

Facet5 TeamScape

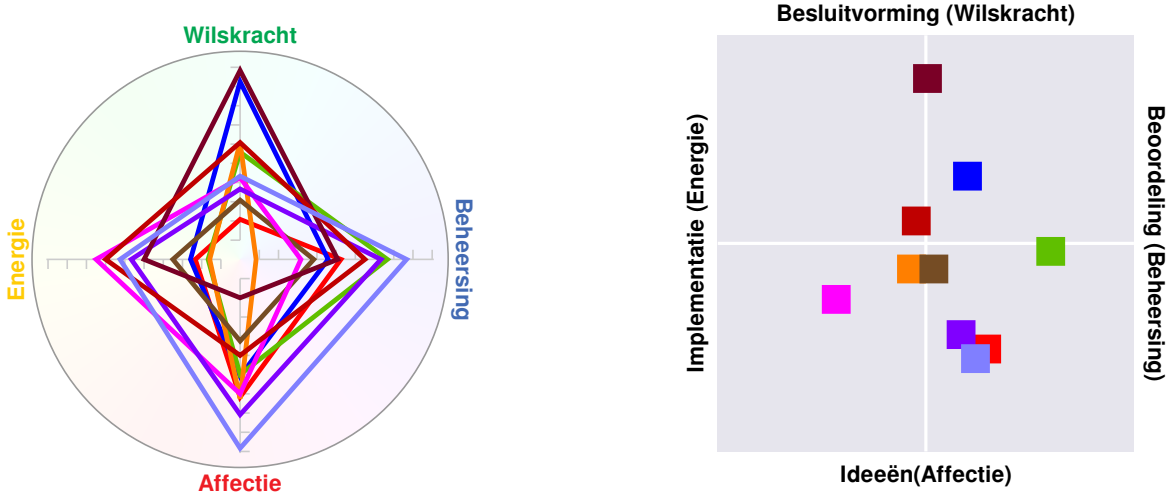
TeamScape Rapport Carl Jung

Datum	29-10-2016
Bedrijf	Facet5 Global
Project	Psychology Department

zelfstandig-denkend sensitief creatief mensgericht
doelgericht voorzichtig vertrouwend openhartig
realistisch zelfstandig gereserveerd toegankelijk
ingetogen



Facet5 Profielen van de Teamleden



Naam	Wilskracht	Energie	Affectie	Beheersing	Emotionaliteit	Familie
Maslow, Abraham Voornaam: Abraham	3,8 Vastberadenheid 5,5 Confrontatie 4,3 Onafhankelijkheid 1,5	5,8 Vitaliteit 5,7 Sociabiliteit 5,4 Aanpassingsvermogen 6,2	8,2 Hulpvaardigheid 8,2 Steun 8,2 Vertrouwen 8,2	7,5 Discipline 7,5 Verantwoordelijkheid 7,5	3,9 Spanning 5,2 Bezorgdheid 2,6	Ontwikkelaar
Bandura, Albert Voornaam: Albert	3,2 Vastberadenheid 1,6 Confrontatie 2,9 Onafhankelijkheid 5,2	3,6 Vitaliteit 2,7 Sociabiliteit 3,2 Aanpassingsvermogen 4,8	4,4 Hulpvaardigheid 3,6 Steun 4,7 Vertrouwen 5	4 Discipline 4 Verantwoordelijkheid 3,9	8,3 Spanning 7,9 Bezorgdheid 8,7	Specialist
Tversky, Amos Voornaam: Amos	6,2 Vastberadenheid 7,2 Confrontatie 4,2 Onafhankelijkheid 7,3	7,1 Vitaliteit 7,7 Sociabiliteit 5,9 Aanpassingsvermogen 7,7	5,1 Hulpvaardigheid 5,6 Steun 4 Vertrouwen 5,5	6,6 Discipline 5,6 Verantwoordelijkheid 7,5	6,7 Spanning 7,3 Bezorgdheid 6,2	Ondernemer
Rogers, Carl Voornaam: Carl2	2,2 Vastberadenheid 1,9 Confrontatie 1,1 Onafhankelijkheid 3,4	2,5 Vitaliteit 1,6 Sociabiliteit 1,5 Aanpassingsvermogen 4,4	7,3 Hulpvaardigheid 7,5 Steun 6,9 Vertrouwen 7,5	5,4 Discipline 5,5 Verantwoordelijkheid 5,4	5,4 Spanning 5,1 Bezorgdheid 5,7	Supporter
Jung, Carl Voornaam: Carl	9,4 Vastberadenheid 9,1 Confrontatie 8,6 Onafhankelijkheid 10	2,7 Vitaliteit 2,6 Sociabiliteit 1,8 Aanpassingsvermogen 3,6	6,2 Hulpvaardigheid 6,6 Steun 5,2 Vertrouwen 6,8	4,7 Discipline 4,6 Verantwoordelijkheid 4,7	7,9 Spanning 7,5 Bezorgdheid 8,4	Idealist
Kahneman, Daniel Voornaam: Daniel	5,7 Vastberadenheid 6,4 Confrontatie 3,1 Onafhankelijkheid 7,5	1,8 Vitaliteit 1,6 Sociabiliteit 1 Aanpassingsvermogen 3	6,1 Hulpvaardigheid 6,3 Steun 5,7 Vertrouwen 6,3	7,8 Discipline 7,9 Verantwoordelijkheid 7,6	8,6 Spanning 9 Bezorgdheid 8,2	Traditionalist
Loftus, Elizabeth Voornaam: Elizabeth	4,4 Vastberadenheid 7,6 Confrontatie 2,8 Onafhankelijkheid 2,6	7,6 Vitaliteit 8,1 Sociabiliteit 6,5 Aanpassingsvermogen 8,1	7,1 Hulpvaardigheid 7,1 Steun 7,1 Vertrouwen 7,1	3,3 Discipline 3,2 Verantwoordelijkheid 3,4	3,8 Spanning 3,6 Bezorgdheid 4	Facilitator
Piaget, Jean Voornaam: Jean	4,5 Vastberadenheid 5,5 Confrontatie 3,2 Onafhankelijkheid 4,8	6,4 Vitaliteit 6,4 Sociabiliteit 5,5 Aanpassingsvermogen 7,4	10 Hulpvaardigheid 10 Steun 10 Vertrouwen 10	8,8 Discipline 8,8 Verantwoordelijkheid 8,8	9 Spanning 8,8 Bezorgdheid 9,1	Ontwikkelaar
Freud, Sigmund Voornaam: Sigmund	10 Vastberadenheid 10 Confrontatie 10 Onafhankelijkheid 9,2	5,1 Vitaliteit 5,3 Sociabiliteit 4,4 Aanpassingsvermogen 5,5	2,1 Hulpvaardigheid 2,9 Steun 1,3 Vertrouwen 2	5,2 Discipline 4,8 Verantwoordelijkheid 5,7	3,1 Spanning 1 Bezorgdheid 5,3	Architect
James, William Voornaam: William	6,2 Vastberadenheid 6,1 Confrontatie 3,9 Onafhankelijkheid 8,6	1,7 Vitaliteit 1,4 Sociabiliteit 1,1 Aanpassingsvermogen 2,5	7,4 Hulpvaardigheid 7,8 Steun 6,6 Vertrouwen 7,8	1 Discipline 1 Verantwoordelijkheid 1	8,6 Spanning 10 Bezorgdheid 6	Idealist

