



- **IME ORODJA**

- *Ustvarjalni oddelek*

- **OPIS ORODJA**

- To je skupinsko orodje, s katerim bomo delali na različnih stilih vodenja ter njihovem vplivu na skupinsko delo in na rezultate organizacij.

Izvajalec bo postavil skupino v naslednji kontekst: mi smo ustvarjalni oddelek slavnega oglaševalskega podjetja. Dobro znana avtomobilska firma nas prosi, da razvijemo sliko za podjetje, ki bo služila kot logo in bo reproducirana na prodajnih izdelkih.

Imeli bomo sliko kot izhodišče za to, kar želimo, da ustvarjalne ekipe dosežejo (vsaj približno), in bomo dali udeležencem namige.





Udeležence bomo razdelili v skupine po 4-5 članov in dali vsaki skupini škatlo Lego kock ali podobnega seta za sestavljanje (vsaka skupina dobi enako škatlo), z dovolj deli in različnimi barvami, da lahko zgradijo maskoto.

- **CILJI ORODJA**

- Odkriti stile vodenja in kako se odražajo v delu organizacije.
- Razumeti vpliv vodenja na skupine.
- Razviti deljeno vodenje.

- **POVEZAVA MED ORODJE IN SPRETNOSTJO**

Čustvena inteligenca sestoji iz dveh delov: iz znotraj osebne in medosebne čustvene inteligence, obe dve sta jasno in tesno povezani. Ta dinamika bo pokazala posameznikove prispevke in vedenja ob soočenju s skupinskim izzivom, zgradila bo povezave, strategije, zaveznitva, načine dela, ki lahko ogrozijo izid ekipe.

Dejavniki, kot so aktivno poslušanje, empatija, prevzem zunanjih strategij ali učinkovita komunikacija lastnih strategij, predstavljajo del vaje v kateri upravljanje s čustvi služi skupinskemu vodenju.

- **VIRI IN GRADIVA**

- Ena škatla lego kock (ali podobnega seta za sestavljanje) za vsako skupino štirih do petih udeležencev.



- **IMPLEMENTACIJA ORODJA**

Vsaka skupina dobi škatlo Lego kock. Na voljo imajo 20 minut, da zgradijo obliko, ki ustreza zahtevi naše stranke. Oblike naj bodo:

- raznolike, tako da se lahko pojavijo na prodajnih izdelkih (obeskih za ključke, kratkih majicah, punčkah ...)
- dinamične in prijetne za vsa občinstva.
- divje, vendar ne nasilne.

Potem, ko prejmejo ta začetna navodila, bomo začeli voditi ekipe, da ustvarijo prve skice.

Na njihova vprašanja lahko odgovorimo z “da” ali z “ne”... vendar jim ne bomo povedali, da jih lahko naredijo. Tako bomo videli, do kakšne mere jemljejo določena navodila za samoumevna, ali vprašajo za pomoč, ali vprašajo za več informacij ...

Po približno 4-5 minutah jim bomo dali več namigov ali navodil.

- hočemo samo en model na skupino
- ki ima tople barve
- ki je žival

Na tej točki je precej možno, da nas določene skupine niso poslušale, ker so tako zatopljene v svojo nalogo, da niso pozorne na zunanje informacije, vključno s tako pomembnimi podatki, ki jih je posredovala stranka.



Že na tej točki lahko opazimo, kako delujejo različne skupine. Nekatere delajo skupaj, v nekaterih bo nekdo prevzel vodstvo in bodo drugi v ozadju, v nekaterih bo en član neposredno prevzel nadzor, v drugih skupinah ekipa enostavno ne bo obstajala in bodo člani morda celo gradili dva prototipa.

Lahko damo več navodil v naslednjih nekaj minutah. Po 20 minutah naročimo vsaki skupini, da izbere osebo, ki bo predstavila njihovo kreacijo pred drugimi udeleženci, jo poimenovala, predstavila ustvarjali proces in “prodala” model, ki so ga oblikovali.

Na koncu bomo prosili skupine, da izberejo zmagovalca in šele potem bomo pokazali sliko modela, ki je služil kot izhodišče od samega začetka, čeprav tega ni vedel nihče izmed udeležencev.

- **KAJ SE BOSTE NAUČILI**
- Koristi praktikiranja te spretnosti:
 - Učinek različnih stilov vodenja.
 - Aktivno poslušanje, učinkovita komunikacija in medosebne spretnosti
 - Storitvena usmerjenost kot ključni element empatije
 - Razdelitev in razporeditev vlog v skupini, načini koordinacije skupinskega dela in tehnike vodenja / uporabljena orodja.
 - Identifikacija komunikacijskih ovir.