



Insights®



Navigator^{Insights®}

Team Effectiveness Profile

Jane 0 Doe

Team0

21 lutego 2012

Wstęp

Niniejszy profil powstał na podstawie odpowiedzi, których udzielił respondent, Jane O Doe, w Kwestionariuszu Efektywności Zespołu Insights Navigator. Wyniki respondenta są analizowane na tle uśrednionych odpowiedzi wszystkich osób należących do zespołu Team0.

Profil zawiera informacje o tym, jak członkowie Twojego zespołu postrzegają siebie jako zespół oraz jak oceniają swoją zespołową efektywność w 32 różnych elementach.

Zgromadzone dane zanalizowano pod różnymi kątami, a wyniki przedstawiono w kolejnych rozdziałach.

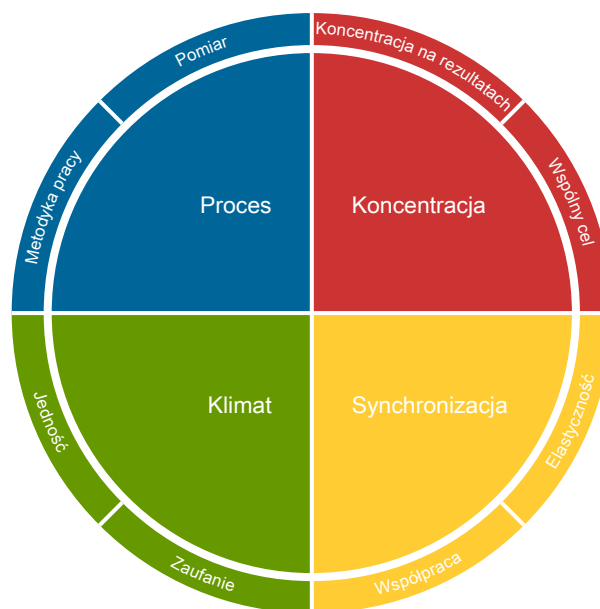
Wspomniane trzydzieści dwa elementy pogrupowane są w osiem zestawów po cztery. Każdy zestaw czterech elementów nazwano „obszarem”. Do każdej energii kolorystycznej przyporządkowane są po dwa obszary - ich nazwy widoczne są na pierścieniu okalającym Koło Insights (patrz ilustracja).

Pary obszarów tworzą w sumie cztery tzw. filary efektywności zespołu.

Na kolejnych stronach znajdziesz nie tylko informacje o tym, jak Twój zespół postrzega skuteczność swoich działań w każdym z 32 elementów, ale także jak przekłada się to na jego funkcjonowanie w ośmiu obszarach oraz czterech filarach efektywności.

Takie uporządkowanie informacji pozwoli Ci przyjrzeć się efektywności Twojego zespołu z różnych stron.

Model Efektywności Zespołu wg Insights



Mocne strony i ewentualne słabe strony

Najważniejsze mocne strony Twojego zespołu

Kiedy zespół skupia się na potknięciach i potrzebach rozwojowych, czasami zapomina o swoich mocnych stronach. Twój zespół osiągnie pełnię swoich możliwości, pod warunkiem, że dobrze wykorzystacie obszary, w których jesteście najsilniejsi.

| Filar | Obszar | Element | Opis | Wynik zespołu |
|----------------|-------------|-----------------|---|---------------|
| Koncentracja | Wspólny cel | Wspólna wizja | Członkowie zespołu w pełni podzielają wspólną wizję. | 67% |
| Synchronizacja | Współpraca | Dialog | Członkowie zespołu otwarcie komunikują się i słuchają siebie wzajemnie, aby uniknąć nieporozumień. | 67% |
| Klimat | Zaufanie | Autentyczność | Członkowie zespołu w swoim towarzystwie mogą i potrafią być sobą. | 67% |
| Klimat | Jedność | Dobra atmosfera | W zespole panuje dobra atmosfera i duch współpracy, a także daje się zauważyć wyraźny brak malkontenctwa i negatywizmu. | 67% |

Ewentualne słabe strony Twojego zespołu

Do usprawnienia działań Twojego zespołu i zaplanowania jego dalszego rozwoju potrzebna jest także wiedza na temat Waszych potencjalnie słabych stron oraz ich konsekwencji.

| Filar | Obszar | Element | Opis | Wynik zespołu |
|----------------|-----------------------------|---|---|---------------|
| Koncentracja | Koncentracja na rezultatach | Koncentracja na tym, co ma być wykonane | Wszyscy rozumieją, jaki jest zakres działań zespołu i koncentrują się na tym, co i jak powinno być wykonane. | 33% |
| Synchronizacja | Elastyczność | Uwzględnianie informacji zwrotnych | Członkowie zespołu dużo rozmawiają ze sobą, prowadzą dyskusje i przekazują sobie informacje zwrotne, aby udoskonalać wspólne działania. | 33% |
| Synchronizacja | Elastyczność | Innowacyjność | Zespół pracuje kreatywnie, zamieniając najlepsze pomysły w praktyczne rozwiązania. | 33% |
| Synchronizacja | Elastyczność | Szybka reakcja | Kiedy zmienia się sytuacja lub pojawiają się nowe okoliczności, zespół szybko odpowiada adekwatnym działaniem. | 33% |

Różnorodność opinii w zespole

Co widzisz inaczej niż Twój zespół

Niektóre sprawy możesz widzieć w ciemniejszych barwach niż inni. Z drugiej strony możesz w pewnych obszarach oceniać efektywność pracy zespołowej lepiej niż inni. Przedyskutujcie rozbieżność Waszych punktów widzenia i popracujcie wspólnie nad stworzeniem pełniejszego obrazu funkcjonowania tego zespołu.

