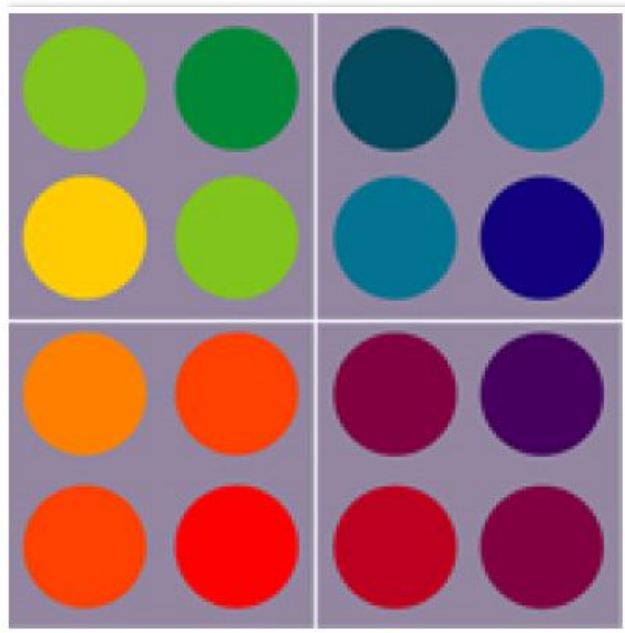


Werkboek

Hoe lees ik mijn Facet5-rapport?



Wat is Facet5?

Facet5 is een online persoonlijkheidsvragenlijst, die in meer dan 30 landen wordt gebruikt en beschikbaar is in 25 talen. Voor het gemak definiëren we persoonlijkheid als datgene dat van invloed is op hoe je je in werksituaties gedraagt. Het is dus iets dat bij jou hoort en waarin je kunt verschillen van anderen.

Er is veel onderzoek geweest naar de elementen die bepalen hoe mensen zich gedragen in hun werk. Het meest recente inzicht is dat er vijf factoren zijn die van invloed zijn op gedrag in werksituaties. Deze worden de Big Five genoemd.

Facet5 is gebaseerd op deze Big Five. De vijf factoren die worden gemeten zijn:

- > Wilskracht
- > Energie
- > Affectie
- > Beheersing
- > Emotionaliteit

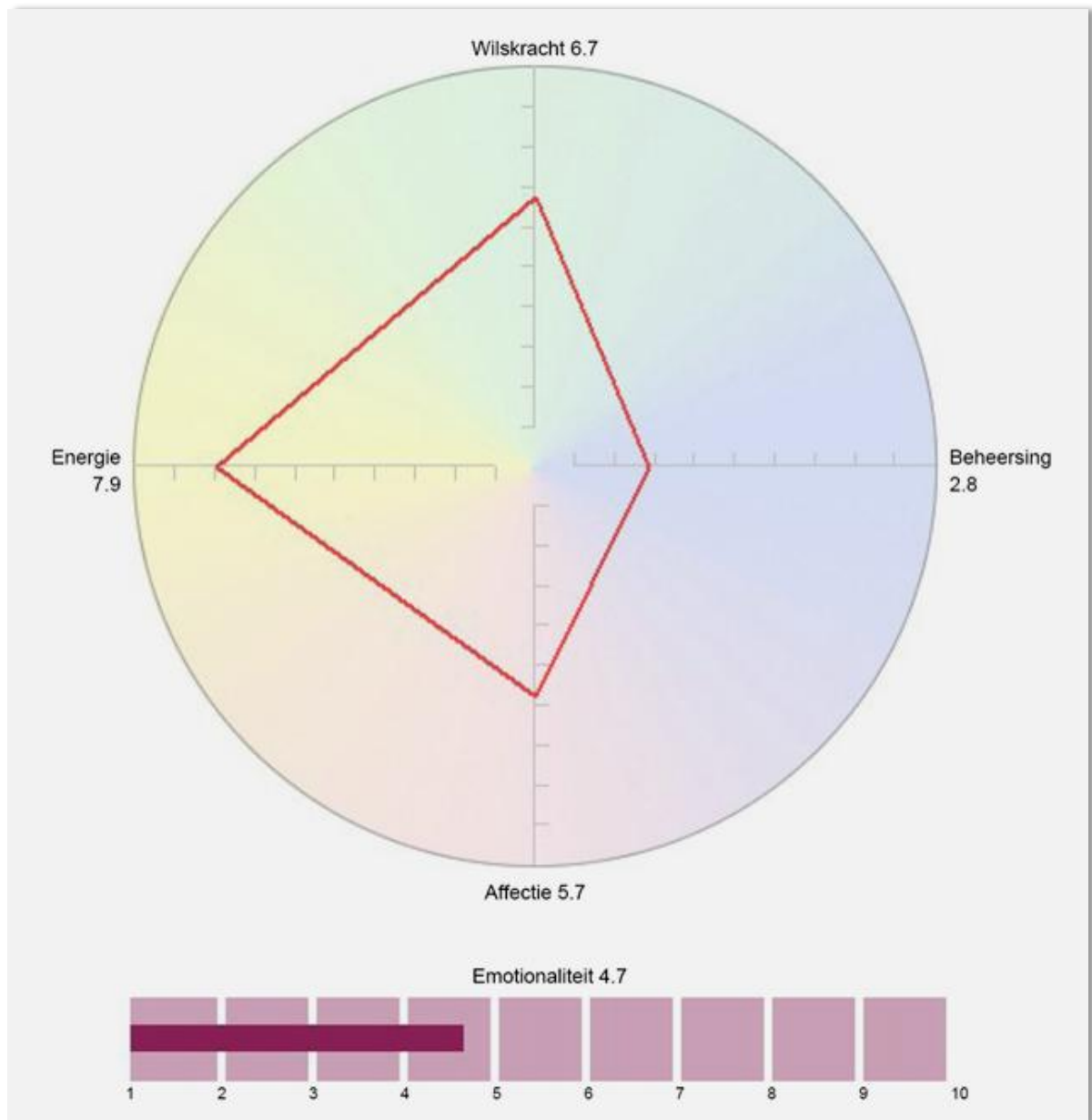
Deze vijf factoren zijn onderverdeeld in zogenaamde subfactoren. De omschrijving van deze dertien subfactoren zie je in de tabel op bladzijde twee van je rapport. Hieronder zie je een overzicht van de factoren en subfactoren.

