



Udviklingsrapport Sample Profile

Dato	29-05-2023
Virksomhed	Facet5 Testing
Projekt	Profile, Sample - 29/05/2023 5:08 PM



Baseret på den højtrespekterede Facet5 personlighedsmodel¹, SpotLight kan guide dig på vej til selvindsigt.

Hvad er SpotLight?

Selvindsigt er afgørende for individuel udvikling. Trænere og coaches har forskellige tilgange til at hjælpe dig med at opnå den, og kun få afviser dens værdi og relevans.

Selvudvikling begynder med en solid forståelse af egne værdier og overbevisninger, og hvad disse betyder for din udviste adfærd og personlige stil. Denne indsigt, kombineret med en forståelse for andres opfattelse af dig, og et 'sprog' til at beskrive adfærdsmæssige forskelle, giver et stærkt udgangspunkt, et nuanceret perspektiv samt håndgribelige rammer til at opnå succes med din personlige udvikling.

SpotLight Udviklingsmatrix

SpotLight Udviklingsmatrix beskriver individers personligheds-mæssige Styrker, Risici, Frustrationer og Udfordringer. SpotLight giver dig umiddelbar og personlig feedback, samt en praktisk og håndgribelig process, til at skabe skræddersyede udviklingsplaner og målsætninger.

Spotlight bør ses som et udgangspunkt, når man skal designe professionel udviklingsplanlægning. Spotlight fremhæver potentielle styrker og udviklingsområder. Modulet bør anvendes med respekt for anden relevant information, såsom kravene til den nuværende rolle, eller fremtidige ambitioner i en organisation.

Hvad viser SpotLight Rapporten?

Styrker

Styrker er ting du gør godt. De kræver meget lidt anstrengelse, ligger naturligt til dig, og vil blive bemærket af andre.

Risici

Risici forekommer, når du tager dine styrker til ekstremerne. Når styrken bliver 'for meget af det gode' og vil arbejde imod dig. Styrken kan da blive til en svaghed.

Frustrationer

Frustrationer forekommer, når andre er meget forskellige fra dig selv. De arbejder anderledes, hvilket kan skabe spændinger.

Udfordringer

Dine Udfordringer er potentielle udviklingsområder, som relaterer sig til dine Risici og Frustrationer.

For at hjælpe dig med at forstå hvordan disse påvirker dig på jobbet, har vi grupperet dem i følgende **fem Områder**:



Beslutningstagen og målsætning

Træffer du hurtige beslutninger, eller har du behov for tid til at tænke tingene igennem? Argumenterer du insisterende, eller er du mere forsonende? Træffer du beslutninger på egen hånd, eller opsøger du andres input?



Samspil og rådgivning af andre

Er du åbent entusiastisk, eller mere reserveret? Har du det bedst med at socialisere, eller foretrækker du privatliv? Diskuterer du bredt, eller foretrækker du selvstændig research?



Fokus på mennesker og opgaver

Fokuserer du på opgaver, eller ser du tingene i større perspektiv? Tager du særlige hensyn til andre, eller er det op til dem, at passe på sig selv? Stoler du på hvad andre siger, eller har du behov for at se beviser?



Opgavehåndtering og forpligtelser

Foretrækker du at arbejde struktureret og planlægge, eller har du det bedre med at være fleksibel i din tilgang? Er du omhyggelig og fornuftig, eller foretrækker du at tage lidt mere let på tingene og være omstillingsparat?



Stresshåndtering og risikostyring

Er det normalt for dig, at føle dig anspændt omkring ting, eller er du generelt mere afslappet? Ser du normalt tingene på den lyse side, eller fokuserer du typisk på potentielle udfordringer?

¹ For mere information om Facet5, kan du besøge vores hjemmeside facet5.com.



