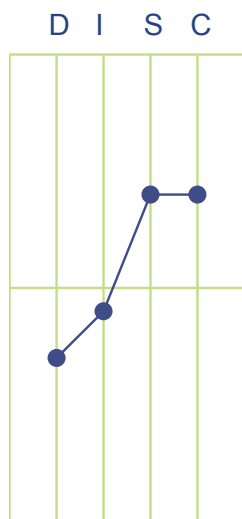


THOMAS TEAM ANALYSE: Sample Team

12-06-2012
Privat & fortroligt

IDEEL TEAMKULTUR



Den ideelle kulturprofil skabt af organisationen indikerer, at der er behov for et team, der er sammensat af Afslutteren, Ankeret, Analytikeren og Specialisten. Et sådant team vil:

- Forsøge helt at undgå eller ihvertfald afværgе fjendtlige situationer.
- På en logisk og præcis måde udføre sine opgaver.
- Udvisе tålmodighed og kontrol i de fleste situationer.
- Udnytte sin viden til at opnå tilfredsstillende standarder.
- Undersøge oplysninger og informationer, før der handles eller træffes beslutninger.
- Føle sig godt tilpas ved at arbejde i et yderst struktureret miljø.
- Bidrage med analytisk og velundersøgt information.

IDEEL TEAMROLLE

For at det ideelle team kan fungere optimalt, er det vigtigt, at mindst en af følgende teamroller er repræsenteret.

ANKERET

Ankeret planlægger, organiserer og administrerer procedurer for at skabe pålidelighed og tillid både indenfor og udenfor gruppen.

SPECIALISTEN

En specialist bidrager med teknisk viden og specialeksperitise for på den måde at skabe og levere brugbare løsninger.

ANALYTIKEREN

En analytiker sikrer via omhyggelig overvågning generelt, at høje standarder og god kvalitet opretholdes. Analytikere undersøger, analyserer og skaber perfekte produkter og procedurer.

AFSLUTTEREN

En afslutter sikrer, at procedurer og systemer implementeres for at overvåge og kontrollere forskellige situationer. En afslutter omsætter planer og ideer til praktiske løsninger.

IDEEL TEAMLEDER

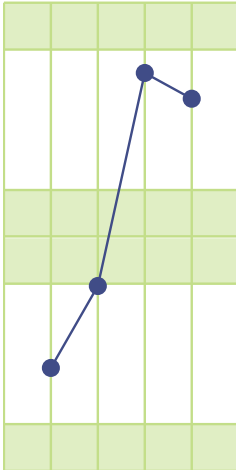
Som et resultat af afvigelserne mellem den aktuelle og den ideelle team kultur vil der sandsynligvis være behov for en teamforandringsproces. Den ideelle leder for en sådan forandringsproces vil formodentlig være en person med en person profil, som matcher den ideelle kultur profil, eller som vil være i stand til at tilpasse sin adfærd for at leve op til kravene i den ideelle kultur profil.

Note:

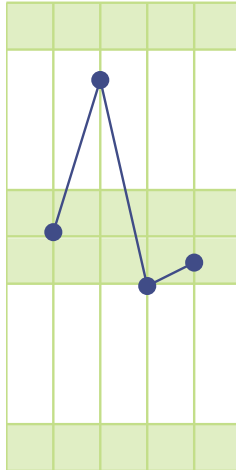
Det antages, at personer, der skal udfylde teamets roller, har den uddannelse, viden, begavelse og erfaring, der kræves til udførelse af opgaverne.

Team medlemmer

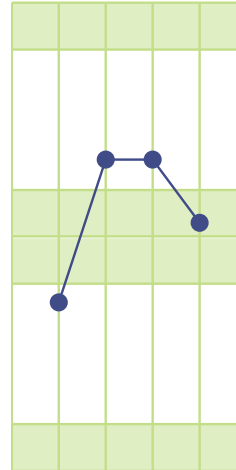
James Boyce
D I S C



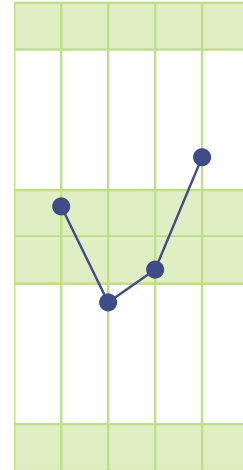
Stephen Ellis
D I S C



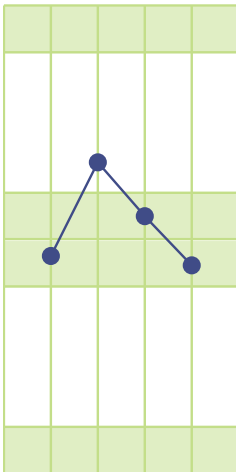
Nick Fraser
D I S C



Emma Tomlinson
D I S C

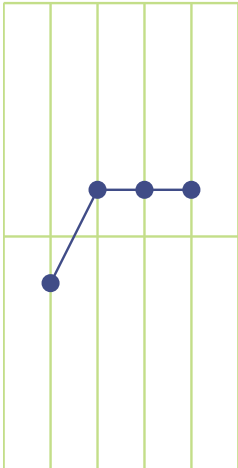


Christine Thresher
D I S C



AKTUEL TEAMKULTUR

D I S C



STYRKER SOM TEAM

Dette team arbejder ihærdigt mod opnåelse af et tilfredsstillende og korrekt resultat. Det er en rar gruppe, som fremmer sig selv og har evnen til at kommunikere verbalt såvel som skriftligt. Teamet lægger stor vægt på præcision og arbejder hårdt på at opretholde et højt niveau af kvalitet og standard. Teamet overbeviser andre om sine synspunkter og inspirerer andre til at gøre sit absolut bedste.

Teamet har evnen til at få andres tillid og give praktiske råd og anvisninger. Teamet mener sin ros oprigtigt og yder en rådgivende form for service. Gruppen er rolig og skaber som sådan et miljø frit for konfrontation. Teamet bruger sin viden og ekspertise til at overbevise andre om sine meninger og har evnen til at få andre til at arbejde indenfor organisatoriske retningslinjer/politikker.

Teamet tilstræber hele tiden at udvikle og bevare et miljø, som er venligt og omsorgsfuldt samtidig med, at et tilfredsstillende højt niveau af service og kvalitet opretholdes.

TEAMETS REAKTION PÅ FORANDRING

Gruppen kan udadtil se ud til at være selvsikker, men under overfladen er det sandsynligt, at den ser med stor forsigtighed på forandring. Teamet foretrækker et sikkert miljø uden pludselige eller bratte afbrydelser. Derfor kan teamet i starten føle sig truet af forslag om forandring, da det foretrækker tingene, som de er. Men teamet søger løbende af forbedre standarden og så længe forandringen kan være til organisationens fordel og de mulige konsekvenser er gennemlyst, er teamet parat til at arbejde videre. Forandningsprocessen bør være omhyggeligt forklaret og helst på skrift, da teamet formodentlig ikke løber en unødigt risiko.

FORETRUKKEN TEAMLEDER

Lederen for dette team bør ideelt set have en stor interesse i andre mennesker og af natur kunne yde en stor støtte. Lederen bør have evnen til at videreformidle enkeltheder på en logisk måde og samtidig kunne motivere via viden og ekspertise. En sådan person bør også være forsigtig og give teamet mulighed for at vurdere og undersøge informationen, før der træffes en beslutning. Det bør anerkendes, at dette team ikke ønsker at blive presset til at acceptere hovsa-løsninger eller overholde urealistiske tidsrammer.

TEAMVÆRDI

Hvorvidt teamet får succes eller fejler hænger i høj grad sammen med, hvordan arbejdsmiljøet er, på hvilket niveau teamet opererer og hvilken værdi, teamet kan føje til organisationen.

Teamet føjer følgende værdier til organisationen:

- Involverer andre og når resultater indenfor administrative, tekniske og specialistprægede områder.
- Lytter til andre og skaber tillid.
- Støtter, servicerer og drager omsorg for andre.
- Arbejder sammen med og via andre på administrative og specialistprægede områder.
- Plejer sine forbindelser og udstråler optimisme.
- Analyserer informationen og identificerer fejl.

