DOBRE ŻYCIE
lidera



JAK ZWIĘKSZYĆ **EFEKTYWNOŚĆ W BIZNESIE** DZIĘKI **ANALIZIE BIOSTRUKTURALNEJ** PRACOWNIKÓW.



Co znajdziesz w tym ebooku?

O Autorce 3

Wstęp 5

CZYM JEST STRUCTOGRAM®? 6

JAK TO DZIAŁA? 7

Odkryj swoją biostrukturę 8

Co teraz? 8

Poznaj motywy działania (swoje i swojego pracownika) 9

Jak rozpoznać typ kolorystyczny innej osoby? 11

Zaakceptuj ZMIANY 13

Poznaj Fazy zmiany: 14

Zmiany w życiu dzięki STRUCTOGRAMowi®: case studies 15

To (jeszcze) nie koniec! 17

O autorce



Witaj,
nazywam się **Ewelina Strawa.**

Jestem

Managerem:

Przez 20 lat pracy zawodowej odnosiłam regularnie sukcesy i realizowałam wyznaczone cele dzięki efektywnej współpracy z zarządem i moimi zespołami. Dziś spełniam się w roli managera poprzez prowadzenie szkół językowych oraz jako właściciel firmy szkoleniowej **BrainPoint** - projektu **Ludzka strona Biznesu i Edukacji**.

Mentorem:

Opierając się na doświadczeniu zawodowym i rezultatach osiąganych przez managerów pracujących pod moim okiem stworzyłam program mentoringowy “Dobre życie lidera. Ma on na celu skutecznie pomóc liderom wprowadzanie udoskonaleń w firmie w zgodzie z samym sobą. Jestem trenerem mentalnym: pomagam szybciej wdrażać zmiany, nauczać nowych kompetencji i oduczać złych nawyków.

Wykładowcą:

Jako certyfikowany trener **STRUCTOGRAM®** z licencją trenera mentalnego, wykładowca akademicki i prelegent konferencji biznesowych, dzielę się swoim doświadczeniem i otwarcie mówię o wyzwaniach współczesnych liderów/edukatorów, by pokazać im, że nie są w swojej sytuacji osamotnieni.

Nie możemy być wszystkim,
czym chcemy być. Możemy za to
stać się wszystkim tym,
czym jesteśmy w stanie się stać.

Dr Dean Hamer

Genetyk zachowania, Dyrektor Komórki ds. Struktury Genu i jego Regulacji przy Narodowym Instytucie Raka (NCI), Bethesda, USA



Wstęp

Trening mentalny to proces wykorzystujący zestaw narzędzi z zakresu: psychologii, neuronauki i socjologii. Pomoże Ci odnaleźć motywację do działania i drogę, którą powinieneś zmierzać. Śmiem twierdzić, iż dzisiaj najważniejszymi elementami są rozwijanie inteligencji emocjonalnej, a nie tylko IQ. To proces uczenia się empatii, samoświadomości oraz asertywności. Są one kluczowe w procesie osiągania celów, ale również budowania pewności siebie i wewnętrznego spokoju. Oba te narzędzia, TRENING MENTALNY jak i STRUCTOGRAM® pozwalają świadomie rozwijać swoją działalność i pomagają ludziom wieść dobre życie.



Czym jest **STRUCTOGRAM®**?

System Treningowy **STRUCTOGRAM®** (Analiza Biostrukturalna) powstał w wyniku wykorzystania wiedzy uzyskanej podczas badań nad mózgiem. Jednoznacznie potwierdzono jego działanie w bieżących wynikach odnotowanych w badaniach antropologicznych jak również naukach o systemach.

Amerykański badacz mózgu, prof. Paul D. MacLean udowodnił, że mózg człowieka składa się z trzech części, które odpowiadają za różne funkcje (struktura funkcjonalna mózgu). Pomimo różnic, te trzy bardzo różne części mózgu muszą nadal współpracować i komunikować się w ramach trójdzielnego mózgu, natomiast każda z nich przestrzega swoich własnych, ściśle określonych reguł gry. Ludzkie zachowanie to wynik wzajemnej zależności pomiędzy instynktowną reakcją pnia mózgu, emocjonalną i impulsywną reakcją układu limbicznego oraz trzeźwą i racjonalną reakcją kory mózgowej.

