



Projekt:  
**DEMO**

Fokuspersion:  
**Anne Andersen**

Dato:  
**2025**

**e**fivefactor®

Powered by

**e**stimate®  
discovers potential

---

Forside	Side 01
Indholdsfortegnelse	Side 02
Om e-fivefactor profilen	Side 03
Faktorhjul	Side 04
Circumplex - personlighedstræk	Side 05
Tolkende tekst	Side 06
Tolkende tekst circumplex	Side 08
Fokuspunkter	Side 10
Succesfaktorer	Side 11
Adfærd under pres	Side 12
Grit - Robusthed	Side 13
Integritet	Side 14
Skyggesider	Side 15
Skyggesider - grupperet	Side 16
Træk vist samlet - sorteret efter score	Side 17
Sneglehus - 30 træk sorteret efter score	Side 18
Interviewguide - High scores	Side 19
Interviewguide - Medio scores	Side 21
Interviewguide - Low scores	Side 23
Intro til de fem faktorer	Side 25
De fem hovedfaktorer	Side 26
De fem hovedfaktorer vist inkl. træk	Side 27
Træk vist samlet - oplyst pr. faktor	Side 32
Alle træk vist enkeltvis i FFP setup	Side 33
Checkspørgsmål - favorabilitet mv.	Side 48
Udvidet favorabilitet	Side 49
Udviklingsplan	Side 50
Copyright	Side 51

### Solidt teoretisk afsæt

e-fivefactor tager afsæt i IPIP's Five Factor Model og spørgeramme, der er udviklet af de internationalt mest respekterede forskere indenfor personlighedsteori. Five Factor er den mest anerkendte model i den forskningsbaserede personlighedspsykologi, og mere veldokumenteret end nogen anden personlighedstest på markedet. Der måles på 30 forskellige personlighedstræk - der kan vises både som 5 faktorer og i en Circumplex model.

### Interpersonel Circumplex

For at gøre profilen lettere at anvende i praksis, vises resultatet i den Interpersonelle Circumplex model. De otte facetter der vises først, matcher med de otte facetter, der anvendes i e-interpersonel rapporten. De 16 personlighedstræk i Circumplexet, er udvalgt fra de 30 personlighedstræk i forhold til relevans.

Bemærk at scoren på de de otte facetter ikke vil være 100% sammenlignelig med den score, der bliver vist i e-interpersonal rapportens otte facetter. Der anvendes to forskellige sæt spørgsmål og scoringsteknikker, og der vil derfor også ofte være mindre forskelle i den viste score i de to rapporter.

### Adfærd under pres

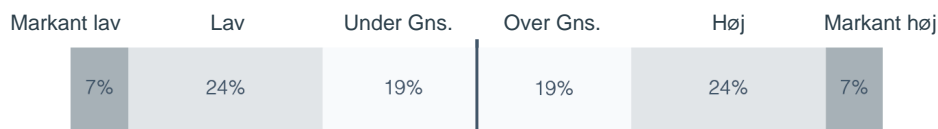
Er baseret på e-fivefactors personlighedstræk ift. Robusthed og Resilience. Opdelt i de 3 områder: Modløs - Aggressiv.

### Succesfaktorer

Er baseret på forskning omkring sammenhæng mellem personlighed og performance. Der fokuseres på: Målttethed - Vedholdenhed.

### Beregning af resultat

Scores er beregnet og omsat i forhold til en international norm. Normen er baseret på en repræsentativ gruppe af erhvervsaktive mænd og kvinder.



### Visning af resultat

*Markant Lav/Høj:* angiver score på niveau med 7% af norm (over 1,5 SD fra GNS).

*Lav og Høj:* angiver en score på niveau med 24% af norm (fra 0,5 SD til 1,5 SD).

*Gennemsnitlig:* angiver en score på niveau med 38% af norm (0,5 SD over og under).

### Tolkning af resultat

Teksterne er eksempler, og skal læses sådan.

Beskrivelserne bør og kan ikke omsættes til "godt" eller "dårligt".

En adfærd kan være relevant i nogle sammenhænge og irrelevante i andre.

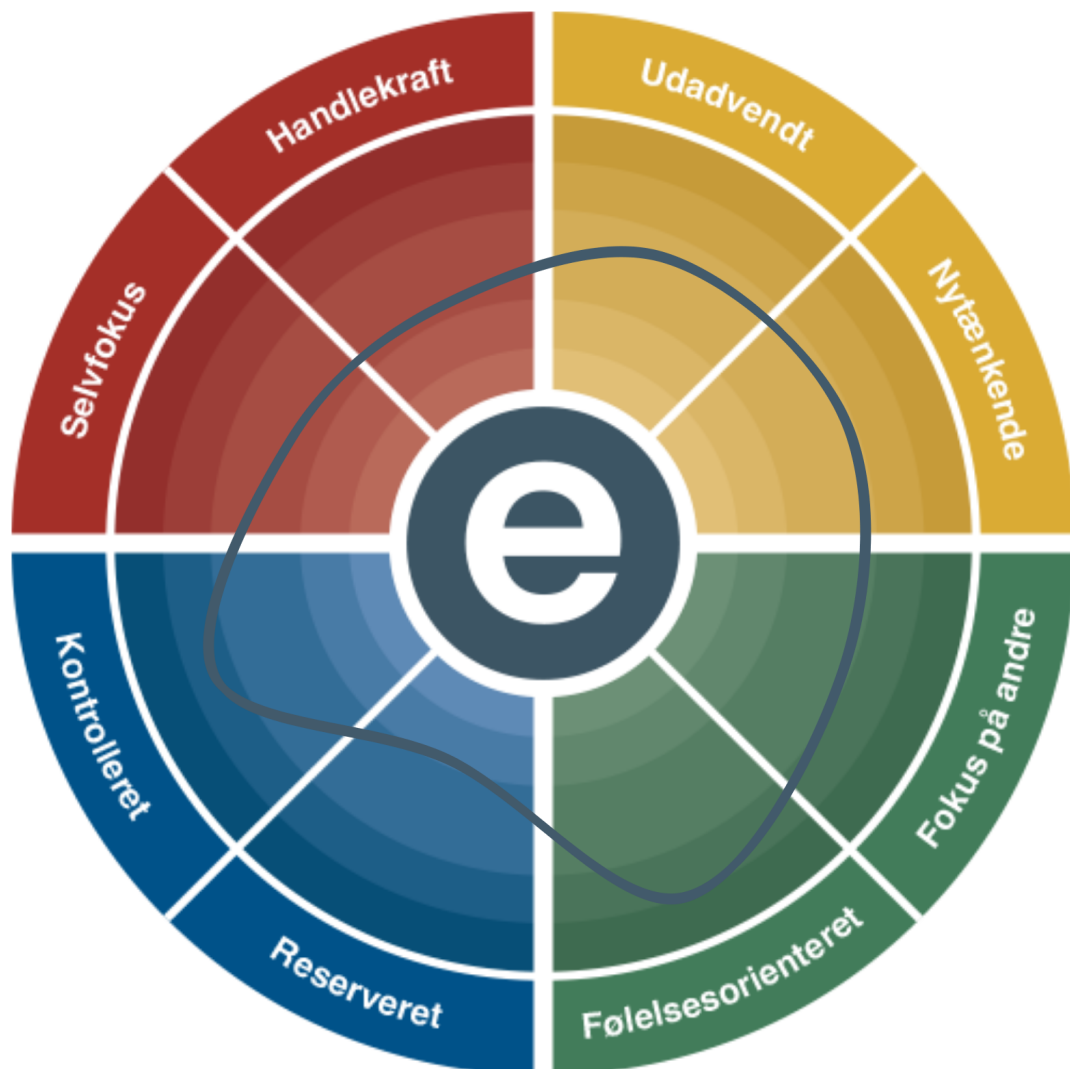
### Overfortolk ikke - men fokusér på tendenser

Rapporten kan med fordel gennemgås sammen med en certificeret konsulent, som er uddannet til at give en nuanceret tilbagemelding især på de områder, hvor der kan opstå tvivl.

Rapporten skal læses som et oplæg til dialog og ikke som en endegyldig sandhed.

