

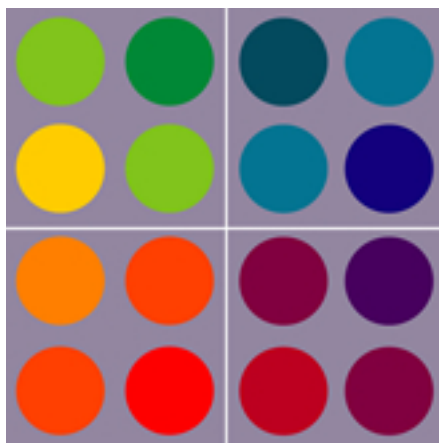
❖ Raport TeamScape

Justyna 113

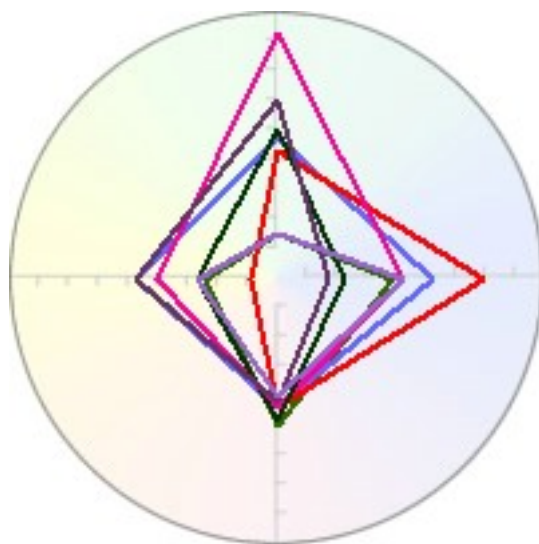
Printed: 24.5.2010

Projekt: Aims

Firma: HR High Touch - Marketing



Profile Facet5 Członków Zespołu



Imię	Wola			Energia			Uczuciowość			Kontrola			Emocjonalność			Rodzina	
112, Artur Klucz: Artur	1.7	Determinacja 1.0	Konfrontacja 1.0	3.0	Witalność 1.7	Towarzyskość 2.8	4.4	Altruizm 2.8	Wsparcie 5.0	Zaufanie 5.3	4.7	Dyscyplina 3.7	Odpowiedzialność 5.7	7.2	Napięcie 5.4	Obawa 9.0	Specjalista
111, Barbara Klucz: Barbara	1.7	Determinacja 2.3	Konfrontacja 1.4	2.7	Witalność 2.2	Towarzyskość 1.7	5.5	Altruizm 5.7	Wsparcie 4.5	Zaufanie 6.2	4.3	Dyscyplina 3.3	Odpowiedzialność 5.2	5.7	Napięcie 7.5	Obawa 4.0	Specjalista
115, Jerzy Klucz: Jerzy	5.3	Determinacja 2.6	Konfrontacja 1.3	5.3	Witalność 4.8	Towarzyskość 4.6	4.8	Altruizm 5.4	Wsparcie 3.2	Zaufanie 5.9	5.8	Dyscyplina 4.5	Odpowiedzialność 5.1	1.7	Napięcie 1.7	Obawa 1.7	Kameleon
113, Justyna Klucz: Justyna	9.2	Determinacja 9.5	Konfrontacja 6.8	4.5	Witalność 4.8	Towarzyskość 2.6	4.8	Altruizm 4.3	Wsparcie 4.1	Zaufanie 6.1	4.7	Dyscyplina 4.6	Odpowiedzialność 4.8	6.4	Napięcie 6.4	Obawa 6.4	Architekt
117, Katarzyna Klucz: Katarzyna	5.6	Determinacja 7.5	Konfrontacja 5.9	3.0	Witalność 3.0	Towarzyskość 1.0	5.3	Altruizm 4.7	Wsparcie 4.6	Zaufanie 6.4	2.5	Dyscyplina 1.8	Odpowiedzialność 3.3	4.9	Napięcie 5.5	Obawa 4.2	Architekt
114, Małgorzata Klucz: Małgorzata	6.7	Determinacja 8.2	Konfrontacja 5.3	5.3	Witalność 5.5	Towarzyskość 3.8	4.6	Altruizm 4.5	Wsparcie 4.0	Zaufanie 5.3	1.9	Dyscyplina 1.4	Odpowiedzialność 3.4	3.6	Napięcie 5.1	Obawa 2.1	Promotor
116, Weronika Klucz: Weronika	4.8	Determinacja 4.8	Konfrontacja 2.7	1.0	Witalność 1.0	Towarzyskość 1.0	4.8	Altruizm 6.1	Wsparcie 3.4	Zaufanie 5.0	7.7	Dyscyplina 7.7	Odpowiedzialność 7.7	10.0	Napięcie 9.6	Obawa 10.0	Kontroler