Zespół w składzie Christian Reist, Juergen Schoemen i Peter Stutz stworzył System Treningowy **STRUCTOGRAM®** dla przywództwa i sprzedaży. Na podstawie komponentów szkoleń: **STRUCTOGRAM®** (Poznanie siebie)' i 'Triogram (Poznanie drugiego człowieka)', seminarium zatytułowane "Klucz do poznania klienta" i "Klucz do przywództwa i budowania zespołu" pozwala na szczególne zastosowanie Analizy Biostrukturalnej w sprzedaży, przywództwie i doradztwie.

Jak to działa?

Każda osoba ma inny, genetycznie uwarunkowany współczynnik wpływu trzech części mózgu, który jest stały u dorosłych. Jest to ich indywidualna biostruktura.

Antropolog Rolf W. Schirm we współpracy z MacLeanem zidentyfikowali w analizie biostruktury cechy i zachowania charakterystyczne dla danych typów osobowości i określili wyraźny związek między trzema częściami mózgu. Stworzyli szereg sformułowań do określenia indywidualnej siły oddziaływania trzech części mózgu, które są przetwarzane na szkoleniach i zilustrowane przez **STRUCTOGRAM®**. W celu zobrazowania analizy biostruktury przyjęto poniższe kodowanie: **ZIELONY** dla pnia mózgu, **CZERWONY** dla międzymózgowia (układ limbiczny) i **NIEBIESKI** dla kresomózgowia. Za indywidualny poziom aktywności trzech obszarów mózgu odpowiedzialne są specyficzne neuroprzekaźniki (homeostaza neuroprzekaźnika).

Analiza biostrukturalna rozróżnia genetycznie uwarunkowaną, niezmienną strukturę podstawową i zmienne charakterystyki środowiskowe, a zatem te cechy osobowości można łatwo i trwale zmienić.

STRUCTOGRAM® nie jest sztywną typologią. Ze względu na budowę biostruktury daje łącznie 7 558 272 wariantów wyboru, 412 możliwych wyników, które prowadzą do różnych efektów na tarczy **STRUCTOGRAMu®**. Tak więc **STRUCTOGRAM®** reprezentuje indywidualne oddziaływanie trzech obszarów mózgu w wysoce zróżnicowanej gradacji.



Odkryj swoją biostrukturę

W linku poniżej znajduje się wstępny test pozwalający określić Twój dominujący komponent biostruktury. W pełnym teście, który otrzymują uczestnicy warsztatów **STRUCTOGRAM®**, badamy także komponenty uzupełniające.

ODKRYJ SWOJĄ BIOSTRUKTURĘ

Co teraz?

Wynik, który otrzymałeś, to oznaczenie kolorystyczne: **CZERWONY**, **ZIELONY**, lub **NIEBIESKI**. Oczywiście, istnieją także kombinacje tych kolorów, tzn. Twoja struktura może być niebiesko-zielona lub czerwono-niebieska itp.

Znając własną biostrukturę, możesz teraz z zupełnie nowej pozycji popatrzeć na... no cóż, wszystko! To, kim jesteś w swojej istocie, ma wpływ na to, jak postrzegasz rzeczywistość, jak odruchowo filtrujesz ją, jak podejmujesz decyzje, jak jesteś odbierany przez ludzi.

Wcześniej, nie będąc „uzbrojonym" w tę wiedzę, byłeś skazany na lot na autopilocie – rzeczy po prostu Ci się przydarzały, jedni Cię lubili, inni mniej - a Ty w najlepszym razie mogłeś dostrzec w zdarzeniach losu pewne prawidłowości. Jednak teraz, dzięki potędze samoświadomości oraz wiedzy o biostrukturach odmiennych od Twojej, możesz zacząć ŚWIADOMIE korzystać z talentów, które otrzymałeś w wyposażeniu genetycznym. Twoja osobowość to twoja genetyka zachowań, z jakimi się urodziłeś oraz nabyte doświadczenia na przestrzeni lat.

Śmiem twierdzić, że dzięki temu możesz zapanować nad swoim przeznaczeniem. Na następnych stronach znajdziesz krótkie opisy poszczególnych komponentów dominujących.

