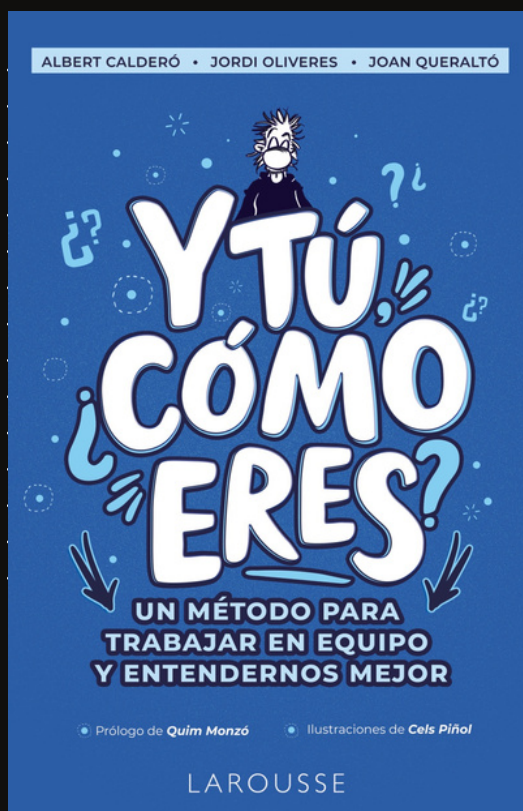


# Com som?

Un mètode per treballar en  
equip i entendre'ns millor.



# 01 El nostre mètode

*Com som? Un mètode per treballar en equip i entendre'ns millor, el mètode per al treball en equip en el que basem aquesta proposta formativa, té una base pràctica; com a consultors de govern i direcció al sector públic, després de molts anys ajudant a millorar la tasca d'equips i organitzacions ben diversos, i treballant per conèixer d'una manera ràpida i eficaç molta gent de diferents organitzacions, hem desenvolupat un mètode propi, que ens funciona, i que ha estat publicat per l'editorial Barcanova amb el títol "Com som? Un mètode per conèixer a fons la gent que ens envolta" (2017) i per l'editorial Larousse amb el títol "Y tú, cómo eres? Un método para trabajar en equipo y entendernos mejor" (2021).*



## 02 Objectius

El nostre mètode serveix per conèixer les persones, relacionar-s'hi eficaçment i ajudar-les a relacionar-se eficaçment entre elles, i, per tant, millorar el treball en equip de l'organització a tots els nivells.



### EVITAR CONFLICTES

Eines per entendre i solucionar els conflictes més habituals entre els membres de l'equip.



### ASSIGNAR TASQUES

Més eficiència en l'assignació de tasques en funció dels perfils de l'equip.



### COHESIONAR L'EQUIP

Aconseguir un equip més cohesionat, on cadascú és com és i no com volem que sigui.

# 03 Continguts

## les 5 dimensions

---

01

Conèixer les persones pel seu **estil de treball**, segons el tipus d'habilitats professionals i hàbits de conducta que cadascú domina més i desenvolupa amb més freqüència a la feina.

TRES ESTILS DE TREBALL

**Persones, Idees, Coses.**

02

Conèixer les persones per la seva **motivació** en el treball, segons el tipus de necessitat que cadascú busca satisfer mitjançant la feina, a banda de guanyar-s'hi la vida.

TRES MOTIVACIONS

**Resultats, Empatia, Lideratge**

03

Conèixer les persones pel seu **estil de gestió del conflicte**, segons com es comporten en aquestes situacions excepcionals, d'emergència.

TRES GESTIONS DEL CONFLICTE

**Defensiva, Ofensiva, Negociadora**

04

Conèixer les persones pel seu grau d'**implicació vital** en el treball, segons la importància que s'adjudica a la feina quan entra en competència amb altres vessants de la vida.

DUES IMPLICACIONS VITALS

**Treballaddictes, Hedonistes**

05

Conèixer les persones per la seva **exteriorització emotiva**, segons com manifesten o no les seves emocions.

