Potencjał różnorodności, trud osobowości

– jak pracować w zespole i nie zwariować?

Agenda

Omawiane tematy

Od różnic do różnorodności

- jakie ma to znaczenie?

Osobowość, temperament,
czy charakter

- każdy ma swój czy mamy podobnie?

Od komunikacji do porozumienia

- na ile znasz siebie
i na ile chcesz poznać innych?

Zespół czy grupa - czym jesteśmy
i jakie pełnimy tam role?

Praca zespołowa

- jej model i dysfunkcje

Od różnic do różnorodności – jakie ma to znaczenie?

Warto zamienić dostrzeganie różnic
(nasza płeć, wiek, pochodzenie, orientacja, religia, status niepełnosprawności czy przekonania.).
na myślenie o różnorodności
(wiedzy, doświadczeń, sposobie myślenia, postrzegania, sposobie działania itp).

Dlaczego?

Różnice:

uwypuklają obcość, alienują, odsuwaja ludzi od siebie budując mury komunikacyjne i tendencje do walki (pierwotne reakcje: ucieczka-atak-stagnacja)

Różnorodność:

ukazuje wyjątkowość, zasoby, a co za tym idzie buduje siłę zespołu i jest wsparciem dla jej członków

Źródło: culture.communication

Po co nam różnorodność?

Różnorodność biologiczna jest podstawową cechą przyrody, która określa rozmaitość występujących ekosystemów, gatunków żywych organizmów i ich genów. Im bardziej zróżnicowane środowisko przyrodnicze, tym jest stabilniejsze, lepiej funkcjonuje i w następstwie jest odporne na zachodzące zmiany.

Reynolds i Lewis odkryli, że **zespoły o większej różnorodności osiągały lepsze wyniki .** Badania wykazały również, że różnorodność poznawcza *poprawia innowacyjność, kreatywność i rozwiązywanie problemów.*

Różnorodność jest ważna, ponieważ promuje kreatywność i innowacyjność, przeciwdziała dyskryminacji, wzmacnia spójność społeczną i oferuje liczne korzyści organizacjom, jednostkom i całemu społeczeństwu

Różnorodność zespołowa jest rozumiana jako pozytywny czynnik, który może przyczynić się do sukcesu organizacji, ponieważ odmienne spojrzenia i doświadczenia mogą przynosić wiele pomysłów i rozwiązań.

W kontekście środowiska pracy różnorodność zespołowa dotyczy takich aspektów jak **doświadczenie zawodowe, umiejętności, preferencje co do metod pracy, styl komunikacji i wiele innych.**

różne potrzeby
różne wartości i priorytety
Różnorodność
to też
różne temperamenty
różne style komunikacji
różne style pracy

Różnorodność jest ważna, ponieważ promuje kreatywność i innowacyjność, przeciwdziała dyskryminacji, wzmacnia spójność społeczną i oferuje liczne korzyści organizacjom, jednostkom i całemu społeczeństwu

Różnorodność zespołowa jest rozumiana jako pozytywny czynnik, który może przyczynić się do sukcesu organizacji, ponieważ odmienne spojrzenia i doświadczenia mogą przynosić wiele pomysłów i rozwiązań.

W kontekście środowiska pracy różnorodność zespołowa dotyczy takich aspektów jak:

- doświadczenie zawodowe,
- umiejętności,
- preferencje co do metod pracy,
- styl komunikacji i wiele innych.

