



Projekt:
Demo

Fokusperson:
Nihil Nomen

Dato:
09.02.2022 14:17

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
Coachende Spørgsmål	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. Dermed giver profilen 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 eller "drivere" 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 igen opdelt i to facetter.

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: $Adfærd = (Personlighed \times Situation)$

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

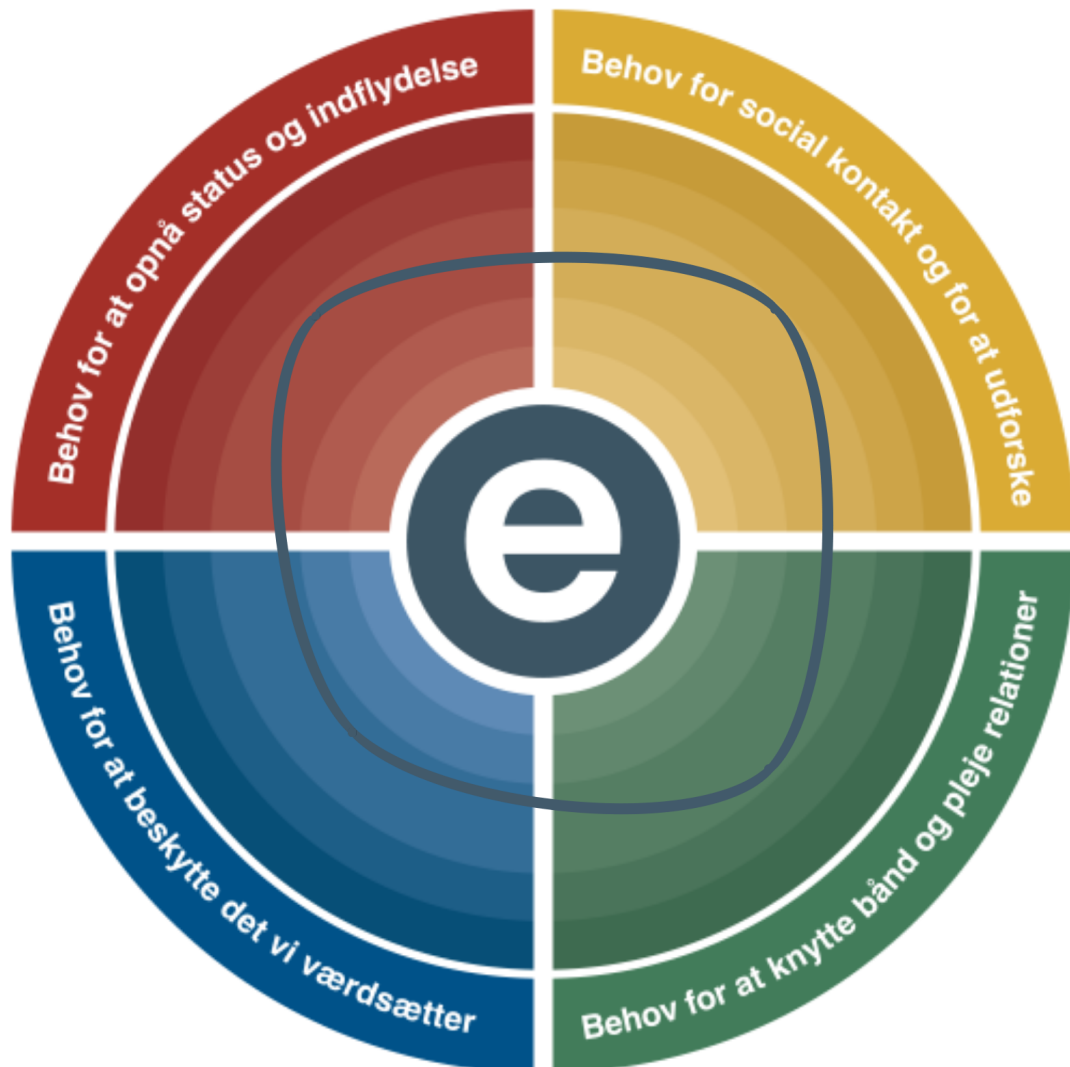
Overfortolk ikke resultatet - se efter tendenser.
Sammenhold altid ethvert resultat med din egen personlige opfattelse.
Søg supplerende feedback fra dine omgivelser, hvis der er uoverensstemmelse.

				
Karakteristika	<ul style="list-style-type: none"> • Kraftfuld • 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 • Leverer 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?
- Hvilke adfærdstræk er der i forhold til din næsthøjeste præference?
- Find konkrete eksempler.

