

THOMAS TEAM ANALYSE

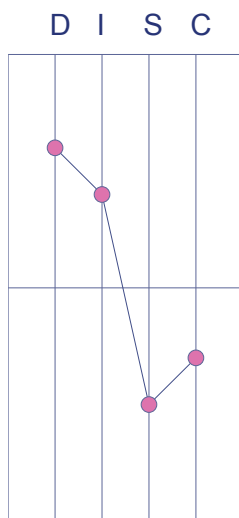


Thomas Team Sample

03-07-2008

Privat & fortroligt

IDEEL TEAMKULTUR



Den ideelle kulturprofil skabt af organisationen indikerer, at der er behov for et team, der er sammensat af Idemanden og Pioneren. Et sådant team vil:

- Nyde nye og udfordrende situationer.
- Via andre opnå håndgribelige mål.
- Ønske autoritet til at træffe beslutninger uden konstant at skulle referere til andre.
- Overtage kontrollen af omfangsrige opgaver.
- Være fokuseret og engageret i at opnå resultater.
- Være direkte og selvhævdende men stadig have en vis omtanke for andre.
- Reagere hurtigt og presse sig selv og andre til at nå sine mål.

IDEEL TEAMROLLE

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

PIONEREN

En pioner kan i tilfælde af usikkerhed og/eller modgang drive sig selv og andre til at udvikle og opnå langsigtede målsætninger og resultater. Pga. sin krævende holdning opfattes pioneren ofte som en person, der er villig til at løbe en risiko.

IDEMANDEN

En idemand er i stand til at overskue nye udfordringer og udvikle kreative løsninger på besværlige problemer ved at skabe og udvikle nye og innovative ideer.

NETVÆRKEREN

En netværker udvikler mange kontakter og ser hurtigt andres ressourcer. Netværkeren benytter sig af evnen til at overbevise og kommunikere på ethvert niveau for at opbygge relationer.

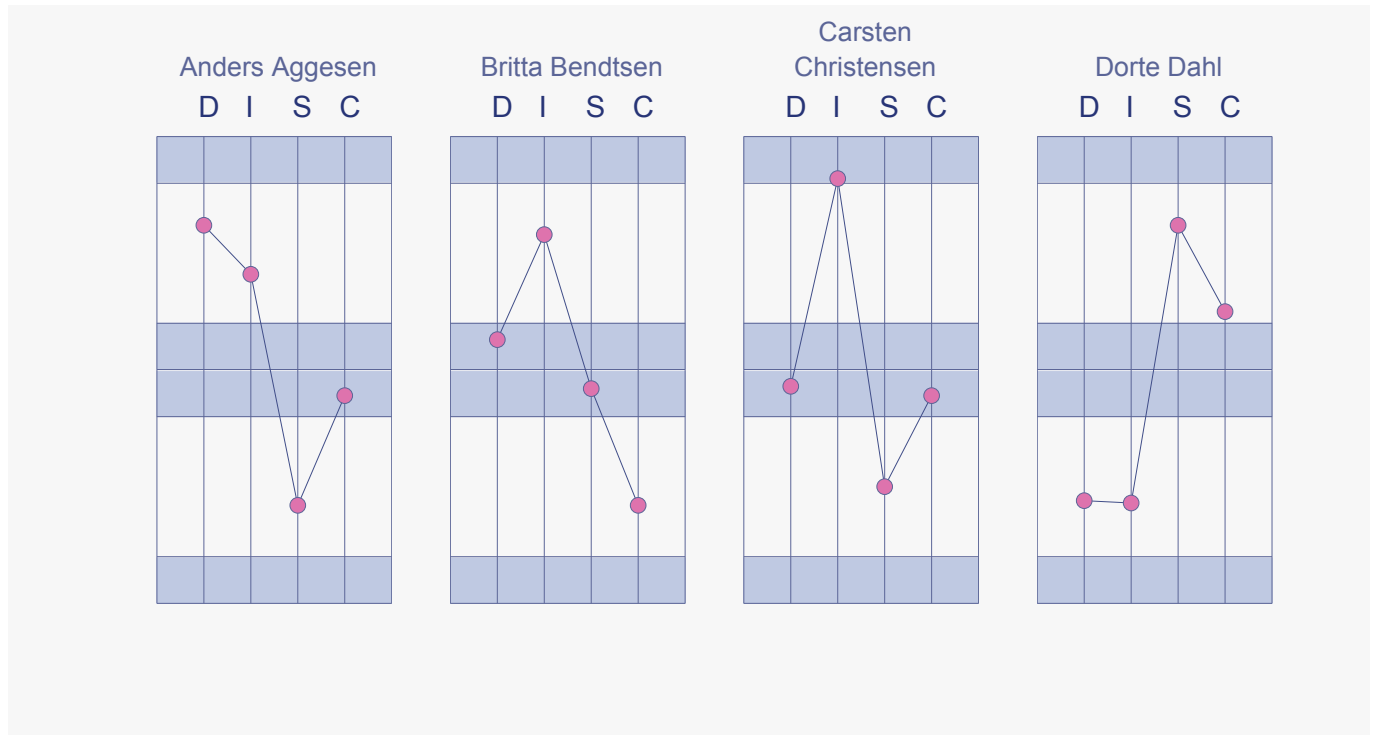
IDEEL TEAMLEDER

Lederen for et team som dette bør ideelt set have en personprofil, der matcher den ideelle kultur profil eller kunne tilpasse sin adfærd for at leve op til kravene i den ideelle kultur profil.

