

Facet5 TeamScape

TeamScape Bericht Sample 1 Report

Datum 06.12.2023

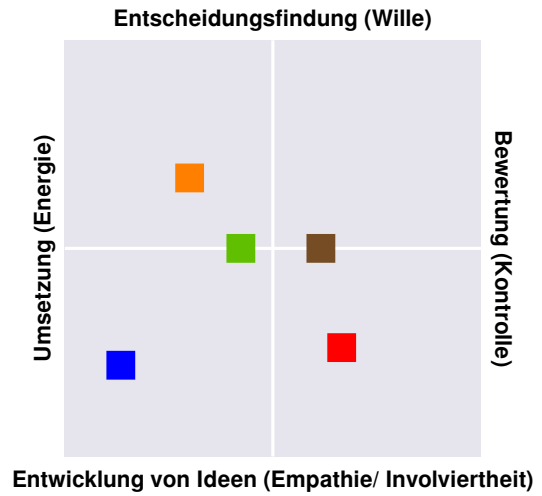
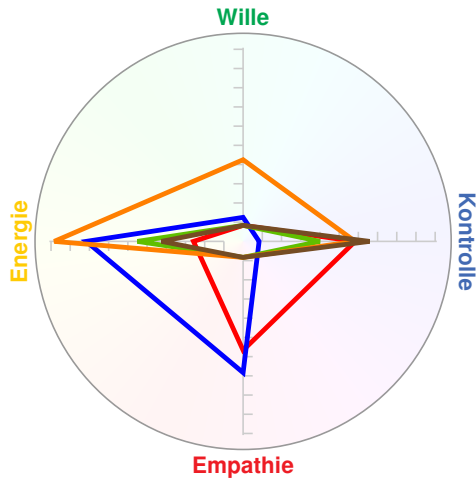
Organisation Facet5 Testing

Projekt Audition Sample Report 2023

unabhängiges-denken flexibel
achtsam demokratisch vorurteilsfrei
wohlüberlegt gesellig umsichtig diszipliniert
menschenorientiert hilfsbereit **nachgiebig** hinterfragend



Facet5 Profile der Teammitglieder



Name	Wille	Energie	Empathie	Kontrolle	Emotionalität	Typ
Report, Sample 1 Kürzel: Sample 1	1 Entschlossenheit 1 Auseinandersetzung 1 Unabhängigkeit 1,7	2,7 Vitalität 1,7 Geselligkeit 5 Offenheit 1,4	5,8 Altruismus 6,4 Unterstützung 6,9 Vertrauen 4,2	6 Disziplin 9,8 Verantwortung 2,2	8,3 Anspannung 6,2 Besorgnis 10	Coach
Report, Sample 2 Kürzel: Sample 2	1,4 Entschlossenheit 2,7 Auseinandersetzung 1 Unabhängigkeit 1	8,3 Vitalität 8,3 Geselligkeit 8,2 Offenheit 8,3	7 Altruismus 7 Unterstützung 7,2 Vertrauen 6,9	1 Disziplin 1,4 Verantwortung 1	7,5 Anspannung 6,2 Besorgnis 8,7	Vermittler
Report, Sample 3 Kürzel: Sample 3	1 Entschlossenheit 2,1 Auseinandersetzung 1 Unabhängigkeit 1	5,6 Vitalität 7,3 Geselligkeit 7,8 Offenheit 1,8	1 Altruismus 1 Unterstützung 1,3 Vertrauen 1	4,1 Disziplin 5,6 Verantwortung 2,6	9,1 Anspannung 10 Besorgnis 7,3	Entdecker
Report, Sample 4 Kürzel: Sample 4	4,4 Entschlossenheit 8,9 Auseinandersetzung 3,1 Unabhängigkeit 1	10 Vitalität 10 Geselligkeit 10 Offenheit 8,1	1 Altruismus 1 Unterstützung 2,2 Vertrauen 1	6 Disziplin 6,2 Verantwortung 5,9	4,1 Anspannung 6,9 Besorgnis 1,4	Repräsentant
Report, Sample 5 Kürzel: Sample 5	1 Entschlossenheit 1,1 Auseinandersetzung 1 Unabhängigkeit 1	4,4 Vitalität 3,6 Geselligkeit 6,8 Offenheit 2,8	1 Altruismus 1,1 Unterstützung 1,1 Vertrauen 1	6,7 Disziplin 8,1 Verantwortung 5,2	7,1 Anspannung 8,1 Besorgnis 6,1	Controller

BITTE BEACHTEN SIE: in den grafischen Darstellungen im Bericht werden die Kürzel verwendet, die den Personen in dieser Übersicht zugeordnet sind.