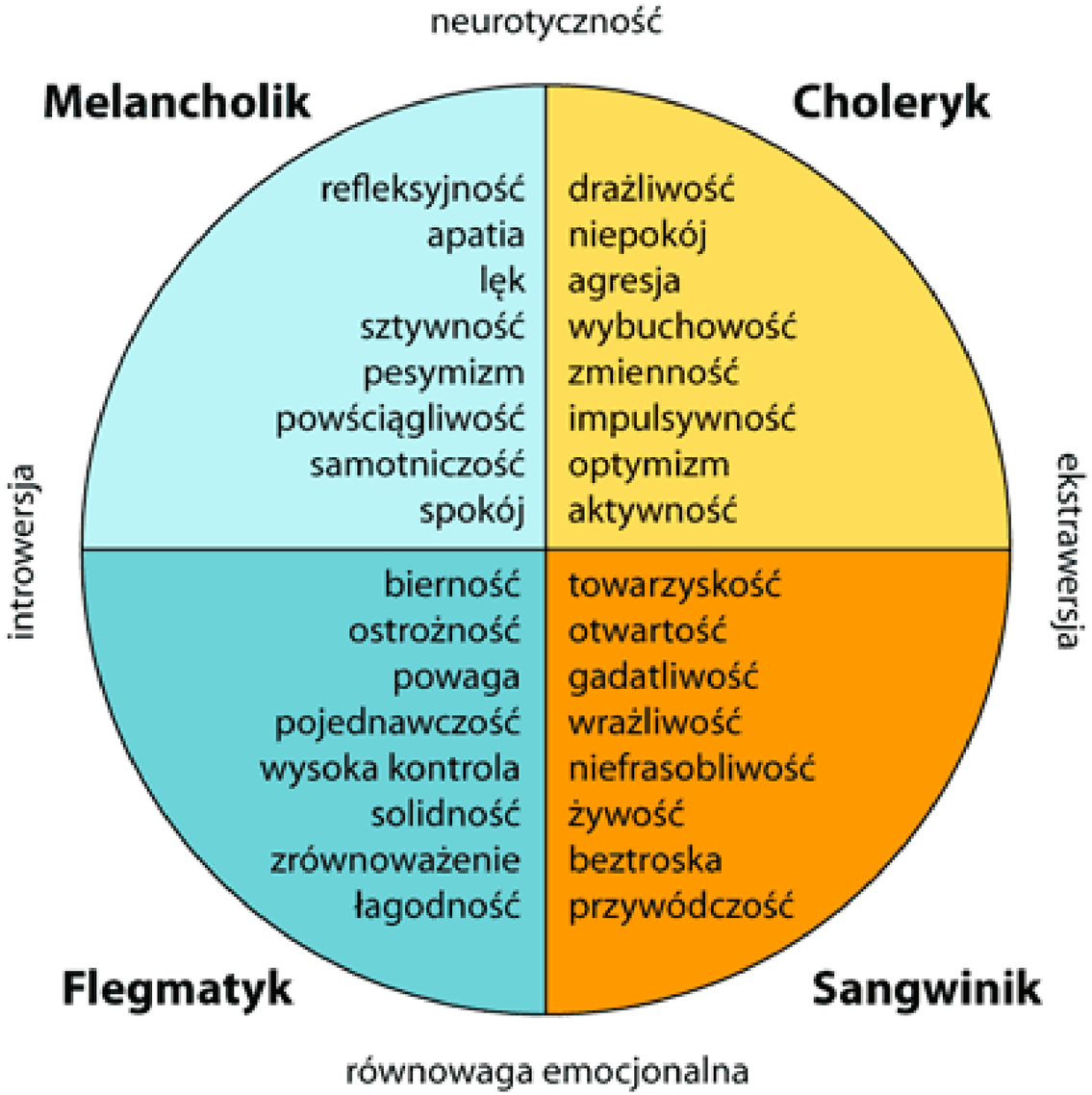
Osobowość, temperament, czy charakter

– każdy ma swój czy mamy podobnie?

Co jest czym,
czym się różnią od siebie
oraz na co mamy wpływ?

Osobowość – tak było, a nie jest.

Kiedyś myślano o osobowości jako o:
stosunkowo stałych cechach, dyspozycji czy właściwościach jednostki, które nadają względną spójność jej zachowaniu.
Osobowość była także definiowana jako charakterystyczny, względnie stały sposób reagowania jednostki na środowisko społeczno-przyrodnicze, a także sposób wchodzenia z nim w interakcje.



“Dziś” mamy wpływ na naszą osobowość!

Dla osób, które rozpoczynają przygodę z rozwojem osobistym poznanie typów osobowości pozwala zrozumieć prawdę, że ludzie różnią się między sobą. Mają inne potrzeby, motywacje, sposób myślenia i działania.
Z każdym z nich powinniśmy inaczej rozmawiać i postępować. Problem w tym, że typy osobowości nam w tym nie pomogą, bo bardzo spłycają nasze rozumienie ludzi i utrwalają błędne myślenie

Wiemy już, że nauka wskazuje, że osobowość to coś więcej niż typ, który w wąski sposób próbuje określić to, jacy jesteśmy.

Aktuanie w psychologii nie mówimy już o typach osobowości i o tym że każdy wpisuje się w jedną z nich.

Osobowość

to zbiór cech, są one skłonnościami do zachowywania się w określony sposób, wyrażający się w sposobie zachowania człowieka w różnych sytuacjach.

- rozwija się całe życie i ma na nią wpływ
- bardzo wiele czynników (wzorce zachowań, doświadczenia, traumy, choroba itp).

- jego składową jest temperament, który jest wrodzony i dziedziczony;
- jednak stanowi jedynie około 40 % naszej osobowości

Ważne, by patrzeć na osobowość jako na zbiór różnych cech.

Są one *„skłonnościami do zachowywania się w określony sposób, wyrażającymi się zachowaniem człowieka w różnych sytuacjach”*.
Każdy z nas ma różne natężenie dla każdej z cechy.

Oznacza to, że biorąc za przykład wrażliwość – możemy w większym lub mniejszym stopniu kierować się względami emocjonalnymi.

Przykładowy, darmowy **test osobowości:**

Analitycy

Architekt

INTJ-A / INTJ-T

Obdarzeni wyobraźnią, strategiczni myśliciele z planem na wszystko.

Logik

INTP-A / INTP-T

Pomysłowi wynalazcy o niezaspokojonym pragnieniu zdobywania wiedzy.

Dowódca

ENTJ-A / ENTJ-T

Odważni, pomysłowi i obdarzeni silną wolą liderzy, którzy zawsze znajdują rozwiązanie – lub je tworzą.