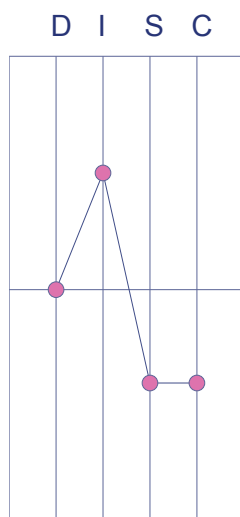
Note:

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

Team medlemmer



AKTUEL TEAMKULTUR



STYRKER SOM TEAM

Denne venlige og optimistiske gruppe inspirerer andre med stor entusiasme. Den har evnen til at motivere andre og skabe en atmosfære, som inspirerer til at en engagerer sig i den forestående opgave. Resultater og et tempofyldt miljø er vigtige ting for dette team. Teamet handler ud fra en stor forståelse for vigtigheden af opgaven, konkurrerer for at vinde og søger hele tiden efter nye, udfordrende opgaver.

Denne visionære gruppe affinder sig ikke med status quo og forsøger gerne nye ting. Den kommunikerer verbalt med andre og yder et højt niveau af inspiration, træning og støtte.

Idet teamet i høj grad tager hensyn til andre, forsøger det hele tiden at udvikle en kultur, hvor alle kan deltage og involvere sig samtidig med, at det forsøger at vinde og nå resultater.

TEAMETS REAKTION PÅ FORANDRING

Denne yderst optimistiske gruppe tager med åbne arme imod og accepterer forandring, hvis ikke den selv skaber den. Resultater er som sådan vigtige og hvis det øger værdien af resultatet, har teamet en entusiastisk og frygtløs holdning til forandring. Men teamet kan til tider være noget impulsiv og overvejer ikke altid de samlede konsekvenser af en eventuel handling. Denne gruppe af personer er aktiv, opmærksom og reagerer hurtigt på forandringer.

FORETRUKKEN TEAMLEDER

Ideelt set bør lederen af dette team have gode forudsætninger for at omgås andre og en evne til at øve indflydelse på og overbevise andre om sine meninger for at opnå et engagement. Miljøet bør være venligt og lederen bør være entusiastisk og resultatorienteret. En sådan person bør udstråle optimisme, reagere på forandring og yde moralsk støtte til sine gruppe-medlemmer.

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:

- Når resultater via andres engagement.
- Ønsker at engagere andre for at færdiggøre opgaverne.
- Identificerer og skaber selv opfindsomme ændringer.
- Affinder sig ikke blot med den aktuelle situation.
- Gør et godt indtryk på andre og inspirerer til engagement.
- Forstår at kommunikere både eksternt og internt.

BEGRÆNSNINGER FOR TEAMET

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

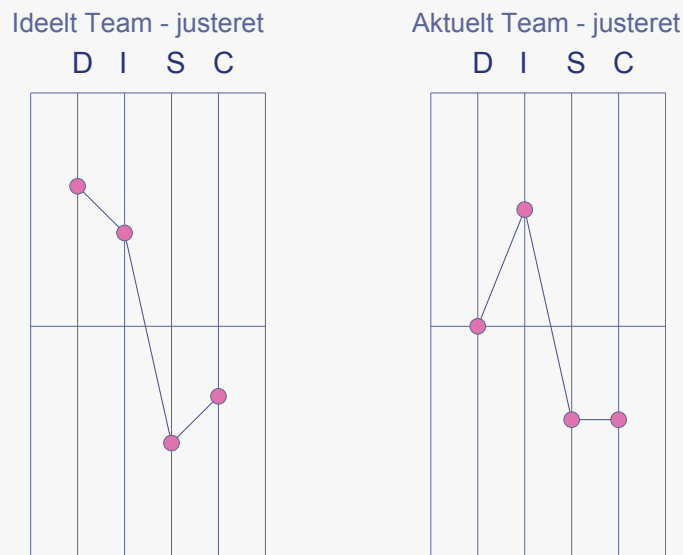
- Træffer hurtige beslutninger uden at kontrollere oplysningerne.
- Har svært ved at håndtere detaljerede, administrative procedurer.
- Udvikler ikke strategier og langsigtede målsætninger.

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.



Når man sammenligner det aktuelle og det ideelle team, er der nogle forskelle. Teamet matcher i forhold til største styrker, hvilket indikerer, at teamet svarer til den ideelle teamkultur. De forskelle, der er, er ubetydelige og selvom profilen måske ikke stemmer fuldstændig overens med den ideelle kultur, bør det aktuelle team på betryggende vis kunne leve op til de organisatoriske behov.

