

Mój zespół

Raport przygotowany jest w oparciu o odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu Analizy Indywidualnej Extended DISC. Jako taki, raport nie powinien być jedynym kryterium przy podejmowaniu decyzji dotyczących zespołu. Celem raportu, jest dostarczenie dodatkowych informacji dla zespołu i jego przełożonego.

Zespół Testowy

Organizacja:

XYZ

Data:

13.05.2024



#SiłaBiznesuToLudzie

Siła skutecznych zespołów

Wprowadzenie

Niniejszy raport zawiera informacje na temat naturalnego stylu zachowania zespołu. Został zaprojektowany po to, aby móc przeanalizować naturalne predyspozycje i talenty, na których można bazować rozwijając zespół. Mamy nadzieję, iż informacje zawarte w tym raporcie pomogą Ci podejmować optymalne decyzje w zakresie zarządzania zespołem.

Raport opisuje naturalne style zachowań poszczególnych osób, czyli zachowania, które kosztują najmniej energii i wysiłku, wymagają najmniejszej koncentracji i zwykle są dla tej osoby najprzyjemniejsze. Jest to sposób, w jaki zazwyczaj reagujemy, gdy nie ma czasu na racjonalną dogłębną analizę sytuacji. Nasz naturalny styl zachowania jest szczególnie widoczny w sytuacjach znacznej presji, gdy nasza zdolność do dopasowania zachowania została ograniczona.

Prezentowane treści są wypadkową odpowiedzi członków zespołu na pytania zawarte w kwestionariuszu analizy behawioralnej Extended DISC. Wyniki analizy Extended DISC nie powinny być jedynym kryterium przy podejmowaniu decyzji oceniających respondentów. Przeciwnie, należy je traktować jako uzupełniające źródło informacji do użytku respondenta i jego przełożonego.

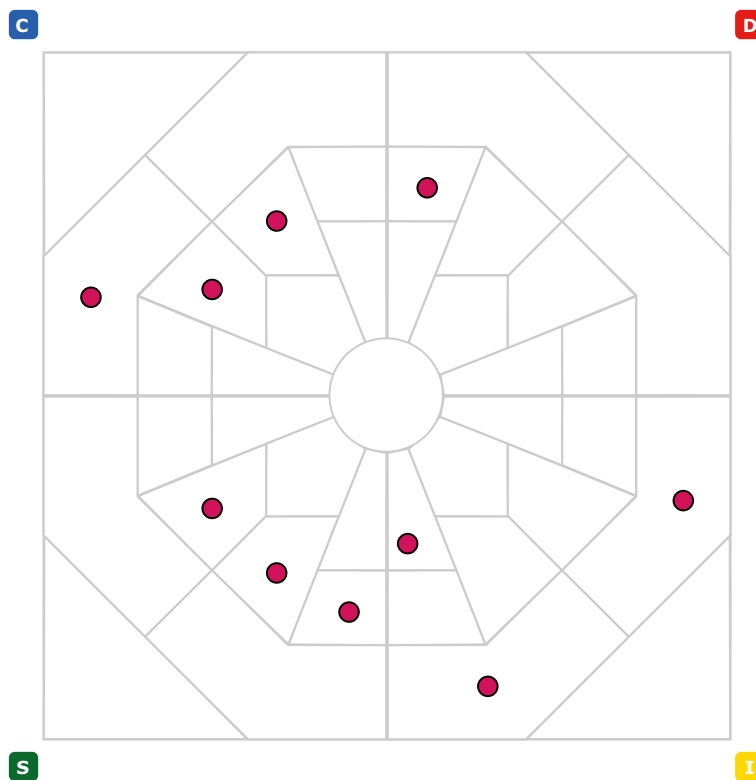
Analiza Extended DISC nie opisuje pełnej osobowości człowieka i nie powinna być stosowana w tym celu. Raport nie opisuje inteligencji, umiejętności zawodowych, zdobytej wiedzy lub doświadczenia członków zespołu. Rekomendujemy, aby informacje zawarte w raporcie były wsparte przez udział w warsztacie lub indywidualną rozmowę z Certyfikowanym Konsultantem Extended DISC.

Życzymy przyjemnej lektury!

Style zachowań członków zespołu

Na kolejnych stronach raportu znajdziesz informacje prezentujące charakterystykę zespołu. Możesz się z nich dowiedzieć jakie jest nasilenie poszczególnych stylów w zespole, i co za tym idzie, przewidzieć tendencje do określonych zachowań i reakcji. Zastanów się także Jakie są mocne strony zespołu i potencjalne pułapki. Czy jest w nim koncentracja jakichś zachowań? Jak to wpływa na zespół?