NB: Enkel de voornamen van de personen in de tabel zullen in de overige grafieken worden gebruikt.

Inleiding

Dit rapport geeft een samenvatting van de resultaten die u en uw team hebben behaald voor Facet5. Het rapport moet samen met de 'Facet5 TeamScape Deelnemershandleiding' worden gelezen, die via de website beschikbaar is.

Het rapport bestaat uit 4 onderdelen:

1. Word Cloud

De word cloud staat op de voorkant van het rapport. Het is een korte samenvatting van de thema's in het rapport. De meest belangrijke thema's hebben een groot lettertype. Van de 13 karakteristieken zijn deze het meest zichtbaar in uw persoonlijkheidsprofiel.

2. De werkcyclus

Dit onderdeel beschrijft hoe u omgaat met problemen als deze zich voordoen. Het laat zien:

2.1 Hoe u overkomt op anderen

- Wat uw persoonlijke werkwijze is op basis van uw Facet5 profiel, en
- Hoe andere mensen vinden dat u functioneert.

2.2 De onderlinge vergelijking van de teamleden

- Welke persoonlijke stijlen komen er binnen het team voor, en
- Wat zijn de verschillen en overeenkomsten tussen de teamleden.

3. Overeenstemming bereiken

3.1 Onder oriëntatie wordt uw aanpak en houding verstaan, en de manier waarop u door uw omgeving wordt ervaren, op het moment dat u geconfronteerd wordt met conflict en onenigheid.

3.2 In de voorkeursaanpak wordt gekeken in hoeverre u en uw team regels en procedures volgen en naar de manier waarop u door uw omgeving wordt ervaren.

3.3 De balans in uw team wijst op de intensiteit van discussies binnen uw team, de spanning die dit teweeg brengt en de manier waarop u door uw omgeving wordt ervaren.

4. Samenwerken met andere teamleden

Dit onderdeel vat samen hoe u het meest effectief kunt samenwerken met de andere teamleden. Er is een samenvatting voor ieder teamlid.

4.1 We hebben deze tabel verdeeld in vijf onderdelen, die gaan over hoe u:

- beslissingen neemt en doelen stelt
- ideeën oppakt en uitvoert
- een aanpak bedenkt en oog hebt voor anderen
- uw ideeën en werkwijze evalueert
- omgaat met risico's en stress

4.2 Ieder onderdeel bestaat uit vier uitspraken

- de sterke kant van uw relatie met de ander
- het risico in de samenwerking
- frustratie die u kunt voelen wanneer u met deze persoon samenwerkt
- de uitdaging hoe u de samenwerking kunt verbeteren

5. Opmerkingen

Ruimte voor opmerkingen over de gebieden waar u een waardevolle bijdrage kunt leveren en op welke gebieden u zichzelf kunt verbeteren.

