



Personlig Adfærdsanalyse

Projekt: Demorapport

Fokuspersion: Nihil Nomen

Dato: 27.05.2020

Præsenteret af:
e-stimate international

Forside	Side 01
Indholdsfortegnelse	Side 02
Introtekst	Side 03
Karakteristika for de fire typer	Side 04
Radargraf - Adfærdstendenser	Side 05
Radargraf - Adfærdstendenser Plus	Side 06
Teamhjul	Side 07
Adfærdsstil	Side 08
Generel adfærd	Side 10
Arbejds-mæssig adfærd	Side 11
Motivationsfaktorer	Side 12
Samlet grafisk fremstilling	Side 13
Tilstræbt adfærd	Side 14
Intuitiv adfærd	Side 15
Total graf	Side 16
Oplæg til udvikling	Side 17
Coachende Spørgsmål	Side 18
Udviklingsplan	Side 22
Andre muligheder	Side 23



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)*

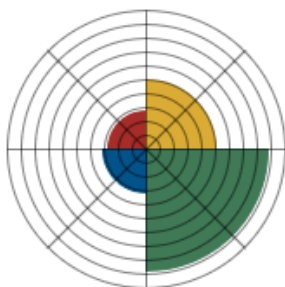
Om rapportens tekster

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	<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?
- 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 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 Grøn energi.

Nihil er menneske- og relationsorienteret.

Hun fremstår derfor som et venligt og behageligt menneske, der er vellidt blandt andre.

Nihil er en tålmodig og hensynsfuld person, som på en rolig og uformel måde meget let kommer i dialog med andre mennesker.

Nihil er både omsorgsfuld og hjælpsom

- hun udviser stor indlevelsesevne og forståelse for andre.

Nihil er en god lytter, der er både opmærksom og medlevende, når andre fortæller om deres glæder og sorger. Hun ikke bare lytter, men har også en særlig evne til at identificere sig med den pågældende person.

Denne evne bevirker, at andre kommer til Nihil for at lette hjertet eller for at få råd. De ved, at Nihil ikke kunne drømme om at nedgøre dem, uanset hvad de fortæller.

Da Nihil har menneskelig indsigt, er hun ofte en god og smidig forhandler. Nihil finder kompromiser og bøjler - om nødvendigt - stive regler for at nå frem til en menneskelig løsning.

Nihil er et aktiv i forhold til at styrke samarbejde og trivsel i en gruppe. Hun løser ofte mange mindre konflikter, men kan være konfliktsky overfor større konflikter. Nihil vil søge en "ufarlig" løsning, som kan blive en kortsigtet - og risikerer dermed at blive en krise på længere sigt.

Nihil ønsker fred og harmoni i tilværelsen og vil for enhver pris undgå, at der opstår negative følelser. Hun anvender ikke sarkasme og synes bestemt ikke om, at andre gør det.

Hun er følelsesdrevet, hvilket kan føre til humørsvingninger og stress. Nihil er til gengæld let at opmuntre og få til at se lyst på tingene igen.

Nihil er meget loyal - og søger tryghed og stabilitet opretholdt.

Hun har det bedst med et fast arbejdssted, faste kolleger og faste rutiner.

Nihil trives bedst under velkendte og stabile forhold.

For hendes skyld behøver der ikke ske de store forandringer i dagligdagen.

Hun ønsker mulighed for at skabe fællesskab og gerne via fastlagte procedurer.

Nihil fungerer absolut bedst i en gruppe - her kommer evnen til at skabe samhørighed rigtigt til sin ret.

Er oftest stille - men har behov for positiv opmærksomhed og anerkendelse for sit arbejde.

Nihil er et loyalt og produktivt menneske - en stabil arbejdskraft, som passer sine ting og gerne vil føle at have gjort en indsats .

Hun sætter sig ind i tingene for at få mere at vide – og for at kunne give andre kvalificerede råd.