Dyskutant

ENTP-A / ENTP-T

Inteligentni i ciekawi myśliciele, którzy nie są w stanie oprzeć się intelektualnemu wyzwaniu.

Strażnicy

Logistyk

ISTJ-A / ISTJ-T

Osoby praktyczne i skupione na faktach, których niezawodności nie da się podważyć.

Obrońca

ISFJ-A / ISFJ-T

Bardzo oddani i czuli opiekunowie, zawsze gotowi bronić osób, które kochają.

Wykonawca

ESTJ-A / ESTJ-T

Doskonali administratorzy, którzy lepiej niż ktokolwiek inny potrafią zarządzać różnymi sprawami lub ludźmi.

Doradca

ESFJ-A / ESFJ-T

Niesłychanie troskliwi, towarzyscy, popularni i zawsze chętni do pomocy ludzie.

Dyplomaci

Rzecznik

INFJ-A / INFJ-T

Spokojni i tajemniczy, a jednocześnie bardzo inspirujący i niestrudzeni idealiści.

Pośrednik

INFP-A / INFP-T

Uprzejmi i altruistyczni ludzie o poetyckiej duszy, zawsze chętni pomóc w dobrym celu.

Protagonista

ENFJ-A / ENFJ-T

Charyzmatyczni i inspirujący liderzy, którzy są w stanie oczarować swoich słuchaczy.

Działacz

ENFP-A / ENFP-T

Entuzjastyczne, kreatywne i towarzyskie wolne duchy, które zawsze potrafią znaleźć powód, żeby się uśmiechnąć.

Ile tych cech jest?

Zależy od przyjętej koncepcji.

Jedną z najlepiej przebadanych teorii osobowości jest **Wielka Piątka,**
który jak sama nazwa wskazuje wyróżnia pięć głównych cech.
Nie jest to koncepcja bez wad, ale stoją za nią dziesiątki tysięcy badań na całym świecie
i bardzo dobrze obrazuje sposób, w jaki powinniśmy patrzeć na osobowość –
jako na zbiór cech, a nie typy.

Ze względu na pięć podstawowych obszarów Wielka Piątka znana jest również jako

Pięcioczynnikowy Model Osobowości lub OCEAN

(akronim od angielskich nazw skal głównych).

Są to:

Otwartość na doświadczenie (z ang. Openness to experience) – obszar Experiences – **Doświadczenia** (dystans do doświadczeń / otwartość na doświadczenia)

Sumienność (z ang. Conscientiousness) – obszar Responsibilities – **Obowiązki** (mała waga przywiązywana do obowiązków / duża waga do obowiązków)

Ekstrawersja (z ang. Extraversion) – obszar Stimulators – **Stymulatory** (mała potrzeba stymulacji / duża potrzeba stymulacji)

Ugodowość (z ang. Agreeableness) – obszar People – Ludzie (dystans / bliskość do ludzi)

Neurotyzm (z ang. Neuroticism) – obszar Obstacles – **Trudności** (odporność / wrażliwość na trudności)

Neurotyzm	Ekstrawersja	Otwartość	Przychylność	Sumienność
Depresja - Labilny emocjonalnie - Wstydliwy	Poszukujący emocji - Zabiegający o uwagę	Magiczne myślenie - Ekscentryczny	Uległy - Bezinteresowny - Łatwowierny	Perfekcjonista - Pracoholik
wysoki	wysoka	wysoka	wysoka	wysoka
niski	niska	niska	niska	niska
Nieustraszony - Bezwstydny	Wycofany społeczne - Oderwany, chłodny	Nieelastyczny - Ograniczony	Fałszywy - Manipulacje - Znieczulica	Rozproszony - Nieodpowiedzialny - Pochopny

Od komunikacji do porozumienia

– na ile znasz siebie i na ile chcesz poznać innych?

Efektywna komunikacja interpersonalna jest fundamentem każdej firmy i wpływa na atmosferę w pracy, motywację, poczucie bezpieczeństwa, czy efektywność.

Złota zasada każdej komunikacji będąca gruntem do głębszego porozumienia:

“To co chcesz powiedzieć jakiejś osobie nie powinno być ważniejsze od tej osoby”

John Maxwell

ogólny cel takiego porozumienia:

pozostawienie sytuacji relacji sprawy w lepszym stanie dla obu stron niż ją zastaliśmy na początku komunikacji

Krótka propozycja podstawowych zasad komunikacji

8 prostych zasadach które pomogą ci porozumiewać się efektywniej

zasady głębokiej komunikacji które mogą pomóc w jeszcze lepszym nastawieniu się na głębsze porozumienie i rozumienie drugiej osoby

1.Zakładaj zawsze że nie wiesz co druga osoba chce ci powiedzieć – nie wiesz co czuję co myśli i czego od ciebie chce.

Nawet jeżeli wydaje ci się że wiesz to cię stawia w pozycji zaciekawionego słuchacza
i w pozycji osoby która jest gotowa czegoś się nauczyć, dowiedzieć.

2. Naucz się patrzenia na sytuację z perspektywy drugiej osoby, ze świadomością i akceptacją tego, że ta perspektywa może się bardzo różnić od twojej.

