwość

tendencja do
skrytości

Ukierunkowanie czasowe

przeszłość

poleganie na
tym co znane

działanie w oparciu
o doświadczenie

unikanie
radykałnych
zmian

teraźniejszość

chwytywanie
chwili

działanie
impulsywne

aktywność
i impulsywność

przyszłość

zastanawianie się
nad konsekwencjami

działanie zgodnie
z planem

dążenie za postępu

Sposób myślenia i pracy

wyczucie

intuicyjne myślenie
dobre wyczucie

niezawodne
„pierwsze wrażenie”

fantazja

pojmowanie

konkretne,
praktyczne
myślenie

szybkie
rozpoznanie tego
co da się zrobić

skłonność do
improvizacji

systematyzowanie

systematyczne,
analityczne myślenie

rozwinięta zdolność
abstrakcyjnego
myślenia

skłonność do
perfekcji

STRUCTOGRAM®-matryca

35

Stosunek
do ludzi

kontakt

dominacja

dystans

Ukierunkowanie
czasowe

teraźniejszość

przyszłość

Sposób
myślenia
i pracy

wyczucie

pojmowanie

systematyzowanie

Czynnik sukcesu

empatia

dynamizm

obiektywizm

BioKomunikacja

Miły

Skuteczny

Wydajny

Wygodny

Okazały

Indywidualny

Podejście „my”
Tradycja

Podejście „ja”
Dynamika

Podejście rzeczowe
Przygotowanie

Odbiegający od tematu

Najlepszy

Dokładny

„Cieszy mnie, że...”

„Dla Pana,
jako istotnego ...”

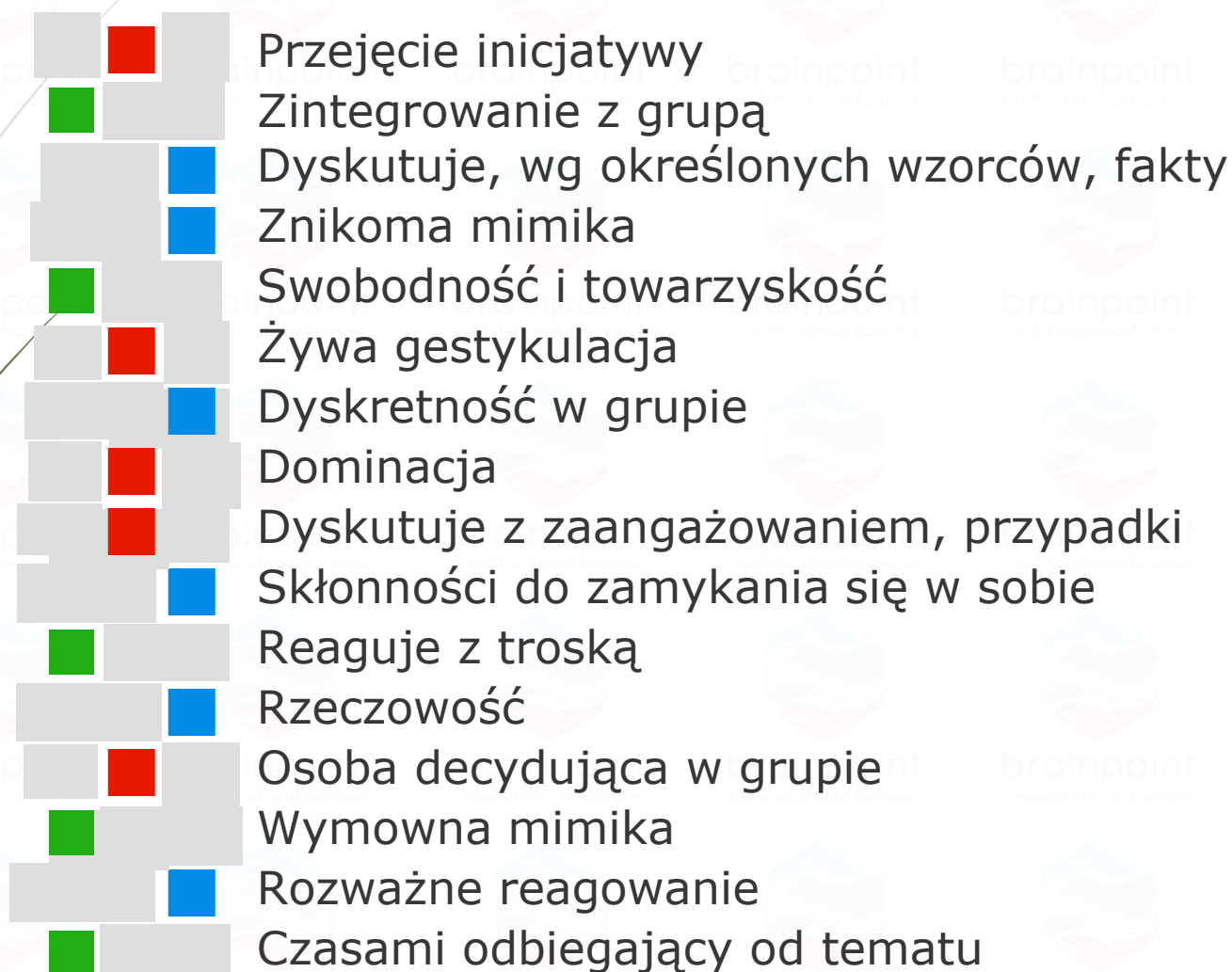
„Rozsądne byłoby...”