Uwaga: Klucze wymienione poniżej imion poszczególnych osób w tabeli powyżej są wykorzystywane w wykresach tego raportu.

Wprowadzenie

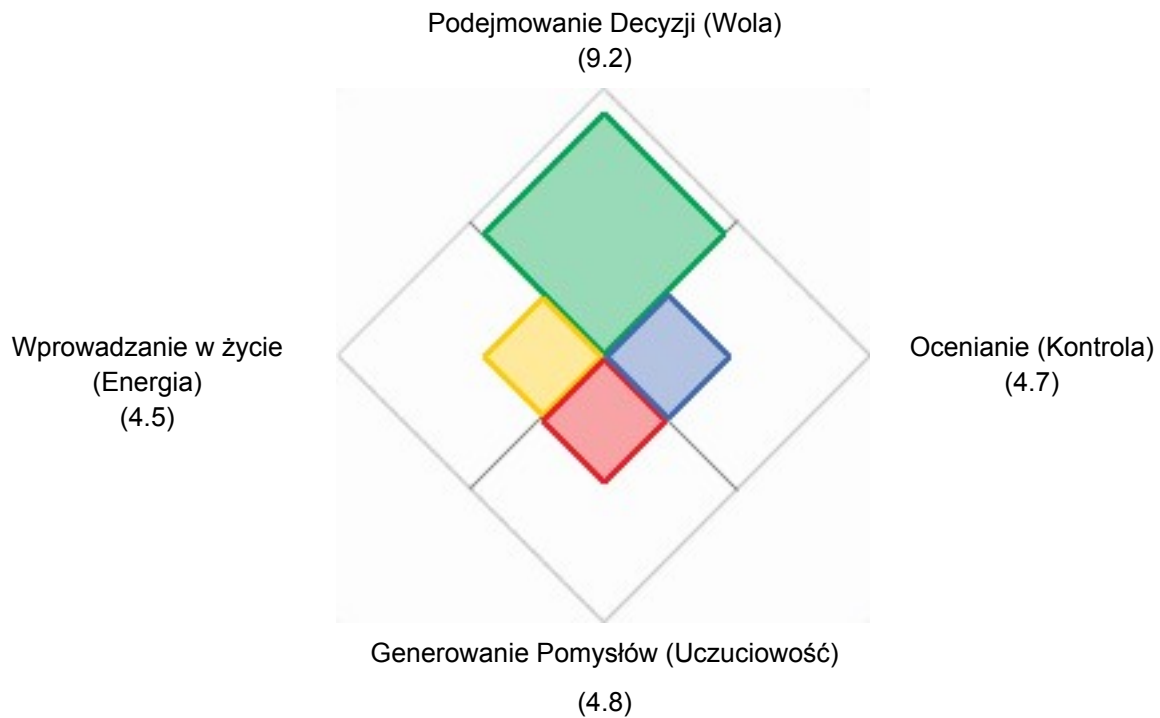
Ten raport jest podsumowaniem rezultatów TeamScape Facet5 Twoich i Twojego zespołu. Raport ten powinien być czytany w połączeniu z TeamScape Facet5 Przewodnikiem dla Uczestnika, który jest dostępny na stronie Facet5. Ten raport składa się z trzech części:

