

Ataskaita skirta Sample Report

March, 24 2021

Project: Sample Report

TEAM VITAL SIGNS
Lietuviškas leidimas

Santrauka

Prielaida

TVS matuoja komandos efektyvumo kriterijus, kurie leidžia daryti įžvalgas apie darbo vietos mikroklimatą ir komandos dinamiką. Mikroklimatas – bendras darbuotojų santykis su organizacija ir santykiai jos viduje. Mikroklimatas yra kontekstas, kuriame kompanijos darbuotojai dirba kasdien. Tyrimai rodo, kad komandos mikroklimatas ženkliai lemia darbo rezultatus.

Nauda

Ši ataskaita – tai lyg momentinė komandos mikroklimato ir efektyvumo nuotrauka. Lyderiams užsiimant saviugda ir pasitelkiant emocinį intelektą santykiams optimizuoti, mikroklimatas gerėja. Gerėjant mikroklimatui, pasiekiami ir geresnių rezultatų. Kitaip tariant:

El įgūdžių taikymas -> geresnis mikroklimatas -> geresni rezultatai

Ši ataskaita padės Jums identifikuoti komandos darbo stipriąsias puses ir kylančius iššūkius. Jei nuspręsite didinti komandos efektyvumą, šioje ataskaitoje esanti informacija padės Jums nustatyti konkrečias sritis tobulėjimui; pakartotinio TVS testo rezultatai leis Jums įvertinti Jūsų darbo vaisius.

Trumpai

Apimtis

"Team Vital Signs" (arba "TVS") tyrimas buvo atliktas March 2021. Jame dalyvavo 21 vidurinės grandies vadovai.

Rezultatų santrauka

Mikroklimato indeksas: 60

Šioje diagramoje matote bendrus TVS rezultatus, kurie gali būti naudojami kaip priemonė komandos bendrai „sveikatai“, efektyvumui ir pasiruošimo pokyčiams įvertinimui.

Įsitraukimas (diagrama dešinėje)

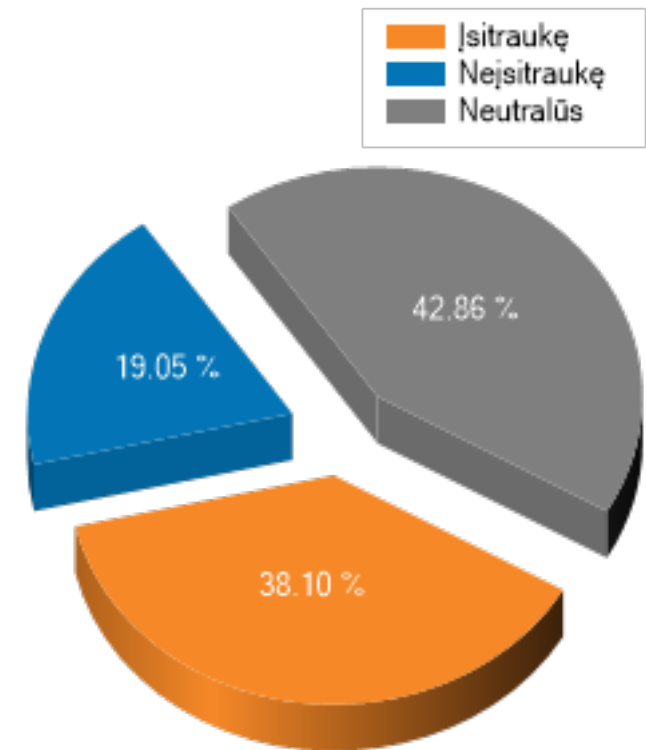
Koks grupės narių % yra įsitraukę?

Pozityvus klimatas yra susijęs su dideliu komandos narių

įsitraukimu. Vidutiniškai 25% atsakiusiųjų patenka į

„įsitraukusiųjų“ kategoriją. Kuo aukštesnė reikšmė, tuo didesnis

komandos potencialas.



Turinys

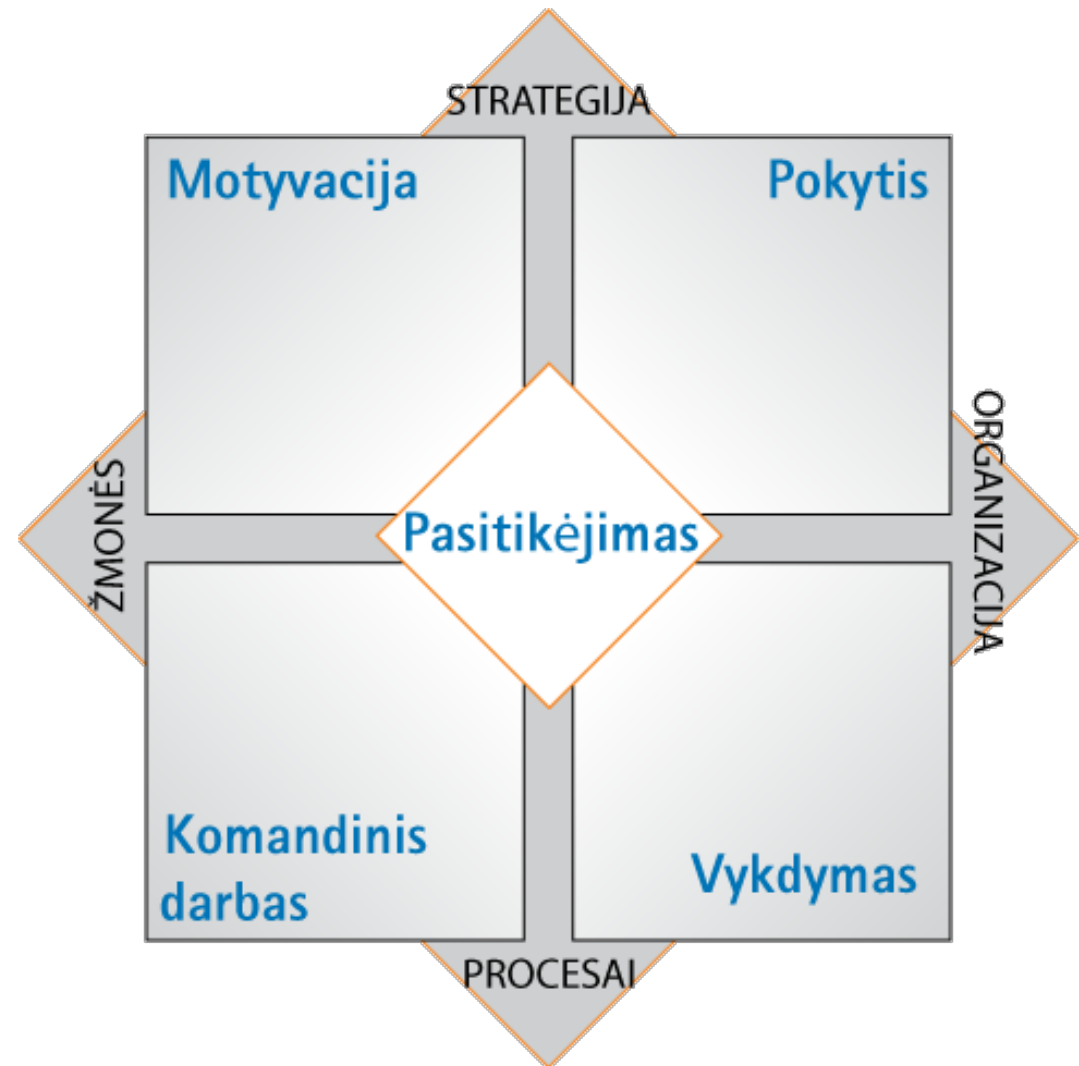
Santrauka.....	2
Vital Signs modelis.....	5
Mikroklimato rezultatų apžvalga.....	7
Mikroklimatas ir darbo kokybė.....	9
Išeičių reikšmės.....	11
Momentinė nuotrauka.....	13
Kritinės sritys.....	14