Poniższa mapa pokazuje naturalne style zachowań członkiń i członków zespołu.



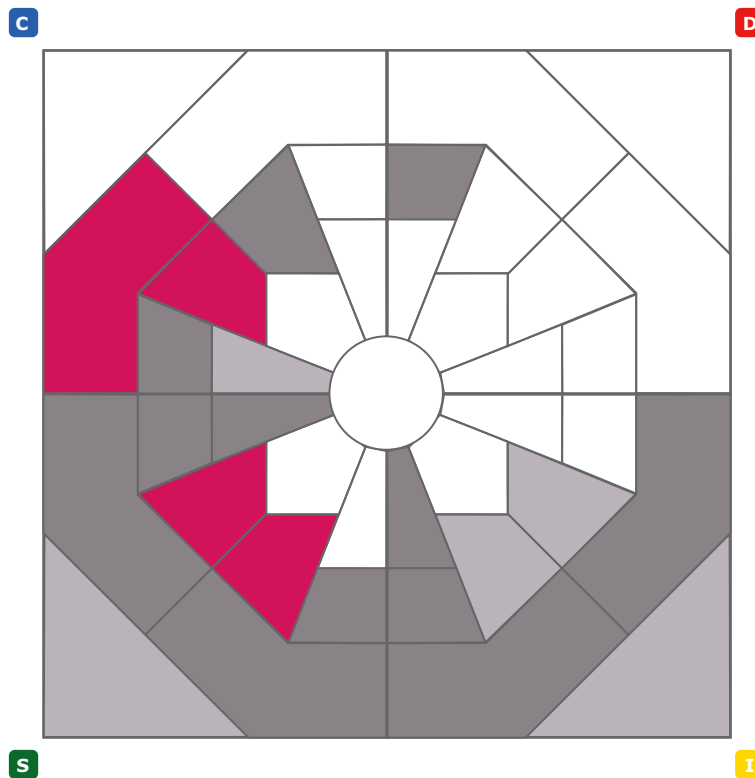
Pytania przydatne do analizy zespołu

- Jakie są mocne strony zespołu? W którym obszarze znajduje się najwięcej punktów?
- Jak ogólny rozkład wyników ma się do zadań i celów stawianych przed zespołem?
- Czy na diamencie znajdują się obszary w których nie ma nikogo? Jaki to ma wpływ na skuteczność zespołu?
- Jak najlepiej komunikować się z takim zespołem? Na co warto zwrócić uwagę?

Charakterystyka zespołu

Poniższy Diament pokazuje, które zachowania są najbardziej charakterystyczne dla zespołu a które wymagają zwiększonej energii i dodatkowej uwagi.

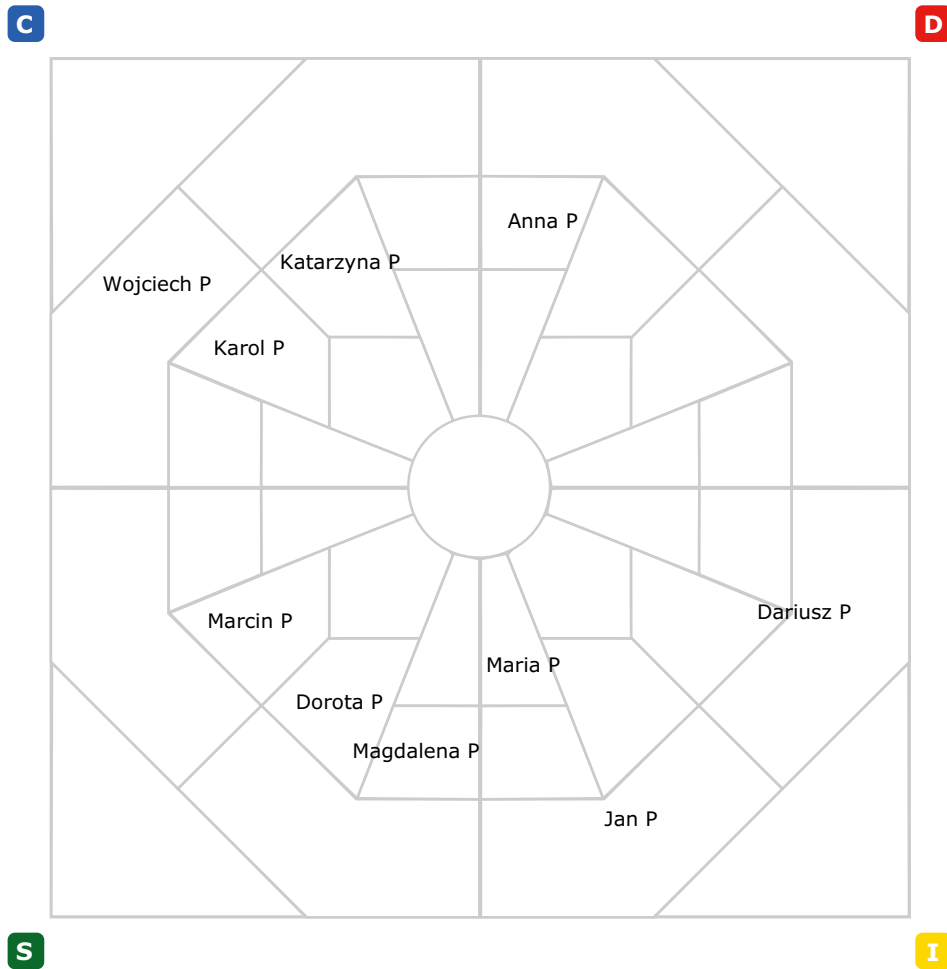
Zaciemnione obszary wskazują style zachowań najbardziej widoczne w zespole. Ze względu na duże nasilenie tych stylów, zespół może być postrzegany tak na zewnątrz. Zachowania charakterystyczne dla najbardziej nasilonych stylów mogą też ujawniać się szczególnie w sytuacjach zwiększonego stresu, presji, czy napięcia. Białe pola wskazują obszary zachowań, które również mogą być podejmowane przez zespół, jednak mogą wymagać świadomego wysiłku i koncentracji.



