



# Raport zespołowy FRIS®

Przygotowany dla:

**Zespół Przykładowy**

**FRIS® - prosty, praktyczny, polski**

[www.fris.pl](http://www.fris.pl) | [info@fris.pl](mailto: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

Adrian

Zawodnik, w działaniu Gracz



Agata

Partner, w działaniu Entuzjasta



Agnieszka

Zawodnik, w działaniu Analityk



Anna

Wizjoner, w działaniu Entuzjasta



Beata

Badacz, w działaniu Analityk



Jarosław

Zawodnik, w działaniu Działacz



Katarzyna

Partner, w działaniu Realista



Marzenna

Partner, w działaniu Realista



Małgorzata

Badacz, w działaniu Realista



Paweł

Wizjoner, w działaniu Strateg



## Aktywność w zespole (1/2)



### Adrian - Zawodnik, w działaniu Gracz



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

**W działaniu:** Wykazuje podejście przedsiębiorcze i potrafi skutecznie działać w warunkach kryzysu lub ryzyka.

**W zespole:** Dynamiczny/a i zdecydowany/a, zachęca do śmiałych decyzji, zmian i eksperymentów. Oczekuje komunikacji wprost.



### Agata - 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.



### Agnieszka - Zawodnik, w działaniu Analityk



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

**W działaniu:** Potrafi skutecznie wykorzystywać umiejętność racjonalnego analizowania informacji.

**W zespole:** Skupiony/a na zadaniu i skoncentrowany/a na swojej części procesu. Szybko znajduje błędy lub usterki, trafnie przewiduje niekorzystne konsekwencje.



### Anna - Wizjoner, w działaniu Entuzjasta



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

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

**W zespole:** Reaguje spontanicznie, chętnie podejmuje inicjatywę i zachęca innych do szybkiego rozpoczynania praktycznych działań.



### Beata - Badacz, w działaniu Analityk



**W myśleniu:** W pierwszej chwili koncentruje się na **STRUKTURZE** problemu. Dąży do podejmowania przemyślanych decyzji.

**W działaniu:** Potrafi skutecznie wykorzystywać umiejętność racjonalnego analizowania informacji.

**W zespole:** Skupiony/a na zadaniu i skoncentrowany/a na swojej części procesu, chętnie uczestniczy w tworzeniu procedur i planów działania.

## Aktywność w zespole (2/2)



### Jarosław - Zawodnik, w działaniu Działacz



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

**W działaniu:** Potrafi aktywnie działać między ludźmi, zarówno w warunkach współpracy, jak i rywalizacji.

**W zespole:** Najbardziej angażuje się w rozwiązywanie konkretnych i praktycznych problemów. Skuteczna w bezpośrednim kontakcie z ludźmi.



### Katarzyna - Partner, w działaniu Realista



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

**W działaniu:** Potrafi konsekwentnie realizować zaplanowane zadania, działając w sposób rozsądny i racjonalny.

**W zespole:** Dbą o to, aby sprawnie przejść od fazy analizy do fazy realizacji minimalizując ryzyko. Skuteczny/a w bezpośrednim kontakcie z ludźmi.



### Marzenna - Partner, w działaniu Realista



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

**W działaniu:** Potrafi konsekwentnie realizować zaplanowane zadania, działając w sposób rozsądny i racjonalny.

**W zespole:** Dbą o to, aby sprawnie przejść od fazy analizy do fazy realizacji minimalizując ryzyko. Skuteczny/a w bezpośrednim kontakcie z ludźmi.



### Małgorzata - Badacz, w działaniu Realista



**W myśleniu:** W pierwszej chwili koncentruje się na STRUKTURZE problemu. Dąży do podejmowania przemyślanych decyzji.

**W działaniu:** Potrafi konsekwentnie realizować zaplanowane zadania, działając w sposób rozsądny i racjonalny.

**W zespole:** Dbą o to, aby sprawnie przejść od fazy analizy do fazy realizacji minimalizując ryzyko. Angażuje się w zadania praktyczne i namacalne.



