

TeamScape Rapport
Carl Jung

Dato 29-10-2016

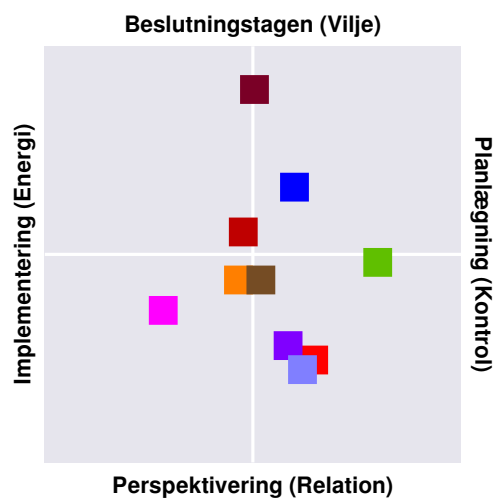
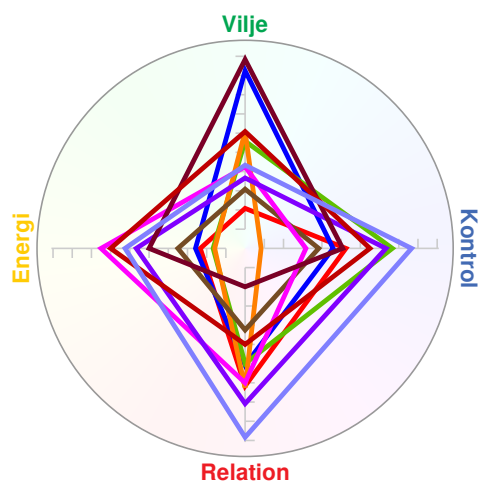
Virksomhed Facet5 Global

Projekt Psychology Department

opmærksom bramfrie årvågen beherskede
reserverede selvstændigt-tænkende
menneskeorienterede målfokuserede
selvstændige ikke-dømmende realistiske tillidsfulde kreative



Facet5 profiler af teamets medlemmer



Navn	Vilje			Energi			Relation			Kontrol			Følelser			Familie
Maslow, Abraham Farvemarkering: Abraham	3,8	Beslutsomhed Konfrontation Selvstændighed	5,5 4,3 1,5	5,8	Entusiasme Omgængelighed Tilpasningsevne	5,7 5,4 6,2	8,2	Uselviskhed Forståelse Tillid	8,2 8,2 8,2	7,5	Disciplin Ansvarlighed	7,5 7,5	3,9	Anspændthed Bekymring	5,2 2,6	Udvikler
Bandura, Albert Farvemarkering: Albert	3,2	Beslutsomhed Konfrontation Selvstændighed	1,6 2,9 5,2	3,6	Entusiasme Omgængelighed Tilpasningsevne	2,7 3,2 4,8	4,4	Uselviskhed Forståelse Tillid	3,6 4,7 5	4	Disciplin Ansvarlighed	4 3,9	8,3	Anspændthed Bekymring	7,9 8,7	Specialist
Tversky, Amos Farvemarkering: Amos	6,2	Beslutsomhed Konfrontation Selvstændighed	7,2 4,2 7,3	7,1	Entusiasme Omgængelighed Tilpasningsevne	7,7 5,9 7,7	5,1	Uselviskhed Forståelse Tillid	5,6 4 5,5	6,6	Disciplin Ansvarlighed	5,6 7,5	6,7	Anspændthed Bekymring	7,3 6,2	Iværksætter
Rogers, Carl Farvemarkering: Carl2	2,2	Beslutsomhed Konfrontation Selvstændighed	1,9 1,1 3,4	2,5	Entusiasme Omgængelighed Tilpasningsevne	1,6 1,5 4,4	7,3	Uselviskhed Forståelse Tillid	7,5 6,9 7,5	5,4	Disciplin Ansvarlighed	5,5 5,4	5,4	Anspændthed Bekymring	5,1 5,7	Supporter
Jung, Carl Farvemarkering: Carl	9,4	Beslutsomhed Konfrontation Selvstændighed	9,1 8,6 10	2,7	Entusiasme Omgængelighed Tilpasningsevne	2,6 1,8 3,6	6,2	Uselviskhed Forståelse Tillid	6,6 5,2 6,8	4,7	Disciplin Ansvarlighed	4,6 4,7	7,9	Anspændthed Bekymring	7,5 8,4	Idealist
Kahneman, Daniel Farvemarkering: Daniel	5,7	Beslutsomhed Konfrontation Selvstændighed	6,4 3,1 7,5	1,8	Entusiasme Omgængelighed Tilpasningsevne	1,6 1 3	6,1	Uselviskhed Forståelse Tillid	6,3 5,7 6,3	7,8	Disciplin Ansvarlighed	7,9 7,6	8,6	Anspændthed Bekymring	9 8,2	Traditionalist
Loftus, Elizabeth Farvemarkering: Elizabeth	4,4	Beslutsomhed Konfrontation Selvstændighed	7,6 2,8 2,6	7,6	Entusiasme Omgængelighed Tilpasningsevne	8,1 6,5 8,1	7,1	Uselviskhed Forståelse Tillid	7,1 7,1 7,1	3,3	Disciplin Ansvarlighed	3,2 3,4	3,8	Anspændthed Bekymring	3,6 4	Konsulent
Piaget, Jean Farvemarkering: Jean	4,5	Beslutsomhed Konfrontation Selvstændighed	5,5 3,2 4,8	6,4	Entusiasme Omgængelighed Tilpasningsevne	6,4 5,5 7,4	10	Uselviskhed Forståelse Tillid	10 10 10	8,8	Disciplin Ansvarlighed	8,8 8,8	9	Anspændthed Bekymring	8,8 9,1	Udvikler
Freud, Sigmund Farvemarkering: Sigmund	10	Beslutsomhed Konfrontation Selvstændighed	10 10 9,2	5,1	Entusiasme Omgængelighed Tilpasningsevne	5,3 4,4 5,5	2,1	Uselviskhed Forståelse Tillid	2,9 1,3 2	5,2	Disciplin Ansvarlighed	4,8 5,7	3,1	Anspændthed Bekymring	1 5,3	Arkitekt
James, William Farvemarkering: William	6,2	Beslutsomhed Konfrontation Selvstændighed	6,1 3,9 8,6	1,7	Entusiasme Omgængelighed Tilpasningsevne	1,4 1,1 2,5	7,4	Uselviskhed Forståelse Tillid	7,8 6,6 7,8	1	Disciplin Ansvarlighed	1 1	8,6	Anspændthed Bekymring	10 6	Idealist

