

Facet5 TeamScape

TeamScape Rapport Carl Jung

Dato 29.10.2016

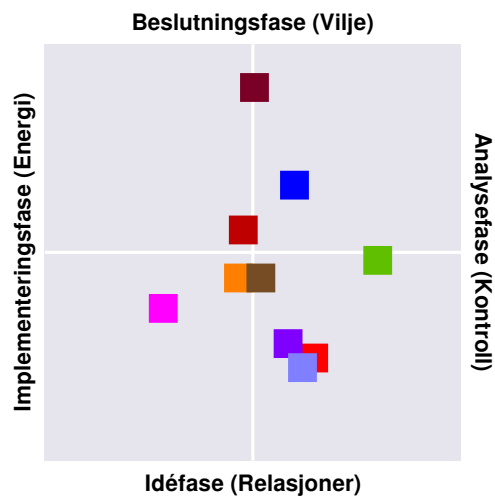
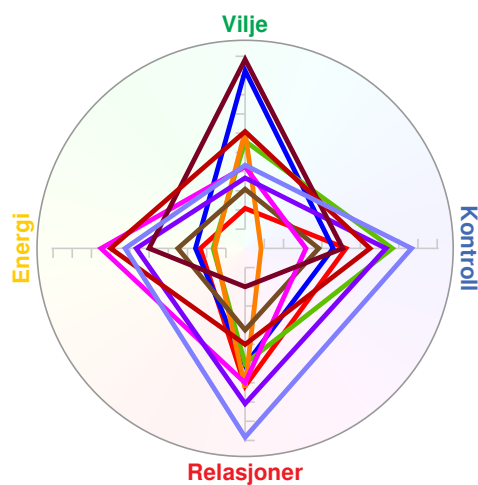
Organisasjon Facet5 Global

Prosjekt Psychology Department

uavhengig-tenker ubundet uavhengig reservert
realistisk **målrettet** personorientert argumenterende
kreativ **tilbakeholden** tillitsfull årvåken forsiktig



Facet5 profiler av teamets medlemmer



Navn	Vilje			Energi			Relasjoner			Kontroll			Følelsesstyrt			Familie
Maslow, Abraham Kode: Abraham	3,8	Besluttosmhet	5,5	5,8	Vitalitet	5,7	8,2	Uegennytt	8,2	7,5	Disiplin	7,5	3,9	Spennings	5,2	Utvikler
		Konfrontasjon	4,3		Sosial	5,4		Støtte	8,2		Ansvarlighet	7,5		Engstelse	2,6	
		Uavhengighet	1,5		Tilpasningsevne	6,2		Tillit	8,2							
Bandura, Albert Kode: Albert	3,2	Besluttosmhet	1,6	3,6	Vitalitet	2,7	4,4	Uegennytt	3,6	4	Disiplin	4	8,3	Spennings	7,9	Spesialist
		Konfrontasjon	2,9		Sosial	3,2		Støtte	4,7		Ansvarlighet	3,9		Engstelse	8,7	
		Uavhengighet	5,2		Tilpasningsevne	4,8		Tillit	5							
Tversky, Amos Kode: Amos	6,2	Besluttosmhet	7,2	7,1	Vitalitet	7,7	5,1	Uegennytt	5,6	6,6	Disiplin	5,6	6,7	Spennings	7,3	Entreprenør
		Konfrontasjon	4,2		Sosial	5,9		Støtte	4		Ansvarlighet	7,5		Engstelse	6,2	
		Uavhengighet	7,3		Tilpasningsevne	7,7		Tillit	5,5							
Rogers, Carl Kode: Carl2	2,2	Besluttosmhet	1,9	2,5	Vitalitet	1,6	7,3	Uegennytt	7,5	5,4	Disiplin	5,5	5,4	Spennings	5,1	Supporter
		Konfrontasjon	1,1		Sosial	1,5		Støtte	6,9		Ansvarlighet	5,4		Engstelse	5,7	
		Uavhengighet	3,4		Tilpasningsevne	4,4		Tillit	7,5							
Jung, Carl Kode: Carl	9,4	Besluttosmhet	9,1	2,7	Vitalitet	2,6	6,2	Uegennytt	6,6	4,7	Disiplin	4,6	7,9	Spennings	7,5	Idealist
		Konfrontasjon	8,6		Sosial	1,8		Støtte	5,2		Ansvarlighet	4,7		Engstelse	8,4	
		Uavhengighet	10		Tilpasningsevne	3,6		Tillit	6,8							
Kahneman, Daniel Kode: Daniel	5,7	Besluttosmhet	6,4	1,8	Vitalitet	1,6	6,1	Uegennytt	6,3	7,8	Disiplin	7,9	8,6	Spennings	9	Tradisjonalist
		Konfrontasjon	3,1		Sosial	1		Støtte	5,7		Ansvarlighet	7,6		Engstelse	8,2	
		Uavhengighet	7,5		Tilpasningsevne	3		Tillit	6,3							
Loftus, Elizabeth Kode: Elizabeth	4,4	Besluttosmhet	7,6	7,6	Vitalitet	8,1	7,1	Uegennytt	7,1	3,3	Disiplin	3,2	3,8	Spennings	3,6	Tilrettelegger
		Konfrontasjon	2,8		Sosial	6,5		Støtte	7,1		Ansvarlighet	3,4		Engstelse	4	
		Uavhengighet	2,6		Tilpasningsevne	8,1		Tillit	7,1							
Piaget, Jean Kode: Jean	4,5	Besluttosmhet	5,5	6,4	Vitalitet	6,4	10	Uegennytt	10	8,8	Disiplin	8,8	9	Spennings	8,8	Utvikler
		Konfrontasjon	3,2		Sosial	5,5		Støtte	10		Ansvarlighet	8,8		Engstelse	9,1	
		Uavhengighet	4,8		Tilpasningsevne	7,4		Tillit	10							
Freud, Sigmund Kode: Sigmund	10	Besluttosmhet	10	5,1	Vitalitet	5,3	2,1	Uegennytt	2,9	5,2	Disiplin	4,8	3,1	Spennings	1	Arkitekt
		Konfrontasjon	10		Sosial	4,4		Støtte	1,3		Ansvarlighet	5,7		Engstelse	5,3	
		Uavhengighet	9,2		Tilpasningsevne	5,5		Tillit	2							
James, William Kode: William	6,2	Besluttosmhet	6,1	1,7	Vitalitet	1,4	7,4	Uegennytt	7,8	1	Disiplin	1	8,6	Spennings	10	Idealist
		Konfrontasjon	3,9		Sosial	1,1		Støtte	6,6		Ansvarlighet	1		Engstelse	6	
		Uavhengighet	8,6		Tilpasningsevne	2,5		Tillit	7,8							

