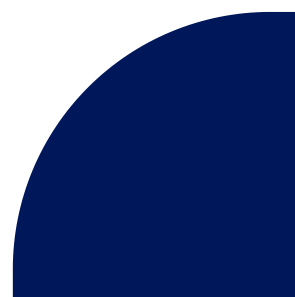


**Cześć
Alex,**

Oto Twój Profil PCM
Leadership



The tool to make a daily difference



Process Communication Model[®]

dr Taibi Kahler

COPYRIGHT © 2023 by Kahler Communications, Inc.
Wszelkie prawa zastrzeżone

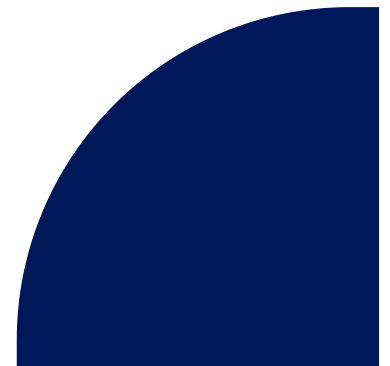
Żadna część tej publikacji nie może być drukowana lub powielana za pomocą jakichkolwiek środków - elektronicznych, mechanicznych lub fotograficznych - ani przedstawiana, tłumaczona lub zamieszczona w jakimkolwiek systemie przechowywania i wyszukiwania informacji lub użyta do wydruku albo innej formy komputerowo generowanej interpretacji bez pisemnej zgody wydawcy: Kahler Communications, Inc. PO Box 210555, Nashville, Tennessee 37221, e-mail: info@kahlercommunications.com.


Ten spersonalizowany raport o profilu może być użyty tylko w celu indywidualnej konsultacji lub poradnictwa. Nie może zostać użyty do treningu lub nauczania metodologii leżącej u podstaw niniejszego raportu.

Tylko certyfikowany praktyk Process Communication Model, który uzyskał licencję od Kahler Communications, Inc. lub jego lokalnego przedstawiciela, może korzystać z tego profilu do prowadzenia szkoleń lub coachingu PCM.



Mickael Dufourneaud i Jerome Choffay





Witamy w Process Communication Model dla liderów i gratulujemy podjęcia tego kroku w rozwijaniu swoich umiejętności przywódczych. Profil PCM Leadership pomoże Ci zrozumieć i wykorzystać Twoją unikatową osobowość oraz wykorzystać wnioski do zwiększenia sprawności i skuteczności w roli lidera.

CZYM JEST PRZYWÓDZTWO?

Umiejętności interpersonalne (tzw. "people skills") są podstawowym czynnikiem wyróżniającym liderów - zdolność do zbudowania połączenia, angażowania, motywowania i rozwiązywania konfliktów z różnymi osobami to podstawowe umiejętności przywódcze. Dzisiejsi liderzy muszą kultywować samoświadomość i zwinność, aby odnosić sukcesy w pracy z bardzo zróżnicowanymi, międzynarodowymi i czasami wirtualnymi zespołami.

Przywództwo to Twoja zdolność do pozytywnego wpływania na siebie i innych na rzecz wspólnych celów. Przywództwo pomaga każdemu stać się kimś więcej i zrobić więcej poprzez realizację potencjału tkwiącego w jego osobowości.

PROCESS COMMUNICATION MODEL (PCM)

Stworzony przez dr Taibiego Kahlera, PCM jest najlepszą na świecie metodą komunikacji opartą na ludzkich zachowaniach. Pozwala liderom zrozumieć, jak i dlaczego należy się komunikować.

Dzięki PCM możesz obserwować i rozumieć własne zachowanie, rozumieć zachowanie innych i wiedzieć, jak skutecznie się z nimi komunikować. Możesz wybrać skuteczne strategie, aby zmniejszyć konflikt i nieporozumienia oraz szybko powrócić do produktywnych interakcji.

Ponad 1,5 miliona osób przeszło szkolenie lub coaching prowadzony przez globalną sieć ponad 4800 certyfikowanych trenerów i coachów PCM. PCM jest dostępny w 52 krajach i 26 językach.

CZEGO SIĘ SPODZIEWAĆ?

