



Raport zespołowy FRIS®

Przygotowany dla:

Zespół Konsultantów

FRIS® - prosty, praktyczny, polski

www.fris.pl | info@fris.pl

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

Agnieszka

Wizjoner, w działaniu Humanista



Ania

Partner, w działaniu Entuzjasta



Filip

Partner, w działaniu Dyplomata



Grzegorz

Partner, w działaniu Humanista



Iza

Zawodnik, w działaniu UltraZawodnik



Katarzyna

Partner, w działaniu Humanista



Kinga

Partner, w działaniu Entuzjasta



Monika

Partner, w działaniu Dyplomata



Aktywność w zespole (1/2)



Agnieszka - Wizjoner, w działaniu Humanista



W myśleniu: W pierwszej chwili koncentruje się IDEACH. Dąży do znajdowania alternatywnych sposobów działania.

W działaniu: Potrafi skutecznie wykorzystywać wyobraźnię i empatię do inspirowania i propagowania swoich pomysłów.

W zespole: Stanowi źródło pomysłów dla zespołu, zachęca do odkrywania nowych możliwości, chętnie angażuje się w dyskusje.



Ania - Partner, w działaniu Entuzjasta



W myśleniu: W pierwszej chwili skupia się na RELACJACH. Dąży do zrozumienia postępowania innych ludzi.

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

W zespole: Otwarty/a i spontaniczny/a, dba o dobrą atmosferę w zespole, zachęca do aktywnej współpracy, chętnie dzieli się wiedzą i doświadczeniem.



Filip - Partner, w działaniu Dyplomata



W myśleniu: W pierwszej chwili skupia się na RELACJACH. Dąży do zrozumienia postępowania innych ludzi.

W działaniu: Posiada umiejętność osiągania kompromisu między potrzebami ludzi a zadaniami do wykonania.

W zespole: Otwarty/a na innych i wspierający/a, chętnie dzieli się wiedzą i doświadczeniem. Bierze pod uwagę potrzeby wszystkich członków zespołu.



Grzegorz - Partner, w działaniu Humanista



W myśleniu: W pierwszej chwili skupia się na RELACJACH. Dąży do zrozumienia postępowania innych ludzi.

W działaniu: Potrafi skutecznie wykorzystywać wyobraźnię i empatię do inspirowania i propagowania swoich pomysłów.

W zespole: Podchodzi do współpracy z ludźmi intuicyjnie i swobodnie, potrafi trafnie rozpoznawać silne strony członków zespołu.



Iza - Zawodnik, w działaniu UltraZawodnik



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

W działaniu: Wykorzystuje umiejętność upraszczania i urealniania problemów, aby szybko osiągać efekty swoich działań

W zespole: Lubi konkretny i jednoznaczny podział obowiązków oraz bezpośrednią komunikację. Najbardziej angażuje się w fazie wdrażania rozwiązań.

Aktywność w zespole (2/2)



Katarzyna - Partner, w działaniu Humanista



W myśleniu: W pierwszej chwili skupia się na RELACJACH. Dąży do zrozumienia postępowania innych ludzi.

W działaniu: Potrafi skutecznie wykorzystywać wyobraźnię i empatię do inspirowania i propagowania swoich pomysłów.

W zespole: Podchodzi do współpracy z ludźmi intuicyjnie i swobodnie, potrafi trafnie rozpoznawać silne strony członków zespołu.



Kinga - Partner, w działaniu Entuzjasta



W myśleniu: W pierwszej chwili skupia się na RELACJACH. Dąży do zrozumienia postępowania innych ludzi.

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

W zespole: Otwarty/a i spontaniczny/a, dba o dobrą atmosferę w zespole, zachęca do aktywnej współpracy, chętnie dzieli się wiedzą i doświadczeniem.



Monika - Partner, w działaniu Dyplomata



W myśleniu: W pierwszej chwili skupia się na RELACJACH. Dąży do zrozumienia postępowania innych ludzi.

W działaniu: Posiada umiejętność osiągania kompromisu między potrzebami ludzi a zadaniami do wykonania.

W zespole: Otwarty/a na innych i wspierający/a, chętnie dzieli się wiedzą i doświadczeniem. Bierze pod uwagę potrzeby wszystkich członków zespołu.