Merk: Kodene under den enkeltes navn i tabellen over blir brukt gjennom hele rapporten.

Introduksjon

Denne rapporten oppsummerer TeamScape resultatene for deg og ditt team.

Rapporten har følgende seksjoner:

1. Ordsky

Du finner den på forsiden og den gir en rask oppsummering av hovedtemaene i rapporten din. Viktigere temaer er fremhevet med større bokstaver og er mer synlige karaktertrekk i din personlighet. Det er i alt 13 karaktertrekk basert på din personlighetsprofil.

2. Arbeidsprosessen

Denne seksjonen beskriver din grunnleggende måte å løse problemer på. Den viser:

- 2.1 Hvordan du opptrer overfor andre mennesker
 - Din naturlige stil basert på din Facet5 profil og
 - Hvordan andre opplever at du arbeider.
- 2.2 Teamsammenligning
 - Hvordan teamet sammenfaller i personlig stil og
 - Hvordan din stil er i forhold til de andre i teamet

3. Oppnå enighet

- 3.1 Din orientering inkludert din naturlige arbeidsform og hvorledes andre oppfatter deg.
- 3.2 Din foretrukne taktikk med hensyn til hvorledes du og ditt team anvender regler og prosesser
- 3.3 Graden av likevekt som indikerer intensitet og stress i teamets diskusjoner.

4. Å arbeide med andre teammedlemmer

Denne seksjonen oppsummerer hvordan du kan samarbeide mer effektivt med dine teammedlemmer. Det finnes et sammendrag for hvert teammedlem:

- 4.1 Vi har delt tabellen inn i 5 seksjoner som forholder seg til hvordan du:
 - Fatter beslutninger og setter mål
 - Engasjerer deg og implementerer ideer
 - Generer ideer og oppfatter personer i prosessen
 - Evaluerer ideer og din tilnærming til arbeidet
 - Identifiserer risiko og håndterer stress
- 4.2 Innenfor hver seksjon er det fire beskrivelser av:

- Styrken i relasjonen din
- Risiko du kan møte når dere samarbeider
- Frustrasjoner du kan føle når du arbeider med denne personen
- Utfordringer du bør mestre for å utvikle relasjonen

5. Tilbakemelding fra andre

Påpeker hvor du gir verdifulle innspill og hvor du kan utvikle deg.

