

Facet5 TeamScape

Report TeamScape Sample 1 Report

Data 06/12/2023

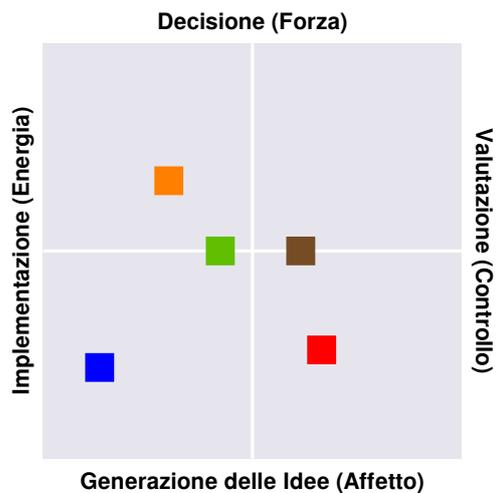
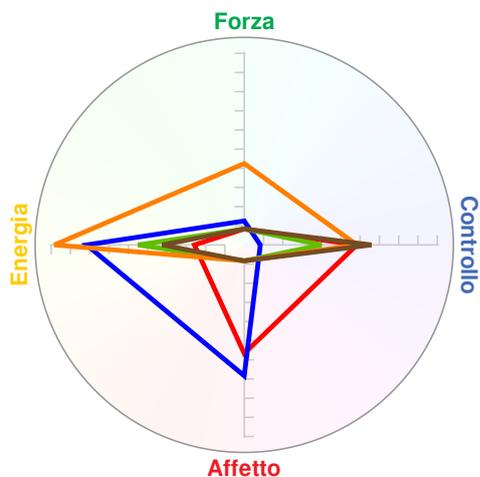
Società Facet5 Testing

Progetto Audition Sample Report 2023

flessibile orientato-alle-persone **percettivo**
considerato/a accomodante
strutturato vigilante **pensa-autonomamente**
scettico **non-giudicante** socievole **democratico**
servizievole



Profili Facet5 dei Membri del Gruppo



Nome	Forza	Energia	Affetto	Controllo	Emozionalità	Famiglia
Report, Sample 1 Abbreviazione: Sample 1	1 Determinazione 1 Confronto 1 Indipendenza 1,7	2,7 Vitalità 1,7 Socievolezza 5 Adattabilità 1,4	5,8 Altruismo 6,4 Supporto 6,9 Fiducia 4,2	6 Disciplina 9,8 Responsabilità 2,2	8,3 Tensione 6,2 Apprensione 10	Coach
Report, Sample 2 Abbreviazione: Sample 2	1,4 Determinazione 2,7 Confronto 1 Indipendenza 1	8,3 Vitalità 8,3 Socievolezza 8,2 Adattabilità 8,3	7 Altruismo 7 Supporto 7,2 Fiducia 6,9	1 Disciplina 1,4 Responsabilità 1	7,5 Tensione 6,2 Apprensione 8,7	Facilitatore
Report, Sample 3 Abbreviazione: Sample 3	1 Determinazione 2,1 Confronto 1 Indipendenza 1	5,6 Vitalità 7,3 Socievolezza 7,8 Adattabilità 1,8	1 Altruismo 1 Supporto 1,3 Fiducia 1	4,1 Disciplina 5,6 Responsabilità 2,6	9,1 Tensione 10 Apprensione 7,3	Esploratore
Report, Sample 4 Abbreviazione: Sample 4	4,4 Determinazione 8,9 Confronto 3,1 Indipendenza 1	10 Vitalità 10 Socievolezza 10 Adattabilità 8,1	1 Altruismo 1 Supporto 2,2 Fiducia 1	6 Disciplina 6,2 Responsabilità 5,9	4,1 Tensione 6,9 Apprensione 1,4	Presentatore
Report, Sample 5 Abbreviazione: Sample 5	1 Determinazione 1,1 Confronto 1 Indipendenza 1	4,4 Vitalità 3,6 Socievolezza 6,8 Adattabilità 2,8	1 Altruismo 1,1 Supporto 1,1 Fiducia 1	6,7 Disciplina 8,1 Responsabilità 5,2	7,1 Tensione 8,1 Apprensione 6,1	Controllore

NOTA: Le abbreviazioni sotto i nomi della tabella saranno utilizzate in tutti i grafici di questo report.