● Wilskracht	Vastberadenheid	De gedrevenheid om eigen ideeën na te streven
	Confrontatie	De gedrevenheid om problemen direct aan te pakken
	Onafhankelijkheid	De neiging om de eigen gang te gaan
● Energie	Vitaliteit	Zichtbaar enthousiasme en energie
	Sociabiliteit	Graag onder de mensen zijn
	Aanpassingsvermogen	Anderen betrekken bij uw gedachtegang
● Affectie	Hulpvaardigheid	De belangen van anderen op de eerste plaats zetten
	Steun	Altijd proberen om begripvol te zijn
	Vertrouwen	De neiging om anderen te vertrouwen
● Beheersing	Discipline	Goede persoonlijke organisatie en planning hebben
	Verantwoordelijkheid	Bereid zijn om verantwoordelijkheid op zich te nemen
● Emotionaliteit	Spanning	Het ervaren van een algemeen gevoel van stress
	Bezorgdheid	Voorzichtig en gematigd optimistisch zijn

In het rapport worden jouw voorkeuren op deze vijf factoren beschreven; eerst apart (alsof je uit vijf verschillende onderdelen bestaat) en in het tweede deel van het rapport worden ze in hun samenhang beschreven.

Het Algemene Profiel

Op de pagina met het 'Algemene Profiel' zie je je jouw persoonlijke profiel. Het bestaat uit twee delen: de eerste vier factoren worden in een cirkel uitgezet, de vijfde (Emotionaliteit) staat apart. De reden dat Emotionaliteit apart staat, is dat de hoogte van deze score van invloed is op hoe de andere vier door anderen worden ervaren. Emotionaliteit is dus een soort van *vergrootglas*: een hoge Emotionaliteit kan jouw gedrag voor anderen meer zichtbaar maken.



Je ziet op iedere factor een score van 1 tot en met 10. Een score van 1 wil zeggen dat je ergens weinig op gericht bent, een 10 wil zeggen dat je er juist sterk op gericht bent. Het is belangrijk om te zeggen dat dit *niets* met goed of slecht te maken heeft! Een score van 1 heeft min- en pluspunten, een score van 10 eveneens!

Kijk eens naar je eigen profiel. Op welke factoren scoor je laag (dat wil zeggen, lager dan 4), op welke scoor je hoog (dat wil zeggen, hoger dan zeven) en op welke gemiddeld? Kijk nu nog eens naar de beschrijving van de factorscores in de tabel op bladzijde twee, komen je scores overeen met je verwachtingen?