Vital Signs modelis

Koks „oras“ Jūsų darbo vietoje? Ar žmonės nuolatos įsitempę dėl galimo destruktivaus kolegų elgesio? Ar nori kiekvieną dieną eiti į darbą?

Organizacijos mikroklimatas yra bendrų jausmų, santykių ir reakcijų darbo vietoje indikatorius. Pozityvi kultūra skatina įsitraukimą, išlaisvina bendravimą, gerina darbo kokybę.

Vital Signs modelis organizacijos mikroklimatą apibūdina penkiais faktoriais, kuriuos matote puslapio dešinėje. Sveikas mikroklimatas yra subalansuotas pagal keturias modelio dimensijas (žmonės–organizacija ir strategija–procesai) ir tai didina komandos narių įsitraukimo lygį.



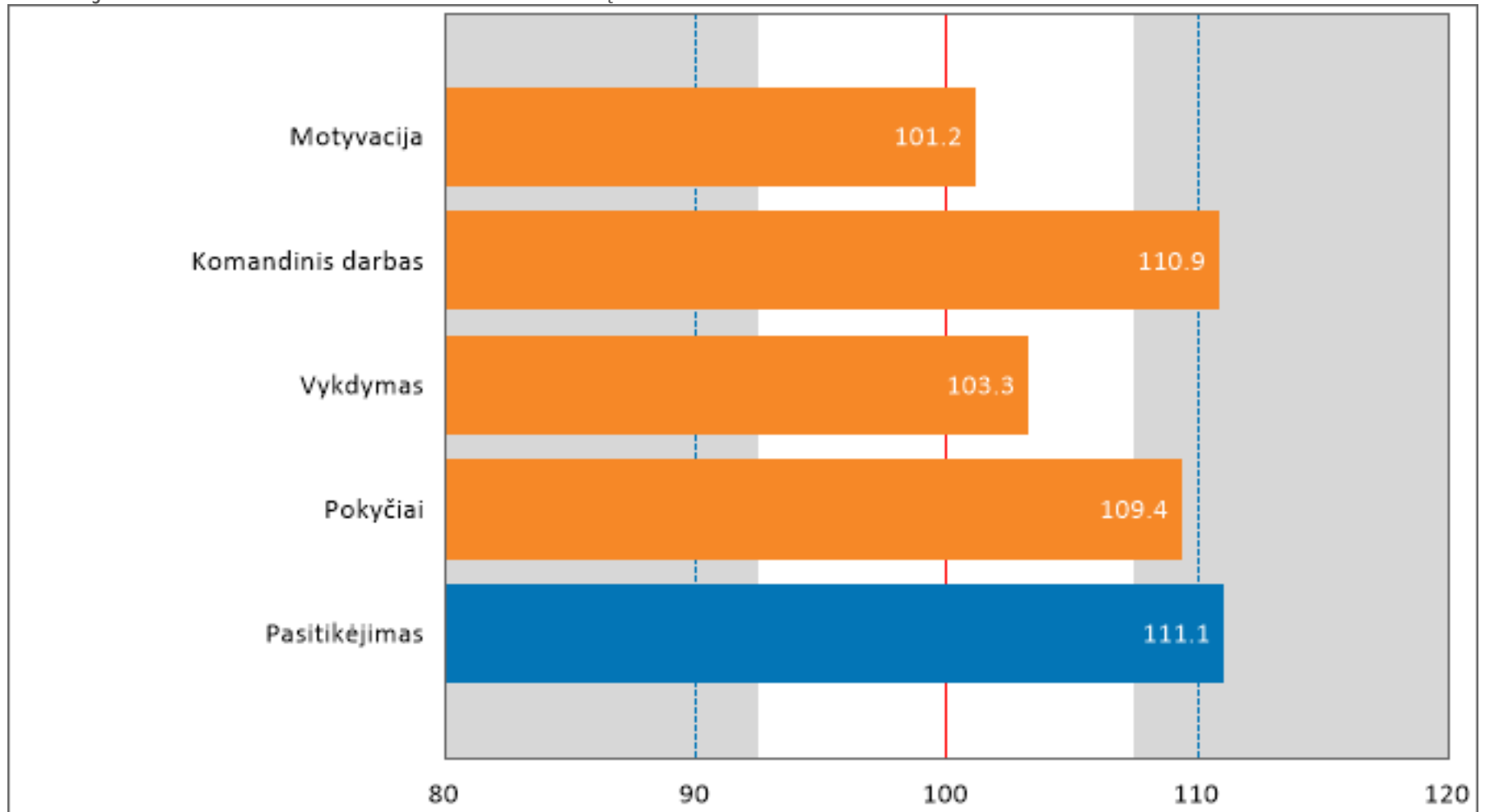
Vital Signs kriterijai

TVS matuoja penkis organizacijos mikroklimato faktorius:

Mikroklimato faktorius	Apibrėžimas
Motyvacija	Motyvacija yra energijos šaltinis kliūtims įveikti, tikslams pasiekti ir įsipareigojimams vykdyti.
Komandinis darbas	Komandinis darbas reiškia bendradarbiavimą siekiant tikslo; tam reikia bendro tikslo ir priklausymo grupei jausmo.
Vykdymas	Vykdymas yra sugebėjimas pasiekti strateginius tikslus, taikant efektyvias taktikas.
Pokyčiai	Pokyčiai reiškia pasiruošimą kurti ir prisitaikyti siekiant sėkmės nuolat kintančioje aplinkoje.
Pasitikėjimas	Pasitikėjimas yra užtikrintumo, tikėjimo ir patikimumo jausmas, kuris suteikia drąsos rizikuoti ir daro įtaką kitų mikroklimato faktorių sėkmei.

