

En introduksjon til **WIND**



Vi tenker på selskapet som en båt der de ansatte ror sammen. WIND er de 4 kreftene som driver oss fremover. Alle er nødvendige og likeverdige.

Modellen promoterer nødvendigheten av å bygge team med mangfold og balanse mellom ulike egenskaper, kompetanse og praktiske erfaringer.

Vi mennesker er forskjellige og er beskrevet i WIND-modellen gjennom 4 ubevisste handlinger og reaksjonsmønstre hvor en eller noen av de kan være beskrivende for deg .

Alle de 4 personlighetsprofilene har samme verdi, og alle mennesker har evnen til å gå inn i de ulike rollene. Med andre ord er alle i stand til å fatte beslutninger, ta ansvar, være lojale og ha integritet.

Slik bruker vi WIND-modellen i vår rådgivning:

1

Fire arbeidsstiler:

Vi bygger effektive prestasjonsceller med balanse mellom de 4 ulike rollene, WIND. Det å måtte levere på sitt selektive potensial over tid kan føre til energibrist: Rett person på rett plass i båten gir effektive prestasjonsceller.

2

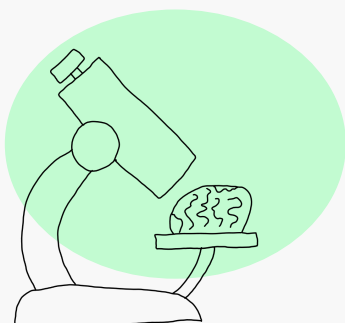
Samarbeidskompetanse:

Det kan være vanskelig å samhandle med en profil som er ulik din egen. For å unngå misforståelser og feiltolkninger må du sikre samarbeidskompetanse i teamet. Effektiv dialog sikres med diplomatiske ferdigheter i praksis balanse mellom lytte- og sendemekanismer (øre og ropert)

3

Bevisstgjøring og trening:

Samarbeidskompetanse og endring av atferd krever selvinnsikt og motivasjon til å utvikle seg gjennom bevisstgjøring og trening. Alle har alle egenskaper og kan opptre i alle roller. WIND-modellen fokuserer på viktigheten av å finne ut hvilke roller du er selvmotiverende og presterer best. Samtidig hvordan teamet rundt deg kan støtte og avlaste deg gjennom prestasjonsledelse og en sterk tilbakemeldingskultur.



1. Fire arbeidsstiler



Worker (W) - individualist

Worker er opptatt av det som kan forsinke produksjonen eller effektiviteten. Kan oppleves for kritisk i andres øyne.

Faresignal: Martyrkultur.

Integrator (I) - lagspiller

Integrator er opptatt av menneskene og involverer flere i å løse oppgaver. Kan gjøre seg for avhengig av andres støtte.

Faresignal: Kappevender.



Navigator (N) - individualist

Navigator er initiativrik og peker retning. Tror at alt er mulig og kan være for bredpenslet - overse (viktige) detaljer.

Faresignal: Brannstifter.

Disiplin (D) - lagspiller

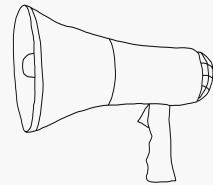
Disiplin er forutsigbar innenfor avtalen og overholder sine plikter. Kan gjøre seg for avhengig av rammene.

Faresignal: Byråkrati.



2.

Kommunikasjon



Lytte

Sende

Alle sender og mottar informasjon på ulike nivåer. Målet er å sikre tilstrekkelig samarbeidskompetanse i alle team. Det gjøres ved å balansere de 3 elementene i kommunikasjonsevnen; empati, rasjonell, sende.

Empati (E)

Evnen til å leve seg inn i et annet menneskes følelser og opplevelser for derved å «vite» hva et annet menneske føler i et gitt øyeblikk. Dette uten at en selv føler seg involvert eller truet av den andres opplevelser. Samtidig er ikke empati ikke sympati. Sympati medfører overidentifisering med et annet menneske og blokkerer evnen til å forholde seg realistisk til andre.

