

1. UDZIELAJ POCHWAŁ

5 razy częściej niż krytyki.

Liczba „5” jest tutaj umowna - jednak miej tę świadomość, że jeśli chcesz motywować swój zespół, pozytywne wzmocnienia są nieocenione w pracy lidera. W dłuższej perspektywie czasu działają na motywację skuteczniej niż podwyżka! Doceniaj zarówno duże i małe osiągnięcia. Szukaj w codziennych wydarzeniach zespołowych tego, co dobre. I pamiętaj! Doceniaj na forum, a konstruktywnej krytyki udzielaj w cztery oczy.

2. BĄDŹ „DOSTĘPNY”

dla teamu.

Liderzy, managerowie często mają ogrom obowiązków, którymi żonglują tak, by im sprostać. Na przykład lider chodzący od spotkania do spotkania może być postrzegany jako osoba będąca „ciągle w biegu” i „ciągle zajęta”.

Niestety... taki obraz nie zachęca członków zespołu do zadawania pytań lub rozwiązywania problemów na bieżąco. W tej sytuacji zespół próbuje radzić sobie samodzielnie, co może być 'edukacyjne', a z drugiej strony rozwiązania podopiecznych mogą nie być trafne z uwagi na brak pełnej perspektywy lub też niektóre sprawy w ogóle mogą być nie poruszone. Warto zadbać więc o to, byś drogi Szefie miał – tak zwane – okienko czasowe dla zespołu, np. 1-2 godziny dostępne tylko i wyłącznie na sprawy teamu.

3. POKAZUJ „BIG PICTURE”

– powiedz, dlaczego dana sprawa jest ważna.

„Big Picture” to inaczej szersza perspektywa. Uchyl więc zespołowi nieco informacji (na ile to możliwe) na temat danego projektu czy zadania. Warto opowiedzieć, skąd bierze się zmiana, dlaczego jest potrzebna, na kogo będzie miała wpływ czy też jakie skutki przyniesie w przyszłości.

CORAZ
LEPSZE
NGO

SKUTECZNY LIDER 10 DOBRYCH PRAKTYK

Ewelina Skwarek

Mając taką wiedzę zespół wykonuje swoje zadania rozumiejąc bardziej sens swojej pracy oraz jej przydatność. Drodzy Liderzy – czy wykonywalibyście zadania, o których w głębi myślicie sobie - „to jest bez sensu” lub „to się nikomu nie przyda”?

4. DBAJ O RELAKS

– odpocznij fizycznie i emocjonalnie.

Rola lidera jest wymagająca pod wieloma względami. Dlatego, Liderze zadbaj o tak zwane wewnętrzne i mentalne ‘BHP’. Nie jesteś przecież tylko Szefem, a przede wszystkim Człowiekiem, którego ciało, umysł i dusza upomną się o swoje potrzeby. Siedzący tryb pracy zrównoważ z regularną dawką aktywności fizycznej - wybierz taką, którą najbardziej lubisz (i niech to nie będzie jedynie bieg do tramwaju!). Natomiast „stresy” zbilansuj dobrą jakością rozrywką, która doda Ci dużo pozytywnej energii (i którą wykonasz dla czystej przyjemności!).

5. WSPIERAJ INTEGRACJĘ

zespołową.

Daj się poznać bliżej członkom zespołu. Pokaż ludzką twarz np. dzieląc się z zespołem informacją o swojej rodzinie lub hobby, itp. Jeśli chodzi o integrację między członkami zespołu, dobrą praktyką jest częste angażowanie teamu do wspólnych mini-projektów, gdzie razem będą musieli wypracować rozwiązanie dla całego zespołu. Weź pod uwagę również, że sporadycznie wydłużona przerwa na kawę w kuchni może wzmacniająco wpłynąć na relacje w zespole.

6. WIĘCEJ OBSERWUJ,

oceniaj mniej.

W dynamicznym środowisku pracy potrzeba szybkich analiz i sprawnych decyzji. To rodzi pokusę oceniania również ludzi – niemal automatycznie nadajemy w swojej głowie znaczenia: „ten jest godny zaufania”, „ta ciągle się spóźnia”, „temu nigdy nic nie wychodzi”. Takie ‘oceny’ mogą negatywnie wpłynąć na relacje z innymi, ponieważ nasze nastawienie, zachowanie i komunikacja w kierunku tych osób będzie niejako obciążona wcześniej nadaną „etykietką”. Warto więc obserwować zachowania, a jeśli pojawią się ‘oceny’ w naszej głowie, polecam gorąco najpierw sprawdzać poprzez dalszą obserwację, a potem z ciekawością (a nie z etykietką!) podjąć rozmowę z daną osobą.

7. ZWIĘŻLE I PROSTO

komunikuj cele

Im dłużej prezentujesz cel, im więcej się „rozgadujesz”, tym bardziej zamazany i niejasny jest obraz tego, co ma być wykonane. Najlepszą praktyką jest przekazanie konkretnego działania, oczekiwanych rezultatów, terminu wykonania i mierników, które pozwolą stwierdzić, że zadanie jest zakończone. Zamiast prowadzić „monolog”, daj czas zespołowi na zadawanie pytań, by rozwiązać wątpliwości i sprawdzić, czy rozumieją, co należy wykonać.

8. BĄDŹ UWAŻNY

na siebie i innych

W pracy zespołowej, gdzie mamy do czynienia z wieloma osobowościami i charakterami, bardzo łatwo o nieporozumienia lub konflikty. Dlatego zwracaj uwagę nie tylko na emocje, uczucia, jakie się w Tobie pojawiają, ale również obserwuj swój zespół. Z ciekawością – jak już wcześniej zostało wspomniane. Nie po to, by wytykać błędy, ale po to, by reagować wcześniej, zanim nastąpi wymiana argumentów i eksplozja trudnych emocji. Wczesne reagowanie może być np. poprzez podjęcie trudnego tematu na rozmowie w cztery oczy.

9. DOTRZYMUJ SŁOWA

– nie rzucaj słów na wiatr

Twój zespół to grupa świetnych obserwatorów i słuchaczy, którzy pamiętają Twoje słowa często lepiej niż Ty sam. W końcu Ty jesteś jeden, a członków zespołu co najmniej kilku. Jeśli obiecasz np. wspólne świętowanie zakończenia projektu, pamiętaj, żeby tego dotrzymać. W ten sposób budujesz zaufanie do siebie, wzmacniasz motywację i relację. Jeśli zaś nie dotrzymujesz wcześniej wypowiedzianych słów bez sensownego wyjaśnienia, w przyszłości zespół nie omieszką Ci tego wypomnieć, co również może zmniejszyć ich motywację do działania.

10. UTRZYMUJ SPOKÓJ

w sytuacji kryzysowej.

Jako lider czyli osoba z autorytetem – formalnym (nadany odgórnie) lub/i nieformalnym (rzeczywistym, nadany przez zespół), Twoje zachowanie, Twoje emocje, Twój nastrój również mogą udzielać się członkom Twojego zespołu. Jeśli trudna sytuacja wymaga koncentracji i racjonalnego myślenia, postaraj się zachować tzw. zimną krew.

Pamiętaj, że...

*... nic nie działa tak kojąco na zespół, jak spokój lidera
i nic nie działa na zespół tak stresująco, jak zdenerwowanie lidera.*

**NIKT NIE RODZI SIĘ PRZYWÓDCĄ.
PRZYWÓDCĘ SIĘ TWORZY.**

PETER F. DRUCKER



Powodzenia!

Ewelina Skwarek

Trener Komunikacji Zespołowej

www.ewelinaskwarek.pl