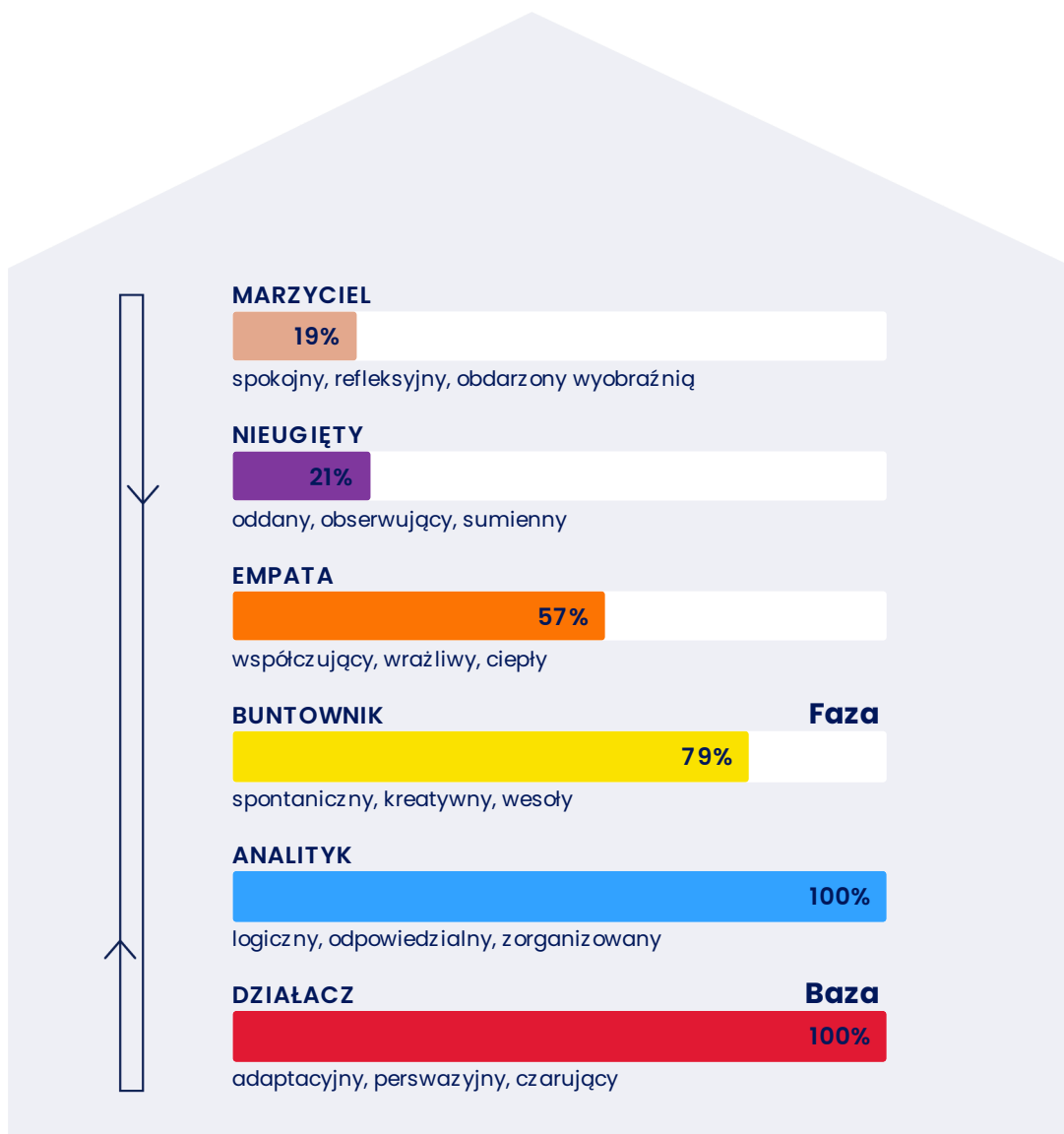
Ten profil umożliwi Ci wgląd i dostarczy narzędzi, które pomogą Ci na większą zwinność w roli lidera. Odkryjesz swój preferowany styl komunikacji przywódczej, swoje mocne strony i motywatory, a także czynniki wyzwajające stres i przewidywalne zachowania sabotujące, które osłabiają Twoje przywództwo.

Aby w pełni skorzystać z zalet tego spersonalizowanego raportu, zachęcamy Cię do:

- przeanalizowania informacji, aby lepiej je zrozumieć;
- ocenienia, jak to, czego się dowiadujesz, łączy się z Twoimi wartościami;
- doświadczania wszelkich uczuć, jakie towarzyszą Ci podczas poznawania tego Profilu;
- poświęcenia czasu na refleksję nad tym, co czytasz;
- dobrej zabawy i czerpania radości z tego, co odkryjesz na każdej stronie;
- podjęcia działania, gdy poczujesz gotowość!



Twoja struktura osobowości



Podsumowanie zawartości Profilu

TWOJA STRUKTURA OSOBOWOŚCI

PCM przedstawia osobowość jako strukturę złożoną z sześciu pięter. W tym apartamentowcu każde piętro reprezentuje jeden z sześciu typów osobowości opisanych przez dr Kahlera.

Każdy z nas ma w sobie wszystkich sześć typów, ułożonych według kolejności preferencji. Zostaje ona ustalona w pierwszych latach naszego życia i pozostaje niezmienna. Długość każdego paska wskazuje na względną energię, jaką masz w tej części swojej osobowości. Twoje pierwsze piętro - Twoja Baza, zawsze ma 100% energii. Jest to Twoja strefa komfortu. Inne wyniki oznaczają: 60-100 = wysoka energia; możesz mieć dostęp do tych typów osobowości ze względną łatwością; 20-60 = umiarkowana energia; wykorzystanie mocnych stron tych typów osobowości będzie dla Ciebie większym wyzwaniem; poniżej 20 = niska energia; na tych piętrach jest największe ryzyko nieporozumień i złego zarządzania. Są to Twoje potencjalne "ślepe punkty".

Mamy również typ osobowości zwany Fazą, który może, ale nie musi być taki sam jak Baza. Podczas gdy nasza Baza pozostaje niezmienna przez całe życie, Faza może się zmienić w ciągu naszego życia. Niektóre elementy naszej osobowości i zachowań są zdeterminowane przez naszą Bazę, a inne przez naszą Fazę.

Na łamach Twojego profilu każde nowe pojęcie zostanie zdefiniowane wraz z przykładami, które odnoszą się do Twojej unikatowej struktury osobowości.

SZEŚĆ TYPÓW OSOBOWOŚCI W TOBIE

Analityk: logiczny, odpowiedzialny i zorganizowany

Nieugięty: oddany, obserwujący i sumienny

Empata: współczujący, wrażliwy i ciepły

Buntownik: spontaniczny, kreatywny i wesoły

Marzyciel: spokojny, refleksyjny i obdarzony wyobraźnią

Działacz: adaptacyjny, perswazyjny i czarujący

TWOJA PREFEROWANA WALUTA KOMUNIKACJI W ROLI LIDERA

Posiadanie właściwej waluty jest potrzebne do dokonywania transakcji finansowych. Podobnie użycie tej samej waluty w komunikacji z innymi pozwala na łatwiejsze i bardziej efektywne interakcje. Każdy typ osobowości ma swoją preferowaną walutę.

Twoja preferowana waluta komunikacji: **inicjatywa**

Twoją Bazę Działacza zasilają interakcje, które pobudzają do akcji i wymagają charyzmy. "Zróbmy to!"

MOCNE STRONY TWOJEJ BAZY

Mocne strony Twojej Bazy Działacza: **adaptacyjna, perswazyjna, czarująca**

Jesteś liderem, który sprawia, że rzeczy się dzieją. Ludzie cenią twój optymizm i entuzjazm. Twoim darem jest charyzma. Zależy Ci na podejmowaniu działań i wykorzystywaniu okazji.

MOTYWATORY TWOJEJ FAZY

Potrzeby psychologiczne Twojej Fazy Buntownika są najważniejsze do zaspokojenia każdego dnia.