Einleitung

Dieser Bericht fasst Ihre Facet5-Ergebnisse und die Ihrer Kollegen als TeamScape-Übersicht zusammen.

Der Bericht hat die folgenden Abschnitte:

1. Wortwolke

Diese ist auf der Titelseite und fasst die wichtigsten Themen Ihres Berichts kurz zusammen. Wichtigere Themen sind als größerer Text dargestellt und sind sichtbarere Merkmale Ihrer Persönlichkeit. Es gibt 13 Schlüsselmerkmale, die auf Ihrem Persönlichkeitsprofil basieren.

2. Work Cycle

Dieses Kapitel beschreibt Ihr pr feriertes Vorgehen bei der Lösung von Problemen. Es zeigt:

2.1 Ihre Wirkung auf andere

- Ihr natürlicher Stil basierend auf Ihrem Facet5 Profil und
- Wie andere Personen Ihr Arbeitsverhalten einschätzen.

2.2 Das Team im Vergleich

- Wie das Team in Hinsicht auf pers nliche Stile aufgestellt ist und
- Wo Sie im Vergleich zu den anderen Mitgliedern des Teams stehe

3. Konsensbildung

3.1 Ihre innere Haltung gegenüber anderen Menschen, die Art wie Sie Kontakte aufbauen und wie Sie von außen wahrgenommen werden

3.2 Ihr Regelbewusstsein, mit welchem Sie Arbeitsabläufe oder Richtlinien interpretieren.

3.3 Das Ausmaß an persönlicher Involviertheit, mit dem Sie und das Team Diskussionen angehen

4. Zusammenarbeit mit anderen Teammitgliedern

Dieser Abschnitt fasst zusammen, wie Sie effektiver mit Ihren Teamkollegen zusammen arbeiten können. Für jede Person im Team gibt es eine Zusammenfassung:

4.1 Wir haben die Tabelle in 5 Abschnitte unterteilt, die sich jeweils darauf beziehen, wie Sie

- Entscheidungen treffen und Ziele setzen
- Ideen einbringen und umsetzen

- Ideen generieren und Menschen in den Prozess einbeziehen
- Ideen bewerten sowie Ihren Arbeitsansatz
- Risiken erkennen und Stress bewältigen

4.2 In jedem Abschnitt gibt es vier Aussagen

- Stärken Ihrer Beziehung
- Risiken, die bei einer Zusammenarbeit auftreten können
- Frustrationen, die Sie möglicherweise empfinden, wenn Sie mit dieser Person zusammenarbeiten
- Herausforderungen, die Sie annehmen können, um Ihre Beziehung zu entwickeln

5. Anmerkungen der Kollegen

Zu Bereichen, in denen Sie wertvolle Beiträge leisten und zu Bereichen, in denen Sie sich noch verbessern können.

Dieser Bericht soll eine Orientierungshilfe dazu geben, wie Sie und das Team effektiv zusammenarbeiten können. Der Gruppenmoderator kann daraus Anhaltspunkte ableiten, wie die vorhandenen Stärken im Team sinnvoll eingesetzt werden können und an welchen Stellen es durch gegenseitiges Feedback und weitere Abstimmungsprozesse eine noch bessere Zusammenarbeit gefördert werden kann.