OBS! Farvemarkeringen udfor deltagernes navne er gennemgående ved samtlige diagrammer i rapporten

Introduktion

Denne rapport gennemgår Facet5 TeamScape resultaterne for jeres team. Den bør gennemgås i relation til Facet5 TeamScape Participant Guide, som kan hentes fra Facet5 web siden.

Rapporten er i 3 sektioner:

1. Word Cloud

Denne fremgår på forsiden og er en hurtig opsummering af de vigtigste temaer i din rapport. Vigtigere temaer er fremhævet. Disse vil være en mere synlig egenskab i din personlighed. Der er 13 kerne kvaliteter baseret på din personlighedsprofil.

2. Faserne i teamets arbejde

Denne sektion beskriver din grundlæggende tilgang til problemløsning. Den viser:

2.1 Hvordan du opfattes af andre

- Din naturlige stil baseret på din Facet 5 profil og
- Måden andre oplever dig i arbejdssituationer.

2.2 Sammensætningen af teamet

- Sammenligning af de personlige stile og
- Hvordan du passer ind i teamet.

3. Opnåelse af enighed

3.1 Din Orientering, dvs. din naturlige tilgang til tingene og hvordan andre ser dig.

3.2 Din Foretrukne Taktik, der bl.a. ser på i hvilket omfang du og dit team inddrager regler og processer

3.3 Reaktionsmønster, som indikerer i hvilken grad intensitet og stress påvirker konfliktløsningen i jeres team

4. Samarbejdet med andre af teamets medlemmer

Dette afsnit opsummerer, hvordan du samarbejder mere effektivt med dine kolleger i teamet. Der er en oversigt for hver person i teamet:

4.1 Vi har delt tabellen op i 5 afsnit, der forholder sig til hvordan du:

- Træffer beslutninger og sætter mål
- Engagerer dig i og implementer ideer
- Genererer ideer og indtænker mennesker
- Vurderer ideer og din tilgang til arbejdet

- Identificerer risiko og håndterer stress

4.2 Inden for hvert afsnit er der fire udsagn

- Styrken din relation
- Risici, du kan støde på, når du arbejder sammen med andre
- Frustrationer, du kan føle, når du arbejder med denne person
- Udfordringer med at udvikle din relation

5. Kommentarer fra andre bedømmere

Viser hvilke områder du formodes at kunne bidrage med værdifuldt input, samt punkter du måske vil kunne forbedre.

Denne rapport er designet til at tegne et grundlæggende billede af dit team, og fungere som hjælp til forbedring af opgavehåndtering og dynamik i teamet. Facilitator kan bruge disse informationer til at kortlægge hvilke naturlige styrker I med fordel kan drage nytte af. Det kan desuden afdække de områder, hvor feedback, åbenhed og deling kan hjælpe med at løse eventuelle konflikter i teamet.

