



# Team Report

Sample

---

**NOME DA EQUIPE** Sample

**Data** 19/06/2019

**Norma** Global

# INTRODUÇÃO

---

## NOME DA EQUIPE

Sample

Para um desempenho eficaz, as equipes e seus líderes precisam responder perguntas como: Qual combinação de habilidades ajudaria esta equipe a ser bem sucedida? Quem trabalhará melhor junto? Que motivos e valores esta equipe tem em comum? Que desafios compartilhados a equipe poderia enfrentar e qual a melhor maneira de lidar com eles? Com base na avaliação das personalidades e valores individuais, este relatório fornece insights e recomendações para responder estas questões e facilitar o desempenho da equipe.

# SOBRE ESTE RELATÓRIO

---

## DESCRIÇÃO

Sample

---

## MEMBROS DA EQUIPE

Participant 1  
Participant 2  
Participant 4  
Participant 5

## PAPÉIS DA EQUIPE

Em equipes, as pessoas desempenham papéis informais baseados na personalidade e valores. Existem cinco papéis: Resultados, Pragmatismo, Inovação, Processo e Relacionamentos. Algumas equipes trabalham melhor quando seus membros desempenham alguns papéis chave; outras trabalham melhor quando a maioria dos papéis está representada. Se algum papel crítico não estiver presente, a equipe pode ter que gerenciar algumas defasagens de desempenho.

## DESCARRILADORES DA EQUIPE

Todas as equipes têm problemas que prejudicam sua eficácia. Estes problemas raramente emergem nos estágios iniciais da formação da equipe. Eles costumam aparecer mais tarde quando os membros da equipe estão mais à vontade e monitoram menos seu comportamento nas interações. Esta seção destaca as barreiras compartilhadas para o sucesso da equipe, especialmente quando estão pressionados para entregar resultados.

## CULTURA DA EQUIPE

As equipes mais eficazes incluem indivíduos com uma gama de habilidades e "expertises", mas algumas compartilham valores que criam uma cultura que as distingue. Pelo fato de os valores fornecerem a base para as normas, cultura e alinhamento das metas da equipe, os valores compartilhados podem facilitar o desempenho da equipe. Esta seção destaca os valores compartilhados da equipe.

## RESULTADOS INDIVIDUAIS

A seção de Pontuações Individuais fornece sumários gráficos que ilustram como os membros da equipe contribuem para os papéis da equipe, os descarriladores chave e os valores chave. Use esta seção para explorar os papéis que os membros da equipe desempenharão com maior probabilidade, quais membros da equipe tem mais probabilidade de mostrar os descarriladores chave sob pressão e como os valores chave de cada membro da equipe se alinham aos valores compartilhados da equipe.

# PAPÉIS DA EQUIPE

Os membros da equipe desempenham dois tipos distintos de papéis. O primeiro tipo inclui papéis formais ou funcionais que são definidos em descrições de cargos. O segundo tipo trata dos papéis informais ou psicológicos que os indivíduos desempenham nas equipes. Ambos os tipos de papéis são importantes para o sucesso da equipe e os indivíduos variam quanto a medida que eles os desempenham. Com os papéis informais, algumas pessoas focam sobre a vida social da equipe, enquanto que outros podem encorajar a equipe a prestar atenção aos detalhes e à qualidade. Pelo menos cinco papéis informais precisam ser preenchidos na maioria das equipes para elas serem otimamente sucedidos, e um papel não atendido pode levar a um "gap" no funcionamento da equipe. Estes papéis são relativos a Resultados, Pragmatismo, Inovação, Processos e Relacionamentos. Os números a seguir representam a percentagem da equipe que desempenha cada papel informal em seu time. Pelo fato de cada membro da equipe poder desempenhar múltiplos papéis, as percentagens podem não totalizar 100%. Em especial, as percentagens altas ou baixas para estes papéis provavelmente influenciarão o funcionamento e a reputação da equipe. Cinquenta por cento ou mais é considerado uma alta concentração em um dado papel, e 20% ou menos é considerado uma baixa concentração.

