



Personlig Adfærdsanalyse

Projekt: Demorapport

Fokuspersion: Anders Andersen

Dato: 01.01.2019

Præsenteret af:
Ulrik Trend Mogensen

| | |
|---|---------|
| Forside | Side 01 |
| Indholdsfortegnelse | Side 02 |
| Introtekst | Side 03 |
| Karakteristika for de fire typer | Side 04 |
| Radargraf - Adfærdstendenser | Side 05 |
| Udvidet Radargraf | Side 06 |
| Udvidet Radargraf Plus | Side 07 |
| Adfærdsstil | Side 08 |
| Adfærdsstil - facetopdelt | Side 10 |
| Generel adfærd | Side 12 |
| Arbejds-mæssig adfærd | Side 13 |
| Motivationsfaktorer | Side 14 |
| Demotivationsfaktorer | Side 15 |
| Samlet grafisk fremstilling - de 8 facetter | Side 16 |
| Grit score | Side 17 |
| Total graf - Facetter | Side 18 |
| Facetter og tendenser | Side 19 |
| Kommunikationsstil | Side 20 |
| Lederstil | Side 21 |
| Ledelse af | Side 22 |
| Adfærd i salg | Side 23 |
| Tidsstyring og effektivitet | Side 24 |
| Innovation og udvikling | Side 25 |
| Interviewguide | Side 26 |
| Oplæg til udvikling | Side 27 |
| Konsistens/fleksibilitet i besvarelse | Side 28 |
| Liste med valgte udsagn | Side 29 |
| Udviklingsplan | Side 31 |
| Andre muligheder | Side 32 |



e-interpersonal profilen giver et billede af din foretrukne adfærd.
Alle mennesker indeholder disse adfærdstendenser - men i forskellig styrke.
De fire tendensers karakteristika kan beskrives ved farvemæssig energi.

Mennesker med markant **Rød adfærdstendens**

Vil gerne styre deres omgivelser de ønsker at opnå mål og resultater.

Mennesker med markant **Gul adfærdstendens**

Vil gerne være i centrum er nytænkende, udadvendte og gode til at overbevise andre.

Mennesker med markant **Grøn adfærdstendens**

Søger samarbejde de har menneskeligt fokus, er sociale og foretrækker harmoni.

Mennesker med markant **Blå adfærdstendens**

Søger kendte rammer de er omhyggelige og har fokus på præcision og faglighed.

Det teoretiske afsæt

Profilens teoretiske afsæt er den "Interpersonelle Circumplexmodel".
Profilen refererer desuden til "Darwian Theory of Human Behaviour".
Begge har evolutionspsykologisk tilgang til menneskelig adfærd.

Menneskets ultimative driver er overlevelse og videreførelse af egne gener.
Dette er drivkraften bag vores mål og vores underliggende mål.
Basale drivere, der er styrende for vores adfærd.

Alle mennesker indeholder disse evolutionsmæssigt betingede drivere.
At opnå fordele - At forsvare - At opnå indsigt - At skabe relationer.
Drivere, der har holdt os i live - og sikret, at vi har undgået fare.

Profilen er desuden inspireret af Alfred Adlers model.
Adler så mennesket som et socialt væsen, der udvikler sig livet igennem.
Han erkendte dog, at mennesket også indeholder aggressive tilbøjeligheder.
Adler så desuden mennesker som forskellige mht. energi og handlekraft.
Han kombinerede disse træk til fire grundlæggende adfærdstendenser.

Profilen har paralleller til andre nyere teoretiske tilgange - herunder:
Eysencks teorier om personlighedstræk: Ekstrovert/Introvert og Fakta/Følelser.
Driverne fra "Self determination theory": Agency, Autonomy, Community, Control.

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 x Situation)*

Om rapportens tekster

Teksterne i rapporten er baseret på kombinationerne af de fire tendenser.
Teksterne beskriver *præferencer* - og skal læses som eksempler på handlemåder.
De beskrivende tekster og eksempler er derfor ikke fuldstændig dækkende.

Overfortolk ikke resultatet se efter tendenser.

Sammenhold altid ethvert resultat med din egen opfattelse.

Søg supplerende feedback fra dine omgivelser, hvis der er uoverensstemmelse.

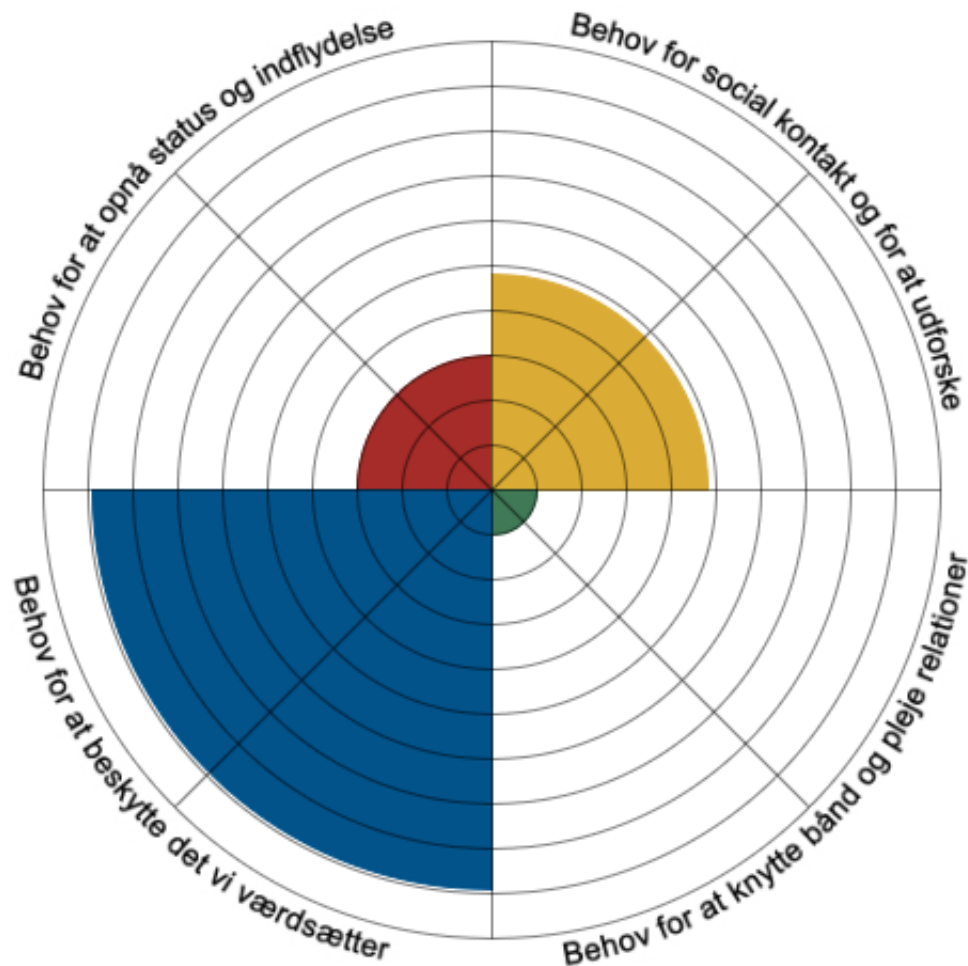
| Karakteristika | <ul style="list-style-type: none"> • Krafftfuld • Måltrettet • Dynamisk • Handlekraftig | <ul style="list-style-type: none"> • Idérig • Spontan • Udadvendt • Entusiastisk | <ul style="list-style-type: none"> • Stabil • Loyal • Imødekommende • Menneskeorienteret | <ul style="list-style-type: none"> • Eksakt • Struktureret • Disciplineret • Detaljeorienteret |
|----------------------------|---|--|---|---|
| Motiveres af | <ul style="list-style-type: none"> • Prestige • Indflydelse • Skabe resultater • Selv kunne beslutte | <ul style="list-style-type: none"> • Frihed • Afveksling • Nytænkning • Kontakt med andre | <ul style="list-style-type: none"> • Stabilitet • Samarbejde • Trygge rammer • Tilhøre en gruppe | <ul style="list-style-type: none"> • Struktur • Faglighed • Levere kvalitet • Klare retningslinier |
| Bryder sig ikke om | <ul style="list-style-type: none"> • Fiasko • Nederlag • Tab af prestige • Tab af indflydelse | <ul style="list-style-type: none"> • Tab af frihed • At være alene • Begrænsninger • Regler og systemer | <ul style="list-style-type: none"> • Utryghed • Hurtige forandringer • Være udenfor gruppen • Personlige konflikter | <ul style="list-style-type: none"> • Tidspres • At lave fejl • Uorden, rod • Tab af kontrol |
| Kommunikations stil | <ul style="list-style-type: none"> • Direkte • Dirigerende • Kontant og bramfri • Taler mere end lytter | <ul style="list-style-type: none"> • Taler meget • Inspirerende stil • Med hele kroppen • Synlig og larmende | <ul style="list-style-type: none"> • Dialog • Lyttende • Hensynsfuld • Taler stille og roligt | <ul style="list-style-type: none"> • Faglig • Konkret • Forsigtig • Afdæmpet |
| Teamrolle | <ul style="list-style-type: none"> • Indpisker • Teamleder • Igangsætter • Gennemfører | <ul style="list-style-type: none"> • Idemand • Skaber energi • Humørspreder • Finder løsninger | <ul style="list-style-type: none"> • Involverer • Konfliktløser • Samler teamet • De sociale opgaver | <ul style="list-style-type: none"> • Fejlfinder • Dokumentation • Sikrer kvaliteten • Styrer detaljerne |



Karakteristika

Radargrafen til venstre viser hovedtendensen i din profil.
I matrikset herover er beskrevet typiske karakteristika for de fire typer.