### Husk...

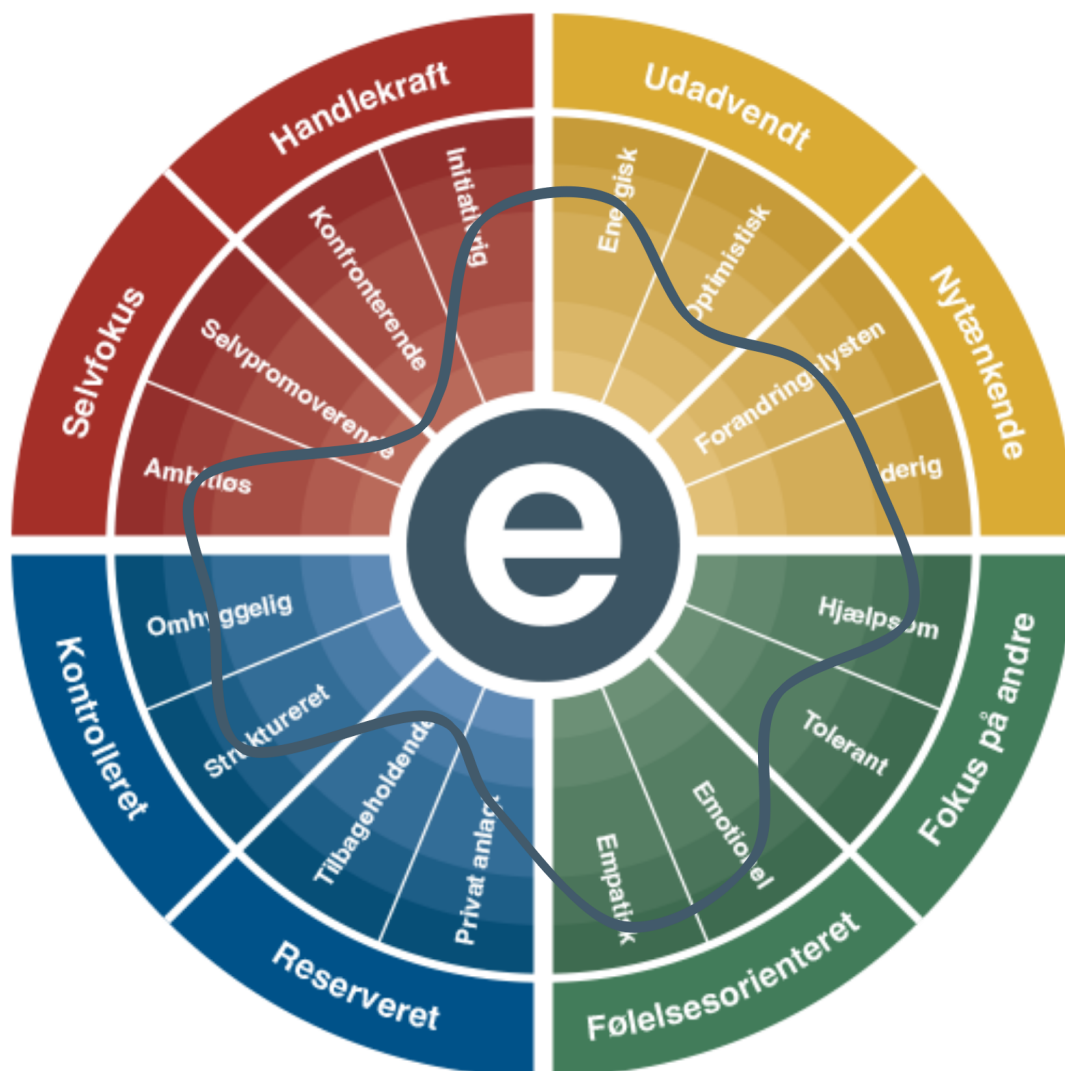
At alle tekster, eksempler og tolkninger ikke er fuldstændig dækkende - pas derfor på ikke at overfortolke.



### Faktor hjul.

Hjulets teoretiske afsæt er "den interpersonelle Circumplexmodel".  
Det er denne models otte delområder, der vises - indplaceret i fire farver.

Scoren i hver af de otte delområder er beregnet ud fra fire personlighedstræk.  
De valgte personlighedstræk matcher med Circumplexmodellens facetter.



### Circumplex - Personlighedstræk

Hjulets teoretiske afsæt er den "interpersonelle circumplex model".  
Det er denne models otte delområder, der vises - indplaceret i fire farver.

16 personlighedstræk fra e-fivefactor er indplaceret i circumplexet.  
De 16 træk har korrekt match ift. Circumplexmodellens otte delområder.  
Hvert personlighedstræk er komplementært ift. det modstående personlighedstræk.

Anne er meget empatisk og menneskeorienteret. Hun er enormt hensynsfuld og opmærksom på andres udfordringer - og bekymrer sig meget om andres velbefindende. Hun er en god støtte for kolleger, der har behov for at dele noget svært, føler sig usikre på noget eller har brug for støtte og forståelse. Høj grad af empati kan være en fordel, men der kan også være situationer, hvor Anne kan tage for mange hensyn til andres problemer.

Anne er et emotionelt og følelsesorienteret menneske, der kan mærke både egne og andres følelser mere intenst end andre. Hun har god forståelse for egne følelser – og vurderer det som vigtigt at have det. Anne anser emotioner som en vigtig informationskilde, som man bør handle på. Hun er let påvirkelig i forhold til uro og dårlig stemning - men vil også have fokus på, hvordan hun selv kan bidrage til at skabe et godt miljø.

Anne er hjælpsom af natur - og det er vigtigt for Anne at have gode relationer til kolleger og andre. Hun er god til at lytte til andre og hjælpe - og derfor er hun ofte en vellidt person og kollega. Anne motiveres af at gøre en positiv forskel for andre, og tager derfor ofte hensyn til omgivelserne. Til tider kan Anne måske tage så meget hensyn, at hun glemmer at prioritere sig selv.

Anne er struktureret, systematisk og kan lide at organisere ting. Anne planlægger gerne i god tid – og kan lide regler, procedurer og struktur. Anne ser værdi i struktur, både i tid, sted og relevans - og har ofte et skarpt øje for organisering af elementer i en opgave. Hun kan have det svært med manglende forudsigelighed, eller udpræget rod i tingene. Anne vil hellere løse én opgave korrekt end flere opgaver af lavere kvalitet. Det kan betyde, at hun nogle gange kan have svært ved at selv at blive helt tilfreds nok med resultatet.

Anne er en energisk og aktiv person, der ofte har mange projekter i gang. Hun har en livlig tilgang til tingene - og involverer sig i mange aktiviteter og gerne sammen med andre. Det høje energiniveau kan være en drivkraft i mange situationer, dog kan det energiske tempo lede til rastløshed, og nogle gange gøre det svært for Anne at prioritere.

Anne er ambitiøs og stræber efter at opnå succes. Hun er mere målrettet end de fleste - og er ofte villig til at gå langt for at nå sine mål. For at realisere hendes mål har Anne typisk sat sig klare mål, som hun er villig til at arbejde hårdt for at nå. Anne har et stærkt personligt drive og vil ofte være kendt som en, der går foran. Det høje ambitionsniveau kan nogle gange føre til, at Anne stiller høje krav til andre, som kan være svære at leve op til.

Anne er iderig og nytænkende – hun tænker ofte ud af boksen og kan se kreative muligheder før andre. Hun kan være både inspirerende og visionær i sin tilgang. Hun bruger sin fantasi og forestillingsevne, fordi hun finder det stimulerende at udvikle nyt. Iderigdom er en fordel når der skal tænkes nyt eller anderledes, men kan være distraherende når der ikke skal laves om.

Anne er grundig og omhyggelig i sit arbejde. Hun dobbelttjekker gerne og er opmærksom på at minimere fejl. Anne tænker før hun handler. Hun er forsigtig - overvejer og gennemtænker tingene grundigt før handling. Anne er motiveret af kvalitet og vil meget gerne levere et godt stykke arbejde. Omhyggelighed er en fordel i mange situationer, men der kan også opstå behov for hurtigere handling eller beslutninger.

Anne tager initiativ når det opleves hensigtsmæssigt, men kan også lade andre gøre det. Hun har ikke et stort behov for at styre eller bestemme. Andre vil opfatte Anne som en handlekraftig person, men også som en, der formår at lade andre tage teten. Initiativrig er en fordel i mange situationer - f.eks. når noget skal igangsættes, men det er også en fordel at hun kan lade andre tage over.