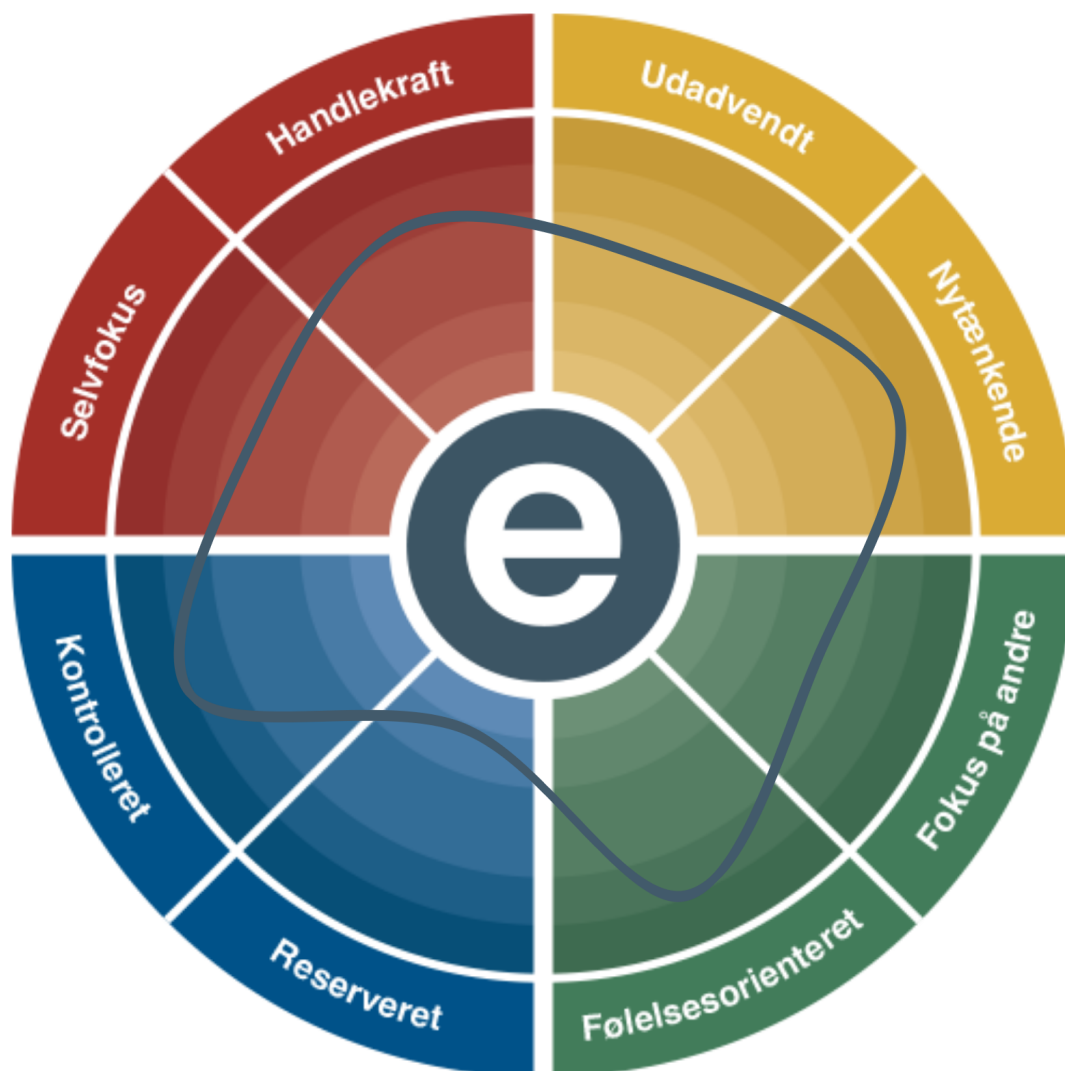


Radargraf - et hurtigt overblik

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

De fire hovedtendenser giver ikke et nuanceret og detaljeret billede af dig, men skaber et overblik og en forståelighed, der er et godt afsæt for at blive bevidst om egen adfærd.



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.

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.
- 8) **Kontrolleret** - Fokus på kompetence, f

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

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

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

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

Nihil er et meget empatisk menneske. Hun er hensynsfuld og god til at være opmærksom på andres behov. Nihil er en god støtte for kolleger, hvis de har problemer. Hun er en, som man gerne vil søge, hvis man har brug for personlige råd. Nihil er meget følelsesorienteret som person og er meget opmærksom både på sit eget og omgivelsernes velbefindende.

Hun vil gerne have, at der er harmoni på arbejdspladsen, og hun bliver let påvirket af personlige konflikter – også hvis hun ikke selv er direkte involveret. Nihil kan godt være forsigtig af natur og ønsker ikke at være til besvær. Hun bliver derfor også lettere påvirket af pres og uro på arbejdspladsen end andre, men vil også have fokus på, hvordan hun selv kan bidrage til et godt arbejdsklima.