De inhoud van het Facet5 rapport

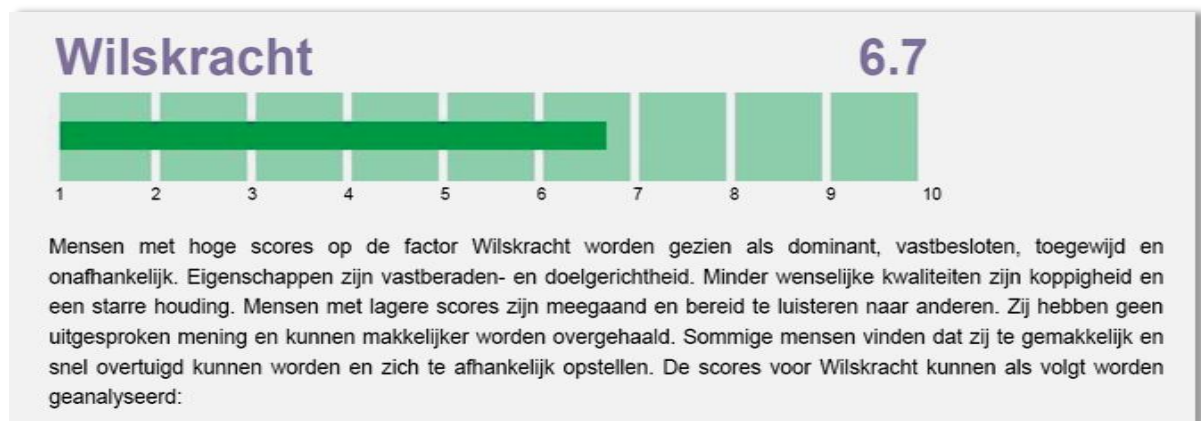
Een Facet5-rapport is een vrij uitgebreide weergave van jouw persoonlijke voorkeuren in je werk. Meestal is het opgebouwd uit de volgende onderdelen:

- > Een algemeen profiel
- > Een beschrijving van de factoren en subfactoren
- > Het familieportret: een beschrijving van de best passende referentiefamilie
- > Focus op competenties: een beschrijving in competenties
- > Focus op leidinggeven: een 'gebruiksaanwijzing' voor de manager
- > Overzicht werkvoorkeur: een overzicht van drijfveren, motiverende en demotiverende aspecten in het werk

Hieronder gaan we in op de verschillende onderdelen uit het rapport en op hoe je er je voordeel mee kunt doen.

De beschrijving van de verschillende factoren

De eerste factor die wordt beschreven is **Wilskracht**.



Het rapport geeft je een beschrijving van de kenmerken van mensen met een hoge of lage score op de factor Wilskracht. Zoals je ziet in de beschrijving, hebben zowel hoge als lage scores ieder hun pluspunten. De factor Wilskracht bestaat uit drie subfactoren: vastberadenheid, confrontatie en onafhankelijkheid.

Onder deze beschrijving zie je een beschrijving van de verschillende subfactoren, bijvoorbeeld:



Kijk voor scores van 7 en hoger aan de rechterkant. Start met het kijken naar 'Sterke kanten zijn onder meer' en kijk wat je daarvan herkent. Wat zijn de sterke kanten van jouw subfactorescores? Schrijf ze hieronder op:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.



Kijk voor scores van 4 en lager aan de linkerkant. Start met het kijken naar 'Sterke kanten zijn onder meer' en kijk wat je daarvan herkent. Wat zijn de sterke kanten van jouw subfactorescores? Schrijf ze hieronder op:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Het interpreteren van jouw subfactorscores met behulp van het Kernkwadrant

