



Raport zespołowy FRIS®

Przygotowany dla:

Zespół ABC, Nazwa firmy sp. z o.o.

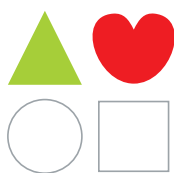
Ważne!

Raport zespołowy FRIS został opracowany na podstawie odpowiedzi, których udzielili w Kwestionariuszu Stylów Myślenia FRIS członkowie zespołu. Zamieszczone w raporcie interpretacje oparte są na danych statystycznych o wysokim poziomie rzetelności i trafności psychometrycznej.

Treść raportu dotyczy aspektów funkcjonowania członków zespołu w kontekście pracy w grupie. Nie stanowią one kompletnego opisu ich osobowości, tylko tych czynników, które decydują o tym, jak rozwiązują problemy. Każda osoba w zespole ma prawo nie zgodzić się lub częściowo zgodzić się z zamieszczoną interpretacją.

Wynik badania FRIS nie jest diagnozą w sensie medycznym i psychologicznym, dlatego nie może być oceniony jako dobry lub zły. Raport zespołowy ma zadanie ułatwić ocenę potencjału zespołu. Wszelkie istotne decyzje podjęte na podstawie lektury raportu, powinny wynikać z rzeczywistej potrzeby zmian i zostać starannie przemyślane.

Mapa zespołu



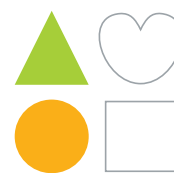
Mariola

Zawodnik, w działaniu Działacz



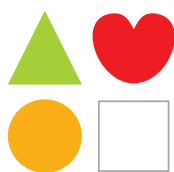
Małgorzata

Wizjoner, w działaniu Indywidualista



Irena

Zawodnik, w działaniu Gracz



Sebastian

Zawodnik, w działaniu Entuzjasta



Piotr

Zawodnik, w działaniu Indywidualista



Michał

Zawodnik, w działaniu Gracz

Aktywność w zespole



Mariola - Zawodnik, w działaniu Działacz

W myśleniu: W pierwszej chwili koncentruje się na FAKTACH. Orientuje się na cel i szybko określa priorytety.

W działaniu: Potrafi aktywnie podejmować wyzwania zarówno w warunkach współpracy, jak i rywalizacji.

W zespole: Najbardziej angażuje się w rozwiązywanie konkretnych i praktycznych problemów, Skuteczna w bezpośrednim kontakcie z ludźmi.



Małgorzata - Wizjoner, w działaniu Indywidualista

W myśleniu: W pierwszej chwili najsilniej skupia się na IDEACH. Dąży do znajdowania alternatywnych sposobów działania.

W działaniu: Realizuje swoje zamierzenia w sposób niezależny i samodzielny, ogranicza wpływ otoczenia na własne decyzje.

W zespole: Przyjmuje postawę inicjatora i prekursora, pomysłowa, chętnie angażuje się w dyskusje, szczególnie dotyczące wizji i strategii.



Irena - Zawodnik, w działaniu Gracz

W myśleniu: W pierwszej chwili koncentruje się na FAKTACH. Orientuje się na cel i szybko określa priorytety.

W działaniu: Wykazuje podejście przedsiębiorcze i potrafi skutecznie działać w warunkach kryzysu lub ryzyka.

W zespole: Dynamiczna i zdecydowana, zachęca do śmiałych decyzji, zmian i eksperymentów. Oczekuje komunikacji wprost.



Sebastian - Zawodnik, w działaniu Entuzjasta

W myśleniu: W pierwszej chwili koncentruje się na FAKTACH. Orientuje się na cel i szybko określa priorytety.

W działaniu: Potrafi skutecznie improwizować, podchodzi do nowych działań z energią i optymizmem.

W zespole: Reaguje spontanicznie, chętnie podejmuje inicjatywę i zachęca innych do szybkiego rozpoczynania praktycznych działań.



Piotr - Zawodnik, w działaniu Indywidualista

W myśleniu: W pierwszej chwili koncentruje się na FAKTACH. Orientuje się na cel i szybko określa priorytety.

W działaniu: Realizuje swoje zamierzenia w sposób niezależny i samodzielny, ogranicza wpływ otoczenia na własne decyzje.

