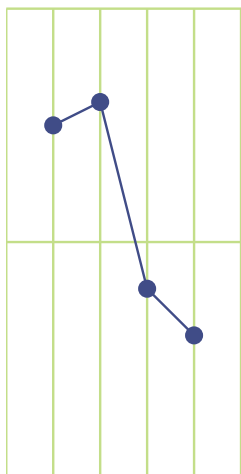


AUDYT ZESPOŁU: zespół przykładowy

PROFIL IDEALNEGO ZESPOŁU

D K S A



Profil Idealnego Zespołu stworzony przez organizację zakłada, że styl tego zespołu powinien łączyć w sobie elementy następujących ról: Inspirator, Innowator, Networker. Zespół ten powinien:

- Swoim entuzjazmem inspirować innych.
- Motywować i zachęcać innych do osiągania wyników.
- Poszukiwać różnorodności i zmian.
- Kwestionować status quo.
- Podejmować szybkie decyzje i pozytywne działania.
- W większości sytuacji okazywać pewność siebie.
- Być otwartym na zmiany, akceptować je i kreować.

IDEALNA ROLA DLA ZESPOŁU

By zespół odnosił sukcesy ważne jest by posiadał cechy umożliwiające wypełnianie przynajmniej jednej z wymienionych poniżej ról:

INSPIRATOR

Inspiratorzy budują ducha zespołu, równocześnie wpływając na innych i zachęcając ich do efektywnej współpracy, zwiększając w ten sposób ich poziom zaangażowania.

INNOWATOR

Innowator mierzy się z wyzwaniami poszukując kreatywnych rozwiązań problemów poprzez wykorzystanie i rozwój nowych idei.

NETWORKER

Networker tworzy rozległą sieć kontaktów i źródeł informacji. Przekonuje i efektywnie się komunikuje, buduje relacje.

OPTIMALNY LIDER DLA ZESPOŁU

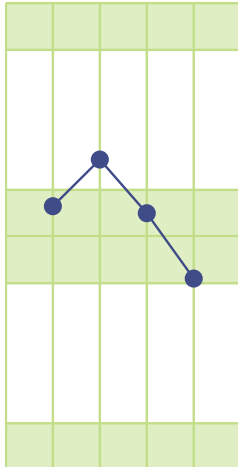
Ze względu na różnice, które występują między Profilem Aktualnego Zespołu, a Profilem Idealnego Zespołu, prawdopodobnie będzie istniała potrzeba jego transformacji. Podczas tego procesu liderem zespołu powinna być osoba, której Profil PPA pasuje do Profilu Idealnego zespołu lub taka, która będzie w stanie modyfikować swój styl zachowania tak, by potrzeby wynikające z Profilu Idealnego Zespołu zostały zaspokojone.

Uwaga

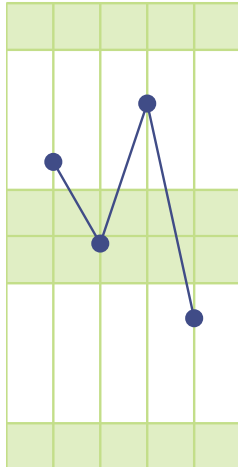
Informacje należy rozpatrywać w oparciu o założenie, że każda z osób w poszczególnych rolach posiada wymagany poziom wykształcenia, zdolności i doświadczenia potrzebnych do właściwego wykonywania zadań.

Team Members

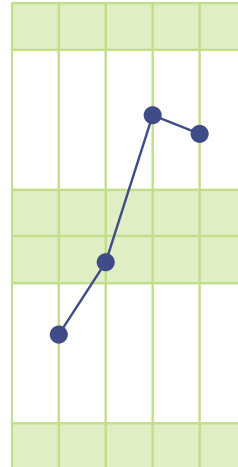
Rumcajs,
Rozbójnik
D K S A



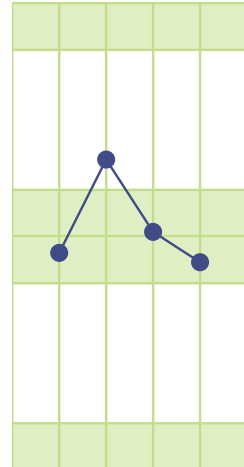
Donald, Kaczor (1)
D K S A



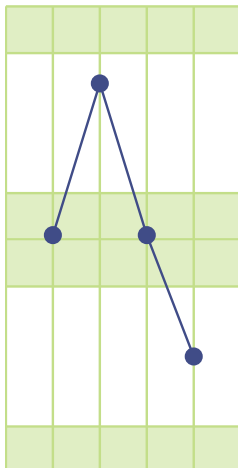
Puchatek, Kubuś
D K S A



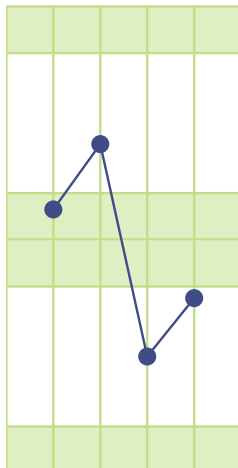
Langstrumpf, Pippi
D K S A



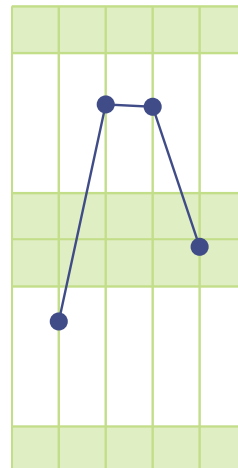
Czeski, Krecik (1)
D K S A



Kapturek,
Czerwony (1)
D K S A

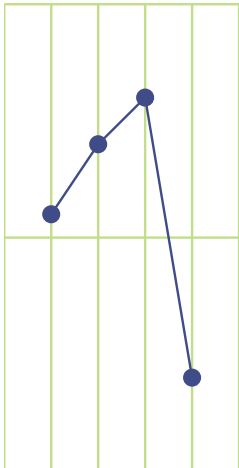


Śnieżka, Królowna
(1)
D K S A



PROFIL AKTUALNEGO ZESPOŁU

D K S A



MOCNE STRONY ZESPOŁU

Ten skoncentrowany, zaangażowany i odpowiedzialny zespół podchodzi do działania w sposób metodyczny i proceduralny. Przy osiąganiu wyników będzie korzystał ze swojej wiedzy specjalistycznej i doświadczenia. Jest konsekwentny i dobrze zorganizowany, a takie podejście pozwala stworzyć stabilne, praktyczne procedury, a także sprawdzać dokładność. Decyzje podejmuje w oparciu o fakty i informacje, a kiedy zostaną one zbadane i uzgodnione, z wytrwałością dąży do wypracowania rozwiązania. Lubi wyzwania i będzie ciężko pracować by osiągnąć wyniki.

Zespół słucha poglądów innych i chętnie udziela im rad. Kieruje ludźmi w granicach swojej specjalistycznej dziedziny i buduje relacje w celu zdobycia ich zaangażowania. Ta sumienna grupa pracowników lubi organizować i planować pracę i konsekwentnie dąży do realizacji swoich zadań.

Zespół stara się stworzyć kulturę organizacyjną gdzie wyniki osiąga się poprzez i dzięki ludziom, lecz równoległe zasadniczymi założeniami pozostają poziom usług i satysfakcji klientów.

REAKCJA ZESPOŁU NA ZMIANY

Ten metodyczny i lubiący procedury zespół najlepiej działa w ustalonej strukturze, zwykle jest też zadowolony z aktualnego stanu rzeczy. Jednak, ponieważ osiąganie rezultatów jest także dla niego ważne, jeśli widzi, że wyniki i produktywność się polepszają, prawdopodobnie przyjmie i zaakceptuje zmiany. Grupa musi otrzymać wystarczającą ilość czasu na zbadanie możliwości przeprowadzenia zmian oraz zaakceptować ramy czasowe zanim zdecyduje się na wprowadzenie ich w życie.

OPTYMALNY LIDER DLA ZESPOŁU

Grupa ta potrzebuje wspierającego lidera, który będzie w stanie skierować jej uwagę na osiągnięcie celów. Osoba taka powinna słuchać członków zespołu i zachęcać ich do wygłaszania opinii. Ponieważ zespół charakteryzuje się wytrwałością będzie koncentrować się na dopracowaniu szczegółów i doprowadzaniu zadań do końca. Lider, znając ten sposób działania nie może próbować zmusić zespołu do realizacji nierealistycznych terminów lub stosowania metod na skróty". Musi natomiast mieć umiejętność zdobywania zaufania, musi też być gotowy do udzielania pochwał za dobrze wykonaną pracę.

WARTOŚĆ ZESPOŁU DLA ORGANIZACJI

Środowisko w jakim zespół działa najlepiej, poziom jaki reprezentuje i wartości jakie wnosi do organizacji są istotnymi czynnikami determinującymi jego potencjalny sukces lub porażkę.

Wartości jakie ten zespół wnosi do organizacji są następujące:

- Angażowanie ludzi i wytrwała praca w dążeniu do realizacji celów.
- Utrzymywanie spójności i świadczenie usług.
- Szkolenie, coaching, mentoring.
- Umiejętność podejmowania błyskotliwych decyzji w interesie organizacji i zespołu.
- Chęć utrzymania status quo w celu ustabilizowania relacji i sytuacji.
- Współpraca z innymi.

OGRANICZENIA DLA ZESPOŁU

Wszystkie zespoły posiadają mocne strony, które dodają wartości organizacji, równocześnie jednak mają swoje ograniczenia. Ograniczenia tego zespołu mogą być następujące:

- Nieumiejętność tworzenia strategii i długoterminowych planów.
- Brak wzbudzania entuzjazmu, inspirowania i motywowania innych.
- Trudności w podejmowaniu niepopularnych decyzji gdzie zagrożone jest dobre samopoczucie własne lub innych.

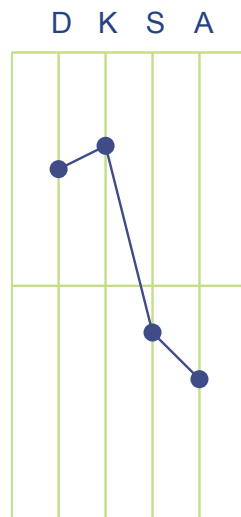
Uwagi

Poziom wykształcenia, doświadczenie zdolności i wiedza są bardzo istotnymi czynnikami charakteryzującymi członków zespołu i powinny być analizowane wspólnie z wnioskami powyżej.

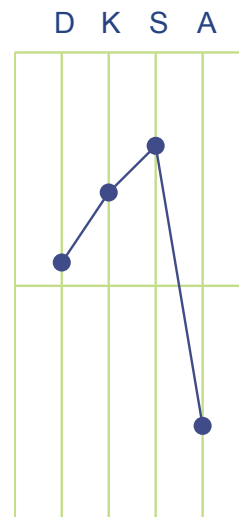
PORÓWNANIE - PROFIL IDEALNEGO ZESPOŁU vs. PROFIL AKTUALNEGO ZESPOŁU

Poniżej znajdują się Profil Idealnego Zespołu oraz Profil Aktualnego Zespołu.