BEGRÆNSNINGER FOR TEAMET

Alle teams har styrker, som er værdifulde for organisationen, men samtidig har de også begrænsninger. Dette teams begrænsninger kan være følgende:

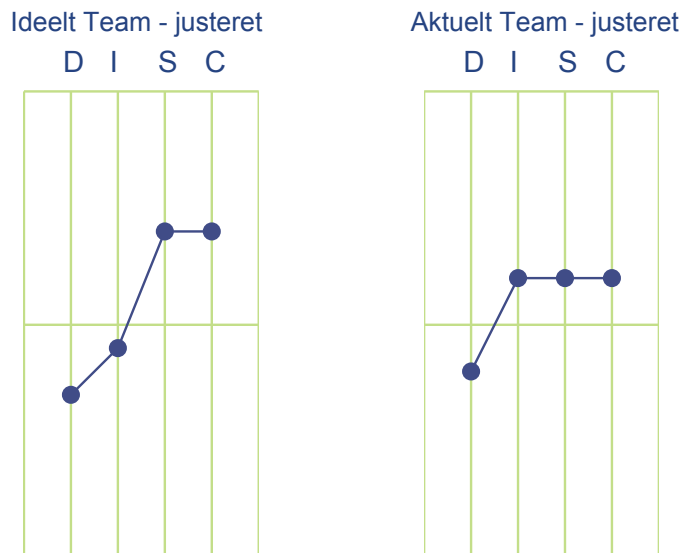
- Er ikke forberedt på at løbe en risiko for at nå et hurtigt resultat.
- Overvåger og kontrollerer ikke altid situationen.
- Taler meget om, hvad der skal gøres.

Note:

Uddannelse, erfaring, egnethed og viden er afgørende faktorer hos teammedlemmer og bør overvejes i samspil med ovenstående observationer.

SAMMENLIGNING - IDEEL VS. AKTUEL

Følgende grafer viser såvel Ideel som Aktuel team kultur.



Teamet er god til at omgås andre og kommunikerer gerne med personer omkring teamet. Derfor besidder teamet måske ikke den reservede og undersøgende holdning, som organisationen kræver og kan som sådan, af andre, opfattes som verbalt overlegen og for fokuseret på at gøre et godt indtryk. Teamet har måske ikke en konsekvent holdning til det at træffe beslutninger og beslutninger er måske derfor snarere præget af følelsesmæssigt engagement end praktisk tankegang.

DIAGRAM FOR TEAMROLLER

Nedenstående diagram over teamroller identificerer karakteristika for hver af dette teams roller. Rollerne falder i tre kategorier; Styrker, Afbalanceret eller Begrænsninger.

Afgørende teamroller

De teamroller, der vises som afgørende under overskriften "Ideel teamrolle", der bør falde i kategorien "Styrker" i diagrammet nedenfor, er som følger:

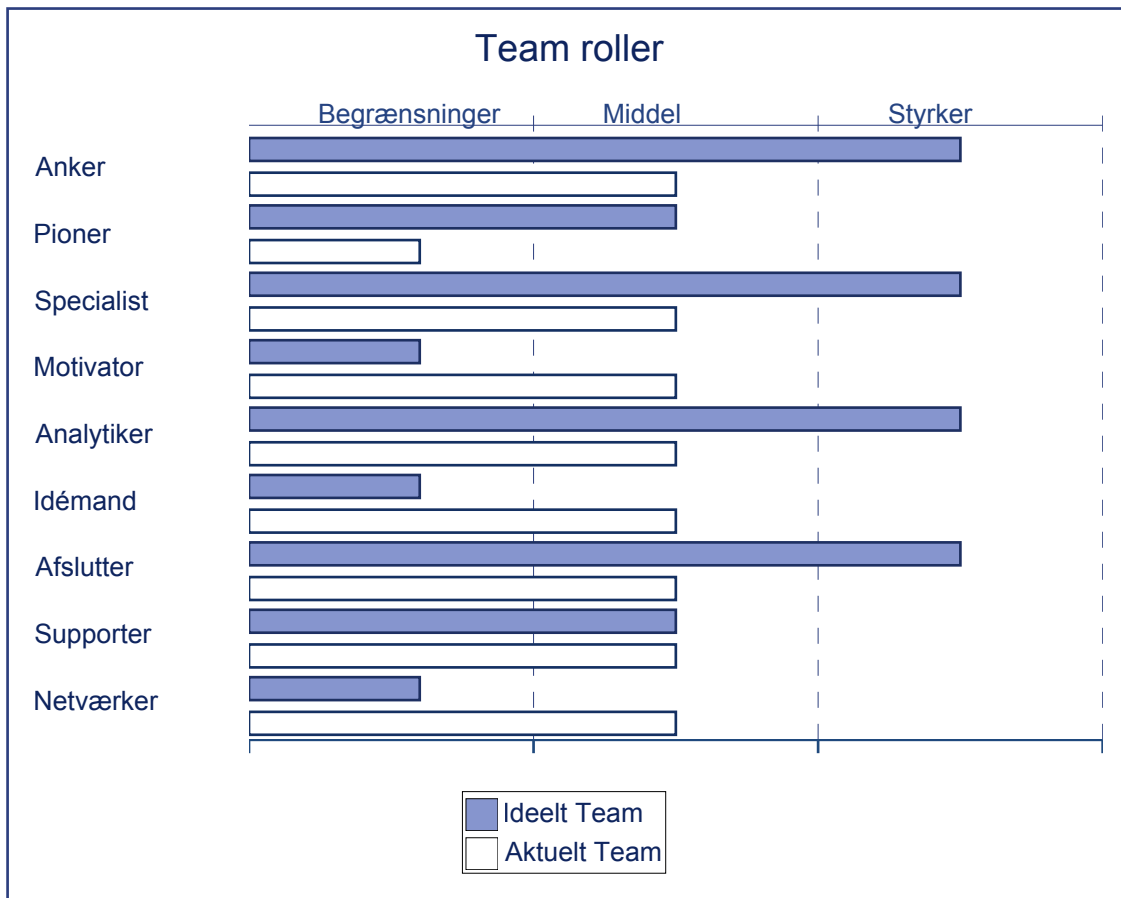
Ankeret

Specialisten

Analytikeren

Afslutteren

Hvis de vises som "Afbalanceret", kan det i lettere omfang begrænse teamets resultater. Men hvis de vises som "Begrænsninger", kan det resultere i manglende målrettethed. Det er yderst nødvendigt, at betydningen af enhver form for begrænsning omhyggeligt overvejes.



BEGRÆNSNINGER

Nedenstående kommentarer henviser til teamets potentielle begrænsninger. Behovet for at overveje den betydning, disse kan have for teamets endelige evne til at samarbejde og yde optimale resultater, kan ikke understreges kraftigt nok, især ikke hvis de angives som afgørende for i forhold til det ideelle team. Men hvis de ovenfor ikke angives som afgørende, er det sandsynligt, at egenskabernes manglende tilstedeværelse ikke har en afgørende betydning.

Pioneren

Manglen på pionerer på teamet indikerer, at det formodentlig ikke udvikler eller lever op til langsigtede målsætninger og resultater. Teamet har måske ikke det fornødne mod til at forsætte arbejdet, hvis der hersker usikkerhed.

Idemanden

Dette team er muligvis begrænset af manglen på ideo-typer. Som sådan har teamet måske ikke evnen til at skabe og udvikle nye ideer, overskue nye udfordringer og finde på fantasifulde løsninger på vanskelige problemer.

MAGTKAMPE

Følgende teammedlemmer ser ud til at kunne udvise en langt mere direkte, kontant, egodrive-orienteret og konkurrencebetonet stil, end de andre. Det er vigtigt, at alle er bevidste om, hvilken påvirkning disse kan have på teamet.

Stephen Ellis

Emma Tomlinson

Disse meget kraftfulde individer vil måske konkurrere direkte om autoritet, magt og den operationelle kontrol. De vil sikkert også konkurrere om at opnå support og støtte fra omverdenen, herunder kolleger og lign., for at få anerkendelse for deres eget bidrag til teamets præstationer. Der vil være tendens til, at de vil forsøge at udmanøvrere hinanden under forfølgelsen af deres mål, herunder vil der måske endda, imellem dem, opstå en vis rivaliseren og interpersonel kulde. I mange tilfælde vil deres bestræbelser medføre visse menneskelige omkostninger for andre og for organisationen som helhed.

Selvom de foran nævnte teammedlemmer deler det samme stærke behov for at optræde handlingsorienteret og forfølge konkrete mål, vil de givet udvise forskellige måder at gøre det på. Disse mulige forskellige stile må søges forstået nærmere. Ikke alle vil besidde samme niveau i relation til interpersonelle færdigheder, detaljeorientering, tekniske kompetencer, tempo og energi. Både deres ens træk og deres forskelle vil måske afføde, at de konkurrerer endnu mere åbent og aggressivt med hinanden. Nogle vil være fokuserede og engagerede i formulering af politikker og planer, mens andre vil foretrække at følge et mere tålmodigt, metodisk og struktureret spor. Forskellene i stil kan frustrere visse af personerne og det kan lede til yderligere konflikt.