Jakie wnioski możesz wyciągnąć z powyższej mapy jako lider zespołu?

Naturalne style zachowań

Poniższa mapa prezentuje naturalne style zachowań poszczególnych osób.



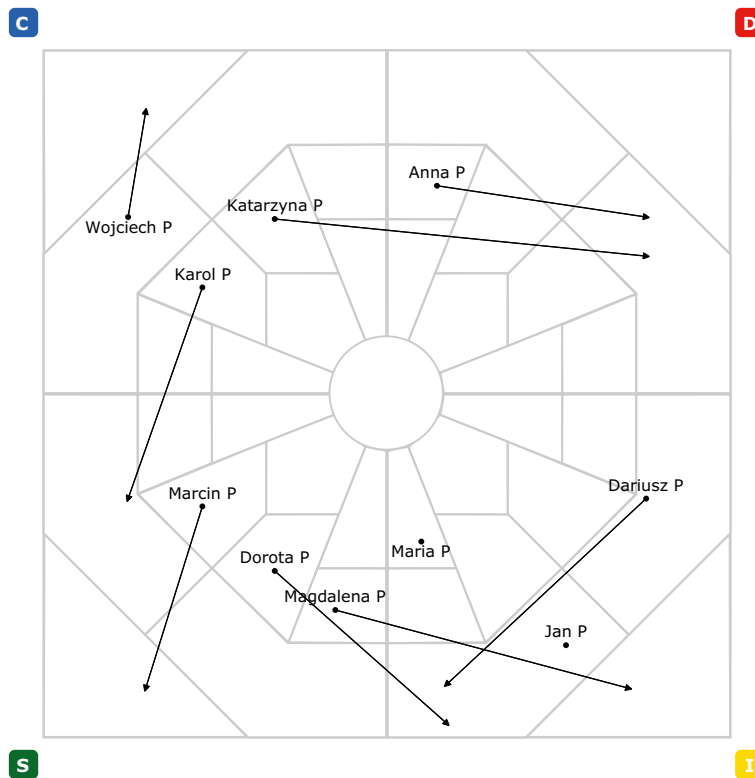
Precyzyjne zestawienie procentowego nasilenia naturalnych stylów u poszczególnych członkiń i członków zespołu znajduje się w poniższej tabeli.

Pytania przydatne do analizy zespołu

- Jakie są specyficzne mocne strony poszczególnych osób?
- Czy obecne zadania poszczególnych osób są zgodne z ich predyspozycjami?
- Czy istnieje możliwość lepszego wykorzystania potencjału pracowników?
- Jak mogą się kształtować relacje między poszczególnymi osobami?
- Czy zespół jest różnorodny, czy raczej jednorodny? Co to dla nas oznacza?
- Czy w zespole istnieją podgrupy? Czy osoby podobne do siebie nie szukają nadmiernie swojego towarzystwa?
- Czy jako zespół w pełni korzystamy z naszego potencjału?
- Czy da się zauważyć potencjalne ryzyka w zakresie skutecznej komunikacji i współpracy poszczególnych osób?
- Jak możemy uniknąć tych zagrożeń?

Naturalne i adaptowane style zachowań członków zespołu

Poniższa mapa pokazuje na Diamencie Extended DISC zarówno naturalny styl zachowania (początek strzałki) jak i adaptowany styl zachowania (grot strzałki) wszystkich członkiń i członków zespołu.