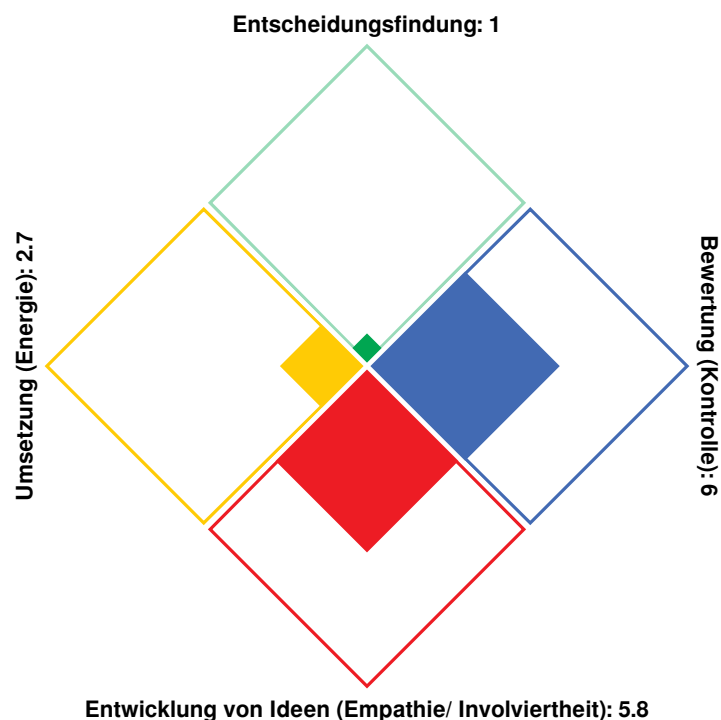
Ihr Beitrag zum Work Cycle

Ihr Facet5 Profil beeinflusst, in welchem Bereich Sie sich besonders einbringen. Diese Grafik setzt Ihre Facet5 Werte in 4 Quadrate um, eines für jede Phase des Work Cycle. Die Größe der Quadrate spiegelt die Höhe des Beitrags wieder, den Sie in der Phase des Work Cycle leisten. Das größte Quadrat stellt Ihre bevorzugte Herangehensweise dar. Je größer die Fläche des Quadrates, desto mehr Aufmerksamkeit werden Sie dieser Phase des Work Cycle widmen. Je kleiner die Fläche, desto weniger Anstrengung werden Sie in die Phase des Work Cycle stecken.

Die Beschriftungen der Grafik beziehen sich auf die jeweilige Phase des Work Cycle. Welchem Muster Sie am wahrscheinlichsten folgen werden, hängt von ihren Facet5 Werten ab. Wenn z.B. Ihr Facet5 Wert für Wille hoch ist (z.B. >7), dann treffen Sie Entscheidungen vermutlich sehr schnell und es fällt Ihnen schwer, noch abzuwarten. Wenn Ihr Facet5 Wert für Wille jedoch niedrig ist (z.B. <4), dann bevorzugen Sie vermutlich einen überlegteren Ansatz. Sie warten lieber ab, bis Ihnen alle Informationen zur Verfügung stehen.

Dies ist Ihre Übersicht.

Work Cycle: Sample 1



Persönlicher Arbeitsstil

Beitrag:

(dies sind die Fähigkeiten, die sie naturgemäß mit in das Team einbringen)

- Organisationstalent
- Kontrolle von Ressourcen
- begrüßt jede Art von Anregung
- trifft keine vorschnellen Entscheidungen
- sorgfältige Analyse