1. Cykl Pracy - ta część opisuje Twoje podstawowe podejście do rozwiązywania problemów, kiedy się one pojawiają. On pokazuje:
 - 1.1. Jak Ty ukazujesz się innym ludziom
 - Twój naturalny styl wynikający z Twojego raportu Facet5 oraz
 - Jak inni ludzie postrzegają Cię w pracy.
 - 1.2. Porównanie Zespołu
 - Jakie style personalne występują w tym zespole oraz
 - Jak Ty wypadasz w porównaniu z innymi członkami zespołu
2. Osiągnięcie porozumienia
 - 2.1. Twoja Orientacja zawierająca zarówno Twoje naturalne podejście jak i sposób, w jaki postrzegają Cię inni ludzie.
 - 2.2. Twoje preferowane Taktyki uwzględniające w jakim stopniu Ty i Twój zespół stosujecie zasady i procesy
 - 2.3. Poziom Współmierności wskazujący intensywność i stres występujące podczas dyskusji w Waszym zespole
3. Komentarze Recenzentów wskazujące te obszary, w których uznano, że możesz wnieść cenny wkład oraz te, które mógłbyś/ mogłabyś poprawić.

Ten raport jest zaprojektowany, aby dostarczać kluczowych informacji, które mogą być wykorzystywane do poprawy funkcjonowania Twojego zespołu. Informacje w nim zawarte będą wykorzystywane w celu wspierania Ciebie i Twojego zespołu w identyfikowaniu tych obszarów, w których możecie z sukcesem wykorzystywać Wasze naturalne silne strony oraz tych, w których będziecie mogli poprzez informacje zwrotne i ujawnianie spraw skutecznie rozwiązywać istniejące problemy.

Twój wkład w Cykl Pracy

Twój profil Facet5 ma wpływ na to, w co wkładasz swój wysiłek. Ten wykres wykorzystuje Twoje wyniki Facet5 do wykreślenia 4 kwadratów, po jednym dla każdego etapu Cyklu Pracy. Największy kwadrat wskazuje ten etap cyklu, w którym wnosisz największy wkład: Twoje preferowane podejście. Im większy jest kwadrat tym bardziej będziesz włączać się w dany etap tego cyklu. I odwrotnie. Pamiętaj, że opisy na tym wykresie odnoszą się do etapów Cyklu Pracy. To, który zestaw "Protokołów postępowania" najchętniej zastosujesz zależy od Twoich wyników Facet5. Przykładowo, jeśli Twoje wyniki na skali Wola są wysokie - to prawdopodobnie będziesz szybko podejmować decyzje. Powstrzymywanie się od podejmowania decyzji może być dla Ciebie trudne. Jeśli Twój wynik na skali Wola jest niski oznacza to, że chętniej przyjmujesz bardziej refleksyjny sposób pracy. Osoby o niskim wyniku wola poczekać, aż uzyskają wszystkie potrzebne im informacje. Twój wykres jest pokazany poniżej.



Naturalny styl

Wkład:(to są zdolności, które naturalnie wnosisz do zespołu)

- podejmuje decyzje z przekonaniem o ich słuszności
- nie przeszkadzają mu/ jej skomplikowane kwestie związane z ludźmi
- bardzo szybko przedstawia własne pomysły
- ma niezależny sposób myślenia
- zastosuje radykalne rozwiązanie

Może być postrzegany/a jako:(to są elementy, które mogą wpływać na zmniejszanie Twojej efektywności)

- nie prowadzi dyskusji
- może działać zgodnie z własnym, a nie zespołowym, planem
- wykazuje nadmierne przywiązanie do własnych pomysłów

Cykl Pracy: Porównanie Zespołu

Poniższy wykres pokazuje jak ten zespół podchodzi do pracy i gdzie będzie koncentrował swoją uwagę. Każdy wykres prezentuje jeden z etapów Cyklu Pracy. Ludzie z podobnymi wynikami są zgrupowani razem na danej linii. Czym dalej od siebie znajdują się poszczególne osoby, tym bardziej różnią się swoim podejściem do pracy. Zacieniony obszar pokazuje gdzie Ty naturalnie pasujesz i jak wypada Twoje porównanie z innymi członkami zespołu dokonane na podstawie profilu Facet5. Obszary zaznaczone na wykresie kolorem czerwonym reprezentują oceny przyznane Ci przez innych członków zespołu. Obszary brązowe ukazują całkowitą ocenę całego zespołu, obszary niebieskie pokazują Twoją samoocenę.

