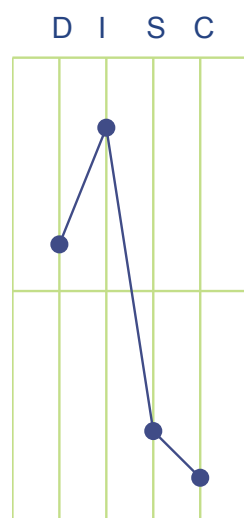


IDEEL TEAMKULTUR



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

- Fremme organisationen.
- Stille spørgsmålstegn ved den aktuelle situation.
- Være yderst social.
- Træffe hurtige beslutninger og handle overbevisende.
- Konkurrere for at vinde.
- Acceptere, selv skabe og byde forandringer velkommen.
- Øve indflydelse på og overbevise andre for at skabe engagement.

IDEEL TEAMROLLE

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

MOTIVATOREN

En motivator skaber teamånd, inspirerer og engagerer på samme tid andre til at arbejde effektivt sammen og maksimerer på den måde teammedlemmernes engagement.

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

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.

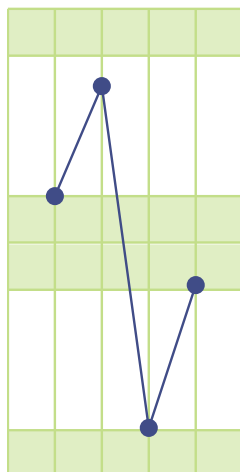
Note:

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

Team medlemmer

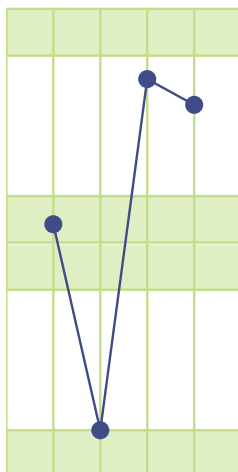
Ulrik Skovbo

D I S C



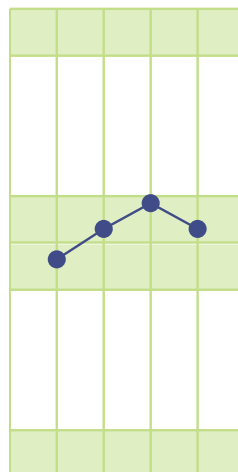
Sofie Lind

D I S C



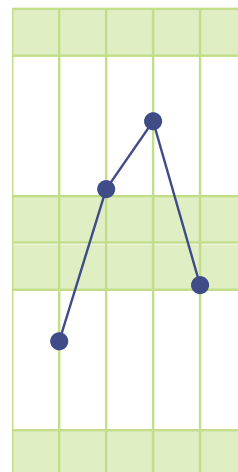
Lasse Vilner

D I S C



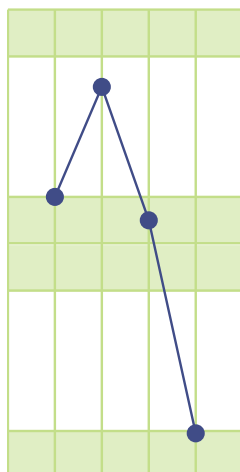
Marie Søgaaard

D I S C



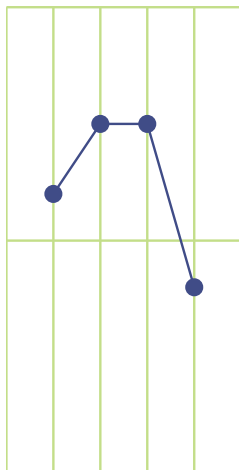
Simon Borch

D I S C



AKTUEL TEAMKULTUR

D I S C



STYRKER SOM TEAM

Dette venlige og optimistiske team inspirerer andre med sin entusiasme og evne til at lytte og rådgive. Resultater er vigtigt for denne arbejdsomme gruppe. Gruppen arbejder målrettet i overensstemmelse med fastlagte rammer og inspirerer løbende andre til at opnå en tilfredsstillende standard. Dette team er god til verbal kommunikation og benytter sig af overtalelse til at opnå bestemte ting. Teamet er i de fleste situationer afbalanceret og har formodentlig en stabiliserende indflydelse på de fleste.

Indenfor sit specifikke eksperticeområde er denne gruppe yderst motiveret, accepterer en udfordring og arbejder ihærdigt mod sine mål. Teamet har evnen til at motivere andre og kan skabe en atmosfære, som får andre til at engagere sig i den forestående opgave.

Dette menneskeorienterede team stræber efter at udvikle et miljø, hvor det er muligt via aktiv deltagelse og engagement at nå resultater, men samtidig arbejder teamet for at opretholde et tilfredsstillende serviceniveau.

TEAMETS REAKTION PÅ FORANDRING

Denne gruppe ser formodentlig ud til at være yderst optimistisk og selvsikker. Men gruppen foretrækker også den sikkerhed, som et struktureret miljø, uden pludselige afbrydelser, kan tilbyde. Derfor føler gruppen sig måske i starten truet af forandring, men når først den har erkendt værdien og overvejet de mulige konsekvenser, er den forberedt på at handle og entusiastisk arbejde videre.

FORETRUKKEN TEAMLEDER

Ideelt set bør lederen for dette team have en stor interesse i andre mennesker og kunne yde en stor støtte. Lederen bør have evnen til at overbevise andre og øve indflydelse for at få deres engagement og derved nå resultater. Teamlederen bør være en god verbal formidler, som er i stand til at opbygge tillidsforhold og lede andre via gode eksempler. Lederen bør være positiv overfor udfordringer, fastlægge realistiske mål og generelt kunne fungere som moralsk støtte for teamet.