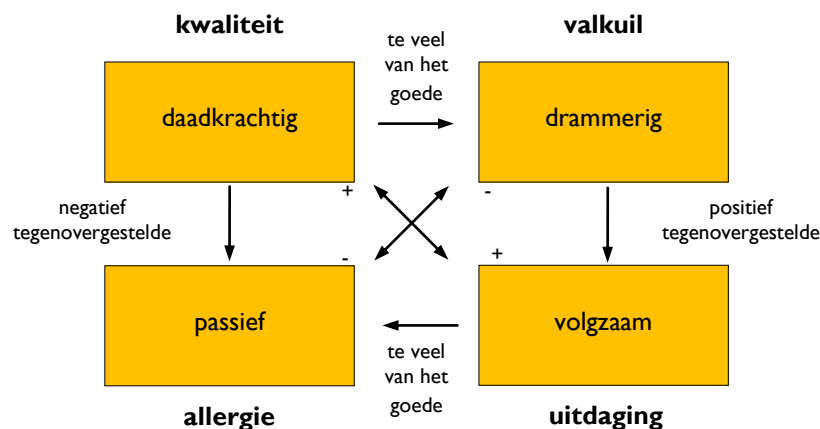
Kernkwaliteiten en kernkwadranten

Een goede manier om je sterke en je zwakke punten helder te krijgen, is om je kernkwaliteiten en kernkwadranten in kaart te brengen. Dat is een veelgebruikte, heldere en toegankelijke methode die je ook kunt gebruiken om conflicten met anderen te analyseren.

Wat zijn kernkwaliteiten?

Kernkwaliteiten zijn volgens bedenker Daniel Ofman de specifieke sterktes die iemand kenmerken. Ze maken je tot wat je bent. Het zijn ook de positieve punten die een ander het eerst over je zal zeggen, als hij ernaar gevraagd wordt. Bijvoorbeeld dat je een erg creatief, bijzonder geduldig of zeer besluitvaardig persoon bent. Iedereen heeft wel een aantal van deze kwaliteiten.

Deze kwaliteiten worden een valkuil als je erin doorschiet, je doet dan te veel van het goede. Een valkuil is een vervorming van de kwaliteit, de andere kant van de medaille. Je kwaliteit wordt een zwakte. Ben je erg besluitvaardig, dan kun je in de valkuil trappen drammerig te worden. Of: als je doorschiet in je zelfverzekerdheid, word je arrogant.



Valkuilen van een ander: allergieën

Zoals iedereen kernkwaliteiten heeft, heeft ook iedereen valkuilen. Als een ander doorschiet in een bepaalde kwaliteit, kan dat bij jou irritatie oproepen. Jouw reactie daarop wordt een allergie genoemd. Zo'n allergie heeft vaak te maken met een kwaliteit van jezelf. Als je erg bescheiden bent, kun je je mateloos storen aan mensen die continu zichzelf op de borst kloppen.

Die vervelende eigenschap van de ander is natuurlijk ook een kwaliteit waarin hij is doorgeschoten. En het mooie is dat juist voor degene die er allergisch voor is, de kwaliteit die achter deze uitdaging ligt een belangrijk ontwikkelpunt kan zijn. Dit wordt dan de uitdaging genoemd. Erger je je regelmatig aan de passiviteit van een ander? Kijk dan welke kwaliteit daarachter zit. Is iemand bijvoorbeeld bedachtzaam of geduldig en daarin doorgeschoten? Grote kans dat dat nou juist jouw uitdaging is, omdat je zelf soms te drammerig bent. Je kunt dus veel leren van de mensen aan wie je je het meest ergert!

Een analyse van je kwaliteiten en valkuilen, met behulp van het kernkwaliteitenmodel

Neem nu eens je eigen factorscores erbij.

Bij een score van 7 of hoger zie je rechtsboven de kwaliteit, rechtsonder de valkuil, linksboven de uitdaging en linksonder de allergie.



Bij een score van 4 of lager zie je linksboven de kwaliteit, linksonder de valkuil, rechtsboven de uitdaging en rechtsonder de allergie.



Maak eens een opsomming van je voornaamste kwaliteiten. Wat valt je op? Schrijf ze hieronder op:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Kijk ook eens naar je valkuilen. Sommige zijn misschien minder herkenbaar voor je, of wellicht denk je dat het wel mee valt. Je valkuilen krijg je echter 'gratis' bij je kwaliteiten, je wordt er door de omstandigheden toe gedwongen. Vaak gaat het dan om situaties waarin de dingen niet goed gaan, projecten niet goed lopen, klanten ontevreden zijn, mensen irritant doen, etcetera.

Het gaat er dus niet om of je wel eens in je valkuil belandt, maar in welke situaties je dat doet.