- Hvilke adfærdstræk kan du genkende i forhold til din egen primære præference.
- Og hvilke adfærdstræk er der i forhold til din næsthøjeste præference.
- Find konkrete eksempler



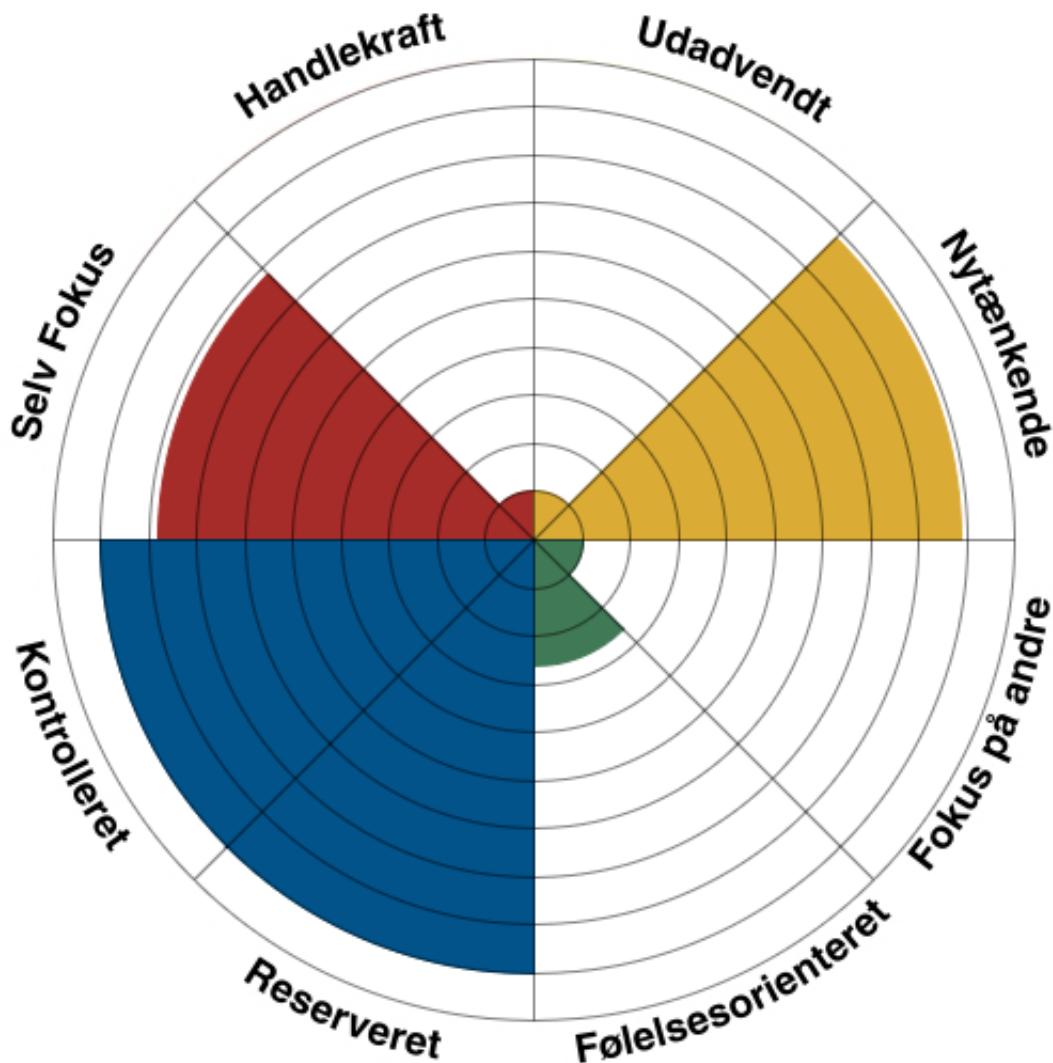
Radargraf - et hurtigt overblik

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:

At de fire hovedtendenser alene - IKKE giver en nuanceret, præcist billede af dig.
 Overblik og forståelighed betyder, at detaljer og nuancer bliver skåret fra.

Fra overblik til uddybning... Uddybning, detaljer og nuancer om dig, din adfærd, dine drivkræfter, styrker mv.
 finder du i den fulde rapport, her er uddybning af detaljerne i både grafer og tekst.
 Tolkning af sammenhænge i graferne, forskelle i dine svar mv. giver vigtig information.



Hvad viser den udvidede Radargraf

Hver af de fire Adfærdstendenser kan opdeles i to underliggende facetter. De otte facetter giver et mere nuanceret billede af de fire adfærdstendenser. Forholdet mellem arealerne i facetterne, indikerer forskelle i adfærdstendensen. NB: Det er ikke arealernes størrelse - men forholdet mellem arealerne der er vigtig.

Røde facetter

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

Gule facetter

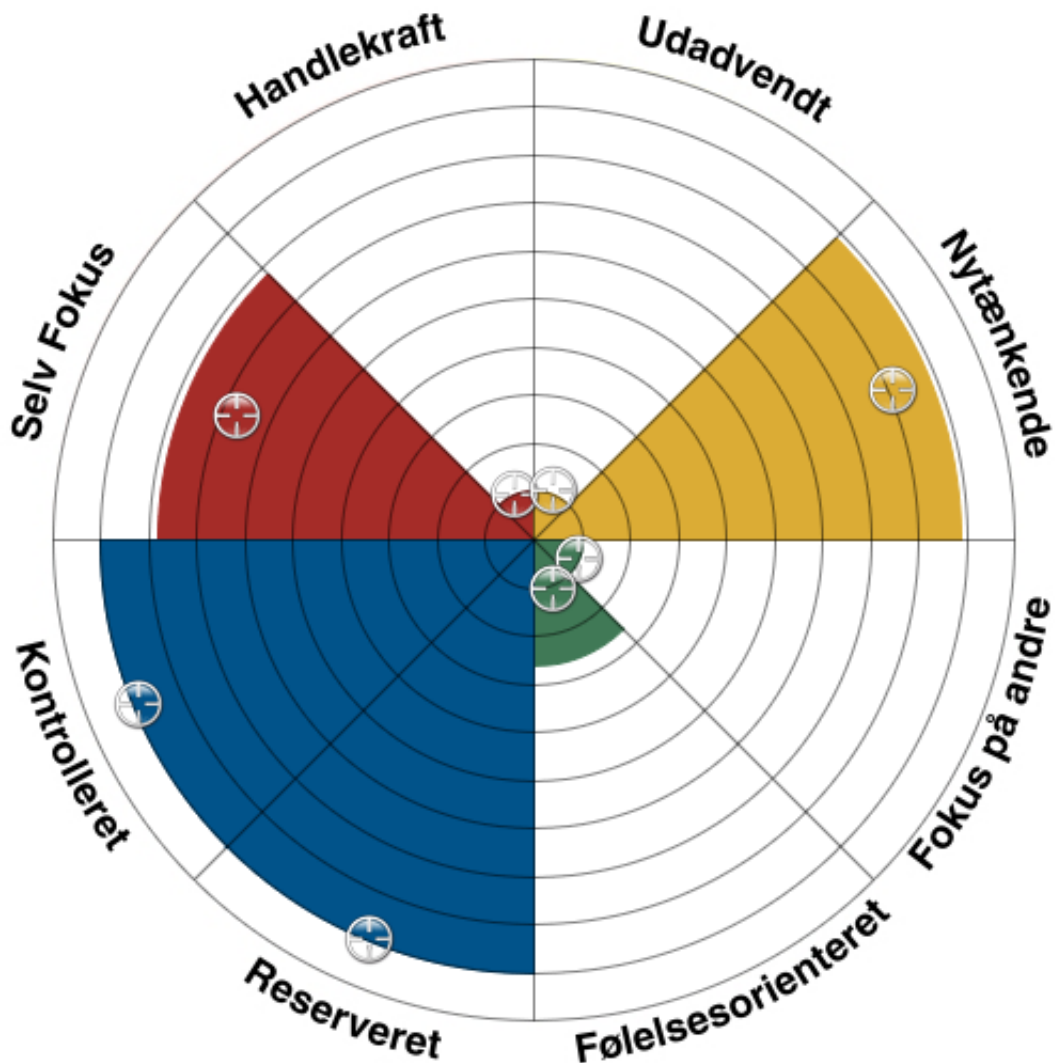
- 3.) **Udadvendt** - Fokus på at skabe nye kontakter, udadvendthed, oplevelser.
- 4.) **Nytænkende** - Fokus på ideer, på at bryde grænser ned og på at skabe nyt.

