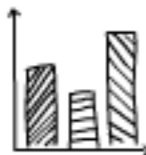
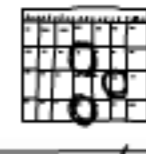







tydzień VI	Pon.	Wt.	Śr.	Czw.	Pt
Specjalista 					
Administrator 					
Nauczyciel 					
Reprezentant Zespołu 					
Arbiter 					
Strażnik Norm i Wartości 					
Lider 					

W tym tygodniu wzmacniam rolę STRAŻNIKA NORM I WARTOŚCI. Codziennie jestem przykładem w tej roli:

- ➡ Analizuję na ile sam/a działam w zgodzie z moimi wartościami
- ➡ Analizuję jak ludzie w zespole przestrzegają norm i wartości
- ➡ Omawiam, i przypominam wartości i normy naszego zespołu
- ➡ Gdy widzę, że ktoś narusza wartości czy normy, reaguję bez wahania
- ➡ Podkreślam wartość naszych działań

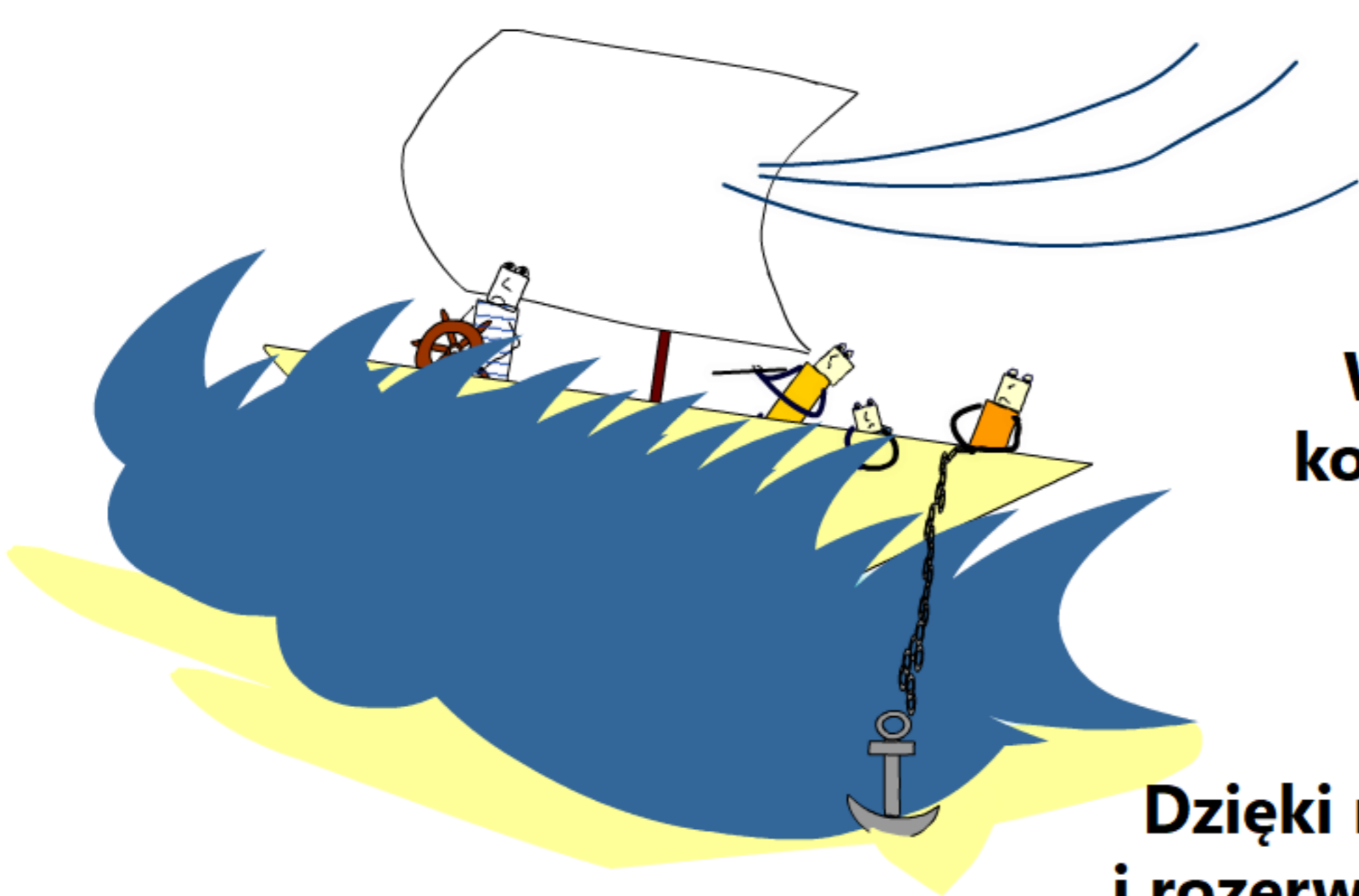
Co jeszcze robię?