Strona

praktyczna

Szybko przechodzi do sedna sprawy
Jasno identyfikuje korzyści
Znajduje proste rozwiązania
Zaoszczędza czas
Zbyt upraszcza sprawy
Nie zauważa szerszego wpływu
Krótkoterminowe rozwiązania

Rewolucja

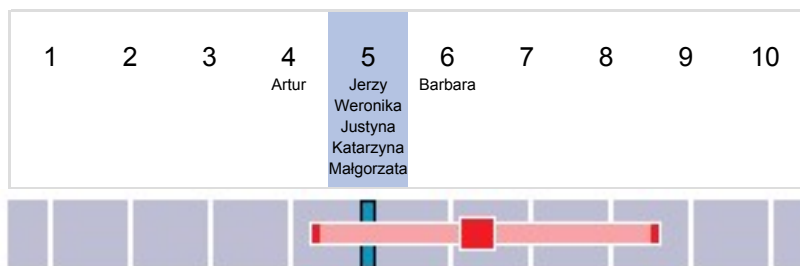
Podtrzymuje szerokie podejście
Radykalne pomysły są mile widziane
Rozpatruje "pełny obraz"
Limity są narzucane
Ograniczenia w realizacji i stosowaniu się do reguł może stracić wytrwałość, jeśli coś staje się trudne
Może nie zauważać ważnych spraw

Zastanawianie

się

Nie wyciąga pochopnych wniosków
Czeka, aż go/ ją zapytają
Daje ludziom możliwości wypowiedzenia się
Bierze pod uwagę wszystkie informacje
Zbyt wolno angażuje się
Zwlekanie
Wstrzymuje się od odpowiedzialności

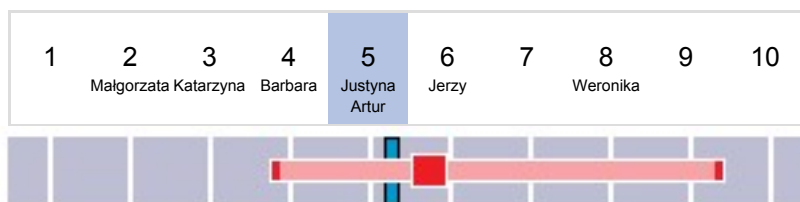
Generowanie Pomysłów (Uczuciowość)



Możliwości

Nie krytykuje innych
Okazuje innym wsparcie
Proponuje alternatywy
Poszerza dyskusje
Może zbaczać z tematu
Nie promuje własnych pomysłów
Unika ostatecznych decyzji
Może być niepraktyczny/a

Ocenianie (Kontrola)



Ewolucja

Koncentruje się na szczegółach
Przyjmuje sprawy równomiernie
Zorganizowany/a
Sprawdza dostępne zasoby i czas.
Wolno rozpoczyna
Upiera się przy zbyt wielu szczegółach
Zbyt konserwatywny/a

Podjęmowanie Decyzji (Wola)



Decydowanie

Decyduje, co powinno być zrobione
Przedstawia swoje poglądy bardzo wcześnie
Broni pomysłów i nie wycofuje się
Wydaje się być osobą pewną siebie
Może próbować naciskać na innych
Może rozpoczynać kłótnie
Podąża własną drogą bez zwracania uwagi na innych

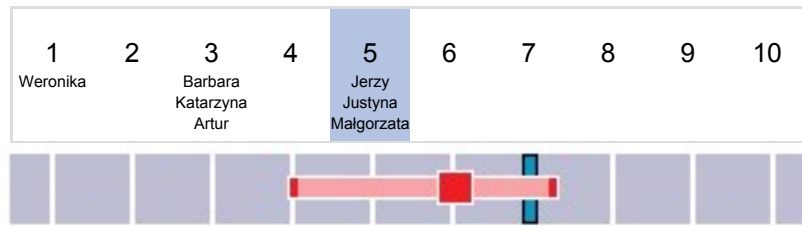
Zrozumienie

Pomysły i sprawy są dobrze przemyślane
Głębokie zrozumienie
Dyskusja jest ograniczana do minimum
Najistotniejsze punkty są prezentowane
Debaty na technicznym lub specjalistycznym poziomie
Sprawy personalne są rzadko dyskutowane
Bardziej preferuje prywatne badania niż otwarte debaty

Legend

- Przewidywany
- Samocena
- Recenzent
- Podsumowanie na temat
- Grupy

Wprowadzanie w życie (Energia)



