PRACOWNIA GIER SZKOLENIOWYCH

LIPIEC 2020

TALENTY W POLSKICH ORGANIZACJACH

PRZYKŁADY WDROŻEŃ I WYNIKI ANALIZ TESTÓW CLIFTONSTRENGTHS W PRÓBIE KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ I PRACOWNIKÓW ORGANIZACJI BIZNESOWYCH W POLSCE

JAGODA GANDZIAROWSKA- ZIOŁECKA, ŁUKASZ KOZAK, BARTOSZ SOJA

pracownia gier szkoleniowych

REWOLUCJA W ZARZĄDZANIU

Dzielimy się z Państwem doświadczeniami, które zdobyliśmy w ciągu ostatnich 6 lat, wspierając naszych klientów w budowaniu organizacji na mocnych stronach i sami tworząc taką firmę. Przez nasze programy rozwojowe oparte na grach i symulacjach szkoleniowych, dedykowane odkrywaniu zarządzaniu talentami, przeszło do tej pory ponad 2 tys. ludzi ze stanowisk zarządczych i specjalistycznych w różnych branżach.

Część pierwsza tego opracowania to studia przypadków z różnych organizacji – od globalnych korporacji po rodzinne polskie firmy. Poznają Państwo podejście systemowe wdrożone odgórnie, jak i oddolne inicjatywy pojedynczych zespołów, które stopniowo inspirowały pozostałych.

W częsciu drugiej prezentujemy analizę wyników testów Cliftonstrengths z próby ponad 1 tys. osób z kilkudziesięciu firm działających w Polsce. Przyglądamy się danym, żeby sprawdzić czy wynikają z nich praktyczne wskazówki do lepszego zarządzania organizacjami.

Wiele wypowiedzi wskazuje, że zarządzanie w oparciu o mocne strony szczególnie sprawdziło się w czasie pandemii i kryzysu. Jeśli organizacja zna talenty i potencjał ludzi i w nie inwestuje, jest lepiej przygotowana na nieprzewidziane sytuacje, bo potrafi szybciej dzielić na nowo zadania i efektywniej działać w zmieniających się warunkach. O tym wszystkim na kolejnych stronach.
Z życzeniami inspirującej lektury

JAGODA GANDZIAROWSKA - ZIOŁECKA
PARTNER ZARZĄDZAJĄCA
PRACOWNIA GIER SZKOLENIOWYCH, GAME CHANGERS ACADEMY

CO W RAPORCIE?

1. Idea organizacji opartej na mocnych stronach

2. Praca na mocnych stronach w firmach w Polsce:

    - Pracownia Gier Szkoleniowych
    - Accenture Operations
    - Dentsu Aegis Network
    - Unilever
    - Early Stage Angielski dla Dzieci

3. Prawidłowości statystyczne
    - Czy talenty kobiet i mężczyzn się różnią
    - Jakie talenty różnią stanowiska
    - Talenty a kultura organizacyjna

4. Porady ekspertów

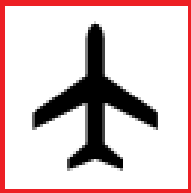
5. Programy rozwojowe Strengths-based teams i Strengths-based leadership

Dziękujemy ekspertkom, które podzieliły się swoim doświadczeniem i rekomendacjami:

- Tonia Bochińska, Early Stage
- Agnieszka Dąbrowska, Pracownia Gier Szkoleniowych
- Edyta Gałaszewska-Bogusz, Accenture Operations
- Hanna Ignaczewska, Senior Gallup Consultant
- Magdalena Magusiak, Dentsu Aegis Network
- Joanna Średnicka, CEO Pracownia Gier Szkoleniowych
- Barbara Walensa, menadżerka zespołów IT

IDEA ORGANIZACJI OPARTEJ NA MOCNYCH STRONACH

pracownia gier szkoleniowych



SZYBKOŚĆ

EFEKTYWOŚĆ I PRECYZJA

PRZYWIĄZANIE I STAŁA OBECNOŚĆ

ZAANGAŻOWANIE

Ludzie szybciej uczą się roli i dostosowują do zmian, jeśli operują w obszarze swojego potencjału i talentu. Są wtedy bardziej dokładni, precyzyjni i efektywni, bardziej im zależy na efekcie końcowym. Jeśli pracują w obszarach swojej siły, bardziej się starają, żeby efekt był lepszy, ponieważ im to sprawia większą przyjemność, a mniej kosztuje nerwów i „zmęczenia materiału". Do tego ludzie, którzy się czują spełnieni i mają codzienną możliwość robienia tego, co potrafią najlepiej, są w efekcie trudniej „wyjmowalni" z danej organizacji przez konkurencję. Taka kultura oparta na silnych stronach ma przełożenie na wyższą efektywność, lepszy produkt, mniejszą rotację.
Za tą koncepcją stoi tak naprawdę większa efektywność i skuteczność operacyjna całej organizacji.

Hanna Ignaczewska, Senior Gallup Consultant

TALENT X INWESTYCJA = MOCNA STRONA

DROGI BUDOWANIA ORGANICACJI NA MOCNYCH STRONACH

ODGÓRNIE

DROGA „NIEDOKOŃCZONA"

CENTRALA ZARZĄDZA ROBIENIE TESTÓW, ALE NIC SIĘ Z TYM NIE DZIEJE DALEJ.

DROGA „SYSTEMOWA"

INICJATYWA ZARZĄDU LUB CENTRALI. WDROŻENIE GRUPY LIDERÓW I ICH ZESPOŁÓW. ZGODA NA TRANSFORMACJĘ ORGANIZACJI

AD HOC

STRATEGICZNIE

DROGA „ZAKAŹNA"

ZACZYNA SIĘ OD JEDNEGO ZESPOŁU, KTÓRY ZARAŻA TYM PODEJŚCIEM KOLEJNE. STOPNIOWO WSZYSCY W ORGANIZACJI MÓWIĄ PODOBNYM JĘZYKIEM. ZARZĄD POSTAWIONY PRZED FAKTEM DOKONANYM.

ODDOLNIE

„Dopiero globalne spojrzenie na zarządzanie z punktu widzenia talentów daje efekty."

Barbara Walensa, Managerka zespołów IT

STOSOWANIE NARZĘDZI NA CO DZIEŃ.

Z mojego doświadczenia managerskiego wynika, że Cliftonstrengths działa wtedy, kiedy manager stosuje to narzędzie na co dzień. Ma znaczenie, kto dostaje jakie zadanie, w jakiej jest roli, czy ona jest dopasowana do talentów, ale również ma znaczenie, w jaki sposób ja zlecam zadania. Wybitny planista dostając pracę na wczoraj będzie zestresowany, potrzebuje czasu do namysłu. Z kolei osoba z Odpowiedzialnością nie lubi być kontrolowana, więc najchętniej rozliczy się z efektów końcowych. A osoba z talentem Dyscyplina będzie chciała określić kamienie milowe i mieć kontrolę pomiędzy etapami prowadzącymi do osiągnięcia końcowego efektu. Ma też znaczenie, na jakie szkolenia kieruję pracownika. Trzeba przeanalizować, czy to szkolenie wzmocni jakiś naturalny talent tego człowieka, a jeśli ta osoba nie posiada talentu w obszarze tego szkolenia, to może nie powinniśmy jej tam wysyłać. I w końcu podczas ocen rocznych ważne jest, żeby patrzeć w stronę rozwoju silnych stron, a niekoniecznie inwestowania w słabości. Dopiero globalne spojrzenie na zarządzanie z punktu widzenia talentów daje efekty.

„Chodzi o to, żeby wszystkie narzędzia w organizacji były uspójnione."

Hanna Ignaczewska, Senior Gallup Consultant

KONIECZNOŚĆ SYSTEMOWEGO PODEJŚCIA.

