

ZARZĄDZANIE ZESPOŁEM

w modelu 4 żywiołów



SOCIOMIND

Słoń w pokoju

Co to za słoń? To kwestia, która w znacznym stopniu decyduje o energii i skuteczności Twojego zespołu, a o której mówi się wciąż zbyt rzadko.

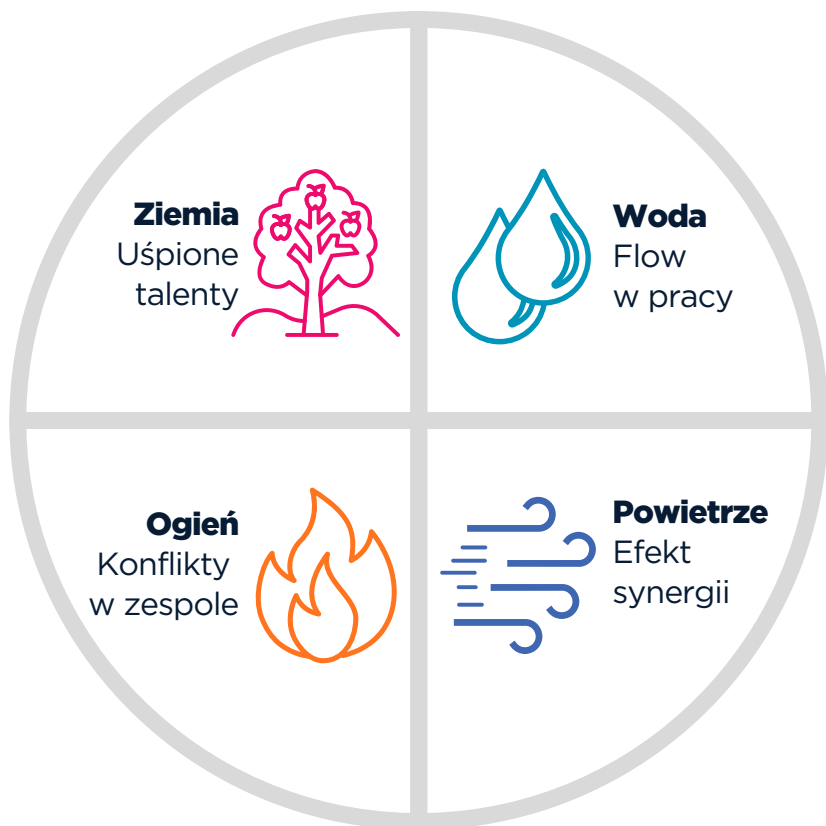
Gdy pojawiają się problemy, takie jak spadek zaangażowania, pogorszenie wyników czy jakości komunikacji, zwykle menedżer ima się różnych środków. Diagnoza, a potem jakieś szkolenie, teambuilding czy próba stworzenia nowej kultury feedbacku.

Rzadko jednak uwzględnia się w tym wszystkim **różnice osobowości między ludźmi**, które z jednej strony przekładają się na talenty, motywacje i potrzeby każdego z członków zespołu, a z drugiej – na naturalne relacje, jakie między nimi panują. A to zmienia zasady gry!

W tym małym e-booku przedstawimy Wam znaczenie różnic osobowości w zespole, posługując się metaforą czterech żywiołów. Każdy z nich symbolizuje jeden z obszarów, którym warto się przyjrzeć...



4 żywioły w zespole





Ziemia, czyli uśpione talenty

Talenty w Twoim zespole powinny pracować na jego rzecz: kwitnąć i wydawać owoce, zamiast leżeć odłogiem.

