

PROGRAM RISING LEADERS - PIT STOP 4 CZĘŚĆ 1

MOTYWOWANIE ZESPOŁU



Agenda

1. Stymulowanie automotywacji i motywowanie pracowników (emocje, potrzeby, motywacja)
2. Coachingowy styl zarządzania – komunikacja i wsparcie autonomii pracowników, zaufanie i delegowanie odpowiedzialności
3. Docenianie pracowników (pozytywne interwencje biznesowe)

Odpowiedzmy na następujące pytanie

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

- ⊙
- ⊙
- ⊙
- ⊙
- ⊙
- ⊙



1. Motywacja wewnętrzna

Ani kij, ani marchewka



Warunki wzbudzenia motywacji wewnętrznej

Daniel Pink
„Drive”

- Mistrzostwo (będziesz lepszy w tym, co robisz lub kim jesteś)
- Cel (purpose, to co robisz jest ważne)
- Autonomia (idź swoją drogą)
- Afiliacja (staniesz się ważniejszy dla zespołu)

Deci, Ryan
Teoria SDT

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



Moje wartości

Przedmioty materialne, które cenię sobie najbardziej	Samochód, którym jeżdżę	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Książki w moim pokoju	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Rady i nauki życiowe, które otrzymałem od innych	Zawsze mów o sobie dobrze	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Porażka to nie koniec świata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moje największe osiągnięcia	Wyróżnienie za doktorat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Wydanie książki	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Miejsca, które są dla mnie najważniejsze	Pruszwice, ul. Dębowa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Rzym, Piazza della Rotonda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Rozmowa pogłębiona

1. Pytania dotyczące faktów - tego co się dzieje, co się wydarzyło
2. Pytania przyczynowe – co jest tego przyczyną?
3. Pytania dotyczące wartości - co ta sytuacja mówi o tobie?



Pytania o fakty

1. Gdzie dorastałeś?
2. Na czym polegała Twoja pierwsza praca?
3. Czym się interesowałeś, gdy chodziłeś do szkoły?
4. Jak długo tu pracujesz?
5. Co robisz w czasie wolnym?
6. Opowiedz mi o swojej rodzinie



Pytania przyczynowe (o motywwy)

1. Co tobą kierowało, że postanowiłeś wybrać właśnie tę szkołę?
2. Dlaczego postanowiłeś studiować na tym kierunku?
3. Co spowodowało, że wybrałeś taki zawód?
4. Jak to się stało, że zatrudniłeś się w naszej firmie?
5. W jaki sposób zainteresowałeś się tym hobby?



Pytania o wartości

1. Gdybyś miał to zrobić ponownie, co zrobiłbyś inaczej?
2. Jakiej rady życiowej udzieliłbyś komuś, gdyby poprosił Cię o to?
3. Co wtedy sobie pomyślałeś?
4. Co cię w tym zdziwiło?
5. Co wtedy czułeś?
6. Co ta sytuacja mówi o tobie?
7. Kto wywarł największy wpływ na Twoje życie?
8. Co w Twoim życiu było punktem zwrotnym?



2. Coachingowy styl zarządzania

Po co i jak?



Definicja

Towarzystwo pracowników w kreatywnym procesie, który skłania do myślenia i inspirowanie do maksymalizacji zawodowego i osobistego potencjału poprzez samodzielne znajdowanie rozwiązań i dróg rozwoju.

Definicja

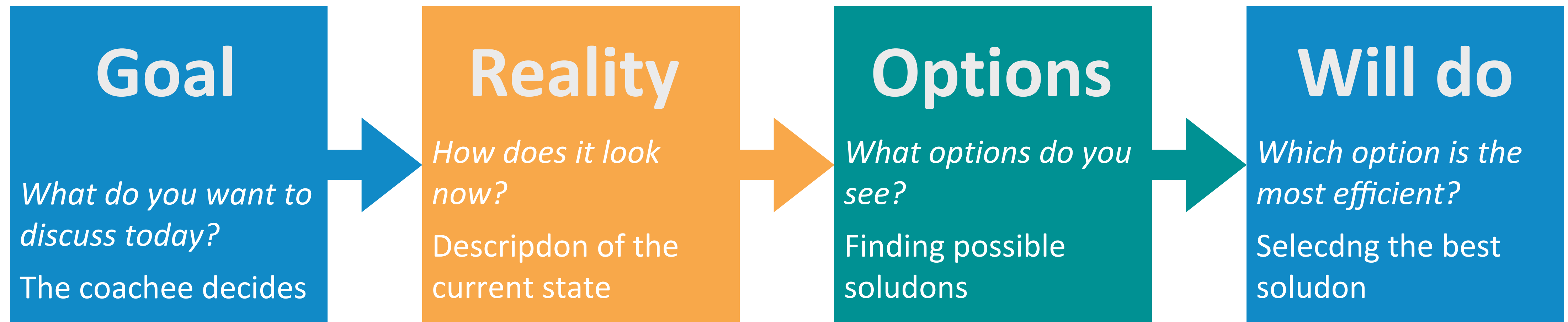
Towarzyszenie pracownikowi w **kreatywnym** procesie, który skłania do myślenia i inspiruje do maksymalizacji zawodowego i osobistego potencjału poprzez **samodzielne** znajdowanie rozwiązań i dróg rozwoju.

Nie radzimy

Nie sugerujemy

Nie oceniamy

Jak?



- ⦿ Temat wybiera lider
- ⦿ Pozytywna atmosfera, to nie rozliczanie

- ⦿ Obie strony znają temat
- ⦿ Rozmawiamy o nowych szczegółach, jeśli są
- ⦿ I szybko przechodzimy do przyszłości

- ⦿ Co w tej chwili robisz, żeby to osiągnąć?
- ⦿ Jakie rozwiązania widzisz?
- ⦿ Jakie jeszcze?
- ⦿ Gdybyś wiedział, to co byś powiedział?

- ⦿ Od czego zaczniesz?
- ⦿ Co będzie następne?
- ⦿ Kiedy skończysz?
- ⦿ Jakiego wsparcia potrzebujesz?

Pytania zakazane

- ⦿ Sugerujące – czy nie możesz zrobić tego w ten sposób? Czy na pewno uważasz, że tak powinieneś postąpić?
- ⦿ Oceniające – i co to niby da? Nic lepszego nie wymyślisz?

Dylematy menadżera-coacha

- ⦿ Czas mija, a rozwiązania nie ma
- ⦿ Robiliśmy to już tysiąc razy, powiem jak, będzie szybciej
- ⦿ Pracownik wybrał rozwiązanie nieoptymalne, ale zadowalające
- ⦿ Pracownik wybrał rozwiązanie najgorsze z możliwych

Zadawanie pytań

- ⦿ Jedno pytanie na raz
- ⦿ Nie przerywaj, nie sugeruj, nie oceniaj
- ⦿ Bez pytań retorycznych
- ⦿ Uwaga na „Dlaczego?”

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..., twoje zachowanie pokazuje, że jesteś..., cenię w tobie to, że jesteś...*) 
4. *Pauza 1 s*
5. Przykład potwierdzający zauważoną cechę (*Pokazałeś to, gdy...*) 



Podsumowanie

1. Motywacja wewnętrzna
2. Rozmowa o wartościach - szukanie głębokich motywów
3. Istota coachingowego stylu zarządzania
4. Model GROW
5. Docenienie - metoda strażacka OSP