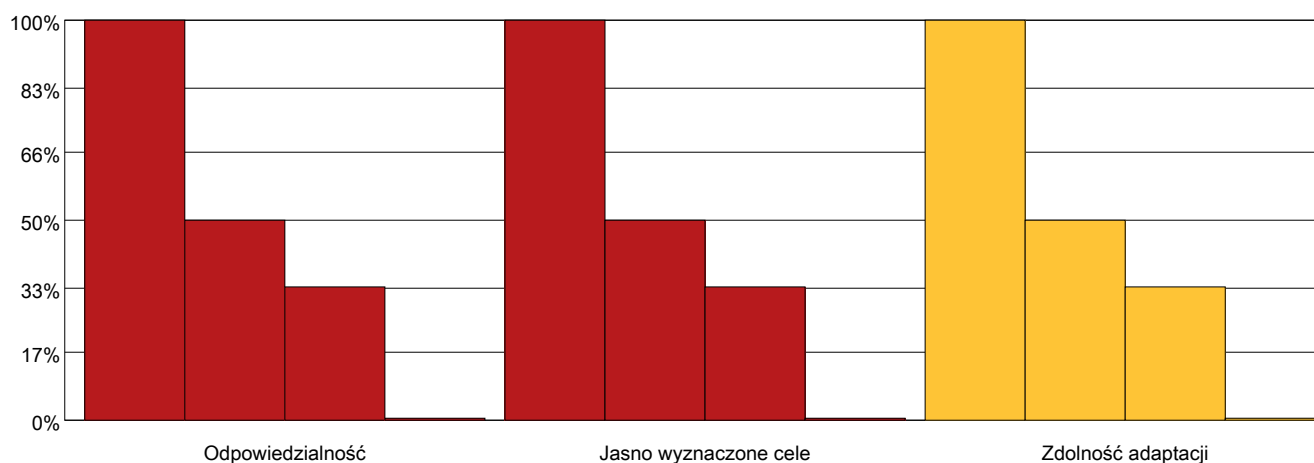
| Filar | Obszar | Element | Opis | Twój wynik | Wynik zespołu |
|--------|----------|--|---|------------|---------------|
| Klimat | Zaufanie | Wzajemny szacunek i troska | Członkowie zespołu odnoszą się do siebie z życzliwością i szacunkiem. | 100% | 54% ↓ |
| Klimat | Jedność | Konstruktywne rozwiązywanie konfliktów | Członkowie zespołu chętnie angażują się w konstruktywne rozwiązywanie konfliktów i rozmawiają na trudne tematy. | 100% | 54% ↓ |
| Klimat | Jedność | Zachowanie jedności pod presją | Członkowie zespołu trzymają się razem i wspierają się wzajemnie w trudnych sytuacjach. | 100% | 54% ↓ |

Największa różnorodność opinii w Twoim zespole

Odpowiedzi członków Twojego zespołu najbardziej różniły się w niżej podanych elementach.

| Filar | Obszar | Element | Opis |
|----------------|-----------------------------|-----------------------|--|
| Koncentracja | Koncentracja na rezultatach | Odpowiedzialność | Każdy członek zespołu odpowiada przed innymi za swoje działania. |
| Koncentracja | Wspólny cel | Jasno wyznaczone cele | Każdy w zespole ma jasność nie tylko co do przyjętego celu wspólnych działań, ale także co do oczekiwanych, konkretnych rezultatów tych działań. |
| Synchronizacja | Elastyczność | Zdolność adaptacji | Zespół jest elastyczny i przystosowuje się do zmian. |

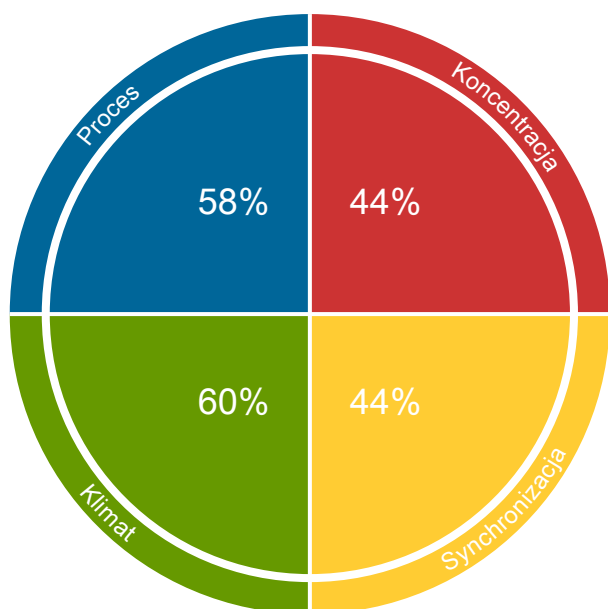
Oto indywidualne odpowiedzi członków Twojego zespołu w trzech elementach, w których wystąpiła największa różnorodność opinii:



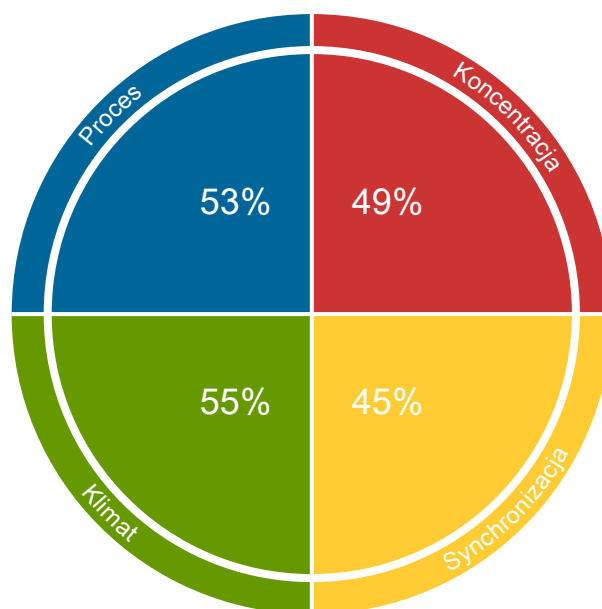
Cztery filary efektywności zespołu

Model Efektywności Zespołu wg Insights składa się z czterech filarów: Procesu, Klimatu, Synchronizacji i Koncentracji. Im wyższa wartość procentowa w danym filarze, tym większe prawdopodobieństwo sukcesu zespołu w tym wymiarze. Niskie wartości procentowe mogą wskazywać na trudności w funkcjonowaniu zespołu w danym filarze. Może okazać się korzystne podjęcie działań w celu poprawy skuteczności zespołu w nisko ocenionych wymiarach.

