



Team
Compass



TEAM COMPASS REPORT

ZPRÁVA PRO TÝM XY
Říjen 2019

Obsah

TEAM COMPASS REPORT	1
OBSAH	2
ÚVOD	3
POPIS JEDNOTLIVÝCH OBLASTÍ TÝMOVÉ DIAGNOSTIKY TEAM COMPASS	3
OBLAST ENERGIE.....	3
OBLAST VÝKONU.....	3
OBLAST UČENÍ.....	3
VÝZNAM JEDNOTLIVÝCH SUBŠKÁL	4
DŮVĚRA.....	4
RADOST	4
ORIENTACE NA VÝSLEDEK.....	4
SMĚŘOVÁNÍ.....	4
ZLEPŠOVÁNÍ.....	4
OTEVŘENOST KE ZMĚNÁM.....	4
CELKOVÉ VÝSLEDKY TÝMU	5
CELKOVÉ VÝSLEDKY TÝMU V JEDNOTLIVÝCH SUBŠKÁLÁCH.....	6
SROVNÁNÍ VÝSLEDKŮ TÝMU S PRŮMĚREM V ČR	7
HODNOCENÍ DLE JEDNOTLIVÝCH OTÁZEK	8
PRŮMĚRNÉ SKÓRE PODLE ČLENŮ TÝMU.....	9
CELKOVÉ VÝSLEDKY TÝMU DLE TYPOLOGIE TEAM COMPASS.....	10
PROFÍCI.....	10
SOUHRN ODPOVĚDÍ ČLENŮ TÝMU NA OTEVŘENÉ OTÁZKY:	11
JAKÉ JSOU SILNÉ STRÁNKY VAŠEHO TÝMU?	11
JAKÉ JSOU SLABINY VAŠEHO TÝMU?	11
KDYBYSTE MOHL/A ZMĚNIT JEDNU VĚC VE FUNGOVÁNÍ VAŠEHO TÝMU, CO BY TO BYLO?	11
CELKOVÉ VÝSLEDKY – TABULKA	12

Úvod

Tato zpráva obsahuje výsledky týmové zpětné vazby zaměřené na hodnocení týmové spolupráce. V rámci zpětné vazby jsou hodnoceny klíčové oblasti, ovlivňující motivaci a výkonnost týmu.

Popis jednotlivých oblastí týmové diagnostiky Team Compass

Team Compass mapuje tři klíčové oblasti výkonnosti týmu (výkonností v tomto kontextu rozumíme schopnost týmu podávat dlouhodobě udržitelný výkon) a to **Energie, Výkon a Učení**.

Oblast energie

Pozitivní emoce jsou důležité pro udržení dlouhodobé motivace v týmu. Oblast energie ovlivňuje, jak se cítí jednotliví členové týmu, jaká v týmu panuje atmosféra a jaká je ochota podporovat jeden druhého.

Oblast výkonu

Každý tým potřebuje směr, vizi a poslání, tedy vyjádření smyslu a v návaznosti na tento směr je nutné, aby tým sledoval konkrétní cíle, které jsou pravidelně vyhodnocovány a za které cítí všichni členové zodpovědnost.

Oblast učení

Otevřenost ke změně, schopnost neustálých inovací a zlepšování kvality spolupráce jsou klíčové faktory pro dlouhou životnost týmu.

Tyto tři klíčové oblasti jsou propojeny a vzájemně se ovlivňují. Tedy pokud dojde ke změně v jedné oblasti, pak se to velmi rychle projeví i ve změně ostatních dvou. Pokud klesá energie, lze očekávat pokles výkonu i pokles zájmu o rozvoj, stejně tak pokud klesá výkon, lze očekávat dopady na energii a učení. Pokud klesá zájem o rozvoj, lze také předpovídat ohrožení výkonu a pokles energie.

Každá oblast má dvě subškály. V oblasti **Energie** jsou to **Důvěra** a **Radost**, oblasti **Výkonu** jde to **Směřování** a **Orientace na výsledek**, v oblasti **Učení** se zaměřujeme na **Otevřenost ke změně** a na **Zlepšování spolupráce**.