W zespole: Zachęca do przemyślanych rozsądnych działań, wytycza realne cele, analizuje i wskazuje obszary ryzyka,



Michał - Zawodnik, w działaniu Gracz

W myśleniu: W pierwszej chwili koncentruje się na FAKTACH. Orientuje się na cel i szybko określa priorytety.

W działaniu: Wykazuje podejście przedsiębiorcze i potrafi skutecznie działać w warunkach kryzysu lub ryzyka.

W zespole: Dynamiczny i zdecydowany, zachęca do śmiałych decyzji, zmian i eksperymentów. Oczekuje komunikacji wprost.

Komunikacja i współpraca

Na bezpośrednią komunikację wpływ ma głównie Styl Myślenia, który określa sposób reagowania na nowe sytuacje, nowe informacje i konieczność podejmowania decyzji, co ma duży wpływ na sposób kontaktu i prowadzenia rozmowy.

W sytuacji długoterminowej współpracy należy wciąż pod uwagę również Styl Działania, gdyż wynika on z połączenia stylu myślenia z doświadczeniami, wartościami, co pozwala określić postawę danej osoby wobec rozwiązywanych problemów.

- Podobny sposób reagowania, rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji osób o tym samym Stylu Myślenia pomaga się im szybciej zrozumieć nawzajem swoje intencje. Jeżeli wykazują różnicę poglądów, nadal mówią „tym samym językiem”, co stanowi czynnik ułatwiający dojście do porozumienia.
- Najłatwiej wygląda komunikacja z osobami o tym samym Stylu Działania i Stylu Myślenia, co uwidacznia się najbardziej na etapie nawiązywania kontaktu.
- Ten sam Styl Działania przy różnym Stylu Myślenia pozwala na dostrzeżenie wzajemnych podobieństw, co sprzyja utrzymywaniu satysfakcjonujących relacji. Osoby te mogą mieć podobną postawę i motywacje, mogą też efektywnie uzupełniać nawzajem swoje kompetencje, jeżeli dążą razem do wspólnego celu.
- Trudniej, szczególnie na początku relacji, może przebiegać komunikacja między osobami, których Style Myślenia znajdują się nawzajem w obszarze unikania. Szczególnie duże trudności mogą pojawiać się, gdy Style Działania są w pełni odwrotne. Pozytywnym aspektem takiej relacji dla długoterminowej współpracy jest natomiast odmiennność obszarów kompetencji. Daje ona szansę na uzyskanie efektu synergii, jeżeli obie strony zaakceptują różnice w sposobach myślenia i nauczą się efektywnej komunikacji.
- Zgodność stylów Myślenia lub/i Działania ułatwia komunikację poprzez podobieństwo w sposobie przekazywania i rozumienia informacji. Nie stanowi jednak pełnej gwarancji udanej współpracy ze względu na podobieństwo silnych i słabych stron. Te same obszary kompetencji mogą prowadzić do rywalizacji, natomiast podobne słabe strony mogą potęgować trudne sytuacje i pozostawiać nierozwiązane problemy.

Czynniki wpływające na współpracę

Dwóch Zawodników

Zawodnicy korzystają z niewielu kategorii i kryteriów podczas rozwiązywania problemów, dzięki czemu mogą szybko przejść do działania. W przypadku dwóch Zawodników, kryteria te mogą być zupełnie inne i wprowadzić konflikt na etapie decyzji. Ustalenie zakresów kompetencji, najlepiej zupełnie odrębnych zmniejszy ryzyko pojawienia się rywalizacji między dwoma Zawodnikami

Dwóch Partnerów

Dwóch Partnerów współpracujących ze sobą może również unikać spełniania niektórych oficjalnych warunków, takich jak np. zawiązywanie umów pisemnych. Daje to ryzyko niedomówień, a w konsekwencji problem z egzekwowaniem zobowiązań. Choć obaj Partnerzy mogą mieć skłonność do elastycznej modyfikacji już zatwierdzonych działań, może być to nawzajem dla nich irytujące.

Dwóch Wizjonerów

Współpraca dwóch Wizjonerów daje owoce głównie wtedy, gdy dotyczy obszarów związanych z przyszłością, wizją i możliwościami. Problem pojawia się wtedy, gdy muszą pracować nad tematami realnymi, dotyczącymi spraw „tu i teraz”, wymagającymi od nich szybkiej i racjonalnej oceny pomysłów, a następnie bezpośredniego wdrażania rozwiązań.

