



Personlig Adfærdsanalyse

Projekt: DEMO

Fokuspersion: Nihil Nomen

Dato: 12.03.2018

Præsenteret af:
e-stimate DK

Forside	Side 01
Indholdsfortegnelse	Side 02
Introtekst	Side 03
Karakteristika for de fire typer	Side 04
Radargraf - Adfærdstendenser	Side 05
Radargraf - Adfærdstendenser Linie	Side 06
Radargraf - Adfærdstendenser Plus	Side 07
Teamhjul	Side 08
Adfærdsstil	Side 09
Generel adfærd	Side 11
Arbejdsmaessig adfærd	Side 12
Motivationsfaktorer	Side 13
Samlet grafisk fremstilling	Side 14
Tilstræbt adfærd	Side 15
Intuitiv adfærd	Side 16
Total graf	Side 17
Oplæg til udvikling	Side 18
Coachende Spørgsmål	Side 19
Udviklingsplan	Side 23
Andre muligheder	Side 24



e-disc 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 kan igen opdeles i to underliggende facetter.
Med otte facetter, som vises i e-interpersonal opnås mere præcis og nuanceret information om dine styrker.

Markant rød

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

Markant gul

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

Markant grøn

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

Markant blå

Beskriver personer, der beskytter værdier, er forsigtige samt 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 x Situation)*

Om rapportens tekster

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

HUSK

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

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



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 grafen**

Grafen viser et samlet overblik over de fire adfærdstendenser.

For hver af de fire adfærdstendenser er den samlede score markeret.

Det farvelagte areals størrelse indikerer, hvor markant adfærdstendensen er.

Plus markeringen

For hvert af de fire områder er den "tilstræbte adfærd" markeret.

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.



Hvad viser grafen

Grafen viser din foretrukne adfærdsstil.
Der er 26 forskellige mulige placeringer i hjulet.
Din placering er beregnet med afsæt i din score på de fire tendenser.
Placeringen beregnes ud fra de mest karakteristiske adfærdstendenser.

Score i de yderste ringe indikerer markant profil med høj score i et område.
Score i inderste ring indikerer en bred profil med nivelleret score på tre områder.
Øvrige placeringer indikerer en kombineret profil med høj score i flere områder.

Nihil Nomen har størst overensstemmelse med adfærdstypen: Markant Rød energi.

Nihil er målrettet og har fokus på at skabe konkrete resultater.

Hun ønsker fuld kontrol over tingene og vil bestemme hvilke resultater, der skal nås.

Nihil er viljestærk og resultatorienteret som få.

Hun har både vilje og evne til at skabe hurtige konkrete resultater.

Hun søger magt, indflydelse og prestige – og motiveres især af mulighed for personlige resultater.

Ønsket om at nå mål kombineres med en meget stærk personlig drivkraft til en markant resultatorienteret og fokuseret arbejdsform.

De høje personlige krav kan betyde, at hun er hurtig til at straffe eller belønne.

Nihil er en god indpisker, som kan være både motiverende og inspirerende, når det betaler sig.

Nihils tilgang til opgaverne er at træffe hurtige beslutninger og handle hurtigt.

Succes og nye udfordringer er drivkraften i hverdagen.

Nihil søger derfor konstant udfordringer - gerne med mange og varierede aktiviteter.

Resultater har altid første prioritet. Hun kan derfor være ukritisk overfor kvalitet.

Nihil glemmer hurtigt dårlige resultater og koncentrerer sig om at finde nye veje til succes.

Opfyldelse af mål og resultater går forud for alt andet.

Hvis andre svigter, eller hvis de tager for lang tid om opgaverne, vil hun gennemføre opgaverne selv for at nå målet.

Nihil er ofte en "ensom ulv"

- især hvis der er pres på for at opnå resultater, eller hvis det kniber med at opnå de ønskede mål.

Nihil nyder konkurrencebetonede situationer og har det fint med nye aktiviteter, vanskelige opgaver mv.

Hun er meget bevidst om egne evner - men ofte mindre klar over egne begrænsninger.

Hun vil derfor påtage sig nye udfordringer og opgaver uden hensyn til, om hun har de færdigheder, kundskaber og den erfaring, der skal til.

Sådan er Nihil at samarbejde med:

Nihil er stræbsom og går i spidsen.

Mange opfatter Nihil som den typiske leder – især typer gjort af samme "stof".

