

# NU MAI VĂD OMUL DIN COLEGUL MEU

Ce faci când echipa devine „ei”



GHID GRATUIT



# INTRODUCERE

Un ghid pentru liderii care vor să restabilească cel mai esențial ingredient al performanței echipei: **conexiunea umană**. Într-un mediu de lucru unde presiunea rezultatelor eclipsează adesea relațiile, acest eBook este o invitație la claritate, prezență și încredere.



25%

Liderii care cultivă relații autentice obțin rezultate mai bune și construiesc echipe care rezistă presiunii și se adaptează rapid. Un raport McKinsey din 2023 a concluzionat că **organizațiile cu leadership empatic și conectat înregistrează cu 3,2 ori mai multă inovație internă și cu 25% mai puține plecări voluntare.**

Acest ghid nu îți oferă rețete rapide, ci o cale de întoarcere la esențial: cum vezi omul din colegul tău, cum (re)construiești relații autentice și cum devii liderul care face diferența.

# CAPITOLUL 1

## De la „EI” la „NOI”

Când limbajul unui lider se transformă din „noi” în „ei”, începe fisura în relația dintre intenție și percepție. Declarații precum „Ei nu livrează” sau „Nu mai am cu cine” nu semnaleză neapărat un eșec, ci o deconectare. Nu e despre vină, ci despre distanță.



58%

Conform unui studiu realizat de Harvard Business Review (2022), **58% dintre lideri au recunoscut că pierd contactul uman cu echipa în perioadele de stres intens**. Relația se transformă în tranzacție, iar oamenii devin roluri, statistici sau obstacole.

Leadershipul eficient cere revenirea la întrebări esențiale: *Cine este omul din fața mea? Ce îl motivează? Ce îl blochează?*

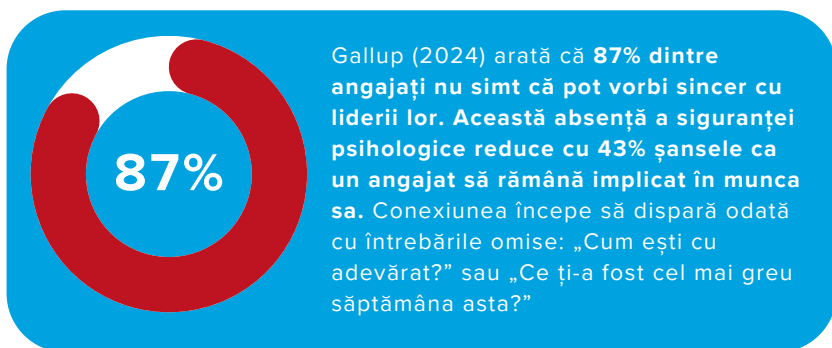
Când liderul reînvață să vadă omul, echipa reîncepe să vadă liderul.



## CAPITOLUL 2

# Când încetează conexiunea

Ruperea legăturii nu are loc brusc. Se instalează lent, pe fundal, sub forma task-urilor urgente, presiunilor zilnice și metricilor impersonali. Ajungi să vezi doar rezultate, nu oameni.

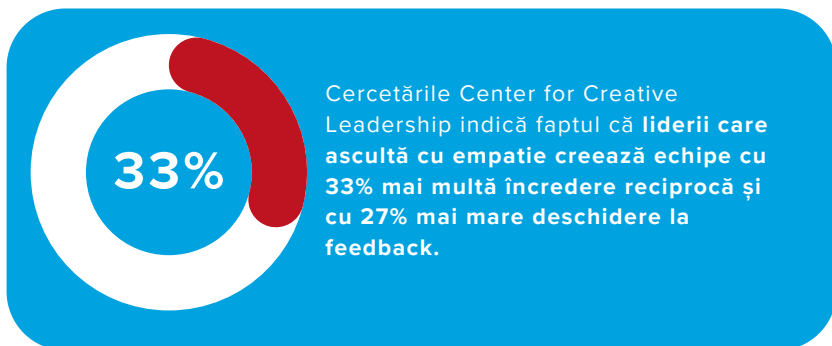


Când feedback-ul devine o formalitate și ședințele nu mai au chipuri, ci doar agende, e timpul să te oprești și să recalibrezi lentila cu care privești echipa.

## CAPITOLUL 3

# Cum se repară legătura

Reconectarea reală nu se face prin discursuri sterile sau mai mult training, ci prin prezență conștientă. Prin ascultare reală, activă, fără agendă. Este leadershipul tăcut, dar profund, care creează spațiu pentru adevăruri umane.



**Întrebarea care schimbă perspectiva** nu este: „Cum îți atingi targetul?“, ci „Ce a fost cel mai dificil pentru tine săptămâna asta?“. Această întrebare, rostită cu autenticitate, poate reactiva motivația și implicarea acolo unde KPI-urile au eșuat.

Dar empatia, de una singură, nu este suficientă. Ascultarea trebuie dublată de o invitație la responsabilitate. Odată ce ai aflat ce a fost dificil, întreabă și: **„Ce ai nevoie ca să performezi mai bine?”** sau **„Cum pot contribui eu la a debloca ce te ține pe loc?”**.

