Lider w czasie kryzysu

20.03.2020 Tomasz Owczarek

30 LAT

gfkm

Zwinni

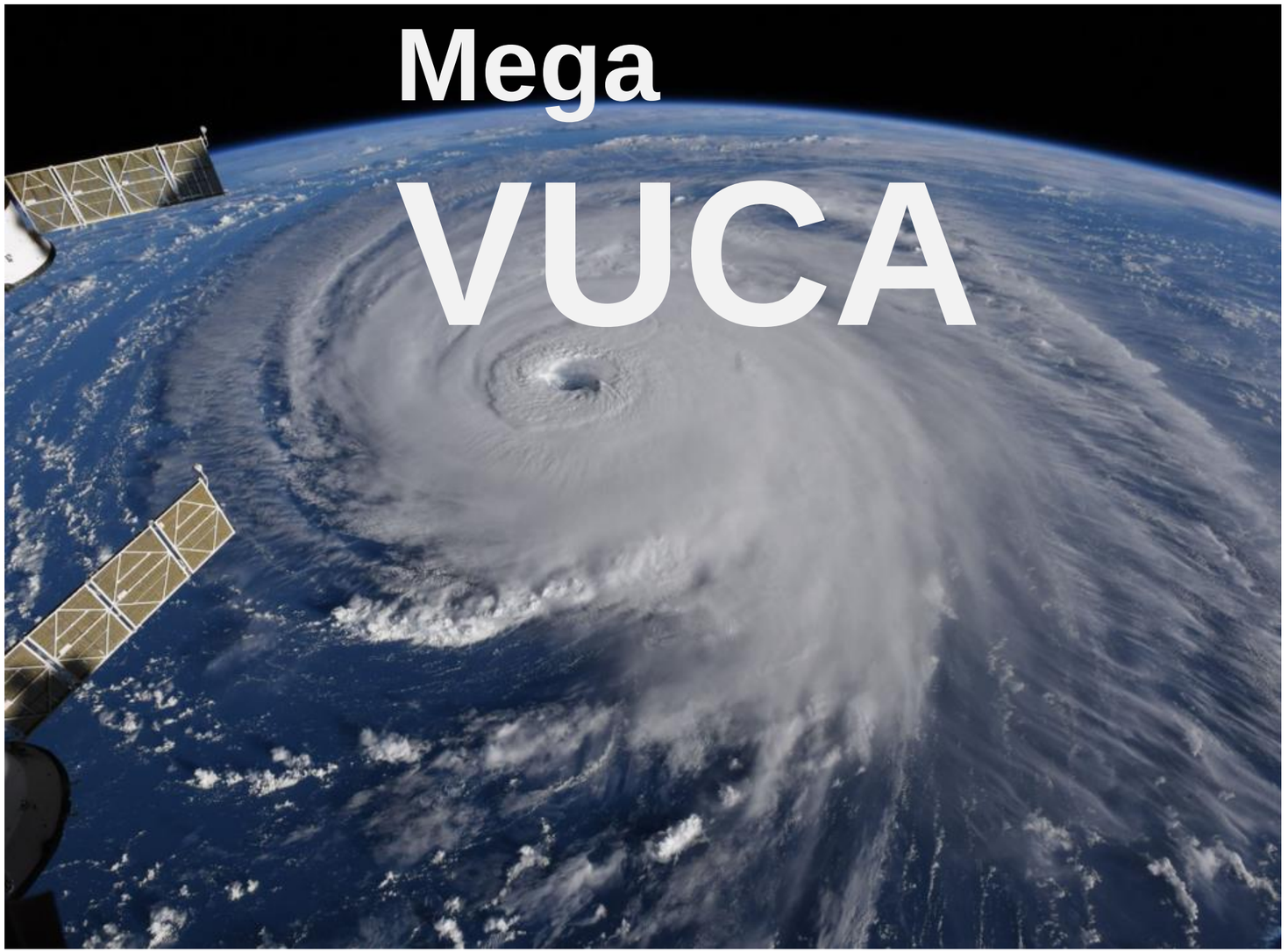
Szybcy

Współpracujący

Zdalni

Zmobilizowani

Rozumiejący



Trudno o pewne zalecenia dla świata, w którym nikt jeszcze nie był.