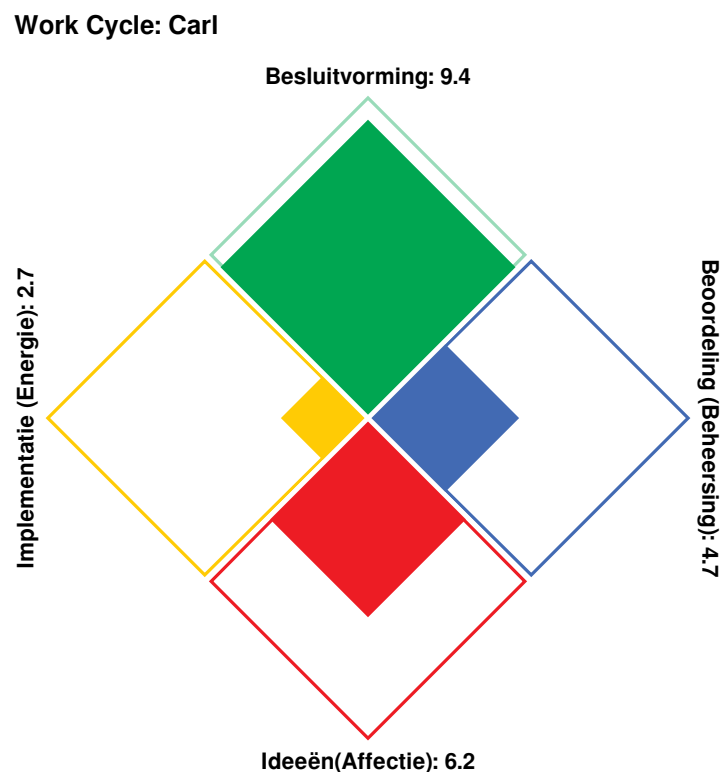
Het rapport geeft een beeld van uw team. Deze informatie kunt u gebruiken om uw team beter te laten functioneren. Het zal u en uw team helpen bij het vaststellen van de sterke punten waarvan het team kan profiteren en bij het vaststellen van de problemen die, door middel van feedback en openheid van zaken, kunnen worden opgelost.

Uw Bijdrage aan de Werkcyclus

Op welke gebieden u een bijdrage levert, wordt beïnvloed door uw Facet5 profiel. Deze grafiek gebruikt uw resultaten op de Facet5 om 4 kaders te tekenen, één voor elk fase in de werkcyclus. De grootte van het kader laat zien aan welke fase van de cyclus u de grootste bijdrage levert: de aanpak die u het liefst hanteert. Hoe groter het kader, hoe groter de bijdrage die u aan deze fase van de cyclus levert.

Hoe kleiner het kader, hoe kleiner de bijdrage die u aan deze fase van de cyclus levert. Denk eraan dat de kaders in deze grafiek verwijzen naar de mate van bijdrage in elke fase van de werkcyclus. Om er achter te komen hoe u bijdraagt, verwijzen wij naar het Persoonlijk Profiel van Facet5. Indien uw Facet5-score op Wilskracht bijvoorbeeld hoog is (bijv. >7) dan neemt u waarschijnlijk snel een beslissing. Indien uw score op Wilskracht laag is (bijv. <4) dan geeft u waarschijnlijk de voorkeur aan het maken van weloverwogen beslissingen. U wacht liever totdat alle informatie bekend is.

Hieronder is uw grafiek afgebeeld.



Persoonlijke Werkwijze

Bijdrage:

(dit zijn de capaciteiten waarmee u een bijdrage levert aan het team)

- zeer creatief
- bekwame onderzoeker van ingewikkelde problemen
- in staat om de essentie van een debat naar voren te halen
- bereid om beslissingen te nemen
- vertrouwen