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:

- Arbejder sammen med andre og når til resultater på administrative og specialistprægede områder.
- Plejer sine forbindelser og udstråler optimisme.
- Deltager sammen med andre.
- Evner at træffe skarpsindige beslutninger i organisationens og teamets bedste interesse.
- Opretholder en ensartethed og yder service.
- Ønsker at engagere andre for at færdiggøre opgaverne.

BEGRÆNSNINGER FOR TEAMET

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

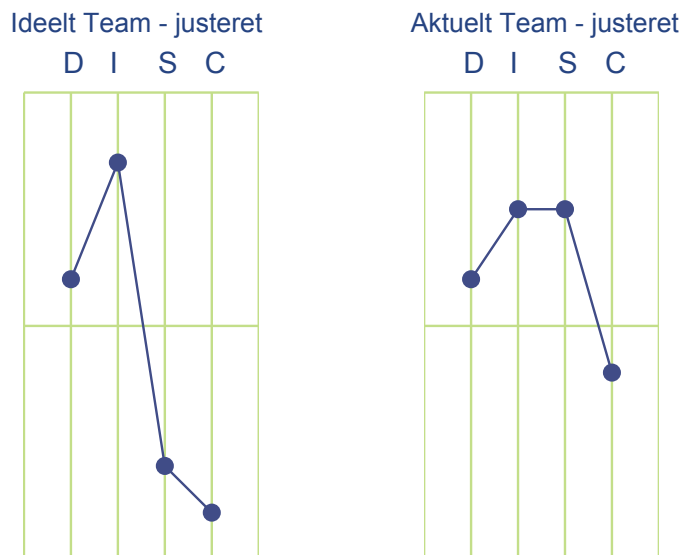
- Bekymrer sig for meget og bliver pessimistisk, når der opstår problemer, som ikke er helt afklarede.
 - Har svært ved at træffe svære beslutninger, som har betydning for egen eller andres velfærd.
 - Finder det svært at øge tempoet, hvis konfronteret med et tidspres.
-

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 udfører pålideligt og vedholdende sine opgaver, men mangler måske den fleksibilitet og mobilitet, som organisationen kræver. Teamet følger systemer og tilstræber at bevare status quo. Som sådan arbejder teamet måske langsommere end det, et ideelt team kunne gøre, hvilket indikerer, at teamet snarere har en afslappet holdning og er tilfreds med tingene, som de er, fremfor at handle hurtigt og indse vigtigheden af en given opgave.

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

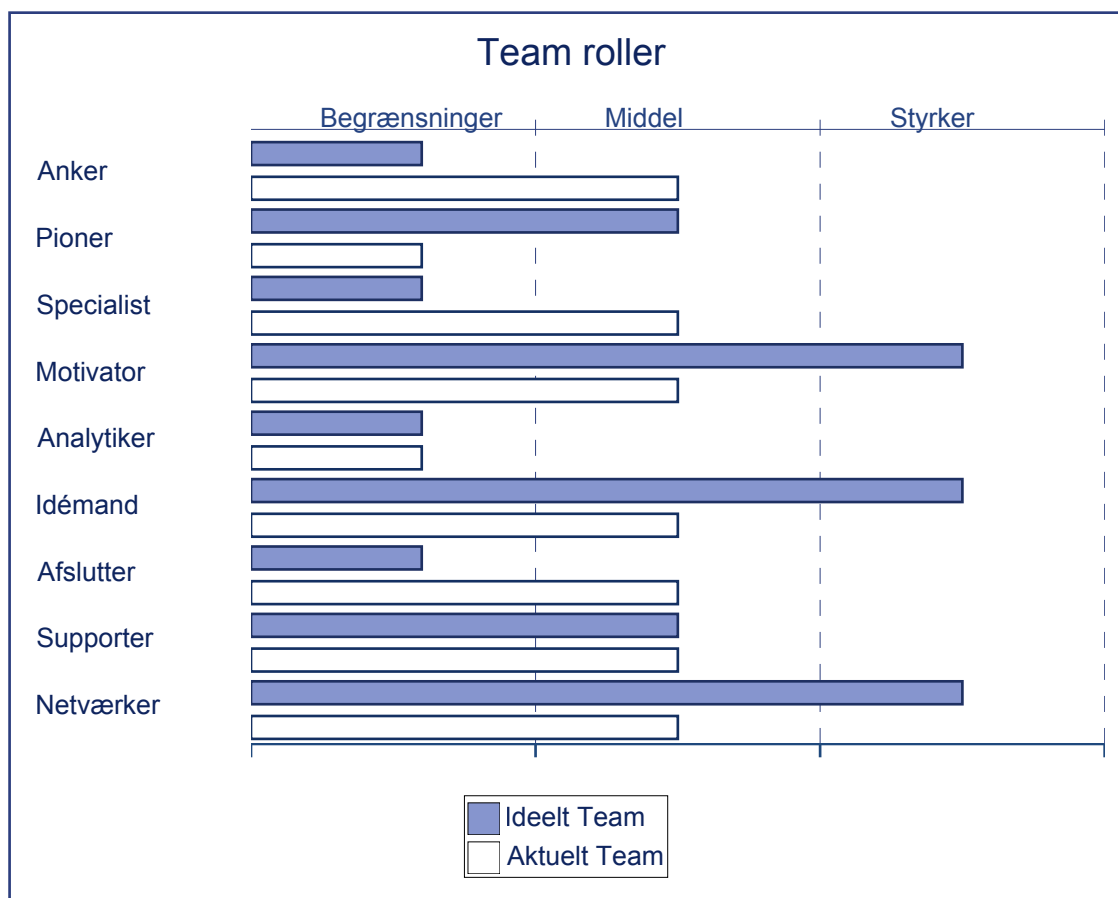
De teamroller, der vises som afgørende under overskriften "Ideel teamrolle", der bør falde i kategorien "Styrker" i diagrammet nedenfor, er som følger:

Motivatoren

Idemanden

Netværkeren

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 egenskaberens manglende tilstedeværelse ikke har en afgørende betydning.