Kontakt: Potrzebujesz kontaktu z nowatorskimi i stymulującymi rzeczami, aby pobudzić swoją kreatywność. Ruch, zabawa i nieoczekiwane interakcje napędzają Twój mózg i dodają Ci energii.

MOTYWATORY TWOJEJ BAZY

Drugie w kolejności do zaspokojenia każdego dnia są potrzeby psychologiczne Twojej Bazy Działacza.

Ekscytacja: Potrzebujesz dużej ilości akcji w krótkim czasie. Rozkwitasz w nieoczekiwanych sytuacjach lub gdy musisz "stanąć na wysokości zadania".

PIERWSZY STOPIEŃ DYSTRESU: TWOJE SYMPTOMY ZMAGANIA SIĘ ZE STRESEM

Dystres pierwszego stopnia jest wczesnym sygnałem ostrzegawczym wskazującym na to, że wymagania, które są Ci stawiane, przekraczają Twoje możliwości sprostania im.

Inni muszą być silni, aby byli wartościowymi osobami

Twój zachowanie w pierwszym stopniu dystresu wiąże się z nieświadomym oczekiwaniem od innych, aby byli samowystarczalni. Jeśli doświadczasz dystresu zbyt długo, doświadczysz chęci pozostawienia innych, by radzili sobie sami.

DRUGI STOPIEŃ DYSTRESU: TWOJE ZACHOWANIA ZWIĄZANE Z NEGATYWNĄ UWAGĄ

W drugim stopniu dystresu staramy się negatywnie zaspokoić nasze potrzeby psychologiczne - świadomie lub nie. Im więcej czasu spędzamy w drugim stopniu dystresu, tym więcej pojawia się nieporozumień.

Obwinianie

Będziesz wierzyć, że jesteś wartościową osobą, podczas gdy inni nie są wartościowi, ponieważ to ich wina, nie Twoja. W efekcie będziesz próbować unikać odpowiedzialności za swoje zachowanie i uczucia.

KONIEC PODSUMOWANIA

Kolejne sekcje Twojego Profilu PCM Leadership zawierają szczegółowe informacje na temat wielu aspektów Twojej osobowości, ich wpływu na przywództwo oraz tego, jak możesz zastosować to, czego się uczysz.

Twój styl przywództwa

Nasz bazowy typ osobowości silnie wpływa na nasz styl przywództwa. Każdy styl ma swoje zalety, wyzwania i "ślepe punkty". Uświadomienie sobie ich i zwiększenie elastyczności może podnieść efektywność Twojego przywództwa.

Ze swojej Bazy Działacza preferujesz **autokratyczny** styl przywództwa.

TWÓJ STYL KOMUNIKACJI

Preferujesz interakcje, które pobudzają do działania. Najlepiej czujesz się w każdej rozmowie, która jest krótka i do rzeczy. Jako lider sprawiasz, że rzeczy się dzieją i są nieustannie ekscytujące.

TWOJE ZASOBY KOMUNIKACYJNE

Masz zdolność do sprawienia, że rzeczy się dzieją i tolerujesz ryzyko. Jako lider sprzyjasz wykorzystywaniu okazji.

TWOJE WYZWANIA KOMUNIKACYJNE

Osoby preferujące rzeczowy, swobodny lub wspierający styl mogą postrzegać Twój zorientowany na działanie styl jako nachalny i lekkomyślny.

TWOJE POTENCJALNE "ŚLEPE PUNKTY"

Może być dla Ciebie wyzwaniem komunikowanie się oraz przewodzenie ludziom, którzy wymagają dyrektywnego stylu skupionego na poleceniach, jednak z czasem i przestrzenią na refleksję.

Twoja Percepcja

Każdy typ osobowości posiada unikalny filtr percepcyjny, który wpływa na to, jak postrzegamy nasze środowisko i sytuacje oraz jak komunikujemy się z innymi. Preferowana przez Ciebie Percepcja wpływa na Twoje przywództwo i to, jak dobrze łączysz się z ludźmi, którym przewodzisz.

Z Bazą Działacza doświadczasz świata przez filtr **akcji**. Nieustannie szukasz okazji do podjęcia działań. Gotowości do akcji masz we krwi! Jako lider masz tendencję, by ruszyć do przodu lub nakierować innych na działanie.

Nawigujesz po świecie za pomocą kompasu uroku. Masz większe szanse na udane interakcje z innymi, gdy jest okazja do negocjacji i perswazji.

Twoja filozofia przywództwa może brzmieć: "No dalej ludzie, zróbmy to! Teraz jest na to czas!"

Twoja percepcja akcji dobrze Ci służy, gdy sytuacja wymaga natychmiastowego działania lub wiąże się z pewnym ryzykiem.

Nie wszyscy jednak podzielają tę percepcję i filozofię. Niektórzy ludzie mogą mieć trudność z nadążeniem lub mogą odczuwać presję w związku z Twoją intensywną aktywnością. Mogą powiedzieć: "Życie to coś więcej niż ruchy, ruchy, ruchy."

TWOJE POTENCJALNIE NIEŚWIADOME UPRZEDZENIA

Każdy z nas ma w sobie wszystkie sześć typów osobowości. Dzięki temu możemy zasilić każdą z percepcji, co pomoże nam docenić i doświadczać świata w ten sposób. Najprawdopodobniej jednak doświadczymy jako negatywnych lub nieistotnych tych percepcji, które są w nas mniej rozwinięte. Kiedy przypisujemy ludziom negatywne cechy, ponieważ postrzegają oni świat przez percepcje, których nie rozumiemy, pojawiają się nieświadome uprzedzenia. Ograniczają one liderowi możliwość dostępu do cennego wkładu, który mogą zaoferować inne percepcje.

Możesz mieć nieświadome uprzedzenia wobec ludzi, których percepcją są inakcje (refleksje). Możesz mieć trudność z docenieniem ich introspektywnego stylu i chęci posiadania przestrzeni do refleksji. W rezultacie rośnie ryzyko nieporozumień z nimi, a Twoja zdolność do motywowania ich będzie ograniczona.

