Ingredientul esențial pentru a construi echipe performante

Fiecare organizație are nevoie de echipe prin care să obțină rezultate în mod predictibil, repetabil, scalabil și a căror generare să aducă un sentiment de împlinire membrilor echipei. Dacă primele trei cerințe (predictibilitate, repetitivitate și scalabilitate) pot fi puse în practică cu ajutorul managerilor, cea de-a treia cerință trece în teritoriul liderilor.

Chiar dacă, atât actul de management cât și cel de conducere, sunt realizate prin comunicare, există un ingredient care face diferența în ambele situații și care este esențial pentru construirea echipelor performante. Care e acesta?

Înainte de a numi acest ingredient esențial, este bine să vedem care sunt caracteristicile echipelor performante, așa cum sunt descrise de numeroase studii realizate de mari firme de consultanță:

- Echipa are o misiune comună, iar competențele de specialitate ale membrilor echipei sunt complementare. Diversitatea cognitivă contează foarte mult.
- Focusul este pe 3-5 abilități care sunt deja la nivel foarte ridicat în echipă și creează rezultate excelente.
- Fiecare membru al echipei contribuie cu tot ce are mai bun la reușita proiectelor.
- Feedback-ul este unul în timp real și are rolul de a genera performanță, nu frustrare.
- Membrii echipei acționează cu un mindset de creștere a echipei, dar și a fiecăruia dintre ei.

Așadar, care este ingredientul esențial pentru a contrui echipe performante? Răspunsul clar este ÎNCREDEREA.

Încrederea este o valoare. Pentru a fi prezentă în viața de zi

cu zi a organizației are nevoie să fie ”tradusă” în acțiuni care apoi să ajungă să fie parte, în mod natural și firesc, din activitatea fiecărui membru al echipei. Aceasta este misiunea liderilor.

Iată care sunt acțiunile pe care le poate lua în considerare un lider pentru a aduce la viață această misiune legată de ÎNCREDERE.

- **Fiți un model:** Încrederea are nevoie de campioni, membri ai echipei care exprimă în mod constant această valoare în tot ceea ce fac. Fiți primul care construiește încrederea în interiorul echipei demonstrând că este o valoare importantă, la care țineți și pe care o apreciați. Nu vă înconjurați de “yes-men”. Acceptați diversitatea chiar dacă este dificil de a lucra cu oameni cu preferințe cognitive diferite de cele personale.
- **Fiți exacți:** Oamenii vă vor urma în demersul construirii încrederii dacă văd că faceți din acest demers o promisiune executată și livrată. La timp. Cu precizie. Aveți grijă să nu folosiți standarde duble.
- **Implicați-vă:** Ca lider aveți posibilitatea de a construi încredere prin cultivarea unui mod colaborativ și deschis de lucru. Implicați toți colegii și generați momente de consultare orientate spre rezultate cu aceștia pentru a construi încrederea. Luați în considerare și părerile care par periferice. Aduceți în același spațiu ideile contrare. Dezbaterea de idei are doi dușmani: evitarea tensiunilor și a perspectivelor diverse, pe de o parte, și, pe de altă parte, personalizarea conflictului. Prin implicare, ascultați păreri și argumente diverse și dați direcția către dezbaterea de idei. După dezbatere, este necesară susținerea concluziei; echipa are nevoie de o direcție acceptată.
- **Fiți buni ascultători:** Țineți cont de faptul că aveți și

colegi în echipă care vor renunța să vă acorde încredere dacă vor vedea că sunteți un lider care vorbește tot timpul sau care întrerupe. Fiți buni ascultători și creați un spațiu pentru contribuția tuturor.

- **Nu mizați pe competitivitate:** Numeroase studii arată că cele mai bune performanțe sunt obținute de echipe care lucrează colaborativ nu competitiv. S-a stabilit științific că această abordare creează un mediu de lucru propice dezvoltării potențialului tuturor colegilor. Faceți o încercare deliberată de a construi un mediu de lucru colaborativ împreună cu membrii echipei. În plus, nu mizați doar pe capacitățile personale ca argument suprem deoarece riscați să fiți lăsat să vă descurcați singur.
- **Stabiliți obiective provocatoare:** Pentru a duce echipele la performanță este bine să stabilim pentru acestea obiective semnificative și provocatoare. Discutați împreună cu colegii și aliniați aceste obiective cu viziunea de dezvoltare a companiei. Apoi provocați-le gândirea și încurajați-i să vină cu planuri de acțiune pentru a atinge aceste obiective.
- **Comunicați-vă viziunea:** Oamenii au nevoie să înțeleagă imaginea de ansamblu, viziunea și misiunea companiei, știind că ceea ce au de realizat înseamnă ceva semnificativ într-un sens mai larg. De aceea este important să le comunicați viziunea pe care o aveți pentru viitorul companiei și să le explicați cum sunt ei o parte importantă din acest viitor.
- **Mențineți focusul și direcția:** Claritatea și concentrarea sunt esențiale pentru un lider, iar membrii echipei au nevoie să știe că le puteți menține pe termen lung. Asigurați-vă că ați comunicat rațiunea în spatele fiecărei schimbări și încadrați schimbările în contextul mai larg dat de viziunea pentru viitorul dorit al companiei.
- **Pregătiți-vă pentru schimbare:** Afacerea este în continuă schimbare, ceea ce înseamnă că schimbarea este

inevitabilă. În acest context, încrederea este construită atunci când se produce o schimbare pozitivă și când membrii echipei au ocazia să-și transmită ideile și au posibilitatea de a contribui la schimbare.

Cei care au rol de lideri în organizațiile lor, fie ca director general sau ca antreprenor, își pot antrena abilitățile de lideri la workshopul **Inside-Out. Limbajul Emergenetics de obținere a rezultatelor**, organizat de **Valoria** în data de **18 octombrie 2018**. Workshopul are la bază un instrument științific – profilul Emergenetics al fiecărui participant – și relevă modul în care fiecare dintre cursanți preferă să gândească și să se comporte. Atributele individuale sunt reprezentate într-un raport clar, într-un cod al culorilor, ceea ce îl face memorabil și aplicabil imediat. Apoi se crează contexte în care participanții cu profile asemănătoare sau diferite interacționează pentru observa care sunt preferințele/blocajele pe care le au și pentru a descoperi ce au de făcut pentru a obține focus, claritate și o calitate mai mare a deciziilor lor ca lideri.

Autor: George Agafiței, Strategy Designer & Innovation Catalyst, Certificate Associate Emergenetics®

* * *

Despre autor

George Agafiței are o experiență de peste 20 de ani în susținerea dezvoltării potențialului oamenilor, inițial ca angajat în companii mari (BRD, ProTV, Arthur Andersen) și apoi, din 2006, pe cont propriu ca freelancer. George Agafiței are o educație formală în psihologie și administrarea afacerii, cu accent pe dezvoltarea leadershipului și a modelelor de afaceri. În plus, a parcurs diverse stagii de pregătire în România, Elveția și Olanda. Este acreditat în utilizarea profilului Emergenetics® și a simulării de afaceri DiG (Discovery/Innovation/Growth).

Despre Valoria

Valoria Business Solutions este o companie de consultanță, training, și coaching. Misiunea companiei este aceea de a transforma în valoare potențialul echipelor și organizațiilor. Competența, încrederea, inovația și pasiunea sunt valorile pe care le susținem prin tot ceea ce facem. Credem în oameni și în aspirația lor de împlinire personală și profesională și în dorința lor de a-și accelera potențialul. Aflați mai multe despre noi pe: www.valoria.ro