Dwóch Badaczy

Dwóch współpracujących Badaczy to maksymalnie pogłębiona analiza sytuacji i rozpatrywanie wszelkich możliwych przypadków. Podjęcie decyzji może być odwlekane ze względu na powtarzające się doprecyzowywanie i testowanie bezbłędności rozwiązania. Nowa kwestia zauważona przez jednego Badacza, to „woda na młyn” dla drugiego.

Zawodnik i Partner

W relacjach Partner-Zawodnik może pojawić się problem przypisywania sobie nawzajem nieprawdziwych intencji. Zadaniowość Zawodnika może być odbierana jako celowe pomijanie potrzeb innych osób, natomiast uwzględnianie przez Partnera w działaniu całego spektrum powiązań społecznych, jako słabość, uzależnienie od opinii i zdania innych.

Partner i Wizjoner

Partnera i Wizjonera różni głównie stopień zaangażowania we wspólnie realizowane przedsięwzięcia. Wizjoner jest zainteresowany przede wszystkim wytyczaniem nowych szlaków i określaniem strategii, podczas gdy Partner woli się skoncentrować na praktycznym wdrażaniu pomysłów we współpracy z innymi.

Zawodnik i Wizjoner

Zawodnika i wizjonera różni przede wszystkim stopień tolerancji niejednoznaczności. Zawodnik oczekuje konkretnych i jednoznacznych sygnałów, bez konieczności ich interpretacji. Wizjonerowi nie przeszkadza wieloznaczność, gdyż umożliwiają wykorzystywanie tych samych informacji na wiele sposobów i w wielu celach.

Partner i Badacz

Badacza i Partnera różni zarówno czas reakcji, wyraźnie dłuższy w przypadku Badacza, jak i zaangażowanie emocjonalne w nowych sytuacjach. Dla Partnera najbardziej naturalne są spontaniczne reakcje i intuicyjne decyzje, choćby miały być potem zmienione. Badacz natomiast woli zachować dystans, umiar, ostrożność i upewnić się co do słuszności swoich działań.

Zawodnik i Badacz

Zawodnika i Badacza łączy logika i rozsądek, natomiast wyraźnie różni sposób korzystania z informacji. Zawodnik dąży do zredukowania liczby zmiennych, uproszczenia problemu i znalezienia prostego, praktycznego rozwiązania. Badacz doprecyzowuje, oczekuje większej liczby szczegółów i woli skonstruować złożone rozwiązanie uwzględniające wszystkie przypadki.

Wizjoner i Badacz

Kluczem do owocnej współpracy Wizjonera i Badacza jest kolejność. Najpierw Wizjoner powinien móc przedstawić swoją wizję, omówić obiecujące kierunki, wskazać możliwości lub zaprezentować hipotezy. W dalszej kolejności Badacz może uporządkować informacje od Wizjonera, zweryfikować ich przydatność i zasugerować, jakie są realne możliwości wdrożenia.

Proces FRIS® zespołu

Proces FRIS to model przebiegu procesu od momentu zainicjowania do etapu wdrożenia. Zestawiając wyniki wszystkich członków zespołu na wykresie przebiegu Procesu FRIS otrzymujemy mapę potencjału zespołu.