Stærke personer finder det ofte attraktivt at arbejde sammen med Nihil – mens andre persontyper oftest vil føle det langt mindre attraktivt eller behageligt.

Hun kan nemlig blive en ubehagelig samarbejdspartner, hvis nogen eller noget står i vejen for, at hun kan nå sine mål.

Nihil sætter pris på selvstændighed og blive derfor hurtigt utålmodig i teamarbejde.

Hun foretrækker at beslutte alene og vil derefter arbejde på at overtale andre til at støtte hende i bestræbelserne på at opnå egne mål.

Hun interesserer sig ikke meget for, hvad andre mener om hende.

Nihil kommunikerer ligefremt og direkte og bliver ikke stødt over at blive mødt på samme måde. Under mere afslappede former vil Nihil stadig "fylde" meget og få vil turde udfordre hendes naturlige karisma og stærke personlige autoritet.

For Nihil er "tålmodighed" et ukendt begreb - og hun har sjældent stor forståelse for, at andre kan have en anden tilgang til tingene. Især mindre dominerende mennesker kan blive skræmte – og Nihil vil have meget lidt forståelse for deres styrker.

Nihil ved, hvad hun vil - og både verbalt og i kropssproget ses utålmodighed, hvis tempoet ikke er passende.

"Al gang foregår i løb" er indstillingen både overfor hende selv og overfor andre.

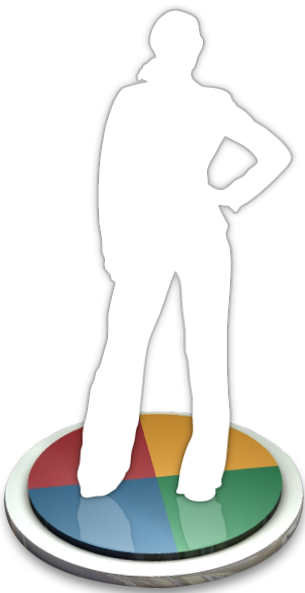
Nihil vurderer især andre på deres evne til "at få hænderne op af lommerne" og få bestilt noget. Hun omgiver sig helst med mennesker, der er ligeså handlekraftige som hende selv – og med mennesker som vil påtage sig et ansvar.

Nihil er klart bedre til de faglige områder end til de menneskelige.

Hun virker ret barsk på de fleste. Hvis Nihil bebrejdes en kontant håndtering vil hun være uforstående og undre sig over, at andre kan være så nærtagende.

Den overordnede indstilling er:

Det er til enhver tid resultaterne, der tæller.





Meget høj score

- Måltrettet
- Går i spidsen
- Handlekraftig
- Dirigerer med andre
- Egenrådig
- Stærk
- Modig
- Krævende
- Konkurrencelysten
- Tænker og handler hurtigt



Gennemsnitlig score

- Kan lide selskab
- Overbevisende
- Interessere i nyt
- Modtagelig for ideer
- Humoristisk
- Påvirker andre
- Er gerne sammen med andre
- Meddelsom
- Håndterer ekstern kontakt
- Oftest positiv



Gennemsnitlig score

- Ordensmenneske
- Nøjagtig
- Når det meste
- Undersøger en del
- Søger viden
- Kvalitetsbevidst
- Har sans for detaljer
- Overvejer
- Foretrækker regler
- Forbeholden



Meget lav score

- Er sig selv nærmest
- Impulsiv
- Måske egoistisk
- Rebelsk
- Til tider anspændt
- Evt. ufølsom
- Enspænder
- Årvågen
- Tager konflikter
- Rastløs

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?



Meget høj score

- Resultatorienteret
- Måltrettet og meget ambitiøs
- Foretrækker konkurrencepræget miljø
- Træffer hurtige beslutninger
- Anvender sin magt og autoritet
- Vil bestemme alt selv
- Ofte svær at samarbejde med
- Kan være for utålmodig
- Venter ikke på andre
- Kvantitet kommer altid før kvalitet



Gennemsnitlig score

- Håndterer opsøgende aktiviteter
- Imødekommer
- Rimeligt aktivitetsniveau
- Er med på nyt
- Foretrækker at være sammen med andre
- Kan lide et uformelt arbejdsmiljø
- Kan har svært ved at holde fokus
- Kan håndtere rutineopgaver
- Kan samarbejde med andre
- Gennemførelse kan tage tid



Gennemsnitlig score

- Normalt vedholdende med opgaverne
- Arbejder ofte ihærdigt
- Udviser nogen selvsikkerhed
- Rimelig omhyggelig og grundig
- Er nøjagtig og præcis
- Overholder standarder og normer
- Systematisk tilgang til opgaver
- Magter periodisk rutinearbejde
- Kan arbejde alene
- Kan være følsom overfor kritik



Meget lav score

- Handler på egen hånd
- Udvikler nye aktiviteter
- Vedholdende når opgaver løses
- Enighed ikke specielt vigtigt
- Teamplayer når det betaler sig
- Ikke god til konfliktløsning
- Finder ikke sociale relationer vigtige
- Holder ikke af tæt social kontakt
- Aktiv i møder, diskussioner mv.
- Kan blive rastløs

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?