Diagnozowanie talentów pracowników w organizacji to nie jest sztuka dla sztuki, w której chodzi o przyjemną atmosferę, gdzie każdy robi to, co lubi. Celem wdrażania podejścia Cliftonstrength jest takie wykorzystanie talentów i potencjału ludzi, które przyniesie korzyść i realne efekty, i pracownikom, i firmie. Nie chodzi tylko o to, żeby indywidualnie identyfikować, wykorzystywać i rozwijać talenty, ale też żeby wszystkie narzędzia w organizacji były uspójnione z tym przesłaniem. Takie narzędzia jak rozmowy roczne lub inne, budujące ścieżkę sukcesji i rozwoju w organizacji. To jest jedna z trudniejszych rzeczy, jakie widzę w organizacjach w Polsce.

Test Cliftonstrenghts diagnozuje układ 34 talentów w czterech obszarach.
Nie ma człowieka dobrego we wszystkich. Chodzi o to, by zespół wzajemnie się uzupełniał i równoważył.

BUDOWANIE RELACJI
(Relationship Building)

Elastyczność – Adaptability
Empatia – Empathy
Indywidualizacja – Individualization
Współzależność – Connectedness
Integrator – Includer
Bliskość – Relator
Rozwijanie innych – Developer
Optymista – Positivity
Zgodność – Harmony

MYŚLENIE STRATEGICZNE
(Strategic Thinking)

Strateg – Strategic
Uczenie się – Learner
Wizjoner – Futuristic
Zbieranie – Input
Odkrywczość – Ideation
Analityk – Analytical
Intelekt – Intellection
Kontekst – Context

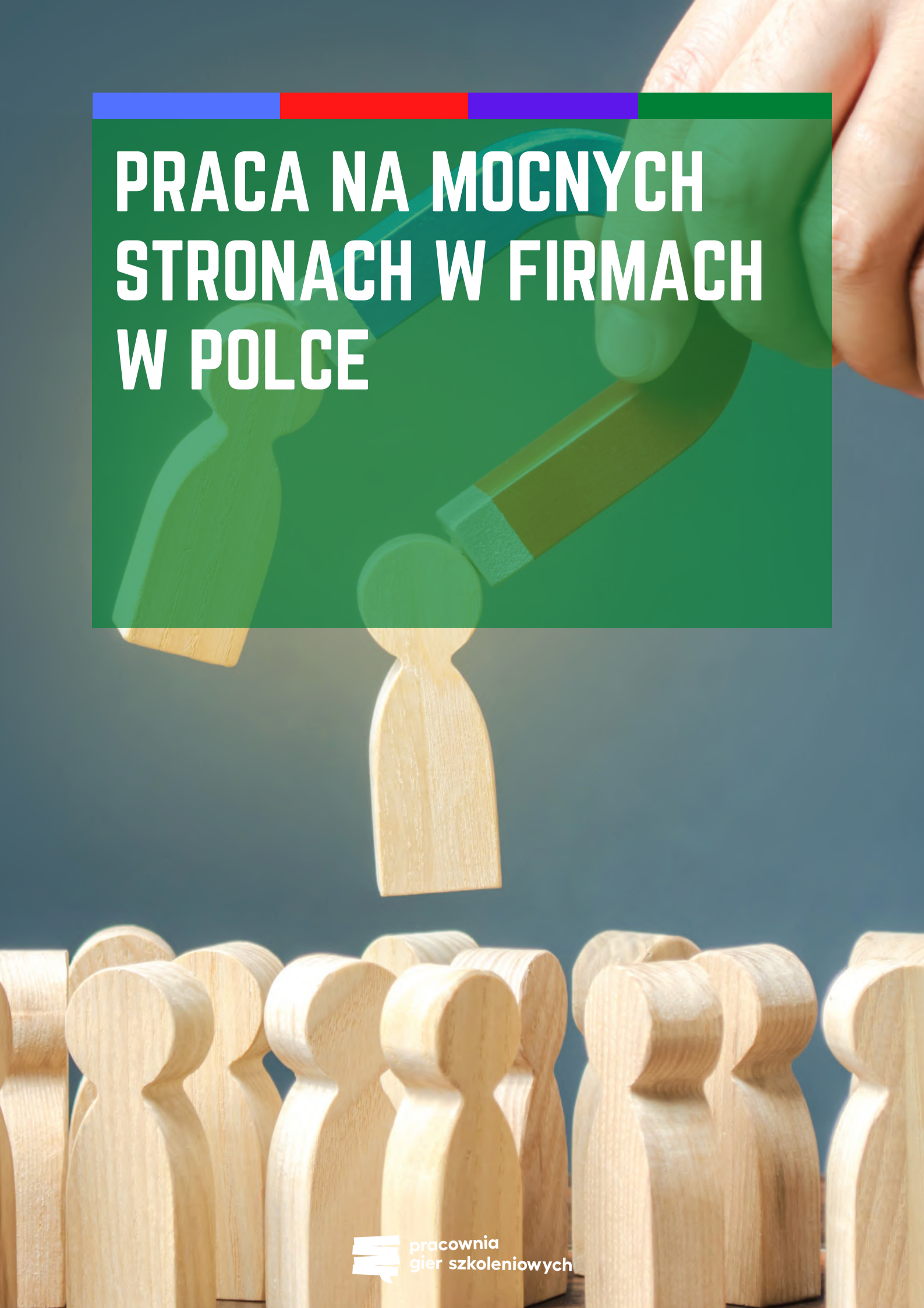
WYWIERANIE WPŁYWANIE
(Influencing)

Czar – Woo
Dowodzenie – Command
Maksymalista – Maximizer
Komunikatywność – Communication
Poważanie – Significance
Wiara w siebie – Selfassurance
Aktywator – Activator
Rywalizacja – Competition

DZIAŁANIE
(Executing)

Dyscyplina – Discipline
Naprawianie – Restorative
Odpowiedzialność – Responsibility
Organizator – Arranger
Ukierunkowanie – Focus
Osiąganie – Achiever
Pryncypialność – Belief
Rozwaga – Deliberative
Bezstronność – Consistency

PRACA NA MOCNYCH STRONACH W FIRMACH W POLCE



pracownia gier szkoleniowych

W Pracowni od 2014 roku każda zatrudniona osoba przechodzi przez test Cliftonstrengths. Tworzymy mapę talentów w całej organizacji i w poszczególnych działach. Początkowo służyło to jako ciekawostka, pretekst do towarzyskich dyskusji w czasie wspólnych lunchy. Z biegiem czasu stało się ważnym wspólnym językiem i podstawą do efektywniejszego podziału pracy i zadań w zespołach. Sprawdza się szczególnie, kiedy pojawia się konieczność ułożenia pracy na nowo, tak jak w czasie pandemii, kiedy dotychczasowa struktura musiała zostać zawieszona. Ludzie są świadomi, co ich napędza, często sami z siebie podejmują się zadań i odpowiedzialności, w których mogą uruchomić swój potencjał.

„Mój talent bliskości pomaga mi budować długofalowe relacje z partnerami biznesowymi i ambasadorami naszej marki."

Patrycja Zielińska,
PR&Marketing Manager w PGS

Top 10 talentów wśród pracowników Pracowni Gier Szkoleniowych

Jak objawiają się nasze talenty w pracy?

