



Projekt:
Demo rapport

Fokuspersion:
test test

Dato:
01.11.2023 13:01

einterpersonal[®]
extended

Powered by

eestimate[®]
discovers potential

Forside	Side 01
Indholdsfortegnelse	Side 02
Introtekst	Side 03
Karakteristika for de fire typer	Side 04
Radargraf - Adfærdstendenser	Side 05
Udvidet radargraf	Side 06
Adfærdsstil	Side 07
Adfærdsstil - facetopdelt	Side 09
Generel adfærd	Side 11
Arbejds-mæssig adfærd	Side 12
Motivationsfaktorer	Side 13
Demotivationsfaktorer	Side 14
Kommunikationsstil	Side 15
Lederstil	Side 16
Ledelse af	Side 17
Adfærd i salg	Side 18
Tidsstyring og effektivitet	Side 19
Innovation og udvikling	Side 20
Interviewguide	Side 21
Grit & Resilience	Side 22
Total graf - Facetter	Side 23
Facetter og tendenser	Side 24
Oplæg til udvikling	Side 25
Oplæg til udvikling	Side 26
Checkspørgsmål - favorabilitet mv.	Side 30
Udvidet favorabilitet	Side 31
Word Cloud	Side 32
Udviklingsplan	Side 33
Andre muligheder	Side 34

e-interpersonal profilen giver et billede af din foretrukne adfærd.

Alle mennesker har elementer af alle fire farver, men i forskellige mængder.
Din profil er altså unik, da den viser dine primære styrker indenfor den cirkulære model, men du har også meget tilfælles med andre mennesker.

Profilen er baseret på interpersonel teori og på den cirkumplekse model for personlighedstræk.
Profilen giver hermed information om en persons mest typiske adfærdsmønstre, herunder hvordan vedkommende forholder sig til andre mennesker og til løsning af opgaver.

Profilen bygger teoretisk på evolutionspsykologiens to grundlæggende karakteristika for mennesket:
"Agency" og "Communion" - eller på dansk "handlekraft" og "samhørighed".

Agency/Handlekraft udtrykker behovet for status, magt og indflydelse.
Communion/Samhørighed udtrykker behovet for accept og relationer.

Profilens fire overordnede præferencer er angivet ved fire farver. Disse fire farver repræsenterer basale menneskelige drivkræfter, som evolutionsmæssigt er udviklet gennem artens historie. Hver af disse fire præferencer er desuden opdelt i to yderligere facetter i hver farve.

Markant rød

Beskriver personer, der vil vinde og opnå resultater og mål både for sig selv og for gruppen.
Præferencen er opdelt i de to facetter: Selv-fokus og Handlekraft.

Markant gul

Beskriver personer, der søger opmærksomhed, er udadvendte og innovative.
Præferencen er opdelt i de to facetter: Udadvendt og Nytænkende.

Markant grøn

Beskriver personer, der søger samvær og samarbejde og har fokus på andre og på følelser.
Præferencen er opdelt i de to facetter: Fokus på Andre og Følelsesorienteret.

Markant blå

Beskriver personer, der beskytter værdier, er forsigtige og arbejder præcist og metodisk.
Præferencen er opdelt i de to facetter: Reserveret og Kontrolleret.

Om tolkning af tendenser

Adfærd er en kombination af mange faktorer: Personlighedstræk, erfaring, situation mv.
Det er vigtigt at påpege, at vores adfærd er et samspil mellem personlighed og situation.
Adfærd kan derfor tolkes således: $Adfærd = (Personlighed + Situation)$

Om rapportens tekster

Teksterne i rapporten er baseret på kombinationerne af de otte facetter.
Teksterne beskriver *præferencer* - og skal læses som eksempler på typisk adfærd.
De beskrivende tekster og eksempler på adfærd er derfor ikke fuldstændig dækkende.

HUSK

Overfortolk ikke resultatet - se efter tendenser.
Sammenhold altid ethvert resultat med din egen personlige opfattelse.
Søg supplerende feedback fra dine omgivelser, hvis der er uoverensstemmelse.

				
Karakteristika	• Kraftfuld • Måltrettet • Dynamisk • Handlekraftig	• Idérig • Spontan • Udadvendt • Entusiastisk	• Stabil • Loyal • Imødekommende • Menneskeorienteret	• Eksakt • Struktureret • Disciplineret • Detaljeorienteret
Motiveres af	• Prestige • Indflydelse • Skabe resultater • Selv kunne beslutte	• Frihed • Afveksling • Nytænkning • Kontakt med andre	• Stabilitet • Samarbejde • Trygge rammer • Tilhøre en gruppe	• Struktur • Faglighed • Leverer kvalitet • Klare retningslinier
Demotiveres af	• Fiasko • Nederlag • Tab af prestige • Tab af indflydelse	• Tab af frihed • At være alene • Begrænsninger • Regler og systemer	• Utryghed • Hurtige forandringer • Være udenfor gruppen • Personlige konflikter	• Tidspres • At lave fejl • Uorden, rod • Tab af kontrol
Kommunikationsstil	• Direkte • Dirigerende • Kontant og bramfri • Taler mere end lytter	• Taler meget • Inspirerende stil • Med hele kroppen • Synlig og larmende	• Dialog • Lyttende • Hensynsfuld • Taler stille og roligt	• Faglig • Konkret • Forsigtig • Afdæmpet
Teamrolle	• Indpisker • Teamleder • Igangsætter • Gennemfører	• Ideskaber • Skaber energi • Humørspreder • Finder løsninger	• Involverer • Konfliktløser • Samler teamet • De sociale opgaver	• Fejlfinder • Dokumentation • Sikrer kvaliteten • Styrer detaljerne

Karakteristika

I matricen herover er beskrevet typiske karakteristika for de fire typer.

- Hvilke adfærdstræk kan du genkende i forhold til din egen primære præference?
- Hvilke adfærdstræk er der i forhold til din næsthøjeste præference?
- Hvilke konkrete eksempler kan du finde på din adfærd i forhold til dine præferencer?.

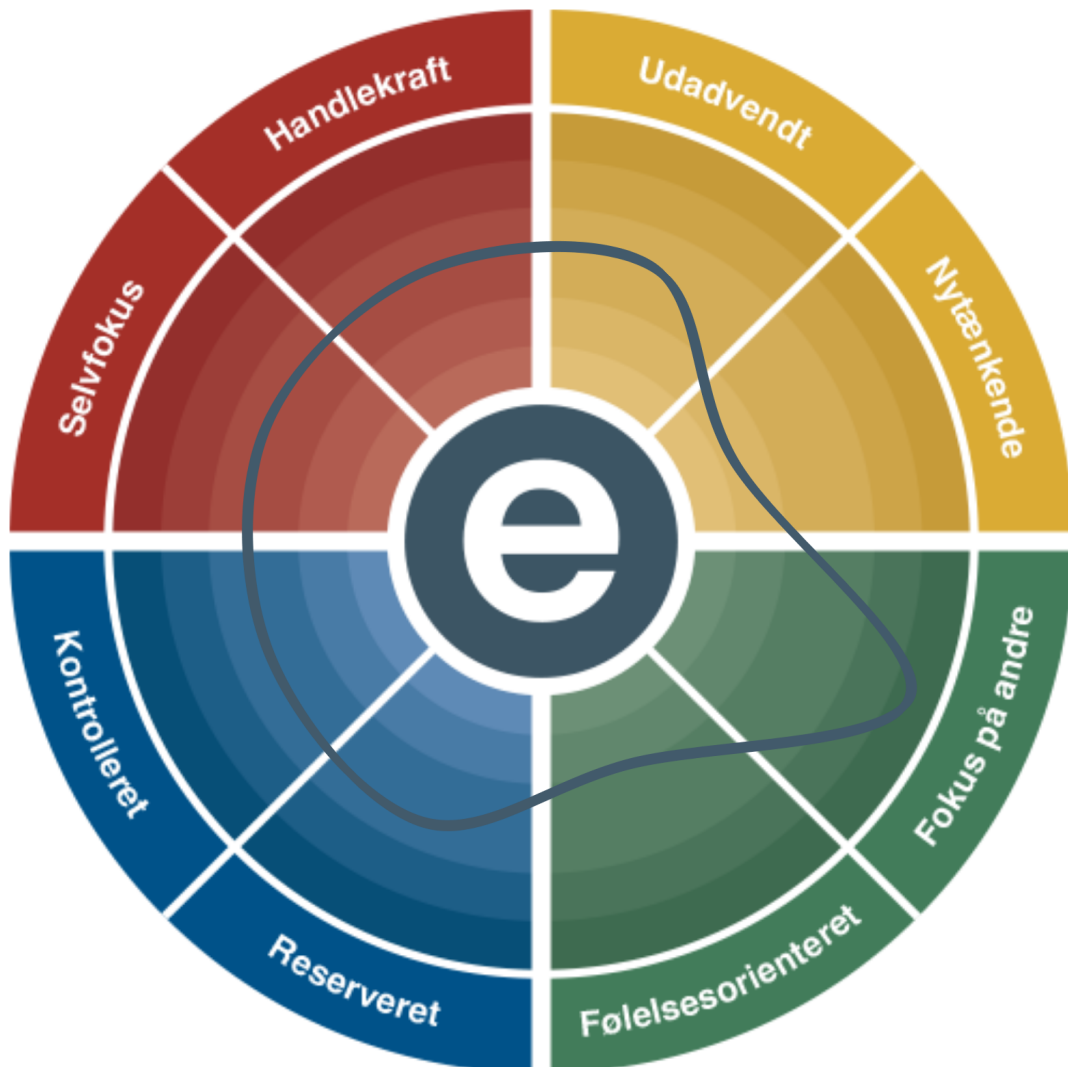


Radargraf - et hurtigt overblik

Grafen viser omfanget af dine fire adfærdstendenser.
 For hver af de fire adfærdstendenser er beregningen af din score markeret.
 De farvelagte arealers størrelse indikerer, hvor markant adfærdstendensen er for dig.

