

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

Organizacja:

Firma Testowa

Data:

24.07.2025



#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.

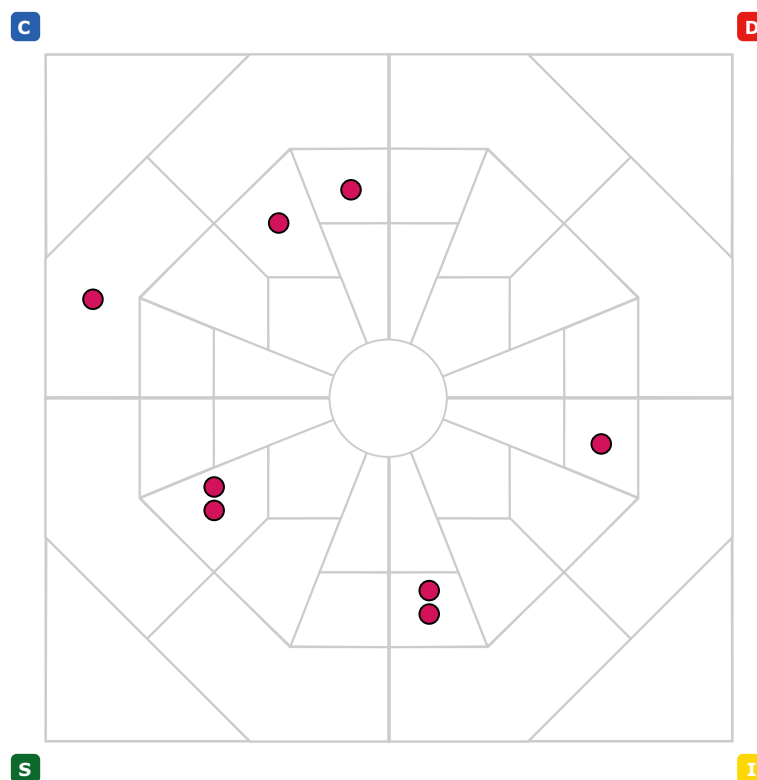
Raport nie opisuje inteligencji, umiejętności zawodowych, zdobytej wiedzy lub doświadczenia członków zespołu. Rekomendujemy, aby informacje zawarte w raporcie były wsparte przez udział w warsztacie lub indywidualną rozmowę z Certyfikowanym Konsultantem Extended DISC.

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.



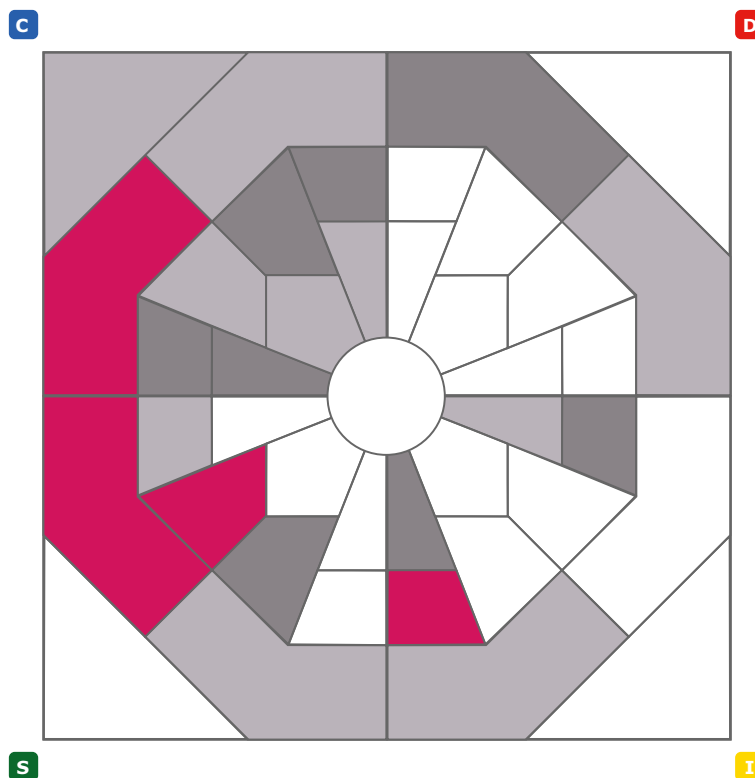
Pytania przydatne do analizy zespołu

- 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.

