

RISING LEADERS - PIT STOP 5

MOTYWOWANIE



Agenda

1. Kij czy marchewka?
2. Motywacja wewnętrzna
3. Angażowanie zespołu
4. Model motywacji błyskawicznej
5. Feedback motywujący (wzmacniający, pozytywny)



Odpowiedzmy na następujące pytanie

Jeśli chcesz, abym coś zrobił(a), to musisz:

-
-
-
-
-
-



1. Kij czy marchewka?

Co jest skuteczniejsze w biznesie?



Motywatory zewnętrzne

- Materialne
- Niematerialne
 - Władza, możliwość decydowania
 - Status, miejsce w hierarchii, tytuł
 - Popularność w grupie



2. Motywacja wewnętrzna

Ani kij, ani marchewka



Kontinuum motywacji Deci Ryan

Amotywacja

Motywacja zewnętrzna

Motywacja wewnętrzna



Jakie zadania, jaka motywacja

	Motywacja zewnętrzna	Motywacja wewnętrzna
Zadania rutynowe		
Zadanie kreatywne		



Co wzmacnia motywację wewnętrzną?

Wzmacnia

Osłabia

Informacja zwrotna o postępach
Systematyczna kontrola stanu
wykonania zadania
Dobre zrozumienie celu zadania
Wyraźnie określone terminy
Rywalizacja
Świadomość rozwoju kompetencji
Nagrody, obiecane za sam fakt
wykonania zadania
Wsparcie od zespołu
Autonomia w wykonywaniu zadania



Autonomia

- ◉ Czy autonomia zawsze motywuje?
- ◉ Co powiedzieć, aby pracownik poczuł autonomię?



Wzmacnianie autonomii

1. Uważam, że to dobry pomysł, ale to tylko moje zdanie
2. Będziesz musiał podjąć decyzję
3. Czasami po prostu potrzeba zacisnąć zęby i zrobić to
4. Do ciebie należy decyzja, czego naprawdę chcesz i jak to osiągnąć
5. Nie rozumiem, dlaczego się wahasz - po prostu spróbuj
6. Każde rozwiązanie ma plusy i minusy, tylko ty możesz zdecydować, które jest optymalne
7. Wiesz, że stać cię na więcej
8. Masz wobec tego zespołu zobowiązania, jesteś jego częścią
9. Wiem, co ja chciałbym, żebyś zrobił
10. Ty zdecyduj, możesz postąpić jakkolwiek zechcesz
11. Zaczynałem się już martwić, czy potrafię skutecznie motywować
12. Gdyby to zależało ode mnie, chciałbym, aby to wyglądało tak, ale nie mnie zdecydować



