

Facet5 TeamScape

TeamScape Rapport Sample 1 Report

Dato 06-12-2023

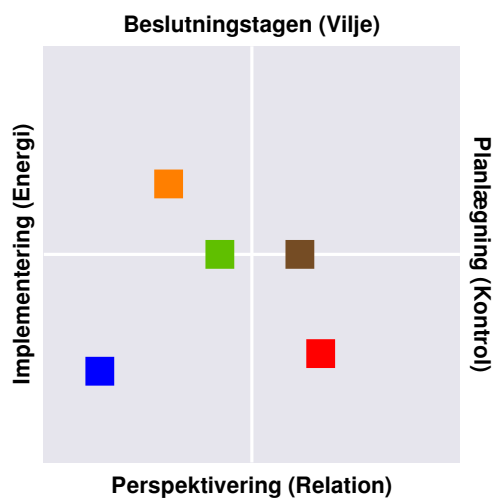
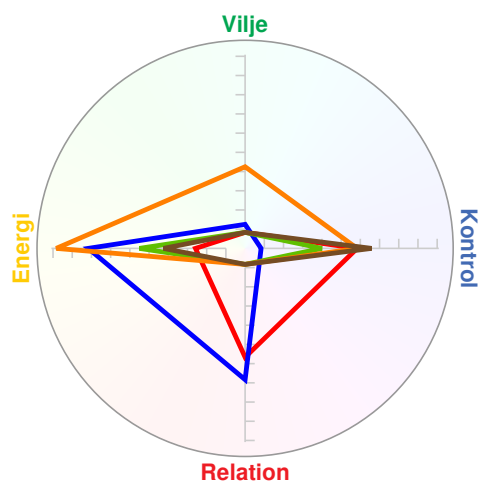
Virksomhed Facet5 Testing

Projekt Audition Sample Report 2023

demokratiske beherskede hjælpsomme
opmærksom strukturerede
selvstændigt-tænkende fleksible
menneskeorienterede skeptiske ikke-dømmende socialt-anlagte
årvågen forsonlige



Facet5 profiler af teamets medlemmer



Navn	Vilje	Energi	Relation	Kontrol	Følelser	Familie
Report, Sample 1 Farvemarkering: Sample 1	1 Beslutsomhed 1 Konfrontation 1 Selvstændighed 1,7	2,7 Entusiasme 1,7 Omgængelighed 5 Tilpasningsevne 1,4	5,8 Uselviskhed 6,4 Forståelse 6,9 Tillid 4,2	6 Disciplin 9,8 Ansvarlighed 2,2	8,3 Anspændthed 6,2 Bekymring 10	Coach
Report, Sample 2 Farvemarkering: Sample 2	1,4 Beslutsomhed 2,7 Konfrontation 1 Selvstændighed 1	8,3 Entusiasme 8,3 Omgængelighed 8,2 Tilpasningsevne 8,3	7 Uselviskhed 7 Forståelse 7,2 Tillid 6,9	1 Disciplin 1,4 Ansvarlighed 1	7,5 Anspændthed 6,2 Bekymring 8,7	Konsulent
Report, Sample 3 Farvemarkering: Sample 3	1 Beslutsomhed 2,1 Konfrontation 1 Selvstændighed 1	5,6 Entusiasme 7,3 Omgængelighed 7,8 Tilpasningsevne 1,8	1 Uselviskhed 1 Forståelse 1,3 Tillid 1	4,1 Disciplin 5,6 Ansvarlighed 2,6	9,1 Anspændthed 10 Bekymring 7,3	Opdagelsesrejsende
Report, Sample 4 Farvemarkering: Sample 4	4,4 Beslutsomhed 8,9 Konfrontation 3,1 Selvstændighed 1	10 Entusiasme 10 Omgængelighed 10 Tilpasningsevne 8,1	1 Uselviskhed 1 Forståelse 2,2 Tillid 1	6 Disciplin 6,2 Ansvarlighed 5,9	4,1 Anspændthed 6,9 Bekymring 1,4	Fremlægger
Report, Sample 5 Farvemarkering: Sample 5	1 Beslutsomhed 1,1 Konfrontation 1 Selvstændighed 1	4,4 Entusiasme 3,6 Omgængelighed 6,8 Tilpasningsevne 2,8	1 Uselviskhed 1,1 Forståelse 1,1 Tillid 1	6,7 Disciplin 8,1 Ansvarlighed 5,2	7,1 Anspændthed 8,1 Bekymring 6,1	Controller

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.