Beslutningstagen og målsætning

Styrker	Risici	Frustrationer	Udfordringer
Du...	Kan blive set som værende...	Kan blive frustreret af...	Din udfordring kunne være...
<input type="checkbox"/> ●● er meget fleksibel og villig til at lytte til andres synspunkter.	ubeslutsom og for hurtig til at indvillige med andre, hvis udfordret.	at blive bedt om at træffe hurtige beslutninger, når du ikke har haft den fornødne tid eller information til at tænke tingene igennem.	at prøve at være mere håndfast, om ting der betyder noget for dig. Forbered dig mentalt, og vær standhaftig om dine ideer.
<input type="checkbox"/> ●● er tålmodig og tolerant, lytter til andre, og undgår skænderier.	negligerende overfor egne interesser for at undgå skænderi. For hurtig til at give efter.	argumenterende mennesker. Folk, som elsker at høre sig selv tale, og som har svært ved at lytte.	at minde dig selv om, at det sommetider er vigtigt at tage bladet for munden, forsvare sig selv, og ikke bare vende ryggen til.
<input type="checkbox"/> ●● demokratisk og konsulerende. Involverer andre, og beder om deres mening.	for afhængig af andres støtte og anerkendelse.	folk som ikke respekterer en teambeslutning, og ikke rådspørger før der handles.	at prøve at tænke mere selvstændigt, og gøre dig mindre afhængig af andres input.



Samspil og rådgivning af andre

Styrker	Risici	Frustrationer	Udfordringer
Du...	Kan blive set som værende...	Kan blive frustreret af...	Din udfordring kunne være...
<input type="checkbox"/> ●● har en rolig og afdæmpet tilgang, og foretrækker at tænke dig godt om inden der tales.	ubegejstret omkring nye ideer, og fjern.	impulsive mennesker, som springer fra den ene idé til den anden.	at anerkende andres ideer, og sige at du gerne vil overveje forslagene.
<input type="checkbox"/> ●● er komfortabel med at arbejde alene, og har ikke behov for konstant menneskelig kontakt.	fjern, uselskabelig og svær at lære at kende.	situationer hvor sociale færdigheder, værdsættes højere end kvaliteten af det leverede stykke arbejde.	at anprise andres færdigheder. Skabe forbindelse med de personer, som er vigtige for dit arbejde.
<input type="checkbox"/> ●● fokuserer på dit eget arbejde, og udvikler dine ideer selvstændigt før de præsenteres.	meget specialiseret, og giver meget lidt plads til andres bidrag. Ikke meget tilpas med forandring.	at andre forventer du bidrager udenfor dit interesseområde, eller at du svarer hurtigt.	at få mere bredde i din research. Forklar dine tanker, og bed andre om at kommentere på dine ideer.



Udsagn i fed og skråskrift indikerer et område, hvor du er ret forskellig fra andre mennesker.



Udsagn i fed skrift indikerer et område, hvor du er en smule anderledes end andre mennesker.



Udsagn i almindelig skrift indikerer et område, hvor du ligner andre mennesker.



Fokus på mennesker og opgaver

Styrker	Risici	Frustrationer	Udfordringer
Du...	Kan blive set som værende...	Kan blive frustreret af...	Din udfordring kunne være...
<input type="checkbox"/> ● er forretningsorienteret, men stadig i stand til at få folk med dig.	udfordret i at fastholde egen tilgang, hvis mødt med yderligtgående synspunkter	folk med ekstreme holdninger, til enten opgaver eller mennesker.	at være tro mod din afbalancerede tilgang til tingene, og forsøge at undgå at lade dig overtale af ekstremer.
<input type="checkbox"/> ● er støttende og hjælpsom, overfor dem du føler, har fortjent det.	krævende, kritisk overfor andre og utilgivelig, og favoriserende overfor dem, der er ligesom dig.	folk som kommer med undskyldninger for dårlige resultater, eller som ikke tager ansvar.	at prøve at være mindre barsk i din bedømmelse af andre, og påpasselig med at favorisere nogen.
<input type="checkbox"/> ● udfordrer folks motiver, for at opnå det best mulige forretningsresultat.	mistænksom, barsk og kynisk, og lader ikke tvivlen komme nogen til gode.	folk som accepterer ting for pålydende, og ikke undersøger tingene nærmere.	at beherske din bedømmelse af andre. Kynisme kan demotivere andre, med mindre det for alvor er fortjent.