Delegowanie zadania rozwojowego - ćwiczenie

1. Wybór osoby
2. Wybór zadania
3. Zaplanowanie rozmowy
4. Przeprowadzenie rozmowy (praca w parach)



3. Angażowanie zespołu

Aby ludzie szli za tobą



Pozyskiwanie followersów - ćwiczenie

1

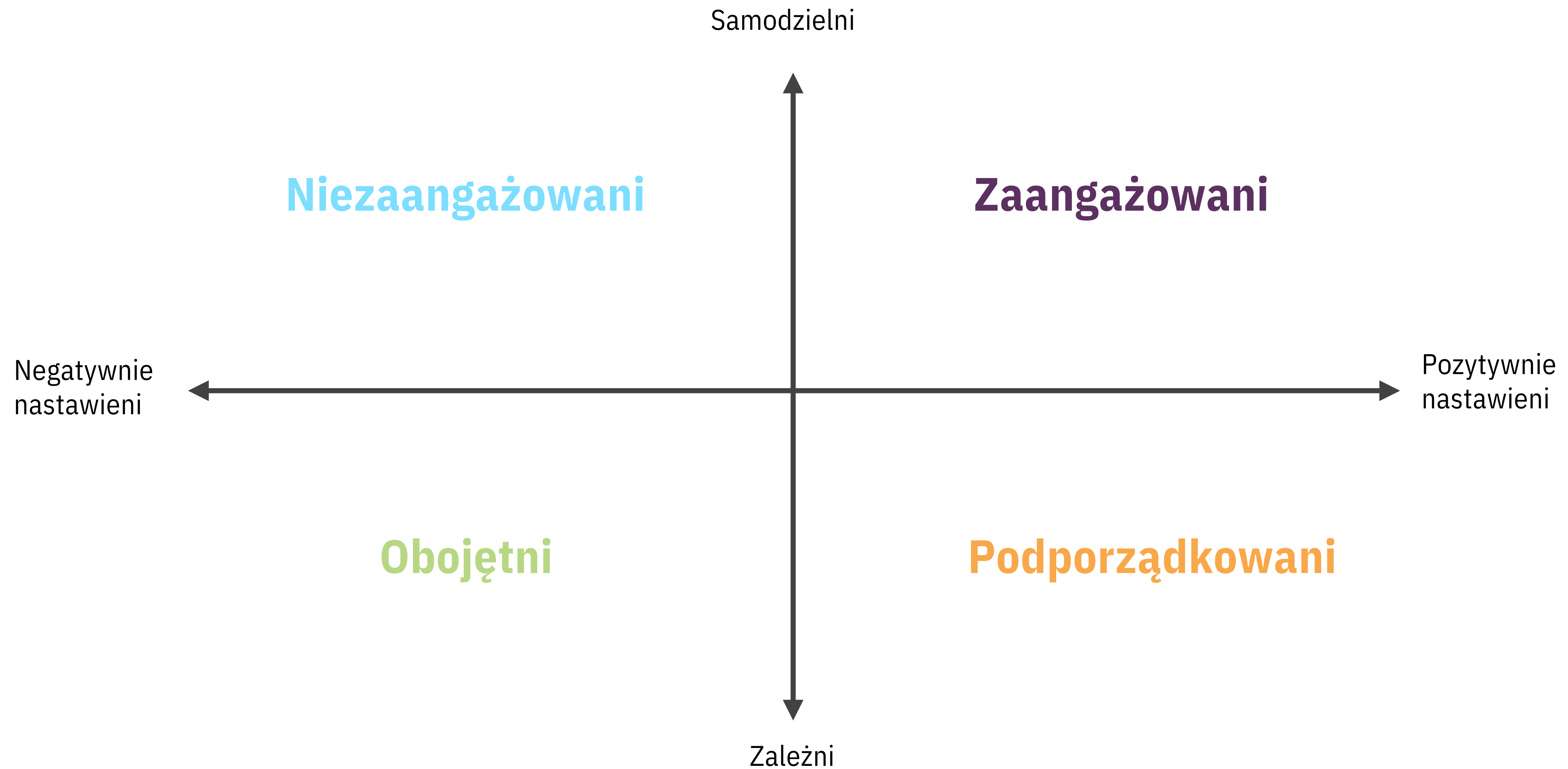
Jakie cechy i zachowania chcemy widzieć u naszych followersów?

2

Jakie cechy i zachowania powinien pokazywać lider, żeby ludzie poszli za nim?



Typy followersów



4. Metoda motywacji błyskawicznej (No ok, w sześciu krokach)



6 etapów

1. Opisz cel: dlaczego mógłbyś się tym zająć?
2. Określ gotowość: w jakim stopniu na skali 1-10 jesteś gotowy na zmianę?
3. Znajdź motywatory: dlaczego nie wybrałeś mniejszej liczby?
4. Wyobraź sobie skutki zmiany: jak już zmiana nastąpi, to jakie będą jej pozytywne skutki?
5. Zmotywuj się jeszcze bardziej: dlaczego te skutki są ważne dla ciebie?
6. Zdefiniuj pierwszy krok: od czego zaczniesz?



Etap 1

Opisz cel - dlaczego miałbyś dokonać zmiany?

- ◉ Dlaczego dobre dla ciebie byłoby...
- ◉ Co dobrego mogłoby dla ciebie wyniknąć z...
- ◉ Czy jest coś, co mógłbyś zyskać, gdybyś...
- ◉ Co zyskałbyś, gdybyś...
- ◉ W jaki sposób to inne spojrzenie byłoby dla ciebie pomocne?
- ◉ Jak skuteczne byłoby...