Rasjonell (R)

Ferdigheter som ligger mellom lytte- og sendemekanismene. Rasjonell er evnen til å forholde seg avbalansert og rolig. De er stabile i sitt følelsesliv, behersker eget temperament og gi ikke lett uttrykk for at de er provoserte. De ekstreme kan være konservative overfor forandringer, mens lav rasjonell evne kan medføre angst, sensitivitet og at man kan ha lett for å bli såret. Lav evne medfører også spontanitet i sitt følelsesliv og fremstå uforutsigbar.

Sende (S)

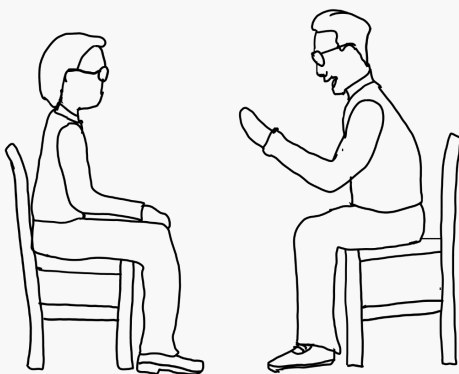
Evnen til å la seg bli hørt. At man aktivt bringer egne erfaringer, meninger og perspektiver med i faglige diskusjoner. Inn i denne evnen ligger også naturlig autoritet, samt selvtillit og meningsbærerens mot.

3. Bevisstgjøring og trening

Mennesker med ulik ryggmargsrefleks, prioriterer forskjellig. Med tilstrekkelig dialogferdigheter i teamet bygger vi opp dynamikken og konfliktnivået synker.

Gjennom bevisstgjøring og trening kan organisasjonen og teamet utvikles:

- **Egenutvikling** handler om å bli så bevisst ditt eget naturtalent at du gjennom dette kan by på dine selektive egenskaper når situasjonen krever det.
- **Teamutvikling** handler om å bli bevisst naturtalentet til andre – å spille andre gode.



Det er viktig å kombinere de ulike rollene for å bygge effektive, dynamiske, og selvmotiverende prestasjonsceller. Lære de ulike spillerne å anerkjenne, forstå og respektere hverandres ulike arbeidsstiler. Vi unngår misforståelser gjennom å sikre sosial kompetanse, trygg og effektiv dialog mellom de ulike personlighetstypene.

Skap samarbeidskompetente miljøer som er i stand til å følge sosiale spilleregler så vel som formelle og organisatoriske. Legg føringer og rammebetingelser for hvordan vi skal oppføre oss og behandle hverandre som mennesker, i tillegg til å ta hensyn til de formelle og mer konkrete spillereglene.

Dersom vi vil ha støtte kan vi oppsøke den som ligner oss selv.
Dersom vi vil ha læring og utvikling bør vi oppsøke vår motpol.

Profil eksempler

Bokstavkombinasjoner

- WNi WId WDn
- NWi NDw NIId
- DWi DIw DIw

Stor bokstav: atferd som går av seg selv

Liten bokstav: vi kan levere med et visst ytre press/støtte

Ingen bokstav: finn komplimenterende person

Bokstavenes utfall:

NWi	løsningsorientert kritiker, definerer innhold, muntlige føringer.
NDw	løsningsorientert planlegger, strukturerer og legger konkrete føringer.
NIId	løsningsorientert og involverende, tenker høyt, legger ikke konkrete føringer.
WDn	kritisk implementerer, realist, gjennomfører, besluttosom med rammer.
WId	kritisk og involverende, bekymret, overfører og avklarer budskap muntlig.
WNi	kritisk iverksetter, definerer innhold, peker retning, gir muntlige føringer.
DIw	rammestyrte relasjonsbygger, avtaleorientert, holder seg til spillereglene.
DNw	rammestyrte igangsetter, forslag til løsning innenfor gitt mandat.
DWi	rammestyrte kritiker, spesialist og gjennomfører, liker å ha kontroll.
INd	involverende igangsetter, tenker høyt, gir ikke konkrete føringer.
IWD	involverende og kritisk, virker problemfokuset og for opptatt av kontroll.
IDn	involverende planlegger, utpreget lagspiller, besluttosom med mandat.

Samarbeidskompetanse:

Lav R&E:	Ærlige, direkte, tydelige. «Det du ser er det du får».
R:	Lytter og justerer seg til fakta og konkrete innspill.
E:	Lytter og justerer seg til følelser, leser mellom linjene.
Sterk R&E:	Taktiske, diplomatiske. Kan omskrive virkeligheten.

