

# Facet5 TeamScape

## Report TeamScape Daniele Bianchi

---

**Data** 01/04/2023

---

**Società** PTS (Mktg)

---

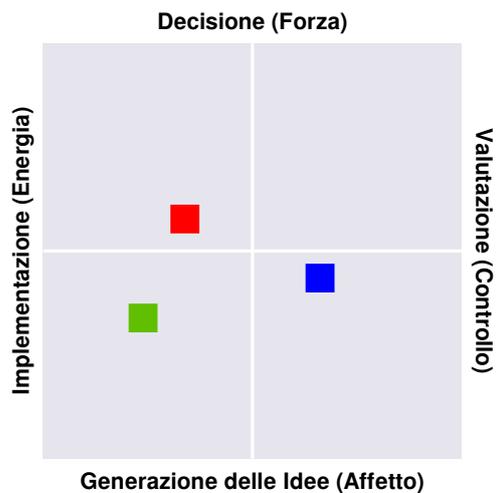
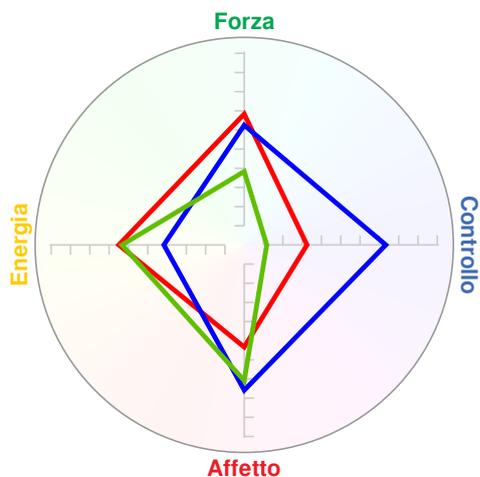
**Progetto** Team Development

---

**democratico** tranquillo servizievole interessato **creativo**  
orientato-alle-persone espansivo **accomodante**  
**collaborativo** maturo **non-giudicante**  
**focalizzato-sull'obiettivo** fiducioso



## Profili Facet5 dei Membri del Gruppo



Nome	Forza			Energia			Affetto			Controllo			Emozionalità			Famiglia
<b>Bianchi, Daniele</b> Abbreviazione: Daniele	4	Determinazione 7,5 Confronto 1,2 Indipendenza 3,2	6,5	Vitalità 5,1 Socievolezza 6,6 Adattabilità 7,9	7,2	Altruismo 7,2 Supporto 7,2 Fiducia 7,2	1,3	Disciplina 1 Responsabilità 1,6	5,5	Tensione 5,9 Apprensione 5				Facilitatore		
<b>Ferrari, Maria</b> Abbreviazione: Maria	6,4	Determinazione 7,8 Confronto 5,5 Indipendenza 6	4,3	Vitalità 4,6 Socievolezza 2,2 Adattabilità 6	7,7	Altruismo 7,7 Supporto 7,7 Fiducia 7,7	7,5	Disciplina 7,5 Responsabilità 7,5	2,8	Tensione 1,9 Apprensione 3,6				Tradizionalista		
<b>Rossi, Paolo</b> Abbreviazione: Paolo	7	Determinazione 8,1 Confronto 5,6 Indipendenza 7,2	6,6	Vitalità 6,9 Socievolezza 6,4 Adattabilità 6,6	5,5	Altruismo 6,2 Supporto 4,8 Fiducia 5,5	3,4	Disciplina 2,8 Responsabilità 4	5,7	Tensione 7,3 Apprensione 4,2				Promotore		

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.

