

Facet5 TeamScape

TeamScape Rapport Sample 1 Report

Dato 06.12.2023

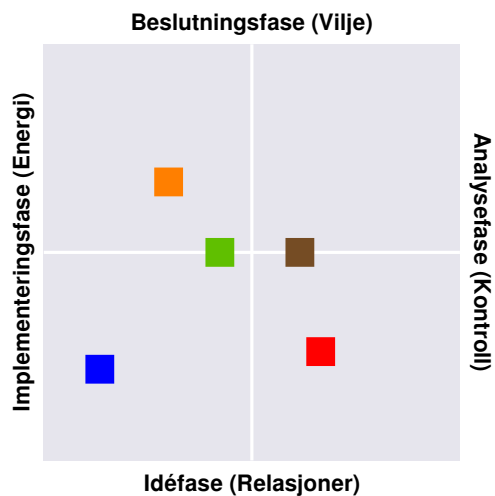
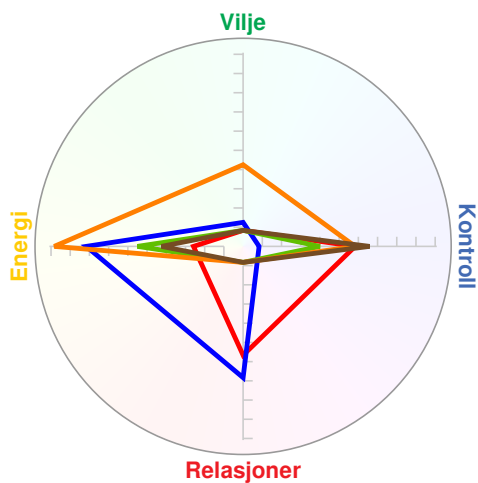
Organisasjon Facet5 Testing

Prosjekt Audition Sample Report 2023

uavhengig-tenker imøtekommende
ubundet årvåken personorientert demokratisk
tilbakeholden forsiktig sosial hjelpsom
fleksibel strukturert skeptisk



Facet5 profiler av teamets medlemmer



Navn	Vilje			Energi			Relasjoner			Kontroll		Følelsesstyrt		Familie
Report, Sample 1 Kode: Sample 1	1	Besluttsomhet 1 Konfrontasjon 1 Uavhengighet 1,7	2,7	Vitalitet 1,7 Sosial 5 Tilpasningsevne 1,4	5,8	Uegennytte 6,4 Støtte 6,9 Tillit 4,2	6	Disiplin 9,8 Ansvarlighet 2,2	8,3	Spenning 6,2 Engstelse 10	Coach			
Report, Sample 2 Kode: Sample 2	1,4	Besluttsomhet 2,7 Konfrontasjon 1 Uavhengighet 1	8,3	Vitalitet 8,3 Sosial 8,2 Tilpasningsevne 8,3	7	Uegennytte 7 Støtte 7,2 Tillit 6,9	1	Disiplin 1,4 Ansvarlighet 1	7,5	Spenning 6,2 Engstelse 8,7	Tilrettelegger			
Report, Sample 3 Kode: Sample 3	1	Besluttsomhet 2,1 Konfrontasjon 1 Uavhengighet 1	5,6	Vitalitet 7,3 Sosial 7,8 Tilpasningsevne 1,8	1	Uegennytte 1 Støtte 1,3 Tillit 1	4,1	Disiplin 5,6 Ansvarlighet 2,6	9,1	Spenning 10 Engstelse 7,3	Utforsker			
Report, Sample 4 Kode: Sample 4	4,4	Besluttsomhet 8,9 Konfrontasjon 3,1 Uavhengighet 1	10	Vitalitet 10 Sosial 10 Tilpasningsevne 8,1	1	Uegennytte 1 Støtte 2,2 Tillit 1	6	Disiplin 6,2 Ansvarlighet 5,9	4,1	Spenning 6,9 Engstelse 1,4	Presentatør			
Report, Sample 5 Kode: Sample 5	1	Besluttsomhet 1,1 Konfrontasjon 1 Uavhengighet 1	4,4	Vitalitet 3,6 Sosial 6,8 Tilpasningsevne 2,8	1	Uegennytte 1 Støtte 1,1 Tillit 1	6,7	Disiplin 8,1 Ansvarlighet 5,2	7,1	Spenning 8,1 Engstelse 6,1	Controller			

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.