W Twoim zespole talenty, których potrzebujesz, już są na pokładzie, lecz mogą być w uśpieniu lub realizować się poza oficjalnym zakresem obowiązków. Przykładowo osoba, która naturalnie spaja grupę, nie jest oficjalnie liderem zespołu, a ktoś, kto ma świetne pomysły, marnuje się w odtwórczej pracy. Czasem firma szuka innowacji na zewnątrz, nie zauważając, że ma je już wewnątrz zespołu. To prowadzi zarówno do frustracji osoby, która ten talent posiada, jak i do niepotrzebnych kosztów rekrutacji i wdrożenia.



ZADANIE

Czy ZIEMIA jest w Twoim zespole w równowadze?

Przyjrzyj się uważnie pracy swojego zespołu. Czy ktoś sprawdza się w zadaniach, które są poza zakresem jego obowiązków? Zapytaj o to innych. Porozmawiaj z tą osobą o Twoim odkryciu.



Historia z ziemi

W jednym z zespołów pracował MARCIN. Miał on szczególną zdolność: potrafił dobrze przewidzieć i ocenić konsekwencje decyzji, i to w dłuższej perspektywie. Wiedział, gdzie coś się rozsypie za kilka miesięcy. Ponieważ wykonywał zupełnie inne zadania i nie pełnił funkcji kierowniczej, jego głos nie był słyszany przez przełożonych. Po kilku miesiącach okazało się, że projekt faktycznie upadł, bo nikt nie zwrócił uwagi na pewne ryzyka.

W tym samym zespole pracowała ANIA, która potrafiła w naturalny sposób spajać ludzi, łagodzić napięcia i dbać o klimat współpracy. W sytuacji, gdy faktyczny menedżer nie interesował się dobrostanem swojego zespołu, Ania samoistnie weszła w tę rolę. Pytała o samopoczucie każdego członka teamu, organizowała wspólne lunchy, broniła zespołu przed zarządkiem. Nie dlatego, by zyskać awans, tylko dlatego, że sytuacja uruchomiła w niej naturalne zasoby.

Jak myślisz, jak firma powinna docenić Marcina i Anię?



Woda, czyli flow w pracy

Chodzi o to, czego Twoi pracownicy najbardziej nie znoszą – te zadania, które wysysają z nich energię i wstrzymują flow w codziennej pracy.

To tutaj energia ucieka najmniej zauważalnie, ale najbardziej konsekwentnie. Przy czym może czasem chodzić o tylko jedną rzecz. Pomyśl o osobie, która uwielbia coś tworzyć i owszem pracuje na stanowisku, które jej to umożliwia, ale musi wypełniać codzienny raport. Pomyśl o kimś, kto lubi dłużyć w samotności, ale codziennie musi zadzwonić do klienta. Pomyśl wreszcie o kimś, kto ogarnia sprawy i czuje się w tym jak ryba w wodzie, ale co tydzień jest zmuszany, żeby wyskoczyć z czymś kreatywnym na zebraniu zespołu.



ZADANIE

Czy WODA jest w Twoim zespole w równowadze?

Popatrz na zadania swoich pracowników. Spróbuj dowiedzieć się, którego z nich najchętniej pozbyliby się, gdyby mieli taką możliwość.



Historia z wody

NATALIA lubiła tabelki. Tworzenie i wypełnianie ich dawało jej pewien rodzaj medytacyjnego spokoju i przeciwwagę dla wielości wątków i pomysłów, które codziennie się pojawiały. Dzięki swoim tabelkom miała pod ręką wszystkie informacje i poruszała się po nich jak ryba w wodzie. Działo się, a procesy w firmie toczyły się swoim rytmem.

Pewnego dnia do zespołu dołączyła nowa przełożona, KAROLINA, i niemal od razu zaleciła Natalii korzystanie ze swoich tabel – które zdaniem pracownicy nie pasowały do jej stylu pracy i zupełnie jej nie odpowiadały. W tym momencie to, co Natalia lubiła najbardziej, stało się dla niej kulą u nogi: tą jedną rzeczą, która wysysała energię. A to znacznie obniżyło jej radość z pracy i zaangażowanie.