Mikroklimato rezultatų apžvalga

Lentelėje matote bendrus mikroklimato faktorių rezultatus.



MIKROKLIMATO DUOMENYS

Šioje lentelėje matyti ankstesnės lentelės rezultatų skaitinės reikšmės. Paskutinis stulpelis, „Standartinis nuokrypis“, rodo taškų nuoseklumą – kuo *mažesnis* rezultatas, tuo nuoseklesni yra rezultatai; komanda, turinti vidutinį taškų pasiskirstymą, turi apie 10 taškų standartinį nuokrypį.

Mikroklimato faktorius	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
Motyvacija	101.2	21.2
Pokyčiai	110.9	15.6
Komandinis darbas	103.3	19.2
Vykdymas	109.4	19.3
Pasitikėjimas	111.1	13.3

Mikroklimatas ir darbo kokybė

Komandos sėkmę lemia daug kritinių indikatorių. Mūsų tyrimai rodo, kad komandos, turinčios gerus mikroklimate faktorių rezultatus (pasitikėjimas, motyvacija, komandinis darbas, vykdymas ir pokyčiai) padidina savo įsitraukimo lygį ir taip pat pasiekia geresnių rezultatų sekančiose išseityse:

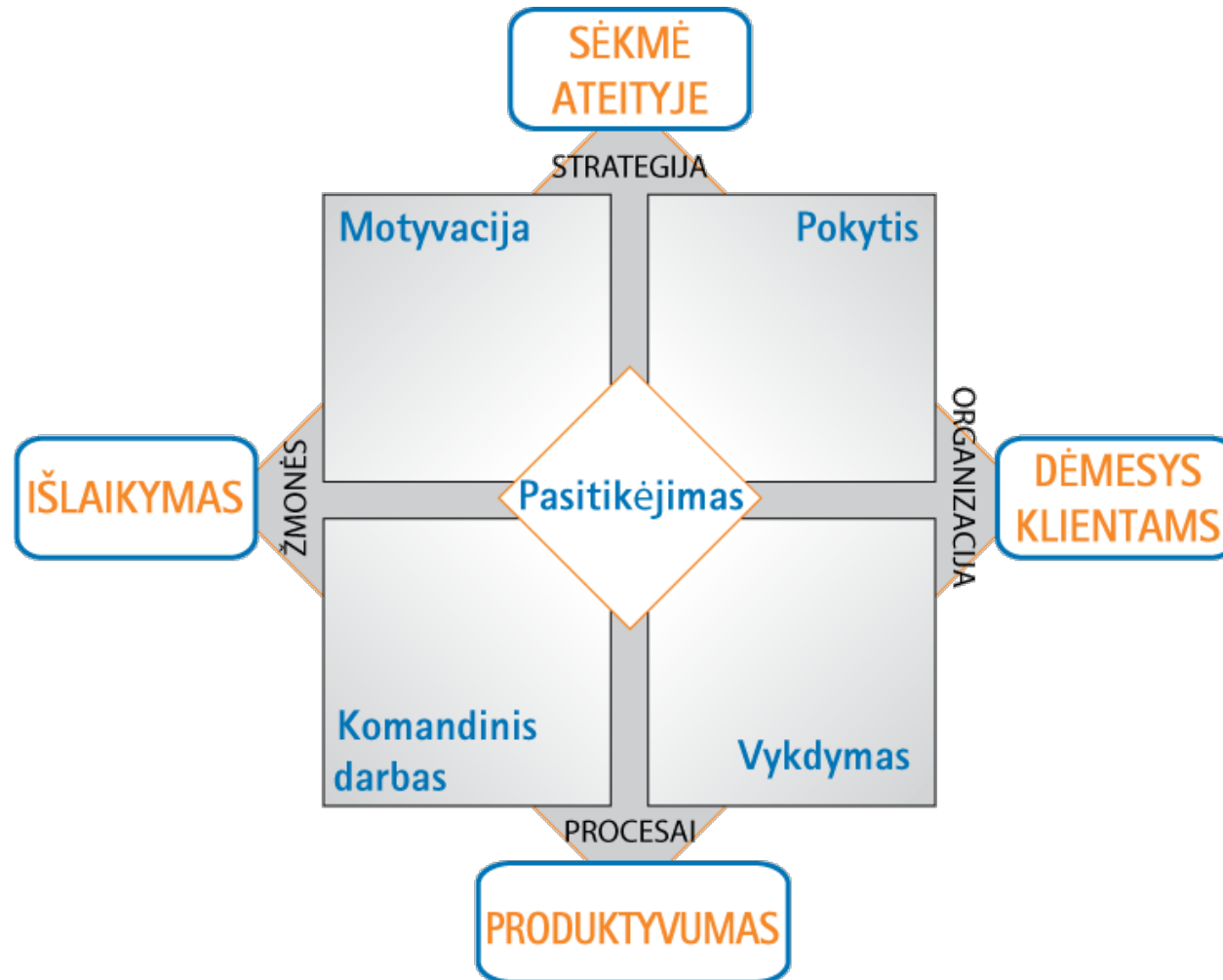
Išėitys	Apibrėžimas
Tvarumas	Ar komanda kuria ilgalaikę vertę, ar gali tai daryti nuolatos?
Manevringumas	Ar komanda greitai prisitaiko kilus iššūkiams, atsiradus naujoms galimybėms?
Rezultatai	Ar komanda dirba našiai ir efektyviai, pasiekia savo tikslus?
Pasitenkinimas	Ar komandos nariai siekia būti komandos dalimi?

Šiuos rezultatus lemia ne viena jėga. Kai kurios iš jų yra apčiuopiamos (pavyzdžiui, tiekimo sistemos), o kai kurios – ne (pavyzdžiui, santykiai). Kiek svarbi yra neapčiuopiamoji pusė? Mūsų tyrimai rodo, kad komandos mikroklimate faktoriai lemia apie 50–60% šių rezultatų variacijų.

Kitaip tariant, tikėtina, kad pagerėjęs mikroklimate Jums suteiks pastebimos naudos, siekiant tikslų ir gerinant darbo kokybę artimojoje ir tolimojoje perspektyvoje.