Aby z odwagą budować biznes, trzeba lepiej rozumieć emocje towarzyszące ludziom w zmianie. Należy poznać osobowości pracowników oraz (zwłaszcza w dzisiejszych czasach) szybko reagować na zmienne środowisko.

Poznaj motywy działania
(swoje i swojego pracownika)

Dominujący komponent

ZIELONY

- Szuka bezpieczeństwa
- Potrzebuje potwierdzenia sprzedawcy, kolegi, przełożonego
- Czuje potrzebę odczuwania zadowolenia/ dobrego samopoczucia/ przyzwyczajenia
- Ma skłonność do wygodnictwa
- Ceni sobie nieskomplikowane, łatwe zastosowania
- Woli zaufane otoczenie
- Zazwyczaj podejmuje decyzje, które są wcześniej ustalone
- Kupuje sprawdzone, znane i chodliwe produkty
- „Dobre przeczucie" jest decydujące podczas rozmowy

Dominujący komponent

CZERWONY

- Ma mało zahamowań
- Negocjowanie ceny, wynagrodzenie to pewnego rodzaju „zawody"
- Aktywnie poszukuje rozmowy podczas sprzedaży, podczas spotkania zespołowego
- Szybko podejmuje decyzje i od razu chce posiadać, stąd rankingi i pieniądze bardzo go motywują
- Pragnie osobistego sukcesu i prestiżu
- Chce wszystkiego, co „najnowsze", „najlepsze", „największe", „najszybsze"
- Poprzez produkt chce zyskać poważanie
- Szuka przewagi i wyniosłości
- Często spontanicznie i nagle zmienia pragnienie, również te związane z pracodawcą

Dominujący komponent

NIEBIESKI

- Wyróżnia rzeczowe informacje (prospekty, studia, fachowe czasopisma, sprawozdania z testów)
- Czuje potrzebę osiągania perfekcji, ale również stosowności i rozsądku
- Szuka indywidualnych, pasujących rzeczy
- Jest zainteresowany udoskonalonymi pomysłami/produktami
- Ceni precyzyjne wypowiedzi, liczby, dane
- Ceni sobie twarde kompetencje
- Sprawdza wiele możliwości
- Potrzebuje czasu przy podjęciu decyzji o kupnie, o pracy
- Rzeczowa jasność jest warunkiem decyzji
- Ma wątpliwości również po podjęciu decyzji



Jak rozpoznać typ kolorystyczny innej osoby?

Każdy “typ kolorystyczny” można rozpoznać po określonych cechach i zachowaniach. Przyjrzyj się swoim współpracownikom lub klientom. Być może zauważysz pewne prawidłowości.

Pamiętaj, że to pretest. Aby mieć pewność co wyniku, zarówno Ty jak i Twoi pracownicy musicie wykonać to badanie w formie warsztatów.

Komponent ZIELONY

Słabe strony (przesadnie wyeksponowana mocna strona):

- schlebianie innym
- niechęć do innowacji, doświadczeń
- oddalenie się od realiów

Mocne strony (dominacja):

- łatwość nawiązywania kontaktów działanie na podstawie doświadczeń
- intuicja i dobre wyczucie

Tendencja dominacji ZIELONEJ

Zachęcający, przyjacielski. Raczej łagodne, życzliwe spojrzenie. Luźna postawa ciała.

Głos jest raczej opanowany, spokojny. Siła głosu jest średnia, głos raczej miękki, z pewną dozą „ciepła”.

Raczej zaokrąglona sylwetka. Owalna twarz, rysy twarzy są delikatne i gładkie. Punkt ciężkości sylwetki znajduje się w okolicy brzucha, miednicy i pośladków. Drobne, delikatne dłonie, krótkie palce i delikatny uścisk dłoni.

Komponent CZERWONY

Słabe strony:
- despotyzm
- akcjonizm
- chaos

Mocne strony:
- autorytet
- działanie impulsywne
- improwizacja

Tendencja dominacji CZERWONEJ

Otwarty, zdecydowany. Mierzenie wzrokiem, wyzywające spojrzenie. Dominująca postawa ciała.