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.

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.

Ulrik Skovbo

Sofie Lind

Simon Borch

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.

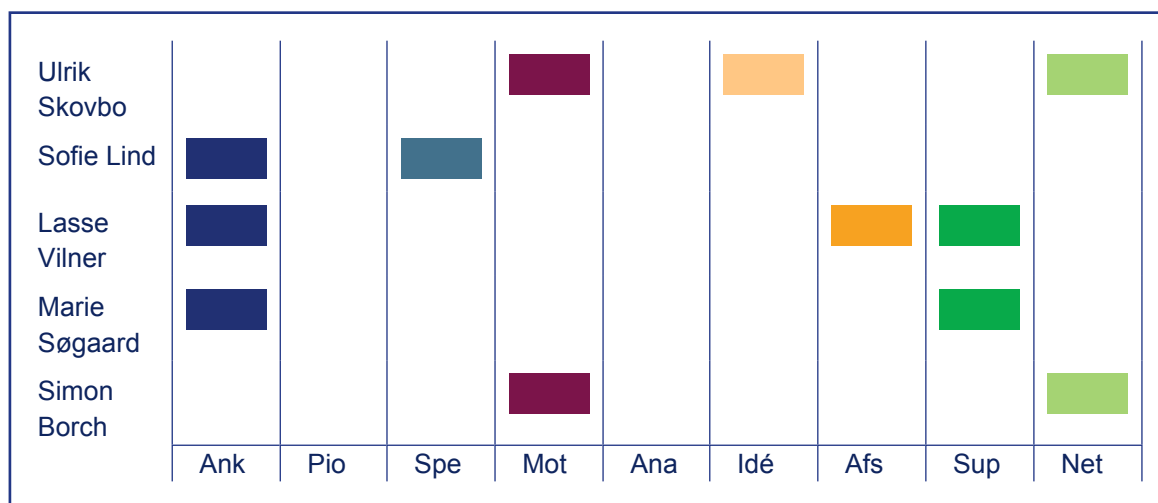
Selvom det vurderes, at der indenfor en række områder er et fornuftigt match, bør de identificerede forskelle mellem Ideel og Aktuel teamkultur tages under overvejelse.










Det anbefales derfor, at disse tilsyneladende inkonsistente karakteristika gennemgås nøje. Essensen af forskellene ligger primært indenfor, men ikke begrænset til; et rastløst aktivitetsniveau, opportunisme og utålmodighed overfor stabilitet, orden, afhængighed af standarder/regler og selvkontrol.

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 tilbundsående analyse igangsættes, herunder kunne en gennemgang af individuelle udviklingsplaner og andre tilsvarende udviklingstiltag være værd at overveje.