Význam jednotlivých subškál

<p>ENERGIE</p> <p>Důvěra Škála indikuje, nakolik si členové týmu vzájemně důvěřují.</p> <p>Týmy, které dosahují vysoké skóre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • komunikují mezi sebou upřímně a otevřeně • vzájemně se podporují pro splnění týmového cíle • dokáží se spolehnout jeden na druhého • dodržují závazky vůči sobě 	<p>Radost Škála indikuje, natolik práce v týmu přináší členům týmu pozitivní emoce.</p> <p>Týmy, které dosahují vysoké skóre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vnímají práci v týmu jako zdroj energie • rádi se ve svém týmu setkávají • dokáží efektivně pracovat v týmu s konflikty • práce v týmu je baví a motivuje
<p>VÝKON</p> <p>Orientace na výsledek Škála indikuje, nakolik je tým zaměřen na dosahování výsledků.</p> <p>Týmy, které dosahují vysoké skóre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vnímají týmové cíle jako svou prioritu • věří si, že dosáhnou stanovených cílů • pravidelně měří a vyhodnocují svůj výkon • mají jasně stanovené role v týmu 	<p>Směřování Škála indikuje, nakolik jsou členové týmu ztotožnění s týmovými cíli.</p> <p>Týmy, které dosahují vysoké skóre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mají jasně definované týmové cíle • členové týmu mají jasno, jak přispívají k naplnění týkových cílů • členové týmu jsou ztotožnění s týmovou vizí • členové týmu věří ve smysl své práce
<p>UČENÍ</p> <p>Zlepšování Škála indikuje, nakolik se tým dokáže zlepšovat v tom, co dělá a nakolik dokáže zlepšovat svoji spolupráci.</p> <p>Týmy, které dosahují vysoké skóre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • se zaměřují na zlepšování týmové spolupráce • dokáží využít potenciál svých členů • dokáží se od sebe učit • je pro ně důležité neustále zlepšování 	<p>Otevřenost ke změnám Škála indikuje, nakolik je tým schopen reagovat na měnící se podmínky.</p> <p>Týmy, které dosahují vysoké skóre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dokáží reagovat na měnící se prostředí. • rozhodují se efektivně • aktivně sledují nové trendy • jsou otevřeny různým názorům v rámci týmu

Celkové výsledky týmu

Graf 1



Graf 1 ukazuje celkové výsledky týmu v rámci základních oblastí týmové diagnostiky Team Compass: Učení, Výkon, Energie.