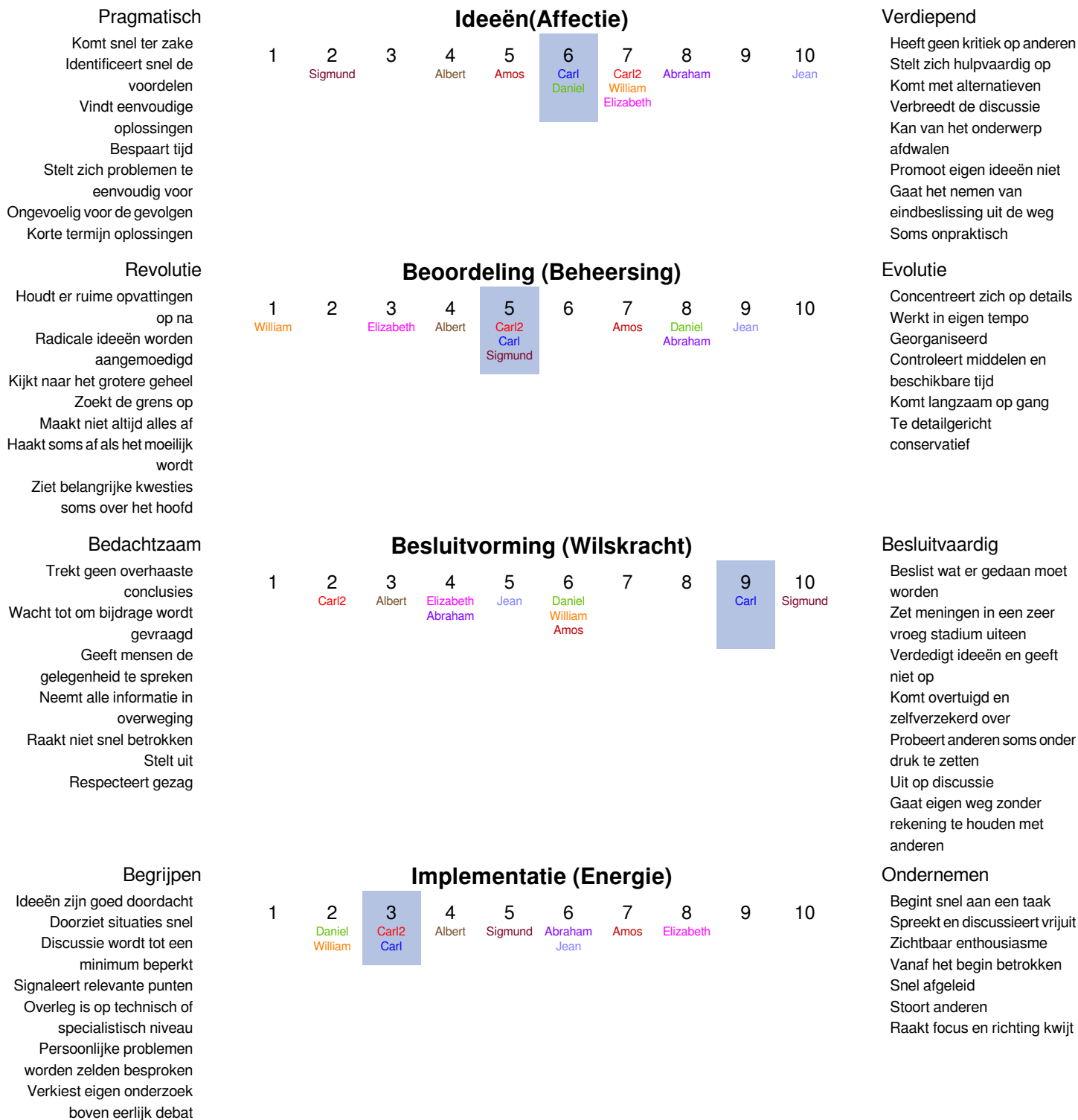
Kan worden opgevat als:

(dit zijn elementen waardoor u minder effectief bent)

- een tegenzin om hun denkproces voor anderen inzichtelijk te maken
- idealistisch en onrealistisch
- neiging alles te ingewikkeld voor te stellen

Werkcyclus Teamvergelijking

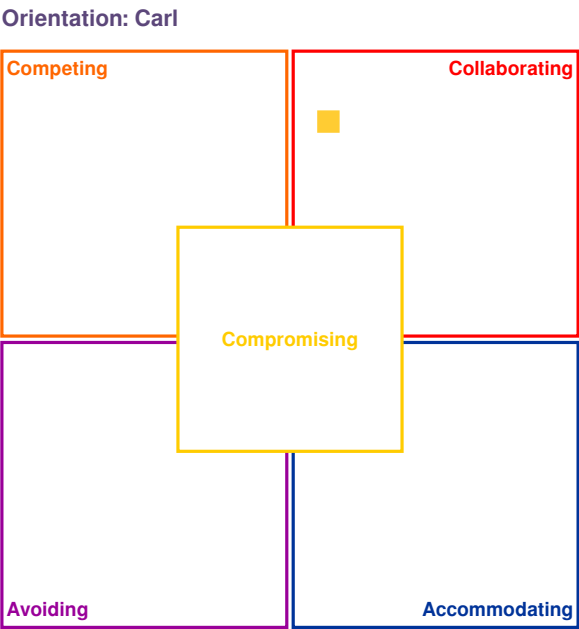
In onderstaande grafiek ziet u hoe het team werkzaamheden aanpakt en waar teamleden hun aandacht op richten. Elke grafiek geeft één fase van de werkcyclus weer. Mensen met dezelfde scores worden op de lijn gegroepeerd. Hoe verder de mensen uit elkaar staan, hoe minder hun werkhouding overeenkomt. Het gearceerde kader laat zien waar u staat vergeleken met de andere teamleden, op basis van uw Facet5 profiel.



