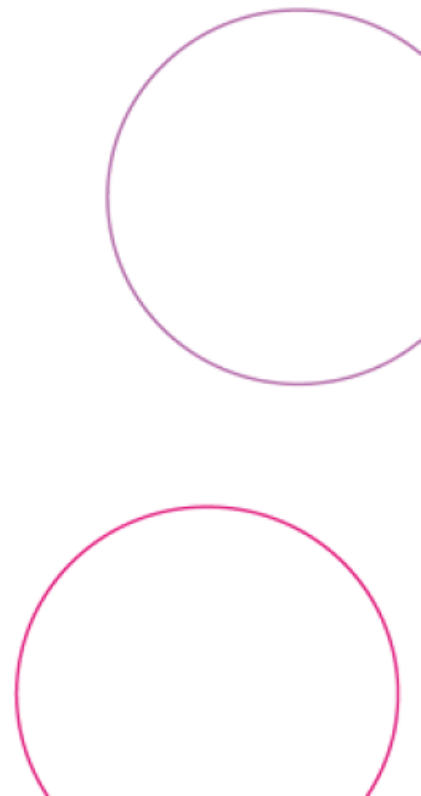




HiYYPE™

Perfil de Gestão de Equipe

Modelo



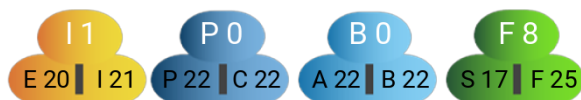
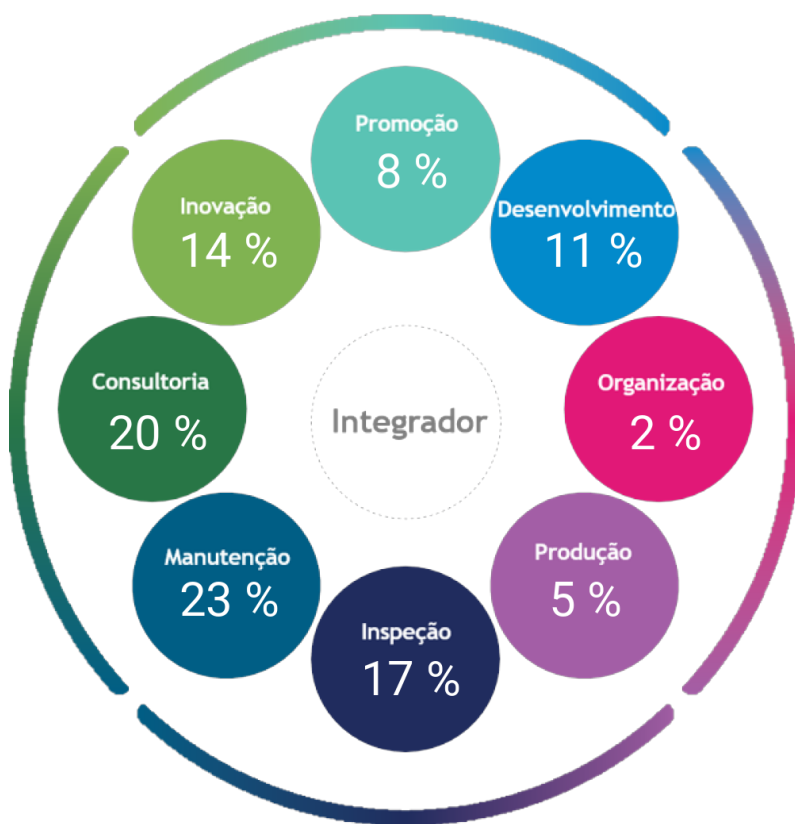
Papel Principal



1º Papel Relacionado



2º Papel Relacionado



SEU PERFIL DE GESTÃO

Seu Perfil de Gestão de Equipe pessoal contém informações sobre suas preferências de trabalho. Ele é o ponto de partida para você avaliar e discutir como encara seu trabalho e suas interações com os outros no ambiente de trabalho.

Todas as equipes de trabalho precisam levar em conta oito atividades essenciais para atingir o alto desempenho:

Consultoria	Coleta e fornecimento de informações
Inovação	Geração e experimentação de ideias
Promoção	Exploração e apresentação de oportunidades
Desenvolvimento	Avaliação e verificação da aplicabilidade de novas abordagens
Organização	Estabelecimento e implementação de maneiras de fazer as coisas
Produção	Conclusão e entrega de resultados
Inspeção	Controle e auditoria do funcionamento dos sistemas
Manutenção	Defende e mantém padrões e procedimentos

Suas preferências de trabalho provêm de suas respostas ao Questionário sobre o Perfil de Gestão de Equipe. Embora seja possível que você trabalhe em qualquer uma das áreas da Roda, a área onde você apresenta melhor desempenho, ou Papel Principal, foi identificada, juntamente com dois Papéis Relacionados, que indicam suas segundas áreas de maior preferência. Todos os papéis são apresentados na Roda de Gestão de Equipe no início deste Perfil. O papel Integrador ao centro é de responsabilidade de todos na equipe.