ETAP 1 - Inicjowanie

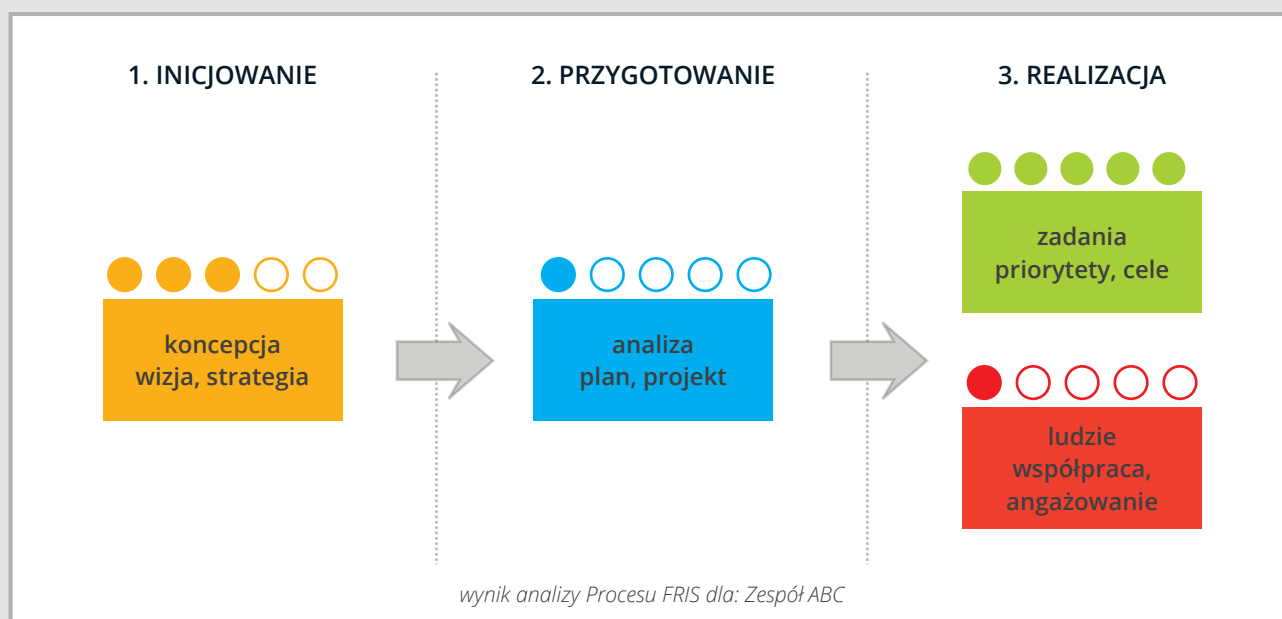
Rozpoczynanie przedsięwzięcia wymaga opracowania koncepcji i określenia wizji celu. Na tym etapie najchętniej przejmują inicjatywę osoby wykorzystujące perspektywę idei: Wizjonerzy i osoby, dla których idee znajdują się w obszarze wsparcia. Osoba z najsilniejszą perspektywą idei w zespole to Małgorzata. Inicjatywa na początkowym etapie jest również naturalnie silna u Graczy, Entuzjastów i Indywidualistów (łącznie 5 członków zespołu), co wskazuje na wysoki potencjał zespołu w podejmowaniu nowych przedsięwzięć.

Etap 2 - Przygotowanie

Przygotowanie do realizacji związane jest z analizą zasobów, planowaniem i projektowaniem rozwiązania. Są to działania na wysokim poziomie szczegółowości, wymagające przyjęcia perspektywy struktur. W zespole nie ma Badaczy, którzy na etapie przygotowania są najskuteczniejsi ze wszystkich Stylów Myślenia. Najsilniej perspektywę struktur w zespole wykorzystuje Piotr.

Etap 3 - Realizacja

W momencie wdrażania planów lub nowego rozwiązania, szczególnie ważne są perspektywy faktów i relacji. Zespół największy potencjał osiąga na etapie realizacji. Wszyscy członkowie zespołu wykazują silne podejście zadaniowe i orientację na cel, szczególnie Irena i Michał. Z kolei Mariola i Sebastian osiągają wysoką skuteczność działań, dodatkowo wykorzystując perspektywę relacji.