Sylwetka raczej masywna i silnie zbudowana. Twarz kanciasta, wyraźne rysy. Punkt ciężkości sylwetki znajduje się w okolicy biustu i ramion. Duże, silne dłonie i silny uścisk dłoni.

Głos ma relatywnie dużą „szerokość pasma". Może być twardy, pewny siebie, o dużej lub średniej głośności. Czasem także agresywny, z dużą prędkością mówienia i raczej dużą głośnością.

Komponent NIEBIESKI

Słabe strony
- chłód
- niezdolność do podejmowania decyzji
- pedanteria

Mocne strony:
- dystans
- planowanie
- systematyzowanie

Tendencja dominacji NIEBIESKIEJ

Neutralny, zamknięty w sobie. Unikanie wzroku innych. Napięta, „formalna" postawa ciała.

Sylwetka raczej wysoka i drobna. Twarz podłużna, koścista. Punkt ciężkości sylwetki znajduje się pośrodku. Szczupłe dłonie, długie chude palce i niezbyt silny uścisk przy podawaniu dłoni.

Głos jest raczej monotonny. Wymowa jest precyzyjna i wyraźnie artykułowana, przeważnie cicha.

Zaakceptuj ZMIANY

Co zrobić, aby oduczać się nawyku odczuwania stale towarzyszącego nam strachu – przed oceną innych, przed karą, przed naganą, przed przyszłością, tym bardziej dzisiaj. Jak przeprowadzić siebie, klientów przez zmianę, ku ich marzeniom i lepszemu życiu?

Odpowiedź: **zrozumieć zmianę oraz nabrać nowych nawyków**.

Zatem zaakceptuj fakt ZMIANY, nic ani nikt nie jest nam dany na zawsze.

Od kiedy to zrozumiałam, mniej obawiam się śmierci. Kiedyś panicznie bałam się, że bliskie mi osoby odejdą ode mnie. Dzisiaj akceptuję, że tak może się wydarzyć. Akceptuję fakt konieczności nauki nowych rzeczy, fakt zmarszczek na czole. Akceptuję, że muszę się uczyć i oduczać. Akceptuję, że mój przełożony wybrał inną osobę na moje stanowisko.

Jednak aby to zadziało, **musiałam zrozumieć siebie, a także czym jest zmiana oraz jakie towarzyszą jej emocje.**

Obserwuj, jak czuje się twój rozmówca, współpracownik. Czy odczuwa stres, niepokój wobec braku pewności nowej sytuacji? Z tego powodu wiele osób za wszelką cenę unika zmierzenia się z nową rzeczywistością. Pamiętaj jednak, że stres dodaje mobilizacji, woli do działania i pomaga zmienić perspektywę. Wykorzystuj zatem to motywujące działanie stresu w realizacje swoich marzeń, tylko nie każ mu się rozgaszczać, aby nie przerodził się w lęk.

Czy zatem jest zmiana? Według mnie świadome zastąpienie czegoś czymś innym.

Każdy etap zmiany jest ważny. Kiedy dziecko uczy się mówić, zaczyna od krótkich słów, przekręca wiele nazw. Z czasem, bez nauki gramatyki języka polskiego zaczyna komunikować się poprawnie.

W biznesie, jak i w życiu obserwujemy 4 kluczowe etapy zmian. Prawda ta dotyczy wszystkich momentów naszego życia, sprawdza się w biznesie, w szkole, kiedy uczysz się nowych rzeczy, czy też kiedy twój ulubiony pracownik mówi ci, że odchodzi i zakłada swój biznes.

Przyjrzyjmy się sytuacji:

> *Jestem liderem od wielu lat, skończyłem wiele szkół, kursów skutecznego zarządzania, jestem dobrym szefem. Jednak boję się, jak zareaguję, kiedy coś nie idzie po mojej myśli. Reaguję bardzo emocjonalnie, wściekam się, trudno wtedy przewidzieć, jak się zachowam.*

Zrozumienie, jak czuje się dany lider, w jakiej fazie zmian jest on sam, oraz jego biznes, pozwoli rozwiać jego obawy, zapanować nad emocjami.

Poznaj Fazy zmiany

1 **Faza zaprzeczania** to faza, którą trzeba zobaczyć i szczerze omówić z pracownikiem. On po prostu nie widzi potrzeby zmian, nauki nowych rzeczy – przykładowo: zaprzecza Covidowi czy obecnej sytuacji gospodarczej, pandemicznej.

