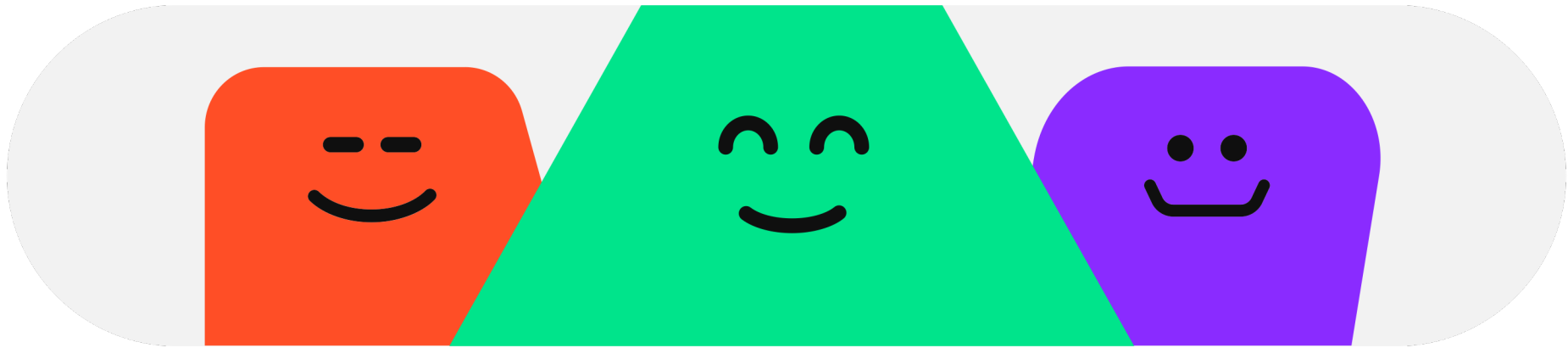


WiseRise



Game changing leadership.

**Zainspirować Cię do rozwoju, który
uwolni cały Twój potencjał i da
Ci radość z efektów.**

To nasza misja.

Bio

- Współzałożycielka WiseRise.
- Certified Gallup Strengths Coach™, Trener i coach metody TROP (7 lat).
- Ponad 14 lat w biznesie w firmach nowoczesnych technologii (skala od 50 do 1000+ pracowników).
- Doradzanie zarządom organizacji w zakresie wizji, strategii i ich realizacji w sprzężeniu z niską rotacją i wysoką motywacją wśród zespołów.
- Projektowanie i maksymalizacja procesów rekrutacji, rozwoju pracowników i managerów.
- Wdrażanie metodycznego podejścia Hiring for Attitude do procesu rekrutacji.
- Budowanie kultury organizacyjnej od zera.
- Transformacja kultury organizacyjnej i praca ze zmianą w organizacji.