Przyglądaj się sobie każdego dnia. Skup się na działaniach w ramach roli, którą wzmacniasz w tym tygodniu. I zaznacz, na koniec dnia pracy, czy zrealizwałeś/aś dobrze działania w ramach tej roli.

Jeśli wzmacniałeś/aś przy okazji jakąś inną rolę, też zaznacz! Powodzenia :-)



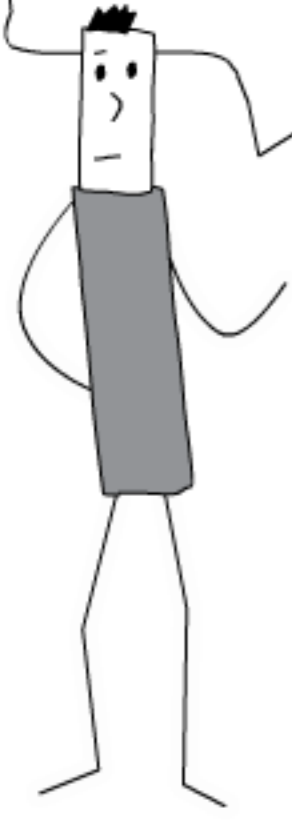
Wyznaczają kierunek.
Mówią o tym co jest dla nas najważniejsze.
Pozwalają nam wybrać - w sytuacji konfliktowej - najważniejsze działanie.
Łączą zespół - mówimy tym samym językiem.



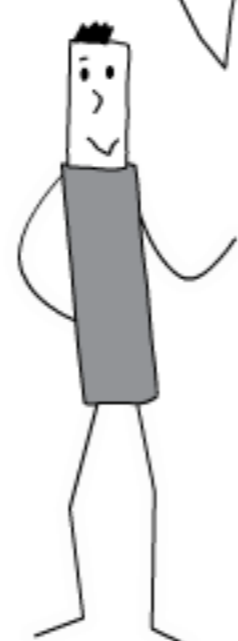
Wartości spełniają rolę kotwicy podczas sztormu.

Dzięki nim nie zostaniesz porwany i rozerwany na strzępy przez wichry zmian

Jak mam porozmawiać o wartościach w zespole?



Panowie, ustalmy nasz wartości



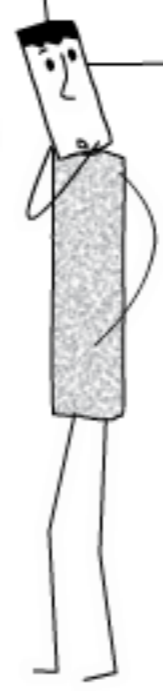
Co?



Taa, znowu byt na jakimś szkoleniu



Wartości srartości, jak to się ma do życia?



1. Problem: Rzadko rozmawiamy o wartościach



Zapominamy o nich i... rzadziej się nimi kierujemy



Chociaż, gdy ktoś nas o nie zapyta, uważamy że są dla nas bardzo ważne

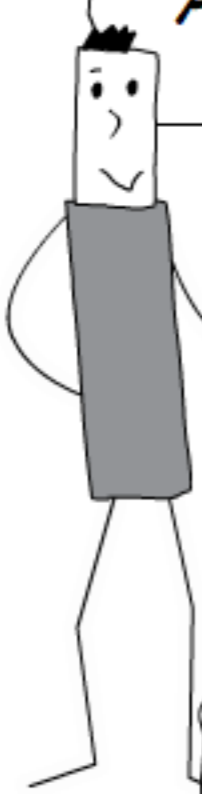
2. Problem: W firmach funkcjonują wartości jako hasła, Dla większości - puste hasła.