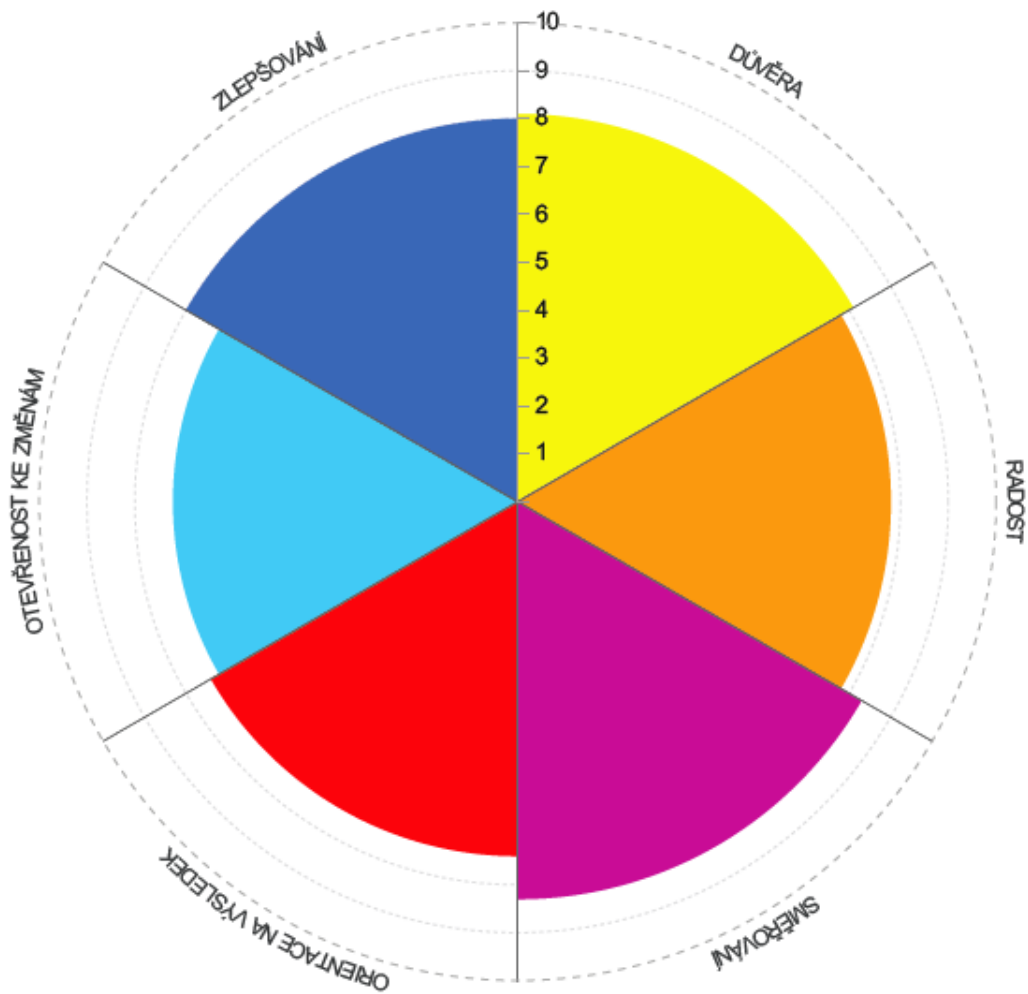
Je-li je výsledek **v červené zóně**, má tým v dané oblasti **kritický problém**, ohrožující jeho fungování.

Je-li výsledek **v oranžové zóně**, má tým v dané oblasti **výrazný prostor pro zlepšení**. Dlouhodobé ignorování oblasti může vést k zhoršení celkového výkonu týmu.

Je-li **výsledek v zelené zóně**, tým je v dané oblasti **zcela funkční**.