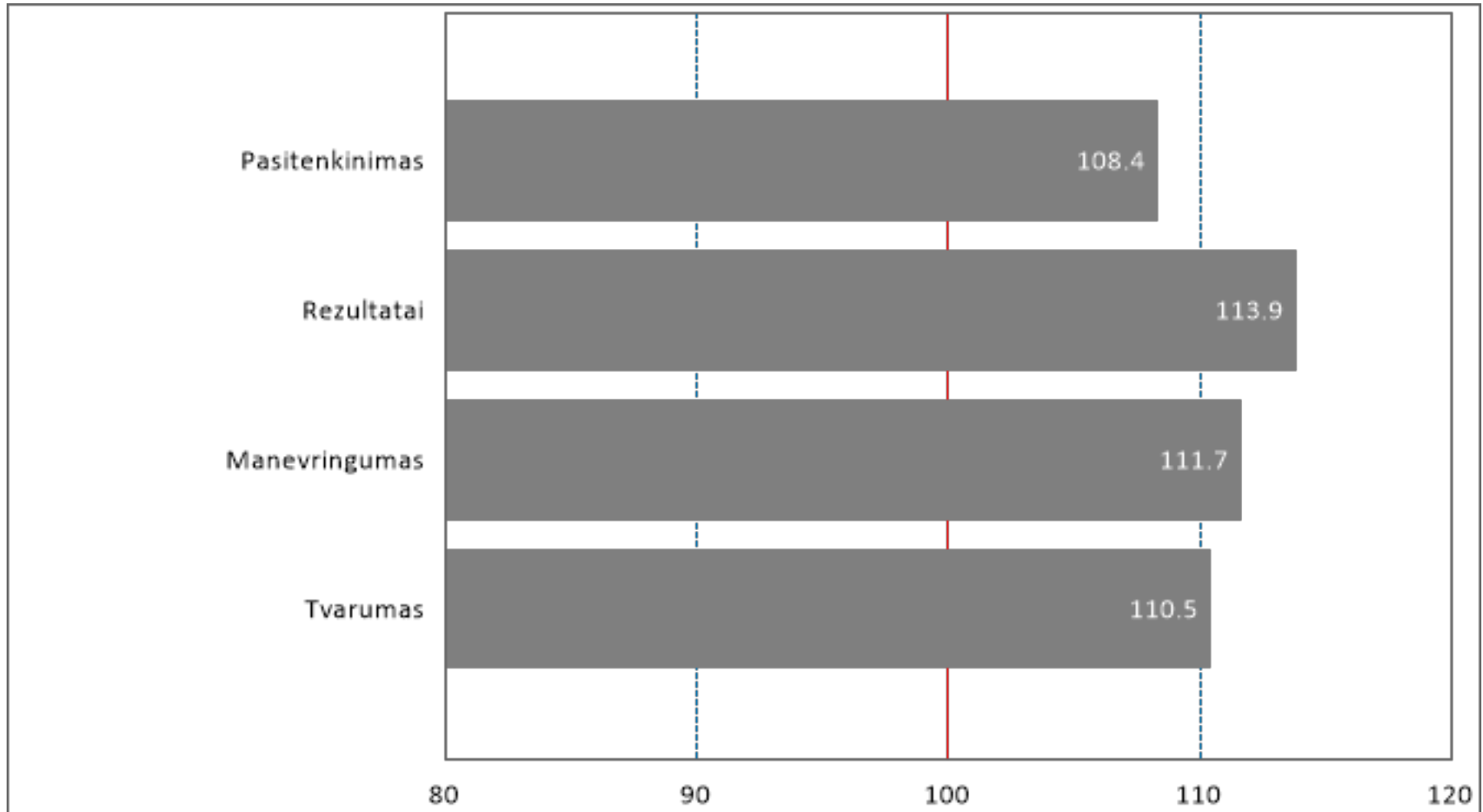
Rezultatų modelis

TVS matuoja keturias išeitas, susijusias su keturiomis komandos mikroklimato dimensijomis (pavyzdžiui, pasitenkinimas yra žmonių dimensijos rezultatas, apimantis motyvaciją ir komandinį darbą).



Išeičių reikšmės

Lentelėje pateikiamos keturių išeičių reikšmės:



IŠEIČIŲ DUOMENYS

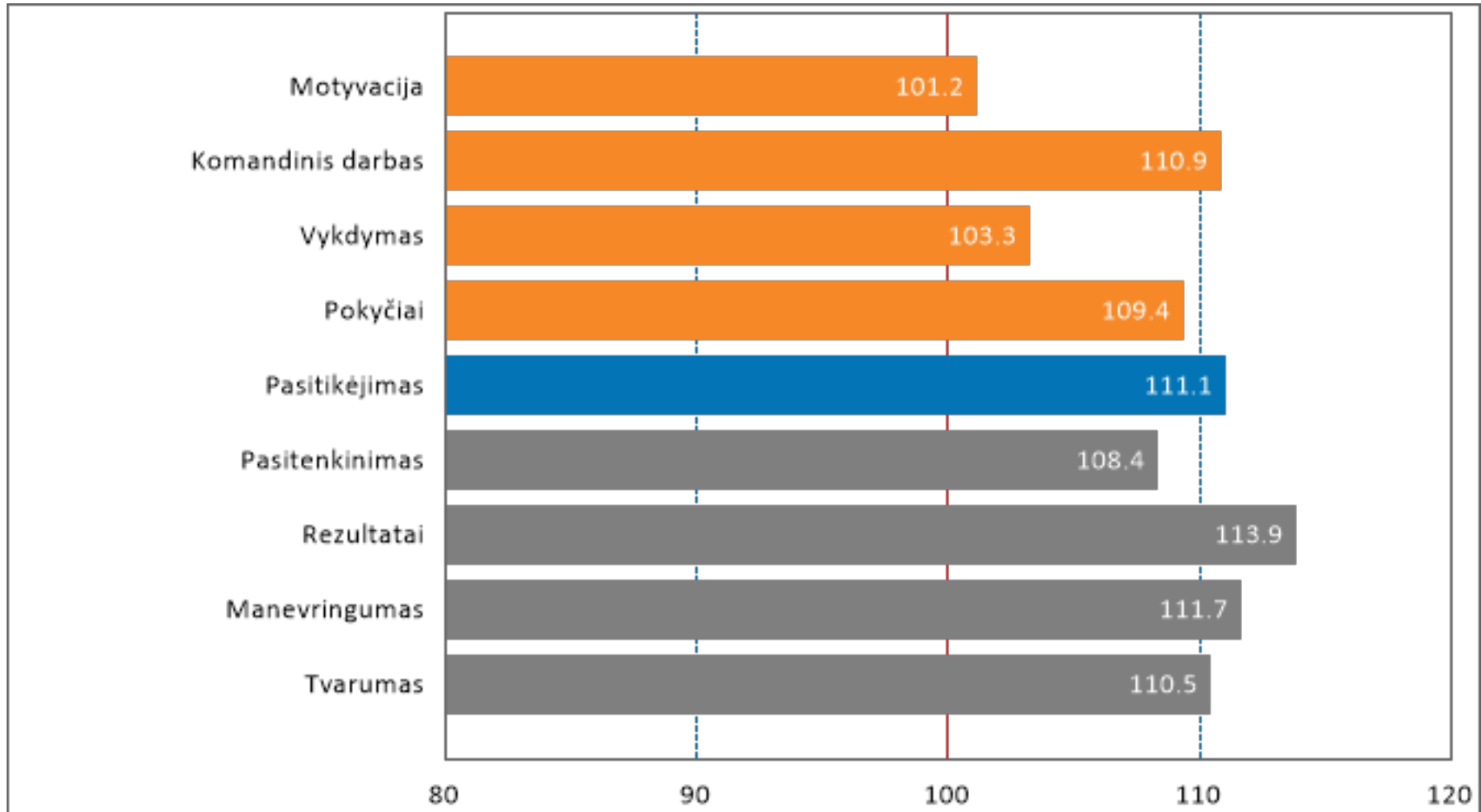
Šioje lentelėje matyti ankstesnės lentelės rezultatų skaitinės reikšmės. Paskutinis stulpelis, „Standartinis nuokrypis“, rodo taškų nuoseklumą – kuo *mažesnis* rezultatas, tuo nuoseklesni yra rezultatai; komanda, turinti vidutinį taškų pasiskirstymą, turi apie 10 taškų standartinį nuokrypį.

