

# Facet5 TeamScape

## TeamScape-rapport Sample 1 Report

---

**Datum** 6/12/2023

---

**Företag** Facet5 Testing

---

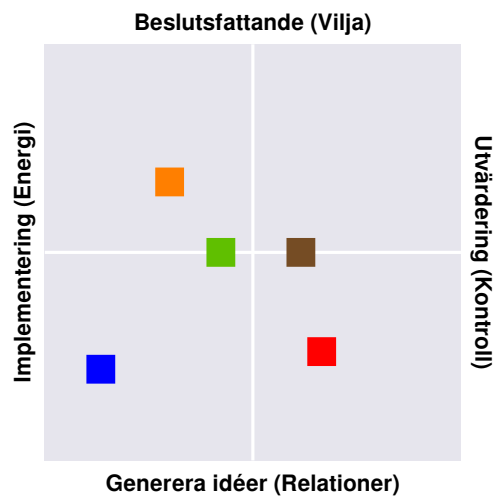
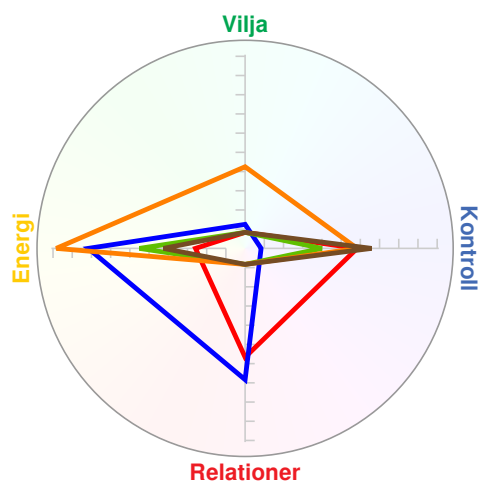
**Projekt** Audition Sample Report 2023

---

insiktsfull flexibel demokratisk  
disciplinerad personorienterad skeptisk tolerant  
självständigt-tänkande social  
tillmötesgående återhållsam vaksam hjälpsam



## Facet5-profiler av teamets medlemmar



Namn	Vilja			Energi			Relationer			Kontroll		Känsloläge		Familj		
Report, Sample 1 Nyckel: Sample 1	1	Beslutsamhet Konfrontation Självständighet	1 1 1.7	2.7	Vitalitet Social förmåga Anpassningsförmåga	1.7 5 1.4	5.8	Osjälvviskhet Stöd Tillit	6.4 6.9 4.2	6	Disciplin Ansvar	9.8 2.2	8.3	Anspänning Oro	6.2 10	Coach
Report, Sample 2 Nyckel: Sample 2	1.4	Beslutsamhet Konfrontation Självständighet	2.7 1 1	8.3	Vitalitet Social förmåga Anpassningsförmåga	8.3 8.2 8.3	7	Osjälvviskhet Stöd Tillit	7 7.2 6.9	1	Disciplin Ansvar	1.4 1	7.5	Anspänning Oro	6.2 8.7	Hjälpare
Report, Sample 3 Nyckel: Sample 3	1	Beslutsamhet Konfrontation Självständighet	2.1 1 1	5.6	Vitalitet Social förmåga Anpassningsförmåga	7.3 7.8 1.8	1	Osjälvviskhet Stöd Tillit	1 1.3 1	4.1	Disciplin Ansvar	5.6 2.6	9.1	Anspänning Oro	10 7.3	Upptäckare
Report, Sample 4 Nyckel: Sample 4	4.4	Beslutsamhet Konfrontation Självständighet	8.9 3.1 1	10	Vitalitet Social förmåga Anpassningsförmåga	10 10 8.1	1	Osjälvviskhet Stöd Tillit	1 2.2 1	6	Disciplin Ansvar	6.2 5.9	4.1	Anspänning Oro	6.9 1.4	Presentatör
Report, Sample 5 Nyckel: Sample 5	1	Beslutsamhet Konfrontation Självständighet	1.1 1 1	4.4	Vitalitet Social förmåga Anpassningsförmåga	3.6 6.8 2.8	1	Osjälvviskhet Stöd Tillit	1 1.1 1	6.7	Disciplin Ansvar	8.1 5.2	7.1	Anspänning Oro	8.1 6.1	Kontrollant

OBS: Nycklarna listade under individernas namn i tabellen ovan används i alla diagram i rapporten.

# Introduktion

Den här rapporten sammanfattar Facet5 TeamScape-resultaten för dig och ditt team.