Sådan er Nihil at samarbejde med:

Nihil er særdeles god til at samarbejde med andre og retter sig efter indgåede aftaler og regler. Det synes hun også, andre skal gøre - ellers bliver det noget værre rod det hele.

Nihil er meget loyal over for sine venner og gode kolleger og vil gøre alt for at hjælpe dem, når behovet opstår.

Det er meget vigtigt for Nihil at føle sig accepteret som menneske.

Hun er meget opmærksom på, hvilke signaler hun selv sender ud, og hvilke signaler hendes medmennesker sender.

Nihil har tendens til at omgive sig med mennesker, hvis type minder om hende selv - det giver tryghed. Hun vurderer andre på deres evne til at udvise tolerance og accept.

Nihil er et optimistisk menneske, som altid forsøger at finde de positive sider hos andre.

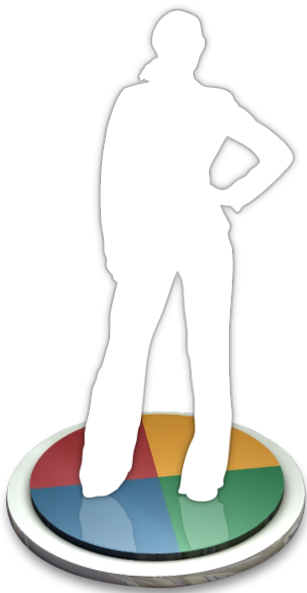
I de arbejdsgrupper, hvori Nihil indgår, er hun den, der holder sammen på de sociale relationer.

Nihil kan være så søgende efter stabilitet, at hun glemmer at udvikling kræver forandring.

Under pressede forhold - når der er aggressioner mellem mennesker - vil Nihil søge at få stormen til at lægge sig. Hjælper det ikke, bliver hun stille og ender oftest med helt at trække sig.

Den overordnede indstilling er:

Vi skal acceptere hinanden som mennesker for at få tingene til at fungere.





Lav score

- Loyal overfor målene
- Samarbejder
- Lidt tilbageholdende
- Lytter til andre
- Lader andre beslutte
- Indretter sig efter andre
- Velovervejet
- Realistisk
- Ikke ambitiøs
- Vurderende



Gennemsnitlig score

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



Lav score

- Tendens til at rode
- Måske upræcis
- Udskyder ting
- Arbejder i bølger
- Giver til tider efter
- Ofte hurtig
- Vægter ofte helheden
- Måske letsindig
- Søger frihed
- Kan skifte fokus



Meget høj score

- Meget venlig
- Pålidelig
- Vellidt
- Loyal
- Stiltfærdig
- Meget følsom
- Menneskeorienteret
- Hensynsfuld
- Skaber harmoni
- Meget tålmodig

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?



Lav score

- Kan lide analytiske opgaver
- Foretrækker at arbejde alene
- Foretrækker specialisstopgaver
- Tilpasser sig
- Kvalitet prioriteres før kvantitet
- Har lav grad af ambitionsniveau
- Forandringsparathed mindre
- Vil gerne sikre at alle er med
- Arbejder ikke altid lige hurtigt
- Har få ambitioner



Gennemsnitlig score

- Håndterer opsøgende aktiviteter
- Imødekommande
- 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



Lav score

- Vedholdende i opgaveløsningen
- Arbejder normalt ihærdigt
- Påtager sig ansvar
- Kan være individualistisk
- Søger ikke rutineopgaver
- Udviser nogen selvsikkerhed
- Konstant i sin indsats
- Kan arbejde alene, og med andre
- Rimelig hurtig
- Nogen målrettethed



Meget høj score

- Arbejder støt og roligt
- Søger harmoni og skaber enighed
- En god teamplayer
- Loyal og pligtopfyldende
- Kan lide rutineopgaver
- Skaber en rolig atmosfære
- Bryder sig ikke om konflikter
- Bryder sig ikke om forandringer
- Skaber langsigtede sociale relationer
- En god lytter

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 involvere andre
- Selv at blive involveret
- At blive spurgt
- Accept fra andre
- Gruppeorientering