Pytania przydatne do analizy zespołu

- Jaki kierunek wskazują strzałki?
- Czy da się zauważyć w tym zakresie jakąś prawidłowość?
- Czy większość strzałek wskazuje ten sam kierunek?
- Czy strzałki mają dwa główne kierunki?
- Czy istnieje jakiś wyraźny kierunek od którego strzałki odchodzą? Z czego to może wynikać?

Wartości procentowe

Procenty - Tabela

Osoba	Profil I				Data analizy	Profil II			
	D	I	S	C		D	I	S	C
Anna Przykładna	90	10	0	0	18.02.2016	85	0	5	10
Magdalena Przykładna	0	100	0	0	18.02.2016	10	20	70	0
Katarzyna Przykładna	60	40	0	0	18.02.2016	15	0	15	70
Dorota Przykładna	0	90	10	0	18.02.2016	0	20	65	15
Maria Przykładna	50	50	0	0	18.02.2016	0	75	5	20
Jan Przykładny	0	60	40	0	18.02.2016	0	50	50	0
Karol Przykładny	0	0	70	30	18.02.2016	15	0	35	50
Marcin Przykładny	0	0	100	0	18.02.2016	0	5	55	40
Dariusz Przykładny	0	90	10	0	18.02.2016	45	55	0	0
Wojciech Przykładny	0	0	0	100	18.02.2016	0	0	15	85

D	10%	1
I	30%	3
S	30%	3
C	30%	3
Całkowity	100%	10

Krótką charakterystyka naturalnego stylu zachowania członków zespołu

Atrybuty

Anna Przykładna

Bezpośredni, zdeterminowany, logiczny, stały, wymagający, zdystansowany, decyzyjny, zorientowany na cele, innowacyjny, skrupulatny, dokładny, ambitny, rozsądny, o silnej woli.

Magdalena Przykładna

Spokojny, niezależny, pełen silnej woli, przystępny, humanista, dobry słuchacz, biegły w prezentacji i skory do wyjaśnień, ambitny, uparty, dąży do współpracy z rzetelnymi ludźmi, cechuje się niepodważalnymi zasadami.

Katarzyna Przykładna

Dokładny, skrupulatny, praktyczny, kreatywny, planujący zadania, poprawny, ostrożny, rozważny planista, postępujący celowo, logicznie myślący, perfekcjonista, staranny w szczegółach, drobiazgowy.

Dorota Przykładna

Spokojny, skoncentrowany, cichy, z zasadami, solidny, niewymagający, adaptujący się, drobiazgowy, lojalny, przyjazny, obowiązkowy, postępuje metodycznie, wyważony.

Maria Przykładna

Przystępny, humanista, otwarty, przyjemny, niewymagający, pomocny, miły, tolerancyjny, dokładny, wypełnia polecenia, łatwy w kontaktach, uczuciowy, towarzyski.

Jan Przykładny

Towarzystwo, otwarty, ma pozytywny wpływ na innych, spokojny, rzeczowy, niewymagający, wyważony, skoncentrowany, niezależny, uczuciowy, lubiący pracę w zespole, pomocny.

Karol Przykładny

Dokładny, punktualny, wymagający, rzetelny, zdecydowany, zajmuje się szczegółami, nieśmiały, rozważny, drobiazgowy, przestrzega standardów, cierpliwy, specjalizuje się w danej dziedzinie.

Marcin Przykładny

Spokojny, sumienny, cierpliwy, przyjazny, zainteresowany głębią spraw, drobiazgowy, skromny, pedantyczny, obowiązkowy, szczery, otwarty rozmówca, ostrożny, posłuszny, nie irytujący, pracujący w grupie.

Dariusz Przykładny

Przystępny, pozytywny, otwarty, przyjemny, aktywny, niezależny, niecierpliwy, odbiega od tematu, koncentruje się na celach, zdecydowany, komunikatywny, entuzjasta, inspirujący, nacechowany silną wolą.

Wojciech Przykładny

Ostrożny, zorganizowany, dokładny, dyplomata, rzeczowy, cierpliwy, przewidywalny, specjalizuje się w danej dziedzinie, poprawny, nieśmiały, niewymagający, zdystansowany, cichy, spokojny.

Czynniki motywujące

Anna Przykładna

Respondent lubi zadania, w których może rozwijać systemy i organizacje lub tworzyć je całkowicie od nowa. Chce działać całkowicie niezależnie i koncentrować się raczej na zadaniach, niż na ludziach. Ceni wolność i możliwość sprawdzania swoich umiejętności. Działa szybko i lubi utrzymywać własne tempo.