DIAGRAM FOR TEAMROLLER

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

Afgørende teamroller

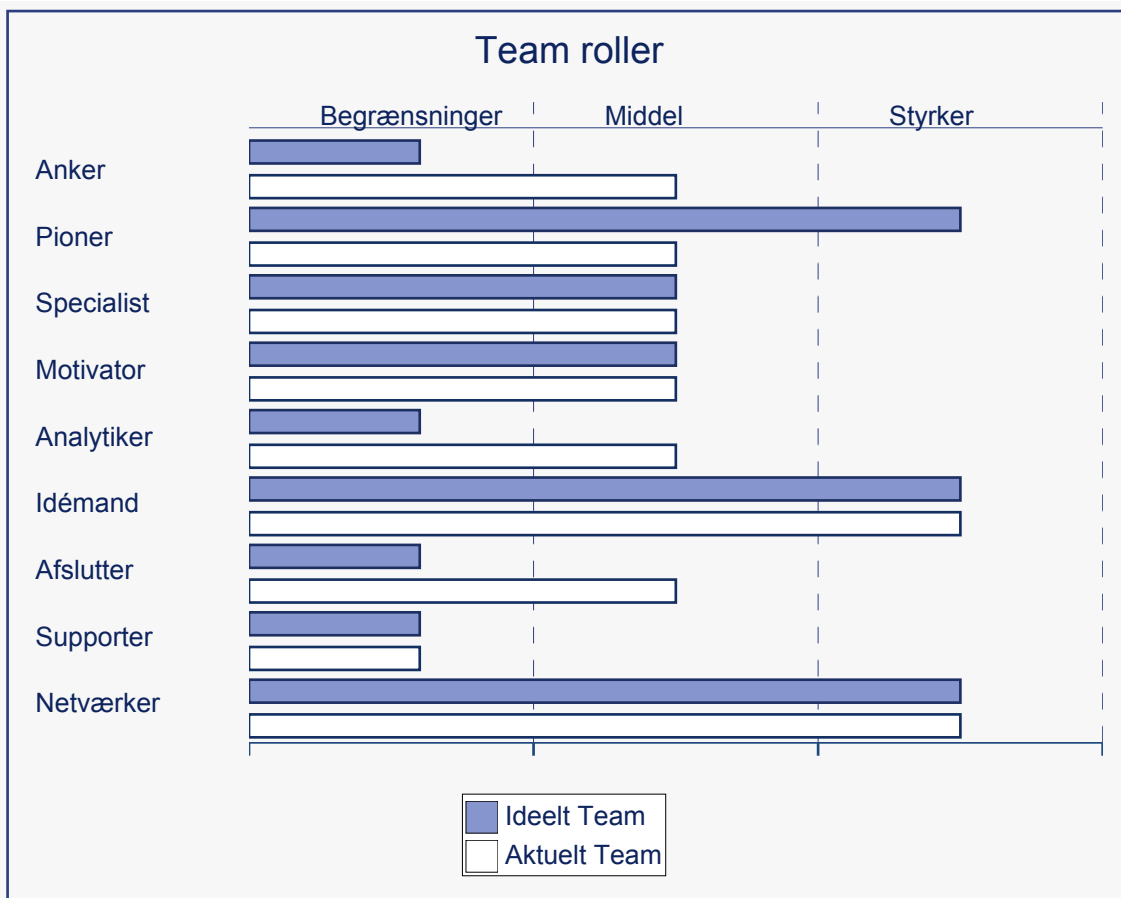
De teamroller, der vises som afgørende under overskriften "Ideel teamrolle", der bør falde i kategorien "Styrker" i diagrammet nedenfor, er som følger:

Pioneren

Idemanden

Netværkeren

Hvis de vises som "Middel", 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.

Ankeret

Manglen på ankerer på teamet indikerer, at det formodentlig ikke planlægger, organiserer og administrerer procedurerne på en tilstrækkelig pålidelig måde.

Specialisten

Manglen på specialister indikerer, at dette team står overfor en potentiel mangel på teknisk viden og ekspertise. Som resultat heraf er teamet ikke altid i stand til at levere brugbare løsninger.

Analytikeren

Den relative mangel på analytikere på teamet indikerer, at oplysningerne ikke altid undersøges og analyseres eller at produkter og procedurer ikke altid er perfekte. Ligeledes er det usandsynligt, at arbejdsprocessen løbende overvåges for at opretholde høje kvaliteter og standarder.

Afslutteren

Der synes at mangle typer på teamet, som har afslutterens karakteristika. Som resultat heraf er der måske ikke sørget for de procedurer og systemer, der er nødvendige for at overvåge detaljerne og sikre afslutning.

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.

Anders Aggesen

Britta Bendtsen

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.

MATCHVURDERING 2

Karakteristikaene beskrevet i den Aktuelle Team Profil matcher, fuldt acceptabelt, til kravene opstillet i den Ideelle Team Kultur for dette team eller arbejdsgruppe.

Det er imidlertid vigtigt, at små afvigelser, og der er et par stykker, forstås fuldt ud og nøje vurderes.

Det er ligeledes vigtigt at sikre sig, at teammedlemmernes uddannelse, viden og erfaring, samlet set og individuelt, er tilstrækkelige til, at teamet kan nå deres målsætninger. Forudsat disse kompetencer er tilstede, er sandsynligheden for succes stor.

Profilsammensætningen i den Aktuelle Team Kultur holdt op mod den Ideelle Team Kultur profil er meget ens. Det samlede mix af adfærdsmæssige træk repræsenteret i begge, er fuldstændig det samme. Imidlertid kan der konstateres visse forskelle i prioriteringer, som vil manifestere sig, fra tid til anden og bevidsthed om disse mindre variationer, vil afgjort hjælpe til en bedre forståelse af dette team og dets potentielle præstationsformåen.