Anne foretrækker en blanding af kendt og nyt. Hun har ikke stort behov for, at der sker nyt, men nyder også forandringer. Anne kan håndtere rutine uden at gå træt i opgaven. Variation kan også være velkomment, men Anne har ikke behov for hyppige forandringer. Evne til at håndtere både kendt og nyt er en fordel i job, hvor man skal kunne håndtere både rutiner og forandringer.

Anne er som regel tolerant overfor andres holdninger og værdier, men har også grænser for åbenheden. Hun er ganske rummelig som person - og for det meste, åben overfor andres holdninger. Anne er ikke fastlåst i egne værdier og bestemte holdninger, men kan udvise tolerance overfor det der er anderledes - hvis det ikke er for ekstremt. Hun accepterer oftest gældende normer og autoriteter.

Anne har ofte en positiv tilgang til tingene. Hun viser gerne sin glæde og optimisme når noget påvirker hende positivt, men i nogle situationer kan Anne også udvise en mere afdæmpet tilgang. Hun ser forholdsvis lyst på tingene, og det synes mange er behageligt. Optimisme er en fordel i mange situationer, men der kan også være situationer, hvor der er behov for en mere neutral og nøgtern tilgang.

Anne er imødekommende og åben, og vil i de fleste situationer, have let ved at skabe kontakt til andre. Hun er normalt uformel i sin tilgang, men der er også situationer, hvor Anne kan blive mere forbeholden eller privat. Anne formår at afbalancere imødekommenhed, så det bliver på et niveau, der ikke slider for meget. Hun vil altså ofte kunne tilpasse sin imødekommenhed til situationen.

Anne er udadvendt af natur og opsøger gerne samtaler og begivenheder. Hun er komfortabel med at være i fokus og får energi af at være i større selskaber og i kontakt med mange mennesker. Hun har det godt med at være på, og man lægger mærke til det når hun er i nærheden – der er ofte smalltalk og sjov. Anne kan godt lide, når der er spræl i tingene, og Anne bidrager da også gerne med den slags.

Anne er beskeden og har, i mindre grad, behov for at fremhæve sig selv. Anne fremhæver sjældent egne præstationer, og foretrækker ofte hellere at fokusere på den fælles indsats. Hun kan finde det lidt ubehageligt at blive fremhævet, og har typisk ikke behov for at positionere sig. I stedet for at stræbe efter anerkendelse og personlige fordele, foretrækker Anne oftest at have en mere diskret rolle.

Anne søger ofte samarbejde fremfor konflikt, for Anne bryder sig ikke om konfrontationer. Hun søger derimod kompromis, og er ofte villig til at tilpasse sig for at få samarbejdet til at fungere. Anne er hverken konfronterende eller direkte i sin kommunikationsstil, og hun holder gerne igen med at udtrykke sin mening. Samarbejde er ofte en fordel, men kan være mindre godt, hvis vigtige perspektiver bliver skjult for at opretholde den gode stemning.

**Ambitiøs**

Anne er ambitiøs og stræber efter at opnå succes. Hun er mere målrettet end de fleste - og er ofte villig til at gå langt for at nå sine mål. For at realisere hendes mål har Anne typisk sat sig klare mål, som hun er villig til at arbejde hårdt for at nå. Anne har et stærkt personligt drive og vil ofte være kendt som en, der går foran. Det høje ambitionsniveau kan nogle gange føre til, at Anne stiller høje krav til andre, som kan være svære at leve op til.

**Selvpromoverende**

Anne er beskeden og har, i mindre grad, behov for at fremhæve sig selv. Anne fremhæver sjældent egne præstationer, og foretrækker ofte hellere at fokusere på den fælles indsats. Hun kan finde det lidt ubehageligt at blive fremhævet, og har typisk ikke behov for at positionere sig. I stedet for at stræbe efter anerkendelse og personlige fordele, foretrækker Anne oftest at have en mere diskret rolle.

**Konfronterende**

Anne søger ofte samarbejde fremfor konflikt, for Anne bryder sig ikke om konfrontationer. Hun søger derimod kompromis, og er ofte villig til at tilpasse sig for at få samarbejdet til at fungere. Anne er hverken konfronterende eller direkte i sin kommunikationsstil, og hun holder gerne igen med at udtrykke sin mening. Samarbejde er ofte en fordel, men kan være mindre godt, hvis vigtige perspektiver bliver skjult for at opretholde den gode stemning.

**Initiativrig**

Anne tager initiativ når det opleves hensigtsmæssigt, men kan også lade andre gøre det. Hun har ikke et stort behov for at styre eller bestemme. Andre vil opfatte Anne som en handlekraftig person, men også som en, der formår at lade andre tage teten. Initiativrig er en fordel i mange situationer - f.eks. når noget skal igangsættes, men det er også en fordel at hun kan lade andre tage over.

**Energi**

Anne er en energisk og aktiv person, der ofte har mange projekter i gang. Hun har en livlig tilgang til tingene - og involverer sig i mange aktiviteter og gerne sammen med andre. Det høje energiniveau kan være en drivkraft i mange situationer, dog kan det energiske tempo lede til rastløshed, og nogle gange gøre det svært for Anne at prioritere.

**Optimisme**

Anne har ofte en positiv tilgang til tingene. Hun viser gerne sin glæde og optimisme når noget påvirker hende positivt, men i nogle situationer kan Anne også udvise en mere afdæmpet tilgang. Hun ser forholdsvist lyst på tingene, og det synes mange er behageligt. Optimisme er en fordel i mange situationer, men der kan også være situationer, hvor der er behov for en mere neutral og nøgtern tilgang.

**Forandringslyst**

Anne foretrækker en blanding af kendt og nyt. Hun har ikke stort behov for, at der sker nyt, men nyder også forandringer. Anne kan håndtere rutine uden at gå træt i opgaven. Variation kan også være velkomment, men Anne har ikke behov for hyppige forandringer. Evne til at håndtere både kendt og nyt er en fordel i job, hvor man skal kunne håndtere både rutiner og forandringer.

**Iderig**

Anne er iderig og nytænkende – hun tænker ofte ud af boksen og kan se kreative muligheder før andre. Hun kan være både inspirerende og visionær i sin tilgang. Hun bruger sin fantasi og forestillingsevne, fordi hun finder det stimulerende at udvikle nyt. Iderigdom er en fordel når der skal tænkes nyt eller anderledes, men kan være distraherende når der ikke skal laves om.



**Hjælpssom**

Anne er hjælpsom af natur - og det er vigtigt for Anne at have gode relationer til kolleger og andre. Hun er god til at lytte til andre og hjælpe - og derfor er hun ofte en vellidt person og kollega. Anne motiveres af at gøre en positiv forskel for andre, og tager derfor ofte hensyn til omgivelserne. Til tider kan Anne måske tage så meget hensyn, at hun glemmer at prioritere sig selv.

**Tolerant**

Anne er som regel tolerant overfor andres holdninger og værdier, men har også grænser for åbenheden. Hun er ganske rummelig som person - og for det meste, åben overfor andres holdninger. Anne er ikke fastlåst i egne værdier og bestemte holdninger, men kan udvise tolerance overfor det der er anderledes - hvis det ikke er for ekstremt. Hun accepterer oftest gældende normer og autoriteter.

**Emotionalitet**

Anne er et emotionelt og følelsesorienteret menneske, der kan mærke både egne og andres følelser mere intenst end andre. Hun har god forståelse for egne følelser – og vurderer det som vigtigt at have det. Anne anser emotioner som en vigtig informationskilde, som man bør handle på. Hun er let påvirkelig i forhold til uro og dårlig stemning - men vil også have fokus på, hvordan hun selv kan bidrage til at skabe et godt miljø.

**Empati**

Anne er meget empatisk og menneskeorienteret. Hun er enormt hensynsfuld og opmærksom på andres udfordringer - og bekymrer sig meget om andres velbefindende. Hun er en god støtte for kolleger, der har behov for at dele noget svært, føler sig usikre på noget eller har brug for støtte og forståelse. Høj grad af empati kan være en fordel, men der kan også være situationer, hvor Anne kan tage for mange hensyn til andres problemer.

**Privat**

Anne er imødekommende og åben, og vil i de fleste situationer, have let ved at skabe kontakt til andre. Hun er normalt uformel i sin tilgang, men der er også situationer, hvor Anne kan blive mere forbeholden eller privat. Anne formår at afbalancere imødekommenhed, så det bliver på et niveau, der ikke slider for meget. Hun vil altså ofte kunne tilpasse sin imødekommenhed til situationen.