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 wziąć 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 dostrzeganie wzajemnych podobieństw, co sprzyja utrzymywaniu satysfakcjonujących relacji. Osoby te mogą mieć podobną postawę i motywację, 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 odmiennosc 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 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.

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.

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.

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.

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 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.

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.

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.

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

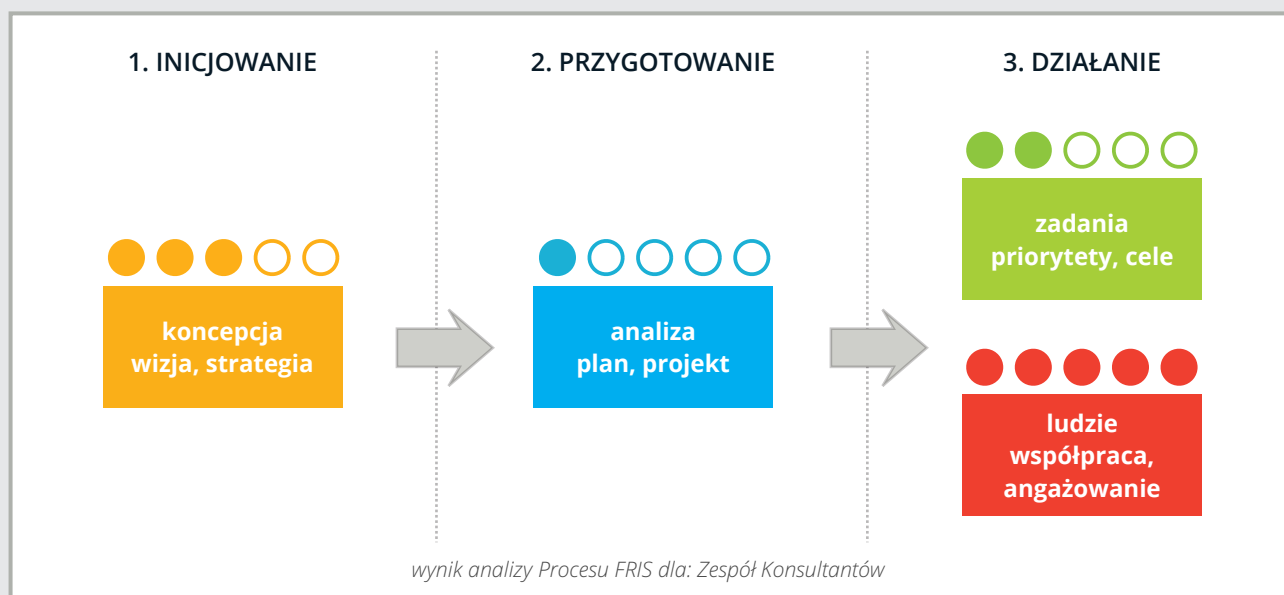
Rozpoczynanie przedsięwzięcia wymaga opracowania koncepcji i określenia wizji celu. Na tym etapie najchętniej przejmują inicjatywę osoby wykorzystujące perspektywę idei: Wizjonerzy i osoby, dla których idee znajdują się w obszarze wsparcia. Osoba z dominującą perspektywą idei w zespole to Agnieszka.

Etap 2 - Przygotowanie

Przygotowanie do realizacji związane jest z analizą zasobów, planowaniem i projektowaniem rozwiązania. Są to działania na dużym poziomie szczegółowości, wymagające przyjęcia perspektywy struktur. W zespole Zespół Konsultantów nie ma Badaczy.

Etap 3 - Działanie

W momencie wdrażania planów lub nowego rozwiązania, szczególnie ważne są perspektywy faktów i relacji. Najsilniejsze podejście zadaniowe i orientację na cel wykazuje Zawodnik: Iza. Najsilniejsze podejście relacyjne charakteryzuje Partnerów: Ania, Filip, Grzegorz, Katarzyna, Kinga i Monika.