Rapporten har följande avsnitt:

## 1. Ordmoln

Detta är på förstasidan och är en sammanfattning av huvudteman i din rapport. Viktigare teman är i större text. Dessa är mer synliga egenskaper i din personlighet. Det finns 13 nyckelegenskaper baserat på din personlighetsprofil.

## 2. Arbetscykeln

Detta avsnitt beskriver din grundläggade metod att lösa problem när de uppstår. Det visar:

### 2.1 Hur du framstår för andra människor

- Ditt naturliga sätt på basis av Facet5-profilen
- Sättet andra ser dig arbeta.

### 2.2 Teamjämförelsen

- En jämförelse av teammedlemmarnas personliga sätt samt
- en jämförelse mellan dig och övriga medlemmar i teamet

## 3. Att komma överens

### 3.1 Din Inriktning och naturliga inställning samt hur andra människor uppfattar dig.

### 3.2 Vilken Taktik teamet föredrar, bland annat i vilken utsträckning du och teamet tillämpar regler och processer

### 3.3 Proportionalitet, det vill säga hur intensiva och stressfyllda dispyterna i teamet är

## 4. Arbeta med andra teammedlemmar

Det här avsnittet sammanfattar hur du arbetar mer effektivt med dina teammedlemmar. Det finns en sammanfattning för varje person i teamet:

### 4.1 Vi har delat in tabellen i 5 sektioner, de relaterar till hur du

- Tar beslut och sätter upp mål
- Engagera och implementera idéer
- Genererar idéer och tar hänsyn till andra i processen
- Utvärderar idéer och ditt förhållningssätt till arbetet
- Identifiera risker och hantera stress

### 4.2 Inom varje avsnitt finns fyra påståenden

- Styrkan i din relation
- Risker ni kan möta när ni arbetar tillsammans
- Frustrationer du kan känna när du arbetar med den här personen
- Utmaningar du kan testa rörande hur du utvecklar dina relationer

## 5. Kommentarer från granskare

Visar de områden där du sannolikt kan ge värdefulla bidrag och där du kan utvecklas.

Den här rapporten innehåller information som kan användas för att förbättra det sätt på vilket teamet fungerar. Handledaren kommer att använda informationen för att hjälpa dig och teamet att identifiera inom vilka områden teammedlemmarnas starka sidor kommer till nytta och inom vilka områden problem kan lösas genom konstruktiv kritik.

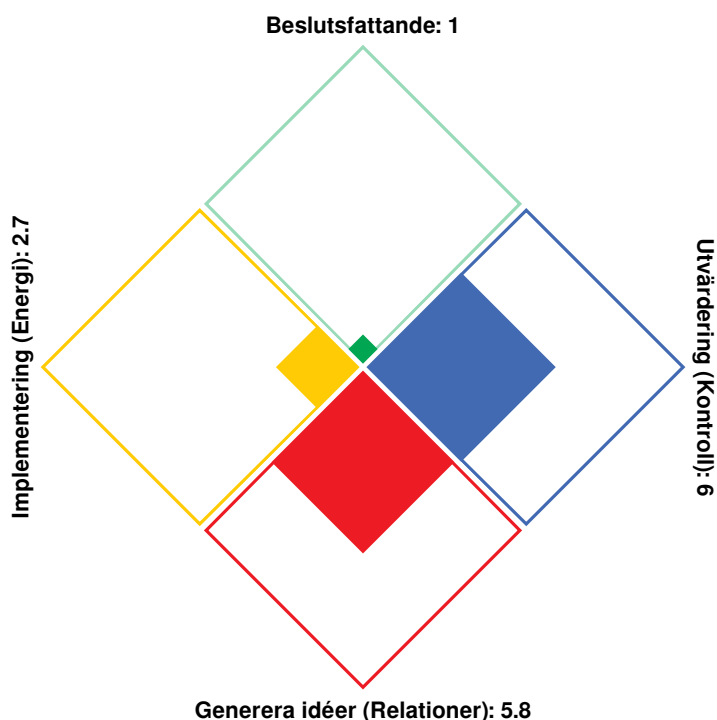
## Ditt bidrag till Arbetscykeln

Vad du viktläger i en arbetsprocess påverkas av Facet5-profilen. Det här diagrammet bygger på poängen från Facet5 och innehåller fyra rutor, en för varje fas i arbetscykeln. Storleken på rutan anger hur mycket du bidrar till fasen i arbetscykeln: din naturliga inställning. Ju större ruta, desto mer bidrar du till fasen i cykeln och tvärtom.

