



Zacznij od FRIS®

Innowacja wspierająca efektywność zespołów i organizacji

Co jakiś czas na rynku pojawia się coś nowego, innowacyjnego i przełomowego. Coś, co nie ma sobie równych, a i naśladowcy musieliby wykonać jeszcze dużą pracę, żeby to skopiować. Jeśli dodatkowo jest to sukces polskiej myśli badawczej – w tym wypadku z zakresu psychologii – która przeszła fazę od badań do komercjalizacji, wiadomo, że mamy do czynienia z czymś wyjątkowym.

Mowa tu o nowym podejściu, opartym o model FRIS® określający nasz styl myślenia, styl działania i jego wpływ na proces grupowy. Polskim narzędziem, które wspiera menedżerów w budowaniu zespołów, podnoszeniu zaangażowania pracowników, handlowców w relacjach z klientami, a w konsekwencji przekłada się na efektywność w pracy, wzrost sprzedaży i lojalność w organizacji.

Co więc zrobić, kiedy zawodzą znane metody i narzędzia, a zespół jest nadal nieefektywny, słabo się komunikuje, a co gorsza, konfliktuje w sposób niekonstruktyny?

Zgodnie z teorią, ale i praktyką, styl myślenia wskazuje te mechanizmy umysłu, które są najsprawniejsze. Charakteryzuje sposób percepcji otaczającej rzeczywistości, wykorzystania informacji, podejmowania decyzji oraz rozwiązywania problemów. Jest on trwałą cechą każdej osoby. Towarzyszy nam przez całe życie, a jego zmiana jest niezwykle trudna, bądź całkowicie niemożliwa. Zgodnie z podejściem psychologii poznawczej, można go zaobserwować już u kilkuletnich dzieci. Ważne jest, aby pamiętać, że nie ma czegoś takiego, jak dobry czy zły styl myślenia. Warto jednak znać różnice pomiędzy nimi i wiedzieć czym się każdy z nich przejawia na co dzień.

Badanie on-line, a następnie praca z certyfikowanym trenerem – indywidualna lub grupowa – odkrywa przed nami nasz styl myślenia i styl działania. Niezależnie, czy jest to potwierdzenie tego, co wiedzieliśmy o sobie, czy zupełnie nowe odkrycie, znajomość własnego stylu pozwala lepiej zrozumieć swoje reakcje i zachowania. Uświadamia naturalne predyspozycje, sposób komunikowania się i funkcjonowania w zespole. Weryfikuje także postrzeganie naszego zachowania przez innych.

Podejście oparte o FRIS® pomaga określić miejsca i zadania w organizacji w największym stopniu uwalniające potencjał danej osoby, a co się z tym wiąże zwiększyć jej efektywność i satysfakcję z wykonywanej pracy. Otwiera także na inność pozostałych członków zespołu. Wspiera więc proces konstituowania i „docierania się” zespołu.

Atutem modelu FRIS® jest jego intuicyjność i prostota. Zbudowany jest na czterech perspektywach poznawczych: **Fakty** – w przypadku Zawodnika, **Relacje** – Partnera, **Idee** – Wizjonera, a **Struktury** – Badacza. Takie podejście gwarantuje, że osoby, które wezmą udział w badaniu, a następnie w sesji indywidualnej lub w warsztatach, będą umiały w sposób praktyczny wykorzystać nową wiedzę.

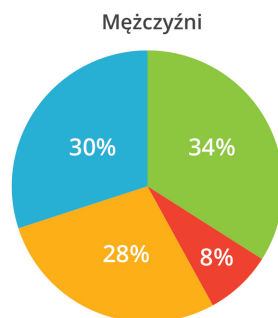
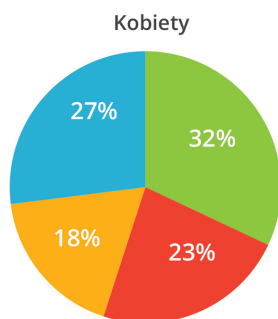
Z informacji zwrotnej od badanych wynika, że 99% osób podoba się zawartość raportu, który otrzymują po badaniu. Z kolei 97% uważa, że opis ich stylu myślenia i działania jest zgodny z rzeczywistością.