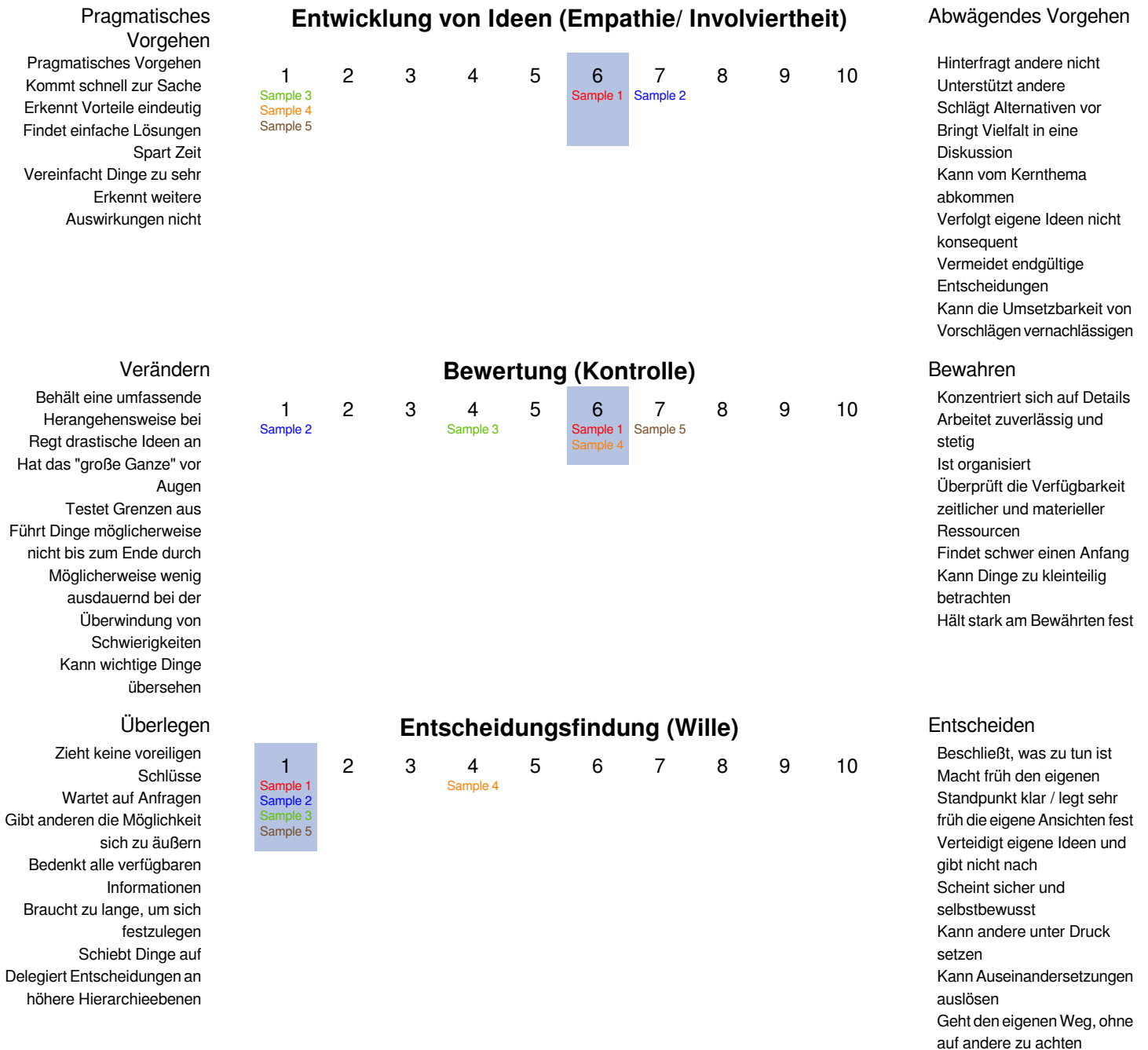
Könnte erscheinen als:

(dies sind die Aspekte, die die Effektivität Ihrer Arbeitsweise mindern könnten)

- wird keine Risiken eingehen
- widerstrebend, die eigene Meinung zu äußern
- übermäßiger Verlass auf genaue Abläufe schnürt Kreativität ab

Work Cycle: Teamvergleich

In dieser Übersicht werden die Teammitglieder auf der Grundlage der individuellen Facet5 Ergebnisse im Work Cycle zusammengefasst, wobei jede Grafik einer Phase im Modell entspricht. Je weiter zwei Personen auf der Skala voneinander entfernt sind, desto unterschiedlicher ist ihre Arbeitsweise. Personen mit ähnlichen Werten werden untereinander aufgeführt. Das farbig hinterlegte Feld zeigt, wo Sie hinsichtlich Ihres Facet5 Profils im Vergleich zu den anderen Teammitgliedern liegen.