### Paweł - Wizjoner, w działaniu Strateg



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

**W działaniu:** Potrafi analizować badawcze lub abstrakcyjne problemy i projektować długoterminowe strategie.

**W zespole:** Przyjmuje postawę obserwatora, skupia się na etapie projektowania rozwiązań, potrzebuje możliwości rozwijania własnych koncepcji.

# 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 wciąć 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<sup>®</sup> 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

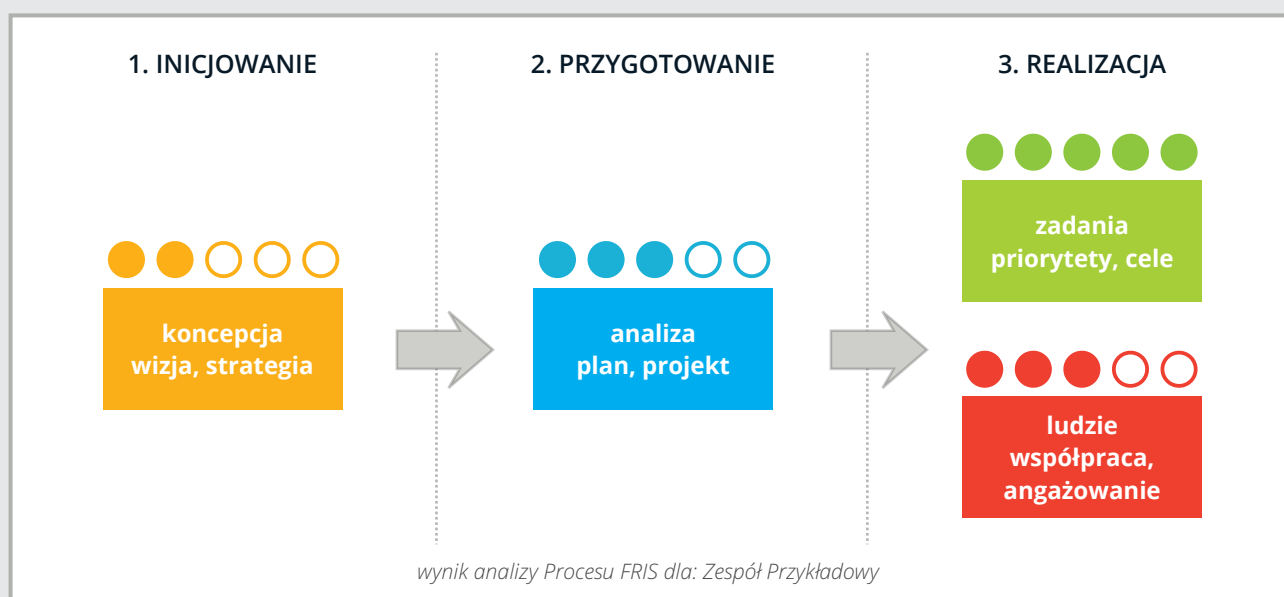
Rozpoczynanie przedsięwzięcia wymaga opracowania koncepcji i określenia wizji celu. Na tym etapie najchętniej przejmują inicjatywę osoby wykorzystujące perspektywę idei: Wizjonerzy i osoby, dla których idee znajdują się w obszarze wsparcia. Najsilniej perspektywę idei w zespole wykorzystują Wizjonerzy: Anna i Paweł.

## 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. Najsilniej perspektywę struktur w zespole wykorzystują Badacze: Beata i Małgorzata.

## Etap 3 - Realizacja

W momencie wdrażania planów lub nowego rozwiązania, szczególnie ważne są perspektywy faktów i relacji. Najsilniejsze podejście zadaniowe i orientację na cel wykazują Zawodnicy: Adrian, Agnieszka i Jarosław. Najsilniejsze podejście relacyjne charakteryzuje Partnerów: Agata, Katarzyna i Marzenna.



