STRACHY NA LACHY?

Czy prawdziwe upiory?

Czego boimy się w pracy?

Satisfly na Halloween

„A jak mnie zwolnią?”

POTWÓR NIEPEWNOŚCI

“Dlaczego szef tak znienacka zaprosił mnie na spotkanie?”

„Czy są w ogóle zadowoleni z mojej pracy?”

"Dlaczego ludzie tak nagle znikają i w ogóle... gdzie jest Paweł?"

Brak informacji i jasnych komunikatów sprawia, że zamiast faktów mamy domysły i niepewność.

Nie każmy ludziom zgadywać na czym stoją.

„Oho, szef chce porozmawiać.
Co tym razem zrobiłem nie tak?”

„Skoro nikt nic nie mówi, to
chyba wszystko jest okej?”

ZJAWA FEEDBACKU

„Czy mogę szczerze powiedzieć, co
myślę, czy lepiej się nie wychylać?”

„Dlaczego dowiaduję się
o tym dopiero teraz?”



Informacja zwrotna nie powinna być powodem do strachu, ale okazją do rozmowy, nauki i rozwoju.

Niech feedback będzie wskazówką, a nie wyrokiem.

ZOMBIE BŁĘDU



Błędy powinny być okazją do nauki, a nie powodem do szukania winnych, zawstydzania czy wzajemnych oskarżeń.

Nie grzebmy ludzi za ich błędy.

WAMPIR ENERGII

„Czy ja kiedykolwiek wyjdę stąd o normalnej godzinie?”

„Jeszcze tylko jeden task. I jeszcze jeden. I jeszcze...”

„Jestem na urlopie, ale i tak muszę być pod telefonem”

„Nie dam rady, ale przecież nie mogę odmówić”

Przekraczanie granic i nadgodziny, sprawiają, że z czasem zaczyna brakować sił nie tylko do pracy, ale i do życia poza nią.

Nie wysysajmy z ludzi ostatniej kropli energii.

PAJĘCZYNA DOMYSŁÓW

„Nikt mi nic nie powiedział, ale czuję, że coś się dzieje”

"Dlaczego dowiaduję się o tym od osób trzecich?"

„Czy to prawda, czy znowu ktoś coś sobie dopowiedział?”

Niedopowiedzenia i niejasne komunikaty sprawiają, że fakty mieszają się z fikcją.

Nie oplatajmy się domysłami.

„Czy te zasady w ogóle dotyczą wszystkich?”

„Skąd mam wiedzieć, czego się ode mnie oczekuje?”

WIEDŹMA NON-RULES

„Dlaczego wczoraj można było, a dzisiaj już nie?”

„Czy muszę znać jakieś tajne zaklęcie, żeby zrozumieć, jak tu działamy?”

Jasne zasady powinny obowiązywać wszystkich, a nie zmieniać się w zależności od sytuacji czy osoby.

Nie czarujmy z zasadami.

CMENTARZYSKO KONCEPCJI

„Wysłałem pomysł miesiąc temu.
Chyba umarł śmiercią naturalną”

“Po co się odzywać, skoro i tak
nic się nie zmieni?”

Odczytano.

„Czy ktoś w ogóle przeczytał to,
co przygotowałem?”

Kiedy pomysły nie dostają szansy na realizację, a kolejne inicjatywy kończą się na planach i arkuszach kalkulacyjnych, zaangażowanie szybko gaśnie.

Nie pozwólmy dobrym pomysłom umrzeć w ciszy.