Opgavehåndtering og forpligtelser

Styrker	Risici	Frustrationer	Udfordringer
Du...	Kan blive set som værende...	Kan blive frustreret af...	Din udfordring kunne være...
<input type="checkbox"/> ● tilpasser dig nemt forandring, og er fleksibel i dine arbejdsrutiner.	lidt for afslappet i din tilgang, uopmærksom på detaljer, og udfordrer altid status quo.	folk der konstant insisterer på hyppige og detaljerede opdateringer, og rigide planer.	at aldrig undervurdere en opgaves kompleksitet, prioritere din tid, og kommunikere fremgang.
<input type="checkbox"/> ● er fritænkende og fordomsfri. Tilpasser dig nemt skiftende omstændigheder.	tilfældig, respektløs, uansvarlig og rebelsk.	folk som insisterer på, at der er en rigtig og forkert måde, for alt og alle.	at vælge hvor og hvornår du bedst udfordrer status quo - der kan være uforudsete konsekvenser.



Stresshåndtering og risikostyring

Styrker	Risici	Frustrationer	Udfordringer
Du...	Kan blive set som værende...	Kan blive frustreret af...	Din udfordring kunne være...
<input type="checkbox"/> ● er årvågen og på vagt overfor faresignaler. Bevidst om ting der sker omkring dig.	overreagerende i situationer, og for forsigtig.	andres selvtilfredshed og uopmærksomhed.	at konferere med andre, når du føler anspændthed, så du ikke blæser tingene ud af proportion.
<input type="checkbox"/> ● tænker fremad og positivt. En optimist inderst inde.	overdreven optimistisk, uberørt af tilbagegang eller udfordringer, og ubevidst om egne begrænsninger.	negative og pessimistiske mennesker. Dem som kun ser tingene fra den mørke side.	at tænke dig om, før du affejer andres bekymringer - andre ser måske faldgruber, hvor du ikke gør.



Udsagn i fed og skråskrift indikerer et område, hvor du er ret forskellig fra andre mennesker.

Udsagn i fed skrift indikerer et område, hvor du er en smule anderledes end andre mennesker.

Udsagn i almindelig skrift indikerer et område, hvor du ligner andre mennesker.

For at gøre din SpotLight Rapport så værdifuld som muligt for dig, er det vigtigt du får omsat indholdet til konkret anvendelig information, som du kan forholde dig til. Denne sektion af rapporten tager afsæt i en struktureret proces, som gør det nemmere for dig at nærstudere din matrix, og sætte ord på en udviklingsplan som giver mening for dig.

Om Udviklingsplanlæggeren

Trin 1 er designet til at få dig til at overveje grundigt, hvilke adfærdsmønstre som fungerer for dig, og hvilke der ikke gør.

Trin 2 hjælper dig med at fastlægge din første udviklingsmålsætning

Trin 3 hjælper dig med at skabe en detaljeret handlingsplan

Du finder et fuldt gennearbejdet eksempel på side 10, samt et blankt udviklingsskema, som du kan bruge i din egen planlægning.

To hoveder tænker bedre end ét

Du kan vælge at gennemføre øvelsen på egen hånd, men det anbefales at arbejde sammen med en partner eller kollega, da det kan indebære en række fordele:

- man får en medspiller, at ping-ponge med
- man kan få hjælp til at tænke tingene igennem, tage andre perspektiver med i sine overvejelser, samt blive udfordret på sine holdninger og antagelser
- det kan åbne nye muligheder eller løsninger, som du ikke selv havde overvejet.

Der er betydelige fordele ved at indgå udviklingssamarbejde med andre indenfor egen organisation. De besidder ofte insiderviden om arbejdskultur, operationelle standarder, praksis, ansvarsområder samt indsigt i reelle begrænsninger.

Partnerskaber, hvor begge parter søger at bearbejde hver deres respektive udviklingsområder, kan desuden fungere ganske godt. I disse tilfælde handler det om at skiftes til at være hhv. coach og coachee.

Målsætning

At afgøre hvilke Styrker, der udgør en udviklingsmæssig udfordring for dig.