Maak eens een opsomming van je voornaamste valkuilen. Wat valt je op? Schrijf ze hieronder op:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Uitdagingen: je belangrijkste ontwikkelpunten

Je uitdagingen zijn je belangrijkste ontwikkelpunten; de dingen die je meer zou moeten doen, om ervoor te zorgen dat je niet in je valkuil belandt. Iemand die bijvoorbeeld een hoge score op de subfactor 'vastberadenheid' heeft, is waarschijnlijk sterk in anderen vertellen wat ze moeten doen en neemt graag de verantwoordelijkheid op zich. Aan de linkerkant van de pagina ziet deze persoon zijn belangrijkste uitdagingen: ontvankelijk zijn voor de mening van anderen, luisteren en eventueel bereid zijn om zijn mening te veranderen, pas beslissen als alle informatie is verzameld.



Kijk nog eens naar je subfactorscores: wat zijn je belangrijkste uitdagingen. Schrijf ze hieronder op:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Het werken aan je uitdagingen is niet altijd makkelijk. Vooral als je een heel sterke voorkeur hebt in een bepaalde richting, zul je geneigd zijn om je voorkeursaanpak te volgen. Deze neiging zal alleen maar sterker worden op het moment dat je vindt dat de dingen niet lopen zoals je zou willen; je werkt bijvoorbeeld in een team waarin maar geen beslissingen worden genomen, je ziet de

achterstand in je projectplanning oplopen, of je werkt samen met iemand die zich weinig aantrekt van de bestaande regels en procedures.

Bij het werken aan je uitdagingen kan het je helpen om jezelf de volgende vragen te stellen:

- > Ken ik iemand die het tegenovergestelde is van mijzelf en wat zou ik van die persoon kunnen leren?
- > Zijn er taken of projecten waarbinnen ik kan oefenen met mijn belangrijkste uitdagingen?
- > Zijn er mensen die ik om feedback kan vragen en die me kunnen waarschuwen als ik in mijn valkuil terecht dreig te komen?

Familieportret

In het tweede deel van het rapport zie je het *familieportret*. Dit is een weergave van de eerste vier factoren (het 'vliegertje') waarbij ze in hun samenhang worden bekeken. Het leuke ervan is dat een familie vaak typerende voorkeuren heeft die meer over iemand zeggen dan de afzonderlijke factoren. Er zijn in totaal 17 van deze families en het systeem kiest voor jou automatisch de best passende familie uit.

Kijk er eens naar en beantwoord drie vragen:

- > Wat herken ik?
- > Wat herken ik niet?
- > Waarop ben ik trots?

Belangrijk: de beschrijving die je ziet, is die van de best passende familie, dus niet die van jouw scores. Het kan zijn dat je op sommige punten van de best passende familie afwijkt en dat je sommige punten die worden genoemd minder herkent.

Focus op competenties

In het onderdeel 'Focus op competenties' zie je nogmaals een overzicht van jouw familie, maar dan uitgewerkt per competentie. Het gaat hier om zes generieke competenties waarbij wordt aangegeven wat je meestal zult doen ('wat kunt u verwachten') en waar je valkuil ligt ('wees alert op').

Focus op leidinggeven

In het onderdeel 'Focus op leidinggeven' zie je een soort van 'gebruiksaanwijzing'. Deze is bedoeld voor je manager. Er wordt uitgegaan van twee vormen van leidinggeven: transactioneel (ik betaal jouw salaris en jij levert productiviteit) en transformationeel ('ik doe mijn best om jou je verder te laten ontwikkelen').

Dit wordt vertaald in zes activiteiten van een leidinggevende:

- > Visie ontwikkelen
- > De omgeving stimuleren
- > Mensen behandelen als individuen
- > Doelen stellen
- > Het beoordelen van prestaties
- > Feedback geven

Deze zes activiteiten zijn uitgewerkt voor jouw familietype. Ze geven dus eigenlijk aan hoe iemand met jouw familietype het beste kan worden aangestuurd. Misschien is het leuk om dit eens met je leidinggevende door te spreken.

Overzicht werkvoorkeuren

Op de laatste pagina van het rapport vind je een overzicht van werkvoorkeur. Hier worden de eerste vier factoren van Facet5 vertaald:

- > Wilskracht heeft te maken met de drijfveer Macht
- > Energie heeft te maken met de drijfveer Deelname
- > Affectie heeft te maken met de drijfveer Bijdrage
- > Beheersing heeft te maken met de drijfveer Werkwijze

Jouw score op iedere factor wordt bovenaan de pagina weergegeven. Verder vind je op deze pagina een omschrijving van rollen die goed bij jouw voorkeuren passen, of functie-elementen die je leuk of juist minder leuk zult vinden aan het werk.