

Teams



Jitka Ševčíková

Racionální vizionář (TF-RVBI)

Posouzení osobního přínosu a efektivity fungování v rámci týmu
na základě výsledků psychodiagnostického testu WinQuo.

Základní charakteristika



Typický rys

**Sebejistota/
Zacílení**

Projevujete energii a průbojnost a vynikáte, když můžete vést projekty a vnést řád do složitých úkolů. Strukturovaným myšlením a dlouhodobým plánováním vytváříte systémy, které řeší problémy, jasně zaujímáte stanoviska a zajišťujete odpovědnost za dosažení týmových cílů.

Kromě výše uvedených **osobnostních rysů** se u vás mohou v práci s vysokou pravděpodobností projevat i následující **dovednosti, schopnosti** a další osobnostní **vlastnosti** a **kompetence**

• dřív mluvíte než přemýšlíte	• mluvíte obecně	• poskytujete objektivní rady	• vyžadujete systematickou komunikaci
• upřednostňujete energickou atmosféru	• ceníte si lidí s fantazií	• chcete normy, které jsou spravedlivé	• preferujete plánovitost
• toužíte po leaderovi orientovaném na akci	• preferujete vizionářské vedení	• toužíte po spravedlivém vedení	• máte ráda plánovité leadery
• máte nadšený přístup ke změnám	• při změně přeskakujete z kroku na krok	• dáváte přednost logickým změnám	• při změně se orientujete na výsledek
• problémy řešíte raději ve skupině	• preferujete vytváření nových metod řešení problémů	• nahlížíte na problémy z hlediska příčin a následků	• nedělá vám problém směřovat k přesnému řešení
• příliš málo interakcí je pro vás stresující	• stresuje vás příliš konkrétních detailů	• stresuje vás nekompetentnost	• stresuje vás nerozhodnost

Teams

Nástroj **WinQuo Teams** odráží vaše individuální preference, pokud jde o zdroj **energie**, přijímání **informací**, **rozhodování** a životní **styl**.

Popis vaší jedinečné osobnosti a jejího konkrétního přínosu vychází z dosažených výsledků v testu WinQuo.

Tento praktický návod vám pomůže pochopit vaši osobnost a vztah vašich preferencí ke způsobu interakce mezi vámi a ostatními členy týmu.

Při čtení popisů mějte na paměti, že i když vaše preference vás mohou vést k určitému předvídatelnému chování, firemní i osobní cíle vás mohou také přimět k tomu, abyste se chovali způsoby, které se liší od vašich přirozených preferencí.



Jak se projevujete v týmu

Nyní si můžete přečíst podrobné informace o svém individuálním typu a jeho projevech v každé ze základních oblastí týmové práce: komunikaci, týmové kultuře, leadershipu, změnách, řešení problémů/konfliktů a stresu. Jednotlivé oblasti jsou zpracovány na samostatných listech.



Komunikace

nakolik si
s ostatními rozumíte



Změny

zda dokážete
opustit status quo



Týmová kultura

čím přispíváte
k celkové atmosféře



Řešení konfliktů

nakolik berete
v úvahu lidskou stránku



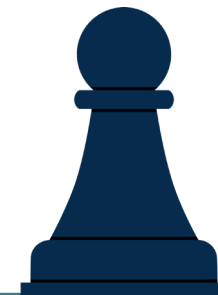
Leadership

jak oceňujete
přínos ostatních



Stres

jak zvládáte
náročné situace



Váš unikátní přínos pro team

Jednotlivé popisy vám pomohou poznat sebe sama jako člena týmu tím, že zdůrazní váš přínos pro fungování týmu, určí způsoby, kterými můžete dráždit ostatní a kterými mohou ostatní dráždit vás, a zaměří se také na způsoby, jak můžete maximalizovat svoji efektivitu.

Možná budete chtít prozkoumat i ostatní typy. Můžete tak získat přehled o tom, jak se vzájemně ovlivňujete. Uvědomění si rozdílů může posloužit ke zvýšení produktivity.