Išeitys	Vidutinis rezultatas	Standartinis nuokrypis
Tvarumas	110.5	16.8
Manevringumas	111.7	16.2
Rezultatai	113.9	16.7
Pasitenkinimas	108.4	17.2

Pastaba: TVS sudaro du klausimynai, vienas apie mikroklimatą, o kitas – apie išeitis.

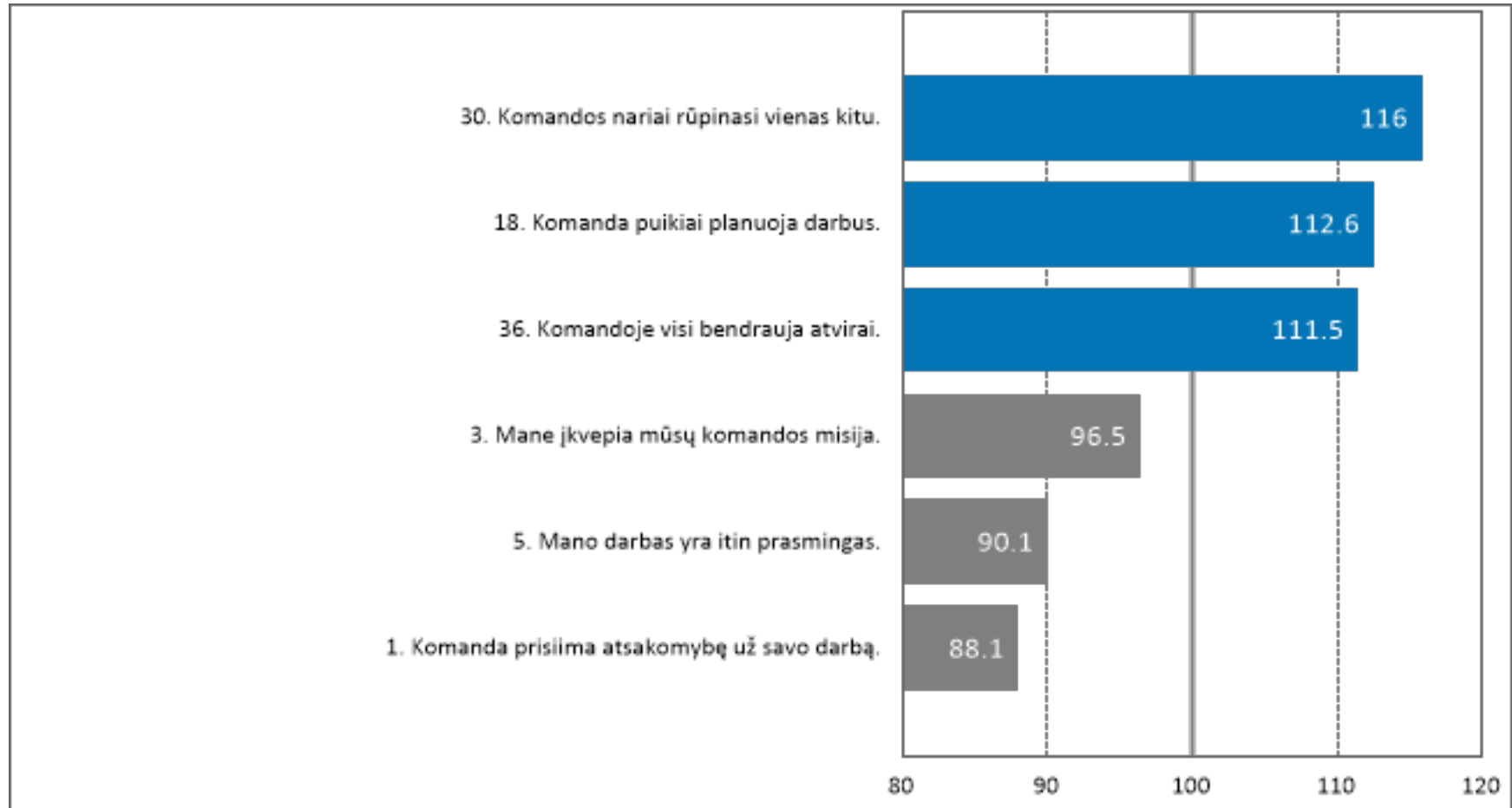
MOMENTINĖ NUOTRAUKA

Šioje lentelėje pateikiamos susumuotos mikroklimato faktorių ir išeičių reikšmės:



Kritinės sritys

Šioje lentelėje pateikiami trys klausimai, surinkę daugiausiai ir mažiausiai taškų. Tai gali padėti nustatyti Jūsų komandos stipriąsias ir tobulintinas vietas.