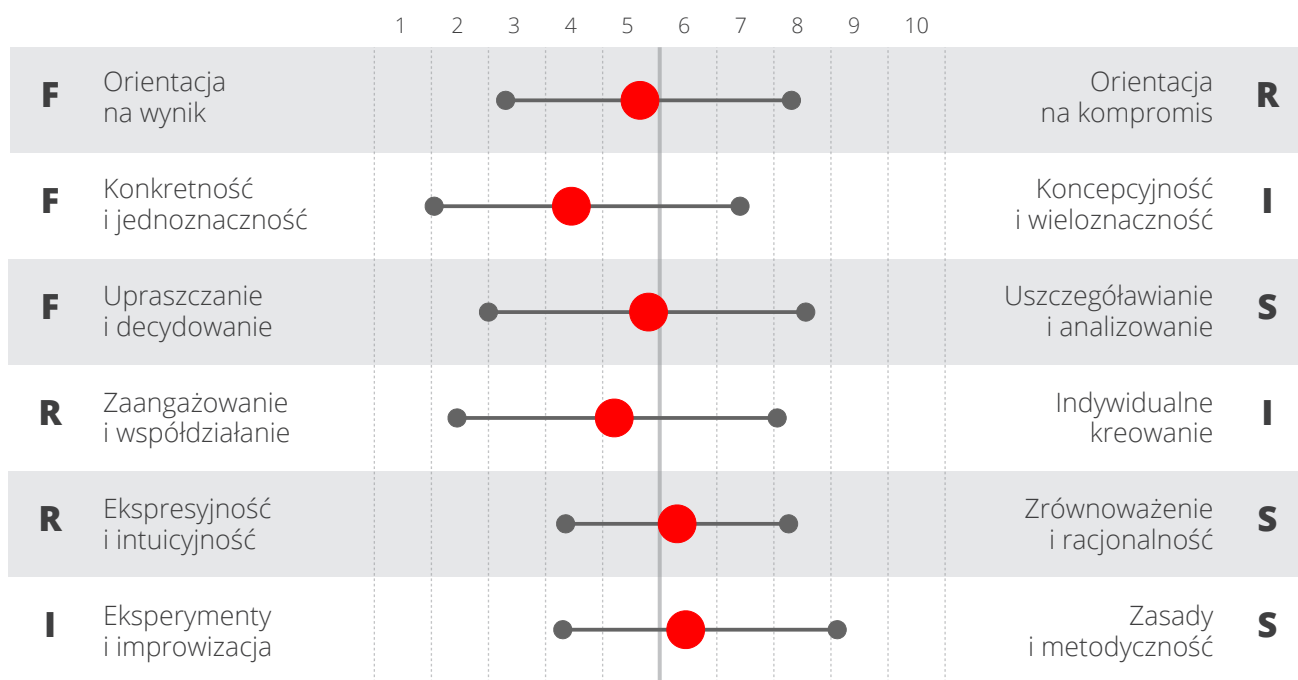
Dla każdego etapu Procesu FRIS przydzielono od 0 do 5 punktów, aby zobrazować potencjał zespołu na każdym etapie.