KONTAKT: kamila@wiserise.pl

T: 517976410

www.wiserise.pl



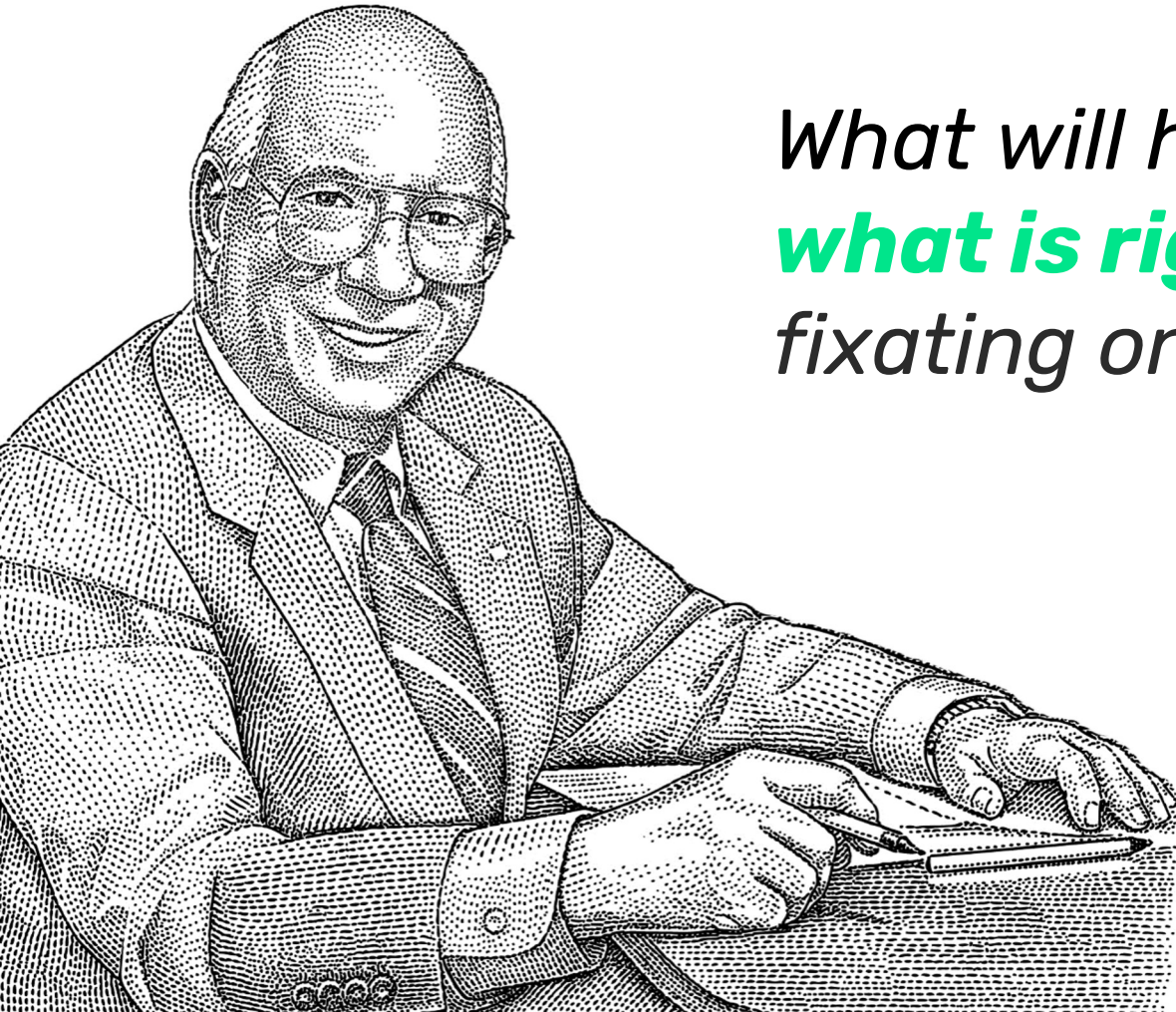
Agenda

1. Gallup w pigułce – założenia
2. Badanie i Raport Gallupa
3. Talenty – jasne i ciemne strony
4. Talenty a kompetencje
5. Praca na mocnych stronach
6. Business Cases
7. Dane i korzyści
8. Q&A

Czy kiedykolwiek zastanawiałeś się

1. Kiedy jesteś najbardziej efektywny?
2. Dlaczego jesteś najbardziej efektywny w pewnych aktywnościach?
3. Dlaczego jesteś lepszy w pewnych zadaniach od innych osób?

80 lat badań



*What will happen when we **think about what is right with people** rather than fixating on what is wrong with them?*

DON CLIFTON | (1924-2003)

Každý ma talent

**Naturalnie powtarzający się
wzorzec myślenia, odczuwania lub
zachowania, który można produktywnie
zastosować.**

Przykłady.

Kto z Was zadaje dużo pytań i lubi kwestionować status quo?

Kto zawsze widzi jasną stronę każdej sytuacji?

Kto zabierając się za pracę, zawsze myśli o efekcie końcowym?

Komu przychodzi z łatwością nawiązywanie nowych kontaktów?

Kto ma ubrania poukładane kolorystycznie w szafie?

Kto bardzo szybko czuje napięcie w zespole, emocje innych?

Kto bardzo szybko widzi wzorce z danych?

Badanie

WiseRise

CLIFTONSTRENGTHS®



jest kodem, który otwiera Twoją świadomość
unikalnych talentów..

Zacznij od Badania.

Domeny Talentów

Executing

Achiever
Arranger
Belief
Consistency
Deliberative
Discipline
Focus
Responsibility
Restorative

Influencing

Activator
Command
Communication
Competition
Maximizer
Self-Assurance
Significance
Woo

Relationship Building

Adaptability
Connectedness
Developer
Empathy
Harmony
Includer
Individualization
Positivity
Relator

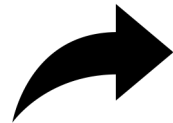
Strategic Thinking

Analytical
Context
Futuristic
Ideation
Input
Intellection
Learner
Strategic

Czy Gallup to różowe okulary?