Introduzione

Questo report riassume i risultati di Facet5 TeamScape riferiti a te e al tuo gruppo di lavoro. Deve essere letto assieme alla Guida per il Partecipante a Facet5 TeamScape disponibile anche sul sito Facet5.

Il report è articolato in sezioni:

1. Nuvola di parole

Si trova sulla prima pagina ed è un rapido riepilogo dei temi principali del tuo report. I temi più importanti sono in carattere più grande. Si tratta delle tue caratteristiche più evidenti. Ci sono 13 caratteristiche chiave basate sul tuo profilo.

2. Il Ciclo di Lavoro

Questa sezione descrive il tuo approccio nel risolvere i problemi quando si presentano. Mostra:

2.1 Come appari agli altri

- Il tuo stile naturale sulla base del profilo Facet5 e
- Il modo in cui gli altri ti vedono lavorare.

2.2 Il confronto con il gruppo

- Come il gruppo si confronta in termini di stili personali e
- Come ti confronti con gli altri nel gruppo

3. Raggiungimento di un accordo

3.1 Il tuo Orientamento che include il tuo approccio naturale e il modo in cui gli altri ti percepiscono.

3.2 La tua Tattica preferita riferita al grado con cui tu ed il tuo gruppo applicate regole e processi

3.3 Il livello di Equilibrio che indica l'intensità dello stress connesso alle discussioni interne al gruppo

4. Lavorare con gli altri membri del team

Questa sezione riassume come puoi lavorare in modo più efficace con i membri del tuo team. C'è un riassunto per ciascuna persona appartenente team:

4.1 Abbiamo suddiviso la tabella in 5 sezioni che riguardano come tu

- Prendi le decisioni e definisci obiettivi
- Coinvolgi gli altri ed implementi le idee
- Generi idee e consideri le altre persone nel processo
- Valuti le idee e ti approcci al lavoro

- Identifichi i rischi e gestisci lo stress

4.2 All'interno di ciascuna sezione ci sono quattro affermazioni

- Punti di forza della tua relazione
- Rischi che potresti affrontare quando lavorate insieme
- Frustrazioni che potresti provare quando lavori con questa persona
- Sfide che puoi adottare per migliorare la tua relazione

5. I commenti degli Esaminatori

Mostrano le aree in cui dai un prezioso contributo e le aree in cui potresti migliorare.

Questo report è realizzato per fornire informazioni di base utili per migliorare l'efficacia del gruppo. Il tuo facilitatore utilizzerà tali informazioni per aiutare te e la tua squadra ad identificare le aree in cui traete profitto dai punti di forza naturali e le aree in cui, attraverso il feedback e lo scambio, è possibile risolvere i problemi.