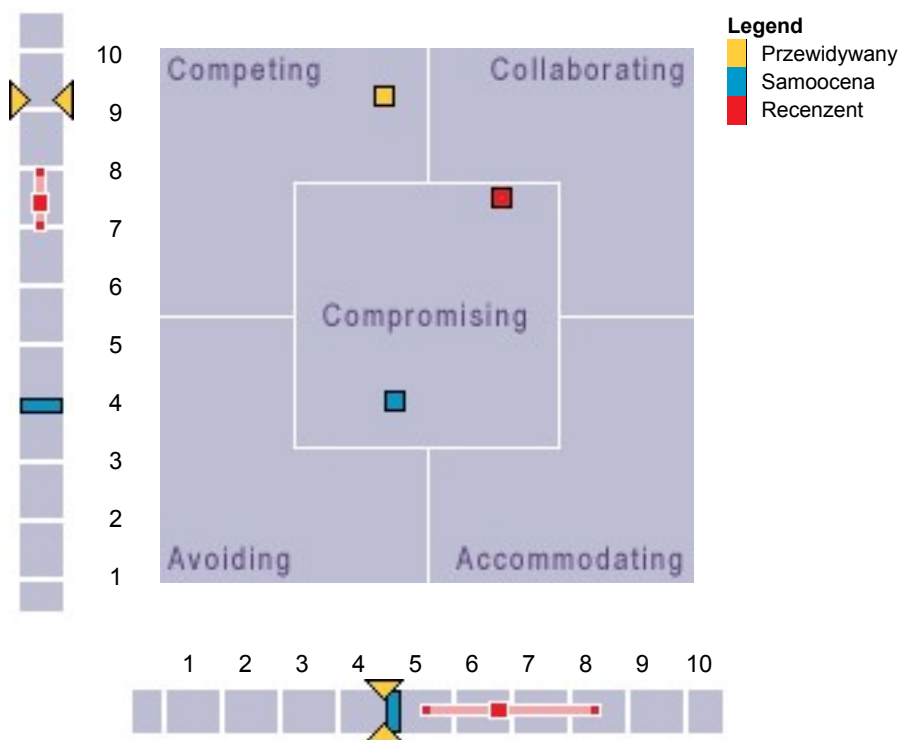
Działanie

Zaczyna szybko działać
Swobodnie się wypowiada i dyskutuje
Widoczny entuzjazm
Od początku okazuje zaangażowanie
Łatwo się rozprasza
Przerywa innym
Traci cel i kierunek

Osiąganie porozumienia i rozwiązywanie sporów

Twoja Orientacja

Poniższy wykres pokazuje orientację, jaką najprawdopodobniej przyjmiesz w sytuacji konfliktu lub braku porozumienia. Jest on oparty na Twoich wynikach Facet5 na skali Woli i Uczuciowości. Ten wykres pokazuje również jak postrzegali Cię inni ludzie podczas wypełniania kwestionariusza on-line.

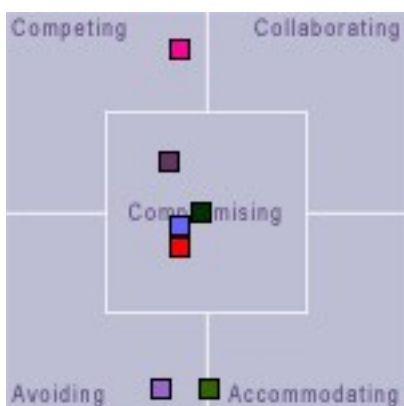


Justyna

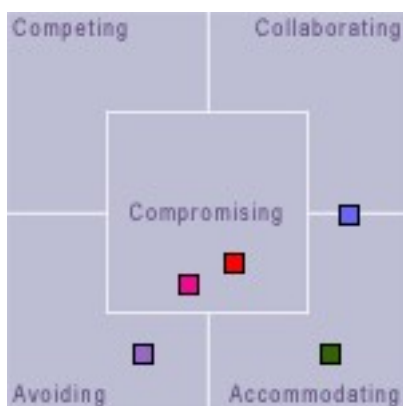
Będzie narzucać swoje poglądy. Dąży do spełnienia swoich własnych planów, ale będzie brać pod uwagę potrzeby innych pod warunkiem, że potrafią je uzasadnić.