Kritinių sričių refleksija

Mažiausiai taškų

- ♦ Kas slypi „po“ šiais klausimais – elgesys, nuostatos, baimė ar abejonės?
- ♦ Kokią emocinę įtaką daro šie susirūpinimo ženklai? Kokias emocijas jie sukelia?
- ♦ Kiek atsakomybės už šias problemas linkę prisiimti komandos lyderiai?
- ♦ Kaip šie trys klausimai susiję su darbo rezultatais?
- ♦ Kaip atrodytų darbas, jei šios trys problemos būtų išspręstos? Kas keltų darbuotojų pasitenkinimą šiose srityse?
- ♦ Ko reiktų, norint išspręsti šias problemas?

Daugiausiai taškų

- ♦ Ar tai – stiprybės?
- ♦ Kaip šias stiprybes išnaudojate dabar?
- ♦ Kaip lyderiai ir komandos nariai galėtų labiau/dažniau panaudoti šias stiprybes?
- ♦ Ar yra ryšys tarp bet kurios iš šių stiprybių ir bet kurios iš tobulintinų sričių, paminėtų aukščiau?
- ♦ Kaip galima panaudoti šias stiprybes įveikiant iššūkius?
- ♦ Kaip galima būtų įtvirtinti šias stipriąsias puses, siekiant sustiprinti pozityvią energiją organizacijoje?

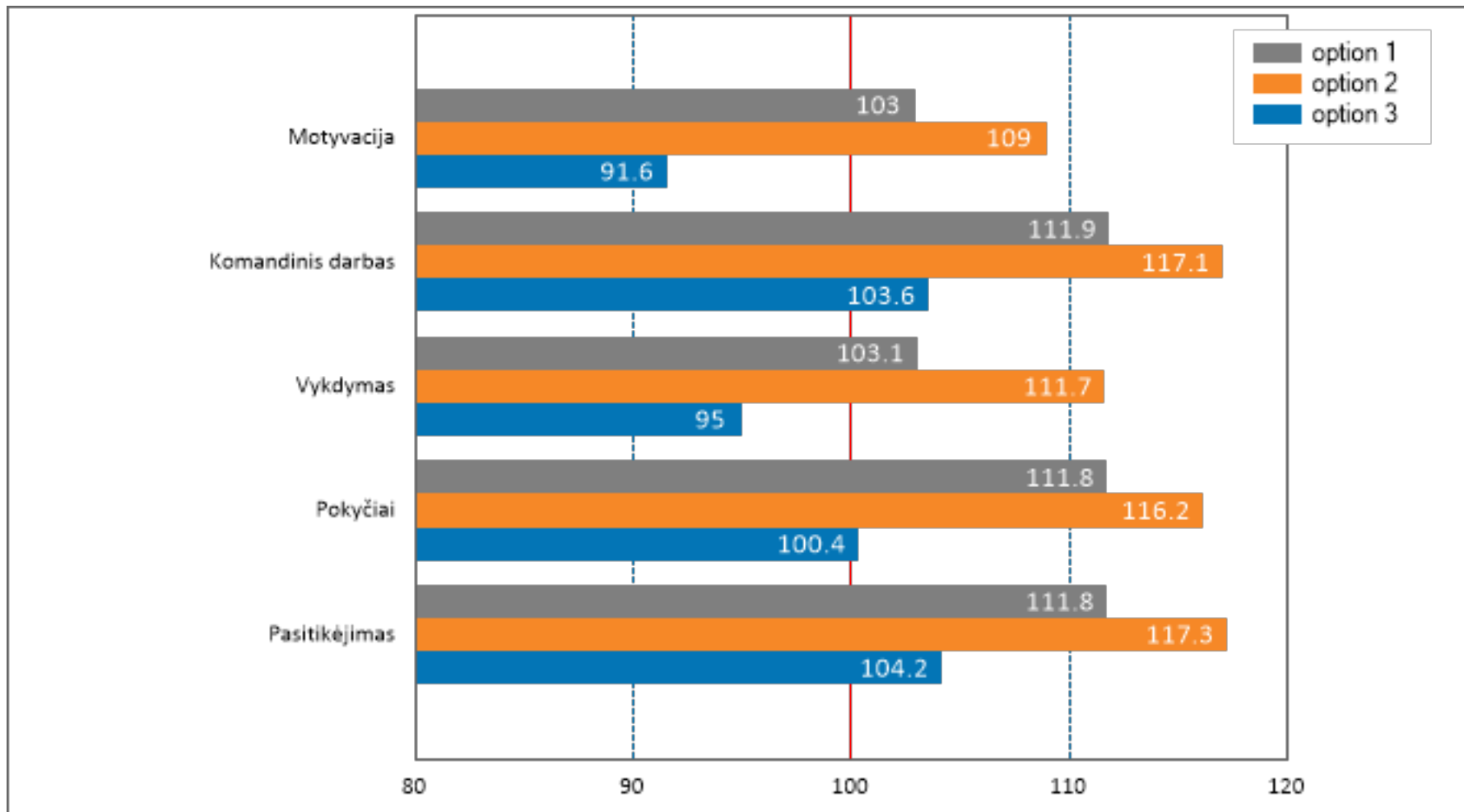
Palyginimai

Remiantis TVS apklausos pritaikymu, buvo surinkti duomenys, leidžiantys palyginti įvairių bendros grupės dalių rezultatus.