Konsekvensen for teamet som helhed, såvel som for det enkelte teammedlem, kan være utilfredsstillende og hæmmende for produktiviteten.

MATCH 3

Karakteristikaene beskrevet i den Aktuelle Team Profil varierer, på nogle områder, fra kravene opstillet i den Ideelle Team Kultur. Samlet set vurderes det dog, at der er et fornuftigt og acceptabelt match.

Ligeså vigtigt er det, at de forskelle, der kan konstateres, forstås fuldt ud såvel som deres potentielle indflydelse på teampræstationerne og de interne relationer. Der bør dedikeres særlig opmærksomhed på det afsnit i denne rapport, der har overskriften "magtkampe" og de tilhørende anbefalinger.

Det er også vigtigt at sikre sig, at teammedlemmernes uddannelse, viden og erfaringer matcher kravene til dette team eller arbejdsgruppe.

Der er indenfor visse områder et antal forskelle mellem kravene specificeret i den Ideelle Team Kultur, som derved er skønnet afgørende for succes og de kvaliteter, som er beskrevet for teamet i den Aktuelle Team Kultur.















Selvom det vurderes, at der indenfor en række områder er et fornuftigt match, bør de identificerede forskelle mellem Ideel og Aktuel teamkultur tages under overvejelse.










Det anbefales derfor, at disse tilsyneladende inkonsistente karakteristika gennemgås nøje. Essensen af forskellene ligger primært indenfor, men ikke begrænset til; seriøs og faktuel refleksion/analyse overfor en optimistisk, selvsikker og social stil.

For det første er det af primær vigtighed, at kravene udtrykt i den Ideelle Team Kultur er bearbejdet, forstået og bredt accepteret som en objektiv og pålidelig refleksion af teamets visioner og ønskede arbejdsstil. Hvis der ikke kan opnås denne brede forståelse og accept, anbefales det meget kraftigt at revidere kravspecifikationen muligvis via involvering af personer, der har kendskab til og indsigt i det arbejdsmiljø og de arbejdsbetingelser, som gruppen skal arbejde under og det output som forventes.

Dernæst skal det aldrig udelukkes, at modificering af nuværende gruppesammensætning kan være en ledelsesmæssig mulighed.

For det tredje, hvis ingen af de ovennævnte muligheder er tilgængelige eller hvis resultaterne fortsat ikke er tilfredsstillende, så bør en tilbunds gående analyse igangsættes, herunder kunne en gennemgang af individuelle udviklingsplaner og andre tilsvarende udviklingstiltag være værd at overveje.

| | | | | | | | | | |
|--------------------|---|-----|---|---|---|--|---|---|---|
| James Boyce |  | |  | |  | |  | | |
| Stephen Ellis | | | |  | |  | | |  |
| Nick Fraser |  | | |  | | | |  | |
| Emma Tomlinson | | |  | |  | | | | |
| Christine Thresher | | | |  | | | |  | |
| | Ank | Pio | Spe | Mot | Ana | Idé | Afs | Sup | Net |

| Team rolle oversigt | | | Ana | Analytiker |  |
|---------------------|------------|---|-----|------------|---|
| Ank | Anker |  | Idé | Idemand |  |
| Pio | Pioner |  | Afs | Afslutter |  |
| Spe | Specialist |  | Sup | Supporter |  |
| Mot | Motivator |  | Net | Netværker |  |

ANKERET

- Besidder gode organisatoriske styrker
- Villig til at arbejde vedholdende
- Tackler problemer og udfordringer på en systematisk facon
- Realistisk fornemmelse for hvad der er opnåeligt, muligt og værdifuldt
- Lægger ikke vægt på at fremme egne interesser
- Forberedt på at udføre opgaverne på en effektiv måde

PIONEREN

- Selvmotiverende, energisk og med stort behov for at præstere
- Direkte udfordrer, der vil forcere andre til beslutninger og handling
- Trives bedst ved direkte konfrontationer og i pressede situationer og vil under disse omstændigheder optræde proaktivt
- Udfordrer status quo og villig til at tage upopulære beslutninger, der tjener et fremmede formål

SPECIALISTEN

- Kvalitet, høje standarder, teknisk ekspertise og hårdtarbejdende
- Meget fokuseret attitude
- Forpligter sig selv til at blive en teknisk/faglig ekspert indenfor snævre videns- eller faglige områder

MOTIVATOREN

- Flair for at kunne overtale andre

- Maksimerer deres bidrag indenfor teamet
- Kan trække andres talenter frem i lyset
- Viser sjældent fordomme eller forudindfattede holdninger

ANALYTIKEREN

- Undersøgende, fokuseret og seriøs type
- Tænker tingene grundigt igennem og er typisk skarpsindige beslutningstagere
- Overvejer alle faktorer for at kunne forsyne omverdenen med detaljerede og faktuelle råd
- Analytiske tilgang er velegnet indenfor områder som kræver strategisk planlægning

IDEMANDEN

- Starter nye projekter eller assisterer teamet, hvis der er fare for at målene ikke nås
- Innovativ og kreativ i relation til nye produkter og serviceydelser, reducerer omkostninger og forbedrer præstationer
- Imidlertid skal man også være opmærksom på, at deres tanker og ideer kan være vidtomfavnende og mangle begrænsningens kunst

AFSLUTTEREN

- Hårdt arbejdende, opmærksom på detaljer og på opfyldelse af det lovede
- God lytter og har et højt niveau af koncentration og ønske om at levere fejlfrie informationer
- Efterlever høje standarder. Vil kun nødtigt starte et projekt, som de ikke skønner de kan fuldføre
- Arbejder godt indenfor klart definerede procedurer og vil foretrække at kunne afslutte en opgave, før næste påbegyndes
- Udsædvanlig ordholdende i relation til overholdelse af tidsplaner

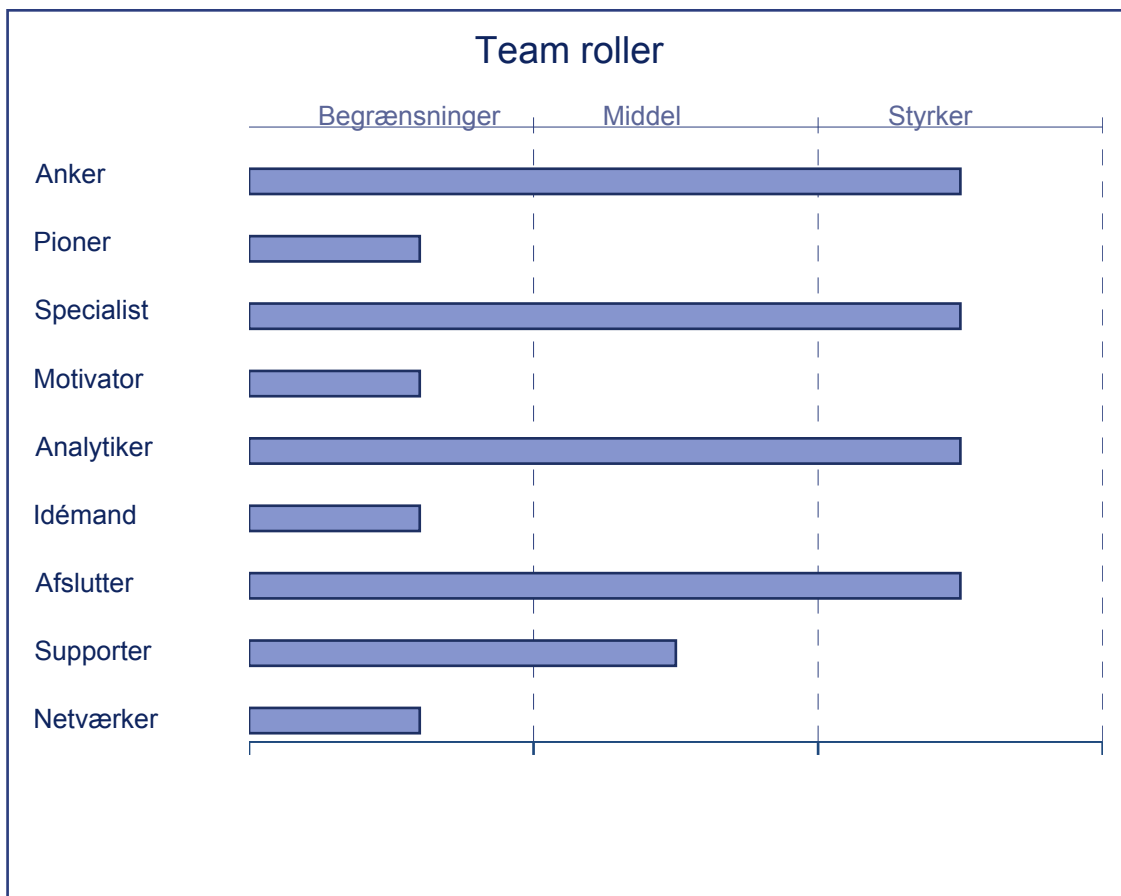
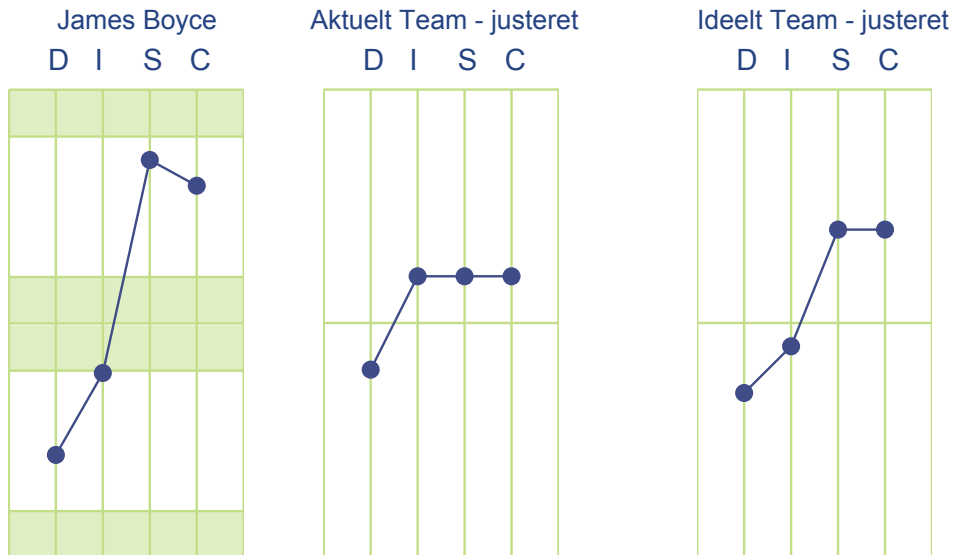
SUPPORTER