ZBIERANIE – gromadzimy wiedzę, dane i nowinki. W dziale sprzedaży dane o klientach i rynku uporządkowane są w CRMie, Nasi trenerzy i projektanci mają szeroką wiedzę o świecie, zarządzaniu i przeróżnych dziedzinach życia, z których czerpią inspiracje do gier i warsztatów

CZAR I KOMUNIKATYWNOŚĆ – wpadnijcie do nas na kawę, lubimy rozmawiać. Przekonacie się o tym też na warsztatach, podczas których skapitulujecie przed urokiem prowadzących. Oczarujemy Was też na wydarzeniach branżowych i konferencjach,

ACCENTURE OPERATIONS: W TALENTY TRZEBA UWIERZYĆ

EDYTA GAŁASZEWSKA-BOGUSZ,
MANAGING DIRECTOR. ACCENTURE OPERATIONS

TOP 5: STRATEG, MAKSYMALISTA, WIZJONER, OSIĄGANIE, WIARA W SIEBIE

Jak to się u nas zaczęło? Cztery lata temu zostaliśmy trochę postawieni przed faktem przez naszego CEO. Tuż przed kolejnym cyklem ocen rocznych „po staremu", dowiedzieliśmy się, że ze skutkiem natychmiastowym ocenę pracowniczą i rozmowy o rozwoju robimy inaczej. Od tego czasu koncepcja silnych stron jest jednym z narzędzi, na których opiera się cały system rozwoju pracowników i jak każde inne narzędzie, będzie tak dobre, jak ludzie, a zwłaszcza liderzy w nią uwierzą i zastosują w praktyce. Utopią jest sądzić, że wdrożenie jakiegoś narzędzia, zrobienie testów dla całej populacji pracowników, czy nawet przeprowadzenie szkoleń z wielkim rozmachem nagle spowoduje, że zaczniemy inaczej myśleć i inaczej działać.
Praktyczne zastosowanie narzędzia zaczyna się od uwierzenia w jego moc, a to wymaga konkretnej zmiany. Zespół, który wie, jak tego użyć i chce tego użyć, staje się przykładem dla innych, pokazuje, że to może działać. Potem praca przez szkolenia, budowanie samoświadomości, najpierw indywidualnej potem zespołowej,

"Utopią jest sądzić, że wdrożenie jakiegoś narzędzia, nagle spowoduje, że zaczniemy inaczej myśleć."

pozwala przejść donastępnego etapu, którym jest używanie silnych stron jako wewnętrznego firmowego slangu. Często patrzę na swoje silne strony i silne strony moich współpracowników w kontekście codziennych wyzwań, z którymi jako organizacja musimy się mierzyć.
Wykorzystanie talentów w kontekście biznesowym to niekoniecznie obsadzanie ludzi na konkretnych stanowiskach. Koncepcja silnych stron nie jest narzędziem rekrutacyjnym, jest narzędziem rozwojowym, a talenty można rozwijać używając ich w konkretnych sytuacjach.
I tak na spotkaniach z nowym, potencjalnym klientem doskonale sprawdzą się osoby z zespołu, które w swoim pakiecie talentów mają Czar czy Pozytywność i potrafią ich użyć we właściwy sposób. Już na wejściu sprawią, że klient poczuje się mile widziany i odbierze jak odbiornik od nadajnika ekscytację i pasję do miejsca, w którym się znalazł.

DENTSU AEGIS NETWORK POLSKA: EKSPORT INNOWACJI

MAGDALENA MAGUSIAK,
TALENT AND ORGANIZATION DEVELOPMENT MANAGER,
DENTSU AEGIS NETWORK POLSKA

TOP 5: INDYWIDUALIZACJA, OSIĄGANIE, ROZWIJANIE INNYCH, BLISKOŚĆ, ZBIERANIE

„W Dentsu zarządzamy zespołem przez talenty. Dzięki Gallupowi możesz poznać siebie, ale nie tylko siebie. Możesz poznać zespół i zobaczyć siebie na tle układanki. Raz jako lider, raz jako osoba, która wykonuje, a raz jako ten, któremu się przewodzi. Raz jako pomysłodawca, raz jako osoba od aktywacji.
Kiedy przechodzisz przez taki proces z ludźmi, tomożesz zupełnie inaczej zarządzać organizacją."

Sławomir Stępniewski
CEO Dentsu Aegis Network Polska

Jesteśmy globalną siecią komunikacji marketingowej i mamy na pokładzie bardzo różnorodnych ludzi. To olbrzymi potencjał, ale należy mu stworzyć takie warunki, by mógł się zrealizować.
W Polsce firma składa się z szeregu spółek, których managerowie muszą bardzo silnie ze sobą współpracować, żeby osiągać wspólne cele. Szukaliśmy więc sposobu na to, żeby ich w tym wesprzeć. Jesienią 2019 roku rozpoczęliśmy projekt rozwojowy dla naszych 50 top managerów. Celem było pozwolić im się lepiej poznać – jako jednostkom, ale też grupie, a z czasem zespołowi. Częściowo był to odgórny proces, bo zarząd chciał, żeby ta grupa się bardziej zintegrowała i równocześnie, aby zbudować jeszcze lepszą relację na linii zarząd – top managerowie. Jednocześnie jednak stało się to inicjatywą oddolną, bo ludzie uwierzyli w program i chcą kontynuować. Wiedzieliśmy, że całość nie uda się bez wsparcia "z góry", dlatego, kiedy warsztaty odbywała top kadra, równolegle pracowaliśmy z zarządem.
W ostatnich miesiącach mieliśmy też wewnętrzne zmiany. Staliśmy się częścią regionu, z naszym zarządem w roli CEE. Zarząd z Polski poprosił zarządzających w pozostałych krajach o to, żeby przeszli test Cliftonstrengths, by w ten sposób można było budować zespół zarządzający na poziomie regionalnym w opar-ciu o to samo podejście.

EARLY STAGE: ZROZUMIEĆ, JAK UŁOŻYĆ WSPÓŁPRACĘ

TONIA BOCHIŃSKA,
CEO EARLY STAGE, ANGIELSKI DLA DZIECI

TOP 5: CZAR, WIZJONER, EMPATIA, STRATEG, ODKRYWCZOŚĆ

„Niesamowite było odkrycie, że 45% talentów naszego zespołu jest związane z budowaniem relacji."

Jesteśmy dużą, ogólnopolską firmą, ale cały czas rodzinną. Praca na mocnych stronach jest naszym DNA. Coś, co w mojej mamie, która założyła firmę i w jej podejściu do życia było, przeniosło się też na mnie. Sam test Cliftonstrengths zawitał do nas w sposób oddolny. Mamy w zespole osobę z talentem Uczenie się, która często przychodzi i opowiada o swoich nowych odkryciach. Z kolei ja mam talent Wizjoner i Strateg, łatwo się mnie zaraża różnymi pomysłami. Ten pomysł bardzo mi się spodobał. Na początkowym etapie dużo dało mi zrozumienie tego, jacy ludzie i z jakimi talentami tworzą nasz zespół. Uświadomiłam sobie, co z czego wynika. To było dosyć niezwykłe. Pozwoliło mi, jako właścicielce firmy zrozumieć, że we współpracy z niektórymi osobami niektóre rzeczy trzeba odpuścić, a docenić i postawić na inne. Niesamowite było odkrycie, że 45% talentów naszego zespołu jest związane z budowaniem relacji. To podobno jest wyjątkowe. Goście, którzy przychodzą do naszej centrali, mówią, że jest tu niesamowicie miło. Moglibyśmy się martwić tym, że mamy za mało talentów związanych z wywieraniem wpływu, ale to właśnie dobrymi relacjami dochodzimy do tego, do czego inni przez forsowne dowodzenie. Ta samoświadomość zespołu, zrozumienie, dlaczego to jest poukładane tak, a nie inaczej, bardzo dużo daje.