Grønne facetter

- 5.) **Fokus på andre** - Fokus på fællesskab, på 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.



Hvad viser Udvidet Radargraf Plus

Radargrafen viser de fire Adfærdstendenser opdelt i underliggende facetter. De otte facetter giver et mere nuanceret billede af de fire adfærdstendenser. Forholdet mellem arealerne i facetterne, indikerer forskelle i adfærdstendensen. NB: Det er ikke arealernes størrelse - men forholdet mellem arealerne der er vigtig.

Plus markeringen

For hvert af de otte områder er den "tilstræbte adfærd" markeret. Markeringerne indikerer om Adfærdstendensen søges styrket eller dæmpet. Markering placeret yderligere end score - indikerer ønske om at styrke tendensen. Markering nærmere centrum end score - indikerer ønske om at dæmpe tendensen.

Anders er meget nytænkende - han er typen, der tænker ud af boksen, og ser unikke muligheder før andre. Anders elsker når der konstant sker forandringer, og vil begynde at kede sig, hvis der er stilstand. Han kan være enormt inspirerende, og bidrager også til at andre ser muligheder. Nogle gange kan han dog også blive for ukritisk overfor idéer.

Han er meget impulsiv, og følger gerne sine indskydelser – det kan også betyde, at vedholdenheden er mindre, fordi idéerne sjældent følges til dørs. Han er med andre ord rigtig god til at sætte ting i gang, men knap så god til at få opgaverne afsluttet.

Anders sætter stor pris på fordybelse, og han gør en dyd ud af at levere et tilfredsstillende stykke arbejde. Han har det svært med kritik af den faglige indsats, han har ydet. Han ser analytisk på tingene, og overvejer altid tingene grundigt.

Han kan bedst lide at arbejde alene og uden støj. Anders kan godt lide at dykke ned i tingene, men foretrækker at læse op på stoffet fremfor at begive sig ud og undersøge ting, og han foretrækker kendte opgaver. Anders kan godt lide et kendt og forudsigeligt miljø, hvor alle ved hvad der forventes af hinanden.

Anders er meget omhyggelig. Han vægter det meget højt at være præcis og korrekt, når han løser opgaver. Når Anders får stillet en opgave, foretrækker han at kunne være meget grundig med tingene, og han vil hellere løse en opgave korrekt end at løse flere opgaver på bekostning af kvaliteten. Det kan i nogle tilfælde også betyde, at han har svært ved at komme til et punkt, hvor han er så tilfreds, at han får afleveret tingene.

Han prioriterer højt at overholde regler og normer, og er der forventninger til ham, kan man også regne med han gør alt for at leve op til dem. Anders foretrækker at følge reglerne og retningslinjer, og han vil kun undtagelsesvis gøre andet – og han kan ofte have svært ved situationer, hvor regler eller retningslinjer bliver brudt.

Anders er en person med stor selvtillid, og han går normalt ind til opgaverne med en tro på, at han kan løse opgaverne optimalt. Anders har høje ambitioner, og han søger gerne mod indflydelse og fordele på arbejdspladsen. Anders tager derfor også gerne ansvar, og vil gerne være en af dem, der går forrest.

Han vil gerne have medindflydelse på, hvordan tingene gøres og i hvilket tempo. Anders vil gerne hurtigt bidrage til opgaverne, og det betyder også han af og til kan blive utålmodig, hvis han skal vente for lang tid på andre. Han ser først på, hvordan han selv kan bidrage til at løse opgaver – og af og til kan han glemme at involvere andre.



Anders er god til at håndtere pres, og bliver sjældent påvirket af andres stress. Han har som regel mest fokus på det konkrete, og på de opgaver der skal løses, og han bruger ikke mere end den mest nødvendige tid og energi på personlige eller følelsesmæssige områder - han foretrækker at holde fokus på opgaverne.

Hvis man spørger Anders til råds, vil han som regel først fokusere på opgaven, og kun i begrænset grad se på de hensyn, der kan tages til personen der skal løse opgaven. Derfor kan andre af og til se ham som en kold person, fordi han har fokus på opgaverne i højere grad end mennesket.

Anders er ikke ret handlekraftig, og arbejder hellere roligt. Han er meget glad for at der er en rolig rytme i tingene, og har det dermed fint med arbejde hvor man ikke konstant skal forholde sig til at opnå resultater. Anders har ikke fokus på enkeltstående resultater, og har det bedst hvis der ikke hele tiden skal jages nye kortsigtede mål.

Han er ikke direkte i sin kommunikation, og omgivelserne kan være usikre på, hvad han ønsker og mener om tingenes tilstand. Anders trives bedst, når der er tid til at gøre tingene i et roligt tempo, og når der er ro omkring ham.

Anders er af natur ikke udadvendt og aktivt opsøgende i forhold til kontakt med andre. Han ønsker fred og ro, og kan bedre lide fordybelse end selskabelighed. Anders er tilbagetrukket af natur, og opsøger ikke selv andre. Han kan derfor fremstå som en person, det er meget svært at komme i kontakt med.

Anders er forsigtig af natur, og er ikke den der taler mest. Anders bryder sig ikke om opmærksomhed, og har ikke behov for at blive set – især ikke i større forsamlinger.

Anders er meget konkret i sin tankegang, og har større vægt på fakta end at tage hensyn til relationer. Han kan godt være utålmodig med mennesker, og bliver irriteret hvis andre er for langsomme, eller gør ting på en forkert måde. Anders foretrækker at kunne klare tingene uden at skulle koordinere med for mange.

Han kan godt være for utålmodig til at lytte på andre, og vil hellere bruge tiden på andre ting. Anders har fokus rettet mod den enkelte opgave, og hvordan den løses bedst frem for at lade kollegers ønsker stå i vejen for den bedste løsning.



Selvfokusering*Selvtillid, risikovillighed, grad af dominans, ambitioner.*

Anders er en person med stor selvtillid, og han går normalt ind til opgaverne med en tro på, at han kan løse opgaverne optimalt. Anders har høje ambitioner, og han søger gerne mod indflydelse og fordele på arbejdspladsen. Anders tager derfor også gerne ansvar, og vil gerne være en af dem, der går forrest.

Han vil gerne have medindflydelse på, hvordan tingene gøres og i hvilket tempo. Anders vil gerne hurtigt bidrage til opgaverne, og det betyder også han af og til kan blive utålmodig, hvis han skal vente for lang tid på andre. Han ser først på, hvordan han selv kan bidrage til at løse opgaver – og af og til han kan glemme at involvere andre.

Handlekraft*Energi, dynamik, gå på mod, handlingsorientering.*

Anders er ikke ret handlekraftig, og arbejder hellere roligt. Han er meget glad for at der er en rolig rytme i tingene, og har det dermed fint med arbejde hvor man ikke konstant skal forholde sig til at opnå resultater. Anders har ikke fokus på enkeltstående resultater, og har det bedst hvis der ikke hele tiden skal jages nye kortsigtede mål.

Han er ikke direkte i sin kommunikation, og omgivelserne kan være usikre på, hvad han ønsker og mener om tingenes tilstand. Anders trives bedst, når der er tid til at gøre tingene i et roligt tempo, og når der er ro omkring ham.