Motiveres af:

- At vise handlekraft
- Magt og indflydelse
- At bestemme alt selv
- Konkurrence og belønning
- Prestige og status

Demotiveres af:

- Ubeslutsomhed
- Mangel på udfordringer
- Ikke at være den bedste



Motiveres af:

- Frihedsgrader
- At kunne "gå sine egne veje"
- Mulighed for at tænke nyt
- At kunne "være på"
- Mulighed for ekstern kontakt

Demotiveres af:

- For mange begrænsninger
- For mange regler
- Rutinearbejde



Motiveres af:

- At der er styring
- Fornuftig systematik
- At have nogen kontrol
- Af fagligheden er i fokus
- At bruge sin kompetence

Demotiveres af:

- Lav tryghed
- Lav grad af kontrol
- Hyppig usikkerhed



Motiveres af:

- Høje mål
- At beslutte alene
- At styre tingene
- At opnå resultater
- At gå forrest

Demotiveres af:

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

Hvad viser matrixen om Nihil

Matrixen herover viser eksempler på, hvad der motiverer Nihil.

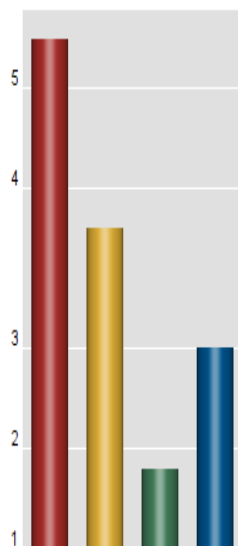
Udsagnene for hvert område er valgt ud fra hendes konkrete score.

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

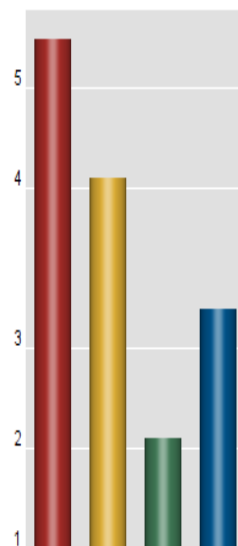
Guideline til matrixen

- 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?