Twoja percepcja

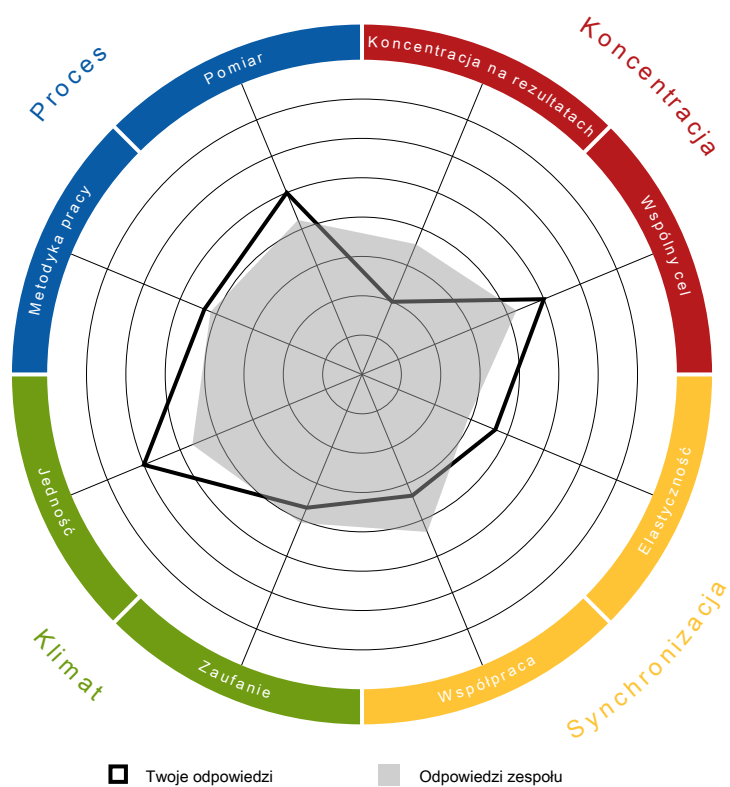


Uśredniona percepcja członków zespołu



Moje notatki:

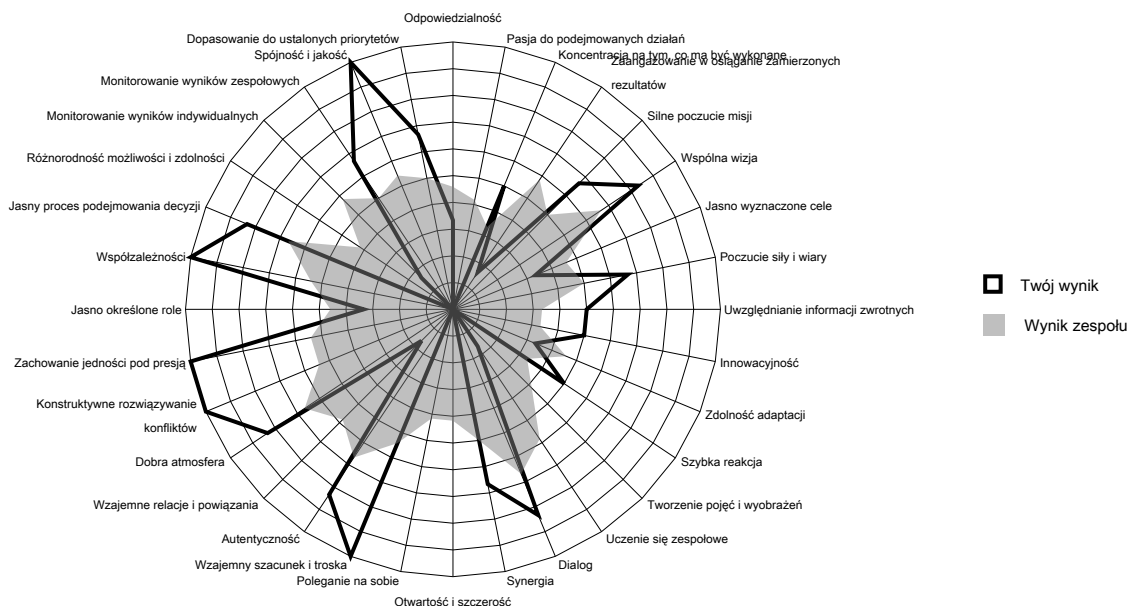
Osiem obszarów efektywności zespołu



Moje notatki:

Trzydzieści dwa elementy efektywności zespołu

U podstaw Modelu Efektywności Zespołu leżą 32 elementy, w których efektywność działań zespołowych może być rozpatrywana. Na wykresie radarowym możesz zaobserwować, czy i jak bardzo Twoje odpowiedzi różnią się od odpowiedzi zespołu. W dwóch tabelach poniżej umieszczono elementy w kolejności od najwyższej do najniższej ocenionych przez Ciebie oraz przez zespół.