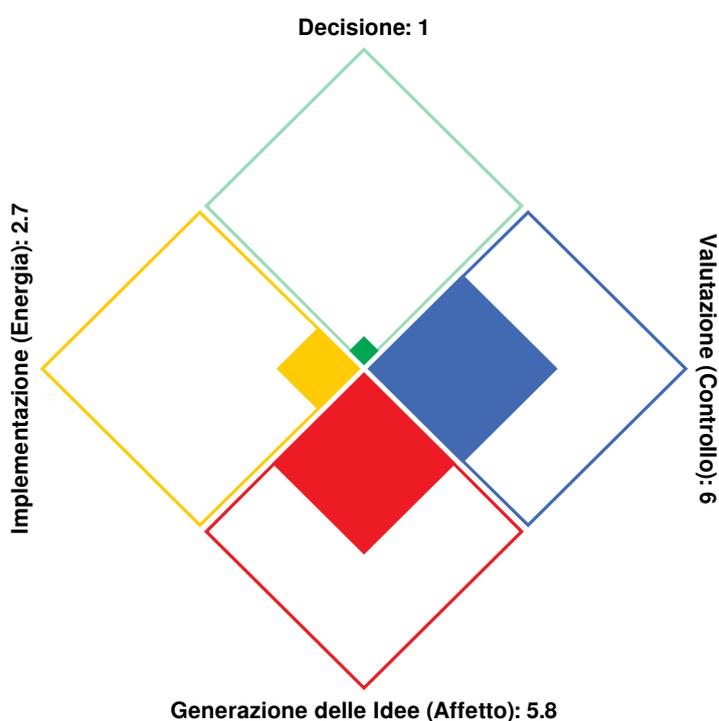
Il tuo contributo al Ciclo di Lavoro

Il tuo profilo Facet5 influenza in quali aree ti impegni maggiormente. Questo grafico utilizza i punteggi di Facet5 per disegnare 4 riquadri, ognuno dei quali rappresenta una fase del ciclo di lavoro. L'area del riquadro indica la fase del ciclo in cui dai un contributo maggiore ovvero il tuo approccio preferito. Più grande è il riquadro, maggiore sarà il tuo intervento su quella particolare fase. Più piccolo è il riquadro, minore sarà il tuo contributo.

Ricorda che le etichette su questo grafico si riferiscono alle fasi del ciclo di lavoro. La combinazione dei riquadri dipende dai tuoi punteggi Facet5. Per esempio se il fattore Forza è alto (es. >7), allora è più probabile che tu prenda decisioni rapide: troverai difficile trattenerli. Se invece è basso (es. <4), allora è più probabile che tu preferisca un modo di lavorare più riflessivo: aspetterai di avere tutte le informazioni prima di agire.

Il tuo grafico è mostrato sotto.

Il Ciclo di Lavoro: Sample 1



Stile Naturale

Contributo:

(queste sono le capacità naturali che porti al gruppo)

- organizzazione
- verifica le risorse
- gradisce tutti gli input
- non salta alle conclusioni
- analisi accurata

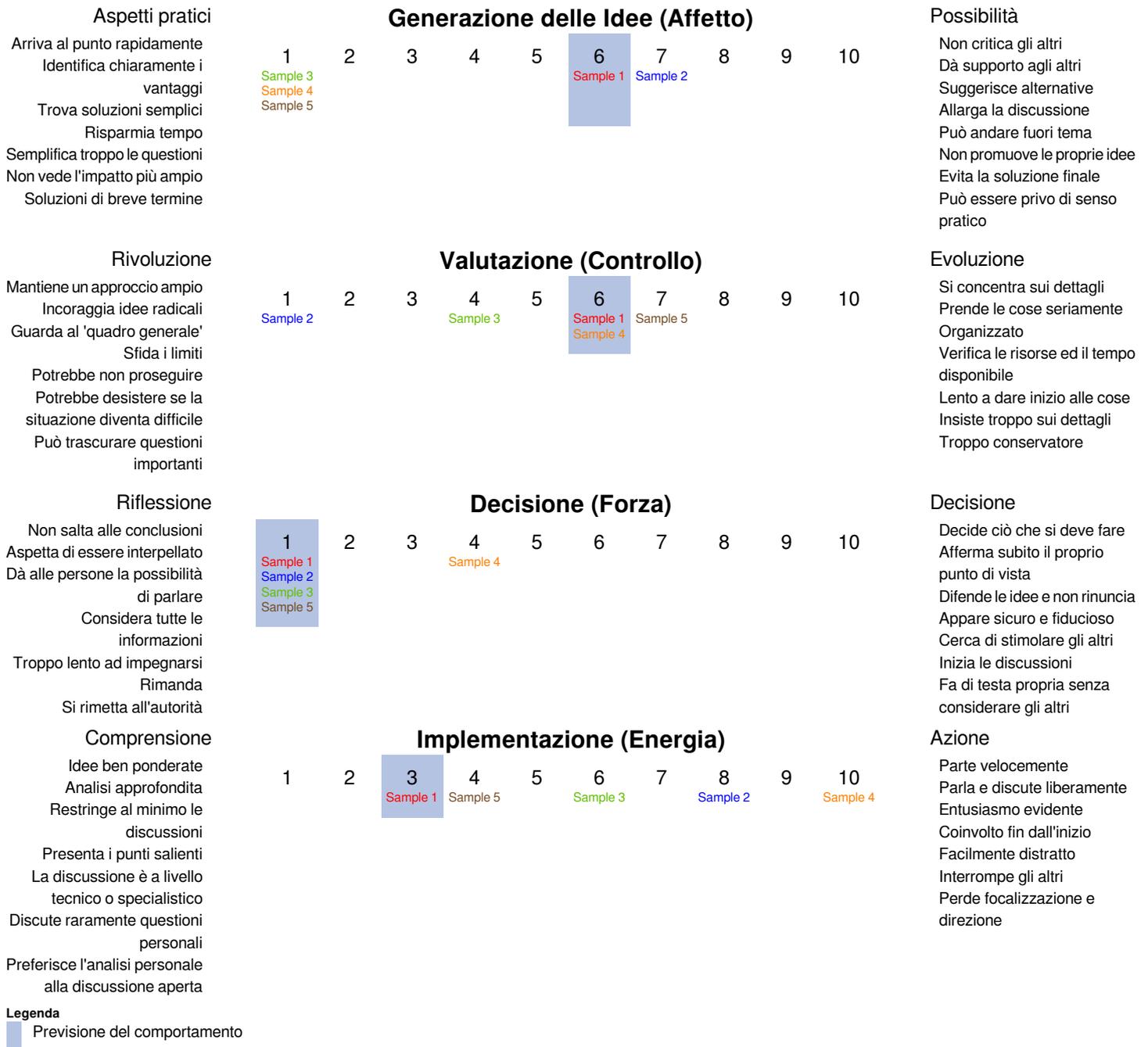
Può essere visto come:

(questi sono gli elementi che ti possono rendere meno efficace)

- non assumerà rischi
- restio ad affermare la propria opinione
- troppa dipendenza sul processo soffoca la creatività

Ciclo di Lavoro: Confronto con il gruppo

Il grafico sotto mostra come questo gruppo affronta il lavoro e dove i membri focalizzano la loro attenzione. Ogni grafico rappresenta una fase del Ciclo di Lavoro. Le persone con punteggi simili sono raggruppate sulla stessa linea. Più ampia è la distanza sulla linea tra le persone, maggiore è la diversità del loro approccio al lavoro. La casella ombreggiata mostra dove ti collochi naturalmente rispetto agli altri membri sulla base del tuo profilo Facet5.

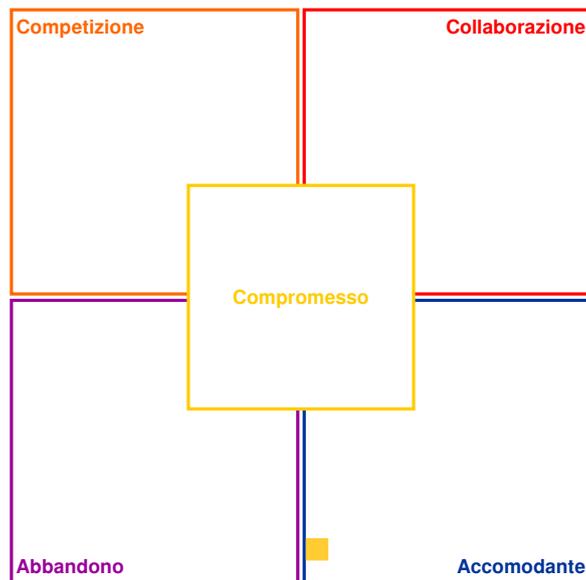


Raggiungimento di un accordo e risoluzione dei conflitti

Orientamento

Questo grafico mostra la tua tendenza di orientamento nella gestione dei conflitti. Si basa sui tuoi punteggi Facet5 relativi ai fattori Forza e Affetto.