UNILEVER: POZNAĆ SIĘ W MIĘDZYKULTUROWYM ZESPOLE

KATARZYNA ZAWODZIŃSKA,
ICE CREAM CATEGORY MANAGER, UNILEVER

TOP 5: BLISKOŚĆ, ELASTYCZNOŚĆ, WSPÓŁZALEŻNOŚĆ, ORAGNIZATOR, MAKSYMALISTA

Uczestnicy Game Changers Academy koncepcję Cliftonstrengths poznają w trakcie modułu Game Changing Teams - Budowanie silnych zespołów. Zastanawiają się, jaka konfiuguracja talentów w ich organizacjach potrzebna jest do udanej zmiany, kogo do takiej zmiany włączyć?
Dzięki wykorzystaniu gier i symulacji mają możliwość odkrycia talentów w praktycznym działanniu.

Więcej informacji o Game Changers Academy znajdziesz na stronie

www.gamechangersacademy.eu

Poznałam podejście Cliftonstrengths dzięki udziałowi w Game Changers Academy i postanowiłam zaszczepić tego bakcyla w naszym trzydziesto-osobowym zespole. Wprowadziliśmy metodę, totalnie oddolnie, z dwóch powodów.
Po pierwsze, część członków zespołu była nowa, część stara, chcieliśmy się zintegrować i poznać. To narzędzie świetnie wpływa na szybkość poznawania siebie nawzajem jako zespół. Tak naprawdę jeden dzień warsztatu pozwolił nam się poznać.
Po drugie, mieliśmy nowego szefa, Hindusa, zależało nam na tym, żeby lepiej się poznać też kulturowo. To było u nas spontaniczne i oddolne, organizacja nie ma ustanowionego Gallupa jako np. metodę badania zaangażowania.
Pracujemy w bardzo dynamicznym biznesie, w który pandemia mocno uderzyła i spowodowała, że musieliśmy przemodelować swój spo-sób pracy. My, managerowie średniego szczebla i dyrektorzy poszczególnych business unit'ów, czujemy, że znajomość talentów pomaga nam efektywniej działać. W czasach pandemii, to, że poznaliśmy się w zeszłym roku i wiemy, jakie mamy cechy, pozwoliło nam lepiej podzielić zadania między siebie. Rozpoczęliśmy też ważny projekt stra-tegiczny, zaangażowaliśmy cały zespół i też bardzo naturalnie podzieliliśmy się rolami w tym projekcie, znowu – bo znamy siebie lepiej i znamy swoje mocne strony.

TALENTY W CZASIE KRYZYSU

SZYBKI POWRÓT DO EFEKTYWNOŚCI

Katarzyna Zawodzińska,
Unilever

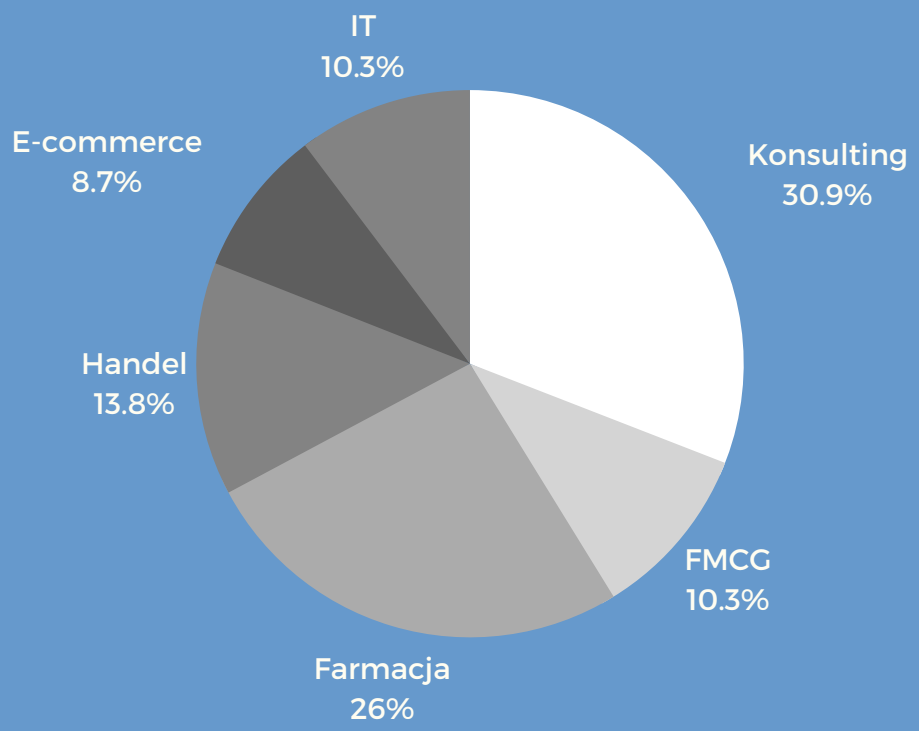
Pracujemy w bardzo dynamicznym biznesie, w który pandemia mocno uderzyła i spowodowała, że musieliśmy przemodelować swój sposób pracy. My, managerowie średniego szczebla i dyrektorzy poszczególnych business unit'ów, czujemy, że znajomość talentów pomaga nam efektywniej działać. W czasach pandemii, to, że poznaliśmy się w zeszłym roku i wiemy, jakie mamy cechy, pozwoliło nam lepiej podzielić zadania między siebie. Rozpoczęliśmy też ważny projekt strategiczny, zaangażowali-śmy cały zespół i też bardzo natural-nie podzieliliśmy się rolami w tym projekcie, znowu – bo znamy siebie lepiej i znamy swoje mocne strony.

Magdalena Magusiak,
Dentsu Aegis Network Polska

Covid wszedł w trakcie trwania naszego projektu obejmującego pracę na silnych stronach i pokazał sensowność tej inicjatywy. W praktyce tego kryzysu mogliśmy już wykorzystać nasz potencjał różnorodności. Np. na poziomie zarządu okazało się, że zarząd uzupełnia się w różnych obszarach talentów Gallupowych, dzięki temu i wiedząc o tym, może jeszcze lepiej ze sobą współpracować. W ten sposób równoważymy podejście budowania na relacjach z podejściem strategicznym i opartym na działaniu. To miało przełożenie np. na to, jak budowaliśmy komunikację do pracowników w trakcie pandemii. Mierzymy się też teraz z tym, że musimy przeorganizowywać zespoły i pracę w nich z powodu zmian związanych z pandemią. Mocno stawiamy na wewnętrze transfery pomiędzy zespołami. Musimy czasem przenosić ludzi do innych ról i zadań, w których nie mają wiedzy merytorycznej i tutaj musimy stawiać na potencjał. Patrzymy się na to, jakie są ich silne strony i gdzie się odnajdą i w jaki sposób.

PRAWIDŁOWOŚCI STATYSTYCZNE

pracownia gier szkoleniowych



N=1242
Pracownicy międzynarodowych i polskich organizacji, których biura znajdują się w dużych miastach Polski i które inwestują w rozwój i szkolenia.

658 K 658 M

415 Kadra zarządzająca

293 Specjaliści

Dane z próby naszych klientówna na niektórych slajdach dla porównania zestawiamy z dostępnymi danymi z bazy Gallupa dla Polski i świata.

ANALIZA PRÓBY

Wyniki zebrane w tej części to efekt podsumowania serii warsztatów z pracownikami i kadrą zarządzającą firm z różnych branż z lat 2016-2019. Warsztaty – Strengths-based Teams i Strengths-based Leadership - były skierowane do zespołów lub grup menadżerów i dotyczyły podnoszenia osobistej i zespołowej efektywności dzięki rozwijaniu w organizacji mocnych stron jej pracowników. Każdy uczestnik przed warsztatem wypełniał test Gallup Cliftonstrengths (dawniej Clifton Strengthsfinder) i jego zbiorcze wyniki stanowią podstawę tego raportu. Należy je traktować jako ciekawostkę i „food for thought", ze względu na specyficzny dobór próby nie mogą być traktowane jako jedynie słuszny drogowskaz.

Czy kobiety i mężczyźni się różnią?