Magdalena Przykładna

Respondent czuje się dobrze, kiedy nie jest od nikogo uzależniony. Docenia możliwości koncentrowania się na wykonywaniu swojej pracy i stawiania czoła nowym wyzwaniom – szczególnie w sytuacji, kiedy zasadnicze kwestie są odpowiednio uporządkowane. Ceni sobie współpracę z innymi ludźmi, docenia miłą i przyjazną atmosferę. Poszukuje nowych wyzwań, tak aby mógł sprawdzać swoje umiejętności – chce być odpowiedzialny za kwestie związane z rozwojem (zakładając, iż prezentuje odpowiednie podejście do pracy).

Katarzyna Przykładna

Respondent chce, aby wszystko było dobrze zorganizowane, a zaistniałe błędy zostały poprawione. Lubi zajmować się planowaniem, tworzeniem nowych rozwiązań i usprawnianiem istniejących. Przeważnie lubi pracować niezależnie, bez wtrącania się w sprawy innych. Z drugiej jednak strony, pracując w zespole, ceni sobie możliwość skoncentrowania się na swoim obszarze kompetencji i pragnie osiągać pozycję specjalisty w danej dziedzinie.

Dorota Przykładna

Respondent lubi zadania, w których może pomóc, wspierać innych albo naprawę przyłożyć się do pracy. Lubi planować długofalowo, nie akceptuje gonienia za korzyściami na krótką metę. Lubi przynależeć do zespołu, ale niekoniecznie chce przyjmować w nim zbyt aktywną rolę.

Maria Przykładna

Praca z ludźmi sprawia mu przyjemność. Respondent lubi prawić i otrzymywać komplementy. Oprócz stabilności, atmosfery nasyconej poczuciem bezpieczeństwa oraz dobrymi stosunkami w zespole, ceni także otwartość w kontaktach międzyludzkich i możliwości występowania w pozytywnej roli. Prawdopodobnie chętnie spotykałby się towarzysko ze swoimi współpracownikami także poza pracą.

Jan Przykładny

Respondent ceni dobre relacje w zespole, jest gotów poświęcić czas na ich budowanie. Chce być współtwórcą pogodnej, pozytywnej atmosfery. Lubi wyróżnienia, ale nie pochlebstwa. Ceni bezpieczeństwo i stabilność, myśli w kategoriach długofalowych.

Karol Przykładny

Respondent lubi pracować w roli eksperta, kiedy pytany jest o rady i informacje oraz otrzymuje wsparcie w kwestiach wybiegających poza jego obowiązki. Bardzo ceni sobie jasność co do pozycji zajmowanej w firmie, tak że żadne nieporozumienia wynikające z zakresu jego pracy nie są możliwe. O wszystkim chce wiedzieć z wyprzedzeniem (albo przez odpowiednie planowanie, albo precedensy), tak aby właściwe wykonywanie zadanie nie było dla nikogo negatywną niespodzianką.

Marcin Przykładny

Respondent ceni sobie bardzo sprawiedliwość oraz szczerłość. Utrzymywanie poczucia bezpieczeństwa jest dla niego powodem do zadowolenia (wierzy, że jego wkład w tym obszarze przyniesie mu korzyści w przyszłości). Ceni wyraźne instrukcje i przyjazną atmosferę wewnątrz swojego zespołu. Potrzebuje czasu do zaadaptowania się do nowych okoliczności.

Dariusz Przykłady

Respondent czerpie motywację z możliwości pracy z ludźmi i przy ich pomocy osiągania sukcesów. Oczekuje samodzielnych zadań pełnych nowych wyzwań, które wykonywałby w dynamicznym zespole, gdzie szczególną uwagę przykładają do poszanowania wartości ludzkich. Motywuje go pozytywna atmosfera pełna zachęty i akceptacji. Jest szczęśliwy, jeżeli każdy dzień przynosi coś nowego i przyjemnego.

Wojciech Przykłady

Respondent znajduje motywację w zwyczajnym otoczeniu, jasno sprecyzowanych regułach oraz kiedy dysponuje czasem potrzebnym do zagłębiania się w szczegóły i sumiennego przygotowywania podejmowanych decyzji. Ponieważ jest perfekcjonistą, pragnie wykonywać swoją pracę tak dobrze, jak tylko jest to możliwe. Wolałby uczestniczyć tylko w kilku projektach, gdyż tylko wtedy może się na nich odpowiednio skoncentrować.

Idealny przełożony

Poniższe informacje mają na celu wsparcie przełożonego w zrozumieniu specyficznych potrzeb poszczególnych osób, a co za tym idzie lepszego dostosowania sposobu komunikowania się i zachowań lidera.