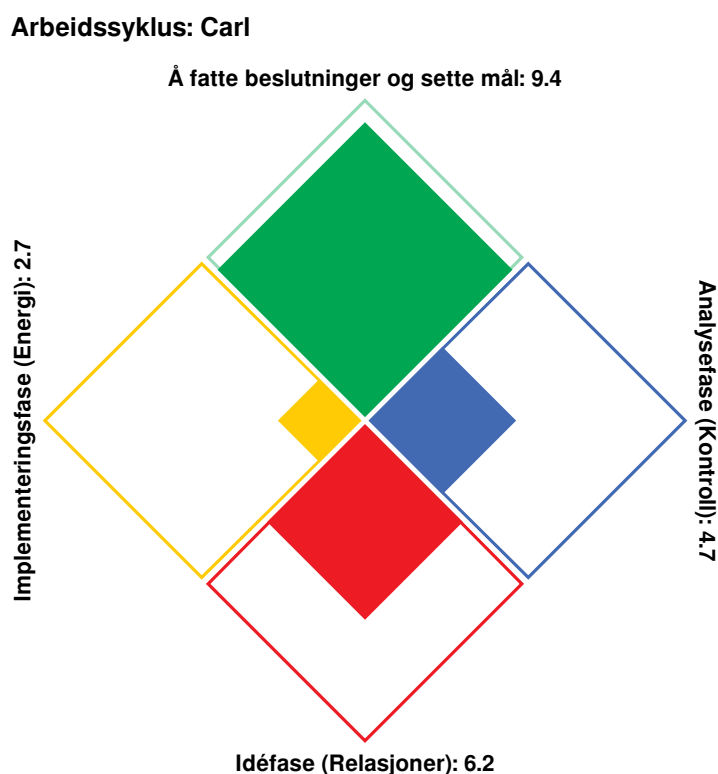
Denne rapporten vil gi grunnleggende informasjon om ditt team slik at teamarbeidet kan forbedres. Informasjonen skal brukes for å identifisere de områder hvor teamet er sterkt og de områder som kan forbedres.

Ditt bidrag til Arbeidsprosessen

Hva du legger mest vekt på i arbeidsprosessen vil bero på din Facet5 profil. Denne grafen bruker dine Facet5 skårer til å lage 4 kvadrater, en for hver fase i arbeidsprosessen. Størrelsen på kvadratene indikerer i hvilke faser du vil bidra mest: din foretrukne tilnærming. Jo større kvadratet er dess mer oppmerksomhet vil du gi denne fasen i arbeidsprosessen. Jo mindre kvadratet er dess mindre oppmerksomhet vil du gi.

Teksten i denne grafen referer seg til fasene i Arbeidsprosessen. Hvilke "fremgangsmåter" du mest sannsynlig vil følge avhenger av dine Facet5 verdier. Hvis din Facet5 skår for vilje er høyere enn 7 vil du sannsynligvis være rask til å ta en beslutning. Du kan føle det vanskelig å "holde igjen". Hvis din skår for vilje er lavere enn 4 vil du sannsynligvis foretrekke en mer reflektert arbeidsmetode. Du vil antagelig avvente inntil all informasjon er på plass.

Din graf:



Naturlig arbeidsstil

Bidrag:

(dette er dine positive bidrag til teamet)

- svært kreativ
- utforsker gjerne kompliserte spørsmål
- setter fokus på de viktige punktene i en debatt
- tar gjerne beslutninger
- selvtillit