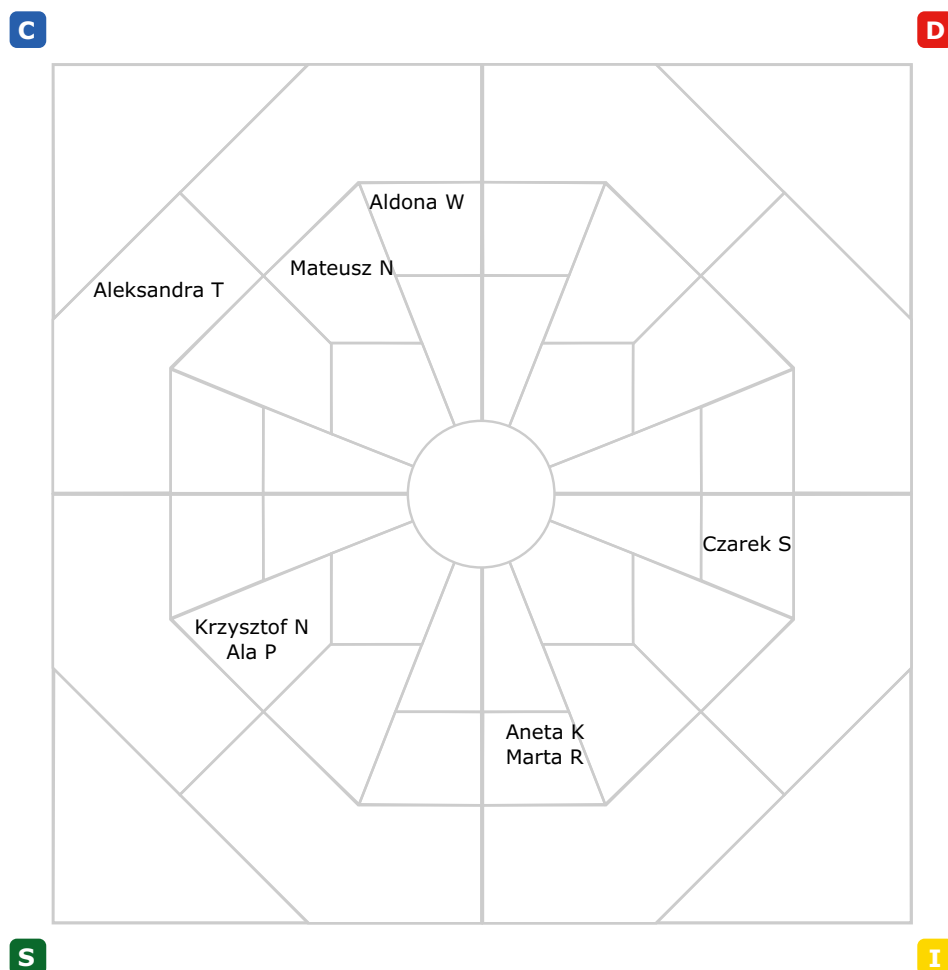
Zaciemnione obszary wskazują style zachowań najbardziej widoczne w zespole. Ze względu na duże nasilenie tych stylów, zespół może być postrzegany tak na zewnątrz. Zachowania charakterystyczne dla najbardziej nasilonych stylów mogą też ujawniać się szczególnie w sytuacjach zwiększonego stresu, presji, 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.



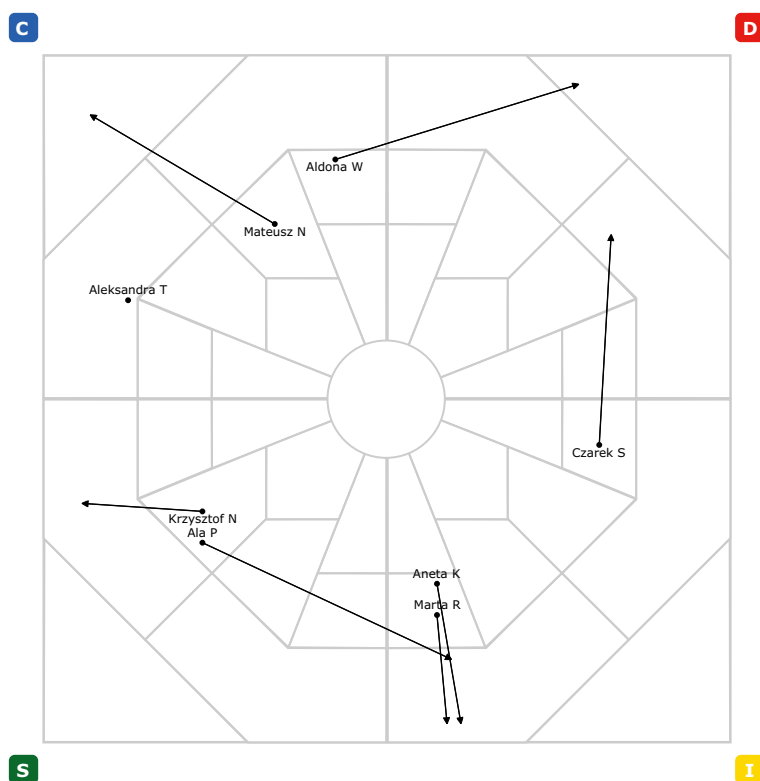
Precyzyjne zestawienie procentowego nasilenia naturalnych stylów u poszczególnych członków i członków zespołu znajduje się w poniższej tabeli.