# Analiza potencjału zespołu

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

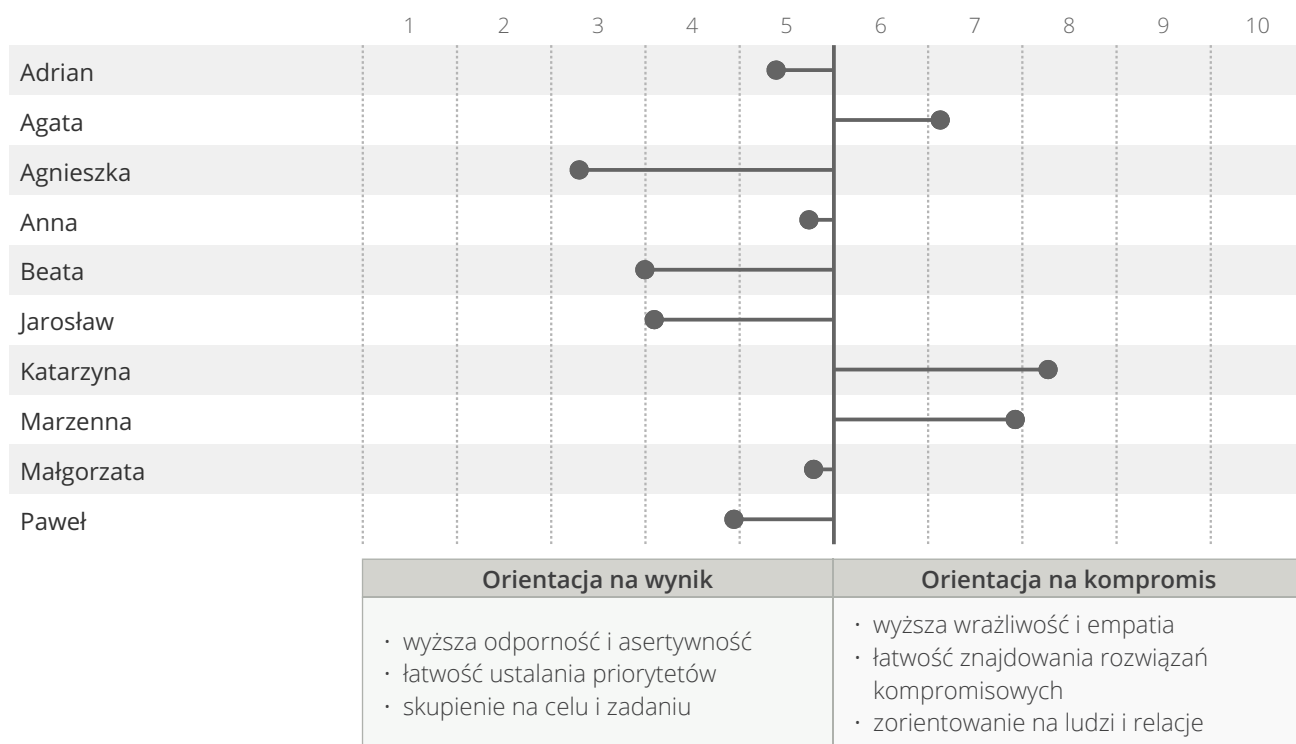
- definiują cele i jakich rezultatów oczekują
- zdobywają i interpretują informacje
- dokonują wyboru i podejmują decyzje
- włączają innych we własne działania
- określają i wyrażają swoje stanowisko
- działają w obliczu problemów.