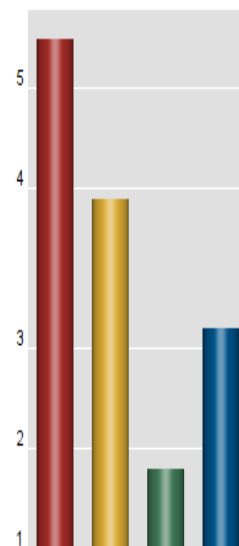
Tilstræbt adfærd



Intuitiv adfærd

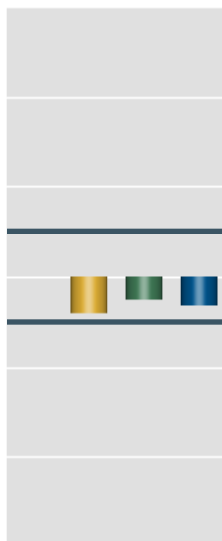


Total graf

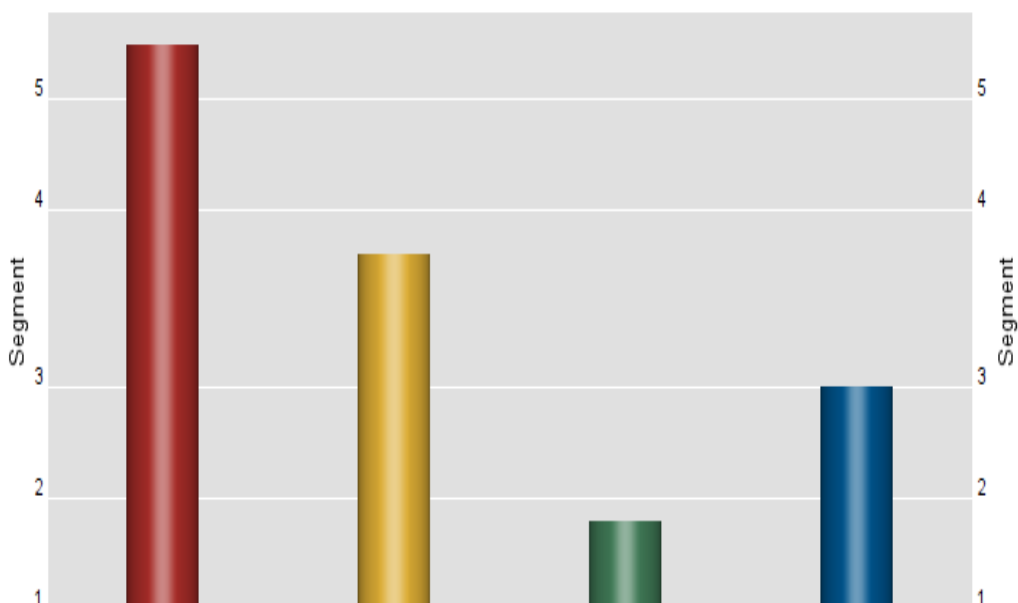


Konsistens i besvarelsen

Tilstræbt adfærd højere



Tilstræbt adfærd lavere

**Hvad viser denne MEST graf om Nihil :**

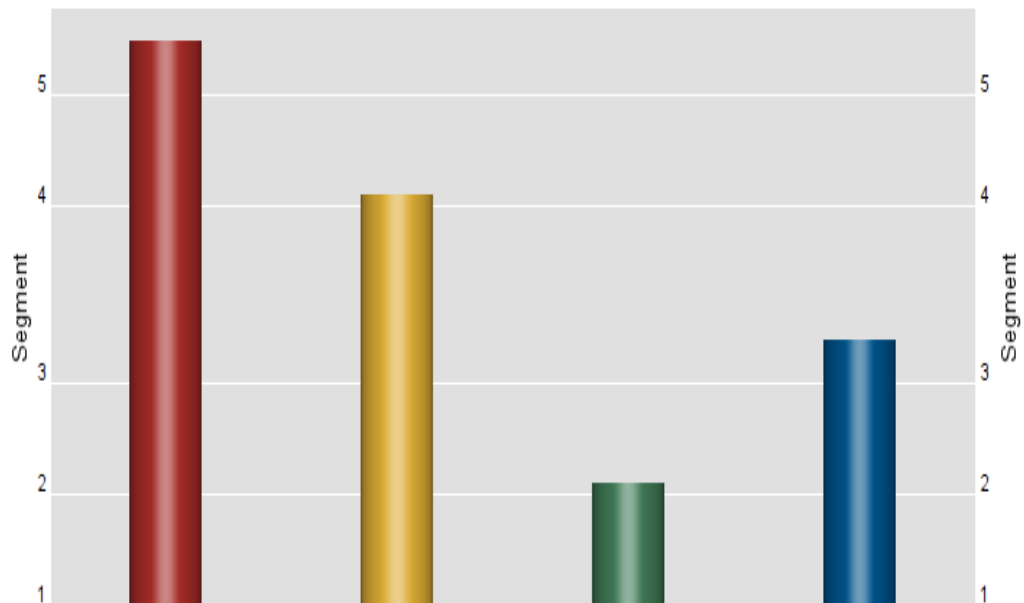
- At hendes **røde faktor** er meget høj
- At de øvrige tre faktorer er væsentlig lavere

Høj rød faktor er udtryk for, at Nihil tilstræber at fremstå som:

- En stærk og markant person
- Måltrettet og resultatorienteret
- En person med indflydelse og magt
- Kontrol over tingene

Guideline til grafen for Tilstræbt adfærd:

- Det "offentlige selvbillede"
- Som Nihil gerne vil, at andre ser hende
- Et billede af Nihils aktive adfærd
- Som reaktion på egne og omgivelsernes forventninger
- De udfordringer i omgivelserne, hun tilstræber at imødekomme
- Den adfærd Nihil tilstræber at udvikle sig hen imod