Jak myślisz, czy Karolina powinna pozwolić Natalii korzystać z jej własnych tabel?



Ogień, czyli tarcia i konflikty

Z tarć i nieporozumień tworzą się konflikty, które szybko rozprzestrzeniają się jak ogień na cały zespół.

Zarzewiem konfliktu są często różnice w sposobie odbierania świata, czyli tak zwane style poznawcze ([więcej o stylach poznawczych](#)). Bywa, że są one ze sobą w niekorzystnej relacji – nie z powodu złej woli stron, ale za przyczyną naturalnych różnic komunikacji. W takich przypadkach pomaga wzajemne zrozumienie istoty danej różnicy, ustalenie jaśniejszych zasad współpracy, a czasem wprowadzenie do projektu tak zwanego naturalnego mediatora, czyli osoby, która dzięki swoim cechom osobowości jest w stanie pogodzić strony.



ZADANIE

Czy OGIEN jest w Twoim zespole w równowadze?

Czy w Twoim zespole ktoś za kims nie przepada? Czy wiesz, skąd bierze się to napięcie? Czy jest tak, że ktoś przy kims innym staje się milczący, wycofany lub zestresowany? Spróbuj ustalić, co jest przyczyną.



Historia z ognia

W jednym zespole KASIA i MARTA wciąż spierają się, jak rozwiązać określony problem. Kasia jest przekonana, że jedyny skuteczny sposób realizacji zadania to trzymanie się ściśle określonej, logicznej ścieżki działania i ucinanie pobocznych wątków. Marta z kolei widzi szerszą perspektywę i kilka alternatywnych dróg – próbuje zasugerować nowe pomysły Kasi, czasem przeskakując pomiędzy odległymi wątkami. Kasia odbiera to jako brak dyscypliny, lekceważenie zasad i chaos. Marta z kolei ma wrażenie, że jej pomysły są tłumione i ograniczane.

W tym samym zespole regularnie dochodzi do sporów na etapie planowania. MACIEK chce szybko działać na bazie tego, co jest tu i teraz i testować rozwiązania w praktyce. SŁAWEK cały czas skupia się na konsekwencjach, możliwych scenariuszach i ukrytych ryzykach. Maciek uważa, że Sławek jest ostrożną rzrędą, z kolei Sławek uważa Maćka za nieodpowiedzialnego raptusa. Konflikt eskaluje.

Jak myślisz, jak firma powinna podejść do tych sporów?



Powietrze, czyli efekt synergii

W Twoim zespole są relacje, które mogłyby dmuchnąć zespołowi w skrzydła, ale nigdy nie zostały świadomie uruchomione.

Czym jest synergia? Jest to potencjał korzystnych relacji pomiędzy osobami o różnych osobowościach – na przykład takich, które się uzupełniają lub wzajemnie inspirują. Gdy dwie osoby, które naturalnie mają taką relację, spotkają się w pracy, produktywność tego duetu szybuje. Zwykle synergia nie powstaje, bo ludzie są przydzielani do projektów wyłącznie na podstawie kompetencji, bez uwzględnienia różnic osobowości. Zdarza się też, że potencjalnie świetne duety są rozdzielane. Ale gdy synergia jest wykorzystywana, daje świetne rezultaty.



ZADANIE

Czy POWIETRZE jest w Twoim zespole w równowadze?

Przyjrzyj się, kto w Twoim zespole w naturalny sposób dobrze się dogaduje. Zwróć uwagę, jak działają na siebie te osoby. Wypróbuj ich bezpośrednią współpracę w jednym projekcie.



Historia z powietrza

KLARA zawsze miała naturalną zdolność dostrzegania połączeń między kropkami, a wymyślanie nowych rzeczy przychodziło jej zdumiewająco łatwo. Zbudowała na tej zdolności całą swoją karierę.