Zaprzeczanie - towarzyszy zmęczeniu, zaniepokojeniu, irytacji, złości. Może być skutecznym mechanizmem przystosowania do stresu. Przychodzi jednak czas, w którym warto dopuścić do siebie fakt, że problem istnieje i podjąć działania, porozmawiać z pracownikiem - inaczej problem nigdy nie zostanie rozwiązany.

2 **Faza oporu**. Zmiana wiąże się z dyskomfortem, bo robimy coś, czego nie lubimy. Mózg nie wie, co się dzieje, zatem z niechęcią podejmuje się nowych rzeczy – nie chce zmiany.

Kształtowanie charakteru oznacza, że im bardziej zdecydowanie wchodzisz w nieznane, tym bardziej będzie ci trudno na początku. Kiedy decydujesz się na zmianę w tej fazie, będzie ona niekomfortowa.

3 **Faza eksperymentowania** – polega na działaniu, robieniu „swojego", odraczaniu podsumowania efektów, spora ekscytacja, radość. W tej fazie potrzebna jest zgoda na porażkę, a także na kreatywność. Zatem działaj!

4 **Faza wdrażania**, wypracowanie nawyku. Potrzeba kilkadziesiąt eksperymentów, „jak ci się nie chce, to właśnie to rób". Podczas transformacji mamy do czynienia z aktywnym przywództwem i pracą nad sobą. Ta faza w dzisiejszych czasach wymaga obserwacji i nieustannej adaptacji w zależności od potrzeb.

Zaangażowanie, kiedy widzisz efekt swoich działań, staje się nawykiem.

Po przejściu tych czterech etapów zmian możesz znaleźć się w fazie wygody. Jednak nie rozsiadaj się w niej na długo, gdyż zmiana jest nieodzownym elementem twojego życia.

Zmiany w życiu dzięki **STRUCTOGRAMowi®:**

CASE STUDIES

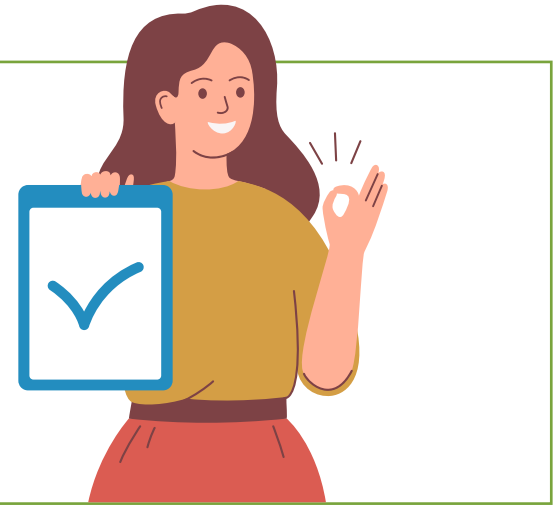


Mariusz

Ukończył uniwersytet ekonomiczny w Poznaniu. Kiedy firma rozwijała się w latach 80., Mariusz odnosił wiele sukcesów, a firma miała wieloletnich lojalnych klientów, którzy płacili o czasie. Mariusz pracował 7-15, relacje w pracy miał bardzo rodzinne. **Nie edukował się, był pewny swojej branży i kompetencji.** Firma, dla której pracuje, jest solidną marką na polskim rynku.

Pewnego dnia właściciel sprzedał firmę, a nowy szef ustalał nowe warunki. Oczekiwał nowych aktywności i nowych kompetencji od Mariusza. Firma, ze względu na znaczne obniżenie aktywności rynku macierzystego z dnia na dzień musiała się przebranżowić, wykorzystując surowce i maszyny do nowego profilu działania. Niestety, dotychczasowa droga Mariusza była skoncentrowana na schematach, scenariuszu, zestawieniach i Excelu, w którego dziedzinie był ekspertem. Wielkim wysiłkiem było dla niego odejście od schematu, otwarcie na nowe potrzeby firmy, rozwój kompetencji liderskich oraz kompetencji społecznych. Mariusz bardzo narzekał na nowego pracodawcę, jasno dawał mu do zrozumienia, że to on przez tyle lat dowodził firmie.