Przeszłe kryzysy

Ludzka natura

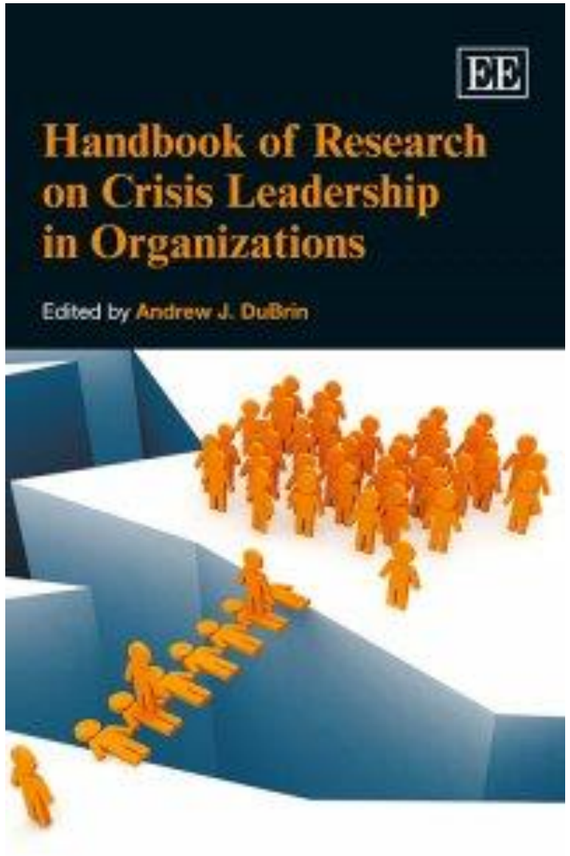
Podpowiedzi dla liderów

z badań

z rozmów

z serca

W sytuacjach kryzysowych przywództwo nabiera szczególnego znaczenia

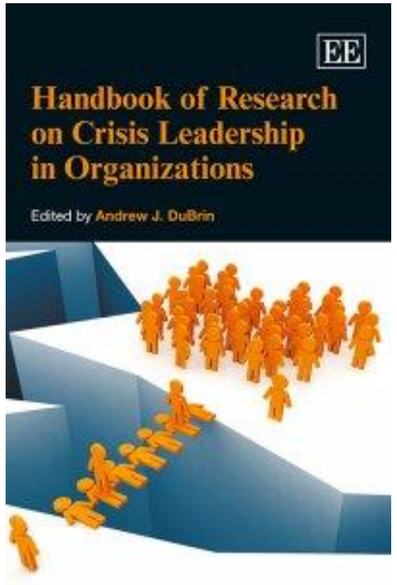


Wpływ przywódców na zespoły jest znacznie silniejszy w czasie kryzysu

Liderzy są bacznie obserwowani