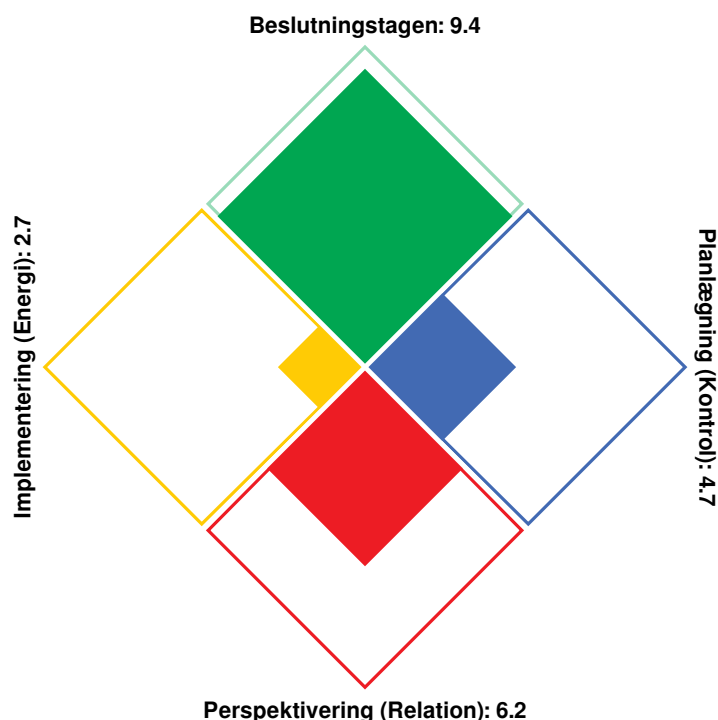
Dit bidrag til teamets arbejdsfaser

Dit bidrag til teamet med afsæt i din Facet5 profil. Nedenstående diagram er baseret på din Facet5 score, og viser en kasse med 4 bokse, en for hver fase af teamets arbejde. Størrelsen af boksen indikerer dit forventede bidrag til den pågældende arbejdsfase; eller din foretrukne facon. Jo større boks, desto mere fremtrædende vil du fremstå i denne fase.

Bemærk at markeringerne på diagrammet refererer til teamets arbejdsfaser. Hvordan du personligt vælger at gribe en opgave an, afhænger af din Facet5 score. For eksempel, er din Facet5 score for VILJE høj (omkring 7 eller derover), vil du sandsynligvis være hurtig til at beslutte dig. Er scoren lav (omkring 4 eller derunder) så er du nok mere reflekterende i din måde at arbejde på, og du venter helst til alle informationer er indsamlet.

Dit diagram vises herunder.

Work Cycle: Carl



Naturlig stil

Bidrag:

(evner og færdigheder du naturligt bringer i spil i teamet)

- meget kreativ
- glad for at udforske indviklede problemstillinger
- i stand til at belyse sagens kerne i enhver diskussion
- villig til at træffe beslutninger
- selvtilidsfuld

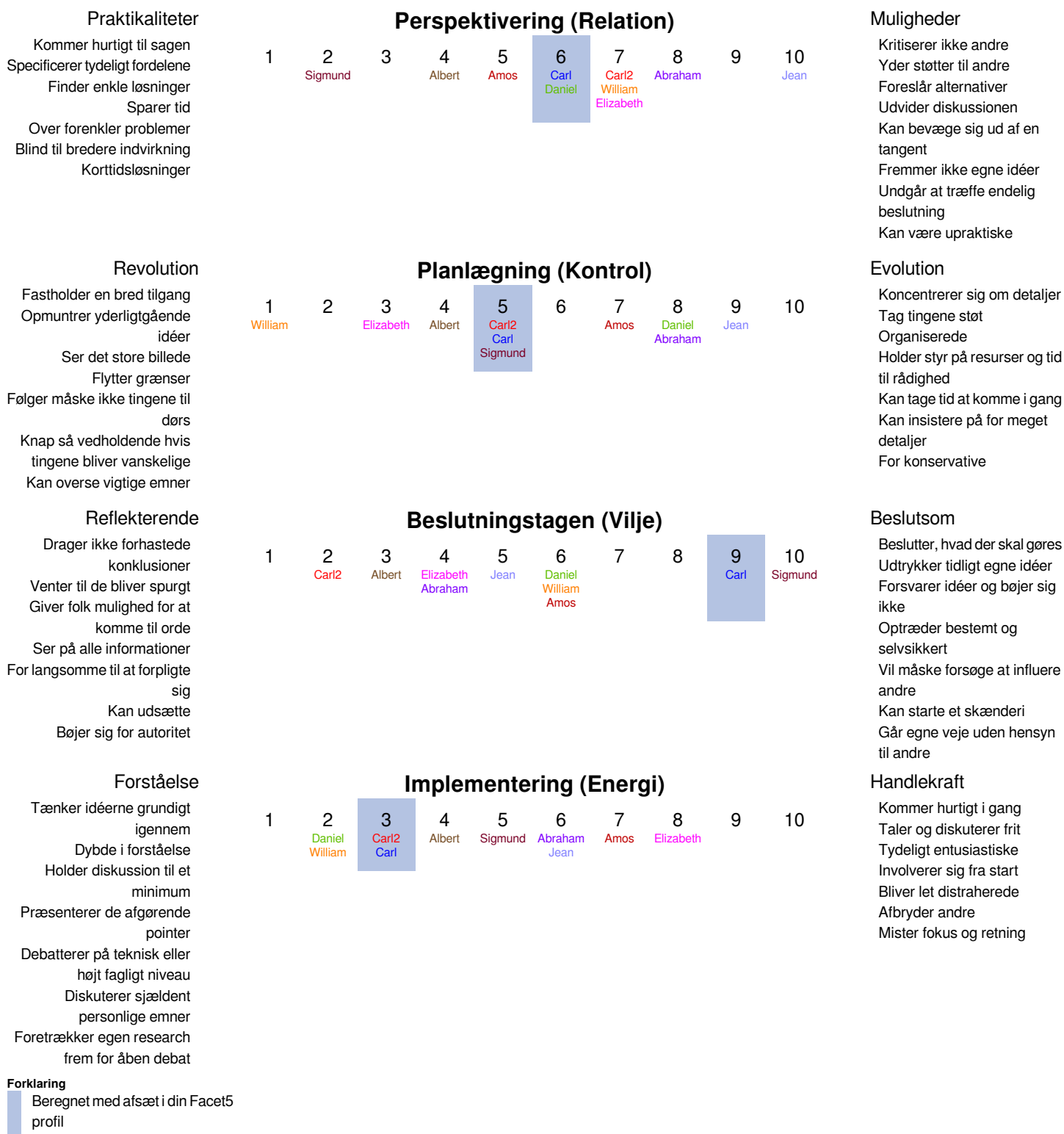
Kan blive set som værende:

(punkter som kan være hæmmende for din effektivitet)

- en modvillighed til at dele tankeprocesser med andre
- idealistisk og urealistisk
- kan have tendens til at overkomplicere

Teamets faser: Team sammenligning

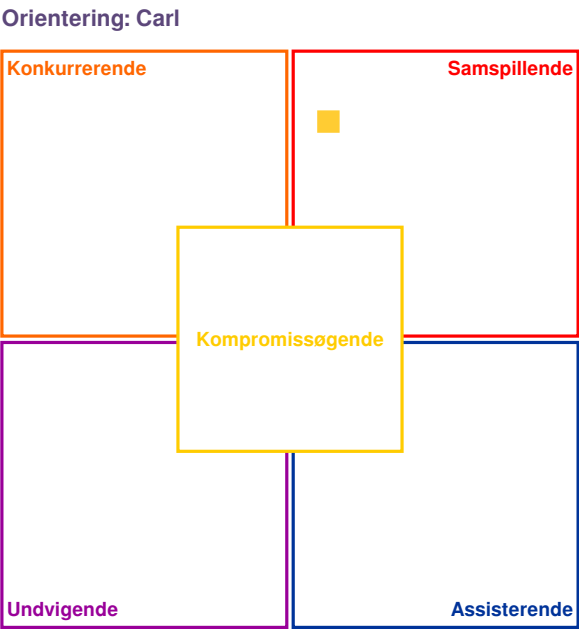
Diagrammet herunder illustrerer, hvordan dette team vil gribe opgaverne an, og hvor fokus og opmærksomhed vil ligge. Hvert diagram repræsenterer en af fire faser i teamets arbejde. Personer med samme score er vist i samme "rude" på linjen. Jo længere fra hinanden personerne er i en kolonne, desto større forskel i tilgang til arbejdet. Den markerede rude viser din placering, med afsæt i din Facet5 profil.



Konsensus og konfliktløsning

Din Orientering

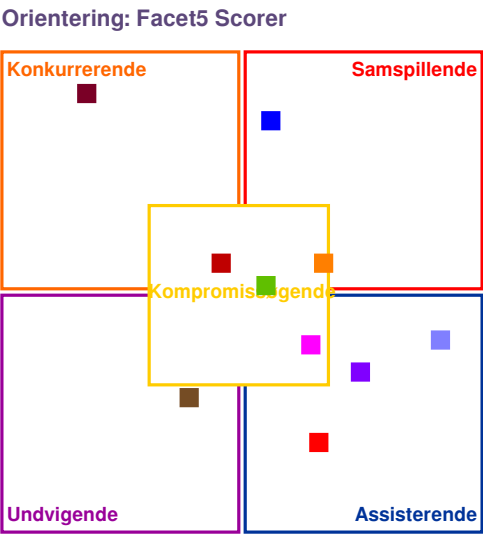
Diagrammet herunder, viser hvordan du med sandsynlighed vil agere, hvis du konfronteres med konflikt og uenighed. Dette med afsæt i din Facet5 score for Vilje og Relation.



Carl

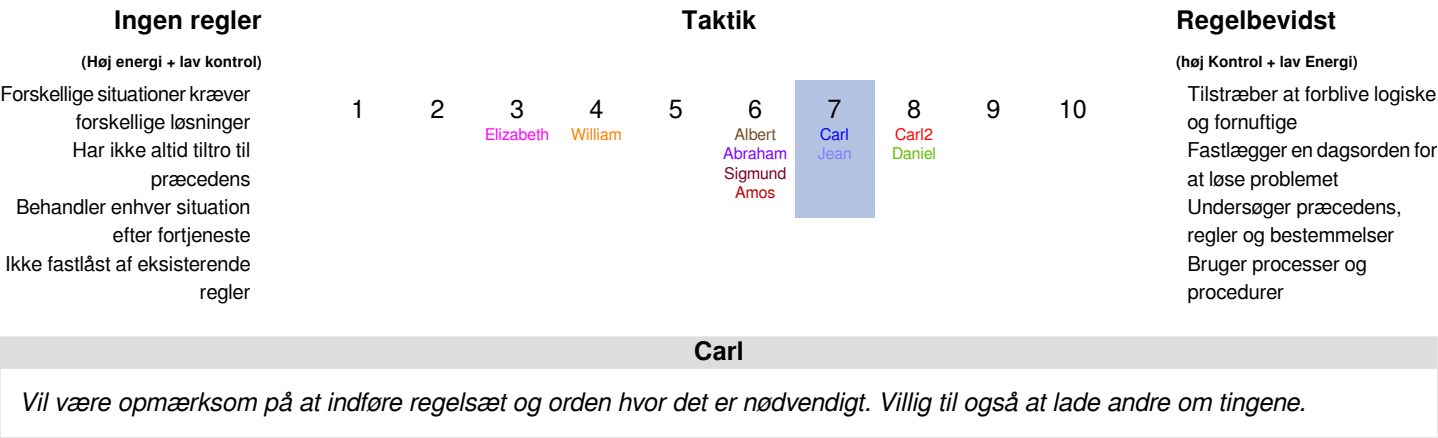
Forsøger at påtvinge andre sit standpunkt. Fokuserer på andres behov, men ikke på bekostning af sine egne.