**Tilbageholdende**

Anne er udadvendt af natur og opsøger gerne samtaler og begivenheder. Hun er komfortabel med at være i fokus og får energi af at være i større selskaber og i kontakt med mange mennesker. Hun har det godt med at være på, og man lægger mærke til det når hun er i nærheden – der er ofte smalltalk og sjov. Anne kan godt lide, når der er spræl i tingene, og Anne bidrager da også gerne med den slags.

**Struktureret**

Anne er struktureret, systematisk og kan lide at organisere ting. Anne planlægger gerne i god tid – og kan lide regler, procedurer og struktur. Anne ser værdi i struktur, både i tid, sted og relevans - og har ofte et skarpt øje for organisering af elementer i en opgave. Hun kan have det svært med manglende forudsigelighed, eller udpræget rod i tingene. Anne vil hellere løse én opgave korrekt end flere opgaver af lavere kvalitet. Det kan betyde, at hun nogle gange kan have svært ved at selv at blive helt tilfreds nok med resultatet.

**Omhyggelig**

Anne er grundig og omhyggelig i sit arbejde. Hun dobbelttjekker gerne og er opmærksom på at minimere fejl. Anne tænker før hun handler. Hun er forsigtig - overvejer og gennemtænker tingene grundigt før handling. Anne er motiveret af kvalitet og vil meget gerne levere et godt stykke arbejde. Omhyggelighed er en fordel i mange situationer, men der kan også opstå behov for hurtigere handling eller beslutninger.

**e** **Selvfokus - personlige ambitioner**



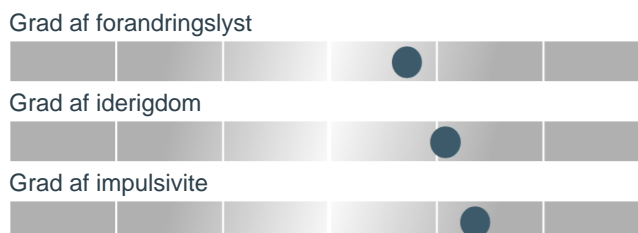
**e** **Udadvendthed - personlig energi**



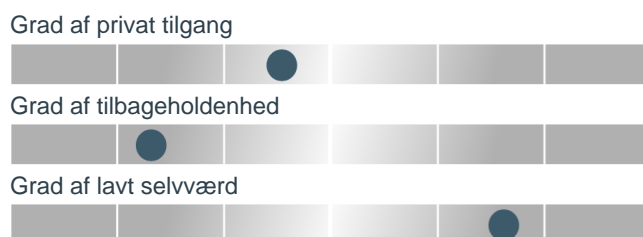
**e** **Handlekraft - eksekveringsevne**



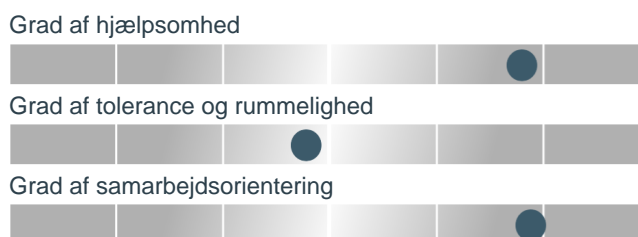
**e** **Nytænkning - udviklingsorientering**



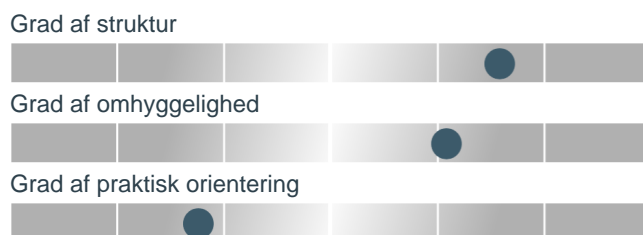
**e** **Reserveret - reflekterende**



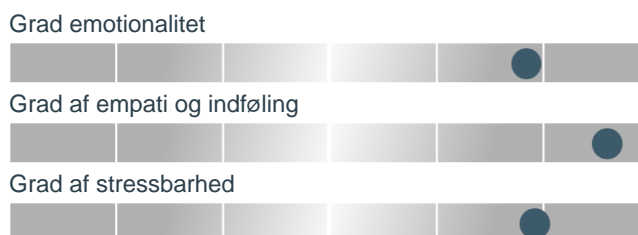
**e** **Fokus på andre - samarbejdsevne**

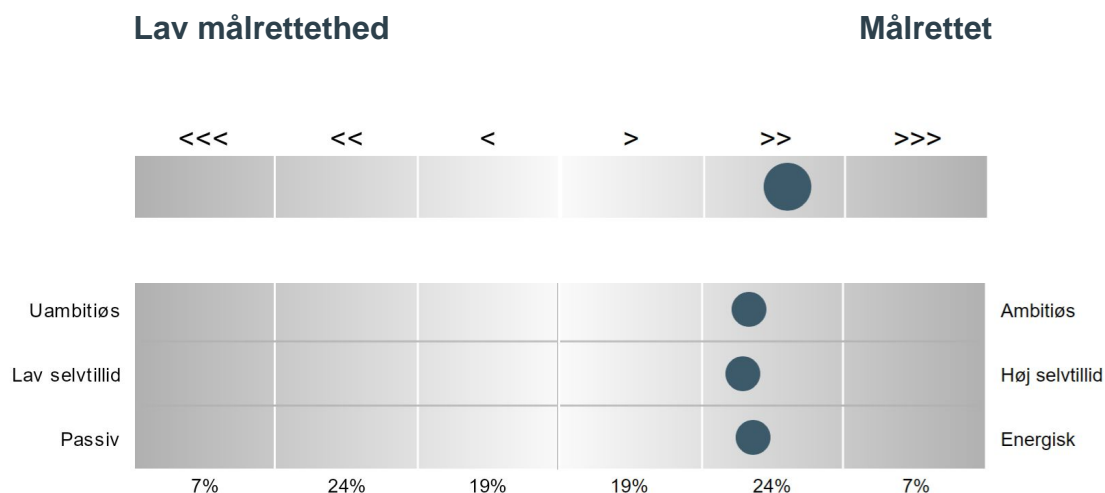


**e** **Kontrolleret - omhyggelighed**



**e** **Følelsesorientering - hensynsfuldhed**



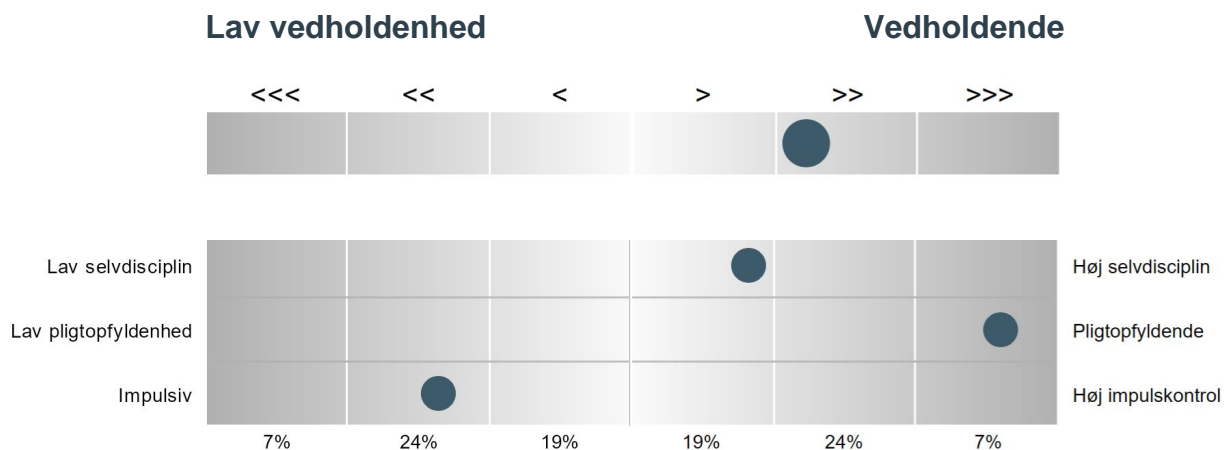


**Personer der scorer langt til højre:**

Har fokus på succes, er ambitiøse, energiske og målrettede - og sætter sig høje mål. Har selvtillid, tror på egne evner og er sikre på, at de kan klare de problemer de møder. Langsigtede og ambitiøse mål er en væsentlig faktor for at opnå succes og resultater.