Porównanie Top 5

Między wynikami kobiet i mężczyzn jest więcej podobieństw niż różnic. Różnice, o których piszemy, dotyczą zbioru kobiet i mężczyzn statystycznie, a nie przepowiadają różnic między ludźmi indywidualnie. Dużo większe różnice między ludźmi występują w obrębie jednej płci niż między płciami.

Klienci PGS	Osiąganie (44%) Bliskość (41%) Indywidualizacja (38%) Odpowiedzialność (38%) Zgodność (27%)	Bliskość (39%) Osiąganie (35%) Uczenie się (30%) Indywidualizacja (29%) Odpowiedzialność (28%)
Gallup ogólnie	Odpowiedzialność Zbieranie Uczenie się Bliskość Empatia	Uczenie się Odpowiedzialność Osiąganie Bliskość Zbieranie

TOP 5 kobiet z próby naszych klientów różni się od TOP 5 kobiet z próby światowej. Uderza szczególnie nieobecność cechy #osiąganie w TOP 5 kobiet na świecie, podczas gdy w naszej próbie to dominująca cecha.

OSIĄGANIE - NIESTRUDZONE WOJOWNICZKI
Kobiety w naszej próbie wyróżnia silnie reprezentowana cecha #osiąganie w TOP 5. Częściej też występuje u kobiet #odpowiedzialność. #Osiąganie to nastawienie na cel, na rezultaty, pracowitość. Wykorzystany w sposób dojrzały objawia się zaaangażowaniem, doprowadzaniem do końca ważnych spraw, wytrwałością i wysoką etyką pracy. Jego ciemną stroną może być skłonność do pracoholizmu czy też silna orientacja na cel pomijająca potrzeby innych ludzi

ZGODNOŚĆ - HARMONIJNE
#Zgodność występuje w TOP 5 kobiet, a niewystępuje w TOP 5 mężczyzn. Ta cecha mówi o umiłowaniu zgodności, szukaniu tego, co wspólne, niechęci do konfliktów. Jej dojrzałe przejawy to budowanie porozumienia i wprowadzanie ładu, sprawna współpraca. Ciemną stroną może być wycofywanie się z sytuacji konfliktowych, paraliż w sytuacji nieporozu-mienia..

UCZENIE SIĘ - DOSKONALĄCY SIĘ NIEUSTANNIE #Uczenie się występuje w TOP 5 mężczyzn w naszej próbie, nie występując w TOP 5 kobiet. Uczenie się to silne pragnienie doskonalenia siebie. W dojrzały sposób objawia się najczęściej głodem wiedzy, chęcią ciągłego doskonalenia się. A ciemną, niekontrolowaną stroną może być silniejsze parcie do nowej wiedzy niż do efektów i rezultatów.

Czy kobiety i mężczyźni się różnią?

Wpływ talentów na style pracy i zarządzania

Przedstawione wyniki dotyczą próby pracowników i kadry zarządzającej międzynarodowych i polskich korporacji chcemy więc pokusić się o interpretację, jak najpopularniejsze cechy mogą wpływać na podejście do pracyi style zarządzania. Ważne: ponownie trzeba zauważyć, że te dane i wnioski nie odnoszą się do indywidualnych przypadków, a tylko do statystycznych prawidłowości w dużej zbiorowości kobiet i mężczyzn ogólnie.

Klienci PGS

OSIĄGANIE (44%)
BLISKOŚĆ (41%)
INDYWIDUALIZACJA(38%)
ODPOWIEDZIALNOŚĆ (38%)
ZGODNOŚĆ (27%)
ZBIERANIE (25%)
UCZENIE SIĘ (22%)
EMPATIA (19%)
ROZWIJANIE INNYCH (19%)
KOMUNIKATYWNOŚĆ (18%)

BLISKOŚĆ (39%)
OSIĄGANIE (35%)
UCZENIE SIĘ (30%)
INDYWIDUALIZACJA(29%)
ODPOWIEDZIALNOŚĆ(28%)
ANALITYK (24%)
STRATEG (23%)
ZGODNOŚĆ (20%)
ODKRYWCZOŚĆ (19%)
ZBIERANIE (18%)

KOBIETY: RELACYJNIE, ODPOWIEDZIALNIE I NIESTRUDZENIE
Kobiety statystycznie plasują się w naszej próbie wyżej w cechach z obszaru Budowanie Relacji, takich jak: Indywidualizacja, Zgodność i Empatia oraz z obszaru Działanie, takich jak Odpowiedzialność i Osiąganie.

MĘŻCZYŹNI: STRATEGICZNIE, LOGICZNIE i W SZRANKACH
U mężczyzn częściej występują cechy związane z obszarem Myślenie strategiczne: Analityk, Odkrywczość, Uczenie się i Strateg oraz z obszaru Wywieranie wpływu, jak Rywalizacja (w top 5 u 10 proc. mężczyzn vs. 4 proc. kobiet)

Wyniki wśród naszych klientów potwierdzają wyniki Gallupa, które mówią o tym, że statystycznie kobiety w porównaniu z mężczyznami mają częściej tendencję do koncentrowania się na grupach i zespołach, zbierania różnych perspektyw. Kobiety wydają się bardziej świadome tego, co dzieje się z ludźmi wokół nich. Mężczyźni częściej posiłkują się danymi z zewnątrz a decyzje podejmują samodzielnie, rzadziej partycypacyjnie.

Jakie talenty różnią stanowiska?

Na ten temat nie mamy porównania z bazą ze świata. Prezentujemy wynik naszej próby.

Klienci PGS

Zarządzający

OSIĄGANIE (48%)
BLISKOŚĆ (39%)
ODPOWIEDZIALNOŚĆ (30%)
UCZENIE SIĘ (29%)
INDYWIDUALIZACJA (26%)

Specjaliści

ODPOWIEDZIALNOŚĆ (38%)
INDYWIDUALIZACJA (37%)
BLISKOŚĆ (32%)
OSIĄGANIE (31%)
ZGODNOŚĆ (27%)

Osiąganie vs Odpowiedzialność
Topową cechą wśród managerów jest Osiąganie, podczas gdy u specjalistów jest to Odpowiedzialność. Oba talenty związane są ze skutecznością działania. O ile jednak Osiąganie jest w swojej istocie napędem wewnętrznym, o tyle Odpowiedzialność napędzana jest zobowiązaniem wobec innych.

Uczenie się
Managerów wyróżnia tez cecha Uczenie się, która nie występuje w TOP 5 specjalistów. Nieustanny pęd do wiedzy i podnoszenia swoich kompetencji.

Indywidualizacja
jako przeciwieństwo standaryzacji charakteryzuje specjalistów w większym stopniu niż managerów. Może wskazywać na to, ze managerowie rzadziej używają indywidualizacji, a częściej skupiają się na uniwersalnych procesach czy regułach działania potrzebnych w zarządzaniu,

Empatia
Wyraźna różnica dotyczy też częstości wystę-powania Empatii (8% u managerów vs 18% u specja-listów). Eksperci komentują to na kilka sposobów: wysoka empatia i indywidualizacja przeszkadza managerom w zarządzaniu „dużym obrazkiem", bo sprzyja rozdrabnianiu się na pojedyncze relacje kosztem ogólnych prawidłowości. Inni twierdzą, że niska Empatia to ból zarządzania i warto pracować nad tym, żeby była talentem świadomie wykorzystywanym do podnoszenia jakości zarządzania.

Talenty a kultura organizacyjna

Popularność talentów w Top 5

Profil TOP 5 w naszej próbie koreluje z wynikami z bazy CliftonStrengths Gallupa niemniej warto zauważyć kilka ciekawych różnic.