HUSK

De fire hovedtendenser skaber et overblik og en forståelighed,
 der er et godt afsæt for at blive mere bevidst om egen adfærd.



Hvad viser den udvidede radargraf

Røde facetter

- 1) **Selvfokus** - Fokus på personlige resultater, taktisk, forfølger egne mål.
- 2) **Handlekraft** - Fokus på sagen, at skabe resultater, forfølger gruppens mål.

Gule facetter

- 3) **Udadvendt** - Fokus på at skabe nye kontakter, udadvendthed, oplevelser.
- 4) **Nytænkende** - Fokus på ideer, at bryde grænser ned og at skabe nyt.

Grønne facetter

- 5) **Fokus på andre** - Fokus på fællesskab, at bidrage til det fælles, fokus på gruppen.
- 6) **Følelsesorienteret** - Fokus på følelser - egne og andres, forsigtig og afventende.

Blå facetter

- 7) **Reserveret** - Afdæmpet, stille, eftertænksom, korrekt overfor andre, indadvendt.
- 8) **Kontrolleret** - Fokus på kompetence, formel, systematik, præcision og detalje.

test er meget menneskeorienteret, og det er meget vigtigt for ham at have gode relationer til kolleger og andre, der skal samarbejdes med. Han er meget rummelig som person og er meget tålmodig med andre. test trives med at have gode relationer omkring sig og er rigtig god til at lytte.

test er rigtig god til at give plads til andre og tage hensyn til omgivelserne. Til tider tager han også så meget hensyn, at han glemmer at prioritere sig selv. Han er meget loyal både overfor arbejdspladsen men i særdeleshed også overfor sine personlige relationer. test er ofte en meget vellidt person og kollega.

test kan godt lide at fordybe sig i opgaverne – der må gerne være en god kombination af rutine men også afveksling i opgaverne. test vil gerne leve op til forventninger, og Han kan indimellem godt tage det nært, hvis andre kritiserer den faglige indsats, men det er omvendt normalt ikke noget, der slår ham ud af kurs, og han vil sætte fokus på at løse eventuelle problemer.

test vil gerne have en grad af ro på arbejdspladsen, men omvendt behøver han ikke sidde helt afskærmet for andre mennesker – han har det fint med social kontakt, men der skal også gerne være plads og ro til fordybelse af og til. test fordyber sig gerne ved at læse op på stoffet, og han tager også gerne ud og undersøger tingene i praksis.

test kan godt lide at være selskabelig og deltager gerne i begivenheder og samtaler. Han er normalt let at tale med og bidrager gerne til at holde samtaler kørende. Han kan godt lide, når der er plads til underholdning og sjov, men omvendt behøver der ikke hele tiden være fest og farver.

test har det fint, hvis der er opmærksomhed på ham, men han er ikke typen, der har behov for hele tiden at have opmærksomheden. Han ser lyst på tingene men kan også godt se kritisk på tingene, når der er relevante forhindringer.

test er en person, der tror på sine egne evner, når der skal løses opgaver. test vil gerne have indflydelse og har ambitioner for sig selv. Han tager derfor gerne ansvar og kan godt være en af dem, der går forrest på arbejdspladsen, når det er nødvendigt.

test vil gerne have en vis grad af medindflydelse på, hvordan tingene gøres og kaster sig gerne over tingene. Han kan i enkelte tilfælde også blive utålmodig med andre, hvis deres tempo er for langsomt. test ser gerne på, hvordan han selv kan bidrage til løsningen af opgaver, men giver omvendt også plads til kollegers bidrag.

test sætter gerne gang i handlinger og vil normalt blive opfattet som en person med en god energi. Når der skal udrettes ting, får han det normalt udrettet hurtigt. test får truffet beslutninger forholdsvis hurtigt, men som regel også med tilpas tid til at overveje tingene.

Han siger gerne sin ærlige mening omkring tingene i hverdagen, og man kan let få en vurdering set fra hans synspunkt. test har ambitioner og kan godt lide at se resultatet af den indsats, han leverer. Han trives fint med at sætte mål og går gerne efter at opnå dem.

test er generelt ganske grundig i sit arbejde, men omvendt prioriterer han også gerne løsningen af opgaver, så der ikke går uhensigtsmæssigt lang tid. Han har det bedst med at løse opgaverne ordentlig og grundigt, men kan omvendt også godt acceptere, at alting ikke kan blive perfekt.

test har det fint med regler og normer, men omvendt vil han også gerne have en rimelig grad af frihed og muligheder. Han prøver derfor gerne nye ting af men foretrækker også at kunne arbejde grundigt med de vigtige ting og opgaver. Han forsøger at overholde aftaler på tilfredsstillende vis, ligesom han generelt foretrækker at holde sig til retningslinjerne for arbejdet.

test er hensynsfuld som person og tager gerne hensyn til andre i det omfang, det giver mening for opgaveløsningen i en virksomhed. Han vil gerne bidrage til at støtte kolleger, når der er brug for det. Hvis man spørger ham til råds, vil han have fokus på at give gode råd, der både tager hensyn til opgaven og til personen, der skal løse den.

test foretrækker, at der er harmoni på arbejdspladsen, og gør gerne sit til, at tingene fungerer – også på det menneskelige plan. Han kan godt blive slået ud af konflikter og pres, men på normalt niveau håndterer han det fint.

test er en velovervejet person, og generelt forholder han sig afventende overfor nyt. Han bryder sig ikke om forandringer og at gøre tingene på nye og anderledes måder. test foretrækker normalt at tingene gøres som sædvanligt. Derfor vil han kunne føle sig presset, hvis der skal ske hurtige og hyppige forandringer.

test er mindre impulsiv end andre og vil sjældent følge indskydelser og nye ideer. Han er derfor god til at passe daglige arbejdsopgaver. Når der skal ske forandringer, vil test have fokus på at sikre, at det sker i et fornuftigt tempo.

Selvforkusering

Selvtillid, risikovillighed, grad af dominans, ambitioner.

test er en person, der tror på sine egne evner, når der skal løses opgaver. test vil gerne have indflydelse og har ambitioner for sig selv. Han tager derfor gerne ansvar og kan godt være en af dem, der går forrest på arbejdspladsen, når det er nødvendigt.

test vil gerne have en vis grad af medindflydelse på, hvordan tingene gøres og kaster sig gerne over tingene. Han kan i enkelte tilfælde også blive utålmodig med andre, hvis deres tempo er for langsomt. test ser gerne på, hvordan han selv kan bidrage til løsningen af opgaver, men giver omvendt også plads til kollegers bidrag.

Handlekraft

Energi, dynamik, gå på mod, handlingsorientering.

test sætter gerne gang i handlinger og vil normalt blive opfattet som en person med en god energi. Når der skal udrettes ting, får han det normalt udrettet hurtigt. test får truffet beslutninger forholdsvis hurtigt, men som regel også med tilpas tid til at overveje tingene.

Han siger gerne sin ærlige mening omkring tingene i hverdagen, og man kan let få en vurdering set fra hans synspunkt. test har ambitioner og kan godt lide at se resultatet af den indsats, han leverer. Han trives fint med at sætte mål og går gerne efter at opnå dem.

Udadvendthed

Udadvendthed, selskabelighed, optimisme, synlighed.

test kan godt lide at være selskabelig og deltager gerne i begivenheder og samtaler. Han er normalt let at tale med og bidrager gerne til at holde samtaler kørende. Han kan godt lide, når der er plads til underholdning og sjov, men omvendt behøver der ikke hele tiden være fest og farver.

test har det fint, hvis der er opmærksomhed på ham, men han er ikke typen, der har behov for hele tiden at have opmærksomheden. Han ser lyst på tingene men kan også godt se kritisk på tingene, når der er relevante forhindringer.

Nytænkning

Iderighed, entusiasme, impulsivitet, evne til at inspirere.

test er en velovervejet person, og generelt forholder han sig afventende overfor nyt. Han bryder sig ikke om forandringer og at gøre tingene på nye og anderledes måder. test foretrækker normalt at tingene gøres som sædvanligt. Derfor vil han kunne føle sig presset, hvis der skal ske hurtige og hyppige forandringer.

test er mindre impulsiv end andre og vil sjældent følge indskydelser og nye ideer. Han er derfor god til at passe daglige arbejdsopgaver. Når der skal ske forandringer, vil test have fokus på at sikre, at det sker i et fornuftigt tempo.