Demotiveres af:

- Pres og for høje krav
- Adskillelse fra gruppen
- For få samarbejdsrelationer



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:

- Mulighed for at ændre tingene
- At kunne fravige systemer
- At kunne slippe kontrollen
- En uformel omgangstone
- Andres anerkendelse

Demotiveres af:

- For megen kontrol
- For stor forudsigelighed
- At alt er kendte opgaver



Motiveres af:

- Menneskeligt samværd
- Tætte personlige relationer
- Konsensus og enighed
- At være noget for andre
- Tæt samarbejde med andre

Demotiveres af:

- Dominant adfærd
- Konkurrence
- Konflikter

Hvad viser matrixen om Nihil

Matrixen herover viser eksempler på, hvad der motiverer Nihil.

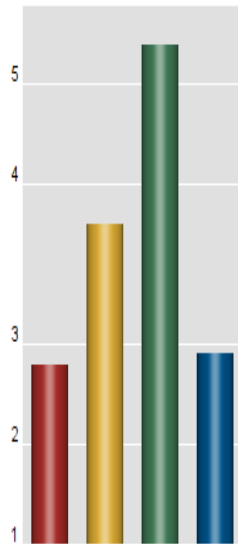
Udsagnene for hvert område er valgt ud fra hendes konkrete score.

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

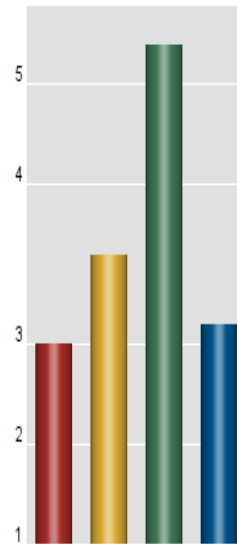
Guideline til matrixen

- 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?