Lider w kryzysie
– czego oczekują zespoły

1. Dawanie nadziei



Nadzieja opiera się na optymistycznej wizji

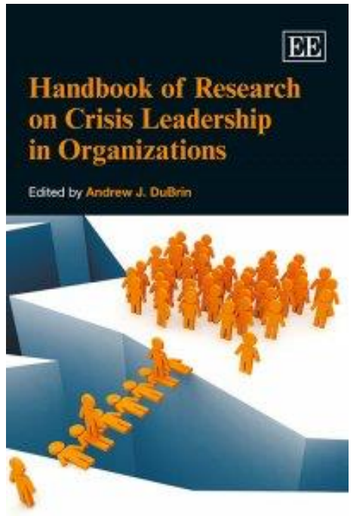
Razem damy radę

Dzięki temu dużo się nauczymy

Małe wyzwania
Małe zwycięstwa każdego dnia

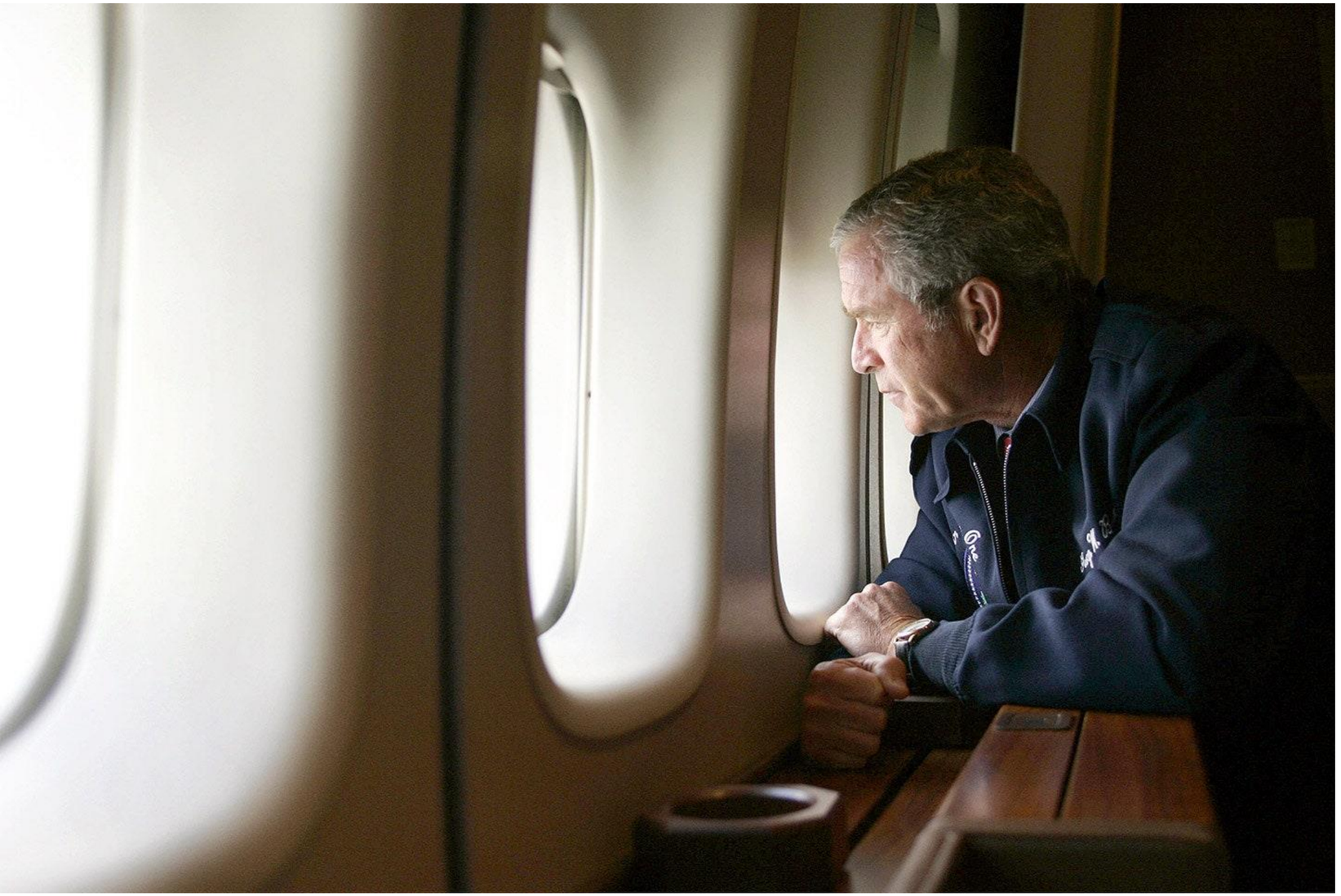
Lider w kryzysie – czego oczekują zespoły