Udadvendthed*Udadvendthed, selskabelighed, optimisme, synlighed.*

Anders er af natur ikke udadvendt og aktivt opsøgende i forhold til kontakt med andre. Han ønsker fred og ro, og kan bedre lide fordybelse end selskabelighed. Anders er tilbagetrukket af natur, og opsøger ikke selv andre. Han kan derfor fremstå som en person, det er meget svært at komme i kontakt med.

Anders er forsigtig af natur, og er ikke den der taler mest. Anders bryder sig ikke om opmærksomhed, og har ikke behov for at blive set – især ikke i større forsamlinger.

Nytænkning*Iderighed, entusiasme, impulsivitet, evne til at inspirere.*

Anders er meget nytænkende - han er typen, der tænker ud af boksen, og ser unikke muligheder før andre. Anders elsker når der konstant sker forandringer, og vil begynde at kede sig, hvis der er stilstand. Han kan være enormt inspirerende, og bidrager også til at andre ser muligheder. Nogle gange kan han dog også blive for ukritisk overfor idéer.

Han er meget impulsiv, og følger gerne sine indskydelser – det kan også betyde, at vedholdenheden er mindre, fordi idéerne sjældent følges til dørs. Han er med andre ord rigtig god til at sætte ting i gang, men knap så god til at få opgaverne afsluttet.



Fokus på andre

Venlighed, tålmodighed, hjælpsomhed, samarbejdsorientering.

Anders er meget konkret i sin tankegang, og har større vægt på fakta end at tage hensyn til relationer. Han kan godt være utålmodig med mennesker, og bliver irriteret hvis andre er for langsomme, eller gør ting på en forkert måde. Anders foretrækker at kunne klare tingene uden at skulle koordinere med for mange.

Han kan godt være for utålmodig til at lytte på andre, og vil hellere bruge tiden på andre ting. Anders har fokus rettet mod den enkelte opgave, og hvordan den løses bedst frem for at lade kollegers ønsker stå i vejen for den bedste løsning.

Følelsesorientering

Forsigtighed, tilpasningsevne, omsorg for andre, empati.

Anders er god til at håndtere pres, og bliver sjældent påvirket af andres stress. Han har som regel mest fokus på det konkrete, og på de opgaver der skal løses, og han bruger ikke mere end den mest nødvendige tid og energi på personlige eller følelsesmæssige områder - han foretrækker at holde fokus på opgaverne.

Hvis man spørger Anders til råds, vil han som regel først fokusere på opgaven, og kun i begrænset grad se på de hensyn, der kan tages til personen der skal løse opgaven. Derfor kan andre af og til se ham som en kold person, fordi han har fokus på opgaverne i højere grad end mennesket.

Reserveret

Afdæmpethed, tendens til bekymring, tilbageholdenhed, refleksion.

Anders sætter stor pris på fordybelse, og han gør en dyd ud af at levere et tilfredsstillende stykke arbejde. Han har det svært med kritik af den faglige indsats, han har ydet. Han ser analytisk på tingene, og overvejer altid tingene grundigt.

Han kan bedst lide at arbejde alene og uden støj. Anders kan godt lide at dykke ned i tingene, men foretrækker at læse op på stoffet fremfor at begive sig ud og undersøge ting, og han foretrækker kendte opgaver. Anders kan godt lide et kendt og forudsigeligt miljø, hvor alle ved hvad der forventes af hinanden.

Kontrolleret

Præcision, omhyggelighed, pligtopfyldenhed, detaljeorientering.

Anders er meget omhyggelig. Han vægter det meget højt at være præcis og korrekt, når han løser opgaver. Når Anders får stillet en opgave, foretrækker han at kunne være meget grundig med tingene, og han vil hellere løse en opgave korrekt end at løse flere opgaver på bekostning af kvaliteten. Det kan i nogle tilfælde også betyde, at han har svært ved at komme til et punkt, hvor han er så tilfreds, at han får afleveret tingene.

Han prioriterer højt at overholde regler og normer, og er der forventninger til ham, kan man også regne med han gør alt for at leve op til dem. Anders foretrækker at følge reglerne og retningslinjer, og han vil kun undtagelsesvis gøre andet – og han kan ofte have svært ved situationer, hvor regler eller retningslinjer bliver brudt.





Røde facetter:

Meget lav score på "Handlekraft":

- Handler ikke overilet
- Følger normerne
- Ønsker enighed
- Afventende
- Forsigtig

Høj score på "Selv Fokus":

- Dirigerer
- Vil vinde
- Krævende
- Tager chancer
- Selv orienteret



Gule facetter:

Meget lav score på "Udadvendt":

- Tilbageholdende
- Søger fred og ro
- Eftertænksom
- Reserveret
- Forsigtig

Meget høj score på "Nytænkning":

- Entusiastisk
- Meget iderig
- Eventyrlysten
- Meget impulsiv
- Meget inspirerende



Blå facetter:

Meget høj score på "Kontrolleret":

- Meget detaljeorienteret
- Meget omhyggelig
- Perfektionist
- Disciplineret
- Systematisk

Meget høj score på "Reserveret":

- Afventende
- Søger indsigt
- Meget forsigtig
- Meget regelbundet
- Ønsker faste rammer



Grønne facetter:

Meget lav score på "Fokus på andre":

- Tager konflikten
- Måske egoistisk
- Enspænder
- Utålmodig
- Rebelsk

Lav score på "Følelsesorienteret":

- Faktuel
- Opmærksom
- Håndterer stress
- Kan være spontan
- Kan være utålmodig

Hvad viser matrixen om Anders

Matrixen herover viser eksempler på typisk adfærd for Anders .

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

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

Guideline til matrixen.

- 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:****Meget lav score på "Handlekraft":**

- Arbejder helst med det kendte
- Omhyggelig med opgaverne
- Kvalitet prioriteres før kvantitet
- Forandringsparatheden er lav
- Lav eksekveringsevne

Høj score på "Selv Fokus":

- Vil bestemme selv
- Måltrettet og ambitiøs
- Anvender magt og autoritet
- Nedprioritere samarbejde
- Kan glemme at få alle med

**Gule facetter:****Meget lav score på "Udadvendt":**

- Afdæmpet
- Arbejde gerne alene
- Har fokus på det faglige
- Overholder tidsfrister
- Bryder sig ikke om opsøgende aktiviteter

Meget høj score på "Nytænkning":

- En stærk igangsætter
- Meget åben overfor nyt
- Har svært ved at holde fokus
- En god katalysator for nye ideer
- Har det vanskeligt med rutineopgaver

**Blå facetter:****Meget høj score på "Kontrolleret":**

- Meget nøjagtig og præcis
- Ofte meget omstændig
- Meget omhyggelig og grundig
- Opretholder systemer og normer
- Følger regler og overholder rutiner

Meget høj score på "Reserveret":

- Foretrækker et forudsigeligt miljø
- Søger rutineprægede opgaver
- Meget følsom overfor kritik
- Arbejder helst alene
- Analytisk

**Grønne facetter:****Meget lav score på "Fokus på andre":**

- Finder ikke sociale relationer vigtige
- Teamplayer når det betaler sig
- Holder ikke af tæt social kontakt
- Ikke god til konfliktløsning
- Handler på egen hånd

Lav score på "Følelsesorienteret":

- Deltager i møder, diskussioner mv.
- Enighed er ikke specielt vigtig
- Håndterer forandringer
- Kan blive rastløs
- Er aktiv

Hvad viser matrixen om Anders

Matrixen herover viser eksempler på typisk adfærd for Anders .

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

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

Guideline til matrixen.

- 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:

Meget lav på "Handlekraft" - motiveres af:

- Lav grad af konkurrence
- Afslappet atmosfære
- At blive forstået
- Stressfrit miljø

Høj på "Selv Fokus" - motiveres af:

- Magt
- Status
- Prestige
- Belønninger
- At beslutte selv



Gule facetter:

Meget lav på "Udadvendthed" - motiveres af:

- Have egne opgaver
- Arbejde backstage
- Arbejde alene
- Rolige arbejdsomgivelser
- Seriøsitet

Meget høj på "Nytænkning" - motiveres af:

- Selvbestemmelse
- At kunne være kreativ
- Meget høje frihedsgrader
- At kunne skabe nye muligheder
- Et meget uformelt arbejdsmiljø



Blå facetter:

Meget høj på "Kontrolleret" - motiveres af:

- Fuld kontrol over situationen
- Krav om høj detaljeringsgrad
- Høj grad af struktur
- Høj grad af præcision
- Høj kvalitet

Meget høj på "Reserveret" - motiveres af:

- Arbejdsro
- At arbejde alene
- At blive anerkendt
- At være kompetent
- At kunne fordybe sig



Grønne facetter:

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

- At styre tingene
- Bestemme selv
- Faktuel tilgang
- Målopfyldelse
- Handling

Lav på "Følelsesorientering" - motiveres af:

- At have mål
- At kunne beslutte
- At kunne gå i spidsen
- At kunne opnå resultater
- At kunne vise handlekraft

Hvad viser matrixen om Anders

Matrixen herover viser eksempler på hvad der motiverer Anders .
Udsagnene for hvert område er valgt ud fra hans konkrete score.
Resultatet i matrixen er beregnet for hver af de otte facetter.