Fokus på andre

Venlighed, tålmodighed, hjælpsomhed, samarbejdsorientering.

test er meget menneskeorienteret, og det er meget vigtigt for ham at have gode relationer til kolleger og andre, der skal samarbejdes med. Han er meget rummelig som person og er meget tålmodig med andre. test trives med at have gode relationer omkring sig og er rigtig god til at lytte.

test er rigtigt god til at give plads til andre og tage hensyn til omgivelserne. Til tider tager han også så meget hensyn, at han glemmer at prioritere sig selv. Han er meget loyal både overfor arbejdspladsen men i særdeleshed også overfor sine personlige relationer. test er ofte en meget vellidt person og kollega.

Følelsesorientering

Forsigtighed, tilpasningsevne, omsorg for andre, empati.

test er hensynsfuld som person og tager gerne hensyn til andre i det omfang, det giver mening for opgaveløsningen i en virksomhed. Han vil gerne bidrage til at støtte kolleger, når der er brug for det. Hvis man spørger ham til råds, vil han have fokus på at give gode råd, der både tager hensyn til opgaven og til personen, der skal løse den.

test foretrækker, at der er harmoni på arbejdspladsen, og gør gerne sit til, at tingene fungerer – også på det menneskelige plan. Han kan godt blive slået ud af konflikter og pres, men på normalt niveau håndterer han det fint.

Reserveret

Afdæmpethed, tendens til bekymring, tilbageholdenhed, refleksion.

test kan godt lide at fordybe sig i opgaverne – der må gerne være en god kombination af rutine men også afveksling i opgaverne. test vil gerne leve op til forventninger, og Han kan indimellem godt tage det nært, hvis andre kritiserer den faglige indsats, men det er omvendt normalt ikke noget, der slår ham ud af kurs, og han vil sætte fokus på at løse eventuelle problemer.

test vil gerne have en grad af ro på arbejdspladsen, men omvendt behøver han ikke sidde helt afskærmet for andre mennesker – han har det fint med social kontakt, men der skal også gerne være plads og ro til fordybelse af og til. test fordyber sig gerne ved at læse op på stoffet, og han tager også gerne ud og undersøger tingene i praksis.

Kontrolleret

Præcision, omhyggelighed, pligtopfyldenhed, detaljeorientering.

test er generelt ganske grundig i sit arbejde, men omvendt prioriterer han også gerne løsningen af opgaver, så der ikke går uhensigtsmæssigt lang tid. Han har det bedst med at løse opgaverne ordentlig og grundigt, men kan omvendt også godt acceptere, at alting ikke kan blive perfekt.

test har det fint med regler og normer, men omvendt vil han også gerne have en rimelig grad af frihed og muligheder. Han prøver derfor gerne nye ting af men foretrækker også at kunne arbejde grundigt med de vigtige ting og opgaver. Han forsøger at overholde aftaler på tilfredsstillende vis, ligesom han generelt foretrækker at holde sig til retningslinjerne for arbejdet.



Røde facetter:

Medium score på "Handlekraft":

- Har nogen handlekraft
- Forventer indsats
- Løser opgaven
- Når målene
- Realistisk

Medium score på "Selvfokus":

- Selvsikker
- Selvstændig
- Foretrækker at vinde
- Kan være dirigerende
- Kan af og til tage chancer



Gule facetter:

Medium score på "Udadvendt":

- Foretrækker samarbejde
- Rår at være sammen med
- Kan lide selskab
- Kommunikerende
- Charmerende

Lav score på "Nytækning":

- Rolig
- Følger andre
- Konventionel
- Afventende overfor nyt
- Overvejer inden handling



Blå facetter:

Medium score på "Kontrolleret":

- Sans for detaljer
- Har selvkontrol
- Omhyggelig
- Disciplineret
- Nøjagtig

Medium score på "Reserveret":

- Forsigtig
- Overvejer
- Undersøger
- Søger viden
- Foretrækker regler



Grønne facetter:

Meget høj score på "Fokus på andre":

- Menneskeorienteret
- Meget tålmodig
- Meget venlig
- Vellidt
- Loyal

Medium score på "Følelsesorienteret":

- Behagelig
- Afslappet
- Beskyttende
- Følelsesbetonet
- Søger konsensus

Hvad viser matricen om test

Matricen herover viser eksempler på typisk adfærd for test.

Udsagnene for hvert område er valgt ud fra hans konkrete score.

Resultatet i matricen er altså beregnet individuelt for hver enkelt af de fire faktorer.

Guideline til matricen

- Marker de udsagn du finder matcher bedst med din egen opfattelse
- Marker de udsagn som du mener er mindst præcise
- Søg feedback fra personer der kender dig - er de enige med din vurdering?



Røde facetter:

Medium score på "Handlekraft":

- Overvejer risici
- Tænker i resultater
- Søger at nå målene
- Tilpasser sig nye situationer
- Kan veksle mellem kvantitet og kvalitet

Medium score på "Selvfokus":

- Vil gerne være med i beslutninger
- Kan arbejde alene og med andre
- Arbejdsmomheden kan skifte
- Kan blive utålmodig
- Moderat ambitiøs



Gule facetter:

Medium score på "Udadvendt":

- Imødekomme
- Rimeligt aktivitetsniveau
- Kan lide et uformelt arbejdsmiljø
- Håndterer opsøgende aktiviteter
- Foretrækker at være sammen med andre

Lav score på "Nytænkning":

- Tager få initiativer
- Gennemførelse tager tid
- Har fokus på det faglige
- Undersøger data og fakta
- Ofte afventende overfor nyt



Blå facetter:

Medium score på "Kontrolleret":

- Rimelig nøjagtig og præcis
- Systematisk tilgang til opgaver
- Rimelig omhyggelig og grundig
- Vedholdende i opgaveløsningen
- Overholder standarder og normer

Medium score på "Reserveret":

- Håndterer et uforudsigeligt miljø
- Magter periodisk rutinearbejde
- Kan være følsom overfor kritik
- Udviser nogen selvsikkerhed
- Kan arbejde alene



Grønne facetter:

Meget høj score på "Fokus på andre":

- Loyal
- Skaber enighed
- En meget god lytter
- En meget god teamplayer
- Skaber langsigtede sociale relationer

Medium score på "Følelsesorienteret":

- Søger enighed - men ikke for enhver pris
- Deltager i diskussioner på møder
- Håndterer forandringer
- Søger harmoni
- Er rolig

Hvad viser matricen om test

Matrixen herover viser eksempler på typisk adfærd for test.

Udsagnene for hvert område er valgt ud fra hans konkrete score.

Resultatet i matricen er beregnet individuelt for hver enkelt af de fire faktorer.

Guideline til matricen

- Marker de udsagn du finder, der matcher bedst med din egen opfattelse
- Marker de udsagn som du mener er mindst præcise
- Søg feedback fra personer, der kender dig - er de enige med din vurdering?



Røde facetter:

Medium på "Handlekraft" - motiveres af:

- Have mulighed for indflydelse
- At få tingene gjort færdig
- Moderat konkurrence
- Målbart arbejde
- Konkrete mål

Medium på "Selvfokus" - motiveres af:

- At blive respekteret
- Mulighed for belønning
- At kunne involvere andre
- Være med til at bestemme
- Mulighed for at kunne beslutte



Gule facetter:

Medium på "Udadvendthed" - motiveres af:

- Mulighed for kontakt med andre
- At arbejde i mindre teams
- Et positivt arbejdsmiljø
- Imødekommenhed

Lav på "Nytænkning" - motiveres af:

- Gentagelse
- Klare retningslinjer
- Krav om høj præcision
- At kunne gøre som vi plejer
- At kunne fokusere på detaljen



Blå facetter:

Medium på "Kontrolleret" - motiveres af:

- Fornuftig kontrol
- Professionalisme
- Omhyggelighed
- Struktur
- Integritet

Medium på "Reserveret" - motiveres af:

- Arbejdsro
- At arbejde alene
- At blive anerkendt
- Mulighed for fordybelse
- At bruge sin kompetence



Grønne facetter:

Meget høj på "Fokus på andre" - motiveres af:

- Stærkt samarbejde med andre
- At skabe i fællesskab
- Hjælpsomhed
- Konsensus
- Loyalitet

Medium på "Følelsesorientering" - motiveres af:

- Enighed
- Relationer
- Gode relationer
- Menneskeligt fokus
- At kunne gå i spidsen

Hvad viser matricen om test

Matricen herover viser eksempler på, hvad der motiverer test.

Udsagnene for hvert område er valgt ud fra hans konkrete score.

Resultatet i matricen er beregnet ud fra scoren på hver enkelt område.

Guideline til matricen

- Marker de udsagn du finder, der matcher bedst med din egen opfattelse
- Marker de udsagn som du mener er mindst præcise
- Søg feedback fra personer, der kender dig - er de enige med din vurdering?



