

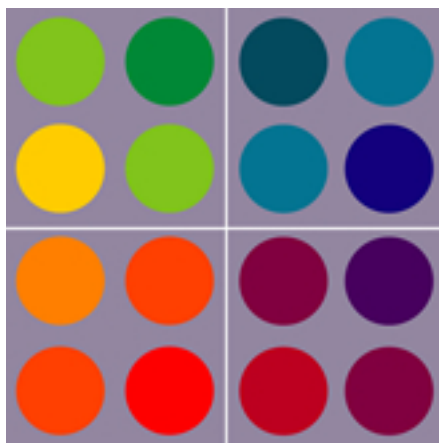
TeamScape Rapport

Katrien de Groot

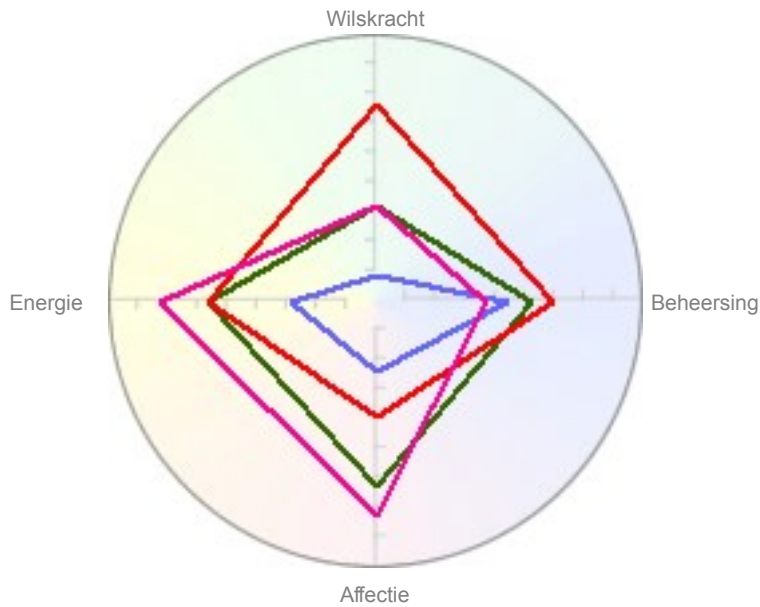
Datum van printen: 21.2.2013

Project: Voorbeeldrapportage Facet5

Bedrijf: InContext



Facet5 Profielen van de Teamleden



Naam	Wilskracht			Energie			Affectie			Beheersing			Emotionaliteit		Familie
de Hoop, Janneke Voornaam: Janneke	3.6	Vastberadenheid 4.5 Confrontatie 2.3 Onafhankelijkheid 1.1	8.1	Vitaliteit 8.5 Sociabiliteit 7.3 Aanpassingsvermogen 7.0	8.0	Hulpvaardigheid 8.3 Steun 7.5 Vertrouwen 8.3	4.1	Discipline 4.1 Verantwoordelijkheid 4.1	3.0	Spanning 3.0 Bezorgdheid 3.0					Facilitator
de Groot, Katrien Voornaam: Katrien	7.4	Vastberadenheid 7.9 Confrontatie 7.9 Onafhankelijkheid 6.4	6.3	Vitaliteit 6.7 Sociabiliteit 5.0 Aanpassingsvermogen 6.4	4.3	Hulpvaardigheid 3.9 Steun 3.5 Vertrouwen 5.4	6.6	Discipline 6.5 Verantwoordelijkheid 6.6	5.0	Spanning 4.0 Bezorgdheid 6.1					Ondernemer
van Nieuwenhoven, Maarten Voornaam: Maarten	1.0	Vastberadenheid 1.0 Confrontatie 1.0 Onafhankelijkheid 1.3	3.2	Vitaliteit 3.1 Sociabiliteit 2.0 Aanpassingsvermogen 3.0	2.6	Hulpvaardigheid 2.7 Steun 1.8 Vertrouwen 3.3	4.9	Discipline 3.9 Verantwoordelijkheid 4.9	7.6	Spanning 6.2 Bezorgdheid 9.0					Specialist
Geluk, Piet Voornaam: Piet	3.6	Vastberadenheid 4.5 Confrontatie 3.5 Onafhankelijkheid 2.9	6.3	Vitaliteit 6.4 Sociabiliteit 5.5 Aanpassingsvermogen 6.0	6.9	Hulpvaardigheid 7.4 Steun 6.1 Vertrouwen 7.4	5.8	Discipline 6.0 Verantwoordelijkheid 5.8	9.4	Spanning 8.4 Bezorgdheid 10.0					Ontwikkelaar

NB: Enkel de voornamen van de personen in de tabel zullen in de overige grafieken worden gebruikt.