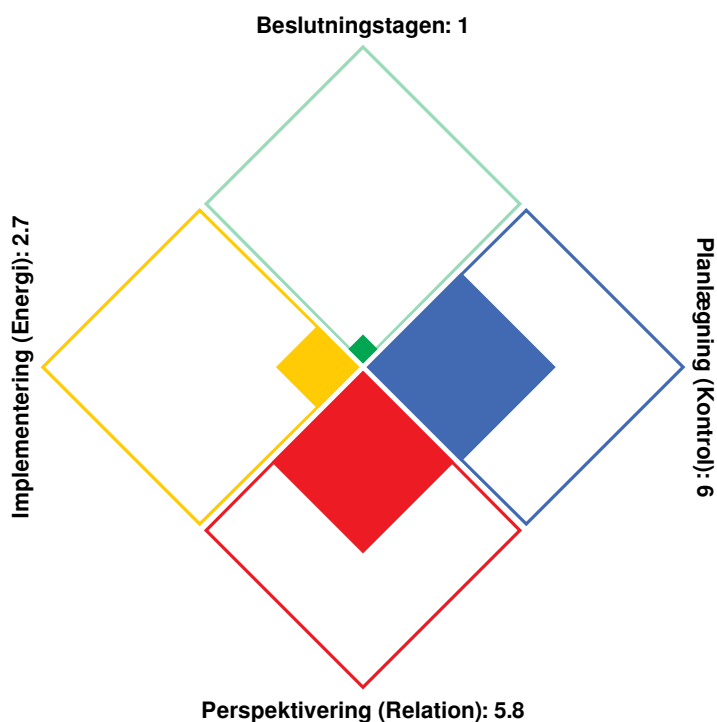
Dit bidrag til teamets arbejdsfaser

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: Sample 1



Naturlig stil

Bidrag:

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

- organisation
- check ressourcer
- modtager gerne al input
- drager ikke forhastede slutninger
- omhyggelig analyse

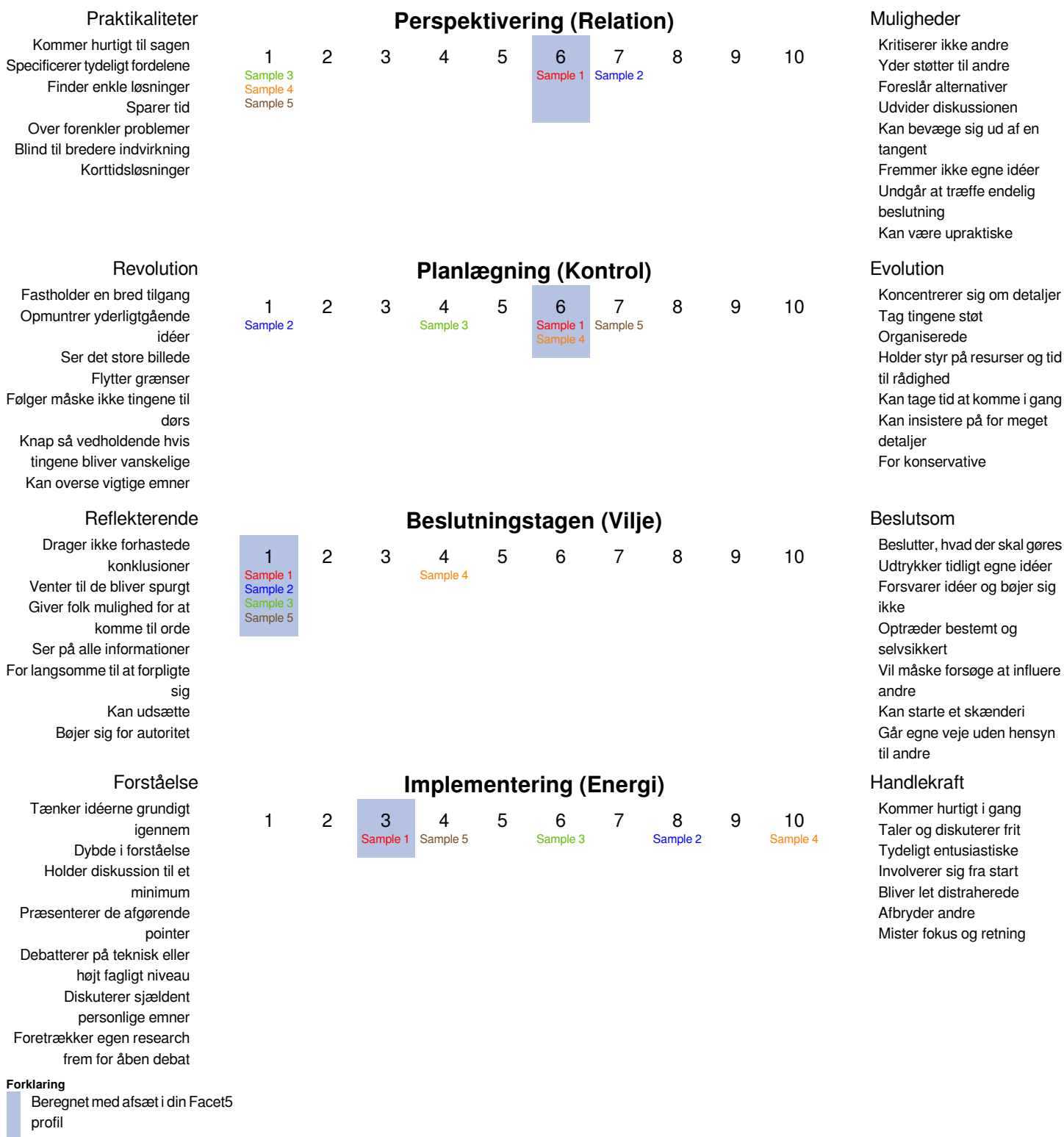
Kan blive set som værende:

(punkter som kan være hæmmende for din effektivitet)

- vil ikke sætte tingene på spil
- tøvende med at udtrykke sin egen mening
- overdreven tiltro til metodik hæmmer kreativitet

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.

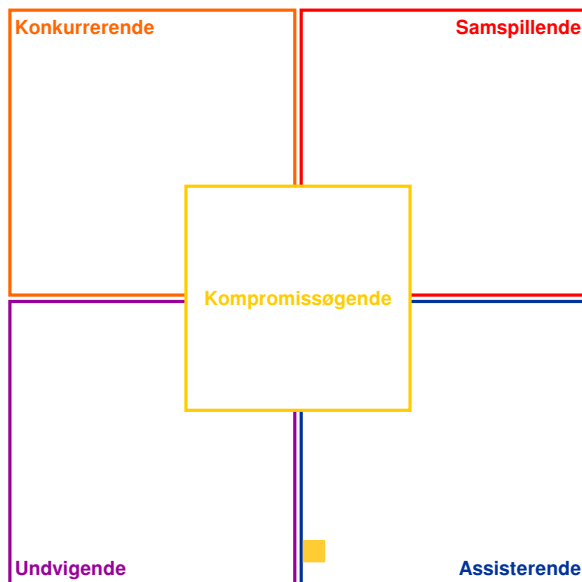


Konsensus og konfliktløsning

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.

Orientering: Sample 1

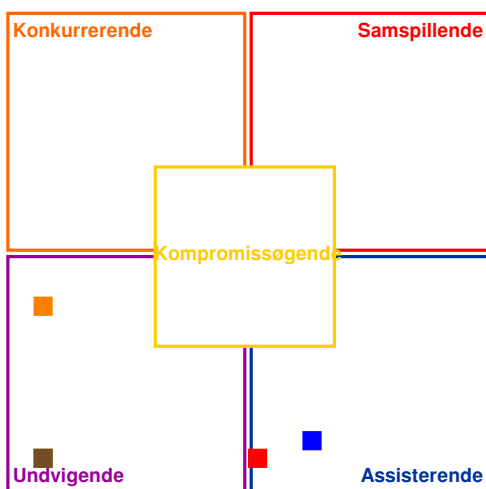


Sample 1

Udtrykker sjældent egne holdninger med mindre der bliver spurgt. Undgår diskussioner. Vil trække sig tilbage for at beskytte egne behov frem for at udnytte situationen.

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

Orientering: Facet5 Scorer



Foretrukne taktik

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

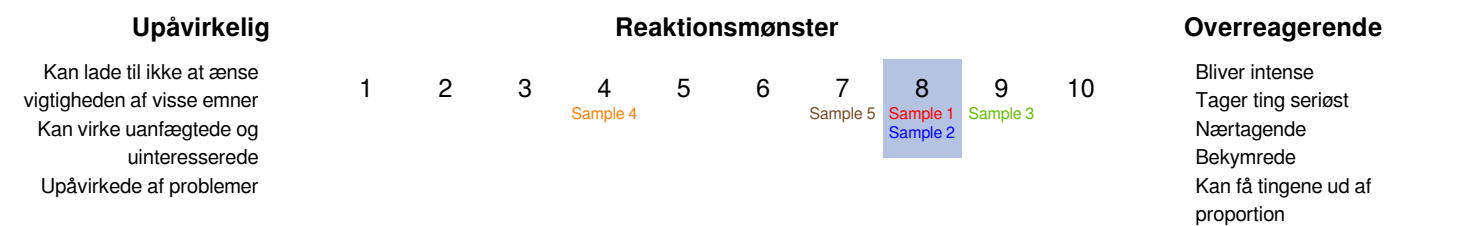


Sample 1

Vil være opmærksom på at indføre regelsæt og orden hvor det er nødvendigt. Villig til også at lade andre om tingene.