Der er **tre** typer Udfordringer, som kan forbindes med enhver af dine Styrker:

- Udfordringsudsagnene i din matrix, kobler sig til en styrke som du '**Overspiller**' og som derfor bliver en '**Risiko**'.

Gennemgang og refleksion af din rapport, kan afdække to yderligere udfordringer:

- En Udfordring koblet til en Styrke, som du **underspiller**
 - dette kan være noget du ikke tidligere har anerkendt, undervurderet eller haft begrænset anledning til at anvende
- En Udfordring koblet til en Styrke som du **overspiller**, på grund af en Frustration.

Retningslinier

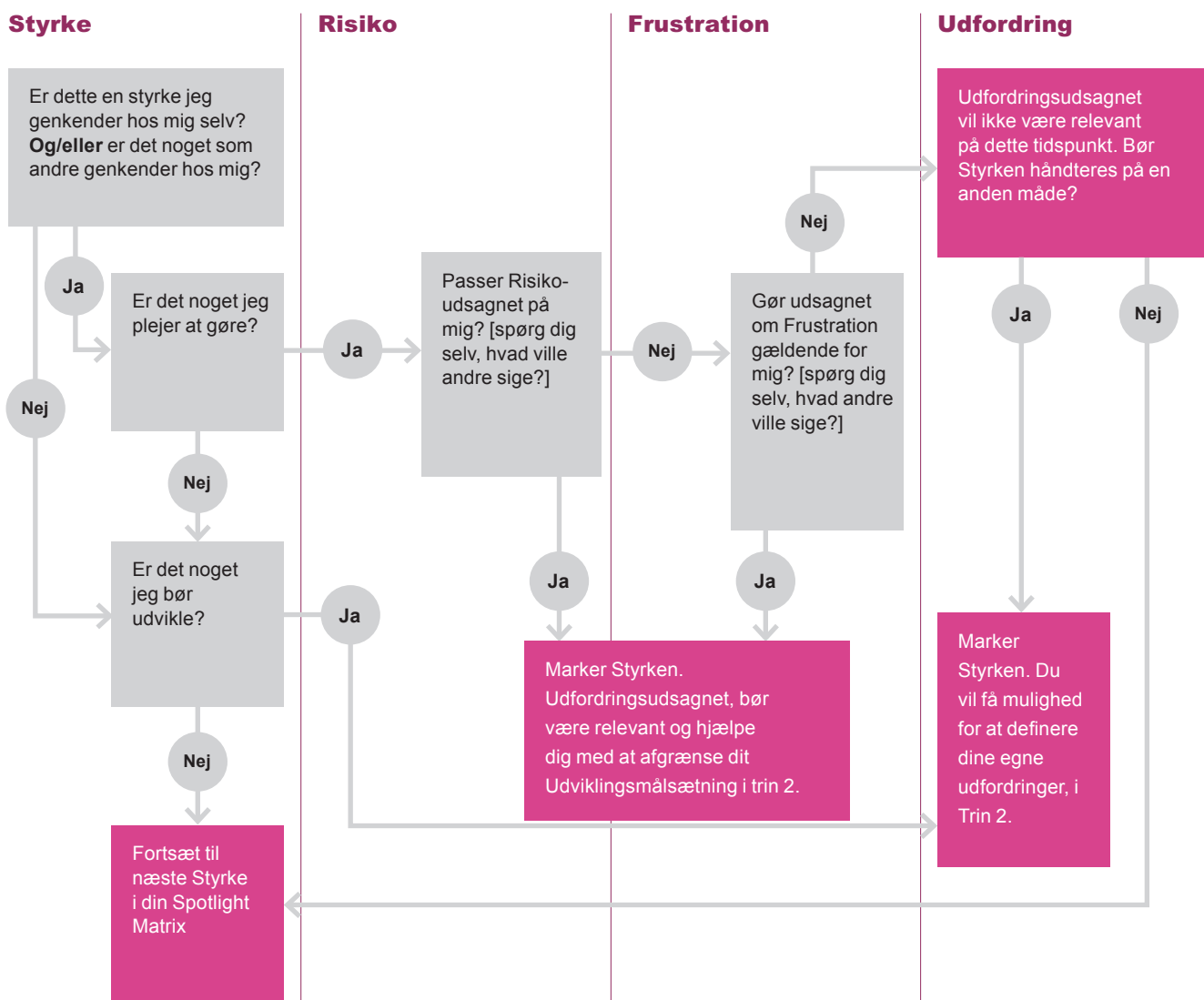
- Gennemgå alle udtalelserne i Spotlight rapporten. Spotlight tydeliggør de områder, hvor din adfærd afviger fra gennemsnittet af en normgruppe. Det anbefales at du retter din opmærksomhed på disse områder, men beslutningen om hvad du vil prioritere, bør være baseret på din egen analyse og vurdering.
- Betragt dine resultater i relation til din adfærd, dine resultater og kvaliteten af dine relationer på arbejdet. Afspejler udtalelserne din selvforståelse, din erfaring eller feedback du måske har modtaget?
- Vær ærlig overfor dig selv. Dette er tiden for eftertanke. Undgå fristelsen til at afvise noget du ikke bryder dig om, eller du helst ikke vil erkende.