Røde facetter:

Medium på "Handlekraft" - demotiveres af:

- Lav grad af indflydelse
- For få udfordringer
- Ubeslutsomhed
- For få sejre

Medium på "Selvfokus" - demotiveres af:

- Lav prestige
- Personlige nederlag
- Ikke at kunne bruge evner
- Manglende personlig succes



Gule facetter:

Medium på "Udadvendthed" - demotiveres af:

- For mange begrænsninger
- For lidt humor og glæde
- For formel kultur
- For lidt kontakt

Lav på "Nytænkning" - demotiveres af:

- Stor uforudsigelighed
- Høje krav om nytænkning
- For mange forandringer
- For stor omskiftelighed



Blå facetter:

Medium på "Kontrolleret" - demotiveres af:

- For stor forudsigelighed
- Hyppig tidspres
- For megen kontrol
- For meget uorden og rod

Medium på "Reserveret" - demotiveres af:

- Hyppig usikkerhed
- Mangel på styring
- Ukendte situationer
- For hårdt pres



Grønne facetter:

Meget høj på "Fokus på andre" - demotiveres af:

- Dominant adfærd
- Være udenfor gruppen
- Konflikter i teamet
- At arbejde alene

Medium på "Følelsesorientering" - demotiveres af:

- For meget konkurrence
- Personlige konflikter
- For meget utryghed
- For mange forandringer

Hvad viser matricen om test

Matricen herover viser eksempler på, hvad der demotiverer test.
Udsagnene for hvert område er valgt ud fra hans konkrete score.
Resultatet i matricen er beregnet for hver af områderne.

Guideline til matricen

- Marker de udsagn du finder, der matcher bedst med din egen opfattelse
- Marker de udsagn som du mener er mindst præcise
- Søg feedback fra personer, der kender dig - er de enige med din vurdering?



Gennemsnitlig score

- Kan være direkte
- Har fokus på både sag og person
- Håndterer small talk hvis nødvendigt
- Tilpasser kommunikation til situationen
- Vedholdende i sin kommunikation

Overvej:

- Er du involverende nok?
- Husker du de menneskelige aspekter?
- Er din kommunikation målrettet nok?



Gennemsnitlig score

- Uformel og afslappet stil
- Kan kommunikere med de fleste
- Kan engagere andre
- God til verbal kommunikation
- Men kan også håndtere det skriftlige

Overvej:

- Er du god nok til negativ information?
- Glemmer du at lytte til modtageren?
- Springer du evt. lidt for meget i det?



Gennemsnitlig score

- Bruger logik og fakta
- Strukturerer kommunikationen
- Evt. lidt formel i kommunikationsstilen
- Ok forretningsmæssig kommunikation
- Kan evt. være langsom og monoton

Overvej:

- Er du lidt for grå og uinspirerende?
- Glemmer du hensyn til modtager?
- Bliver du for systematisk i din stil?



Gennemsnitlig score

- Lytter som regel til andre
- Kan kombinere dialog og kommando
- Kan involverer andre i diskussioner
- Husker at bede andre om feedback
- Kan forklare tingene forståeligt

Overvej:

- Har du svært ved konfliktfyldt information?
- Kan du være lidt for omstændig?
- Er du inspirerende nok i din stil?

Hvad viser matricen om test

Matricen herover viser eksempler på typisk kommunikationsstil for test.

Matricen giver desuden oplæg til, hvordan test kan styrke sin kommunikationsstil.

Udsagnene for hvert område er valgt ud fra hans konkrete score.

Resultatet i matricen er altså beregnet individuelt for hver enkelt af de fire faktorer.

Guideline til matricen

- Marker de udsagn, der matcher din egen opfattelse.
- Marker de udsagn som du mener er mindre dækkende.
- Søg feedback fra personer der kender dig - er de enige med din vurdering?



Gennemsnitlig score

- Føler ansvar
- Har egne special opgaver
- Har nogle mål
- Søger fremdrift
- Blander dig i det meste

Overvej:

- Bevarer du overblikket?
- Får du nok ud af medarbejderne
- Hvem kan støtte din udvikling som leder?



Gennemsnitlig score

- Informerer om det meste
- Foreslår muligheder til andre
- Følelsesbetonet
- Giver feedback
- Vil gerne stå frem

Overvej:

- Hvor er dit største talent?
- Hvordan får du gjort en større forskel?
- Hvilke kompetencer skal du udvikle?



Gennemsnitlig score

- Benytter systemer
- Følger regler
- Følger op på planer
- Søger at overholde aftaler
- Følger oftest udstukne ordrer

Overvej:

- Hvordan gør du bedst en forskel?
- Hvad er du bedst til som leder?
- Udfordrer du nok?



Gennemsnitlig score

- Spørger efter andres forslag
- Opmærksom på andrel
- Står til rådighed
- God teamspiller
- Lytter normalt til andre

Overvej:

- Hvordan bruger du bedst dine styrker?
- Hvad er dine mål?
- Kan du prioritere bedre?

Hvad viser matricen om test

Matricen herover viser eksempler på typisk lederstil for test.

Matricen giver desuden oplæg til, hvordan test kan styrke sin lederstil.

Udsagnene for hvert område er valgt ud fra hans konkrete score.

Resultatet i matricen er altså beregnet individuelt for hver enkelt af de fire faktorer.

Guideline til matricen

- Marker de udsagn der matcher din egen opfattelse.
- Marker de udsagn som du mener er mindre dækkende.
- Søg feedback fra personer der kender dig - er de enige med din vurdering?



Gennemsnitlig score

- Giv indflydelse
- Giv et vist ansvar
- Sikre accept af løsningen på opgaven
- Giv ekstra belønning for det gode resultat
- Spørg ind

Overvej:

- Er fordelingen af ansvar afstemt?
- Er der brug for tættere opfølgning?
- Er du til rådighed når der er behov?



Gennemsnitlig score

- Giv en vis frihed
- Lyt til ideerne
- Sæmmensæt en balanceret lønpakke
- Skab troværdighed om firmaet
- Giv feedback

Overvej:

- Føler medarbejderen sig værdsat?
- Får medarbejderen afsluttet opgaverne?
- Kan du give medarbejderen nok ansvar?



Gennemsnitlig score

- Hav regler for det væsentlige
- Kommuniker præcist
- Brug logiske argumenter
- Begrund kritik præcist
- Overhold dine egne regler

Overvej:

- Medarbejderen for detaljeorienteret?
- Stilles der for store krav til sig selv?
- Er du for personlig, når du giver kritik?



Gennemsnitlig score

- Skab en vis tryghed
- Skab tillid
- Lyt aktivt
- Udtryk din respekt for andre
- Balancer mængden af information

Overvej:

- Får medarbejderen tid nok hos dig?
- Balance imellem sikkerhed og risici?
- Lader du medarbejderen forklare sig?

Hvad viser matricen om ledelse af test

Matricen viser eksempler på, hvad der vil være vigtig, når man skal lede test.

Matricen giver desuden oplæg til, hvordan du kan forbedre din ledelse af test.

Udsagnene for hvert område er valgt ud fra hans konkrete score.

Resultatet i matricen er altså beregnet individuelt for hver enkelt af de fire faktorer.

Guideline til matricen

- Sammenlign udsagnene med dine egne oplevelser med ledelse af test
- Drøft udsagnene, og aftal indsats – for dig og for test
- Følg løbende op på den aftalte indsats og vurder de opnåede forandringer



Gennemsnitlig score

1. Sætter mål og forfølger dem
2. Spørger til behov
3. Balancerer indtjening og kundefordele
4. Lukker, men giver sig i forhandlingen
5. Er tilbageholdende med at spørge til yderligere ordrer

- Hvor kan mere fokus på målet forbedre dine resultater?
- Hvor kan du være mere dybdybende i dine spørgsmål?
- Hvor kan du opnå bedre aftaler?



Gennemsnitlig score

1. Skaber nogle nye kontakter
2. Skaber positivitet
3. Kommer med ændringsforslag til kunden
4. Overbeviser med udvalgte fakta
5. Fokuserer på det videre samarbejde

- I hvilke situationer glemmer du at vedligeholde opbyggede relationer?
- I hvilke situationer kan du omtale produkter og ydelser for positivt?
- I hvilke situationer glemmer du at vurdere kundernes reelle behov?



Gennemsnitlig score

1. Laver en overordnet analyse
2. Lytter for at forstå
3. Præsenterer løsning med holdbar kvalitet
4. Har overblik over aftalens indhold
5. Planlægger oftest levering og service

- I hvilke tilfælde kan du med fordel spørge mere ind til kundebehov?
- Hvordan kan du sikre, der er match mellem kundens behov og din løsning?
- Hvordan kan du sikre dig, at alle aftalens facetter bliver tænkt igennem?



Gennemsnitlig score

1. Vælger kunder som opleves ufarlige
2. Stiller spørgsmål
3. Balancerer kundeønsker med muligheder
4. Giver efter for kunden på nogle punkter
5. Yder en god service

- Hvordan kan du blive bedre til at slippe gamle "hyggeklunder" og få fokus på nye?
- Hvordan kan du styrke din forberedelse af dine møder og dine spørgsmål?
- Hvordan kan du bruge din gode service til at bede om nye ordrer?

Hvad viser matricen om test

Matricen viser eksempler på typisk adfærd i salg for test.

Matricen giver desuden oplæg til, hvordan test kan styrke sit salg.