Anna Przykładna

Ten typ osoby potrzebuje przełożonego, który ma silną pozycję, jest praktyczny i decyzyjny. Potrzebuje wolności działania na rozsądnym poziomie, którą szef powinien zapewnić, określając jedynie pewne ramy. Przełożony tej osoby, nie może być jednak zbyt stanowczy, gdyż działając wspólnie z tym pracownikiem, mogliby łatwo pominąć aspekty ludzkie zarządzania. Przełożony powinien czasami być bardzo szczery i nie owijać w bawełnę.

Magdalena Przykładna

Przełożony tego pracownika musi być kompetentny i niezawodny, dotrzymywać słowa i być chętnym do pomocy. Musi wiedzieć jak go wspierać w zmieniających się sytuacjach i uczyć go bycia bardziej aktywnym i elastycznym (np. łamanie swoich twardych zasad od czasu do czasu). Ten pracownik może potrzebować wsparcia przełożonego przy rozpoczynaniu nowych zadań.

Katarzyna Przykładna

Respondent jest „łatwym” podwładnym, ponieważ całkowicie polega na szczegółowych instrukcjach, które zostały mu udzielone. Może się zdarzyć, że utknie w jakimś szczególe poprzez jego ciągle analizowanie. Aby zwiększyć tempo realizacji projektu, przełożony powinien określić odpowiednią hierarchię ważności dla poszczególnych zadań. Przełożony nie powinien być zbyt towarzyski, ani zbyt otwarty.

Dorota Przykładna

Dobry przełożony to taki, o którym ten pracownik chciałby mówić. Docenia szefa, który jest uczciwy, szczery i bezpośredni (choć ta bezpośredniość może czasami go urazić). Przełożony powinien zapewnić bezpieczną atmosferę pracy. Ten pracownik może odczuwać niepewność, jeśli jego praca nie jest wystarczająco zauważana, albo kiedy nie otrzymuje niezbędnej pomocy.

Maria Przykładna

Pracownik taki pragnie od czasu do czasu zajrzeć swojemu przełożonemu w oczy, a to co tam chciałby zobaczyć, to poczucie jedności i współprzynależności. Oprócz tego, że przełożony powinien jawić się jako dobry przyjaciel, to dodatkowo musi tworzyć przyjemną i pełną zapału atmosferę. Z drugiej strony przełożony powinien być w stanie sprowadzać takiego pracownika na ziemię, kiedy ten staje się zbyt idealistą i zaczyna bujać w obłokach.

Jan Przykładny

Jest szczęśliwy, kiedy wraz ze swoim szefem może rozmawiać i cieszyć się w naturalny sposób. Przełożony, który wydaje tylko suche polecenia i jawi się jako biurokrata, jest w stanie zmusić go do osiągania w pracy zadanych celów, ale dalekie jest to od optymalnej efektywności. Przełożony musi brać pod uwagę fakt, iż, pracownik taki podchodzi do innych ludzi z rezerwą, kiedy pojawiają się elementy współzawodnictwa. Oczekuje wtedy wsparcia przy angażowaniu się i pracy nad nieznanymi zagadnieniami.

Karol Przykładny

Motywacja takiego człowieka osiąga szczyt, kiedy występuje w roli specjalisty pod kierownictwem przełożonego o dużej wiedzy zawodowej. Przełożony musi zapewniać mu możliwość do samodzielnego rozwoju zdolności bez niepotrzebnego angażowania się w mało istotne kwestie. Przełożony musi charakteryzować się cierpliwością, gdyż pracownik taki wymaga odpowiedniej ilości czasu na zapoznanie się ze swoimi obowiązkami. W przeciwnym wypadku nie będzie w stanie wykonywać obowiązków w sposób niezależny i efektywny. Przełożony mógłby pouczać takiego pracownika jak podejmować bardziej odważne decyzje.

Marcin Przykładowy

Nie oczekuj, że pracownik ten powie co myśli - szczególnie na temat swojego szefa. Szanuje przełożonego, który jest godny zaufania, zainteresowany głębią spraw i chętny do udzielania pomocy bez konieczności proszenia o nią. Nie akceptuje szorstkości i braku rozważań.

Dariusz Przykładowy

Z powodów wspomnianych powyżej przełożony takiego człowieka powinien odnosić się do niego na płaszczyźnie emocjonalnej. Przełożony musi czasami zaaranżować odpowiednie „przedstawienie”, ponieważ osoba taka motywowana jest uczuciami, atmosferą i zachętami. Dodatkowo, przełożony musi mieć wpływ na jego emocje i możliwość ich kontroli. Przełożony powinien uzależnić takiego pracownika od założonego planu i celów.