## PONTUAÇÕES DA EQUIPE

### RESULTADOS

0

Pessoas que organizam o trabalho, esclarecem os papéis, coordenam e proveem direção para os outros. Elas gostam de assumir o comando e buscar resultados.

### PRAGMATISMO

75

Pessoas que fazem avaliações práticas e obstinadas sobre ideias e propostas. Elas defendem soluções pragmáticas e suas visões não são influenciadas pela necessidade de manter a harmonia. Elas são diretas e realistas.

### INOVAÇÃO

0

Pessoas que reconhecem quando as condições mudaram e quando o time precisa se adaptar. Elas identificam tendências e padrões emergentes rapidamente, gostam de resolver problemas e geram soluções criativas.

### PROCESSO

0

Pessoas preocupadas com a implementação, com detalhes da execução e com o uso de processos e sistemas para realizar as tarefas. Elas são organizadas, confiáveis e conscienciosas sobre seguir os procedimentos.

### RELACIONAMENTOS

50

Pessoas que se preocupam com o moral e como os membros da equipe estão se relacionando. Elas são positivas e otimistas, sintonizadas aos sentimentos das pessoas e boas para formar relacionamentos coesos.

**Dica** | Considere o propósito e a função de sua equipe dentro da organização e considere qual é o equilíbrio ideal entre estes papéis. Alguns papéis podem precisar um peso maior para gerar desempenho ótimo da equipe.

# PAPÉIS DA EQUIPE

## PONTUAÇÕES DA EQUIPE

## IMPLICAÇÃO PARA O PAPEL DA EQUIPE

### RESULTADOS

0

Esta equipe tem uma baixa percentagem de membros que desempenham o papel de Resultados, sugerindo que ela se sente confortável com colaboração e é improvável que venha a ter problemas de competição Interna. Quando estão em seu melhor, estas equipes trabalham bem juntas e compartilham as responsabilidades de liderança. No entanto, em seus piores dias, estas equipes podem se conformar com o status quo e parecer complacentes, a menos que tenham clareza quanto a prazos, objetivos e metas de entrega. A equipe pode precisar prestar atenção especial para responsabilizar seus membros individuais por seus compromissos. Também seria benéfico reconfirmar os "targets", definir objetivos desafiadores ou rever o desempenho da equipe com frequência.

### PRAGMATISMO

75

Esta equipe inclui uma alta percentagem de membros que desempenham o papel de Pragmatismo, sugerindo que valorizam pensamento prático e realista. Em sua melhor forma, estas equipes tendem a avaliar cuidadosamente se as ações propostas possuem recursos adequados e cronogramas realistas. Em seus piores dias, no entanto, estas equipes podem precisar dedicar seu tempo e energia para fomentar a criatividade e permitir que as ideias amadureçam e evoluam antes de rejeitá-las porque elas desafiam o status quo. A equipe pode precisar convidar especialistas de fora para que forneçam novas ideias, especialmente se a equipe também tiver poucos membros desempenhando o papel de Inovação.

### INOVAÇÃO

0

Esta equipe tem uma percentagem baixa de membros que desempenham o papel de Inovação, sugerindo que a equipe parecerá prática, sensata e realista. Em sua melhor forma, estas equipes focarão soluções provadas e processos testados e comprovados que funcionam bem na prática. Em seu pior, no entanto, estas equipes podem também ser inclinadas a valorizar métodos testados e comprovados em detrimento de soluções mais inovadoras e encarar ideias de mudança com ceticismo. A equipe pode precisar convidar especialistas de fora para despertar novas ideias e ser cuidadosa para não fazer julgamentos apressados sobre novas ideias sem explorar totalmente seu valor.

### PROCESSO

0

Esta equipe tem uma baixa percentagem de membros que desempenham o papel de Processo, sugerindo que ela será flexível e se adaptará rapidamente a mudanças nas condições de negócios. Quando estão em seu melhor, estas equipes podem ser capazes de abraçar mudanças e criar novas abordagens conforme necessário. Em seu pior, no entanto, estas equipes podem não ter a autodisciplina necessária para seguir os processos requeridos para a execução de seus planos. Membros destas equipes podem achar que detalhes são chatos e que planejamento é desnecessário, o que pode fazer com que a equipe pareça mal organizada, ineficiente ou indisciplinada. Isto pode ser especialmente verdadeiro se a equipe também tiver uma alta percentagem de membros que desempenham o papel de Inovação.

