

Report prepared for Sample Report

March, 24 2021

Project: Sample Report

TEAM VITAL SIGNS
International Edition

Sumário Executivo

Contexto

O TVS mede os fatores de eficácia de equipes, e fornece uma visão do clima e da dinâmica da equipe. O Clima é uma visão geral do relacionamento dos membros da equipe com e dentro da organização. O Clima é o contexto no qual os membros da equipe trabalham diariamente: pesquisas demonstram que o clima influencia fortemente na maneira que as pessoas desempenham suas funções.

Valor

Este relatório é uma foto instantânea do clima e da eficácia da equipe. Na medida que líderes desenvolvem e utilizam a inteligência emocional para melhorar seus relacionamentos, o clima melhora. Ena medida que o clima melhora o desempenho acompanha. Em outras palavras:

O Uso das habilidades do QE -> Clima Melhorado -> Desempenho melhorado.

Este relatório o ajudará a identificar os pontos fortes e desafios do desempenho da equipe. Os dados deste relatório fornecerão um mapa para a identificação de áreas específicas de melhorias. A opção de um pós assessment do TVS permitirá verificar os resultados de seus esforços.

Visão Geral

Escopo

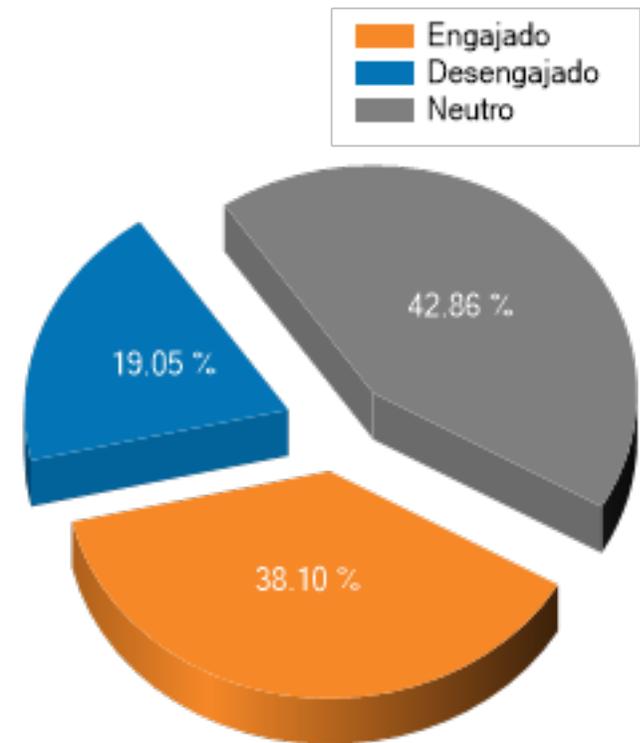
A "Equipe de Sinais Vitais" (ou "TVS") pesquisa foi realizada em March 2021 - com a entrada de 21 membros.

Resultados Gerais

Índice do Clima: 60

Este índice é um resultado agregado no TVS e pode ser usado como benchmark para a saúde, eficácia e disposição para mudanças. A média do índice de Clima é de 50/100.

Engajamento (gráfico da direita): Que percentual dos membros da equipe está engajado? Um clima mais positivo está ligado a membros mais engajados. Na média, cerca de 25% dos respondentes se encontram na categoria de "Engajados" - resultados mais altos aqui representam um ponto forte da equipe.



Conteúdo

Sumário Executivo	2
Modelo Vital Signs	5
Foto instantânea	7
Clima e Desempenho	9
Pontuação dos Resultados	11
Pontuação combinada	13
Ítems críticos	14



O Modelo Vital Signs

Como está o “tempo” no seu ambiente de trabalho? As pessoas estão constantemente na expectativa de tempestades perigosas de comportamento destrutivo de membros da equipe? Ou tem anseio e expectativa positiva pelo dia seguinte?

O Clima Organizacional é um indicador de sentimentos coletivos, relacionamentos e reações no ambiente de trabalho. Uma cultura positiva promove engajamento, destrava a comunicação e alimenta o desempenho.

O Modelo Vital Signs define o clima organizacional em cinco fatores demonstrados à direita. Um clima saudável é refletido pelo equilíbrio nas quatro dimensões do modelo (pessoas – organização e estratégia-operações) o que promove níveis mais altos de engajamento dos membros da equipe.