Przez to samo słowo "wartości", nie ma... wartości



Panowie, pracujemy razem w zespole



Często nasza współpraca jest bardzo dobra

A czasem jest trudno

Dlatego chciałbym żebyśmy pogadali o tym co dla nas ważne

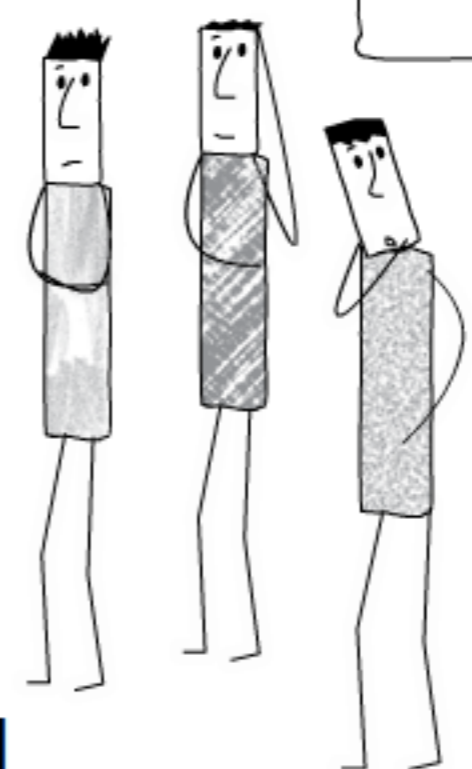
Określili i przypomnieli sobie nasze najważniejsze zasady

A może nawet, nie bójmy się tego słowa - wartości w zespole

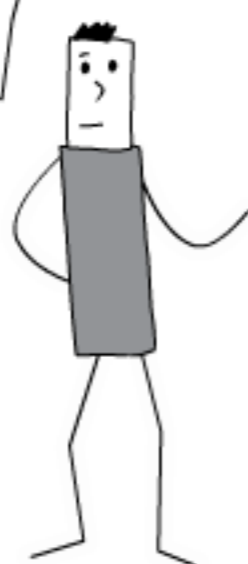
To co mamy zrobić?

Co?

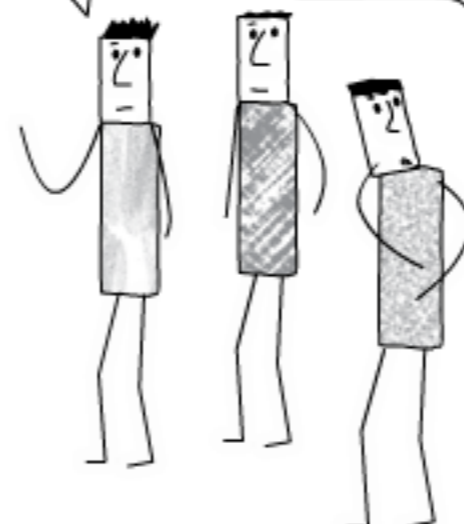
Czemu ma to służyć?



Okazuje się, że gdy ludzie rozmawiają o wartościach, zasadach, częściej ich przestrzegają

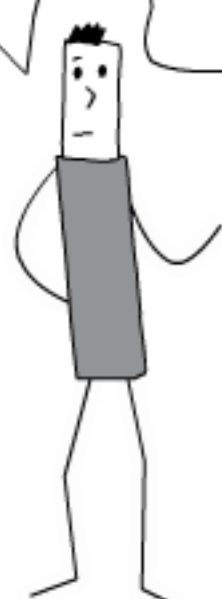


Jak sobie określimy te twoje wartości, to będziemy lepiej współpracować?



Jak będziemy mieć wartości, to będziemy bardziej się szanować?

Wartości nie mają być moje. A nasze



Nie ma gwarancji, że jak sobie je opracujemy to od razu wszystko się zmieni. Ale to dobry początek

A reszta zależy od nas!

Na ile będziemy o tym pamiętać.

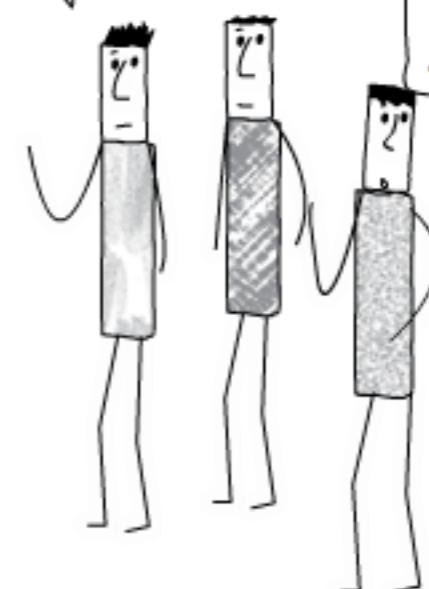
I przypominać pozostałym

Samemu przestrzegać

No dobra, można spróbować

Co to jest ta wartość?