**Hvad viser denne MINDST graf om Nihil :**

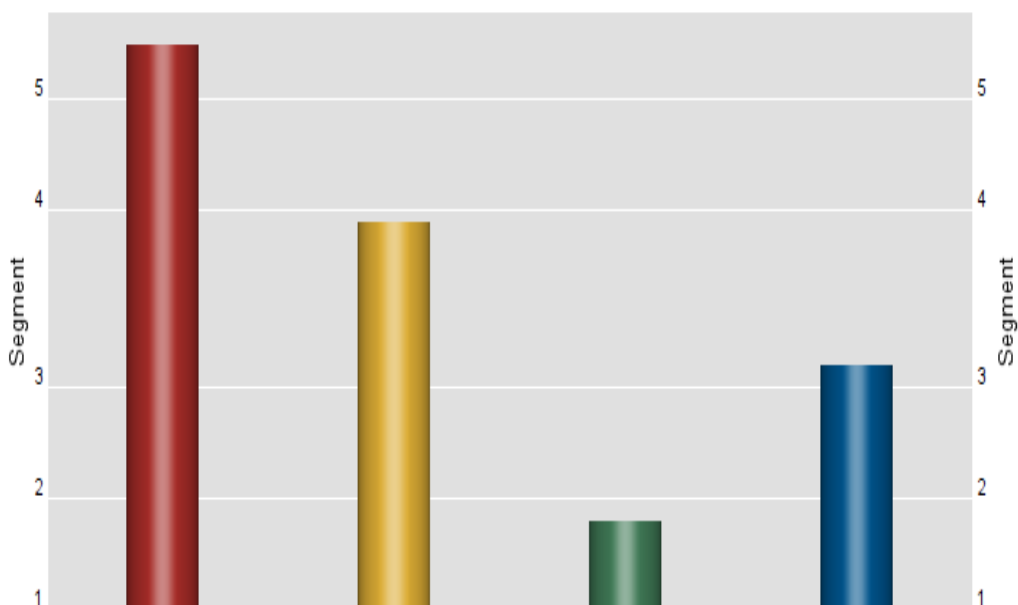
- At hendes **røde faktor** er høj
- Kombineret med at **Gul Faktor** også er høj

Kombinationen høj rød og gul faktor kan tolkes som udtryk for, at Nihil under pres er:

- En inspirerende og nytænkende
- Resultatorienteret
- En der søger at være det naturlige midtpunkt
- Udviser en vis målrettethed

Guideline til grafen for Intuitiv adfærd:

- Nihils intuitive adfærd
- Som Nihil handler intuitivt.
- Den naturlige adfærdstendens for hende
- Den adfærdstendens hun har med sig "i bagagen"
- Et billede af Nihils adfærd under pres

**Hvad viser grafen for det samlede resultat**

Total grafen viser tilpasningen mellem det intuitive og omgivelsernes forventninger - "det kombinerede selvbillede". Grafen har det største datagrundlag, og er dermed den mest valide og sikre. Tolkninger og beskrivelser i rapporten er genereret ud fra dette resultat.

Guideline til grafen:

- Det samlede billede for Nihil
- Det kombinerede totalbillede - balancen mellem det indre og det ydre
- Kombinationen af "*det tilstræbte*" og "*det intuitive*"



Hvis du vil dæmpe

- Tænder du over konsekvenserne af dine handlinger?
- Handler du for hurtigt?
- Lytter du til andre?
- Er du for temperamentsfuld?
- Forklarer du dine overvejelser?
- Involverer du andre?
- Er du en god teamplayer?
- Tager du for ofte styringen?
- Udviser du takt og tone?
- Er du diplomatisk 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 styrke

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



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.



Hvis du vil udvikle...

Overvej konsekvensen af kontant tilgang

- Hvad vil du vinde ved at være mindre kontant?
- Hvordan kan det blive givende for dig nogle gange at sætte tempoet ned?

Muligheder ...

- Respekter andre, som besidder en viden du ikke har, men godt kan have brug for.
- Afsæt mere tid til forberedelse og undersøg tingene nøje inden du udfører dem.

Være mindre styrende

- Hvordan kan det gavne resultatet, at du er mindre dominerende?
- Hvornår er det en fordel for resultatet, og for de mennesker du omgås, at du overlader rospinden til andre?

Muligheder ...

- Bestem og beslut mindre alene, og involver andre mere i din vej mod målet.
- Sæt dig på dine hænder og koncentrer dig om at holde munden lukket indtil andre har fået plads til at byde ind med, at de også gerne vil bidrage.