Lembre-se que o Questionário sobre o Perfil de Gestão de Equipe não tem por objetivo mensurar habilidade ou experiência - você pode perfeitamente ter habilidades bem desenvolvidas em certas áreas de trabalho e apresentar baixa preferência por elas.

Mesmo assim, sempre que há uma correspondência entre suas preferências e o que seu trabalho exige, você tem mais chances de gostar do trabalho, desenvolver suas habilidades e ter um bom desempenho. Se um grupo é formado por pessoas com preferências de trabalho complementares, ele tem mais chances de ser eficaz.

Seus papéis na Roda de Gestão de Equipe são definidos a partir de seus estilos preferidos de trabalho em quatro áreas distintas:

- como você se relaciona com os outros
- como você coleta e usa informações
- como você toma decisões
- como você se organiza e aos outros.

Estas quatro métricas de preferência de trabalho são exibidas na primeira página deste relatório em escalas bipolares variando de 0 a 30 distribuídas em cada um dos lados a partir de um ponto central.

Por exemplo, na primeira métrica de preferência de trabalho, a barra à esquerda mostra o quanto você se relaciona com os outros no trabalho de modo extrovertido. A barra à direita indica o quanto você se relaciona com os outros no trabalho de modo introvertido.

Da mesma forma, a segunda métrica indica o quanto você coleta e utiliza informações de modo prático ou criativo. A terceira métrica avalia sua propensão a tomar decisões de modo analítico ou de acordo com suas convicções, e a quarta métrica determina se você prefere organizar a si e aos outros de modo estruturado ou flexível.

A pontuação líquida é obtida subtraindo-se a pontuação mais baixa da pontuação mais alta para cada medida. Ela está indicada por uma linha vertical preta. Elas são I 1; P 0; B 0; F 8 e são a base de sua preferência por papel principal.

Papel Principal: Manutenção

1º Papel Relacionado: Consultoria

2º Papel Relacionado: Inspeção

VISÃO GERAL

Defensores-Mantenedores desempenham um papel importante em uma equipe, pois possuem uma percepção aguçada sobre o que precisa ser feito. Sempre que possível, procuram estabelecer altos padrões e trabalham de maneira harmônica com seus valores de vida.

Pessoas que buscam estabelecer relações de apoio e alicerces sólidos são imprescindíveis em todas as organizações e equipes. Elas defendem e mantêm o que consideram ser bom e o título Defensor-Mantenedor é adequado para este papel-chave de equipe. Elas podem ser vistas como pessoas com um forte senso de propósito, que favorecem maneiras já estabelecidas e não mudam com facilidade. Elas gostam de estabelecer um padrão de trabalho e segui-lo, a não ser que exista uma razão forte para se adaptar.

Como Defensor-Mantenedor, você estabelece alguns ideais para si e tenta atingi-los. Quando suas referências pessoais estão em harmonia com a tarefa que você faz, você canaliza uma energia considerável no trabalho. Na realidade, você se mostra bastante confiante e exerce grande controle sobre as operações. Você não se importa em trabalhar horas extras nestas situações e até sente-se preenchido por aquilo em que acredita e busca atingir.

Se a tarefa ou trabalho não se harmoniza com seus ideais, você procura mudar a situação ou abandoná-la. Todavia, ao mesmo tempo em que se mantém firme em sua posição, você mostra baixa propensão à agressão. Seu estilo é discreto e respeitoso, você é 'firme como uma rocha' e pouquíssimas pessoas são capazes de te mudar em questões de consciência.

Você sabe do que gosta e não gosta, e procura levar sua vida de maneira tranquila. Você se esforça para ajudar a quem necessita, tanto na organização quanto fora dela, e pode sentir atração por trabalhos em comunidade. Você gosta de contribuir para uma atividade que tenha um propósito importante relacionado com suas convicções, e isso pode refletir-se em interesses artísticos, políticos, religiosos ou comunitários.

Você prefere se expressar mais por palavras do que por ações. Apesar de preferir trabalhar a seu próprio modo, sem muitas interrupções, você gosta de trabalhar em uma equipe unida e que te apoie. Você escolhe seus amigos cuidadosamente ao invés de ter amizade com todo mundo.