Celkové výsledky týmu v jednotlivých subškálách

Graf 2

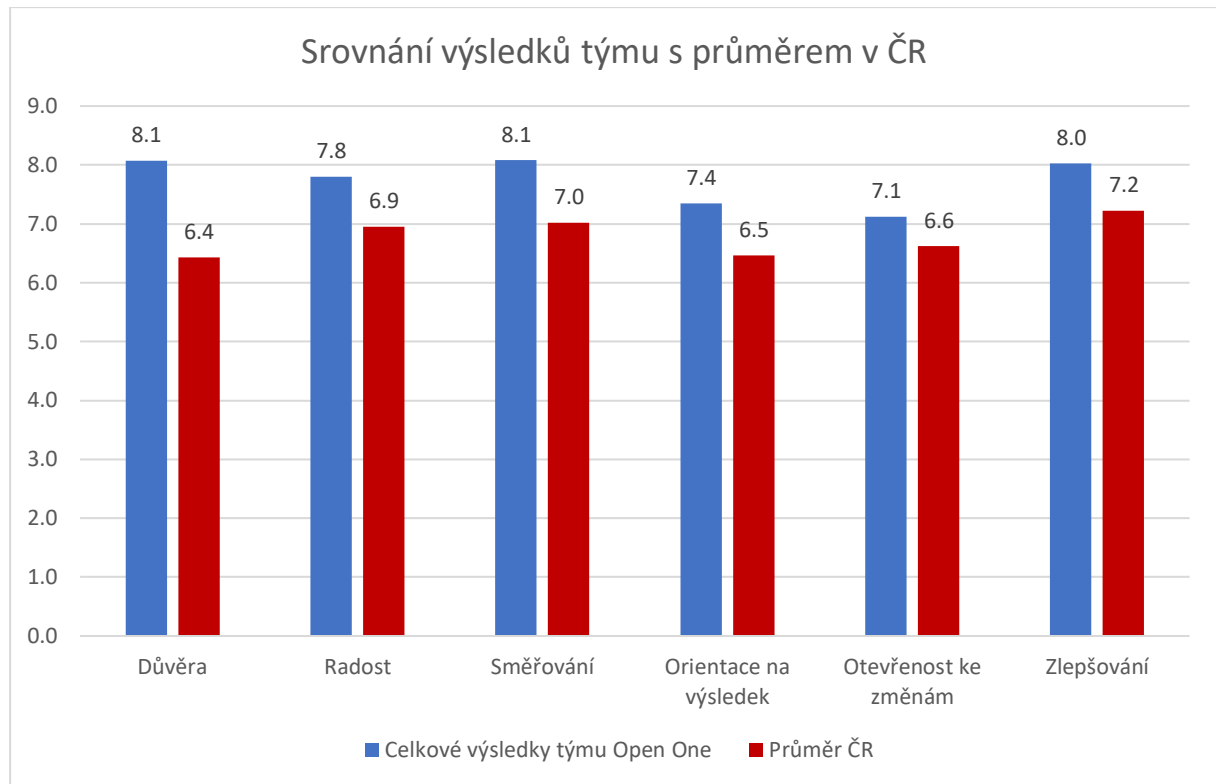


Důvěra	8,1
Radost	7,8
Směřování	8,1
Orientace na výsledek	7,4
Otevřenost ke změnám	7,1
Zlepšování	8,0

Graf 2 ukazuje celkové výsledky týmu v jednotlivých subškálách.