### RELACIONAMENTOS

50

Esta equipe tem uma alta percentagem de membros que desempenham o papel de Relacionamentos, sugerindo que parecerá ser expansiva, dar apoio a seus membros e ser conectada à organização como um todo. Em seu melhor, estas equipes criam ambientes inclusivos e comunicativos. No entanto, se a equipe gasta muito tempo em discussões, pessoas de fora podem percebê-la como sem foco ou excessivamente sociável. Em seu pior, estas equipes podem ter dificuldade para demonstrar que sua abordagem altamente interativa produz resultados tangíveis, especialmente se a equipe também tiver uma baixa percentagem de membros que desempenham o papel de Resultados. A equipe pode precisar monitorar - e talvez limitar - a quantidade de tempo gasta em discussões a menos que possam demonstrar que estas reuniões produzem resultados claros.

# DESCARRILADORES DA EQUIPE

Todos os membros da equipe têm pelo menos algumas características que podem debilitar seu desempenho quando eles estão sob pressão. Estes comportamentos podem ser avaliados usando os 11 descarriladores no Inventário Hogan de Desafios (HDS). Quando a maioria dos membros da equipe tem a mesma tendência contraproducente, ela pode se tornar um descarrilador da equipe ou um ponto cego compartilhado. Descarriladores tendem a minar a habilidade de uma equipe para exibir um alto desempenho e normalmente emergem quando a equipe está sob pressão ou quando seus membros começam a se sentir excessivamente confiantes.

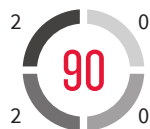
Os números no meio dos círculos abaixo representam as pontuações de percentil médias para cada escala do HDS. Os números fora de cada círculo representam o número de membros da equipe em cada nível de risco no descarrilador. O sombreamento mais claro representa nenhum risco na faixa de 0-39%, e os sombreamentos mais escuros representam níveis de risco baixo na faixa de 40-69%, risco moderado em 70-89% e elevado na faixa de 90-100%, respectivamente. Um Tema Chave de Descarrilamento emerge quando metade ou mais dos membros da equipe têm risco moderado o alto em um certo descarrilador.

## AGRUPAMENTO DAS ESCALAS

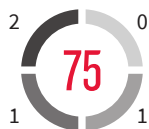
## ESCALA DO HDS

**DISTANCIANDO-SE DAS PESSOAS**  
Quando estressadas, as pessoas com estes descarriladores podem parecer mal-humoradas, sensíveis quando se sentem desprezadas, ter medo de errar ou desconfiar dos outros.

### TEMPERAMENTAL



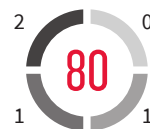
### CÉTICO



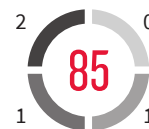
### CAUTELOSO



### RESERVADO

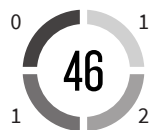


### PASSIVO RESISTENTE

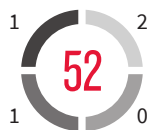


**INDO CONTRA AS PESSOAS**  
Quando estressadas, as pessoas com estes descarriladores podem desestabilizar equipes ao dominar agendas, testar limites, ou distrair colegas.

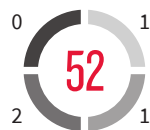
### ARROGANTE



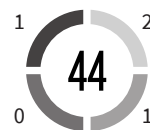
### ARDILOSO



### MELODRAMÁTICO

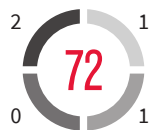


### IMAGINATIVO

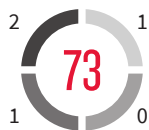


**INDO AO ENCONTRO DAS PESSOAS**  
Quando estressadas, pessoas com estes descarriladores podem dar atenção excessiva a detalhes ou às necessidades e ordens de seus supervisores.