Udsagnene for hvert område er valgt ud fra hans konkrete score.

Resultatet i matricen er altså beregnet individuelt for hver enkelt af de fire faktorer.

Bemærk

Tallene udfør hvert udsagn henviser til følgende faser i salget:

1. Forberedelse
2. Afdække behov
3. Skabe løsning og afgive tilbud
4. Forhandle og indgå aftale
5. Leverer, servicere og vedligeholde relationer



Gennemsnitlig score

- Tendens til at alt haster
- Skyder ofte genvej hvis muligt
- Kan gå efter de hurtige løsninger
- Kan undervurdere at ting tager tid
- Kvantitet kan gå forud for kvalitet

Overvej:

- Tager du de hurtige løsninger?
- Kan du presse lidt for meget på?
- OK prioritering kvalitet/quantitet?



Gennemsnitlig score

- Søger fleksible planer
- Bruger tid på mennesker og på sagen
- Bruger tid på møder med andre
- Evt. lidt ustruktureret planlægning
- Kommer for sent - evt. uforberedt

Overvej:

- Bruger du tid nok på planlægning?
- Spilder du evt. tid på snak?
- Er du evt. for usystematisk?



Gennemsnitlig score

- Vil gerne skabe kvalitet
- Kan have svært ved stress og pres
- Bruger en del tid på dataindsamling
- Perfektionerer, men kan begrænse sig
- Søger rutine og gentagelser

Overvej:

- Er du lidt for perfektionistisk?
- Har du evt. for svært ved temposkift?
- For krævende overfor dig selv og andre?



Gennemsnitlig score

- Evt fokuseret på "det vi plejer"
- Arbejder evt. langsomt men stabilt
- Arbejder gerne med det kendte
- Kan have svært ved at sige nej
- Kan blive for involveret i for meget

Overvej:

- Kunne nye metoder være bedre?
- Spilder du for meget tid på social snak?
- Roder du for meget?

Hvad viser matricen om test

Matricen viser eksempler på håndtering af tidsstyring og effektivitet for test.

Matricen giver desuden oplæg til, hvordan test kan styrke sin effektivitet.

Udsagnene for hvert område er valgt ud fra hans konkrete score.

Resultatet i matricen er altså beregnet individuelt for hver enkelt af de fire faktorer.

Guideline til matricen

- Marker de udsagn, der matcher din egen opfattelse.
- Marker de udsagn som du mener er mindre dækkende.
- Søg feedback fra personer der kender dig - er de enige med din vurdering?



Gennemsnitlig score

- Søger veje til at realisere ideer
- Skaber gerne gennem praksis
- Kan se den praktiske nytte
- Sonderende i sin tilgang til udvikling
- Bidrager positivt til gennemførelse af nyt

Overvej:

- Undersøger du nok før beslutning?
- Kan du overhøre andres mening?
- Husker du at holde fokus på fakta?



Gennemsnitlig score

- Går med på nye ideer
- Formår at tænke "ud af boksen"
- Er klar til at medvirke til forandringer
- Skaber link mellem nyt og eksisterende
- Kan afbalancere nye ideer ift. det mulige

Overvej:

- Bidrager du med nok nye ideer?
- Tøvende ift. det der er meget anderledes?
- Har du for meget fokus på det konkrete?



Gennemsnitlig score

- Søger fakta og dokumentation
- Formår at være "djævelens advokat"
- Søger facts om værdien af nye tiltag
- Overvejer forretningsmæssig værdi
- Søger sikkerhed for kvalitet

Overvej:

- Kan du blive lidt for kritisk?
- Kan du virke uinspirerende på andre?
- Kan du virke for skeptisk overfor nyt?



Gennemsnitlig score

- Udvikler gerne ideer med andre
- Networker - kan involvere andre
- Kan integrere andres erfaringer
- Søger at kombinere mål og proces
- Finder mulige veje udenom problemer

Overvej:

- Har du tendens til "Business as usual"?
- Er du for afventende overfor forandring?
- Har du tendens til at være for omstændig?

Hvad viser matricen om test

Matricen viser tests håndtering af innovation og udvikling.

Matricen giver desuden oplæg til, hvordan test kan styrke sig på disse områder.

Udsagnene for hvert område er valgt ud fra hans konkrete score.

Resultatet i matricen er altså beregnet individuelt for hver enkelt af de fire faktorer.

Guideline til matricen

- Marker de udsagn, der matcher din egen opfattelse.
- Marker de udsagn som du mener er mindre dækkende.
- Søg feedback fra personer der kender dig - er de enige med din vurdering?



Røde facetter

Gennemsnitlig score - Handlekraft

- Hvornår kan du have svært ved at "gå forrest"?
- Hvordan prioriterer du kvalitet ift. mål?
- Hvordan prioriterer opgaven?

Gennemsnitlig score - Selvfokus

- Hvornår kan du have svært ved at nå dine mål?
- Hvad kan uddelegeres - og hvad kan ikke?
- Hvornår skal man stå fast - og give efter?



Gule facetter

Gennemsnitlig score - Udadvendt

- Hvordan håndterer du en negativ situation?
- Hvornår er det fordel at alle bidrager?
- Hvornår går for lang tid inden du handler?

Lav score - Nytænkende

- Hvordan får man de gode ideer frem hos dig?
- hvornår ser du forandring som en fordel?
- I hvilke situationer foretrækker du status quo?



Blå facetter

Gennemsnitlig score - Kontrolleret

- Hvornår er en grundig analyse væsentlig?
- Hvordan reagerer du, når nogen er upræcise?
- Hvad har du orden i - og hvad har du ikke?

Gennemsnitlig score - Reserveret

- Hvornår fravælger du fordybelse i et emne?
- Hvornår tager du chancer - og hvornår ikke?
- Hvornår kan du blive for tilbageholdende?



Grønne facetter

Meget høj score - Fokus på andre

- I hvilke situationer bliver du for venlig?
- Hvordan vælger du at håndtere konflikter?
- Hvornår kan du blive af lyttende?

Gennemsnitlig score - Følelsesorienteret

- Hvornår hjælper du andre, og i hvilke ikke?
- Hvornår prioriterer du sagen fremfor mennesket?
- Hvordan reagerer du på pres og belastninger?

Hvad foreslår matricen ved interview af test

Matricen herover viser forslag til spørgsmål, som kan stilles test.

Spørgsmålene er formuleret med afsæt i tests score på hver af de otte facetter.

Du kan gøre spørgsmålene mere generelle eller mere direkte, hvis du ønsker det.

De angivne spørgsmål bør følges op med spørgsmål som:

- Hvorfor, hvordan, hvornår mv.
- Har du konkrete eksempler på, hvordan det kommer til udtryk?
- Hvilken indflydelse vil det kunne have i en arbejdsmæssig situation?
- Relater spørgsmålene direkte til: Det konkrete job, relevante opgaver, roller mv.

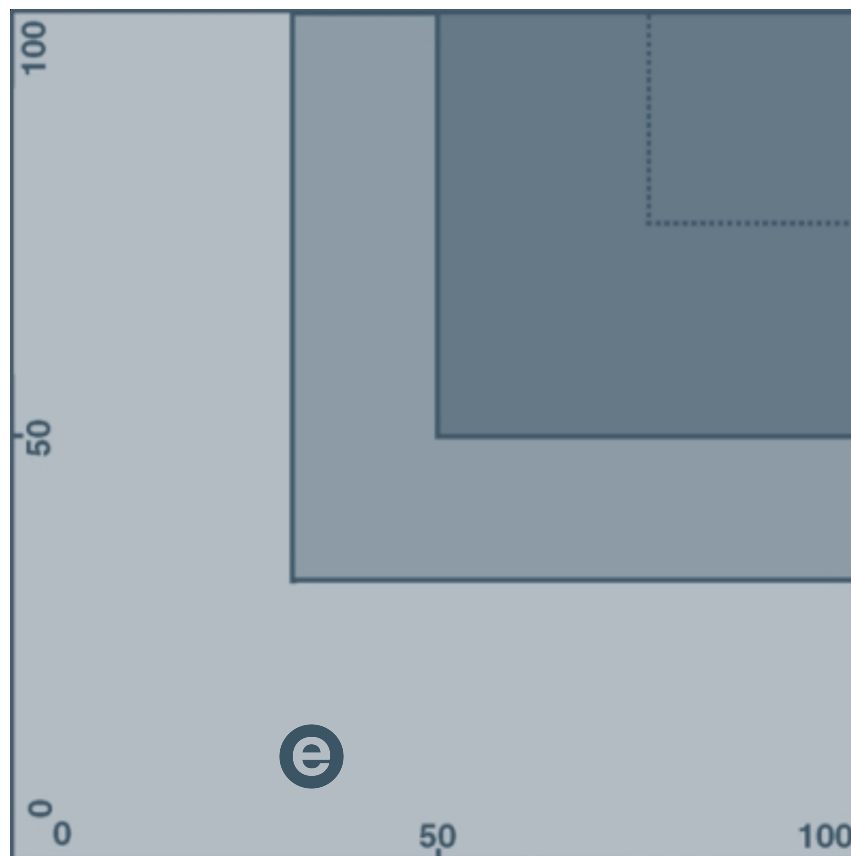


Grit/consenciousness: Interesse og vedholdenhed i forhold til at opnå langsigtede mål.
Beregnet ud fra trækkene: Ambitioner, selvdisciplin, pligtopfyldenhed og impuls kontrol.