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

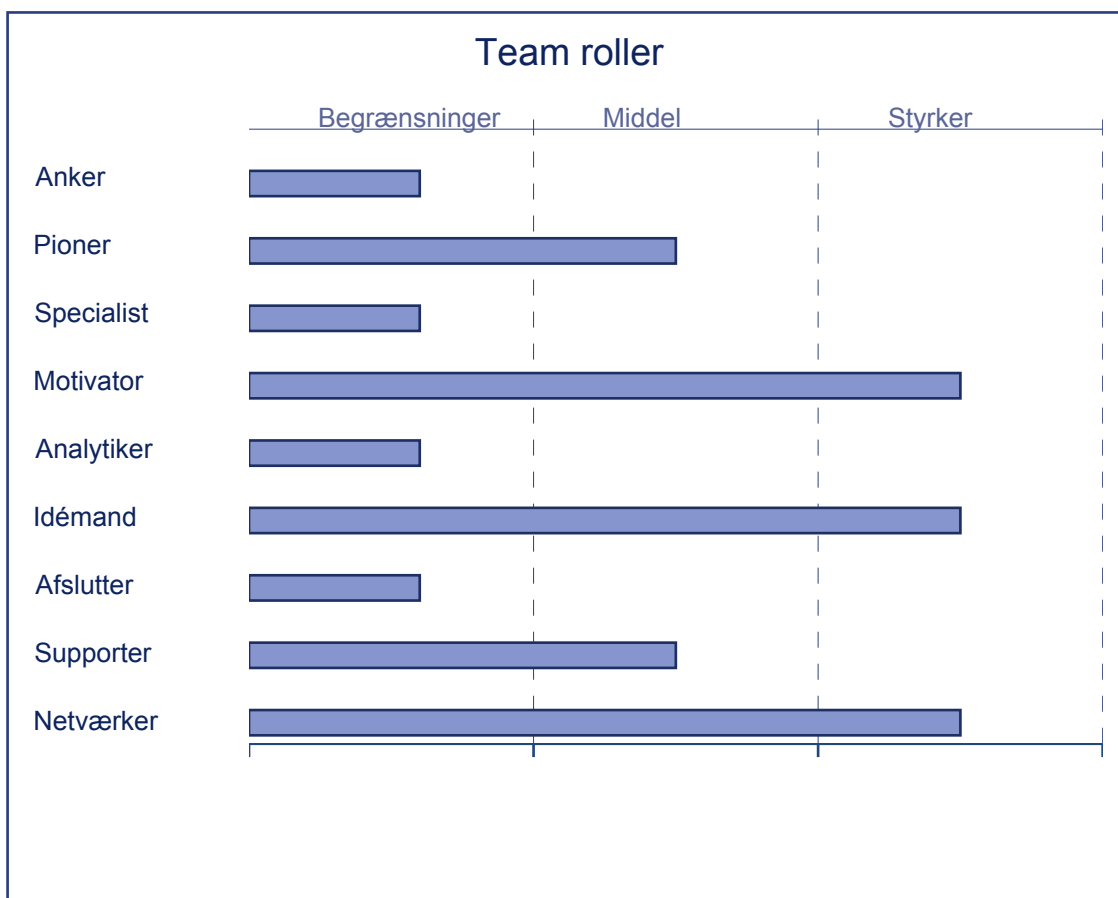
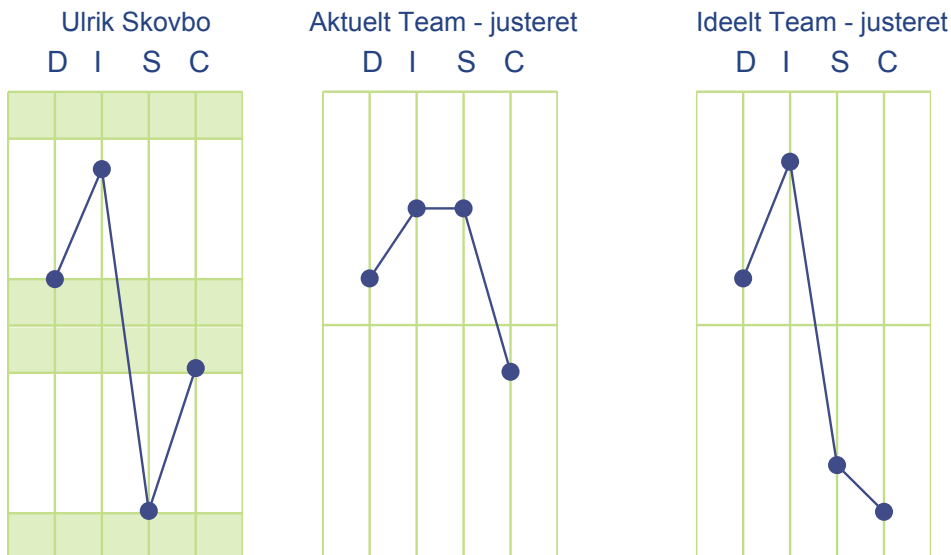
SUPPORTER

- 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

Ulrik Skovbo



DEN ENKELTES VÆRDI FOR TEAMET

denne persons største værdier for teamet vil formodentlig være følgende:

MOTIVATOREN

Idet han har den vigtige evne, at han 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.

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

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 omdirigere 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 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.