Inleiding

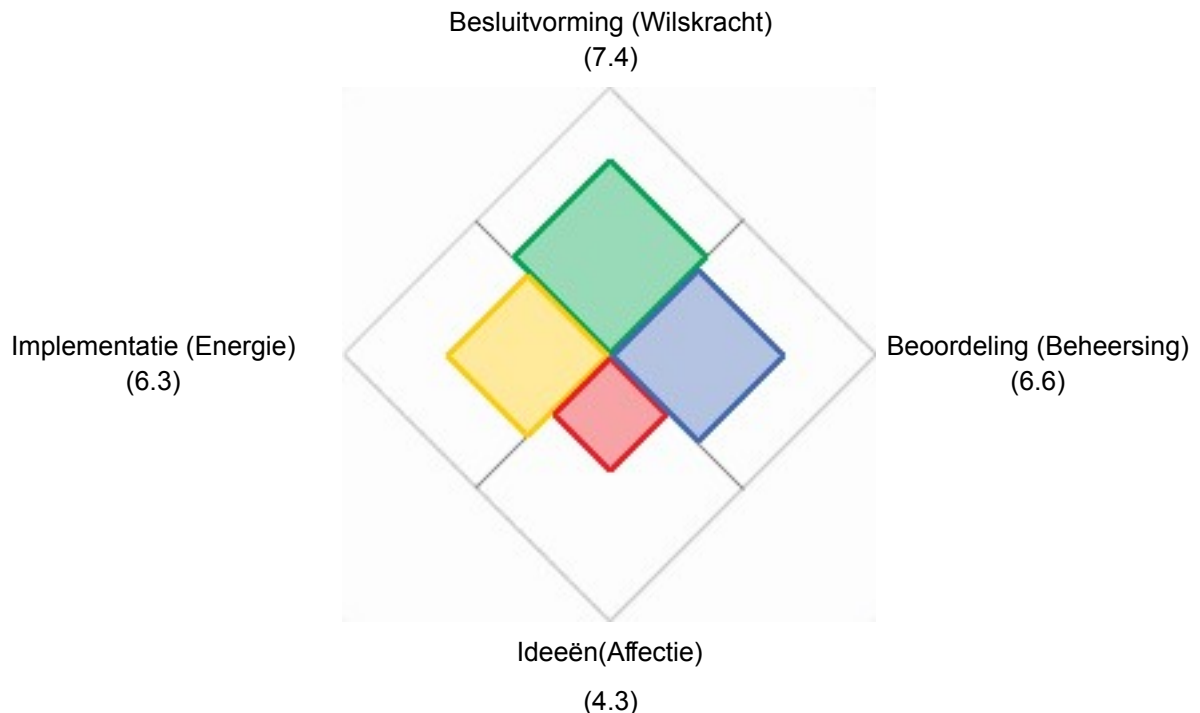
Dit rapport geeft een samenvatting van de resultaten die u en uw team hebben behaald voor Facet5. Het rapport moet samen met de 'Facet5 TeamScape Deelnemershandleiding' worden gelezen, die via de website beschikbaar is. Het rapport bestaat uit 3 onderdelen:

1. De werkcyclus - dit onderdeel beschrijft hoe u omgaat met problemen als deze zich voordoen. Het laat zien:
 - 1.1. Hoe u overkomt op anderen
 - Wat uw persoonlijke werkwijze is op basis van uw Facet5 profiel, en
 - Hoe andere mensen vinden dat u functioneert.
 - 1.2. De onderlinge vergelijking van de teamleden
 - Welke persoonlijke stijlen komen er binnen het team voor, en
 - Wat zijn de verschillen en overeenkomsten tussen de teamleden.
2. Overeenstemming bereiken:
 - 2.1. Onder oriëntatie wordt uw aanpak en houding verstaan, en de manier waarop u door uw omgeving wordt ervaren, op het moment dat u geconfronteerd wordt met conflict en onenigheid.
 - 2.2. In de voorkeursaanpak wordt gekeken in hoeverre u en uw team regels en procedures volgen en naar de manier waarop u door uw omgeving wordt ervaren.
 - 2.3. De balans in uw team wijst op de intensiteit van discussies binnen uw team, de spanning die dit teweeg brengt en de manier waarop u door uw omgeving wordt ervaren.
3. Ruimte voor opmerkingen over de gebieden waar u een waardevolle bijdrage kunt leveren en op welke gebieden u zichzelf kunt verbeteren.

Het rapport geeft basisinformatie over uw team. Deze informatie kunt u gebruiken om uw team beter te laten functioneren. Het zal u en uw team helpen bij het vaststellen van de sterke punten waarvan het team kan profiteren en bij het vaststellen van de problemen die, door middel van feedback en openheid van zaken, kunnen worden opgelost.

Uw Bijdrage aan de Werkcyclus

Op welke gebieden u een bijdrage levert, wordt beïnvloed door uw Facet5 profiel. Deze grafiek gebruikt uw resultaten op de Facet5 om 4 kaders te tekenen, één voor elk fase in de werkcyclus. De grootte van het kader laat zien aan welke fase van de cyclus u de grootste bijdrage levert: de aanpak die u het liefst hanteert. Hoe groter het kader, hoe groter de bijdrage die u aan deze fase van de cyclus levert. Hoe kleiner het kader, hoe kleiner de bijdrage die u aan deze fase van de cyclus levert. Denk eraan dat de kaders in deze grafiek verwijzen naar de mate van bijdrage in elke fase van de werkcyclus. Om er achter te komen hoe u bijdraagt, verwijzen wij naar het Persoonlijk Profiel van Facet5. Indien uw Facet5-score op Wilskracht bijvoorbeeld hoog is (bijv. >7) dan neemt u waarschijnlijk snel een beslissing. Indien uw score op Wilskracht laag is (bijv. <4) dan geeft u waarschijnlijk de voorkeur aan het maken van weloverwogen beslissingen. U wacht liever totdat alle informatie bekend is. Hieronder is uw grafiek afgebeeld.



Persoonlijke Werkwijze

Bijdrage: (dit zijn de capaciteiten waarmee u een bijdrage levert aan het team)

- zet ideeën overtuigd en snel uiteen
- is bereid eindbeslissingen te nemen
- bespreekt ideeën graag
- voert snel uit
- is praktisch

Kan worden opgevat als: (dit zijn elementen waardoor u minder effectief bent)

- kan ingewikkelde problemen niet doorgronden
- vertrouwt op beslissingen of keuzes die in het verleden zijn gemaakt en vermijdt oplossingen waaraan hoge risico's zijn verbonden
- discussie wordt aangegaan om te overtuigen, niet om compromissen proberen te sluiten

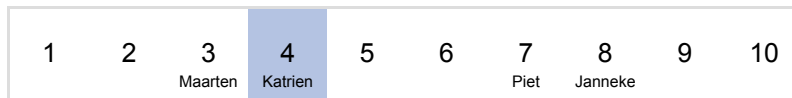
Werkcyclus Teamvergelijking

In onderstaande grafiek ziet u hoe het team werkzaamheden aanpakt en waar teamleden hun aandacht op richten. Elke grafiek geeft één fase van de werkcyclus weer. Mensen met dezelfde scores worden op de lijn gegroepeerd. Hoe verder de mensen uit elkaar staan, hoe minder hun werkhouding overeenkomt. Het gearceerde kader laat zien waar u staat vergeleken met de andere teamleden, op basis van uw Facet5 profiel.