Kolejność wg Ciebie

| |
|---|
| 1. Wzajemny szacunek i troska |
| 2. Konstrukttywne rozwiązywanie konfliktów |
| 3. Zachowanie jedności pod presją |
| 4. Współzależności |
| 5. Spójność i jakość |
| 6. Wspólna wizja |
| 7. Dialog |
| 8. Autentyczność |
| 9. Dobra atmosfera |
| 10. Jasny proces podejmowania decyzji |
| 11. Silne poczucie misji |
| 12. Poczucie siły i wiary |
| 13. Synergia |
| 14. Monitorowanie wyników zespołowych |
| 15. Dopasowanie do ustalonych priorytetów |
| 16. Koncentracja na tym, co ma być wykonane |
| 17. Uwzględnianie informacji zwrotnych |
| 18. Innowacyjność |
| 19. Szybka reakcja |
| 20. Odpowiedzialność |
| 21. Jasno wyznaczone cele |
| 22. Zdolność adaptacji |
| 23. Jasno określone role |
| 24. Zaangażowanie w osiąganie zamierzonych rezultatów |
| 25. Uczenie się zespołowe |
| 26. Wzajemne relacje i powiązania |
| 27. Monitorowanie wyników indywidualnych |
| 28. Pasja do podejmowanych działań |
| 29. Tworzenie pojęć i wyobrażeń |
| 30. Otwartość i szczerłość |
| 31. Poleganie na sobie |
| 32. Różnorodność możliwości i zdolności |

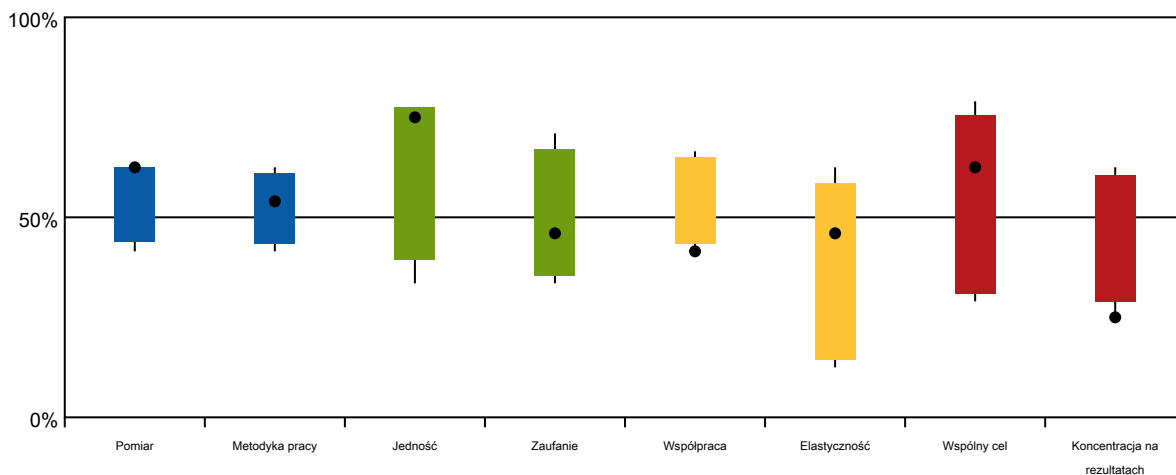
Kolejność wg zespołu

| |
|--|
| 1. Wspólna wizja |
| 2. Dialog |
| 3. Autentyczność |
| 4. Dobra atmosfera |
| 5. Jasny proces podejmowania decyzji |
| 6. Zaangażowanie w osiąganie zamierzonych rezultatów |
| 7. Uczenie się zespołowe |
| 8. Wzajemne relacje i powiązania |
| 9. Monitorowanie wyników indywidualnych |
| 10. Wzajemny szacunek i troska |
| 11. Konstrukttywne rozwiązywanie konfliktów |
| 12. Zachowanie jedności pod presją |
| 13. Współzależności |
| 14. Spójność i jakość |
| 15. Silne poczucie misji |
| 16. Poczucie siły i wiary |
| 17. Synergia |
| 18. Monitorowanie wyników zespołowych |
| 19. Dopasowanie do ustalonych priorytetów |
| 20. Odpowiedzialność |
| 21. Jasno wyznaczone cele |
| 22. Zdolność adaptacji |
| 23. Jasno określone role |
| 24. Pasja do podejmowanych działań |
| 25. Tworzenie pojęć i wyobrażeń |
| 26. Otwartość i szczerłość |
| 27. Poleganie na sobie |
| 28. Różnorodność możliwości i zdolności |
| 29. Koncentracja na tym, co ma być wykonane |
| 30. Uwzględnianie informacji zwrotnych |
| 31. Innowacyjność |
| 32. Szybka reakcja |

— • Linia przerywana łączy elementy, które są najbardziej istotne dla Ciebie i Twojego zespołu

Rozpiętość odpowiedzi

Rozkład odpowiedzi zespołu w ośmiu obszarach przedstawiono w postaci kolorowych prostokątów. Długość prostokąta odzwierciedla rozpiętość odpowiedzi większości członków zespołu, przy czym Twoja odpowiedź została oznaczona na wykresie czarną kropką.