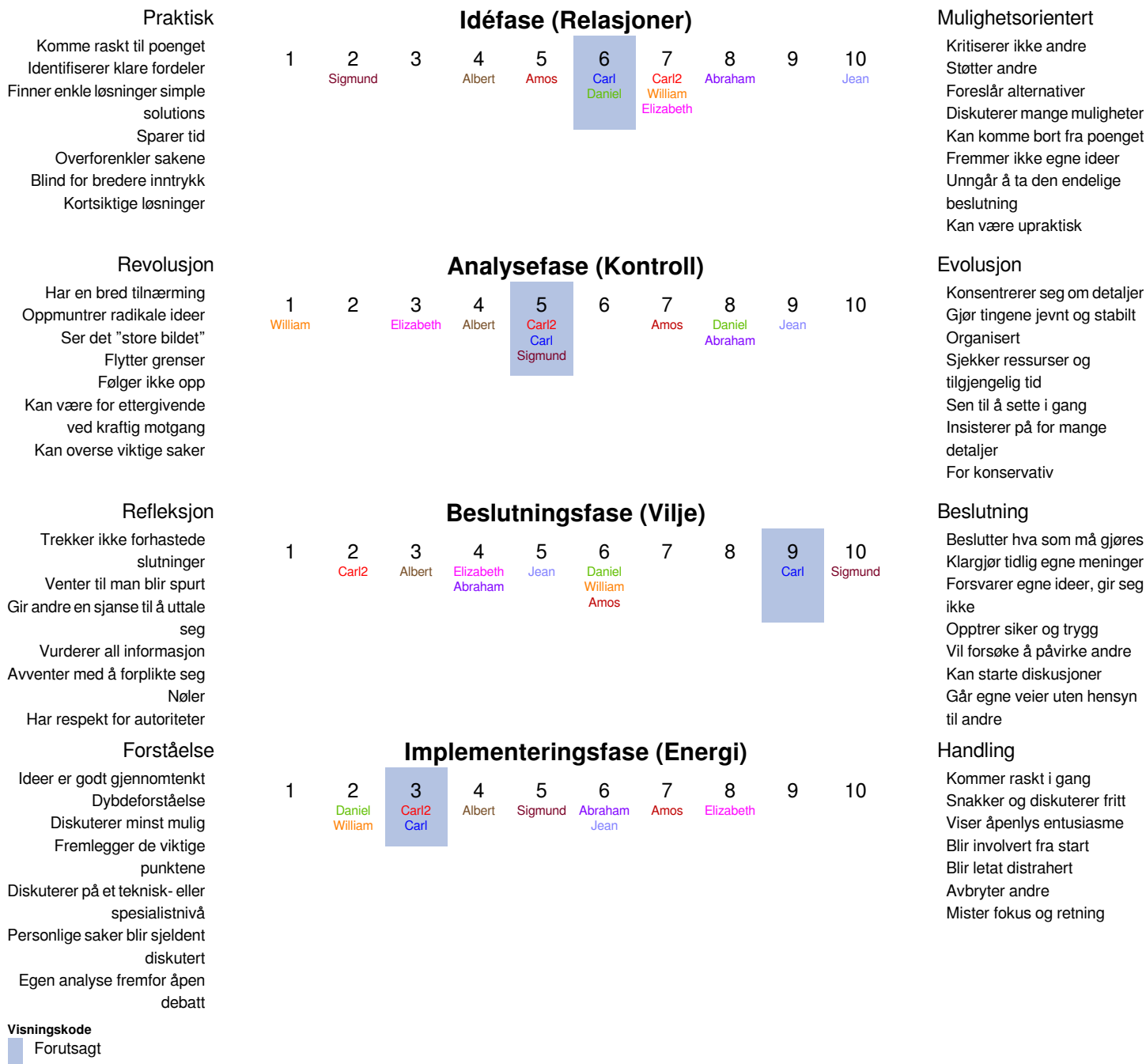
Kan bli oppfattet som:

(dette er forhold som kan gjøre deg mindre effektiv)

- ønsker ikke å dele sine tanker med andre
- idealistisk og urealistisk
- tendens til å overkomplisere

Arbeidsprosessen: Teamsammenligning

Grafene nedenfor viser hvordan teamet arbeider og hva medlemmene vil rette sin oppmerksomhet på. Hver graf representerer en av fasene i arbeidsprosessen. Teammedlemmer med lik skår grupperes sammen på linjen. Jo lenger fra hverandre man er dess mer ulik vil man være i arbeidsform. Den skyggelagte "boksen" viser hvor du naturlig plasserer deg i sammenligning med de andre i teamet, basert på din Facet5 profil.