Srovnání výsledků týmu s průměrem v ČR

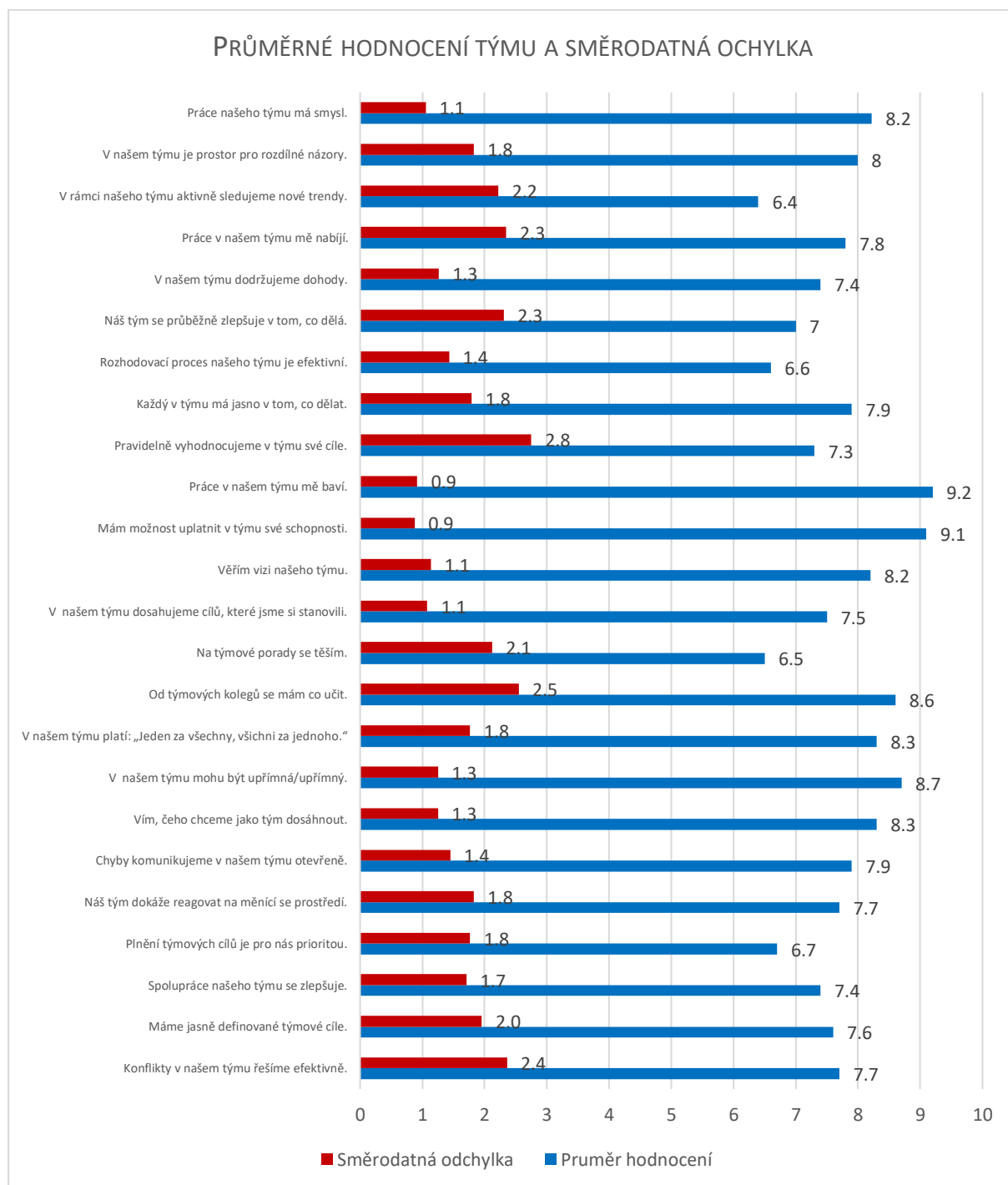
Graf 3



Graf 3 ukazuje výsledky týmu v jednotlivých subškálách ve srovnání s průměrnými hodnotami v rámci zkoumaného vzorku v ČR.