Etap 2

Określ gotowość

- ◉ Czy mogę ci zadać nietypowe pytanie?
- ◉ Na skali 1-10, w jakim stopniu jesteś gotowy, aby...
- ◉ W jakim stopniu na skali 1-10 jesteś gotowy na zmianę?



Etap 3

Znajdź motywatory

- Jak to się stało, że nie wybrałeś mniejszej liczby?
- Dlaczego nie wybrałeś 1?
- Dlaczego całkiem się nie poddałeś?



Etap 4

Wyobraź sobie skutki zmiany

- ◉ Wyobraź sobie, że nastąpiła zmiana. Jakie korzyści wynikają z niej dla ciebie?
- ◉ Co dobrego mogłoby z tego dla ciebie wyniknąć?
- ◉ Załóżmy, że właśnie dokonaliśmy zmiany, bez kosztów i wysiłku. Jaka byłaby z tego korzyść?



Zmotywuj się jeszcze bardziej

- Dlaczego te skutki są dla Ciebie ważne?
- Jak ważne to jest dla Ciebie?



Etap 6

Zdefiniuj pierwszy krok

- ◉ Jaki będzie twój następny krok?
- ◉ Od czego zaczniesz?
- ◉ Co zrobisz na początku?

Możemy na tym etapie zastosować metodę WOOP (wish, outcome, obstacle, plan), aby skonkretyzować plan



1. Dlaczego miałbyś dokonać zmiany?

- ◉Dlaczego dobre dla ciebie byłoby...
- ◉Co dobrego mogłoby dla ciebie wyniknąć z...
- ◉Czy jest coś, co mógłbyś zyskać, gdybyś...
- ◉Co zyskałbyś, gdybyś...
- ◉W jaki sposób to inne spojrzenie byłoby dla ciebie pomocne?
- ◉Jak skuteczne byłoby...

4. Wyobraź sobie skutki zmiany

- ◉Wyobraź sobie, że nastąpiła zmiana. Jakie korzyści wynikają z niej dla ciebie?
- ◉Co dobrego mogłoby z tego dla ciebie wyniknąć?
- ◉Założmy, że właśnie dokonaliśmy zmiany, bez kosztów i wysiłku. Jaka byłaby z tego korzyść?

2. Określ gotowość

- ◉Czy mogę ci zadać nietypowe pytanie?
- ◉Na skali 1-10, w jakim stopniu jesteś gotowy, aby...
- ◉W jakim stopniu jesteś gotowy na zmianę?

5. Zmotywuj się jeszcze bardziej

- ◉Dlaczego te skutki są dla ciebie ważne?
- ◉Jak ważne to jest dla ciebie?

3. Znajdź motywatory

- ◉Jak to się stało, że nie wybrałeś mniejszej liczby?
- ◉Dlaczego nie wybrałeś 1?
- ◉Dlaczego całkiem się nie poddałeś?

6. Zdefiniuj pierwszy krok

- ◉Jaki będzie twój następny krok?
- ◉Od czego zaczniesz?
- ◉Co zrobisz na początku?

- ◉Możemy na tym etapie zastosować metodę WOOP (wish, outcome, obstacle, plan), aby skonkretyzować plan

6. Feedback wzmacniający

Jak chwalić bez pochlebstwa



Za co wyrażamy uznanie

O	Osiągnięcia, wyniki, nagrody
S	Silne strony, pozytywne cechy
P	Przykład (sytuacja, gdy to zauważyliśmy)



Struktura feedbacku pozytywnego

1. Imię
2. Pauza 1 s
3. Pozytywna cecha osobista (*jesteś osobą bardzo..., twoje zachowanie pokazuje, że jesteś bardzo..., cenię w tobie to, że jesteś...*)
4. Przykład potwierdzający zauważoną cechę (*pokazałeś to, gdy...*)



Agenda

1. Kij czy marchewka?
2. Motywacja wewnętrzna
3. Angażowanie zespołu
4. Model motywacji błyskawicznej
5. Feedback motywujący (wzmacniający, pozytywny)

