



**Jan T**

## **Analiza stylu zachowania (Thomas PPA)**

**Zdalne zarządzanie pracownikami**

27.04.2020

Poufne



## WPROWADZENIE

Praca zdalna stała się standardem na całym świecie, a jej popularność się utrzymuje. Dzieje się tak nie tylko dlatego, że większa liczba osób aktywnych zawodowo decyduje się na wolne zawody i prowadzenie działalności na własną rękę. Również korporacyjni pracodawcy są obecnie bardziej skłonni wdrażać i utrzymywać model działania, przynajmniej częściowo oparty o pracę zdalną. Faktem jest, że osoby, którym oferuje się taką możliwość, często zwiększają swoją produktywność, mają więcej innowacyjnych pomysłów, a ich poczucie dobrostanu zwiększa się.

Jednak chociaż duża część pracowników ocenia pracę zdalną na plus, a nawet traktuje tę możliwość jako dodatkowy benefit, u części osób taki system działania budzi niepokój. Są pracownicy, dla których społeczny aspekt pracy biurowej; interakcja ze współpracownikami, możliwość wymiany pomysłów i bezpośredniego kontaktu są kluczowe.

Istotne jest również, aby spojrzeć na potencjalne wyzwania, które mogą wynikać z zatarcia granic między funkcjonowaniem zawodowym, a domowym. Podobnie jak niektórym pracownikom może być trudno zaangażować się w pracę, gdy fizycznie znajdują się daleko od zwyczajowego miejsca wykonywania obowiązków, inni nie będą w stanie zdefiniować i utrzymać granicy między aktywnościami zawodowymi, a życiem rodzinnym. Zrozumienie stylów komunikowania się nie tylko pomaga utrzymać zaangażowanie tych pracowników, ale może także pomóc w zapobieganiu wypaleniu zawodowemu i stresowi u osób, które nie są w stanie wykonywać pracy w określonych ramach czasowych.

Zrozumienie stylów behawioralnych twoich pracowników będzie miało kluczowe znaczenie dla maksymalizacji korzyści płynących z pracy zdalnej. Jeśli będziesz właściwie zarządzać tym aspektem, będzie to miało pozytywny wpływ na ich poczucie zaangażowania i rozwój ich talentów. Jeśli się pomylisz, ryzykujesz wzbudzeniem poczucia izolacji u swoich ludzi, spadkiem zaangażowania, a w konsekwencji odłączeniem się talentów od kluczowych projektów.



## CHARAKTERYSTYKA OGÓLNA

Jest to osoba silna, pracowita, która samodzielnie rusza do działania. Metodyczna/y, ale niezależna/y w osiąganiu celów. Myśli w sposób systematyczny i precyzyjny. Cierpliwie realizuje zadania zgodnie z procedurami. Poważnie traktuje autorytet i przyjmuje odpowiedzialność zarówno za sukces, jak i porażkę projektu. Osoby o takim profilu są ciekawe, logiczne, krytyczne i wnikliwe. Sprytne, potrafią podejmować właściwe decyzje we właściwym czasie. Jest to osoba bezpośrednia, która sumiennie wyznacza i utrzymuje standardy.

Preferuje trudne zadania wymagające wnikliwej analizy, niezależne od wpływu innych ludzi i najlepiej w technicznym / specjalistycznym „zadaniowym” obszarze działań. Woli pracować samodzielnie w wysoce ustrukturyzowanym środowisku z dobrze określonymi parametrami pracy. Lubi działać we własnych ramach czasowych i potrzebuje swobody odkrywania nowości. Bywa, że będzie oczekiwać od przełożonych ponownego sprawdzenia wyników, lub danych – jeśli ma co do nich jakieś wątpliwości. Zwykle jest to osoba bardzo konsekwentna, może żywić urazy wobec osób, które narzucają mu/jej swoje rozwiązania.



## STYL KOMUNIKOWANIA SIĘ

Omawiana osoba będzie komunikować się w sposób bezpośredni i dokładny, a swoją sprawę przedstawi przejrzystie bez zbędnych ozdobników. Prawdopodobnie będzie obiektywny/a i realistyczny/a, bardzo rzadko będzie obiecywać zbyt wiele, co może dać mu/jej reputację osoby godnej zaufania. Czasami podczas komunikacji może się wycofać i zachowywać rezerwę. Może to stanowić przeszkodę we wzbudzaniu entuzjazmu i zainteresowania u innych.