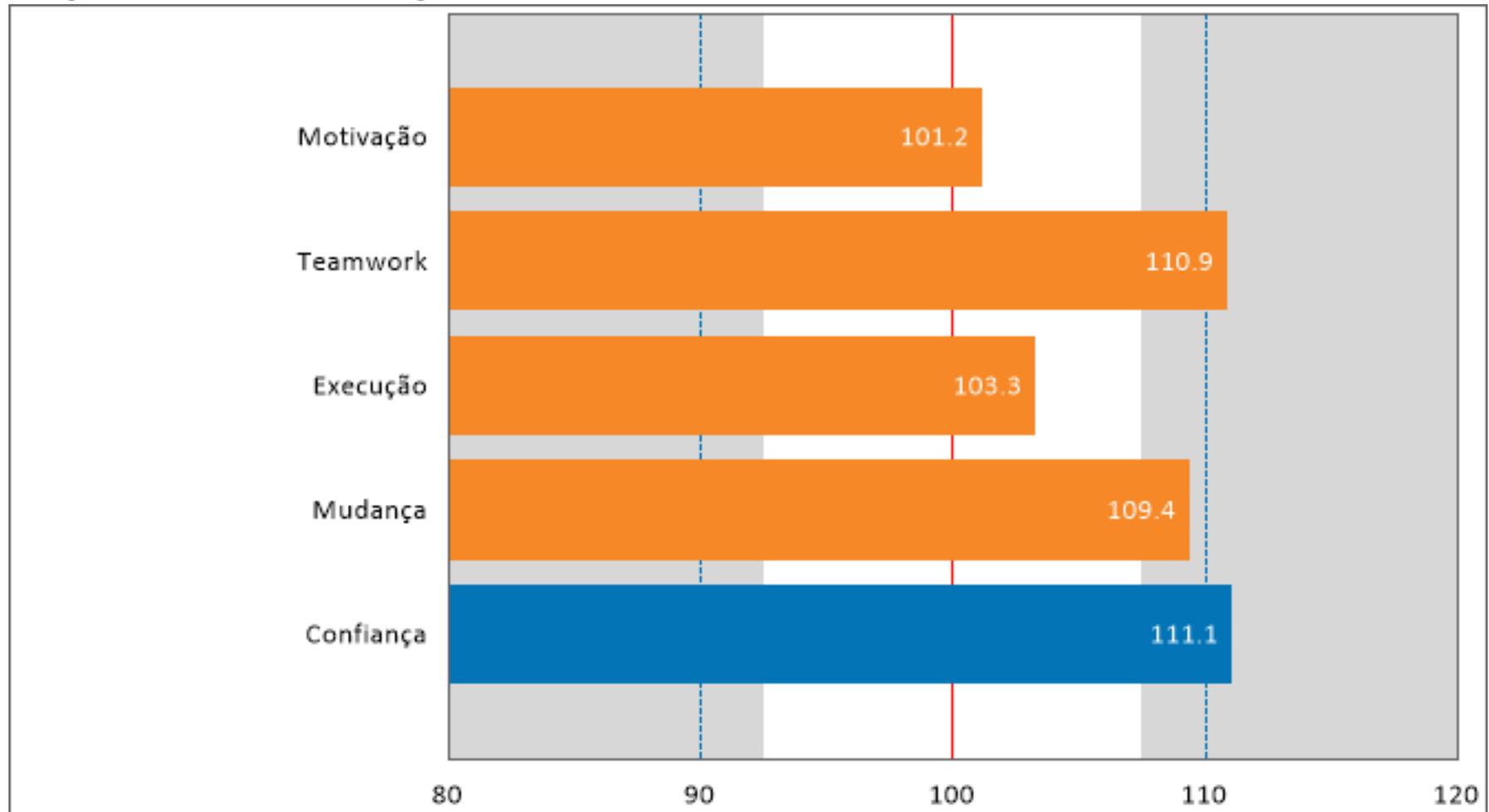
Os Fatores Vital Signs

O TVS mede estes cinco elementos de clima organizacional dentro de uma equipe:

Fator de Clima	Definição
Motivação	Motivação é a fonte de energia para superar desafios, perseguir metas e manter compromissos.
Teamwork	Teamwork é a colaboração para perseguir uma meta; exige um sentido de propósito compartilhado e pertencimento.
Execução	Execução é a habilidade para atingir resultados estratégicos por meio da implementação de táticas eficazes.
Mudança	Mudança é a disposição para inovar e adaptar para ter sucesso em uma situação em constante evolução.
Confiança	Confiança é um sentimento de segurança, fé e certeza que promove um desejo de experimentar, assumir riscos e facilita o sucesso em outros fatores do clima.

Foto Instantânea do Clima

Este gráfico mostra o resultado geral do clima.



Dados do Clima

Esta tabela demonstra a pontuação numérica do gráfico anterior. A coluna final mostra o “Desvio Padrão”, uma medida de consistência da pontuação na qual as pontuações menores vêm de respostas consistentes; uma equipe com um nível médio de alinhamento possui um Desvio Padrão em torno de 15.

Fator clima	Pontuação Média	Desvio Padrão
Motivação	101.2	21.2
Teamwork	110.9	15.6
Execução	103.3	19.2
Mudança	109.4	19.3
Confiança	111.1	13.3

Clima e Desempenho

Há muitos indicadores críticos para o sucesso de uma equipe. Nossa pesquisa mostra que equipes que têm pontuação alta nos fatores de clima (confiança, motivação, teamwork, execução e mudança) aumentam o nível de engajamento e atingem melhores resultados nestes quatro fatores de sucesso:

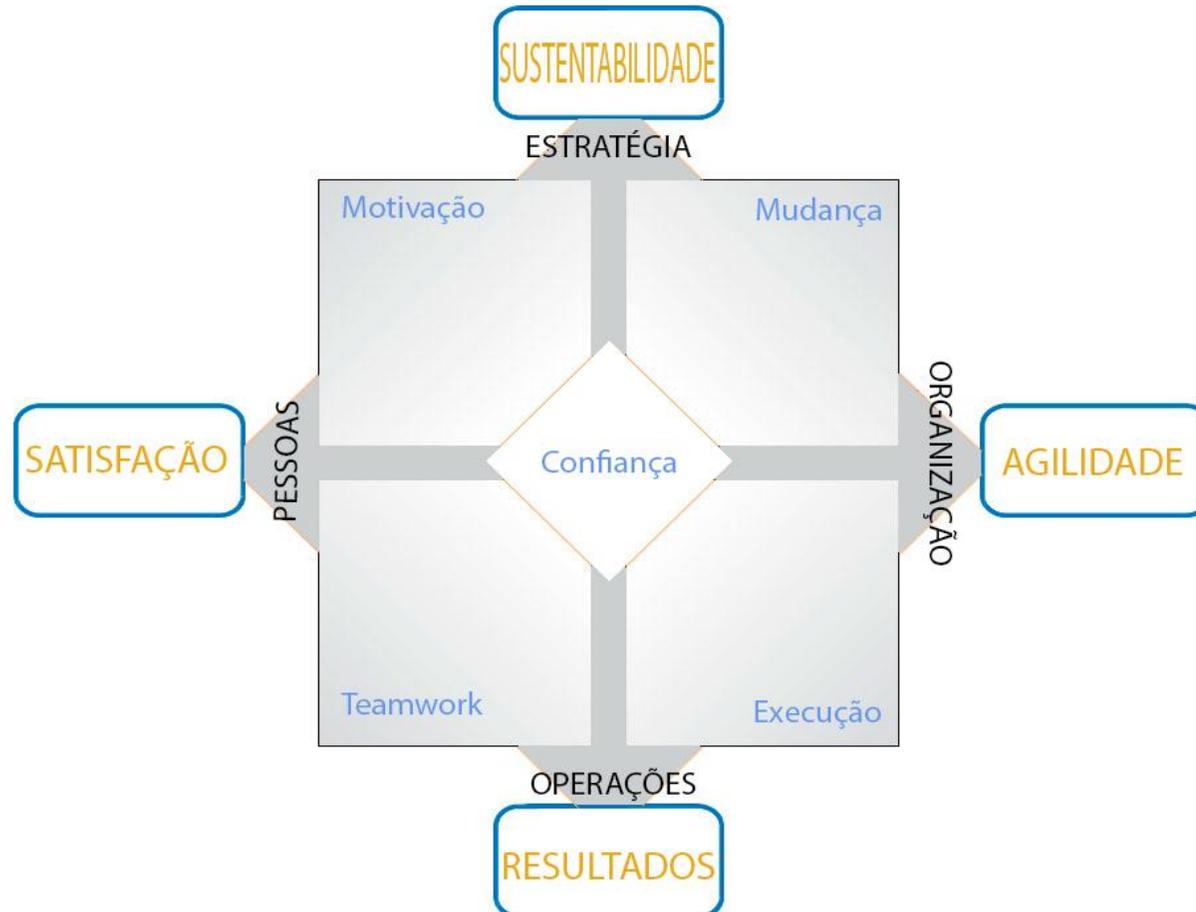
Fator	Definição
Sustentabilidade	A equipe cria valor duradouro e de forma sustentável ao longo do tempo?
Agilidade	A equipe se adapta agilmente a novas oportunidades e desafios?
Resultados	A equipe está eficiente e eficazmente atingindo suas metas?
Satisfação	Os membros estão comprometidos em permanecer na equipe?

Estes fatores são o resultado de uma gama variada de forças, algumas “hard” (como sistemas de entrega, logística, processos, métodos) e outras “soft” como relacionamentos. Qual é a importância do lado “soft”? Nossa pesquisa demonstra que os fatores de clima prevêm entre 50-60% das variações nestes fatores.

Em outras palavras: a melhoria do clima trará benefícios significativos para sua habilidade de atingir metas de negócios e atingir sucesso no desempenho agora e no futuro.