Spojrzenie na sytuację oczami drugiej osoby ma szczególną wartość na przykład w sytuacjach konfliktowych.
Wystarczy postawić się na miejscu drugiej osoby i zadać sobie dwa proste pytania:

1.Czego ja będąc tą osobą chciałbym w tej sytuacji?
2. Czego się obawiam w tej sytuacji jako ta osoba ?

To pomoże ci lepiej zrozumieć intencje obawy i zachowanie drugiej osoby, a przez to może pomóc lepiej rozwiązać problemy w waszej relacji.

Tak samo możesz zapytać siebie o te rzeczy żeby lepiej zrozumieć o co Tobie tak naprawdę chodzi w tej sytuacji .
Czyli czego ja chcę w tej sytuacji i czego się obawiam w tej sytuacji?

Znalezienie odpowiedzi na pytania gdzie nasze obawy się łączą i gdzie nasze cele się łączą, może skutecznie zbudować nasze dalsze porozumienie.

3. Znajdź wspólną płaszczyznę porozumienia

Ludzie na początku relacji skupiają się na tym co jest dobre, zwykle widzą więcej rzeczy które ich łączą niż dzielą. Jednak z czasem coraz bardziej dostrzegają różnice i to co im się nie podoba.

Mamy tendencję żeby skupiać się na rzeczach którymi się różnimy zamiast szukać rzeczy które nas ze sobą łączą. W dodatku skupiamy się głównie na negatywnych rzeczach i właśnie dlatego tak łatwo jest nam stracić wspólny grunt wspólną płaszczyznę która pewnie ciągle istnieje, ale może jest trochę zapomniana przykurzona. Bądź w ogóle jej nie zauważamy w zalewie tych wszystkich negatywnych rzeczy, które przysłaniają nam to co wspólne.
Jednak ta płaszczyzna gdzieś istnieje bo gdyby nie istniała to czemu w ogóle chcielibyśmy zaczynać się ze sobą komunikować.

Zanim zaczniesz się z kimkolwiek komunikować czy to będzie żona, mąż, mama, tata przyjaciel, szef, nawet ktoś obcy, zapytaj się co cię łączy z tymi ludźmi? Co macie wspólnego ze sobą?

Porozumienie polega właśnie na znajdowaniu rzeczy które łączą, a nie dzielą.

4. Skup się na tym co ktoś do ciebie mówi a nie na tym co chcesz mu odpowiedzieć

To jest aktualnie król problemów w efektywnej, głębokiej komunikacji, gdyż każdy chce tylko powiedzieć swoje, ale to nie działa dobrze.

Skupienie się na tym co ktoś mówi jest połączone ze słuchaniem i sensownym odpowiadaniem na to, co ktoś powiedział oraz argumentowaniem tego co ty masz do powiedzenia. Jeżeli nie słuchasz i myślisz tylko o tym co chcesz odpowiedzieć to może się okazać, że to co sobie wymyśliłeś w środku czyjeś wypowiedzi na końcu nie będzie miał żadnego sensu i często tak bywa. Kończy się tym że mówisz coś bez sensu albo nie mówisz nic i rozmowa zamiast płynąć przypomina bardziej przeskakiwanie przez płotki.

Naprawdę warto być bardziej tu i teraz niż w swojej głowie i skupić się na drugim człowieku, a dopiero potem na sobie .

5. Zasada trzech sekund.

Wiąże się ona z ciszą.

Nie lubimy ciszy w rozmowie, cisza nie jest zbyt komfortowa.

Ta zasada polega na tym, żeby po tym jak ktoś kończy mówić pozwolić sobie na trzy sekundy ciszy. W ten sposób nie tylko nie przerywasz ciągle drugiej stronie, ale też tworzysz przestrzeń w rozmowie w której obie strony mogą swobodnie mówić i lepiej rozumieć znaczenie tego co ktoś właśnie powiedział i odpowiedzieć w sensowny sposób

6. Unikaj licytacji w rozmowie, jeżeli zależy ci na relacji i na głębokim porozumieniu.

Ludzie często dzielą się swoimi najgorszymi momentami jakimiś tragediami albo dzielą się najlepszymi momentami jaki i sukcesami. Niektórzy mają tendencję do urządzenia sobie wtedy licytacji.
W ten sposób choć mylisz, że budujesz bliskość w rzeczywistości odcinasz się kompletnie od tej osoby.

Druga osoba czuje jakby jej strachy, wszystkie obawy były mniej istotne, jakby jej sytuacja była mniej ważna od twojej, jakbyś jej nie usłyszał w ogóle i czuje, że jej problemy są niczym bo przecież ludzie mają dużo większe problemy.
To stawia pomiędzy wami barierę.

Ludzie potrzebują zostać docenieni. Potrzebują chociaż sygnału, że usłyszałeś to co powiedzieli.
W innym przypadku znów wracasz do skupienia się na sobie i porozumienie znika.

7. Zanim wejdziesz z kimś w jakikolwiek kontakt pomyśl o tym jak ty chcesz się po tej rozmowie czuć i co chcesz żeby ta osoba czuła po kontakcie z tobą.