### PERFECCIONISTA



### OBSEQUIOSO



## CHAVE DE PONTUAÇÃO

- MEMBROS DA EQUIPE COM NENHUM RISCO
- MEMBROS DA EQUIPE COM RISCO BAIXO
- MEMBROS DA EQUIPE COM RISCO MODERADO
- MEMBROS DA EQUIPE COM RISCO ELEVADO
- DESCARRILADOR CHAVE

**Dica** | Todas as equipes lidam com as idiossincrasias de seus membros. No entanto, estes possíveis descarriladores podem se tornar pontos cegos quando compartilhados por membros de uma equipe. Estas tendências podem desencadear uma espiral de comportamentos contraproducentes quando as coisas ficam difíceis ou podem emergir quando colegas ficam mais à vontade e informais entre si.

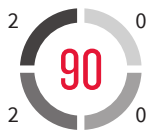
# DESCARRILADORES CHAVE

Abaixo estão os descarriladores chave de equipe, aqueles que são compartilhados por metade ou mais dos membros de uma equipe. Apesar de que membros individuais da equipe podem exibir descarriladores adicionais, os descarriladores abaixo representam os comportamentos mais prováveis - e potencialmente os mais problemáticos - que podem emergir em sua equipe durante situações de estresse.

## ESCALA

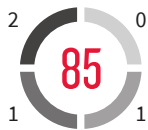
## IMPLICAÇÃO

### TEMPERAMENTAL



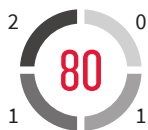
Equipes com um descarrilador Temperamental compartilhado podem experimentar reações emocionalmente intensas e uma perda de perspectiva em resposta ao estresse. Estas equipes podem parecer reativas, mal-humoradas ou imprevisíveis para pessoas de fora. A equipe deve ficar atenta quanto ao que desencadeia estas reações e pode se beneficiar ao se comprometer com um controle emocional produtivo. A equipe pode precisar de ajuda externa para lidar especialmente com decisões emocionais ou discordâncias. Seus membros devem utilizar as crises de desempenho e relacionamentos como oportunidades de aprendizagem e fazer um esforço para manter o ânimo quando os tempos estiverem difíceis. Os membros da equipe que não compartilham esta tendência descarriladora podem achar difícil caminhar nesta atmosfera dirigida pela emoção e na aparente inabilidade da equipe para deixar de lado as reações emocionais para falar sobre fatos e assuntos práticos ou mais racionais. Isto pode acontecer especialmente com equipes que compartilham este descarrilador e que possuem uma proporção baixa de membros que desempenham o papel de Pragmatismo.

### PASSIVO RESISTENTE



Equipes que compartilham um descarrilador Passivo Resistente podem se tornar excessivamente focadas em definir ou seguir suas próprias agendas e prazos como modo de reação ao estresse. Estas equipes podem desenvolver uma prática de publicamente concordarem com as contribuições e coaching dos outros, mas no nível privado dedicarem-se fortemente aos seus próprios planos. Frequentemente, esta equipe pode parecer aberta a contribuições externas e mostrar publicamente que concorda com estas contribuições. No entanto, dentro da equipe, os membros podem usar o compromisso de cada um como uma forma de se fixar em sua agenda, apesar das reclamações das pessoas de fora. Os membros da equipe que não compartilham este descarrilador podem achar difícil discernir por que as palavras e as ações dos outros membros da equipe não parecem estar alinhadas, o que pode minar sua disposição para confiar neles. Equipes com altas proporções de membros no papel de Relacionamentos, junto com baixas proporções de membros no papel de Resultados, têm maior probabilidade de exibir os efeitos negativos deste descarrilador compartilhado.