Leadershipul real nu opune păsarea performanței – le împletește. Pentru că oamenii dau cel mai bun randament atunci când se simt văzuți, dar și susținuți să crească.



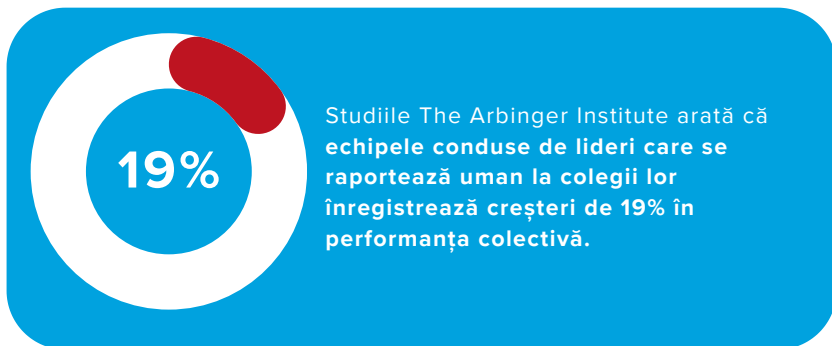
## CAPITOLUL 4

# Ce spun cercetările The Arbinger Institute

The Arbinger Institute oferă o lentilă esențială pentru liderii care vor să reconstruiască relația cu echipa: „Ori de câte ori vedem pe cineva ca pe un obiect – ceva ce trebuie manipulat, ignorat, depășit – ne trădăm sinele.”

*(The Anatomy of Peace, The Arbinger Institute)*

Această trădare subtilă apare în decizii grăbite, în feedback-uri impersonale sau în ignorarea emoțiilor celuilalt.



**Nu presiunea continuă ci prezența autentică reconstruiește încrederea și scoate la suprafață cele mai bune versiuni ale oamenilor.**

Dar asta nu este un detaliu „soft” – este o strategie de business. Pentru că felul în care un lider vede oamenii determină, direct, felul în care aceștia se comportă.

Când vezi oameni – nu roluri – activezi loialitate, curaj și inițiativă.

**Nu e doar despre cine sunt ei. E despre cine alegi tu să fii în relație cu ei. Iar această alegere modelează cultura întregă.**



# Exercițiu de transformare

Reconectarea nu este un proces pasiv. Este o alegere activă, disciplinată, repetată.

Exercițiul de mai jos nu e doar despre colegul tău, ci despre tine – despre felul în care alegi să privești, să întrebi și să reconstruiești încrederea.

- Alege un coleg cu care relația este tensionată sau distantă.
- Scrie pe hârtie ce știi concret despre el/ea: fapte, nu etichete.
- Formulează o întrebare sinceră, pe care n-ai avut curajul să o adresezi până acum.
- Adreseaz-o. Fără așteptări. Fii doar prezent(ă).
- Reflectează: Ce s-a schimbat la tine? Ce ai simțit diferit?

Repetă exercițiul. Oamenii nu se deschid deodată. Dar când se simt văzuți, încep din nou să construiască.



Leadershipul nu e despre a controla totul. E despre a cultiva spații în care oamenii se pot exprima, în care se simt văzuți, auziți și valoroși. Când echipa devine 'EI', nu e un eșec. E un semnal. Un punct de cotitură care îți oferă o alegere:

- Să rămâi într-o relație tranzacțională.
- Sau să alegi reconectarea conștientă.

Performanța durabilă vine din echipe care se simt în siguranță. Din lideri care creează spațiu pentru adevăr. Din conversații care încep cu omenie și continuă cu strategie.

**Schimbarea începe cu tine. Cu o întrebare mai bună. Cu o privire mai limpede. Cu o alegere zilnică de a conduce nu doar o echipă, ci o cultură.**

Pentru că, în final, modul în care vezi omul din colegul tău determină ce fel de lider ești tu.

## OUTWARD MINDSET

- Facilitează **creșterea companiei** prin **transformarea culturii organizaționale** – determinată de conștientizarea și maximizarea contribuției personale – prin **schimbarea mentalității individuale și colective**

## LEADERSHIP HOLISTIC

- Facilitează **dezvoltarea HOLISTICĂ personală a liderilor în direcții complementare** – **competențe specifice, inteligența emoțională, inteligența spirituală (IQ+EQ+SQ)**

## PLANIFICARE STRATEGICĂ

- Facilitează **clarificarea viziunii** pe termen lung continuată **prin asistența echipei în stabilirea obiectivelor strategice și cascada lor în organizație** (diagnoză, MVV, OGS, Client Business Journey Model)



# NU MAI VĂD OMUL DIN COLEGUL MEU

Ce faci când echipa devine „ei”

Acest material este proprietatea IDP România. Toate drepturile sunt rezervate. Reproducerea, distribuirea, modificarea sau transmiterea parțială sau integrală a acestui eBook, în orice formă și prin orice mijloace, fără acordul scris prealabil al IDP România, este strict interzisă.

Sigla, numele și identitatea vizuală IDP România sunt mărci protejate. Orice utilizare neautorizată a acestora va fi tratată conform legii în vigoare.

