

„Wielka wizja bez świetnych ludzi  
jest bez znaczenia”.

James C. Collins

### Jak zgrany kolektyw może wpłynąć na efektywność firmy?

**Zespół to aż 40% sukcesu, potwierdzają to badania wykonane na próbie ponad 1400 spółek.**

**Co to oznacza?** Mniej więcej tyle, że firma może działać efektywnie, podnosić wskaźniki sprzedaży, stale dostarczać swoim klientom usługi lub produkty na satysfakcjonującym poziomie tylko wtedy, gdy tworzący ją ludzie świadomi są wspólnego celu i stale szukają sposobów, by realizować go jak najlepiej.

**Każdy zaangażowany, odpowiedzialny, kompetentny i przygotowany pracownik jest siłą napędową rozwoju firmy – tak jak każdy niezadowolony, niepewny albo podburzający innych blokuje wzrost firmy i ogranicza jej rozwój.**

### Zwiększenie sprzedaży bądź zwiększenie wartości spółki wymaga spójnej strategii działania na wszystkich szczeblach:

- **Dla zarządu czy właścicieli oznacza to** najlepsze z możliwych wypełnianie swoich funkcji, takich jak tworzenie, przekazywanie, monitorowanie czy modyfikowanie działań strategicznych.
- **Dla wyższej kadry zarządzającej to** przejrzyste delegowanie, egzekwowanie i porządkowanie działań operacyjnych, by służyły one zawsze osiągnięciu celów strategicznych.
- **Dla średniej kadry zarządzającej i pozostałych pracowników to** koncentracja na najlepszym z możliwych wykonaniu własnych zadań i wspieraniu innych w ciągłym szukaniu optymalizacji, w stałym stawaniu się coraz lepszymi – cokolwiek robią.

Dla wielu naszych klientów są to pobożne życzenia, ale kiedy zmiany zaczynają przynosić profity... żałują, że tak późno sięgnęli po usługi konsultanta organizacji.

Konsultowanie zespołowe odbywa się w grupach od 2 do 200 osób. W zależności od celu, tematyki i jej złożoności, dostępnego czasu oraz liczby osób stosujemy metodologię i procedury przygotowania takiej usługi.

„Nie możemy rozwiązywać problemów,  
stosując ten sam rodzaj myślenia,  
który stosowaliśmy przy ich tworzeniu”.

Albert Einstein

### Konsultacja kryzysowa / Sesja kryzysowa / Facylitacja kryzysowa

Rozwiązywanie problemów w sytuacji kryzysowej

**Kiedy nagły**, narastający lub dawno nierozwiązany konflikt powoduje niemoc decyzyjną w ważnych dla firmy kwestiach.

**Kiedy dawne** urazy blokują możliwość podejmowania efektywnej współpracy, a czas jest znaczącym czynnikiem.

**Kiedy różnice** w stanowiskach uniemożliwiają osiągnięcie porozumienia.

**Kiedy ustalenia** są stale łamane lub modyfikowane, co powoduje irytację, a nierzadko również straty.

### Konsultacja zarządu / Sesja zarządu / Sesja strategiczna

**Kiedy szybko** i sprawnie trzeba podjąć decyzje budzące sprzeczne emocje.

**Kiedy ważne** jest podniesienie jakości i/lub przyspieszenie pracy zarządu.

**Kiedy trudne** jest osiągnięcie porozumienia w sprawach strategicznych lub sposobów ich realizacji.

**Kiedy jakość** działań zarządu ma być wewnętrznie zweryfikowana, co stworzy możliwość wprowadzenia korekty tych działań.

**Kiedy układ sił** w zarządzie utrudnia rozsądne podejmowanie decyzji, a efekty tego mogą być niekorzystne dla spółki.

### Konsultacja zespołu / Coaching zespołu / Budowanie zaangażowania

**Kiedy proces** zmiany wywołuje jawne bądź ukrywane buntowanie się załogi.

**Kiedy potrzebne** jest zwiększenie poczucia obowiązku i poczucia misji wśród pracowników.

**Kiedy ludzie** widzą tylko swoje jednostkowe cele i zaniedbują cele firmy.

**Kiedy zespół** nie patrzy na siebie jak na całość.

**Kiedy potrzeba**, by „zbiór indywidualistów” wypracował razem rozwiązania.

**Konsultacje** zespołu zawierają elementy team coachingu, porządkują wiedzę, motywację oraz fakty na dany temat. To połączenie **daje ludziom poczucie sensu działania, niezbędne do większego zaangażowania, poszukiwania rozwiązań i uzyskania znacznie lepszych osiągnięć.** Wiele rozwiązań wygenerowanych podczas konsultacji zespołu jest z powodzeniem wdrażanych, co buduje poczucie sprawczości pracowników. Konsultacja zespołu **jest przełomem** we wdrażaniu zmian, pokonuje bierność, niechęć do angażowania się czy poszukiwania rozwiązań.

Najlepsze efekty przynosi, kiedy zastosuje się ją planowo, wyprzedzając pojawienie się tych symptomów.

Wówczas na różnych etapach rozwoju stopniowo wzrasta efektywność zespołowa.

#### Przykład 1

Nerwowe zachowanie biznesowe jednego ze współwłaścicieli w funkcji prezesa spowodowało chęć natychmiastowego zakończenia współpracy pozostałych akcjonariuszy i kluczowych pracowników.

Rezultat interwencji kryzysowej: powrót do rozmów w poszukiwaniu rozwiązań, jasne określenie celów i przyjęcie nowej, korzystnej dla wszystkich stron strategii działania.

#### Przykład 2

Firma z branży wellness&spa miała

problem z atmosferą wśród personelu, co przekładało się na niską lojalność klientów. W trakcie konsultacji w gronie trójki właścicieli okazało się, że jeden z nich – w funkcji kierowniczej – wulgarnie odnosi się do pracownic, czego pozostali nie byli świadomi. Odkryli także, że generują sprzeczne komunikaty do zespołu. Rezultat interwencji kryzysowej: zmiana sposobu komunikowania pracownikom poleceń, zmniejszenie zakresu obowiązków porywczego kierownika. Jasne określenie zasad pracy, które zespół realnie zaakceptował.

Efekt końcowy: odwrócenie negatywnego trendu zachowań i wzrost wskaźnika powracających klientów.