SAMMENLIGNING MED DEN IDEELLE TEAMKULTUR

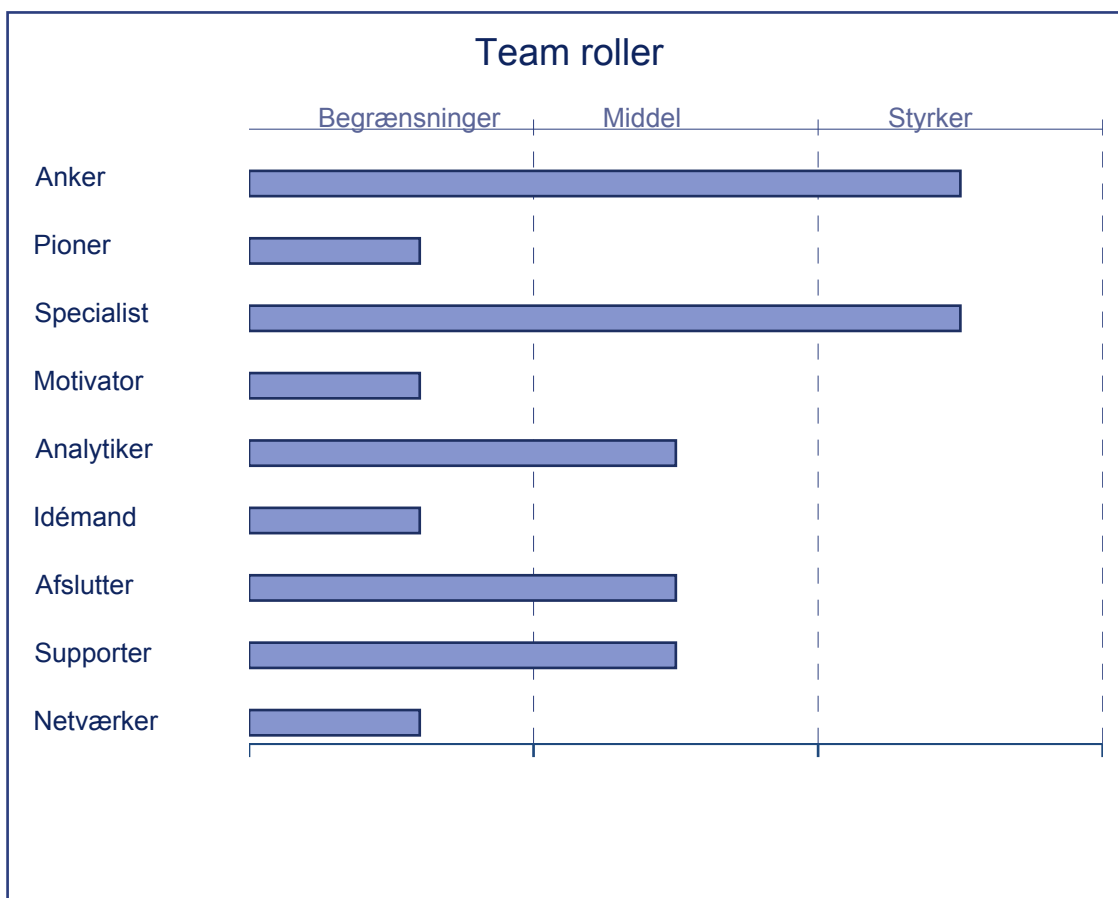
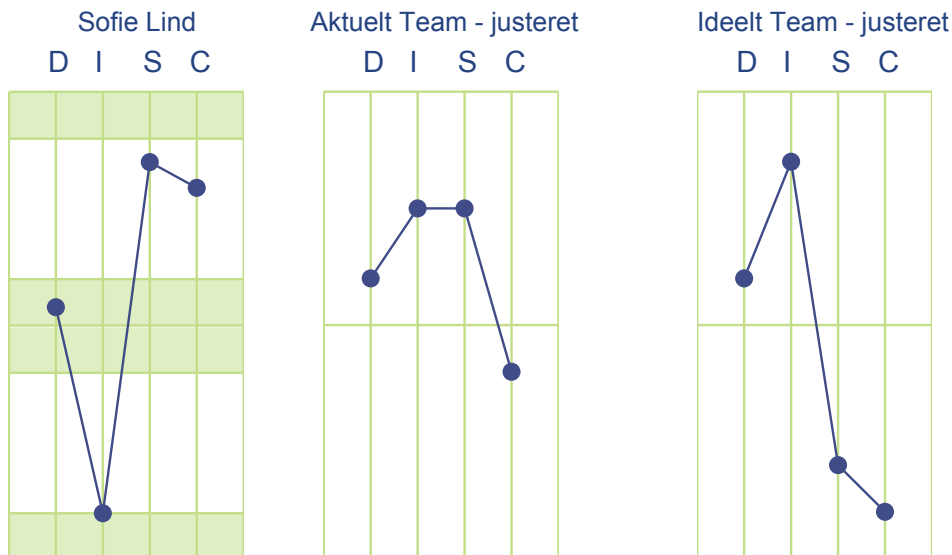
Når man sammenligner denne persons profil med den ideelle kultur, matcher de tilsyneladende godt. Dette indikerer, at han besidder alle de egenskaber, der er defineret som nødvendige og således vil han kunne arbejde i fuld overensstemmelse med de af organisationen fastlagte standarder.

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.

Sofie Lind



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

Som specialist foretrækker denne person opgaver, hvis hovedkrav er at leve op til høje standarder og opretholde kvaliteten.

Hendes styrker ligger indenfor specialist- og teknikområder. Hun har en analytisk holdning til problemløsning og benytter alle sine systematiske, præcise og detaljerede egenskaber til at evaluere alle alternativer, før der handles. Hun motiveres af et sikkert teammiljø, især et miljø, hvor målsætninger, arbejdsprocedurer og begrænsninger er klart defineret.

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.

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.

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.