Nihil er energisk, og det kommer blandt andet til udtryk ved, at hun er handlekraftig – der går som regel ikke lang tid, før hun kaster sig over opgaverne. Hun er normalt hurtig til at tage beslutninger, og af og til kan hun blive så handlekraftig, at beslutningerne kan tages for hurtigt.

Hun kan være direkte og kontant i sin kommunikation, og man ved som regel, hvad hun gerne vil have. Nihil er ambitiøs og vil gerne skabe resultater, og hun er mere målrettet end de fleste andre – er der et mål, der skal opnås, går hun efter at opnå det hurtigt.

Nihil kan være selskabelig og deltage i begivenheder og samtaler. Nihil er normalt let at tale med og kan bidrage til at holde samtaler kørende. Hun kan lide, når der er plads til underholdning og sjov, men omvendt behøver der ikke være fest og farver.

Hun har det fint med at der er opmærksomhed på hende, men hun er ikke typen, der har behov for at have opmærksomheden. Nihil ser lyst på tingene, men kan også godt se kritisk på tingene, når der opstår forhindringer.

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

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

Nihil har fokus på mennesker omkring hende, og hun vil gerne have gode relationer til kolleger og andre omkring hende. Nihil er fint rummelig som person og er normalt tålmodig med andre og er god til at lytte.

Hun er fin til at give plads til andre og tager gerne hensyn til omgivelserne, men hun siger ikke nødvendigvis ja til alt. Nihil er ganske loyal især i forhold til relationer, og hun er formentlig en vellidt kollega.

Nihil foretrækker, at der er en rimelig grad af ændringer i opgaver og omgivelser. Der skal være variation, og hun trives godt med nye opgaver og tiltag. Hun foretrækker, at der er en del at tale med. Hun er glad for kontakt og kan godt lide ret åbne miljøer på arbejdspladsen.

Hun er ofte umiddelbar i sin tilgang til tingene og foretrækker, hvis tingene ikke skal overanalyseres. Hvis Nihil skal blive klogere på et område, vil hun normalt helst ud og undersøge og afprøve ting i praksis fremfor at skulle bruge meget tid på at læse op på emnet. Nihil har ingen problemer med at få kritik, men indimellem glemmer hun måske at tage den til efterretning.

Selvforkusering

Selvtillid, risikovillighed, grad af dominans, ambitioner.

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

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

Handlekraft

Energi, dynamik, gå på mod, handlingsorientering.

Nihil er energisk, og det kommer blandt andet til udtryk ved, at hun er handlekraftig – der går som regel ikke lang tid, før hun kaster sig over opgaverne. Hun er normalt hurtig til at tage beslutninger, og af og til kan hun blive så handlekraftig, at beslutningerne kan tages for hurtigt.

Hun kan være direkte og kontant i sin kommunikation, og man ved som regel, hvad hun gerne vil have. Nihil er ambitiøs og vil gerne skabe resultater, og hun er mere målrettet end de fleste andre – er der et mål, der skal opnås, går hun efter at opnå det hurtigt.

Udadvendthed

Udadvendthed, selskabelighed, optimisme, synlighed.

Nihil kan være selskabelig og deltage i begivenheder og samtaler. Nihil er normalt let at tale med og kan bidrage til at holde samtaler kørende. Hun kan lide, når der er plads til underholdning og sjov, men omvendt behøver der ikke være fest og farver.

Hun har det fint med at der er opmærksomhed på hende, men hun er ikke typen, der har behov for at have opmærksomheden. Nihil ser lyst på tingene, men kan også godt se kritisk på tingene, når der opstår forhindringer.

Nytænkning

Iderighed, entusiasme, impulsivitet, evne til at inspirere.

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

Hun er meget impulsiv og følger gerne sine indskydelser – det kan også betyde, at vedholdenheden er mindre, fordi idéerne sjældent følges til dørs. Hun 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.

Nihil har fokus på mennesker omkring hende, og hun vil gerne have gode relationer til kolleger og andre omkring hende. Nihil er fint rummelig som person og er normalt tålmodig med andre og er god til at lytte.

Hun er fin til at give plads til andre og tager gerne hensyn til omgivelserne, men hun siger ikke nødvendigvis ja til alt. Nihil er ganske loyal især i forhold til relationer, og hun er formentlig en vellidt kollega.

Følelsesorientering

Forsigtighed, tilpasningsevne, omsorg for andre, empati.