Wojciech Przykładowy

Ten typ osoby pasuje do organizacji składającej się ze specjalistów, gdzie przełożony ustala obszar działania i dzieli poszczególne zadania. Przełożony powinien być odpowiedzialny za wyniki i podejmować główne decyzje. Mógłby poinstruować tę osobę, aby była odważniejsza i bardziej otwarta w dyskusji.

Komunikacja

Poniżej wymienione są 3 najbardziej i 3 najmniej komfortowe zachowania w zakresie komunikowania się poszczególnych osób.

Najbardziej komfortowe zachowania związane z komunikacją.

Anna Przykładna

Zachowywanie dystansu w stosunku do innych: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Komunikowanie wprost, opieranie się na faktach: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Mówienie wprost z nastawieniem na cel: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 **4** 5

Magdalena Przykładna

Komunikowanie taktowne i ostrożne: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 **4** 5

Komunikowanie pozytywnie, z wyrozumiałością i empatią: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 **4** 5

Aktywne dzielenie się dobrymi wiadomościami: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 **4** 5

Katarzyna Przykładna

Zachowywanie dystansu w stosunku do innych: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Skupianie się na wybranym temacie: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Komunikowanie wprost, opieranie się na faktach: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Dorota Przykładna

Komunikowanie pozytywnie, z wyrozumiałością i empatią: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Gotowość do częstego omawiania danego tematu: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Zachęcanie, uczestniczenie, angażowanie: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 **4** 5

Maria Przykładna

Zachęcanie, uczestniczenie, angażowanie: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Komunikowanie ekspresyjnie i inspirująco: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Komunikowanie pozytywnie, z wyrozumiałością i empatią: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 **4** 5

Jan Przykładny

Zachęcanie, uczestniczenie, angażowanie: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Komunikowanie pozytywnie, z wyrozumiałością i empatią: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Komunikowanie taktowne i ostrożne: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 **4** 5

Zespół Testowy

Organizacja:

XYZ

Data:

13.05.2024

Karol Przykładowy

Zachowywanie dystansu w stosunku do innych: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Skupianie się na wybranym temacie: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Komunikowanie szczegółowo i logicznie: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Marcin Przykładowy

Komunikowanie pozytywnie, z wyrozumiałością i empatią: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Gotowość do częstego omawiania danego tematu: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Komunikowanie taktowne i ostrożne: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 **4** 5

Dariusz Przykładowy

Aktywne dzielenie się dobrymi wiadomościami: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Zachęcanie, uczestniczenie, angażowanie: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 **2** 3 4 5

Mówienie wprost z nastawieniem na cel: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 **2** 3 4 5

Wojciech Przykładowy

Zachowywanie dystansu w stosunku do innych: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Skupianie się na wybranym temacie: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Komunikowanie szczegółowo i logicznie: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Najmniej komfortowe zachowania związane z komunikacją.

Anna Przykładna

Komunikowanie ekspresyjnie i inspirująco: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Zachęcanie, uczestniczenie, angażowanie: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Aktywne dzielenie się rzeczowymi informacjami: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Magdalena Przykładna

Komunikowanie wprost, opieranie się na faktach: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Zachowywanie dystansu w stosunku do innych: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Aktywne dzielenie się rzeczowymi informacjami: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Katarzyna Przykładna

Komunikowanie ekspresyjnie i inspirująco: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Zachęcanie, uczestniczenie, angażowanie: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Aktywne dzielenie się dobrymi wiadomościami: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Dorota Przykładna

Mówienie wprost z nastawieniem na cel: -5 **-4** -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Komunikowanie wprost, opieranie się na faktach: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Zachowywanie dystansu w stosunku do innych: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Maria Przykładna

Komunikowanie wprost, opieranie się na faktach: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Mówienie wprost z nastawieniem na cel: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Zachowywanie dystansu w stosunku do innych: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Jan Przykładny

Komunikowanie wprost, opieranie się na faktach: -5 **-4** -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Mówienie wprost z nastawieniem na cel: -5 **-4** -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Zachowywanie dystansu w stosunku do innych: -5 **-4** -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Karol Przykładny

Komunikowanie ekspresyjnie i inspirująco: -5 **-4** -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Aktywne dzielenie się dobrymi wiadomościami: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Komunikowanie pozytywnie, z wyrozumiałością i empatią: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Marcin Przykładny

Mówienie wprost z nastawieniem na cel: -5 **-4** -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Aktywne dzielenie się dobrymi wiadomościami: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Komunikowanie wprost, opieranie się na faktach: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Dariusz Przykłady

Gotowość do częstego omawiania danego tematu: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Komunikowanie szczegółowo i logicznie: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Skupianie się na wybranym temacie: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Wojciech Przykłady

Komunikowanie ekspresyjnie i inspirująco: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Aktywne dzielenie się dobrymi wiadomościami: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Komunikowanie pozytywnie, z wyrozumiałością i empatią: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Praca zespołowa

Poniżej wymienione są 3 najbardziej i 3 najmniej komfortowe zachowania w zakresie pracy zespołowej poszczególnych osób.