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

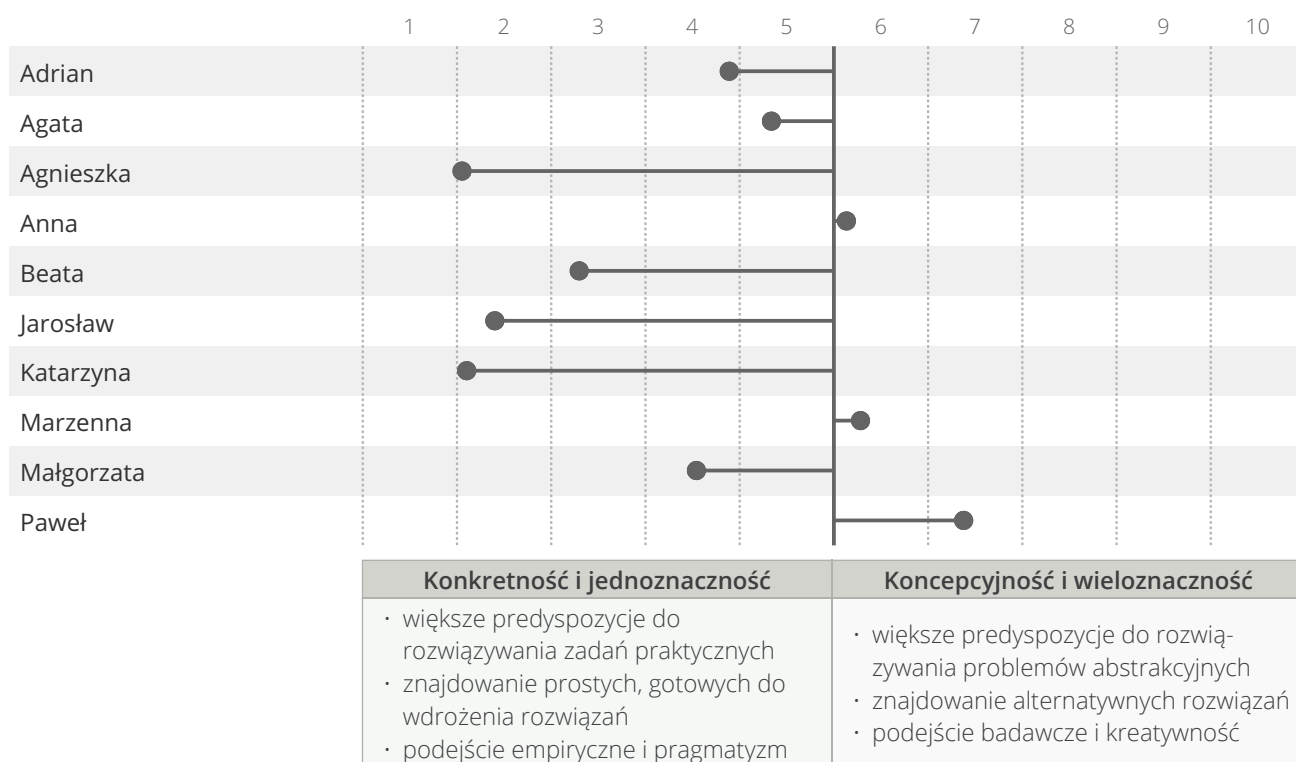
W jaki sposób członkowie zespołu

## określają cele i jakich rezultatów oczekują?