Metode

Gennemgå hvert af de fem områder ad gangen.

Kig på de relaterede Styrker, Risici, Frustrationer og Udfordringer, ved hjælp af diagrammet nedenfor.

Beslut hvilke styrker der kan udgøre enhver form for udviklingsmæssig udfordring for dig, og kortlæg dem ved at krydse af, i de dertil hørende bokse.



Målsætning

Formålet med en Udviklingsmålsætning er, at definere de adfærdsændringer, som vil kunne fungere bedre for dig, i forhold til at adressere dine Udfordringer.

Retningslinjer

Det anbefales at du udvælger, og arbejder med én Udfordring ad gangen.

Metode

Af de Styrker du har afkrydset, skal du nu beslutte, hvilken – hvis tilstrækkeligt udviklet eller håndteret – som ville **gøre den største forskel i din effektivitet på jobbet**.

Skriv den Styrke du har valgt, i det blanke Udviklingsskema.

Ved at besvare nedenstående spørgsmål, kan du få hjælp til at:

- beskrive hvad der sker nu
- beskrive Udfordringens natur
- anvende Udviklingsmålsætningen til at beskrive, hvad du ønsker at opnå. Dette vil normalt indeholde sætninger som ”jeg vil...”, og bør formuleres positivt (se eksempler nedenfor).

Spørgsmål

- Hvorfor er det vigtigt for dig, at adressere denne styrke?
- Hvad sker der i dag?
- Hvordan vil det hjælpe dig i din rolle?
- Hvilke konsekvenser kan det indebære, hvis du ikke vælger at arbejde med det – for dig selv og dem du arbejder sammen med?
- Hvad ønsker du at opnå?

Eksempler

Styrke

Jeg har stærke meninger om det meste, og formår at forklare dem tydeligt.

Jeg planlægger og indfører procedurer, for at drive og monitorere resultater

Jeg er tålmodig og tolerant

Udfordring

For at udvikle styrken;
At udvikle min evne til at give udtryk for synspunkter, i interaktionen med overordnede

For at undgå risikoen;
At moderere min brug af denne styrke, for at give plads til nye metoder der skaber bedre resultater

For at kontrollere frustrationen;
At udvikle effektive måder at håndtere viljestærke og argumenterende personer

Udviklingsmålsætning

Jeg vil give udtryk for mine synspunkter, når jeg mener det kan forbedre resultatet

Stillet overfor en opgave, vil jeg overveje nye og mere innovative metoder for at løse den

Jeg vil være mere håndfast overfor argumenterende personer, når det gælder emner, som er vigtige for mit team eller mig selv

Retningslinjer

Kig nærmere på de følgende spørgsmål, og notér hvad du finder, i den relevante sektion i Udviklingskemaet.

