

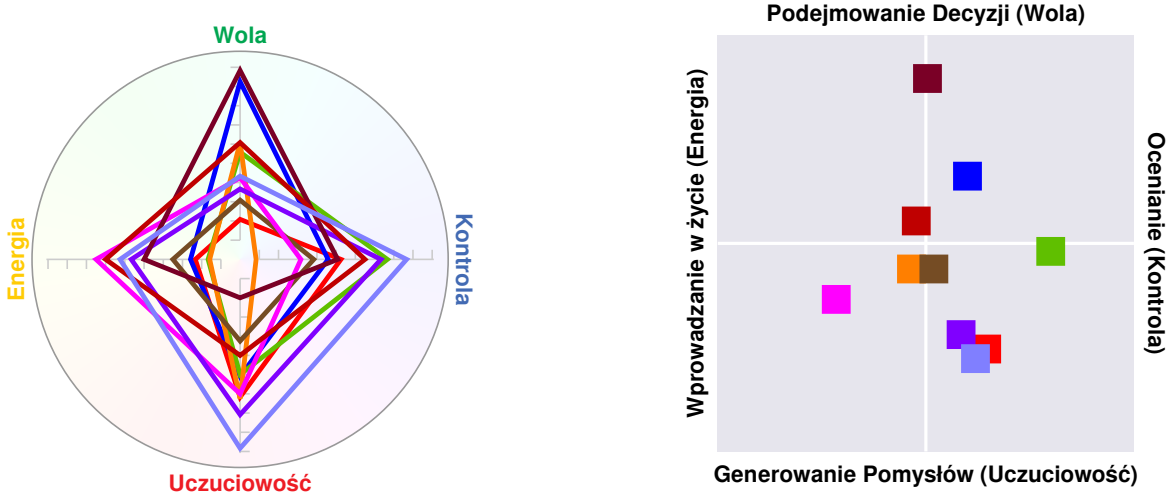
Raport TeamScape
Carl Jung

Data	29.10.2016
Firma	Facet5 Global
Projekt	Psychology Department

ufny/a **skoncentrowany/a-na-celach**
niekrytykujący/a **rozważny/a prostolinijny/a**
niezależność-myślenia wnikliwy/a kreatywny/a
zorientowany/a-na-ludzi **powściągliwy/a** czujny/a
realista/realistka **niezależny/a**



Profile Facet5 Członków Zespołu



Imię	Wola			Energia			Uczuciowość			Kontrola			Emocjonalność			Rodzina
Maslow, Abraham Klucz: Abraham	3,8	Determinacja Konfrontacja Niezależność	5,5 4,3 1,5	5,8	Witalność Towarzyskość Zdolność adaptacji	5,7 5,4 6,2	8,2	Altruizm Wsparcie Zaufanie	8,2 8,2 8,2	7,5	Dyscyplina Odpowiedzialność	7,5 7,5	3,9	Napięcie Obawa	5,2 2,6	Deweloper
Bandura, Albert Klucz: Albert	3,2	Determinacja Konfrontacja Niezależność	1,6 2,9 2,2	3,6	Witalność Towarzyskość Zdolność adaptacji	2,7 3,2 4,8	4,4	Altruizm Wsparcie Zaufanie	3,6 4,7 5	4	Dyscyplina Odpowiedzialność	4 3,9	8,3	Napięcie Obawa	7,9 8,7	Specjalista
Tversky, Amos Klucz: Amos	6,2	Determinacja Konfrontacja Niezależność	7,2 4,2 7,3	7,1	Witalność Towarzyskość Zdolność adaptacji	7,7 5,9 7,7	5,1	Altruizm Wsparcie Zaufanie	5,6 4 5,5	6,6	Dyscyplina Odpowiedzialność	5,6 7,5	6,7	Napięcie Obawa	7,3 6,2	Przedsiębiorca
Rogers, Carl Klucz: Carl2	2,2	Determinacja Konfrontacja Niezależność	1,9 1,1 3,4	2,5	Witalność Towarzyskość Zdolność adaptacji	1,6 1,5 4,4	7,3	Altruizm Wsparcie Zaufanie	7,5 6,9 7,5	5,4	Dyscyplina Odpowiedzialność	5,5 5,4	5,4	Napięcie Obawa	5,1 5,7	Pomocnik
Jung, Carl Klucz: Carl	9,4	Determinacja Konfrontacja Niezależność	9,1 8,6 10	2,7	Witalność Towarzyskość Zdolność adaptacji	2,6 1,8 3,6	6,2	Altruizm Wsparcie Zaufanie	6,6 5,2 6,8	4,7	Dyscyplina Odpowiedzialność	4,6 4,7	7,9	Napięcie Obawa	7,5 8,4	Idealista
Kahneman, Daniel Klucz: Daniel	5,7	Determinacja Konfrontacja Niezależność	6,4 3,1 7,5	1,8	Witalność Towarzyskość Zdolność adaptacji	1,6 1 3	6,1	Altruizm Wsparcie Zaufanie	6,3 5,7 6,3	7,8	Dyscyplina Odpowiedzialność	7,9 7,6	8,6	Napięcie Obawa	9 8,2	Tradycjonalista
Loftus, Elizabeth Klucz: Elizabeth	4,4	Determinacja Konfrontacja Niezależność	7,6 2,8 2,6	7,6	Witalność Towarzyskość Zdolność adaptacji	8,1 6,5 8,1	7,1	Altruizm Wsparcie Zaufanie	7,1 7,1 7,1	3,3	Dyscyplina Odpowiedzialność	3,2 3,4	3,8	Napięcie Obawa	3,6 4	Facylitator
Piaget, Jean Klucz: Jean	4,5	Determinacja Konfrontacja Niezależność	5,5 3,2 4,8	6,4	Witalność Towarzyskość Zdolność adaptacji	6,4 5,5 7,4	10	Altruizm Wsparcie Zaufanie	10 10 10	8,8	Dyscyplina Odpowiedzialność	8,8 8,8	9	Napięcie Obawa	8,8 9,1	Deweloper
Freud, Sigmund Klucz: Sigmund	10	Determinacja Konfrontacja Niezależność	10 10 9,2	5,1	Witalność Towarzyskość Zdolność adaptacji	5,3 4,4 5,5	2,1	Altruizm Wsparcie Zaufanie	2,9 1,3 2	5,2	Dyscyplina Odpowiedzialność	4,8 5,7	3,1	Napięcie Obawa	1 5,3	Architekt
James, William Klucz: William	6,2	Determinacja Konfrontacja Niezależność	6,1 3,9 8,6	1,7	Witalność Towarzyskość Zdolność adaptacji	1,4 1,1 2,5	7,4	Altruizm Wsparcie Zaufanie	7,8 6,6 7,8	1	Dyscyplina Odpowiedzialność	1 1	8,6	Napięcie Obawa	10 6	Idealista