**Personer der scorer langt til venstre:**

Er lave på målrettedhed – de stiller sig ofte tilfreds med det, de har og det, de opnår. Mener ikke de har det, der skal til for at få succes - yder derfor ofte en begrænset indsats.

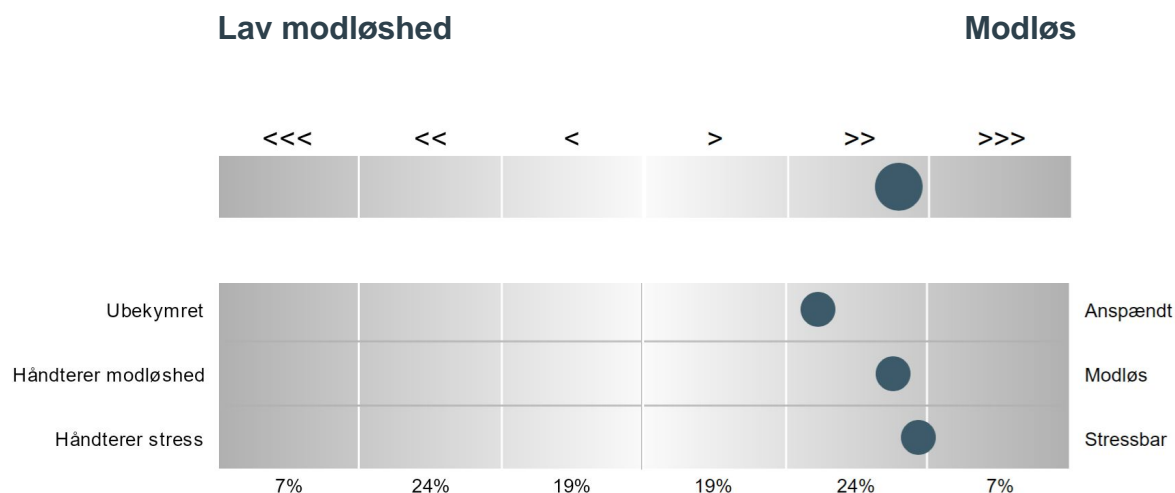


**Personer der scorer langt til højre:**

Har en høj selvdisciplin - og kan holde fast på trods af ubehag eller ulyst. Gør hvad der forventes af dem - overholder aftaler og er pligtopyldende. Høj selvdisciplin og vedholdenhed er væsentlige faktorer for succes og resultater.

**Personer der scorer langt til venstre:**

Har svært ved at overvinde ulyst til at begynde på, fastholde og afslutte opgaver. Finder regler og aftaler unødvendige og føler sig ikke forpligtiget til at følge dem. Føler sig kun i lav grad forpligtigede til at holde fast til opgaven er løst.

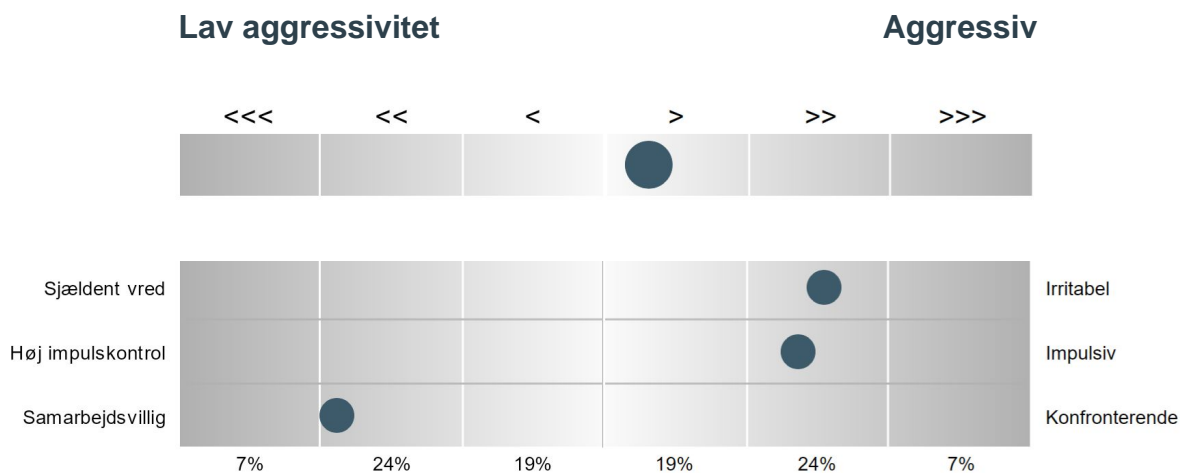


**Personer der scorer langt til højre:**

Er anspændte, bliver let modløse, opgivende og bliver let stresset.  
 Er mere nervøse, bekymrede og ængstelige end andre.  
 Bliver let overvældet af negative følelser.

**Personer der scorer langt til venstre:**

Er rolige, ubekymrede og bliver ikke modløse – håndterer modgang og pres.  
 Bruger ikke energi på bekymre sig over mulige problemer.  
 Bliver sjældent modløse, opgivende eller stressede.



**Personer der scorer langt til højre:**

Bliver let ophidsede, vrede og aggressive.  
 Hvis noget går dem imod kan, de ikke holde igen.  
 De kan ikke styre deres temperament, hvis de ikke opnår det, de vil.

**Personer der scorer langt til venstre:**

Bliver sjældent ophidsede, vrede eller aggressive.  
 Evner at holde igen - de kan styre deres temperament og tilpasser sig.  
 De tager hensyn til andre, og de har ikke kun fokus på egne interesser.

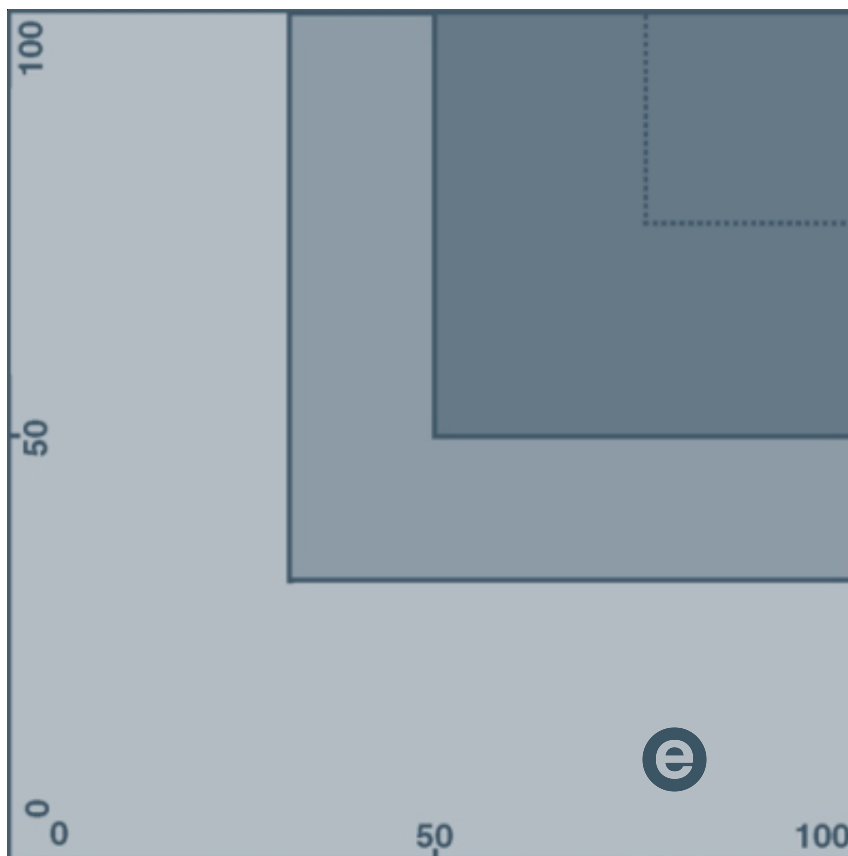


Grit/consenciousness: Interesse og vedholdenhed i forhold til at opnå langsigtede mål.  
 Beregnet ud fra trækkene: Ambitioner, selvdisciplin, pligtopfyldenhed og impuls kontrol.