Você procura um trabalho onde tenha tempo para pensar e planejar e onde possa se envolver diretamente na ação e participar dos processos do dia-a-dia. Desta forma, você evita o tédio e compartilha os riscos e desafios de situações profissionais práticas.

Você não gosta que te apressem e procura realizar um trabalho de qualidade. Projetos com prazos curtos não são para você. Você prefere concentrar-se em uma tarefa por vez, e costuma reunir várias informações antes de tomar uma decisão. Você gosta de manter estreito contato com a realidade, por esta razão, você tem interesses em seu trabalho ou vida social que tragam a oportunidade de se envolver com o ambiente e onde possa usar sua inteligência para atender as exigências do meio.

PONTOS FORTES DA LIDERANÇA

A base de sua liderança vem de suas convicções pessoais. Você lidera os outros quando acredita no que está sendo feito e a equipe apoia sua estratégia. Você tem mais dificuldade para liderar quando o seu papel é meramente funcional e não tem muita relação com aquilo em que você acredita.

Você normalmente tem um estilo sereno de liderança, ao invés de provocar grandes 'rebuliços'. Você tem um temperamento calmo e reflete profundamente sobre suas ideias antes de compartilhá-las com os outros. Você pensa antes de falar, ao invés de falar para depois pensar.

As pessoas podem afirmar que é difícil te conhecer e podem te criticar por liderar de longe. Caso você se reconheça nessa afirmação, procure passar mais tempo em situações informais, ouvindo o que os outros têm a dizer e conversando com eles.

Talvez você não goste de fazer muitas apresentações em público, mas se estiver comprometido/a com uma linha de ação, você abraça o desafio e se torna um/a negociador/a excepcional.

Você prefere um papel de liderança que lhe permita trabalhar em cooperação com os outros, tenha tempo para analisar ideais com profundidade, e siga seus valores e convicções. Sua liderança tem uma natureza de consultoria e não é muito direta e altamente estruturada, já que você prefere um estilo flexível e um alto grau de liberdade para se expressar.

Você prefere liderar através do envolvimento pessoal e direto ao invés de observar a situação à distância. As pessoas gostam de ver você na dianteira, mas mesmo assim podem afirmar que você tenta fazer muitas coisas sozinho/a e não delega o suficiente.

TOMADA DE DECISÃO

Seu envolvimento pessoal dá a você uma indicação clara do que é necessário fazer e traz o desafio e estímulo do que você busca no trabalho. Você nem sempre deixa seus sentimentos virem à tona, mas indica aos outros o que é preciso fazer através de suas ações. Você espera que as pessoas observem e entendam o recado sem muita discussão, pois acredita que a própria situação é capaz de indicar a elas o que precisa ser feito.

Algumas pessoas podem afirmar que você deveria incluir mais pessoas em suas reuniões de trabalho para que todos entendam o que precisa ser feito. Você acaba concordando com isso, mas na 'batalha' do dia-a-dia, acha que não tem tempo suficiente para isso e prefere falar com as pessoas individualmente em seus postos de trabalho, ao invés de em reuniões, onde você se sente menos à vontade.

De maneira geral, sua filosofia de liderança reflete sua filosofia de vida. Você gosta de envolver-se discretamente com a ação e procura influenciar o rumo, geralmente através de exemplos e conselhos. Sua liderança é altamente inspiradora quando a tarefa pede ações relacionadas com suas convicções e a equipe apoia seus valores.

Você nem sempre gosta de mudanças rápidas, mas é capaz de responder bem em emergências. Você aprecia a oportunidade de se envolver em projetos que pedem respostas rápidas em uma crise.

Em relação a outras decisões, você costuma emitir julgamentos em bases sólidas. Você examina as evidências e identifica o que precisa ser feito. Contudo, você julga levando em conta critérios claros que refletem suas convicções pessoais. Os fatos influenciam em sua conclusão, mas você prefere, sempre que possível, confiar em seus próprios valores para orientar sua decisão.

Você prefere reunir várias informações antes de tomar decisões e quer que estas informações sejam mais baseadas em fatos do que em teorias. Você prefere testar as coisas e assegurar que elas funcionem, ao invés de confiar em opiniões ou ideias e gosta de buscar detalhes e fatos. Às vezes, você pode encontrar dificuldades para tomar decisões, se vendo 'entre a cruz e a espada' e incapaz de decidir. Por esta razão, você adia a decisão até que tenha mais informações e tempo para refletir sobre o assunto.