Reaktionsmønstre

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.



Sample 1

Kan opføre sig meget intenst. Tager emner meget personligt. Kan overreagere og blæse tingene ud af proportion.

Vil være den der:

- frygter og undgår konflikter
- er genert og socialt forlegen
- bliver forvirret af at forsøge at balancere egne kontra andres behov
- er noget usammenhængende omkring processer

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
Report, Sample 2	<p>S: I er begge meget fleksible og trænger jer ikke på andre</p> <p>R: I kan have svært ved at blive enige og har unødvendige skænderier</p> <p>F: I kan være frustrerede over, at der mangler et klart formål og vilje til at træffe beslutninger</p> <p>U: bliv enig om deadlines for beslutninger og ansvar</p>	<p>S: du udvikler ideer, mens han/hun gør klar til handling</p> <p>R: du kan gå glip af muligheden for at bidrage, når han/hun tager hastige beslutninger</p> <p>F: du kan føle dig overvældet og presset af hans/hendes behov for at være engageret og handle</p> <p>U: kommuniker dine ideer eller betænkeligheder med entusiasme, hjælp hans/hendess handlinger på vej med din velovervejede metode</p>	<p>S: du er praktisk orienteret, mens han/hun tænker i alternativer</p> <p>R: du kan forekomme uentusiastisk og alt for pragmatisk, når du fremlægger dine ideer</p> <p>F: du kan føle, at han/hun gør tingene komplicerede og er uvillige til at tage hensyn til det forretningsmæssige</p> <p>U: gennemgå usædvanlige ideer, før du træffer beslutninger. Forklar hvorfor du mener, at de er gennemførlige, eller hvorfor ikke</p>	<p>S: du giver hans/hendes innovation proces og struktur</p> <p>R: du er muligvis ikke enig i behovet for større ændringer eller værdien heraf</p> <p>F: du finder ham/hende måske upålidelig og uden fokus</p> <p>U: vurder fordelene ved forandring fra et logisk synspunkt, så følger virkningerne er kendte</p>	<p>S: I er begge lydøre og årvågne over for risici og problemer</p> <p>R: I kan overdrive risici og trusler og bekymre jer uden grund</p> <p>F: I drager måske ikke fordel af muligheder og undgår risici, så I går glip af muligheder og skabe unødigt stress</p> <p>U: hent feedback udefra for at se tingene i et større perspektiv. Sørg for, at bekræftede betænkeligheder kommunikeres på et tidligt tidspunkt</p>
Report, Sample 3	<p>S: I er begge meget fleksible og trænger jer ikke på andre</p> <p>R: I kan have svært ved at blive enige og har unødvendige skænderier</p> <p>F: I kan være frustrerede over, at der mangler et klart formål og vilje til at træffe beslutninger</p> <p>U: bliv enig om deadlines for beslutninger og ansvar</p>	<p>S: du foretrækker at tænke over ideer, og han/hun foretrækker at diskutere</p> <p>R: du kommunikerer måske ikke så frit som han/hun foretrækker, så de føler, at du ikke hører dem</p> <p>F: du kan føle, at han/hun skynder sig for meget uden at tænke nok over tingene</p> <p>U: del ideer og brug jævnlige tid på diskussion for at sikre, at I er enige</p>	<p>S: du udforsker ideer, mens han/hun er pragmatiske og fokuseret på opgaven</p> <p>R: du kan finde på at kompromittere til fordel for simple løsninger</p> <p>F: du kan synes, at han/hun er usympatisk med en forsimplet forståelse</p> <p>U: se tingene i et større perspektiv, når du træffer beslutninger, herunder indvirkningen på mennesker og relationer</p>	<p>S: du sætter hans/hendes fleksible tilgang og behov for innovation i system</p> <p>R: I kan være uenige om behovet for forandring, eller hvordan det skal gennemføres</p> <p>F: du kan føle, at han/hun nemt distraheres og ikke gennemfører det oprindelige</p> <p>U: vurder fordelene ved usædvanlige ideer. Sammenhold disse med en fælles plan</p>	<p>S: I er begge lydøre og årvågne over for risici og problemer</p> <p>R: I kan overdrive risici og trusler og bekymre jer uden grund</p> <p>F: I drager måske ikke fordel af muligheder og undgår risici, så I går glip af muligheder og skabe unødigt stress</p> <p>U: hent feedback udefra for at se tingene i et større perspektiv. Sørg for, at bekræftede betænkeligheder kommunikeres på et tidligt tidspunkt</p>

