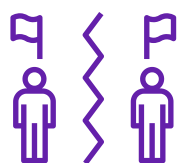


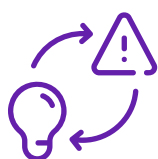
Brak zaufania – Ludzie nie dzielą się swoimi trudnościami i obawami

- Czy masz poczucie, że możesz przyznać się do niewiedzy bez obawy o ocenę?
- Czy liderzy organizacji są wobec Ciebie transparentni
- i otwarci w komunikacji?



Lęk przed konfliktem – Zespół unika konfrontacji, nawet gdy jest ona potrzebna

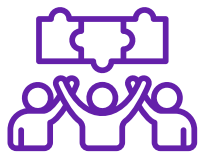
- Czy masz przestrzeń, by otwarcie wyrażać swoją opinię, nawet jeśli różni się od zdania innych?
- Czy w Twoim zespole trudne tematy bywają przemilczane?
- Czy możesz prowadzić konstruktywne dyskusje bez obawy o pogorszenie relacji?
- Czy liderzy organizacji zachęcają Cię do dzielenia się swoimi spostrzeżeniami?
- Czy w Twoim zespole są jasne sposoby rozwiązywania konfliktów?



Brak zaangażowania – Niektóre osoby tylko „odbębniają” swoje zadania

- Czy rozumiesz, jak Twoja praca wpływa na końcowy efekt działań NGO?
- Czy angażujesz się w działania zespołu, czy raczej wykonujesz tylko to, co musisz?
- Czy czujesz, że Twoja praca ma znaczenie?





Unikanie odpowiedzialności – Brak jasnych ról prowadzi do chaosu

- Czy wiesz dokładnie, za co odpowiadasz w organizacji?
- Czy inni członkowie zespołu rozliczają Cię z podjętych zobowiązań?
- Czy zdarza się, że niektóre zadania „wiszą w powietrzu”, bo nikt się nimi nie zajmuje?
- Czy otrzymujesz jasne wytyczne i wsparcie w realizacji swoich obowiązków?
- Czy masz poczucie odpowiedzialności za wyniki organizacji, czy traktujesz je jako sprawę liderów?
-



Brak troski o rezultaty – Działania są podejmowane mechanicznie, bez głębszego zaangażowania

- Czy śledzisz efekty swojej pracy i starasz się je ulepszać?
- Czy w Twoim zespole celebrujecie sukcesy i analizujecie porażki?
- Czy masz wrażenie, że niektórzy członkowie zespołu działają bardziej dla siebie niż dla dobra organizacji?
- Czy czerpiesz satysfakcję z osiągniętych efektów?
- Czy organizacja dostosowuje swoje działania do zmieniających się warunków i potrzeb, czy raczej działa rutynowo?