Klienci PGS

BLISKOŚĆ (40%)
talent do działania z ludźmi, ktorych się zna i ufa

OSIĄGANIE (39%)
pracowitość, energia do działania

INDYWIDUALIZACJA (34%)
umiłowanie niezestandaryzowanego podejścia do ludzi i zadań

ODPOWIEDZIALNOŚĆ (33%)

UCZENIE SIĘ (26%)
pęd do wiedzy i nauki

BLISKOŚĆ
INDYWIDUALIZACJA
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
OSIĄGANIE
UCZENIE SIĘ

OSIĄGANIE
UCZENIE SIĘ
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
BLISKOŚĆ
STRATEG

BLISKOŚĆ - Wśród Swoich
Zdecydowanie wyżej plasuje się w naszym polskim TOP 5 w porównaniu ze światowym profilem cecha „relator" (bliskość), czyli talent do działania z ludźmi, których się zna i którym się ufa. Mówi się o dojrzałym wykorzystaniu tego talentu kiedy w miejscu pracy tworzy się dobra atmosfera, zaufanie i lojalność, a więzi międzyludzkie trwają przez lata. Natomiast ciemną stroną może być zamykanie się w hermetycznych grupach, tworzenie klik i faworyzowanie „swoich".

OSIĄGANIE
W naszej bazie (pracowników i kadry zarządzającej dużych organizacji) częściej niż w Polskiej próbie ogólnie występuje cecha osiąganie, czyli nastawienie na cel, rezultaty, energia działania. Wykorzystana w sposób dojrzały objawia się zaangażowaniem, doprowadzaniem do końca ważnych spraw, wytrwałością i wysoką etyką pracy. Jej ciemną stroną może być skłonność do pracoholizmu, czy też zbyt silna orientacja na cel pomijająca potrzeby innych ludzi.

IDYWIDUALIZACJA - Po Swojemu
Jedną z cech, która różni wynik TOP 5 Polski od profilu światowego jest „individualizacja" czyli umiłowanie indywidualnego, niezestandaryzowanego podejścia do ludzi i zadań i przedkładanie indywidualnych potrzeb nad potrzeby grupy. Jasną stroną talentu indywidualizacji jest kreatywność, tolerancja dla różnorodności czy zaradność. Ciemna strona to nieumiejętność wprowadzenia czy stosowania się do uniwersalnych standardów, reguł, procesów.

PORADY EKSPERTÓW

Co wynika dla praktyki zarządzania z konfiguracji dominujących talentów

Jeśli będę wśród swoich, osiągnę każdy cel i zrobię to „po mojemu”.

Tak w jednym zdaniu można określić zgeneralizowaną postawę, którą tworzą cechy dominujące w Top 5 wśród naszych klientów: bliskość, osiąganie, indywidualizację i odpowiedzialność.

Czy taka wiedza może jakoś wspomóc dobre zarządzanie?
Nawet jeśli generalizacje statystyczne są tylko generalizacjami, to wiedza o najczęstszych talentach w świecie polskich firm może być przydatną wskazówką na temat dominującej u nas kultury organizacyjnej. Wielu managerów-ekspatów chętnie dowiedziałoby się, co wynika z tak często w Polsce występującej bliskości czy indywi-dualizacji, której sami w tej skali nie doświadczają w swoich krajach.

Jak zarządzać zespołami, w których takie cechy dominują?
W kulturze i literaturze takie cechy, jak bliskość i indywidualizacja bywają traktowane bardziej jako przywary niż talenty. Indywidualizacja - jako brak myślenia o wspólnocie, podejście „wolnoć Tomku w swoim domku”, a bliskość - kojarzona z „kolesiostwem” czy nepotyzmem.

Spojrzyjmy dla odmiany na nie jako na potencjalne mocne strony, w które można zainwestować, żeby przynosiły dobre efekty we współdziałaniu.

JAK ZAINWESTOWAĆ W TALENTY BLISKOŚCI I INDYWIDUALIZACJI ŻEBY PRZYNIOSŁY KORZYŚCI ORAGNIZACJI?

JOANNA ŚREDNICKA
CEO PRACOWNIA GIER SZKOLENIOWYCH
TOP 5: ORGANIZATOR, OSIĄGANIE, MAKSYMALISTA, ZBIERANIE, INTELEKT

INDYWIDUALIZACJA

"Zarządzanie zespołem z dominującą indywidualizacją wymaga dużego zaufania do ludzi, do tego, co i jak robią."

Przyjmuję założenie, że skoro ktoś jest u nas w firmie, w zespole, przeszedł przez rekrutację i postanowił związać z nami swoje losy, to po pierwsze zna się na swojej pracy, jest profesjonalistą, a po drugie jest mu/jej po drodze z naszymi wartościami, że ma dobre intencje.
Lubię pracę zespołową, lubię widzieć jej rezultaty, lubię mieć wokół siebie ludzi którzy, są mistrzami w swoich dziedzinach, w których ja mistrzynią nie jestem. Nie znam się na mikrozarządzaniu, męczy mnie i to chyba to sprawia, że oddawanie z zaufaniem dużej wolności jest dla mnie wybawieniem.

Wyzwaniem dużej dawki indywidualizacji w firmie jest na pewno wdrożenie procedur, systemów, pilnowanie spójności. Jedynym sposobem jaki znalazłam, jest zadbanie by było w zespole kilka osób, które naprawdę to uwielbiają, którym zależy i które mają wystarczająco duże umocowanie, by okiełznać indywidualistów.

JAK ZAINWESTOWAĆ W TALENTY BLISKOŚCI I INDYWIDUALIZACJI ŻEBY PRZYNIOSŁY KORZYŚCI ORAGNIZACJI?

INDYWIDUALIZACJA

HANNA IGNACZEWSKA,
SENIOR GALLUP CONSULTANT

Silna indywidualizacja niesie za sobą zrozumienie, że z każdym trzeba pracować troszeczkę inaczej.

Trzeba sobie ułożyć osobne "modus operandi" z każdym pracownikiem. Ale dopiero uświadomienie sobie tego i potem świadome wykorzystanie pozwala zrobić to tak naprawdę. Bo w momencie stresu, w momencie trudnych sytuacji, nawet osoby z wysoką indywidualizacją cały czas wracają do swojego stylu zarządzania. Jeśli jest jakaś trudność to każdy wraca do tego, co jego motywuje, co jego popycha. Dopiero uświadomienie sobie tej różnicy i porozmawianie z drugim człowiekiem, pomaga się zastopować z własnym stylem zarządzania i „wejść w buty" tej drugiej osoby.

MAGDALENA MAGUSIAK,
TALENT AND ORGANIZATION DEVELOPMENT MANAGER, HR BUSINESS PARTNER DENTSU AEGIS NETWORK

Pamiętajmy, że rolą managerów jest to, żeby poznawać swoich ludzi.

Procesy procesami, feedbacki, oceny roczne swoją drogą, ale tak naprawdę chodzi o to, żeby managerowie byli prawdziwie zainteresowani ludźmi, z którymi pracują. To właśnie to buduje relacje i pozwala bardziej indywidualnie podchodzić do każdej osoby. Ważne jest, aby pozwalać ludziom się poznawać w innym kontekście niż tylko ten biznesowy, dotyczący celów i wyników - np. budując relacje w poprzek organizacji przy okazji dzielenia się wiedzą i wolontariatu kompetencji czy w działaniach CSR-owych. Jeśli mamy w zespole dużo osób potrzebujących indywidualnego podejścia, to ważne jest pozwolenie ludziom na wybór (np. z platformy benefitów, sposób rozwoju on-line , f2f itd).

JAK ZAINWESTOWAĆ W TALENTY BLISKOŚCI I INDYWIDUALIZACJI ŻEBY PRZYNIOSŁY KORZYŚCI ORAGNIZACJI?