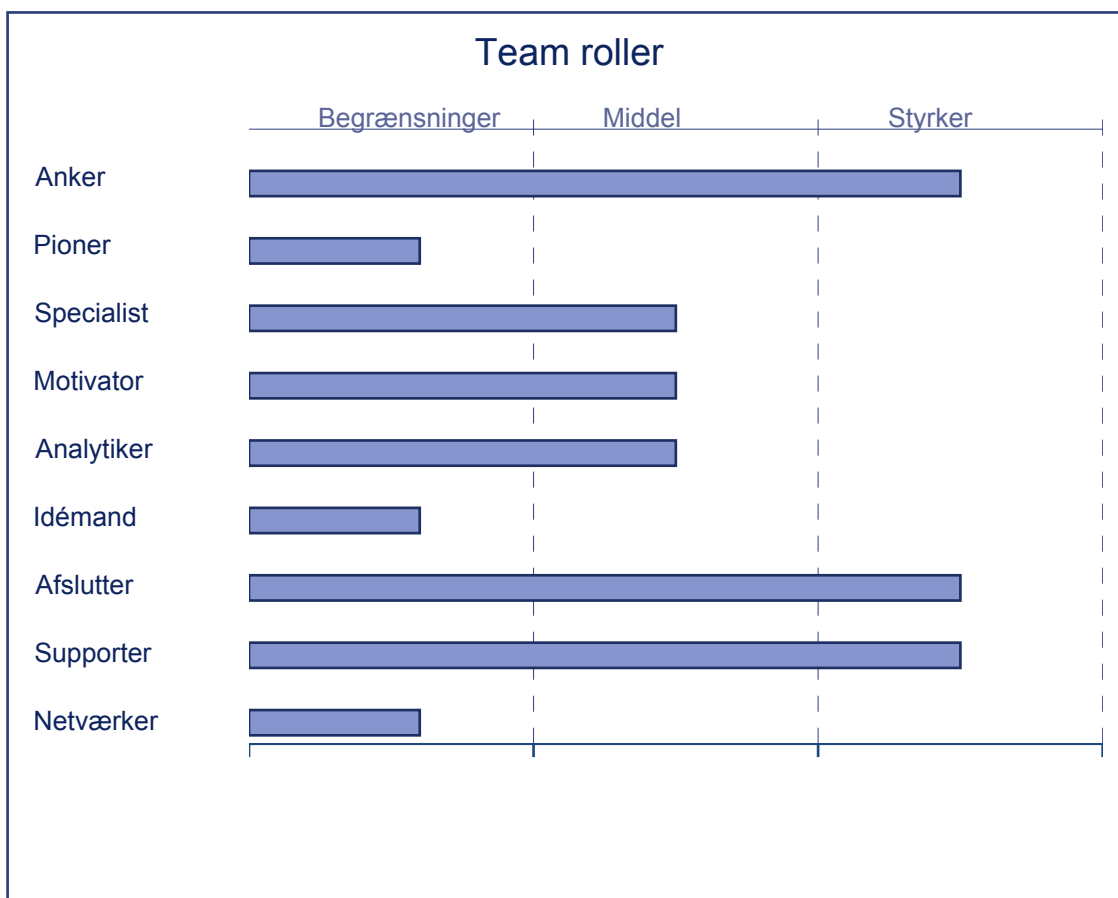
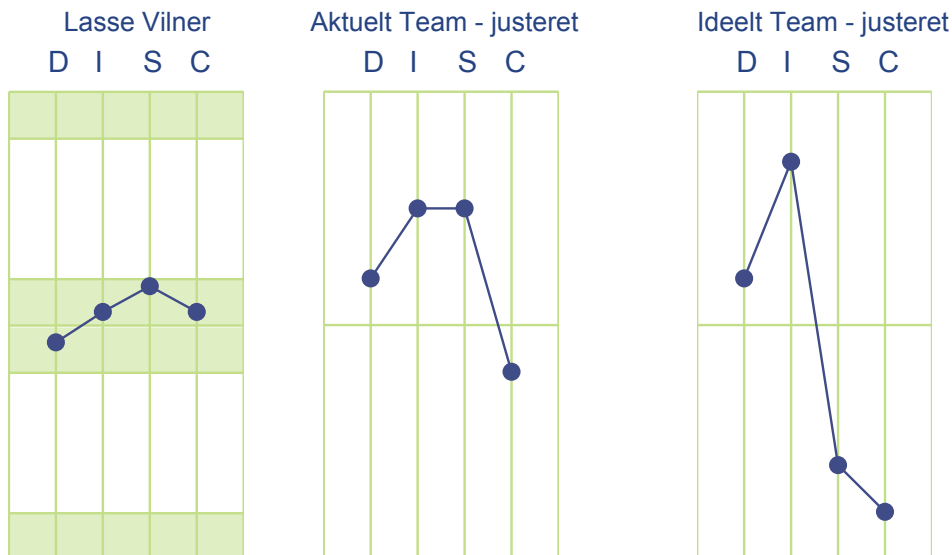
Endelig kan denne forsigtige og logiske person have svært ved at håndtere et miljø, som kræver selvstændig handling. Denne person følger regler og procedurer og bliver som sådan frustreret over andre, som har en stædig og viljestærk holdning til en situation. Hun vil gerne bruge tid på at analysere sine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

Lasse Vilner



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.

AFSLUTTEREN

denne person sikrer, at procedurer og systemer implementeres for at overvåge situationerne og sikre afslutning.

Hårdt arbejde, detailorientering og at holde sine løfter er faktorer, som karakteriserer denne person. Han er en god lytter, er god til at koncentrere sig og ønsker at bidrage med fejlfri information. Idet han forsøger at leve op til høje standarder, begynder han sjældent på en opgave, han ikke kan afslutte. Denne person er især god til at arbejde indenfor definerede rammer, men vil formodentlig ønske at afslutte en opgave, før den næste påbegyndes. Han er god til tidsmæssigt at overholde fastlagte planer.

SUPPORTEREN

denne person egner sig bedst til roller, som involverer en eller anden form for serviceydelse, støtte eller rådgivning til andre. Han er en god lytter og kommer generelt godt ud af det med sine kolleger, idet han forstår deres behov, personlige målsætninger og forretningsmoral. Han har en tålmodig, sindig og afbalanceret holdning og foretrækker at arbejde i et stabilt og forudsigeligt miljø, som ikke regelmæssigt forandres.

Supporteren har som regel en stor interesse i andre mennesker og bekymrer sig oprigtigt om kollegers og kunders velbefindende.

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.

Endelig følger denne forsigtige og logiske person regler og procedurer fremfor at handle selvstændigt og viljestærkt. Han kan bruge for lang tid på at analysere oplysningerne, hvilket måske resulterer i, at han 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 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.

Det bemærkes desuden, at denne stabile, rare og velovervejede person kan være mindre fleksibel og langsommere, end der kræves. Han vil gerne følge systemer og har behov for at kunne føre en given opgave helt

frem til dens afslutning. Han 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.