Dette team matcher mere end tilstrækkeligt til kravene beskrevet i den Ideelle Team Kultur. Det anbefales imidlertid alligevel, at de beskudte forskelle, som er kommenteret, nøje vurderes. Relevant støtte, rådgivning og coaching kunne overvejes.

Anders Aggesen		■				■			■
Britta Bendtsen				■		■			■
Carsten Christensen				■		■			■
Dorte Dahl	■		■		■		■		
	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

DEN ENKELTES VÆRDI FOR TEAMET

denne persons største værdier for teamet vil formodentlig være følgende:

PIONEREN

denne person tilstræber at afslutte unikke og yderst udfordrende opgaver, hvor resultater er afgørende. Han kan være meget krævende både overfor sig selv og andre, som han har tætte forbindelser til.

Han koncentrerer sig om resultatet og søger altid en ledende rolle samt at forsøge nye og uprøvede arbejdsmetoder. Denne person har behov for at kunne måle sin egen fremgang og tøver sjældent med at træffe svære beslutninger. Han er kreativ og opfindsom og som regel altid forberedt på at udfordre etablerede metoder og procedurer.

IDEMANDEN

denne person nyder at afprøve nye og opfindsomme ideer, planer og projekter. Idet han er noget visionær, har han evnen til at udvikle fantasifulde løsninger på vanskelige problemer. Hans værdi for teamet ligger i den eksperimenterende holdning og alternative tankegang.

For at hindre, at han keder sig, må denne person inspireres til at starte nye projekter. Han er i stand til at om dirigere et team, som ikke præsterer nok, til at forsøge en ny holdning og derved leve op til målsætningerne. Han lægger ikke kun praktiske planer, da han tror på, at det er bedre at forsøge og fejle end slet ikke at prøve. Men generelt koncentrerer han sig om slutresultatet og om at reducere omkostninger.

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.

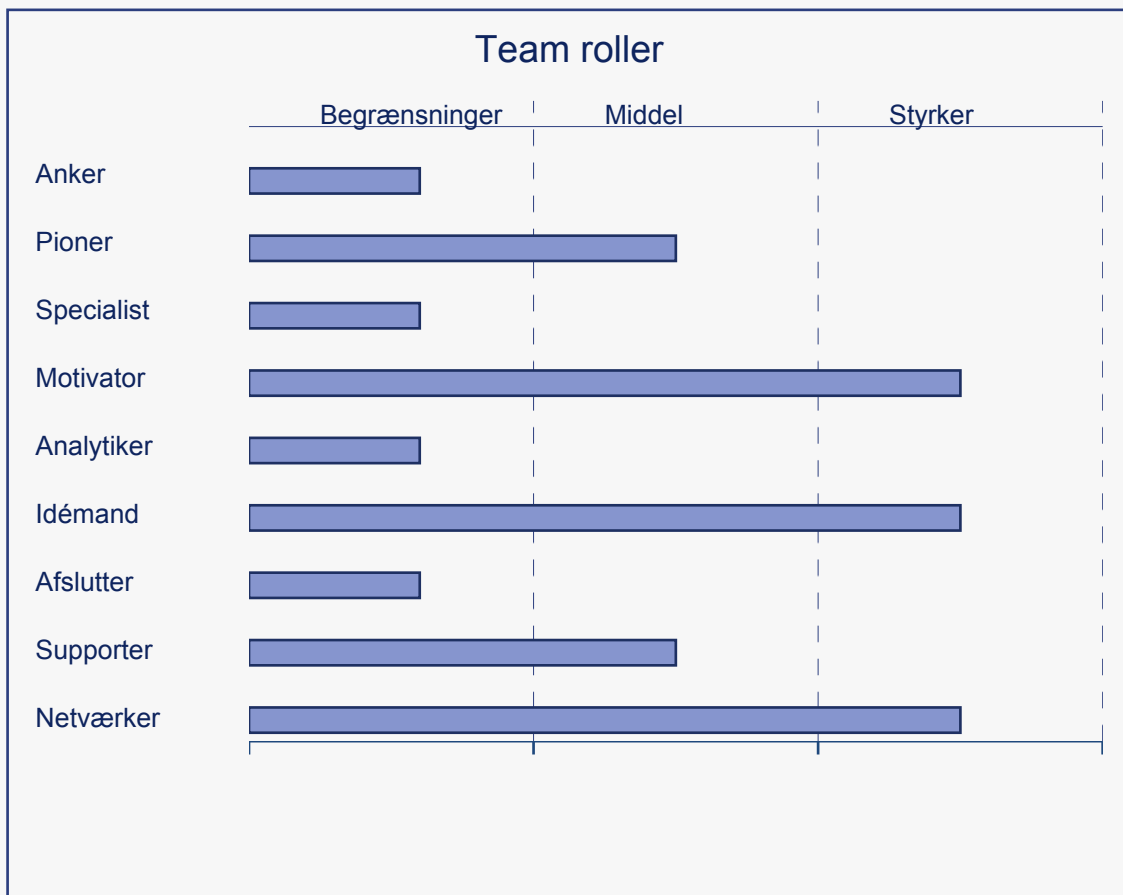
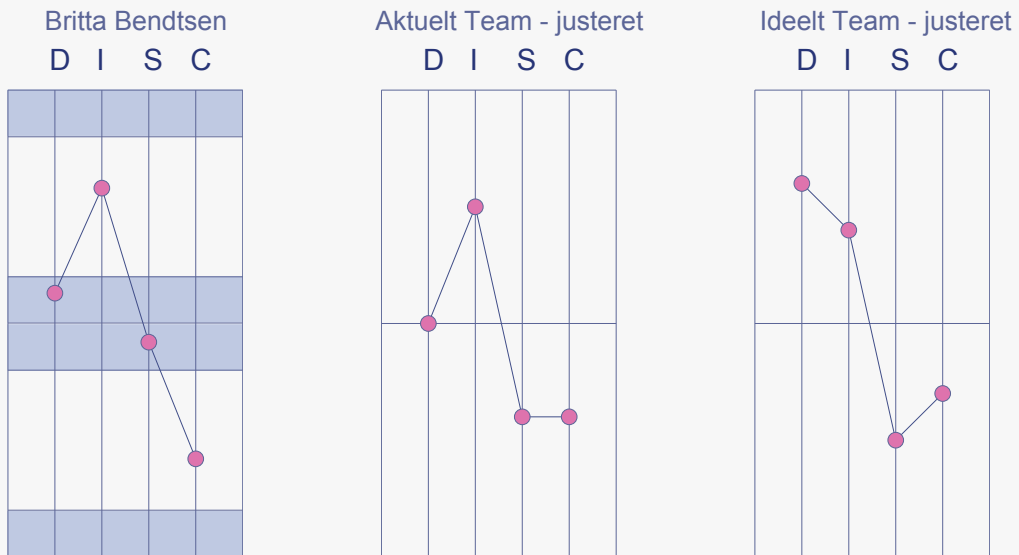
ARBEJDE INDENFOR OG SAMMEN MED DET AKTUELLE TEAM