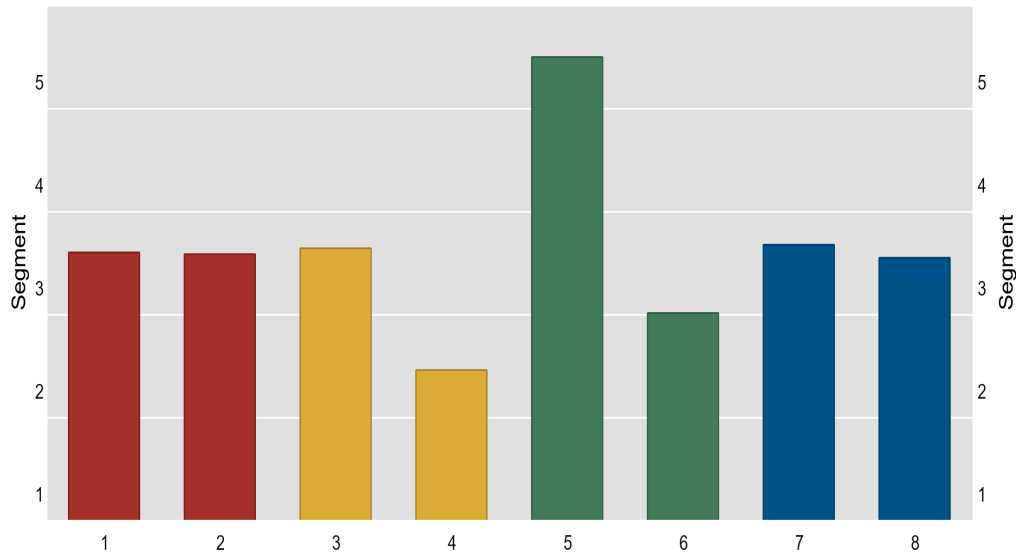


Robusthed er beregnet ud fra: Modløshed, Ubekymrethed og stresshåndtering.

Grit - Robusthed



Horisontal akse viser Grit - vertikal akse viser Robusthed.
Prikmarkeringen viser kombinationen af score på Robusthed og Grit.
Scoring i mørkeste felt er høj score på begge - mellemfeltet er høj score på én af de to.



Hvad viser den udvidede Radargraf

Hver af de fire tendenser er opdelt i de to underliggende facetter.

De otte facetter giver et mere nuanceret billede af de fire overordnede "Drivere".

Det er ikke kun størrelsen, men også forholdet mellem graferne, der er vigtigt.

Røde facetter

- 1) **Selv-fokus** - Fokus på personlige resultater, taktisk, forfølger egne mål.
- 2) **Handlekraft** - Fokus på sagen, at skabe resultater, forfølger gruppens mål.

Gule facetter

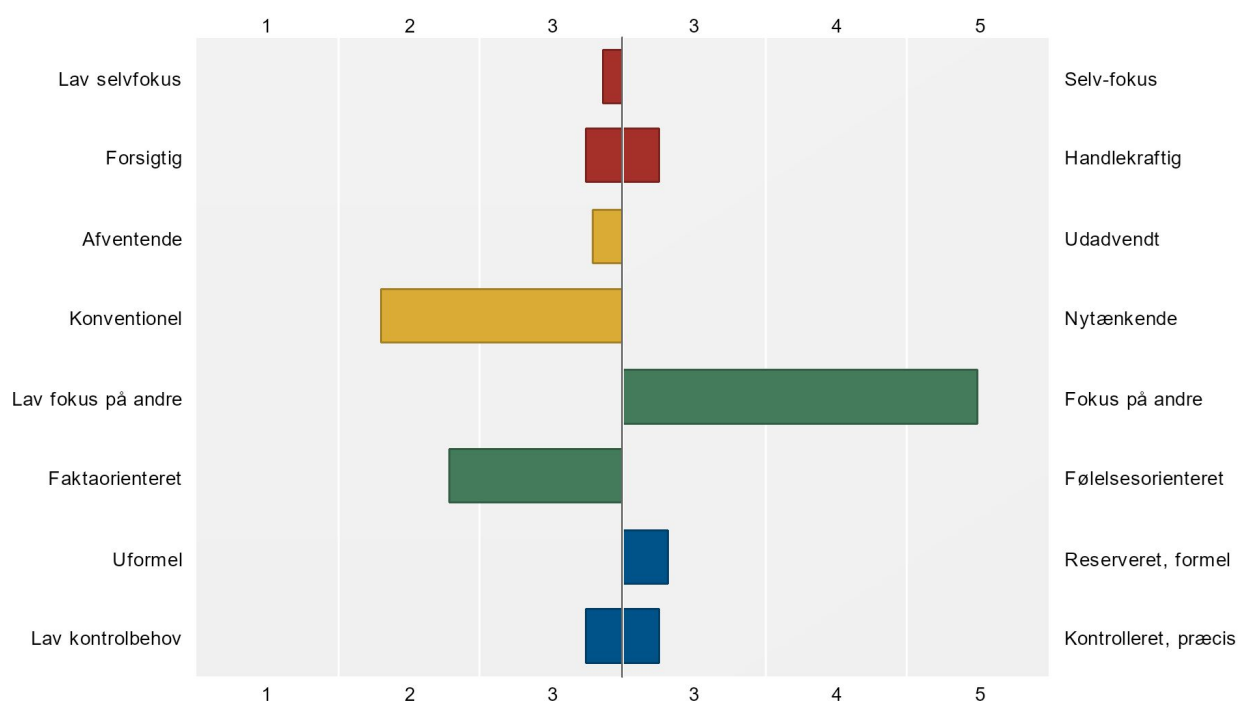
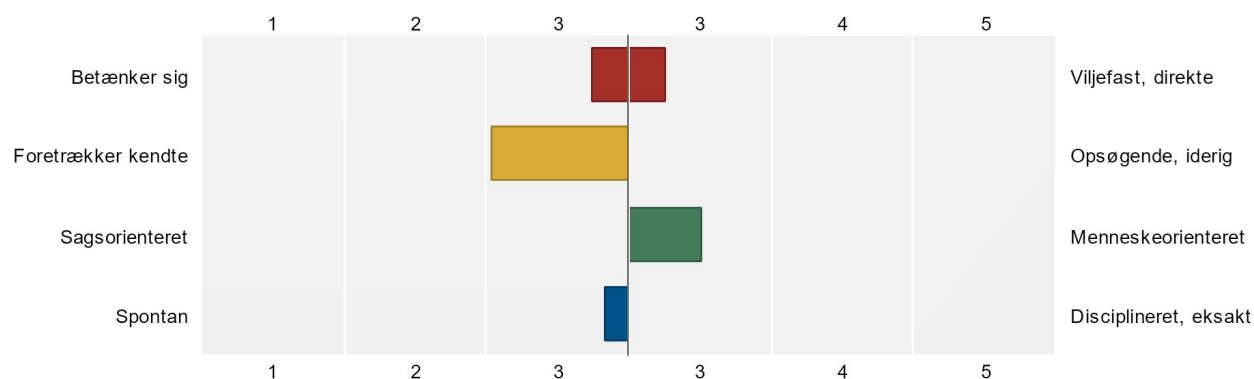
- 3) **Udadvendt** - Fokus på at skabe nye kontakter, udadvendthed, oplevelser.
- 4) **Nytænkende** - Fokus på ideer, at bryde grænser ned og at skabe nyt.

Grønne facetter

- 5) **Fokus på andre** - Fokus på fællesskab, at bidrage til det fælles, fokus på gruppen.
- 6) **Følelsesorienteret** - Fokus på følelser - egne og andres, forsigtig og afventende.

Blå facetter

- 7) **Reserveret** - Afdæmpet, stille, eftertænksom, korrekt overfor andre, indadvendt.
- 8) **Kontrolleret** - Fokus på kompetence, formel, systematik, præcision og detalje.



Øverst vises Totalgraf for de fire adfærdstendenser – vist vandret.
Herunder vises de to underliggende facetter for hver af de fire adfærdstendenser.

For hver af de 12 søjlegrafer er der tolkende tekster for score i de yderste segmenter.
Søjlerne retning og længde viser hvilke adfærdstendenser, der er præference for.

Husk ikke at overfortolke resultatet – vær opmærksom på stilfleksibilitet.
Vær især forsigtig med at overfortolke ved score i midt segmentet.
Husk at se på samspillet mellem alle præferencer.



Røde facetter

Handlekraft - styrke

- Er du direkte nok?
- Er du risikovillig?
- Udviser du initiativ nok?
- Påtager du dig nye opgaver?
- Tør du tage ubehagelige beslutninger?

Selvfokus - styrke

- Kræver du nok af dig selv?
- Bruger du din autoritet?
- Siger du din mening?
- Er din selvtillid stærk nok?
- Tror du nok på egne evner?