Dzięki nowemu narzędziu i badaniu przeprowadzonemu na Akademii Leona Koźmińskiego, wiemy jaki styl myślenia przeważa wśród menedżerów i jak to się ma do ogółu populacji. Wiemy też, jak ten

W pracy z menedżerami wykorzystanie modelu FRIS®, daje merytoryczne wskazówki, jak budować lub przebudowywać zespół. Pokazuje także kiedy jego członkowie współpracują w sposób zgodny z ich naturalnymi predyspozycjami lub jakie zadania uwalniają ich wrodzony potencjał. Nowe narzędzie można wykorzystać do przyjrzenia się, co menedżer jako szef może zrobić i jak się komunikować.

Projekt Styl Myślenia Menedżera

(n=767, K: 473 M: 304)



Zawodnik

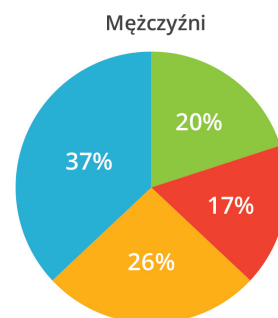
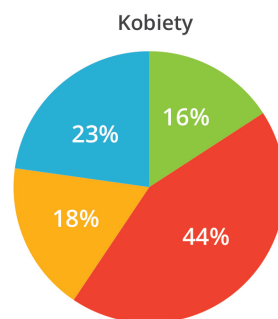
Partner

Wizjoner

Badacz

Ogólna populacja

(n=1380, K: 830 M: 550)



*Źródło FRIS: Projekt „Styl myślenia Menedżera” realizowany był w okresie 5-12.2015 na grupie studentów oraz absolwentów Studiów podyplomowych i MBA na Akademii Leona Koźmińskiego.

styl wiąże się z pełnionym stanowiskiem. Z badania wynika, co również widać na rysunku powyżej, że w grupie menedżerów Zawodnik (ukierunkowany na fakty i cele) jest stylem dominującym. Co więcej, w tym przypadku różnica między płciami jest minimalna. Inaczej niż to się dzieje wśród społeczeństwa jako ogółu.

W praktyce, wiele zespołów, które doświadczyło pracy z modelem FRIS®, zwraca uwagę na rezultaty w postaci lepszego wzajemnego zrozumienia oraz większej chęci dostosowania się do potrzeb innych, np. w komunikacji.

wać, żeby jak najlepiej wspierać „swoich ludzi”. Takie podejście przekłada się na lepszą współpracę, zarówno w relacji zwierzchnik-podwładny, jak i w ramach jednego zespołu, a w konsekwencji na wydajność i lepsze wyniki organizacji.

Znajomość modelu daje także duże możliwości w pracy z klientami. Poprzez identyfikację parametrów FRIS u siebie, handlowiec uczy się identyfikować określone cechy u klientów, przez co sprawniej dobiera właściwe argumenty i potrafi przyjmować odpowiednią postawę, właściwą do rozmów z klientem.

Rozmowa z dr Anną Samborską-Owczarek, twórczynią badania FRIS:

Zuzanna Mazurek: Gratuluję pomysłu stworzenia metodologii badania, jak i całego systemu FRIS. Skąd właściwie wzięła się idea i kiedy pomyślałaś, że to się może udać?

FRIS jest nowym narzędziem. Zadebiutowałam całkiem niedawno, bo wiosną 2015 roku. Natomiast jego początki sięgają aż 2006 roku. Pomysł takiej metodologii wynikł z mojej własnej realnej potrzeby. Od 2004 pracowałam na Wydziale Informatyki Politechniki Szczecińskiej jako doktorant (następnie asystent, adiunkt) i prowadziłam zajęcia ze studentami. Nie były to wyłącznie przedmioty techniczne czy ścisłe. Zajmowałam się na przykład inwentyką, czyli twórczym rozwiązywaniem problemów i innowacyjnością.

