



Case study nr 1

Nazwa kejsu	Krok po kroku...
Słowa kluczowe	Inteligencja emocjonalna, zdolności relacyjne, empatia
Zapewnione przez	IDP European Consultants
Język	POLSKI
Treść kejsu	
<p>Twój zespół pracuje obecnie nad zakończeniem bardzo wymagającego projektu: czas biegnie szybko, terminy również, a zadania są skomplikowane do wykonania.</p> <p>Pracownicy projektu wykonują świetną robotę, ich wiedza i zaangażowanie są do tej pory wyjątkowe... ale spełnienie oczekiwań kontrahentów i interesariuszy (w zakresie jakości i czasu) wywiera ogromny nacisk na Wasze barki.</p> <p>Energia się wypala w szybszym tempie niż przybywa czasu dostępnego na regenerację, a wśród członków zespołu rośnie poziom stresu. Efekt długich godzin pracy zaczyna wpływać również na komunikację, współpracę i dynamikę współpracy...</p> <p>Wewnętrzne spotkanie z zespołem pokazuje, że choć większość ostatecznych działań już została zaplanowana i jest gotowa do uruchomienia, to ich realizacja pochłonie kolejne zasoby finansowe i kadrowe.</p> <p>Pieniądze nie stanowią problemu: Twój dział finansowy był świadomy struktury budżetowania, a środki są już dostępne, najbardziej martwi Cię negocjowanie z zespołem dodatkowego zaangażowania w ostatni cykl realizacji projektu.</p> <p>Jesteś bardzo zmęczony, ale z jednej strony nie możesz pozwolić, aby projekt w tych ostatnich fazach wyhamował swój wzrost, a z drugiej strony musisz radzić sobie z brakiem energii i skupienia, które potencjalnie mogą prowadzić do krytycznych błędów na ostatniej prostej.</p> <p>Pytania:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Jako kierownik, jak mógłbyś ponownie rozbudzić zaangażowanie zespołu w tym ostatnim momencie rozwoju?2. Jaki może być Twój styl przywództwa?3. Co możesz zrobić, aby zapobiec oporowi i/lub ostatecznemu wypaleniu?	
Bibliografia	Opracowanie własne* *Ten scenariusz jest całkowicie fikcyjny. Wszelkie odniesienia do prawdziwych ludzi i/lub wydarzeń są czysto przypadkowe
Rodzaj materiału	STUDIUM PRZYPADKU

(Sugerowane odpowiedzi na kolejnej stronie)



Sugerowane odpowiedzi

Stawiając siebie w roli lidera zespołu ten scenariusz jest dla Ciebie szczególnie problematyczny: stawiasz czoła presji, aby załatwić sprawy, dostarczać wyniki i spełniać oczekiwania kierownika swojej jednostki, ale jednocześnie jesteś odpowiedzialny za dobre samopoczucie swojego zespołu...

Jako kierownik, jak mógłbyś ponownie rozbudzić zaangażowanie zespołu w tym ostatnim momencie rozwoju?

Bądź otwarty i uczciwy, doceniaj dotychczasowy cenny wkład wszystkich członków zespołu. Wyjaśnij: „Panie i panowie, wiem, że było bardzo ciężko, wiem, że daliście z siebie wszystko, a wasze wysiłki nie są niezauważone. Przejdźmy do ostatniego etapu, a wtedy będziemy mogli wreszcie świętować nasz sukces”.

Jaki może być Twój styl przywództwa?

W trybie kryzysowym hierarchie są bardziej płaskie. Naprawdę musisz udowodnić swojemu zespołowi, że „Wszyscy jesteśmy w tym razem”. Pozbądź się zbędnych formalności, ‘ubrudź sobie nimi ręce’ ... to udowodni Twojemu zespołowi, że naprawdę jesteś razem z nim.

Co możesz zrobić, aby zapobiec oporowi i/lub ostatecznemu wypaleniu?

Pomóż swojemu zespołowi skupić się na świetle na końcu, a nie na ciemności w tunelu...