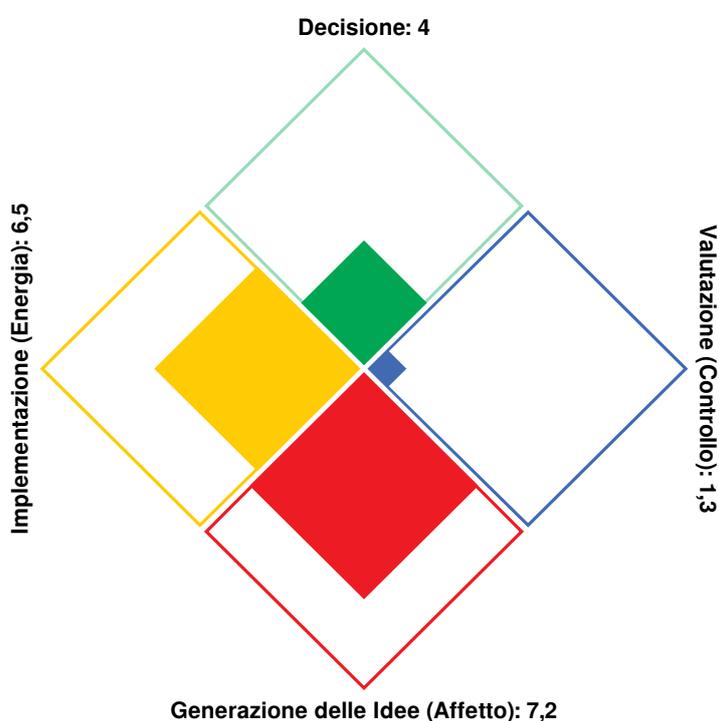
## Il tuo contributo al Ciclo di Lavoro

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: Daniele



## Stile Naturale

### Contributo:

(queste sono le capacità naturali che porti al gruppo)

- cerca attivamente il consenso
- sperimenta volentieri idee nuove e radicali
- supporta le idee degli altri
- entusiasta
- parla molto delle questioni non necessariamente direttamente rilevanti

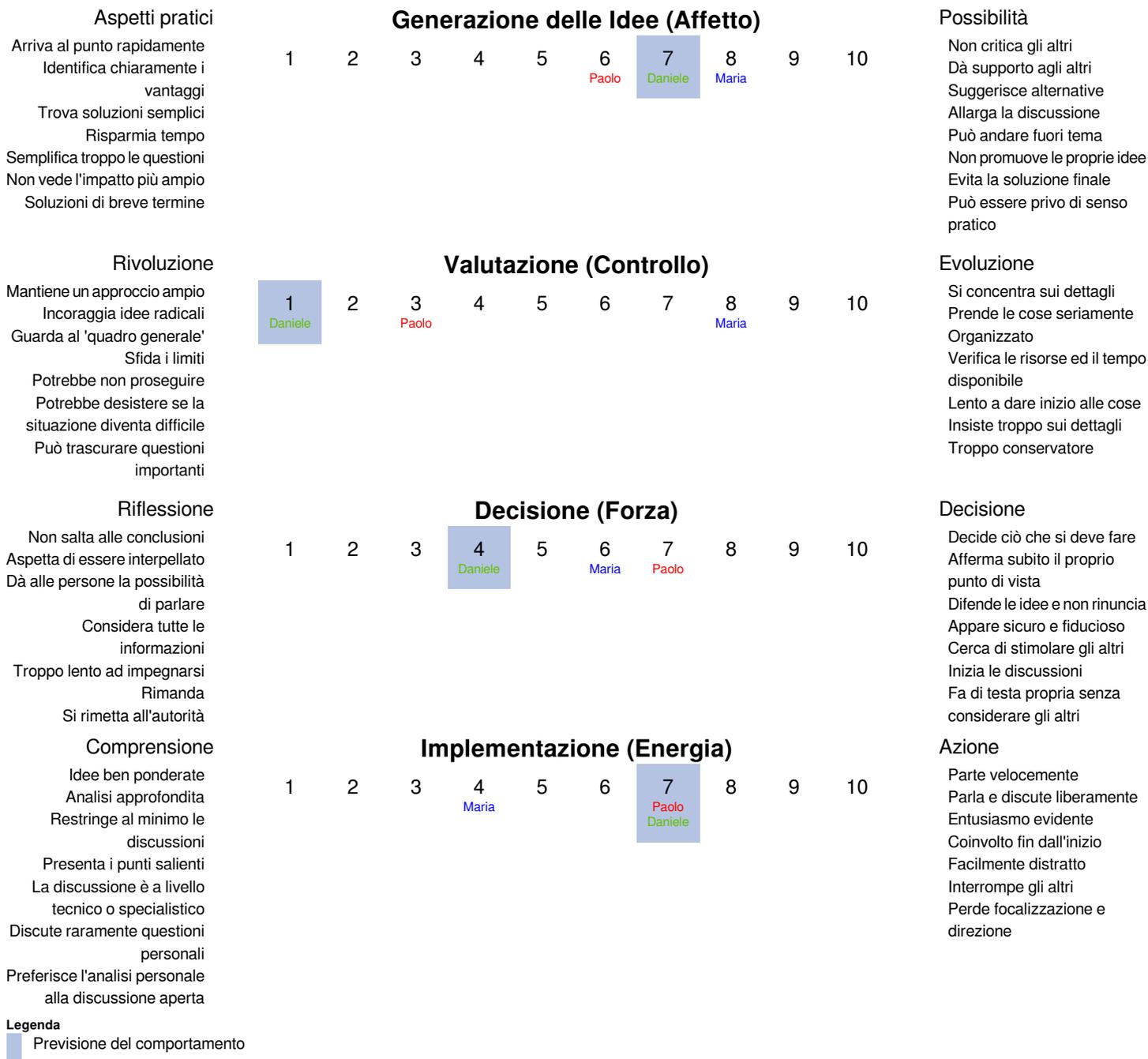
### Può essere visto come:

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

- mancanza di convinzione personale
- interrompe in modo inopportuno
- mancanza di senso pratico

## 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.

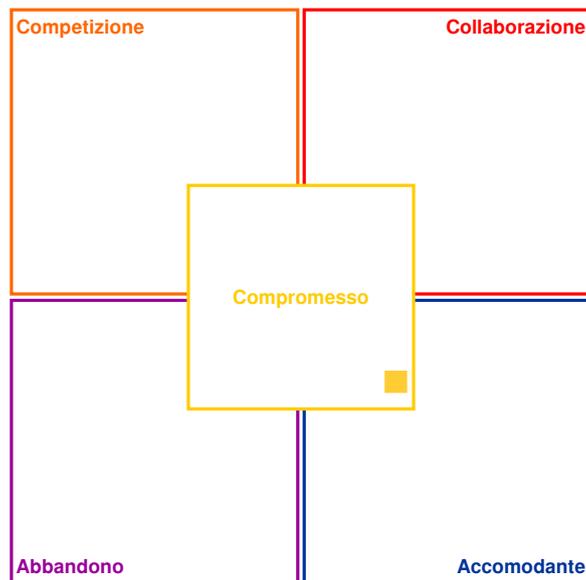


## Raggiungimento di un accordo e risoluzione dei conflitti

### 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: Daniele

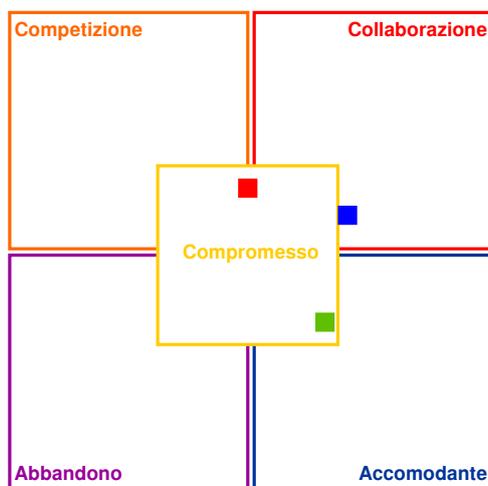


#### Daniele

*Si focalizza principalmente sul soddisfare le esigenze degli altri e sul renderli felici anche a proprie spese. Orientamento 'Lose-Win' - si sacrifica per gli altri.*

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Paolo  
Daniele

Maria

### 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

#### Daniele

*Si conforma alle regole solo quando gli conviene. Pronto ad interpretare le direttive in modo flessibile. Si fa coinvolgere.*

## 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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Maria

Paolo  
Daniele

### Reattivo in modo eccessivo

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

#### Daniele

*Sostiene un punto di vista bilanciato. Vede le cose nella giusta proporzione.*

#### Come gli altri possono percepirti:

- evita le discussioni a meno che non venga seriamente provocato
- discute le questioni e coinvolge le persone quando appropriato
- si focalizza principalmente sul benessere degli altri
- flessibile sul processo e sulle regole