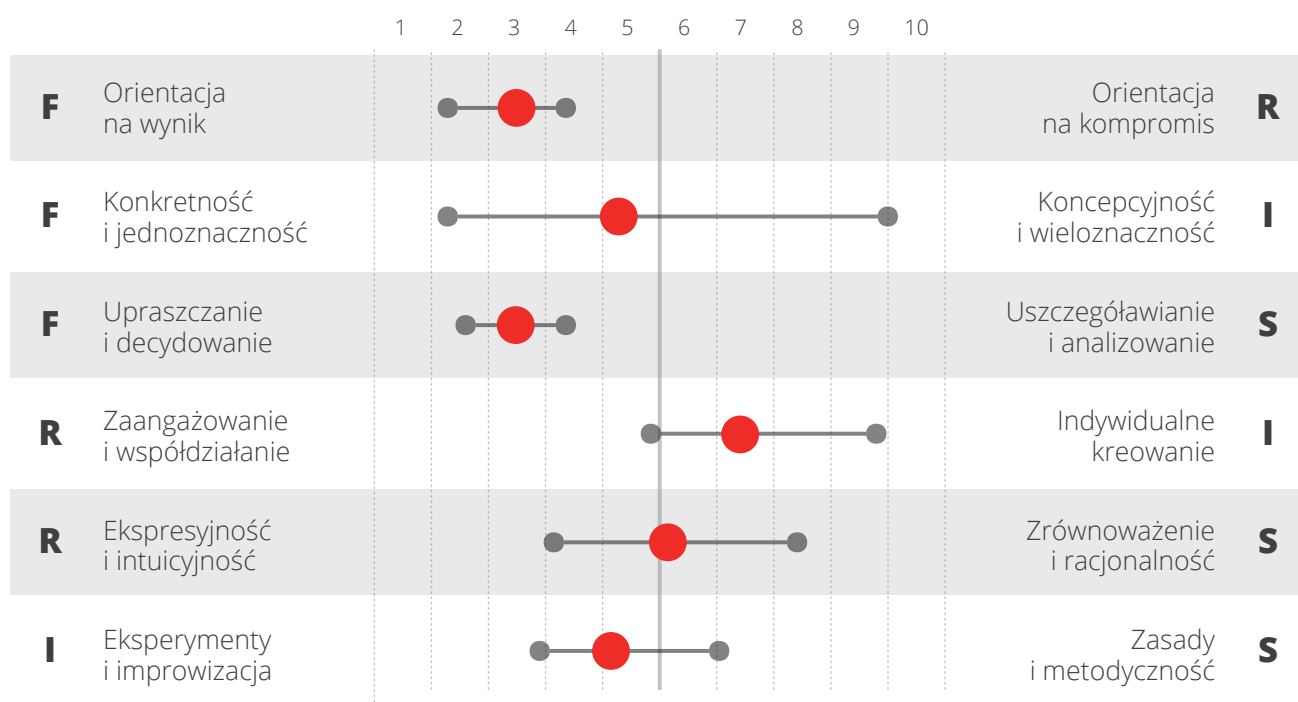


Dla każdego etapu Procesu FRIS przydzielono od 0 do 5 punktów, aby zobrazować potencjał zespołu na każdym etapie.

Analiza potencjału zespołu

Potencjał zespołu wynika z tego, w jaki sposób członkowie zespołu:

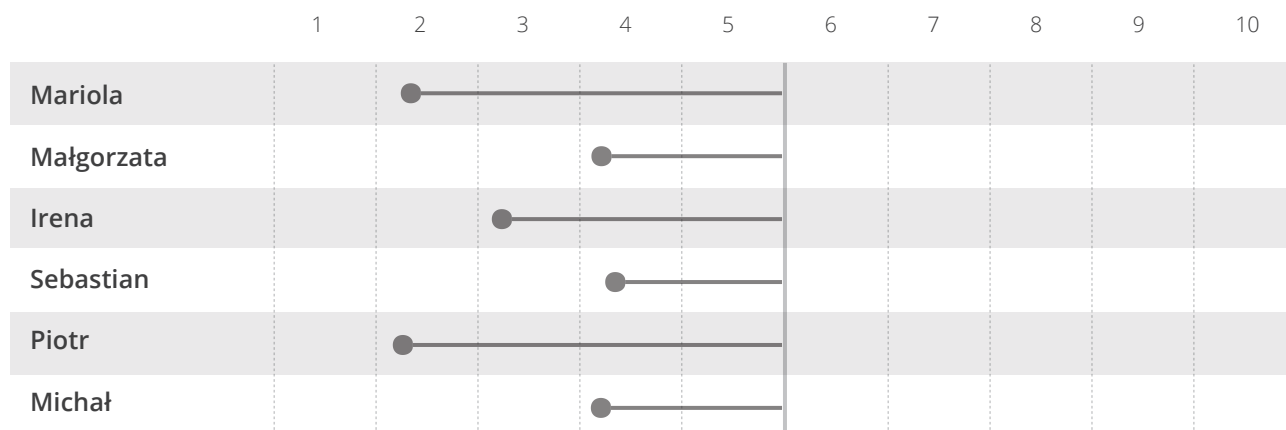
- definiują cele i jakich rezultatów oczekują
- zdobywają i interpretują informacje
- dokonują wyboru i podejmują decyzje
- włączają innych we własne działania
- określają i wyrażają swoje stanowisko
- działają w obliczu problemów.