Zaintrygowały mnie różnice w sposobach myślenia, które dostrzegałam między studentami. Różnili się tym, jak rozumieją informacje, jak je organizują i wykorzystują. Przy podobnej wiedzy i stopniu zaawansowania, do tych samych zadań podchodzili zupełnie inaczej i stosowali różnorodne strategie rozwiązywania problemów. Chcia-

łam zrozumieć, dlaczego tak się dzieje i w jaki sposób powinnam prowadzić zajęcia, aby dotrzeć do tych różnorodnych umysłów.

Po nitce do kłębka zainteresowałam się psychologią poznawczą. Następnie stylami poznawczymi i metodologiami, które je opisują. Okazało się, że nie ma polskiego narzędzia, które byłoby proste, intuicyjne i do zastosowania przez osoby, które nie są psychologami. Potraktowałam to jak wyzwanie i na końcu tej drogi powstał FRIS.

ZM: Co było najtrudniejsze w stworzeniu takiego narzędzia?

Najtrudniejsze, a jednocześnie najważniejsze, podczas tej pracy było zapewnienie wysokich standardów wiarygodności. FRIS powstał zgodnie ze sztuką tworzenia narzędzi psychometrycznych. Ma zweryfikowane wskaźniki rzetelności i trafności. Jest też znormalizowany i ustandaryzowany. Aby uzyskać taki standard, w 2014 roku zgromadziliśmy ok 1,5 tysiąca osób, które wzięły udział w badaniach testowych i pilotażowych.

Obecnie już ponad 14 tysięcy osób wykonało badanie kwestionariuszem FRIS.

ZM: Liczby rzeczywiście robią wrażenie. Czy mogłabyś powiedzieć nam, co odróżnia FRIS od testów osobowości dostępnych na rynku?

FRIS wyróżnia przede wszystkim to, że nie jest testem osobowości. Jest to badanie stylu myślenia i jest kwestionariuszem preferencji. FRIS służy do opisu różnorodnych sposobów myślenia,



dr Anna Samborska-Owczarek

strategii rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji. Skupia się na tych mechanizmach umysłu, które są u człowieka najsilniejsze i świadczą o jego potencjale.

Zamiast podawać ogólny opis sposobu zachowania lub typ osobowości – jak robią to narzędzia oparte na teoriach Junga – FRIS podaje konkretne i prak-

Reklama



■ CONSULTING

■ SZKOLENIA

■ WDROŻENIA IT

- ➔ Kompleksowe akademie szkoleń sprzedażowych i managerskich
- ➔ Program rozwoju: Sztuka Osiągania Rezultatów
- ➔ Coaching i mentoring w sprzedaży i zarządzaniu
- ➔ Programy dla Zarządów - Wirtualny Członek Zarządu

ZADZWOŃ: 22 298-51-50, 516-546-880
WWW.4VALUE.COM.PL

tyczne informacje na temat samych mechanizmów myślenia i ich konsekwencji w działaniu.

Za inspirację posłużyła nam psychologia poznawcza (m.in. koncepcje Roberta Sternberga), a nie psychologia osobowości. FRIS skupia się zatem na trudniejszych do uchwycenia, mniej widocznych, ale bardzo charakterystycznych cechach człowieka. Dzięki temu zamiast opisywać jak człowiek się zachowuje, odpowiada na pytanie „dlaczego?”.

ZM: Jak sama mówisz, podstawą badania nie jest jak w większości tego typu badań teoria osobowości Junga, ale psychologia poznawcza Roberta Sternberga. Czy ktoś już wcześniej zrobił coś takiego?

W psychologii poznawczej istnieją narzędzia, które mierzą umiejętności poznawcze. Jednak przede wszystkim w kontekście ilościowym, a więc jako pomiar kompetencji lub diagnoza patologia/norma. W większości są one zatem dostępne jedynie dla psychologów. Aby poznać i zrozumieć FRIS nie jest potrzebne wykształcenie psychologiczne. FRIS odróżnia od tych narzędzi po pierwsze charakter jakościowy – nieoceniaczący i niewartościujący, prosta intuicyjna metodologia, atrakcyjna forma pracy z wynikami i szeroki wachlarz zastosowań. W edukacji, biznesie, rozwoju organizacji, rozwoju osobistym, rozwoju kariery i nie tylko.