NEVER-ENDING TASK

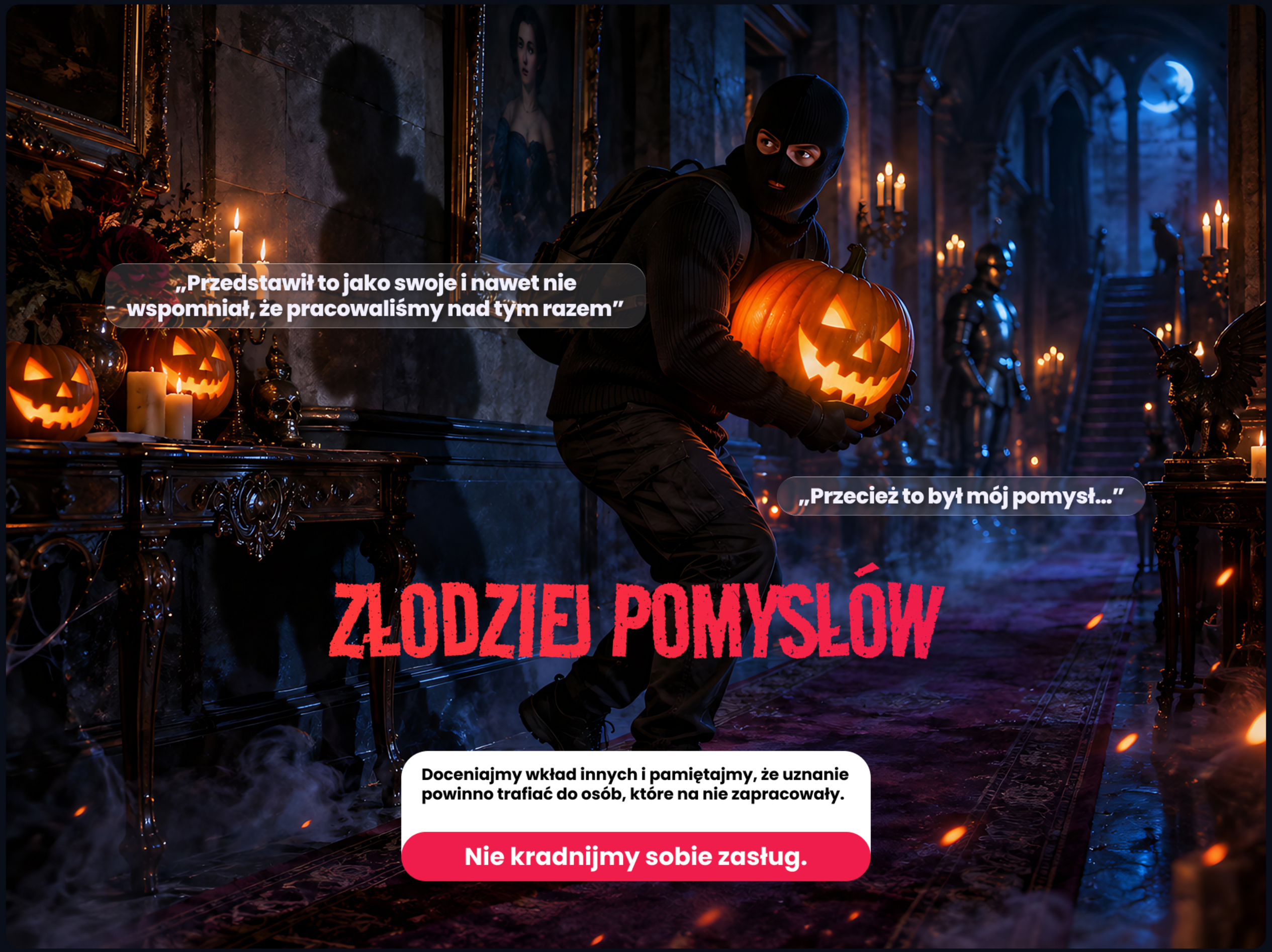
„To już ostatnia poprawka”. Po raz siódmy.

„Czy to zadanie w ogóle ma jakiś koniec?”

„Jak mam zdążyć, skoro wymagania zmieniają się w trakcie?”

Niejasne oczekiwania, ciągłe zmiany i nadmierna elastyczność, to gwóźdź do trumny projektu.

Nie zamieniajmy zadań w niekończące się opowieści grozy.


„Przedstawił to jako swoje i nawet nie wspomniał, że pracowaliśmy nad tym razem”
„Przecież to był mój pomysł...”
ZŁODZIEJ POMYSŁÓW
Doceniajmy wkład innych i pamiętajmy, że uznanie powinno trafiać do osób, które na nie zapracowały.
Nie kradnijmy sobie zasług.


„Zanim podejmę decyzję, muszę zapytać o zgodę. Jak zwykle”
“Mam to zrobić po swojemu czy tak, jak szef sobie wyobraził?”
MESJE MIKROMANAGER
„Zrobiłem dokładnie tak, jak ustaliliśmy, ale teraz okazuje się, że miało być inaczej”
Nadmierna kontrola odbiera samodzielność, utrudnia pracę i podważa zaufanie do kompetencji pracowników.
Nie wszędzie trzeba wciskać swoje macki.


ZARZĄDZANIE POPRZEZ LĘK
NIE JEST W MODZIE.
by Satisfly
Obrazy stworzone za pomocą sztucznej inteligencji