- Bibringer opmuntring til teamet og reducerer spændinger
- Villighed til at hjælpe teammedlemmer til løsning af personlige udfordringer
- Tilfører teamet en forståelse for og vilje til samarbejde
- Sætter sædvanligvis både teamet og dets resultater foran alt andet
- Forberedt på at lytte til andre og anses normalt for at være et godt teammedlem

NETVÆRKEREN

- Netværker i teamet og inspirerer til at etablere eksterne kontakter og søger efter, såvel som organiserer, teamets ressourcer
- Gode kommunikatorer både indenfor og udenfor teamet
- Tilfører en positiv energi og afsøger muligheder

James Boyce



DEN ENKELTES VÆRDI FOR TEAMET

denne persons største værdier for teamet vil formodentlig være følgende:

ANKERET

denne person har en naturlig evne til at begå sig i en gruppe. Han er pålidelig især i forbindelse med opgaver, som omfatter planlægning, organisering og administration.

Han er i stand til at organisere det daglige arbejde på en yderst effektiv måde og sikrer, at alle projekter afsluttes. Han er en metodisk person, som fokuserer på at opretholde eksisterende systemer og administrative procedurer. Pga. sin pålidelighed og opbakning til andre kan man være sikker på, at denne person tilser alle de funktioner, der kræver tålmodighed og udholdenhed. Men han kan blive stædig og usmidig, hvis han føler, at kravet er urimeligt og unødvendigt.

SPECIALISTEN

Denne perfektionistiske person har tendens til at analysere og undersøge al information for teamet. Han specialiserer sig ofte på et bestemt område, hvor han har stor interesse og bidrager med teknisk ekspertise til de teammedlemmer, som ikke er interesseret i nærmere undersøgelser af detaljerne.

Han er engageret i at opretholde høje kvalitetsstandarder og sikre, at de overholdes. Han er i stand til at skabe og introducere nye systemer og procedurer for at dække alle muligheder. Pga. sit behov for præcision har han måske ikke ret stor tolerance overfor personer, som end ikke forsøger at levere arbejde, som er grundigt undersøgt eller præsenteret, som han ønsker det.

Han uddelegerer helst ikke for mange opgaver, idet han er overbevist om, at andre ikke kan udføre arbejdet så godt som ham selv. Derfor har han til tider en meget stor arbejdsbyrde. På trods af sin intolerance overfor afvigende standarder, forsøger han alligevel at rette op på en diplomatisk måde og foretrækker at sætte sin lid til skriftlig kommunikation, for at undgå verbale konflikter.

ANALYTIKEREN

denne person er som analytiker som regel den mest kvalitets- og risikobevindte person på et team og sikrer altid, at almindelige arbejdsprocedurer følges.

Han er god til at løse tekniske problemer og begiver sig ofte ud på områder, som involverer strategiske emner. Idet han er systematisk, undersøgende og samvittighedsfuld, kræver denne person detaljerede forklaringer og en grundig forståelse af situationen, før opgaverne kan påbegyndes.

Analytikere kendes på deres sans for detaljer og korrekte måde, hvorpå politikker, regler og præcedens følges.

AFSLUTTEREN

denne person er pålidelig og præcis. Han følger op og afslutter alle opgaver og projekter på en yderst detaljeret og praktisk facon.

denne person er rar, imødekommende og en god lytter. Som afslutter har han en kritisk og sindig holdning til problemløsning og indsamler omhyggeligt den nødvendige information. Hans rolige og kontrollerede holdning gør ham i stand til yde sit yderste for teamet, især hvis processerne er klart defineret.

ARBEJDE INDENFOR OG SAMMEN MED DET AKTUELLE TEAM

Idet denne person er reserveret og seriøs, har han måske ikke den kommunikative og positive holdning, som kulturen på dette team kræver. Derfor vil han formodentlig hverken kunne motivere eller inspirere andre, yde moralsk støtte, bakke op eller værdsætte folk omkring sig. Som resultat heraf kan han føle sig utilpas som medlem af et team, som opfordrer til aktiv deltagelse og engagement.