De tre diagrammer nedenfor viser din orientering i forhold til resten af holdet. Se side 2 for nøglen.



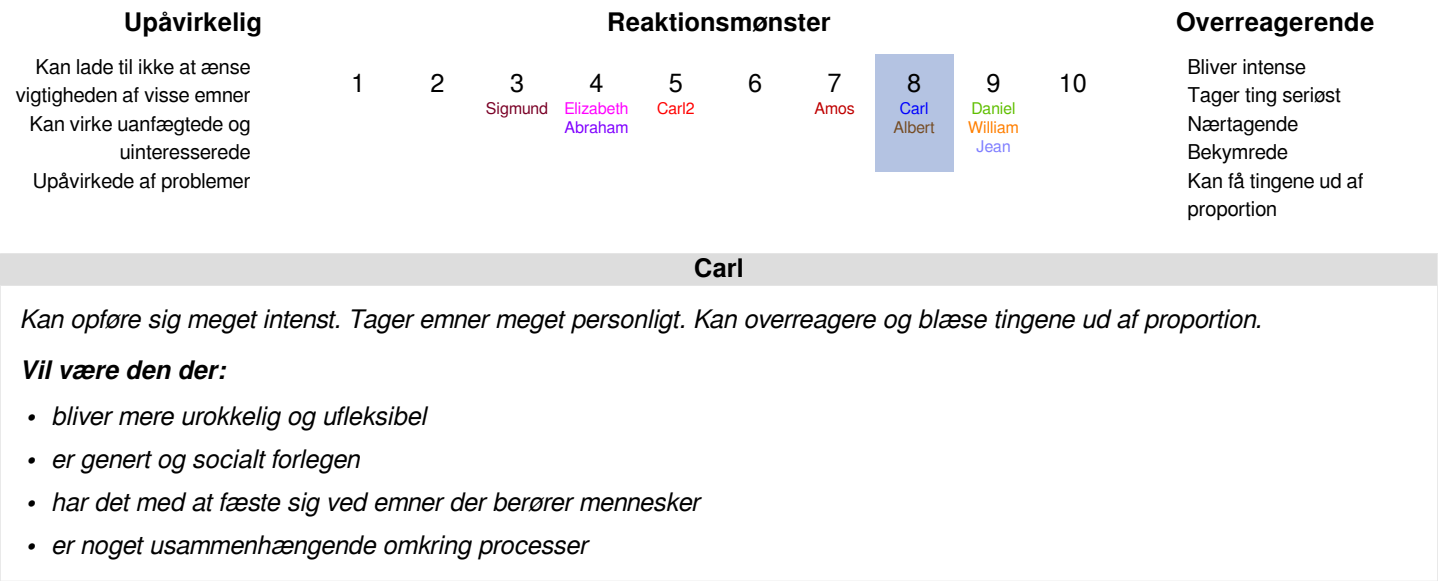
Foretrukne taktik

Dette diagram viser din naturligt foretrukne stil og sammenligner den med hvordan andre ser dig.



Reaktionsmønster

Dette skema illustrerer tendenser hos dig og dit team om at holde hovedet koldt, når I bliver uenige eller lader jer involvere dybt og bliver bekymret om resultatet.



Forklaring

Beregnet med afsæt i din Facet5 profil

Arbejdssituationer med...

Følgende tabel opsummerer, hvordan du kan arbejde mere effektivt med dine kolleger i teamet. Hvert afsnit indeholder fire udsagn: S: Styrken af dit forhold, R: Risici du kan stå over for når du arbejder sammen med andre, F: Frustration som du kan føle, når du samarbejder med denne person, U: Udfordring og , hvordan du kan udvikle din relation.