Talent

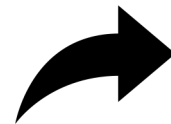
Odpowiedzialność
(Responsibility)



Balkony

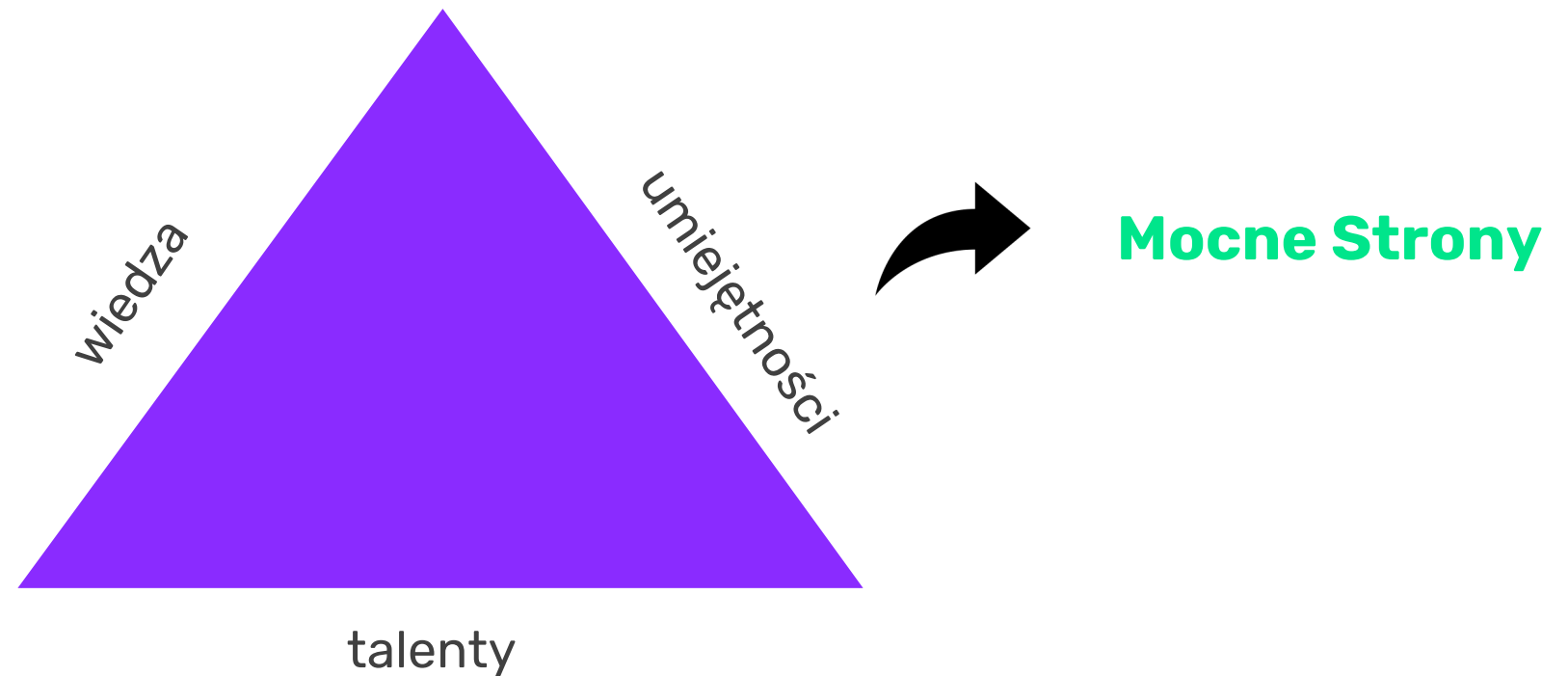
Dowozi w terminie. Monitoruje ilość swoich zobowiązań, aby rzetelnie wywiązywać się z zadań, za które bierze emocjonalną odpowiedzialność. Można na takiej osobie polegać, jest niezawodna.

Piwnice



Bierze na siebie zbyt wiele, nie potrafi odmówić. W konsekwencji nie dowozi wszystkich zobowiązań. Przez duże obciążenie doprowadza się do wypalenia zawodowego. Odbiera innym odpowiedzialność.

Naturalne predyspozycje a kompetencje



Raport

Your CliftonStrengths 34 Results

You are uniquely powerful. Your distinct CliftonStrengths 34 profile sets you apart from everyone else. This is your talent DNA, shown in rank order based on your responses to the assessment.