Zespół idealny - wynik przeliczony



Zespół aktualny - wynik przeliczony



Zespół jest odpowiedzialny i wytrwale wykonuje zadania, może jednak brakować mu elastyczności i czujności wymaganej przez organizację. Obecnie dba on o działanie zgodne z systemami i utrzymanie status quo. Dlatego też, jego tempo może być wolniejsze niż zakłada to Profil Idealnego Zespołu i zamiast działać szybko i dynamicznie, zespół może podchodzić do obowiązków na luzie, z zadowoleniem przyjmując zastaną sytuację.

TABELA RÓL ZESPOŁOWYCH

Tabela poniżej pokazuje natężenie występowania każdej z ról w omawianym zespole. Role dzielą się na trzy kategorie - mocne strony, zrównoważone, ograniczenia.

Istotne role zespołowe

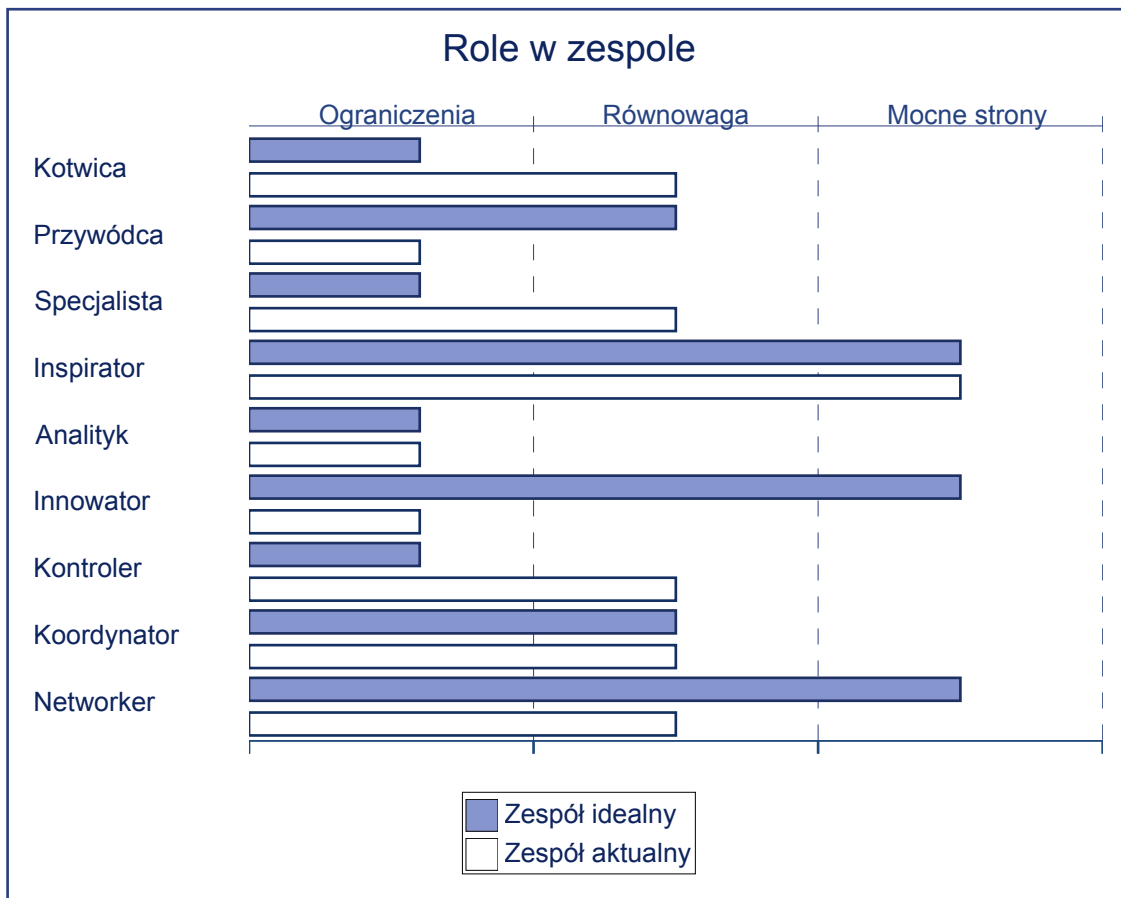
Role zespołowe wymienione jako istotne w części zatytułowanej "Idealna rola dla zespołu", które powinny znajdować się w części "Mocne strony" w Tabeli ról, są następujące:

Inspirator

Innowator

Networker

Jeśli role określone są jako "Zrównoważone", mogą nieznacznie wpłynąć na pogorszenie wyników zespołu. Jednak, jeśli znajdują się w części "Ograniczenia", taka sytuacja może być przyczyną braku osiągnięć zespołu. Jest absolutnie konieczne by wpływ jaki ma każde z ograniczeń był dokładnie przeanalizowany.



OGRANICZENIA

Komentarze poniżej odnoszą się do potencjalnych ograniczeń tego zespołu. Niezwykle ważna jest analiza wpływu jaki mogą one mieć na ostateczną zdolność zespołu do współpracy i osiągnięcia optymalnych wyników, szczególnie jeśli są określone jako ważne w stosunku do Profilu Idealnego Zespołu. Jednak, jeśli powyżej nie są one oznaczone jako istotne, istnieje prawdopodobieństwo, że ich brak nie będzie miał znaczącego wpływu na zespół.

Analityk

Niedobór osób które mogłyby pełnić rolę Analityka może prowadzić do sytuacji, że dane nie będą w wystarczającym stopniu analizowane, a produkty i procedury utrzymywane na najwyższym poziomie. Należy również przypuszczać, że niewystarczające monitorowanie może skutkować niższą niż założona jakością.

Innowator

Wydaje się, że ograniczeniem dla tego zespołu może być niedobór osób o kompetencjach Innowatora. Co za tym idzie, zespół może nie mieć wystarczającej umiejętności tworzenia i rozwijania nowych idei, podejmowania wyzwań i znajdowania kreatywnych rozwiązań trudnych problemów.

POTYCZKI SIŁOWE/ WALKA O WŁADZĘ

Istnieją w tej grupie osoby które działają ze znacznie większą asertywnością, aktywnością i zamiłowaniem do rywalizacji niż inni członkowie tej grupy. Istotne jest uświadomienie wszystkim wpływu jaki działania tych osób mogą mieć na zespół.

Rumcajs, Rozbójnik

Donald, Kaczor (1)

Czeski, Krecik (1)

Kapturek, Czerwony (1)

Te silne osobowości mogą aktywnie współzawodniczyć chcąc zdobyć władzę, przewagę i kontrolę nad działaniami. Mogą także starać się zdobyć osobiste wsparcie kolegów i podwładnych, wynikające z uznania dla ich własnego wkładu w osiągnięcia zespołu. Mogą dążyć do przewyższania innych pod względem efektywności w realizacji celów i założeń, możliwe jest nawet, że spowodują pojawienie się tu elementu niezdrowej rywalizacji i osobistej niedelikatności. W wielu przypadkach ich cele mogą być realizowane kosztem innych, lub organizacji jako całości.

Wspomniani wyżej członkowie zespołu, chociaż podzielają tę samą silną potrzebę osiągania celów i wymiernych korzyści, mogą przyjmować różne strategie ich realizacji. Należy właściwie zrozumieć te możliwe różne style działania. Osoby te mogą nie zawsze posiadać taki sam poziom zdolności interpersonalnych, umiejętności dostrzegania szczegółów, zdolności technicznych, tempa lub energii. Zarówno ich podobieństwa, jak i różnice mogą prowadzić ich do otwartej rywalizacji, lub nawet agresywności. Niektórzy będą z niecierpliwością podchodzili do tworzenia i wprowadzania w życie planów i strategii, podczas gdy podejście innych do tego zagadnienia może być bardziej cierpliwe, metodyczne i ustrukturyzowane. Te różnice w stylach mogą być frustrujące dla niektórych osób w grupie, co może prowadzić do otwartego konfliktu.

Wpływ tego zjawiska na zespół jako całość, jak i na poszczególne osoby, może być destabilizujący i ograniczający produktywność.

RANKING -2 GWIAZDKI

Wymagania wynikające z Profilu Idealnego Zespołu i styl zachowania określony na podstawie Profilu Aktualnego mają bardzo mało elementów wspólnych. Jednak, jeśli zespół zdobędzie potrzebne specjalistyczne umiejętności i doświadczenie, a także koszyk kompetencji istotnych dla konkretnie wykonywanego zadania, w dalszym ciągu może odnieść sukces.

Równie ważne jest by dokładnie zrozumieć i ocenić wszystkie możliwe konsekwencje takiej sytuacji, opisane w innych częściach raportu. Wpływ tych czynników na wyniki zespołu, a w efekcie końcowym jego przetrwanie lub rozwiązanie może być decydujący.

Równie ważne jest zapewnienie, by wiedza specjalistyczna, wykształcenie, wartości i doświadczenie członków zespołu były adekwatne do stanowisk jakie zajmują. Jeśli tak będzie i jeśli będzie można odczuć, że różnice między oczekiwanym a rzeczywistym stylem zachowania zespołu są do zaakceptowania, pojawi się pewne, choć ograniczone, prawdopodobieństwo odniesienia przez zespół sukcesu.

Ponieważ wymagania określone w Profilu Aktualnego Zespołu różnią się od tych, które wynikają z Profilu Idealnego Zespołu, bardzo wskazane jest ponowne wykonanie wyczerpującej i dokładnej analizy sytuacji, zaczynając od ponownej analizy założeń na jakich opiera się Profil Idealny.

W sytuacji kiedy te założenia zostaną potwierdzone, opcją do przemyślenia będzie w pierwszej kolejności restrukturyzacja zespołu, zaplanowana na średni bądź dłuższy okres czasu. Po drugie, jeśli ta grupa posiada unikatowy zestaw specjalistycznych umiejętności, doświadczeń lub/i kompetencji, których inni potencjalni pracownicy mogą nie posiadać, zalecane jest by kadra zarządzająca odpowiedzialna za działania przez nich wykonywane miała pełną świadomość tej sytuacji.