Overeenstemming bereiken en onenigheid oplossen

Uw Oriëntatie

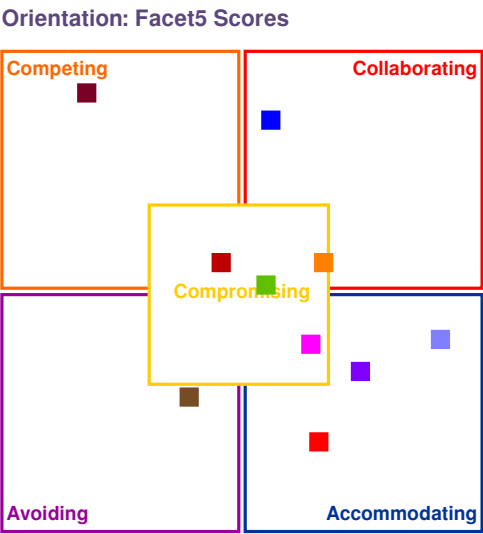
In onderstaande grafiek ziet u hoe u zich waarschijnlijk zult opstellen indien u wordt geconfronteerd met onenigheid en verschil van mening. Deze grafiek is gebaseerd op de scores die u voor Facet5 heeft behaald op Wilskracht en Affectie.



Carl

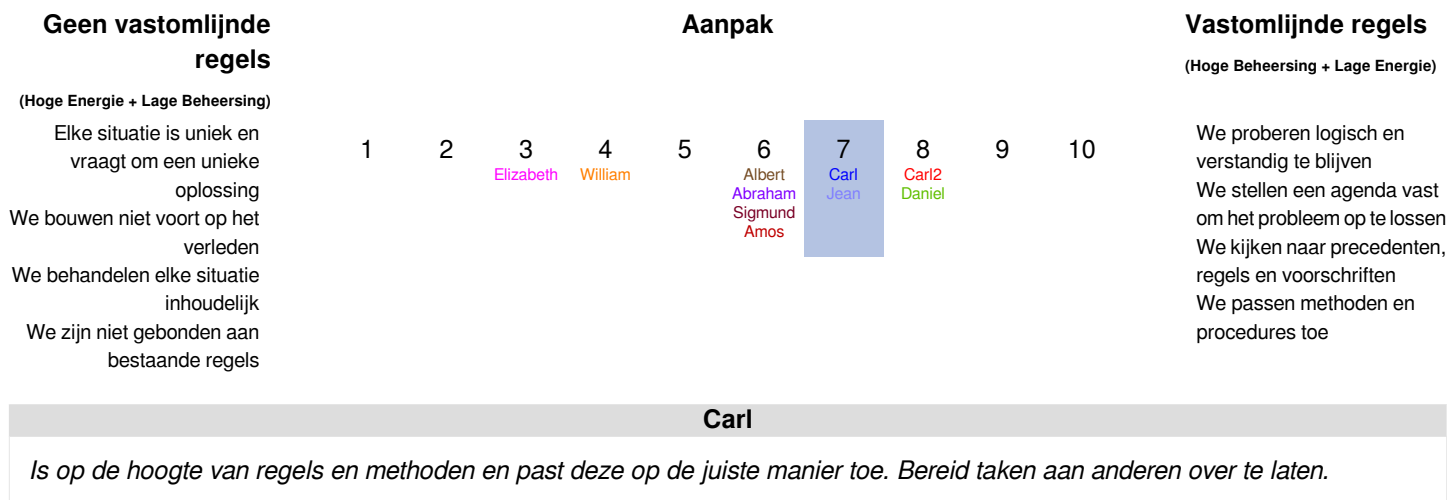
Probeert eigen mening op te leggen aan anderen. Zet de belangen van anderen op de eerste plaats, maar niet ten koste van zichzelf.

In onderstaande grafiek ziet u hoe uw opstelling zich verhoudt tot die van de andere leden van het team.