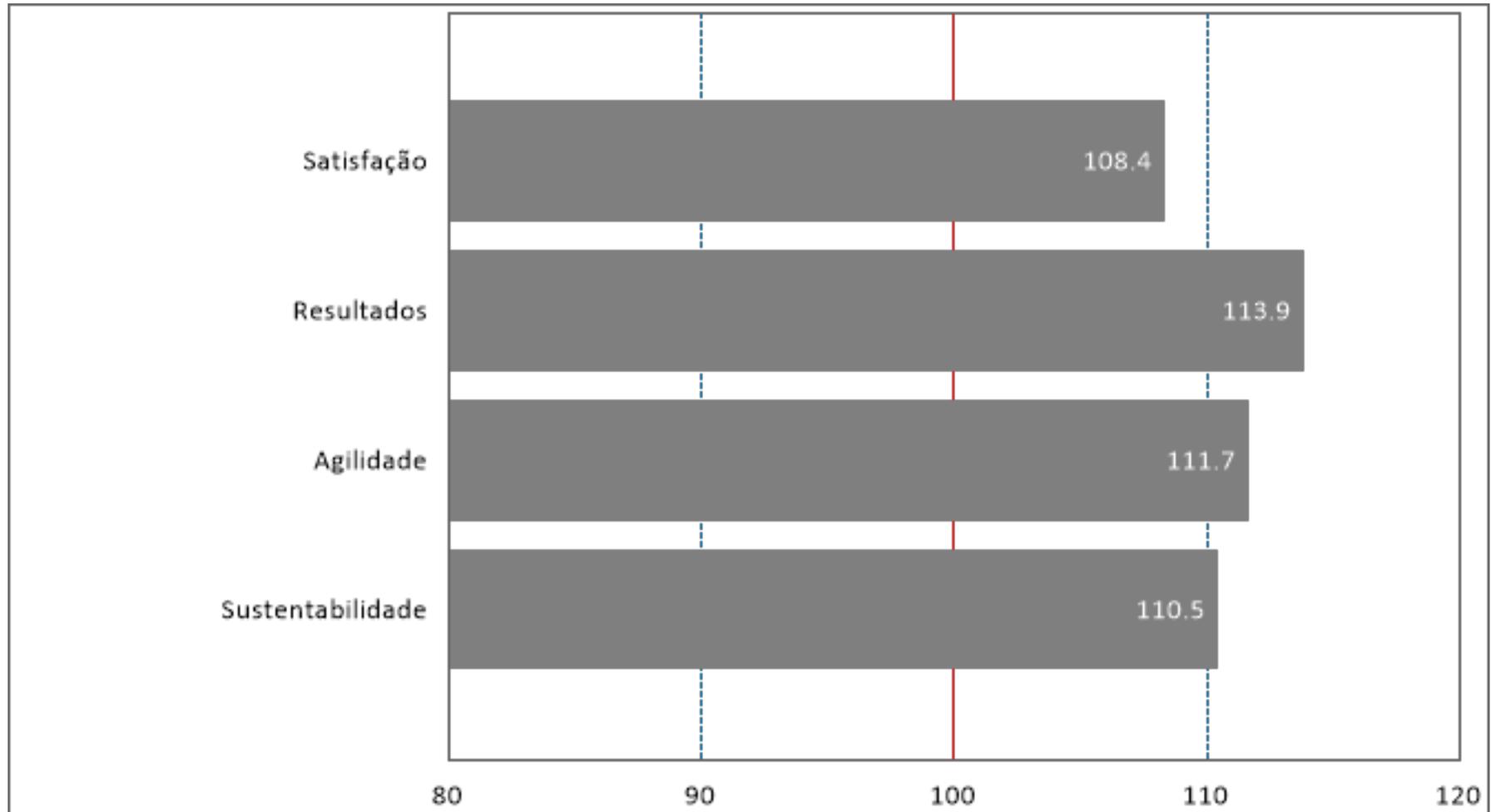
Modelo dos Fatores

O TVS mede quatro fatores de sucesso alinhados às quatro dimensões do clima da equipe (ex.: Satisfação é um fator da dimensão das Pessoas que inclui Motivação + Teamwork):



Pontuação dos Fatores:

Este gráfico demonstra a pontuação geral nos quatro fatores:



Dados dos Fatores

Esta tabela mostra a pontuação numérica do gráfico anterior. A coluna final mostra o “Desvio Padrão”, uma medida de consistência da pontuação na qual as pontuações menores vêm de respostas consistentes; uma equipe com um nível médio de alinhamento possui um Desvio Padrão em torno de 15.

Resultado Fator	Pontuação Média	Desvio Padrão
Sustentabilidade	110.5	16.8
Agilidade	111.7	16.2
Resultados	113.9	16.7
Satisfação	108.4	17.2

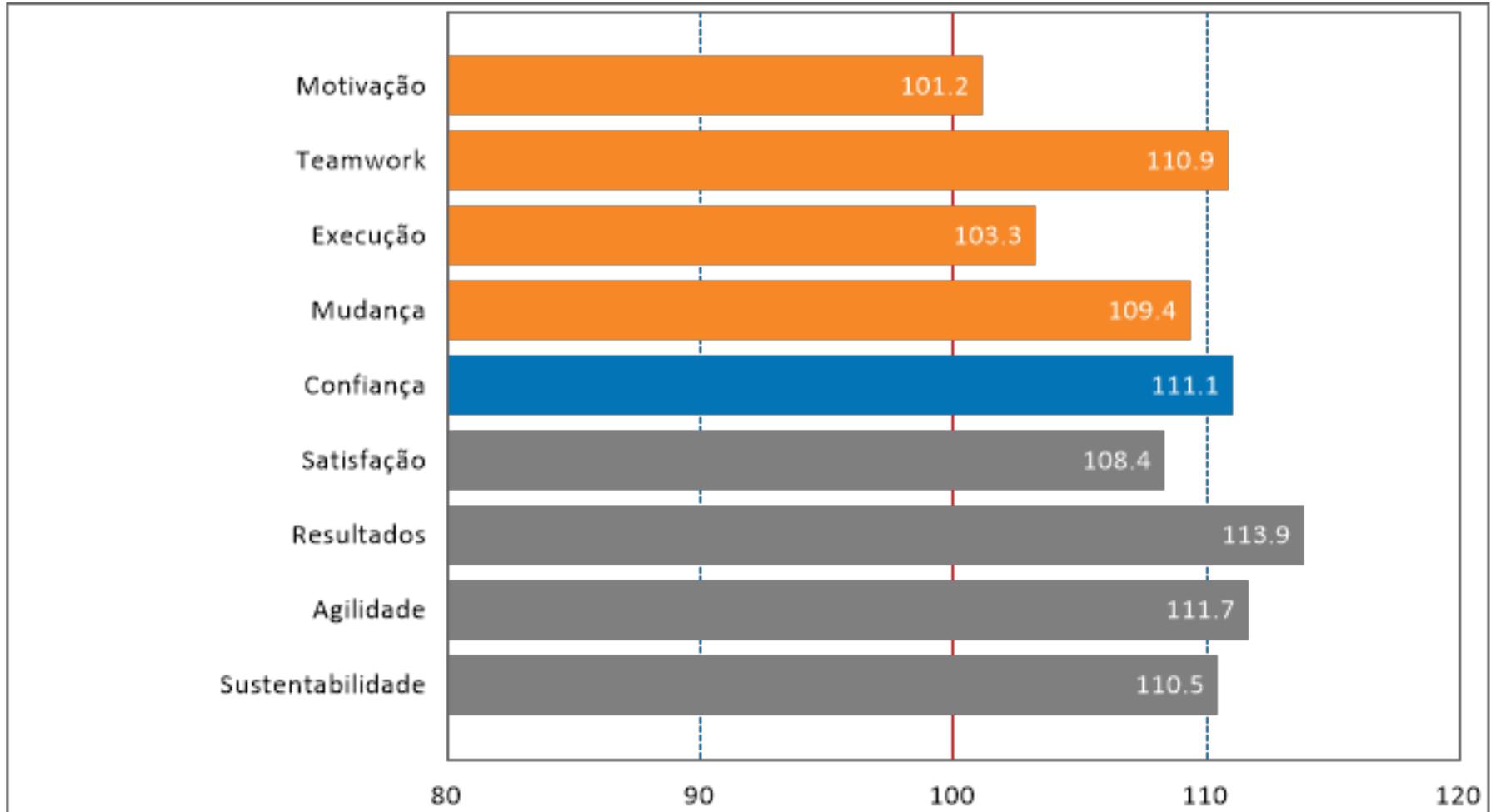
Observação: O TVS inclui dois questionários, um sobre o clima e o outro sobre os fatores de sucesso. Estas pontuações vêm das respostas da equipe no questionário sobre os fatores de sucesso.