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 następujących sekcji:

1. Słowa z chmury

Znajdziesz je na pierwszej tytułowej stronie – jest to krótkie podsumowanie najważniejszych elementów Twojego raportu. Czym bardziej znacząca w Twoim profilu jest dana cecha – tym większą czonkę dla niej zastosowano. Jest to 13 kluczowych charakterystyk, które wynikają z Twojego profilu osobowości.

2. Cykl Pracy

Ta część opisuje Twoje podstawowe podejście do rozwiązywania problemów, kiedy się one pojawiają. On pokazuje:

2.1 Jak Ty ukazujesz się innym ludziom

- Twój naturalny styl wynikający z Twojego raportu Facet5 oraz
- Jak inni ludzie postrzegają Cię w pracy.

2.2 Porównanie Zespołu

- Jakie style personalne występują w tym zespole oraz
- Jak Ty wypadasz w porównaniu z innymi członkami zespołu

3. Osiąganie porozumienia

3.1 Twoja Orientacja zawierająca zarówno Twoje naturalne podejście jak i sposób, w jaki postrzegają Cię inni ludzie.

3.2 Twoje preferowane Taktyki uwzględniające w jakim stopniu Ty i Twój zespół stosujecie zasady i procesy

3.3 Poziom Współmierności wskazujący intensywność i stres występujące podczas dyskusji w Waszym zespole

4. Współpraca z innymi członkami zespołu

Ta sekcja podsumowuje, jak możesz bardziej efektywnie pracować z kolegami z Twojego zespołu. Znajdziesz tu podsumowanie dla każdej osoby w Twoim zespole:

4.1 Podzieliliśmy tę tabelę na 5 sekcji, które odnoszą się do tego w jaki sposób

- Podejmujesz decyzje i ustalasz cele

- Angażujesz innych i wprowadzasz w życie pomysły
- Generujesz pomysły i bierzesz pod uwagę ludzi w procesie
- Oceniasz pomysły i podchodzisz do pracy
- Identyfikujesz ryzyko i zarządzasz stresem

4.2 W każdej sekcji znajdują się cztery stwierdzenia opisujące

- Silne strony Waszej relacji
- Ryzyka, które mogą się pojawić w Waszej współpracy
- Frustracje, które możesz odczuwać podczas pracy z tą osobą
- Wyzwania, które możecie napotkać podczas budowania Waszej relacji

5. Komentarze Recenzentów

Wskazujące te obszary, w których uznano, że możesz wносить cenny wkład oraz te, które mógłbyś/ mogłabyś poprawić.

