Írta: Márton Tünde grafológus
2010. április 25. vasárnap, 08:56

Egy csapat, egy team akkor tud igazán jól, maximális hatékonysággal dolgozni, ha optimális összetételű. Ahol a kollégák képességeikkel, készségeikkel egymást segítve, kiegészítve tudnak dolgozni, ahol minden munkatárs olyan tevékenységet végez, mellyel adottságait a leginkább kihasználja. Most biztosan többen elmosolyogják magukat, hogy mekkora energiaráfordítást és milyen mértékű profitkiesést jelent, ha hetekig, hónapokig csak azt vizsgáljuk, egy-egy munkatárs személyisége, képessége melyik kollégával illik össze, ki hol tud a cég leghasznosabb építőköve lenni. Ebben tud jelentős segítséget nyújtani a személyügyi grafológia egyik kiemelkedő alakja Ursula Affemann német grafológus igen eredeti, ugyanakkor hatékony elemzési elmélete.

Módszere színtipológia néven vált ismertté. Képességeik, adottságaik, teljesítményük alapján 5 csoportra bontotta a munkatársakat. Minden csoporthoz (véletlenszerűen) egy színt rendelt.

Ez alapján:

kék típus személyiségjegyei (stabilitás, felelősségtudat, szorgalom, önkontroll, megbízhatóság, kitartás, racionalitás, monotóniatűrés)

zöld típus ismérvei (rugalmasság, szellemi mozgékonyság, optimizmus, átfogó stratégiai tervek kidolgozása, eredményes problémamegoldás, alkalmazkodás)
lila típus tulajdonságai (sokoldalú tehetség, kreativitás, ötletgazdagság, kiváló fejlődőképesség, kapcsolatteremtés, magas kockázatvállalás, rutinmunka hiányzó eredményessége)
szürke típus sajátosságai (észrevétlenség, átlagos teljesítmény, gyenge fejlődőképesség, kevés energia, elismerés, irányítás igénye, rutinszerű munkában hatékonyság)
piros típus jellemzői (negatív hozzáállás, konfliktushelyzet keresése, csoportbomlasztás, elégedetlenség, gáncsoskodás)

csoportot hozott létre, s meghatározta a csapaton belül a csoportok %-os megoszlását is.

Affemann szerint tehát az ideális csapatban 60 % kék, 20 % zöld, 10 % lila, és maximum 10 % szürke és piros (együtt) típusú személyiség van.

Az életben természetesen mindenki számára lehetőség van a fejlődésre, esetleg regresszióra. Kollégák mehetnek el a cégtől akik helyébe új ember lép be. Ilyenkor változhat a csapatunk összetétele, de némi ráfordítással az egyensúly visszaállítható. Ezáltal mindenki ismét a legjobb tudása szerint járul hozzá a cég eredményességéhez, mely pozitívan hat vissza a munkatársak önértékelésére, mindez pedig a vezetés és a kollégák számára is kedvező folyamatot indít el.