Guideline til matrixen.

- 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:

Meget lav på "Handlekraft" - demotiveres af:

- Konkurrencepræget miljø
- For mange krav
- Høje krav
- Pres

Høj på "Selv Fokus" - demotiveres af:

- Tab af prestige
- Personlige nederlag
- Ikke at blive den bedste
- Manglende personlig succes



Gule facetter:

Meget lav på "Udadvendthed" - demotiveres af:

- Uro i organisationen
- For mange mennesker
- Krav om udadvendthed
- Støj

Meget høj på "Nytænkning" - demotiveres af:

- Regler og systemer
- Begrænsninger
- Gentagelser
- Kontrol



Blå facetter:

Meget høj score på "Kontrolleret" kan indikere:

- Upræcise arbejdsopgaver
- Lav grad af kontrol
- Tidspres
- Uorden, rod

Meget høj score på "Reserveret" demotiveres af:

- Usikkerhed
- Arbejde under pres
- Ukendte situationer
- Mange eksterne kontakter



Grønne facetter:

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

- Ikke at have indflydelse
- At skulle vente på andre
- Ikke at kunne opnå resultater
- For meget teamwork

Lav score på "Følelsesorientering" - demotiveres af:

- For mange møder
- For lidt faglig fokus
- For meget følelsesorientering
- For lidt handlekraft

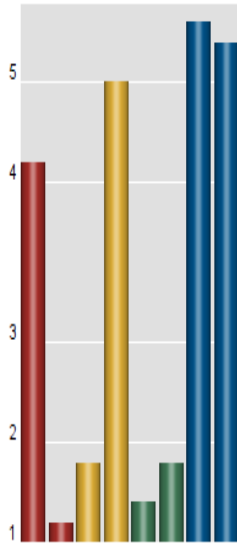
Hvad viser matrixen om Anders

Matrixen herover viser eksempler på hvad der demotiverer Anders .
Udsagnene for hvert område er valgt ud fra hans konkrete score.
Resultatet i matrixen er beregnet for hver af de otte facetter.

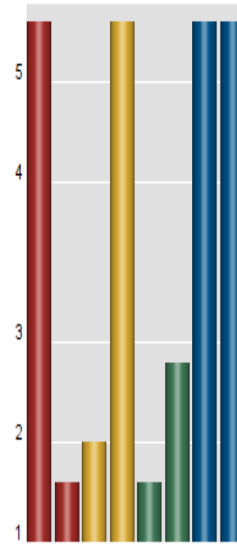
Guideline til matrixen.

- 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?

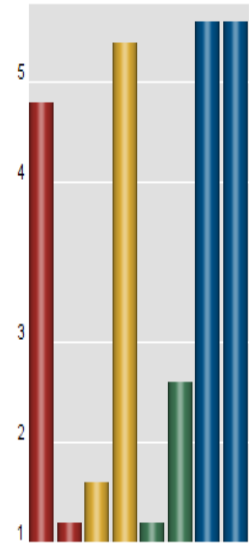
Tilstræbt adfærd



Intuitiv adfærd

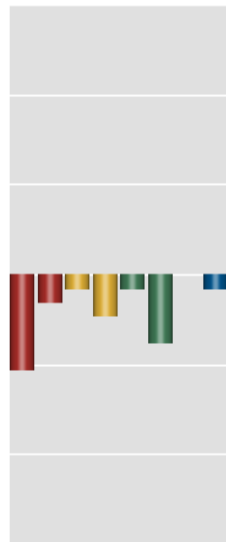


Total graf



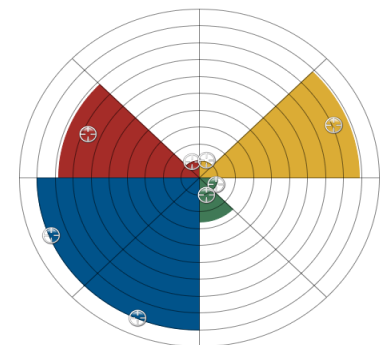
Præferenceflow

Søger at øge

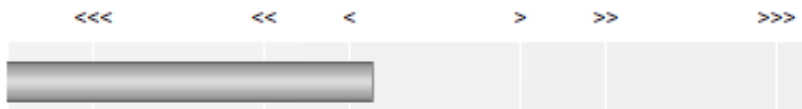


Søger at mindske

- Selv-fokus
Handlekraftig
- Udadvendt
Nytænkende
- Fokus på andre
Følelsesorienteret
- Reserveret, formel
Kontrolleret, præcis

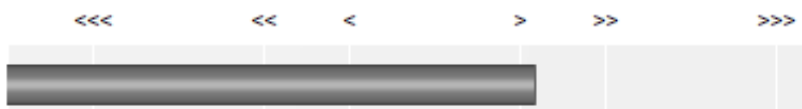


Grit score

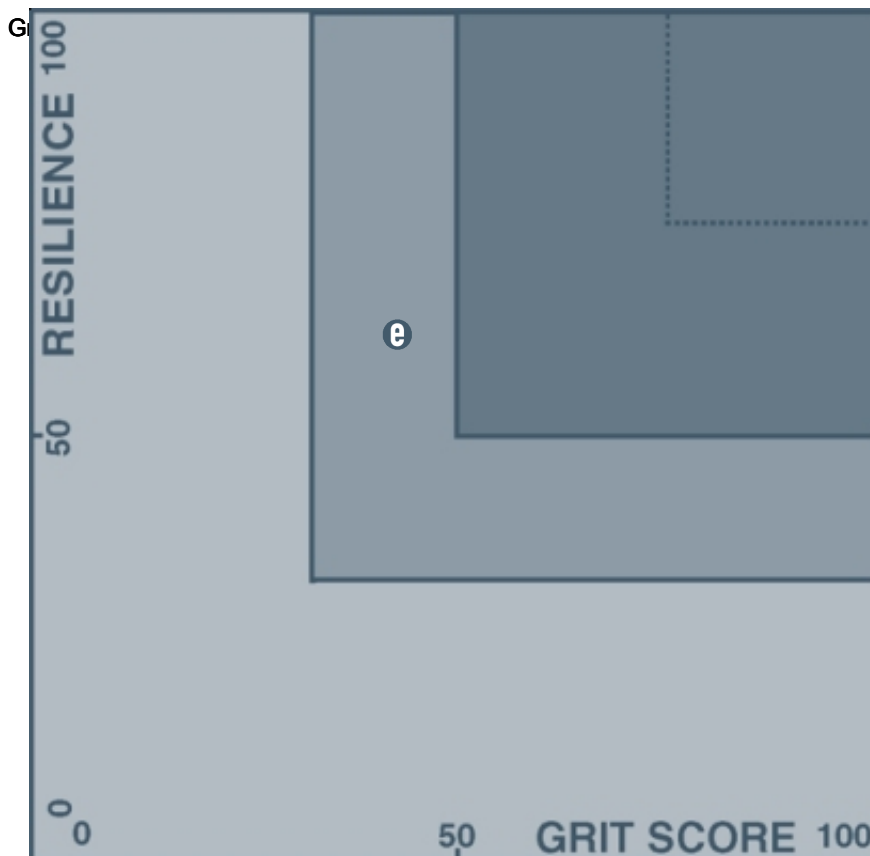


Grit er: Interesse og vedholdenhed i forhold til at opnå langsigtede mål.
 Grit scoren er beregnet ud fra personlighedstrækkene: Vedholdenhed og impuls kontrol.