Pragmatisch

- Komt snel ter zake
- Identificeert snel de voordelen
- Vindt eenvoudige oplossingen
- Bespaart tijd
- Stelt zich problemen te eenvoudig voor
- Ongevoelig voor de gevolgen
- Korte termijn oplossingen

Ideeën(Affectie)



Verdiepend

- Heeft geen kritiek op anderen
- Stelt zich hulpvaardig op
- Komt met alternatieven
- Verbreedt de discussie
- Kan van het onderwerp afdwalen
- Promoot eigen ideeën niet
- Gaat het nemen van eindbeslissing uit de weg
- Soms onpraktisch

Revolutie

- Houdt er ruime opvattingen op na
- Radicale ideeën worden aangemoedigd
- Kijkt naar het grotere geheel
- Zoekt de grens op
- Maakt niet altijd alles af
- Haakt soms af als het moeilijk wordt
- Ziet belangrijke kwesties soms over het hoofd

Beoordeling (Beheersing)



Evolutie

- Concentreert zich op details
- Werkt in eigen tempo
- Georganiseerd
- Controleert middelen en beschikbare tijd
- Komt langzaam op gang
- Te detailgericht
- Te conservatief

Bedachtzaam

- Trekt geen overhaaste conclusies
- Wacht tot om bijdrage wordt gevraagd
- Geeft mensen de gelegenheid te spreken
- Neemt alle informatie in overweging
- Raakt niet snel betrokken
- Stelt uit
- Respecteert gezag

Besluitvorming (Wilskracht)



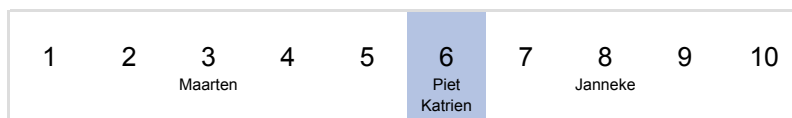
Besluitvaardig

- Beslist wat er gedaan moet worden
- Zet meningen in een zeer vroeg stadium uiteen
- Verdedigt ideeën en geeft niet op
- Komt overtuigd en zelfverzekerd over
- Probeer anderen soms onder druk te zetten
- Uit op discussie
- Gaat eigen weg zonder rekening te houden met anderen

Begrijpen

- Ideeën zijn goed doordacht
- Doorziet situaties snel
- Discussie wordt tot een minimum beperkt
- Signaleert relevante punten
- Overleg is op technisch of specialistisch niveau
- Persoonlijke problemen worden zelden besproken
- Verkiest eigen onderzoek boven eerlijk debat


Implementatie (Energie)



Ondernemen

- Begint snel aan een taak
- Spreekt en discussieert vrijuit
- Zichtbaar enthousiasme
- Vanaf het begin betrokken
- Snel afgeleid
- Stoort anderen
- Raakt focus en richting kwijt