Gule facetter

Udadvendt - styrke

- Er du aktiv nok?
- Kan du "sælge" dine ideer?
- Tør du tage ordet?
- Kan du påvirke andre?

Nytænkende - styrke

- Tør du prøve nyt?
- Er du inspirerende?
- Får du nok nye ideer?
- Deltager du i nye aktiviteter?
- Tør du bryde normer og regler?



Blå facetter

Kontrolleret - styrke

- Er du præcis nok?
- Er du omhyggelig?
- Er du analytisk nok?
- Har du fokus på detaljerne?
- Arbejder du systematisk nok?

Reserveret - styrke

- Kan du arbejde alene?
- Har du fokus på kvalitet?
- Er du kritisk nok med tingene?
- Bruger du tid nok på planlægning?
- Giver du dig tid til at tænke dig om?



Grønne facetter

Fokus på andre - dæmpe

- Tager du for meget hensyn til andre?
- Får du holdt fast i dine synspunkter?
- Får du "sagt fra"?
- Er du for fleksibel?
- Har du fokus nok på egne behov?

Følelsesorientering - styrke

- Er du stabil?
- Er du tålmodig?
- Har du fokus på rutiner?
- Er koncentrationsevnen god nok?
- Tager du imod for mange udfordringer?

Udvikling

Ønskes en udvikling kan det ske ved at *øge* eller *dæmpe* bestemte typer af adfærd. Matricen giver oplæg til, hvordan adfærden kan øges eller dæmpes for hvert område. Forslagene er udarbejdet ud fra de opnåede værdier på hver af de fire områder.



Hvis du vil udvikle...

Være mere direkte

- Hvornår skal du blive mere direkte i din kontakt med andre?
- Hvad skal du kræve af dig selv, for at gå mere kompromisløst efter dine mål?

Muligheder ...

- Øv dig i at sige det du mener - i at gå mere direkte til sagen
- Find tre situationer, hvor du kan være mere direkte.

Øge risikovillighed

- Hvornår er det en fordel for dig at være risikovillig, og i hvilke situationer er det ikke?
- Hvor kan du blive mere risikovillig og turde løbe en risiko?

Muligheder ...

- Find tre områder af dit liv, hvor det vil gavne dig at være mere risikovillig.
- Husk, at jo flere gange du gør en ting jo mere tryk bliver den for dig – hvor vil du begynde at tage fat?

Påtage sig flere opgaver

- Hvornår vil det være godt for dig at prøve noget nyt – og hvornår ikke?
- Hvad skal der til, for at du påtager dig flere nye opgaver?

Muligheder ...

- Prøv at se på, hvor du kan påtage dig nye opgaver.
- Bryd rutinen og prøv nye veje mindst én gang dagligt.

Træffe ubehagelige beslutninger

- Hvordan kan du blive bedre til at træffe ubehagelige beslutninger?
- Hvad er det værste der kan ske ved at træffe en ubehagelig beslutning – og hvad er den positive side af at træffe hårde beslutninger?

Muligheder ...

- Find en risiko der er værd at løbe for at få et godt resultat.
- Øv dig i at tage en ubehagelig beslutning som involverer andre.

Styrk selvtilliden

- Overvej alt det du er god til og alt det, som du med en lille indsats kan blive bedre til?
- Stil dig selv mere i rampelyset, kom frem med dine meninger og gå efter dine mål.

Muligheder ...

- Beslut dig for, hvor du vil gøre din indflydelse gældende.
- Øv dig i at holde fokus mod et mål, der er vigtig for dig - og nyd resultatet.



Hvis du vil udvikle...

Synlighed

- Hvordan styrker du din synlighed i gruppen?
- Hvordan kan du få flere idéer?

Muligheder ...

- Find tre gode idéer til, at du bliver mere synlig – vælg en at gå videre med.
- Lav brainstorm på alle de idéer du har – alt kan lade sig gøre, der er ingen begrænsninger.

Større parathed til nyt

- Hvornår har du sidst været 100% spontan og hvordan var det godt for dig?
- Hvad kan du gøre for at finde større tryghed ved det der er markant nyt og anderledes?

Muligheder ...

- Nævn tre situationer, hvor det er en fordel for dig at være mere spontan.
- Hvad er den næste ændring, du vil gå i gang med?

Være mere opsøgende

- Hvad kan du gøre for at være endnu mere udadvendt?
- Hvad kan du gøre for oftere at opsøge nye muligheder?

Muligheder ...

- Øv dig i at vise mere interesse for andre. Stil spørgsmål til deres liv, arbejde, interesser...
- Find tre udfordringer i hverdagen – og gør noget ved én af dem i morgen.

Påvirke andre positivt

- Hvad gør du for at motivere andre?
- Hvad gør du for at hjælpe andre til at finde inspiration for det de laver?

Muligheder ...

- Overvej hvad du kan gøre for at nå ud til andre på en interessant måde?
- Læg mærke til, hvornår andre spørger interesseret ind til noget af det du kan, og gå så aktivt ind i at dele ud af din viden og erfaringer.

Øget aktivitet

- Hvornår er det en fordel for dig at være hurtigere og tydeligere end du er i dag?
- Hvordan kan du blive lidt hurtigere til at løse dine opgaver?

Muligheder ...

- Få leveret essensen af dit budskab og gå til kernen af dine opgaver.
- Søg hurtigere frem til målet.



Hvis du vil udvikle...

Større tålmodighed

- Er der situationer, hvor du kan blive lidt mere tålmodig?
- Hvornår er det især positivt at have tålmodighed?

Muligheder ...

- Se efter den andens gode sider inden du siger noget.
- Overvej hvornår det er, at du evt. bliver utålmodig med andre - og hvad du kan gøre.

Øget hjælpsomhed

- Hvad skal der til, for at du bliver endnu bedre til at hjælpe dine omgivelser?
- Hvordan er samarbejde positivt for dig?

Muligheder ...

- Kan du ikke fornemme om andre har brug for din hjælp så spørg dem.
- Hvilke behov tror du dine omgivelser har? Kig på dine medmennesker og se om du kan gætte hvad deres behov er.

Loyalitet

- Hvordan oplever andre din loyalitet?
- Hvad gør du for at vinde andres tillid?

Muligheder ...

- Overvej hvornår det er en fordel, at du er loyal overfor andre.
- Overvej hvordan dine kollegaer og venner kan mærke, at de kan stole på dig.

Øget koncentration

- Hvad får du ud af at arbejde koncentreret?
- Hvad vil du få mere øje på, når du retter din koncentration mod dine medmennesker?

Muligheder ...

- Overvej hvordan du kan løse opgaver endnu bedre sammen med andre mennesker?
- Overvej hvilke opgaver, der kræver mere menneskelige opmærksomhed, og hvordan dine forudsætninger for at løse dem kan blive endnu bedre?

Udfordringer

- Hvad vil være en god udfordring for dig lige nu?
- Hvordan kan du blive bedre til at sortere i udfordringer, så de passer ind i dit liv?

Muligheder ...

- Mærk efter om de opgaver du har, dræner dig, eller om de tilfører dig energi og sørg for, at du har flest af dem der tilfører dig energi.
- Opbyg din egen opskrift på, hvor meget positivt/negativt der må fylde i dit liv lige nu.



Hvis du vil udvikle...

Være mere reflekterende og analytisk

- Hvor kunne du evt. bruge en mere reflekterende tilgang til tingene?
- Hvor kunne du evt. bruge en mere analytisk tilgang til tingene?

Muligheder ...

- Brug tid på at overveje fordele og ulemper før du beslutter dig for noget.
- Overvej på hvilke områder det vil gavne dig at oprette systemer mv - og hvor ikke?

Større fokus på detaljer

- Hvornår er det godt at kende til alle detaljerne i en opgave?
- Hvad skal der til, for at du bliver mere detaljeret i din tilgang?

Muligheder ...

- Hvor kan du blive mere sikker, ved at sætte dig mere ind i detaljerne?
- Hvor kan det have værdi for dig at bruge tid på detaljerne?

Styrke koncentration

- Hvad skal der til, for at du kan arbejde koncentreret og målrettet?
- Hvad kan du selv gøre for at blive mere koncentreret i dit arbejde?

Muligheder ...

- Overvej hvor du kan have mere øje for detaljer og dybde.
- Måske det vil hjælpe dig at arbejde med opgaverne uden forstyrrende elementer?

Bedre planlægning

- Hvornår vil det gavne dig at bruge mere tid på planlægning og forberedelse end du gør i dag?
- Hvordan kan du blive mere systematisk?

Muligheder ...

- Sørg for, at du har en plan for din dag, din uge og dit år - så du ved, hvad der venter dig.
- God systematik kan påvirke både resultater og kvalitet positivt - kan det ikke?

Fokus på samarbejde

- Hvornår er du god til samarbejde, og hvornår er du god til at lave noget alene?
- Er du for fokuseret på andres kvalitet, når du samarbejder med dem?

Muligheder ...

- Kig på de opgaver du har og udvælg dem som du med fordel kan løse sammen med andre.
- At dobbelttjekke kan være en god strategi, når man vil sikre kvalitet – men hvis du dobbelttjekker andre i et teamsamarbejde, hvad kan der så ske?