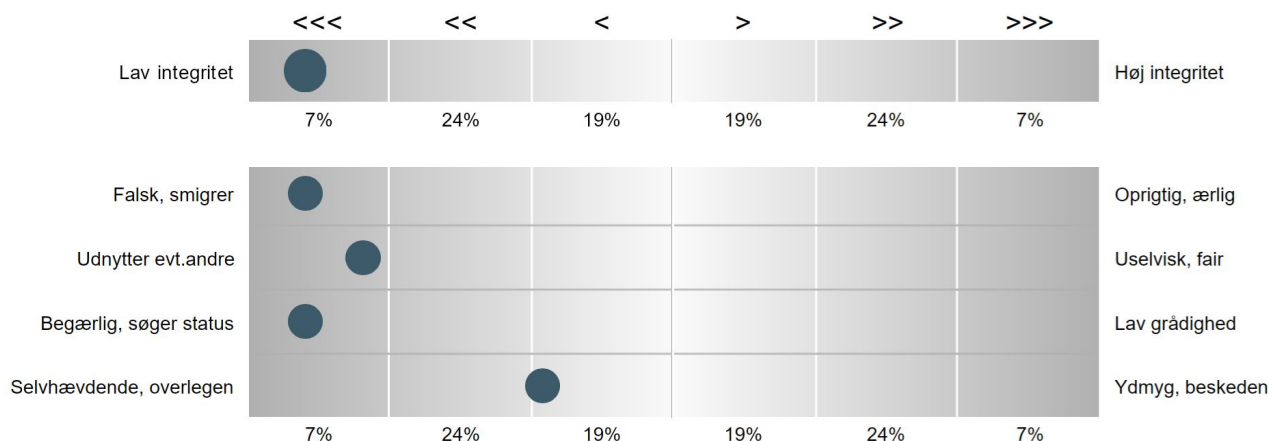
Robusthed: Evne til at håndtere modgang samt evne til at komme igen efter nederlag.  
 Robusthed er beregnet ud fra: Modløshed, Ubekymrethed og stresshåndtering.

**Grit - Robusthed**



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

## Integritet



## Integritet - samlet resultat

## Lav integritet

Er opsat på at få det de vil have, og er fokuseret på at opnå materiel gevinst. Tilbøjelig til at bryde regler for at opnå fordele. Føler sig berettiget til høj social status. Har ingen betænkeligheder ved at manipulere med andre for at opnå status og fordele.

## Høj integritet

Har ikke tendens til at manipulere for at opnå personlig gevinst. Føler sig sjældent fristet til at bryde regler. Er uinteressert i luksus og rigdom. Ser ikke sig selv som bedre end andre, og føler sig ikke berettiget til forhøjet social status.

## Oprigtighed (Sincerity)

Tendens til at være ægte i interpersonelle relationer.

*Score langt til venstre:* Villig til at smigre eller forgive at kunne lide andre, for at opnå fordele.

*Score langt til højre:* Manipulerer ikke med andre – er oprigtige og ærlige.

## Retfærdighed (Fairness)

Tendens til at udnytte andre til egen fordel.

*Score langt til venstre:* Er villig til at udnytte andre for at opnå personlige fordele.

Er villig til at snyde, bedrage eller stjæle for at opnå gevinst og fordele.

*Score langt til højre:* Udnytter ikke andre (eller samfundet) for at opnå personlige fordele.

## Grådighed - fokus på status (Greed Avoidance)

Tendens til fokus på social status - via rigdom, luksus og andre ydre tegn.

*Score langt til venstre:* Nyder at vise rigdom via luksusvarer og andre ydre tegn på status.

Udviser begærlighed og grådighed.

*Score langt til højre:* Ikke interesseret i rigdom eller andre ydre tegn på høj social status.

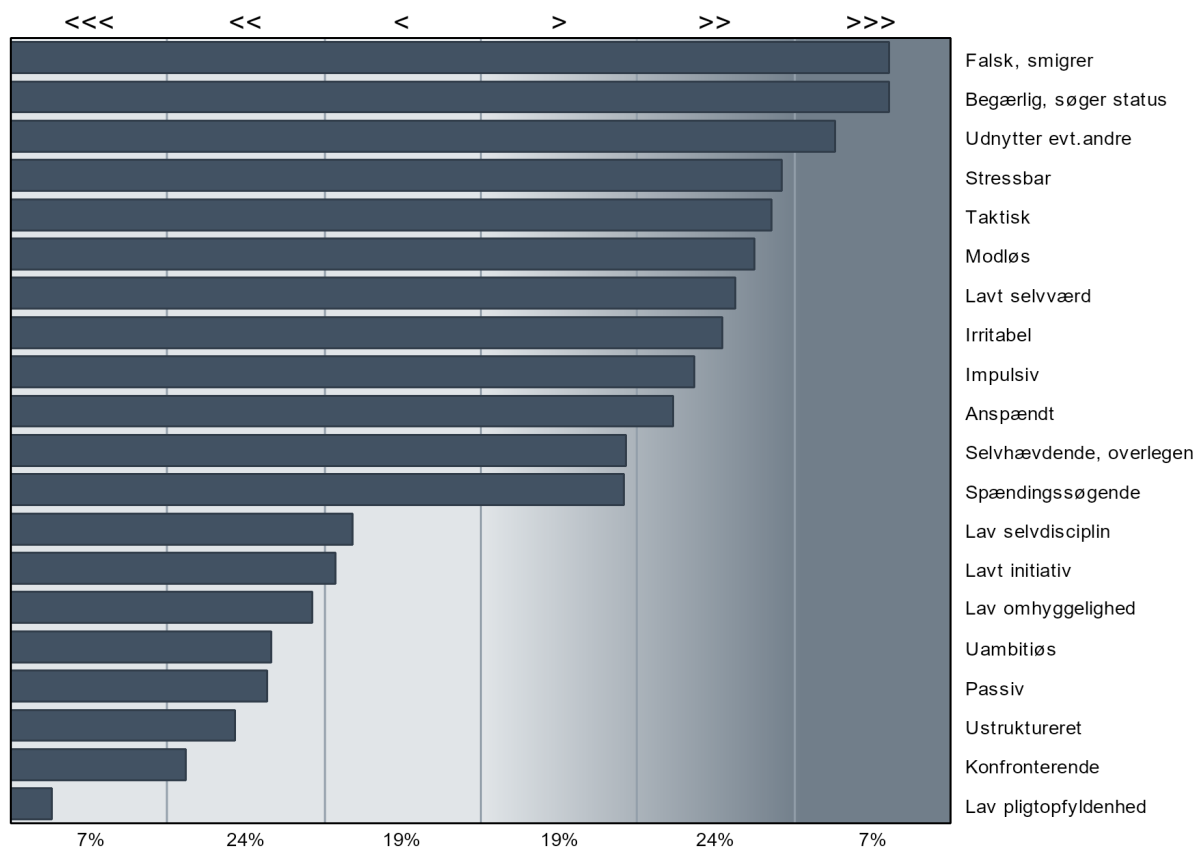
## Ydmyghed (Modesty)

Tendens til at være beskedne, fordringsløs og ydmyg.

*Score langt til venstre:* Betragter sig selv som bedre end andre – klogere, dygtigere, pænere.

Føler sig overlegen ift. andre, mener derfor at have ret til særlige privilegier og fordele.

*Score langt til højre:* Betragter sig selv som ganske almindeligt menneske, uden krav på særbehandling eller særlige fordele i forhold til andre mennesker.



## Skyggesider - Derailers

Skyggesider også kaldet Derailers - vil ofte vise sig, når man f.eks.:

Er under pres, ved arbejdsmæssig overbelastning, når andre opfører sig unfair, ved overload - og ved overgang til nye roller, som man endnu ikke behersker.

Skyggesider: Dysfunktionelle strategier - ofte med negative konsekvenser for andre. Skyggesider er reaktioner man ofte vil se i "Fight, Flight og Freeze" situationer.