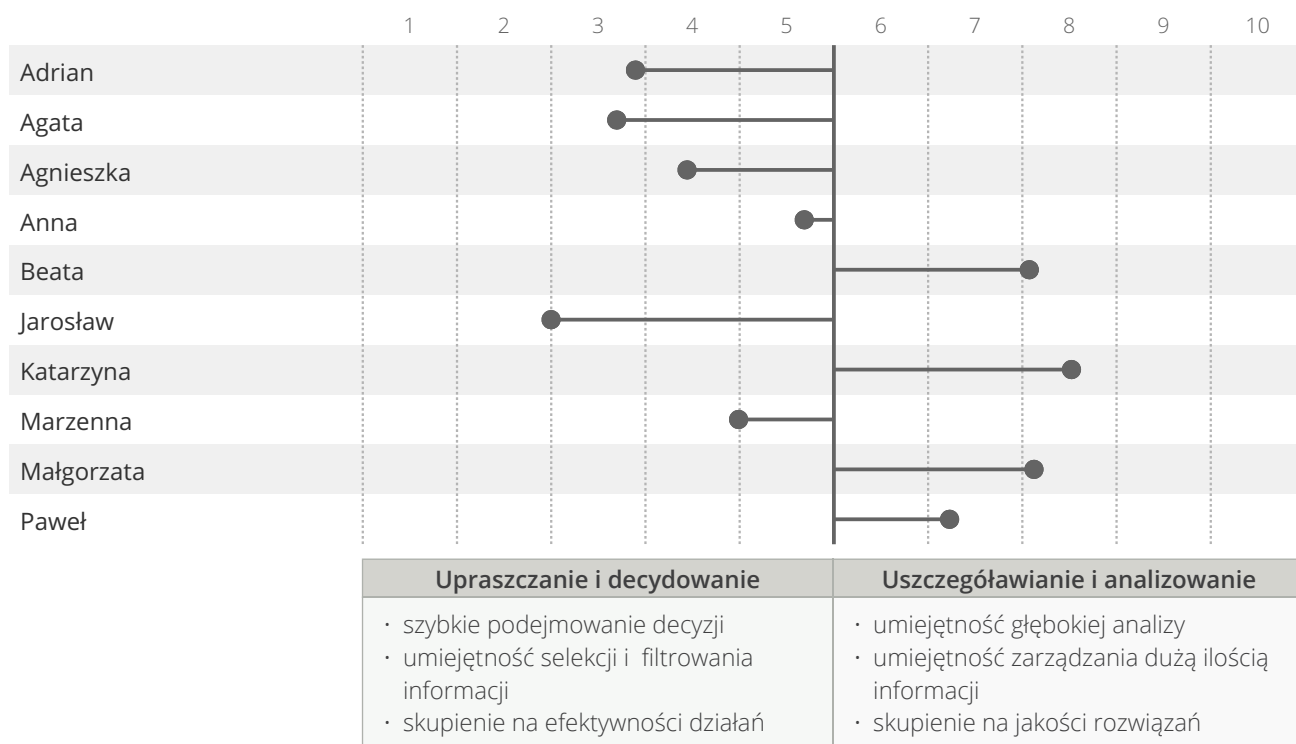
W jaki sposób członkowie zespołu

## zdobywają i interpretują informacje?



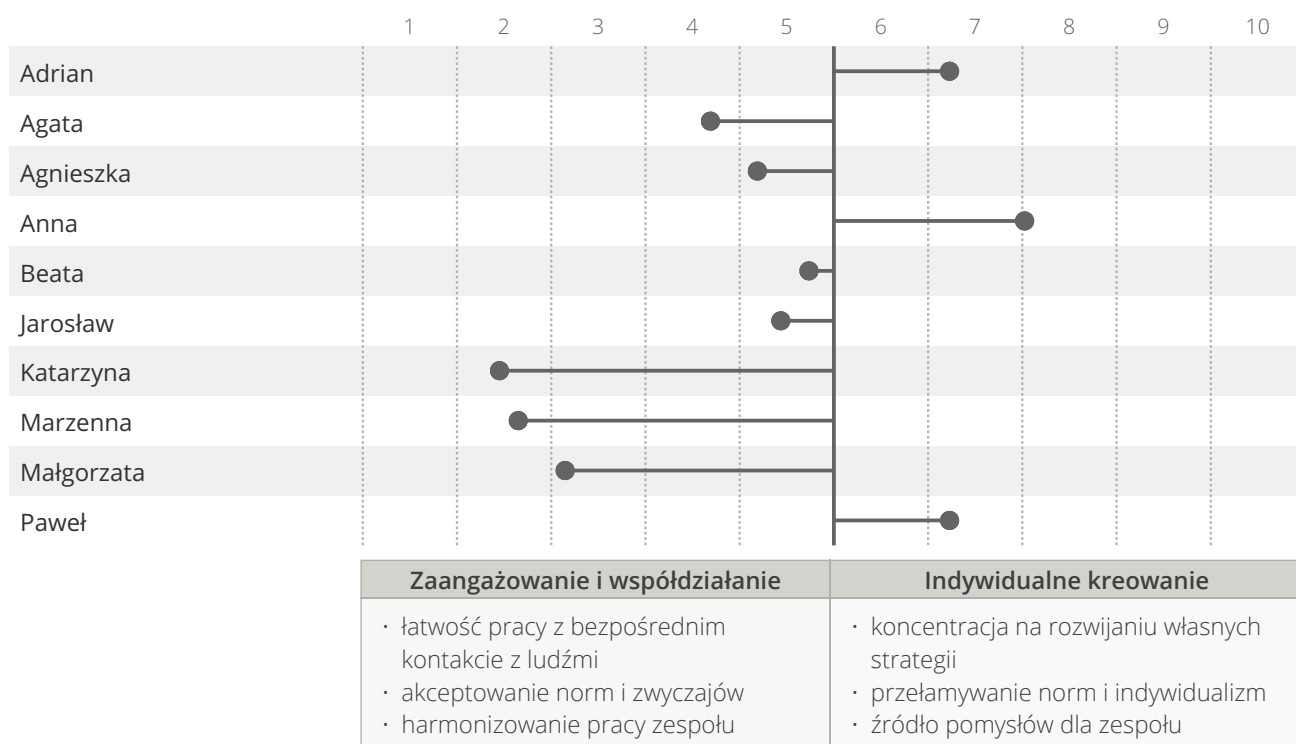
W jaki sposób członkowie zespołu