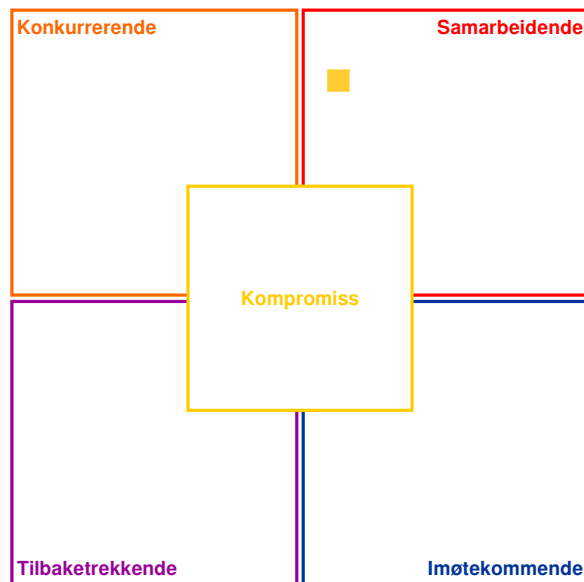


Hvordan komme til enighet og løse konflikter

Din orientering

Grafen under viser den orienteringen du mest sannsynlig vil anvende når du er stilt overfor konflikter og uenighet. Dette er basert på din Facet5 skår for Vilje og Relasjon.

Orientering: Carl

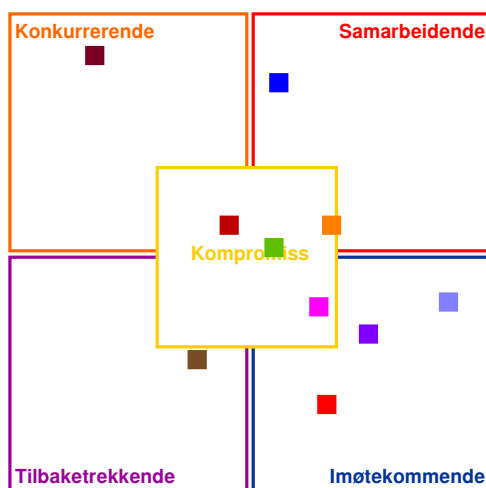


Carl

Forsøker å presse egne synspunkter på andre. Fokuserer på andres behov, men lar det ikke skje på egen bekostning.

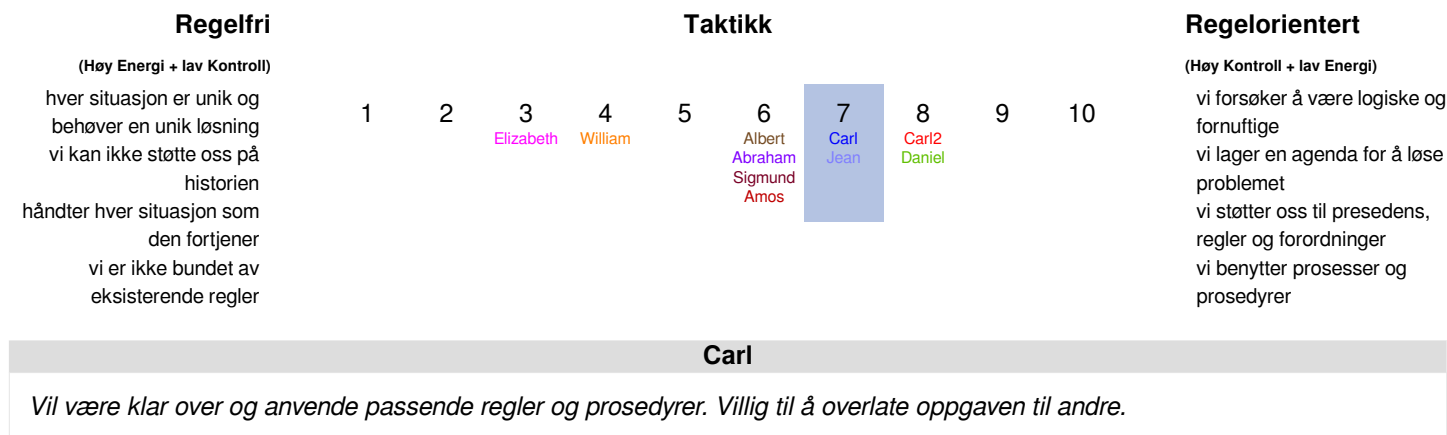
The chart below shows your orientation in relation to the rest of the team. Refer to page 2 for the key.