Kom ihåg att beskrivningarna i diagrammet bygger på arbetscykelns fas. Hur du beter dig beror på din Facet5-profil. Om du till exempel hade höga poäng för Vilja i Facet5 (dvs. >7), fattar du antagligen snabba beslut. Du kan också ha svårt att hålla tillbaka. Om du hade låga poäng för Vilja (dvs. <4), föredrar du antagligen att tänka efter lite mer innan du vidtar åtgärder. Du väntar helst tills du har fått all information.

Ditt diagram visas nedan.

### Work Cycle: Sample 1



## Naturligt sätt

### Bidrag:

(Detta är färdigheter som du naturligt bidrar med till teamet.)

- organisation
- kontrollerar resurserna
- välkomnar alla förslag
- drar inte för snabba slutsatser
- noggranna analyser

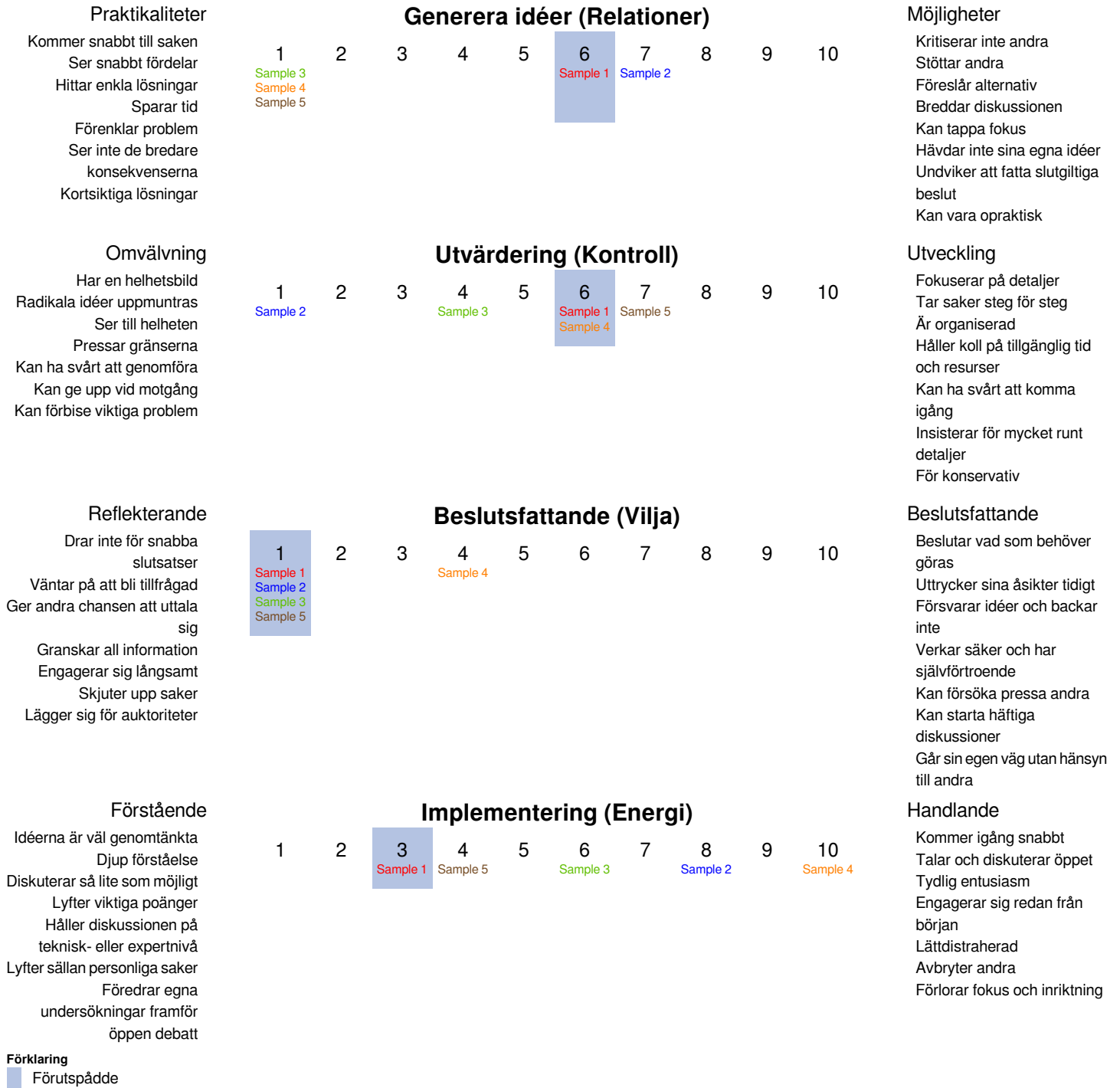
### Kan uppfattas som:

(Detta är områden som kan göra dig mindre effektiv.)