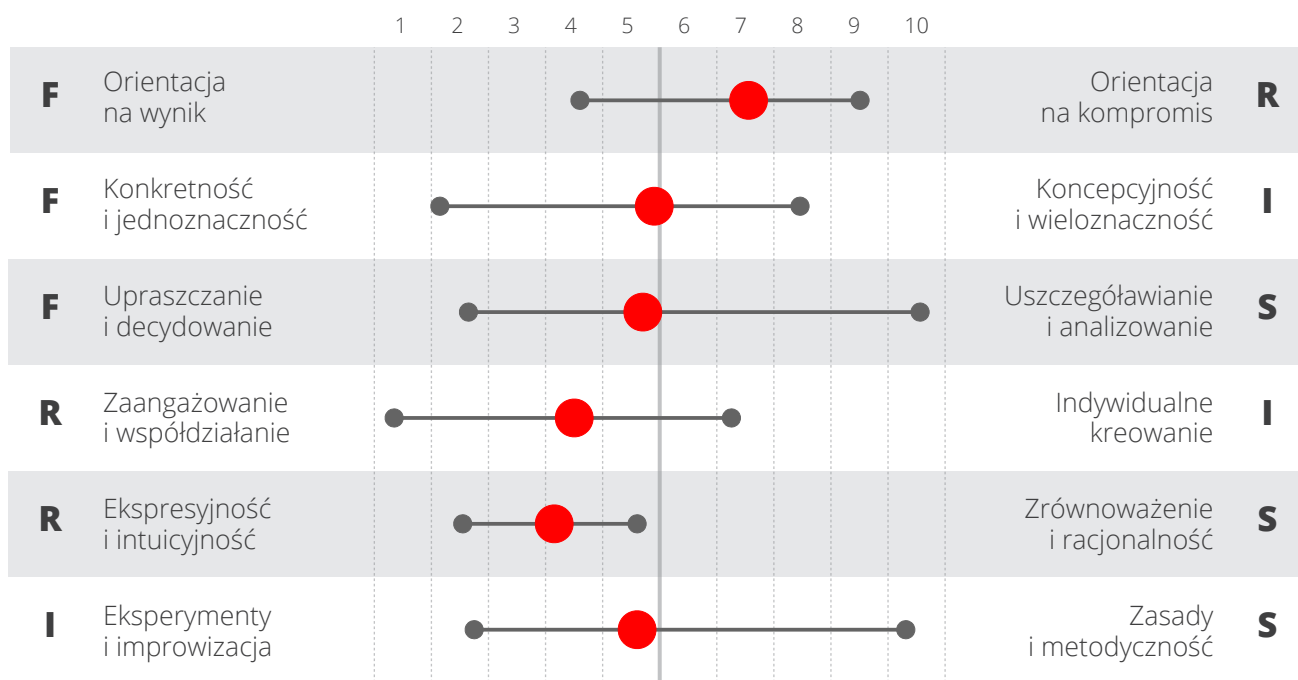


Dla każdego etapu Procesu FRIS przydzielono od 0 do 5 punktów, aby zobrazować potencjał zespołu na każdym etapie.