Denne måling konstaterer tendensen til overpositiv selvrepræsentation

- eller om der er tendenser til underpositiv selvrepræsentation.

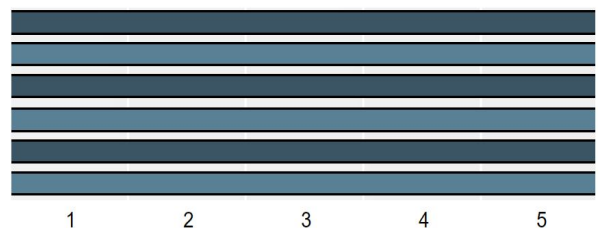
Der er stillet spørgsmål, som de fleste mennesker vil opfatte som "socialt acceptable".

Signifikant høj grad af "socialt acceptable svar" kan tolkes som tendens til at ville fremstille sig selv favorabelt, og det modsatte ved signifikant lav score.

Konsekvent lav score indikerer, at der er tendens til underpositiv selvrepræsentation.

Konsekvent høj score indikerer, at der er tendens til overpositiv selvrepræsentation.

Indrømmer det altid, hvis jeg har lavet en fejl
Fremstiller aldrig mig selv i et bedre lys
Sladrer aldrig og lytter aldrig til sladder
Holder altid hvad jeg lover
Hidser mig aldrig op over noget som helst
Tænker mig altid om før jeg taler



Skødesløshed versus grundighed i besvarelsen

Denne måling konstaterer om personen har været skødesløs eller omhyggelig.

Seks spørgsmål er besvaret to gange for at afdække konsekvens i besvarelsen.

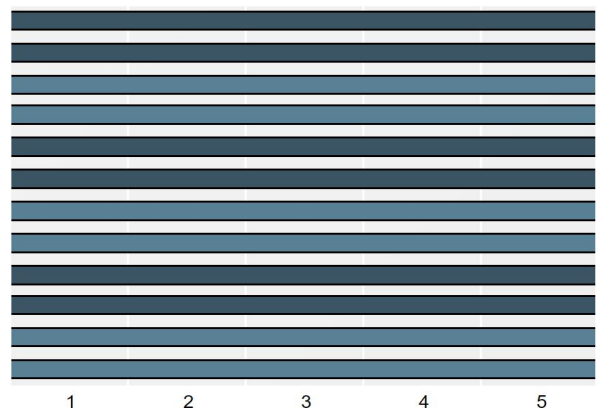
Det forventes, at der i rimelig omfang svares ensartet på enslydende spørgsmål.

Parvis lige høje søjler - indikerer grundighed og konsistens i besvarelsen.

Uoverensstemmelser over 4 kan indikere lav grundighed eller konsistens.

Uoverensstemmelser over 8 indikerer markant lav grundighed el. konsistens.

Har en livlig fantasi
Har en livlig fantasi
Bliver ofte anspændt
Bliver ofte anspændt
Stoler på hvad folk siger
Stoler på hvad folk siger
Forpurrer indimellem andres planer
Forpurrer indimellem andres planer
Færdiggør alt hvad jeg er begyndt på
Færdiggør alt hvad jeg er begyndt på
Viser sjældent mine følelser
Viser sjældent mine følelser



Checkspørgsmål - ærlighed og omhyggelighed

Der er stillet fire spørgsmål, som omhandler ærlighed og omhyggelighed.
Disse har til hensigt at få respondenterne til at forholde sig til egen besvarelse.

Læser udsagnene grundigt inden jeg svarer
Besvarer spørgsmålene så nøjagtigt som muligt
Jeg har været omhyggelig med min besvarelse
Jeg har svaret ærligt på alle spørgsmål

**Svartid = 10:13 Min.**

Gennemsnitlige svartid er 20 til 25 minutter.
Markant kort svartid kan være tegn på lav grad af omhyggelighed.

Markant lang svartid kan være tegn på omhyggelighed.
Lang svartid kombineret med mange ændringer kan være tegn på "tilpassede svar". Overvej testens præcision, hvis der er indikationer på "tilpasset besvarelse".

Antal tryk på tilbage knap : 0

Et stort antal tryk på "Tilbage" kan indikere usikkerhed omkring besvarelsen.
Er der samtidig mange ændringer af svar kan dette indikere taktisk besvarelse.
Mere end 6 gange tryk på "Tilbage" opleves sjældent.

Antal ændringer i svar : 0

Et højt antal ændringer kan indikere tilpasning af besvarelse.
Vær opmærksom ved mere end 4 tilpasninger.
Mere end 6 tilpasninger opleves sjældent.

Antal marginale svar : 204

Antal "marginale svar" indikerer om personen har svaret "moderat" eller "marginalt".

Der er 204 spørgsmål i alt.
Under 25 - 50 er få marginale svar.
Over 100 - 125 er mange marginale svar.

Sikker Selvstændig Udfordrer Involverer
Fokus Foretrækker regler

Forsigtig Omhyggelig Undersøger Overvejer Behagelig Talende

Selskabelig Kommunikerende Charmerende Menneskeorienteret Tålmodig
Venlig Vellidt Loyal Arbejdsom

Realistisk Disciplineret Detaljeorienteret Handler Initiativ Pragmatisk
Nøjagtig Normsøgende Omhyggelig Selvkontrol

Overvejer Følger andre Konventionel Afventende

Behagelig Afslappet Beskyttende
Konsensusøgende Følelsesbetonet

Find og brug dine styrker

Det giver energi, glæde og entusiasme at bruge sine styrker.
En oplevelse af udvikling, inspiration og engagement.

Brug dine styrker optimalt

Hvordan du vil styre brugen af dine største styrker fremover?
Hvordan kan du nå toppen af dine styrker - og holde dig på toppen.

Styrk de svage områder

Svage sider vil ofte opleves som adfærd, der *"ikke falder dig naturligt"*.
Vær opmærksom på, at svage sider ofte er det, der ligger komplementært til dine styrker.
En styrke kan dog også opleves som en svaghed i visse situationer. Her kan det være en fordel at dæmpe denne adfærd.

Vælg ét til to indsatsområder - du kan ikke gøre alt på én gang.
Prioriter - og pluk gerne de "lavesthængende frugter" først.

Min adfærd i dag

Hvordan jeg ønsker
min adfærd skal være
fremover

Mine styrker nu	Styrker jeg vil bevare
Adfærd jeg gerne vil udvikle	Adfærd jeg gerne vil undgå

Andre profil- og analyseværktøjer

Du kan læse mere om vores øvrige produkter på hjemmesiden: www.e-stimate.dk
Kontakt os på info@e-stimate.com for mere information.

e-fivefactor- en dybdegående og præcis personlighedstest

e-fivefactor er vores mest omfattende personlighedstest og afdækker helt op til 30 personlighedstræk. Profilen viser de grundlæggende personlighedstræk og drivere med dybdegående beskrivelser - og giver dermed et dybt kendskab til kandidatens personlighed.

Teamprofilen – professionel udvikling af mennesker og teams

Teamprofilen giver dig et godt afsæt til at arbejde professionelt med udvikling af medarbejdere og teams. Uanset om ønsket er at skabe personlig udvikling for en eller flere, eller du vil forbedre samarbejdet og kommunikationen i dit team, så giver teamprofilen dig stor værdi.

e-asy 360 – giv værdifuld feedback

e-asy 360 er et fleksibelt værktøj til at lave måling af feedback og performance på en struktureret og professionel måde. Ved at sammenholde flere interessenters feedback i én og samme proces giver det et helhedsorienteret billede af præstationer, styrker og svagheder.

IQ Potential – anvendelig til rekruttering

IQ Potential er et profilværktøj, der måler det intelligensmæssige element af en testpersons potentiale for at præstere i en stilling eller i forhold til en specifik opgave. IQ Potential er en adaptiv IQ-test, hvilket betyder, at sværhedsgraden af opgaverne tilpasses personens svar. Dette giver en høj præcision og validitet i resultaterne.

Copyright

Indholdet af denne rapport er copyright beskyttet.

e-stimate ejer alle copyrightrettigheder til e-interpersonal.

Det er ikke tilladt at reproducere materialet til kommerciel anvendelse.

Brug til anden side af informationer i rapporten kræver skriftlig godkendelse fra copyrighthaver. Forespørgsler herom kan rettes til: info@e-stimate.com

This Publication may not be reproduced or used in any forms or by any means, electronical or mechanical, including photocopy or by any other information storage system, or by any other means, without permission in writing from the publisher.

Ansvar

Copyrighthaver e-stimate påtager sig intet ansvar for brug af rapportens indhold.

Ansaret for anvendelse af e-interpersonal og dens rapporter påhviler alene brugerne.

e-stimate aps fralægger sig ethvert ansvar for, hvad indhold og output bliver anvendt til.

Rapporten er ikke en autoritativ kilde.

Fortolkninger, tekster mv. kan ikke sidestilles med rådgivning.

Indholdet i rapporten skal betragtes som generel information. e-stimate kan derfor ikke pålægges ansvar for skader eller tab, der direkte eller indirekte er pådraget på grundlag af de informationer, som gives i rapporten.