Mocne strony Twojego przywództwa

Każdy typ osobowości ma unikalny zestaw mocnych stron – korzystanie z nich nie wymaga od nas wysiłku. Jako liderzy czujemy się komfortowo i doenergetyzowani, gdy możemy z nich korzystać, dlatego mamy skłonność dążyć do sytuacji, w których możemy je zastosować z powodzeniem.

Twoją mocną stroną jest to, że jesteś osobą **adaptacyjną, perswazyjną i czarującą**.

Jesteś liderem, który sprawia, że rzeczy się dzieją.

Twoim zasobem jest **adaptacyjność**, która pozwala Ci na maksymalne skorzystanie z każdej sytuacji, niezależnie od warunków. Wskakujesz od razu i idziesz na całość.

Twoja silna **perswazyjność** pomaga Ci pobudzać i mobilizować ludzi do działania. Twoja charyzma inspirowa ludzi.

Twój **urok osobisty** daje Ci zdolność do szybkiego budowania relacji i angażowania innych. Potrafisz błyskawicznie nawiązywać kontakty z ludźmi.

TWOJE NAJMNIJ ROZWIĘTE MOCNE STRONY

Twój niepowtarzalny styl przywództwa będzie charakteryzował się Twoimi najsilniejszymi mocnymi stronami. Możesz jednak nie mieć świadomości, że Twoja reputacja i skuteczność leaderska są zagrożone przez nieumiejętność zarządzania swoimi najmniej rozwiniętymi mocnymi stronami. To ryzyko można zmniejszyć mając świadomość swoich obszarów do rozwoju i odpowiednio je kompensując.

Najprawdopodobniej trudne będą dla Ciebie sytuacje przywódcze, które wymagają:

- spokojnego, przemyślanego podejścia,
- czasu na zastanowienie się nad możliwościami,
- introspekcji,
- cierpliwości.

Uzupełnij te niedostatki, prosząc o pomoc lub delegując zadania osobom mającym więcej zasobów w tych obszarach.

Zastosowanie dotychczas zdobytej wiedzy

1. Co jest jedną z Twoich mocnych stron, którą możesz zastosować w obecnym projekcie? Jak to zrobisz?
2. W których obszarach potrzebujesz zasobów mniej rozwiniętych mocnych stron? Jak to zrekompensujesz lub zaangażujesz innych do pomocy?

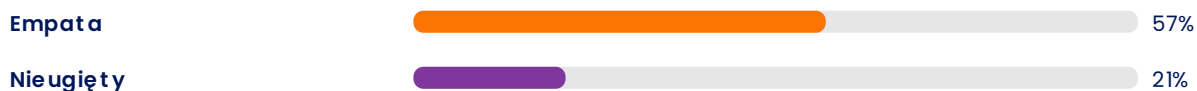
Twoja energia przywódcza i zdolności adaptacyjne

Każdy człowiek ma w sobie wszystkie sześć typów osobowości. Oznacza to, że wszyscy mamy potencjał, aby porozumiewać się z ludźmi, którzy mogą wydawać się zupełnie inni od nas. Kluczem do tego jest dopasowanie się do stylu komunikacji drugiej osoby. Niezależnie od tego, którego piętra osobowości używają w danym momencie – jest ono dostępne również nam. Energia, którą masz w każdej części swojej osobowości, określa, na ile łatwo możesz połączyć się z ludźmi, którzy preferują ten tryb komunikacji.

W codziennych sytuacjach czujesz się komfortowo przewodząc i współdziałając z osobami, które mają poniższe typy osobowości w swojej Bazie. Masz energię, by dostosować się do ich bazowego typu osobowości, a komunikacja z nimi przychodzi Ci naturalnie:



Może być dla Ciebie wyzwaniem przewodzenie i współdziałanie z osobami, które mają następujący bazowy typ osobowości:



Istnieje ryzyko, że doświadczysz nieporozumień z osobami, które mają następującą Bazę:



Interakcja z osobami, które mają jeden z tych typów jako Bazę, może być dla Ciebie drenująca i możesz zmagać się z utrzymaniem swojej energii podczas komunikacji z nimi. Możesz również wyrobić sobie negatywne zdanie na temat ich zachowania oraz postrzegać je jako trudne, podczas gdy w rzeczywistości ich piętra nie są ułożone w ten sam sposób jak Twoje, a ich strefa komfortu nie pasuje do Twojej. Aby poradzić sobie i uniknąć nieporozumień, zwróć uwagę na zaspokojenie potrzeb psychologicznych swojej Fazy, a następnie potrzeb psychologicznych Bazy. Szczegóły w następnym rozdziale.

Twoja motywacja w kontekście przywództwa

Każdy typ osobowości ma określone motywatory. Piętro Fazy w Twojej strukturze osobowości odpowiada Twoim głównym motywatorom w danym momencie Twojego życia.

Twoje osobiste samopoczucie i skuteczność jako lidera są uzależnione od tego, jak dobrze zaspokajasz potrzeby psychologiczne swojej Fazy. Jeśli nie są one regularnie zaspokajane w pozytywny sposób, będziesz mieć mniejszy dostęp do innych pozytywnych cech i zasobów swojej osobowości.

Najbardziej skuteczni liderzy są w stanie uzyskać dostęp do pełnego zestawu mocnych stron swojej osobowości, stając się ekspertami w zaspokajaniu własnych motywatorów. Nazywa się to zwinnością osobowości.

POTRZEBY PSYCHOLOGICZNE TWOJEJ FAZY

Kontakt oznacza wchodzenie w interakcje z nowymi i stymulującymi ludźmi oraz rzeczami, aby pobudzić swoją kreatywność. Ruch, zabawa i nieoczekiwane interakcje napędzają Twój mózg i dodają Ci energii.

Źródła motywacji Buntownika w roli lidera:

- luźne środowisko pracy,
- przyzwolenie na poruszanie się,
- żywe, optymistyczne spotkania,
- różnorodność w ciągu dnia,
- prowadzenie oryginalnych projektów,
- swoboda ekspresji,
- znalezienie nowatorskiego rozwiązania,
- praca z innymi,
- granie w gry,
- jasne kolory, zabawne dźwięki, muzyka,
- dużo śmiechu.