Analiza potencjału zespołu

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

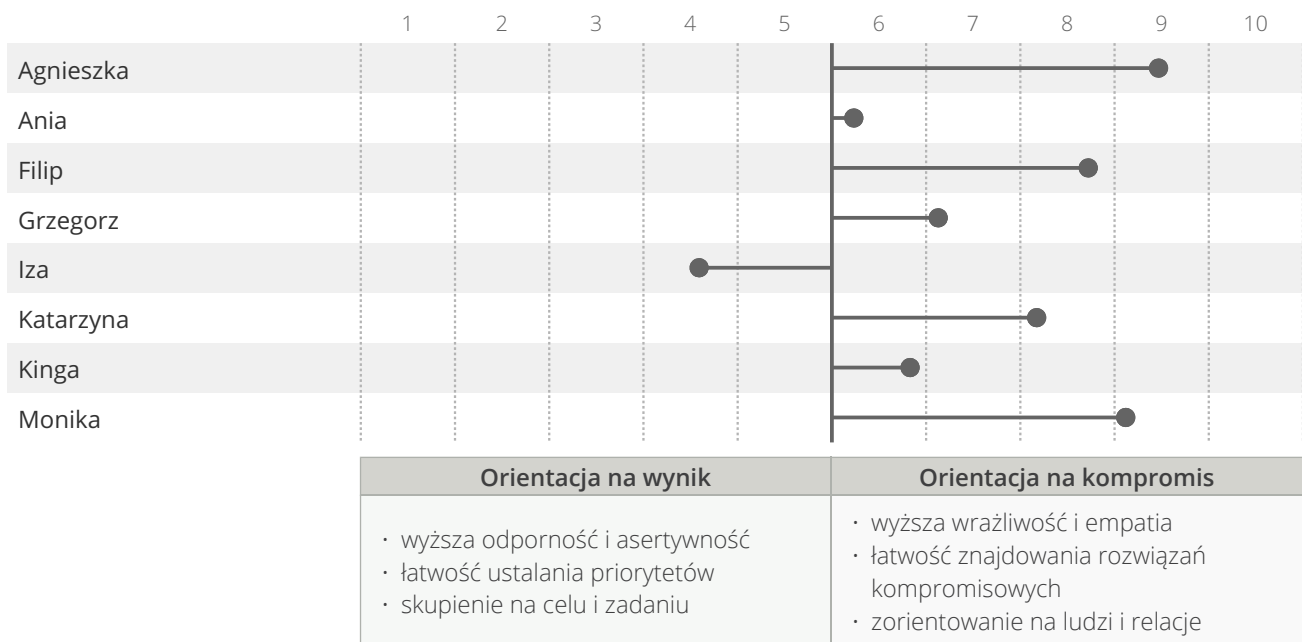
- definiują cele i jakich rezultatów oczekują
- zdobywają i interpretują informacje
- dokonują wyboru i podejmują decyzje
- włączają innych we własne działania
- określają i wyrażają swoje stanowisko
- działają w obliczu problemów.



- | | |
|--|--|
| 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 |

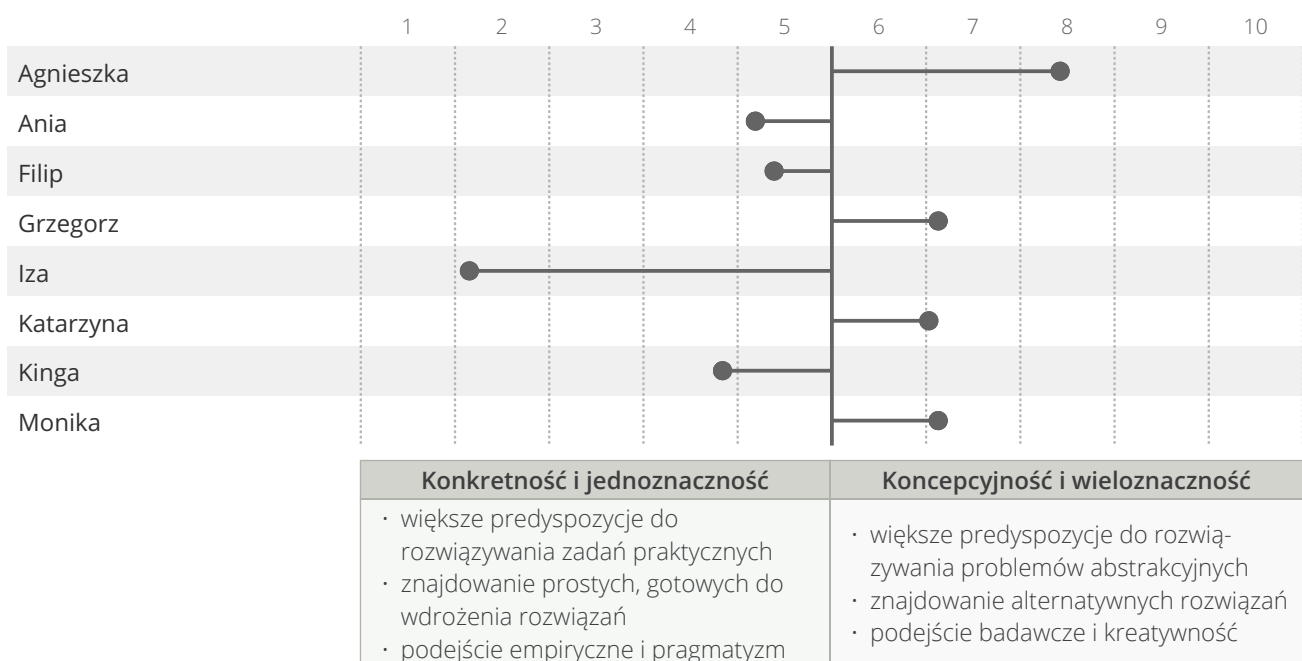
W jaki sposób członkowie zespołu

określają cele i jakich rezultatów oczekują?