„To dla mnie zaszczyt,
że Pan...”

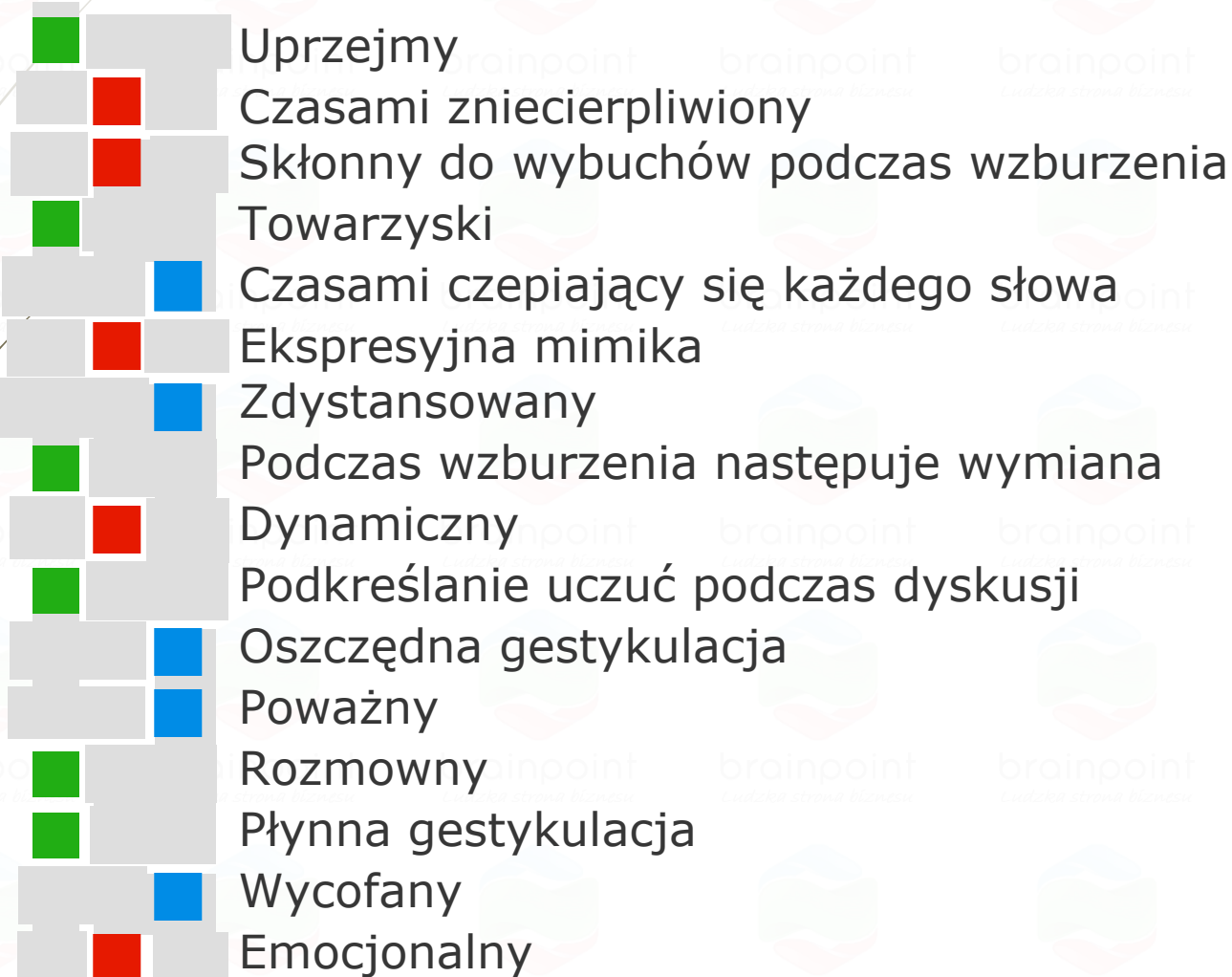
„Szybko się Pan
przekona”

„Aby znaleźć dla Pana
odpowiednie... ”

Sprawdź wiedzę na temat swoich pracowników



Sprawdź wiedzę na temat swoich pracowników



Co daje nam ta wiedza?

Managerowie, którzy nie posiadają odpowiednich kompetencji interpersonalnych, stanowiąc będą hamulec postępu, a drogę transformacji uczynią długą i wyboistą. J.PENC

Osobisty wpływ



Albert Mehrabian 1971



ĆWICZENIE

CZY JEST COŚ CZEGO NIENAWIDZĘ?
CZY JEST COŚ, CO SPRAWIA MI BÓŁ W
OBECNEJ SYTUACJI?
CZY JEST COŚ CZEGO SIĘ BOJĘ?