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
Aneta Kolorowa	0	80	20	0	12.09.2024	0	45	30	25
Krzysztof Niebywały	0	0	75	25	09.09.2024	0	30	35	35
Mateusz Niezwykły	0	0	0	100	19.09.2024	30	0	30	40
Ala Przykładowa	0	75	25	0	09.09.2024	0	30	35	35
Marta Robocza	0	90	10	0	09.09.2024	0	40	35	25
Czarek Stalowy	90	10	0	0	09.09.2024	45	50	0	5
Aleksandra Testowa	0	0	15	85	09.09.2024	0	0	45	55
Aldona Wyjątkowa	100	0	0	0	03.10.2024	30	30	0	40

D	0%	0
I	38%	3
S	25%	2
C	38%	3
Całkowity	100%	8

Krótką charakterystyka naturalnego stylu zachowania członków zespołu

Atrybuty

Aneta Kolorowa

Przyjazny, miły, pozytywny, spokojny, uprzejmy, stały, cierpliwy, towarzyski, przyjacielski, łatwy w kontakcie, skromny, łatwo się adaptuje, dostosowuje się, dokładny.

Krzysztof Niebyszał

Spokojny, solidny, przyjazny, drobiazgowy, uprzejmy, pomocny, niewymagający, dokładny, postępujący zgodnie z instrukcjami, dopasowujący się, miły, pedantyczny, spokojny, pozytywny, ostrożny, poprawny.

Mateusz Niezwykły

Dokładny, spokojny, zorganizowany, konsekwentny, ostrożnie ambitny, nieśmiały, cichy, rozważny, można na nim polegać, skoncentrowany, specjalizuje się w danej dziedzinie.

Ala Przykładowa

Wzbudzający zaufanie, spokojny, niewymagający, przestrzega instrukcji, koncentruje się na pracy, zainteresowany głębią spraw, dokładny, zorientowany na ludzi, dobry słuchacz, uprzejmy, towarzyski, stały, cierpliwy.

Marta Robocza

Przyjazny, miły, pozytywny, spokojny, uprzejmy, stały, cierpliwy, towarzyski, przyjacielski, łatwy w kontakcie, skromny, łatwo się adaptuje, dostosowuje się, dokładny.

Czarek Stalowy

Pracowity, aktywny, ekstrawertywny, zorientowany na ludzi, inspirujący, czynnie uczestniczy, zorientowany na cel, otwarty, rozmowny, chętnie identyfikuje się z organizacją, dla której pracuje, akceptuje role kierownicze/menedżerskie, zdecydowany, ambitny.

Aleksandra Testowa

Spokojny, dokładny, punktualny, sumienny, logiczny, zorganizowany, skromny, dostosowujący się, nieśmiały, cichy, rozważny, ostrożny, kładzie nacisk na instrukcje, perfekcjonista.

Aldona Wyjątkowa

Dokładny, logiczny, posiada silną wolę, zorganizowany, pedantyczny, aktywny, pomysłowy, rozważny, dąży do perfekcji, dyplomatyczny, czasami uparty, spokojny mówca.

Czynniki motywujące

Aneta Kolorowa

Osoba ta jest motywowana poprzez możliwość pracy w środowisku, w którym wszyscy są traktowani na tych samych zasadach, praca zespołowa jest ceniona i jest ważniejsza niż własny interes. Lubi pomagać ludziom, udzielać wyjaśnień i wskazówek, póki nie przekona wszystkich do swoich pomysłów. Tę osobę motywuje miła atmosfera pracy i skupianie uwagi innych na sobie.