Når man sammenligner denne persons profil med teamets kultur, er der mindre uoverensstemmelser. Han passer godt i forhold til sine største styrker, hvilket indikerer, at han generelt passer godt ind i teamets kultur. Uoverensstemmelserne på andre punkter er ikke nævneværdige, hvilket indikerer, at selvom han adfærdsmæssigt ikke stemmer helt overens med teamets kultur, kan han sagtens leve op til de standarder, teamet fastlægger.

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.

Britta Bendtsen



DEN ENKELTES VÆRDI FOR TEAMET

denne persons største værdier for teamet vil formodentlig være følgende:

MOTIVATOREN

denne person bør regelmæssigt have mulighed for at opnå anerkendelse og ros fra sine overordnede.

Som motivator er hun optimistisk, har evnen til at overtale og inspirere andre til at arbejde sammen og skabe en stærk teamånd. Da hun er sikker på sig selv og har et positivt syn på tingene, er hun i stand til at inspirere og lede andre effektivt. Hun har en stærk social drivkraft og søger regelmæssigt efter muligheder for at omgås andre.

IDEMANDEN

denne person nyder at afprøve nye og opfindsomme ideer, planer og projekter. Idet hun er noget visionær, har hun evnen til at udvikle fantasifulde løsninger på vanskelige problemer. Hendes værdi for teamet ligger i den eksperimenterende holdning og alternative tankegang.

For at hindre, at hun keder sig, må denne person inspireres til at starte nye projekter. Hun er i stand til at omdirigere et team, som ikke præsterer nok, til at forsøge en ny holdning og derved leve op til målsætningerne. Hun lægger ikke kun praktiske planer, da hun tror på, at det er bedre at forsøge og fejle end slet ikke at prøve. Men generelt koncentrerer hun sig om slutresultatet og om at reducere omkostninger.

NETVÆRKEREN

denne person udvikler en lang række kontakter og kilder. Hun benytter sig af overtalelse og kommunikation for at opbygge disse forbindelser.

Netværkeren største aktiv for teamet er, at hun skaber eksterne kontakter og søger efter og organiserer ressourcerne. Som sådan er hun formodentlig en god formidler både indenfor og udenfor teamet. Denne person er i stand til at bruge andres ideer, føje værdi til dem og entusiastisk søge efter muligheder for deres anvendelse.