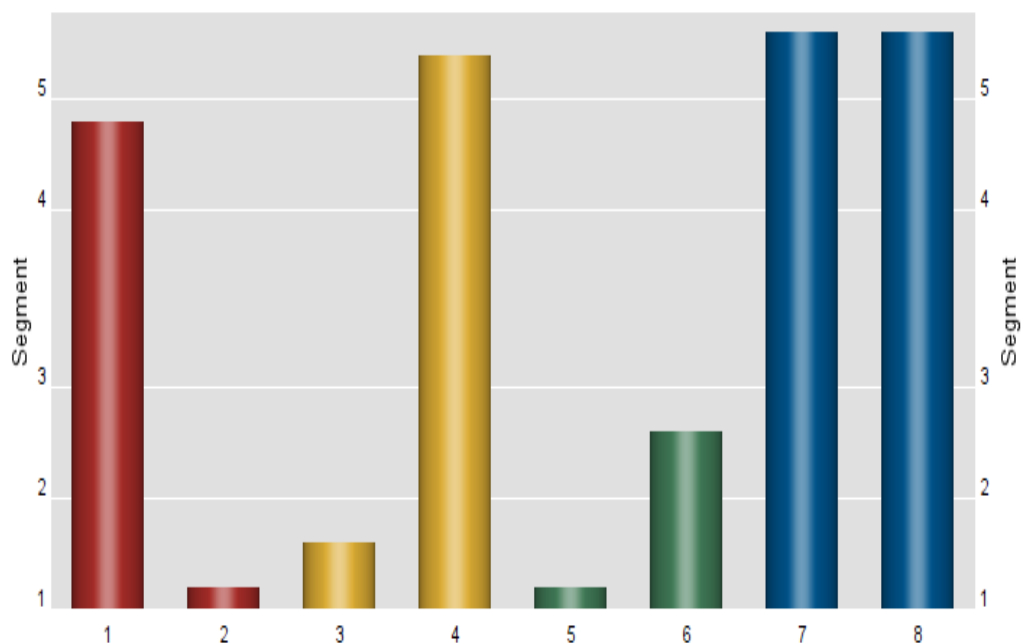
Resilience



Resilience: Evne til at håndtere modgang - samt evne til at komme igen efter nederlag.
 Resilience er beregnet ud fra: Sårbarhed, coping af modgang, stresshåndtering med mere.



Prik markeringen er genereret ud fra score på robusthed samt Grit score.
 Scoring i mørkeste felt er høj score på begge - mellemfeltet er høj score på en 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".

Se ikke kun på søjlernes størrelse - se også på forholdet mellem arealerne og søjlerne.

Røde facetter

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

Gule facetter

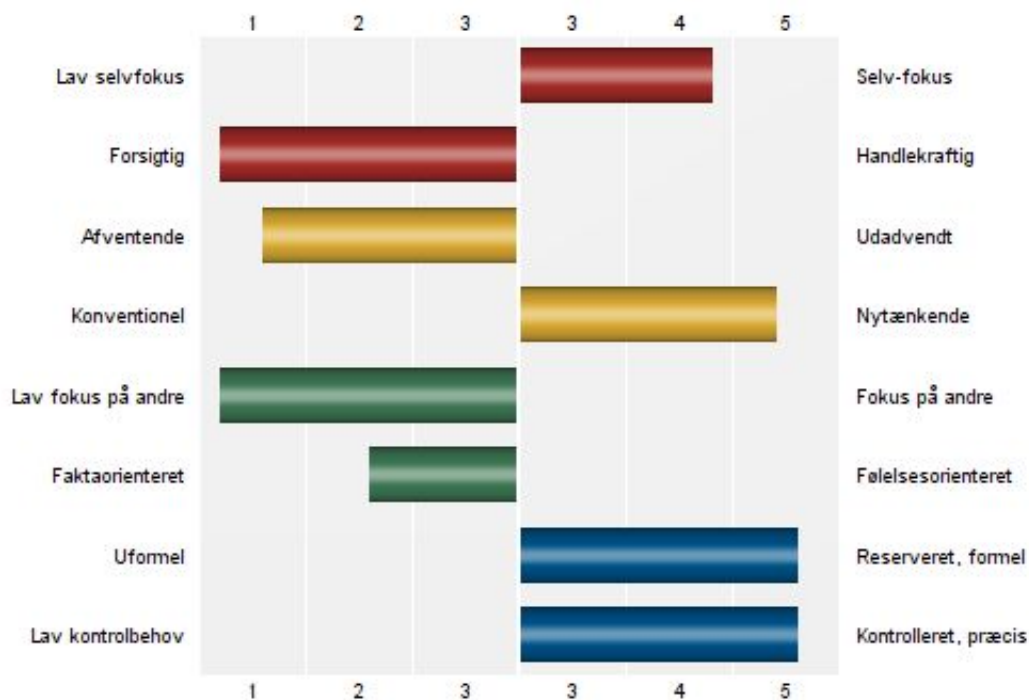
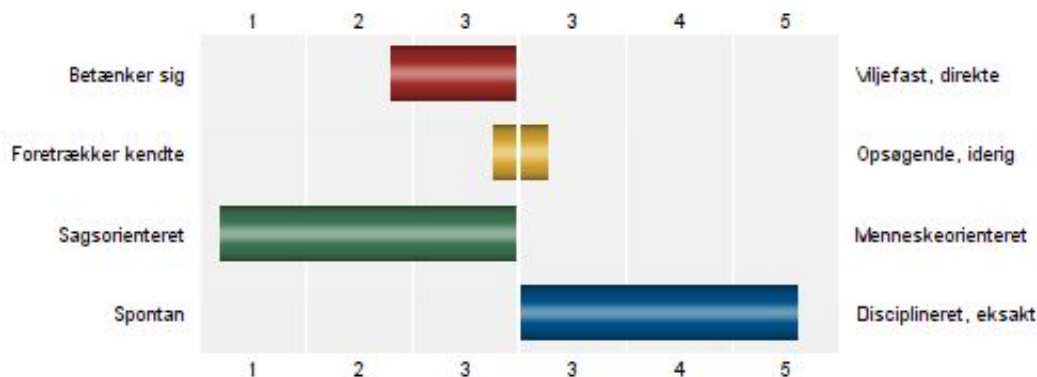
- 3.) **Udadvendt** - Fokus på at skabe nye kontakter, udadvendthed, oplevelser.
- 4.) **Nytænkende** - Fokus på ideer, på at bryde grænser ned og på at skabe nyt.

Grønne facetter

- 5.) **Fokus på andre** - Fokus på fællesskab, på 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 Totalgrafen 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.
 Søjlernes 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.

**Lav score**

- Mindre direkte i sin stil
- Kan evt. være lidt afventende
- Holder evt. mindre fokus på sagen
- Kan involvere det sociale aspekt
- Tilpasser sin kommunikation til andre

Overvej:

- Er du kontant nok?
- Får du holdt fokus nok på sagen?
- 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?

**Meget høj score**

- Yderst systematisk i sin kommunikation
- Strukturerer og opstiller i punktform
- Skriftligt fremfor mundtlig kommunikation
- Meget nøgtern og formel kommunikation
- Upersonlig og forretningsmæssig stil

Overvej:

- Virker du uinspirerende på andre?
- Glemmer du hensynet til modtager?
- Bliver du for nøgtern og grå i din stil?

**Meget lav score**

- Kan være lidt afmålt
- Glemmer at lytte
- Glemmer at involvere andre
- Mere kommando end dialog
- Kan glemme at bede om feedback

Overvej:

- Har du fokus nok på modtagerne?
- Husker du at bede om feedback?
- Er du Imødekommende nok?

Hvad viser matrixen om Anders

Matrixen herover viser eksempler på typisk kommunikationsstil for Anders .
Matrixen giver desuden oplæg til hvordan Anders kan styrke sin kommunikationsstil.
Udsagnene for hvert område er valgt ud fra hans konkrete score.
Resultatet i matrixen er altså beregnet individuelt for hver enkelt af de fire faktorer.

Guideline til matrixen.

- 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?



Lav score

- Lader andre bestemme
- Er selv specialist
- Mål er mindre vigtige
- Laver tilpasninger af og til
- Giver plads

Overvej:

- Vil du være specialist eller leder?
- Er dine mål præcise nok?
- Holder dine planer?



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?



Meget høj score

- Skaber systemer
- Laver regler
- Udarbejder planer og kontrollerer
- Holder sig til aftalerne
- Accepterer ordrer

Overvej:

- Har du nok fokus på mennesker?
- Er alle regler nødvendige?
- Bruger du for megen tid på kontrol?



