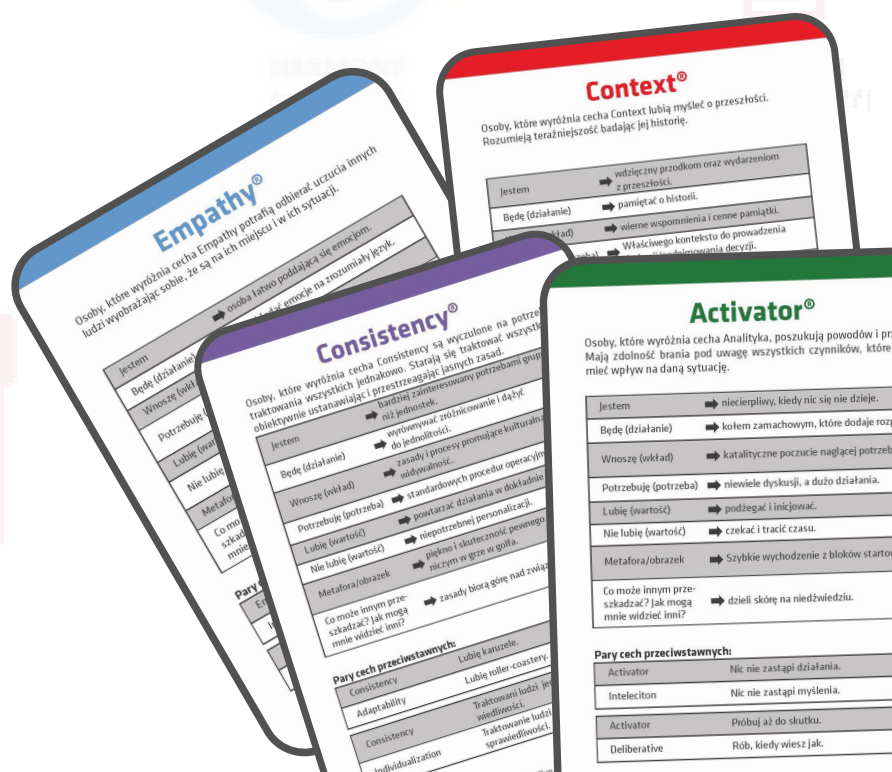


# JAK ROZWIJAĆ TALENTY W ZESPOLE?

## LISTA KONTROLNA

### MANAGERA\_KI I TEAM LEADERA\_KI W DRODZE DO BUDOWANIA SILNEGO ZESPOŁU

Opracowanie: Jagoda Gandziarowska-Ziołeczka



## NIECH WSKAŹNIKI SZYBUJĄ W GÓRĘ

Badania Gallupa dowodzą, że w zespołach, w których praca zorganizowana jest w oparciu o wiedzę, kto jest w czym dobry - wszelkie wskaźniki biznesowe szybują w górę. Takie zespoły osiągają wyższe wskaźniki zaangażowania niż zespoły zarządzane "tradycyjnie", przez co mają też:

- 21% wyższą efektywność (jesteśmy w zespole dobrze dotarci, współpraca przynosi efekty)
- 37% niższą absencję w pracy (lubimy swoją pracę, bo możemy w niej robić, to w czym jesteśmy dobrzy)
- 10% wyższe zaangażowanie klientów (klienci lubią z nami pracować, bo lubimy swoją pracę)
- 65% mniejszą rotację pracowników (w pracy dostrzegane są moje talenty, czuję się zaangażowany i nie mam motywacji do zmiany pracy).\*

Przygotowaliśmy poradnik ze wskazówkami rozwojowymi, konkretnymi ćwiczeniami oraz kluczowymi pytaniami managera\_ki i team leadera\_ki, jakie warto sobie zadać chcąc budować silny zespół w oparciu o talenty i mocne strony.

### LISTA KONTROLNA MANAGERA\_KI I TEAM LEADERA\_KI

Jeśli chcesz sprawdzić, czy Twój zespół jest na dobrej drodze do miana "strengths-based" czyli zespołu napędzanego talentami – zapraszamy do przejrzania checklisty na kolejnych stronach, gdzie znajdują się konkretne pytania, wskazówki i ćwiczenia do zastosowania w zespole.