Krzysztof Niebwywały

Respondent chciałby żeby można było na nim polegać, dlatego ceni sobie wykonywanie pracy w której ma doświadczenie, w stabilnej atmosferze oraz w gronie znanych mu osób. Aby dobrze pracować, musi otrzymywać jasne instrukcje oraz wiedzieć gdzie może się zwrócić o pomoc w razie potrzeby. Poczucie bezpieczeństwa i spokojna przyszłość, mają na niego kojący wpływ.

Mateusz Niezwykły

Respondent czerpie motywację z jasno sformułowanych zadań stanowiących dla niego nowe wyzwania, szczególnie w sytuacji, kiedy dysponuje odpowiednimi informacjami pomocnymi w osiąganiu zadanych celów. Swoją pracę pragnie wykonywać jak najlepiej. Ceni ludzi, którzy stronią od wypowiadania pustych słów oraz koncentrują się na swoich obowiązkach. Z zasady pragnie być informowany o nowych zadaniach z wyprzedzeniem, tak aby mógł się do nich gruntownie przygotować.

Ala Przykładowa

Respondent docenia znaczenia zgranego zespołu, wyraźnych (zazwyczaj wydawanych pisemnie) poleceń, oraz poczucia bezpieczeństwa. Pragnie być świadomym długoterminowej perspektywy, tak aby nie musiał obawiać się, iż „straci grunt pod nogami”. Mimo, iż nie chce nikomu się narzucać, to jednak sprawia mu przyjemność, kiedy inni zwracają na niego uwagę i jest szczęśliwy, kiedy jego życzenia brane są pod uwagę.

Marta Robocza

Respondenta motywuje praca w dobrze zorganizowanej firmie, charakteryzującej się przyjemną i budującą atmosferą. Oferując pomoc i wsparcie chce prowadzić innych do sukcesu. Ceni uczciwość, szczerość, niezawodność, poczucie bezpieczeństwa i ciągłości.

Czarek Stalowy

Respondent jest efektywny w rolach, które są wyzwaniem dla jego umiejętności, ale nie obejmują zdefiniowanych z góry instrukcji. Lubi różnorodność miejsc, ludzi i zadań. Sukces i osiągnięte cele są dla niego istotnym czynnikiem. Czerpie motywację z możliwości uczestnictwa w procesach decyzyjnych.

Aleksandra Testowa

Respondent jest motywowany poprzez pracę w dobrze zorganizowanym środowisku, gdzie każdy członek zespołu ma jasno i ściśle określone zadania. Jest raczej analityczny, niż emocjonalny, dlatego woli dyskutować na tematy, w których czuje się kompetentny.

Aldona Wyjątkowa

Respondent czerpie motywację z sytuacji, kiedy może rozważać sprawy z różnego punktu widzenia. Lubi różnorodność i zadania bogate w mnogość aspektów, ale czasami grzeźnie w detalach. Lubi jasno i wyraźnie określone zadania. Ceni pracę z ludźmi praktycznymi.

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.

Aneta Kolorowa

Przełożony takiej osoby powinien darzyć go zaufaniem i wspierać. Ten pracownik nie powinien być pozostawiony sam sobie, jeżeli jest nowicjuszem, albo kiedy planowane są zmiany. Przełożony powinien rozwijać w nim poczucie własnej wartości i zachęcać do podejmowania ryzyka nawet w sytuacjach mniej bezpiecznych. Tematy konfliktowe i mające negatywną wymowę są dla niego nieprzyjemne.

Krzysztof Niebysł

Kiedy dostaje nowe, nieznane zadanie, potrzebuje wsparcia od przełożonego. Zanim rozpocznie pracę spędza dużo czasu na zajmowaniu się nieistotnymi szczegółami. Przełożony powinien docenić pracę, którą wykonał ten pracownik. Ma on silną potrzebę bycia szanowanym, poczucia że praca, którą wykonuje jest ważna.

Mateusz Niezwykły

Dobry szef dostarcza mu jasno sprecyzowanych poleceń dotyczących wykonywanej pracy, trzyma się przyjętego planu i pozwala pracować w spokoju. Przełożony motywuje takiego pracownika dając mu szansę na rozwój własnych umiejętności i pozwalając koncentrować się na wykonywanych czynnościach. Przesadna grzeczność niewiele znaczy dla takiego pracownika. Czasami jednak przełożony powinien oczekiwać od niego bardziej zdecydowanej i uwarunkowanej postawy.