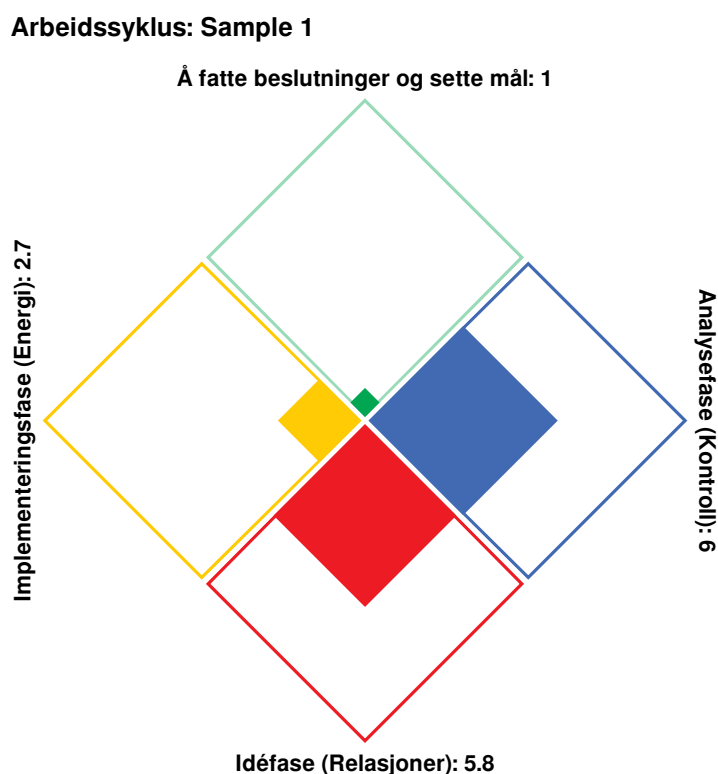
Denne rapporten vil gi grunnleggende informasjon om ditt team slik at teamarbeidet kan forbedres. Informasjonen skal brukes for å identifisere de områder hvor teamet er sterkt og de områder som kan forbedres.

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)

- organisasjon
- kontrollerer ressursene
- ønsker alle bidrag velkommen
- trekker ikke forhastede slutninger
- grundig analyse

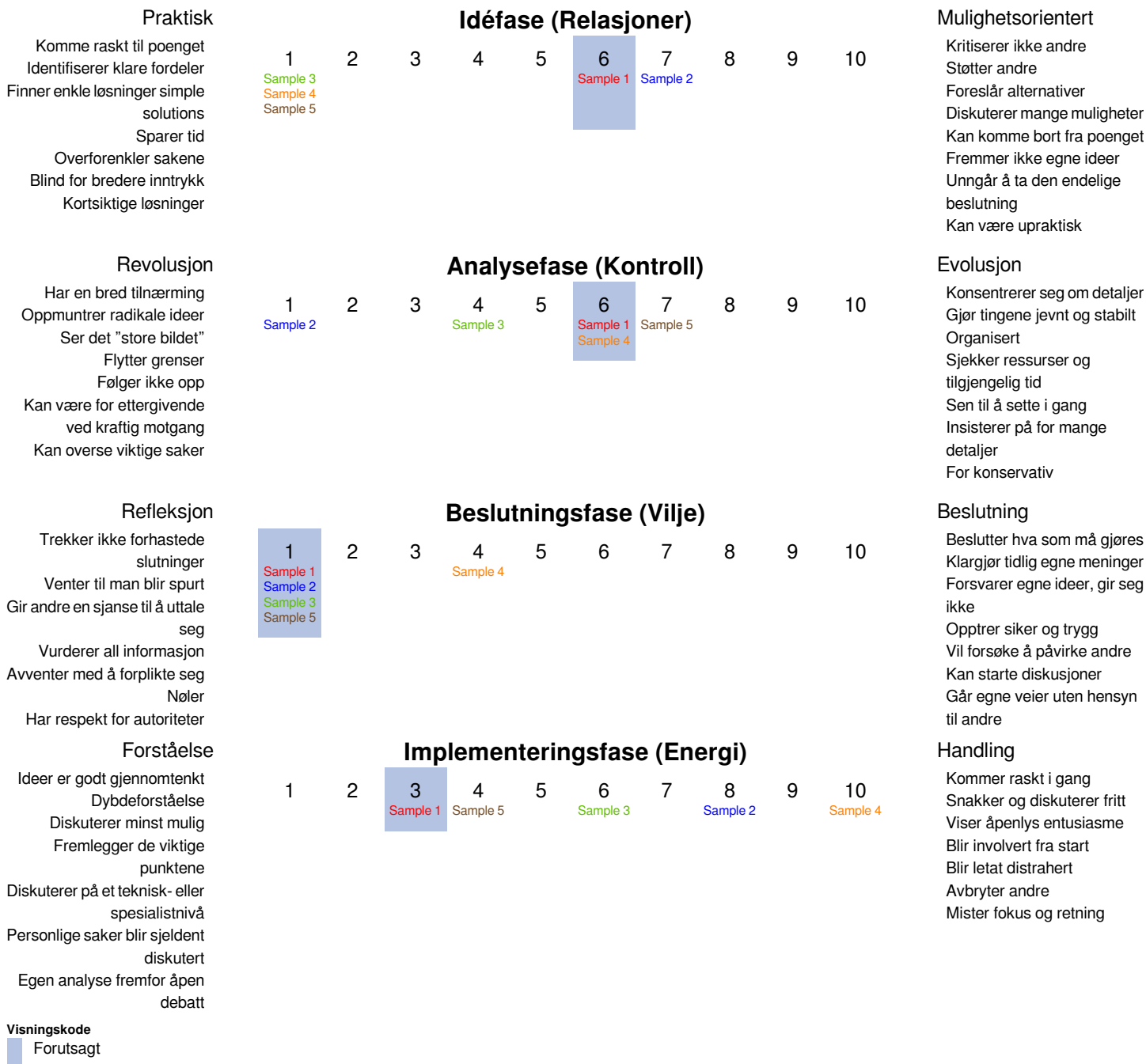
Kan bli oppfattet som:

(dette er forhold som kan gjøre deg mindre effektiv)

- vil ikke ta risiko
- gir helst ikke uttrykk for egne meninger
- stoler i for stor grad på prosesser - kveler kreativitet

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.

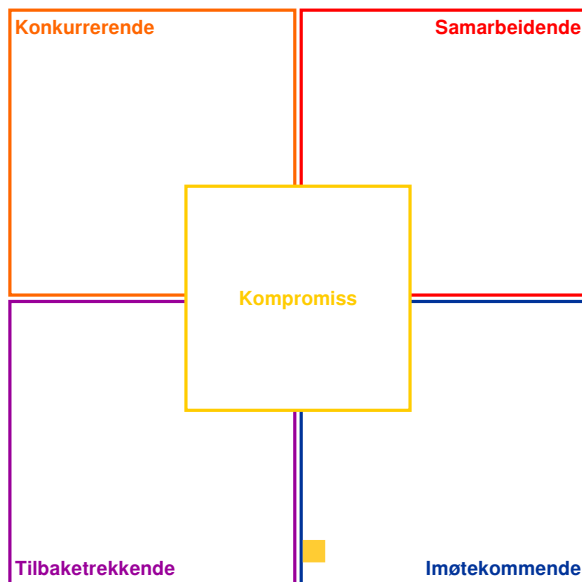


Hvordan komme til enighet og løse konflikter

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: Sample 1

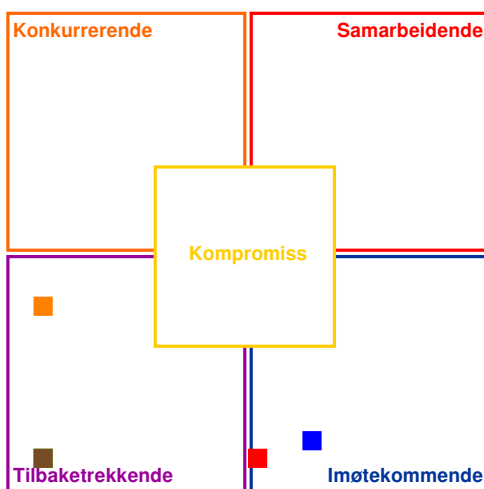


Sample 1

Uttrykker sjelden egne synspunkter med mindre ved oppføring. Unngår å argumentere. Vil trekke seg tilbake for å beskytte egne behov fremfor å dra fordel av andres.