Warto również zauważyć, że ta osoba może mieć tendencję do zatrzymywania rzeczy dla siebie, ponieważ czuje, że nikt nie wykona pracy tak dobrze, jak on/a. Może to doprowadzić do tego, że inni ludzie poczują się niedoinformowani.



## MOTYWOWANIE OMAWIANEJ OSOBY

Omaowana osoba jest silną, zdecydowaną jednostką, dla której najlepszą motywacją jest otrzymanie wymagającego zadania połączonego z wyzwaniem i uprawnieniami do rozwiązania problemu lub znalezienia wyjścia z sytuacji. Ma również wrodzoną potrzebę budowania poczucia bezpieczeństwa w środowisku pracy i lubi mieć czas na wykonanie zadań zgodnie z ich standardami.

Jeśli ta osoba ma szefa, najlepiej byłoby, gdyby był bezpośrednim, ale dyplomatycznym liderem który podchodzi do rozwiązywania problemów i wyznaczania zadań poprzez doświadczenie i wiedzę. Szef powinien zawsze pamiętać, że ta osoba lubi otrzymywać jasne wytyczne dotyczące wymagań, mieć uzgodnione ramy czasowe, a następnie otrzymać swobodę poszukiwania rozwiązania. Ponadto tej osobie może być potrzebna oferta pomocy w obszarach komunikacji i motywowania innych. Szef powinien także mieć świadomość, że czasami może być potrzebne wsparcie w sytuacji, gdy decyzje muszą być podejmowane poza obszarem specjalizacji danej osoby.



## ZARZĄDZANIE OMAWIANĄ OSOBĄ

Omaowana osoba dobrze reaguje na bezpośrednie podejście menedżerskie, które jest poparte określonymi procedurami pracy i logiką. Menedżer powinien mieć świadomość, że wylewny, przyjazny styl może być przyjmowany z rezerwą i może prowadzić do nieufności. Obowiązki, ograniczenia uprawnień, relacje związane z raportowaniem i harmonogramy powinny być jasno określone.

Chociaż jest to osoba zorientowana na grupę, często woli pracować na obrzeżach zespołu, zapewniając niezależny wkład lub kierownictwo organizacyjne. Jej/jego menedżer powinien unikać stawiania go/jej w sytuacjach, które wymagają budowania wizerunku lub umiejętności motywacyjnych.



### PRACA ZDALNA

Omawiana osoba będzie poszukiwać informacji dotyczących szczegółowych i metodycznych kroków, które należy wykonać, aby osiągnąć rezultaty. Może czuć się pozbawiona mocy i sfrustrowana, jeśli brakuje mu/jej jasności lub musi dostosować się do zmian.

Jej/jego styl komunikacji będzie bezpośredni, rzeczowy i często pisemny. Ze względu na fakt, że bywa że omawiana osoba unika bezpośredniej pracy z ludźmi i przez ludzi, inni mogą uznać jej/jego styl za bezemocjonalny i bezosobowy.

- Zapewnij tej osobie jasne, zwięzłe przedstawienie celów i zadań oraz czas na refleksję. Być może będziesz musiał inicjować rozmowy z tą osobą.
- Upewnij się, że ta osoba rozumie, w jaki sposób jej/ jego cele wspierają sukces firmy. Chce mieć silne poczucie celu.
- Zapewnij tę osobę, że osiąga to, czego od niej oczekujesz, przekazując jej szczegółowe informacje zwrotne na temat postępów.
- Upewnij się, że ta osoba ma regularne możliwości wspólnego z tobą przeglądu procesów i metod pracy. Będzie szukać efektywności we wszystkim, co robi.

### PODEJŚCIE DO ZMIAN

Ta logiczna i systematyczna osoba ma tendencję do kwestionowania potrzeby zmian, preferując bezpieczeństwo zorganizowanego środowiska. Jest mało prawdopodobne, aby podejmowała ryzyko, aby ocenić wykonalność zmiany, zanim ona nastąpi. Gdy uzna, że zmiana wnosi wartość do organizacji i poprawia wyniki, prawdopodobnie będzie dążyć do przodu i przyspieszy niezbędne działania.

Jeśli chcesz przeprowadzić bardziej złożoną analizę wpływu, jaki na omawianą osobę może mieć praca zdalna lub/i poczucie niepewności, polecamy skorzystanie z narzędzi Thomas badających [inteligencję emocjonalną](#) oraz [osobowość i potencjał](#).