Ala Przykładowa

Darzy szacunkiem szczerego, rzetelnego i koleżeńszego szefa. Byłoby dobrze, aby przełożony posiadał talent do podejmowania poprawnych decyzji i ponosił za nie odpowiedzialność. Przełożony nie może zachowywać się w sposób, który sprawia, iż życie pracownika staje się pełne niepokojów i braku równowagi. Przełożony musi być świadomym tego, iż przyjmując nowe obowiązki musi dokładnie liczyć zamiary według sił i trzymać się tylko realnych celów.

Marta Robocza

Przełożony tej osoby musi być konkretny w swoich słowach i czynach. Musi dotrzymywać słowa i zachowywać się stosownie do danych obietnic. Z drugiej strony, przełożony nie może być zbyt agresywny, niecierpliwy, bądź też powierzchowny. Komplementy przełożonego odnośnie pracy tego pracownika powinny być zasłużone i nie wylbrzymione.

Czarek Stalowy

Dobry szef dostarcza mu różnorodnych zajęć tak, aby był w stanie wykonywać je z poczuciem samodzielności. Przełożony powinien wspierać go w ryzykownych momentach, oraz kiedy wiadomo jest, iż ktoś będą przeciwstawił się zaistniałej sytuacji. Przełożony nie może „przeciążać” takiego pracownika oczekując od niego przesadnie punktualnej postawy, ale pewne cele i wiążące się z tym terminy muszą być ustalone.

Aleksandra Testowa

Kiedy tylko zadania zostaną przydzielone, szef nie powinien się już wtrącać w działania tego pracownika. Przełożony powinien się upewnić, czy ten pracownik reaguje odpowiednio szybko w zmieniających się okolicznościach. Dobry szef wyraża uznanie i szacunek dla profesjonalizmu tej osoby i nie angażuje jej niepotrzebnie w sprawy, które jej nie dotyczą.

Aldona Wyjątkowa

Jego przełożony powinien okazywać cierpliwość, wysłuchiwać jego wywodów myślowych i oferować pomoc w ustalaniu priorytetów. Przełożony powinien dostarczać dość szczegółowych instrukcji i jednocześnie zabiegać o to, aby podtrzymywać jego motywację.

Komunikacja

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

Najbardziej komfortowe zachowania związane z komunikacją.

Aneta Kolorowa

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

Krzysztof Niebywały

Gotowość do częstego omawiania danego tematu: -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

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

Mateusz Niezwykły

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**

Ala Przykładowa

Gotowość do częstego omawiania danego tematu: -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

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

Marta Robocza

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

Czarek Stalowy

Komunikowanie ekspresyjnie i inspirująco: -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

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

Aleksandra TestowaSkupianie 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**Zachowywanie dystansu w stosunku do innych: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 **4** 5**Aldona Wyjątkowa**Aktywne dzielenie się rzeczowymi informacjami: -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 5Zachowywanie dystansu w stosunku do innych: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 **2** 3 4 5

Najmniej komfortowe zachowania związane z komunikacją.

Aneta Kolorowa

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

Krzysztof Niebywały

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

Mateusz Niezwykły

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

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

Ala Przykładowa

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

Marta Robocza

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

Czarek Stalowy

Komunikowanie taktowne i ostrożne: -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

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

Aleksandra Testowa

Aktywne dzielenie się dobrymi wiadomościami: -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

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

Aldona Wyjątkowa

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

Zachęcanie, uczestniczenie, angażowanie:

-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.

Aneta Kolorowa

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**

Krzysztof Niebysł

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**

Mateusz Niezwykły

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**

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

Ala Przykładowa

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**

Marta Robocza

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**

Czarek Stalowy

Pozytywnie nastawiony agent zmiany, eliminuje nudę: -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

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

Aleksandra Testowa

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
----	----	----	----	----	---	---	---	---	---	---

Aldona Wyjątkowa

Pozytywnie nastawiony agent zmiany, eliminuje nudę:

-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
----	----	----	----	----	---	---	---	---	---	---

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.

Aneta Kolorowa

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

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

Krzysztof Niebywały

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

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

Mateusz Niezwykły

Pozytywnie nastawiony agent zmiany, eliminuje nudę: -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

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

Ala Przykładowa

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

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

Marta Robocza

Wymagający, stawiający wysokie cele: **-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

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

Czarek Stalowy

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

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

Aleksandra Testowa

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

Aldona Wyjątkowa

Samodzielnie dba o rozwój swojego obszaru
działania:

-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