1. Dawanie nadziei
2. Obecność



Lider jest wzorcem

Kryzys to najlepszy test Twojego przywództwa

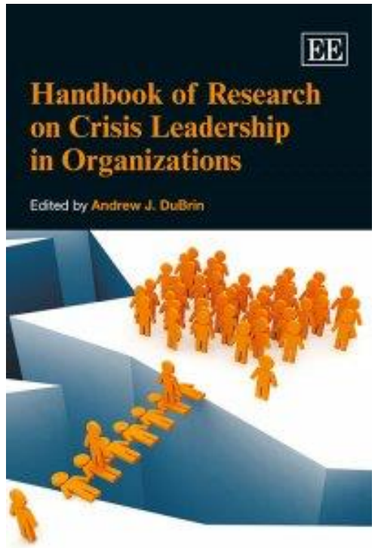


Huragan Katrina
Nowy Orlean
2005

Lider powinien być obecny

Lider w kryzysie – czego oczekują zespoły

1. Dawanie nadziei
2. Obecność
3. Decyzyjność



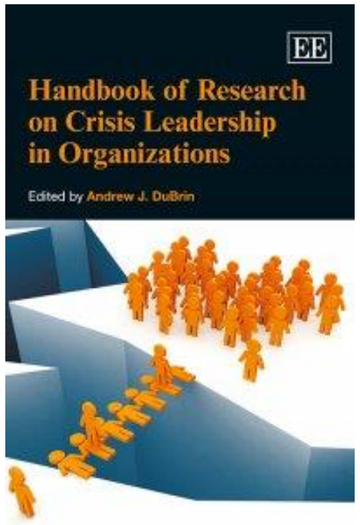
Decyzyjność

Pauza decyzyjna

Zanim zrobisz
Zanim powiesz

Lider w kryzysie – czego oczekują zespoły

1. Dawanie nadziei
2. Obecność
3. Decyzyjność
4. Zarządzanie emocjami



Wyparcie

Przyjmowanie

Akceptujące przeformułowanie

Emocje

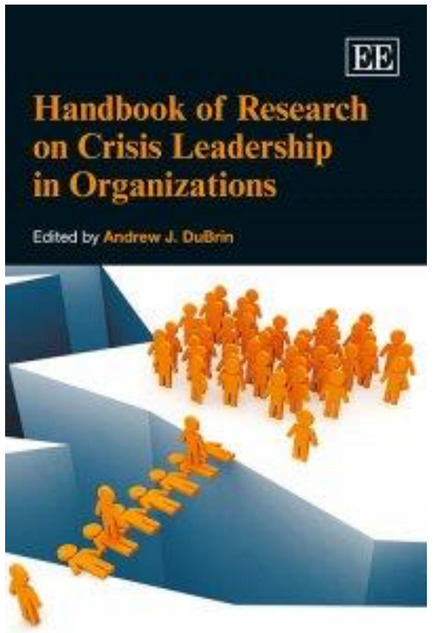
(-) + (+) = (-)

(-) + (-) = (-)

(-) + (+,-) = (+)

Lider w kryzysie – czego oczekują zespoły

1. Dawanie nadziei
2. Obecność
3. Decyzyjność
4. Zarządzanie emocjami
5. Współpraca



Uruchamiaj zespołowość

Wystarczająco dobra kontrola

Stwarzaj bezpieczeństwo

Pracuj razem, wciągaj innych, czuj się wsparty i wspierający

Orkiestracja

Check for updates

How intermittent breaks in interaction improve collective intelligence

Ethan Bernstein[a,1], Jesse Shore[b,1,2], and David Lazer[c,d,1]

[a]Organizational Behavior Unit, Harvard Business School, Harvard University, Boston, MA 02163; [b]Information Systems Department, Questrom School of Business, Boston University, Boston, MA 02215; [c]Department of Political Science, College of Computer and Information Science, Northeastern University, Boston, MA 02115; and [d]The Institute for Quantitative Social Science, Harvard University, Cambridge, MA 02138

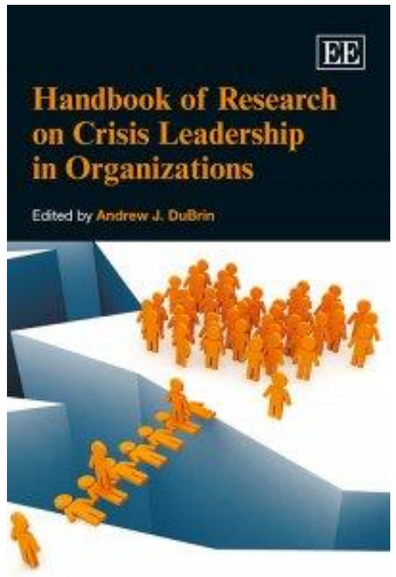
Edited by Matthew O. Jackson, Stanford University, Stanford, CA, and approved June 21, 2018 (received for review February 8, 2018)

Grupa w kontakcie cyklicznym

- Najlepsze rozwiązania, przy zachowaniu wysokiej jakości i zróżnicowaniu

Lider w kryzysie – czego oczekują zespoły

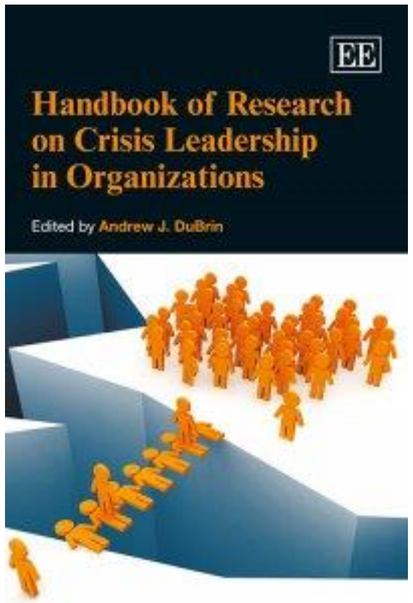
1. Dawanie nadziei
2. Obecność
3. Decyzyjność
4. Zarządzanie emocjami
5. Współpraca
6. Elastyczność



"My God . . . those meetings really could all have been e-mails."

