

EARTHE

Aktivnost 2

Digitalni alat za inovativni razvoj metodologije i nastavnog plana

Modul 5 – Vođstvo

Metoda 4– Analiza liderskog stila

Studija slučaja

Modul 5 – Liderstvo

Studija slučaja 1 – Analiza stilova liderstva

Metoda – Analiza stilova liderstva

Kontekst i okvir

EcoBridge je društveni biznis u Solunu, Grčka, koji brzo raste. Zaposlene čine 24 odrasle osobe uzrasta od 23 do 59 godina koje sprovode programe edukacije o životnoj sredini. Tim čine edukatori, inženjeri i marketing stručnjaci, a mnogi su zaposleni ubrzo nakon završetka EU treninga zelenih veština kako bi unapredili svoje kompetencije.

Zaposleni su se oslanjali na prirodne načine komunikacije koji često nisu funkcionisali jer prethodno nisu imali obuke o liderstvu. EcoBridge je sarađivao sa lokalnom NVO za obrazovanje odraslih kako bi testirao program mekih veština zasnovan na analizi stilova liderstva (model po bojama: Crvena, Žuta, Zelena, Plava) kako bi podržao rast i zadržao dobre zaposlene.

Problem / izazov

- Sastanci projekta su bili napeti i neretko neproduktivni.
- Kooperanti sa „crvenim“ stilom želeli su brze odluke, dok su „plavi“ želeli detaljno čitanje podataka.
- „Zeleni“ članovi su pokušavali da održe mir, a „žuti“ kreativci osećali su da ih niko ne sluša.
- Rokovi su propuštani jer su zadaci prebacivani bez jasne kontrole.
- Intervjui pri odlasku su pokazali da zaposlenima nije problem bio obim posla, već „hemija u komunikaciji“.
- Umesto strogih pravila, menadžmentu je trebao pristup koji bi svima pomogao da se bolje razumeju.

Preduzete akcije / primenjena metoda

NVO je sprovela mikro-program od tri sesije:

- **Simulacija sukoba među bojama** – timovi mešanih stilova rešavali su fiktivni scenario finansijske krize, a zatim analizirali tenzije u ponašanju i sinergiju.
- **Odraš u ogledalu** – zaposleni su uporedili svoje samoprocene kada su u pitanju boje sa anonimnim percepcijama kolega, otkrivajući „slepe tačke“.
- **Izazov sa bojama** – zaposleni su vežbali vođenje kratkih zadataka dok su preuveličavali dodeljene boje, a zatim promišljali o situacionoj primenljivosti.



EARTHE

Tokom svih sesija, facilitator je naglašavao fleksibilnost: svaki pojedinac poseduje paletu, a ne samo jednu boju.

Rezultati i postignuća

Tri meseca nakon programa zasnovanog na bojama, EcoBridge je primetio značajne promene:

- **Efikasnost sastanaka:** prosečna dužina sastanka smanjena sa 140 na 85 minuta jer su učesnici sada jasno izražavali potrebe (npr. „Plavi detalji prvo, potom Crvena odluka“).
- **Povećana odgovornost za zadatke:** preko osam od deset zadataka je završeno bez revizije, dok je pre treninga oko šest od deset završavalo prvi put.
- **Psihološki klimatski efekti:** procenat zaposlenih koji se osećaju „shvaćenim na poslu“ porastao je sa 48% na 81%.
- **Kvalitativne promene:** članovi tima počeli su da označavaju imejllove bojama („Plavi detalji unutra“, „Zeleni proverava blagostanja“), što je smanjilo nesporazume; prirodno su se formirali i mentorski parovi različitih boja (npr. Crveni sa fokusom na rezultate i Zeleni orijentisani na harmoniju) radi balansiranja tempa i empatije u projektima zajednice.
- **Smanjen rizik od odlaska:** procenat zaposlenih koji su razmatrali odlazak smanjen je sa oko 25% na manje od 10%.

Naučene lekcije

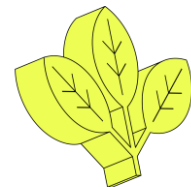
- Igrovna, neutralna metafora (boje) smanjuje defanzivnost u vezi sa povratnom informacijom o ponašanju.
- Praksa u realnom vremenu plus refleksija (simulacije, izazovi uloga) mnogo bolje učvršćuje uvid nego predavanja.
- Percepcija kolega često se razlikuje od sopstvenog pogleda; osvetljavanje te razlike katalizator je rasta.

Ključni faktori uspeha

- Učešće celog tima, uključujući menadžere – signalizuje psihološku sigurnost.
- Strukturisana pitanja za diskusiju koja povezuju stil sa konkretnim radnim tokovima.
- Vizuelni podsetnici (bedževi sa bojama na stolovima, zajednička „paleta“ na tabli) održavaju jezik živim i nakon treninga.

Izazovi i rešenja

- **Skepticizam („još jedan test ličnosti“)** – prevaziđen povezivanjem boja sa stvarnim problemima projekta, a ne apstraktnom teorijom.
- **Dominacija energičnih Crvenih/Žutih** – facilitator je uvodio vremenska ograničenja i u nekim refleksijama pozivao Plave/Zelene prvi.



EARTHE

- **Strah od etiketiranja** – trener je ponavljao da ljudi menjaju nijanse u različitim kontekstima; diskusija je bila fokusirana na ponašanje, ne identitet.

Primena / preporuke za edukatore

- Primeni model boja rano u multidisciplinarnim ili multigeneracijskim grupama odraslih kako bi se stvorio zajednički jezik.
- Kombinuj barem jednu iskustvenu aktivnost (npr. Sukob boja) sa petljom povratnih informacija (Odraž u ogledalu) da bi uvid bio učvršćen.
- Pružiti vizuelne materijale za kući – mini „kartice palete“ koje učesnici mogu postaviti pored radnog mesta.
- Boje ponovo obraditi u kasnijim modulima (npr. upravljanje konfliktom) radi jačanja prenosa učenja.
- Naglasiti da je prilagodljivost, a ne kategorizacija, krajnji cilj učenja.