As pessoas podem dizer que você passa muito tempo coletando informações e pouco tempo colocando-as em prática. Você vê sua atitude como uma preocupação com o rigor e quer garantir que as coisas sejam feitas de maneira adequada. Isto significa que você não gosta de fazer trabalhos apressados e não se dispõe a tomar atalhos a não ser que a situação exija. Para você, é importante que as coisas sejam feitas corretamente e que as informações sejam reunidas antes da tomada de decisão.

Você procura se aproximar do processo de tomada de decisão e manter um envolvimento prático, pois assim consegue assimilar as consequências do que precisa ser feito.

HABILIDADES INTERPESSOAIS

Você prefere trabalhar em um ambiente de cooperação e não de competição e é importante que suas crenças sejam compartilhadas pelos outros. Às vezes, pode te achar modesto/a, reservado/a, e que não promove a si e a suas ideias como poderia. As pessoas podem ter dificuldade em compreender o que você quer dizer a não ser que você seja firme. Seu estilo reservado pode te levar a resolver as coisas a seu modo, sem discuti-las em detalhe com os outros. Por esta razão, é possível que seus colegas não compreendam seu raciocínio e nem sua estratégia de trabalho. É uma boa ideia dedicar mais tempo para comunicar aos outros o que você fez e o que pretende fazer, se a cooperação e comprometimento deles são importantes para a tarefa.

Você acredita que a harmonia e bons relacionamentos devem ser estabelecidos. Você tem compaixão pelos menos favorecidos, faz de tudo para ser gentil e precisa servir a uma causa e lutar por um propósito. Se você consegue identificá-los, eles ganham importância e funcionam como um 'propósito comum' para seu senso de lealdade e dever.

Ao contrário de algumas outras pessoas, você não faz uma encenação para obter o que deseja. Você defende o que acredita ser correto e se mostra relutante em chegar a um meio termo.

Pode ser que você não goste de muitas das atividades de relações públicas que caracterizam um negócio porque acredita que o resultado delas pode ser apenas um grande espetáculo com pouco conteúdo.

Você gosta de autenticidade e é sensível às pessoas que comunicam suas necessidades com clareza. Você não gosta de lidar com generalidades complexas, acolhe metas claras estabelecidas por seus superiores e a oportunidade de realizar projetos à sua maneira. Seus subordinados e colegas precisam dizer a você o que desejam em termos de custos, quantidades, prazos e outras dimensões, se desejam a sua participação. Você não gosta de discutir questões ambíguas e incompletas que ainda não foram quantificadas.

Você vive no 'aqui e agora', da mesma forma, você prefere avaliar suas relações com as pessoas levando em conta as ações presentes, ao invés de procurar alguma motivação ou teoria oculta. Você defende aquilo que acredita e espera que os outros aceitem estes comentários como observações sensatas e diretas, ao invés de ficar procurando significados ocultos. Você não fala muito, mas faz o que diz e diz o que faz, e isso pode às vezes causar certa 'exaltação'.

Você prefere um estilo reservado para suas relações interpessoais, discutindo assuntos em profundidade apenas com quem conhece e em quem confia. Ao invés de falar abertamente sobre o assunto, você prefere estar onde a ação se desenrola e refletir sobre o assunto só ou com alguns colegas, antes de decidir o que fazer.

Defensores-Mantenedores são excelentes ouvintes e têm facilidade em estabelecer relações de confiança com os outros. Por este motivo, muitos deles são encontrados em carreiras nas áreas de auxílio e aconselhamento.

FORMAÇÃO DE EQUIPES

Você deseja formar uma equipe que compartilhe suas visões acerca do que precisa ser feito e exerce sua liderança de maneira discreta e cuidadosa. Em alguns momentos, os membros de sua equipe podem não compreender os detalhes de seu raciocínio, mas raramente duvidam do rumo que você está seguindo, pois ele não muda tão facilmente.

Você provavelmente precisa ter pessoas com estilos de trabalho diferentes do seu em sua equipe. Pode ser um pouco difícil gerenciar este fator, mas a equipe fica mais equilibrada desta forma. Por exemplo, pode ser uma boa ideia ter um Finalizador-Produtor que faça pressão para que as tarefas sejam finalizadas e garanta uma produção regular. Finalizadores-Produtores têm sólidos valores pessoais e são membros valiosos, desde que as suas convicções e as deles se harmonizem. Também é útil ter um tipo de Exploração trabalhando com você. O Explorador-Promotor, por exemplo, representa bem a equipe, dando vida a novas estratégias e relações-públicas. Tudo isso pode 'chacoalhar o barco', de vez em quando, mas evita que a equipe fique presa a seus hábitos.