## dokonują wyboru i podejmują decyzje



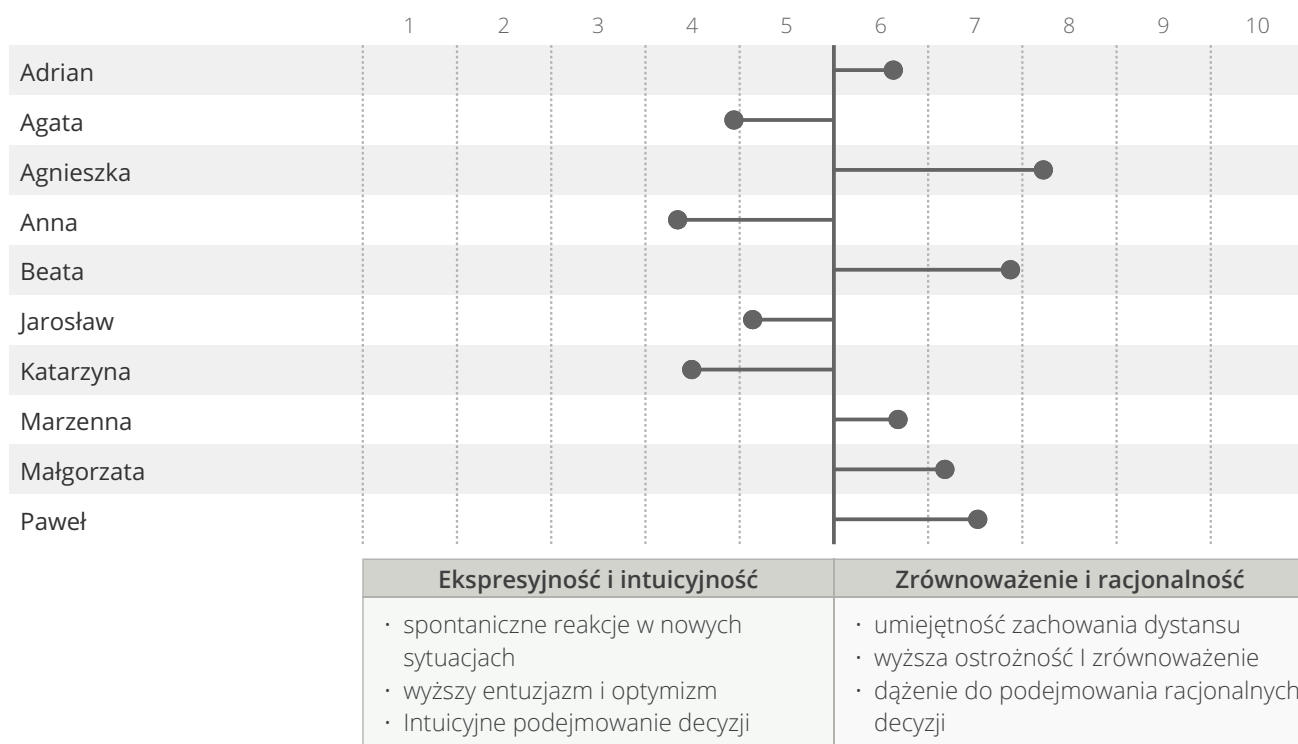
W jaki sposób członkowie zespołu

## włączają innych we własne działania?