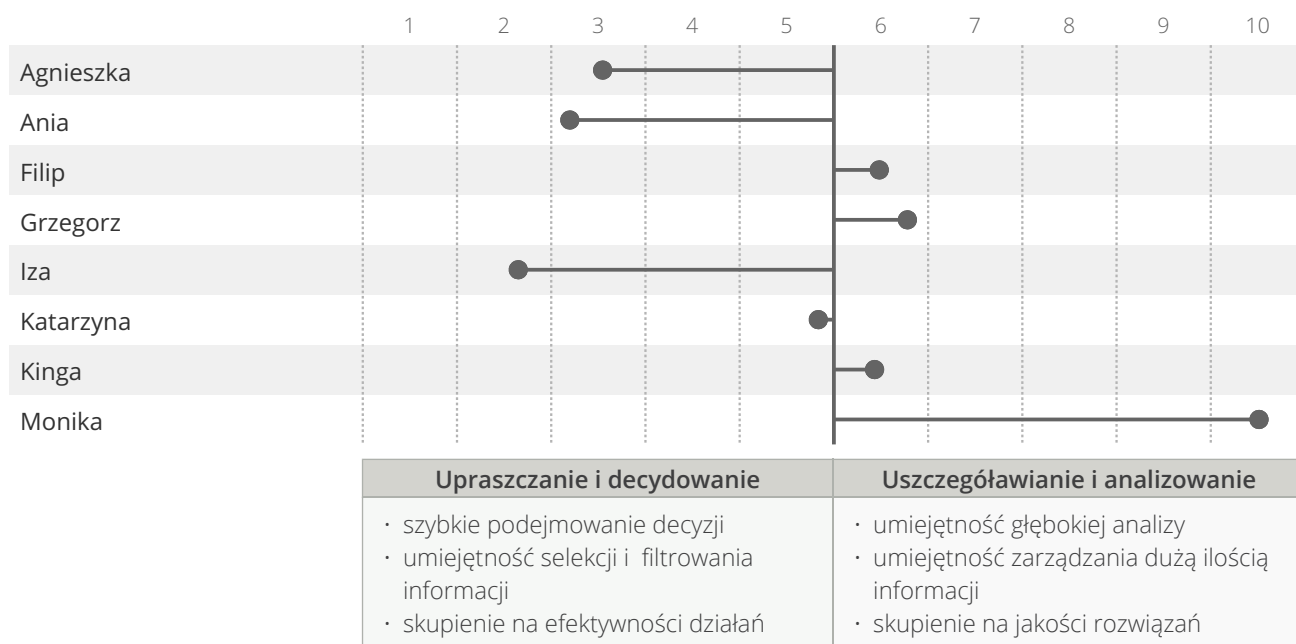
W jaki sposób członkowie zespołu

zdobywają i interpretują informacje?