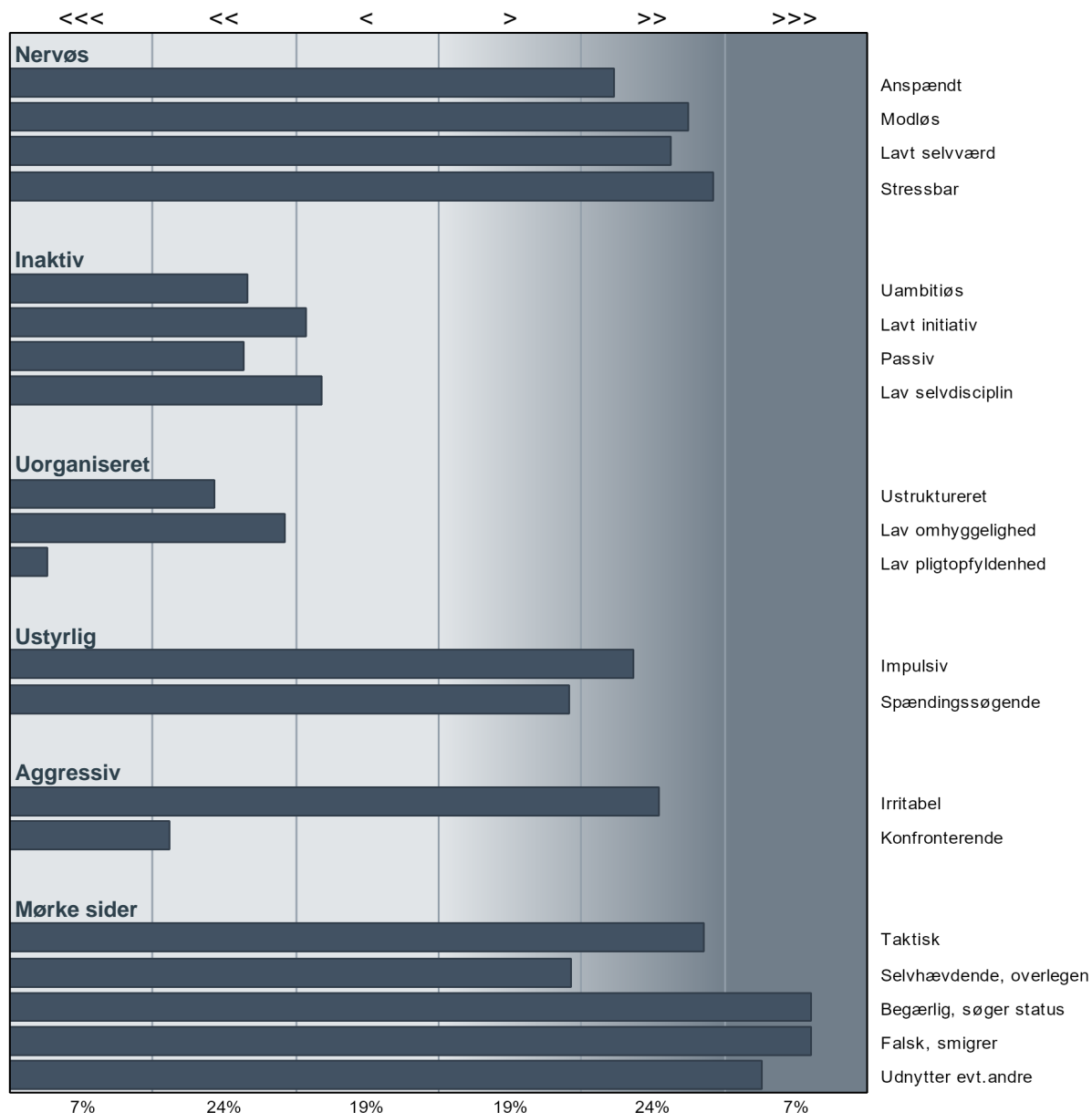
Derailers: Er svagheder, der kræver forbedring, hvis vi skal realisere vores potentiale. Ofte kan en Derailer være knyttet til et talent, der er taget til det ekstreme (Overuse). Derailers vil derfor ofte begrænse muligheden for fremskridt - og succes på lang sigt.

### HUSK:

Vi har alle Skyggesider og Derailers – i større eller mindre grad.

Kun score i øverste segment (7% kvartilen) - er markant og dermed interessant.

Høj score i næstøverste segment (24% kvartilen) kan evt. være interessant.



**HUSK:**

En score i øverste segment (7% kvartilen) er markant og dermed interessant.  
 En score i næstøverste segment (24% kvartilen) er kun evt. interessant.  
 Vær opmærksom på mulig adfærd ved markant høj scores i en gruppe.

**Nervøs:** Anspændt, stressbar, bekymret, modløs, nervøs, opgivende.

**Inaktiv:** Passiv, initiativløs, magelig, yder begrænset indsats.

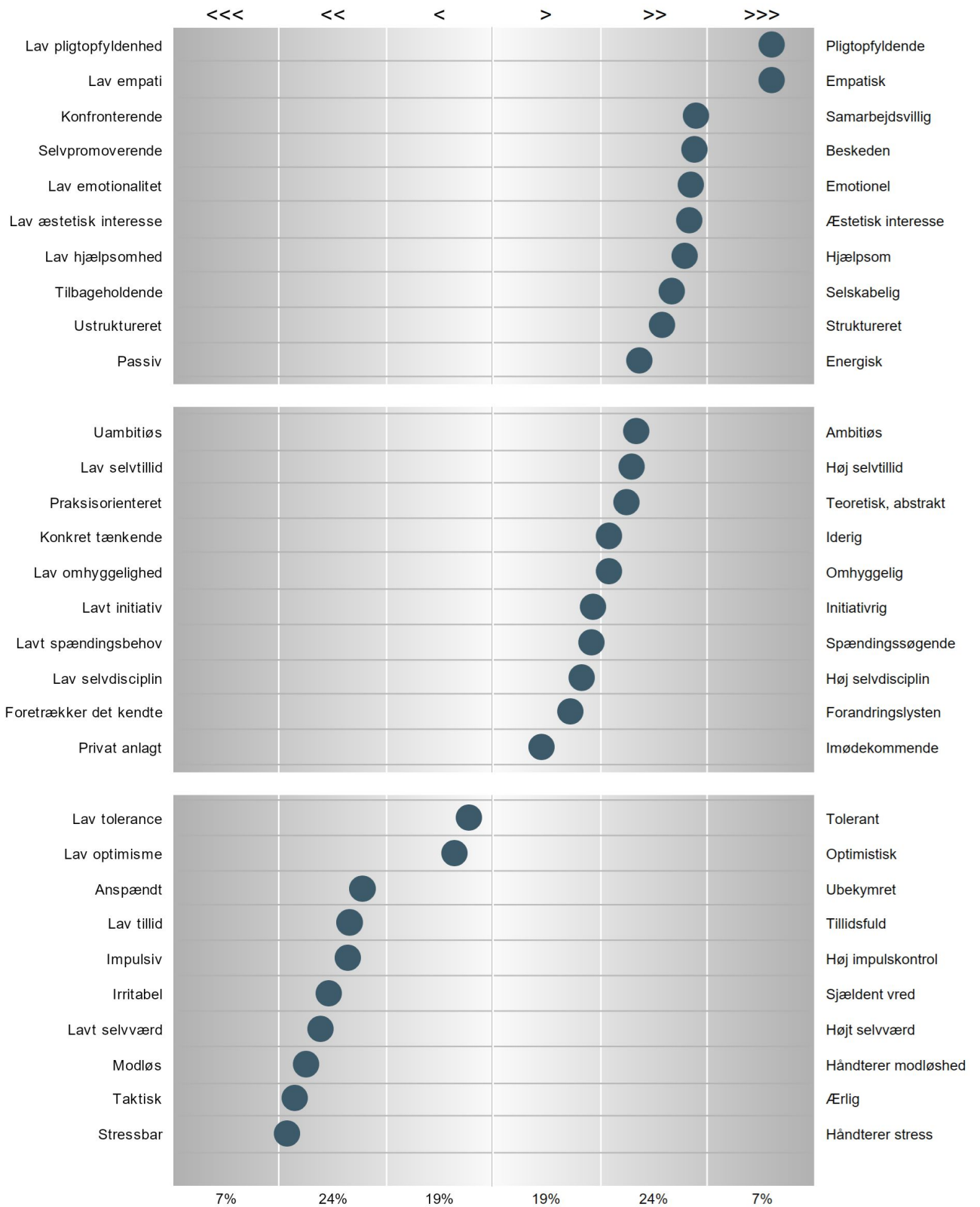
**Uorganiseret:** Rodet, ustruktureret, uansvarlig, uovervejet.