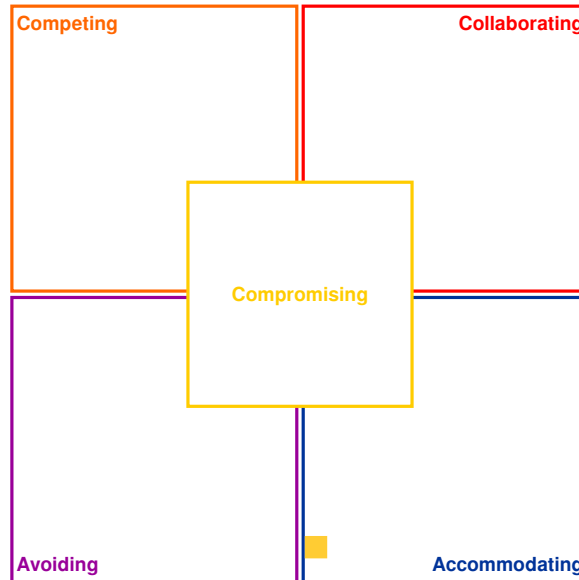


Konsensbildung und Konfliktlösung

Ihre innere Haltung

In dieser Übersicht ist dargestellt, mit welcher inneren Haltung Sie Konflikten und Meinungsverschiedenheiten wahrscheinlich begegnen. Die Veranschaulichung basiert auf Ihren Facet5 Werten für Wille und Empathie.

Orientation: Sample 1

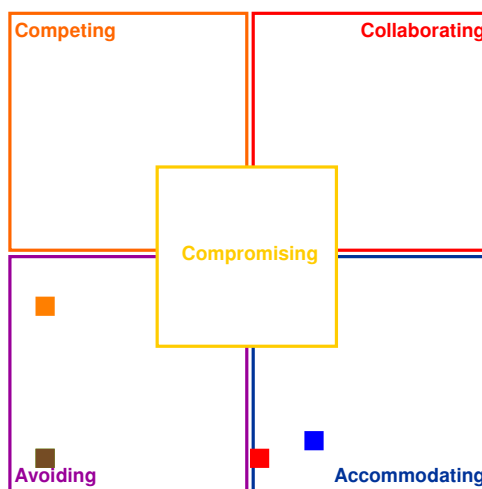


Sample 1

Äußert nur selten die eigene Meinung, außer wenn er/sie darum gebeten wird. Vermeidet Konfliktsituationen. Hält sich zurück, um eher die eigenen Bedürfnisse zu schützen, anstatt sich einen Vorteil zu verschaffen.

Die folgende Grafik zeigt Ihre Orientierung im Verhältnis zum Rest des Teams. Siehe Seite 2 für den Schlüssel.

Orientation: Facet5 Scores



Handlungspräferenz

Die Darstellung zeigt Ihre Vorgehensweise, mit der Sie normalerweise an Probleme herangehen und vergleicht dies mit dem Eindruck, den andere von Ihnen erlangen.

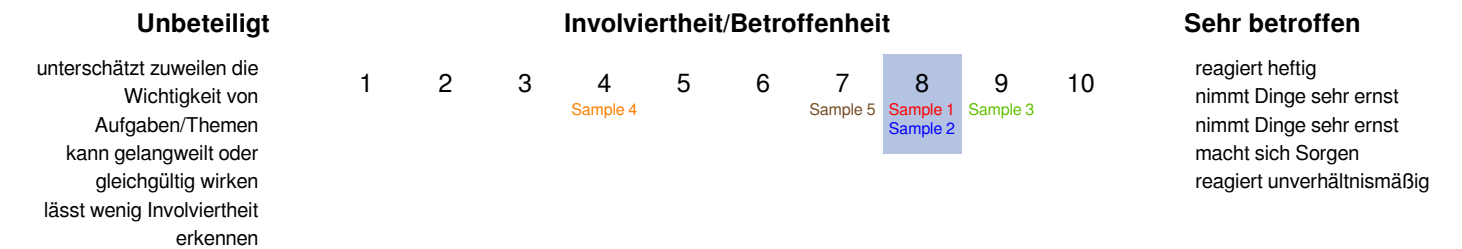


Sample 1

Kennt und beachtet Regelungen und Arbeitsabläufe. Ist bereit, die Verantwortung anderen zu überlassen.

Involviertheit/Betroffenheit

Die Übersicht zeigt, inwieweit Sie und ihre Teammitglieder mit Auseinandersetzungen gelassen umgehen oder sie sich zu Herzen nehmen.



Sample 1

Kann sehr heftig werden. Nimmt sich Probleme zu Herzen. Kann überreagieren und Themen unverhältnismäßig wahrnehmen.