SAMMENLIGNING MED DEN IDEELLE TEAMKULTUR

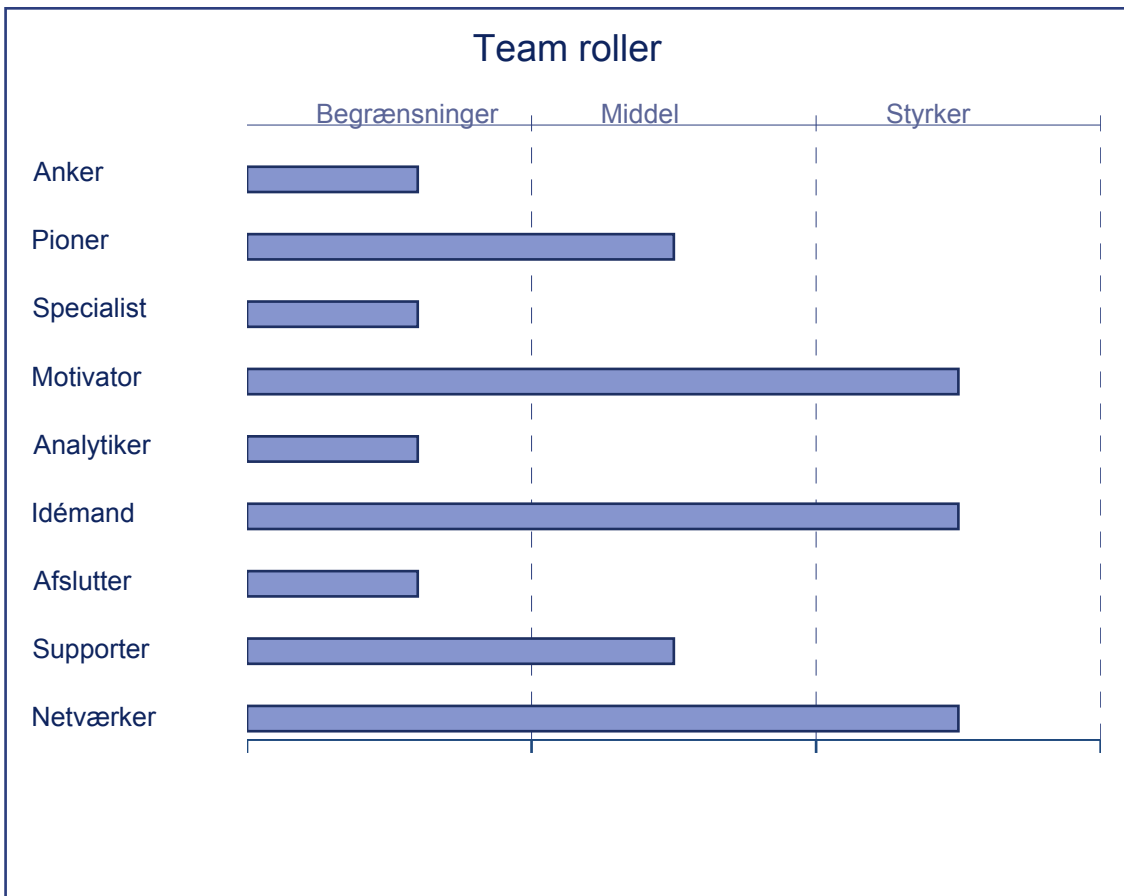
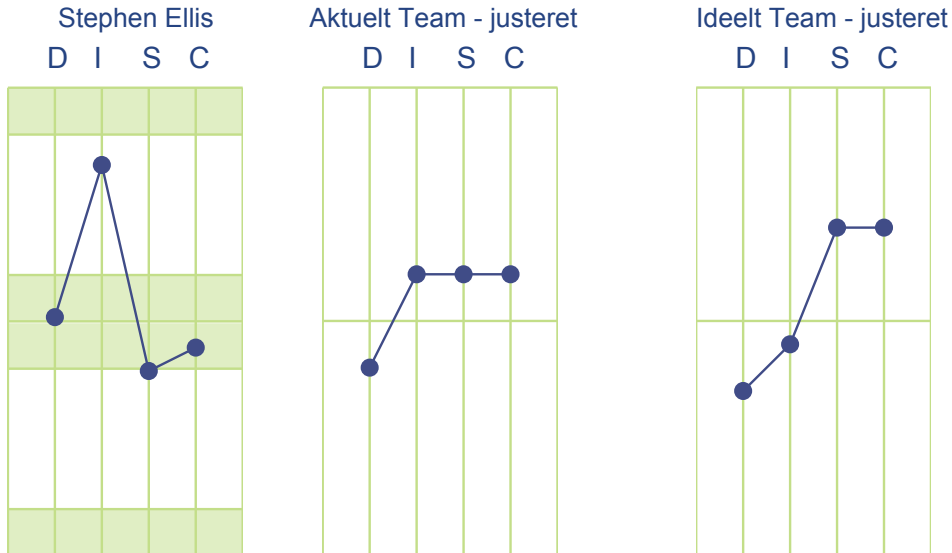
Når man sammenligner denne persons profil med den ideelle kultur, matcher de tilsyneladende godt. Dette indikerer, at han besidder alle de egenskaber, der er defineret som nødvendige og således vil han kunne arbejde i fuld overensstemmelse med de af organisationen fastlagte standarder.

BEMÆRK VENLIGST

denne persons personprofil matcher ikke teamets faktiske kultur. Alligevel kan han bidrage via sine store styrker i teamsammenhæng, sin placering i mellemzoneområdet (rollefaktorer), uddannelse, erfaring, begavelse og viden. Selvom han totalt set ikke lever op til kravene, vil disse andre faktorer kunne gøre ham i stand til at arbejde i gruppen.

Hvis denne person ydermere er i stand til at tilpasse sin adfærd, så den passer til teamet, vil han kunne bidrage til gruppens arbejde uden at vise tegn på frustration eller stress.

Stephen Ellis



DEN ENKELTES VÆRDI FOR TEAMET

denne persons største værdier for teamet vil formodentlig være følgende:

MOTIVATOREN

denne person skaber teamånd, da han forstår at inspirere og skabe entusiasme og dermed et effektivt samarbejde.

denne person har evnen til at overtale andre til at yde deres absolut bedste for teamet. Han trækker folks talenter frem og er sjældent fordomsfuld. Samarbejde og deltagelse er faktorer, som denne person bidrager med på et team.

IDEMANDEN

denne person har evnen til at tilsidesætte konventionerne, han er viljestærk og forberedt på at løbe en risiko for at opnå det bedste resultat.

Som idemand har denne person evnen til at forestille sig og udvikle nye ideer. Han har en krævende attitude og er hurtig til at træffe beslutninger. Han er igangsætter og medmindre slutresultatet afhænger af det, deltager han ikke i teamarbejdet. Kolleger og teammedlemmer kan måske synes, at denne persons krævende, utålmodige og ukonventionelle stil kan være noget svær at forholde sig til.

NETVÆRKEREN

denne person skaber instinktivt kontakt med mange forskellige personer og kilder. Han benytter sig af sin fremragende evne til at overtale andre og kommunikere for derved at opbygge forbindelser til alle, han møder.

Han skaber energi på teamet og kommunikerer entusiastisk med såvel interne som eksterne kontakter. Han er i stand til at tilpasse og forstærke andres ideer med henblik på innovativ anvendelse. Han ser mulighederne i at bruge teamet til at markedsføre nye projekter og er i stand til at motivere teamet, omend nogle gange på en lidt vidtløftig facon.

ARBEJDE INDENFOR OG SAMMEN MED DET AKTUELLE TEAM

Når man sammenligner med den faktiske kultur på dette team, er der nogle forskelle. Denne person er aktiv og rastløs af natur og kan komme til at kede sig med rutineopgaver. Som sådan kan han mangle den nødvendige udholdenhed og pålidelighed. Derfor er han måske ikke disciplineret og konsekvent nok i arbejdsprocessen eller når han skal yde støtte til andre. Som resultat heraf har denne person formodentlig ikke den fornødne tålmodighed og tolerance, som kræves til opgaverne på dette team.

Desuden kan denne håndfaste og viljestærke person mangle den nødvendige føjelighed og detailorientering. Han kan finde det svært at skulle bidrage med analytiske detaljer og har ikke et specielt stort ønske om at forbedre hverken kvalitet eller standard. Som sådan udviser denne person måske ikke tilstrækkelig forsigtighed, når der træffes beslutninger og har ikke altid en logisk og systematisk holdning til udvikling af organisatoriske systemer.

Endelig er denne kraftfulde og udsørgende person måske ikke så imødekommende og rolig, som det kræves. Pga. sit personlige engagement og evnen til at fokusere, presser han måske andre for hårdt, hvilket på langt sigt kan forårsage stress og pres på teamet. Denne person handler formodentlig uden reference fremfor at afvente og overveje situationen.

SAMMENLIGNING MED DEN IDEELLE TEAMKULTUR

Den Ideelle Teamkultur Profil kræver medlemmer, som er stabile og pålidelige. Denne person kan dog blive rastløs og komme til at kede sig, hvis arbejdet bliver for rutinepræget og han har ikke den fornødne ihærdighed og stabilitet til at udføre sine opgaver og agere støtte for andre. Denne aktive person har muligvis ikke den ønskede tålmodighed og tolerance og derfor kan han blive frustreret over at være i et team, som inspirerer til stabilitet og velovervejethed.

Desuden er denne viljestærke og selvstændige person muligvis ikke så føjelig og omhyggelig, som det kræves. Han udviser måske ikke den fornødne forsigtighed eller undersøger situationen, før der handles eller træffes beslutninger. Detailorientering og en systematisk holdning er ikke denne persons stærkeste sider og han kan have svært ved at

indordne sig under disse principper.

Det bemærkes desuden, at denne indflydelsesrige og overbevisende person muligvis ikke kan tilpasse sig den reserverede og seriøse holdning, der er defineret som et krav. Han kan af andre blive opfattet som værende for selvsikker, hvilket kan frustrere de mere tilbageholdende teammedlemmer. Denne person er muligvis ikke så konsekvent i sine beslutninger, idet han ikke altid undersøger og reflekterer over problemer eller situationer. Han træffer muligvis snarere følelsesladede end praktiske beslutninger.