Orientering: Facet5 skårer



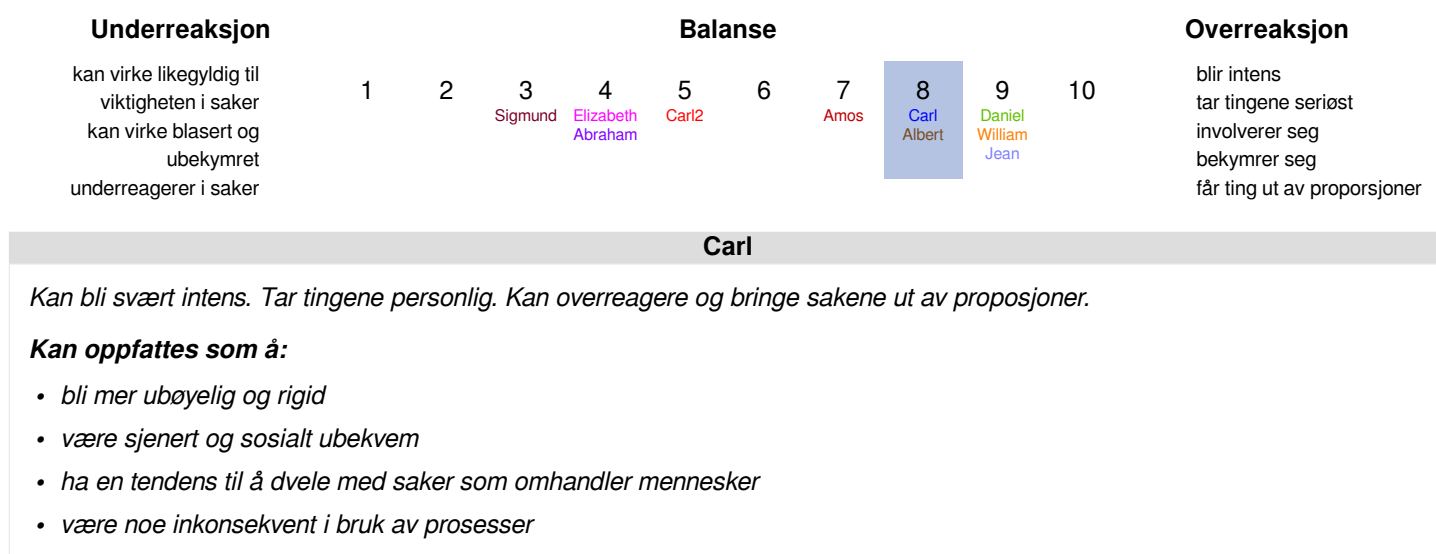
Foretrukket taktikk

Denne grafen viser din naturlige arbeidsmåte og sammenligner denne med hvordan andre opplever deg.



Balanse

Denne grafen viser hvilken tendens du og ditt team har til være balansert når saker blir diskutert eller når man blir dypt involvert og bekymret for resultatet.



Visningskode
Forutsagt

Å arbeide med...

Tabellen nedenfor oppsummerer hvordan du kan samarbeide mer effektivt med hver av de andre teammedlemmene eller personer som er lik teammedlemmet og blir derfor noen ganger omtalt i flertall som de/dem. Hvert område inneholder fire beskrivelser: S: Styrken i relasjonen din, R: Risiko du kan møte når dere samarbeider, F: Frustrasjoner du kan føle når du arbeider med denne eller lignende personer, U: Utfordringer du bør mestre for å utvikle relasjonen.