Rumcajs, Rozbójnik				■					■
Donald, Kaczor (1)	■		■				■		
Puchatek, Kubuś	■		■		■		■		
Langstrumpf, Pippi				■				■	
Czeski, Krecik (1)				■					■
Kapturek, Czerwony (1)				■		■			■
Śnieżka, Królewna (1)				■				■	
	Kot	Prz	Spe	Ins	Ana	Inn	Kon	Koo	Net

Team Factor Key			Ana	Analityk	■
Kot	Kotwica	■	Inn	Innowator	■
Prz	Przywódca	■	Kon	Kontroler	■
Spe	Specjalista	■	Koo	Koordinator	■
Ins	Inspirator	■	Net	Networker	■

KOTWICA

- Posiada zdolności organizacyjne
- Jest w stanie ciężko pracować
- Problemy rozwiązuje w sposób systematyczny
- Posiada wyczucie tego co jest osiągalne, dostępne i wartościowe
- Może nie angażować się w realizację własnych zainteresowań
- Posiada gotowość do efektywnego działania

PRZYWÓDCA

- Motywuje się samodzielnie, posiada energię i potrzebę osiągania celów
- Asertywnie stawia wyzwania innym, może popychać ich do działania i podejmowania decyzji
- Największy wysiłek podejmuje w sytuacji konfrontacji, dobrze działa pod presją i prowokuje innych do działania
- Kwestionuje status quo i posiada gotowość do podejmowania niepopularnych decyzji w celu znalezienia korzystnego wyjścia z negatywnej sytuacji

SPECJALISTA

- Jakość, wysokie standardy i pracowitość.
- Prostolinijność
- Dąży do poziomu specjalisty/ eksperta w swojej dziedzinie

- Zwykle preferuje działanie w obrębie wąskiej specjalizacji

INSPIRATOR

- Posiada umiejętność przekonywania innych
- Wpływa na zwiększenie zaangażowania innych w działania zespołu
- Wydobywa talenty
- Unika działań, które mogą być postrzegane jako nie fair

ANALITYK

- Dociekliwy, prostolinijny i poważny
- Po dokładnym przemyśleniu podejmuje błyskotliwe decyzje
- Bada wszystkie czynniki tak, by informacja jaką podaje była wyczerpująca i oparta na faktach
- Dąży do doskonałości w dziedzinach których elementem jest szczegółowe planowanie strategiczne

INNOWATOR

- Rozpoczyna nowe projekty lub wspiera zespół kiedy wyniki nie są osiągane
- Dostarcza innowacyjnych i kreatywnych pomysłów na nowe produkty i usługi, sposobów redukcji kosztów i zwiększenia wydajności
- Jednak, jej/ jego pomysły mogą być zbyt daleko idące, bez żadnej formy samodzielnej weryfikacji

KONTROLER

- Ceni ciężką pracę, dbałość o detale i dotrzymanie obietnic
- Dobry słuchacz, potrafi skoncentrować się tak, by informacje jakie przekazuje były wolne od błędów
- Dąży do utrzymania najwyższych standardów, dlatego nie podejmie się zadania, którego nie będzie w stanie dokończyć
- Efektywnie działa w obrębie jasno zdefiniowanych wytycznych, prawdopodobnie będzie dążyć do dokończenia jednego zadania zanim podejmie się wykonywania następnego
- Zwykle radzi sobie z dotrzymaniem ustalonych terminów

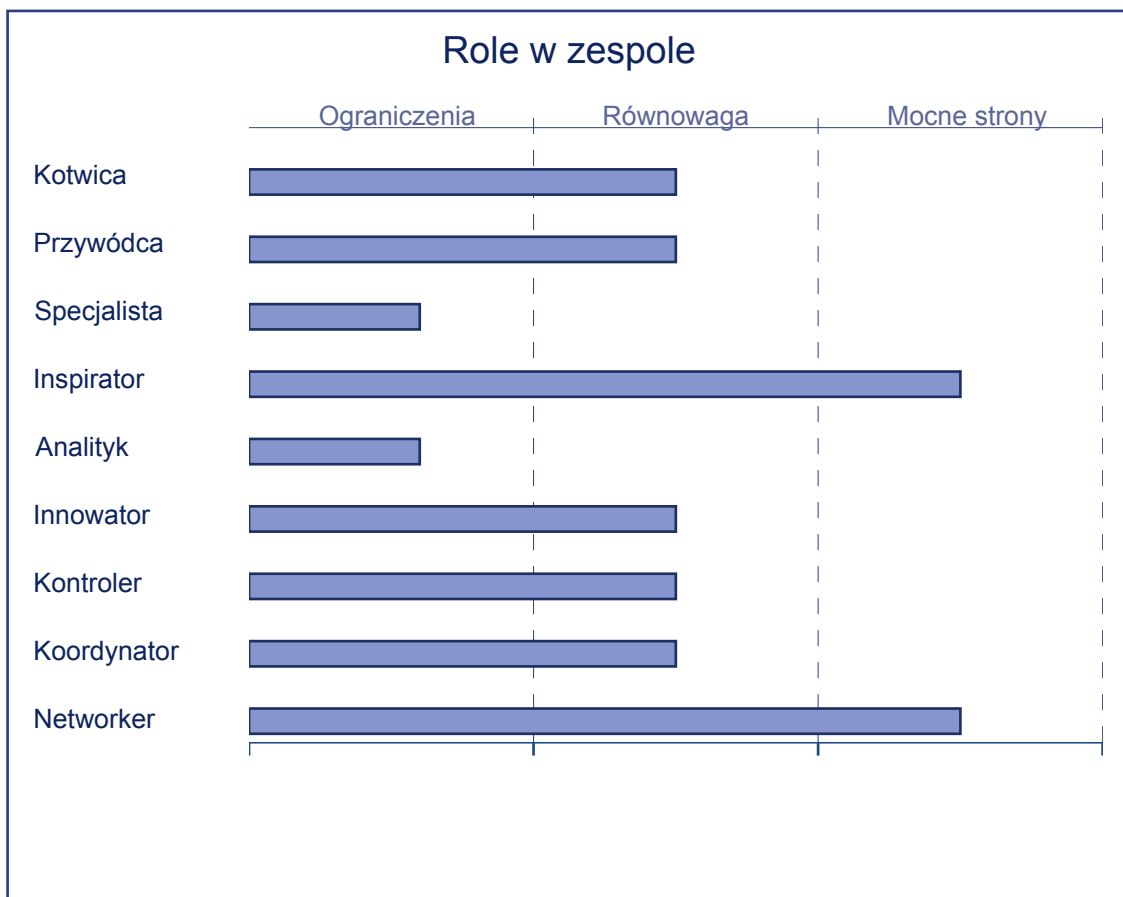
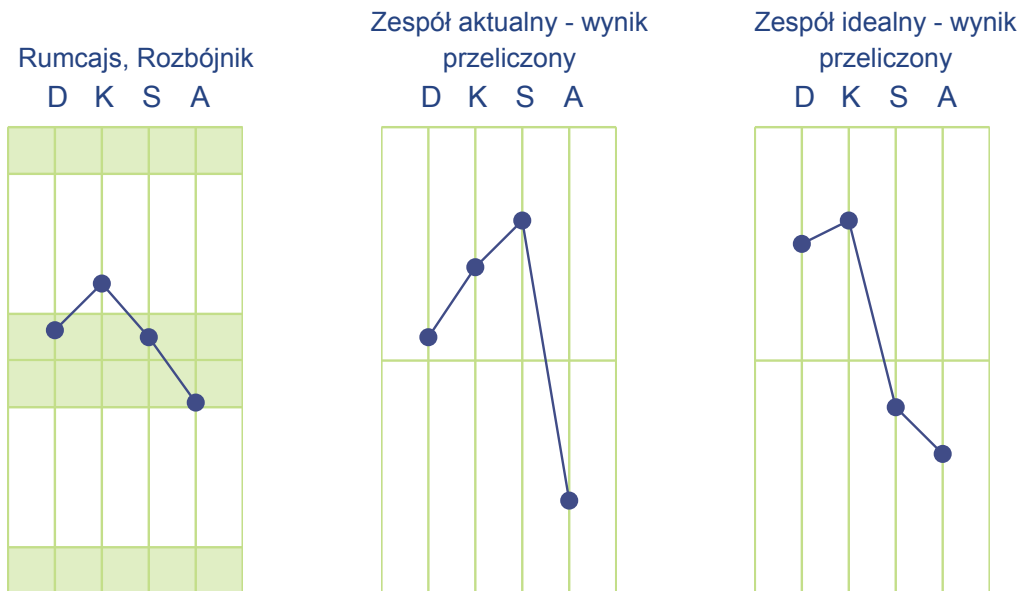
KOORDYNATOR

- Zachęca, posiada umiejętność łagodzenia napięć
- Okazuje chęć pomocy innym przy rozwiązywaniu ich osobistych problemów
- Potrafi zmotywować zespół do lepszej współpracy
- Zwykle stawia zespół i jego wyniki na pierwszym miejscu
- Potrafi słuchać innych, zwykle jest lubianym członkiem zespołu

NETWORKER

- Wprowadza zespół w sieć kontaktów
- Łatwo zdobywa źródła informacji i zarządza nimi
- Dobrze się komunikuje, zarówno wewnątrz zespołu, jak i poza nim
- Dodaje wartości i poszukuje możliwości

Rumcajs, Rozbójnik



WKŁAD DLA ZESPOŁU

Najbardziej istotnymi wartościami jakie ta osoba wnosi do zespołu są:

INSPIRATOR

Ponieważ osoba ta posiada istotną umiejętność przekonywania innych do swojego punktu widzenia, będzie w stanie budować pozytywne relacje z innymi, a do zespołu lub organizacji wносить entuzjazm i interesujące idee.

Potrafi budować morale, wzbudza pewność i zaufanie. Jej/jego opanowanie, przyjazne usposobienie i komunikatywność są ważnymi wartościami dla zespołu. Wdzięk, postawa i zdecydowanie towarzyskie nastawienie to ponadprzeciętne zdolności interpersonalne tej osoby.

NETWORKER

Omawiana osoba instynktownie nawiązuje kontakty z dużą ilością ludzi i źródeł informacji. Korzystając ze swojej ogromnej umiejętności przekonywania i komunikowania się wchodzi w relacje ze wszystkimi których spotyka.

Wnosi do zespołu element witalności, entuzjastycznie komunikując się zarówno w zespole, jak i poza nim. Potrafi zaadaptować i rozwinąć innowacyjne idee innych. Widzi w zespole możliwość wdrożenia w życie nowych projektów i jest w stanie go efektywnie motywować, chociaż czasami przytłacza go swoją gadatliwością.

WSPÓŁPRACA Z AKTUALNYM ZESPOŁEM

Przy porównaniu profilu tej osoby z profilem zespołu można zauważyć niewielkie rozbieżności. Główne mocne strony tej osoby zgadzają się z założeniami wynikającymi z profilu zespołu. Różnice w innych aspektach są niewielkie co sugeruje, że chociaż styl zachowania osoby może nie być identyczny z tym, który zakłada profil zespołu, będzie ona/on czuć się komfortowo działając w zgodzie ze standardami grupy.