Na koniec dnia:

Pozytywna odpowiedź na poniższe pytania umożliwi Ci zachowanie energii i zdrowia.

- Czy dobrze się bawiłem?
- Czy nawiązałem jakieś nowe znajomości?
- Czy odkryłem coś nowego i ciekawego?
- Czy znalazłem kreatywne rozwiązanie jakiegoś problemu?
- Czy doświadczam "naładowania baterii" przez powyższe?

Zastosowanie dotychczas zdobytej wiedzy

1. Zakreśl dwa lub trzy najważniejsze źródła motywacji, które są dla Ciebie najważniejsze. W jaki sposób zaspokajasz te potrzeby psychologiczne każdego dnia w zdrowy sposób?
2. Które pytanie jest dla Ciebie najważniejsze pod koniec dnia? Dlaczego?
3. Czy są jakieś ważne źródła motywacji, których nie zaspokajasz? Co możesz zrobić, aby to zmienić?

Twoja zwinność przywódcza

Zwinni liderzy są w stanie energetyzować różne typy osobowości w sobie, aby komunikować się z innymi i ich motywować. Kluczem do poprawy zwinności i minimalizacji swoich "ślepych punktów" jest regularne zaspokajanie potrzeb swojej Fazy w zdrowy sposób.

PROJEKTOWANIE SWOICH MOTYWATORÓW NA INNYCH

Wielu liderów działa z najlepszą intencją w myśl filozofii traktowania innych tak, jak sami chcieliby być traktowani. Jednak jeśli inni nie mają takich samych potrzeb Fazy jak Ty, oferowanie im preferowanych przez Ciebie potrzeb psychologicznych może być postrzegane jako demotywujące, a nawet drenujące z energii. Liderzy stosujący PCM oferują każdej osobie potrzeby, które zasilają jej unikalną osobowość. Dzięki temu doświadczają wyższego poziomu zaangażowania i produktywności swoich zespołów.

MOTYWACYJNE "ŚLEPE PUNKTY"

Ludzie, którzy są motywowani inaczej niż Ty, mogą stanowić wyzwanie dla Ciebie jako lidera - w zależności od poziomu energii, jaką masz w tej części swojej osobowości.

Samotność

Możesz mieć trudność z motywowaniem osób, które potrzebują nieustrukturyzowanego i niezakłócanego czasu dla siebie, bez żadnych oczekiwań. Znalezienie cichej przestrzeni w ciągu dnia jest dla nich ważne, aby mogli się naładować.

Zastosowanie dotychczas zdobytej wiedzy

1. Czy masz motywacyjny "ślepy punkt"? Jeśli tak, to czy obecnie zarządzasz kimś, kto odpowiada temu właśnie obszarowi? Jakie poprawki możesz wprowadzić, aby przewodzić tym osobom bardziej efektywnie?

Twój styl podejmowania decyzji

Na podejmowanie decyzji duży wpływ ma nasza Baza i Faza. Wpływ tych części Twojej osobowości został opisany poniżej. Możesz zwiększyć swoją siłę decyzyjną i pozytywnie wpływać na innych, rozpoznając swój własny styl podejmowania decyzji oraz różne style swojego zespołu. Jeśli Twoja Baza i Faza są różne, możesz doświadczyć konfliktu pomiędzy stylami podejmowania decyzji tych typów. Jest to w porządku. Ważne jest, żeby je uszanować i pogodzić, aby zachować pełnię zdrowia i energii.

WPŁYW TWOJEJ BAZY NA PODEJMOWANIE DECYZJI

Liderzy z Bazą Działacza podejmują decyzje szybko i pewnie, nawet jeśli nie mają wszystkich informacji. Priorytetem jest dla nich podjęcie działania, nawet jeśli później trzeba wprowadzić poprawki.

WPŁYW TWOJEJ FAZY NA PODEJMOWANIE DECYZJI

Na liderów w Fazie Buntownika wpływa ich potrzeba kontaktu. Najbardziej atrakcyjne i satysfakcjonujące są dla nich decyzje, które wiążą się z twórczym zaangażowaniem.

Zastosowanie dotychczas zdobytej wiedzy

1. Jeśli Twoja Baza i Faza są różne, czy doświadczasz konfliktu pomiędzy różnymi stylami podejmowania decyzji? Jak to wpływa na twoje przywództwo? Jak możesz pogodzić te różnice?
2. Opisz aktualną sytuację lub projekt, w którym z powodzeniem wykorzystałeś swój styl podejmowania decyzji.
3. Zastanów się, jak jako lider możesz wspierać inne style podejmowania decyzji, jednocześnie zachowując swój własny.

Stres i dystres związany z przywództwem

Stres jest naturalną częścią przywództwa. Kiedy jesteśmy w stanie sięgnąć do części naszej osobowości niezbędnych do sprostaną wymaganiom, prawdopodobnie doświadczamy codziennego stresu jako energetyzującego. Może on wręcz zwiększać wydajność. Jednak gdy wymagania przekraczają nasze możliwości lub gdy nie zaspokajamy w odpowiedni sposób naszych potrzeb psychologicznych, wpadamy w dystres i zaczynamy angażować się w niezdrowe, autodestrukcyjne zachowania.

Jednym z najbardziej znaczących odkryć PCM jest to, że kiedy ludzie nie zaspokajają potrzeb swojej Fazy pozytywnej, to próbują zrobić to w sposób negatywny - świadomie lub nie. Jest to forma autosabotażu.

Dystres jest przewidywalny i łatwy do wykrycia, kiedy wiesz, czego szukać. Każda Faza osobowości ma odpowiadającą jej przewidywalną sekwencję dystresu, która wskazuje, że dana osoba nie zaspokaja pozytywnie swoich potrzeb psychologicznych.