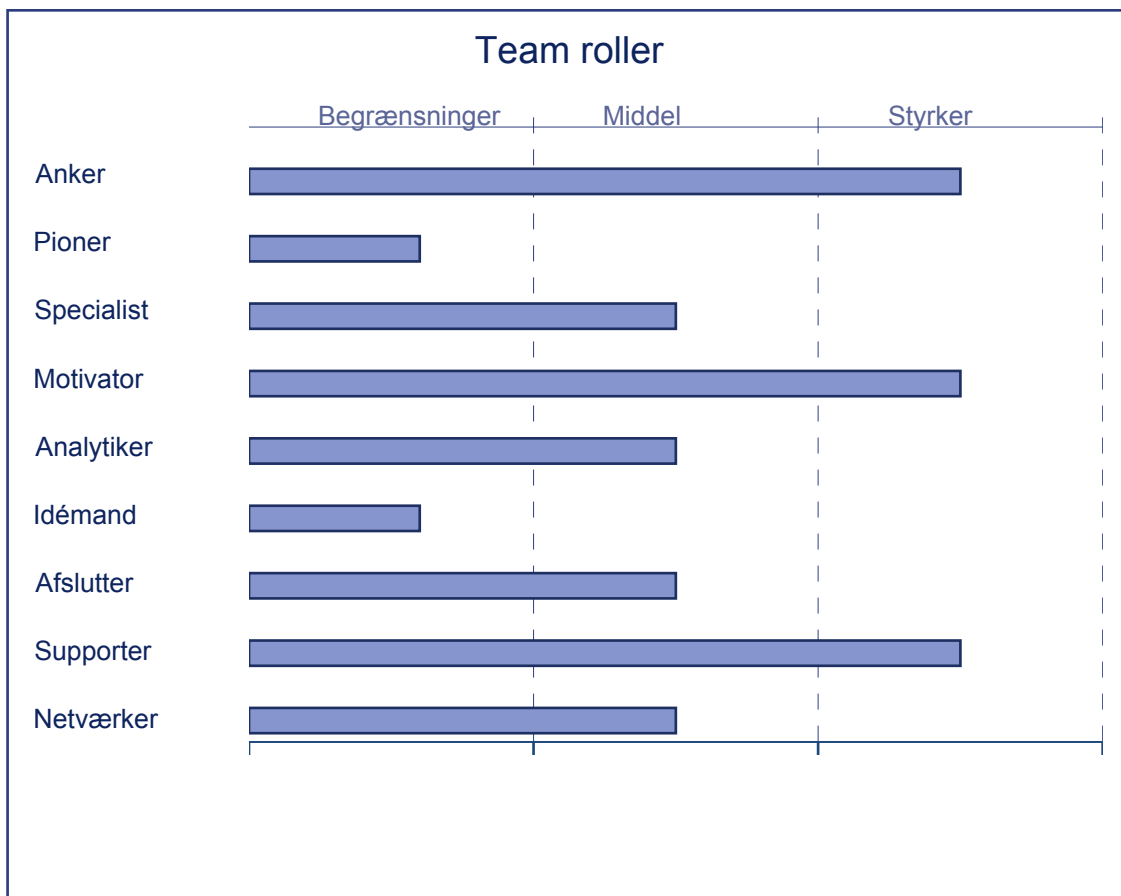
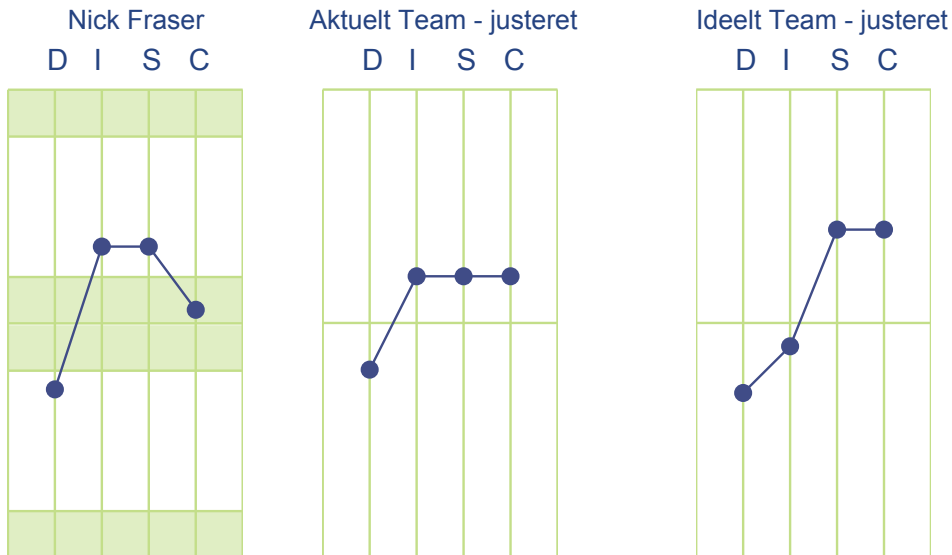
Endelig kan denne medrivende og dominerende person være for fremtrædende i sammenligning med de stillede krav. Fremfor at håndtere personer og situationer på en let tilgængelig og imødekommende facon presser han formodentlig både sig selv og andre for hårdt i jagten på sine egne målsætninger. Således kan denne persons direkte holdning frustrere de medlemmer af teamet, som har en mere imødekommende natur.

BEMÆRK VENLIGST

Denne persons personprofil passer ikke nøjagtigt til den ideelle kultur eller teamets faktiske kultur. Alligevel vil han kunne bidrage via sine store styrker i teamsammenhæng, sin placering i mellemzoneområdet (rollefaktorer), uddannelse, erfaring, begavelse og viden. Selvom han totalt set ikke lever op til kravene, vil disse faktorer gøre ham i stand til at arbejde i gruppen.

Hvis denne person endvidere formår at tilpasse sin adfærd til teamet, vil han kunne bidrage til gruppens arbejde uden at vise tegn på frustration eller stress.

Nick Fraser



DEN ENKELTES VÆRDI FOR TEAMET

denne persons største værdier for teamet vil formodentlig være følgende:

ANKERET

denne person har en naturlig evne til at begå sig i en gruppe. Han er pålidelig især i forbindelse med opgaver, som omfatter planlægning, organisering og administration.

Han er i stand til at organisere det daglige arbejde på en yderst effektiv måde og sikrer, at alle projekter afsluttes. Han er en metodisk person, som fokuserer på at opretholde eksisterende systemer og administrative procedurer. Pga. sin pålidelighed og opbakning til andre kan man være sikker på, at denne person tilser alle de funktioner, der kræver tålmodighed og udholdenhed. Men han kan blive stædig og usmidig, hvis han føler, at kravet er urimeligt og unødvendigt.

MOTIVATOREN

denne person har en naturlig evne til at skabe entusiasme og motivation på et team. denne person udnytter sine evner til at overtale andre til at bakke en ide op og deltage i implementeringen.

Idet han er deltagende og demokratisk, inspirerer han teamets medlemmer til at indgå aktivt i en debat og han bidrager selv med mange gode ideer. denne person fremmer endvidere overbevisende sine egne koncepter og ideer og fremlægger dem ofte på en interessant måde.

SUPPORTEREN

denne person er yderst effektiv på et team i kraft af sin opbyggende og omsorgsfulde holdning. Han nyder at hjælpe andre til at opnå ordinære mål.

Da han bygger sine relationer på tillid i et harmonisk miljø, er han generelt vellidt af andre teammedlemmer, som godt kan lide denne holdning. Idet han er en god lytter, er han i stand til at forholde sig positivt til andre og lægger øre til mange gode ideer, håb, drømme og visioner. Han forsøger at løse problemer internt på teamet.

ARBEJDE INDENFOR OG SAMMEN MED DET AKTUELLE TEAM

Når man sammenligner denne persons profil med den aktuelle kultur på teamet, passer de fremragende sammen. Dette indikerer, at han har alle de egenskaber, der er defineret som nødvendige og han har derfor alle forudsætninger for med stor succes at arbejde på dette team.