PORÓWNANIE Z PROFILEM IDEALNEGO ZESPOŁU

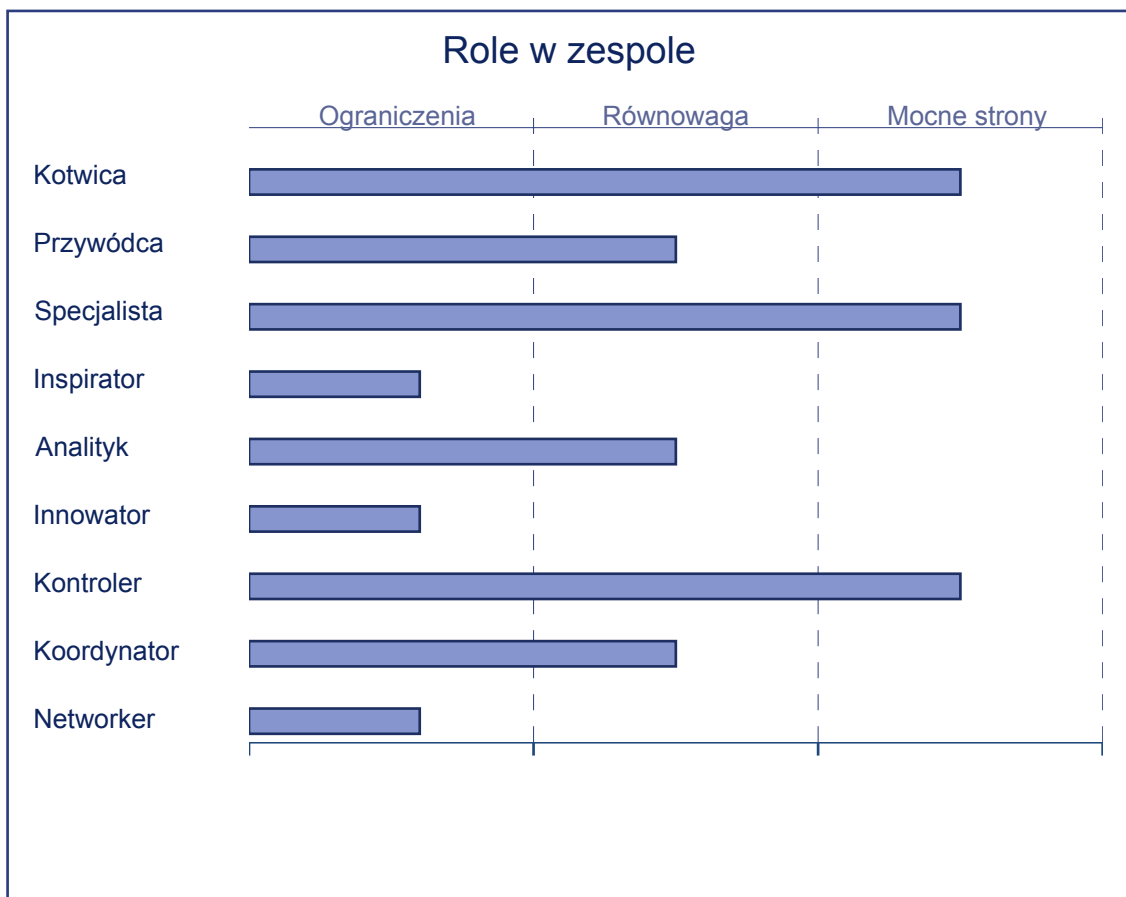
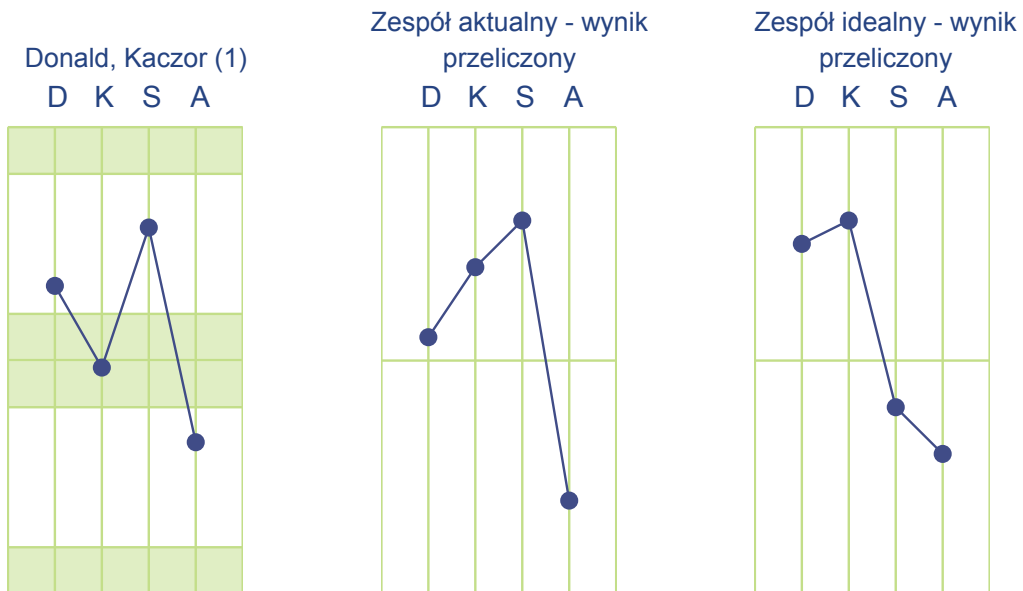
Profil Idealnego Zespołu określa jego członków jako osoby szybkie i elastyczne, podczas gdy ta osoba jest raczej stabilna i rozważna. Lubi działać zgodnie z systemami i doprowadzać zadania do końca bez pośpiechu. Ponieważ jest zadowolona/y z obecnego stanu rzeczy i preferuje status quo może czuć się niekomfortowo w środowisku gdzie istnieje konieczność szybkiego reagowania.

UWAGA

Analiza PPA tej osoby różni się znacząco od Profilu Idealnego Zespołu. Niemniej, może on/ ona dawać swój wkład w jego działania wykorzystując swoje mocne strony związane z rolami w zespole, czynniki średnie, wykształcenie, doświadczenie, zdolności i wiedzę. Choć osoba może nie spełniać ogólnych wymogów, wymienione czynniki mogą sprawić, iż będzie odnosić sukcesy działając w tej grupie.

Również jeśli osoba będzie w stanie zmodyfikować swoje zachowanie tak by pasować do zespołu, może efektywnie w nim działać i nie odczuwać frustracji lub napięcia.

Donald, Kaczor (1)



WKŁAD DLA ZESPOŁU

Najbardziej istotnymi wartościami jakie ta osoba wnosi do zespołu są:

KOTWICA

Omawiana osoba ma naturalną inklinację do działania w zespole. Odpowiedzialnie wykonuje zadania, szczególnie polegające na planowaniu, organizowaniu, administracji.

Najbardziej skutecznie organizuje codzienne działania i zapewnia, że wszystkie projekty są doprowadzone do końca. Działa w sposób metodyczny, według istniejących systemów i zgodnie z procedurami administracyjnymi. Ponieważ jest to osoba odpowiedzialna i wspierająca, można na niej /nim polegać i mieć pewność, że wykona wszystkie zadania wymagające cierpliwości i wytrwałości. Jednak, może okazywać upór i nieustępliwość kiedy sądzi, że wymagania są niesprawiedliwe lub nieuzasadnione.

SPECJALISTA

Jako Specjalista omawiana osoba preferuje działania, gdzie głównym założeniem jest utrzymywanie wysokich standardów i jakości.

Jej/jego mocną stroną jest specjalistyczna wiedza w technicznej dziedzinie. Ma analityczne podejście do rozwiązywania problemów i będzie korzystać ze swojej systematyczności, precyzji i dbałości o szczegóły w celu dokonywania oceny wszystkich możliwości przez pójściem o krok dalej. Czynniki motywującymi dla tej osoby są bezpieczne środowisko w zespole, w szczególności jasno zdefiniowane cele, procedury działania i zakres posiadanej władzy.

KONTROLER

Jest to osoba odpowiedzialna i konkretna. Wykonuje zadania doprowadzając je do logicznego końca, w sposób praktyczny i z dbałością o szczegóły.

Przyjazna/y, miła/y, dobry słuchacz. Jako Koordynator podchodzi do rozwiązywanych problemów w sposób krytyczny i rozważny, dokładnie łącząc ze sobą wszystkie potrzebne informacje. To stabilne, charakteryzujące się samokontrolą podejście sprawia, że jest wsparciem dla zespołu, szczególnie w sytuacjach gdzie procedury są jasno określone.

WSPÓŁPRACA Z AKTUALNYM ZESPOŁEM

Ta zdystansowana i poważna osoba może nie być w stanie osiągnąć takiego poziomu komunikatywności i pozytywnego nastawienia jakie zakłada profil zespołu. Dlatego, nie będzie raczej w stanie motywować i zachęcać innych, podnosić ich morale i pewności siebie. W rezultacie może nie czuć się komfortowo w zespole, który zachęca do aktywnego udziału i zaangażowania.

PORÓWNANIE Z PROFILEM IDEALNEGO ZESPOŁU

Profil Idealnego Zespołu zakłada obecność w nim osób posiadających umiejętność wywierania wpływu. Natomiast ta osoba, ze względu na swoją zdystansowaną i poważną naturę może nie mieć umiejętności motywowania i zachęcania innych. Jej/ jego osobisty styl może nie pasować do określonych standardów, co może prowadzić do poczucia dyskomfortu w czasie działania w zespole który zachęca swoich członków do aktywnego udziału, werbalnej komunikacji, podnoszenia morale i pewności siebie.

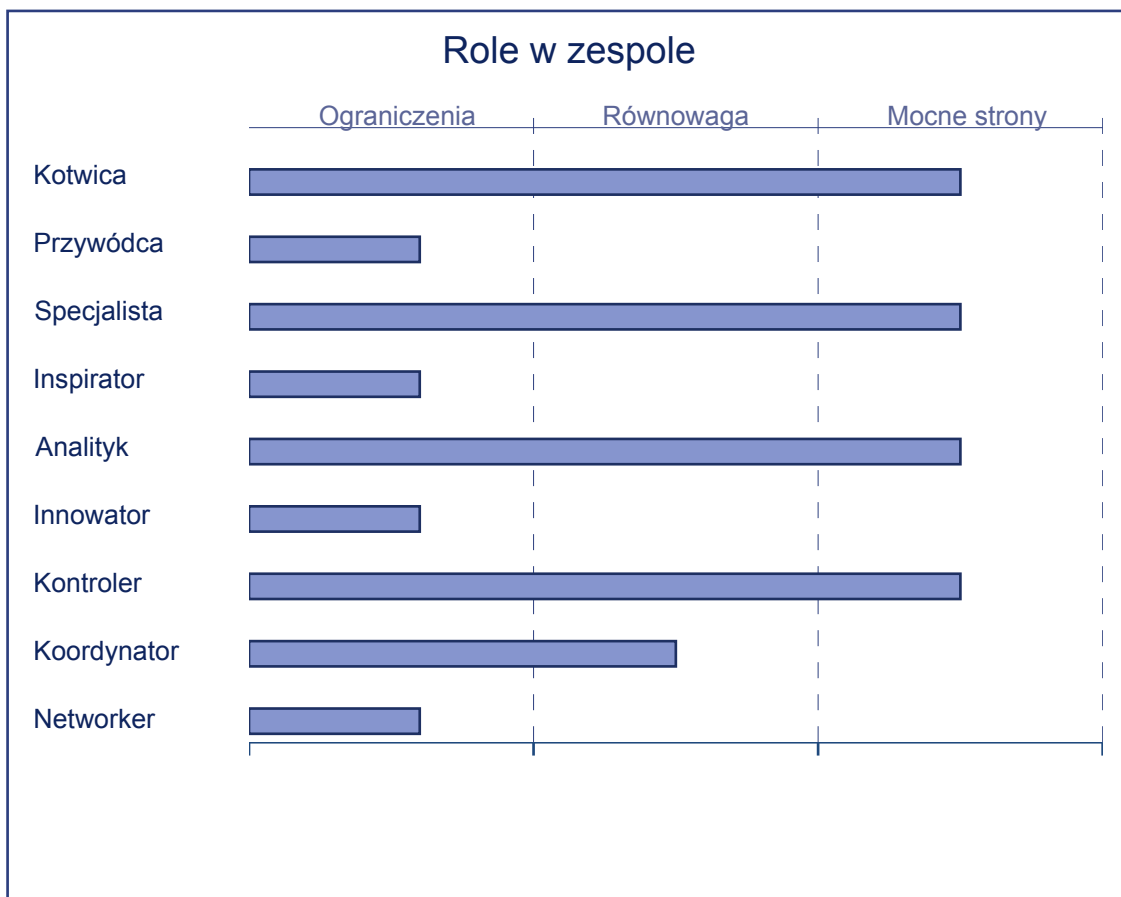
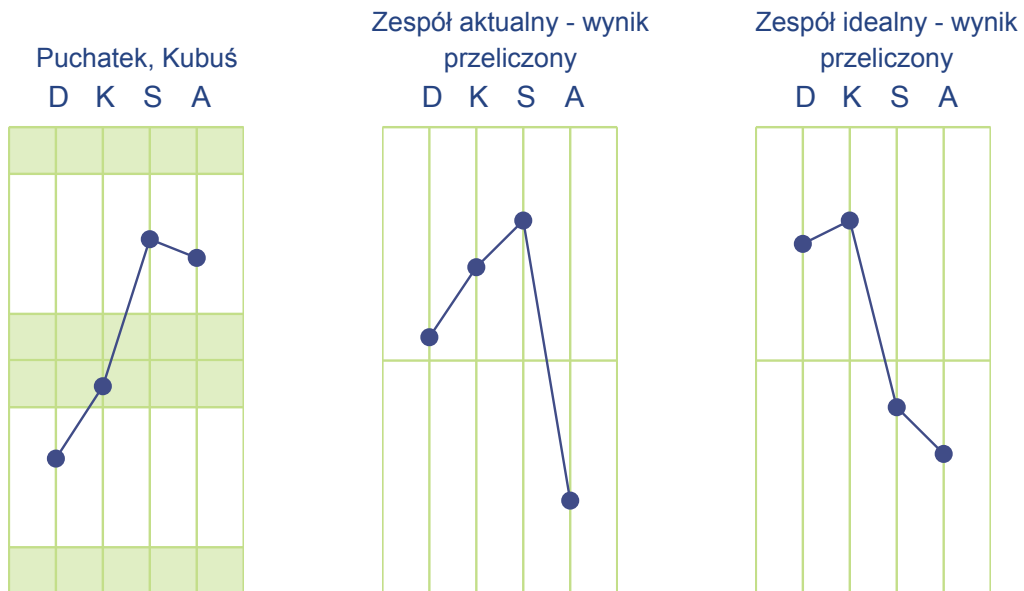
Podsumowując, ta przyjazna, rozważna i stabilna osoba może mieć trudności w radzeniu sobie z szybkim tempem jakie zakładają standardy. Preferuje działania w bezpiecznym, ustrukturyzowanym środowisku, raczej niż w takim, które zakłada elastyczność. Dlatego może odczuwać frustrację starając się ogarnąć ciągle zmieniające się sytuacje, jako że sam/a woli metodycznie doprowadzać zadania do końca. Może być zbyt zrelaksowany/a i zadowolony/a z zastanego stanu rzeczy.