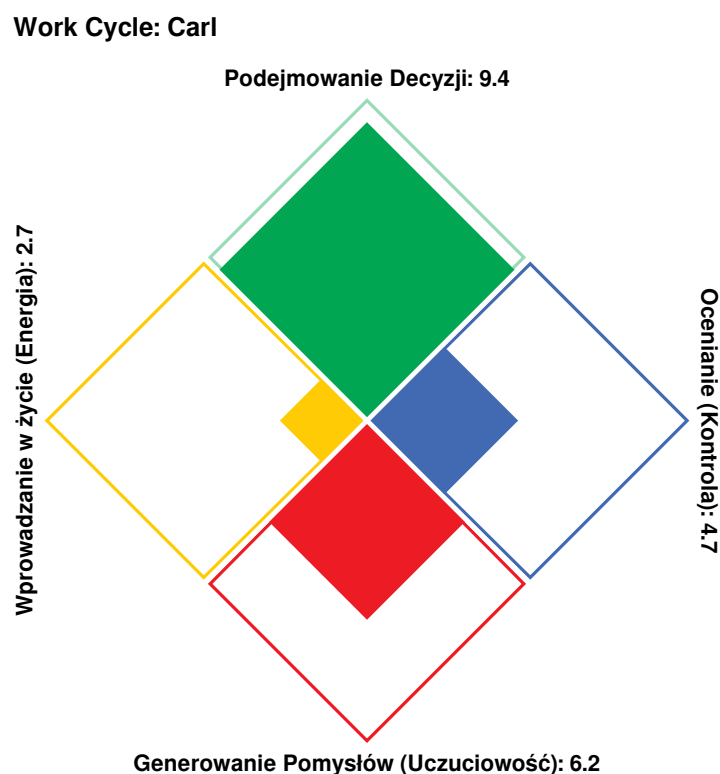
Ten raport jest zaprojektowany, aby dostarczać kluczowych informacji, które mogą być wykorzystywane do poprawy funkcjonowania Twojego zespołu. Informacje w nim zawarte będą wykorzystywane w celu wspierania Ciebie i Twojego zespołu w identyfikowaniu tych obszarów, w których możecie z sukcesem wykorzystywać 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 wolą poczekać, aż uzyskają wszystkie potrzebne im informacje.

Twój wykres jest pokazany poniżej.



Naturalny styl

Wkład:

(to są zdolności, które naturalnie wnosisz do zespołu)

- cechuje się dużą kreatywnością
- chętnie bada złożone problemy
- potrafi zwrócić uwagę na sedno dyskusji
- chętnie podejmuje decyzje
- jest pewny/a siebie

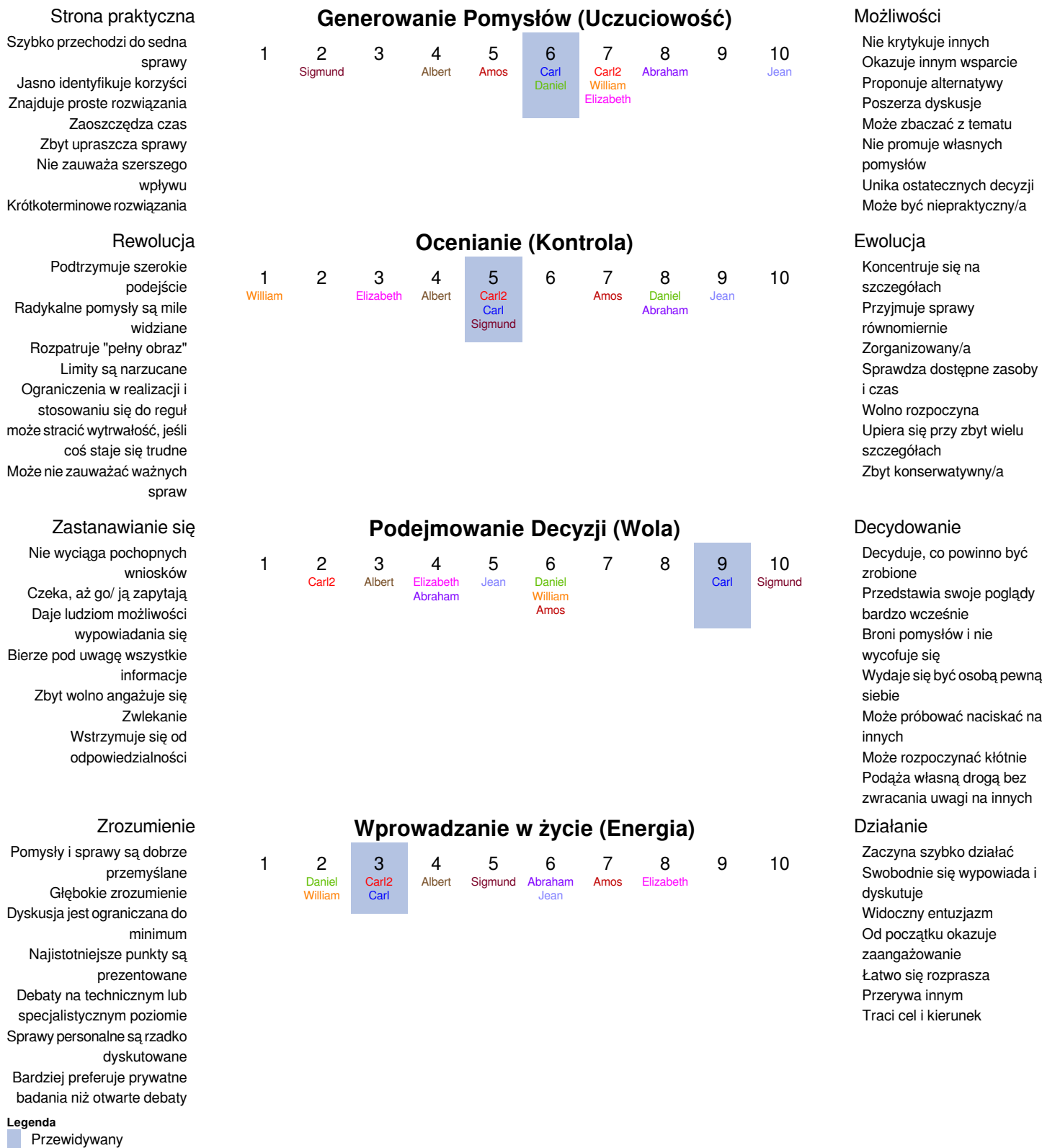
Może być postrzegany/a jako:

(to są elementy, które mogą wpływać na zmniejszanie Twojej efektywności)

- niechętnie ujawnia innym swój sposób myślenia
- ma zbyt idealistyczne i nierealistyczne podejście do spraw
- ma skłonność do komplikowania spraw

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 w danym rzędzie, tym bardziej różnią się w sposobie podejścia do pracy. Zacieniony obszar pokazuje gdzie Ty naturalnie pasujesz i jak wypada Twoje porównanie z innymi członkami zespołu dokonane na podstawie Twojego profilu Facet5.

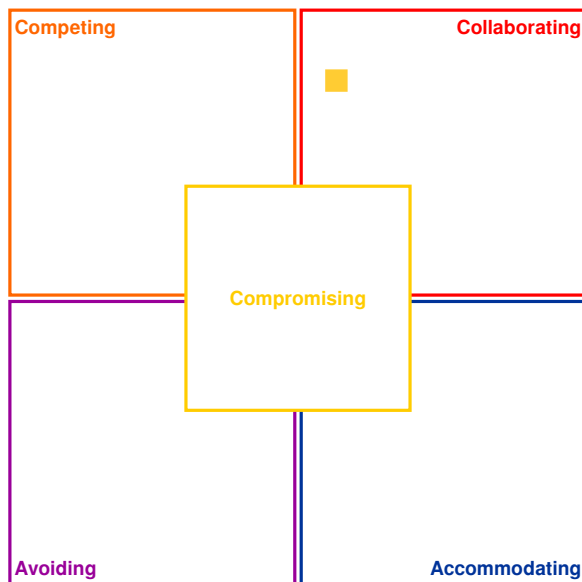


Osiąganie porozumienia i rozwiązywanie sporów

Twoja Orientacja

Poniższy wykres pokazuje, jaką orientację najprawdopodobniej przyjmiesz w sytuacji konfliktu lub braku porozumienia. Podstawą utworzenia tego wykresu są Twoje wyniki Facet5 dotyczące Woli i Uczuciowości.

Orientation: Carl

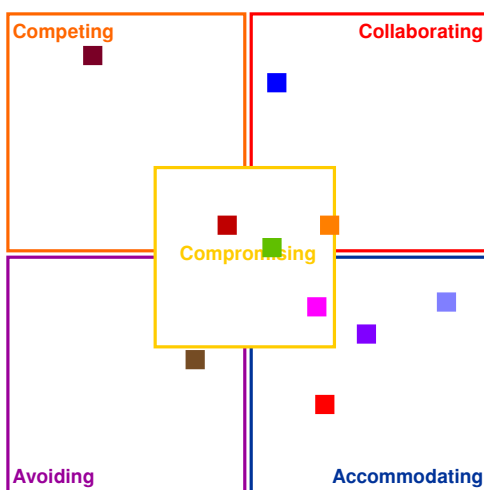


Carl

Próbuje narzucać swoje zdanie innym. Koncentruje się na potrzebach innych lecz nie kosztem swoich własnych.