Nihil er et meget empatisk menneske. Hun er hensynsfuld og god til at være opmærksom på andres behov. Nihil er en god støtte for kolleger, hvis de har problemer. Hun er en, som man gerne vil søge, hvis man har brug for personlige råd. Nihil er meget følelsesorienteret som person og er meget opmærksom både på sit eget og omgivelsernes velbefindende.

Hun vil gerne have, at der er harmoni på arbejdspladsen, og hun bliver let påvirket af personlige konflikter – også hvis hun ikke selv er direkte involveret. Nihil kan godt være forsigtig af natur og ønsker ikke at være til besvær. Hun bliver derfor også lettere påvirket af pres og uro på arbejdspladsen end andre, men vil også have fokus på, hvordan hun selv kan bidrage til et godt arbejdsklima.

Reserveret

Afdæmpethed, tendens til bekymring, tilbageholdenhed, refleksion.

Nihil foretrækker, at der er en rimelig grad af ændringer i opgaver og omgivelser. Der skal være variation, og hun trives godt med nye opgaver og tiltag. Hun foretrækker, at der er en del at tale med. Hun er glad for kontakt og kan godt lide ret åbne miljøer på arbejdspladsen.

Hun er ofte umiddelbar i sin tilgang til tingene og foretrækker, hvis tingene ikke skal overanalyseres. Hvis Nihil skal blive klogere på et område, vil hun normalt helst ud og undersøge og afprøve ting i praksis fremfor at skulle bruge meget tid på at læse op på emnet. Nihil har ingen problemer med at få kritik, men indimellem glemmer hun måske at tage den til efterretning.

Kontrolleret

Præcision, omhyggelighed, pligtopfyldenhed, detaljeorientering.

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

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



Røde facetter:

Høj score på "Handlekraft":

- Konkurrencelysten
- Resultatorienteret
- Handlekraftig
- Presser på
- Måltrettet

Medium score på "Selv Fokus":

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



Gule facetter:

Medium score på "Udadvendt":

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

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

Lav score på "Reserveret":

- Søger frihed
- Tænker hurtig
- Kan skifte fokus
- Arbejder i bølger
- Kan være uansvarlig



Grønne facetter:

Medium score på "Fokus på andre":

- Åben overfor andre
- Ofte tålmodig
- Ofte venlig
- Troværdig
- Hjælpsom

Meget høj score på "Følelsesorienteret":

- Forsigtig
- Afventende
- Hensynsfuld
- Meget følsom
- Søger harmoni

Hvad viser matrixen om Nihil

Matrixen herover viser eksempler på typisk adfærd for Nihil.

Udsagnene for hvert område er valgt ud fra hendes 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:

Høj score på "Handlekraft":

- Tænker i resultater
- Kan blive utålmodig
- Ønsker udfordringer
- Kvantitet kommer før kvalitet
- Tilpasser sig hurtigt nye situationer

Medium score på "Selv Fokus":

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



Gule facetter:

Medium score på "Udadvendt":

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

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

Lav score på "Reserveret":

- Nogen målrettedhed
- Arbejder normalt hurtigt
- Udviser nogen selvsikkerhed
- Sjældent følsom overfor kritik
- Kan arbejde alene, og med andre



Grønne facetter:

Medium score på "Fokus på andre":

- Pligtopfyldende ved fælles mål
- Indgår i sociale relationer
- Normalt en teamplayer
- Håndterer konflikter
- Skaber enighed

Meget høj score på "Følelsesorienteret":

- Søger harmoni
- Arbejder støt og roligt
- Søger en rolig atmosfære
- Bryder sig ikke om konflikter
- Bryder sig ikke om pludselige forandringer

Hvad viser matrixen om Nihil

Matrixen herover viser eksempler på typisk adfærd for Nihil.

Udsagnene for hvert område er valgt ud fra hendes 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:

Høj på "Handlekraft" - motiveres af:

- Vise handlekraft
- Konkurrence
- Indflydelse
- Resultater
- Høje mål

Medium på "Selv Fokus" - 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

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

Lav på "Reserveret" - motiveres af:

- Varierende arbejdsopgaver
- At kunne slippe kontrollen
- En uformel omgangstone
- Andres opmærksomhed
- Anerkendelse



Grønne facetter:

Medium på "Fokus på andre" - motiveres af:

- At være del af fælleskabet
- Samarbejde med andre
- Loyal opførsel
- Hjælpsomhed
- Indflydelse

Meget høj på "Følelsesorientering" - motiveres af:

- Empati
- Konsensus
- Menneskelighed
- Personlige relationer
- At være noget for andre

Hvad viser matrixen om Nihil

Matrixen herover viser eksempler på, hvad der motiverer Nihil.