UWAGA

Analiza PPA tej osoby nie w pełni pasuje do Profilu Idealnego Zespołu lub Profilu Aktualnego Zespołu. Niemniej, może on/ ona dawać swój wkład w jego działania wykorzystując swoje mocne strony związane z rolami w zespole, czynniki średnie, wykształcenie, doświadczenie, zdolności i wiedzę. Choć osoba może nie spełniać ogólnych wymogów, wymienione czynniki mogą sprawić, iż będzie odnosić sukcesy działając w tej grupie.

Również jeśli osoba będzie w stanie zmodyfikować swoje zachowanie tak by pasować do zespołu, może efektywnie w nim działać i nie odczuwać frustracji lub napięcia.

Puchatek, Kubuś



WKŁAD DLA ZESPOŁU

Najbardziej istotnymi wartościami jakie ta osoba wnosi do zespołu są:

KOTWICA

Jest to osoba, która planuje, organizuje i dba o przestrzeganie procedur dążąc do zapewnienia przewidywalności i stabilności, zarówno w zespole, jak i poza nim.

Posiada dobre umiejętności organizowania, umie ciężko pracować, zwykle rozwiązuje problemy w sposób systematyczny. Jest to osoba odpowiedzialna, która dobrze zdaje sobie sprawę co jest osiągalne i opłacalne. Zwykle jest lojalnym członkiem zespołu nie koncentrującym się jedynie na realizacji osobistych celów. Najczęściej okazuje gotowość do wykonywania w niezwykle skuteczny sposób działań które muszą być wykonane.

SPECJALISTA

Ta perfekcjonistycznie nastawiona osoba koncentruje się na badaniu i analizie informacji dla zespołu. Często specjalizuje się w dziedzinie, która jest dla niej/niego interesująca i zapewnia wiedzę techniczną tym członkom zespołu, którzy podchodzą z niechęcią lub brakiem zainteresowania do studiowania detali.

Angażuje się w dbałość o wysoką jakość i standardy i zapewnia, że są one utrzymywane. Jest w stanie tworzyć i wprowadzać w życie nowe systemy i procedury tak, by wszystkie ewentualności zostały zabezpieczone. Ze względu na swoje dążenie do poprawności może nietolerancyjnie podchodzić do osób dostarczających wyniki działań oparte na niewystarczająco dokładnych badaniach, lub w niewłaściwy sposób przedstawione.

Niechętnie deleguje mając przekonanie, że inni nie wykonają pracy tak dobrze jak ona sama/ on sam. Dlatego też czasami cierpi na przeładowanie obowiązkami. Pomimo swojej nietolerancji i sztywnych standardów będzie się starać poprawiać pracę która tych standardów nie spełnia w jak najbardziej dyplomatyczny sposób, uciekając się do komunikacji na piśmie, by uniknąć werbalnego konfliktu.

ANALITYK

Omawiana osoba bada, analizuje wyniki i doprowadza produkty/ procedury do perfekcji. Rolą Analityka jest utrzymywanie wysokich standardów i jakości poprzez rygorystyczną kontrolę działań.

Jest to osoba dociekliwa, prostolinijna i poważna, której przyjemność sprawia dokonywanie oceny pomysłów, idei, sugestii i informacji. Podejmuje błyskotliwe, przemyślane, lecz raczej szybkie decyzje. Analitycy posiadają umiejętność dokonywania analizy czynników, dlatego też można na nich polegać w kwestii zapewniania różnorodnych, szczegółowych i opartych na faktach wskazówek. Prawdopodobnie będzie ekspertem w dziedzinach związanych z planowaniem strategii.

KONTROLER

Omawiana osoba gwarantuje wprowadzanie w życie pomysłów innych. Jest praktyczna/y i pracowita/y, jest w stanie doprowadzać zadania do końca, co prowadzi do satysfakcji całego zespołu.

Zwraca baczność na szczegóły, działa według systemów i procedur aż do czasu kiedy zagadnienie zostanie logicznie rozwiązane. Preferuje sposób działania polegający na kończeniu jednego zadania przed rozpoczęciem kolejnego.

Ponieważ ma umiejętność uważnego słuchania, jest w stanie zrozumieć punkt widzenia innych. Woli polegać na wypróbowanych praktykach i procedurach, a to co produkuje jest najczęściej bardzo dobrej jakości i wolne od błędów.

WSPÓŁPRACA Z AKTUALNYM ZESPOŁEM

Ta nieagresywna z natury osoba może nie posiadać potrzebnego napędu do działania i stanowczości, jakie zakłada profil zespołu. Dlatego prawdopodobnie nie będzie motywować siebie i innych do osiągania wymiernych rezultatów i może mieć trudności z poradzeniem sobie z presją napiętych terminów. W rezultacie może nie działać tak szybko jak zakłada to standard w dążeniu do realizacji zawodowych zadań. Ponadto tej zdystansowanej i poważnej osobie może brakować komunikatywności i pozytywnego nastawienia, które są wymagane przez organizację. W wyniku tego może mieć trudności z motywowaniem i zachęcaniem innych. Może również nie posiadać potrzebnych cech takich jak pewność siebie i optymizm, co może spowodować, że nie będzie w stanie pozyskiwać zaangażowania osób w swoim otoczeniu.

W końcu, należy zwrócić uwagę na fakt, iż ta ostrożna i logicznie myśląca osoba trzyma się zasad i procedur zamiast przyjmować postawę charakteryzującą się silną wolą i niezależnością. Może poświęcać zbyt dużo czasu na analizę informacji co może prowadzić do tego, że nie będzie podejmować potrzebnych działań lub decyzji. W rezultacie może namawiać innych do ostrożności zamiast niezależności w działaniu.

PORÓWNANIE Z PROFILEM IDEALNEGO ZESPOŁU

Profil Idealnego Zespołu określa jego członków jako osoby asertywne. Ta osoba natomiast jest z natury niewymagająca, dlatego radzenie sobie z presją lub dotrzymywanie napiętych terminów może być dla niej trudne. Może nie być tak szybka/i jak wymagają tego standardy, a jeśli chodzi o osiąganie wymiernych rezultatów - może nie popychać siebie i innych do działania z wystarczającą mocą. W rezultacie może być zbyt powolna/y i metodyczna/y w osiągnięciu swoich celów i założeń.

Ponadto ta dość poważna i charakteryzująca się rezerwą osoba może mieć trudności w przekonaniu innych do swojego punktu widzenia. Również podnoszenie morale ludzi w swoim otoczeniu i zdobywanie ich zaangażowania może być dla niej/niego trudne. Osoba najprawdopodobniej nie posiada wystarczającej pewności siebie i wymaganego stylu działania tak, by czuć się komfortowo w zespole kładącym nacisk na wspólne działania. Będzie analizować problemy i sytuacje zanim zaangażuje innych i jako taka/i może niechętnie dzielić się swoimi odczuciami, jeśli uważa że jest na to zbyt wcześnie.

Także ta stabilna, miła i rozważna osoba może być mniej elastyczna i powolniejsza niż jest to wymagane. Lubi działać zgodnie z systemami i ma potrzebę doprowadzania zadań do końca. Dlatego może mieć trudności w radzeniu sobie w środowisku które wymaga szybkiego działania w zmiennych sytuacjach. Osoba może być zbyt zadowolona z sytuacji w jakiej się znajduje by kwestionować status quo.

