

WIDEOAKADEMIA HR

Nina Sosińska



**„Nikt nie jest doskonały
- tylko zespół może taki być”**

Nina Sosińska

- Autorka książki „Magia Rozwoju Talentów”
- Laureatka konkursu „Dyrektor Personalny 2004”
- Zwyciężczyni konkursu „Najlepsza Strategia HR 2006”.
- 16 lat jako pracownik HR realizowałam projekty budowania efektywnych zespołów
- Od 2007 roku – trener, facylitator, konsultant

Zespół to

- Zespół to

.....

.....



„Nikt nie jest doskonały,
- tylko zespół może taki być”



Zespół to...

„Zespół, to mała grupa ludzi, którzy posiadają wzajemnie uzupełniające się umiejętności i którzy mają wspólny cel oraz wspólne zadania, za których wykonanie czują się wzajemnie odpowiedzialni.”

Katzenbach & Smith – “The Wisdom of Teams”

Formuła Profesora ekonomii Paula Żaka twórcy pojęcia „neuroekonomia”

Wyniki zespołu =  X



Pierwszy czynnik

ZAUFANIE




ZAUFANIE

zwiększa zaangażowanie

- Zaufanie występuje wtedy, kiedy ludzie są absolutnie otwarci wobec siebie – kiedy w swoich relacjach „nie stosują żadnych filtrów”.
- Zaufanie występuje wtedy, kiedy ludzie znają, rozumieją i wykorzystują swoje silne strony, powiązane z nimi ryzyka, frustracje oraz wyzwania.
- Skracza czas i obniża koszty.
- Buduje jakość relacji i komunikację w zespole.
- Wpływa na szybkość podejmowanych decyzji.
- Zmniejsza poziom stresu – zwiększa innowacyjność grupy.

„Pięć dysfunkcji w pracy zespołowej” - Patric Lencioni

- 1. Brak wzajemnego zaufania członków zespołu –** niechęć do wzajemnego uzależnienia się.
- 2. Obawa przed konfliktem.** Brak zaufania – brak zaangażowania się w debaty, zdrowego konfliktu.
- 3. Brak zaangażowania.**  Podejmowanie decyzji i ich realizacja. Planowanie działań. Identyfikacja z nimi.
- 4. Unikanie odpowiedzialności.**
- 5. Brak dbałości o wyniki.**


Jak szybko przeanalizować poziom zaufania w zespole? – Twoja magiczna śnieżna kula

Zaufanie w naszym zespole buduje:

Zaufanie w naszym zespole rujnuje:

ZROZUMIENIE NADRZĘDNEGO CELU

ZWIĘKSZA EFEKTYWNOŚĆ ZESPOŁU

- Zespół jest skuteczny wtedy, gdy jego członkowie odkładają na bok swoje indywidualne interesy, potrzeby oraz agendy  i koncentrują swoje wysiłki na tym, co jest najlepsze dla całego zespołu.



Drugi czynnik

Nadrzędny cel zespołu



JAK USTALAĆ NADRZĘDNY CEL ZESPOŁU?

- W jaki sposób wpływamy na polepszenie życia naszych Klientów?
- W czym pomagamy naszym Klientom?
- Jakie problemy naszych Klientów rozwiązujemy?
- Jak pomagamy naszym kolegom?
- Na jakie potrzeby naszego otoczenia odpowiadamy poprzez wykonywanie naszej pracy?

PROBLEMY MENEDŻERA

- Problemy? - ja nie mam żadnych problemów...
- Tak naprawdę to nie byłoby żadnych problemów, gdyby nie fakt, że zespół tworzą ludzie.
- Ludzie są nieprzewidywalni...



Problemy Menedżera

- Gdybym tylko mógł zatrudnić w moim zespole ludzi takich jak ja...
- Ja nie mam żadnego problemu ze zrozumieniem sensu pracy zespołowej – to oni mają taki problem.
- Ludzie są nieprzewidywalni, nielojalni i na koniec dnia nie doceniają tego wszystkiego, co dla nich robię.

Ludzie mają osobowość...