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

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

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:

Høj på "Handlekraft" - demotiveres af:

- For få udfordringer
- Tab af indflydelse
- Ubeslutsomhed
- Fiasko

Medium på "Selv Fokus" - 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

Meget høj på "Nytænkning" - demotiveres af:

- Regler og systemer
- Begrænsninger
- Gentagelser
- Kontrol



Blå facetter:

Meget høj score på "Kontrolleret" demotiveres af:

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

Lav på "Reserveret" - demotiveres af:

- Altid at arbejde alene
- For få nye opgaver
- For få udfordringer
- At alt er kendte opgaver



Grønne facetter:

Medium på "Fokus på andre" - demotiveres af:

- Lav grad af indflydelse
- Meget dominerende adfærd
- At være afhængig af andre
- Ikke at kunne opnå resultater

Meget høj på "Følelsesorientering" - demotiveres af:

- Konkurrence
- Personlige konflikter
- Utryghed
- Forandringer

Hvad viser matrixen om Nihil

Matrixen herover viser eksempler på, hvad der demotiverer Nihil. Udsagnene for hvert område er valgt ud fra hendes 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?



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 uninspirerende?
- 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 matrixen om Nihil

Matrixen herover viser eksempler på typisk kommunikationsstil for Nihil.

Matrixen giver desuden oplæg til, hvordan Nihil kan styrke sin kommunikationsstil.

Udsagnene for hvert område er valgt ud fra hendes 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?



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 andre
- 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 matrixen om Nihil

Matrixen herover viser eksempler på typisk lederstil for Nihil.

Matrixen giver desuden oplæg til, hvordan Nihil kan styrke sin lederstil.

Udsagnene for hvert område er valgt ud fra hendes 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?



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 ansvar for et betydeligt projekt?



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 matrixen om ledelse af Nihil

Matrixen viser eksempler på, hvad der vil være vigtig, når man skal lede Nihil.

Matrixen giver desuden oplæg til, hvordan du kan forbedre din ledelse af Nihil.

Udsagnene for hvert område er valgt ud fra hendes 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 Nihil
- Drøft udsagnene, og aftal indsats – for dig og for Nihil
- 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 "hygge kunder" 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 matrixen om Nihil

Matrixen viser eksempler på typisk adfærd i salg for Nihil.

Matrixen giver desuden oplæg til, hvordan Nihil kan styrke sit salg.

Udsagnene for hvert område er valgt ud fra hendes 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



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 matrixen om Nihil

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

Matrixen giver desuden oplæg til, hvordan Nihil kan styrke sin effektivitet.

Udsagnene for hvert område er valgt ud fra hendes 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?



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 matrixen om Nihil

Matrixen viser Nihils håndtering af innovation og udvikling.

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

Udsagnene for hvert område er valgt ud fra hendes 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?



Røde facetter

Høj score - Handlekraft

- Hvornår kan du blive for kontant og direkte?
- Hvordan prioriterer du kvalitet contra produktivitet i dit arbejde?
- Hvordan prioriterer du det faglige contra de menneskelige aspekter?

Gennemsnitlig score - Selv fokus

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



Gule facetter

Gennemsnitlig score - Udadvendt

- Hvordan håndterer du en negativ situation?
- Hvornår kan det være en fordel, at alle bidrager?
- Hvornår kan der gå for lang tid inden du handler?

Meget høj score - Nytænkende

- Hvordan undgår du at sætte for meget i gang?
- Hvordan sikrer du, at gode ideer bliver realiseret?
- Hvornår er du for ukritisk?



Blå facetter

Meget høj score - Kontrolleret

- I hvilke situationer bruger du for meget tid på en opgave?
- I hvilke situationer skal regler altid overholdes?
- Hvor præcis skal et resultat være for at være præcist nok?

Lav score - Reserveret

- Hvornår fravælger du fordybelse i et emne?
- I hvilke situationer følger du andres råd?
- Hvordan minimerer du risici?



Grønne facetter

Gennemsnitlig score - Andre fokus

- Hvornår foretrækker du samarbejde i teams?
- Hvordan vælger du at håndtere en større konflikt?
- Hvornår kan du tage for meget hensyn til andre?

Meget høj score - Følelsesorienteret

- Hvorfor er harmoni vigtigt for dig?
- Hvordan håndterer du dit behov for tryk?
- Hvordan reagerer du på pres og belastninger?

Hvad foreslår matrixen ved interview af Nihil

Matrixen herover viser forslag til spørgsmål, som kan stilles Nihil. Spørgsmålene er formuleret med afsæt i Nihils 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.