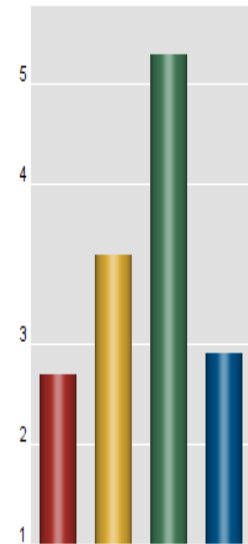
Tilstræbt adfærd



Intuitiv adfærd

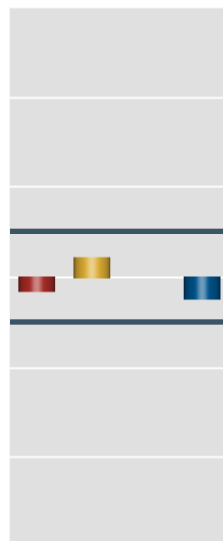


Total graf

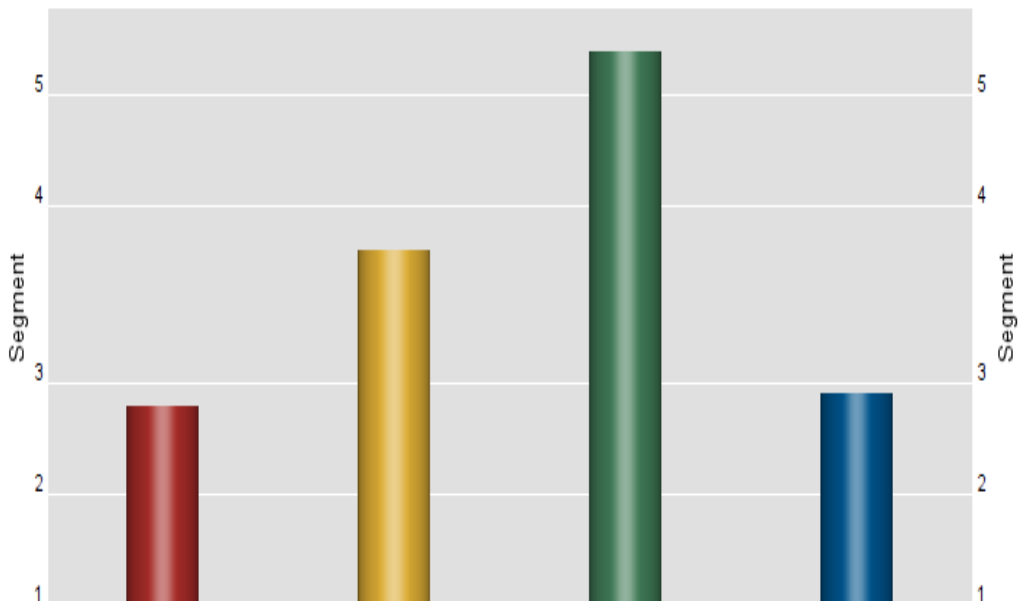


Konsistens i besvarelsen

Tilstræbt adfærd højere



Tilstræbt adfærd lavere



Hvad viser denne MEST graf om Nihil :

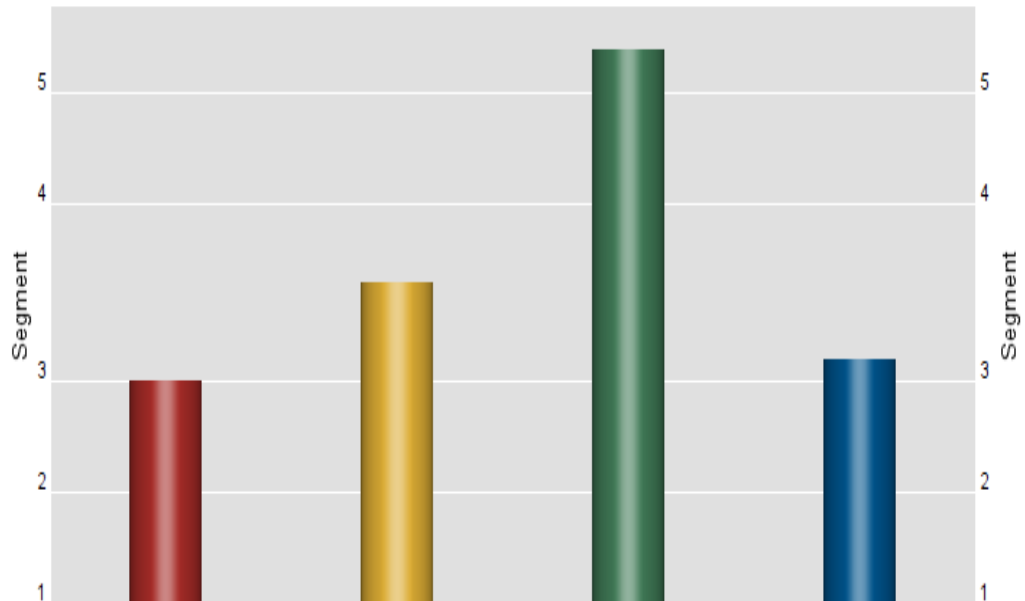
- At hendes **grønne faktor** er meget høj
- At de øvrige tre faktorer er lavere

En høj grøn faktor er udtryk for, at Nihil tilstræber at fremstå som:

- Omsorgsfuld og hjælpsom
- Menneskelig og samarbejdsorienteret
- Pligtopfyldende og stabil
- Hensynsfuld og rolig

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 :