Se você incluir um Impulsionador-Organizador e um Criador-Inovador na equipe, pode achar que estas pessoas constituem ameaças a você, pois elas desejam fazer experiências e mudar coisas. Pode ser mais proveitoso tê-las temporariamente na equipe como consultores ou auxiliares, ao invés de como membros permanentes.

Dentro da Roda de Gestão de Equipe, é provável que você prefira um tipo de trabalho voltado ao Controle, e que também envolva algum trabalho de Consultoria.

Você incentiva sua equipe a envolver-se na prática e gosta de tarefas onde você também se vê diretamente envolvido. Nestas situações, você 'controla o ritmo' e ajuda a guiar a ação para que tudo corra bem.

ÁREAS PARA AUTO AVALIAÇÃO

Seu estilo de trabalho traz vários pontos fortes que permitem a você avaliar questões com profundidade. Suas habilidades permitem que você se aproxime da ação de maneira prática. É destes momentos que você mais gosta no trabalho, principalmente se vierem acompanhados de algum tipo de risco ou desafio. Contudo, você não deixa seu entusiasmo e nem seu eventual medo vir à tona, mas procura concentrar-se para garantir que tudo seja resolvido. Você tem um talento especial para recuperar ou corrigir situações que tenham se desencaminhado, mais do que para criar oportunidades e rumos.

Sua habilidade para defender as maneiras tradicionais de fazer as coisas é importante. Você respeita a lealdade e as pessoas que dedicam seu tempo e energia a uma causa que ajude os outros, e se mostra contente e generoso/a com elas.

Você é capaz de considerar detalhes e resolver problemas práticos. Você gasta bastante energia para resolver dificuldades, faz isso com discrição e trabalha além do horário regular se necessário. Os pontos a seguir talvez peçam sua atenção mais detalhada.

- Esforce-se para comunicar aos outros, oralmente e por escrito, o que você está fazendo para que eles compreendam suas solicitações e ações.
- Você se interessa em saber fatos e detalhes. Também é útil ter junto a você alguém que proponha várias ideias e explore as possibilidades do trabalho que você está fazendo. Estas suposições podem não despertar seu interesse imediato, mas são úteis para apresentar os fatos em um contexto mais amplo.
- Em relação à tomada de decisão, talvez você precise se distanciar um pouco e avaliar os custos e benefícios advindos de decisões específicas, ao invés de se comprometer com uma linha de ação fundamentada principalmente em suas crenças e convicções. Caso isso se aplique a você, procure ter a ajuda de alguém que o ajude a avaliar as consequências de suas ações de maneira imparcial e analítica.
- Você consegue tomar decisões e cumprir prazos sob pressão, mas prefere que isso não aconteça com frequência. Contudo, em alguns momentos, as pessoas podem te pressionar a tomar uma decisão quando na verdade você enxerga a necessidade de obter mais informações. Isto pode te aborrecer, mas reflete a pressão a que outras pessoas são submetidas quando buscam chegar a uma resolução e conclusão. Sua preferência natural pode ser mesmo adiar a decisão até que tenha informações suficientes. Por esta razão, talvez seja uma boa ideia unir-se a alguém que seja bom para implementar. Seu principal ponto forte está em Prestar Consultoria e Controlar, e você coloca prioridade em garantir que as coisas sejam bem feitas e sigam um determinado padrão.

PONTOS-CHAVE PARA OBSERVAÇÃO PARA DEFENSORES- MANTENEDORES

- Você gosta de atividades práticas.
- Você trabalha sozinho/a por longos períodos.
- Você valoriza a harmonia e o bom entendimento em seu grupo de trabalho.
- Você é idealista e perfeccionista.
- Seu forte senso de dever e lealdade está relacionado a seus ideais e valores.
- Você prefere viver no 'aqui e agora', desfrutando o momento.
- Você nem sempre mostra seus sentimentos profundos.
- Você é um/a bom/boa ouvinte por natureza.
- Você tem uma filosofia de vida e trabalho que permite sua expressão 'artística' no que você faz.
- Você enxerga o mundo de maneira pessoal e discute ideias com poucas pessoas de confiança.
- Você prefere um papel de auxílio e consultoria.
- Você às vezes é modesto/a demais e não promove seu próprio valor. Você gosta de lidar com questões práticas.
- Seus valores pessoais sólidos determinam seu estilo de vida e tomada de decisão.
- Você se expressa melhor por palavras do que por ações.
- Você se concentra por longos períodos sem interrupções em uma tarefa ou atividade.
- Você é generoso/a e prestativo/a com os outros.
- Você não tem uma grande necessidade de se encontrar e falar com pessoas.
- Você gosta de desafios práticos e corre riscos pessoais e geralmente obtém estímulo com a realização de suas atividades.
- Você provavelmente gasta dinheiro e desfruta do presente ao invés de guardar para o futuro.