Hodnocení dle jednotlivých otázek

Graf 4

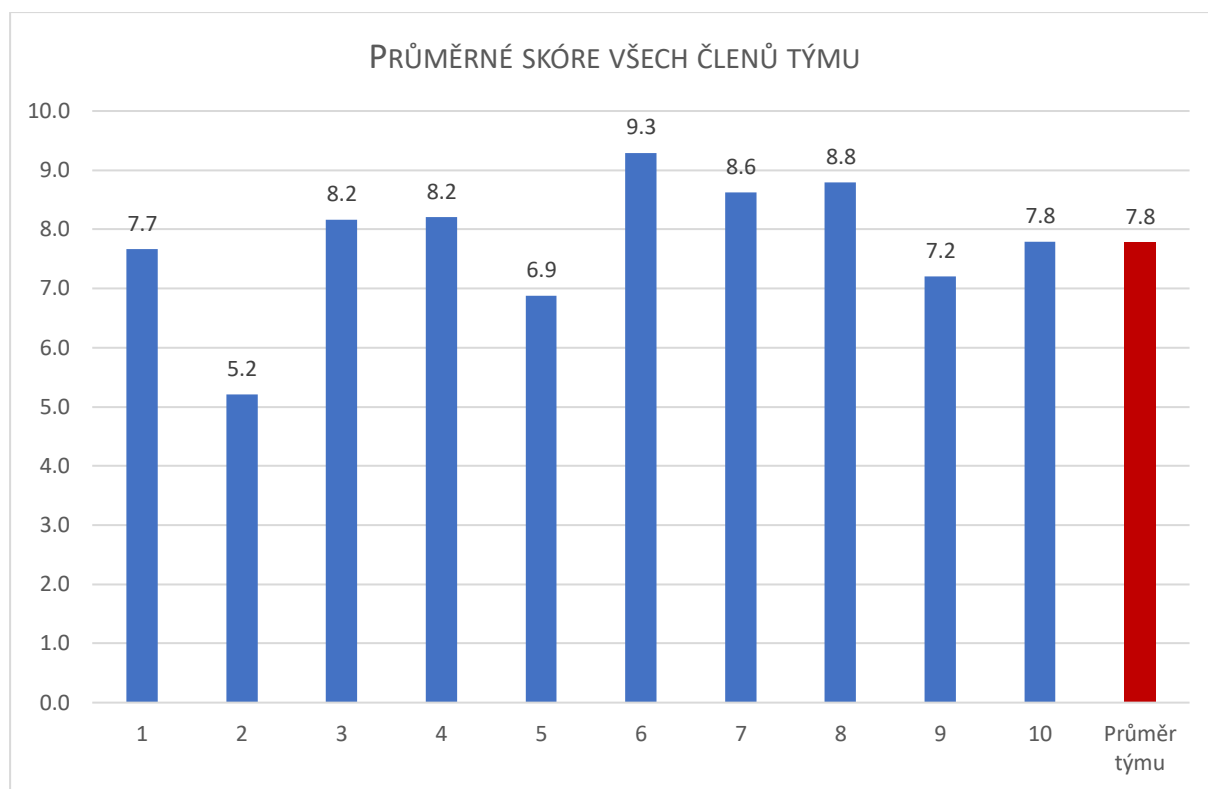


Graf 4 ukazuje průměrné hodnocení jednotlivých otázek týmové diagnostiky a směrodatnou odchylku v rámci týmu. Směrodatná odchylka (σ) vypovídá o tom, nakolik se od sebe navzájem liší jednotlivé případy v souboru zkoumaných hodnot.

Čím je větší směrodatná odchylka, tím více se odpovědi jednotlivých členů týmu lišily od průměrného skóre týmu. Větší směrodatná odchylka tedy indikuje větší odlišnosti v hodnocení týmu jeho jednotlivými členy.

Průměrné skóre podle členů týmu

Graf 5



Graf 5 ukazuje rozdíly ve vnímání fungování týmu jednotlivými členy. Výsledky jsou průměrem hodnocení všech otázek u jednotlivých členy týmu.

Celkové výsledky týmu dle typologie Team Compass

Naše typologie pracuje s výše popsányi škálami výkonnosti (Energie, Výkon, Učení). Pokud tým dosahuje v některé z těchto škál skóre vyšší než 7, tak ji považujeme pro účely typologie za naplněnou. Kombinacemi naplněností jednotlivých škál jsme definovali osm různých typů týmů. Jsou to Kámoši, Roboti, Experti, Údržbáři, Badatelé, Asketové, Amatéři a Profíci. Podrobný popis jednotlivých typů najdete [zde](#).

Zkoumaný tým vykazuje naplněnost ve všech třech škálách.

Vychází vám tedy, že jste:

Profíci

Jste kandidáti na vysoce výkonný tým, pokud jím již nejste. Je vidět, že umíte vyvažovat tři klíčové parametry výkonnosti týmu a to jak orientaci na výsledky, tak na to, aby byl váš tým zdrojem energie a příkladem ve zlepšování toho co děláte i toho jak efektivně spolupracovat. Blahopřejeme!

Na tuto typologii doporučujeme pohled přes situační rámec, celkový kontext organizace a ambice daného týmu. Doporučujeme tedy spíše pohlížet na daný typ jako na aktuální nastavení nebo aktuální mód fungování daného týmu. Nelze tedy konstatovat, že nějaký typ týmu je správný a nějaký špatný. Identifikace aktuálního nastavení týmu je spíše inspirací k položení několika otázek:

- Odpovídá daný typ aktuální situaci, ve které se nacházíme?
- Je v souladu se strategií celé organizace?
- Je tento typ výsledkem vědomého rozhodnutí?
- Jsou členové týmu ve shodě, nebo část týmu pracuje s jiným nastavením?
- Odpovídá daný typ naší dlouhodobé ambici?

Souhrn odpovědí členů týmu na otevřené otázky:

Jaké jsou silné stránky vašeho týmu?

- Flexibilita, na ostatní je spolehnutí
- Kompetentnost, pracovitost, vzájemná podpora, otevřenost.
- Zkušenosti
- Soudržnost, profesionalita, systematická
- Inovace - snažíme se "koukat za kopec"
- Spolupráce
- Otevřenost, sebranost, máme vůdce
- Motivace něco změnit, rychlá reakce na zjištěné odchylky
- Schopnost se dohodnout
- Neformální / přátelské vztahy, Vzájemná rozdílnost osobností
- Otevřená komunikace

Jaké jsou slabiny vašeho týmu?