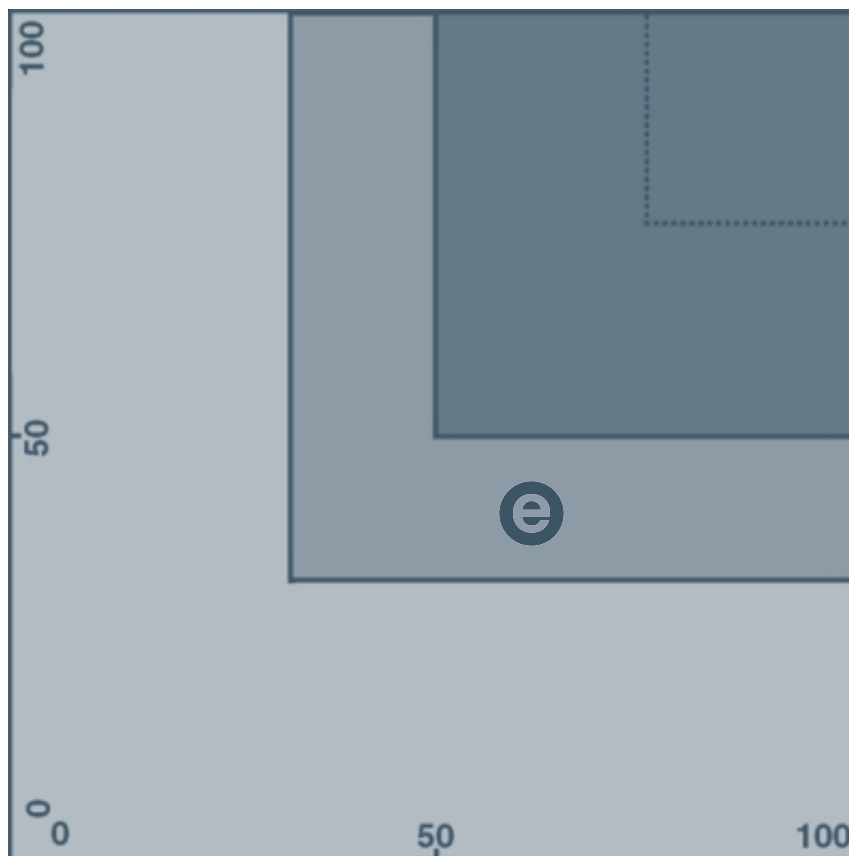


Grit/consenciousness: Interesse og vedholdenhed i forhold til at opnå langsigtede mål.
 Beregnet ud fra trækkene: Måltrettethed, selvdisciplin, pligttopfyldenhed og selvtillid.

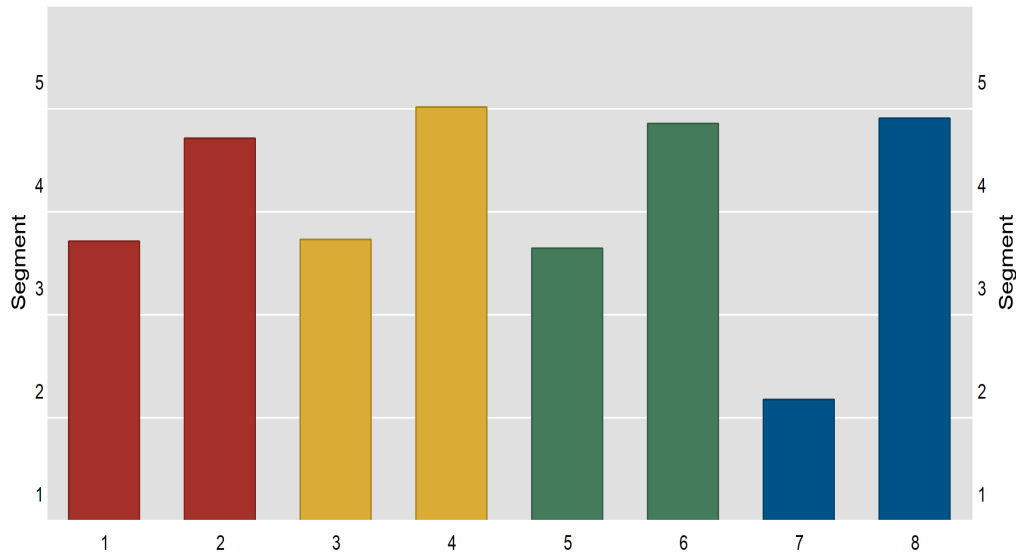


Robusthed er beregnet ud fra: Sårbarhed, håndtering af modgang og stresshåndtering.

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".

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, at skabe resultater, forfølger gruppens mål.