	Å fatte beslutninger og sette mål	Engasjerer deg og implementerer ideer	Generer ideer og oppfatter personer	Evaluerer ideer og din tilnærming til arbeide	Identifiserer risiko og håndterer stress
Bandura, Albert	S: du tar beslutninger, mens de ser alternativer R: du kan presse din oppfatning på dem F: du kan oppfatte dem som ubeslutsomme og lette å overbevise U: utsett å dømme inntil du har lyttet ordentlig	S: dere ønsker begge å forstå før dere handler R: at du ikke kommuniserer ofte eller raskt nok F: du kan oppleve at muligheter går tapt U: avsett tid til å dele ideer og be om feedback	S: du ser begge sider av en sak, mens de beholder fokus R: du kan bli ignorert som urealistisk F: du kan oppfatte dem som smalsporede U: presenter de forretningsmessige fordelene til ideene dine	S: du bringer struktur til deres fleksible arbeidsmåte R: du kan oppleves fantasiløs F: du kan synes at deres fremgangsmåte er inkonsekvent U: oppretthold viktige kontroller	S: dere er begge forsiktige og årvåkne, men du er mindre av det R: du kan bekymre deg unødvendig og unngå risiko F: du kan skape problemer for deg selv U: be om tilbakemelding for å sannsynliggjøre bekymringene
Freud, Sigmund	S: dere er like sterke i viljen til å prestere R: dere kan streve med å bli enige og argumenterer unødvendig F: du kan finne det umulige å påvirke dem U: lytt objektivt og vurder alternativer	S: du reflekterer over ideer, mens de vil diskutere R: at du ikke kommuniserer så fritt som de liker F: du kan føle at de går for fort frem U: del ideer og gi rom for diskusjon	S: du er opptatt av person, mens de er opptatt av sak R: at dere ikke kan dele prioriteringer F: du kan finne dem usympatiske og unyanserte U: markedsfør dine ideer i en saklig sammenheng	S: dere støtter begge nyskaping som gir merverdi R: unnlate å generere innovative alternativer F: du kan mangle mot til radikale fremgangsmåter U: søk alternativer før beslutninger tas	S: du er forsiktig og oppmerksom, mens de fortsatt er optimistiske R: dere kan oppfatte ulike grader av trussel F: du kan synes de er selvtilfredse U: forklar bekymringene dine for å bli enige om en rasjonell oppfatning
James, William	S: dere utfordrer hverandres sterke ideer R: dere vil kunne diskutere og argumentere helt unødvendig F: dere kan finne det vanskelig å fortsette sammen U: lytt uten å være forutinntatt og test ideer mot fakta	S: dere ønsker begge å forstå før dere handler R: at du ikke kommuniserer ofte eller raskt nok F: du kan oppleve at muligheter går tapt U: avsett tid til å dele ideer og be om feedback	S: du er praktisk, men du deler deres idealisme R: du kan miste det praktiske av syne F: du kan føle at diskusjoner mister forretningsfokus U: utforsk ideenes kommersielle verdier	S: du kan bidra med noe struktur til deres innovasjon R: du kan foreta unødvendige endringer F: du kan synes at de er upålitelige U: spør om forbedring kan være bedre enn forandring	S: dere er begge forsiktige og årvåkne, men du er mindre av det R: du kan bekymre deg unødvendig og unngå risiko F: du kan skape problemer for deg selv U: be om tilbakemelding for å sannsynliggjøre bekymringene
Kahneman, Daniel	S: du beskriver målene, mens de vurderer alternativer R: du kan anta at de har blitt enige med deg F: du kan oppleve at ting går for langsomt U: lytt til ideene deres før beslutninger tas	S: dere ønsker begge å forstå før dere handler R: at du ikke kommuniserer ofte eller raskt nok F: du kan oppleve at muligheter går tapt U: avsett tid til å dele ideer og be om feedback	S: dere deler en sterk personorientering R: dere kan ha lite fokus på forretningsmessige fordeler F: du kan finne at du overkompliserer saker U: utforsk business-caset logisk før beslutninger tas	S: du spørsmålstiller metoder, mens de holder fast på detaljer R: dere kan være uenige om behovet for endring F: du kan synes de er hemmet og sneversynte U: lag et logisk case for nye ideer	S: dere er begge forsiktige og årvåkne, men du er mindre av det R: du kan bekymre deg unødvendig og unngå risiko F: du kan skape problemer for deg selv U: be om tilbakemelding for å sannsynliggjøre bekymringene