Projevy v oblasti Komunikace

Na základě výsledků měření nástrojem **WinQuo**, které najdete ve svém WQ Reportu, jsme u vás pro oblast **komunikace** dále identifikovali následující projevy a zjistili, jak obvykle působíte na ostatní členy týmu

- otevřeně sdílíte věci
- vyhledáváte interakci ve velké skupině
- jste nadšená a činorodá
- preferujete být ve společnosti
- dáváte přednost chytrým rozhovorům
- při postupu přeskakujete
- používáte metaforické popisy
- obohacujete zprávy pomocí představitivosti a vynalézavosti
- projevujete skepsi
- zkoumáte konflikt, abyste našla pravdu
- jste věčná
- začínáte kritikou
- používáte rozhodná slova: uzavřený, rozhodnutý, naplánovaný
- máte pevná stanoviska
- směřujete diskuze k výsledku
- nerada se necháváte rozptylovat

Racionální vizionář  Komunikace	Čím přinášíte hodnotu	Čím vyvoláváte napětí v týmu	Čím vás provokují ostatní	Jak zvýšíte svůj vliv
	• usměrňováním diskusí k jasnosti a zaměření • povzbuzováním druhých, aby formulovali a obhajovali svá přesvědčení	• otevřeným vyjadřováním kritiky a přímým řešením problémů • ovládáním rozhovorů a dlouhým mluvením	• opakovaným otevíráním již uzavřených témat • nadměrným analyzováním emočních záležitostí	• rozvíjením taktu a diplomatických dovedností • dáváním prostoru ostatním, aby jejich pohledy byly zohledněny

Přínos do oblasti Týmová kultura

Na základě výsledků měření nástrojem **WinQuo**, které najdete ve svém WQ Reportu, jsme identifikovali způsoby, jakými budete ovlivňovat **týmovou kulturu**, a jak vypadá týmová kultura, která odráží vaši osobnost:

- disponuje rozmanitými zážitky
- vyhledává a oceňuje podněty od mnoha zúčastněných stran
- reaguje na vnější očekávání
- při potížích vyhledá pomoc zvenčí
- svědčí jí kreativita a inovace
- oceňuje předtuchy a postřehy
- spoléhá na inspiraci a té také důvěřuje
- oceňuje představitost
- využívá rozhodování vycházející z principů
- je svižná a věcná
- vyžaduje kritickou zpětnou vazbu s cílem zlepšit se
- upřednostňuje důsledné dodržování zásad
- je pro ni důležitá stálost
- a důkladnost
- dodržuje rutinní postupy
- vyžaduje definované cíle a výsledky
- upřednostňuje práci před zábavou

Racionální vizionář  Týmová kultura	Čím přinášíte hodnotu	Čím vyvoláváte napětí v týmu	Čím vás provokují ostatní	Jak zvýšíte svůj vliv
	• vnášením energie a nadšení do nových iniciativ • vytvářením jasných a efektivních rámců	• přílišnou úspěchaností v jednání • opomíjením potřeb druhých po blízkosti, uznání a osobním propojení	• uvolněným přístupem k času a termínům • vyhýbáním se diskusím, které by mohly způsobit nepohodlí nebo zranit city	• vnímáním termínů jako pružných vodítek pro zlepšení výsledků • uznáváním, že rozvíjení osobních vztahů posiluje spolupráci a výkon

Projevy v oblasti Leadership

Na základě výsledků měření nástrojem **WinQuo**, které najdete ve svém WQ Reportu, jsme u vás pro oblast **leadershipu** dále identifikovali následující projevy a zjistili, jak obvykle působíte na ostatní členy týmu:

- jste asertivní a přímá
- začínáte přímo akcí
- zaměřujete se na rozsah a vnější prostředí
- rozvíjíte plány pomocí diskuzí s ostatními
- vedete na základě vhledu a porozumění
- jste inovativní
- zkoušíte nové způsoby vedení
- máte dlouhodobý výhled
- umíte být tvrdá, když to situace vyžaduje
- vyžadujete efektivitu
- jste hrdá na to, že jste spravedlivá
- využíváte styl vedení zaměřený na úkoly a výsledky
- zaměřujete se na realizaci a okamžité dokončení práce
- jednáte podle stanovených priorit
- máte ráda věci pod kontrolou
- očekáváte, že se věci dotáhnou do konce

Racionální vizionář  Leadership	Čím přinášíte hodnotu	Čím vyvoláváte napětí v týmu	Čím vás provokují ostatní	Jak zvýšíte svůj vliv
	• formulováním jasné vize a inspirováním k aktivnímu zapojení • upřednostňováním rozhodností, dosahování výsledků a ambice	• uplatňováním nadměrné kontroly nad druhými • opomíjením potřeb ostatních při upřednostňování splnění úkolů	• odpojením od týmových cílů • přílišnou přizpůsobivostí a váhavostí při přijímání obtížných rozhodnutí	• chápáním, že dávání prostoru druhým k rozvoji dovedností zvyšuje týmový výkon • uznáváním, že spokojení a angažovaní lidé dosahují lepších výsledků

Projevy v oblasti Změny

Na základě výsledků měření nástrojem **WinQuo**, které najdete ve svém WQ Reportu, jsme u vás pro oblast **změn** dále identifikovali následující projevy a zjistili, jak obvykle působíte na ostatní členy týmu:

- přispíváte užitečnými akcemi
- nejprve reagujete na vnější požadavky
- zahajujete proces změny
- na změnu reagujete rychle
- díváte se na budoucí náklady a přínosy
- vyžadujete informace, jaké trendy mohou předpovídat budoucnost
- chcete, aby změna byla nápaditá
- zkoumáte teorie
- souhlasíte, pokud respektujete zdroj změny
- zvažujete objektivní náklady
- vyhledáváte změny, které odráží logické principy
- chcete, aby změna byla konzistentní
- znepokojují vás hrozby proti stabilitě
- plánujete svoji reakci
- dáváte přednost časovému harmonogramu
- držíte se stanoveného směru

Racionální vizionář  Změny	Čím přinášíte hodnotu	Čím vyvoláváte napětí v týmu	Čím vás provokují ostatní	Jak zvýšíte svůj vliv
	• používáním příkladů k podpoře a vedení změny • přebíráním iniciativy a zajištěním dotažení věcí do konce	• přílišným tlakem na prosazení změny • přesouváním pozornosti od udržení stability k dychtivému přijímání nových výzev	• přílišnou otevřeností a přizpůsobivostí • odkládáním akce kvůli nadměrnému rozboru detailů	• pečlivým posuzováním potřeby změny před jejím zahájením • uznáváním významu postupného procházení změnou

Projevy v oblasti Řešení konfliktů

Na základě výsledků měření nástrojem **WinQuo**, které najdete ve svém WQ Reportu, jsme u vás pro oblast **řešení konfliktů** dále identifikovali následující projevy a zjistili, jak obvykle působíte na ostatní členy týmu:

- postupujete rychle
- měníte příslušné téma
- potřebujete konflikt vyřešit
- neváháte s poskytováním osobních informací
- soustředíte se na význam toho, co se stalo
- všímáte si jemných významů
- přehlížíte zjevné
- zvažujete vzorce chování
- chcete najít správnou odpověď
- využíváte objektivní analýzu
- používáte přístup zaměřený na logiku
- nerada do toho zatahujete emoce
- vyžadujete strukturu
- rychle se rozhodujete
- neměníte názory
- zaměřujete se na cíl

Racionální vizionář  Řešení konfliktů	Čím přinášíte hodnotu	Čím vyvoláváte napětí v týmu	Čím vás provokují ostatní	Jak zvýšíte svůj vliv
	• uplatňováním jasného a přímočarého uvažování • rozpoznáváním nedostatků v možných řešeních	• opomíjením klíčových detailů při vytváření řešení • přehnaným zdůrazňováním výsledků při zanedbávání učení v procesu řešení problémů	• opomíjením logického uvažování při řešení problémů • nadměrnou důvěrou v druhé	• předchozí kontrolou, zda je vaše řešení praktické a realistické • uvědoměním si, že uzavření diskuze příliš brzy může vést k řešení, které není optimální

Projevy v oblasti Stres

Na základě výsledků měření nástrojem **WinQuo**, které najdete ve svém WQ Reportu, jsme u vás dále identifikovali, při čem budete nejpravděpodobněji zažívat **stres**:

- práce na individuálních projektech
- psaní zpráv
- dlouhodobý pobyt o samotě
- nutnost vyčkávat
- práce s detailním materiálem
- příliš konkrétní požadavky
- chybějící inovace a změny
- očekávání, že se budete držet standardních metod
- nedostatek kompetencí
- nedostatek objektivitu
- žádost o poskytnutí podpory
- ostatní přehlíží logiku
- neukotvenost, neplánovanost
- konec v nedohlednu
- nutnost zdržet se soudů
- změny plánů

Racionální vizionář  Stres	Čím přinášíte hodnotu	Čím vyvoláváte napětí v týmu	Čím vás provokují ostatní	Jak zvýšíte svůj vliv
	• zaměřováním se na cíle a včasným dosahováním výsledků • rychlým řešením problémů v okamžiku, kdy nastanou	• přeceňováním vlastních rozhodovacích schopností • netrpělivostí vůči pomalým reakcím ostatních v krizích	• vyhledáváním emoční podpory a porozumění • projevováním nelogického, nepředvídatelného či zmateného chování	• vyhledáváním podnětů a nápadů od různorodé skupiny lidí • chápáním, že poskytnutí času druhým na zpracování výzev předchází budoucím problémům

Teams

”

Po 20 letech sbírání cenných zkušeností v oblasti psychometrie, pracovní psychologie a managementu vám nabízíme další doprovodná praktická řešení, pomocí kterých pomáháme jednotlivcům i organizacím adekvátně čelit různorodým výzvám při práci s lidským potenciálem.