	Beslutningstagen	Implementering, Samspillende	Perspektivering	Planlægning	Reaktionsmønster
Bandura, Albert	S: du træffer beslutninger, mens han/hun undersøger alternativer R: du kan finde på at gennemtvinge dit synspunkt og antage, at han/hun er enige F: du kan synes, at han/hun er ubeslutsom og nem at overbevise U: undlad at træffe beslutninger, før du virkelig har lyttet til ham/hende og forstået hans/hendes perspektiv	S: I ønsker begge at forstå, før I handler R: I kommunikerer måske ikke ofte eller hurtigt nok F: du kan synes, at du går glip af muligheder U: fastsæt tidspunkter til udveksling af ideer og bed om feedback	S: du ser sagen fra begge sider, mens han/hun fokuserer på det forretningsmæssige R: du kan blive ignoreret og betragtes som værende urealistisk eller alt for følsom F: du kan synes, at han/hun er snæversyne og forsimplet i sin forståelse U: vis de kommercielle fordele ved dine ideer. Sørg for, at følgevirkningerne og resultaterne er til gavn for alle	S: du giver hans/hendes fleksible tilgang struktur R: du kan virke fantasiløs for dem og fokusere mere på detaljerne F: du kan synes, at hans/hendes tilgang er inkonsekvent, når han/hun udvikler sine ideer U: varetag vigtige kontrolforanstaltninger og detaljer. Afprøv regelmæssigt nye måder at tænke på	S: I er begge forsigtige af natur, du i lidt mindre grad R: du kan bekymre dig uden grund og tænke for meget over, hvad der kunne gå galt F: I kan skabe problemer for jer selv ved at overreagere på begivenheder og problemer, der endnu ikke er sket U: hent feedback udefra for at kontrollere, at betænkelighederne er reelle Læg mærke til, hvordan andre omkring dig reagerer
Freud, Sigmund	S: I er lige opsatte på at få succes og har stærke meninger R: I kan have svært ved at blive enige og har unødvendige skænderier F: du kan synes, at han/hun er umulig at påvirke eller ikke vil lytte U: lyt objektivt og overvej alternativer, indarbejd dine ideer, så de svarer til dit oprindelige mål	S: du foretrækker at tænke over ideer, og han/hun foretrækker at diskutere R: du kommunikerer måske ikke så frit som han/hun foretrækker, så de føler, at du ikke hører dem F: du kan føle, at han/hun skynder sig for meget uden at tænke nok over tingene U: del ideer og brug jævnlgt tid på diskussion for at sikre, at I er enige	S: du tager hensyn til menneskelige spørgsmål, mens han/hun er mere pragmatiske og kommercielle R: I har ikke nødvendigvis de samme prioriteter eller mening om følgevirkninger F: du kan synes, at han/hun er usympatisk med forsimplede synspunkter U: fremsæt dine ideer ud fra et forretningsmæssigt synspunkt, tag hensyn til indvirkningen på mennesker og relationer	S: I støtter begge innovation, der giver værditilvækst R: I skaber muligvis ikke innovative løsninger, når I føler, de ikke er indsatsen værd F: I har ikke mod nok på at prøve radikale løsninger og foretrækker gradvise ændringer U: hent synspunkter udefra, før du træffer beslutninger. Afprøv dine ideer for at se, om de opfylder et behov	S: du er forsigtig og indsigtfuld, mens han/hun fortsat er optimistisk og selvsikker R: I kan opfatte og værdsætte forskellige niveauer af trusler og risici F: du kan synes, at han/hun er for afslappet og selvsikker U: forklar dine betænkeligheder, så I kan blive enige om et rationelt synspunkt og vejen frem

	Beslutningstagen	Implementering, Samspillende	Perspektivering	Planlægning	Reaktionsmønster
James, William	S: I er villige til at udfordre hinandens stærke ideer R: I vil sandsynligvis skændes mere end nødvendigt for at få ret F: du kan blive frustreret over, at du ikke kan påvirke ham/hende og gøre fremskridt i fællesskab U: lyt uden bias og afprøv ideer i forhold til fakta. Sørg for at arbejde mod jeres fælles mål	S: I ønsker begge at forstå, før I handler R: I kommunikerer måske ikke ofte eller hurtigt nok F: du kan synes, at du går glip af muligheder U: fastsæt tidspunkter til udveksling af ideer og bed om feedback	S: du er mere praktisk anlagt, men deler ahns/hendes idealisme og fokus på det menneskelige R: du kan glemme praktiske hensyn og fokusere for meget på indvirkningen på mennesker F: du kan føle, at samtaler er mindre fokuseret på det forretningsmæssige, og nødvendige beslutninger forsinkes U: undersøg dine ideers kommercielle værdi. Få synspunkter udefra som modvægt til at underbygge din tilgang	S: du bibringer en struktureret tankegang til jeres delte interesse for innovation R: du kan komme til at foretage unødvendige ændringer, når du har travlt med at prøve noget nyt F: du kan synes, at han/hun er upålidelig, når de ligesom dig er involveret i flere aktiviteter U: spørg, om forbedring er bedre end forandring. Forstår du, hvorfor det er som det er?	S: I er begge forsigtige af natur, du i lidt mindre grad R: du kan bekymre dig uden grund og tænke for meget over, hvad der kunne gå galt F: I kan skabe problemer for jer selv ved at overreagere på begivenheder og problemer, der endnu ikke er sket U: hent feedback udefra for at kontrollere, at betænelighederne er reelle Læg mærke til, hvordan andre omkring dig reagerer
Kahneman, Daniel	S: du fastlægger mål og søger beslutninger, mens han/hun overvejer alternativer R: du antager måske, at han/hun er enig med dig F: du kan synes, at det tager for lang tid at træffe beslutninger U: lyt til hans/hendes ideer, før du træffer beslutninger for at sikre, at alle alternativer bliver hørt	S: I ønsker begge at forstå, før I handler R: I kommunikerer måske ikke ofte eller hurtigt nok F: du kan synes, at du går glip af muligheder U: fastsæt tidspunkter til udveksling af ideer og bed om feedback	S: I har begge et stærkt menneskeligt fokus og hensyn R: I fokuserer måske ikke på kommercielle fordele F: I føler måske, at I gør problemerne for komplicerede og finder grunde til ikke at udføre virkningsfulde handlinger U: undersøg den pågældende business case for dine beslutninger Søg input udefra for at afbalancere dine synspunkter	S: du sætter spørgsmålstegn ved metoder og aktuelle måder at gøre tingene på, og han/hun fokuserer på detaljerne R: I kan være uenige om behovet for forandring og den værditilvækst, der følger med F: du kan synes, at han/hun er tilbageholdende og snæversynet og foretrækker det kendte i stedet for det nye U: lav logiske cases for nye ideer. Bed dem om at bidrage tidligt og kommunikere regelmæssigt	S: I er begge forsigtige af natur, du i lidt mindre grad R: du kan bekymre dig uden grund og tænke for meget over, hvad der kunne gå galt F: I kan skabe problemer for jer selv ved at overreagere på begivenheder og problemer, der endnu ikke er sket U: hent feedback udefra for at kontrollere, at betænelighederne er reelle Læg mærke til, hvordan andre omkring dig reagerer
Loftus, Elizabeth	S: du sætter kursen, mens han/hun foreslår alternativer R: du kan finde på at gennemtvinge ideer, som han/hun ikke er enig i F: du kunne ønske, at han/hun ville udfordre dig mere og sige til, når han/hun er uenig U: sørg for at opnå enighed om alle jeres ideer, før I træffer beslutninger	S: du udvikler ideer, mens han/hun gør klar til handling R: du kan gå glip af muligheden for at bidrage, når han/hun tager hastige beslutninger F: du kan føle dig overvældet og presset af hans/hendes behov for at være engageret og handle U: kommuniker dine ideer eller betæneligheder med entusiasme, hjælp hans/hendess handlinger på vej med din velovervejede metode	S: I har begge et stærkt menneskeligt fokus og hensyn R: I fokuserer måske ikke på kommercielle fordele F: I føler måske, at I gør problemerne for komplicerede og finder grunde til ikke at udføre virkningsfulde handlinger U: undersøg den pågældende business case for dine beslutninger Søg input udefra for at afbalancere dine synspunkter	S: du bibringer en struktureret tankegang til jeres delte interesse for innovation R: du kan komme til at foretage unødvendige ændringer, når du har travlt med at prøve noget nyt F: du kan synes, at han/hun er upålidelig, når de ligesom dig er involveret i flere aktiviteter U: spørg, om forbedring er bedre end forandring. Forstår du, hvorfor det er som det er?	S: du er forsigtig, mens han/hun er selvsikker R: du er muligvis ikke enig i, hvilke problemer der er vigtige, eller deres potentielle påvirkning F: du kan synes, at han/hun virker ligeglad og ikke lydhør U: hent feedback for at kontrollere, at dine betæneligheder er rationelle. Hvis de gyldige, skal du sikre dig, at de bemærkes