Najbardziej komfortowe zachowania związane z pracą w zespole.

Anna Przykładna

Wymagający, stawiający wysokie cele: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Samodzielnie dba o rozwój swojego obszaru działania: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Organizowanie i monitorowanie obowiązków zespołu: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Magdalena Przykładna

Aktywny członek zespołu, angażuje innych: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 **4** 5

Prowadzi innych w kierunku wyznaczonego celu: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 **4** 5

Samodzielnie dba o rozwój swojego obszaru działania: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 **3** 4 5

Katarzyna Przykładna

Specjalista, koncentruje się na samodzielnej pracy: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Stabilny i sumienny realizator: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Dokładny i wymagający, kładzie nacisk na wysoką jakość: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Dorota Przykładna

Zorientowany na ludzi, sumienny wykonawca zadań: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Troskliwy, godny zaufania uczestnik: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Niweluje konflikty, doradza innym: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Maria Przykładna

Zorientowany na ludzi, sumienny wykonawca zadań: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Niweluje konflikty, doradza innym: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Pozytywne udzielanie wskazówek i doradzanie: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Jan Przykładny

Zorientowany na ludzi, sumienny wykonawca zadań: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Troskliwy, godny zaufania uczestnik: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Niweluje konflikty, doradza innym: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Zespół Testowy

Organizacja:

XYZ

Data:

13.05.2024

Karol Przykładowy

Specjalista, koncentruje się na samodzielnej pracy: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Stabilny i sumienny realizator: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Nastawiony na wspieranie, akceptuje kompromis: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Marcin Przykładowy

Zorientowany na ludzi, sumienny wykonawca zadań: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Troskliwy, godny zaufania uczestnik: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Niweluje konflikty, doradza innym: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Dariusz Przykładowy

Aktywny członek zespołu, angażuje innych: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Prowadzi innych w kierunku wyznaczonego celu: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Proponuje, przedstawia nowe perspektywy: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Wojciech Przykładowy

Specjalista, koncentruje się na samodzielnej pracy: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Stabilny i sumienny realizator: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Dokładny i wymagający, kładzie nacisk na wysoką jakość: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Najmniej komfortowe zachowania związane z pracą w zespole.

Anna Przykładna

Niweluje konflikty, doradza innym: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Troskliwy, godny zaufania uczestnik: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Bez oporu wykonuje zadania rutynowe, pomaga innym: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Magdalena Przykładna

Dokładny i wymagający, kładzie nacisk na wysoką jakość: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Specjalista, wskazuje pozytywne strony: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Specjalista, koncentruje się na samodzielnej pracy: -5 -4 -3 -2 **-1** 0 1 2 3 4 5

Katarzyna Przykładna

Proponuje, przedstawia nowe perspektywy: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Pozytywnie nastawiony agent zmiany, eliminuje nudę: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Zdecydowane ponaglanie innych: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Dorota Przykładna

Wymagający, stawiający wysokie cele: -5 **-4** -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Proponuje, przedstawia nowe perspektywy: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Dokładny i wymagający, kładzie nacisk na wysoką jakość: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Maria Przykładna

Samodzielnie dba o rozwój swojego obszaru działania: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Wymagający, stawiający wysokie cele: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Dokładny i wymagający, kładzie nacisk na wysoką jakość: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Jan Przykładny

Wymagający, stawiający wysokie cele: -5 **-4** -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Dokładny i wymagający, kładzie nacisk na wysoką jakość: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Zdecydowane ponaglanie innych: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Karol Przykładny

Pozytywnie nastawiony agent zmiany, eliminuje nudę: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Zdecydowane ponaglanie innych: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Proponuje, przedstawia nowe perspektywy: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Marcin Przykładowy

Proponuje, przedstawia nowe perspektywy: -5 **-4** -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Wymagający, stawiający wysokie cele: -5 **-4** -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Pozytywnie nastawiony agent zmiany, eliminuje nudę: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Dariusz Przykładowy

Stabilny i sumienny realizator: -5 **-4** -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Bez oporu wykonuje zadania rutynowe, pomaga innym: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Nastawiony na wspieranie, akceptuje kompromis: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Wojciech Przykładowy

Pozytywnie nastawiony agent zmiany, eliminuje nudę: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Zdecydowane pomaganie innym: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Proponuje, przedstawia nowe perspektywy: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5