Trzy wykresy przedstawione poniżej obrazują Twoją orientację w porównaniu z resztą zespołu. Zostało to wyjaśnione na stronie drugiej.

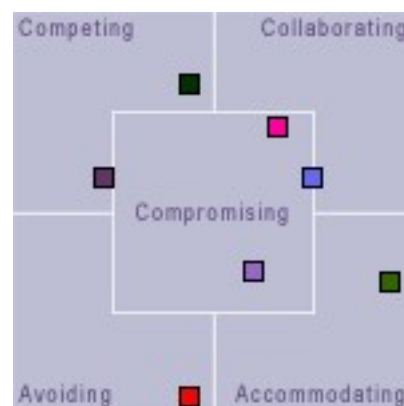
Przewidywany



Samocena



Recenzent



Preferowane Taktyki

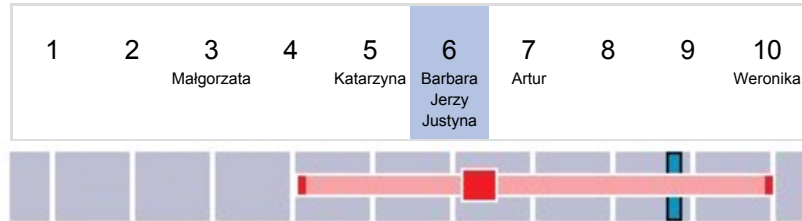
Ten wykres pokazuje Twoje naturalne preferencje i porównuje je z tym, jak widzą Cię inni ludzie.

Brak Reguł

(Wysoka Energia + Niska Kontrola)

każda sytuacja jest wyjątkowa i wymaga wyjątkowego rozwiązania jedynie w niewielkim stopniu możemy polegać na historii traktuje każdą sytuację tak, jak na to zasługuje nie jesteśmy zobowiązani do przestrzegania istniejących zasad

Taktyki



Świadomość Zasad

((Wysoka Kontrola + Niska Energia)

staramy się zachowywać się logicznie i sensownie ustalamy agendę, aby rozwiązać sprawę poszukujemy precedensów, zasad i regulaminów wprowadzamy procesy i stosujemy procedury

Justyna

Będzie świadomie stosować zasady i procesy tam, gdzie jest to właściwe. Angażuje się.

Współmierność

Ten wykres pokazuje skłonności, jakie wykazujesz Ty oraz Twój zespół, do zachowywania spokoju kiedy zaczynacie dyskutować sprawy lub gdy głęboko angażujecie się i niepokoiacie o rezultaty.

Zbyt spokojne reakcje

może się wydawać, że jest nieświadomy/a wagi spraw może się wydawać zblazowany/a i nie zainteresowany/a zbyt spokojnie reaguje na sprawy

Współmierność



Przesadne reakcje

bywa napięty/a bierze sprawy poważnie bierze sprawy do serca martwi się postrzega sprawy w niewłaściwych proporcjach

Justyna

Utrzymuje zrównoważone poglądy. Zachowuje właściwe proporcje.

Może być postrzegany jako:

- * staje się bardziej uparty/a i stanowczy/a
- * dyskutuje sprawy i angażuje ludzi, kiedy uznaje to za stosowne
- * koncentruje się na własnych pragnieniach, ale nie ignoruje innych
- * stosuje proces w czasie i miejscu, w którym jest on potrzebny

Legend

- Przewidywany
- Samoocena
- Recenzent
- Podsumowanie na temat Grupy

Komentarze

Zapytaliśmy również członków Twojego zespołu o Twój szczególny wkład w pracę Waszego zespołu. Oto ich komentarze:

To co robisz i co Twoi koledzy uznają za pomocne dla Waszego zespołu

1. *Aktywność, poszukiwanie informacji, dobre panowanie nad zadaniami, realizacja priorytetów.*

2. *Porządkuje, strukturyzuje*

3. *Witalność, pomysłowość i "świeży" punkt widzenia.*

4. *Zaangażowanie, chęć do działania*

To co robisz i co Twoi koledzy uznają za coś, co nie pomaga Waszemu zespołowi

1. *Bardziej pilnować zasad, reguł. Koncentrować się na szczegółach.*

2. *Więcej egzekwować*

3. *Więcej samodzielności w podejmowaniu decyzji i rozwiązywaniu problemów.*