Jeżeli chcesz żeby poczuła się nieważna po prostu skup się na sobie, ale jeżeli zależy ci na tym żeby poczuła się ważna dla ciebie skup się głównie na niej (kontakt wzrokowy, parfrazowanie, brak komentarzy i dobrych rad, po prostu zaangażuj się w empatyczne słuchnie).

Ludzie nie będą pamiętać co mówiłeś czy zrobiłeś, ale będą pamiętać jak się czuli w kontakcie z tobą, czy w twoim towarzystwie.

8. Bądź spójny.

To znaczy, że jeżeli coś mówisz to niech to będzie miało odbicie w twojej rzeczywistości.

Komunikacja nie może być zbiorem pustych słów musi nieść ze sobą prawdę i szczerość, jeżeli ma budować porozumienie na przestrzeni czasu - czas weryfikuje spójność.

Komunikacja jest ważna na początku, potem przez spójność staje się wiarygodnością , a ta wiarygodność zamienia się w **głębokie zaufanie.**

Film Co się stanie jeśli będziesz patrzył komuś w oczy przez 4 minuty“

Takie jest moje podejście do komunikacji, a nie tylko zbiór techniki narzędzi.
Jasne tak jak mówiłam te rzeczy są przydatne, ale nie zastąpią prawdziwego porozumienia.

Moja propozycja dla ciebie jest taka:

spróbuj sobie popraktykować przynajmniej przez miesiąc jedną z tych zasad z jaką myślisz, że możesz mieć największy kłopot.

Chodzi mi o prawdziwe i pełne skupienie się na jednej rzeczy, przez miesiąc, żeby poprawić swoją komunikację.

Ważne jest żebyś wybrał coś co najwięcej zmieni w twojej komunikacji, coś co Ci sprawia problem.

Jestem przekonana, że jeżeli dobrze wybierzesz będziesz się nie tylko lepiej czuł w swoich relacjach za jakiś czas, ale twoje relacje, nie tylko relacje osobiste ale też profesjonalne, nabiorą głębi.

Zespół czy grupa – czym jesteśmy i jakie pełnimy tam role?

Grupa to zbiór osób, które koordynują swoje wysiłki, podczas gdy **zespół to grupa osób, które mają wspólny cel** . Choć podobne, te dwie grupy różnią się, jeśli chodzi o podejmowanie decyzji i pracę zespołową. W grupie roboczej członkowie grupy są niezależni od siebie i mają indywidualną odpowiedzialność.

Można odnaleźć różne narzędzia sprawdzające
jaką rolę w zespole ktoś najbardziej naturalnie podejmuje
i każde z nich przyjmuje inne nazewnictwo dla tych ról
(możliwe, że jesteś np: siewcą, robotnikiem,
lokomotywą czy marudą)

Posłużę się przykładem **Ról Zespołowych wg. Belbina.**

Po wielu latach badań nad zachowaniami zespołów
i wydajnością, zostało zidentyfikowane
dziewięć typów zachowań zwanych
Rolami Zespołowymi.

Socjalne Role Zespołowe Belbina

Mocne Strony:
Otwarty, entuzjastyczny, komunikatywny. Bada możliwości. Rozwija kontakty.

Dopuszczalne Słabości:
Nadmiernie optymistyczny. Traci zainteresowanie, gdy minie pierwszy entuzjazm.

Mocne Strony:
Dobrze współpracuje, spostrzegawczy i dyplomatyczny. Słucha, buduje relacje i łagodzi tarcia.

Dopuszczalne Słabości:
Niezdecydowany w kryzysowych sytuacjach. Unika konfrontacji.

Mocne Strony:
Dojrzały, pewny siebie, identyfikuje talenty. Jasno określa cele. Skutecznie deleguje zadania.

Dopuszczalne Słabości:
Może być postrzegany jako manipulator. Deleguje swoją pracę

Zadaniowe Role Zespołowe Belbina

Mocne Strony:
Stawia wyzwania, dynamiczny, dobrze funkcjonuje pod presją. Ma siłę sprawczą i odwagę do przezwyciężenia przeszkód.

Dopuszczalne Słabości:
Ma skłonność do prowokacji. Może urażać uczucia innych.

Mocne Strony:
Praktyczny, niezawodny, efektywny. Przekuwa idee w działania, umiejętnie organizuje pracę, którą trzeba wykonać.

Dopuszczalne Słabości:
Dość nieelastyczny. Powoli reaguje na nowe możliwości.

Mocne Strony:
Pracowity, sumienny, zatroskany. Wyszukuje błędy i niedociągnięcia, ukierunkowany. Poprawia i udoskonala.

Dopuszczalne Słabości:
Ma tendencję do nadmiernego zamartwiania się. Niechętnie deleguje.

Intelektualne Role Zespołowe Belbina

Mocne Strony:
Kreatywny, pomysłowy, myślący niestereotypowo. Kreuje idee i rozwiązuje trudne problemy.