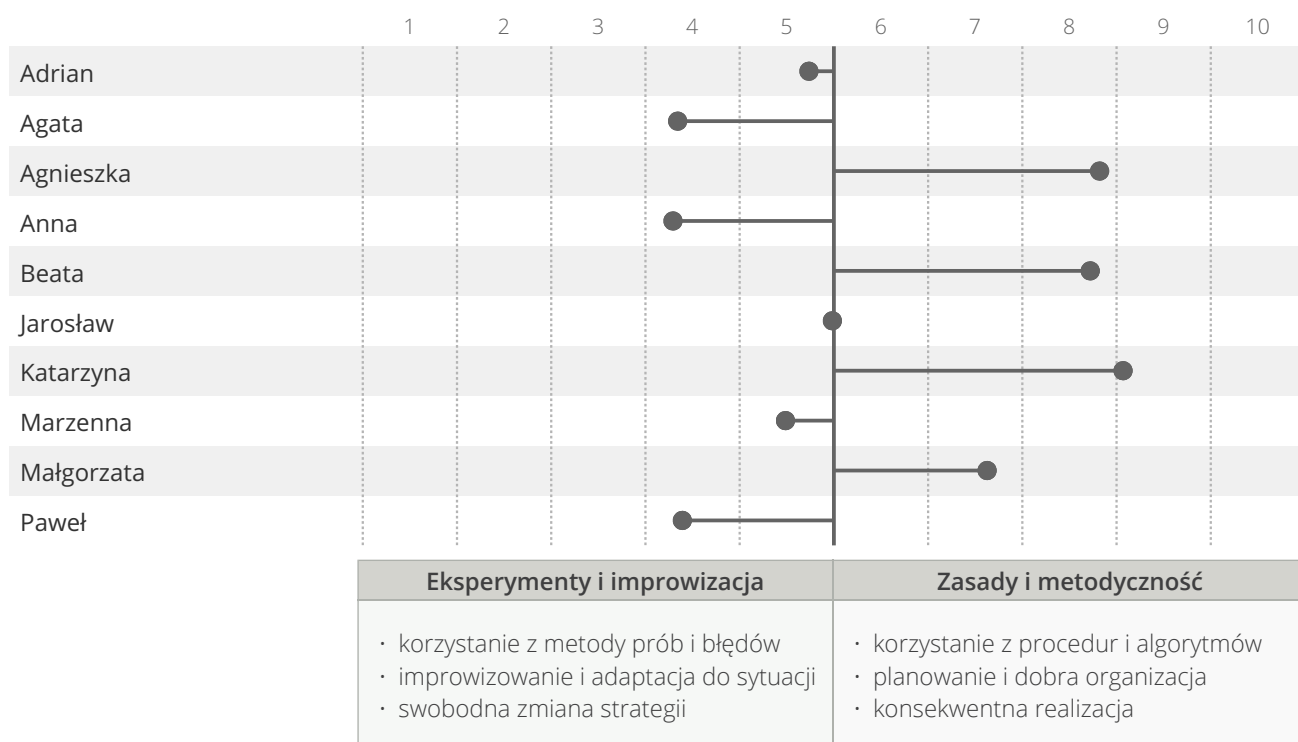
W jaki sposób członkowie zespołu

## 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](http://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.