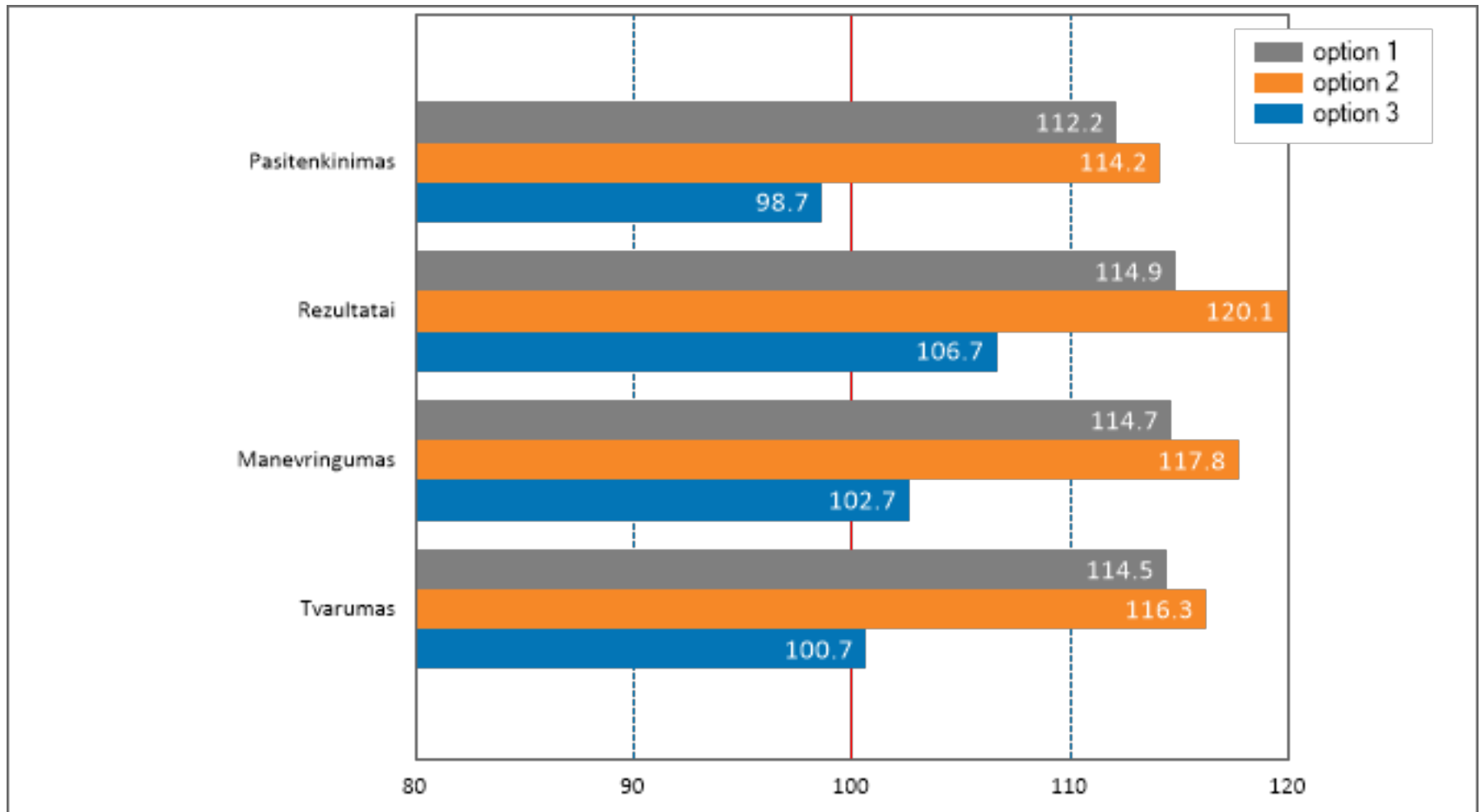
Šios lentelės parodo, kaip žmonės iš skirtingų grupių atsakė į klausimą. Kad būtų aiškiau, kiekvieną grupę simbolizuoja linijos.

- Aukšti rezultatai atspindi numanomą stiprybę, kurią reikia išnaudoti.
- Atotrūkis gali reikšti komunikacijos poreikį.
- Žemi rezultatai gali reikšti mokymų/tobulėjimo poreikį.

TVS pagal Demographic question 1



TVS pagal Demographic question 1



Atsakymai pagal teiginius (pirmas puslapis)

Teiginys	Vidurkis	St. nuokrypis
Komanda prisiima atsakomybę už savo darbą.	88.1	22.4
Visi komandoje turi gerus ketinimus.	97.9	15.1
Mane įkvepia mūsų komandos misija.	96.5	19.5
Mūsų komanda turi vidinės motyvacijos puikiai dirbti.	105.6	19.9
Mano darbas yra itin prasmingas.	90.1	24.0
Šios komandos nariai siekia grįžtamojo ryšio.	109.3	14.9
Priimant sprendimą komandoje, mes įvertiname plusus ir minusus.	103.2	17.7
Man suteikiamas naudingas grįžtamasis ryšys.	108.3	17.0
Šioje komandoje mes turime tai, ko reikia tobulėjimui.	104.9	20.1
Komandos nariai vykdo savo pažadus.	106.1	17.7
Aš galiu paaiškinti savo komandos tikslus kitiems.	98.8	19.3
Aš priimu pokyčius, net jei jie ir liečia mano darbą.	102.9	23.2
Žmonės komandoje vykdo savo įsipareigojimus.	97.1	22.5
Aš gaunu paramą, kurios reikia mano darbui.	103.2	18.4
Mūsų komanda greitai reaguoja į pasikeitimus rinkoje.	101.8	21.2
Aš suprantu, ko kiti komandos nariai iš manęs tikisi.	103.7	18.8
Komandos nariai priima kitų narių požiūrius ir nuomones.	107.3	17.0
Komanda puikiai planuoja darbus.	112.6	10.6
Aš rūpiu kitiems komandos nariams.	110.9	11.6



Atsakymai pagal teiginius (antras puslapis)

Teiginys	Vidurkis	St. nuokrypis
Aš suprantu savo komandos paskirtį.	104.8	11.9
Mes laikomės savo sprendimų ir juos giname.	100.8	19.8
Komanda efektyviai bendradarbiauja.	111.4	15.7
Mūsų komanda sugeba pasiūlyti naujų projektų.	110.1	13.3
Man patinka mano darbas.	97.5	12.9
Aš galiu pasitikėti žmonėmis, su kuriais dirbu.	102.6	11.1
Komandos nariai yra kūrybiški.	109.2	11.0
Šios komandos lyderiai yra nuoširdūs.	105.7	6.7
Man patinka mūsų komandos kryptis.	111.1	6.5
Aš lengvai priimu organizacinius pokyčius.	111.5	12.0
Komandos nariai rūpinasi vienas kitu.	116.0	8.0
Žmonės, su kuriais dirbu, rodo iniciatyvą.	109.6	13.0
Mes puikiai dirbame kaip komanda.	102.2	18.8
Aš esu atsidavęs komandos tikslams.	100.8	18.5
Kiekvienas pokytis yra galimybė.	109.7	8.7
Komanda įvykdo savo pažadus.	103.8	25.2
Komandoje visi bendrauja atvirai.	111.5	10.8
Aš žinau, kokios yra mano pareigos šioje komandoje.	104.8	9.1
Aš žinau, kokios yra kitų komandos narių pareigos komandoje.	98.0	19.5

Atviri klausimai

PRADĖTI – Ką, Jūsų manymu, komanda turėtų pradėti daryti (ar daryti daugiau)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Atviri klausimai