Kann von anderen gesehen werden als:

- fürchtet und vermeidet Konfliktsituationen
- ist selbstbewusst und unbeholfen im sozialen Umgang
- es fällt ihm/ihr schwer, die eigenen Bedürfnisse mit denen anderer abzugleichen
- zeigt sich hinsichtlich der Arbeitsabläufe zum Teil inkonsistent

Legende
 Vorhergesagt

Arbeiten im Team ...

Die folgende Tabelle fasst zusammen, wie Sie effektiver mit Ihren Teamkollegen zusammenarbeiten können. Jede Domäne enthält vier Aussagen: S: Stärken Ihrer Beziehung, R: Risiken, die bei einer Zusammenarbeit auftreten können, F: Frustrationen, die Sie möglicherweise empfinden, wenn Sie mit dieser Person zusammenarbeiten, H: Herausforderungen, um Ihre Beziehung zu entwickeln.

	Entscheidungsfindung	Ideen einbringen und umsetzen	Entwicklung von Ideen	Bewertung	Involviertheit/Betroffenheit
Report, Sample 2	<p>S: sie sind beide sehr flexibel und drängen sich anderen nicht auf</p> <p>R: sie können sich möglicherweise schwer einigen und debattieren unnötig</p> <p>F: sie sind beide vielleicht frustriert, weil ein klares Ziel und die Bereitschaft, Entscheidungen zu treffen, nicht gegeben sind</p> <p>H: vereinbaren Sie Fristen für Entscheidungen und Zuständigkeiten</p>	<p>S: Sie entwickeln Ideen, während er/sie zum Handeln mobilisiert</p> <p>R: Sie haben vielleicht keine Chance, etwas beizutragen, während er/sie vorprescht</p> <p>F: Sie fühlen sich von seinem/ihrer Bedürfnis, sich zu engagieren und zu handeln, möglicherweise überfordert und gedrängt</p> <p>H: Präsentieren Sie Ihre Ideen und Bedenken mit Überzeugung, steuern Sie sein/ihr Handeln mit Ihrem durchdachten Ansatz</p>	<p>S: Sie bleiben praktisch, während er/sie darüber spekuliert, was sein könnte</p> <p>R: Sie könnten den Eindruck erwecken, keine spannenden Ideen zu haben und allzu pragmatisch zu sein</p> <p>F: Sie haben vielleicht den Eindruck, dass er/sie Dinge verkompliziert und nicht bereit ist, das Unternehmen zu berücksichtigen</p> <p>H: Prüfen Sie ungewöhnliche Ideen, bevor Sie Entscheidungen treffen. Erklären Sie, warum Sie diese für praktikabel oder nicht praktikabel halten</p>	<p>S: Sie liefern Prozesse und Strukturen für seine/ihre Innovationen</p> <p>R: Sie sind sich vielleicht nicht einig, dass größere Veränderungen notwendig oder sinnvoll sind</p> <p>F: Sie halten ihn/sie vielleicht für unzuverlässig und nicht fokussiert</p> <p>H: Beurteilen Sie den Nutzen von Veränderungen unter logischen Gesichtspunkten und stellen Sie sicher, dass die Auswirkungen verstanden werden</p>	<p>S: Sie reagieren beide auf Risiken und Probleme und achten darauf</p> <p>R: Sie beide