### RESERVADO



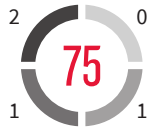
Equipes que compartilham o descarrilador Reservado podem ser vistas como distantes, indiferentes em relação às necessidades dos outros, ou não comunicativas. Sob pressão, os membros destas equipes podem ser reservados, se comunicarem menos, ou talvez tornarem-se excessivamente diretos e determinados em relação aos problemas e dificuldades de cada um. Isto pode ser um tanto frustrante para os membros que não compartilham o descarrilador; eles podem estar procurando mais comunicação e mais colaboração especialmente durante momentos estressantes ou difíceis. Os membros destas equipes precisam praticar comunicação mais frequente durante épocas de estresse e conflitos para evitar criar uma cultura de "cada um por si". À medida que a pressão aumenta, estas equipes devem se reunir mais frequentemente e poderiam se beneficiar com a ajuda de um facilitador externo. Uma proporção baixa de membros que desempenham o papel de Relacionamentos pode agravar os efeitos deste descarrilador.

# DESCARRILADORES CHAVE (CONTINUA)

## ESCALA

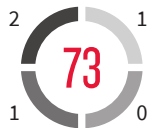
## IMPLICAÇÃO

### CÉTICO



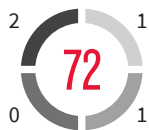
Equipes que compartilham o descarrilador Cético podem reagir ao estresse com suspeitas ou cinismo, fazendo com que a equipe perca possíveis oportunidades. Estas equipes podem gastar muito tempo em manobras políticas e podem precisar adotar processos que permitam que elas explorem as sugestões e feedback de cada um. Pressão pode deixar esta equipe hipervigilante e desconfiada das intenções dos outros, então os membros podem precisar checar os fatos e suposições e evitar acusações, especialmente sob condições de estresse. Os membros da equipe que não compartilham este descarrilador podem se frustrar com a falta de confiança e de discussões abertas e honestas nas reuniões de equipe ou com as manobras políticas que veem no time. Equipes com este descarrilador que também têm uma baixa proporção de membros que desempenham o papel de Relacionamento podem experimentar efeitos negativos mais fortes deste descarrilador compartilhado.

### OBSEQUIOSO



Equipes que compartilham um descarrilador Obsequioso podem responder ao estresse tentando agradar e se submeter exageradamente às necessidades e desejos dos patrocinadores ou superiores. Estas equipes frequentemente têm dificuldades para tomar decisões independentes, sem a aprovação expressa daqueles que estão acima na organização. Em contrapartida, os membros da equipe que não compartilham este descarrilador podem se frustrar pela aparente falta de disposição da equipe para ter coragem dentro da organização. Para mitigar este descarrilador compartilhado, os membros destas equipes devem trabalhar para pensar independentemente, desafiar suposições e recusar solicitações. Considerar cuidadosamente quando dizer 'não' ou adiar demandas externas pode ser valioso. Além disso, a equipe pode definir claramente seu posicionamento ou perspectiva sobre questões chave. Este descarrilador pode ser acelerado se a equipe tiver uma baixa proporção de membros que desempenham o papel de Resultados, especialmente se muitos desempenham o papel de Relacionamento.

### PERFECCIONISTA



Equipes que compartilham o descarrilador Perfeccionista reagem ao estresse planejando excessivamente os processos ou criando padrões de excelência desnecessariamente rigorosos. Estas equipes podem ser excelentes em execuções altamente precisas e em tomar decisões pensadas e pesquisadas detalhadamente, mas podem também insistir em fazer tudo de modo perfeito ao invés de diferenciar entre níveis de prioridade. Estas equipes podem operar como um grupo de contribuidores individuais mais do que como uma equipe interdependente por causa de seu foco em processos sistemáticos, detalhados, que podem não dar suporte a uma prioridade ou visão mais ampla. Altas proporções de membros da equipe que desempenham o papel de Processo podem acelerar este efeito na equipe. A equipe poderá se beneficiar pelo desenvolvimento de um processo para determinar o equilíbrio correto entre rigor e velocidade quando tomar decisões. Considerar o retorno sobre seu investimento de tempo e esforço em várias tarefas pode ajudar a equipe a focar suas prioridades chave. Os membros da equipe que não compartilham este descarrilador podem se frustrar com a aparente inabilidade da equipe para priorizar e focar prioridades chave e resultados desejados ao invés de focar passos e processos detalhados que estão a serviço destes resultados. Altas proporções da equipe no papel de Processo podem servir para exacerbar este descarrilador.