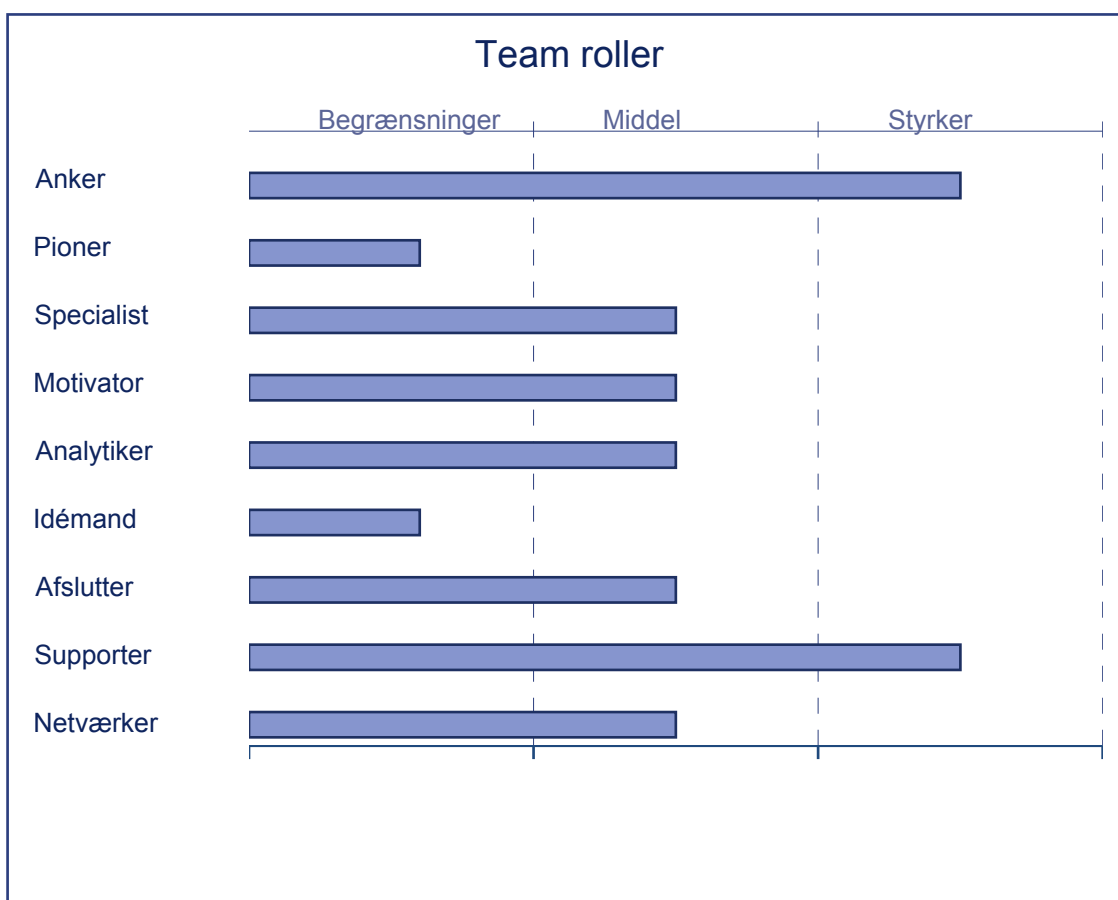
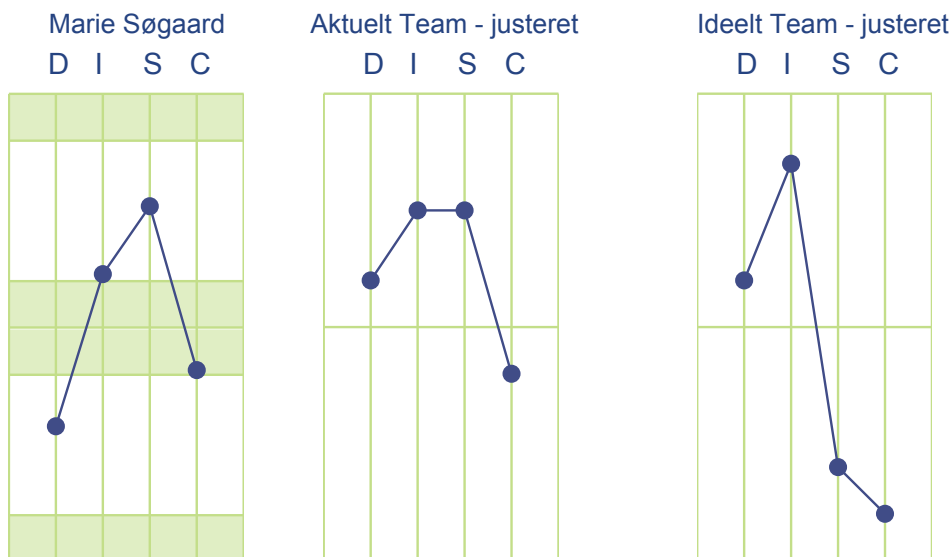
Endelig kan denne forsigtige og logiske person have svært ved at håndtere et miljø, som kræver selvstændig handling. Denne person følger regler og procedurer og bliver som sådan frustreret over andre, som har en stædig og viljestærk holdning til en situation. Han vil gerne bruge tid på at analysere sine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

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.

Marie Søgård



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. Hun er pålidelig især i forbindelse med opgaver, som omfatter planlægning, organisering og administration.

Hun er i stand til at organisere det daglige arbejde på en yderst effektiv måde og sikrer, at alle projekter afsluttes. Hun 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 hun kan blive stædig og usmidig, hvis hun føler, at kravet er urimeligt og unødvendigt.

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

denne person er ikke af natur pågående og har måske ikke den nødvendige drivkraft og dominans, som teamkulturen kræver. Derfor presser hun 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 hun 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. Hun opfattes ikke som så hurtig, som standarden kræver og hun presser hverken sig selv eller andre hårdt nok mod opnåelsen af synlige resultater. Derfor er hun længere om at opnå sine mål og gør det på en mere metodisk facon.

