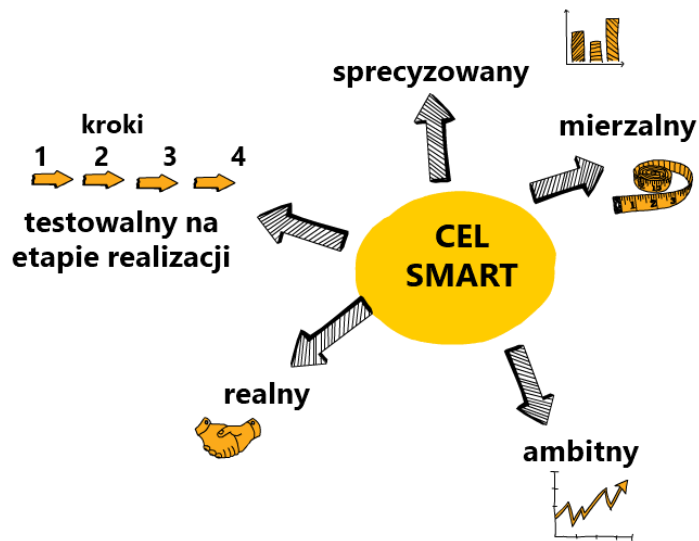


# WOOP

## Skuteczne stawianie celów.

Nie mów,  
że będziesz  
SMARTci!

Stawianie celów metodą  
SMART każdy zna\*



**SMART świetnie sprawdza się przy celach ilościowych.**

\* Nawet jeśli nie zawsze stosuje w praktyce...

## Wykorzystaj model WOOP

My będziemy  
WOOPić!



Gabriele Oettingen. Profesorka  
psychologii na New York University

Autorka modelu WOOP

W - wish → Cel  
O- outcome → Dlaczego to ważne  
O-obstacles → Przeszkody  
P-plan → Plan działania \*

**WOOP dobrze się sprawdza przy celach jakościowych.**

\* to dość luźne tłumaczenie, oddające sens modelu.

WISH to życzenie. Ale w biznesie życzenia to cele :-).

Jeśli chcesz więcej, obejrzyj: [youtube.com/watch?v=7mobxikaYgU](https://www.youtube.com/watch?v=7mobxikaYgU)



# WOOP

**W - wish O- outcome O-obstacles P-plan**

**Określ  
CEL:**

**Po czym poznasz,  
że osiągnęłaś CEL:**



 **Dlaczego to WAŻNE by osiągnąć CEL?:**

**Jakie PRZESZKODY mogą spotkać na  
drodze do CELU?**



**Określ PLAN działań, jak pokonać  
przeszkody**

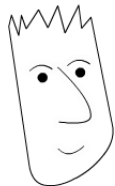


## Określ CEL

Wszyscy w zespole  
mają podobny poziom  
wiedzy

Potrafię...

Pracownicy  
działają  
samodzielnie



Robię...

TWÓJ CEL:

## Po czym poznasz, że osiągnąłeś/osiągnęłaś CEL?

Każdy  
pracownik zna  
i stosuje....

Realizacja  
zgodnie z...

Szybkość odpowiedzi  
na zamówienia klienta ....



TWOJE WSKAŹNIKI EFEKTU  
(zachowanie, widoczne wskaźniki, mierniki)

***Dlaczego to WAŻNE by osiągnąć CEL?***



**Dlaczego to ważne dla Ciebie?**

**Określeniem dlaczego to ważne uruchamiasz prawdziwą motywację**

**Jakie PRZESZKODY mogą pojawić się na drodze do CELU?**



**Określ PLAN działań, jak pokonać przeszkody**



## Przykład:

**Określ CEL:** Wzrost zaangażowania  
mojego zespołu.

 **Dlaczego to WAŻNE by osiągnąć CEL?:**

Żeby realizować cele biznesowe.  
By uniknąć rotacji w zespole.  
By pracownicy czuli satysfakcję i czuli się bezpiecznie.  
Bym ja czuł/a się bezpiecznie i miał/a satysfakcję.

Po czym poznasz,  
że osiągnęłaś CEL :



- > Każdy zna strategię i cele organizacji.
- > Każdy zna swój wpływ na realizację strategii i celów.
- > Na spotkaniach zgłaszane są pomysły, pracownicy je samodzielnie realizują.
- > Zadania są realizowane w terminie.
- > Gdy pojawiają się problemy, pracownicy znajdują rozwiązania.
- > Pracownicy dzielą się doświadczeniem.
- > Potrafią powiedzieć o swoich sukcesach.
- > Proszeni o pomoc, chętnie ją dają.


**Jakie PRZESZKODY mogą spotkać na drodze do CELU?**

 Zmieniające się cele i strategia.

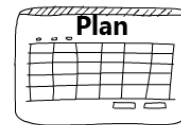
-----> Na bieżąco będę wiedzieć o zmianach, dopytywać o sens. Tłumaczyć pracownikom, rozmawiać o ich wpływie

 Obawa przed mówieniem o problemach.

-----> Nauczę się panować nad moimi emocjami, sposobem reagowania na problemy, by pracownicy chcieli mi zaufać. Będę zawsze koncentrować się na szukaniu rozwiązań, a nie winnych. Będę stawać po stronie pracownika.

 Nadmiar zadań, przez co nie będą chcieli zgłaszać pomysłów z obawy przed dodatkowymi obowiązkami.

-----> Będę tak organizować pracę, ustalać cele i zadania, by usprawniać a nie dokładać obowiązków. Będę planować zadania razem z pracownikami,



**Określ PLAN działań, jak pokonać przeszkody**