Orientamento: Sample 1

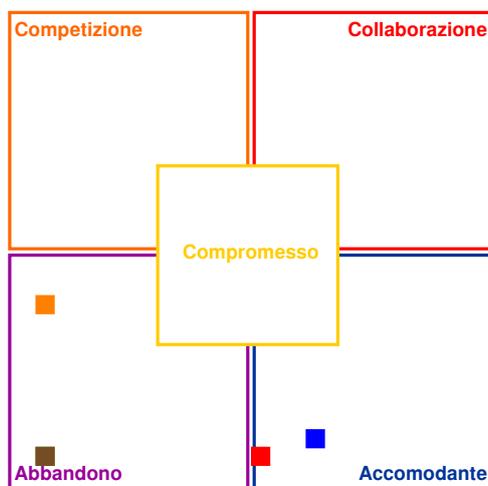


Sample 1

Raramente esprime il proprio punto di vista a meno che non gli venga chiesto di farlo. Evita le discussioni. Rinuncia per proteggere i propri interessi piuttosto che approfittarsi.

Il grafico sottostante mostra il tuo orientamento rispetto al resto del team. Fai riferimento alla pagina 2 per la legenda.

Orientamento: Facet5 Scores



Tattica preferita

Questo grafico mostra la tua tendenza naturale e la confronta con il modo in cui le persone ti percepiscono.

Non segue le regole

(Alta Energia + Basso Controllo)

ogni situazione è unica e richiede una soluzione unica possiamo basarci poco sulla storia
ogni situazione va trattata valutando i pro e i contro non siamo schiavi delle regole esistenti

Tattica



Consapevole delle regole

(Alto Controllo + Bassa Energia)

cerchiamo di rimanere razionali stabiliamo le priorità per risolvere il problema consideriamo i precedenti, le regole e le disposizioni applichiamo processi e procedure

Sample 1

È consapevole delle regole e delle procedure e le applica quando appropriato. Pronto a lasciare il posto ad altri.

Equilibrio

Questo grafico mostra la tendenza tua e del gruppo di mantenere la calma quando le cose vengono messe in discussione o di farsi coinvolgere profondamente e di preoccuparsi del risultato.

Poco reattivo

può sembrare che dimentichi l'importanza delle questioni può sembrare indifferente e noncurante reagisce poco alle questioni

Equilibrio



Reattivo in modo eccessivo

si anima prende le cose seriamente prende a cuore le cose si preoccupa tende ad ingigantire le cose

Sample 1

Si anima molto. Prende le questioni a livello personale. Può reagire in modo eccessivo o ingigantire le cose.

Come gli altri possono percepirti:

- teme ed evita il conflitto
- timido e goffo
- va in confusione cercando di bilanciare le proprie esigenze con quelle degli altri
- piuttosto incoerente riguardo al processo

Legenda

Previsione del comportamento

Lavorare con...

La seguente tabella riassume come puoi lavorare in modo più efficace con i membri del tuo team. Ogni area contiene quattro affermazioni: F: Punti di forza della tua relazione, R: Rischi che potresti affrontare quando lavorate insieme, F: Frustrazioni che potresti provare quando lavori con questa persona, C: Sfide, come puoi migliorare la tua relazione.