Estatisticamente, os dois estão relacionados: como mostrado no modelo no slide 10, estes fatores são alimentados pelo desempenho da equipe em várias medidas do clima. Por exemplo, Sustentabilidade é amplamente alimentada por Motivação e Mudança. Notará que “Confiança” influencia todos os fatores.



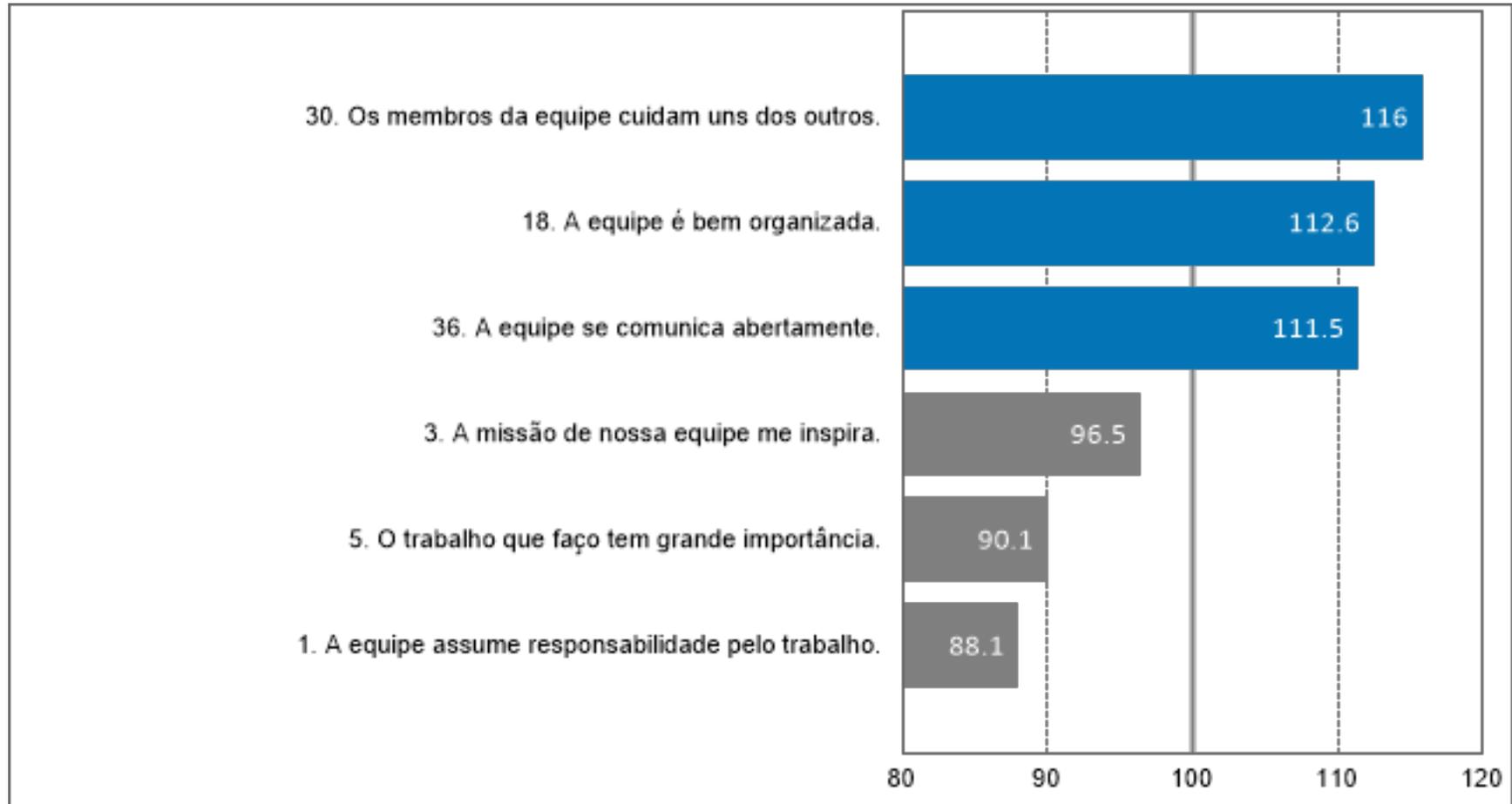
Foto Instantânea Combinada

Este gráfico mostra o a pontuação do clima e dos fatores de sucesso de uma equipe



Ítems Críticos

Este gráfico mostra três questões com as pontuações mais altas e mais baixas. Este contraste pode ajudar a esclarecer áreas específicas para alavancar e gerenciar.



Reflexão sobre os Ítem Críticos

Pontuação Baixa

- ♦ O que está por trás destas preocupações – o comportamento, a política da empresa, medo ou dúvida que faz esta preocupação vir à tona?
- ♦ Qual é o impacto emocional destas preocupações – os sentimentos que causam?
- ♦ Qual é o grau de responsabilidade e apropriação destas preocupações que o (a) líder assume?
- ♦ Como estas três questões impactam o desempenho?
- ♦ Como o departamento/a empresa estaria se estas três questões fossem resolvidas? O que satisfaria as pessoas nestas três áreas?
- ♦ O que seria necessário para resolver estas preocupações?