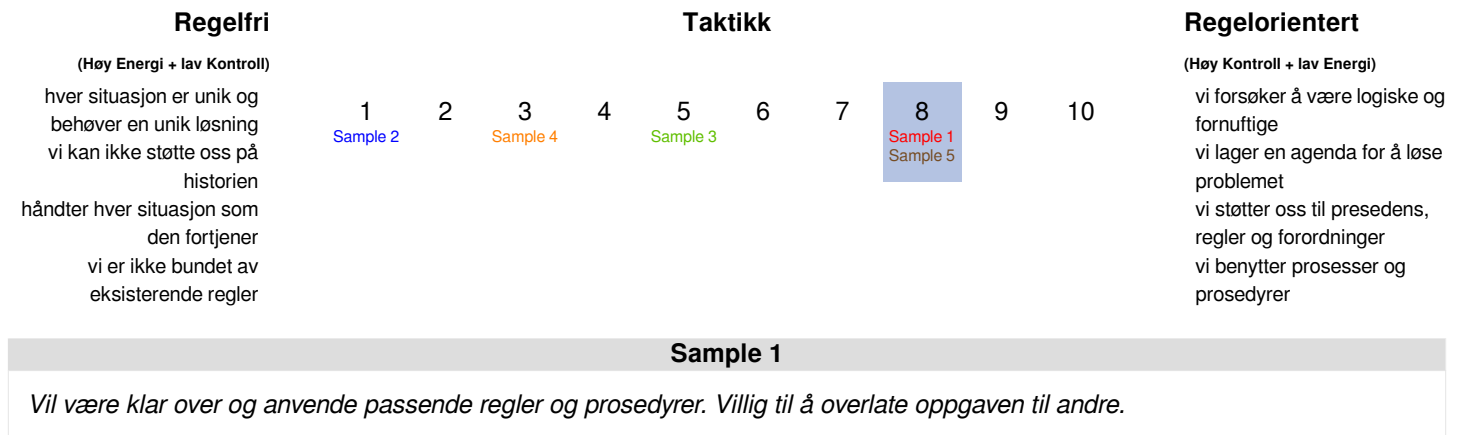
Diagrammet nedenfor viser din orientering i forhold til resten av teamet. Se side 2 for koden.