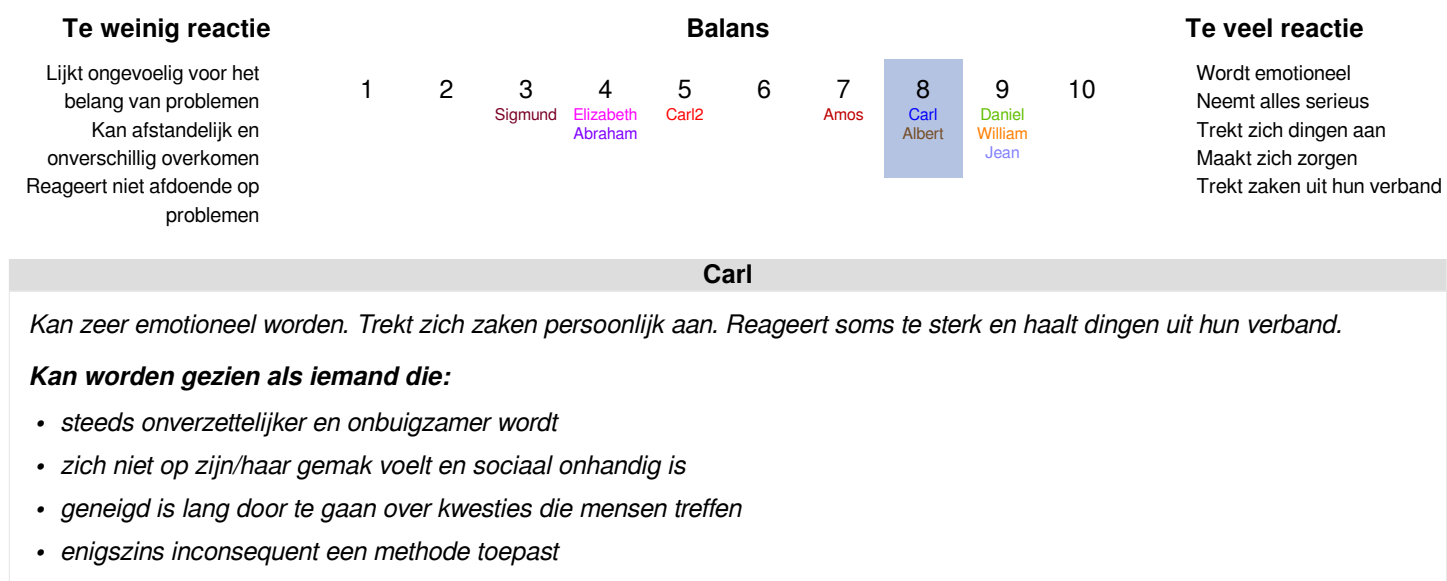
De Voorkeursaanpak

Deze grafiek toont uw persoonlijke voorkeur en vergelijkt deze met die van anderen.



Balans

Deze grafiek toont de neiging van u en uw team om kalm te blijven wanneer geschillen ontstaan of te betrokken te raken en zich te veel bezig te houden met het resultaat.



Legenda

Voorspeld op basis van factorscores

Werken met...

Deze tabel vat samen hoe u effectiever kunt samenwerken met uw teamgenoten. Ieder onderdeel bestaat uit vier uitspraken: S: De sterke kant van uw relatie. R: Het risico in de samenwerking, F: Frustratie die u kunt voelen in de samenwerking met deze persoon, U: De uitdaging hoe u de samenwerking kunt verbeteren.

	Besluitvorming	Met anderen omgaan en hen raadplegen	Gericht zijn op mensen en taken	Managen van uw werk en verantwoordelijkheden	Reageren op stress en identificeren van risico
Bandura, Albert	S: je neemt besluiten terwijl zij alternatieven zien V: je kunt jouw mening aan hen opleggen F: je kunt hen besluiteloos en gemakkelijk te overtuigen vinden U: stel jouw oordeel uit totdat je goed geluisterd hebt	S: jullie willen het allebei eerst begrijpen voordat jullie handelen V: jullie communiceren mogelijk niet vaak of snel genoeg F: jullie kunnen ontdekken dat kansen zijn gemist U: bepaal vaste tijdstippen waarop je ideeën deelt en feedback vraagt	S: jij ziet beide kanten terwijl zij focus behouden V: je kan worden genegeerd en gezien als onrealistisch F: je zou hen bekrompen kunnen vinden U: toon het zakelijke voordeel van jouw ideeën	S: je brengt structuur in hun flexibele aanpak V: je komt misschien fantasieloos over F: je kunt hun aanpak inconsistent vinden U: behoud belangrijke 'controls'	S: jullie zijn beiden voorzichtig, maar jij wat minder V: jullie kunnen je onnodig zorgen maken en risico's vermijden F: je kunt mogelijk problemen voor jezelf creëren U: zoek feedback om zorgen te verifiëren
Freud, Sigmund	S: jullie zijn elkaars gelijken in jullie vastberadenheid om succesvol te zijn V: jullie kunnen het lastig vinden om het eens te worden en discussiëren onnodig F: je kunt het onmogelijk vinden om hen te beïnvloeden U: luister objectief en overweeg alternatieven	S: jij denkt na over ideeën en zij willen discussiëren V: je communiceert niet zo gemakkelijk als zij zouden wensen F: je kunt het gevoel hebben dat zij te snel willen handelen U: deel ideeën en maak tijd voor overleg	S: jij kijkt naar de menselijke kant en zij zijn praktisch V: jullie delen mogelijk niet dezelfde prioriteiten F: je vindt hen mogelijk onsympathiek en simplistisch U: formuleer jouw ideeën in zakelijke termen	S: jullie ondersteunen beiden vernieuwingen die waarde toevoegen V: jullie zullen mogelijk geen vernieuwende opties genereren F: het ontbreekt jullie mogelijk aan moed om een radicale aanpak te kiezen U: zoek naar opties voordat je besluiten neemt	S: je bent voorzichtig terwijl zij optimistisch blijven V: jullie nemen mogelijk verschillende niveaus van bedreiging waar F: je kunt hen zelfvoldaan vinden U: licht jouw zorgen toe en spreek af er rationeel naar te kijken
James, William	S: jullie dagen elkaar uit met sterke ideeën V: jullie lopen de kans onnodig te discussieren F: jullie kunnen het lastig vinden om samen vooruit te komen U: luister zonder vooroordeel en toets ideeën aan feiten	S: jullie willen het allebei eerst begrijpen voordat jullie handelen V: jullie communiceren mogelijk niet vaak of snel genoeg F: jullie kunnen ontdekken dat kansen zijn gemist U: bepaal vaste tijdstippen waarop je ideeën deelt en feedback vraagt	S: je bent praktisch terwijl je hun idealisme deelt V: je verliest mogelijk het zicht op de praktische zaken F: je kunt het gevoel hebben dat discussies minder zakelijk zijn U: onderzoek de zakelijke waarde van ideeën	S: je biedt enige structuur aan hun vernieuwingen V: je maakt mogelijk onnodige veranderingen F: je kunt hen onbetrouwbaar vinden U: vraag of verbetering beter is dan verandering	S: jullie zijn beiden voorzichtig, maar jij wat minder V: jullie kunnen je onnodig zorgen maken en risico's vermijden F: je kunt mogelijk problemen voor jezelf creëren U: zoek feedback om zorgen te verifiëren