	Decisione	Implementazione, Collaborazione	Generazione delle idee	Valutazione	Equilibrio
Report, Sample 2	<p>F: siete entrambi/e molto flessibili e non vi imponete sugli altri</p> <p>R: potreste faticare a raggiungere un accordo o discutere senza ragione</p> <p>F: potresti provare frustrazione per la mancanza di uno scopo chiaro e della volontà di prendere una decisione</p> <p>C: accordatevi sulle scadenze per le decisioni e le responsabilità</p>	<p>F: tu sviluppi idee mentre l'altra persona si mobilita per agire</p> <p>R: mentre l'altra persona si affretta a proseguire, tu potresti non riuscire a dare il tuo contributo</p> <p>F: potresti sentirti sopraffatto/a o sotto pressione a causa della sua necessità di agire</p> <p>C: esponi le tue idee e i tuoi dubbi con entusiasmo, guidando le sue azioni con il tuo approccio ponderato</p>	<p>F: tu hai un approccio pratico, mentre l'altra persona fa congetture su ciò che potrebbe succedere</p> <p>R: potresti dare l'impressione di non avere entusiasmo nel proporre idee e di essere troppo pragmatico/a</p> <p>F: potresti avere la sensazione che l'altra persona complichino le cose e non abbia intenzione di tenere in considerazione l'azienda</p> <p>C: esplora idee insolite prima di prendere decisioni. Spiega i motivi per cui le consideri attuabili o non praticabili</p>	<p>F: tu crei il processo e la struttura necessari a favorire le innovazioni proposte dall'altra persona</p> <p>R: potreste non essere d'accordo sul fatto che un cambiamento radicale sia necessario o che possa apportare valore</p> <p>F: potresti ritenere l'altra persona inaffidabile e vaga</p> <p>C: valuta i vantaggi del cambiamento usando la logica e assicurati che gli effetti vengano compresi</p>	<p>F: entrambi/e siete vigili e attenti/e ai rischi e ai problemi</p> <p>R: potreste ingigantire rischi e pericoli, preoccupandovi inutilmente</p> <p>F: potreste non cogliere le opportunità e dare l'impressione di essere contrari/e al rischio, perdendo occasioni e creando stress eccessivo</p> <p>C: chiedi un feedback esterno per mantenere il senso della misura. Assicurati che i dubbi legittimi siano espressi il prima possibile</p>
Report, Sample 3	<p>F: siete entrambi/e molto flessibili e non vi imponete sugli altri</p> <p>R: potreste faticare a raggiungere un accordo o discutere senza ragione</p> <p>F: potresti provare frustrazione per la mancanza di uno scopo chiaro e della volontà di prendere una decisione</p> <p>C: accordatevi sulle scadenze per le decisioni e le responsabilità</p>	<p>F: tu preferisci riflettere sulle idee e l'altra persona preferisce discutere</p> <p>R: potresti non comunicare liberamente come l'altra persona vorrebbe, facendola sentire non ascoltata</p> <p>F: potresti avere la sensazione che l'altra persona agisca con foga, senza valutare adeguatamente la situazione</p> <p>C: condividi le idee e ritagliati del tempo per discutere con regolarità e trovare una linea comune</p>	<p>F: tu esplori idee mentre l'altra persona mantiene il suo approccio pragmatico e si concentra sull'attività da svolgere</p> <p>R: potresti scendere a compromessi per trovare soluzioni semplici</p> <p>F: potresti ritenere che il modo di vedere dell'altra persona sia arido e semplicistico</p> <p>C: quando prendi decisioni, tieni presente il quadro generale, inclusi gli effetti su persone e rapporti</p>	<p>F: tu crei un processo per favorire l'approccio flessibile e il bisogno di innovazione dell'altra persona</p> <p>R: potreste non essere d'accordo sul bisogno di cambiamento o sulle modalità per implementarlo</p> <p>F: potresti avere la sensazione che l'altra persona si distraiga facilmente e non porti a termine i compiti</p> <p>C: valuta i vantaggi delle idee insolite. Verificali confrontandoli con un piano concordato</p>	<p>F: entrambi/e siete vigili e attenti/e ai rischi e ai problemi</p> <p>R: potreste ingigantire rischi e pericoli, preoccupandovi inutilmente</p> <p>F: potreste non cogliere le opportunità e dare l'impressione di essere contrari/e al rischio, perdendo occasioni e creando stress eccessivo</p> <p>C: chiedi un feedback esterno per mantenere il senso della misura. Assicurati che i dubbi legittimi siano espressi il prima possibile</p>