Use this report to make the most of your strongest CliftonStrengths themes, navigate the rest and maximize your infinite potential:

- **Read and reflect on your results** to understand what you naturally do best.
- **Learn how to apply** your strongest CliftonStrengths every day.
- **Share your results with others** to create stronger relationships and improve teamwork.



STRENGTHEN

1. **Maximizer**
2. **Arranger**
3. **Relator**
4. **Responsibility**
5. **Futuristic**
6. **Developer**
7. **Achiever**
8. **Self-Assurance**
9. **Belief**
10. **Significance**

NAVIGATE

11. **Communication**
12. **Individualization**
13. **Empathy**
14. **Activator**
15. **Learner**
16. **Discipline**
17. **Intellection**
18. **Focus**
19. **Positivity**
20. **Woo**
21. **Input**
22. **Strategic**
23. **Command**
24. **Connectedness**
25. **Harmony**
26. **Adaptability**
27. **Ideation**
28. **Deliberative**
29. **Competition**
30. **Consistency**
31. **Analytical**
32. **Includer**
33. **Context**
34. **Restorative**

You lead with **Influencing** CliftonStrengths themes.

EXECUTING themes help you make things happen.

INFLUENCING themes help you take charge, speak up and make sure others are heard.

RELATIONSHIP BUILDING themes help you build strong relationships that hold a team together.

STRATEGIC THINKING themes help you absorb and analyze information that informs better decisions.

READ "IDENTIFY YOUR UNIQUE CONTRIBUTION: THE CLIFTONSTRENGTHS DOMAINS" SECTION TO [LEARN MORE >](#)

You lead with **Influencing** CliftonStrengths themes.

You know how to take charge, speak up and make sure others are heard.



This chart shows the relative distribution of your unique CliftonStrengths 34 results across the four domains. These categories are a good starting point for you to examine where you have the most potential to perform with excellence and how you can best contribute to a team.

See chart below for more detail about your CliftonStrengths by domain.

Your CliftonStrengths by Domain

EXECUTING		INFLUENCING		RELATIONSHIP BUILDING		STRATEGIC THINKING	
7 Achiever	16 Discipline	14 Activator	1 Maximizer	26 Adaptability	32 Includer	31 Analytical	21 Input
2 Arranger	18 Focus	23 Command	8 Self-Assurance	24 Connectedness	12 Individualization	33 Context	17 Intellection
9 Belief	4 Responsibility	11 Communication	10 Significance	6 Developer	19 Positivity	5 Futuristic	15 Learner
30 Consistency	34 Restorative	29 Competition	20 Woo	13 Empathy	3 Relator	27 Ideation	22 Strategic
28 Deliberative				25 Harmony			

Sesja omawiająca wyniki

Kierunek pracy



90 minut omówienia wyników, w oparciu o kontekst Twojej roli i indywidualnych wyzwań

**Badanie Gallupa bez omówienia z trenerem,
jest tyle samo warte, co
rentgen bez omówienia z lekarzem.**

Trenerzy Gallupa



Kamila Borowa

Maximizer
Arranger
Relator
Responsibility
Futuristic
Developer
Achiever
Self-Assurance
Belief
Significance



Karolina Dudkiewicz

Ideation
Activator
Individualization
Command
Strategic
Self-Assurance
Achiever
Learner
Significance
Communication

Case 1

Senior pracujący za cały zespół

Wysoko wykwalifikowany Senior Developer w nowej roli Tech Lead. W tej roli miał wspierać zespół w efektywnym działaniu.

Zespół o zróżnicowanym poziomie seniority. Senior mimo precyzyjnego opisu, jak mają być wykonane taski, nie zwiększał poziomu zaangażowania zespołu ani wydajności ich pracy. Większość zadań zostawała na nim.

Cel

Adekwatny sposób delegowania zadań na zespół developerski.

Narzędzie: Gallup – 1 miesięczny projekt z zespołem

1. Przeprowadzenie sesji indywidualnych
2. Coaching dla Seniora / Tech Lead
3. Warsztat grupowy

Obserwacje i wnioski

Tech Lead wyręczający zespół w tym, co dla nich było największym źródłem motywacji.