überbetonen vielleicht die Risiken und Bedrohungen und machen sich unnötig Sorgen</p> <p>F: Sie beide nehmen möglicherweise Gelegenheiten nicht wahr und scheinen risikoscheu zu sein. Dadurch verpassen Sie Chancen und verursachen unnötigen Stress</p> <p>H: Holen Sie externes Feedback ein, um die Dinge im richtigen Verhältnis zu sehen. Stellen Sie sicher, dass berechnete Bedenken frühzeitig geäußert werden</p>
Report, Sample 3	<p>S: sie sind beide sehr flexibel und drängen sich anderen nicht auf</p> <p>R: sie können sich möglicherweise schwer einigen und debattieren unnötig</p> <p>F: sie sind beide vielleicht frustriert, weil ein klares Ziel und die Bereitschaft, Entscheidungen zu treffen, nicht gegeben sind</p> <p>H: vereinbaren Sie Fristen für Entscheidungen und Zuständigkeiten</p>	<p>S: Sie denken lieber über Ideen nach und er/sie diskutiert lieber</p> <p>R: Sie kommunizieren vielleicht nicht so offen, wie er/sie es möchte, und geben ihm/ihr so das Gefühl, nicht gehört zu werden</p> <p>F: Sie haben möglicherweise den Eindruck, dass er/sie zu schnell und unüberlegt vorgeht</p> <p>H: Tauschen Sie Ideen aus und nehmen Sie sich regelmäßig Zeit für Diskussionen, um eine einheitliche Ausrichtung sicherzustellen</p>	<p>S: Sie prüfen Ideen, während er/sie pragmatisch bleibt und sich auf die Aufgabe konzentriert</p> <p>R: Sie gehen möglicherweise Kompromisse zugunsten einfacher Lösungen ein</p> <p>F: Sie finden ihn/sie vielleicht unsensibel und sein/ihr Verständnis der Dinge allzu simpel</p> <p>H: Berücksichtigen Sie bei Ihren Entscheidungen die größeren Zusammenhänge, auch die Auswirkungen auf Menschen und Beziehungen</p>	<p>S: Sie ergänzen seinen/ihren flexiblen Ansatz und Wunsch nach Innovation mit Prozessen</p> <p>R: Sie sind vielleicht nicht damit einverstanden, dass eine Veränderung notwendig ist oder wie sie durchgeführt werden soll</p> <p>F: Sie könnten den Eindruck haben, dass er/sie sich leicht ablenken lässt und Dinge nicht zu Ende führt</p> <p>H: Beurteilen Sie die Vorzüge ungewöhnlicher Ideen. Überprüfen Sie diese anhand eines vereinbarten Plans</p>	<p>S: Sie reagieren beide auf Risiken und Probleme und achten darauf</p> <p>R: Sie beide überbetonen vielleicht die Risiken und Bedrohungen und machen sich unnötig Sorgen</p> <p>F: Sie beide nehmen möglicherweise Gelegenheiten nicht wahr und scheinen risikoscheu zu sein. Dadurch verpassen Sie Chancen und verursachen unnötigen Stress</p> <p>H: Holen Sie externes Feedback ein, um die Dinge im richtigen Verhältnis zu sehen. Stellen Sie sicher, dass berechnete Bedenken frühzeitig geäußert werden</p>