SAMMENLIGNING MED DEN IDEELLE TEAMKULTUR

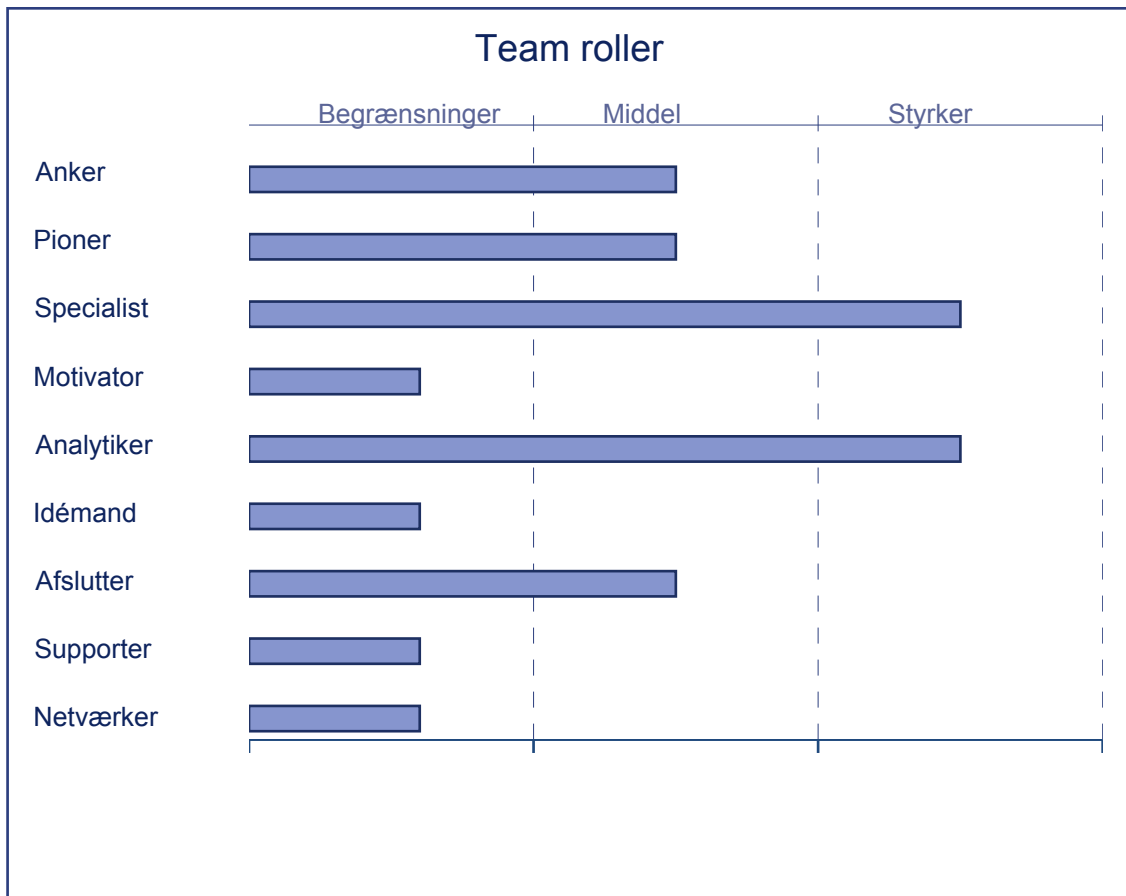
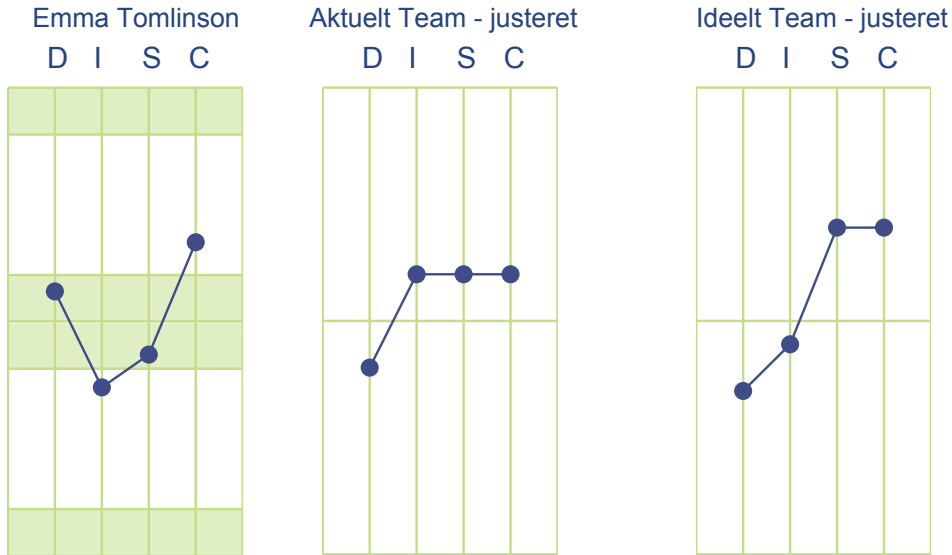
Den Ideelle Kultur Profil kræver en reserveret og eftertænksom person og denne person er venlig og kommunikativ i sin holdning til andre mennesker. Som sådan kan han virke for overtalende i sit forsøg på at overbevise andre om sine synspunkter. Andre medlemmer af teamet kan opfatte ham som for snakkesaglig og for fokuseret på at gøre et godt indtryk. Som standard skal problemer kunne angribes på en praktisk måde og denne person vil formodentlig ikke undersøge en given situation tilstrækkeligt og derfor snarere træffe en følelsesbetonet beslutning.

BEMÆRK VENLIGST

denne persons personprofil passer ikke til teamets ideelle kultur. Alligevel vil han kunne bidrage via sine store styrker i teamsammenhæng, sin placering i mellemzoneområdet (rollefaktorer), uddannelse, erfaring, begavelse og viden. Selvom han totalt set ikke lever op til kravene, vil disse faktorer gøre ham i stand til at arbejde i gruppen.

Hvis denne person endvidere er i stand til at tilpasse sin adfærd til teamet, vil han formodentlig kunne bidrage til gruppens arbejde uden at vise tegn på frustration eller stress.

Emma Tomlinson



DEN ENKELTES VÆRDI FOR TEAMET

denne persons største værdier for teamet vil formodentlig være følgende:

SPECIALISTEN

denne person bidrager med teknisk viden og specialekspertise for at generere og levere brugbare løsninger.

Kvalitet, høje standarder, teknisk ekspertise og hårdt arbejde karakteriserer denne specialisttype. Som sådan har hun måske kun ét for øje og engagerer sig i at blive ekspert indenfor et snævert vidensområde.

ANALYTIKEREN

denne person bidrager med uvurderlige undersøgelser og analytiske funktioner på et team. Hun træffer beslutninger på en forsigtig måde og sikrer, at ingen engagerer sig uovervejset. Hun foretrækker at arbejde uden tidsgrænser for at nå det mest perfekte resultat.

Hun er seriøs, undersøgende og holder af projekter, som kræver dybdegående undersøgelser og evaluering af tanker, ideer og forslag. Denne person leverer helt sikkert arbejde af en høj standard. Hun kan bedst forholde sig til personer, som forstår hende og kan relatere til hendes interesse for tekniske eller specialiserede aktiviteter og hun nyder derfor samarbejde med et team af ligesindede personer.

ARBEJDE INDENFOR OG SAMMEN MED DET AKTUELLE TEAM

Idet denne person er reserveret og seriøs, har hun måske ikke den kommunikative og positive holdning, som kulturen på dette team kræver. Derfor vil hun formodentlig hverken kunne motivere eller inspirere andre, yde moralsk støtte, bakke op eller værdsætte folk omkring sig. Som resultat heraf kan hun føle sig utilpas som medlem af et team, som opfordrer til aktiv deltagelse og engagement.

Desuden ønsker denne rastløse person variation og forandring og kommer let til at kede sig med rutineopgaver. Hun har tendens til at have en udisciplineret holdning til situationerne og mangler den udholdenhed og pålidelighed, der er defineret som et krav. Som sådan har denne person måske ikke den tålmodighed og selvkontrol, som kræves for at udføre og afslutte opgaverne.

Endelig er denne kraftfulde og udspørgende person måske ikke så imødekommende og rolig, som det kræves. Pga. sit personlige engagement og evnen til at fokusere, presser hun måske andre for hårdt, hvilket på langt sigt kan forårsage stress og pres på teamet. Denne person handler formodentlig uden reference fremfor at afvente og overveje situationen.

SAMMENLIGNING MED DEN IDEELLE TEAMKULTUR

Den Ideelle Teamkultur Profil kræver medlemmer, som er stabile og pålidelige. Denne person kan dog blive rastløs og komme til at kede sig, hvis arbejdet bliver for rutinepræget og hun har ikke den fornødne ihærdighed og stabilitet til at udføre sine opgaver og agere støtte for andre. Denne aktive person har muligvis ikke den ønskede tålmodighed og tolerance og derfor kan hun blive frustreret over at være i et team, som inspirerer til stabilitet og velovervejethed.