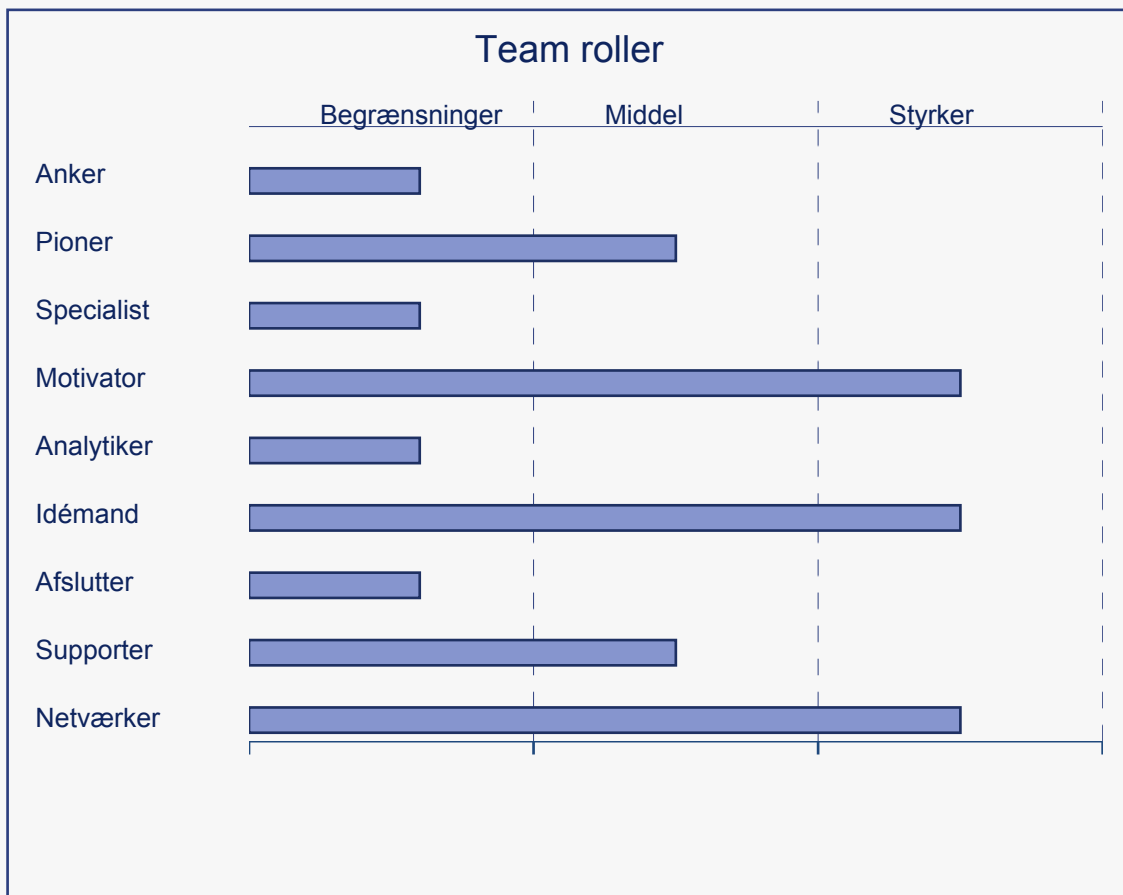
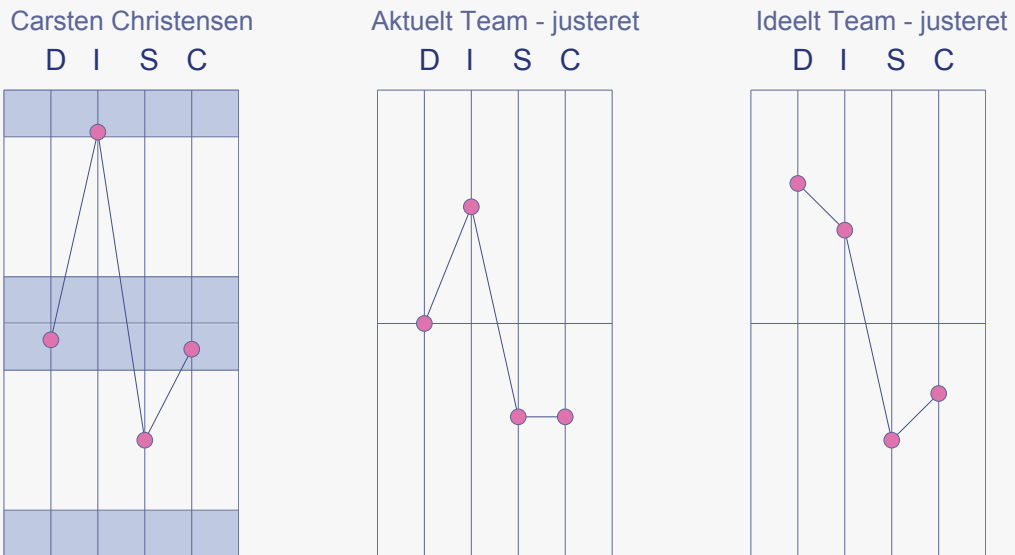
ARBEJDE INDENFOR OG SAMMEN MED DET AKTUELLE TEAM

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

SAMMENLIGNING MED DEN IDEELLE TEAMKULTUR

Når man sammenligner denne persons profil med den ideelle kultur fastlagt af organisationen, er der mindre afvigelser. Hun passer godt i forhold til sine største styrker, hvilket indikerer, at hun svarer til den foreslåede/krævede kultur. Afvigelse, som kommer til syne i andre faktorer, er ubetydelige og selvom hun adfærdsmæssigt ikke matcher fuldstændigt med den ideelle kultur, vil denne person kunne føle sig tilpas indenfor de fastlagte standarder.

Carsten Christensen



DEN ENKELTES VÆRDI FOR TEAMET

denne persons største værdier for teamet vil formodentlig være følgende:

MOTIVATOREN

denne person bidrager med optimisme og entusiasme på et team. Han er i stand til at overbevise andre om sine visioner og rette deres blik mod netop det mål. Han har en uvurderlig evne til at generere teamånd og påvirke humør og motivation på teamet.

Idet han har let ved at forholde sig til andre, bidrager denne person med et element af humor til teamet, selvom situationen måske ikke ligefrem ansporer til dette. Denne persons nøgleposition er at inspirere andre på teamet til at bruge deres talenter effektivt. Han har et udpræget behov for både at konsultere og deltage på lige plan med andre.