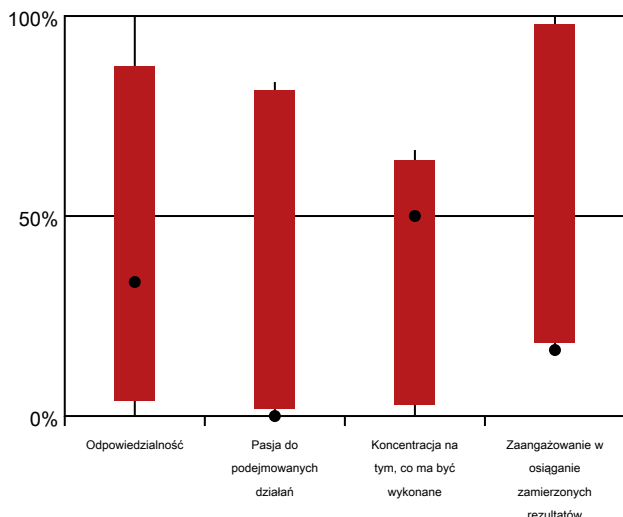
Moje notatki:

Koncentracja

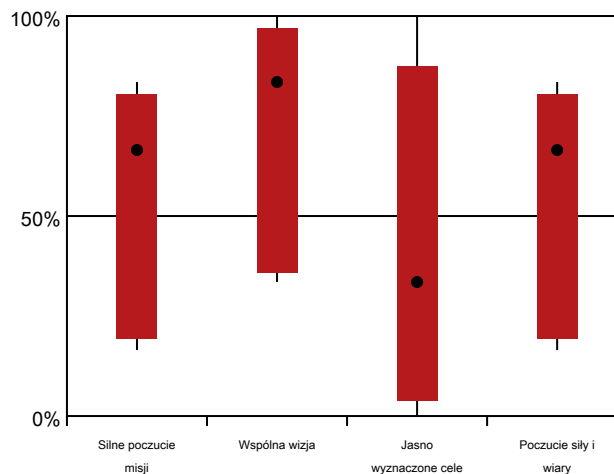
Zespół, którego silną stroną jest Koncentracja, ma nie tylko wizję realizacji swoich zamierzeń, ale także jasno określone cele oraz wierzy, że są one osiągalne. Członkowie takiego zespołu skupiają się na wynikach, chętnie podejmują działania, a ponadto przyjmują wzajemną odpowiedzialność za wywiązywanie się z przyjętych zobowiązań.

Długość kolorowych prostokątów odzwierciedla rozpiętość odpowiedzi większości członków zespołu, przy czym Twoja odpowiedź została oznaczona czarną kropką.

Koncentracja na rezultatach



Wspólny cel



Koncentracja na rezultatach

| Element | Opis | Twój wynik | Wynik zespołu |
|---|--|------------|---------------|
| Odpowiedzialność | Każdy członek zespołu odpowiada przed innymi za swoje działania. | 33% | 46% ↑ |
| Pasja do podejmowanych działań | Każdy w zespole dokłada starań, aby terminowo wykonywać zadania. | 0% | 42% ↑ |
| Koncentracja na tym, co ma być wykonane | Wszyscy rozumieją, jaki jest zakres działań zespołu i koncentrują się na tym, co i jak powinno być wykonane. | 50% | 33% ↓ |
| Zaangażowanie w osiągnięcie zamierzonych rezultatów | Zespół jest zaangażowany w osiągnięcie zamierzonych rezultatów i skuteczne realizowanie zadań. | 17% | 58% ↑ |

Wspólny cel

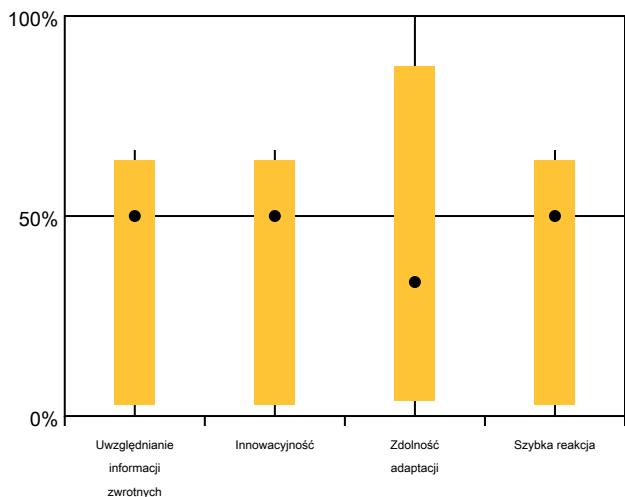
| Element | Opis | Twój wynik | Wynik zespołu |
|-----------------------|--|------------|---------------|
| Silne poczucie misji | Członkowie zespołu przykładają dużą wagę do celu wspólnych działań. | 67% | 50% ↓ |
| Wspólna wizja | Członkowie zespołu w pełni podzielają wspólną wizję. | 83% | 67% ↓ |
| Jasno wyznaczone cele | Każdy w zespole ma jasność nie tylko co do przyjętego celu wspólnych działań, ale także co do oczekiwanych, konkretnych rezultatów tych działań. | 33% | 46% ↑ |
| Poczucie siły i wiary | Członkowie zespołu wierzą w swoje możliwości osiągnięcia obranych celów. | 67% | 50% ↓ |

Synchronizacja

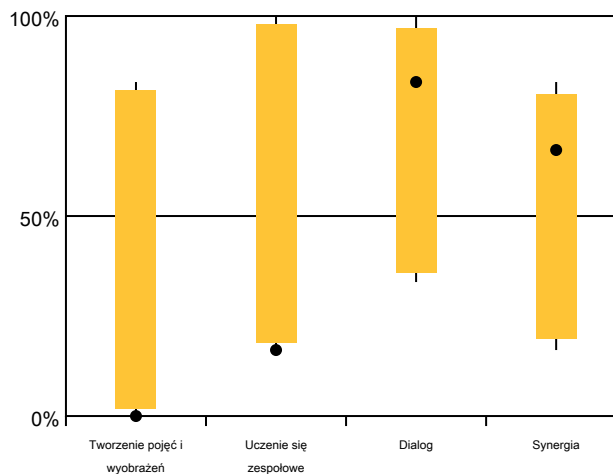
Zespół, który pracuje synchronicznie, potrafi tworzyć rozwiązania i skutecznie radzić sobie z problemami. Członkowie takiego zespołu chętnie nawiązują dialog oraz uczą się wspólnie. Zespół szybko reaguje na zmiany w środowisku zewnętrznym, wprowadzając potrzebne zmiany, aby na bieżąco pokonywać trudności.