- Você dá seu apoio aos outros.
- Você é um/a negociador/a eficaz quando acredita na causa.
- Você se envolve de maneira pessoal e individualizada com seu meio, querendo saber como as coisas funcionam.
- Você mostra aos outros a confiança discreta dos que possuem um rumo e senso de realidade.
- Você gosta dos riscos e desafios que acompanham tarefas difíceis, e gosta de se envolver diretamente.
- Suas habilidades práticas lhe dão a confiança e a habilidade de influenciar os outros pelo exemplo.
- Você é mais sensível ao desempenho das pessoas do que a suas posições hierárquicas.
- Você espera um alto nível de trabalho e um estilo disciplinado, mas se mostra aberto/a para compor sua equipe.
- Você se entedia com facilidade e procura tarefas que tragam algum tipo de envolvimento direto, estimulante e com algo que os outros considerariam conter algum grau de perigo.
- Você prefere um estilo de vida que lhe dê a oportunidade de ficar algum tempo sozinho/a, mas seu tipo de trabalho pode não tornar isso possível.

PAPÉIS RELACIONADOS

Seu primeiro papel relacionado é: EPBF

Pessoas com este perfil são mais introvertidas em seus relacionamentos e mais criativas no modo como elas obtêm e utilizam as informações. Você prefere obter informações sobre novas ideias e oportunidades futuras por meio de abordagens introvertidas. Por exemplo, você costuma gostar de ler e extrair informações a partir de livros, artigos, jornais e conferências.

Você é uma pessoa calma e agradável diante dos outros, eventualmente te percebem como tendo certa timidez. Embora demonstre essa atitude mais reservada diante dos outros, por dentro você é tudo, menos distante.

Quer, profunda e apaixonadamente, manter relacionamentos saudáveis com determinadas pessoas ou mesmo causas. Uma palavra que capta bem seu tipo é idealista.

Tem como consequência de seus valores internos, um profundo senso de honra.

Para entender você é preciso entender suas causas, pois você é capaz de fazer sacrifícios incomuns por alguém ou algo em que acredita. Você busca a unidade em sua vida, de corpo, de espírito, emoções e intelecto.

O seu comprometimento com o que é correto faz com que esteja sempre alerta ao negativo. Prefere dar mais importância aos processos de valor do que a lógica pura. Você tem talento para interpretar símbolos da mesma forma como os cria. Tem uma tendência a se libertar da lógica; vê a lógica como algo opcional.

No trabalho, é adaptável, gosta de novas ideias e novas informações, da mesma forma que é consciente das pessoas e de seus sentimentos; entende-se bem com a maioria, apesar de demonstrar alguma distância psicológica. Não gosta de interrupções frequentes e trabalha bem, tanto só, quanto com mais pessoas. É paciente em situações complicadas, mas impaciente com a rotina de detalhes. Pode errar com fatos, mas raramente com valores pessoais.

O Relator-Consultor prefere evitar o conflito, e então adota medidas para manter-se afastado de situações politicamente estressantes muito antes que estas possam ocorrer. Desta maneira, são pessoas que possuem algo como um 'sexto sentido', que pode ser considerado um fator muito importante para se colocar em uso na equipe.

Seu segundo papel relacionado é: IPAF

Pessoas com este perfil são mais analíticas no seu estilo de tomar decisões e mais flexíveis no modo como organizam a si próprias e aos outros. Conseqüentemente esse tipo tende a gostar mais do papel de 'inspeção'. Devido a preferência por uma organização 'flexível', podem rapidamente 'mudar de rumo' segundo as necessidades de cada situação.

Embora sejam muito práticas no que concerne ao uso das informações, elas normalmente gostam de experimentar as coisas para então encontrarem a técnica que consideram mais prática e adequada. Os artesãos e as pessoas que apresentam habilidades manuais são bons exemplos de pessoas com a preferência "Prática e Flexível" de criatividade.