Kilka lat temu jednak coś się zacięło. Trafiła na ostry życiowy zakręt, a natłok problemów zablokował jej kreatywność. Kiedy wyszła z impasu, chciała zacząć publikować na LinkedIn, ale w głowie była pustka. Pomysłów brakowało przez długi czas. Później podjęła pracę w nowej firmie. Wciąż jednak czuła, że nie jest w swojej życiowej formie.

Pewnego dnia do zespołu dołączył nowy pracownik, KAROL. Ich zwykłe rozmowy przy projektach sprawiły, że coś „kliknęło”. Nagle Klara znów miała mnóstwo pomysłów i energii do działania.

Jak myślisz, jak firma może zadbać o to, by Klara zachowała twórczą wenę?

Równowaga żywiół

Gdy Twój zespół wzmocni się w tych czterech obszarach, a w szczególności w tym, który jest najsłabszy, odzyska energię i zaangażowanie. Poprawa efektywności nastąpi w ciągu kilku miesięcy.

Warto wzmocnić także zespół, w którym jeszcze nie wystąpił problem, by w pełni wykorzystać jego potencjał.



Proces SocioMind

Proces SocioMind to pełna analiza osobowości członków Twojego zespołu za pomocą narzędzia, które wskaże Ci:

- ✓ talenty, potrzeby i motywacje Twoich ludzi,
- ✓ naturalne relacje między nimi, czyli tak zwaną mapę relacji, ukazującą potencjalne synergie i tarcia.

Na kolejnej stronie pokażemy Ci, jak przebiega proces dla zespołu i czego możesz spodziewać się na każdym etapie.



Przebieg procesu



WYWIAD

Rozeznanie potrzeb
i problemów zespołu



TEST

Testy osobowości online
dla pracowników i lidera + weryfikacja
wyników przez konsultanta SocioMind



RAPORT

Pełne raporty osobowości
+ omówienie



TALENTY

Raport talentów
dla lidera,
pokazujący
predyspozycje
w zespole



MAPA

Mapa relacji dla
lidera, pokazująca
naturalne relacje
między pracownikami
+ omówienie



WSKAZÓWKI

Spersonalizowane
rekomendacje
dotyczące Twojego
zespołu

**ZOBACZ
PAKIETY
ZESPOŁOWE
SOCIO MIND**



[SPRAWDŹ](#)



[SPRAWDŹ](#)

Kolejne kroki

Być może podczas czytania pojawiła się u Ciebie myśl: „to o moim zespole”. A może coś Cię zainspirowało?

Spotkajmy się przy wirtualnej kawie i porozmawiajmy, w jakim miejscu znajduje się teraz Twój zespół i jak przywrócić w nim równowagę czterech żywiołów.



**UMÓW 30-MINUTOWĄ
KONSULTACJĘ**



+48 501 32 38 35 | hello@sociomind.pl

www.sociomind.pl

8 stylów poznawczych

To, jak Twoi pracownicy myślą i działają, wynika z ich stylów poznawczych, czyli wewnętrznych filtrów, przez które interpretują rzeczywistość.

WIZJA
Widzę
możliwości
i idee



WGLĄD
Widzę
przyczyny
i skutki

CHARYZMA
Tworzę
atmosferę
w grupie



EMPATIA
Dostrzegam
talenty
i relacje

PRAGMATYZM
Organizuję
i planuję



LOGIKA
Tworzę
zasady

WOLA
Czuję
moment
i działam



WYCZUCIE
Tworzę
wygodny
świat

Chcesz wiedzieć więcej?

Pobierz e-book „8 stylów poznawczych w zespole”



Marka SocioMind oraz wszystkie materiały, koncepcje i treści wchodzące w skład tej publikacji stanowią wyłączną własność firmy Broadwise Agnieszka Wiącek. Publikacja jest chroniona prawem autorskim. Kopiowanie, rozpowszechnianie lub wykorzystywanie całości lub fragmentów bez zgody autorki jest zabronione.