# DESCARRILADORES CHAVE (CONTINUA)

## ESCALA

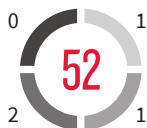
## IMPLICAÇÃO

### CAUTELOSO



Equipes que compartilham o descarrilador Cauteloso podem parecer lentas para agir porque temem julgamentos negativos e, como resultado, tendem a reavaliar e retrabalhar planos e propostas. Para pessoas de fora, estas equipes podem parecer indecisas e paralisadas pela ambiguidade. Frequentemente estas equipes precisam aprender a parar de adiar ou de se preocupar obsessivamente com o que pode dar errado. Em vez disso, elas precisam trabalhar para mudar sua perspectiva para que passem a ver os erros como oportunidades de aperfeiçoamento; essa atitude pode ajudar a equipe a agir mais rápido e com firmeza. Estas equipes frequentemente precisam pôr o foco em tomar a melhor decisão e não a menos arriscada. Os membros da equipe que não têm este descarrilador podem se frustrar com o lento processo de tomada de decisão e falta de disposição da equipe para correr riscos. Equipes com alta proporção de membros que desempenham os papéis de Processo e Pragmatismo podem experimentar um impacto acelerado em relação este descarrilador compartilhado.

### MELODRAMÁTICO



Equipes que compartilham um descarrilador Melodramático podem reagir ao estresse contando histórias dramáticas ou competindo internamente por atenção. Estas equipes podem se tornar impulsivas, mal focadas e caóticas no modo com que abordam suas interações. Em contrapartida, membros que não compartilham este descarrilador podem se sentir ludibriados por seus colegas que dominam conversas ou não terminam tarefas que consideram enfadonhas. Estas equipes podem se beneficiar com a adoção de técnicas de gerenciamento de reuniões ou pela revisão frequente das prioridades da equipe para manter foco e resistir aos impulsos de buscar atividades divertidas, porém de baixo valor. Uma alta proporção de membros da equipe desempenhando o papel de Relacionamentos poderão funcionar como um possível amplificador deste descarrilador.

### ARDILOSO



Equipes que compartilham um descarrilador Arditoso podem reagir ao estresse ignorando processos, regras ou protocolos. Membros destas equipes podem ser descuidados com o que eles dizem ou podem desenvolver a reputação de serem excessivamente impulsivos. Eles podem precisar desenvolver um processo para revelar, considerar e mitigar os riscos de cada decisão que tomam. Estas equipes poderão se beneficiar pela adoção de um período de pausa e reflexão antes de partir para a ação ou de tomar decisões importantes. Os membros da equipe que não compartilham este descarrilador podem achar difícil fazer seus colegas focarem questões centrais e podem achar que eles ignoram as implicações de longo prazo de palavras e ações. Baixas proporções de membros da equipe que desempenham o papel de Pragmatismo ou Processo podem amplificar o efeito deste descarrilador.



# CULTURA DA EQUIPE

Ações e prioridades dos membros da equipe são guiadas por seus valores individuais, que podem ser medidos usando o Inventário de Motivos, Valores e Preferências (MVPI). Quando a maioria dos membros de uma equipe compartilha valores comuns, a equipe pode se entrosar mais facilmente. Valores também influenciam escolhas ou decisões e, portanto, moldam as culturas das equipes. Como valores podem operar subconscientemente, a consciência de uma equipe sobre o impacto destes valores pode ser bem limitada. No entanto, valores representam uma força poderosa para unir e levar uma equipe em direção aos resultados chave. Portanto, o grau com que os valores de uma equipe estão alinhados com a estratégia de negócios e objetivos da organização como um todo, frequentemente pode impactar a produtividade da equipe.