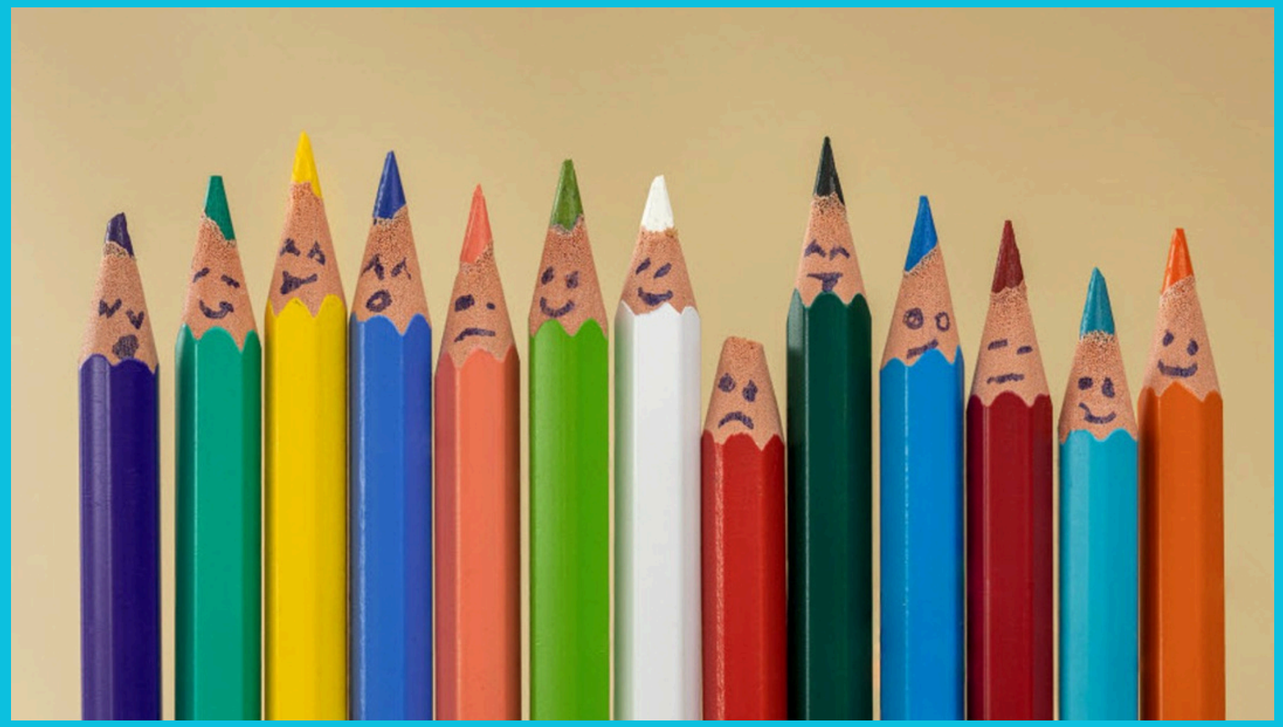
Dopuszczalne Słabości:
Ignoruje sprawy poboczne. Zbyt zajęty swoimi myślami, żeby się efektywnie komunikować.

Mocne Strony:
Poważny, strategiczny i wnikliwy. Widzi wiele opcji. Celnie osądza.

Dopuszczalne Słabości:
Brakuje mu siły sprawczej i zapału oraz umiejętności inspirowania. Może być nadmiernie krytyczny.

Mocne Strony:
Ukierunkowany, samomotywujący się, oddany. Dostarcza unikalną wiedzę i umiejętności.

Dopuszczalne Słabości:
Wnosi wkład w wąskiej dziedzinie. Rozwodzi się nad specjalistycznymi problemami.



Wiedza na temat jaką rolę podejmujesz
i w jakiej roli odnajdują cię inni pomoże
lepiej dobrać zespół ,
efektywniej się komunikować i zrozumieć
sposób pracy drugiej osoby.

Dowiesz się więcej na:
Role zespołowe wg. Belblina

Praca zespołowa – jej model i dysfunkcje

Świadomość tego jak się różnimy i dostrzeganie korzyści z tego jest fundamentem do zbudowania silnej "ramy współpracy".

Najważniejsze elementy efektywnej współpracy w zespole

- skuteczna komunikacja,
- zrozumienie i zgodność celów indywidualnych z zespołowymi,
- współdziałanie i chęć niesienia pomocy,
- wzajemny szacunek,
- wsparcie kreatywności
- zdolność do rozwiązywania problemów.
- otwartość na zmiany

Co jest obecne w twoim najbliższym zespole?
Czego najbardziej Ci w nim brakuje?
Co możesz zmienić w sobie, aby zwiększyć współpracę w zespole?