BLISKOŚĆ

AGNIESZKA DĄBROWSKA,
DYREKTOR DZIAŁU ROZWOJU I REALIZACJI PRACOWNIA GIER SZKOLENIOWYCH
TOP 5:ODPOWIEDZIALNOŚĆ, BLISKOŚĆ, ODKRYWCZOŚĆ, ELASTYCZNOŚĆ, WSPÓŁZALEŻNOŚĆ

W zarządzaniu zespołem, w którym cecha Bliskość jest dominująca, warto świadomie zaadresować związane z tym talentem potrzeby zespołu. To są potrzeby takie jak zaufanie, poczucie bezpieczeństwa, wspólne wartości. Niezauważone przez managera (szczególnie jeśli dla niego cecha Bliskości nie jest naturalna) mogą objawić swoją ciemną stronę – lęk przed dawaniem feedbacku (aby nie urazić), zbyt duże skupienie na relacjach kosztem celów i rezultatów, faworyzowanie "swoich" i niechęć do nawiązywania relacji z „nowymi". Może to czasem doprowadzić do wytworzenia się tzw. silosów, nieformalnych "grup oporu", co nie służy organizacji, gubi wspólny cel. Jeśli jednak manager potraktuje te potrzeby poważnie, tworząc atmosferę zaufania i bezpieczeństwa, dając ludziom czas i przestrzeń by się poznać też nieformalnie i cross-funkcyjnie, wdroży system spotkań 1:1 – pozwoli to objawić się jasnej i dojrzałej stronie talentu Bliskość. Będzie to zespół z dobrą atmosferą pracy, gdzie ludzie efektywnie współdziałają, bo mogą sobie zaufać, nie tracą czasu na domysły i obawy, plotki. Tworzy się wtedy przywiązanie do miejsca pracy, buduje lojalność i długotrwałe więzi. To szczególnie procentuje w sytuacjach zmian i niepewności, kiedy załoga chętniej zakasuje rękawy jeśli trzeba „ratować statek", wspiera się wzajemnie.

JAK ZAINWESTOWAĆ W TALENTY BLISKOŚCI I INDYWIDUALIZACJI ŻEBY PRZYNIOSŁY KORZYŚCI ORAGNIZACJI?

BLISKOŚĆ

BARBARA WALENSA,
MANAGERKA ZESPOŁÓW IT

Ktoś kiedyś powiedział, że zażyłość niszczy autorytet. To błąd. Im bardziej się otwierałam jako managerka, tym lepsze stawały się relacje.
„Bliskość" jest kapitałem, który może zaprocentować lojalnością, jeśli tylko będziesz szczery w relacjach, spójny ze swoimi wartościami słowem i działaniem, będziesz dbał o każdego z autentyczną troską oraz będziesz pracował nie „ludźmi" lecz razem z nimi. Czuliśmy się w zespole jak druga rodzina lub dobra paczka znajomych, którzy dają mnóstwo energii do działania. Byliśmy prawdziwi w relacjach i mogliśmy sobie ufać, a gdy coś się działo niedobrego – każdy mógł liczyć na pomoc.
Przedtem jednak, pracowałam jako managerka, by „bliscy" otworzyli się wzajemnie. Moje działania mówiły: chcę cię poznać lepiej i być przez ciebie znana. Chciałam wiedzieć więcej o każdym, ale też więcej odsłaniałam siebie.
Naprawdę na każdym mi zależało. Troska oraz uczciwość wobec każdego, sprawiły, że w końcu mi zaufali i poczuli się bezpiecznie.
Wiedziałam, że przy zmniejszonej obsadzie, muszę moich ludzi poprosić o przejęcie zadań osoby, która odchodzi. Mam talent „Intelekt", więc przed ostateczną decyzją musiałam jeszcze się z tym „przespać".
Następnego dnia przyszłam do pracy a mój zespół oznajmia, że się już podzielili tą pracą sami. To jest „bliskość" w działaniu. Oni w trosce o siebie nawzajem, o mnie, o to, że trzeba realizować zadania, że organizacja tego potrzebuje (to jest właśnie utożsamianie się z organizacją), sami podzielili te zadania.
Gdy aktywuje się tę cechę, ma się „samograja", który powinien sam działać, bez ingerencji managera.

JAK ZAINWESTOWAĆ W TALENTY BLISKOŚCI I INDYWIDUALIZACJI ŻEBY PRZYNIOSŁY KORZYŚCI ORAGNIZACJI?

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

AGNIESZKA DĄBROWSKA,
DYREKTOR DZIAŁU ROZWOJU I REALIZACJI PRACOWNIA GIER SZKOLENIOWYCH
TOP 5: TOP 5:ODPOWIEDZIALNOŚĆ, BLISKOŚĆ, ODKRYWCZOŚĆ, ELASTYCZNOŚĆ, WSPÓŁZALEŻNOŚĆ

"Są jednak ciemne strony tego talentu – ludzie biorą na siebie za dużo, są przeciążeni, co może spowodować wypalenie."

Zarządzanie zespołem w którym dominuje talent Odpowiedzialność to czysta przyjemność. Proces przydzielania zadań dzieje się sam, nie ma zadań, którymi ktoś się nie zajmie, wszystko jest dostarczane na czas i w wysokiej jakości. Wszystko to może uśpić czujność managera, a nawet może poczuć się niepotrzebny. Są jednak ciemne strony tego talentu – ludzie biorą na siebie za dużo, są przeciążeni, co może spowodować wypalenie. Mogą nieświadomie dublować zadania lub wchodzić w czyjeś kompetencje, co może wywołać konflikty.

Aby temu zapobiec manager powinien dbać o jasne określenie zadań i odpowiedzialności w projektach, w rozmowach 1:1 badać przeciążenie pracowników i przede wszystkim dbać o spójny system pracy, przestrzeganie ustalonych reguł.

Warto też pamiętać, ze ludzie z talentem Odpowiedzialność lubią pracować z podobnymi sobie. Gdy w zespole jest ktoś działający inaczej, konieczna jest elastyczność managera również w stylu zarządzania.

PODSUMOWANIE

1. **Zapewnij realne efekty dla organizacji.**
Celem budowania organizacji na mocnych stronach jest takie wykorzystanie talentów i potencjału ludzi, które przyniesie korzyść i realne efekty zarówno pracownikom jak i firmie. Nie chodzi tylko o dobrą atmosferę.

2. **Nie bój się działa oddolnie.**
Różne drogi prowadzą do organizacji opartej na mocnych stronach. Wielu naszych klientów zaczyna oddolnie, od pojedynczych zespołów, które stopniowo zarażają innych. To dobry sposób na oddolną transformację organizacji.

3. **Dąż do uspójnienia narzędzi rozwojowych**.
Docelowo warto, by wszystkie narzędzia w organizacji, takie jak rozmowy roczne i inne wspierające rozwój i sukcesję, były spójne z przesłaniem pracy na mocnych stronach. Dopiero globalne spojrzenie na zarządzanie z punktu widzenia talentów daje efekty.

4. **Zapewnij e**fektywność mimo kryzysu.
Doświadczenia firm z czasu pandemii pokazały, że wcześniejsza praca z Clifton-strengths, i wzajemne poznanie swoich silnych stron, znacząco przyspieszyły dojście do efektywności zespołowej i organizacyjnej w zmianie.

5. **Przyjrzyj się kulturze organizacyjnej.**
Dominującymi statystycznie talentami w kulturach organizacyjnych w firmach w Polsce jest Osiąganie (Achiever), Bliskość (Relator), Indywidualizacja (Individualization) i Odpowiedzialnośc.

6. **Zrób więcej przestrzeni dla swoich ludzi.**
Talenty Indywidualizacji i Bliskości występują w polskiej próbie znacznie częściej niż w innych krajach i globalnie. Umiejętnie zaadresowane przez zarządzających, mogą zaowocować znacznym wzrostem efektywności zespołu i firmy. Wymaga to zmiany myślenia o stylach przywództwa. Przy tych dominujących talentach pożądane jest proporcjonalnie więcej angażowania i zaufania niż forsowania i autorytarności.