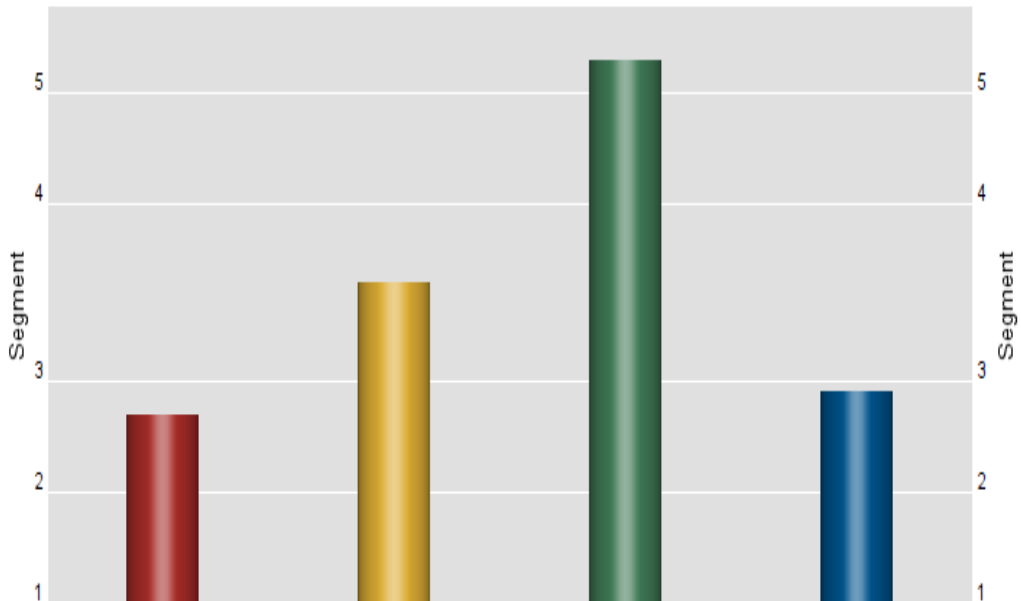
- At hendes **grønne faktor** er meget høj
- At de øvrige tre faktorer er lavere

En høj grøn faktor kan tolkes som udtryk for, at Nihil under pres er:

- En omsorgsfuld og hjælpsom person
- Menneskelig og samarbejdsorienteret
- Pligtopfyldende og stabil
- En hensynsfuld og rolig person

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 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 styrke

- Er du analytisk nok?
- Arbejder du systematisk?
- 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 dæmpe

- Holder du fast i dine synspunkter?
- Får du "sagt fra"?
- Er dit overblik godt nok?
- Tør du tage udfordringer?
- Tager du for meget hensyn til andre?
- Er dine arbejdsrutiner effektive?
- Er du fleksibel nok?
- Er du energisk nok?
- Har du fokus på forbedringer?
- 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...

Styrk konflikthåndteringen

- Hvornår vil det gavne dig at gå ind i en konflikt i stedet for at gå udenom den?
- Hvad skal der til, for at du sætter dig selv foran andre?

Muligheder ...

- Konflikter beror på forskelligheder, ikke på at nogen har mere ret til at have ret end andre – så det er ikke et problem at tage en konflikt.
- Husk på at konflikter opstår af forskelligheder, og det er ok, at du har en anden mening.

Lær at sige fra

- Hvornår er du for hjælpsom?
- Hvornår er det vigtigt at lytte mere til dig selv end til andre?

Muligheder ...

- Giv dig selv lov til at sige fra – og lær at bede om hjælp fra dem, som du selv har hjulpet.
- Find områder, hvor du har brug for at få mere fokus på dig selv end på andre.

Tag flere udfordringer

- Hvis "plejer er død", hvordan vil du så helst udfordres på noget nyt?
- Hvilken udfordring vil være sund for dig at tage lige nu?

Muligheder ...

- Vælg en ny ting som du vil gøre hver af de næste tre dage.
- Find tre udfordringer som vil være gode for dig lige nu.

Øg fleksibiliteten

- Hvornår er forandringer en fordel?
- Hvornår kan du være mere fleksibel, end du er i dag?

Muligheder ...

- Overvej hvor det vil være sundt for dig at bryde nogle af dine rutiner til fordel for at gøre noget andet.
- Hvad er vigtigst for dig at holde fast i, og hvor kan du med fordel være mere fleksibel – find minimum to områder, hvor du kan være mere fleksibel?

Vær mere effektiv

- Hvordan kan du få mere ro i maven, når du skal træffe svære beslutninger?
- Hvornår er det en fordel at kunne tage en beslutning uden at blande følelser ind i det?

