

Entwicklungsbericht
Beispielprofil

Datum 13.01.2020

Kompanie Facet5 Global Marketing

Projekt



SpotLight wurde auf Basis des hoch angesehenen Persönlichkeitsmodells "Facet5"¹ entwickelt und hilft Ihnen dabei, den Weg zur Eigenwahrnehmung zu beschreiten.

Was ist SpotLight?

Selbsterkenntnis ist ausschlaggebend für die individuelle Entwicklung. Ausbilder und Coaches können sich darin unterscheiden, wann und wie sie dieses Thema vorbringen, jedoch bestreiten nur wenige ihren Wert und ihre Bedeutung.

Selbstentwicklung beginnt mit einem guten Verständnis des eigenen Stils sowie der eigenen Haltung, Werte und Ansichtsweisen, die sie antreiben. Zusammen mit einer Einschätzung, wie Sie von anderen gesehen werden, und einer Sprache, um Unterschiede im Verhalten zu beschreiben, bildet dies den Hintergrund, die Perspektive und einen Rahmen für alle Entwicklungsübungen.

Die SpotLight-Entwicklungsmatrix

Die SpotLight-Entwicklungsmatrix zeigt Menschen ihre persönlichkeitsbezogenen Stärken, Risiken, Frustrationen und Herausforderungen auf. SpotLight liefert ein sofortiges persönliches Feedback sowie einen einfachen, praktischen Prozess, um maßgeschneiderte Entwicklungsziele und -pläne zu erstellen.

Spotlight sollte als Startpunkt für die Erstellung von Entwicklungsplänen gesehen werden. Es zeigt potenzielle Stärken und Entwicklungsprobleme auf. Zudem sollte es unter Berücksichtigung weiterer wichtiger Informationen wie beispielsweise die Anforderungen Ihrer aktuellen Rollen oder zukünftige Bestrebungen innerhalb Ihres Unternehmens betrachtet werden.

Was zeigt der SpotLight-Bericht auf?

Stärken

Stärken sind Dinge, die Sie gut machen. Sie erfordern nur wenig Anstrengung, fallen Ihnen leicht und sie werden von anderen Personen bemerkt.

Risiken

Ein Risiko tritt auf, wenn Sie Ihre Stärke bis aufs Extreme ausreizen. Sie richtet sich dann gegen Sie und kann zu einer Schwäche werden.

Frustrationen

Frustrationen entstehen, wenn sich andere Personen von Ihnen unterscheiden. Sie "ticken" anders, und das führt zu Spannungen.

Herausforderungen

Ihre Herausforderungen sind potenzielle Entwicklungsziele, die mit Ihren Risiken und Frustrationen in Zusammenhang stehen

Damit Sie besser nachvollziehen können, wie sie sich bei Ihrer Arbeit auf Sie auswirken, haben wir Sie wie folgt in **fünf Bereiche** unterteilt:



Entscheidungen treffen und Ziele setzen

Treffen Sie Entscheidungen schnell oder brauchen Sie Bedenkzeit?
Sind Sie ein Freund von heftigen Debatten oder versuchen Sie eher, andere zu beschwichtigen?
Treffen Sie Entscheidungen unabhängig oder hören Sie sich andere Meinungen an?



Mit anderen ins Gespräch kommen und sie befragen

Sind Sie ein offener oder eher zurückhaltender Mensch?
Knüpfen Sie schnell Kontakte oder bevorzugen Sie Ungestörtheit?
Besprechen Sie sich ausgiebig mit Anderen oder bevorzugen Sie es, allein zu recherchieren?



Sich auf Menschen und Aufgaben konzentrieren

Konzentrieren Sie sich auf die Aufgabe oder betrachten Sie das große Ganze?
Berücksichtigen Sie andere oder erwarten Sie von Ihnen, dass Sie sich um sich selbst kümmern?
Vertrauen Sie auf das, was man Ihnen sagt, oder suchen Sie nach Beweisen?



Arbeit und verpflichtungen bewältigen

Arbeiten Sie lieber strukturiert und planen im Voraus oder bevorzugen Sie eher, flexibel zu bleiben?
Sind Sie sorgfältig und vorsichtig oder eher locker und empfänglich?