- Ludzie mają osobowość, którą trzeba brać pod uwagę w każdej fazie pracy zespołu. Osobowość jest ważna, ponieważ pozwala przewidywać zachowania ludzi w środowisku pracy, ułatwia lub utrudnia rozwój ich kompetencji i ułatwia zarządzanie ludźmi.



„Nikt nie jest doskonały,
- tylko zespół może taki być”

Ludzie mają osobowość...

„ Pierwszym sekretem skuteczności jest zrozumieć ludzi, z którymi się pracuje, aby móc zrobić użytek z ich mocnych stron”.



Peter Drucker

*„Nikt nie jest doskonały,
- tylko zespół może taki być”*


Osobowość jest kluczem skuteczności w każdej fazie tworzenia zespołu

- Forming (formowanie)
- Storming (docieranie)
- Norming (normowanie)
- Performing (realizacja celów)


OSOLOWOŚĆ

„Nikt nie jest doskonały,
- tylko zespół może taki być”

Zrozumienie osobowości jest ważne

- Twoja osobowość powędruje z Tobą gdziekolwiek pójdziesz i będzie wpływać na Twoje zachowanie w każdym miejscu pracy.
- Osobowość szczególnie mocno wpływa na zachowanie ludzi w sytuacjach trudnych. 
- Wiemy, że każdego motywuje co innego i właśnie osobowość pokazuje, co to jest takiego.

OSOLOWOŚĆ – po co menedżerowi taka wiedza?

- Zrozumienie osobowości innych ludzi wzmacnia umiejętności wywierania wpływu, negocjowania, zarządzania, współpracy oraz komunikowania się, ułatwia osiągnięcie wszystkiego, co chcemy osiągnąć.
- Pozwala zrozumieć podobieństwa oraz różnice, jakie występują pomiędzy ludźmi, ich silne  strony, ryzyka, frustracje, wyzwania i motywacje.
- Wiedza na temat osobowości ułatwia opisywanie, zrozumienie oraz akceptowanie zachowania innych.


Skąd wynikają problemy menedżerów?

- W szkołach nie uczy się menedżerów jak zarządzać talentami pracowników i jak ich indywidualnie traktować.
- Menedżerowie sami uczą się tego poprzez praktyczne doświadczenia – robią to z różnym skutkiem.
- W procesie rekrutacji menedżerów na ogół nie bada się poziomu ich samoświadomości oraz inteligencji emocjonalnej – a to są główne elementy sukcesu w rolach przywódczych. Tylko wiarygodne i rzetelne badania osobowości umożliwiają tego typu badanie.

Jak mierzyć osobowość?

- Narzędzie, które wybierasz do pomiaru osobowości powinno mierzyć na oddzielnej skali emocjonalność, gdyż emocje oraz umiejętność zarządzania emocjami najbardziej wpływają na zachowania i wyniki ludzi w środowisku pracy.
- Wyniki pomiaru osobowości są ważne – ale jeszcze ważniejsze jest to, co potem z nimi możesz zrobić. Twój Klient - Menedżer potrzebuje zestawu prostych, konkretnych i przydatnych wskazówek, które będą wspierały go w zarządzaniu zespołem oraz ułatwiały mu rozwój kompetencji przywódczych.

Klucze skuteczności zespołu

- **Właściwi ludzie, którzy obdarzają się wzajemnym zaufaniem**
 - Wspólne wartości
 - Kodeks Etyczny / Honorowy zespołu
- **Nadrzędny cel zespołu** 
 - Misja (po co utworzono nasz zespół, co gwarantujemy naszym klientom i sobie nawzajem?)
 - Wizja – nasz wspólny atrakcyjny obraz przyszłości (zmieniający na lepsze naszą rzeczywistość)



**„Nikt nie jest doskonały
- tylko zespół może taki być”**



To była teoria – a co trzeba zrobić w praktyce?

- Potrzebne są pomiary „stanu wyjściowego”
- Potrzebne są narzędzia oraz system umożliwiający analizę potencjału zespołu
- Potrzebne są pomiary postępów
- Menedżerowie potrzebują w tym procesie Ciebie i Twojego ciągłego wsparcia!