	Å fatte beslutninger og sette mål	Engasjerer deg og implementerer ideer	Generer ideer og oppfatter personer	Evaluerer ideer og din tilnærming til arbeide	Identifiserer risiko og håndterer stress
Loftus, Elizabeth	S: du sørger for retning, mens de foreslår alternativer R: du kan pålegge ideer som de ikke er enige i F: du kunne ønske at de ville utfordre deg mer U: vurder ideene deres før beslutninger tas	S: du utvikler ideer, mens de mobiliserer handling R: du kan miste muligheten til å bidra F: du kan føle deg overveldet og presset på tid U: presentere dine ideer og bekymringer med entusiasme	S: dere deler en sterk personorientering R: dere kan ha lite fokus på forretningsmessige fordeler F: du kan finne at du overkompliserer saker U: utforsk business-caset logisk før beslutninger tas	S: du kan bidra med noe struktur til deres innovasjon R: du kan foreta unødvendige endringer F: du kan synes at de er upålitelige U: spør om forbedring kan være bedre enn forandring	S: du er forsiktig, mens de fortsatt er trygge R: dere kan være uenige om hvilke saker som er viktige F: du kan finne dem ufølsomme og uberørte U: be om tilbakemeldinger for å sjekke ut om bekymringene er rasjonelle
Maslow, Abraham	S: du sørger for retning, mens de foreslår alternativer R: du kan pålegge ideer som de ikke er enige i F: du kunne ønske at de ville utfordre deg mer U: vurder ideene deres før beslutninger tas	S: du reflekterer over ideer, mens de vil diskutere R: at du ikke kommuniserer så fritt som de liker F: du kan føle at de går for fort frem U: del ideer og gi rom for diskusjon	S: du er praktisk, men du deler deres idealisme R: du kan miste det praktiske av syne F: du kan føle at diskusjoner mister forretningsfokus U: utforsk ideenes kommersielle verdier	S: du spørsmålstiller metoder, mens de holder fast på detaljer R: dere kan være uenige om behovet for endring F: du kan synes de er hemmet og sneversynte U: lag et logisk case for nye ideer	S: du er forsiktig, mens de fortsatt er trygge R: dere kan være uenige om hvilke saker som er viktige F: du kan finne dem ufølsomme og uberørte U: be om tilbakemeldinger for å sjekke ut om bekymringene er rasjonelle
Piaget, Jean	S: du sørger for retning, mens de foreslår alternativer R: du kan pålegge ideer som de ikke er enige i F: du kunne ønske at de ville utfordre deg mer U: vurder ideene deres før beslutninger tas	S: du tar deg tid til å tenke, mens de presser på for å handle R: du kan bli stående igjen alene om du ikke engasjerer dem F: de kan virke overfladiske og utålmodige U: kommuniser energisk dine ideer eller bekymringer	S: du er praktisk, men du deler deres idealisme R: du kan miste det praktiske av syne F: du kan føle at diskusjoner mister forretningsfokus U: utforsk ideenes kommersielle verdier	S: du spørsmålstiller metoder, mens de holder fast på detaljer R: dere kan være uenige om behovet for endring F: du kan synes de er hemmet og sneversynte U: lag et logisk case for nye ideer	S: dere er begge forsiktige og årvåkne, men du er mindre av det R: du kan bekymre deg unødvendig og unngå risiko F: du kan skape problemer for deg selv U: be om tilbakemelding for å sannsynliggjøre bekymringene
Rogers, Carl	S: du tar beslutninger, mens de ser alternativer R: du kan presse din oppfatning på dem F: du kan oppfatte dem som ubesluttssomme og lette å overbevise U: utsett å dømme inntil du har lyttet ordentlig	S: dere ønsker begge å forstå før dere handler R: at du ikke kommuniserer ofte eller raskt nok F: du kan oppleve at muligheter går tapt U: avsett tid til å dele ideer og be om feedback	S: du er praktisk, men du deler deres idealisme R: du kan miste det praktiske av syne F: du kan føle at diskusjoner mister forretningsfokus U: utforsk ideenes kommersielle verdier	S: dere støtter begge nyskaping som gir merverdi R: unnlate å generere innovative alternativer F: du kan mangle mot til radikale fremgangsmåter U: søk alternativer før beslutninger tas	S: du kan være forsiktig og årvåken, mens de er trygge på seg selv R: du kan påvirke en mer negativ tilnærming F: du kan finne at de ikke er oppmerksomme på risiko U: be om innspill for å kunne vurdere bekymringer rasjonelt

	Å fatte beslutninger og sette mål	Engasjerer deg og implementerer ideer	Generer ideer og oppfatter personer	Evaluerer ideer og din tilnærming til arbeide	Identifiserer risiko og håndterer stress
Tversky, Amos	S: dere utfordrer hverandres sterke ideer R: dere vil kunne diskutere og argumentere helt unødvendig F: dere kan finne det vanskelig å fortsette sammen U: lytt uten å være forutinntatt og test ideer mot fakta	S: du tar deg tid til å tenke, mens de presser på for å handle R: du kan bli stående igjen alene om du ikke engasjerer dem F: de kan virke overfladiske og utålmodige U: kommuniser energisk dine ideer eller bekymringer	S: du spekulerer, mens de er mer praktiske R: du kan virke mindre realistisk F: du kan føle at de begrenser mulighetene U: demonstrer den kommersielle verdien av ideer	S: du vurderer alternativer, mens de tilbyr prosess R: unnlate å generere innovative alternativer F: du kan føle at de er hemmet U: søk alternativer til kjente metoder	S: dere er begge forsiktige og årvåkne og raske til å reagere på hendelser R: begge har en tendens til å overdrive risiko F: dere kan forsterke hverandres bekymringer U: be om tilbakemeldinger for å se problemene i riktige proporsjoner

Kommentarer

Her kan du notere ned nyttig lærdom fra TeamScape diskusjonene.

Hva du gjør som dine kollegaer føler ikke er til nytte for teamet

Hva du gjør som dine kollegaer føler er til nytte for teamet