

# ZESPÓŁ MARZEŃ? TO MOŻLIWE

WYWIAD Z **ANNA SARNACKĄ-SMITH**, TRENEREM BIZNESU, MASTER D3 CONSULTANT W EFFECTIVENESS.  
ROZMAWIA BEATA RAYZACHER



fot. Rafał Maciąga/maciaga.pl

**BR: Każda z nas chciałaby mieć w swojej firmie zespół marzeń. Od czego zacząć jego budowanie?**

**ASS:** Z własnego doświadczenia wiem, że stworzenie silnego zespołu jest wyzwaniem, ale też wiem, że jest to możliwe. Trzeba się do tego po prostu dobrze przygotować. Pierwszym krokiem powinna być odpowiedź na pytanie, jakich kompetencji potrzebuję w zespole, aby mój biznes się rozwijał. Nazywam to zmapowaniem kompetencji, aby wiedzieć, w czym zespół jest silny – co jest moją mocną stroną, jeśli do tej pory sama prowadziłam biznes – a w których obszarach potrzebuje wsparcia. Często popełnianym błędem jest to, że szukamy osób podobnych do siebie, bo z nimi się na początku dobrze pracuje, łatwo się rozmawia itd. Zatrudniamy na przykład kogoś, kto ma rozwinięte umiejętności strategiczne, bez problemu tworzy nowe pomysły – cenimy takie kompetencje, bo i nam samym

przychodzi to z łatwością. Z czasem się okazuje, że zespół nie potrzebuje dodatkowego kreatora i stratega, a kogoś, kto zrealizuje pomysł i dla którego działanie zgodnie z wytycznymi będzie po prostu komfortowe. Dobranie pracowników do konkretnych zadań, w spójności z tym, w czym są oni naprawdę mocni, a nie tylko z tym, co deklarują, jest wyzwaniem i dlatego zawsze takie decyzje wspieram analizą wyniku badania kompetencji D3, aby przewidzieć, jak bardzo dana osoba wpisze się w oczekiwania i przybliży nas do celu.

**BR: Mamy już pracowników, którzy wydają się tymi, których potrzebujemy – co dalej? Kontrolować ich czy im ufać? Jak wytłumaczyć im, że są odpowiedzialni za swoją pracę?**

**ASS:** Jeśli dobierzemy właściwie zespół, nikt nikogo nie będzie musiał kontrolować. Zadaniem lidera będzie wówczas wspieranie pracowników w tym, czego potrzebują, aby byli jeszcze lepszymi w tym, co robią. Znam to z doświadczenia i własnego, i teraz moich klientów. Je-

śli zakres obowiązków jest spójny z tym, co jest moją stroną, co lubię robić, oraz mój styl komunikacji jest dobrze dopasowany do osobowości lidera, to dobrze mi się pracuje i za swoje zadania biorę odpowiedzialność. Dobranie właściwych osób do konkretnych zadań powinno być inwestycją, która się po prostu opłaca.

**BR: W jaki sposób skutecznie motywować i mądrze nagradzać pracowników?**

**ASS:** Nie ma jednego skutecznego sposobu na zmotywowanie pracowników, bo naturalnie motywuje nas to, czego my sami chcemy, a nie to, czego inni chcą. Tak jak mamy różne gusta, mamy również odmienne wewnętrzne motywacje. Zadaniem lidera jest te motywacje poznać – na przykład poprzez badanie kompetencji – i na nie odpowiedzieć. Jedni potrzebują kolejnych wyzwań, możliwości uczenia się, a inni czasu na realizację swoich pasji. I dla tych drugich bardziej wartościową nagrodą będzie pół dnia wolnego czy wyjście w piątek godzinę wcześniej niż długofalowa gratyfikacja finansowa. ■



Agata Dąbrowska/maciaga.pl