Film “W grupie siła”

Od komunikacji do porozumienia

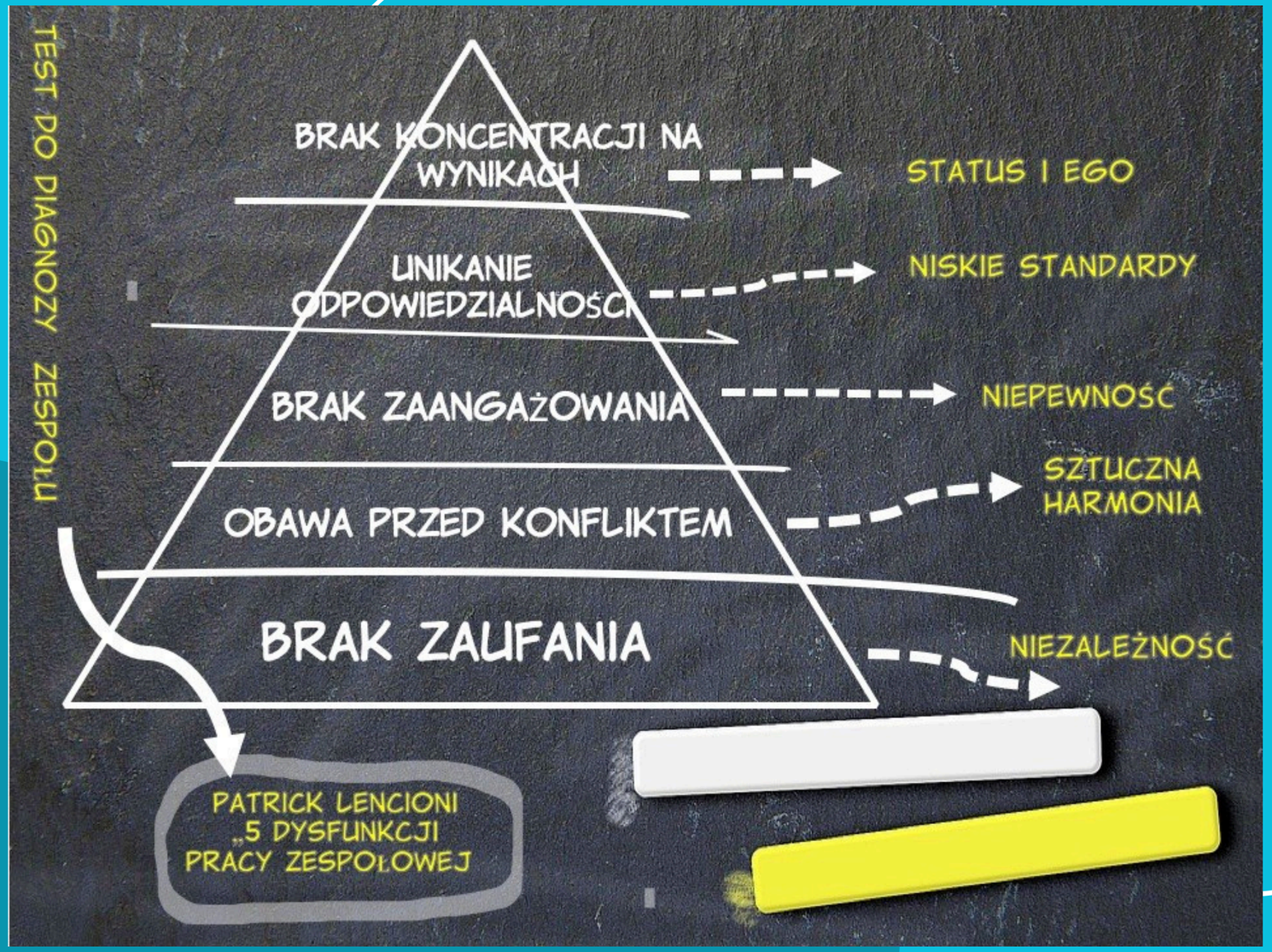
– na ile znasz siebie i na ile chcesz poznać innych?

Efektywna komunikacja interpersonalna jest fundamentem każdej firmy i wpływa na atmosferę w pracy, motywację, poczucie bezpieczeństwa, czy efektywność.

Zaufanie,
otwartość na konflikt
zaangażowanie,
branie odpowiedzialności,
dbałość o wyniki
to niezbędne elementy
do efektywnej pracy zespołowej.

Jeżeli ich brakuje możemy mówić o dysfunkcjach pracy zespołowej.

Dysfunkcje te,
o ile bagatelizowane, znacząco
zmniejszają
efektywność zespołu,
nie pozwalają na pełne
wykorzystanie potencjału
zespołu i wymianę wiedzy
i doświadczeń, a w skrajnych
przypadkach wręcz powodują
wzajemną niechęć, a wręcz
celowe (świadome lub
nieświadome) działanie na
rzecz obniżenia efektywności
innych członków zespołu.



Czego powinno być najwięcej, a czego jest najwięcej?

1. Brak zaufania

Zarówno pierwszą jak i podstawową dysfunkcją pracy zespołowej jest Brak Zaufania. Niski poziom zaufania wśród współpracowników przejawia się poprzez brak pewności w swoje działania. Jeśli pracownicy nie ufają sobie nawzajem, nie są pewni podejmowanych przez nich decyzji i unikają wyrażania swojego zdania. Między nieufającymi sobie nawzajem pracownikami tworzy się pewna bariera, która uniemożliwia sprawne komunikowanie się między sobą.