Gule facetter

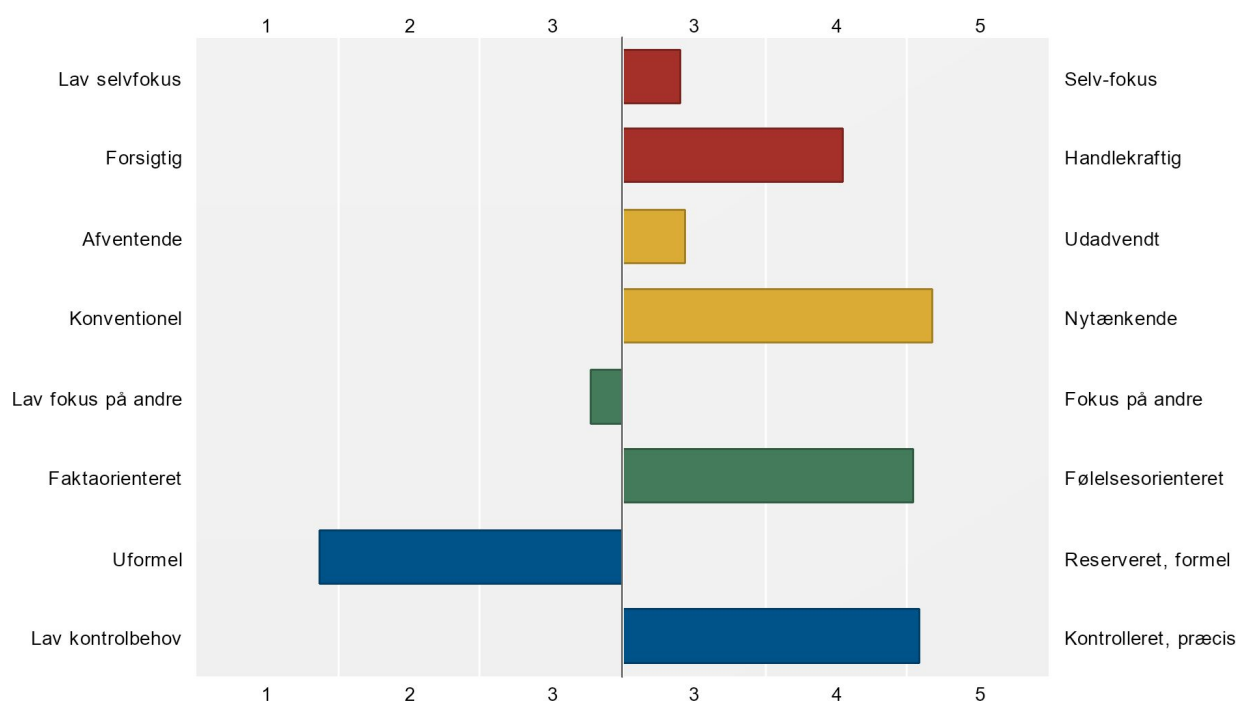
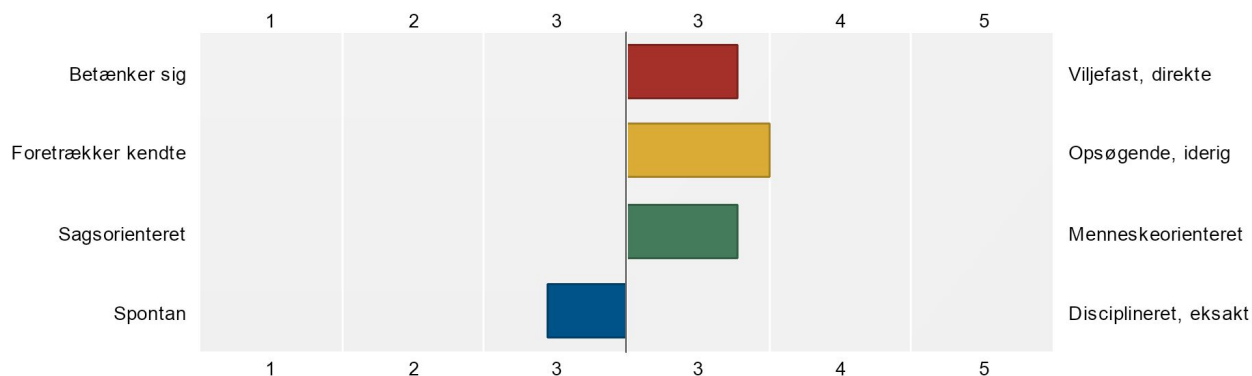
- 3) **Udadvendt** - Fokus på at skabe nye kontakter, udadvendthed, oplevelser.
- 4) **Nytænkende** - Fokus på ideer, at bryde grænser ned og at skabe nyt.

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 Totalgrafenen 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.
Søjlerens 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 områder

Handlekraft - dæmpe

- Handler du for hurtigt?
- Tager du for ofte styringen?
- Er du for temperamentsfuld?
- Forklarer du dine overvejelser?
- Tænker du nok over konsekvenserne af dine handlinger?