As informações sobre os valores de sua equipe estão organizadas abaixo em quatro grandes grupos, com valores individuais listados para cada um. Os números no meio dos círculos abaixo representam as pontuações de percentil médias de sua equipe para cada escala de valores. Os números fora de cada círculo representam o número de membros da equipe com pontos em cada quartil; O sombreamento mais claro representa percentis de 0 a 25%, com sombreamentos progressivamente mais escuros representando 26-50%, 51-75% e 76-100%.

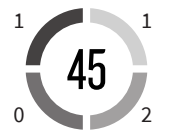
## AGRUPAMENTO DAS ESCALAS

## ESCALA DO MVPI

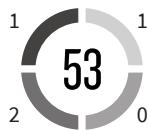
### STATUS

Pessoas que assumem a liderança levam a resultados e põem o foco nas suas conquistas, realizações, progresso e status.

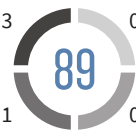
### RECONHECIMENTO



### PODER



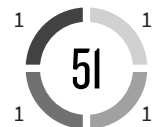
### HEDONISMO



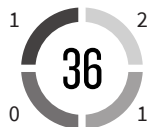
### SOCIAIS

Pessoas que põem o foco nas relações com os outros. Elas querem ser apreciadas, manter relações positivas com os outros e garantir que outras pessoas sejam tratadas com respeito e dignidade.

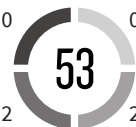
### ALTRUÍSMO



### AFILIAÇÃO



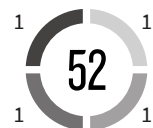
### TRADIÇÃO



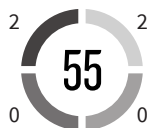
### FINANCEIROS

Pessoas que se preocupam com questões comerciais, com minimizar riscos e buscar métodos confiáveis para maximizar ganhos.

### SEGURANÇA



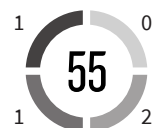
### COMERCIAL



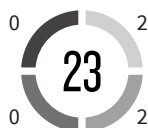
### DECISÕES

Pessoas que abordam decisões usando sua intuição, dados e fatos ou ambos. Elas preferem trabalhar em ambientes onde as ideias são elemento chave para decisões.

### ESTÉTICA



### CIENTÍFICO



## CHAVE DE PONTUAÇÃO

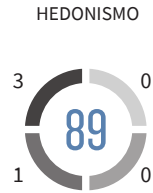
- MEMBROS DA EQUIPE COM RESULTADO BAIXO
- MEMBROS DA EQUIPE COM RESULTADO BAIXO MODERADO
- MEMBROS DA EQUIPE COM RESULTADO MODERADO
- MEMBROS DA EQUIPE COM RESULTADO ALTO
- MOTIVADOR CHAVE DA EQUIPE

**Dica** | Procure por pelo menos um ou dois valores comuns na equipe, que indicariam direção e foco compartilhados. Se a equipe não tem valores compartilhados, pode haver conflito quanto a prioridades ou motivadores de cada membro individual da equipe. No entanto, um excesso de valores compartilhados pode levar a groupthink (pensamento uniforme de grupo) se a equipe compartilhar um viés coletivo para algumas coisas em detrimento de outras.

# MOTIVADORES CHAVE

Abaixo estão os valores compartilhados por mais do que a metade dos membros da equipe. Embora os membros da equipe possam compartilhar outros valores também, os que estão listados abaixo representam os valores compartilhados mais fortes com a maior probabilidade de moldar a cultura da equipe. Equipes com vários valores compartilhados tipicamente acham mais fácil se entrosar e criar uma cultura coesa. Note que uma equipe pode compartilhar um valor na faixa alta ou na baixa; todos podem ser altamente motivados por certo valor ou bastante indiferentes a ele.

## ESCALA



## IMPLICAÇÃO

Equipes que valorizam Hedonismo são frequentemente informais e divertidas. Estas equipes querem gostar de seu trabalho, determinar suas próprias prioridades e ter uma atitude de trabalhar duro e se divertir bastante. Estas equipes tipicamente criam ambientes de trabalho com oportunidades para diversão. No entanto, a equipe pode perder o foco se permitir que o entretenimento cause distração em relação à produtividade. Outras pessoas podem acreditar que a equipe enfatiza a diversão ao invés de resultados, especialmente se ela compartilha um valor alto de Estética ou tem poucos membros que desempenham os papéis de Pragmatismo e Resultados.