Na podstawie badań Gallup Q12,

<https://www.gallup.com/access/323333/q12-employee-engagement-survey.aspx>

1. Czy w Twoim zespole każdy jest świadomy swoich talentów, rozumie je i wie, jak pomagają mu w pracy?

- TAK → Brawo!
- NIE → Sprawdź pomysły dla Twojego zespołu

### Pomysły na działanie:

#### **Pomysł I**

Porozmawiaj z każdym o wynikach jego testu w rozmowach indywidualnych. Możesz użyć następujących pytań:

- Jakie jest Twoje 5 głównych talentów? Jak wynik testu ma się do tego, jak widzisz siebie?
- Który z Twoich głównych talentów ujawnia się najbardziej w życiu zawodowym, w Twojej obecnej roli?
- Co powinny wiedzieć o Tobie osoby, z którymi współpracujesz, żeby móc skorzystać z Twoich talentów?
- Z którego talentu chciałbyś być w zespole znany i dlaczego?

#### **Pomysł II**

Po każdym projekcie lub większym zadaniu, podsumujcie na spotkaniu, jakie talenty w projekcie się ujawniły, w jaki sposób przyczyniły się do powodzenia projektu.

## 2. Czy w Waszym zespole znacie nawzajem swoje talenty, doceniacie je i umiecie z nich skorzystać we współpracy?

- TAK → Wow!
- NIE → Sprawdź pomysły dla Twojego zespołu

### Pomysły na działania i ćwiczenia:

#### **Pomysł I**

Umieśćcie listę głównych talentów każdego w jakimś widocznym miejscu dla wszystkich, np.:

- wizytówki na biurkach
- plik excel na wspólnym dysku
- posty na wewnętrznej grupie firmowej

#### **Pomysł II**

Podzielcie się ze światem Waszymi talentami - umieśćcie je jako informację w stopce mailowej i korzystajcie z niej w korespondencji

#### **Pomysł III**

Porozmawiajcie o Waszych wynikach testu CliftonStrengths na spotkaniu zespołu. Zaproś ludzi do rozmów w parach i odpowiedzcie na następujące pytania. Potem niech każdy na forum opowie o swoim rozmówcy przedstawiając go poprzez jego talenty.

- Jakie jest Twoje 5 głównych talentów? Zgadzasz się z tym wynikiem?
- Który z Twoich głównych talentów ujawnia się najbardziej w życiu zawodowym, a który w życiu prywatnym?
- Co powinny wiedzieć o Tobie osoby, z którymi współpracujesz - czego potrzebujesz do dobrej współpracy?
- Z którego talentu chciałbyś być w zespole znany i dlaczego?

### 3. Czy jesteście świadomi, jak Wasze talenty filtrują czasem Wasz odbiór sytuacji?

Czy znacie zarówno jasne jak i ciemne strony Waszych talentów w zespole?

- TAK → Wymiataacie!
- NIE → Sprawdź pomysły dla Twojego zespołu

Pomysły na ćwiczenie:

#### **Zorganizujcie ćwiczenie “Bingo talentów”**

Zadaniem uczestników jest znalezienie osób, z którymi dzielą jakiś talent i przedyskutowanie z nimi sytuacji, w których dana cecha pomaga, a w których może przeszkadzać.

Przykład 1: Achieverzy rozmawiają z Achieverami, potem Relator z Relatorem itp.

Ćwiczenie się kończy, kiedy każdy omówi swoje 5 głównych talentów.

Przykład 2: Achiever pomaga mi kończyć projekty, dowieźć wynik mimo trudności, być znanym z wysokiej etyki pracy.

Jednak gdy trzeba czasem się zatrzymać i celebrować sukces, niecierpliwie chcę działać, przyjmować kolejne zadania.

#### 4. Czy w zespole opracowaliście sposoby na radzenie sobie z ciemnymi stronami swoich talentów?

- TAK → Naprawdę? Gratulacje!
- NIE → Sprawdź pomysły dla Twojego zespołu

#### Pomysły na rozmowę:

**Poprowadź dyskusję o tzw uzupełniających się partnerstwach.**  
**Zastanówcie się nad takimi pytaniami:**

- W czym jesteś dobry?
- Gdzie są Twoje słabsze punkty, w których mógłbyś skorzystać z pomocy kogoś innego?
- Co wnosisz do współpracy? Czy warto to uzupełnić?
- Zadaniem uczestników jest znalezienie osób, z którymi dzielą jakiś talent i przedyskutowanie z nimi sytuacji, w których dana cecha pomaga, a w których może przeszkadzać.

