

## PRZYKŁADY DLA TRENERA

Sytuacja, o której opowiadam, to sytuacja, która wydarzyła się w istniejącym już zespole i w momencie, gdy wybuchła wojna na Ukrainie wystarczył jeden komentarz nacechowany politycznie, by puścić emocje.

Ten przykład dotyczył bardzo głośnej awantury na zmianie. To jest sytuacja, która wzbudza dużo emocji, szczególnie jeżeli jesteśmy bezpośrednio związani. Nie mówię o osobach, które już długo żyją w Polsce, mówię o osobach, które dopiero przyjechały i dla których wszystko jest nowe, przez co mogą zachowywać się w inny sposób.

Firma przeszła już proces pandemii i działała w zespole rozproszonym, gdzie pracownicy biurowi pracowali w małym wspólnym biurze, a specjaliści ds. kadr w swoich domach na odległość. Nie damy jednak rady się przygotować na wszystkie sytuacje.

Natomiast to, co możemy zrobić, to pokazywać ludziom, że mamy różne strategie na to, jak różne problemy adresować. Innym przykładem jest zespół, w którym był wysoki poziom zaufania i rozmowa w zespole dała upust napięciu w bezpieczny sposób.

I wtedy można było szukać konstruktywnych rozwiązań. Myślę, że najlepszym sposobem jest zapraszanie ludzi z różnych zespołów, żeby partycypowali w ustalaniu zasad.

Jedną z takich zasad może być zero polityki w miejscu pracy. To ułatwia zarządzanie zespołem także rozproszonym, gdzie przekaz informacji



## PRZYKŁADY DLA TRENERA

między pracownikami jest mniej możliwy do kontroli. Nie można przecież nagle zebrać wszystkich w jednym pomieszczeniu i wyjaśnić od razu sytuacji.

Należy jednak dążyć do wypracowania uniwersalnych zasad w organizacji, gdzie każdy będzie wiedział, jak się mniej więcej zachować, a ilość plotek i dezinformacji zmniejszy się w przepływie informacyjnym w zespole pracującym na odległość.