Meget lav score

- Finder egne løsninger
- Ikke opmærksom på andre
- Har fokus på egen situation
- Undgår teamarbejde
- Har ikke fokus på at lytte

Overvej:

- Kan andres ideer have værdi?
- Kan teamet have brug for dig?
- Kan din lederstil demotivere andre?

Hvad viser matrixen om Anders

Matrixen herover viser eksempler på typisk lederstil for Anders .

Matrixen giver desuden oplæg til hvordan Anders kan styrke sin lederstil.

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

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

Guideline til matrixen.

- 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?



Lav score

- Tilbyd medbestemmelse
- Aftal hvem der tager ansvaret
- Sikre accept af rammer for opgaven
- Giv primært fast aflønning
- Stil præcise spørgsmål

Overvej:

- Er ansvaret for stort?
- Udtrykker medarbejderen sin holdning?
- Sætter du tid nok af til medarbejderen?



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 ansvar for et betydeligt projekt?



Meget høj score

- Hav klare og nedskrevne regler
- Vær utvetydig i din kommunikation
- Brug logiske og dokumenterede argumenter
- Giv præcis og upersonlig kritik
- Overhold altid dine egne regler

Overvej:

- Er medarbejderen alt for forsigtig?
- Medarbejderen for detaljeorienteret?
- Kan medarbejderen kommunikere?



Meget lav score

- Giv plads til at løbe risici
- Følg op på overordnede mål
- Tilbyd at lytte
- Udtryk respekt
- Informer kun det væsentligste

Overvej:

- Springer medarbejderen for meget imellem opgaverne
- Har medarbejderen fokus på teamets fælles mål?
- Er du for støttende?

Hvad viser matrixen om ledelse af Anders

Matrixen viser eksempler på hvad der vil være vigtig, når man skal lede Anders .
 Matrixen giver desuden oplæg til hvordan du kan forbedre sin ledelse af Anders.
 Udsagnene for hvert område er valgt ud fra hans konkrete score.
 Resultatet i matrixen er altså beregnet individuelt for hver enkelt af de fire faktorer.

Guideline til matrixen.

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



Lav score

1. Motiveres sjældent af mål
2. Fokuserer på kendte behov
3. Minimumspriser accepteres
4. Har svært ved at spørge om ordren
5. Leverer, med håb om flere ordrer

- Hvordan kan du få bedre kendskab til kundens dybere behov?
- I hvilke tilfælde bliver du for imødekommende i forhandlinger?
- Hvor har du en mulighed for at opdyrke flere aftaler med kunder?



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?



Meget høj score

1. Forbereder sig med grundig analyse
2. Lytter for at forstå alle detaljer
3. Præsenterer en kvalitetsmæssig løsning
4. Har fokus på alle detaljer i aftalen
5. Planlægger levering og opfølgning nøje

- Hvordan undgår du, at bruge for megen tid på tingene?
- Hvordan undgår du, at bruge for megen tid på tingene?
- Hvordan undgår du at blive alt for detaljeorienteret?



Meget lav score

1. Vælger kunder som hurtigt kan give resultater
2. Afdækker behov i højt tempo
3. Præsenterer produktets og firmaets egenskaber
4. Giver sig kun hvis presset er hårdt
5. Giver kun aftalt service om nødvendigt

- I hvilke situationer kunne du have mere fokus på de mennesker du sælger til?
- Hvordan kan du blive bedre til at sætte dig ind i kundens behov?
- Hvordan undgår du, at have for travlt til at lytte til kunden?

Hvad viser matrixen om Anders

Matrixen viser eksempler på typisk adfærd i salg for Anders .

Matrixen giver desuden oplæg til hvordan Anders kan styrke sit salg.

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

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

Bemærk

Tallene udfor 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. Levere, servicere og vedligeholde relationer



Lav score

- Arbejder gerne med det kendte
- Omhyggelig med tingene
- Arbejder evt. lidt langsomt
- Kan have lav grad af fokus på målet
- Forandringsparathed kan være lav

Overvej:

- Er du for langsom til at beslutte?
- Er du bange for at presse på?
- Når for lidt fordi du stiller høje krav?



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?



Meget høj score

- Systemer der skal skabe effektivitet
- Svært ved at håndtere stress og pres
- Bruger for meget tid på dataindsamling
- Perfektionerer ting udover det nødvendige
- Foretrækker rutiner og gentagelser

Overvej:

- Er du for perfektionistisk?
- Har du for svært ved at skifte tempo?
- For krævende overfor dig selv og andre?



Meget lav score

- Energisk og aktiv
- Evt. impulsiv og spontan
- Kan blive utålmodig
- Handler på egen hånd
- Søger nyt - vil forandring

Overvej:

- Bliver du evt. for utålmodig ?
- Involverer du andre for lidt?
- Er du for impulsiv?

Hvad viser matrixen om Anders

Matrixen viser eksempler på håndtering af tidsstyring og effektivitet for Anders .

Matrixen giver desuden oplæg til hvordan Anders kan styrke sin effektivitet.

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

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

Guideline til matrixen.

- 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?



Lav score

- Sikrer accept fra andre inden realisering
- Ofte procesorienteret tilgang til udvikling
- Kan kombinere proces med praktisk nytte
- Involverende i sin tilgang til udvikling
- Går gerne med i nyt, hvis andre går med

Overvej:

- Har du fokus nok på praktiske anvendelse?
- Er du altid god nok til at få realiseret ideer?
- Kan du være for konsensus søgende?



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?



Meget høj score

- Udformer det teoretiske grundlag
- Høj fokus på detaljer og konkrete facts
- "Djævelens advokat" overfor nye ideer mv.
- Vedholdende - sikrer "det lange træk"
- Sikrer til hver en tid høj kvalitet

Overvej:

- Er du for kritisk overfor nyt?
- Virker du uinspirerende på andre?
- Tænker du for nok "ud af boksen"?



Meget lav score

- Fastholder fokus på målet med udviklingen
- Sikrer konkrete resultater af udviklingstiltag
- Sikrer klare kommandoveje ved forandring
- Sætte sig ud over det følelsesmæssige
- Operationel og faktuel tilgang til nyt

Overvej:

- Glemmer du at lytte til andres ideer?
- Glemmer du at involvere andre?
- Har du fokus nok på de menneskelige aspekter af udviklingstiltag?

Hvad viser matrixen om Anders

Matrixen viser Anderss håndtering af innovation og udvikling.

Matrixen giver desuden oplæg til hvordan Anders kan styrke sig på disse områder.

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

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

Guideline til matrixen.

- 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?



Lav score

- I hvilke situationer har du især svært ved at nå dine mål?
- I hvilke situationer savner du personlig gennemslagskraft?
- Hvordan vil du definere "at arbejde selvstændigt"?
- I hvilke situationer lytter du til andre - og i hvilke situationer ikke?
- Hvor "god" skal man efter din mening være, for at være "god nok"?
- Hvordan prioriterer du sagen i forhold til det menneskelige?



Gennemsnitlig score

- Hvordan håndterer du en negativ situation?
- Hvornår går der for lang tid inden du handler?
- Hvornår kan det være en fordel, at alle siger sin mening?
- I hvilke situationer ser du forandring som en klar fordel?
- Hvordan sikrer du, at gode ideer bliver realiseret?
- Hvornår er du for ukritisk?



Meget høj score

- Hvornår er en opgave løst godt nok?
- Hvor meget skal man systematisere sin dagligdag?
- I hvilke situationer kan man med fordel tage chancer?
- I hvilke situationer skal regler altid overholdes?
- Hvor præcis skal et resultat være for at være præcist nok?
- I hvilke situationer kan du bruge for meget tid på en opgave?



Meget lav score

- Hvornår foretrækker du samarbejde i teams?
- I hvilke situationer hjælper du en anden person, og i hvilke ikke?
- Hvornår tillader du, at man slapper af?
- I hvilke situationer kan du fortryde noget du har sagt?
- Hvornår vælger du at prioritere sagen fremfor mennesket?
- Hvor meget forandring skal der til for at du trives?

Hvad foreslår matrixen ved interview af Anders

Matrixen herover viser forslag til spørgsmål, som kan stilles Anders

Spørgsmålene er formuleret med afsæt i Anders score på de fire områder

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 ny arbejdsmæssig situation?
- Relater spørgsmålene direkte til: Det konkrete job, relevante opgaver, roller mv.



Hvis du vil styrke

- Er du direkte nok?
- Er du risikovillig?
- Siger du din mening?
- Kræver du nok af dig selv?
- Påtager du dig nye opgaver?
- Bruger du din autoritet?
- Tør du tage ubehagelige beslutninger?
- Tror du nok på egne evner?
- Er din selvtilid stærk nok?
- Udviser du initiativ nok?