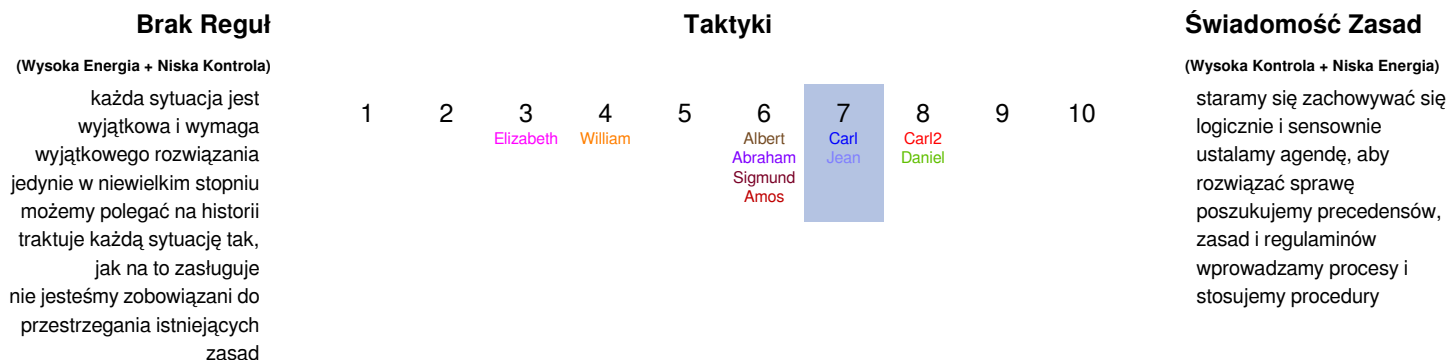
The chart below shows your orientation in relation to the rest of the team. Refer to page 2 for the key.

Orientation: Wyniki Facet5



Preferowane Taktyki

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

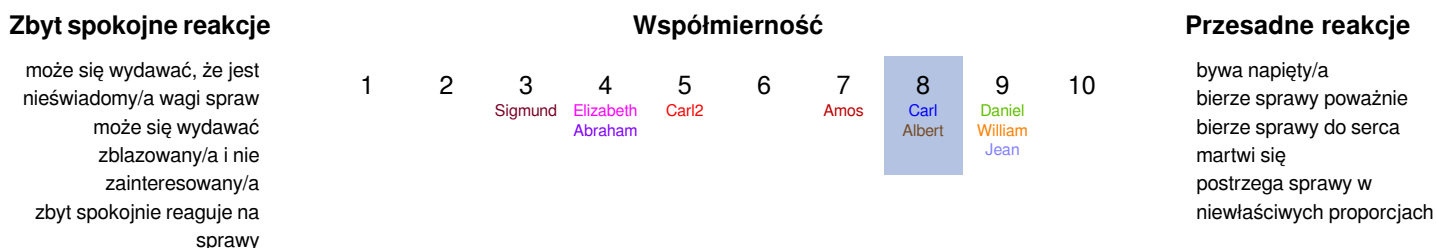


Carl

Będzie świadomie stosować zasady i procesy tam, gdzie jest to właściwe. Jest przygotowany/a na to, aby pozostawić to innym.

Współmierność

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



Carl

Może być bardzo napięty/a. Przyjmuje sprawy personalnie. Może nadmiernie reagować i postrzegać świat w niewłaściwych proporcjach.

Może być postrzegany jako:

- staje się bardziej sztywny/a i skostniały/a
- okazuje skrępowanie i niezręczność w towarzystwie
- wykazuje tendencję do rozpamiętywania spraw dotyczących ludzi
- wykazuje pewien brak konsekwencji wobec procesu

Legenda

Przewidywany

Podczas pracy z ...

Poniższa tabela podsumowuje, w jaki sposób możesz bardziej efektywnie pracować z innymi członkami Twojego zespołu. Każda domena zawiera cztery stwierdzenia: S: Siła Waszej relacji, R: Ryzyko, które może się pojawić podczas Waszej współpracy, F: Frustracja, którą możesz odczuwać pracując z tą osobą, W: Wyzwanie związane z rozwojem Waszej relacji.