Długość kolorowych prostokątów odzwierciedla rozpiętość odpowiedzi większości członków zespołu, przy czym Twoja odpowiedź została oznaczona czarną kropką.

Elastyczność



Współpraca



Elastyczność

| Element | Opis | Twój wynik | Wynik zespołu |
|------------------------------------|---|------------|---------------|
| Uwzględnianie informacji zwrotnych | Członkowie zespołu dużo rozmawiają ze sobą, prowadzą dyskusje i przekazują sobie informacje zwrotne, aby udoskonalać wspólne działania. | 50% | 33% ↓ |
| Innowacyjność | Zespół pracuje kreatywnie, zamieniając najlepsze pomysły w praktyczne rozwiązania. | 50% | 33% ↓ |
| Zdolność adaptacji | Zespół jest elastyczny i przystosowuje się do zmian. | 33% | 46% ↑ |
| Szybka reakcja | Kiedy zmienia się sytuacja lub pojawiają się nowe okoliczności, zespół szybko odpowiada adekwatnym działaniem. | 50% | 33% ↓ |

Współpraca

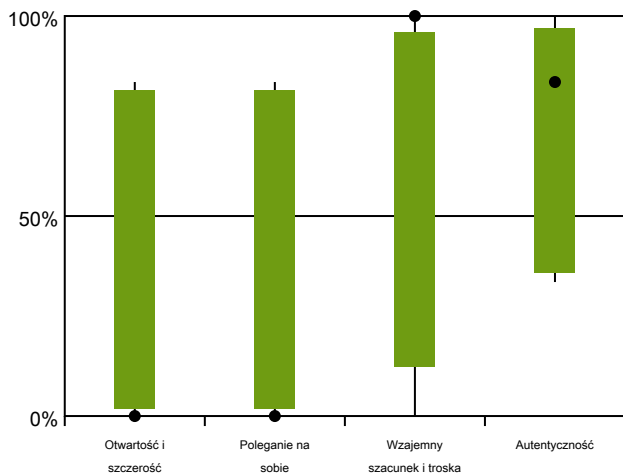
| Element | Opis | Twój wynik | Wynik zespołu |
|-----------------------------|--|------------|---------------|
| Tworzenie pojęć i wyobrażeń | Członkowie zespołu dzielą się pomysłami i wyobrażeniami oraz wspólnie wymyślają nowe, kreatywne koncepcje. | 0% | 42% ↑ |
| Uczenie się zespołowe | Członkowie zespołu aktywnie dzielą się wiedzą i doświadczeniem, aby poprawić skuteczność działań zespołowych. | 17% | 58% ↑ |
| Dialog | Członkowie zespołu otwarcie komunikują się i słuchają siebie wzajemnie, aby uniknąć nieporozumień. | 83% | 67% ↓ |
| Synergia | Zespół jako całość funkcjonuje w taki sposób, że jego możliwości są większe niż suma możliwości poszczególnych członków. | 67% | 50% ↓ |

Klimat

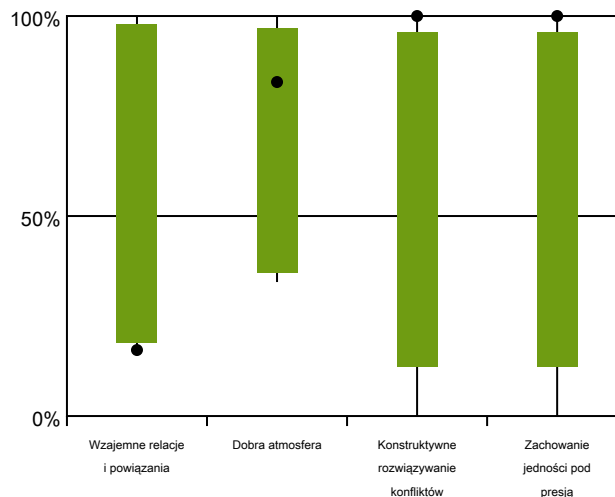
Członkowie zespołu, w którym panuje dobry klimat, ufają sobie wzajemnie oraz mają silne poczucie przynależności, dlatego chętnie angażują się w działania i są zmotywowani. Zespół taki chce i potrafi rozwiązywać konflikty przez dyskusję, a ponadto zachowuje poczucie jedności nawet pod presją.

Długość kolorowych prostokątów odzwierciedla rozpiętość odpowiedzi większości członków zespołu, przy czym Twoja odpowiedź została oznaczona czarną kropką.

Zaufanie



Jedność



Zaufanie

| Element | Opis | Twój wynik | Wynik zespołu |
|----------------------------|---|------------|---------------|
| Otwartość i szczerłość | Wysoki poziom otwartości i szczerłości w zespole sprzyja swobodnemu wyrażaniu poglądów i zabieraniu głosu w dyskusji, kiedy sytuacja tego wymaga. | 0% | 42% ↑ |
| Poleganie na sobie | Każdy członek zespołu wie, że zadanie na pewno zostanie wykonane, jeśli kolega z zespołu zobowiązał się do tego. | 0% | 42% ↑ |
| Wzajemny szacunek i troska | Członkowie zespołu odnoszą się do siebie z życzliwością i szacunkiem. | 100% | 54% ↓ |
| Autentyczność | Członkowie zespołu w swoim towarzystwie mogą i potrafią być sobą. | 83% | 67% ↓ |