Istnieją trzy stopnie dystresu, każdy z nich można zaobserwować. Przechodzimy przez te stopnie w określonej kolejności. Im bardziej pogrzążamy się w dystresie, tym mniej jasno myślimy i przejawiamy coraz więcej niezdrowych zachowań, które mają destrukcyjne konsekwencje. Ten Profil opisuje pierwszy i drugi stopień dystresu wraz z powiązаныmi z nimi przewidywalnymi i możliwymi do zaobserwowania zachowaniami.

Skuteczność lidera osłabia kilka cech dystresu:

- **Samousprawiedliwienie:** Ludzie stają się pochłonięci zniekształconymi przekonaniami na temat tego, kto jest wartościowy, a kto nie. Potrzeba usprawiedliwienia się odciąga liderów od podejmowania dobrych decyzji dotyczących tego, co jest najlepsze dla zespołu lub organizacji.
- **Widzenie tunelowe:** Liderzy tracą perspektywę, ponieważ wchodzą w autosabotujące schematy zachowań i nadmiernie skupiają się na rzeczach, które nie są istotne lub konieczne.
- **Zamieszanie wokół odpowiedzialności:** Ludzie albo biorą na siebie za dużo, albo za mało odpowiedzialności za swoje myśli, uczucia i zachowania. To zamieszanie przeszkadza w rozwiązywaniu problemów i odpowiedzialności.
- **Nadużywanie mocnych stron charakteru:** Mamy tendencję do nadużywania naszych mocnych stron i zamieniania ich w pasywa, co prowadzi do problemów.

Dobra wiadomość: Stres jest odwracalny poprzez pozytywne zaspokojenie motywatorów wynikających z Fazy.

Pierwszy stopień dystresu: Twoje symptomy zmagania się ze stresem

Pierwszy stopień dystresu jest oznaką, że wymagania, które są Ci stawiane, przekraczają Twoje możliwości sprostania im. Zaczynasz mieć niezdrowe przekonania na temat siebie lub innych i nie myślisz jasno. Może to trwać bardzo krótko lub stać się chroniczne. Im szybciej rozpoznasz te sygnały ostrzegawcze, tym szybciej zyskasz możliwość podjęcia działań naprawczych i odzyskania równowagi.

Zachowania pierwszego stopnia dystresu Fazy będą występować najczęściej, ale tylko przez krótki czas. Natomiast zachowania pierwszego stopnia dystresu Bazy pojawiają się regularnie w ciągu dnia i łatwiej na nie zareagować. W związku z tym, poniżej opisane są tylko zachowania pierwszego stopnia dystresu Twojej Bazy.

Inni muszą być silni, żeby byli wartościowi

W Twoim zachowaniu pierwszego stopnia dystresu doświadczysz chęci sprawienia, że inni będą bardziej samowystarczalni. Świadomie lub nie, zaczniesz komunikować się oraz działać inaczej i będzie to dostrzegane przez osoby w Twoim otoczeniu:

- możesz mówić innym, jak mają się czuć, używając stwierdzeń takich jak: "wiesz, jak to jest, kiedy..." lub "nie musisz się martwić";
- możesz użyć formy "ty" zamiast "ja", np. "przychodzisz do pracy i dajesz z siebie wszystko";
- możesz mówić chłodnym tonem i zachowywać większy dystans;
- możesz unikać mówienia innym o tym, jak się czujesz lub mówić o tym tak, jakby to był czyjś problem;
- przeczuwając, że inni mają problemy, możesz się wycofać lub unikać udzielania im pomocy, aby stali się twardsi.
- możesz zwlekać z projektami lub decyzjami, ponieważ presja czasu, którą wywołujesz, może wydawać Ci się energetyzująca;
- z czasem możesz zostawić ludzi, aby radzili sobie sami;
- Twoi pracownicy mogą postrzegać Cię jako osobę egoistyczną, a nie gracza zespołowego.

JAK WRÓCIĆ NA WŁAŚCIWE TORY

Większość ludzi będzie doświadczać sygnałów ostrzegawczych stresu Bazy wiele razy w ciągu dnia, czasami tylko przez krótki czas. Jest to normalne zjawisko. To jak zjechanie ze swojego pasa na jezdni. Niektóre drogi mają wyraźnie zaznaczoną krawędź, która wydaje dźwięk, gdy opony po niej przejeżdżają. Niektóre pojazdy mają alarm ostrzegający kierowcę, gdy samochód niebezpiecznie zbliża się do wykrytej przeszkody. Problem pojawia się wtedy, gdy ignorujesz te ostrzeżenia i nie dokonujesz korekty.

Wskazówki, które mogą pomóc w powrocie na właściwe tory, gdy rozpoznasz swój pierwszy stopień dystresu:

- Powiedz sobie, że jesteś człowiekiem czynu, który sprawia, że rzeczy się dzieją.
- Powtarzaj mantrę: "Transparentność wymaga odwagi. Mogę to zrobić!"
- Zamiast dystansować się emocjonalnie, przyciągnij do siebie ludzi, aby wspólnie rozwiązywać duże problemy.
- Przypominaj sobie, że jesteś prawdziwym bohaterem, gdy pomagasz innym błyszczeć.

Zastosowanie dotychczas zdobytej wiedzy

1. Na podstawie listy zidentyfikuj to, czego doświadczasz jako najczęstszych zachowań pierwszego stopnia dystresu. Następnie porozmawiaj o tym z kilkoma zaufanymi współpracownikami. Pokaż im swoją listę i poproś o określenie, które zachowania najczęściej u Ciebie dostrzegają.
2. Korzystając z sugestii zawartych w tym raporcie, co robisz (lub zrobisz w przyszłości), aby powrócić na właściwe tory, gdy jesteś w pierwszym stopniu dystresu? Jak możesz uzyskać wsparcie swojego zespołu?

Drugi stopień dystresu: Twoje zachowania związane z negatywną uwagą

Kiedy znajdujemy się w dystresie, próbujemy aktywnie, choć nieświadomie, zaspokoić potrzeby naszej Fazy w sposób autodestrukcyjny. Tak jakbyśmy wierząc, że nie możemy uzyskać pozytywnego uznania, szukali dokładnie odwrotnego, negatywnego uznania. Jest to sposób na autosabotaż. Ukrywamy bowiem nasze najlepsze ja i przywdziewamy maskę zachowań, które wywołują niepokój u innych. Jednocześnie usiłujemy usprawiedliwić swoje zachowanie. Każdy typ osobowości posiada charakterystyczny mechanizm porażki, który sprawia, że zaspokajamy swoje motywatory negatywnie. Jest on określany przez piętro naszej Fazy.