	Podjęmowanie Decyzji	Współpraca	Generowanie Pomysłów	Ocenianie	Współmierność
Bandura, Albert	S: Ty podejmujesz decyzję, podczas gdy ta druga osoba dostrzega alternatywy R: możesz narzucać swoje poglądy tej osobie F: możesz postrzegać tę osobę jako mało decyzyjną, taką którą łatwo jest przekonać W: powstrzymuj się od osądów dopóki uważnie nie wysłuchasz drugiej strony	S: zarówno Ty jak i ta druga osoba zanim zaczniesz działać -najpierw chcesz zrozumieć R: możecie komunikować się ze sobą niewystarczająco często lub niewystarczająco szybko F: możesz zauważać, że istniejące możliwości nie są wykorzystywane W: ustalanie czasu na dzielenie się pomysłami i zachęcanie do udzielania sobie nawzajem informacji zwrotnych	S: Ty dostrzegasz obydwie strony medalu, podczas gdy ta druga osoba utrzymuje koncentrację R: Twoje podejście może być ignorowane jako nierealistyczne F: ta osoba może wydawać Ci się nieco ograniczona W: pokazywanie jakie korzyści komercyjne wnoszą Twoje pomysły	S: Ty wnosisz strukturę do elastycznego podejścia tej osoby R: tej osobie może się wydawać, że brakuje Ci wyobraźni F: Tobie może się wydawać, że ta osoba jest niekonsekwentna W: utrzymywanie kontroli nad tym, co jest ważne	S: Ty i ta osoba okazujecie ostrożność, ale Ty w trochę mniejszym stopniu R: możecie niepotrzebnie się zamartwiać i unikać podejmowania ryzyka F: możecie sami sobie tworzyć problemy W: poszukiwanie informacji zwrotnych w celu sprawdzania istniejących obaw
Freud, Sigmund	S: macie podobną determinację przy osiągnięciu celów R: uzyskanie zgody może być trudne i możecie niepotrzebnie sprzeczać się ze sobą F: wywarcie wpływu na tę osobę może Ci się wydawać niemożliwe W: obiektywne słuchanie i rozważanie alternatyw	S: Ty zastanawiasz się nad pomysłami, a ta druga osoba chętnie je dyskutuje R: Ty możesz nie komunikować się tak swobodnie, jak chciałaby ta osoba F: możesz mieć odczucie, że ta osoba działa zbyt szybko W: dzielenie się pomysłami i poświęcanie czasu na dyskusje	S: Ty bierzesz pod uwagę sprawy ludzkie, a ta druga osoba jest praktyczna R: możecie mieć różne priorytety F: ta osoba może wydawać Ci się niesympatyczna i zbyt prosta W: promowanie Twoich pomysłów z punktu widzenia biznesu	S: wspieracie innowacyjność, która wnosi jakąś wartość R: możecie nie generować innowacyjnych pomysłów F: może Wam brakować odwagi na wprowadzanie radykalnych rozwiązań W: poszukiwanie możliwości zanim decyzje zostaną podjęte	S: Ty wykazujesz ostrożność, a ta druga osoba utrzymuje optymizm R: możecie dostrzegać inne poziomy zagrożenia F: możesz uważać, że ta osoba popada w samozadowolenie W: wyjaśnianie Twoich obaw w celu uzgodnienia racjonalnego punktu widzenia
James, William	S: kwestionujecie nawzajem swoje silne poglądy R: możecie wchodzić w niepotrzebne sprzeczki F: może Wam być trudno iść razem do przodu W: słuchanie bez uprzedzeń i testowanie pomysłów na podstawie faktów	S: zarówno Ty jak i ta druga osoba zanim zaczniesz działać -najpierw chcesz zrozumieć R: możecie komunikować się ze sobą niewystarczająco często lub niewystarczająco szybko F: możesz zauważać, że istniejące możliwości nie są wykorzystywane W: ustalanie czasu na dzielenie się pomysłami i zachęcanie do udzielania sobie nawzajem informacji zwrotnych	S: Ty wykazujesz praktyczne podejście podczas omawiania idealistycznych pomysłów tej drugiej osoby R: możecie zagubić praktyczną stronę zagadnienia F: możesz mieć odczucie, że prowadzone rozmowy nie koncentrują się na sprawach biznesu W: badanie komercyjnych korzyści przedstawianych pomysłów	S: Ty dodajesz jakąś strukturę do innowacyjności tej osoby R: możecie wprowadzać niepotrzebne zmiany F: możesz postrzegać tę osobę jako niesolidną W: zastanawianie się, czy poprawa jest lepsza niż zmiana	S: Ty i ta osoba okazujecie ostrożność, ale Ty w trochę mniejszym stopniu R: możecie niepotrzebnie się zamartwiać i unikać podejmowania ryzyka F: możecie sami sobie tworzyć problemy W: poszukiwanie informacji zwrotnych w celu sprawdzania istniejących obaw