Metode

Nye adfærdsmønstre jeg vil anvende, for at opnå denne målsætning

- Hvad er du nødt til at ændre i din adfærd?
- Hvad ville din klogeste ven/kollega anbefale dig at gøre?
- Hvad ser du andre gøre med succes, i tilsvarende situationer?
- Hvad gør de, som du kan efterligne?
- Hvilken slags attitude vil være nyttig for dig at udvikle, i forhold til at understøtte denne nye adfærd

At forpligte sig til nye vaner

- Hvilke muligheder har du, for at afprøve disse nye adfærdsmønstre
- Hvornår og ved hvilke lejligheder vil du gøre det?
- Hvilken støtte får du brug for, og fra hvem?
- Hvad kunne forhindre dig i at opnå din målsætning?
- Hvordan vil du klare det?
- Hvordan ved du, om det lykkedes?

Navn		Dato		Coach	
Styrke	Udfordringen	Udviklingsmålsætning			
Jeg har stærke meninger om det meste, og formår at forklare dem tydeligt.	At udvikle Styrken: At udvikle min evne til at give udtryk for synspunkter, i interaktionen med overordnede.	Jeg vil give udtryk for mine synspunkter, når jeg mener det kan forbedre resultatet			
1 Hvad sker der i dag?					
<p>Jeg mangler den fornødne selvtilid, til at fremføre mine synspunkter, når de afviger fra de mere erfarne kollegers synspunkter. Jeg respekterer deres erfaringer, stilling og evne til at træffe hurtige beslutninger Jeg ved jeg har en meget bedre løsning på problemet på vores produktionslinje, end den løsningen som nu er foreslået. Men jeg er usikker på, hvordan det vil blive modtaget. Vores topledelse er meget traditionel og hierarkisk, og nye ideer er ikke altid velkomne At introducere nye ideer er vigtigt for vor organisations fremtid, og jeg ville svigte mig selv og andre, hvis ikke jeg griber muligheden for at udfordre nuværende tænkning.</p>					
2 Nye adfærdsmønstre jeg vil anvende for at opnå mit mål					
<p>Bede om støtte og råd. Udføre research, for at gøre mine ideer mere troværdige. Udvikle min præsentationsteknik, og skriftlige færdigheder. Adoptere holdningen "hvo intet vover, intet vinder" og "det er bedre at fejle, end aldrig at have forsøgt".</p>					
3 Forpligte mig selv til at udvikle og forankre nye vaner					
Handlinger jeg vil foretage	Hvad kan komme i vejen?	Støttebehov	Fra hvem	Tidsramme	Målsætning
Luftte min idé overfor Poul og Bente i mit team. Bede dem om råd.	Dårlig tid/muligheder/privatliv indenfor arbejdstiden	Interesse og tilgængelighed.	Poul og Bente.	I slutningen af næste uge. Frokost på tirsdag, eller drink efter arbejde.	Poul og Bente skal støtte min idé.
Researche og finde yderligere bevis og argumentation, til at understøtte min idé	Tidspress – jeg er meget optaget af mit arbejde, og er nødt til at agere prompte.	Ledig i denne weekend, og aftener i den kommende uge.	Min partner	Slutningen af denne uge.	Et veiskrevet og solidt begrundet forslag, som kan fremlægges for min chef.
Udbede et møde med min chef, for at præsentere mit forslag. Opnå hendes støtte, og bede om hendes syn på, hvad den bedste fremgangsmåde vil være.	Manglende tid til at inddrage i vores sædvanlige 14-dags møde. Selvtilliden til at bede om et supplerende møde.	Min chefs tilgængelighed for et supplerende møde.	Min chef	Indenfor de næste par uger.	Få mit forslag føjet til agendaen, for det næste projektmøde med topledelsen.

Navn	Dato	Coach	Udviklingsmålsætning		
Styrke	Udfordringen				
1 Hvad sker der i dag?					
2 Nye adfærdsmønstre jeg vil anvende for at opnå mit mål					
3 Forpligte mig selv til at udvikle og forankre ny vaner					
Handlinger jeg vil foretage	Hvad kan komme i vejen?	Støttebehov	Fra hvem	Tidsramme	Målsætning