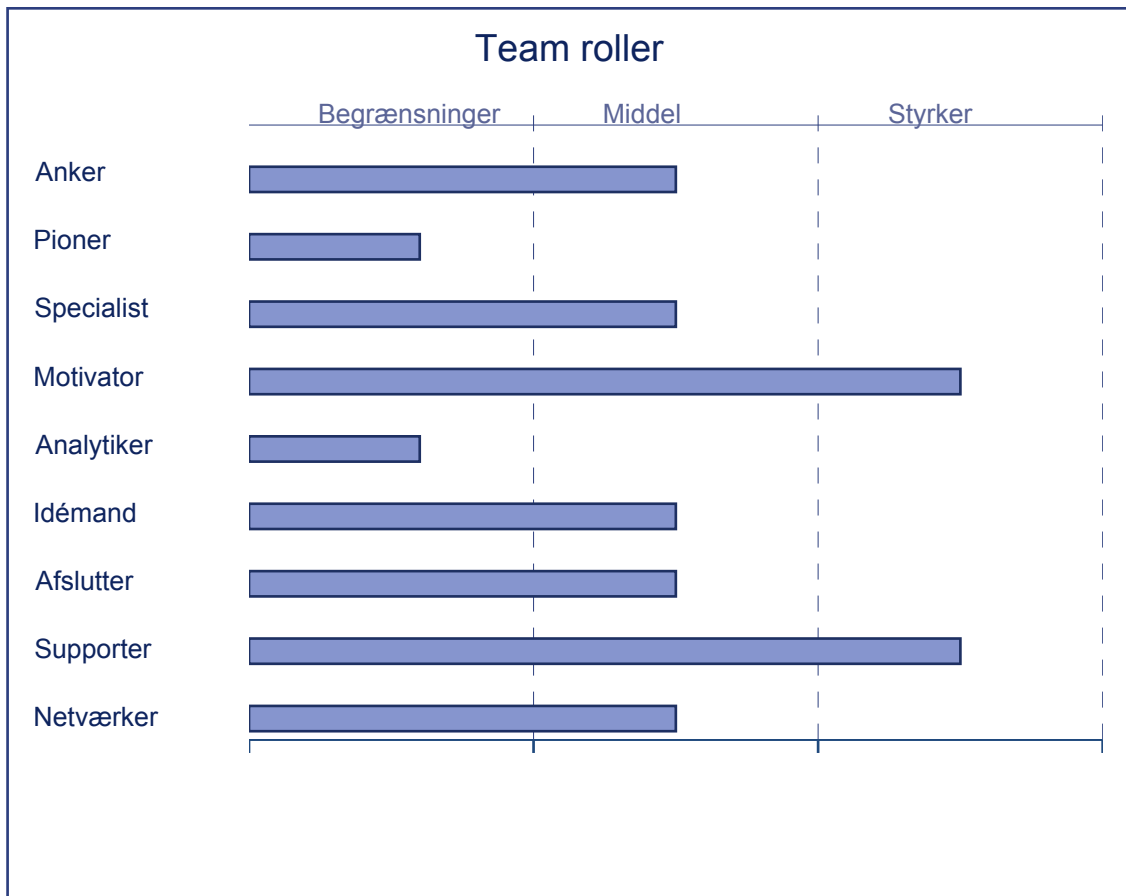
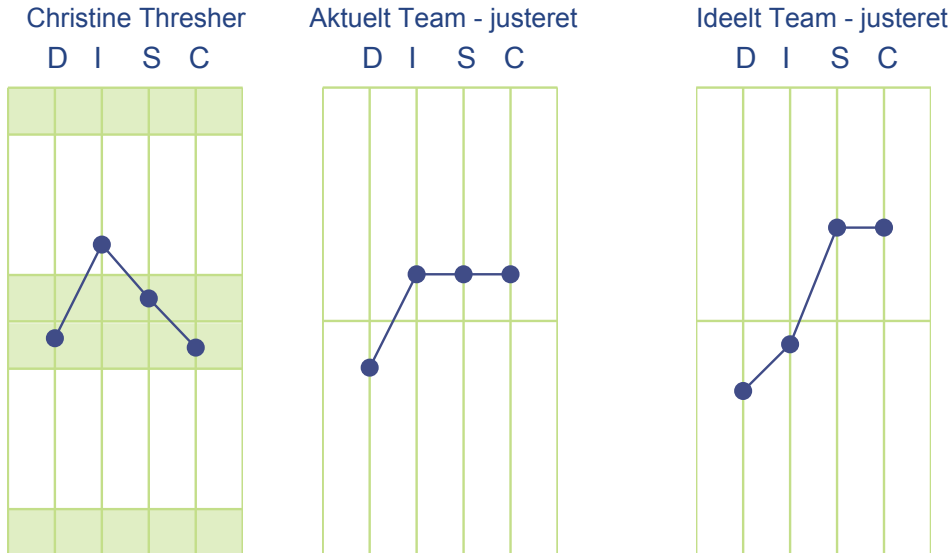
Endelig kan denne medrivende og dominerende person være for fremtrædende i sammenligning med de stillede krav. Fremfor at håndtere personer og situationer på en let tilgængelig og imødekommende facon presser hun formodentlig både sig selv og andre for hårdt i jagten på sine egne målsætninger. Således kan denne persons direkte holdning frustrere de medlemmer af teamet, som har en mere imødekommende natur.

BEMÆRK VENLIGST

Denne persons personprofil passer ikke nøjagtigt til den ideelle kultur eller teamets faktiske kultur. Alligevel vil hun kunne bidrage via sine store styrker i teamsammenhæng, sin placering i mellemzoneområdet (rollefaktorer), uddannelse, erfaring, begavelse og viden. Selvom hun totalt set ikke lever op til kravene, vil disse faktorer gøre hende i stand til at arbejde i gruppen.

Hvis denne person endvidere formår at tilpasse sin adfærd til teamet, vil hun kunne bidrage til gruppens arbejde uden at vise tegn på frustration eller stress.

Christine Thresher



DEN ENKELTES VÆRDI FOR TEAMET

denne persons største værdier for teamet vil formodentlig være følgende:

MOTIVATOREN

Idet hun har den vigtige evne, at hun er i stand til at overbevise andre om sine meninger, skaber denne person en positiv stemning overfor sine overordnede og bidrager til organisationen eller teamet med interesse og entusiasme.

Hun er god til at opbygge en god moral og får selvsikkerheden frem i andre. Hendes ro, venlighed og positive kommunikationsform er vigtige aktiver, som hun er i stand til at dele med teamet. Charme, balance og en social karakter kendetegner denne person.

SUPPORTEREN

denne person er yderst effektiv på et team i kraft af sin opbyggende og omsorgsfulde holdning. Hun nyder at hjælpe andre til at opnå ordinære mål.

Da hun bygger sine relationer på tillid i et harmonisk miljø, er hun generelt vellidt af andre teammedlemmer, som godt kan lide denne holdning. Idet hun er en god lytter, er hun i stand til at forholde sig positivt til andre og lægger øre til mange gode ideer, håb, drømme og visioner. Hun forsøger at løse problemer internt på teamet.

ARBEJDE INDENFOR OG SAMMEN MED DET AKTUELLE TEAM

Når man sammenligner med kulturen på dette team, har denne viljestærke og selvstændige person muligvis ikke den føjelige natur, som er et krav. Derfor udøver hun ikke altid den nødvendige forsigtighed eller analyserer konsekvenserne omhyggeligt nok, før der træffes en beslutning.

SAMMENLIGNING MED DEN IDEELLE TEAMKULTUR

Den Ideelle Teamkultur Profil kræver nogle medlemmer, som er føjelige og omhyggelige af natur. Denne person er dog viljestærk og selvstændig og er derfor ikke omhyggelig nok og analyserer ikke en given situation, før der handles eller træffes beslutninger. Som resultat heraf kan denne person føle sig utilpas i et team, som aktivt ansporer til en systematisk, præcis og føjelig holdning.

Endelig kan denne venlige og kommunikative person have svært ved at leve op til den mere undersøgende og seriøse profil, der kræves. Hun er tilbøjelig til at engagere andre vha. indflydelse og overtalelse. Dette kan have en utilsigtet virkning på de medlemmer af teamet, som er mere tilbageholdende og mistænksomme. Denne person er ikke altid så konsekvent i sine beslutninger og får ikke undersøgt problemerne eller situationerne grundigt nok.

BEMÆRK VENLIGST

Denne persons personprofil passer ikke nøjagtigt til den ideelle kultur eller teamets faktiske kultur. Alligevel vil hun kunne bidrage via sine store styrker i teamsammenhæng, sin placering i mellemzoneområdet (rollefaktorer), uddannelse, erfaring, begavelse og viden. Selvom hun totalt set ikke lever op til kravene, vil disse faktorer gøre hende i stand til at arbejde i gruppen.

Hvis denne person endvidere formår at tilpasse sin adfærd til teamet, vil hun kunne bidrage til gruppens arbejde uden at vise tegn på frustration eller stress.