	Besluitvorming	Met anderen omgaan en hen raadplegen	Gericht zijn op mensen en taken	Managen van uw werk en verantwoordelijkheden	Reageren op stress en identificeren van risico
Kahneman, Daniel	S: je definieert de doelen terwijl zij alternatieven overwegen V: je gaat er te snel van uit dat ze het met jou eens zijn F: je kunt dingen te langzaam vinden gaan U: luister naar hun ideeën voordat je beslissingen neemt	S: jullie willen het allebei eerst begrijpen voordat jullie handelen V: jullie communiceren mogelijk niet vaak of snel genoeg F: jullie kunnen ontdekken dat kansen zijn gemist U: bepaal vaste tijdstippen waarop je ideeën deelt en feedback vraagt	S: jullie delen een sterke mensgerichtheid V: jullie zijn mogelijk niet gericht op zakelijke voordelen F: jullie ontdekken wellicht dat je kwesties te complex maakt U: onderzoek de business case voor beslissingen	S: je stelt methoden ter discussie en zij blijven gericht op details V: jullie zijn het mogelijk oneens over de noodzaak van verandering F: je kunt hen geremd en bekrompen vinden U: maak een logische case voor nieuwe ideeën	S: jullie zijn beiden voorzichtig, maar jij wat minder V: jullie kunnen je onnodig zorgen maken en risico's vermijden F: je kunt mogelijk problemen voor jezelf creëren U: zoek feedback om zorgen te verifiëren
Loftus, Elizabeth	S: je geeft de richting aan terwijl zij alternatieven voorstellen V: je kan ideeën opleggen waarmee zij het niet eens zijn F: je zou wensen dat ze je zouden uitdagen U: overweeg hun ideeën voordat je besluiten neemt	S: je ontwikkelt ideeën terwijl zij al in actie komen V: je kunt de kans om bij te dragen mislopen F: je voelt je mogelijk overweldigd en overhaast U: presenteer jouw ideeën en zorgen met enthousiasme	S: jullie delen een sterke mensgerichtheid V: jullie zijn mogelijk niet gericht op zakelijke voordelen F: jullie ontdekken wellicht dat je kwesties te complex maakt U: onderzoek de business case voor beslissingen	S: je biedt enige structuur aan hun vernieuwingen V: je maakt mogelijk onnodige veranderingen F: je kunt hen onbetrouwbaar vinden U: vraag of verbetering beter is dan verandering	S: je bent voorzichtig terwijl zij zelfverzekerd blijven V: jullie zijn het er mogelijk niet over eens welke kwesties belangrijk zijn F: je kunt hen ongevoelig en onverschillig vinden U: zoek feedback om te checken of jouw zorgen rationeel zijn
Maslow, Abraham	S: je geeft de richting aan terwijl zij alternatieven voorstellen V: je kan ideeën opleggen waarmee zij het niet eens zijn F: je zou wensen dat ze je zouden uitdagen U: overweeg hun ideeën voordat je besluiten neemt	S: jij denkt na over ideeën en zij willen discussiëren V: je communiceert niet zo gemakkelijk als zij zouden wensen F: je kunt het gevoel hebben dat zij te snel willen handelen U: deel ideeën en maak tijd voor overleg	S: je bent praktisch terwijl je hun idealisme deelt V: je verliest mogelijk het zicht op de praktische zaken F: je kunt het gevoel hebben dat discussies minder zakelijk zijn U: onderzoek de zakelijke waarde van ideeën	S: je stelt methoden ter discussie en zij blijven gericht op details V: jullie zijn het mogelijk oneens over de noodzaak van verandering F: je kunt hen geremd en bekrompen vinden U: maak een logische case voor nieuwe ideeën	S: je bent voorzichtig terwijl zij zelfverzekerd blijven V: jullie zijn het er mogelijk niet over eens welke kwesties belangrijk zijn F: je kunt hen ongevoelig en onverschillig vinden U: zoek feedback om te checken of jouw zorgen rationeel zijn
Piaget, Jean	S: je geeft de richting aan terwijl zij alternatieven voorstellen V: je kan ideeën opleggen waarmee zij het niet eens zijn F: je zou wensen dat ze je zouden uitdagen U: overweeg hun ideeën voordat je besluiten neemt	S: je neemt de tijd om na te denken terwijl zij erop aandringen om te handelen V: je kunt achtergelaten worden als je hen niet betreft F: zij kunnen oppervlakkig en ongeduldig overkomen U: communiceer jouw ideeën en zorgen op een energieke manier	S: je bent praktisch terwijl je hun idealisme deelt V: je verliest mogelijk het zicht op de praktische zaken F: je kunt het gevoel hebben dat discussies minder zakelijk zijn U: onderzoek de zakelijke waarde van ideeën	S: je stelt methoden ter discussie en zij blijven gericht op details V: jullie zijn het mogelijk oneens over de noodzaak van verandering F: je kunt hen geremd en bekrompen vinden U: maak een logische case voor nieuwe ideeën	S: jullie zijn beiden voorzichtig, maar jij wat minder V: jullie kunnen je onnodig zorgen maken en risico's vermijden F: je kunt mogelijk problemen voor jezelf creëren U: zoek feedback om zorgen te verifiëren