PRADĖTI – Ką, Jūsų manymu, komanda turėtų pradėti daryti (ar daryti daugiau)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Atviri klausimai

PRADĖTI – Ką, Jūsų manymu, komanda turėtų pradėti daryti (ar daryti daugiau)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Atviri klausimai

PRADĖTI – Ką, Jūsų manymu, komanda turėtų pradėti daryti (ar daryti daugiau)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Atviri klausimai

PRADĖTI – Ką, Jūsų manymu, komanda turėtų pradėti daryti (ar daryti daugiau)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Atviri klausimai

PRADĖTI – Ką, Jūsų manymu, komanda turėtų pradėti daryti (ar daryti daugiau)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Atviri klausimai

PRADĖTI – Ką, Jūsų manymu, komanda turėtų pradėti daryti (ar daryti daugiau)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Atviri klausimai

NUSTOTI – Ką norėtumėte, kad komanda nustotų daryti (arba darytų maiau)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Atviri klausimai

NUSTOTI – Ką norėtumėte, kad komanda nustotų daryti (arba darytų maiau)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Atviri klausimai

NUSTOTI – Ką norėtumėte, kad komanda nustotų daryti (arba darytų maiau)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Atviri klausimai

NUSTOTI – Ką norėtumėte, kad komanda nustotų daryti (arba darytų maiau)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Atviri klausimai

NUSTOTI – Ką norėtumėte, kad komanda nustotų daryti (arba darytų maiau)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Atviri klausimai

NUSTOTI – Ką norėtumėte, kad komanda nustotų daryti (arba darytų maiau)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Atviri klausimai

NUSTOTI – Ką norėtumėte, kad komanda nustotų daryti (arba darytų maiau)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Atviri klausimai

TEŠTI – Ką, Jūsų manymu, komanda turėtų daryti ir toliau (kas puikiai veikia)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Atviri klausimai

TEŠTI – Ką, Jūsų manymu, komanda turėtų daryti ir toliau (kas puikiai veikia)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Atviri klausimai

TEŠTI – Ką, Jūsų manymu, komanda turėtų daryti ir toliau (kas puikiai veikia)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Atviri klausimai

TEŠTI – Ką, Jūsų manymu, komanda turėtų daryti ir toliau (kas puikiai veikia)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Atviri klausimai

TEŠTI – Ką, Jūsų manymu, komanda turėtų daryti ir toliau (kas puikiai veikia)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Atviri klausimai

TEŠTI – Ką, Jūsų manymu, komanda turėtų daryti ir toliau (kas puikiai veikia)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Atviri klausimai

TEŠTI – Ką, Jūsų manymu, komanda turėtų daryti ir toliau (kas puikiai veikia)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Atviri klausimai

Ar norite pasidalinti papildomu savo turimu grįžtamuoju ryšiu su komanda?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Atviri klausimai

Ar norite pasidalinti papildomu savo turimu grįžtamuoju ryšiu su komanda?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Atviri klausimai

Ar norite pasidalinti papildomu savo turimu grįžtamuoju ryšiu su komanda?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Atviri klausimai

Ar norite pasidalinti papildomu savo turimu grįžtamuoju ryšiu su komanda?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Atviri klausimai

Ar norite pasidalinti papildomu savo turimu grįžtamuoju ryšiu su komanda?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Atviri klausimai

Ar norite pasidalinti papildomu savo turimu grįžtamuju ryšiu su komanda?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Atviri klausimai

Ar norite pasidalinti papildomu savo turimu grįžtamuoju ryšiu su komanda?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Atviri klausimai

Dropdown question 1

PossibleAnswers: option 1, option 2, option 3, option 4, option 5

option 1

option 5

option 3

Atviri klausimai

Dropdown question 1

PossibleAnswers: option 1, option 2, option 3, option 4, option 5

option 2

option 3

option 4

Atviri klausimai

Dropdown question 1

PossibleAnswers: option 1, option 2, option 3, option 4, option 5

option 4

option 5

option 4

Atviri klausimai

Dropdown question 1

PossibleAnswers: option 1, option 2, option 3, option 4, option 5

option 5

option 4

option 4

Atviri klausimai

Dropdown question 1

PossibleAnswers: option 1, option 2, option 3, option 4, option 5

option 4

option 4

option 3

Atviri klausimai

Dropdown question 1

PossibleAnswers: option 1, option 2, option 3, option 4, option 5

option 4

option 1

option 1

Atviri klausimai

Dropdown question 1

PossibleAnswers: option 1, option 2, option 3, option 4, option 5

option 1

option 1

option 1

Išvados

Penki mikroklimato faktoriai (pasitikėjimas, motyvacija, pokyčiai, komandinis darbas ir vykdymas) gyvybinių ženklų modelyje turi daug jėgos. Tyrimai ir patirtis rodo mums, kad šios sritys turi ypatingą poveikį komandos efektyvumui ir komandos įsitraukimo lygiui (bei kiekvieno individo patirtims komandoje).

Dabartiniai rezultatai nėra amžini. Gero mikroklimato palaikymas ir rezultatų taškai ar jų pokyčiai reikalauja pastangų ir atsakingo darbo, norint išlaikyti ir/ar pagerinti komandos mikroklimatą ir darbo kokybę.

Prašome nepamiršti Jūsų komandos stiprybių. Dažnai gavę tokio tipo grįžtamąjį ryšį žmonės daugiausiai dėmesio skiria tobulintinioms sritims arba žemiausiems rezultatams, tačiau stiprybių pabrėžimas paprastai padeda greičiau pasiekti geresnių rezultatų. Kokią vieną komandos stiprybę atradote gavę grįžtamąjį ryšį? Kaip galite ją panaudoti?

Ačiū Jums už Jūsų susidomėjimą Team Vital Signs ir už Jūsų pasiryžimą sukurti darbo vietą, kur žmonės galėtų būti geriausiai kokie jie gali būti.

– Six Seconds komanda

Gyvybinių ženklų įrankiai

LVS

Lyderystės gyvybiniai ženklai: įžvalgos apie lyderystės efektyvumą.

TVS

Komandos gyvybiniai ženklai: identifikuoja galimybes ir kliūtis optimaliam grupiniam darbui.

OVS

Organizacijos gyvybiniai ženklai: išmatuoja pagrindinius organizacijos klimato indikatorius visos organizacijos mastu.

Gyvybinių ženklų įrankiai yra **Six Seconds** nuosavybė.

Six Seconds teikia konsultavimo, mokymų, švietimo paslaugas ir įrankius, padedančius pagerinti darbo kokybę ir skatinančius pozityvius pokyčius visame pasaulyje.

www.6seconds.org