

# Instrumentul GR8 Remote Teams

## Dimensiuni prezentate sintetic

### Orientare spre rezultate

Echipele din mediul profesional se construiesc în relație cu atingerea unor obiective, în raport cu rezolvarea unor probleme și cu colaborarea în vederea depășirii obstacolelor ce pot apărea în demersurile lor de soluționare. În context Remote echipele își cresc acest focus pe atingerea celor propuse, sunt mai orientate pe îndeplinirea sarcinilor, din cauza constrângerilor impuse de comunicarea computerizată (*Lipnack, J., Stamps, J., 2000*). Cei ce manifestă comportamente orientate pe rezultate sunt perseverenți și nu se retrag la greu, identificând cu ușurință acțiunile specifice ce pot duce la îmbunătățirea performanței (inclusiv în ceea ce îi privește pe ei înșiși), dar și a mediului de lucru propice atingerii obiectivelor.

**Descriere Great People Inside:** Identifică cu ușurință acțiunile specifice ce pot duce la îmbunătățirea performanței, fiind persoane perspicace care găsesc cu ușurință noi metode de rezolvare a situațiilor aparent fără soluție sau dificile. Au o mare putere de concentrare asupra sarcinilor pe care le au de îndeplinit. Își evaluează constant experiențele pentru a învăța cum să-și îmbunătățească activitatea, învățând rapid din greșeli.

### Cooperare

Un aspect important în orice echipă îl presupune cooperarea binevoitoare a membrilor săi, stabilirea de relații bazate pe încredere, înțelegere și suport reciproc. Cercetările arată că în mediul virtual construirea încrederii devine un factor de succes și un mediator al obținerii performanței (*Hasler-Waters, L., Napier, V., 2002*). Echipele virtuale care cultivă coeziunea, o atitudine deschisă, neindividualistă, pot menține pe termen lung relații bazate pe colaborare și o concentrare preponderentă pe obiective comune.

**Descriere Great People Inside:** Consideră că relațiile sociale ar trebui să se bazeze în primul rând pe încredere, deschidere față de ceilalți și suport reciproc și mai puțin pe competiție. Se simt întotdeauna parte a grupului, acceptă cu ușurință ajutor din partea celorlalți, oferind la rândul lor suport și ajutor celor care au nevoie. Sunt empaticе, ținând cont de nevoile și sentimentele celorlalți atunci când iau decizii, bucurându-se pentru reușitele lor. Sunt capabile să-și sacrifice propriul interes în favoarea grupului.

### Conectare la ceilalți

A fi conectat la ceilalți presupune să fi dornic de a aparține unui grup și a relaționa cu prietenie și empatie, având un stil de comunicare neconflictual în cadrul acestuia. Studiile făcute în mediul virtual (*Griffith, T.L., Neale, M.A., 2001*) arată că sentimentul apartenenței la un grup crește nivelul cooperării, angajamentului, satisfacției și încrederii, elemente atât de necesare unei bune eficacități a echipei. În plus, când vine vorba de calitatea proiectelor și performanța echipei virtuale, abilitatea de a rezolva conflicte relaționale este o competență solicitată, făcând parte din setul de abilități de procesare socială ce impactează mai mult eficacitatea echipei decât setul abilităților de procesare a sarcinilor (*Sawyer, S., Guinan, P.J., 1998*).

**Descriere Great People Inside:** Relaționează ușor cu oamenii din jurul lor, simțindu-se în largul lor atunci când fac lucruri împreună cu ceilalți. Se împrietenesc cu ușurință, lărgindu-și substanțial cercul de prieteni, de la an la an. Pot să empatizeze cu stările și problemele prietenilor, simțindu-se, la rândul lor, înțelese de cei apropiați. Când apar conflicte în cercul de prieteni, tind să caute soluții de împăcare. Le place să se implice în activități de responsabilitate socială, ajutând oamenii gratuit.

## Flexibilitate

Studiile efectuate în mediul virtual au arătat că pentru rezolvarea eficientă a problemelor cu care se confruntă echipele acestea au nevoie de un anumit nivel de varietate (*Gruenfeld, D.H. et al., 1996*). Un grad crescut de flexibilitate presupune deschidere spre schimbare în mod agil. Înseamnă să fi constructiv și proactiv, să îți lași în urmă obișnuințele de lucru în favoarea unor abordări noi, să te adaptezi prompt și ușor la grupuri de muncă și la stiluri și programe diferite.

**Descriere Great People Inside:** Se adaptează cu ușurință noilor stiluri și medii de lucru și se integrează fără probleme în grupuri diferite de cel din care fac parte sau în locuri de muncă noi. Sunt deschise la schimbări, fiind dispuse să își ajusteze programul de lucru ori de câte ori e nevoie. Tratează conflictul într-un mod constructiv și sunt proactive în urma unui feedback negativ.

## Toleranță

Echipele virtuale includ adesea membri ce provin din medii culturale diferite făcând din diversitate o caracteristică frecventă a contextului de muncă la distanță. Toleranța este acea trăsătură comportamentală care te face deschis și atent la nevoile și perspectivele diferite ale celor din jur, în sens de înțelegere și ascultare activă, de colaborare diplomatică și nejudicare critică a lor. Un comportament tolerant manifestat la nivel de echipă permite și valorificarea atuurilor diversității, a efectelor sale sinergice ce pot crește eficacitatea echipei dat fiind faptul că sunt puse să lucreze, împreună și deodată, expertize și perspective diferite (*Hertel, G., Geister, S., Konradt, U., 2005*).