Pontuação Alta

- ♦ Estas representam pontos fortes?
- ♦ Como estão sendo alavancados agora?
- ♦ Como podem líderes e membros da equipe colocar estes pontos fortes em ação mais efetivamente e mais vezes?
- ♦ Há uma relação entre estes pontos fortes e alguns dos desafios acima?
- ♦ Como podem estes pontos fortes ser usados para endereçar os desafios?
- ♦ Como podem estes pontos fortes ser celebrados e reconhecidos para adicionar energia positiva para a organização?



Comparações

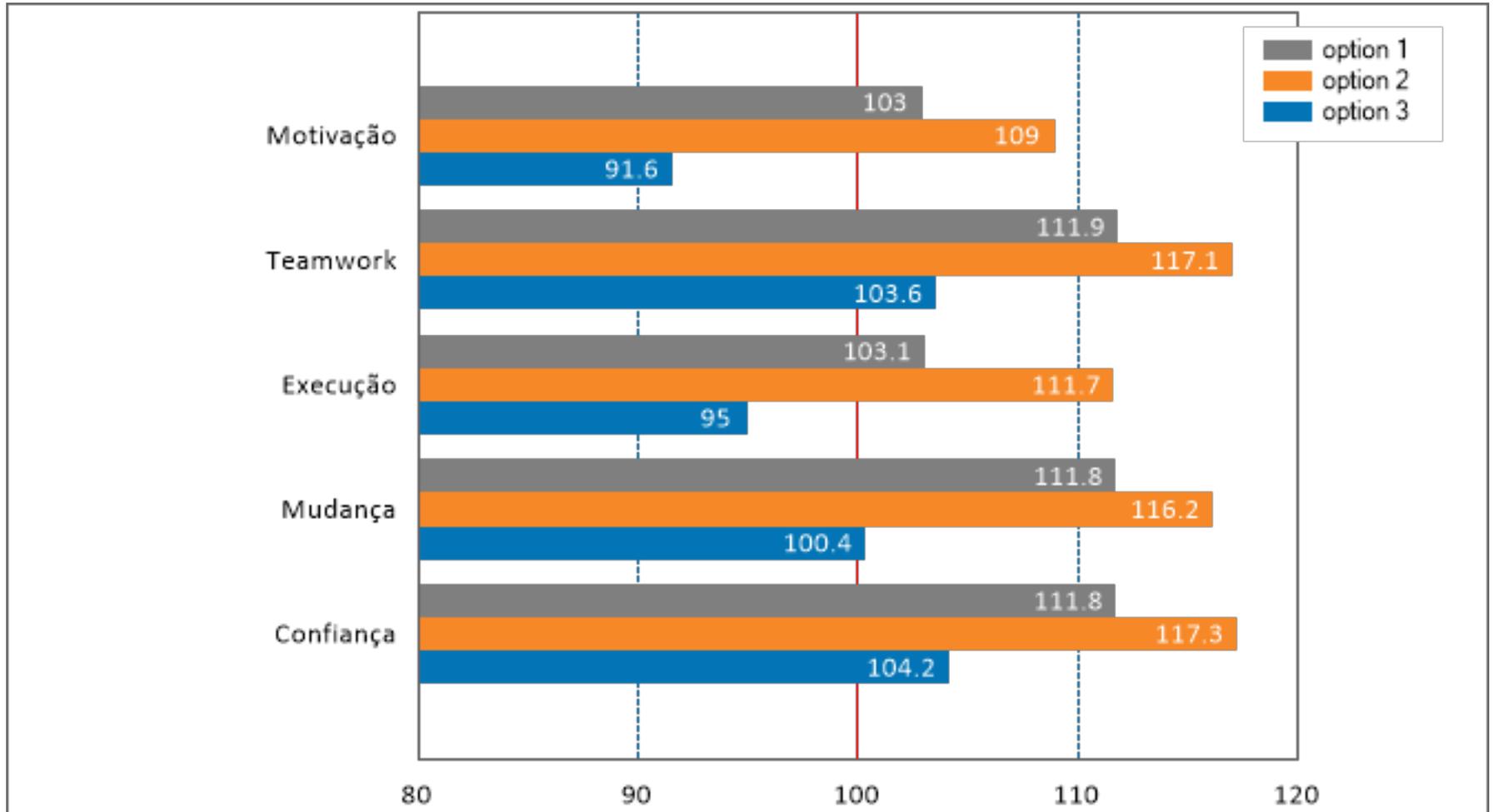
Baseado na customização da pesquisa TVS, alguns dados foram coletados para possibilitar comparações entre:

Diferentes constituintes do grupo total.