- | | |
|------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| Sten 1 -> ekstremalna przewaga | lewej perspektywy względem średniej w populacji |
| Sten 2 -> bardzo silna przewaga | lewej perspektywy względem średniej w populacji |
| Sten 3 -> silna przewaga | lewej perspektywy względem średniej w populacji |
| Sten 4 -> umiarkowana przewaga | lewej perspektywy względem średniej w populacji |
| Sten 5-6 -> wartości średnie w populacji | |
| Sten 7 -> umiarkowana przewaga | prawej perspektywy względem średniej w populacji |
| Sten 8 -> silna przewaga | prawej perspektywy względem średniej w populacji |
| Sten 9 -> bardzo silna przewaga | prawej perspektywy względem średniej w populacji |
| Sten 10 -> ekstremalna przewaga | prawej perspektywy względem średniej w populacji |

W jaki sposób członkowie zespołu

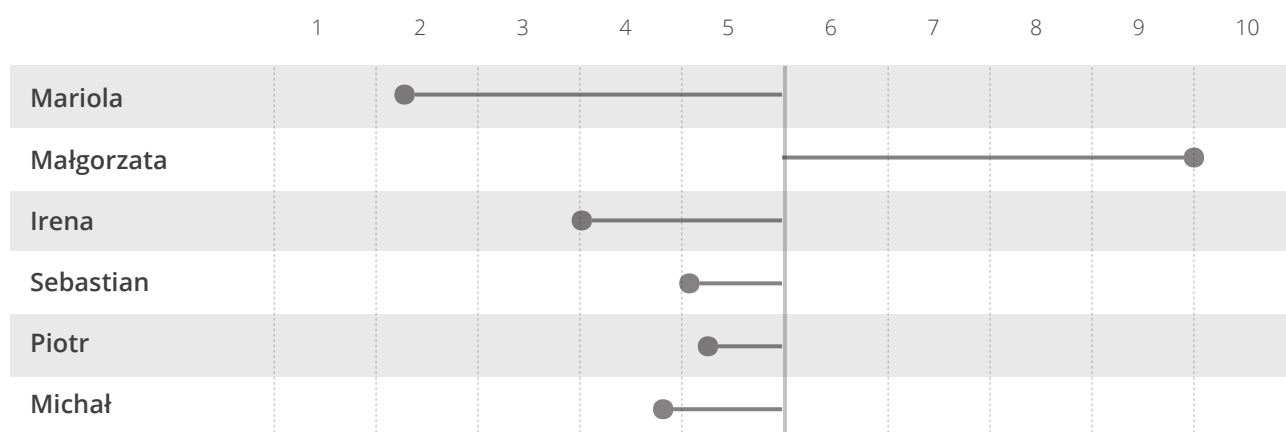
określają cele i jakich rezultatów oczekują?



Orientacja na wynik	Orientacja na kompromis
<ul style="list-style-type: none"> - Wyższa odporność i asertywność - Łatwość ustalania priorytetów - Skupienie na celu i zadaniu 	<ul style="list-style-type: none"> - Wyższa wrażliwość i empatia - Łatwość znajdowania rozwiązań kompromisowych - Zorientowanie na ludzi i relacje

W jaki sposób członkowie zespołu

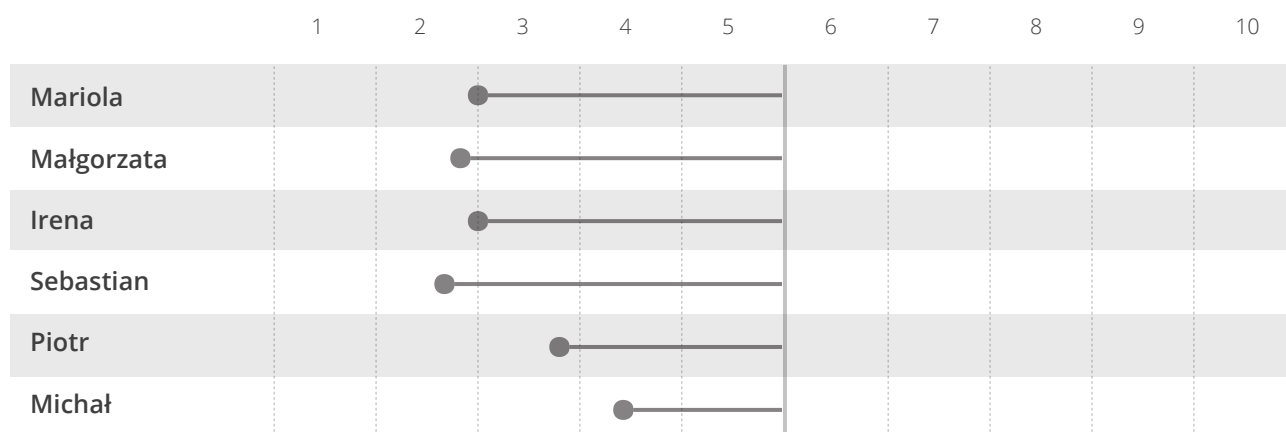
zdobywają i interpretują informacje?