**Descriere Great People Inside:** Sunt deschise și înțelegătoare cu cei din jur. Sunt diplomate atunci când își prezintă punctul de vedere sau când oferă feedback, evitând să-și impună cu forța opiniile sau să critice greșelile celorlalți. Evită să ia decizii sau să acționeze conform propriilor reguli, luând de obicei în considerare perspectiva celorlalți și procedurile existente. Privesc relațiile cu colegii cu încredere și optimism. Evită să pună etichete persoanelor pe care le întâlnesc.

## Respect

Respectul este o trăsătură morală care, în munca de echipă, implică o atitudine prin care se promovează relațiile armonioase între membrii acesteia. Dezvoltarea de relații și coeziunea sunt factori de grup asociați cu performanța și satisfacția în echipele care lucrează la distanță (*Lurey, J., S, Raisinghani, M., S., 2001*). Membrii unei echipe virtuale care își acordă respect unii altora și sunt atenți să își dezvolte relații de susținere și apreciere reciprocă, pot experimenta un confort psihologic mai ridicat (*Lin, C., Standing, C., Liu, Y-C., 2007*).

**Descriere Great People Inside:** Dau dovadă de apreciere și considerație față de cei din jur, țin cont de nevoile, ideile și sentimentele oamenilor, arătând disponibilitate și atenție celor din jur. Ascultă activ, se consultă cu ceilalți atunci când trebuie să ia decizii și consideră că nu este potrivit să răspundă interlocutorului cu aceeași monedă dacă comportamentul acestuia față de ele este nepotrivit. Nu sunt dispuse să încalce regulile și procedurile pentru a atinge un obiectiv. Folosesc adeseori cuvântul „Mulțumesc”.

## Agreabilitate

Agreabilitatea este un factor de personalitate specific modelului Big Five și e considerat ca având cel mai mare impact asupra calității relaționării cu ceilalți. Decizii colective, consultative, care să mulțumească pe cât mai mulți din echipă, precum și neexpunerea la competitivitate intra-grup sunt elemente necesare când colaborarea echipei se face la distanță. Comunicarea și sprijinul acordat colegilor sunt considerați moderatorii relevanți atunci când vrei să te asiguri de succesul unei activități derulate de o echipă virtuală, dar și pentru a crea un mediu care să echilibreze aspectele bunăstării emoționale ale membrilor acesteia (*Grant, C.A., Wallace, L.M, Spurgeon, P.C., 2013*).

**Descriere Great People Inside:** Sunt preocupate de bunăstarea și problemele celor din jur, sunt empatică cu aceștia, știind cum să-i consoleze, să-i facă să se simtă în largul lor și arătând disponibilitate ori de câte ori aceștia le solicită ajutorul.

## Stres și reziliență

Lucrul în mediul virtual aduce uneori și experiențe negative care implică stres, izolare socială, relaționarea cu persoane dificile cu care se pot isca potențiale conflicte. Performanța grupului va fi direct influențată de abilitatea oamenilor de a gestiona eficient și constructiv astfel de probleme, de a fi rezilienți (*Jehn, 1995; Pelled, 1996; Pelled, Eisenhardt, Xin, 1999*).

**Descriere Great People Inside:** Iau decizii și acționează cu hotărâre și calm, mai ales în situații complexe, cu risc sau neobișnuite, fiind capabile să accepte eșecul și să învețe din propriile greșeli. Atunci când apar, privesc eșecurile cu optimism, având nevoie de o perioadă scurtă de timp pentru a-și reveni. Evenimentele neplăcute, stresul, momentele de incertitudine nu le afectează calitatea vieții, starea de confort sau nivelul de energie. Sunt persoane organizate.

## Corectitudine

Când oamenii lucrează interconectați iar relaționarea este la distanță, un mediu de muncă în care să se acționeze în acord cu normele și regulamentele stabilite de companie, unde fiecare să îi trateze pe ceilalți în mod egal și echitabil, poate să influențeze pozitiv colaborarea membrilor și eficiența lor în muncă. Persoanele care obțin scoruri ridicate la dimensiunea Corectitudine sunt integre, nemanipulative, iar atunci când echipa întâmpină o problemă mai dificil de soluționat rapid, ele își acordă încrederea celorlalți pentru a face ceea ce este corect, astfel încât munca să poată continua (*Davenport, T. H., Pearlson, K., 1998*).

**Descriere Great People Inside:** Se asigură că urmează cu strictețe procedurile și regulamentele organizaționale și se informează periodic cu privire la acestea. Își țin întotdeauna promisiunile și se așteaptă ca și ceilalți să facă la fel. Își tratează colegii în mod echitabil, ținând cont de drepturile și obligațiile fiecăruia și iau apărarea acestora atunci când aceștia sunt nedreptățiți. Cunosc criteriile după care le este evaluată munca și se asigură că acestea sunt respectate cu strictețe.

## Sprrijinim oameni și companii să gestioneze perturbările cauzate de COVID-19

Asigurați continuitatea afacerii dumneavoastră prin folosirea soluțiilor noastre digitale