	Podjęcie Decyzji	Współpraca	Generowanie Pomysłów	Ocenianie	Współmierność
Kahneman, Daniel	S: Ty definiujesz cele, a ta druga strona rozważa możliwości R: możesz zakładać, że ta osoba zgadza się z Tobą F: możesz mieć odczucie, że sprawy posuwają się zbyt wolno W: przed podjęciem decyzji słuchaj pomysłów tej osoby	S: zarówno Ty jak i ta druga osoba zanim zaczniecie działać -najpierw chcecie zrozumieć R: możecie komunikować się ze sobą niewystarczająco często lub niewystarczająco szybko F: możesz zauważać, że istniejące możliwości nie są wykorzystywane W: ustalanie czasu na dzielenie się pomysłami i zachęcanie do udzielania sobie nawzajem informacji zwrotnych	S: jesteście silnie zorientowani na sprawy związane z ludźmi R: możecie nie koncentrować się na korzyściach komercyjnych F: możecie zauważać, że zbyt komplikujecie sprawy W: badanie korzyści biznesowych przed podjęciem decyzji	S: Ty kwestionujesz metody, a ta druga osoba dba o szczegóły R: możecie nie zgadzać się w sprawie potrzeby wprowadzania zmian F: możesz mieć poczucie, że ta osoba jest zablokowana i ograniczona W: przedstawianie logicznych przykładów dla obrony nowych pomysłów	S: Ty i ta osoba okazujecie ostrożność, ale Ty w trochę mniejszym stopniu R: możecie niepotrzebnie się zamartwiać i unikać podejmowania ryzyka F: możecie sami sobie tworzyć problemy W: poszukiwanie informacji zwrotnych w celu sprawdzania istniejących obaw
Loftus, Elizabeth	S: Ty nadajesz kierunek, a ta druga osoba sugeruje alternatywy R: możesz narzucać pomysły, z którymi druga strona się nie zgadza F: możesz oczekiwać, że ta druga osoba będzie stawiać Ci wyzwania W: branie pod uwagę opinii tej osoby przed podjęciem decyzji	S: Ty rozwijasz pomysły, a ta druga osoba mobilizuje do działania R: możesz przegapić okazje do wnoszenia swojego wkładu F: możesz czuć się przytłoczony/a i popędzany/a W: prezentowanie swoich pomysłów oraz obaw z entuzjazmem	S: jesteście silnie zorientowani na sprawy związane z ludźmi R: możecie nie koncentrować się na korzyściach komercyjnych F: możecie zauważać, że zbyt komplikujecie sprawy W: badanie korzyści biznesowych przed podjęciem decyzji	S: Ty dodajesz jakąś strukturę do innowacyjności tej osoby R: możecie wprowadzać niepotrzebne zmiany F: możesz postrzegać tę osobę jako niesolidną W: zastanawianie się, czy poprawa jest lepsza niż zmiana	S: Ty jesteś osobą ostrożną, a ta druga osoba okazuje pewność siebie R: możecie nie zgadzać się co do ważności spraw F: Ta osoba może Ci się wydawać niewrażliwa i nieodpowiedzialna W: poszukiwanie informacji, aby przekonać się, czy istniejące obawy są racjonalne
Maslow, Abraham	S: Ty nadajesz kierunek, a ta druga osoba sugeruje alternatywy R: możesz narzucać pomysły, z którymi druga strona się nie zgadza F: możesz oczekiwać, że ta druga osoba będzie stawiać Ci wyzwania W: branie pod uwagę opinii tej osoby przed podjęciem decyzji	S: Ty zastanawiasz się nad pomysłami, a ta druga osoba chętnie je dyskutuje R: Ty możesz nie komunikować się tak swobodnie, jak chciałaby ta osoba F: możesz mieć odczucie, że ta osoba działa zbyt szybko W: dzielenie się pomysłami i poświęcanie czasu na dyskusję	S: Ty wykazujesz praktyczne podejście podczas omawiania idealistycznych pomysłów tej drugiej osoby R: możecie zagubić praktyczną stronę zagadnienia F: możesz mieć odczucie, że prowadzone rozmowy nie koncentrują się na sprawach biznesu W: badanie komercyjnych korzyści przedstawianych pomysłów	S: Ty kwestionujesz metody, a ta druga osoba dba o szczegóły R: możecie nie zgadzać się w sprawie potrzeby wprowadzania zmian F: możesz mieć poczucie, że ta osoba jest zablokowana i ograniczona W: przedstawianie logicznych przykładów dla obrony nowych pomysłów	S: Ty jesteś osobą ostrożną, a ta druga osoba okazuje pewność siebie R: możecie nie zgadzać się co do ważności spraw F: Ta osoba może Ci się wydawać niewrażliwa i nieodpowiedzialna W: poszukiwanie informacji, aby przekonać się, czy istniejące obawy są racjonalne

