

Elnök vagy csapatjátékos?

Így tudhatjuk meg, milyen szerepet töltünk be munkahelyünkön

A hatékonyan működő, elégedett, összetartó csapat kialakításának nincs egyértelmű receptje, hiszen minden szervezeti kultúra, minden vezető és minden csapat más. Egy azonban biztos: egy közösségben mindenki felvesz valamilyen szerepet, amit elsősorban a személyiségjegyei határoznak meg. De hogyan tudhatjuk meg, hogy mi magunk milyen szerepet töltünk be a csapatunkban, és hogy készségeink egyáltalán illenek-e az általunk végzett munkához? A kérdésre a választ Dr. Szabó Szilvia, a Budapesti Metropolitan Egyetem docense adja meg.

Nem mindenki jó mindenben

A szervezetek elvárásai a munkavállalókkal szemben rendkívül összetettek: a munkaadók számára nem csak a szakképesítés és a tapasztalat számít, hanem az is, hogy a jelentkező mennyire illik a társagába, mennyire proaktív és személyiségjegyei mennyire passzolnak az elvégzendő feladathoz vagy tevékenységhez. Munkavállalóként képességeinket akkor fogjuk tudni jól használni, ha tisztában vagyunk az erősségeinkkel és a gyengeségeinkkel, és képesek vagyunk ezekre építeni. A sikerhez tehát először el kell fogadnunk, hogy nem minden területen mi leszünk a legjobbak.

Megvalósító, lelkesítő, összetartó

„Az alapján, hogy egy-egy munkahelyi szituációra, kérdésre jellemzően hogyan reagálunk, különféle csapattag-típusokat különböztethetünk meg” – mondja el Dr. Szabó Szilvia.. A szakértő szerint érdemes visszanyúlnunk Dr. Meredith Belbin *Management Teams: Why they succeed or fail?* című könyvéhez, amely az ideális csapat összetételének a kérdését vizsgálta. Belbin szerint az emberek jellemükből fakadóan bizonyos szerepeket vesznek fel. „Egy csapat akkor lesz hatékony, ha nem homogén, azaz ha nem ugyanolyan képességű és nem ugyanolyan személyiségjegyekkel bíró emberekből áll” – tette hozzá a szakértő. Belbin csoportosítása szerint megkülönböztethetünk tevékenység-, társ- és tervezés-orientált karaktereket. Az első csoportba a feladatok elvégzésében motivált megvalósítók, a gyakorlatias, befejező és kivitelező emberek, azaz a versengő és heves lelkesítő karakterek tartoznak. A társorientáltak csoportjába a csapatot kreatív kérdésekkel előremozdító, a közös érdekeket az egyén fölé helyező, a csoportmorált javító összetartók és az elnökök, azaz a koordináló, irányító szerepet ellátók sorolhatók. A harmadik csoport a tervezés-orientáltaké: ide tartoznak a mindig kreatív ötletekkel előrukkoló ötletelők, a szkeptikus és kritikus átgondolók és a csapatot egyedi szaktudással segítő specialisták.

Piros és kék embertípusok

Az egyik legelterjedtebb személyiségtypológia a DISC nevet viseli: ez a módszer négyféle – kék, zöld, piros és sárga – viselkedéstípust különböztet meg. A szabálykövető kék emberek introvertáltak, pontosak és precízek, betartják a határidőket, igazi maximalisták. A zöld, vagy kitartó személyiségek kooperatívak, türelmesek, nyugodtak és inkább konfliktuskerülők. A

sárga, ún. befolyásoló típusok szétszórtak, rendszertelenek, de kreatívok, kifejezők, meggyőzők és közvetlenek. A domináns piros karakterek határozottak, gyorsan döntenek, jól bírják a stresszt és célorientáltak. Nem mindegy azonban, hogy kik dolgoznak együtt egy csapatban: ha például egy domináns személynek szorosan együtt kell dolgoznia egy szabálykövetővel, akkor könnyen megtörténhet, hogy egyes tulajdonságai kifejezetten idegesíteni fogják. Dr. Szabó Szilvia szerint egy csapat ettől függetlenül is akkor lesz jó, ha minden szín megtalálható benne, hiszen az egyik karakterben megvan az, ami a másikban nincs – a csapattagok pedig így egészíthetik ki egymás gyengeségeit.

Generációs és nemi különbségek

A METU docense szerint ugyanígy igaz az is, hogy egy csapat akkor működik jól, ha generációs és nemi szempontból sem homogén. „Egy szervezetben belül vannak nőies és férfias értékek: előbbi csoportba tartozik a szociális érzékenység, az emóció, utóbbiba pedig a racionalitás, a struktúra, a feladatorientáltság – az a jó, ha ezek mind megjelennek egy szervezeti kultúrában.” A szakértő hozzátette, hogy a generációk közötti különbségeket is érdemes lehetőségnek tekinteni. „Az idősebb generációk nyugodtságát, már kialakult struktúrában való gondolkodásának új lendületet adhat az a fiatal, innovatív erő. Azok a szervezetek, akik ezt a szelet befogják a vitorlájukba, sokkal jobban fognak teljesíteni, mint azok, akik ezekre a különbségekre akadályként tekintenek.”

Honnan tudhatjuk, kik vagyunk mi?

Ahhoz, hogy felmérjük és megértsük saját személyiségjegyeinket és képességeinket, tudatosság és alapos önvizsgálat, önismeret szükséges. Sokszor már az egyetemi tanulmányok alatt, de jellemzően az egyetemről kikerülve, a munka világába lépve derül ki az emberek számára, hogy nem mérték fel kellően készségeiket, erősségeiket és gyengeségeiket – van, amikor ezt a felismerést teljes szakmaváltás követi. Érdemes ezért már az egyetemi évek alatt foglalkozni a készségfelméréssel és –fejlesztéssel. Ezt a célt tűzte ki a Budapesti Metropolitan Egyetem MyBrand nevű képzési módszere, amely már az alapszak első félévétől kezdve folyamatosan vizsgálja a hallgatók skilljeit, megadva a lehetőséget arra is, hogy szükség esetén váltsanak. „Akkor leszünk jó munkaerők, ha személyiségünkben is képviselni tudjuk azt, ami a diplománkon áll. Csak akkor lesz belső motivációnk, ha szakmánkat, tevékenységünket önazonosnak érezzük” – tette hozzá Dr. Szabó Szilvia. A METU ezzel a gondolatisággal újíttotta meg HR képzéseit: az új koncepció már idén kiérdemelte a rangos Kagyló Díj szervezetfejlesztési verseny fődíját, a Nemzetközi Coach Szövetség "Gift of Coaching" globális díját, nemrégiben pedig az ország legfontosabb szakmai HR versenyén, a HR BEST-en kapott ezüst minősítést.