- tar inga risker
- uttrycker ogärna egna åsikter
- övertron på processer kväver kreativiteten

## Arbetscykel: Teamjämförelse

I nedanstående diagram visas hur det här teamet tar itu med arbetet och vilka områden som fokuseras. Varje diagram representerar en fas i arbetscykeln. Personer med liknande poäng grupperas tillsammans på raden. Ju längre ifrån varandra personerna är på raden, desto mer skiljer de sig i fråga om inställningen till arbetet. Den skuggade rutan anger hur du passar in jämfört med de övriga i teamet, på basis av Facet5-profilen.

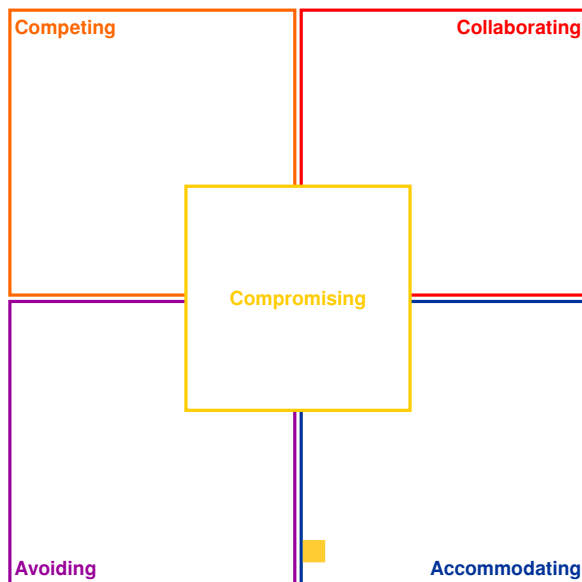


## Komma överens och lösa konflikter

### Din inriktning

I diagrammet nedan visas hur du troligen skulle förhålla dig till konflikter och meningsskiljaktigheter. Detta bygger på dina Facet5-poäng för Vilja och Relationer.

Orientation: Sample 1

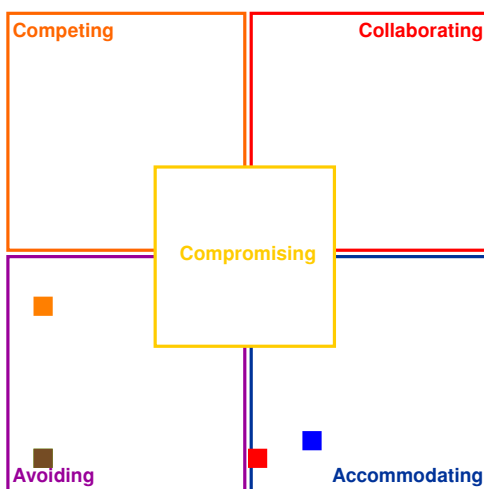


Sample 1

*Uttrycker sällan sina egna åsikter, utom vid direkt förfrågan. Undviker meningsskiljaktigheter. Skyddar de egna behoven genom att dra sig tillbaka hellre än att utnyttja någon.*

De tre bilderna under visar dina beteenden i relation till resten av teamet. Titta på sidan 2 för förklaring.

Orientation: Facet5 Scores



## Föredragen taktik

I det här diagrammet visas vilken taktik du föredrar jämfört med hur andra människor uppfattar dig.

### Bortser från reglerna

(Hög energi + Låg kontroll)

Varje situation är unik och kräver en unik lösning  
Vi kan inte förlita oss på tidigare erfarenheter  
Vi anpassar oss efter situationen  
Vi är inte uppbundna av några regler

### Taktik



### Medveten om reglerna

(Hög kontroll + Låg energi)

Vi försöker att vara logiska och förnuftiga  
Vi ställer upp en dagordning för att lösa problemet  
Vi letar efter tidigare fall, regler och föreskrifter  
Vi tillämpar processer och rutiner

#### Sample 1

Är medveten om och tillämpar regler och processer då detta är lämpligt. Beredd att låta andra ta över.