Jedność

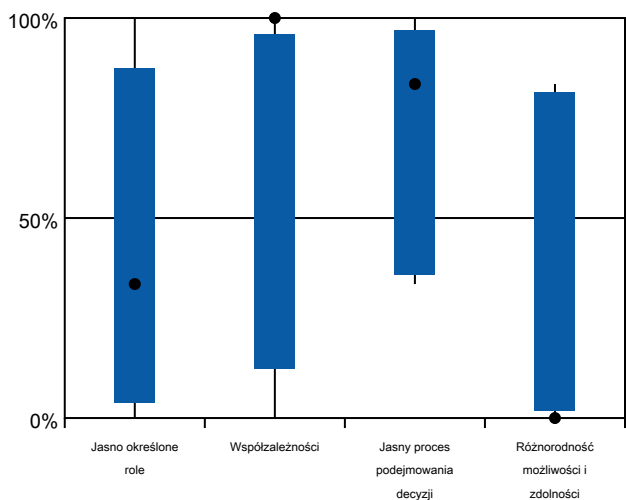
| Element | Opis | Twój wynik | Wynik zespołu |
|--|--|------------|---------------|
| Wzajemne relacje i powiązania | Każdy w zespole czuje się wartościowym i docenianym uczestnikiem wspólnych działań. | 17% | 58% ↑ |
| Dobra atmosfera | W zespole panuje dobra atmosfera i duch współpracy, a także daje się zauważyć wyraźny brak malkontentstwa i negatywizmu. | 83% | 67% ↓ |
| Konstruktywne rozwiązywanie konfliktów | Członkowie zespołu chętnie angażują się w konstruktywne rozwiązywanie konfliktów i rozmawiają na trudne tematy. | 100% | 54% ↓ |
| Zachowanie jedności pod presją | Członkowie zespołu trzymają się razem i wspierają się wzajemnie w trudnych sytuacjach. | 100% | 54% ↓ |

Proces

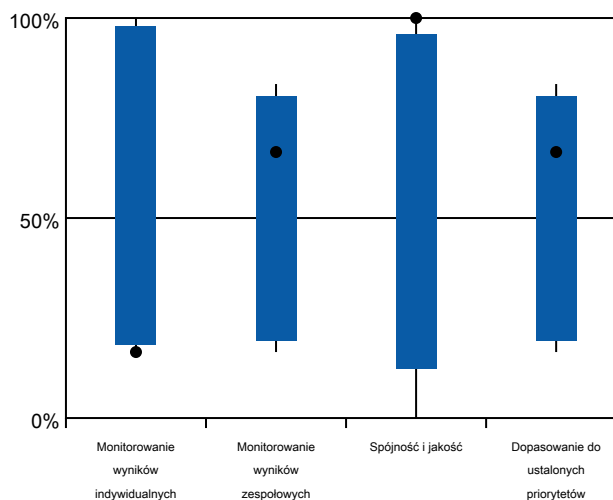
Zespół, którego silną stroną jest proces, ma opracowane nie tylko skuteczne metody działania, ale także sposoby mierzenia wyników, dlatego realizuje zadania zgodnie z planem. Jasno określone role w zespole pozwalają optymalnie wykorzystać różne możliwości i zdolności poszczególnych osób. Decyzje podejmowane są według przejrzystych zasad. Dzięki odpowiednio opracowanym metodom pomiaru wydajności pracy zespół może śledzić swoje postępy w realizacji zadań.

Długość kolorowych prostokątów odzwierciedla rozpiętość odpowiedzi większości członków zespołu, przy czym Twoja odpowiedź została oznaczona czarną kropką.

Metodyka pracy



Pomiar



Metodyka pracy

| Element | Opis | Twój wynik | Wynik zespołu |
|-------------------------------------|---|------------|---------------|
| Jasno określone role | Każdy w zespole dobrze wie, kto się czym zajmuje. | 33% | 46% ↑ |
| Współzależności | Członkowie zespołu współpracują ze sobą i wiedzą, jak pełnione przez nich role są wzajemnie powiązane. | 100% | 54% ↓ |
| Jasny proces podejmowania decyzji | Proces podejmowania decyzji przebiega w zespole sprawnie i biorą w nim udział odpowiedni ludzie. | 83% | 67% ↓ |
| Różnorodność możliwości i zdolności | Zespół jako całość dysponuje odpowiednim zestawem umiejętności, dlatego może skutecznie pełnić swoje funkcje. | 0% | 42% ↑ |

Pomiar

| Element | Opis | Twój wynik | Wynik zespołu |
|---------------------------------------|---|------------|---------------|
| Monitorowanie wyników indywidualnych | Każdy w zespole wie, na jakim jest etapie osiągania indywidualnych celów oraz jaka jest wydajność jego pracy. | 17% | 58% ↑ |
| Monitorowanie wyników zespołowych | Zespół śledzi swoje postępy oraz regularnie sprawdza wyniki pracy, aby skuteczniej trzymać się obranego kierunku działań. | 67% | 50% ↓ |
| Spójność i jakość | Członkowie zespołu przestrzegają ustalonych procedur działania, aby niezmiennie utrzymywać wysoką jakość pracy. | 100% | 54% ↓ |
| Dopasowanie do ustalonych priorytetów | Członkowie zespołu systematycznie oceniają adekwatność swoich indywidualnych priorytetów i modyfikują je odpowiednio. | 67% | 50% ↓ |

Możliwości rozwoju



Jak duża kompetencja w elemencie „Zaangażowanie w osiąganie zamierzonych rezultatów” może poprawić funkcjonowanie zespołu w elemencie „Koncentracja na tym, co ma być wykonane”?



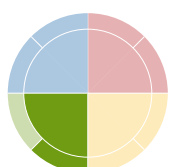
Jak dobre funkcjonowanie w elemencie „Wspólna wizja” pomoże zespołowi wzmocnić obszar „Wspólny cel”?



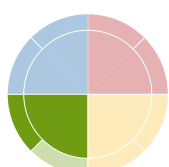
Jak dobre funkcjonowanie w elemencie „Zdolność adaptacji” pomoże zespołowi wzmocnić obszar „Elastyczność”?