Daj przykład jakiejś wartości



Przykłady wartości

zaufanie

szacunek

zaangażowanie

rzetelność

odwaga

lojalność

uczciwość

odpowiedzialność

pomaganie

duma

życzliwość

efektywność

troskliwość

kreatywność

kompetencja

W wyniku badań w firmie Google, znaleziono 5 czynników, które powodują, że zespoły są wyjątkowo efektywne.

Patrząc na te czynniki, zastanów się jakie WARTOŚCI zespołowe kryją się pod każdym z nich

1

BEZPIECZEŃSTWO PSYCHICZNE

W moim zespole nie boję się podjąć ryzyka

Wiem, że nikt mnie nie wyśmiewa

Nie muszę się martwić, że będę czuć się głupio

2

RZETELNOŚĆ

Mogę liczyć na innych. A oni na mnie

Dotrzymujemy obietnic i terminów

Podnosimy poprzeczkę

3

STRUKTURA I PRZEJRZYSTOŚĆ

Każdy wie jaka jest jego rola

Mamy jasno określone cele

4

ZNACZENIE

Wiem, że to co robię jest ważne

Wiem, że moja praca jest ważna dla innych

5

WPŁYW

To co robię ma wpływ na innych

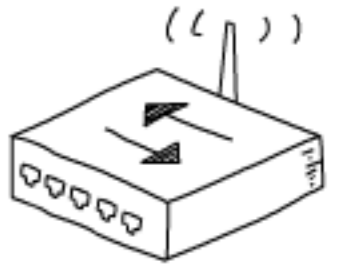
Kreuję zmianę

Jak Ci poszło wzmacnianie roli STRAŻNIKA NORM I WARTOŚCI?

- | | | | |
|---|---------------------------------|--|---|
| 1. Analizowałem/am codziennie, na ile sam/a działałem w zgodzie z moimi wartościami | <input type="checkbox"/> tak | <input type="checkbox"/> niezupełnie | <input type="checkbox"/> nie |
| 2. Analizowałem/am jak ludzie w zespole przestrzegają norm i wartości | <input type="checkbox"/> zawsze | <input type="checkbox"/> prawie zawsze | <input type="checkbox"/> mam do poprawy |
| 3. Omawiałem/am i przypomniałem/am wartości i normy naszego zespołu | <input type="checkbox"/> zawsze | <input type="checkbox"/> prawie zawsze | <input type="checkbox"/> mam do poprawy |
| 4. Gdy widziałem/am, że ktoś narusza wartości czy normy, reagowałem/am bez wahania | <input type="checkbox"/> zawsze | <input type="checkbox"/> prawie zawsze | <input type="checkbox"/> mam do poprawy |
| 5. Podkreślałem/am wartość naszych działań | <input type="checkbox"/> zawsze | <input type="checkbox"/> prawie zawsze | <input type="checkbox"/> mam do poprawy |

Najbardziej jestem zadowolony/a z.....

Moje wnioski ze wzmacniania roli STRAZNIKA NORM I WARTOSCI



Co jest ważne dla mnie:

Co jest ważne dla zespołu:

Jak zachowuję równowagę pomiędzy byciem Strażnikiem Norm i Wartości, a pozostałymi rolami menedżerskimi?

Jakie działania, w ramach roli Strażnika Norm i Wartości będę wzmacniać?

Jestem przykładem przestrzegania wartości

Z jakich zachowań powinienem zrezygnować?

Nie ściemniam, jeśli wybraлиśmy wartość
SZCZEROŚĆ bądź
UCZCIWOŚĆ

Nie oskarżam, nie szukam winnych - jeśli wybraлиśmy wartość
ZAUFANIE.
Za to wspieram szukanie rozwiązań. Doceniam przyznanie się do błędu

Nie obrażam i nie atakuję, jeśli wybraлиśmy wartość
OTWARTOŚĆ