Auf Stress reagieren und Risiken identifizieren

Wie reagieren Sie auf Stress und identifizieren Risiken?
Ist es normal für Sie, sich Sorgen zu machen, oder sind Sie im Allgemeinen eher entspannt?
Sehen Sie stets das Positive oder schauen Sie fortwährend nach Hindernissen?

¹ Weitere Informationen über Facet5 finden Sie unter facet5.com.



Entscheidungen treffen und Ziele setzen

Stärken	Risiken	Frustrationen	Herausforderungen
Sie ...	Wird angesehen als ...	Vielleicht sind Sie frustriert von ...	Ihre Herausforderung könnte sein ...
<input type="checkbox"/> ● Sie haben eine klare Sicht zu den meisten Sachverhalten und sind instande, sie gut zu erläutern	Sie sind zu sehr darauf konzentriert, Ihre eigenen Ideen voranzutreiben und Anderen nicht zuzuhören	Personen, die sich nicht entscheiden können oder unsicher erscheinen	Seien Sie geduldig, hören Sie zu und erklären Sie Ihre Denkweise. Ermutigen Sie andere, sich zu beteiligen
<input type="checkbox"/> ● Sie ermutigen Personen, Ihre Meinung zu äußern und einen Konsens zu erreichen	Sie sind nicht bereit, für Ihre Ideen einzustehen. Sie stimmen schnell zu, nur, um den Frieden zu wahren	Personen, die Sie einfach übergehen und nicht zuhören. Personen, die Andere außer Gefecht setzen	Lernen Sie, Ihre Position zu hinterfragen und zu verteidigen. Haben Sie keine Angst, offen zu widersprechen
<input type="checkbox"/> ● Passen Sie Ihren Ansatz an, um die Ansichten und Werte Ihres Teams widerzuspiegeln	Abgeneigt, eine Idee voranzutreiben, wenn sie auf den Widerstand Anderer stößt	Personen, die den Wert der Teammeinung infrage stellen oder die keine Rücksprache mit anderen halten	Entwickeln Sie Ihre Ideen eigenständiger und fügen Sie sich nicht zu schnell den Ansichten Anderer



Mit anderen ins Gespräch kommen und sie befragen

Stärken	Risiken	Frustrationen	Herausforderungen
Sie ...	Wird angesehen als ...	Vielleicht sind Sie frustriert von ...	Ihre Herausforderung könnte sein ...
<input type="checkbox"/> ● Sie bevorzugen es, Abstand zu nehmen und Dinge zu überdenken, bevor Sie sprechen	Uninteressiert und nicht begeistert. Distanziert und kühl	Personen, die ohne viel nachzudenken handeln und Dinge nicht zu Ende führen	Zeigen Sie Interesse, indem Sie Fragen stellen, die Ihre Ansichten und die der Anderen unterstützen könnten
<input type="checkbox"/> ●● Sie arbeiten gern alleine und brauchen keinen konstanten Kontakt	Distanziert, ungesellig und schwer kennenzulernen	Situationen, in denen soziale Kompetenzen mehr zählen als die Arbeitsqualität einer Person	Nehmen Sie die Fertigkeiten Anderer zur Kenntnis. Knüpfen Sie Beziehungen zu Personen, die für Ihre Arbeit wichtig sind
<input type="checkbox"/> ● Sie teilen wichtige Ideen mit Anderen und ändern infolgedessen Ihre Gedanken	Sie halten nur mit offenen und gleichgesinnten Personen Rücksprache	Personen, die sich zurückhalten und langsam reagieren oder Ihre Gedanken teilen	Schließen Sie sich mit fachlich kompetenteren Personen zusammen, sodass Sie Ihr Wissen erweitern können

●● Die Aussagen in Fett- und Kursivdruck zeigen, wo Sie sich am wahrscheinlichsten von anderen Personen unterscheiden.

● Aussagen in Fettdruck zeigen, wo Sie sich leicht von anderen Personen unterscheiden.

● Aussagen in Normalschrift zeigen, wo Sie anderen Personen ähneln.