Orientering: Facet5 skårer



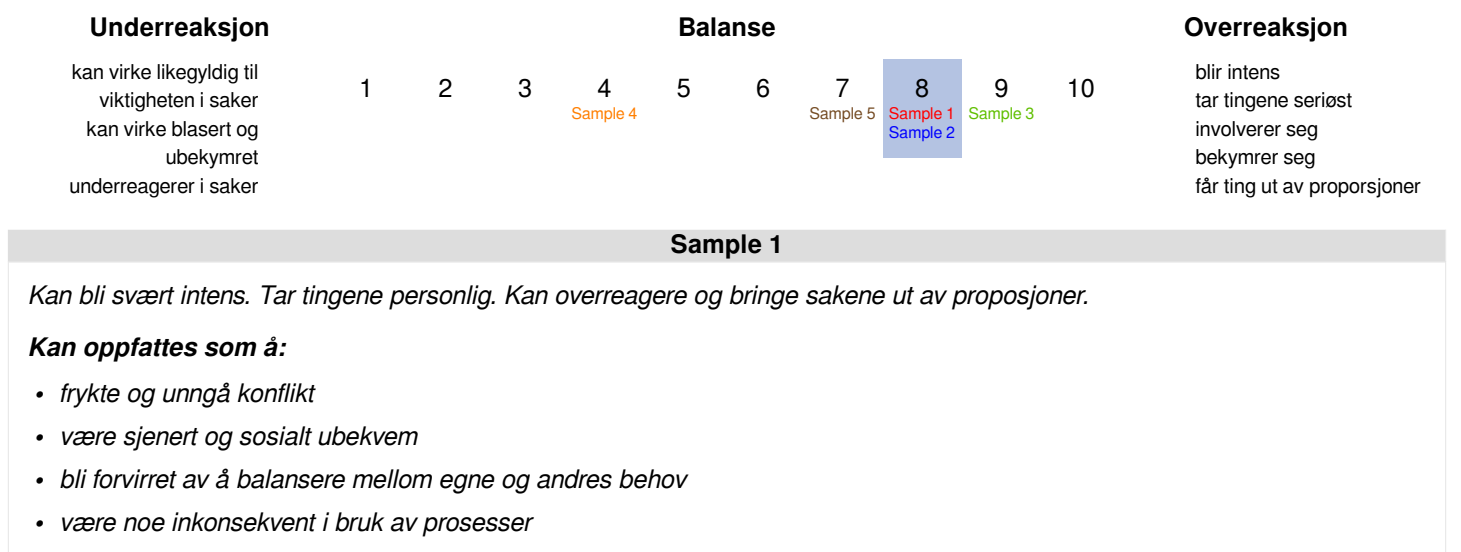
Foretrukket taktikk

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
Report, Sample 2	S: dere er begge svært fleksible og vil ikke presse noen R: dere vil begge unngå å ta beslutninger F: dere kan begge mangle en følelse av klar intensjon eller motivasjon U: bli enige om deadline for beslutninger	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: du forblir praktisk, mens de spekulerer R: du kan virke uspenning i dine ideer F: du kan føle at de kompliserer ting U: utforsk uvanlige ideer før beslutninger tas	S: du bidrar med prosess til deres innovasjon R: du kan være uenig i behovet for større endring F: du kan synes de er upålitelige og ufokuserte U: vurder på en logisk måte fordelene ved en endring	S: dere er begge raske og årvåkne R: dere kan overdrive risiko og trusler F: du kan unnlate å bruke mulighetene og vil unngå risiko U: be om tilbakemelding for å opprettholde en følelse av proporsjoner
Report, Sample 3	S: dere er begge svært fleksible og vil ikke presse noen R: dere vil begge unngå å ta beslutninger F: dere kan begge mangle en følelse av klar intensjon eller motivasjon U: bli enige om deadline for beslutninger	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 utforsker ideer, mens de forblir saklige R: du kan inngå kompromiss til fordel for enkle løsninger F: du kan finne dem usympatiske og unyanserte U: se på det store bildet når en beslutning skal tas	S: du bringer prosess til deres fleksible arbeidsmåte R: du kan være uenig i behovet for endring F: du kan føle at de lett blir distraheret U: vurder realiteten av uvanlige ideer	S: dere er begge raske og årvåkne R: dere kan overdrive risiko og trusler F: du kan unnlate å bruke mulighetene og vil unngå risiko U: be om tilbakemelding for å opprettholde en følelse av proporsjoner
Report, Sample 4	S: dere kan arbeide sammen for å forbedre alternativer R: dere kan være for innstilt på å endre deres oppfatninger F: du kan streve med å definere målene U: etabler en tidsfrist for beslutninger	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: du utforsker ideer, mens de forblir saklige R: du kan inngå kompromiss til fordel for enkle løsninger F: du kan finne dem usympatiske og unyanserte U: se på det store bildet når en beslutning skal tas	S: dere er begge to forsiktige og organiserte R: du kan være treg til å reagere på endringer F: du kan bli holdt utenfor nye planer og initiativ U: vurder nye alternativer før du velger en løsning	S: du er forsiktig og årvåken, mens de fortsatt er sikre på seg selv R: dere kan være uenige om betydningen av saker F: du kan føle at de er selvtilfredse U: be om tilbakemeldinger for å få bekreftet ditt synspunkt

	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
Report, Sample 5	<p>S: dere er begge svært fleksible og vil ikke presse noen</p> <p>R: dere vil begge unngå å ta beslutninger</p> <p>F: dere kan begge mangle en følelse av klar intensjon eller motivasjon</p> <p>U: bli enige om deadline for beslutninger</p>	<p>S: dere vurderer ideene før implementering</p> <p>R: at dere ikke deler og utvikler ideer sammen</p> <p>F: du kan gå glipp av muligheter til å handle</p> <p>U: begrenns tid på å tenke og ha fokus på gjennomføring</p>	<p>S: du utforsker ideer, mens de forblir saklige</p> <p>R: du kan inngå kompromiss til fordel for enkle løsninger</p> <p>F: du kan finne dem usympatiske og unyanserte</p> <p>U: se på det store bildet når en beslutning skal tas</p>	<p>S: dere er begge to forsiktige og organiserte</p> <p>R: du kan være treg til å reagere på endringer</p> <p>F: du kan bli holdt utenfor nye planer og initiativ</p> <p>U: vurder nye alternativer før du velger en løsning</p>	<p>S: dere er begge forsiktige og årvåkne, men du er mer av det</p> <p>R: du kan bekymre deg unødvendig og unngå risiko</p> <p>F: dere kan lage problemer for dere selv</p> <p>U: be om tilbakemeldinger for å opprettholde en følelse av proporsjoner</p>

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