PROGRAMY ROZWOJOWE

PRACOWNI GIER SZKOLENIOWYCH

Anna Zychalak
Business Development Manager. PGS

Pierwsze warsztaty "gallupowe", jak zwykliśmy o nich mówić w Pracowni, przeprowadziliśmy w 2014 roku. W ciągu kolejnych kilku staliśmmy się liderami w zakresie projektowania i realizacji programów szkoleniowych w oparciu o talenty Cliftonstrengths.
Zapraszamy do skorzystania z jednej z trzech propozycji dedykowanych zarówno zespołom jak i kadrze zarządzającej.
To, co zdecydowanie nas wyróżnia to gry szkoleniowe, które pozwalają Państwu zrozumieć talenty w działaniu, poznać się w zespołach przez doświadczenie i skutecznie ułożyć współracę

DISCOVER YOUR STRENGTHS: DLA TOP TALENTS

Program dla tzw. młodych talentów. O tym, że koncentrując się na bardziej świadomym wykorzystaniu swoich talentów można być 6x efektywniejszym niż kiedy nieustannie myślimy o nadrabianiu braków. Uczestnicy kończą ze zwiększonym zaangażowaniem i poczuciem wpływu i decyzją, w jakim obszarze chcą wnieść wartość do organizacji.

STRENGTHS-BASED TEAMS: SKUTECZNE ZESPOŁY

Propozycja dla zespołów, które chcą lepiej się poznać, by podnieść jakość współdziałania. Skutkuje to lepszą komunikacją w grupie, zrozumieniem talentów innych członków zespołu i swoich, buduje dobrą atmosferę do realizacji ambitnych celów, zwiększa odpowiedzialność w zespole. Uczestnicy kończą z mapą zespołu - kto w czym jest dobry i w czym może wesprzeć innych.

STRENGTHS-BASED LEADERSHIP: ZARZĄDZANIE OPARTE NA MOCNYCH STRONACH

Warsztaty dla kadry zarządzającej i liderów kierujących zespołami. O tym, że najlepsi maksymalizują potencjał swojego biznesu budując go na mocnych stronach ludzi.
O tym, jak diagnozować mocne strony i jak poukładać prace zespołów, żeby zwiększyć efektywność i wykorzystać całą gamę talentów.

pracownia gier szkoleniowych

PROCESY ROZWOJE GALLUP CLIFFTONSTRENGHTS

ROZWIJAMY LIDERÓW, ZESPOŁY I ORGANIZACJE WZMACNIAJĄC ICH WRODZONE ZDOLNOŚCI.

Andrzej Czechowski
CDO Head of Business Intelligence, Samsung Electronics Polska

Najwięcej nam dała część praktyczna czyli gry. Mogliśmy praktycznie sprawdzić, jak będziemy się uzupełniać w naszym 8-godzinnym dniu pracy, jakie talenty wykorzystywać. Świetne było to, że nie był to jednorazowy proces szkolenia. Mieliśmy kilka podejść, mogliśmy o tym dyskutować, weszło nam w nawyk i zaczęło funkcjonować w naszym życiu.
Zarządzam pięcioma zespołami, to ponad 50 osób. Każdy zespół pracował razem, poznawał się. Następnie wspólnie z managerami przyglądaliśmy się naszym talentom i zastanawiliśmy, jak możemy się uzupełniać.
Jako szefowi, warsztaty pokazały mi mapę zespołów. Widzę, które potrzebują więcej wsparcia ode mnie np. w części strategicznej, a które w części egzekucyjnej. Pomaga mi to też w procesie zatrudniania. Dobieram ludzi tak, żeby wspierali i budowali nasz zespół.

SKUTECZNA METODA

Ważnym elementem procesu rozwojowego są gry i symulacje biznesowe, dzięki którym ludzie uczą się w działaniu. Tematowi talentów dedykowana jest „Ekspedycja Mocy", zaprojektowana specjalnie, żeby pogłębić rozumienie talentów w zespole i efektywniej zorganizować współpracę.

KOMPLEKSOWY PROCES

DIAGNOZA TALENTÓW
Test Cliftonstrengths w pełnej wersji TOP5 lub „All 34"

SESJA FEEDBACKOWA
Interpretacja wyników testu, feedback indywidualny: rozmowa z certyfikowanym coachem Gallupa

WARSZTATY cz. 1: „LEARN YOUR STRENGTHS"
Jak talenty objawiają się w praktyce: w pracy w zespole, w zarządzaniu, w relacjach klientami

WARSZTATY cz.2: „STRENGTHS-BASED TEAMS"
Jak zarządzać zespołem w oparciu o wiedzę o talentach. Przegląd narzędzi.

SESJA FEEDBACKU MANAGERSKIEGO
Analiza z managerem profili członków zespołu – jak wydobyć potencjał i ułożyć współpracę,

DOŚWIADCZONY ZESPÓŁ

Warsztaty prowadzą osoby z wieloletnim doświadczeniem pracy na materiałach Cliftonstrengths oraz grach Pracowni Gier Szkoleniowych. Sesje feedbackowe prowadzą certyfikowani coachowie Gallupa.

pracownia gier szkoleniowych

PROCESY ROZWOJE GALLUP CLIFFTONSTRENGHTS

DLACZEGO WARTO?

Osiągniecie cele w dobrej atmosferze

Praca z talentami niezwykle spaja ludzi. Zaczynają patrzeć na siebie z uważnością i są ciekawi siebie. Uwielbiam, kiedy u uczestników pojawia się błysk w oku, kiedy zaczynają rozumieć, że można przestać się ze sobą ścierać, a zacząć czerpać z zasobów, które ma każdy. Oprócz wymiernych efektów w postaci osiąganych celów pojawia się aspekt dobrych, przyjaznych i jakościowych relacji, co jest coraz częściej poszukiwanym i docenianym obszarem pracy.

Agnieszka Szymańska,
trenerka Pracowni Gier Szkoleniowych

Nie stracicie czasu na obwinianie się

Praca z talentami pozwala ludziom osiągnąć głębokie zrozumienie i doce-nienie różnorodności. Dzieje się tak, nie tylko dlatego, że talenty się uzupełniają i pozwalają wejść na wyższy poziom współdziałania. Przede wszystkim dlatego, że można zrozumieć, że zachowanie innej osoby nie wypływa z jej złych intencji, tylko związane jest z jej sposobem funkcjo-nowania. To pozwala szukać porozumienia, a nie wzajemnego obwiniania się. Dzięki temu lepiej i łatwiej przechodzić przez zadania.

Agnieszka Wrona,
trenerka Pracowni Gier Szkoleniowych

Odpowiedzni ludzie w odpowiednich rolach

Te warsztaty na poziomie zespołowym dają możliwość poukładania zasobów skutecznego zespołu, “obsadzenia” odpowiednich ludzi w odpo-wiednich rolach, z wykorzystaniem ich mocnych stron i uniknięciem ryzy-ka. Na poziomie indywidualnym ułatwiają zrozumienie własnych wyborów i zachowań

Rafał Olejniczak,
coach zespołów zarządzających, Game Changers Academy

To działa!

Jestem oczarowana sposobem pracy nad rozumieniem talentów. To też podoba się zespołowi. Jest w tym dużo zabawy, lekkości. Poza tym, że to działa, to jeszcze cenię to, że jest to atrakcyjne i przyjemne. Towarzyszy temu dużo radości.

Tonia Bochińska,
CEO Early Stage

ZAPRASZAMY DO WSPÓŁPRACY

BIURO@PRACOWNIAGIER.COM