“



Více než 20 let v oboru

Rozsáhlá praxe



Desítky tisíc provedených diagnostik

Na náš nástroj se spoléhá mnoho firem



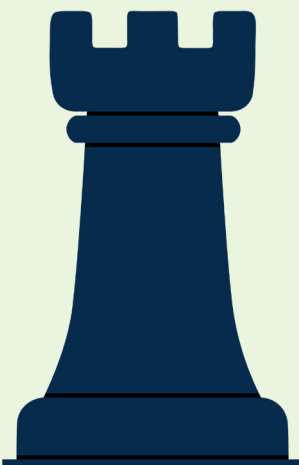
Zkušený tým

Odborníci s různými profesními zkušenostmi



Objektivita

Reliabilní a validní test s českými normami





www.winquo.com

Zdroje

- Hackman, J. R. (2002). *Leading teams: Setting the stage for great performances*. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Hayes, N. (2005). *Psychologie týmové práce: Strategie efektivního vedení týmů*. Praha: Portál.
- Krüger, W. (2004). *Vedení týmů: Jak sestavit, organizovat a povzbuzovat pracovní tým*. Praha: Grada Publishing.
- Aubé, C., Rousseau, V., & Tremblay, S. (2011). Team size and quality of group experience: The More the merrier? *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 15(4), 357-375. doi: 10.1037/a0025400
- Hoegl, M. (2005). Smaller teams – better teamwork: How to keep project teams small. *Business Horizons*, 48, 209-214. doi: 10.1016/j.bushor.2004.10.013
- Krüger, W. (2004). *Vedení týmů: Jak sestavit, organizovat a povzbuzovat pracovní tým* (1st ed.). Praha: Grada Publishing.
- Wheelan, S. A. (2009). Group size, group development, and group productivity. *Small Group Research*, 40(2), 247-262. doi: 10.1177/1046496408328703
- Tuckman, B. W., & Jensen, M.A. C. (1977). Stages of small-group development revisited. *Group & Organization Management*, 2(4), 419-427. doi: 10.1177/105960117700200404
- Bay, R. H. (2000). *Účinné vedení týmů*. Praha: Grada.
- Adair, J. (2004). *The concise Adair on teambuilding and motivation* (1st ed.). London: Thorogood.
- Hayes, N. (2005). *Psychologie týmové práce: Strategie efektivního vedení týmu* (1st ed.). Praha: Portál.
- Klein, C., DiezGranados, D., Salas, E., Le, H., Burke, C. S., Lyons, R., & Goodwin, D. F. (2009). Does team building work? *Small Group Research*, 40(2), 181-222. doi: 10.1177/1046496408328821
- Salas, E., Rozell, D., Mullen, B., & Driskell, J. E. (1999). The effect of team building on performance: An Integration. *Small Group Research*, 30, 309-329. doi: 10.1177/104649649903000303
- Svyantek, D. J., Goodman, S. A., Benz, L. L., & Gard, J. A. (1999). The relationship between organizational characteristics and team building success. *Journal of Business and Psychology*, 14(2), 265-283. doi: 10.1023/A:1022195209163
- Zahrádková, E. (2005). *Teambuilding – cesta k efektivní spolupráci* (1st ed.). Praha: Portál.
- Bedrnová, E., & Nový, I. (2009). *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press.
- García-Prieto, P., Bellard, E., & Schneider, S. C. (2003). Experiencing diversity, conflict, and emotions in teams. *Applied Psychology: An International Review*, 52, 413-440. doi: 10.1111/1464-0597.00142
- Gatrell, C., & Swan, E. (2008). *Gender and diversity in management*. London: Sage Publications.
- Kearney, E., & Gebert, D. (2009). Managing diversity and enhancing team outcomes: The Promise of transformational leadership. *Journal Of Applied Psychology*, 94, 77-89. doi: 10.1037/a0013077
- Klarsfeld, A. (2010). *International handbook on diversity management at work*. Glos: Edward Elgar Publishing Limited, Inc.
- Woehr, D., Arciniega, L., & Poling, T. (2013). Exploring the effects of value diversity on team effectiveness. *Journal Of Business & Psychology*, 28, 107-121. doi: 10.1007/s10869-012-9267-4
- perception inventory. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 429-437. doi: 10.1348/0963179041752637
- Senior, B., & Swales, S. (1998). A comparison of the Belbin self perception inventory and observer's assessment sheet as measures of an individual's team roles. *International Journal of Selection and Assessment*, 6(1), 1-8. doi: 10.1111/1468-2389.00066
- Swales, S., & Aritzeta, A. (2006). Information exchange article scale properties of the team role self perception inventory. *International Journal of Selection & Assessment*, 14(3), 292-298. doi: 10.1111/j.1468-2389.2006.00349.x.