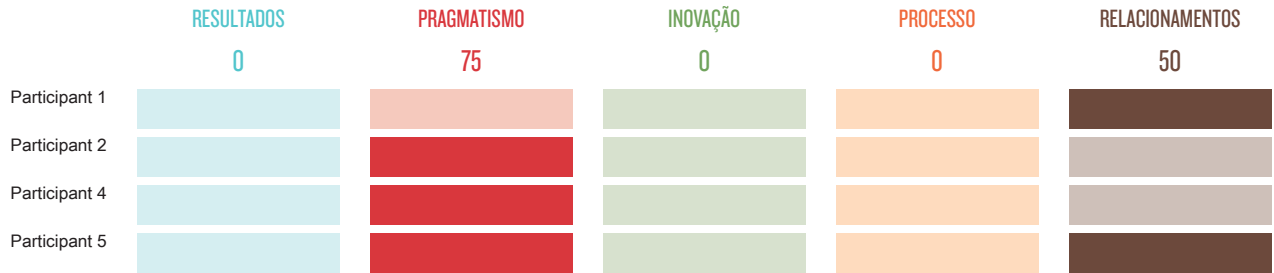
# RESULTADOS INDIVIDUAIS

Contribuidor Chave




MEMBROS DA EQUIPE

PAPÉIS DA EQUIPE

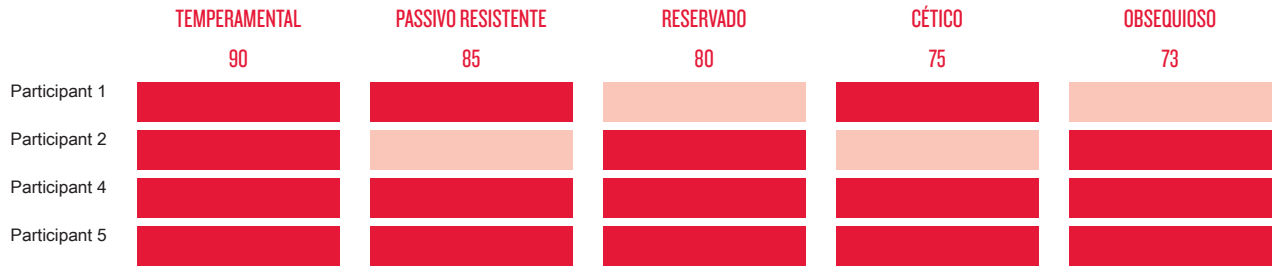


# RESULTADOS INDIVIDUAIS


Descarrilador Chave 

MEMBROS DA EQUIPE

DESCARRILADORES CHAVE

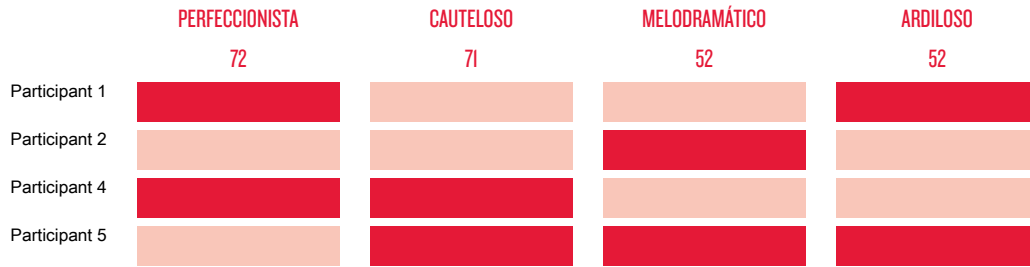


# RESULTADOS INDIVIDUAIS

Descarrilador Chave 

MEMBROS DA EQUIPE

DESCARRILADORES CHAVE



# RESULTADOS INDIVIDUAIS

Motivador Chave 

MEMBROS DA EQUIPE

MOTIVADORES CHAVE