Sich auf Menschen und Aufgaben konzentrieren

Stärken	Risiken	Frustrationen	Herausforderungen
Sie ...	Wird angesehen als ...	Vielleicht sind Sie frustriert von ...	Ihre Herausforderung könnte sein ...
<input type="checkbox"/> Sie sind offen und ehrlich und glauben, dass die meisten Menschen in jedermanns Interesse handeln möchten	Naiv und leicht zu übervorteilen. Vermeiden Sie es, Entscheidungen über Andere zu treffen	Personen, die an sich denken und sich ihrer Wirkung auf Andere nicht bewusst sind	Entscheiden Sie, was Sie erreichen wollen, bleiben Sie offen und geben Sie keinesfalls Druck nach
<input type="checkbox"/> Sie sind selbstlos und großzügig in Ihren Anstrengungen, Hilfe und Unterstützung zu leisten	Sie laden sich zu viel auf und stellen die Bedürfnisse der Personen über Ihre eigenen	Personen, die Anderen gegenüber wenig Mitgefühl und Freundlichkeit entgegenbringen	Praktizieren Sie Selbstschutz. Lernen Sie, "Nein" zu sagen, ohne das Gefühl zu haben, Sie hätten jemanden im Stich gelassen
<input type="checkbox"/> Sie nehmen andere bedingungslos hin und fördern Offenheit und Vertrauen in einem Team	Sie sind zu vertrauensselig und leicht zu übervorteilen. Sie glauben das, was man Ihnen erzählt	Personen, die stets nach Hintergedanken suchen	Seien Sie kritischer und vorsichtiger denen gegenüber, die Sie manipulieren und benutzen könnten



Arbeit und Verpflichtungen bewältigen

Stärken	Risiken	Frustrationen	Herausforderungen
Sie ...	Wird angesehen als ...	Vielleicht sind Sie frustriert von ...	Ihre Herausforderung könnte sein ...
<input type="checkbox"/> Planen und Implementieren Sie Verfahrensweisen, um die Leistung voranzutreiben und zu überwachen	Sie verlassen sich zu sehr auf Vorangehendes und Prozesse. Sie passen sich nur langsam sich ändernden Umständen an	Schlecht definierte Ziele und Verschieben von Prioritäten. Es fehlt Ihnen an Klarheit in Ihrer Rolle	Versuchen Sie, einfallsreicher und flexibler in Ihrem Ansatz zu sein. Suchen Sie nach Alternativen
<input type="checkbox"/> Sie nehmen Ihre Arbeit Ernst und man kann sich darauf verlassen, dass Sie Ihre Pflichten erfüllen	Starr, konservativ und unspontan	Personen, die versäumen, Standards zu erfüllen oder Fristen einzuhalten	Seien Sie toleranter und weniger geneigt, an dem festzuhalten, was Sie wissen



Auf Stress reagieren und Risiken identifizieren

Stärken	Risiken	Frustrationen	Herausforderungen
Sie ...	Wird angesehen als ...	Vielleicht sind Sie frustriert von ...	Ihre Herausforderung könnte sein ...
<input type="checkbox"/> Sie sind aufmerksam gegenüber Gefahren. Sie sind sich der Situationen um Sie herum bewusst	Sie zeigen auf Situationen eine Überreaktion und unverhältnismäßige Vorsicht	Selbstgefälligkeit bei anderen Personen. Personen, die unwissend erscheinen	Wenn Sie sich ängstlich fühlen, sprechen Sie mit anderen, um einen Sinn für Verhältnismäßigkeit zu bestimmen
<input type="checkbox"/> Sie haben einen starken Sinn für Dringlichkeit und sind aufmerksam	Sie erwarten stets das Schlimmste. Sie scheinen negativ und unsicher zu sein	Personen, die Ihre Sorgen ignorieren und die annehmen, dass Dinge gut enden	Wahren Sie den Sinn für Verhältnismäßigkeit und denken Sie an vergangene Erfolge. Versuchen Sie, objektiver zu sein

Die Aussagen in Fett- und Kursivdruck zeigen, wo Sie sich am wahrscheinlichsten von anderen Personen unterscheiden.
Aussagen in Fettdruck zeigen, wo Sie sich leicht von anderen Personen unterscheiden.
 Aussagen in Normalschrift zeigen, wo Sie anderen Personen ähneln.