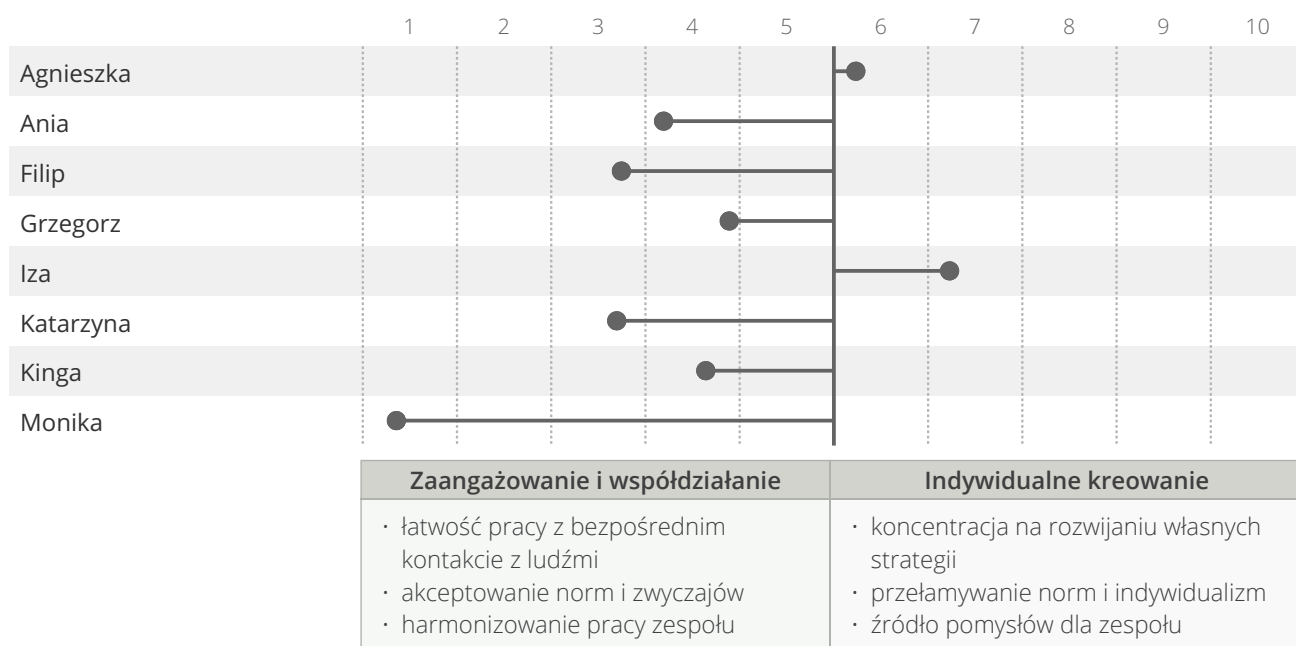
W jaki sposób członkowie zespołu

dokonują wyboru i podejmują decyzje



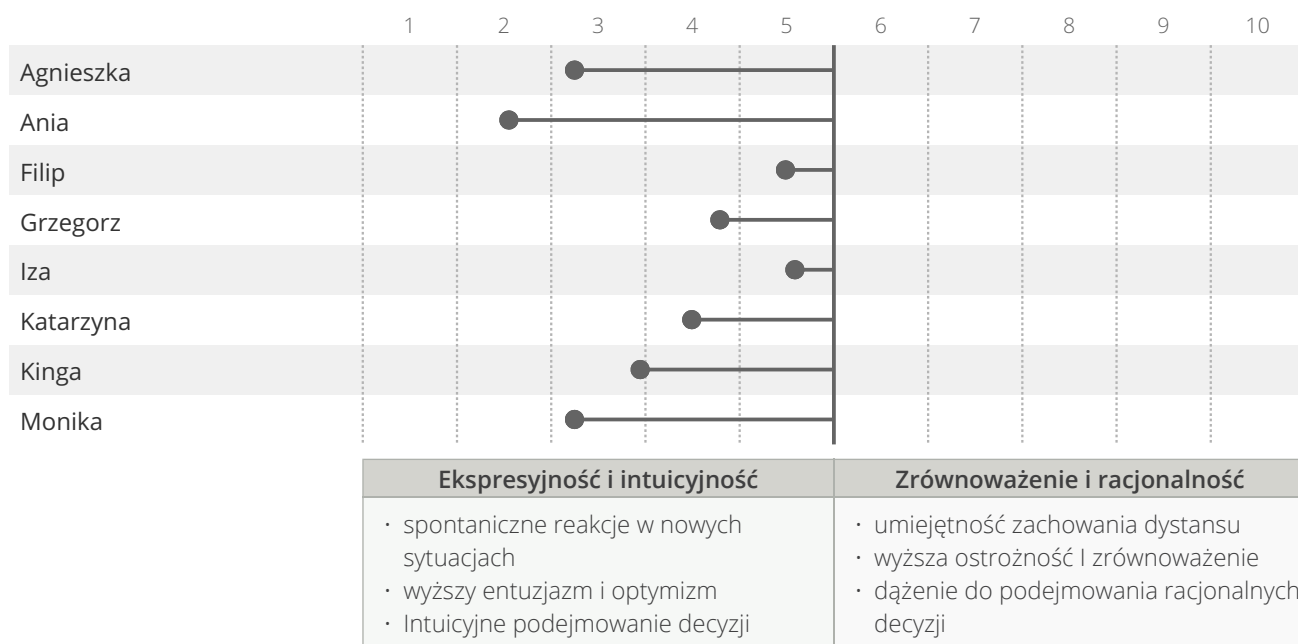
W jaki sposób członkowie zespołu

włączają innych we własne działania?



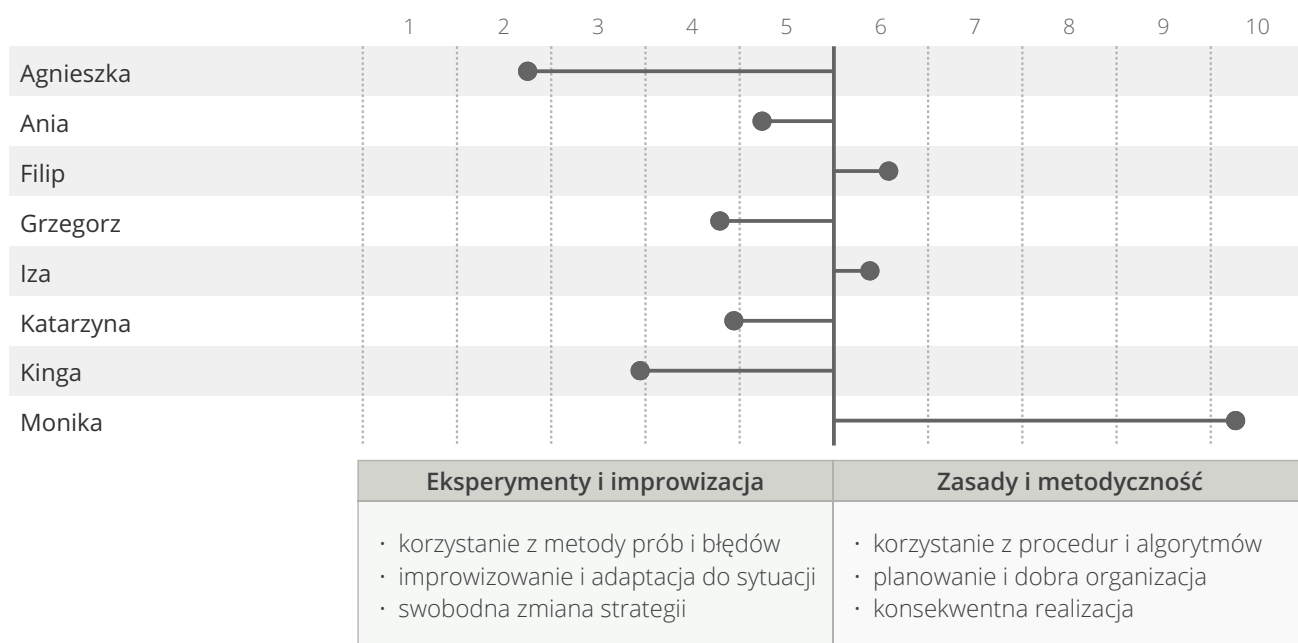
W jaki sposób członkowie zespołu

określają i wyrażają swoje stanowisko?



W jaki sposób członkowie zespołu

działają w obliczu problemów?



System FRIS®

Wizja rozwoju i obszarów zastosowań narzędzi FRIS.



Niniejszy raport bazuje na Metodologii FRIS® (www.fris.pl), której autorem jest dr inż. Anna Samborska-Owczarek.

Opracowanie raportu: Anna Samborska-Owczarek, projekt i redakcja: Paweł Owczarek.

Wszystkie prawa zastrzeżone. Niniejsze opracowanie chronione jest prawem autorskim.

FRIS to towarowy znak słowny objęty prawem ochronnym udzielonym przez Urząd Patentowy RP.