Lider w kryzysie – czego oczekują zespoły

1. Dawanie nadziei
2. Obecność
3. Decyzyjność
4. Zarządzanie emocjami
5. Współpraca
6. Elastyczność
7. Odporność

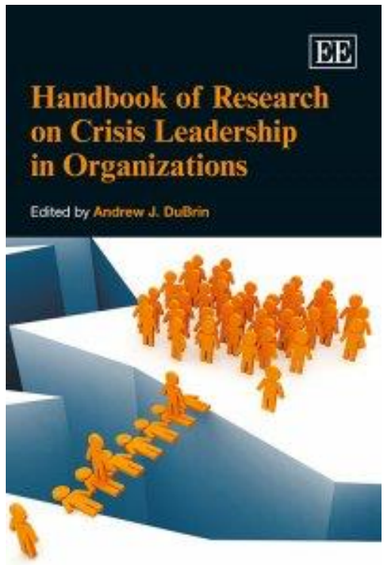


Odporność

„Zarażaj” spokojem

Lider w kryzysie – czego oczekują zespoły

1. Dawanie nadziei
2. Obecność
3. Decyzyjność
4. Zarządzanie emocjami
5. Współpraca
6. Elastyczność
7. Odporność
8. Dbanie o siebie



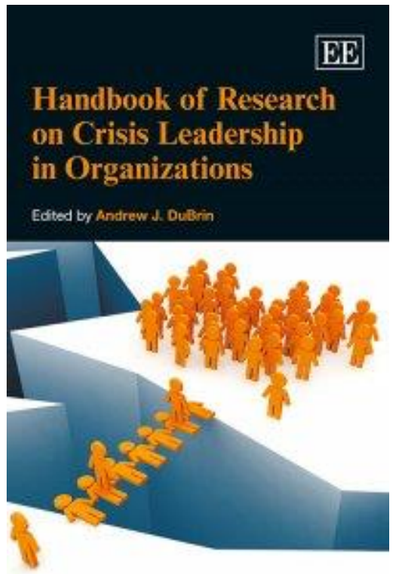
Dr Sue Varma

Mindfulness,
Mastery,
Movement,
Meaningful angagement.

Trudny czas warto przeżyć **uważnie,**
po mistrzowsku, w ruchu
i w dobrych, znaczących relacjach.

Lider w kryzysie – czego oczekują zespoły

1. Dawanie nadziei
2. Obecność
3. Decyzyjność
4. Zarządzanie emocjami
5. Współpraca
6. Elastyczność
7. Odporność
8. Dbanie o siebie
9. Poczucie humoru



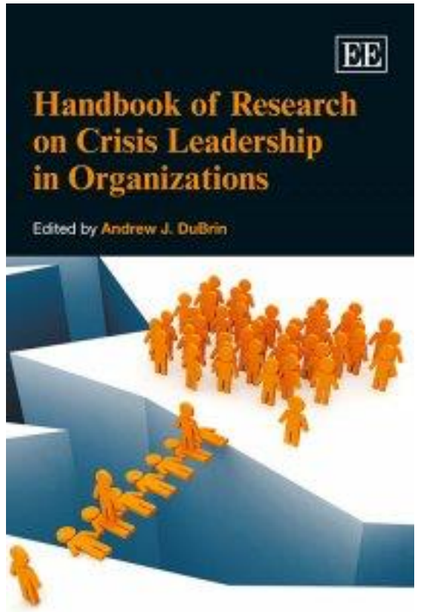
floccinaucinihilipilification

„jednorazowy akt
lub zwyczajowa skłonność
do uznawania czegoś za bezwartościowe”
czyli
marudzenie

Nie stać nas na zmarnowanie kryzysu

Lider w kryzysie – czego oczekują zespoły

1. Dawanie nadziei
2. Obecność
3. Decyzyjność
4. Zarządzanie emocjami
5. Współpraca
6. Elastyczność
7. Odporność
8. Dbanie o siebie
9. Poczucie humoru
10. ……..?



?
Q
&
A
!