Nazwij emocje

OSOBOWOŚĆ A ZACHOWANIE

Ceni osobiste zaproszenie

Sam przychodzi również bez zaproszenia

Oczekuje terminowego zaproszenia i chce otrzymać harmonogram spotkania

Chce mieć poczucie przynależności

Chce jasno zaprezentować swoje poglądy i stanowisko

Chce rozwijać się w kwestiach merytorycznych/zawodowych

Przygotowuje się zwłaszcza przez wzgląd na „innych”

Uważa, że przygotowanie się nie jest konieczne

Przygotowuje się szczegółowo i tego samego oczekuje od innych

Szuka dobrych kompromisów, które odpowiadają każdemu

Szuka szybkich rozwiązań, chce szybko odhaczać kolejne sprawy jako załatwione

Chce wyjaśnić kwestie merytoryczne i ustalić dalsze działania

OSOBOWOŚĆ A ZACHOWANIE

Odbiega od tematu

Chętnie i dużo mówi

Raczej spokojny
i powściągliwy

Długie dyskusje są
postrzegane jako przynoszące rozwiązania
korzyści

Szuka najszybszego

Docenia zorganizowane
postępowanie „zgodnie z
planem”.

Przekraczanie ram
czasowych (jest czymś
normalnym)

Czas ucieka, należy działać
szybko

Ramy czasowe są
przestrzegane

Poszukiwanie wspólnego
rozwiązania

Należy przeforsować
własne stanowisko

Szuka idealnego
rozwiązania

Dobry nastrój jest istotny

Potrzebuje konkretnych
zadań do wykonania

Ważne są realistyczne działania i
wdrażanie/
planowanie ich

OSOLOWOŚĆ A ZACHOWANIE

Silne ukierunkowanie na przeżycia „Wszyscy darzą się sympatią”

Silne ukierunkowanie na wyniki „Liczy się tylko efekt końcowy”

Silne ukierunkowanie na proces „Planuj swoją pracę i postępuj według planu”

Bierze do siebie różnice zdań

Eliminuje problemy w załączku

Zachowuje spokój

Chowa urazy

Pomija innych uczestników

Pozostaje rzeczowy i neutralny

Wdaje się w dyskusje

Liczy się jego własna opinia

Ma odwagę postawić na swoim

OSOBOWOŚĆ A ZACHOWANIE

Dąży do załagodzenia sporu

Najważniejsze jest wspólne formułowanie opinii i wzajemna wymiana zdań

Może być niecierpliwy

Silny nacisk na wyniki i umacnianie własnej pozycji są na pierwszym planie

Obstaje przy swoich liczbach i danych

Najważniejsze jest wyjaśnienie kwestii specjalistycznych i merytorycznych oraz systematyczne podejmowanie decyzji

JAK KOMUNIKOWAĆ?

Sprawianie, by pracownik miał pozytywne odczucia w stosunku do wydanego polecenia

Jasne wypowiedzi, wydawanie krótkich poleceń

Uporządkowane i szczegółowe polecenia

Nawiązywanie do dobrych doświadczeń

Wskazanie osobistych możliwości sukcesu

Dobrze przemyślane terminy

Otwarta rozmowa

Bez zbytniej szczegółowości

Podejście całościowe

Konsekwencje skutecznego przywództwa

- Akceptujemy osobowość naszych współpracowników i to, jacy są.
- Przewodzimy każdą osobą indywidualnie, ponieważ każdy potrzebuje innej motywacji, boi się z innego powodu i trzeba uważać by go nie zdemotywować.
- Przy obecnej sytuacji, upewniamy się, że nasze biostruktury się uzupełniają (w zależności od zadania).



F - U - K - O

Mówiąc prawdę danej osobie, powinienes przedstawić ją w postaci miękkiego szlafroka, w który dana osoba mogłaby się wślizgnąć, zamiast bić nią jak mokrym ręcznikiem po uszach słuchacza.

Ustalenia dotyczące efektywności



Co jest szczególnie ważne?

Jak konkretnie należy to zrobić?

Jakie są typowe trudności i jak można ich uniknąć?

Analiza strukturalna zespołu

Jaka jest struktura zespołu?

Jakie jest zadanie tego zespołu?

Gdzie w związku z tym powinny znajdować się punkty ciężkości ?

Czy punkty ciężkości są dostatecznie reprezentowane przez członków?

Nazwij szczególny wkład każdego członka?

Jaka jest Biostruktura formalnego kierownika zespołu?

Kto jeszcze nieformalnie ma szczególny wpływ w zespole i jaka jest jego

Biostruktura?

Konsekwencje dla przyszłej współpracy, kierunku działań.



brainpoint
Ludzka strona biznesu

DZIĘKI WIELKIE 😊

Jesteś tak dobry, jak silny jesteś mentalnie!

Zapraszam: Ewelina 789 115992