	Podjęmowanie Decyzji	Współpraca	Generowanie Pomysłów	Ocenianie	Współmierność
Piaget, Jean	S: Ty nadajesz kierunek, a ta druga osoba sugeruje alternatywy R: możesz narzucać pomysły, z którymi druga strona się nie zgadza F: możesz oczekiwać, że ta druga osoba będzie stawiać Ci wyzwania W: branie pod uwagę opinii tej osoby przed podjęciem decyzji	S: Ty poświęcasz czas na przemyślenia, a ta druga osoba popycha do działania R: możesz pozostać z tyłu, jeśli nie zaangażujesz tej osoby F: ta osoba może Ci się wydawać powierzchowna i niecierpliwa W: energiczne komunikowanie Twoich pomysłów i obaw	S: Ty wykazujesz praktyczne podejście podczas omawiania idealistycznych pomysłów tej drugiej osoby R: możecie zagubić praktyczną stronę zagadnienia F: możesz mieć odczucie, że prowadzone rozmowy nie koncentrują się na sprawach biznesu W: badanie komercyjnych korzyści przedstawianych pomysłów	S: Ty kwestionujesz metody, a ta druga osoba dba o szczegóły R: możecie nie zgadzać się w sprawie potrzeby wprowadzania zmian F: możesz mieć poczucie, że ta osoba jest zablokowana i ograniczona W: przedstawianie logicznych przykładów dla obrony nowych pomysłów	S: Ty i ta osoba okazujecie ostrożność, ale Ty w trochę mniejszym stopniu R: możecie niepotrzebnie się zamartwiać i unikać podejmowania ryzyka F: możecie sami sobie tworzyć problemy W: poszukiwanie informacji zwrotnych w celu sprawdzania istniejących obaw
Rogers, Carl	S: Ty podejmujesz decyzję, podczas gdy ta druga osoba dostrzega alternatywy R: możesz narzucać swoje poglądy tej osobie F: możesz postrzegać tę osobę jako mało decyzyjną, taką którą łatwo jest przekonać W: powstrzymuj się od osądów dopóki uważnie nie wysłuchasz drugiej strony	S: zarówno Ty jak i ta druga osoba zanim zaczniecie działać -najpierw chcecie zrozumieć R: możecie komunikować się ze sobą niewystarczająco często lub niewystarczająco szybko F: możesz zauważać, że istniejące możliwości nie są wykorzystywane W: ustalanie czasu na dzielenie się pomysłami i zachęcanie do udzielania sobie nawzajem informacji zwrotnych	S: Ty wykazujesz praktyczne podejście podczas omawiania idealistycznych pomysłów tej drugiej osoby R: możecie zagubić praktyczną stronę zagadnienia F: możesz mieć odczucie, że prowadzone rozmowy nie koncentrują się na sprawach biznesu W: badanie komercyjnych korzyści przedstawianych pomysłów	S: wspieracie innowacyjność, która wnosi jakąś wartość R: możecie nie generować innowacyjnych pomysłów F: może Wam brakować odwagi na wprowadzanie radykalnych rozwiązań W: poszukiwanie możliwości zanim decyzje zostaną podjęte	S: Ty możesz wykazywać ostrożność, podczas gdy ta druga osoba demonstruje pewność siebie R: Ty możesz wprowadzać bardziej negatywne podejście F: może Ci się wydawać, że ta osoba nie zwraca uwagi na ryzyko W: poszukiwanie informacji umożliwiających racjonalną ocenę istniejących obaw
Tversky, Amos	S: kwestionujecie nawzajem swoje silne poglądy R: możecie wchodzić w niepotrzebne sprzeczki F: może Wam być trudno iść razem do przodu W: słuchanie bez uprzedzeń i testowanie pomysłów na podstawie faktów	S: Ty poświęcasz czas na przemyślenia, a ta druga osoba popycha do działania R: możesz pozostać z tyłu, jeśli nie zaangażujesz tej osoby F: ta osoba może Ci się wydawać powierzchowna i niecierpliwa W: energiczne komunikowanie Twoich pomysłów i obaw	S: Ty snujesz domysły, a ta druga osoba ma bardziej praktyczne podejście R: Twoje podejście może się wydawać mało realne F: możesz mieć odczucie, że ta osoba ogranicza możliwości W: prezentowanie komercyjnej wartości pomysłów	S: Ty rozważasz możliwości, a ta druga osoba proponuje podejście procesowe R: możecie nie generować innowacyjnych możliwości F: możesz mieć poczucie, że ta osoba blokuje działania W: poszukiwanie alternatyw dla znanych opcji	S: zarówno Ty jak i ta druga osoba okazujecie ostrożność i żywo reagujecie na wydarzenia R: macie tendencję do wyolbrzymiania istniejących ryzyk F: możecie nawzajem wzmacniać swoje obawy W: zasięganie informacji, aby utrzymywać problemy we właściwych proporcjach

Komentarze Recenzentów

Wykorzystaj to miejsce do wypisania kluczowych lekcji, które przyniosła Ci dyskusja na temat wyników badania TeamScape.

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

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