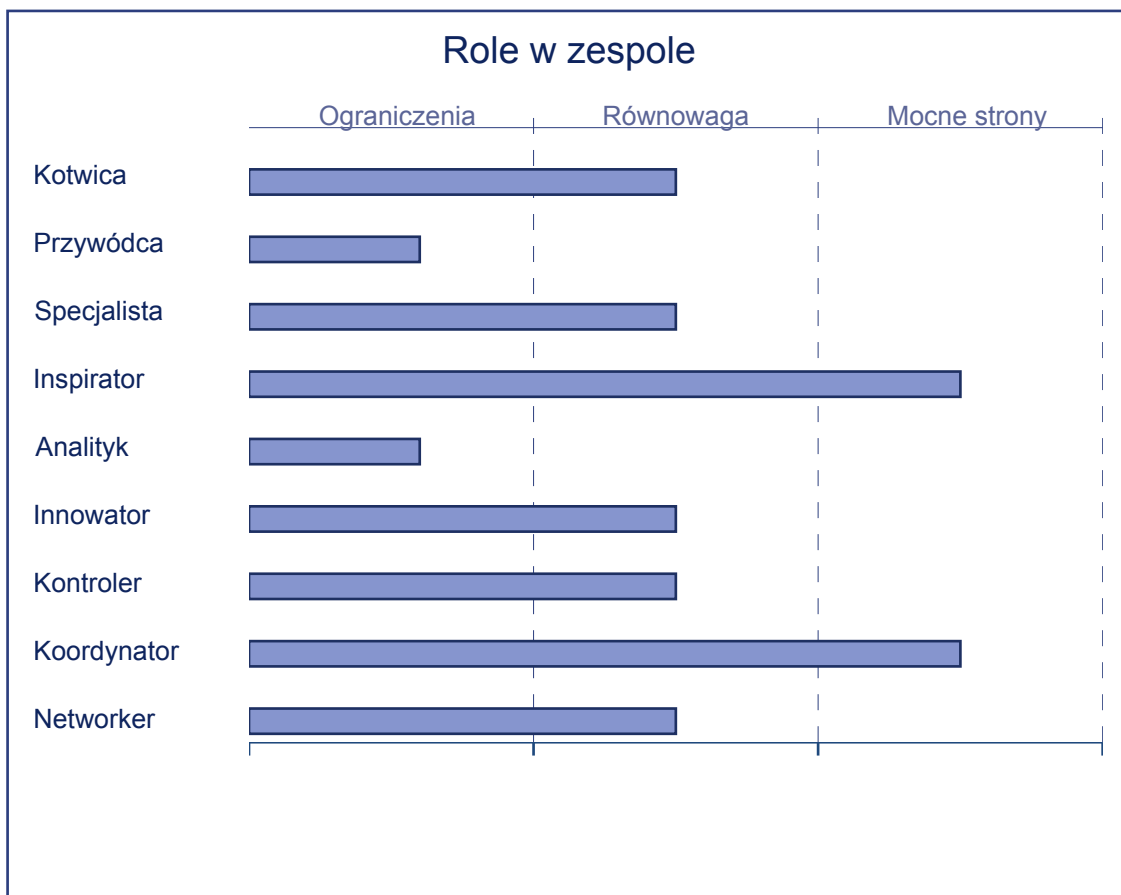
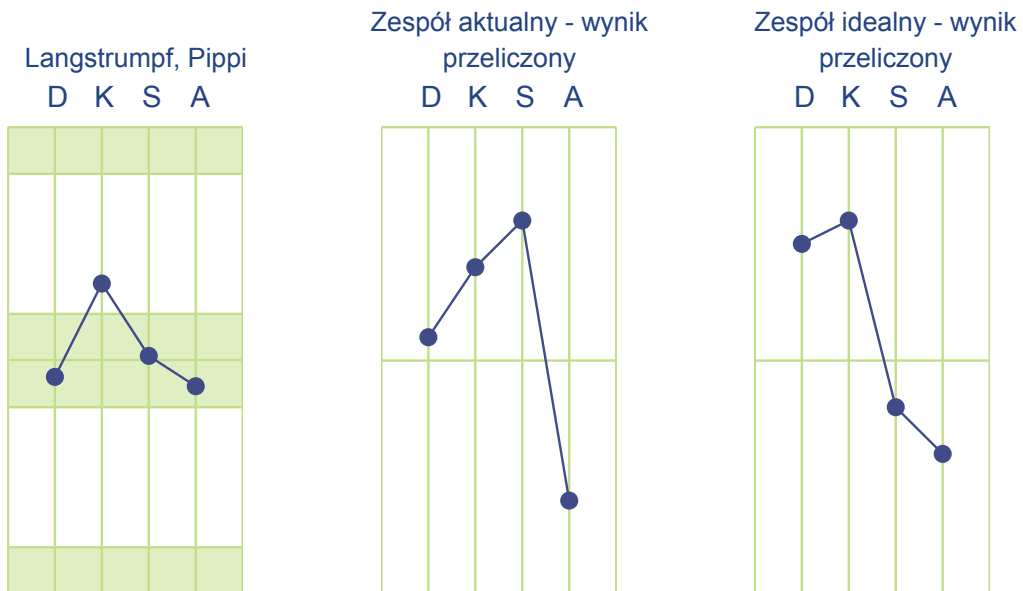
Podsumowując, ta ostrożna i logicznie myśląca osoba może mieć trudności w działaniu w środowisku wymagającym niezależności. Ściśle trzyma się zasad i procedur i może odczuwać frustrację współpracując z osobami podchodzącymi do zastanych okoliczności w sposób buntowniczy, zdecydowany. Lubi spędzać czas analizując fakty i informacje i zamiast zachęcać innych do podejmowania niezależnych działań może oczekiwać od nich wykonywania podobnych analiz. W efekcie takie podejście może wpłynąć na spowolnienie procesu podejmowania decyzji.

UWAGA

Analiza PPA tej osoby nie w pełni pasuje do Profilu Idealnego Zespołu lub Profilu Aktualnego Zespołu. Niemniej, może on/ ona dawać swój wkład w jego działania wykorzystując swoje mocne strony związane z rolami w zespole, czynniki średnie, wykształcenie, doświadczenie, zdolności i wiedzę. Choć osoba może nie spełniać ogólnych wymogów, wymienione czynniki mogą sprawić, iż będzie odnosić sukcesy działając w tej grupie.

Również jeśli osoba będzie w stanie zmodyfikować swoje zachowanie tak by pasować do zespołu, może efektywnie w nim działać i nie odczuwać frustracji lub napięcia.

Langstrumpf, Pippi



WKŁAD DLA ZESPOŁU

Najbardziej istotnymi wartościami jakie ta osoba wnosi do zespołu są:

INSPIRATOR

Omawiana osoba powinna mieć możliwość regularnego zdobywania uznania swoich współpracowników.

Jako Inspirator charakteryzuje się takimi cechami jak optymizm, umiejętność przekonywania innych i wzbudzania ich entuzjazmu oraz budowanie silnego ducha zespołu. Ponieważ jest pewna/y siebie i pozytywnie nastawiona/y będzie inspirować innych i efektywnie nimi kierować. Ma dużą potrzebę budowania relacji i poszukuje możliwości regularnych interakcji z innymi.

KOORDYNATOR

Omawiana osoba najlepiej pasuje do ról polegających na świadczeniu usług, wsparcia lub doradztwa. Potrafi słuchać, zwykle ma dobrą relację z pozostałymi członkami zespołu, ponieważ rozumie ich potrzeby, osobiste cele i etykę biznesową. Charakteryzuje się cierpliwym, rozważnym i stabilnym podejściem, preferuje pracę w stabilnym, przewidywalnym środowisku, które nie zmienia się często lub gwałtownie.

Osoby te są zwykle mocno ukierunkowane na ludzi, okazują szczerą i taktowną zainteresowanie i dbałość o dobre samopoczucie zarówno swoich kolegów, jak i klientów.

WSPÓŁPRACA Z AKTUALNYM ZESPOŁEM

Ta nieagresywna z natury osoba może nie posiadać potrzebnego napędu do działania i stanowczości, jakie zakłada profil zespołu. Dlatego prawdopodobnie nie będzie motywować siebie i innych do osiągania wymiernych rezultatów i może mieć trudności z poradzeniem sobie z presją napiętych terminów. W rezultacie może nie działać tak szybko jak zakłada to standard w dążeniu do realizacji zawodowych zadań.

PORÓWNANIE Z PROFILEM IDEALNEGO ZESPOŁU

Profil Idealnego Zespołu określa jego członków jako osoby asertywne. Ta osoba natomiast jest z natury niewymagająca, dlatego radzenie sobie z presją lub dotrzymywanie napiętych terminów może być dla niej trudne. Może nie być tak szybka/i jak wymagają tego standardy, a jeśli chodzi o osiąganie wymiernych rezultatów - może nie popychać siebie i innych do działania z wystarczającą mocą. W rezultacie może być zbyt powolna/y i metodyczna/y w osiąganiu swoich celów i założeń.

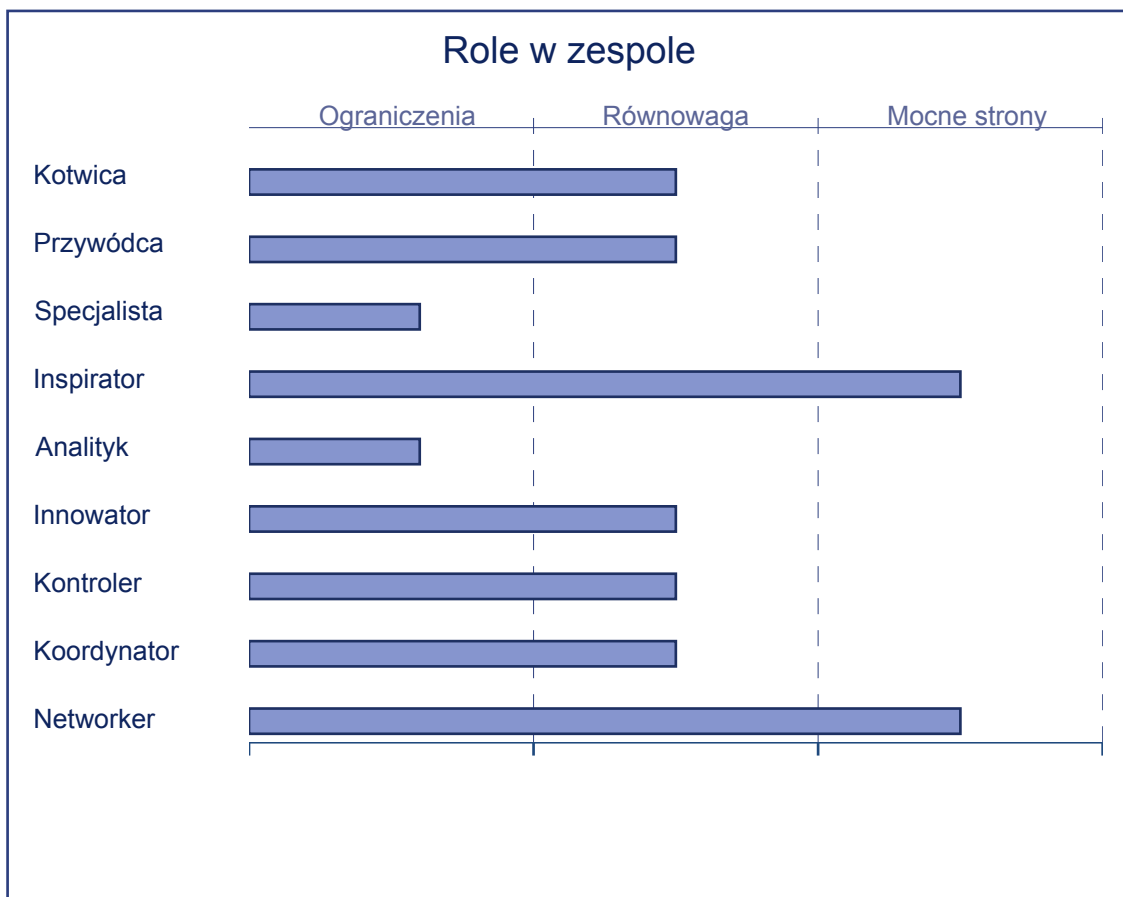
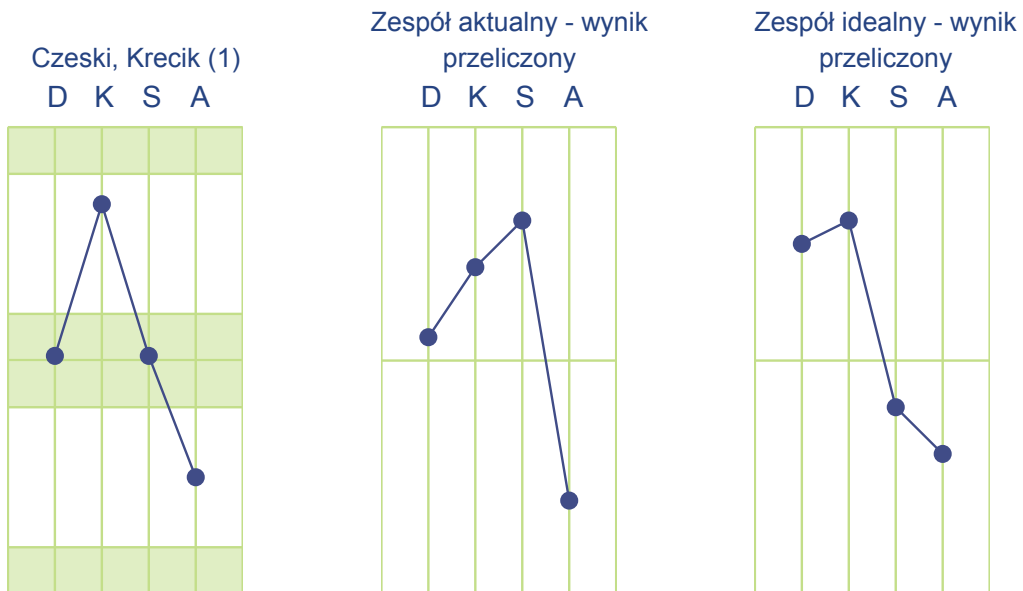
Podsumowując, ta przyjazna, rozważna i stabilna osoba może mieć trudności w radzeniu sobie z szybkim tempem jakie zakładają standardy. Preferuje działania w bezpiecznym, ustrukturyzowanym środowisku, raczej niż w takim, które zakłada elastyczność. Dlatego może odczuwać frustrację starając się ogarnąć ciągle zmieniające się sytuacje, jako że sam/a woli metodycznie doprowadzać zadania do końca. Może być zbyt zrelaksowany/a i zadowolony/a z zastanego stanu rzeczy.