Styrke evnen til teamsamarbejde

- Hvad er dit bidrag til, at alle i teamet trives?
- Hvad kan du konkret gøre endnu bedre, når du indgår i et teamsamarbejde?

Muligheder ...

- Tag mørklægningsbrillerne af og se hvilken værdi de andre bringer ind i samarbejdet.
- Find ud af hvad der motiverer de andre, og inspirer dem herigennem til engagement.

Styre temperament og handlekraft

- Hvornår er det en ulempe at være temperamentsfuld i forholdet til dine medmennesker?
- Hvornår er det en ulempe at være handlekraftig?

Muligheder ...

- Tæl til 10, træk vejret dybt og dæmp - eller kvæl helt – dit temperament, inden det går ud over dine medmennesker.
- Tænk tingene igennem mindst en gang mere, inden du handler.

Lytte mere til andre

- Hører du når andre har noget fornuftigt at bidrage med, og formår du at lytte oprigtigt til det, de siger?
- Hvem omkring dig - der ligner dig mindst! Kan supplere dig med en fornuftig anden tilgang til tingene?

Muligheder ...

- Dæmp dig verbalt i en periode og bestem dig for, at du vil lytte fremfor at tale selv.
- Spørg andre til råds – især når du ikke selv er i tvivl om tingene.



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 tryk 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...

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?



Hvis du vil udvikle...

Større tålmodighed

- Ville du have færre konflikter, hvis du var mere tålmodig?
- Hvis du bliver irriteret over følsomhed – overvej hvad der er følsomme menneskers styrke?

Muligheder ...

- Gem irritationen væk, træk vejret dybt og meld konstruktivt ind i forhold til personen/situationen.
- Når du er ved at miste tålmodigheden med andre mennesker, så husk på at det måske bare er fordi I er forskellige.

Bliv mere hjælpsom

- Hvordan kan du blive bedre til at se andres behov?
- Vil du bedre kunne hjælpe dine medmennesker, hvis du kan se deres behov?

Muligheder ...

- Hvis du er i tvivl om, om nogen har brug for din hjælp, så spørg dem om de har.
- Se ikke kun dine egne behov husk også at kigge efter dine medmenneskers behov.

Loyalitet

- Hvordan oplever andre, at du er loyal?
- Hvordan kan andre have tillid til dig?

Muligheder ...

- Udtryk din loyalitet overfor både dine kollegaer og dine venner.
- Overvej hvad du kan gøre mere af, for at andre kan føle din tillid?

Øget koncentration

- Hvad skal der til, for at du kan arbejde koncentreret?
- Hvad er fordelene ved at koncentrere dig om dine medmennesker?

Muligheder ...

- Hvad skal der være til stede, for at du kan koncentrere dig – ro – afskærmning – musik – dæmpet lys – et bord...?
- Hvad skal der til, for at du kan arbejdede mere koncentreret med forståelse for andre?

Udfordringer

- Tager du generelt imod for mange udfordringer?
- Hvad gør du for at sikre, at det er de rigtige udfordringer, du tager fat på?

Muligheder ...

- Opbyg din egen opskrift på at guide dig selv ind i rutinen igen.
- Lær dine værdier at kende og brug dem som pejlemærke.

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.dk for mere information.

e-fivefactor- en dybdegående og præcis personlighedstest

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

Teamprofilen – professionel udvikling af mennesker og teams

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

e-asy 360 – giv værdifuld feedback

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

IQ Potential – anvendelig til rekruttering

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

Copyright

Indholdet af denne rapport er copyright beskyttet.
e-stimate ejer alle copyrightrettigheder til e-interpersonal.
Det er ikke tilladt at reproducere materialet til kommerciel anvendelse.
Brug til anden side af informationer i rapporten kræver skriftlig godkendelse fra copyrighthaver.
Forespørgsler herom kan rettes til: info@e-stimate.com

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

Ansvar

Copyrighthaver e-stimate påtager sig intet ansvar for brug af rapportens indhold.
Ansaret for anvendelse af e-interpersonal og dens rapporter påhviler alene brugerne.
e-stimate aps fralægger sig ethvert ansvar for, hvad indhold og output bliver anvendt til.

Rapporten er ikke en autoritativ kilde.
Fortolkninger, tekster mv. kan ikke sidestilles med rådgivning.
Indholdet i rapporten skal betragtes som generel information.
e-stimate kan derfor ikke pålægges ansvar for skader eller tab, der direkte eller indirekte er pådraget på grundlag af de informationer, som gives i rapporten.