ZM: FRIS jest narzędziem polskim, a co za tym idzie – badaniem najlepiej odzwierciedlającym populację polską.

To prawda. FRIS jest jedynym, dostępnym w formie typologii, faktycznie polskim narzędziem. Powstał dzięki polskim badaniom przeprowadzonym przy pomocy respondentów z Polski. Oznacza to, że na bieżąco konfrontowaliśmy z przyszłymi użytkownikami koncepcję modelu, jego mechanikę, interpretację i ostateczną formę. Dzięki temu FRIS jest w pełni dostosowany do polskiej populacji. Uniknęliśmy w ten sposób trudnego procesu adaptacji, który powinien przejść wszystkie narzędzia im-

portowane. Procesu, który jest jednak potencjalnym źródłem największych błędów diagnostycznych. Można powiedzieć więc, że FRIS powstał zgodnie z ideą *User-Centered Design*, a więc został zaprojektowany w wyniku bezpośredniej relacji z użytkownikami.

ZM: Jak FRIS sprawdza się w biznesie?

FRIS nawet już teraz stanowi element kultury wielu organizacji i firm zarówno o zasięgu ogólnopolskim czy lokalnym. Dzięki naszym Certyfikowanym Trenerom, metodologia FRIS pomaga budować zespoły, jak i całe organizacje. Bierze udział w procesach rekrutacji i wspomaga rozwój menedżerski. Wiadomo, że od tego, w jaki sposób człowiek myśli, zależą rezultaty jego działań, a FRIS właśnie te mechanizmy wyjaśnia. To sprawia, że FRIS pomaga prowadzić biznes. FRIS jest pozytywnie, a często nawet z dużym entuzjazmem przyjmowany przez pracowników firm, ponieważ skupia się na tym, co wyjątkowego każdy z nich wnosi do organizacji.

Od 2015 roku FRIS jest również Partnerem Strategicznym Akademii Leona Koźmińskiego (ALK), z którą prowadzimy wspólne działania edukacyjne, biznesowe i projekty badawcze. FRIS jest badaniem wykonywanym w Biurze Karier ALK, przy rekrutacji na studia MBA. Jest również częścią programu studiów podyplomowych (m.in. psychologia w biznesie), studiów MBA i KAMP (Koźmiński Advanced Management Program).

ZM: Co mówią osoby, które wzięły udział w badaniu?

W największym skrócie, uczestnicy badań mówią, że FRIS bardzo trafnie wyjaśnia ich sposób myślenia i zachowania. Zwiększa akceptację i wiarę w siebie, a dzięki temu pomaga budować porozumienie i współpracę z innymi. Osoby badane FRIS mówią, że zaczęły dostrzegać i doceniać swój potencjał. A w konsekwencji – podejmują trafniejsze decyzje.

ZM: Jakie będą następne kroki w rozwoju FRIS?

Obecnie trwa nasz nowy projekt badawczy „Styl Myślenia Nauczyciela” i jest to kolejna grupa zawodowa objęta badaniem. Wzięło w nim udział około 6 tysięcy polskich nauczycieli. Chcemy poznać i zrozumieć znaczenie stylów myślenia w edukacji i dostarczyć nauczycielom wartościowe narzędzie wspomagające ich pracę. Na pewno wkrótce będziemy informować o kolejnych inicjatywach i projektach. W planach jest ich wiele.)

ZM: Dziękuję za rozmowę i trzymamy kciuki!



Badanie FRIS jest unikatowe nie tylko jako opracowanie merytoryczne, ale także wyróżnia się zestawem niezwykle ciekawych narzędzi edukacyjnych i warsztatowych, które sprawiają, że odkrywanie każdego elementu procesu jest łatwe, a może nawet trafniejszym słowem jest fascynujące.



O AUTORACH

ZUZANNA MAZUREK

Partner Zarządzający
4Value Business Consulting
Certyfikowany Trener FRIS



ANDRZEJ KOCHANEK

Dyrektor Generalny
4Value Business Consulting
Certyfikowany Partner FRIS