Konkretność i jednoznaczność	Koncepcyjność i wieloznaczność
<ul style="list-style-type: none"> - Większe predyspozycje do zadań praktycznych - Znajdowanie prostych, gotowych do wdrożenia rozwiązań - Podejście empiryczne i pragmatyzm 	<ul style="list-style-type: none"> - Większe predyspozycje do rozwiązywania problemów abstrakcyjnych - Znajdowanie wielu alternatywnych rozwiązań - Podejście badawcze i kreatywność

W jaki sposób członkowie zespołu

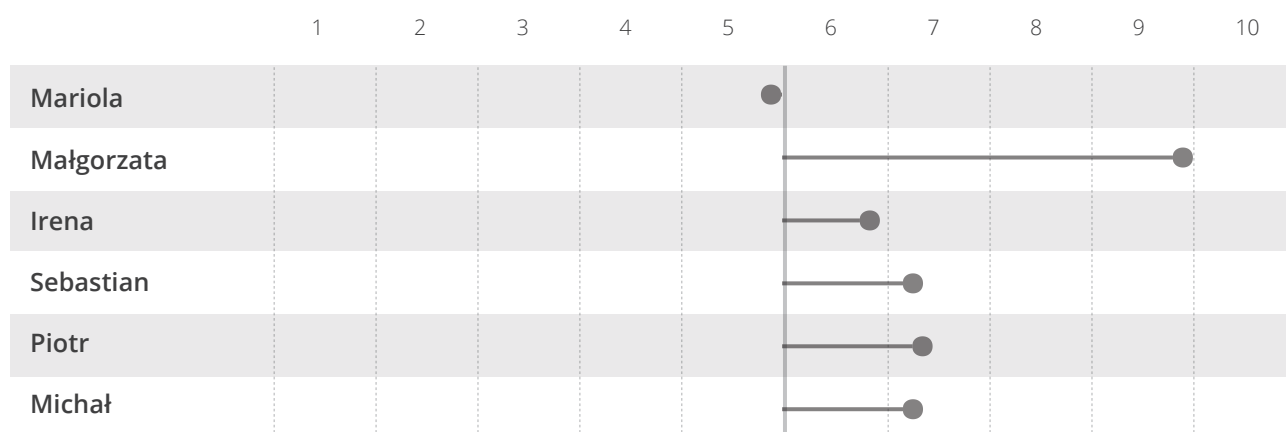
dokonują wyboru i podejmują decyzje



Upraszczanie i decydowanie	Uszczegóławianie i analizowanie
<ul style="list-style-type: none"> - Szybkie podejmowanie decyzji - Umiejętność selekcji i filtrowania informacji - Skupienie na efektywności działań 	<ul style="list-style-type: none"> - Umiejętność głębokiej analizy problemów - Umiejętność zarządzania dużą ilością informacji - Skupienie na jakości rozwiązań