5. Czy wiecie, z jakich talentów słynie Wasz zespół?  
Czy umiecie opowiedzieć, o tym, co dobre w Waszym zespole?

- TAK → Fantastycznie!
- NIE → Sprawdź pomysły dla Twojego zespołu

Pomysły na ćwiczenie:

**Porozmawiajcie na spotkaniu zespołu o konfiguracji talentów w zespole (ang. Team Strengths Grid).**

Zadajcie sobie te pytania i niech każdy w zespole ma możliwość wypowiedzenia się:

- Talenty z którego obszaru są u Was dominujące? Działanie? Myślenie? Wywieranie wpływu czy Budowanie relacji? Jak to jest związane z tym, w czym jesteście dobrzy?
- A który talent się najczęściej powtarza u Was w zespole? Jak to się przejawia? Po czym to można poznać?
- Jakie są potencjalne ryzyka tej konfiguracji talentów? Co może być “wąskim gardłem” w takim układzie talentów?
- Jak możecie ułożyć pracę, żeby bardziej wykorzystywać swoje talent na co dzień?

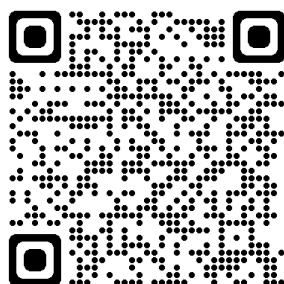
Trzymamy kciuki za Wasze zespołowe sukcesy i służymy pomocą w rozwoju talentów. Na koniec przygotowaliśmy pigułkę wiedzy o talentach, może przyda Wam się w rozwijaniu Waszych silnych stron.

## Skąd czerpać wiedzę o talentach?

1. Zglądaj regularnie na <https://www.gallup.com/> - logując się na swoje konto uzyskasz wiele wartościowych materiałów dotyczących Twoich talentów wraz ze wskazówkami rozwojowymi.

2. Pobierz raport Talenty w polskich organizacjach, który pomoże Tobie zyskać perspektywę na talenty swoje, zespołu oraz osób z którymi masz na co dzień kontakt -

QR do pobrania raportu



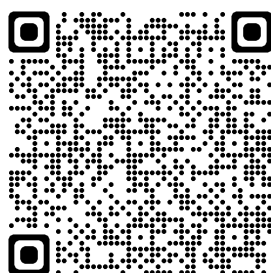
<https://pracowniagier.com/strefa-wiedzy/talenty-gallupa/>

3. Skorzystaj z konsultacji z ekspertami Gallupowymi, którzy podczas sesji coachingowej pomogą Tobie nie tylko lepiej zrozumieć talenty, ale też poznać sposoby na zarządzanie nimi.

4. Uwzględniaj wątek talentów Gallupa podczas spotkań integracyjnych i kwartalnych.

5. Zorganizuj warsztaty team-buildingowe dla zespołu, które pomogą lepiej zrozumieć swoje wzajemne talenty.

6. Zdobywaj dodatkową wiedzę na temat talentów w zespole i organizacji, dołącz do grup tematycznych i śledź kanały w social mediach o tej tematyce. Od sierpnia 2021 na profilu FB trwa cykl edukacyjny Pracowni Gier na temat talentów - zajrzyj tam.



<https://www.facebook.com/Pracownia.Gier.Szkoleniowych/>



# Dziękujemy za lekturę ! Zapraszamy do kontaktu

**Pracownia Gier Szkoleniowych**

**Puławska 39/2**

**22 468 85 52**

**biuro@pracowniagier.com**

**www.PracowniaGier.com**

## **Opracowanie merytoryczne raportu**

Jagoda Gandziarowska-Ziołocka - Współtwórczyni programów warsztatów Strengths-Based Teams I Strengths-Based Leadership w Pracowni Gier Szkoleniowych i Game Changers Academy.

jagoda@pracowniagier.com

## **Redakcja:**

Patrycja Zielińska - PR & Marketing Manager

p.zielinska@pracowniagier.com