	Beslutningstagen	Implementering, Samspillende	Perspektivering	Planlægning	Reaktionsmønster
Maslow, Abraham	S: du sætter kursen, mens han/hun foreslår alternativer R: du kan finde på at gennemtvinge ideer, som han/hun ikke er enig i F: du kunne ønske, at han/hun ville udfordre dig mere og sige til, når han/hun er uenig U: sørg for at opnå enighed om alle jeres ideer, før I træffer beslutninger	S: du foretrækker at tænke over ideer, og han/hun foretrækker at diskutere R: du kommunikerer måske ikke så frit som han/hun foretrækker, så de føler, at du ikke hører dem F: du kan føle, at han/hun skynder sig for meget uden at tænke nok over tingene U: del ideer og brug jævnlige tid på diskussion for at sikre, at I er enige	S: du er mere praktisk anlagt, men deler hans/hendes idealisme og fokus på det menneskelige R: du kan glemme praktiske hensyn og fokusere for meget på indvirkningen på mennesker F: du kan føle, at samtaler er mindre fokuseret på det forretningsmæssige, og nødvendige beslutninger forsinkes U: undersøg dine ideers kommercielle værdi. Få synspunkter udefra som modvægt til at underbygge din tilgang	S: du sætter spørgsmålstegn ved metoder og aktuelle måder at gøre tingene på, og han/hun fokuserer på detaljerne R: I kan være uenige om behovet for forandring og den værditilvækst, der følger med F: du kan synes, at han/hun er tilbageholdende og snæversynet og foretrækker det kendte i stedet for det nye U: lav logiske cases for nye ideer. Bed dem om at bidrage tidligt og kommunikere regelmæssigt	S: du er forsigtig, mens han/hun er selvsikker R: du er muligvis ikke enig i, hvilke problemer der er vigtige, eller deres potentielle påvirkning F: du kan synes, at han/hun virker ligeglad og ikke lydhør U: hent feedback for at kontrollere, at dine betæneligheder er rationelle. Hvis de gyldige, skal du sikre dig, at de bemærkes
Piaget, Jean	S: du sætter kursen, mens han/hun foreslår alternativer R: du kan finde på at gennemtvinge ideer, som han/hun ikke er enig i F: du kunne ønske, at han/hun ville udfordre dig mere og sige til, når han/hun er uenig U: sørg for at opnå enighed om alle jeres ideer, før I træffer beslutninger	S: du tager dig tid til at tænke, mens han/hun skubber på for at handle R: du kan måske ikke følge med, hvis du ikke samarbejder med ham/hende regelmæssigt F: han/hun kan virke overfladisk og utålmodig og handle impulsivt U: kommuniker dine ideer eller betæneligheder med entusiasme, hjælp hans/hendes ideer på vej med dine egne	S: du er mere praktisk anlagt, men deler hans/hendes idealisme og fokus på det menneskelige R: du kan glemme praktiske hensyn og fokusere for meget på indvirkningen på mennesker F: du kan føle, at samtaler er mindre fokuseret på det forretningsmæssige, og nødvendige beslutninger forsinkes U: undersøg dine ideers kommercielle værdi. Få synspunkter udefra som modvægt til at underbygge din tilgang	S: du sætter spørgsmålstegn ved metoder og aktuelle måder at gøre tingene på, og han/hun fokuserer på detaljerne R: I kan være uenige om behovet for forandring og den værditilvækst, der følger med F: du kan synes, at han/hun er tilbageholdende og snæversynet og foretrækker det kendte i stedet for det nye U: lav logiske cases for nye ideer. Bed dem om at bidrage tidligt og kommunikere regelmæssigt	S: I er begge forsigtige af natur, du i lidt mindre grad R: du kan bekymre dig uden grund og tænke for meget over, hvad der kunne gå galt F: I kan skabe problemer for jer selv ved at overreagere på begivenheder og problemer, der endnu ikke er sket U: hent feedback udefra for at kontrollere, at betænelighederne er reelle Læg mærke til, hvordan andre omkring dig reagerer
Rogers, Carl	S: du træffer beslutninger, mens han/hun undersøger alternativer R: du kan finde på at gennemtvinge dit synspunkt og antage, at han/hun er enige F: du kan synes, at han/hun er ubeslutsom og nem at overbevise U: undlad at træffe beslutninger, før du virkelig har lyttet til ham/hende og forstået hans/hendes perspektiv	S: I ønsker begge at forstå, før I handler R: I kommunikerer måske ikke ofte eller hurtigt nok F: du kan synes, at du går glip af muligheder U: fastsæt tidspunkter til udveksling af ideer og bed om feedback	S: du er mere praktisk anlagt, men deler hans/hendes idealisme og fokus på det menneskelige R: du kan glemme praktiske hensyn og fokusere for meget på indvirkningen på mennesker F: du kan føle, at samtaler er mindre fokuseret på det forretningsmæssige, og nødvendige beslutninger forsinkes U: undersøg dine ideers kommercielle værdi. Få synspunkter udefra som modvægt til at underbygge din tilgang	S: I støtter begge innovation, der giver værditilvækst R: I skaber muligvis ikke innovative løsninger, når I føler, de ikke er indsatsen værd F: I har ikke mod nok på at prøve radikale løsninger og foretrækker gradvise ændringer U: hent synspunkter udefra, før du træffer beslutninger. Afprøv dine ideer for at se, om de opfylder et behov	S: du kan være forsigtig, mens han/hun er mere selvsikker R: du kan opmuntre til en mere negativ tilgang med en større fokus på risici F: du bemærker måske, at han/hun er uopmærksom over for risici og uinteresset i følgevirkningerne U: få input for at vurdere dine bekymringer på rationel facon. Se efter belæg eller fortilfælde