Twój mechanizm porażki: obwinianie

Będziesz wierzyć, że jesteś wartościową osobą, podczas gdy inni nie są wartościowi, ponieważ to ich wina, nie Twoja. W efekcie będziesz próbować unikać odpowiedzialności za swoje zachowanie i uczucia. Inne sygnały ostrzegawcze to:

- obwinianie innych za swoje działania;
- bycie bez winy i/lub usprawiedliwianie się;
- marudzenie i narzekanie;
- doświadczenie nudy i mściwość;
- używanie sarkazmu, aby uniknąć trudnych rozmów.

Wpływ na kulturę pracy

- Z czasem pracownicy będą Cię postrzegać jako osobę nieodpowiedzialną.
- Kiedy zdecydujesz się prowokować innych, zamiast wziąć twórczą odpowiedzialność, Twoja kreatywność i spontaniczność ucierpią, ponieważ ludzie będą negatywnie reagować na Twoje zachowanie.

JAK WRÓCIĆ NA WŁAŚCIWE TORY

Kilka wskazówek, które pomogą Ci wrócić na właściwe tory, gdy zauważysz, że obwiniasz innych:

- Odnieś się do potrzeb psychologicznych swojej Fazy i przeanalizuj, co możesz zrobić, aby zaspokoić je pozytywnie, a nie negatywnie.
- Zapoznaj się z Planem Działania zawartym w tym Profilu.
- Przypominaj sobie, że jest OK brać odpowiedzialność za rzeczy, nawet jeśli popełniasz błędy. Wbrew impulsom, to przyznanie się do swojego zachowania i gotowość do zadośćuczynienia są kluczem do odzyskania kreatywności w roli lidera. Dobrze jest skorzystać z pomocy, jeśli nie możesz zrobić tego we własnym zakresie.

Zastosowanie dotychczas zdobytej wiedzy

1. Na podstawie listy zidentyfikuj zachowania, których najczęściej doświadczasz w drugim stopniu dystresu. Jak wpływa to na Twoją kulturę pracy?
2. Porozmawiaj o tym z kilkoma zaufanymi współpracownikami. Pokaż im swoją listę i poproś o określenie, które zachowania związane z drugim stopniem dystresu widzą u Ciebie najczęściej i jak to wpływa na kulturę pracy.
3. Korzystając z sugestii zawartych w tym raporcie, co robisz (lub zrobisz w przyszłości), aby powrócić na właściwe tory, gdy jesteś w drugim stopniu dystresu? Jak możesz uzyskać wsparcie swojego zespołu?

Kiedy mocne strony stają się słabościami

Każda mocna strona ma swoje miejsce, czas i cel. Gdy zaspokajamy nasze potrzeby psychologiczne w zdrowy sposób, możemy skutecznie wykorzystać nasze mocne strony, aby sprostać życiowym wyzwaniom. Gdy jednak jesteśmy w dystresie, często niewłaściwie korzystamy z naszych mocnych stron, co może powodować problemy. Potencjalne słabości mocnych stron Twojej Bazy i Fazy są wymienione poniżej.

Nadmierne poleganie na swojej **adaptacyjności** może prowadzić do naruszania granic i standardów. To, jak dotrzesz do celu, jest równie ważne jak to, co osiągniesz. *Uczciwość jest kluczowa dla przywództwa, cel nie zawsze uświęca środki.*

Nadmierne poleganie na swojej **perswazyjności** może odpychać ludzi, jeśli odbierają Cię jako osobę manipulującą. *Przywództwo polega na inspirowaniu innych do działania z ich własnych powodów.*

Nadmierne poleganie na byciu osobą **czarującą** może być łatwo odebrane jako nieszczerłość. *Najbardziej skuteczni liderzy zdobywają uznanie innych poprzez nawiązywanie autentycznych kontaktów.*

Nadmierne poleganie na **spontaniczności** grozi podważeniem Twojej wiarygodności. *Liderzy muszą zachować równowagę między improwizacją a konsekwencją.*

Nadmierne poleganie na **kreatywności** może opóźnić podejmowanie niezbędnych decyzji. *Jako lider wiesz, że jest czas na bycie otwartym na różne warianty i czas na jasność odnośnie tego, co dalej.*

Nadmierne poleganie na byciu osobą **zabawną** może być złym sygnałem w czasach, gdy potrzebne jest zrównoważone podejście. *Pokazanie swojej poważnej strony, nawet na chwilę, może wzbudzić zaufanie do roli lidera.*

Zastosowanie dotychczas zdobytej wiedzy

1. Czy rozpoznajesz któryś ze wzorców opisanych w swoim raporcie? Opisz, jak się przejawiają i jak wpływają na Twoją skuteczność przywódczą.
2. Na każdą nadużywaną mocną stronę można znaleźć garść mądrości na temat przywództwa. Które z nich są najbardziej pomocne? Co jeszcze możesz zrobić, aby uniknąć zbytniego polegania na swoich mocnych stronach?

Plan Działania na rzecz sukcesu i sprawności przywódczej

Twoja skuteczność jako lidera, jak również Twoja energia i spełnienie, zależą w dużej mierze od umiejętności regularnego, pozytywnego zaspokajania Twoich motywatorów.

Potrzeby psychologiczne Twojej Fazy są najważniejsze do zaspokojenia każdego dnia. Jeżeli Twoja Faza różni się od Twojej Bazy, wtedy Twoje potrzeby Bazy stają się drugorzędne, choć nadal pozostają ważne. Kiedy Twoje potrzeby psychologiczne są zaspokojone, osiągasz najwyższą efektywność we wszystkich aspektach swojego życia, w tym w przywództwie.

Potrzeba psychologiczna Twojej Fazy Buntownika to: **kontakt**.