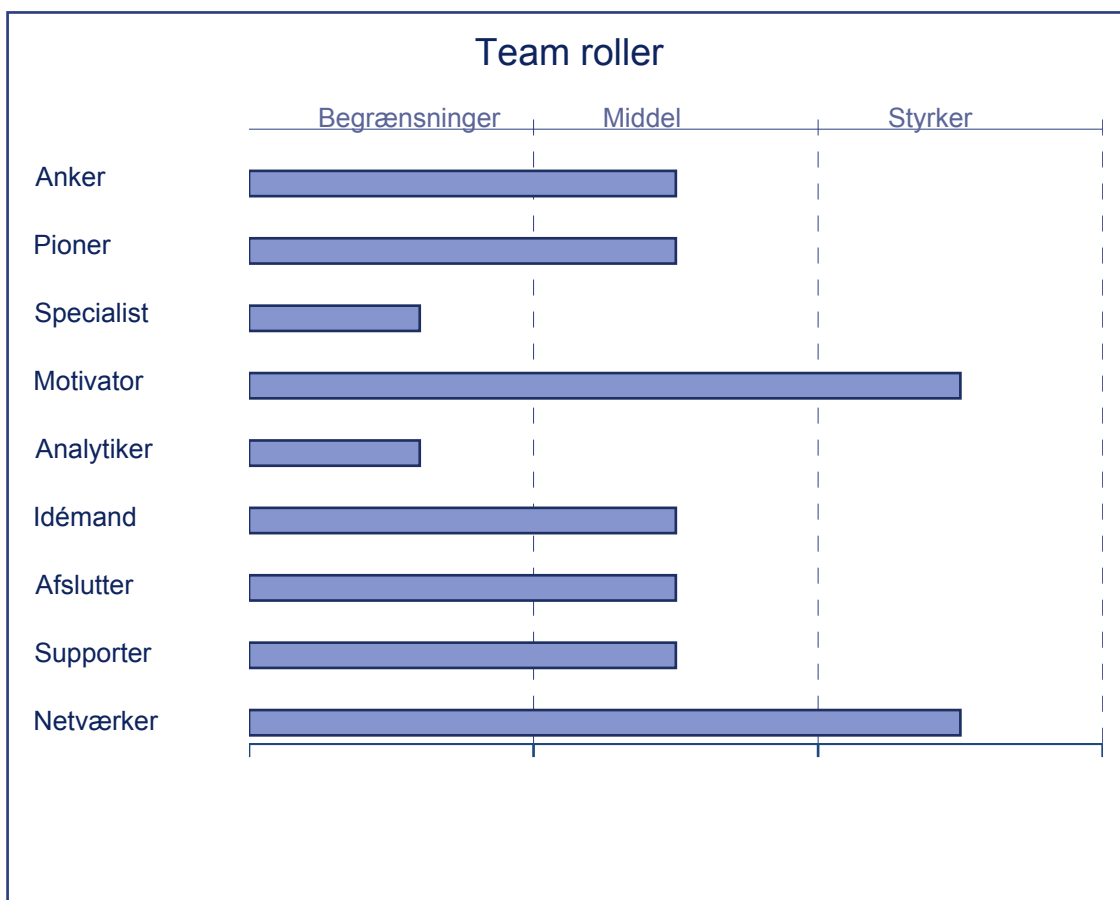
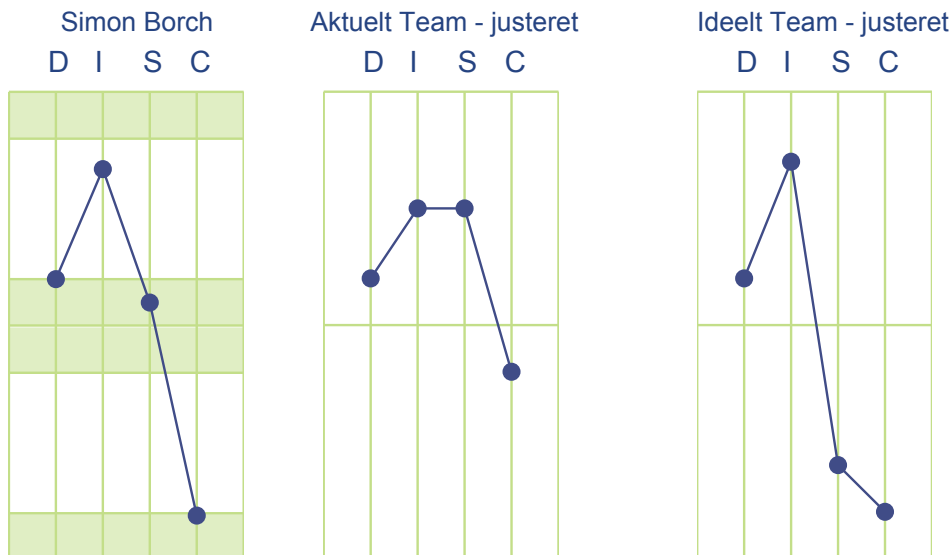
Endelig kan denne rare, pålidelige og stabile person have svært ved at leve op til den hurtighed, som kræves. denne person foretrækker at arbejde i et sikkert, struktureret miljø fremfor i et miljø, hvor der kræves en høj fleksibilitet af medlemmerne. Hun kan derfor blive frustreret over omskiftelige situationer og foretrækker at føre en opgave til afslutning ad gangen. Hun kan vise sig at være for tilfreds med tingene, som de er.

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.

Simon Borch



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

NETVÆRKEREN

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

Netværkeren største aktiv for teamet er, at han skaber eksterne kontakter og søger efter og organiserer ressourcerne. Som sådan er han 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 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 kvik og fleksibel person og denne person er tilbøjelig til at være stabil og velovervejet i sin holdning til forskellige situationer. Han vil gerne følge et system og føre en opgave til vejs ende fremfor at skynde sig for meget. Idet han oftest er tilfreds med tingene, som de er og foretrækker status quo, kan han føle sig utilpas i et miljø, hvor der er behov for hurtig handling.

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.