Postawa Mariusza to postawa lidera, który nie akceptuje zmian. Owszem, jest ekspertem, jednak iluzją jest myślenie, że wszystko jest nam dane na zawsze. **Nawyk gubi, jeżeli nie jesteś otwarty na zmianę.** Mariusz człowiek z silnym kresomózgowiem, nie lubi zmian. Po poznaniu siebie, swojej osobowości pracowaliśmy nad wdrożeniem nowych nawyków.



Monika

liderka z firmy telekomunikacyjnej

"Kiedyś przejmowałam się tym, że nie potrzebuję projektów przegadywać z innymi. **Po prostu lubię przejmować inicjatywę.** Dzisiaj świadomie pracuję nad tym, aby być bardziej uważną na drugiego człowieka. Po przejściu analizy lepiej rozumiem siebie, jestem bardziej świadoma, i zespół akceptuje fakt, że jestem zadaniowcem.

Ostatnio na przykład otrzymaliśmy projekt do zrobienia. Wykonałam go już na następny dzień: koledzy dywagowali, że to manipulacja, jak to tak szybko? **A ja po prostu jestem zadaniowcem.**"



Aneta

marketingowiec

Zanim wdrożę działania, jakie dał nam zarząd, mam potrzebę ich omówienia przy ekspresie o kawy. **"Muszę" porozmawiać z ludźmi o rozterkach, ryzykach, tym, jak się kto czuje.**

Rozmawianie o KPI czy celach bez uprzedniej rozmowy ze współpracownikami to dla mnie wyzwanie. **Źle się czuję, kiedy szef mnie nie chce wysłuchać, obgadać ze mną problemu.** Teraz wiem, że wiele moich doświadczeń wynika z przeszłości i intuicji.

789115992

To (jeszcze) nie koniec!

Mam nadzieję, że wiedza o trzech „kolorach" mózgu i wynikających z nich dominujących komponentach sprawi, że już zawsze będziesz spoglądał na siebie i ludzi wokół w inny, bardziej empatyczny, pełen zrozumienia i sympatii sposób. A jeśli ktoś nie wzbudzi Twojej odruchowej sympatii – to będziesz dokładnie wiedział, dlaczego tak się dzieje.

W moich firmach, a także w sieci franczyzowej, do której należą moje szkoły językowe, niemal wszyscy pracownicy używają skrótów „czerwony", „niebieski" i „zielony", mówiąc o sobie samych, sobie nawzajem, a także naszych klientach. Jesteśmy dla siebie o wiele bardziej wyrozumiali i z reguły nie zarzucamy innym złych intencji, czy po prostu nie bierzemy do siebie, gdyż akceptujemy różnorodność.

Pełne szkolenie **STRUCTOGRAM®** zamienia wiedzę z testu w bezpośrednie doświadczenie. Wszyscy uczestnicy są świadkami, jak w określonych sytuacjach osoby z innymi biostrukturami podejmują inaczej decyzje, na czym innym się skupiają, doświadczają innych emocji. Zobaczyć to na własne oczy to coś zupełnie innego niż przeczytać. Jest to doskonały sposób prawdziwego zintegrowania zespołu, wyposażenia sprzedawców/handlowców w wiedzę, która z miejsca przekłada się na praktykę, a także - pośrednio – pokazania ludziom, jak mogą pokierować swoją karierą.

Zapisz się na szkolenie STRUCTOGRAM®

STRUCTOGRAM® przeniesie Cię i Twoją Firmę szybciej na wyższy poziom sukcesu i satysfakcji. Jego skuteczność została potwierdzona naukowo oraz przez wielu zadowolonych użytkowników. Od ponad 20 lat jest używany w szkoleniu sił sprzedaży i obsługi klienta.

Za przykład skuteczności tej metody niech posłuży fakt, że jeden z największych producentów samochodów w Europie przeszkolił Dział Sprzedaży stosując **STRUCTOGRAM®**. Zadowolenie jego klientów z poziomu oferowanych usług wzrosło o 33 punkty z 62% do 95% i utrzymuje się rokrocznie na poziomie 92% do dzisiaj.