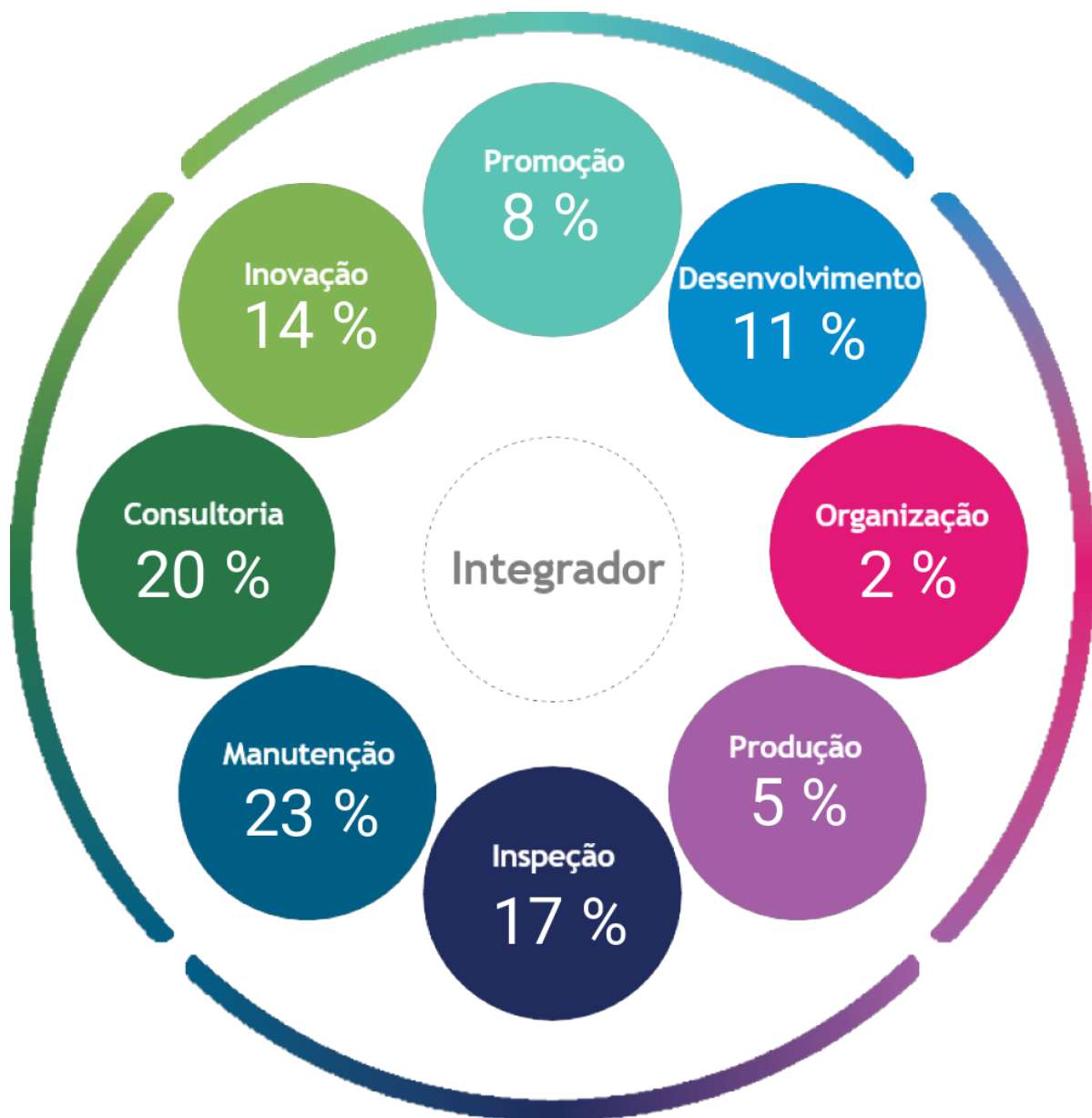
Sua vida é uma constante ação empreendedora e essa ação é ainda mais gratificante quando vem de forma não planejada. Seus atos são dirigidos e comandados, contendo seus próprios imperativos, e, portanto, não podem estar subordinados a simples regras, regulamentos ou leis.

Você pode ser extremamente leal aqueles em quem confia, mas também vê a hierarquia como uma autoridade desnecessária e até supérflua. Orgulha-se de sua habilidade de fazer o próximo movimento de forma habilidosa. Geralmente não tem medo e arrisca-se mais do que qualquer outro tipo, podendo ferir-se com mais frequência.

A natureza de alguém como você é melhor vista no geral por meio de sua habilidade manual. Provavelmente, desde cedo, você tinha atração pelas ferramentas, gostando de manipulá-las com precisão.

Você, embora possa parecer o contrário, gosta da companhia dos outros, no trabalho e no lazer. Comunica-se por meio da ação e demonstra pouco interesse em desenvolver habilidades verbais. Apesar de sua insubordinação e de seu amor pela liberdade de ação, você pode liderar pessoas, e muito bem, mas precisa estar na vanguarda. Seu extremo realismo, sua noção de tempo e grande senso de expediente permitem-lhe analisar a situação e explorar totalmente qualquer recurso que possa obter.