	Besluitvorming	Met anderen omgaan en hen raadplegen	Gericht zijn op mensen en taken	Managen van uw werk en verantwoordelijkheden	Reageren op stress en identificeren van risico
Rogers, Carl	S: je neemt besluiten terwijl zij alternatieven zien V: je kunt jouw mening aan hen opleggen F: je kunt hen besluiteloos en gemakkelijk te overtuigen vinden U: stel jouw oordeel uit totdat je goed geluisterd hebt	S: jullie willen het allebei eerst begrijpen voordat jullie handelen V: jullie communiceren mogelijk niet vaak of snel genoeg F: jullie kunnen ontdekken dat kansen zijn gemist U: bepaal vaste tijdstippen waarop je ideeën deelt en feedback vraagt	S: je bent praktisch terwijl je hun idealisme deelt V: je verliest mogelijk het zicht op de praktische zaken F: je kunt het gevoel hebben dat discussies minder zakelijk zijn U: onderzoek de zakelijke waarde van ideeën	S: jullie ondersteunen beiden vernieuwingen die waarde toevoegen V: jullie zullen mogelijk geen vernieuwende opties genereren F: het ontbreekt jullie mogelijk aan moed om een radicale aanpak te kiezen U: zoek naar opties voordat je besluiten neemt	S: je kunt voorzichtig zijn terwijl zij zelfverzekerd zijn V: je moedigt mogelijk een meer negatieve benadering aan F: je vindt hen mogelijk onoplettend op risico's U: zoek input om zorgen op een rationele manier te beoordelen
Tversky, Amos	S: jullie dagen elkaar uit met sterke ideeën V: jullie lopen de kans onnodig te discussieren F: jullie kunnen het lastig vinden om samen vooruit te komen U: luister zonder vooroordeel en toets ideeën aan feiten	S: je neemt de tijd om na te denken terwijl zij erop aandringen om te handelen V: je kunt achtergelaten worden als je hen niet betreft F: zij kunnen oppervlakkig en ongeduldig overkomen U: communiceer jouw ideeën en zorgen op een energieke manier	S: je speculeert terwijl zij praktischer zijn V: je kunt als minder realistisch overkomen F: je kunt het gevoel hebben dat zij de opties beperken U: toon de zakelijke waarde van ideeën	S: je overweegt opties terwijl zij een proces voorstellen V: je genereert mogelijk geen vernieuwende opties F: je voelt misschien dat ze geremd zijn U: zoek alternatieven voor vertrouwde opties	S: jullie zijn beiden voorzichtig en reageren direct op gebeurtenissen V: jullie hebben beiden de neiging op de risico's te overdrijven F: jullie versterken mogelijk elkaars zorgen U: zoek feedback om problemen in proportie te blijven zien

Opmerkingen

Gebruik deze ruimte om op te schrijven wat u heeft geleerd van de TeamScape besprekingen.

Dingen die u doet waarvan collega's
zeggen dat het team daar niets aan heeft

Dingen die u doet waarvan collega's
zeggen dat het team daar iets aan heeft