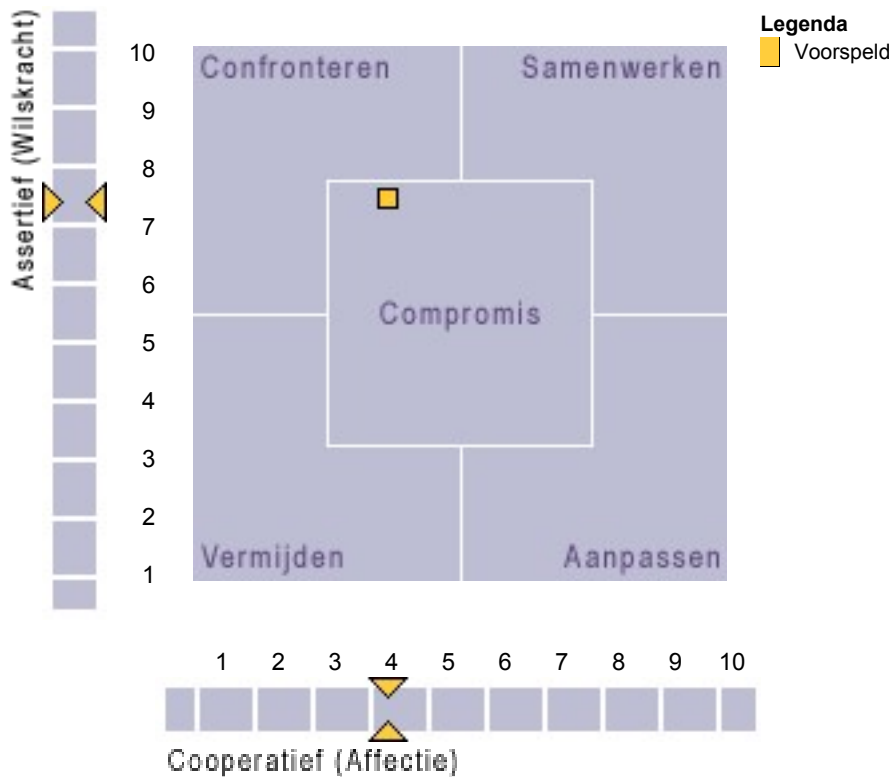
Legenda

 Voorspeld

Overeenstemming bereiken en onenigheid oplossen

Uw Orientatie

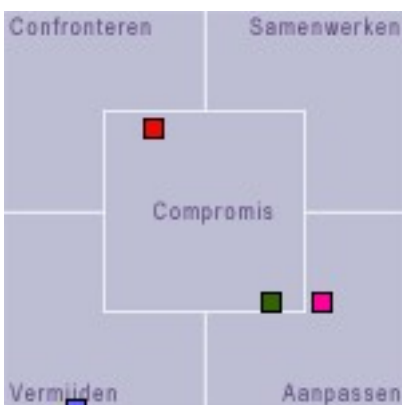
In onderstaande grafiek ziet u hoe u zich waarschijnlijk zult opstellen indien u wordt geconfronteerd met onenigheid en verschil van mening. Deze grafiek is gebaseerd op de scores die u voor Facet5 heeft behaald op Wilskracht en Affectie.



Katrien

Legt eigen mening op. Probeert eerst eigen agenda na te komen, maar houdt rekening met de belangen van anderen, mits de anderen uiteindelijk doen wat zij willen.

Voorspeld



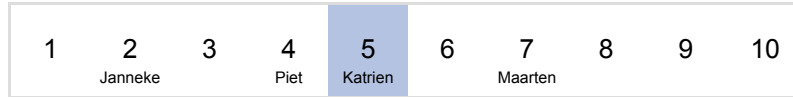
De Voorkeursaanpak

Deze grafiek toont uw persoonlijke voorkeur en vergelijkt deze met die van anderen.

Geen vastomlijnde regels

(Hoge Energie + Lage Beheersing)

Elke situatie is uniek en vraagt om een unieke oplossing
 We bouwen niet voort op het verleden
 We behandelen elke situatie inhoudelijk
 We zijn niet gebonden aan bestaande regels



Vastomlijnde regels

(Hoge Beheersing + Lage Energie)

We proberen logisch en verstandig te blijven
 We stellen een agenda vast om het probleem op te lossen
 We kijken naar precedentes, regels en voorschriften
 We passen methoden en procedures toe

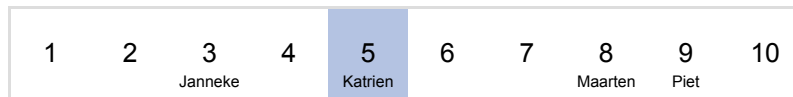
Is op de hoogte van regels en methoden en past deze op de juiste manier toe. Raakt betrokken.

De Balans

Deze grafiek toont de neiging van u en uw team om kalm te blijven wanneer geschillen ontstaan of te betrokken te raken en zich te veel bezig te houden met het resultaat.

Te weinig reactie

Lijkt ongevoelig voor het belang van problemen
 Kan afstandelijk en onverschillig overkomen
 Reageert niet afdoende op problemen



Te veel reactie

Wordt emotioneel
 Neemt alles serieus
 Trekt zich dingen aan
 maakt zich zorgen
 trekt zaken uit hun verband

Heeft een evenwichtige kijk op zaken. Ziet zaken in de juiste verhouding.

Kan worden gezien als iemand die:

- * *steeds koppiger en opdringeriger wordt*
- * *problemen met anderen bespreekt en mensen erbij betreft waar nodig*
- * *zich richt op eigen wensen, maar ook rekening houdt met andermans wensen*
- * *een methode toepast zoals en indien vereist*

Legenda

 Voorspeld

Opmerkingen

Gebruik deze ruimte om op te schrijven wat u heeft geleerd van de TeamScape besprekingen.

Dingen die u doet waarvan collega's zeggen dat het team daar iets aan heeft

Dingen die u doet waarvan collega's zeggen dat het team daar niets aan heeft