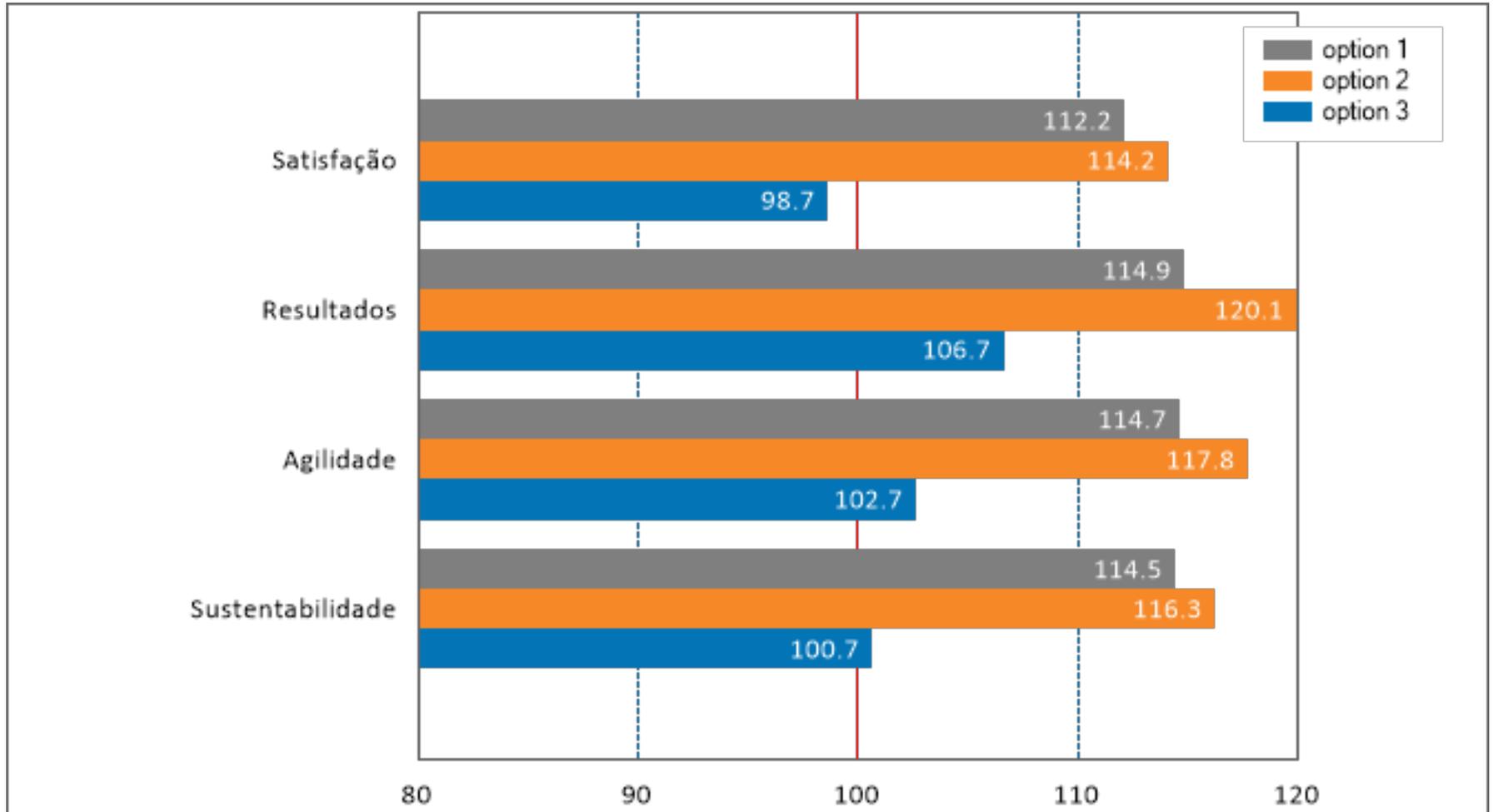
Estes gráficos demonstram como as pessoas em diferentes categorias responderam a pesquisa. São mostrados como gráfico em linha para clareza visual.

- Pontuações mais altas indicam um ponto forte percebido que deverá ser alavancado.
- Os Gaps podem indicar a necessidade de comunicação.
- Pontuações baixas podem indicar a necessidade de treinamento/desenvolvimento.

Fatores por Demographic question 1



Resultados por Demographic question 1



Respostas por ítem (pagina 1)

Item	Average	ST Dev
A equipe assume responsabilidade pelo trabalho.	88.1	22.4
Todos aqui têm boas intenções.	97.9	15.1
A missão de nossa equipe me inspira.	96.5	19.5
A equipe possui a motivação para desempenhar com excelência.	105.6	19.9
O trabalho que faço tem grande importância.	90.1	24.0
Os membros desta equipe procuram por feedback.	109.3	14.9
Os membros da equipe consideram custos e benef. quando decidem.	103.2	17.7
Recebo feedback que considero eficaz.	108.3	17.0
Temos o necessário nesta equipe para conseguir melhorias.	104.9	20.1
Membros da equipe fazem o que dizem que farão.	106.1	17.7
Posso explicar as metas de nossa equipe para outras pessoas.	98.8	19.3
Considero mudanças bem vindas, mesmo que afetem meu trabalho.	102.9	23.2
Nossa equipe cumpre seus compromissos.	97.1	22.5
Tenho o apoio que preciso para desempenhar minha função.	103.2	18.4
Nossa equipe responde rapidamente às mudanças de mercado.	101.8	21.2
Entendo o que os colegas de minha equipe esperam de mim.	103.7	18.8
Os membros da equipe aceitam o ponto vista de outros colegas.	107.3	17.0
A equipe é bem organizada.	112.6	10.6
Meus colegas se preocupam comigo.	110.9	11.6



Respostas por ítem (página 2)

Item	Average	ST Dev
Entendo o propósito de minha equipe.	104.8	11.9
Defendemos nossas decisões.	100.8	19.8
A equipe coopera com eficácia.	111.4	15.7
Nossa equipe é capaz de propor novos projetos.	110.1	13.3
Gosto de meu trabalho.	97.5	12.9
Posso contar com meus colegas.	102.6	11.1
A equipe é criativa.	109.2	11.0
O (A) (s) líder (es) desta equipe é (são) sincero (a) (s).	105.7	6.7
Gosto da direção que a equipe caminha.	111.1	6.5
Gerencio mudanças organizacionais com facilidade.	111.5	12.0
Os membros da equipe cuidam uns dos outros.	116.0	8.0
Meus colegas demonstram iniciativa.	109.6	13.0
Trabalhamos bem como equipe.	102.2	18.8
Estou comprometido com as metas da equipe.	100.8	18.5
Toda mudança é uma oportunidade.	109.7	8.7
A equipe entrega o que promete.	103.8	25.2
A equipe se comunica abertamente.	111.5	10.8
Conheço minhas responsabilidades nesta equipe.	104.8	9.1
Conheço as responsabilidades dos outros membros da equipe.	98.0	19.5