W jaki sposób członkowie zespołu

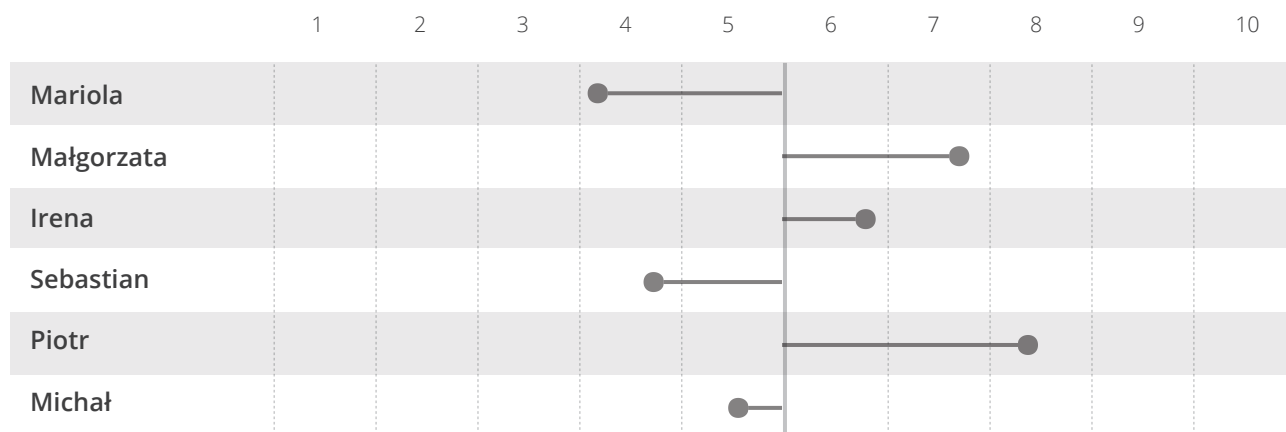
włączają innych we własne działania?



Zaangażowanie i współdziałanie	Indywidualne kreowanie
<ul style="list-style-type: none"> - Łatwość pracy z bezpośrednim kontakcie z ludźmi - Akceptowanie norm i zwyczajów - Harmonizowanie pracy zespołu 	<ul style="list-style-type: none"> - Koncentracja na rozwijaniu własnych strategii - Przełamywanie norm i indywidualizm - Źródło pomysłów dla zespołu

W jaki sposób członkowie zespołu

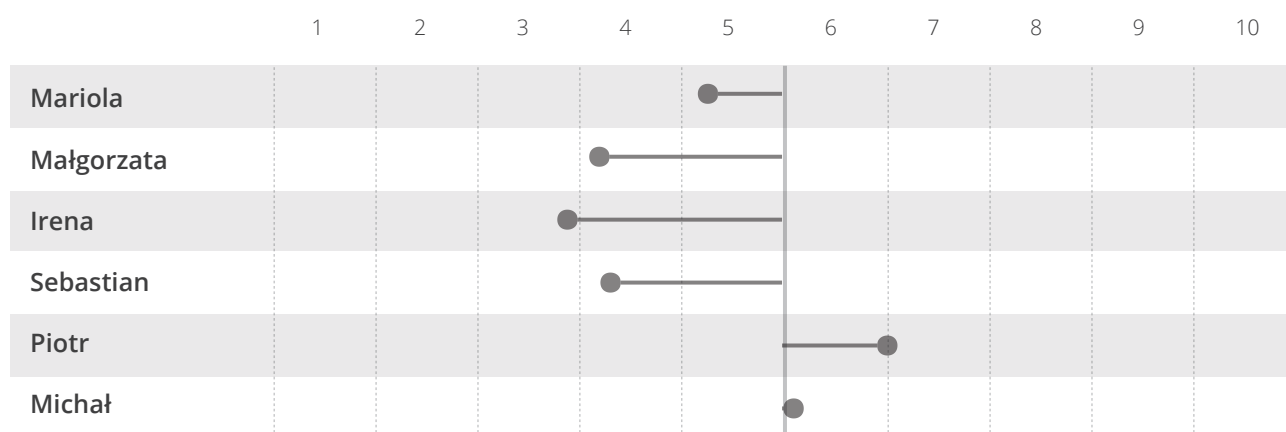
określają i wyrażają swoje stanowisko?



Ekspresyjność i intuicyjność	Zrównoważenie i racjonalność
<ul style="list-style-type: none"> - Spontaniczne reakcje w nowych sytuacjach - Wyższy entuzjazm i optymizm - Intuicyjne podejmowanie decyzji 	<ul style="list-style-type: none"> - Umiejętność zachowania dystansu - Wyższa ostrożność i zrównoważenie - Dążenie do podejmowania racjonalnych decyzji

W jaki sposób członkowie zespołu

działają w obliczu problemów?



Eksperymenty i improwizacja	Zasady i metodyczność
<ul style="list-style-type: none"> - Korzystanie z metody prób i błędów - Improwizowanie i adaptacja do sytuacji - Swobodna zmiana strategii 	<ul style="list-style-type: none"> - Korzystanie z procedur i algorytmów - Planowanie i dobra organizacja - Konsekwentna realizacja