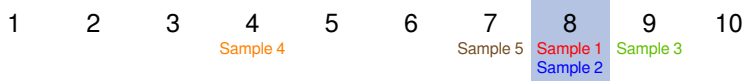
## Proportionalitet

I det här diagrammet visas om du och teamet behåller lugnet när meningsskiljaktigheter uppstår eller om ni engagerar er mycket och oroar er för slutresultatet.

### Underreagerar

Kan verka omedveten om olika frågors vikt  
Kan verka blaserad och likgiltig  
Underreagerar på problem

### Proportionalitet



### Överreagerar

Blir intensiv  
Tar saker och ting seriöst  
Tar saker till sig  
Oroar sig  
Blir alltför känslomässigt involverad

#### Sample 1

Kan bli väldigt intensiv. Tar saker personligt. Kan överreagera och förstora upp saker och ting.

#### Kan ses av:

- frukta och undvika konflikter
- vara förlägen och osäker socialt
- bli förvirrad i strävan att balansera sina egna behov med andras
- vara något inkonsekvent när det gäller processer

#### Förklaring

Förutspådde

## Arbeta med...

Följande tabell sammanfattar hur du kan arbeta mer effektivt med dina teammedlemmar. Varje område innehåller fyra påståenden: S: Styrkan i din relation, R: Risker ni kan stötta på när ni arbetar tillsammans, F: Frustrationer du kan känna när du arbetar med den här personen, U: Utmaningar, hur du kan utveckla din relation.

	Beslutsfattande	Implementera, samarbeta	Generera idéer	Utvärdering	Proportionalitet
Report, Sample 2	<p>S: ni är båda väldigt flexibla och tvingar er inte på andra</p> <p>R: ni båda kan undvika att ta väsentliga beslut</p> <p>F: du kan bli frustrerad över avsaknaden driv och viljan att ta beslut</p> <p>U: kom överens om deadlines för beslut och vem som ansvarar för vad</p>	<p>S: du utvecklar idéer samtidigt som de mobiliserar till handling</p> <p>R: du kanske missar möjligheten att bidra när de rusar framåt</p> <p>F: du kan känna dig överväldigad och stressad av deras behov av att agera</p> <p>U: presentera dina idéer och funderingar med entusiasm. Balansera deras handlingskraft med din genomtänkta strategi</p>	<p>S: du är pragmatisk och de tänker på alla alternativ</p> <p>R: dina idéer kan verka trista och vara för pragmatiska</p> <p>F: du kanske känner att de komplicerar saker och är ovilliga att tänka på uppgiften</p> <p>U: utvärdera nya idéer innan du fattar beslut. Förklara varför eller varför inte de kan fungera</p>	<p>S: du står för struktur och de för nytänkande</p> <p>R: du kanske inte håller med om att en stor förändring är nödvändig</p> <p>F: du kanske tycker att de är opålitliga och ofokuserade</p> <p>U: granska fördelarna med förändringar och se till att ni förstår konsekvenserna</p>	<p>S: ni är båda lyhörda och vaksamma på risker och problem</p> <p>R: ni kan överdriva risker och hot och oroar er i onödan</p> <p>F: Du kan missa möjligheter och verkar undvika risker, vilket skapar onödig stress</p> <p>U: sök andras åsikter för att inte överreagera. Se till att verkliga problem adresseras</p>
Report, Sample 3	<p>S: ni är båda väldigt flexibla och tvingar er inte på andra</p> <p>R: ni båda kan undvika att ta väsentliga beslut</p> <p>F: du kan bli frustrerad över avsaknaden driv och viljan att ta beslut</p> <p>U: kom överens om deadlines för beslut och vem som ansvarar för vad</p>	<p>S: du föredrar att reflektera och de föredrar diskussion</p> <p>R: du kanske inte kommunicerar så mycket som de vill, vilket leder till att de känner sig förbisedda</p> <p>F: du kan känna att de går för snabbt fram utan hänsyn till andra</p> <p>U: dela idéer och avsätt regelbunden tid för diskussion så alla är på samma spår</p>	<p>S: du tänker på nya idéer medan de fokuserar på uppgiften</p> <p>R: du kan kompromissa till fördel för enkla lösningar</p> <p>F: du kanske tycker att de är osympatiska och lite hänsynstagande</p> <p>U: se helheten när du fattar beslut, inklusive påverkan på människor och relationer</p>	<p>S: du bidrar med struktur till deras flexibilitet och nytänkande</p> <p>R: ni kan vara oense om behovet av förändring och hur den ska implementeras</p> <p>F: du kan känna att de är lätt distraherade och inte levererar</p> <p>U: avvisa inte ovanliga idéer. Kolla om de passar in i planen som ligger</p>	<p>S: ni är båda lyhörda och vaksamma på risker och problem</p> <p>R: ni kan överdriva risker och hot och oroar er i onödan</p> <p>F: Du kan missa möjligheter och verkar undvika risker, vilket skapar onödig stress</p> <p>U: sök andras åsikter för att inte överreagera. Se till att verkliga problem adresseras</p>
Report, Sample 4	<p>S: ni kan arbeta tillsammans för att utvärdera alternativen</p> <p>R: ni kan ha för lätt att ändra åsikt</p> <p>F: du kan ha svårt att definera mål</p> <p>U: etablera en struktur för när beslut ska fattas</p>	<p>S: du utvecklar idéer samtidigt som de mobiliserar till handling</p> <p>R: du kanske missar möjligheten att bidra när de rusar framåt</p> <p>F: du kan känna dig överväldigad och stressad av deras behov av att agera</p> <p>U: presentera dina idéer och funderingar med entusiasm. Balansera deras handlingskraft med din genomtänkta strategi</p>	<p>S: du tänker på nya idéer medan de fokuserar på uppgiften</p> <p>R: du kan kompromissa till fördel för enkla lösningar</p> <p>F: du kanske tycker att de är osympatiska och lite hänsynstagande</p> <p>U: se helheten när du fattar beslut, inklusive påverkan på människor och relationer</p>	<p>S: ni är båda noggranna och välplanerade</p> <p>R: du kan ha svårt med förändringar och aktivt bromsa dem</p> <p>F: du kan uppleva dig utanför när nya tankar dryftas, och att förändringar sker mot din vilja</p> <p>U: Kolla på nya förslag innan du väljer väg. Ta det förslag som ger mest positiv effekt</p>	<p>S: du är försiktig och vaksam, och de är självsäkra och stabila</p> <p>R: ni är nog inte överens om betydelsen av risker eller konsekvenserna</p> <p>F: du kan känna att de är självbelåtna och underreagerar</p> <p>U: verifiera ditt perspektiv med andra. Se om du får det bekräftat</p>