UWAGA

Analiza PPA tej osoby nie w pełni pasuje do Profilu Idealnego Zespołu lub Profilu Aktualnego Zespołu. Niemniej, może on/ ona dawać swój wkład w jego działania wykorzystując swoje mocne strony związane z rolami w zespole, czynniki średnie, wykształcenie, doświadczenie, zdolności i wiedzę. Choć osoba może nie spełniać ogólnych wymogów, wymienione czynniki mogą sprawić, iż będzie odnosić sukcesy działając w tej grupie.

Również jeśli osoba będzie w stanie zmodyfikować swoje zachowanie tak by pasować do zespołu, może efektywnie w nim działać i nie odczuwać frustracji lub napięcia.

Czeski, Krecik (1)



WKŁAD DLA ZESPOŁU

Najbardziej istotnymi wartościami jakie ta osoba wnosi do zespołu są:

INSPIRATOR

Omawiana osoba wnosi do zespołu optymizm i entuzjazm. Potrafi przekonać innych do swojej wizji i sprawić, by realizowany był nakreślony cel. Jest niezastąpiona/y w generowaniu ducha zespołu, jest w stanie wpływać na nastawienie i motywację innych.

Ponieważ jest w stanie z łatwością wchodzić w relacje z innymi wnosi do zespołu element zabawy nawet wtedy, gdy wyniki tego nie uzasadniają. Kluczową rolą tej osoby powinno być zachęcanie innych do wykorzystania swoich naturalnych zdolności w celu osiągnięcia jak najlepszych wyników dla zespołu. Ma wyjątkowo silną potrzebę zarówno konsultowania, jak i współpracy z innymi.

NETWORKER

Omawiana osoba instynktownie nawiązuje kontakty z dużą ilością ludzi i źródeł informacji. Korzystając ze swojej ogromnej umiejętności przekonywania i komunikowania się wchodzi w relacje ze wszystkimi których spotyka.

Wnosi do zespołu element witalności, entuzjastycznie komunikując się zarówno w zespole, jak i poza nim. Potrafi zaadaptować i rozwinąć innowacyjne idee innych. Widzi w zespole możliwość wdrożenia w życie nowych projektów i jest w stanie go efektywnie motywować, chociaż czasami przytłacza go swoją gadatliwością.

WSPÓŁPRACA Z AKTUALNYM ZESPOŁEM

Przy porównaniu profilu tej osoby z profilem zespołu można zauważyć niewielkie rozbieżności. Główne mocne strony tej osoby zgadzają się z założeniami wynikającymi z profilu zespołu. Różnice w innych aspektach są niewielkie co sugeruje, że chociaż styl zachowania osoby może nie być identyczny z tym, który zakłada profil zespołu, będzie ona/on czuć się komfortowo działając w zgodzie ze standardami grupy.

PORÓWNANIE Z PROFILEM IDEALNEGO ZESPOŁU

Profil Idealnego Zespołu określa jego członków jako osoby szybkie i elastyczne, podczas gdy ta osoba jest raczej stabilna i rozważna. Lubi działać zgodnie z systemami i doprowadzać zadania do końca bez pośpiechu. Ponieważ jest zadowolona/y z obecnego stanu rzeczy i preferuje status quo może czuć się niekomfortowo w środowisku gdzie istnieje konieczność szybkiego reagowania.

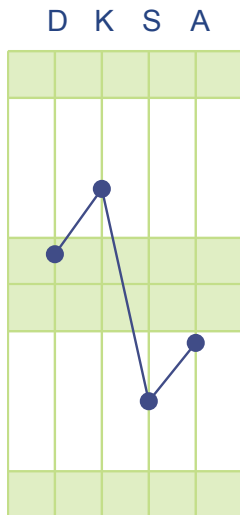
UWAGA

Analiza PPA tej osoby różni się znacząco od Profilu Idealnego Zespołu. Niemniej, może on/ ona dawać swój wkład w jego działania wykorzystując swoje mocne strony związane z rolami w zespole, czynniki średnie, wykształcenie, doświadczenie, zdolności i wiedzę. Choć osoba może nie spełniać ogólnych wymogów, wymienione czynniki mogą sprawić, iż będzie odnosić sukcesy działając w tej grupie.

Również jeśli osoba będzie w stanie zmodyfikować swoje zachowanie tak by pasować do zespołu, może efektywnie w nim działać i nie odczuwać frustracji lub napięcia.

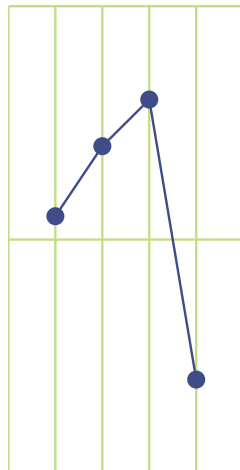
Kapturek, Czerwony (1)

Kapturek, Czerwony (1)



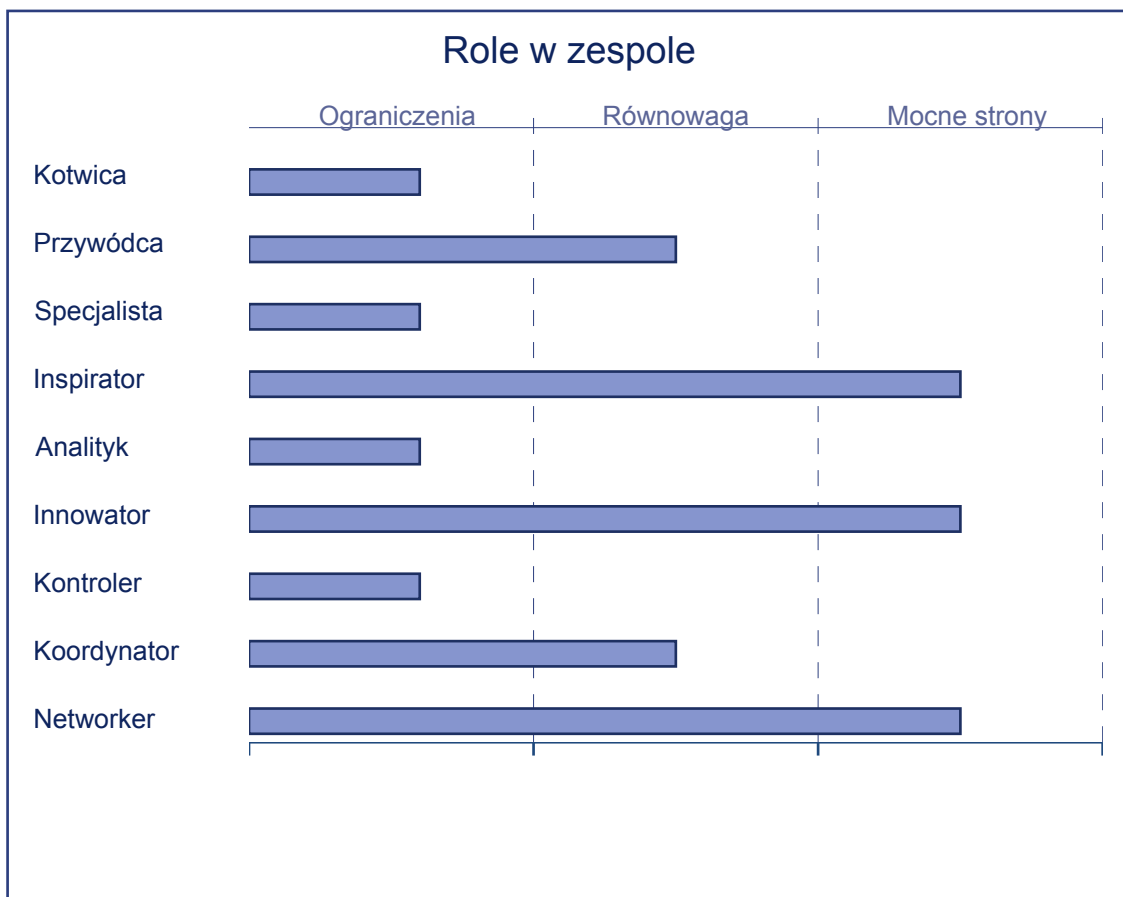
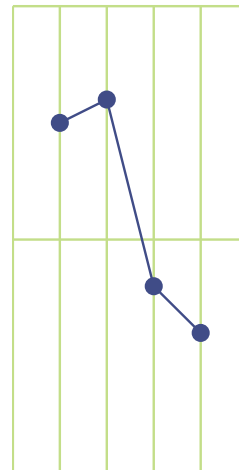
Zespół aktualny - wynik przeliczony

D K S A



Zespół idealny - wynik przeliczony

D K S A



WKŁAD DLA ZESPOŁU

Najbardziej istotnymi wartościami jakie ta osoba wnosi do zespołu są:

INSPIRATOR

Omawiana osoba wnosi do zespołu optymizm i entuzjazm. Potrafi przekonać innych do swojej wizji i sprawić, by realizowany był nakreślony cel. Jest niezastąpiona/y w generowaniu ducha zespołu, jest w stanie wpływać na nastawienie i motywację innych.