	Entscheidungsfindung	Ideen einbringen und umsetzen	Entwicklung von Ideen	Bewertung	Involviertheit/Betroffenheit
Report, Sample 4	<p>S: sie können in Zusammenarbeit Alternativen weiterentwickeln</p> <p>R: sie sind vielleicht allzu schnell bereit, Ihre Meinung zu ändern</p> <p>F: sie sind vielleicht frustriert, wenn es Ihnen schwerfällt, Ziele zu definieren</p> <p>H: legen Sie einen Rahmen und Fristen für Entscheidungen fest</p>	<p>S: Sie entwickeln Ideen, während er/sie zum Handeln mobilisiert</p> <p>R: Sie haben vielleicht keine Chance, etwas beizutragen, während er/sie vorprescht</p> <p>F: Sie fühlen sich von seinem/ihrer Bedürfnis, sich zu engagieren und zu handeln, möglicherweise überfordert und gedrängt</p> <p>H: Präsentieren Sie Ihre Ideen und Bedenken mit Überzeugung, steuern Sie sein/ihr Handeln mit Ihrem durchdachten Ansatz</p>	<p>S: Sie prüfen Ideen, während er/sie pragmatisch bleibt und sich auf die Aufgabe konzentriert</p> <p>R: Sie gehen möglicherweise Kompromisse zugunsten einfacher Lösungen ein</p> <p>F: Sie finden ihn/sie vielleicht unsensibel und sein/ihr Verständnis der Dinge allzu simpel</p> <p>H: Berücksichtigen Sie bei Ihren Entscheidungen die größeren Zusammenhänge, auch die Auswirkungen auf Menschen und Beziehungen</p>	<p>S: Sie sind beide vorsichtig und planen sorgfältig und ziehen das Bekannte dem Radikalen vor</p> <p>R: Sie beide brauchen vielleicht lange, um auf Veränderungen zu reagieren, und blockieren sie aktiv</p> <p>F: Sie beide werden möglicherweise bei neuen Initiativen nicht einbezogen und haben das Gefühl, zu Veränderungen gedrängt zu werden</p> <p>H: Helfen Sie, neue Optionen zu bewerten, bevor eine Vorgehensweise festgelegt wird. Zeigen Sie, wie sich am besten eine positive Wirkung erzielen lässt</p>	<p>S: Sie sind vorsichtig und wachsam, während er/sie zuversichtlich und unbeirrbar bleibt</p> <p>R: Sie sind sich vielleicht nicht einig über die Bedeutung von Themen oder ihren Auswirkungen, was Risiken mit sich bringt</p> <p>F: Sie haben vielleicht den Eindruck, dass er/sie selbstgefällig ist und nicht angemessen reagiert</p> <p>H: Bitten Sie um Feedback, um Ihre eigene Sichtweise zu überprüfen. Suchen Sie nach Anhaltspunkten und Beispielfällen aus der Vergangenheit.</p>
Report, Sample 5	<p>S: sie sind beide sehr flexibel und drängen sich anderen nicht auf</p> <p>R: sie können sich möglicherweise schwer einigen und debattieren unnötig</p> <p>F: sie sind beide vielleicht frustriert, weil ein klares Ziel und die Bereitschaft, Entscheidungen zu treffen, nicht gegeben sind</p> <p>H: vereinbaren Sie Fristen für Entscheidungen und Zuständigkeiten</p>	<p>S: Sie beide prüfen Ideen, bevor Sie sie überstürzt umsetzen</p> <p>R: Sie tauschen möglicherweise keine Ideen aus und entwickeln sie gemeinsam, sondern denken lieber unabhängig voneinander nach</p> <p>F: Sie beide stellen vielleicht fest, dass Sie Gelegenheiten verpassen, zusammenzuarbeiten und gemeinsam etwas zu bewirken</p> <p>H: Begrenzen Sie die Bedenkzeit und konzentrieren Sie sich auf die Umsetzung. Sprechen Sie beizeiten und oft miteinander</p>	<p>S: Sie prüfen Ideen, während er/sie pragmatisch bleibt und sich auf die Aufgabe konzentriert</p> <p>R: Sie gehen möglicherweise Kompromisse zugunsten einfacher Lösungen ein</p> <p>F: Sie finden ihn/sie vielleicht unsensibel und sein/ihr Verständnis der Dinge allzu simpel</p> <p>H: Berücksichtigen Sie bei Ihren Entscheidungen die größeren Zusammenhänge, auch die Auswirkungen auf Menschen und Beziehungen</p>	<p>S: Sie sind beide vorsichtig und planen sorgfältig und ziehen das Bekannte dem Radikalen vor</p> <p>R: Sie beide brauchen vielleicht lange, um auf Veränderungen zu reagieren, und blockieren sie aktiv</p> <p>F: Sie beide werden möglicherweise bei neuen Initiativen nicht einbezogen und haben das Gefühl, zu Veränderungen gedrängt zu werden</p> <p>H: Helfen Sie, neue Optionen zu bewerten, bevor eine Vorgehensweise festgelegt wird. Zeigen Sie, wie sich am besten eine positive Wirkung erzielen lässt</p>	<p>S: Sie sind beide vorsichtig, Sie allerdings noch etwas mehr, und Sie sind sehr auf Risiken fokussiert</p> <p>R: Sie machen sich vielleicht unnötig Sorgen und vermeiden Risiken</p> <p>F: Sie beide schaffen vielleicht Probleme für sich selbst und andere, indem Sie übermäßig auf die Vorgänge in Ihrem Umfeld reagieren</p> <p>H: Holen Sie Feedback ein, um die Dinge im richtigen Verhältnis zu sehen, und planen Sie, wie Sie reagieren wollen, um Überreaktionen zu vermeiden</p>

Anmerkungen der Kollegen

Nutzen Sie dieses Feld, um zu notieren, welche Erkenntnisse Sie aus der Diskussion der TeamScape Ergebnisse gewonnen haben.

Ihre Verhaltensweisen, welche nach Meinung Ihrer Kollegen das Team nicht weiter bringen

Dinge, die Sie tun, die nach Meinung Ihrer Kollegen das Team voranbringen