DISTRIBUIÇÃO DA PREFERÊNCIA DE TRABALHO



A Roda de Gestão de Equipe enfatiza sua preferência por papel principal e dois papéis relacionados. Em relação aos oito Tipos de Trabalho que definem as tarefas críticas de uma equipe, estes papéis indicam as três principais Áreas de tarefa onde você prefere trabalhar.

É possível estender sua pontuação na Roda de Gestão de Equipe para além das três principais Áreas de tarefa e gerar uma distribuição da preferência de trabalho que indica seu nível de preferência para todos os oito Tipos de Trabalho. Esta informação é útil quando é preciso alocar o trabalho entre os membros de uma equipe, pois a teoria da Team Management Systems afirma que todos os oito Tipos de Trabalho são essenciais para o sucesso de uma equipe.

Se vários membros de uma equipe possuem os mesmos papéis principal e relacionados, é uma boa ideia consultar as distribuições das preferências de trabalho individuais a fim de determinar se há uma diferença significativa entre os membros da equipe nas Áreas de trabalho menos preferidas.

Sua distribuição da preferência de trabalho contém 100 pontos percentuais distribuídos pelos oito Tipos de Trabalho, indicando as tarefas que você mais gosta e as que menos gosta. Se os percentuais são semelhantes, você se sente relativamente confortável realizando qualquer tarefa. Se houver uma diferença de mais de 10 pontos percentuais entre a pontuação mais alta e a mais baixa, pode ser que você goste bastante de algumas tarefas e não goste de outras.

Ao alocar tarefas, é uma boa ideia ter algum tipo de sobreposição entre suas preferências de trabalho e as tarefas de equipe que precisam ser realizadas. Se você está passando muito tempo em Áreas que não são de sua preferência, sua satisfação e bem-estar no trabalho podem ser afetados. Da mesma forma, se você estiver trabalhando apenas nos Tipos de Trabalho que se encaixam perfeitamente com suas preferências de trabalho, pode estar ignorando oportunidades importantes de desenvolvimento pessoal em Áreas de menor preferência.

É importante ter em mente que não há relação entre as preferências de trabalho e sua competência, e você pode ter um ótimo desempenho nos Tipos de Trabalho para os quais você tem uma preferência baixa. Entretanto, é importante obter um equilíbrio entre trabalhar a favor de suas preferências e trabalhar contra elas. Nossas pesquisas mostram que o equilíbrio dois terços/um terço funciona bem para muitas pessoas e que os problemas de insatisfação ocorrem quando esta razão se move na direção oposta. Trabalhar a favor de suas preferências ajuda a estabelecer condições de trabalho onde sua energia mental e psíquica possa fluir livremente.

INTEGRAÇÃO

Na parte central da Roda de Gestão de Equipe está o papel Integrador, que é definido não por preferências, e sim pelas habilidades que precisam ser desenvolvidas por todos os membros da equipe. As Habilidades de Integração compreendem a integração de pessoas, integração de tarefas e integração de liderança.

As Habilidades de Integração de Pessoas são importantes para todos os membros de uma equipe, especialmente a habilidade de Comunicação. Uma técnica útil aqui é a Sincronia, que consiste em variar seu estilo de comunicação de forma a harmonizá-lo com as preferências por papel das outras pessoas. A implementação bem-sucedida das Habilidades de Sincronia ajuda a evitar conflitos e leva a interações mais produtivas.

Abaixo estão alguns pontos-chave que membros de equipe deveriam levar em consideração ao interagir com uma preferência por papel principal Defensor-Mantenedor como a sua. Leia cada ponto e avalie se você gostaria que o outro se comportasse desta maneira ao se comunicar com você.

Assinale os pontos com os quais definitivamente concorda e compartilhe-os com os membros de sua equipe. Isto pode ajudá-los a compreender o que mexe com você e como eles podem melhor atendê-lo em suas necessidades.

- Tolerar sua necessidade de coletar várias informações, mesmo que ela não entenda o propósito disso.
- Não esperar que você seja sempre pontual.
- Marcar preferencialmente um horário para vê-lo/a, ao invés de 'aparecer'.
- Aceitar que você pode adiar a tomada de decisão se não tiver informações suficientes disponíveis.
- Evitar criar conflitos.
- Promover um ambiente de cooperação e harmonia.
- Ser sincero.
- Comunicar questões importantes por escrito para que você tenha tempo de refletir sobre elas.
- Fazer um resumo do conteúdo das conversas, assegurando que estes resumos estejam baseados tanto em seus 'sentimentos' quanto nos 'fatos'.

- Quando desejar obter uma decisão sua, dar a você opções a serem exploradas, ao invés de sugerir uma solução única.
- Se mostrar sensível a seus sentimentos em relação a questões importantes.