Ponieważ jest w stanie z łatwością wchodzić w relacje z innymi wnosi do zespołu element zabawy nawet wtedy, gdy wyniki tego nie uzasadniają. Kluczową rolą tej osoby powinno być zachęcanie innych do wykorzystania swoich naturalnych zdolności w celu osiągnięcia jak najlepszych wyników dla zespołu. Ma wyjątkowo silną potrzebę zarówno konsultowania, jak i współpracy z innymi.

INNOWATOR

Omawianej osobie sprawia przyjemność wypróbowywanie innowacyjnych idei, schematów i projektów. Ponieważ jest wizjonerem, ma umiejętność korzystania z wyobraźni przy tworzeniu rozwiązań trudnych problemów. Jej/jego wartość dla organizacji wynika z zamiłowania do eksperymentów i niestandardowego sposobu myślenia.

Ciągle zachęcanie tej osoby do angażowania się w nowe projekty lub przedsięwzięcia zapobiega jej/jego odczuwaniu nudy. Jest w stanie przekierować sposób myślenia zespołu który nie osiąga wyników w stronę innego podejścia do problemów, w ten sposób wpływając na podniesienie jego efektywności. Jej/jego plany mogą okazać się nie do końca praktyczne, ponieważ uważa, że lepiej jest próbować i odnieść porażkę niż nie próbować. Jednak w efekcie końcowym omawiana osoba będzie dbać o opłacalność i redukcję kosztów.

NETWORKER

Networker tworzy rozległą sieć kontaktów i źródeł. Przekonuje i efektywnie się komunikuje, buduje relacje.

Najważniejszą cechą tej osoby jest umiejętność zdobywania zewnętrznych kontaktów i poszukiwania źródeł informacji. Dlatego też najprawdopodobniej jest to osoba, która niezwykle efektywnie się komunikuje, zarówno w zespole, jak i poza nim. Networker potrafi wykorzystać pomysły innych w entuzjastyczny sposób poszukując możliwości wprowadzenia ich w życie.

WSPÓŁPRACA Z AKTUALNYM ZESPOŁEM

Przy porównaniu z aktualnym profilem zespołu uwidaczniają się pewne różnice. Osoba ta jest aktywna i niespokojna z natury, a praca rutynowa może go/ją nudzić. Może brakować mu/jej koniecznej wytrwałości i odpowiedzialności. Dlatego raczej nie będzie zdyscyplinowany/a i konsekwentny/a w działaniu lub udzielaniu wsparcia innym. Na tej podstawie można sądzić, że osoba raczej nie będzie miała pożądanej cierpliwości i tolerancji koniecznej by efektywnie wykonywać zadania zespołowe.

PORÓWNANIE Z PROFILEM IDEALNEGO ZESPOŁU

Z porównania profilu tej osoby z Profilem Idealnego Zespołu wynika wysoki stopień dopasowania. Sugeruje to, że osoba ta posiada wszystkie cechy określone jako konieczne i dlatego będzie w stanie z łatwością wpasować się w standardy organizacji.

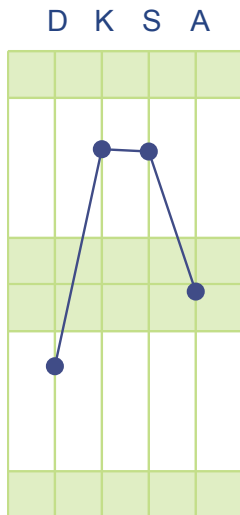
UWAGA

Analiza PPA tej osoby znacząco różni się od Profilu Aktualnego Zespołu. Niemniej, może on/ ona dawać swój wkład w jego działania wykorzystując swoje mocne strony związane z rolami w zespole, czynniki średnie, wykształcenie, doświadczenie, zdolności i wiedzę. Choć osoba może nie spełniać ogólnych wymogów, wymienione czynniki mogą sprawić, iż będzie odnosić sukcesy działając w tej grupie.

Również jeśli osoba będzie w stanie zmodyfikować swoje zachowanie tak by pasować do zespołu, może efektywnie w nim działać i nie odczuwać frustracji lub napięcia.

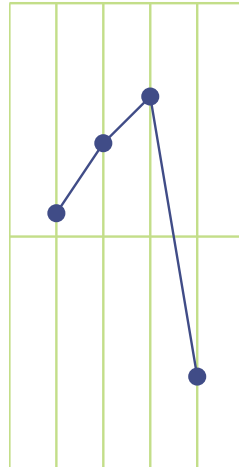
Śnieżka, Królowa (1)

Śnieżka, Królowa (1)



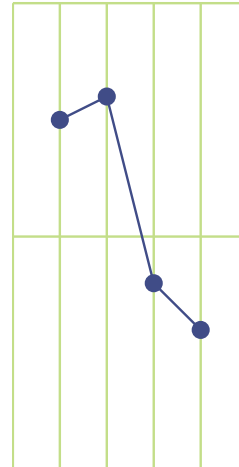
Zespół aktualny - wynik przeliczony

D K S A

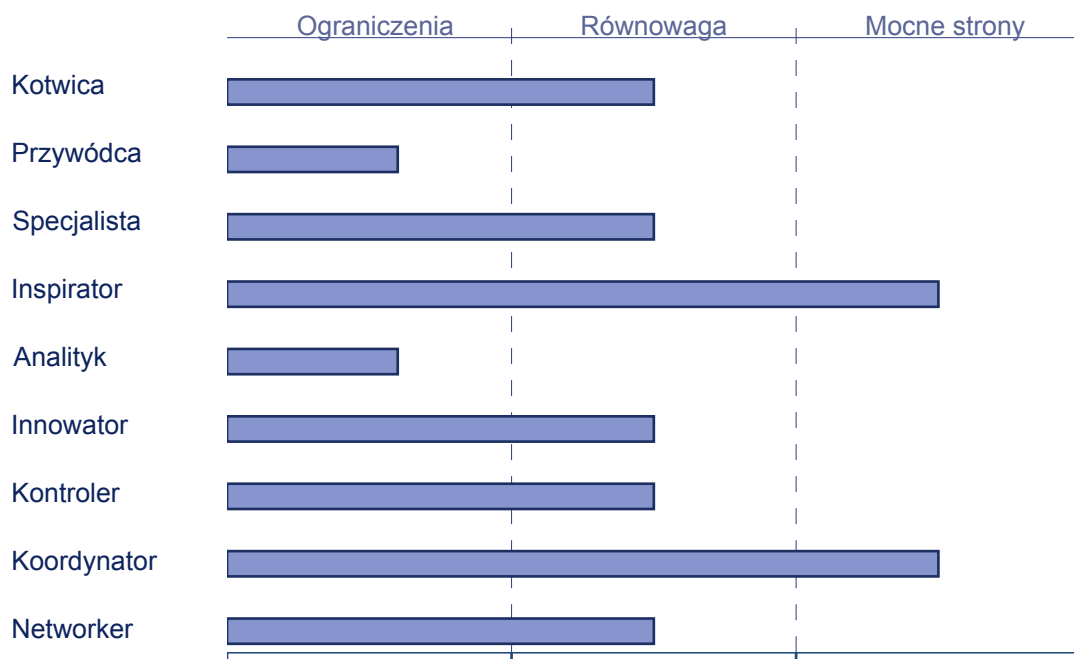


Zespół idealny - wynik przeliczony

D K S A



Role w zespole



WKŁAD DLA ZESPOŁU

Najbardziej istotnymi wartościami jakie ta osoba wnosi do zespołu są:

INSPIRATOR

Omawiana osoba buduje ducha zespołu, równocześnie wpływając na innych i zachęcając ich do efektywnej współpracy, zwiększając w ten sposób ich poziom zaangażowania.

Posiada umiejętność przekonywania innych do zwiększenia swojego wkładu w działania zespołowe. Osoba ta jest w stanie dostrzec jakie talenty posiadają inni i rzadko okazuje uprzedzenia. Do zespołu wnosi element rozmowy/ konsultacji i podkreśla konieczność aktywnego uczestniczenia w działaniach.

KOORDYNATOR

Jest to bardzo efektywny członek zespołu ze względu na swoje wspierające i opiekuńcze usposobienie. Pomaganie innym i osiągnięcie wspólnych celów sprawia tej osobie przyjemność.

Ponieważ buduje relacje w oparciu o zaufanie jakie pojawia się w harmonijnym środowisku które tworzy, jest zwykle lubianym członkiem zespołu a jej/jego usposobienie jest doceniane. Ponieważ potrafi słuchać i dobrze odnosi się do innych, często staje się pierwszym odbiorcą nowych idei, nadziei, marzeń i wizji. Stara się rozwiązywać problemy zespołu.

WSPÓŁPRACA Z AKTUALNYM ZESPOŁEM

Ta nieagresywna z natury osoba może nie posiadać potrzebnego napędu do działania i stanowczości, jakie zakłada profil zespołu. Dlatego prawdopodobnie nie będzie motywować siebie i innych do osiągnięcia wymiernych rezultatów i może mieć trudności z poradzeniem sobie z presją napiętych terminów. W rezultacie może nie działać tak szybko jak zakłada to standard w dążeniu do realizacji zawodowych zadań.

PORÓWNANIE Z PROFILEM IDEALNEGO ZESPOŁU

Profil Idealnego Zespołu określa jego członków jako osoby asertywne. Ta osoba natomiast jest z natury niewymagająca, dlatego radzenie sobie z presją lub dotrzymywanie napiętych terminów może być dla niej trudne. Może nie być tak szybka/i jak wymagają tego standardy, a jeśli chodzi o osiągnięcie wymiernych rezultatów - może nie popychać siebie i innych do działania z wystarczającą mocą. W rezultacie może być zbyt powolna/y i metodyczna/y w osiąganiu swoich celów i założeń.

Podsumowując, ta przyjazna, rozważna i stabilna osoba może mieć trudności w radzeniu sobie z szybkim tempem jakie zakładają standardy. Preferuje działania w bezpiecznym, ustrukturyzowanym środowisku, raczej niż w takim, które zakłada elastyczność. Dlatego może odczuwać frustrację starając się ogarnąć ciągle zmieniające się sytuacje, jako że sam/a woli metodycznie doprowadzać zadania do końca. Może być zbyt zrelaksowany/a i zadowolony/a z zastanego stanu rzeczy.

UWAGA

Analiza PPA tej osoby nie w pełni pasuje do Profilu Idealnego Zespołu lub Profilu Aktualnego Zespołu. Niemniej, może on/ ona dawać swój wkład w jego działania wykorzystując swoje mocne strony związane z rolami w zespole, czynniki średnie, wykształcenie, doświadczenie, zdolności i wiedzę. Choć osoba może nie spełniać ogólnych wymogów, wymienione czynniki mogą sprawić, iż będzie odnosić sukcesy działając w tej grupie.

Również jeśli osoba będzie w stanie zmodyfikować swoje zachowanie tak by pasować do zespołu, może efektywnie w nim działać i nie odczuwać frustracji lub napięcia.