	Beslutningstagen	Implementering, Samspillende	Perspektivering	Planlægning	Reaktionsmønster
Tversky, Amos	S: I er villige til at udfordre hinandens stærke ideer R: I vil sandsynligvis skændes mere end nødvendigt for at få ret F: du kan blive frustreret over, at du ikke kan påvirke ham/hende og gøre fremskridt i fællesskab U: lyt uden bias og afprøv ideer i forhold til fakta. Sørg for at arbejde mod jeres fælles mål	S: du tager dig tid til at tænke, mens han/hun skubber på for at handle R: du kan måske ikke følge med, hvis du ikke samarbejder med ham/hende regelmæssigt F: han/hun kan virke overfladisk og utålmodig og handle impulsivt U: kommuniker dine ideer eller betænkeligheder med entusiasme, hjælp hans/hendes ideer på vej med dine egne	S: du foretrækker at spekulere over mulighederne, og han/hun er mere praktisk orienteret R: du kan forekomme mindre realistisk og mere idealistisk F: du kan føle, at han/hun begrænser valg og er mindre åbne over for muligheder U: påvis den kommercielle værdi af dine ideer, og hvordan dine løsninger hjælper andre	S: du overvejer valgmuligheder og udfordrer konventioner, mens han/hun sørger for processerne R: du skaber muligvis ikke innovative løsninger, men foretrækker mere gennemprøvede tilgange F: du kan føle, at han/hun hæmmer fremgangen med for mange regler U: Hent synspunkter udefra for at udfordre velkendte muligheder	S: I er begge forsigtige og lydhøre over for alt, hvad der sker omkring jer R: I kan overdrive risici og skabe unødvendige betænkeligheder og bekymringer hos andre F: I kan forstærke hinandens bekymringer og optrappe problemer helt ude af proportion U: hent feedback udefra for at se problemerne i perspektiv. Hold din egen tilgang op mod belægget

Kommentarer fra andre bedømmere

Brug dette felt til at notere den væsentligste læring du har fået ud af diskussionerne omkring TeamScape rapporten.

Ting dine kolleger ikke føler hjælper
teamet

Ting du gør, og som dine kolleger føler
hjælper teamet