Muligheder ...

- Tro lidt mere på din intuition og følg den.
- Adskil følelser fra fakta og bliv i nogle situationer bedre til at beslutte kun ud fra fakta.



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...

Være mere reflekterende og analytisk

- Hvornår er refleksion og eftertænsksomhed en god ide?
- Hvad kan du bruge en mere analytisk tilgang til?

Muligheder ...

- Brug tid på at overveje fordele og ulemper før du endeligt beslutter dig for noget.
- Overvej på hvilke områder vil det gavne dig at have analytisk tilgang.

Større fokus på detaljer

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

Muligheder ...

- Hvordan kan det have værdi for dig også at give dig tid til detaljerne?
- Styrk din sag ved at sætte dig godt ind i detaljerne – helheden kan ikke altid gøre det alene.

Styrke koncentration

- Hvad kan du gøre for at blive bedre til de opgaver, du finder kedelige?
- Hvad skal der til for, at du arbejder mere koncentreret og målrettet?

Muligheder ...

- Træn i at fordybe dig - og i at blive ved selvom du finder det kedeligt.
- I hvilke situationer vil det kunne hjælpe dig at arbejde alene med opgaven?

Bedre planlægning

- Hvornår vil det gavne dig at bruge mere tid på planlægning og forberedelse, end du gør i dag?
- Hvor og hvordan kan du inddrage mere systematik?

Muligheder ...

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

Arbejde alene

- Du er god til at samarbejde - hvornår er du god til at lave noget for dig selv?
- Hvordan kvalitetssikrer du det du laver?

Muligheder ...

- Kig på de opgaver du har og udvælg dem, som du med fordel kan løse alene.
- At dobbelttjekke kan være en god strategi, når man vil kvalitetssikre – dobbelttjekker du?



Hvis du vil udvikle...

Være mere direkte

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

Muligheder ...

- Øv dig i at sige det du mener frem for at tage alle de hensyn.
- Find tre situationer, hvor det er vigtigt, at du får sagt fra.

Øget risikovillig

- Hvornår er det en fordel for dig at turde gå efter egne mål, og i hvilken sammenhæng vil du afprøve det?
- Hvordan kan du blive mere tryk ved at løbe en risiko – hvad har du at vinde?

Muligheder ...

- Find tre områder af dit liv, hvor det vil gavne dig at turde gå efter egne mål.
- Husk, at jo flere gange du gør en ting, jo mere tryk bliver den for dig – hvor vil du begynde at tage fat på at turde løbe en risiko?

Påtage sig nye opgaver

- Hvornår vil det være godt for dig at bryde rutinen og prøve noget nyt?
- Hvad skal der til, for at du påtager dig nye opgaver?

Muligheder ...

- Prøv at se det positive du kan få ud af at mestre nye opgaver.
- Bryd rutinen mindst én gang dagligt indtil du vænner dig til det nye.

Træffe ubehagelige beslutninger

- Hvordan kan du blive mere sikker i at træffe ubehagelige beslutninger, som gør dig usikker?
- Hvad er det værste der kan ske ved at træffe en ubehagelig beslutning – og hvad er den positive side af at træffe nogle hårde beslutninger?

Muligheder ...

- Øv dig i at tage en beslutning uden at involvere andre.
- Find en ubehagelig beslutning, der er værd at tage for at opnå et vigtigt resultat.

Styrke selvtillid

- Hvad skal der til, for at du kommer til at føle dig lidt mere sikker?
- Hvad skal der til, for at du tør stille dig selv mere i rampelyset?
Hvad er det værste der kan ske? - Hvad er det bedste der kan ske?

Muligheder ...

- Se hvordan din indsats gavner dig og dem du er sammen med - find fordelene i at være dig.
- Tænk tilbage på gode erfaringer med at "gå på scenen" – og at du gjorde det godt. Tag den selvtillid det giver med ud i de opgaver, du skal løse.

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 copyrightshaver.
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

Copyrightshaver 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.