- Senior Tech Lead z silną domeną strategiczną i talentami wpływu, myślową część pracy robił za zespół. Silnie na nich oddziaływał swym autorytetem i argumentami, co powodowało brak kwestionowania – de facto dobrych – pomysłów na działania.
- Silna domena zespołu to domena strategiczna oraz budowania relacji. Oznacza potrzebę samodzielnego myślenia i wnioskowania. A także rozmów i dyskusji, gdzie jest miejsce na dialog – nie monolog.
- Oddawanie zespołowi opisanych tasków do egzekucji, nie sprawiało, że efektywność rosła. Odbierało chęć angażowania się i brania odpowiedzialności za pracę.

Kompetencje

- Senior / Tech Lead - umiejętność delegowania i dzielenia się wiedzą
- Zespół developerski - umiejętność efektywnej komunikacji i wspólne generowanie pomysłów,

Case 2

Niska efektywność zespołu

Start nowego projektu. Zawiązanie zespołu projektowego. 7 osób plus Project Manager.

Projekt wymagający technologicznie.

Po 4 tygodniach 50% zrealizowanych założeń.

Cel

Zbudowanie synergii w zespole. Przyspieszenie prac.

Narzędzie: Gallup – 2 tygodniowy projekt z zespołem.

1. Przeprowadzenie sesji indywidualnych
2. Grupowe warsztaty z zespołem

Obserwacje i wnioski

Brak zrozumienia swoich sposobów pracy i tego jak korzystać z różnic w podejściu.

- Zróżnicowanie domen talentów w zespole powodowało przekonywanie się nawzajem do swojego sposobu działania. Pochłaniało to bardzo dużo czasu i generowało napięcia.
- Osoby z domeną egzekucji chciały działać planowo, krok po kroku. Osoby z domeną strategiczną potrzebowały przeanalizować cel i dobrać alternatywy działania. Osoby z domena relacji nie angażowały się, gdyż tarcia w zespole je wypalały – próbowały się jakoś dostosować.
- W zespole brakowało zrozumienia jak korzystać ze swoich talentów i jak tworzyć silne partnerstwa strategiczne.

Kompetencje

- Umiejętność planowania prac i podziału zadań
- Umiejętność komunikacji
- Efektywniejsze korzystanie z metodyk projektowych we współpracy

Case 3

Transformacja w organizacji

Nowo stworzony zespół Program Managerów, Project Managerów, Line Managerów do transformacji firmy w model cross-funkcyjny.

Permanentna zmiana i nowy szef. Zespół nie zna się dobrze, nie ma wysokiej efektywności działania.

Cel

Zbudowanie synergii w zespole. Identyfikacja wąskich gardeł.

Narzędzie: Gallup – model pełny na 6 miesięcy pracy:

1. Przeprowadzenie sesji indywidualnych i grupowej z zespołem
2. Coaching dla szefa zespołu i dodatkowe sesje oparte na czasach biznesowych dla wszystkich managerów.
3. Warsztat grupowy follow up po 6 miesiącach

Obserwacje i wnioski

Wąskie gardła: szef zespołu i błędne założenia o dojrzałości poszczególnych managerów.

- Najsilniejsza domena zespołu to egzekucja. Nikt nie rozmawiał ze sobą jak chce pracować, a jedynie co chce robić, a finalnie i tak nie było efektywności.
- Brakowało w zespole relacji, zespół potrzebował zbudować zaufanie i dotarcia się. U szefa domena relacji była naj słabsza, więc nie widział potrzeb ludzi, tylko działał zadaniowo.
- Brakowało docenienia, informacji zwrotnej.

Kompetencje

- U szefa wzrosła umiejętność oddawania odpowiedzialności i angażowania innych
- W zespole u każdego umiejętność dawania informacji zwrotnej i dzielenia się tym, co jest trudne
- Efektywniejszy podział zadań we wspólnych tematach

Osoby, które pracują w oparciu o mocne strony:

1. Doświadczają **3x** wyższą jakość życia
2. Są **6x** bardziej zaangażowani w swoją pracę
3. Wykazują **7,8%** wyższą produktywność oraz **8,9%** wyższą rentowność
4. Nasi Klienci najczęściej wskazują wzrost zaufania we własne zasoby oraz większą pewność siebie

**35 milionów ludzi
wykonało badanie**

Dlaczego Gallup w IT:

1. Zindywidualizowany przepis na produktywność
2. Framework do usprawnienia współpracy zespołowej
3. Bez szufladkowania i lania wody
4. Samorozwój wielowymiarowy
5. Szybko widoczny zwrot z inwestycji

**Dlaczego miałbyś działać
po staremu?**

Kontakt

Kamila Borowa

kamila@wiserise.pl

T: 517976410