	<b>Beslutsfattande</b>	<b>Implementera, samarbeta</b>	<b>Generera idéer</b>	<b>Utvärdering</b>	<b>Proportionalitet</b>
Report, Sample 5	<p>S: ni är båda väldigt flexibla och tvingar er inte på andra</p> <p>R: ni båda kan undvika att ta väsentliga beslut</p> <p>F: du kan bli frustrerad över avsaknaden driv och viljan att ta beslut</p> <p>U: kom överens om deadlines för beslut och vem som ansvarar för vad</p>	<p>S: ni båda begrundar tankar och idéer innan ni börjar verkställa</p> <p>R: ni kanske inte utvecklar idéer tillsammans, utan föredrar att göra detta självständigt</p> <p>F: ni kanske upptäcker att ni missar möjligheter att samarbeta och skapa adderat värde</p> <p>U: sätt en gräns för analystiden och fokusera på genomförandet. Prata med varandra tidigt och ofta</p>	<p>S: du tänker på nya idéer medan de fokuserar på uppgiften</p> <p>R: du kan kompromissa till fördel för enkla lösningar</p> <p>F: du kanske tycker att de är osympatiska och lite hänsynstagande</p> <p>U: se helheten när du fattar beslut, inklusive påverkan på människor och relationer</p>	<p>S: ni är båda noggranna och välplanerade</p> <p>R: du kan ha svårt med förändringar och aktivt bromsa dem</p> <p>F: du kan uppleva dig utanför när nya tankar dryftas, och att förändringar sker mot din vilja</p> <p>U: Kolla på nya förslag innan du väljer väg. Ta det förslag som ger mest positiv effekt</p>	<p>S: ni är båda försiktiga och vaksamma, men du än mer risktänkande</p> <p>R: du kan oroa dig i onödan och undvika risker</p> <p>F: ni kan skapa problem för er själva och andra genom att överreagera på saker</p> <p>U: fråga om andras åsikt så du inte överreagerar</p>

## Granskares kommentarer

Använd det här utrymmet för att notera de viktigaste lärdomarna du har tagit från TeamScape-diskussionerna.

Saker du gör som dina kollegor känner  
inte hjälper teamet

Saker du gör som dina kollegor känner  
hjälper teamet