Røde områder Selvfokus - styrke

- Kræver du nok af dig selv?
- Bruger du din autoritet?
- Siger du din mening?
- Er din selvtilid stærk nok?



Gule områder

Udadvendt - styrke

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

Gule områder Nytænkende - dæmpe

- Får du for mange nye ideer?
- Har du fokus på detaljerne?
- Kan du sige fra - sige nej?
- Har du orden i dine ting?
- Er du for ustruktureret?



Blå områder

Kontrolleret - dæmpe

- Er du for perfektionistisk?
- Er du fleksibel nok?
- Bruger du for lang tid på tingene?
- Har du en for sort/hvid tankegang?
- Vil du helst have "fuldstændig" ret?

Blå områder 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 områder

Fokus på andre - styrke

- Er du hjælpsom?
- Lytter du til andre?
- Er du loyal overfor andre?
- Ser du altid andres behov?
- Tør du tage fat på konflikter?

Grønne områder Følelsesorientering - dæmpe

- Tør du tage udfordringer?
- Er dit overblik godt nok?
- Er dine arbejdsrutiner effektive?
- Er du energisk nok?
- Arbejder du hurtigt og effektivt nok?

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.



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 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...

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.

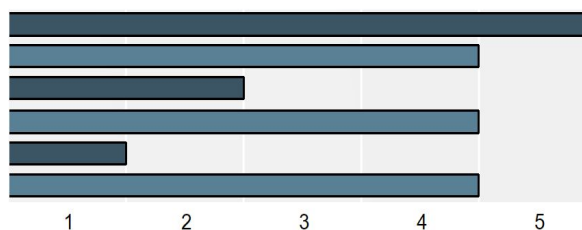
Der er stillet spørgsmål, som de fleste mennesker vil opfatte som "socialt acceptable".

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

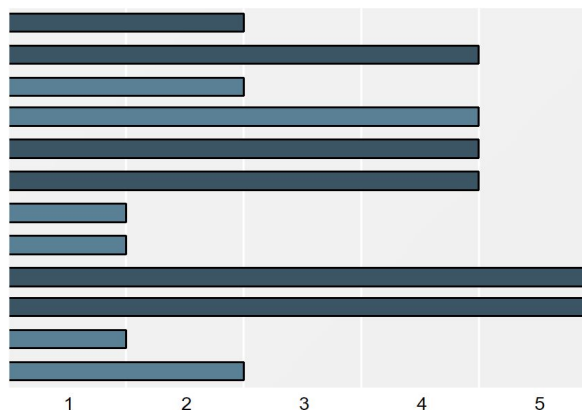
Denne måling konstaterer om personen har været skødesløs eller omhyggelig. Seks spørgsmål er besvaret to gange for at afdække konsekvens i besvarelsen. Det forventes, at der i rimelig omfang svares ensartet på enslydende spørgsmål.

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.

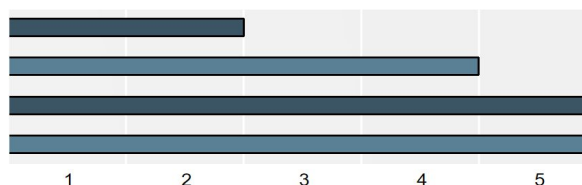
Har en livlig fantasi
 Har en livlig fantasi
 Bliver ofte anspændt
 Bliver ofte anspændt
 Stoler på hvad folk siger
 Stoler på hvad folk siger
 Forpurrer indimellem andres planer
 Forpurrer indimellem andres planer
 Færdiggør alt hvad jeg er begyndt på
 Færdiggør alt hvad jeg er begyndt på
 Viser sjældent 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 : 1620 Sekunder

Gennemsnitlige svartid er 1500 sekunder (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 : 88

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 marginal svar.

Sikker Selvstændig Udfordrer
Involverer Fokus Opsøgende
Optimistisk Livsglad Kan skifte fokus Udskyder
Behagelig Talende Selskabelig Kommunikerende
Charmerende Åben Tålmodig Venlig Troværdig
Hjælpssom Konkurrencelysten Resultatorienteret
Handlekraftig Initiativrig Måltrettet Detaljeorienteret
Omhyggelig Systematisk Disciplineret Perfektionist
Entusiastisk Inspirerende Iderig Eventyrlysten Impulsiv
Forsigtig Afventende Hensynsfuld
Meget følsom Søger harmoni

Find og brug dine styrker

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

En oplevelse af udvikling, inspiration og engagement.

En styrke kan dog også opleves som en svaghed i visse situationer. Her kan det være en fordel at dæmpe netop denne type adfærd.

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.

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

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.

Ansvar 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.