- Humor
- Tým jako celek se málo snaží se zlepšovat
- Zastupitelnost,
- Komunikace
- Někdy mám dojem, že od nepříjemných témat utíkáme a v klíčových věcech nám někdy chybí "tah na branku".
- nepřímá kritika
- Sledování velkého množství ukazatelů, které tříští pozornost a síly
- prioritizace - někdy moc projektů

Kdybyste mohl/a změnit jednu věc ve fungování vašeho týmu, co by to bylo?

- Humor
- Začít se potkávat celé rodiny i mimo firmu
- Nevím
- Zapojení/vnímání na poradách.
- Nic, změna musí přijít evolučně sama a zevnitř
- Více neformálních akcí
- Jednorázově bych pozastavil polovinu aktivit a ty prioritní sledoval dvakrát tolik dokud nejsou dokončeny
- Priorizace a méně KPIs

Celkové výsledky – tabulka

No.		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Průměr	Medián	σ
Q01	Konflikty v našem týmu řešíme efektivně.	8	4	9	9	3	10	9	9	7	9	7,7	9	2,36
Q02	Máme jasně definované týmové cíle.	10	4	9	5	7	9	7	9	7	9	7,6	8	1,96
Q03	Spolupráce našeho týmu se zlepšuje.	8	5	9	6	7	9	7	10	5	8	7,4	7,5	1,71
Q04	Plnění týmových cílů je pro nás prioritou.	5	4	7	9	4	8	7	8	7	8	6,7	7	1,77
Q05	Náš tým dokáže reagovat na měnící se prostředí.	8	4	8	9	6	10	7	7	10	8	7,7	8	1,83
Q06	Chyby komunikujeme v našem týmu otevřeně.	9	7	5	8	9	8	10	7	9	7	7,9	8	1,45
Q07	Vím, čeho chceme jako tým dosáhnout.	7	6	8	9	8	10	10	9	8	8	8,3	8	1,25
Q08	V našem týmu mohu být upřímná/upřímný.	10	8	8	9	7	10	10	10	8	7	8,7	8,5	1,25
Q09	V našem týmu platí: „Jeden za všechny, všichni za jednoho.“	8	4	10	9	8	9	10	9	9	7	8,3	9	1,77
Q10	Od týmových kolegů se mám co učit.	8	2	10	10	10	10	10	7	10	9	8,6	10	2,55
Q11	Na týmové porady se těším.	9	6	8	4	6	10	6	7	3	6	6,5	6	2,12
Q12	V našem týmu dosahujeme cílů, které jsme si stanovili.	7	5	8	7	8	8	8	9	7	8	7,5	8	1,08
Q13	Věřím vizi našeho týmu.	8	7	9	8	8	10	7	10	7	8	8,2	8	1,14
Q14	Mám možnost uplatnit v týmu své schopnosti.	9	8	8	9	10	10	10	10	9	8	9,1	9	0,88
Q15	Práce v našem týmu mě baví.	9	7	9	9	9	10	10	10	10	9	9,2	9	0,92
Q16	Pravidelně vyhodnocujeme v týmu své cíle.	5	3	10	9	3	10	8	10	7	8	7,3	8	2,75
Q17	Každý v týmu má jasno v tom, co dělat.	9	6	8	10	4	9	9	9	7	8	7,9	8,5	1,79
Q18	Rozhodovací proces našeho týmu je efektivní.	7	6	7	7	4	8	7	9	5	6	6,6	7	1,43
Q19	Náš tým se průběžně zlepšuje v tom, co dělá.	7	1	7	8	6	9	7	9	8	8	7	7,5	2,31
Q20	V našem týmu dodržujeme dohody.	8	7	7	8	7	7	10	7	5	8	7,4	7	1,26
Q21	Práce v našem týmu mě nabíjí.	3	6	7	8	10	10	10	10	8	6	7,8	8	2,35
Q22	V rámci našeho týmu aktivně sledujeme nové trendy.	6	2	8	7	7	9	8	7	3	7	6,4	7	2,22
Q23	V našem týmu je prostor pro rozdílné názory.	8	6	8	10	6	10	10	9	5	8	8	8	1,83
Q24	Práce našeho týmu má smysl.	8	7	9	10	8	10	10	10	9	9	9	9	1,05