#### 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.

	<b>Decisione</b>	<b>Implementazione, Collaborazione</b>	<b>Generazione delle idee</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Equilibrio</b>
<b>Ferrari, Maria</b>	<p>F: tu fornisci alternative mentre l'altra persona evita possibili deviazioni dagli obiettivi di partenza</p> <p>R: potrebbe esserti richiesto di decidere troppo rapidamente</p> <p>F: potresti avere difficoltà a influenzare l'altra persona facendole cambiare il suo punto di vista originale</p> <p>C: preparati a discutere le questioni che ti stanno a cuore e fai valere il tuo punto di vista</p>	<p>F: tu incoraggi la discussione e l'altra persona valuta le idee</p> <p>R: potresti muoverti con troppa rapidità, perdendo il contributo dell'altra persona</p> <p>F: potresti avere la sensazione che l'altra persona opponga resistenza all'azione e soppesi troppo le cose</p> <p>C: ascolta i suoi commenti prima di agire, incoraggia una conversazione più frequente e concentrati sull'azione</p>	<p>F: tu hai un approccio più pratico, ma condividi con l'altra persona l'idealismo e l'orientamento verso gli altri</p> <p>R: potresti perdere di vista gli aspetti pratici e concentrarti troppo sugli effetti sugli altri</p> <p>F: potresti pensare che le discussioni perdano di vista l'obiettivo aziendale e che si ritardi nel prendere decisioni necessarie</p> <p>C: valuta il valore commerciale delle tue idee. Chiedi punti di vista esterni per bilanciare il tuo approccio e prendere decisioni più consapevoli</p>	<p>F: tu hai un approccio innovativo, mentre quello dell'altra persona è basato sui processi</p> <p>R: potresti essere percepito/a come radicale e anticonformista</p> <p>F: potresti avere la sensazione che l'altra persona sia priva di immaginazione e lenta, e che ostacoli il progresso con troppe regole</p> <p>C: valuta il valore delle tue idee usando la logica. Chiedi all'altra persona di aiutarti a capire in che modo potrebbero essere messe in pratica le tue idee</p>	<p>F: tu tieni in considerazione i potenziali rischi mentre l'altra persona è sempre sicura di poterti porre rimedio</p> <p>R: la sua sicurezza in sé potrebbe portarti a sottovalutare i rischi</p> <p>F: potresti pensare che l'altra persona abbia un approccio troppo noncurante e snervante</p> <p>C: assicurati che i rischi siano valutati in modo oggettivo. Non sottovalutare le tue supposizioni</p>
<b>Rossi, Paolo</b>	<p>F: tu fornisci alternative mentre l'altra persona evita possibili deviazioni dagli obiettivi di partenza</p> <p>R: potrebbe esserti richiesto di decidere troppo rapidamente</p> <p>F: potresti avere difficoltà a influenzare l'altra persona facendole cambiare il suo punto di vista originale</p> <p>C: preparati a discutere le questioni che ti stanno a cuore e fai valere il tuo punto di vista</p>	<p>F: entrambi/e condividete liberamente le idee e le implementate con entusiasmo</p> <p>R: potreste non valutare le situazioni con attenzione, preferendo discuterne in modo più generale</p> <p>F: potresti provare frustrazione a seguito di errori evitabili</p> <p>C: concentrati sull'obiettivo e rifletti prima di agire: hai preso in considerazione tutti i dettagli?</p>	<p>F: tu preferisci riflettere sulle varie possibilità, l'altra persona è più pratica</p> <p>R: potresti sembra una persona non realista e più idealista</p> <p>F: potresti avere l'impressione che l'altra persona limiti le opzioni e sia meno aperta alle possibilità</p> <p>C: dimostra il valore commerciale delle tue idee e in che modo le opzioni che proponi potrebbero essere di sostegno agli altri</p>	<p>F: entrambi/e avete un approccio non strutturato al lavoro, che prevede poche regole</p> <p>R: potreste ignorare processi e protocolli necessari e favorire soluzioni drastiche</p> <p>F: potreste scoprire che le iniziative non vengono portate a termine</p> <p>C: fermati e valuta la necessità di innovazione: chi può beneficiarne? Che valore aggiunge?</p>	<p>F: entrambi/e siete equilibrati/e e avete il giusto senso della proporzione davanti allo stress quotidiano legato al lavoro</p> <p>R: potreste apparire freddi/e quando un problema non vi interessa direttamente</p> <p>F: potreste scoprire che gli altri vedono più potenziali problemi di voi e questo genera frustrazione</p> <p>C: assicurati di valutare attentamente rischi e benefici. Chiedi un altro parere per verificare le tue supposizioni</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