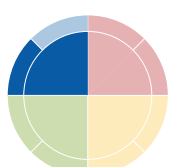
Jak duża kompetencja w elemencie „Dialog” może poprawić funkcjonowanie zespołu w elemencie „Tworzenie pojęć i wyobrażeń”?



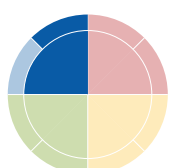
Jak dobre funkcjonowanie w elemencie „Autentyczność” pomoże zespołowi wzmocnić obszar „Zaufanie”?



Jak dobre funkcjonowanie w elemencie „Dobra atmosfera” pomoże zespołowi wzmocnić obszar „Jedność”?



Jak dobre funkcjonowanie w elemencie „Jasny proces podejmowania decyzji” pomoże zespołowi wzmocnić obszar „Metodyka pracy”?



Jak dobre funkcjonowanie w elemencie „Monitorowanie wyników indywidualnych” pomoże zespołowi wzmocnić obszar „Pomiar”?

Dodatkowe komentarze

Co w Twoim zespole funkcjonuje dobrze?

Twoja
odpowiedź

Test open question text

Jane 1

Test open question text

John 0

Test open question text

John 1

Test open question text

Dodatkowe komentarze

Co w Twoim zespole nie funkcjonuje dobrze?

Twoja
odpowiedź

Test open question text

Jane 1

Test open question text

John 0

Test open question text

John 1

Test open question text

Dodatkowe komentarze

Jak chciałbyś, aby ten zespół rozwinął się w okresie następnych 12 miesięcy?

Twoja
odpowieź

Test open question text

Jane 1

Test open question text

John 0

Test open question text

John 1

Test open question text

Odpowiedzi w podziale na elementy - podsumowanie

| Element | Twój wynik | Wynik zespołu | Chłodny Niebieski | Kojący Zielony | Słoneczny Żółty | Ognisty Czerwony |
|---|------------|---------------|----------------------|-------------------|--------------------|---------------------|
| Odpowiedzialność | 33% | 46% ↑ | | | | |
| Pasja do podejmowanych działań | 0% | 42% ↑ | | | | |
| Koncentracja na tym, co ma być wykonane | 50% | 33% ↓ | | | | |
| Zaangażowanie w osiąganie zamierzonych rezultatów | 17% | 58% ↑ | | | | |
| Silne poczucie misji | 67% | 50% ↓ | | | | |
| Wspólna wizja | 83% | 67% ↓ | | | | |
| Jasno wyznaczone cele | 33% | 46% ↑ | | | | |
| Poczucie siły i wiary | 67% | 50% ↓ | | | | |
| Uwzględnianie informacji zwrotnych | 50% | 33% ↓ | | | | |
| Innowacyjność | 50% | 33% ↓ | | | | |
| Zdolność adaptacji | 33% | 46% ↑ | | | | |
| Szybka reakcja | 50% | 33% ↓ | | | | |
| Tworzenie pojęć i wyobrażeń | 0% | 42% ↑ | | | | |
| Uczenie się zespołowe | 17% | 58% ↑ | | | | |
| Dialog | 83% | 67% ↓ | | | | |
| Synergia | 67% | 50% ↓ | | | | |
| Otwartość i szczerść | 0% | 42% ↑ | | | | |
| Poleganie na sobie | 0% | 42% ↑ | | | | |
| Wzajemny szacunek i troska | 100% | 54% ↓ | | | | |
| Autentyczność | 83% | 67% ↓ | | | | |
| Wzajemne relacje i powiązania | 17% | 58% ↑ | | | | |
| Dobra atmosfera | 83% | 67% ↓ | | | | |
| Konstruktywne rozwiązywanie konfliktów | 100% | 54% ↓ | | | | |
| Zachowanie jedności pod presją | 100% | 54% ↓ | | | | |
| Jasno określone role | 33% | 46% ↑ | | | | |
| Współzależności | 100% | 54% ↓ | | | | |
| Jasny proces podejmowania decyzji | 83% | 67% ↓ | | | | |
| Różnorodność możliwości i zdolności | 0% | 42% ↑ | | | | |
| Monitorowanie wyników indywidualnych | 17% | 58% ↑ | | | | |
| Monitorowanie wyników zespołowych | 67% | 50% ↓ | | | | |

Insights[®]

| Element | Twój wynik | Wynik zespołu | Chłodny Niebieski | Kojący Zielony | Słoneczny Żółty | Ognisty Czerwony |
|---------------------------------------|------------|---------------|-------------------|----------------|-----------------|------------------|
| Spójność i jakość | 100% | 54% ↓ | | | | |
| Dopasowanie do ustalonych priorytetów | 67% | 50% ↓ | | | | |

Indywidualne odpowiedzi - podsumowanie

| Imię | Pomiar | Metodyka pracy | Jedność | Zaufanie | Współpraca | Elastyczność | Wspólny cel | Koncentracja na rezultatach |
|-------------------|--------|----------------|---------|----------|------------|--------------|-------------|-----------------------------|
| Odpowiedź zespołu | 53% | 52% | 58% | 51% | 54% | 36% | 53% | 45% |
| Twoja odpowiedź | 62% | 54% | 75% | 46% | 42% | 46% | 62% | 25% |
| Jane 1 | 42% | 62% | 54% | 54% | 50% | 25% | 42% | 62% |
| John 0 | 50% | 42% | 33% | 33% | 58% | 62% | 79% | 42% |
| John 1 | 58% | 50% | 71% | 71% | 67% | 12% | 29% | 50% |



GLOBAL HEADQUARTERS
Insights Learning & Development
Terra Nova, 3 Explorer Road, Dundee, DD2 1EG, Scotland, UK.
TEL.: +44(0)1382 908050 FAX: +44(0)1382 908051 e-mail: insights@insights.com STRONA INTERNETOWA: www.insights.com