TRES EXTERIORITZACIONS EMOTIVES

**Misteriosa, Franca, Actoral**

## Estil de treball

<b>P</b>	<b>I</b>	<b>C</b>
Gestors de Persones	Gestors d'Idees	Gestors de Coses
Persones interrelacionadores, integradores, que treballen parlant i escoltant.	Persones imaginatives, creatives i creadores, estratègiques.	Persones metòdiques, estructurades, d'ordre, ordenades i ordenadores, administradores.

## Motivació en la feina

<b>R</b>	<b>E</b>	<b>L</b>
Necessitat de Resultats	Necessitat d'Empatia	Necessitat de Lideratge
La finalitat del seu treball és "la feina ben feta".	La finalitat del seu treball és sentir-se estimats i volguts.	La finalitat del seu treball és influenciar i controlar, tenir poder o capacitat de decisió.

## Gestió del conflicte

<b>D</b>	<b>O</b>	<b>N</b>
Defensius	Ofensius	Negociadors
Són com un tap de suro a l'aigua: si l'enfonses, es deixa enfonsar; si deixes d'enfonsar-lo, de mica en mica torna allà on era, i si l'apartes es mou.	Si no poden defugir el conflicte, en lloc de defensar-se ataquen amb tota la força de què són són capaces; si no poden atacar, s'ho apunten i hi tornen en el futur.	No defugen els conflictes, sinó que s'hi troben còmodes, i intenten maximitzar-ne el benefici a partir de la negociació entre les parts.

## Implicació vital en la feina

<b>T</b>	<b>H</b>
Treballaddictes	Hedonistes
«La feina és la cosa més important de la meva vida.»	«La feina NO és la cosa més important de la meva vida.»

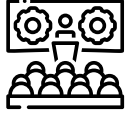
## Exteriorització emotiva

<b>M</b>	<b>F</b>	<b>A</b>
Misteriosos	Francs	Actoral
No manifesten les seves emocions.	Sempre manifesten les seves emocions.	Manifesten les emocions que volen manifestar, les sentin o no.

# 04 Formats i metodologies

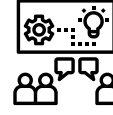
## Presencials o virtuals

---



### CONFERÈNCIA

Xerrada, d'un màxim de dues hores, d'exposició dinàmica del mètode.



### TALLER

Exposició del mètode amb la participació activa dels assistents (màxim 20 persones/taller).



### SEMINARI

Dues sessions: 2 hores d'exposició amb participació activa i, uns dies després, 1 hora de posada en comú, resolució de dubtes (màxim 10 persones/seminari).



### APLICACIÓ

Treball del mètode amb un equip: determinació conjunta dels perfils i aplicacions en el seu dia a dia. (Màxim 10 persones/grup).

---

### PREU SEGONS FORMAT

El pressupost es proposa ad hoc i varia en funció del format o formats escollits, el nombre de sessions, les hores totals, la necessitat o no de desplaçaments...

## 05 Equip de formadors

Jordi Oliveres i Joan Queraltó, dos dels coautors dels llibres "Com som?" / "Y tú, ¿cómo eres?".

Els currículums detallats d'aquests professionals i de la resta de l'equip, les nostres referències de treballs realitzats i una àmplia mostra de documentació tècnica relacionada amb el nostre treball es poden consultar a: <http://www.estrategialocal.cat/ca/empresa/consultores>.

### JORDI OLIVERES

Químic físic, diplomat en Estudis Europeus i diplomat en Desenvolupament Directiu. Ha estat directiu de l'Ajuntament de Barcelona i de la Generalitat de Catalunya, on va ser el primer director de l'IDESCAT. Des del 2004 és consultor i formador a institucions públiques.

### JOAN QUERALTÓ

Llicenciat en Ciències Polítiques i de l'Administració i diplomat en Gestió i Administració Pública. Ha estat assessor tècnic a l'Ajuntament de Barcelona. Gerent d'Edu21, des del 2008 és consultor i formador a institucions públiques.

## 06 Publicacions



### COM SOM?

Un mètode per conèixer a fons la gent que ens envolta.  
Editorial Barcanova, 2017.

### Y TÚ, ¿CÓMO ERES?

Un método para trabajar en equipo y entendernos mejor.  
Editorial Larousse, 2021.