Kontakt polega na żywych, energetycznych interakcjach z ludźmi i rzeczami.

Oto kilka konstruktywnych sposobów na zaspokojenie potrzeb związanych z Fazą Buntownika:

- W ramach korporacyjnego dress code'u noś ubrania, które pozwalają Ci wyrazić siebie.
- Dodaj stymulację do swojego środowiska pracy i domu. Jasne kolory, gadżety do zabawy, rzeczy, które wydają dźwięki i radości ludzi.
- Zorganizuj swoje miejsce pracy tak, aby można było stać lub poruszać się.
- Ciesz się i celebryj swoją kreatywność.
- Rób dużo przerw, nawet tylko na kilka minut.
- Wymieniaj się stosownymi żartami z innymi.
- Urozmaić swój dzień dużą ilością różnorodności.
- Podejmuj się oryginalnych projektów, które wymagają kreatywnego rozwiązywania problemów.
- Rób rzeczy po prostu dla zabawy.
- Kiedy poczujesz, że się nudzisz lub zamykasz w sobie, poradź sobie z tym, biorąc odpowiedzialność za znalezienie kreatywnego rozwiązania. W porządku jest prosić o pomoc.

Potrzeba psychologiczna Twojej Bazy Działacza to: **ekscytacja**.

Ekscytacja wiąże się z dużą ilością akcji w krótkim czasie.

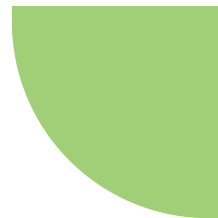
Oto kilka konstruktywnych sposobów na zaspokojenie potrzeb związanych z Bazą Działacza:

- Podejmij wyzwanie, które poszerza Twoje możliwości.
- Naucz się nowej umiejętności i zaskocz ludzi.
- Nakarm swoją rywalizacyjną część przez sport, wyzwania w miejscu pracy, zbieranie funduszy.
- Poprowadź inicjatywę, która zjednoczy Twój zespół w dążeniu do wspólnego celu.
- Wykorzystaj swoją pomysłowość, aby pomóc ludziom wymyślić nowatorskie rozwiązania.
- Podejmij zdrowe ryzyko.
- Wykorzystaj okazję i skorzystaj z niej.
- Poznaj najnowsze trendy i przełomowe badania w swojej dziedzinie.
- Załóż podcast lub blog, który inspiruje innych do bycia bohaterami.
- Stwórz szum wokół nowego produktu lub usługi.
- Sprawdź, czy możesz zbudować relację z kimś, kogo podziwiasz, ale wydaje Ci się poza zasięgiem, np. liderem branży, celebrytą lub prezesem Twojej organizacji.
- Podejmij największe ryzyko ze wszystkich – pozwalając sobie zbliżyć się do ludzi i pokazać swoją wrażliwą stronę. Największy wpływ na świat uzyskasz właśnie z tymi ludźmi.

Zastosowanie dotychczas zdobytej wiedzy

- 1.** Korzystając z sugestii zawartych w Twoim Planie Działania dla Fazy, podkreśl jeden krok osobisty i jeden zawodowy, który zaczniesz praktykować już teraz, aby zachować zdrowie i sprawność w roli lidera. Jak możesz uzyskać wsparcie od innych osób w Twoim życiu?
- 2.** Jeśli Twoja Baza i Faza są różne, powtórz #1 dla swojego Planu Działania dla Bazy.

Zmniejsz swoje ryzyko wypalenia zawodowego

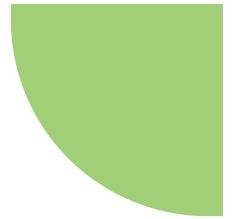


Ryzyko wypalenia wzrasta, gdy jesteśmy w dystresie. Sposoby na zmniejszenie ryzyka wypalenia:

- Zaspokajaj potrzeby psychologiczne swojej Fazy i Bazy w zdrowy sposób każdego dnia.
- W miarę możliwości wykorzystuj swoje mocne strony, stosując najbardziej rozwinięte części swojej osobowości.
- Zajmij się swoimi uczuciami autentycznie i podziel się nimi z kimś, komu ufasz.
- Stwórz i utrzymuj równowagę między pracą, a życiem prywatnym, dbając o to, aby przywiązywać wagę do osobistych i zawodowych aspektów swojego życia.



Instrukcja wdrażania



Ten Profil dostarczył Ci wielu spostrzeżeń i możliwości, aby stać się lepszym liderem. Czy masz gotowość, aby zastosować to, czego się nauczyłeś? Oto kilka pytań, które pomogą Ci zacząć.

1. Jakie są dwie istotne rzeczy, których nauczyłeś się o sobie w roli lidera?

2. Jakie są dwie rzeczy, które już wiedziałeś o sobie, a które zostały potwierdzone przez ten Profil?

3. Jakie są dwie rzeczy, których nauczyłeś się o stawaniu się lepszym liderem?

4. Jak Twoja osobowość pomaga Ci jako liderowi?

5. Co możesz zacząć robić już dziś, aby poprawić swoje umiejętności przywódcze?



Mój następny krok



Rozwijanie swoich umiejętności przywódczych wymaga intencjonalnego wysiłku i wsparcia. Oto kilka sposobów, w jakie możesz kontynuować swoją podróż z wykorzystaniem PCM, aby uwolnić swój potencjał przywódczy:

1. Zaproś swoich współpracowników, przełożonego i pracowników do wykonania Profilu PCM, aby mogli odkryć swoją strukturę osobowości i popracować nad tym, jak najlepiej się ze sobą komunikować.
2. Wprowadź warsztaty PCM w swoim zespole.
3. Zaangażuj certyfikowanego coacha PCM, który wesprze Cię w realizacji Twoich celów przywódczych.

Odniesiesz korzyści osobiste i zawodowe z każdej inwestycji w PCM. Twoje życie, Twoja organizacja i Twoje relacje będą lepsze dzięki Twoim wysiłkom.

Aby zrobić kolejny krok, skontaktuj się ze swoim Trenerem PCM:



Mickael Dufourneaud i Jerome Choffay