	Beslutningstagen	Implementering, Samspillende	Perspektivering	Planlægning	Reaktionsmønster
Report, Sample 4	<p>S: I kan samarbejde om at finpudse alternativer</p> <p>R: I er begge alt for ivrige efter at ændre mening</p> <p>F: du kan blive frustreret, når du kæmper med at fastlægge mål</p> <p>U: fastlæg en ramme og deadlines for beslutninger</p>	<p>S: du udvikler ideer, mens han/hun gør klar til handling</p> <p>R: du kan gå glip af muligheden for at bidrage, når han/hun tager hastige beslutninger</p> <p>F: du kan føle dig overvældet og presset af hans/hendes behov for at være engageret og handle</p> <p>U: kommuniker dine ideer eller betænkeligheder med entusiasme, hjælp hans/hendess handlinger på vej med din velovervejede metode</p>	<p>S: du udforsker ideer, mens han/hun er pragmatiske og fokuseret på opgaven</p> <p>R: du kan finde på at kompromittere til fordel for simple løsninger</p> <p>F: du kan synes, at han/hun er usympatisk med en forsimplet forståelse</p> <p>U: se tingene i et større perspektiv, når du træffer beslutninger, herunder indvirkningen på mennesker og relationer</p>	<p>S: I er begge forsigtige og godt forberedt og foretrækker det kendte i stedet for det radikale</p> <p>R: I kan være langsomme til at reagere på forandringer og aktivt blokere dem</p> <p>F: I kan blive holdt uden for nye initiativer og føle, at I pålægges forandringer</p> <p>U: hjælp med at evaluere nye muligheder, før der vælges en tilgang. Vejled om, hvordan der bedst opnås en positiv indvirkning</p>	<p>S: du er forsigtig og årvågen, mens han/hun fortsat er selvsikker og konsekvent</p> <p>R: du er muligvis ikke enig i, hvor væsentlige problemerne eller deres indvirkning er, hvilket skaber risici</p> <p>F: du kan føle, at han/hun er for afslappet og ikke lydhør nok</p> <p>U: hent feedback for at underbygge dit perspektiv. Se efter belæg og fortilfælde.</p>
Report, Sample 5	<p>S: I er begge meget fleksible og trænger jer ikke på andre</p> <p>R: I kan have svært ved at blive enige og har unødvendige skænderier</p> <p>F: I kan være frustrerede over, at der mangler et klart formål og vilje til at træffe beslutninger</p> <p>U: bliv enig om deadlines for beslutninger og ansvar</p>	<p>S: I tænker begge på ideer, før I kaster jer ud i gennemførelsen</p> <p>R: I deler og udvikler måske ikke ideer sammen, men foretrækker at overveje dem hver for sig</p> <p>F: I kan synes, at I går glip af samarbejds muligheder og af den værdi, der kan opnås i fællesskab</p> <p>U: brug ikke for meget tid på at tænke, men fokuser på gennemførelsen. Tal sammen tidligt og ofte</p>	<p>S: du udforsker ideer, mens han/hun er pragmatiske og fokuseret på opgaven</p> <p>R: du kan finde på at kompromittere til fordel for simple løsninger</p> <p>F: du kan synes, at han/hun er usympatisk med en forsimplet forståelse</p> <p>U: se tingene i et større perspektiv, når du træffer beslutninger, herunder indvirkningen på mennesker og relationer</p>	<p>S: I er begge forsigtige og godt forberedt og foretrækker det kendte i stedet for det radikale</p> <p>R: I kan være langsomme til at reagere på forandringer og aktivt blokere dem</p> <p>F: I kan blive holdt uden for nye initiativer og føle, at I pålægges forandringer</p> <p>U: hjælp med at evaluere nye muligheder, før der vælges en tilgang. Vejled om, hvordan der bedst opnås en positiv indvirkning</p>	<p>S: I er begge forsigtige, men specielt dig, da du fokuserer meget på risici</p> <p>R: du kan bekymre dig uden grund og undgå risici</p> <p>F: I kan skabe problemer for jer selv og andre ved at overreagere på begivenheder omkring jer</p> <p>U: søg feedback for at se tingene i et større perspektiv, og planlæg dit svar for at undgå en overreaktion</p>

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