Przejawy:

Członkowie zespołu:

- Ukrywają przed sobą swoje słabości, nie ujawniają błędów
- Mają opory przed zwróceniem się do kolegów o pomoc,
- Niechętnie zgłaszają konstruktywne uwagi
- Niechętnie oferują pomoc innym
- Nie korzystają z umiejętności i doświadczeń innych członków zespołu
- Starają się unikać spotkań zespołu
- Wyciągają pochopne wnioski, przypisują innym złe intencje
- Są pamiętliwi

2. Obawa przed konfliktem

Z braku zaufania wynika kolejna dysfunkcja, czyli obawa przed konfliktem. Pracownicy obawiają się potencjalnych konfliktów i sporów. Członkowie zespołu obawiają się wyrażać swoje zdanie na dany temat, szczególnie gdy nie jest ono zgodne ze zdaniem innych. Prowadzi to do unikania komentarzy i brania aktywnego udziału w dyskusjach. W takiej sytuacji członek zespołu może biernie zgadzać się na narzucone warunki lub unikać odpowiedzi na dane tematy.

Prawidłowo zgrany zespół jest w stanie wyciągnąć wnioski z przeprowadzonych dyskusji, nawet jeśli poszczególne uwagi mogą zostać odrzucone.

Przejawy:

- Zespoły obawiające się konfliktu:
- Mają nudne, często mało produktywne zebrania
- Kreują napiętą atmosferę sprzyjającą personalnym atakom
- Ignorują sprawy trudne, budzące kontrowersje, a jednocześnie istotne dla pracy zespołu
- Nie są w stanie czuć się we wszystkie opinie członków zespołu
- Poświęcają dużo energii na maskowanie potencjalnych źródeł konfliktu

3. Brak zaangażowania

Brak zaangażowania członków zespołu wynika z biernego przyjmowania poleceń i warunków pracy. Gdy pracownik otrzymuje zadania, które nie są zgodne z jego ideologią czy przekonaniami, nie czuje się związany z postawionymi celami. Wynikiem takich działań jest brak odpowiedniego zaangażowania w dążeniu do celów, które wyznacza firma, co przekłada się na faktyczną efektywność pracownika.

Przejawy:

Zespół, w którym występuje trzecia dysfunkcja:

- Stwarza niejasności co do kierunku i priorytetów
- Nadmiernie koncentruje się na drobiazgowych analizach, powraca do nierozwiązanych problemów co opóźnia lub uniemożliwia podjęcie decyzji i działanie
- Wprowadza niepewność, co do przyszłości

4. Unikanie odpowiedzialności

Pracownicy unikają odpowiedzialności za przydzielone im zadania z powodu braku utożsamiania się z misją i celami firmy. Współpracownicy nie rozumieją celu swoich działań, nie rozwiązują zaistniałych problemów, nie motywują się nawzajem. Mogą pojawić się przez to konflikty, które mogą prowadzić do problematycznych sytuacji, a nawet niepowodzenia projektu.

Przejawy:

Zespół, w którym występuje czwarta dysfunkcja:

- Stwarza atmosferę wzajemnych pretensji
- Nie dotrzymuje terminów i nie spełnia wymagań
- Pozbawiony jest presji kolegów, która motywuje do działania
- Wymaga zbiurokratyzowanych systemów miar osiągnięć oraz dyscyplinującej roli lidera jako motywatorów do zachowywania wysokich standardów pracy.

5. Brak dbałości o wyniki

O powodzeniu misji firmy zależy wiele czynników, między innymi ciągłe doskonalenie oraz nieprzerwana dbałość o wyniki. To właśnie od wyników zależy czy firma odnosi sukcesy czy porażki. Członkowie zespołu, którzy nie są zainteresowani wynikami firmy, kierują się własnymi celami, nie zwracając uwagi na potrzeby współpracowników i firmy.

Przejawy:

Zespół, w którym występuje piąta dysfunkcja:

- Nie rozwija się
- Często pozostaje w tyle za konkurencją
- Ma trudności w osiąganiu stawianych przed nim celów
- Traci pracowników ukierunkowanych na wynikach
- Członkowie zespołu bardziej są skoncentrowani na celach indywidualnych niż zespołowych

Jak współpracować w zespole i nie zwariować

- Wspolpraca nakierowana na cel zespolu, a nie indywidualny.
- Otwartość na zmiany i poszukiwanie rozwiązań (bo zmiana to rozwój).
- Otwarta komunikacja w zaufaniu do innych
- (twoja otwartość buduje otwartość innych i zaufanie między Wami).
- Nastawienie na rozwiazywanie, a nie unikanie konfliktów
- Zamienić irytacje na inspiracje
- Błędy są nieuniknione, postrzegaj, jako przestrzeń rozwoju twojego lub zespołu
- Zawsze zakładaj dobre intencje drugiej osoby, empatia i życzliwość
- Dystans i humor ;)

Dziękuję!

efektywnej współpracy
i głębi porozumienia życzę

Olga Goleń