Hvis du vil styrke

- Får du nok nye ideer?
- Tør du prøve nyt?
- Kan du "sælge" dine ideer?
- Er du udadvendt nok?
- Er du inspirerende?
- Er du aktiv nok?
- Kan du påvirke andre?
- Deltager du i nye aktiviteter?
- Tør du bryde normer og regler?
- Tør du tage ordet?



Hvis du vil dæmpe

- Er du for perfektionistisk?
- Bruger du for lang tid på tingene?
- Er du for kritisk overfor andre?
- Roser du andres indsats?
- Har du øje for det følelsesmæssige aspekt?
- Er du fleksibel nok?
- Er du åben nok overfor andre?
- Er du uvillig til at ændre dine arbejdsmetoder?
- Har du en for sort/hvid tankegang?
- Vil du helst have "fuldstændig" ret?



Hvis du vil styrke

- Har du fokus på rutiner?
- Er du tålmodig?
- Er du hjælpsom?
- Ser du andres behov?
- Er du loyal overfor andre?
- Er koncentrationsevnen god nok?
- Lytter du til andre?
- Er du stabil?
- Tør du tage fat på konflikter?
- Tager du imod for mange udfordringer?

Udvikling

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

| | R1 | R2 | Y1 | Y2 | G1 | G2 | B1 | B2 | Sum / 2 |
|---------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----------|
| Graf1 | 68 | 4 | 14 | 82 | 7 | 14 | 93 | 89 | |
| Graf2 | 93 | 11 | 18 | 93 | 11 | 32 | 93 | 93 | |
| Forskel | 25 | 7 | 4 | 11 | 4 | 18 | 0 | 4 | 36 |

Konsistens/fleksibilitet i besvarelsen.

Analysen herover viser graden af overensstemmelse mellem svarene.

Mindre forskelle mellem "MEST" og "MINDST" er ikke et problem.

Ved meget markante forskelle er det relevant at undersøge mulige årsager hertil.

Lav grad af overensstemmelse

Lav grad af overensstemmelse mellem MEST og MINDST svarene, kan læses som:

Fleksibilitet i tilpasningen af adfærden - evne til at skifte adfærd i forhold til situationen.

Lav overensstemmelse, kan også skyldes "støj".

Høj grad af overensstemmelse

Høj grad af overensstemmelse mellem MEST og MINDST svarene, kan læses som:

Balance mellem forudsætningerne og de udfordringer man søger at leve op til.

Høj overensstemmelse kan også læses som stilstand, lav fokus på forventninger.

Analyse af besvarelsen

Der er lav grad af overensstemmelse mellem MEST og MINDST svarene.

Graden af overensstemmelse vurderes som værende: **Lav**.

Er ofte udtryk for fleksibilitet - evne til at skifte adfærd i forhold til situationen.

For stor ubalance mellem naturlig adfærd og krav kan give stress.

Årsagen til uoverensstemmelsen kan også være "støj" ved besvarelsen

Er der behov for større klarhed omkring omgivelsernes forventninger?

Er der behov for en dæmpning af årsagen?

Tidsforbrug : 152 Sekunder

Kort svartid kan indikere lav omhyggelighed, men kan også indikere intuitiv besvarelse.

Lang svartid (>900 sek.) kan indikere høj grad af omhyggelighed, men kan også indikere mere narrativ end intuitiv besvarelse.

Antal gange : 1

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 ændrede svar : 0

Et højt antal ændringer, kan indikere tilpasning af besvarelse.

Vær opmærksom ved mere end 4 tilpasninger.

Mere end 6 tilpasninger opleves sjældent.

Landekode : DK

Valgte MEST svar

Listen herunder viser de udsagn, der er valgt som **Mest hyppig adfærd**.
Disse udsagn afspejler tilstræbt adfærd - eller sådan som man ønsker at fremstå.



Udsagn med rød præference Selvfokus

Tager styringen
Selvbevidst
Vil bestemme
Konkurrencepræget
Selvsikker
Frygtløs
Vil være nr. 1
Ambitiøs
Direkte
Utålmodig
Vil opnå noget

Udsagn med rød præference Handlekraft



Udsagn med gul præference Udadvendt

Udsagn med gul præference Innovativ

Iderig
Opfindsom
Entusiastisk
Intuitiv
Visionær
Eventyrlysten
Inspirerende
Nytænkende
Impulsiv
Bliver let distraheret
Spontan
Ustruktureret



Udsagn med blå præference Detalje

Ansvarlig
Omhyggelig
Flittig
Systematisk
Detaljeorienteret
Grundig
Kontrolleret
Perfektionistisk
Rationel
Disciplineret
Vedholdende
Konkret

Udsagn med blå præference Reserveret

Stilfærdig
Afdæmpet
Reserveret
Respektfuld
Elsker traditioner
Formel
Beskeden
Eftertænksom
Kritisk
Diplomatisk
Foretrækker tid alene



Udsagn med grøn præference Andre

Samarbejdsvillig

Udsagn med grøn præference Føle

Valgte MINDST svar

Listen herunder viser de udsagn, der er angivet som **Mindst hyppig adfærd**. Disse udsagn afspejler det som personen **IKKE selv mener af være**.

**Udsagn med rød præference Selvfokus***Dominerende***Udsagn med rød præference Handlekraft**

Beslutsom
Dynamisk
Risikovillig
Vil opnå resultater
Tager initiativ
Fokus på resultater
Modig
Kraftfuld
Målbevidst
Offensiv
Konfronterende
Energisk

**Udsagn med gul præference Udadvendt**

Elsker at feste
Født optimistisk
Får let venner
Selskabelig
Livlig
Underholdende
Munter
Udadvendt
Humørfyldt
Livsglad
Selskabets midtpunkt
Taler meget

Udsagn med gul præference Innovativ**Udsagn med blå præference Detalje****Udsagn med blå præference Reserveret****Udsagn med grøn præference Andre**

Søger enighed
Tillidsfuld
Venlig
Loyal
Afslappet
Varm
Tålmodig
Meget tolerant
Hjælpesom
Imødekommende
Behagelig

Udsagn med grøn præference Føle

Empatisk
Undgår konflikter
Hensynsfuld
Blid og mild
Medfølelse
Omsorgsfuld
Bekymret
Forsigtig
Opmærksom på følelser
Følelsesorienteret
Undgår konfrontation
Ydmyg

Find og brug - dine styrker

Det giver energi, glæde og entusiasme at bruge sine styrker.

En oplevelse af udvikling, inspiration - og en følelse af at kunne blive ved.

En styrke kan dog blive overudnyttet, man kan derfor ofte øge sin styrke, ved at dæmpe adfærden på områder hvor den foretrukne adfærd anvendes for meget.

Svage sider vil ofte være adfærd som *"ikke falder dig naturligt"*.

Vær opmærksom på at svage sider ofte er det, der ligger komplementært til dine styrker.

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

Vælg et til to indsatsområder - du kan ikke gøre alt på en gang.

Prioriter - og pluk gerne de "lavesthængende frugter" først.

| | | |
|--|-------------------------------------|-----------------------------------|
| | Mine styrker nu | Styrker jeg vil bevare |
| Min adfærd, som den er i dag | | |
| | Adfærd jeg gerne vil udvikle | Adfærd jeg gerne vil undgå |
| Hvordan min adfærd skal være fremover | | |

Andre Profil og Analyseværktøjer

e-stimate international tilbyder andre profilværktøjer målrettet hvert deres område. Herunder en kort præsentation - du kan se mere på www.e-stimate.dk Eller kontakte os på info@e-stimate.dk for mere information.

e-strengths

Tager afsæt i positiv psykologi.
Afdækker dine største personlige styrker.
Tilpasset til Business kultur og normgruppe.

e-fivefactor

Femfaktor modellen også kaldet "Big Five" - viser personlighedens fem bærende søjler. Profilen tager afsæt i International Item Pool, NEOAC model.
Tilpasset til Business kultur og normgruppe.

e-compass360

Et fleksibelt værktøj til skræddersyet 360 graders feedback - til fx lederudvikling.
Let og enkel at anvende - omfattende og forståelig rapport.

e-nalyzer

Et fleksibelt værktøj til skrædderyede analyser som medarbejder- og kundetilfredshed.
Let og enkel at anvende - omfattende og forståelig rapport.

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 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.
Ansvaret 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.