Perguntas abertas

COMECE - O que gostaria que a equipe começasse a fazer (ou fizesse mais)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Perguntas abertas

COMECE - O que gostaria que a equipe começasse a fazer (ou fizesse mais)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Perguntas abertas

COMECE - O que gostaria que a equipe começasse a fazer (ou fizesse mais)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Perguntas abertas

COMECE - O que gostaria que a equipe começasse a fazer (ou fizesse mais)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Perguntas abertas

COMECE - O que gostaria que a equipe começasse a fazer (ou fizesse mais)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Perguntas abertas

COMECE - O que gostaria que a equipe começasse a fazer (ou fizesse mais)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Perguntas abertas

COMECE - O que gostaria que a equipe começasse a fazer (ou fizesse mais)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Perguntas abertas

PARE - O que gostaria que a equipe parasse de fazer (ou fizesse menos)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Perguntas abertas

PARE - O que gostaria que a equipe parasse de fazer (ou fizesse menos)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Perguntas abertas

PARE - O que gostaria que a equipe parasse de fazer (ou fizesse menos)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Perguntas abertas

PARE - O que gostaria que a equipe parasse de fazer (ou fizesse menos)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Perguntas abertas

PARE - O que gostaria que a equipe parasse de fazer (ou fizesse menos)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Perguntas abertas

PARE - O que gostaria que a equipe parasse de fazer (ou fizesse menos)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Perguntas abertas

PARE - O que gostaria que a equipe parasse de fazer (ou fizesse menos)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Perguntas abertas

CONTINUE - O que gostaria que a equipe continuasse fazendo (que está dando certo)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Perguntas abertas

CONTINUE - O que gostaria que a equipe continuasse fazendo (que está dando certo)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Perguntas abertas

CONTINUE - O que gostaria que a equipe continuasse fazendo (que está dando certo)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Perguntas abertas

CONTINUE - O que gostaria que a equipe continuasse fazendo (que está dando certo)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Perguntas abertas

CONTINUE - O que gostaria que a equipe continuasse fazendo (que está dando certo)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Perguntas abertas

CONTINUE - O que gostaria que a equipe continuasse fazendo (que está dando certo)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Perguntas abertas

CONTINUE - O que gostaria que a equipe continuasse fazendo (que está dando certo)?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Perguntas abertas

Você tem outros comentários sobre a equipe que gostaria de compartilhar?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Perguntas abertas

Você tem outros comentários sobre a equipe que gostaria de compartilhar?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Perguntas abertas

Você tem outros comentários sobre a equipe que gostaria de compartilhar?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Perguntas abertas

Você tem outros comentários sobre a equipe que gostaria de compartilhar?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Perguntas abertas

Você tem outros comentários sobre a equipe que gostaria de compartilhar?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Perguntas abertas

Você tem outros comentários sobre a equipe que gostaria de compartilhar?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Perguntas abertas

Você tem outros comentários sobre a equipe que gostaria de compartilhar?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

Perguntas abertas

Dropdown question 1

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

option 1

option 5

option 3

Perguntas abertas

Dropdown question 1

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

option 2

option 3

option 4

Perguntas abertas

Dropdown question 1

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

option 4

option 5

option 4

Perguntas abertas

Dropdown question 1

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

option 5

option 4

option 4

Perguntas abertas

Dropdown question 1

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

option 4

option 4

option 3



Perguntas abertas

Dropdown question 1

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

option 4

option 1

option 1

Perguntas abertas

Dropdown question 1

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

option 1

option 1

option 1

Conclusões

Os cinco fatores de clima (confiança, motivação, mudança, teamwork e execução) no modelo Vital Signs são robustos e poderosos. Pesquisa e experiência demonstram que estas áreas têm um impacto significativo na eficácia da equipe e nos níveis de engajamento – e também na experiência de indivíduos na equipe.

A pontuação atual não é permanente. Manter o clima alto e pontuação alta nos fatores de sucesso de equipes exigem um esforço concertado e trabalho cuidadoso para manter e melhorar o clima e desempenho.

Por favor, não se esqueça dos pontos fortes da equipe. A tendência é a de colocarmos o foco na crítica, nas pontuações mais baixas mas enfatizar os pontos fortes primeiro produz melhores e mais rápidos resultados. Qual é o ponto forte principal da equipe revelado nesta pesquisa? Como alavancá-lo?

Obrigado pelo interesse no Team Vital Signs e pelo seu compromisso em criar um ambiente de trabalho no qual as pessoas possam ser e dar o seu melhor.

Traduzido e adaptado por Carlos Aldan, Network Director da Six Seconds no Brasil, com o apoio do Grupo Kronberg, Parceiro Preferencial da Six Seconds.

The Vital Signs Toolkit

- LVS** Leadership Vital Signs: Identifique oportunidades e desafios comparando as percepções individuais e feedbacks de outras pessoas.
- TVS** Team Vital Signs: Identifique oportunidades e desafios para o desempenho otimizado de equipes.
- OVS** Organizational Vital Signs: Meça os indicadores de clima organizacional em toda a empresa.

O Vital Signs toolkit é publicado pela Six Seconds.

Six Seconds oferece consultoria, treinamento, educação e ferramentas para apoiar pessoas e criar mudança positiva - em organizações, escolas, famílias e comunidades no mundo todo.

www.6seconds.org