	Decisione	Implementazione, Collaborazione	Generazione delle idee	Valutazione	Equilibrio
Report, Sample 4	<p>F: riuscite a lavorare insieme per perfezionare le alternative</p> <p>R: potreste essere troppo disponibili a cambiare idea</p> <p>F: potresti provare frustrazione quando fatichi a stabilire gli obiettivi</p> <p>C: stabilisci indicazioni chiare e scadenze per prendere le decisioni</p>	<p>F: tu sviluppi idee mentre l'altra persona si mobilita per agire</p> <p>R: mentre l'altra persona si affretta a proseguire, tu potresti non riuscire a dare il tuo contributo</p> <p>F: potresti sentirti sopraffatto/a o sotto pressione a causa della sua necessità di agire</p> <p>C: esponi le tue idee e i tuoi dubbi con entusiasmo, guidando le sue azioni con il tuo approccio ponderato</p>	<p>F: tu esplori idee mentre l'altra persona mantiene il suo approccio pragmatico e si concentra sull'attività da svolgere</p> <p>R: potresti scendere a compromessi per trovare soluzioni semplici</p> <p>F: potresti ritenere che il modo di vedere dell'altra persona sia arido e semplicistico</p> <p>C: quando prendi decisioni, tieni presente il quadro generale, inclusi gli effetti su persone e rapporti</p>	<p>F: entrambi/e siete cauti/e e organizzati/e; rispetto alle scelte radicali, preferite percorrere strade note</p> <p>R: potreste rispondere con lentezza al cambiamento e impedirlo attivamente</p> <p>F: potresti essere escluso/a dalle nuove iniziative e avere la sensazione che il cambiamento avvenga senza di te</p> <p>C: aiuta a valutare le nuove opzioni prima che venga scelto un nuovo approccio. Porta gli altri sulla strada migliore per avere un impatto positivo</p>	<p>F: tu procedi con cautela e resti vigile, mentre l'altra persona continua a essere sicura di sé e coerente</p> <p>R: potreste non essere d'accordo sull'importanza dei problemi e sulle loro conseguenze, il che potrebbe essere rischioso</p> <p>F: potresti avere la sensazione che l'altra persona sia arrogante e sottovaluti la situazione</p> <p>C: chiedi un feedback per verificare il tuo punto di vista. Cerca prove ed esempi passati</p>
Report, Sample 5	<p>F: siete entrambi/e molto flessibili e non vi imponete sugli altri</p> <p>R: potreste faticare a raggiungere un accordo o discutere senza ragione</p> <p>F: potresti provare frustrazione per la mancanza di uno scopo chiaro e della volontà di prendere una decisione</p> <p>C: accordatevi sulle scadenze per le decisioni e le responsabilità</p>	<p>F: entrambi/e valutate le idee senza precipitarvi a implementarle</p> <p>R: potreste non condividere e sviluppare idee insieme, poiché preferite valutarle in modo indipendente</p> <p>F: potresti accorgerti di stare perdendo opportunità per collaborare e apportare un valore congiunto</p> <p>C: limita il tempo dedicato alla riflessione e concentrati sull'implementazione. Parla con frequenza, fin da subito</p>	<p>F: tu esplori idee mentre l'altra persona mantiene il suo approccio pragmatico e si concentra sull'attività da svolgere</p> <p>R: potresti scendere a compromessi per trovare soluzioni semplici</p> <p>F: potresti ritenere che il modo di vedere dell'altra persona sia arido e semplicistico</p> <p>C: quando prendi decisioni, tieni presente il quadro generale, inclusi gli effetti su persone e rapporti</p>	<p>F: entrambi/e siete cauti/e e organizzati/e; rispetto alle scelte radicali, preferite percorrere strade note</p> <p>R: potreste rispondere con lentezza al cambiamento e impedirlo attivamente</p> <p>F: potresti essere escluso/a dalle nuove iniziative e avere la sensazione che il cambiamento avvenga senza di te</p> <p>C: aiuta a valutare le nuove opzioni prima che venga scelto un nuovo approccio. Porta gli altri sulla strada migliore per avere un impatto positivo</p>	<p>F: entrambi/e siete cauti/e, ma tu lo sei di più e tendi a concentrarti maggiormente sui rischi</p> <p>R: potreste preoccuparvi inutilmente ed evitare il rischio</p> <p>F: potreste creare problemi per voi e gli altri, reagendo in modo sproporzionato agli eventi che vi circondano</p> <p>C: chiedete un feedback per mantenere il senso della proporzione e pianificate la vostra risposta per evitare di reagire in modo eccessivo</p>

Commenti dei valutatori

Utilizza questo spazio per annotare gli elementi chiave che hai appreso dalla discussione di TeamScape.

Cose che fai che i tuoi colleghi ritengono non di aiuto per il gruppo

Cose che fai che i tuoi colleghi ritengono di aiuto per il gruppo