IDEMANDEN

denne person imødeser velvilligt nye udfordringer og udvikler opfindsomme løsninger på svære problemer. Han har evnen til at skabe og udvikle nye og opfindsomme ideer.

Idemanden er værdifuld, når nye projekter skal startes op eller hvis et team skal hjælpes til at leve op til sine målsætninger. Denne person har evnen til at finde på innovative og kreative ideer til nye produkter og serviceydelser samt at reducere omkostninger og øge effektiviteten. Men hans tanker og ideer kan være vidtgående og mangle konformitet.

NETVÆRKEREN

Som en typisk netværker etablerer og opretholder denne person kontakter og forbindelser på fremragende vis. Han er god til at fremme sig selv og sine produkter og serviceydelser. Denne person fremstår både som værende entusiastisk og selvsikker og vinder generelt andres tillid vha. sin charme og sit engagement.

denne person holder af at arbejde med spændende koncepter og ideer og forædler dem ved at tilføje værdi eller søge efter alternative anvendelsesmuligheder.

Han vil formodentlig opbygge og vedligeholde gode, positive forbindelser både internt og eksternt.

ARBEJDE INDENFOR OG SAMMEN MED DET AKTUELLE TEAM

denne person er ikke af natur pågående og har måske ikke den nødvendige drivkraft og dominans, som teamkulturen kræver. Derfor presser han formodentlig hverken sig selv eller andre for at opnå håndgribelige resultater og kan have svært ved at håndtere pres og deadlines. Som resultat heraf besidder han formodentlig ikke det tempo, som standarden foreskriver, især ikke når det drejer sig om at leve op til målsætningerne.

SAMMENLIGNING MED DEN IDEELLE TEAMKULTUR

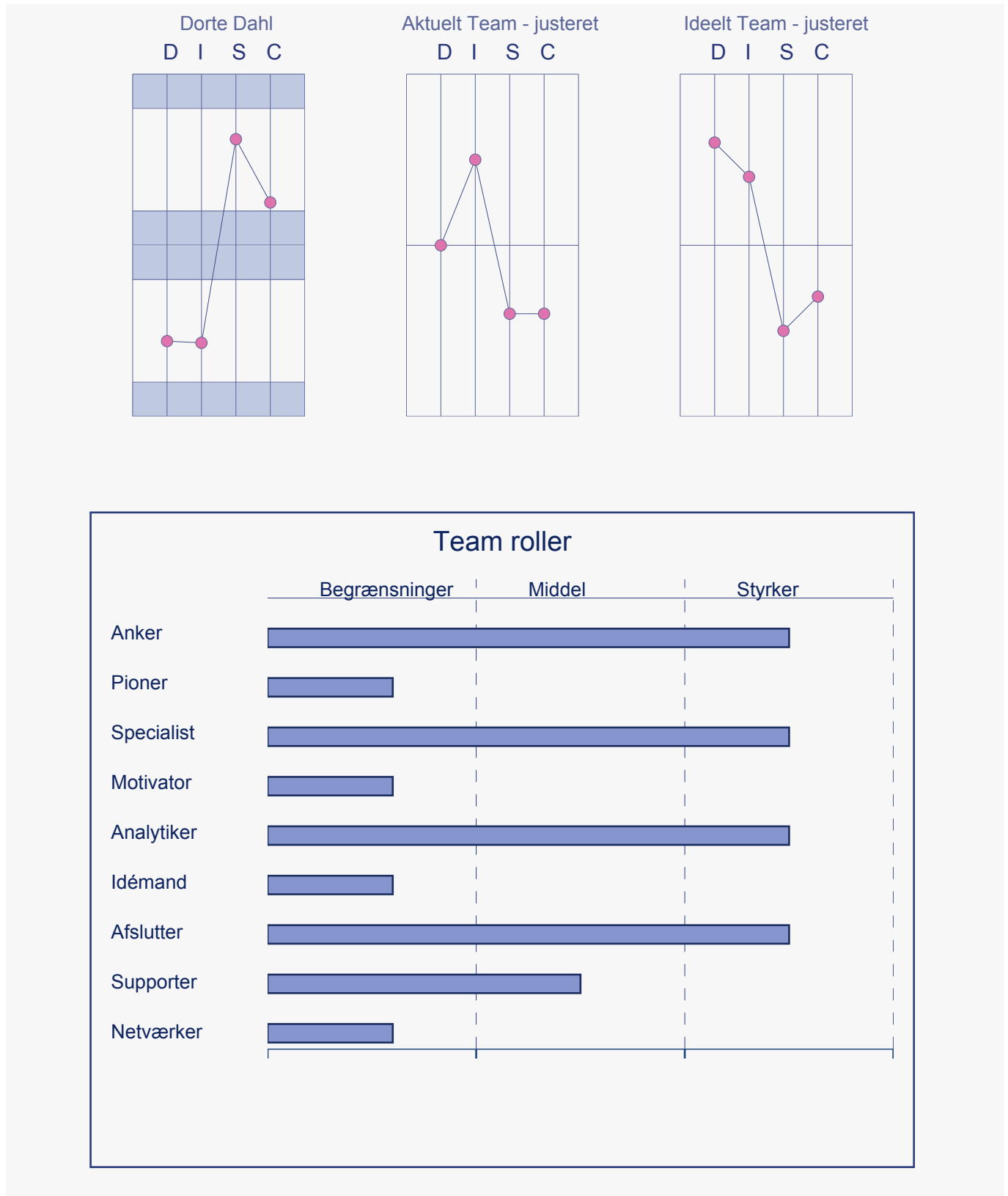
Den Ideelle Teamkultur Profil kræver dominerende og pågående medlemmer. Men denne person stiller ikke de store krav og kan finde det svært at håndtere pressede situationer eller overholde deadlines. Han opfattes ikke som så hurtig, som standarden kræver og han presser hverken sig selv eller andre hårdt nok mod opnåelsen af synlige resultater. Derfor er han længere om at opnå sine mål og gør det på en mere metodisk facon.

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 middel-området (teamrolle diagram), 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.

Dorte Dahl



DEN ENKELTES VÆRDI FOR TEAMET

denne persons største værdier for teamet vil formodentlig være følgende:

ANKERET

denne person er et loyalt medlem af teamet og arbejder hårdt, især i en rolle som involverer hende i planlægning, organisering og administration indenfor fastlagte rammer.

Hun udvikler rytmer og rutiner i procedurerne og har generelt en fattet og tålmodig holdning. Som anker har denne person normalt evnen til at koncentrere sig og følge op på projekterne. Idet hun ikke er specielt kommunikativ, vil hun via sin fattede holdning stille og roligt få udført sine opgaver på en pålidelig og systematisk måde.

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

Hun er god til at løse tekniske problemer og begiver sig ofte ud på områder, som involverer strategiske emner. Idet hun 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 sikrer, at andres ideer implementeres. Hun er praktisk, arbejder hårdt og er i stand til at afslutte opgaver til teamets tilfredsstillelse.

Hun er detailorienteret og fører systemer og procedurer frem til en logisk afslutning. Denne person foretrækker at afslutte en opgave ad gangen.

Da hun evner at lytte opmærksomt, forstår hun også andres synspunkter. Denne person foretrækker at stole på efterprøvet praksis og procedurer og hun leverer som regel fejlfrit arbejde af en pålidelig høj standard.

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 har denne stille og medgørlige person måske ikke den nødvendige drivkraft og dominans, som standarden kræver. Som resultat heraf kan denne person have svært ved at håndtere pres og presser hverken sig selv eller andre til at opnå håndgribelige resultater. Hun arbejder sandsynligvis i et langsommere tempo, end der

kræves, løber ikke godvilligt en risiko og tøver, når der skal træffes beslutninger udenfor ekspertiseområdet.

Det bemærkes desuden, at denne sindige og rare person formodentlig foretrækker et struktureret miljø fremfor et miljø, som rummer stor forandring. Derfor arbejder denne person måske langsommere, mere velovervejet og fører konsekvent en opgave frem til en afslutning. Hun kan være noget ufleksibel og har formodentlig en for afslappet og tålmodig holdning til sine opgaver.

Endelig følger denne forsigtige og logiske person regler og procedurer fremfor at handle selvstændigt og viljestærkt. Hun kan bruge for lang tid på at analysere oplysningerne, hvilket måske resulterer i, at hun ikke foretager sig noget eller får truffet en beslutning. Som resultat heraf udviser denne person formodentlig for stor forsigtighed og opfordrer andre til at træde varsomt fremfor at handle selvstændigt.

SAMMENLIGNING MED DEN IDEELLE TEAMKULTUR

Den Ideelle Teamkultur Profil kræver medlemmer, som kan øve indflydelse. Men pga. sin reserverede og seriøse natur har denne person ikke kapacitet til at motivere og inspirere sine omgivelser. Hendes personlige stil passer formodentlig ikke til den definerede standard, hvilket kan resultere i, at hun ikke føler sig tilpas i et team, som ansporer sine medlemmer til deltagelse og verbal kommunikation, som stiver moralen og sætter den personlige agtelse i højsædet.

Desuden føler denne milde person sig formodentlig ikke for godt tilpas, hvis hun enten oplever pres eller konfrontation. Hun har ikke nødvendigvis den fornødne drivkraft og indflydelse og således presser hun hverken sig selv eller andre hårdt nok, når der er behov for resultater. Således vil denne noget tøvende person måske føle sig utilpas i et team, som ansporer sine medlemmer til at træffe hurtige beslutninger, især hvis beslutningerne ligger udenfor hendes ekspertiseområde.

Det bemærkes desuden, at denne stabile, rare og velovervejede person kan være mindre fleksibel og langsommere, end der kræves. Hun vil gerne følge systemer og har behov for at kunne føre en given opgave helt frem til dens afslutning. Hun kan derfor have svært ved at håndtere et miljø, som pålægger sine medlemmer at kunne handle hurtigt og hvor der sker stadige forandringer. Denne person er muligvis en smule for tilfreds med tingene, som de er og stiller ikke spørgsmålstejn ved den eksisterende situation.

Endelig kan denne forsigtige og logiske person have svært ved at håndtere et miljø, som kræver selvstændig handling. Denne person følger regler og procedurer og bliver som sådan frustreret over andre, som har en stædig og viljestærk holdning til en situation. Hun vil gerne bruge tid på at analysere sine informationer og fremfor at anspore til selvstændig handling forventer hun, at andre gør det samme. Derfor kan hun forsinke en beslutningsproces.

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 middel-området (teamrolle diagram), 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.