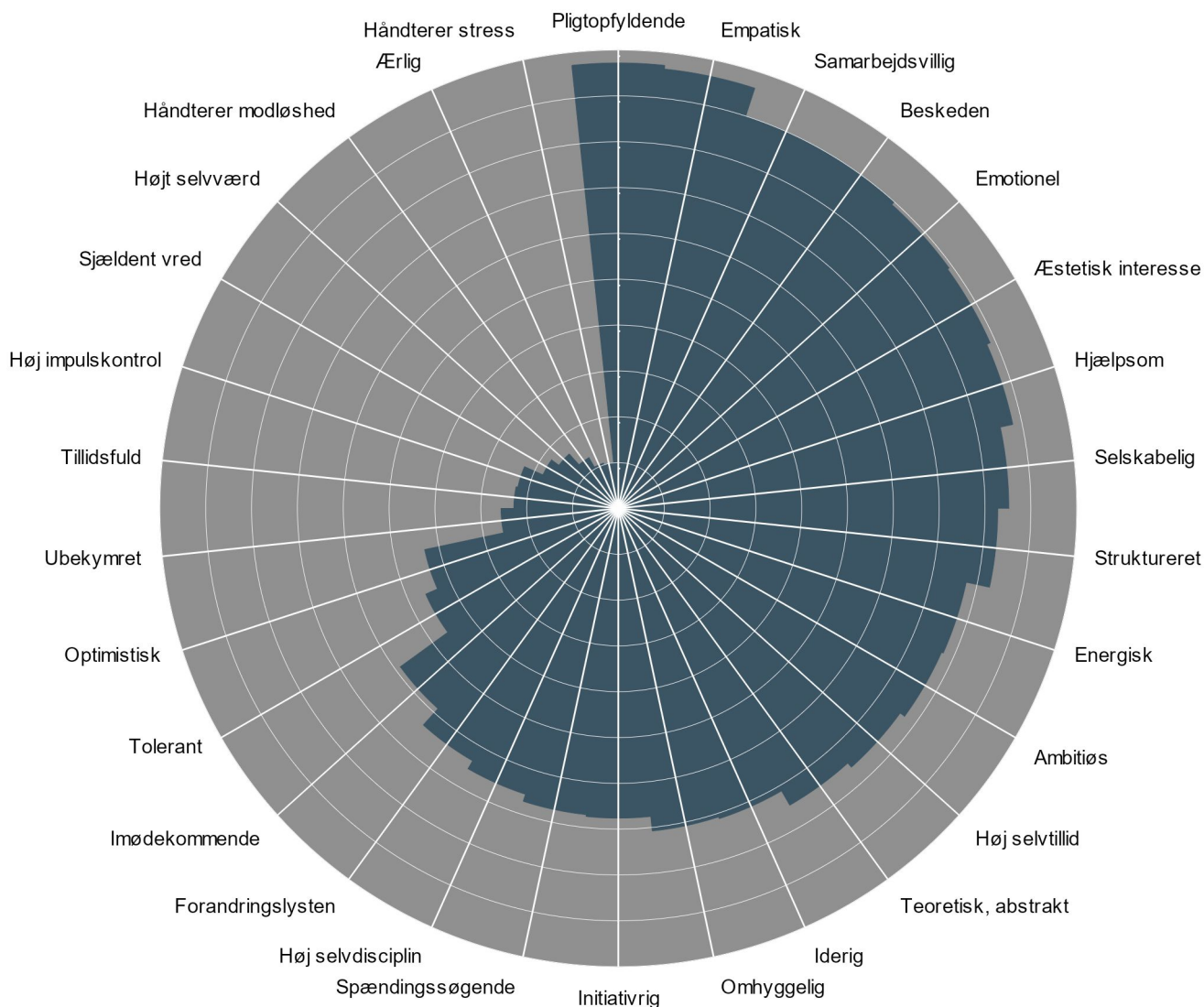
**Ustyrlig:** Impulsiv, kan ikke holde igen, behøver spænding og stimulation.

**Aggressiv:** Bliver let vred, bliver let ophidset, konfliktorienteret.

**Mørke sider:** Narcisistisk, falsk, grådig, bryder regler, manipulerende.







**Sneglehusgraf**

Grafen viser resultatet for de 30 træk sorteret efter score.  
 Fordelingen af de 30 træk giver et billede af personens samlede profil.

Husk, at scoren på hver af de 30 træk er uafhængig af hinanden.  
 Husk, at score i mellemområdet er hyppigere end høj eller lav score.  
 Husk, at scoren på en træk skal tolkes i sammenhæng med situationen.

**Pligtopfyldenhed (5.3)**

**Har du nogensinde oplevet, at du ikke kunne leve op til forventningerne på arbejdet? Hvad gjorde du?**

Undersøger erfaringer med eksterne forventninger og hvordan de reagerer, når de ikke kan leve op til dem.

**Hvad gør du, når dem omkring dig ikke overholder deadlines eller aftaler? Eksempel?**

Undersøger forventninger til kolleger og reaktioner, når de ikke bliver opfyldt, meget relevant for høj pligtopfyldelse.

**Empati (4.6)**

**Har du prøvet at investere dig i en kollegas følelsesmæssige situation, så det blev belastende? Hvad skete der?**

Undersøger styring af deres egen følelsesmæssige velvære, med hensyn til risikoen for udbrændthed ved overinvestering.

**Kan du dele en erfaring med at træffe en beslutning, der gik imod en kollegas følelsesmæssige velvære?**

Undersøger evnen til at træffe svære beslutninger, der måske ikke stemmer overens med deres høje niveau af empati.

**Samarbejde (4.4)**

**Kan du beskrive en situation, hvor en kollega konsekvent modsatte sig dine synspunkter? Hvad gjorde du?**

Undersøger tilgangen til at håndtere uenigheder med en kollega.

**Kan du give et eksempel på en arbejdssituation, hvor du besluttede at give ærlig kritisk feedback til en kollega?**

Undersøger tilgangen til kritisk evaluering og ærlig feedback, idet de tager hensyn til deres samarbejdsvillige tilgang.

**Beskedenhed (4.5)**

**Kan du beskrive en situation, hvor nedtoning af dine præstationer måske har ført til en forpasset mulighed?**

Undersøger bevidstheden om en mulig ulempe ved beskedenhed og mulige strategier til at håndtere det.

**Hvordan håndterer du situationer, hvor du skal konkurrere med kolleger om muligheder eller ressourcer?**

Undersøger deres tilgang til konkurrence på arbejdspladsen – noget der kan udfordre deres beskedne natur.

**Emotionalitet (3.3)**

**Kan du beskrive en situation, hvor det at være meget i tune med dine følelser påvirkede et arbejdsresultat?**

Undersøger tilfælde, hvor følelsesmæssig bevidsthed væsentligt påvirkede deres interaktioner eller beslutninger.

**Del venligst et eksempel på, hvornår stærke følelser påvirkede din objektivitet på arbejdet. Hvordan fortsatte du?**

Undersøger bevidstheden om, at følelser kan overskygge professionel dømmekraft og strategier for at håndtere det.

### Æstetik (3.2)

**Kan du beskrive en situation, hvor du var uenig med andre om æstetiske eller designmæssige beslutninger?**

Undersøger evnen til at navigere mellem forskellige kunstneriske meninger og præferencer i et samarbejds miljø.

**Hvordan balancerer du din påskønnelse af æstetik med effektivitet, når tiden er knap? Eksempel?**

Undersøger holdningen til at sænke æstetiske standarder, når effektivitet kan være vigtigere.

### Hjælpsomhed (4.3)

**Kan du dele en oplevelse, hvor du overanstrengte dig for at hjælpe en kollega? Hvad førte til dette?**

Undersøger bevidstheden om risikoen ved at hjælpe for meget – og deres reaktion, når det sker.

**Kan du beskrive en situation, hvor du hjalp en kollega med en stor opgave, der ikke var dit ansvar?**

Undersøger hvordan de balancerer opgavefokus, mens de er meget engagerede i at hjælpe andre.

### Selskabelighed (2.2)

**Kan du dele en oplevelse, hvor det at være meget social udgjorde en udfordring i en professionel sammenhæng?**

Undersøger strategier i situationer, hvor høj sociabilitet måske ikke er passende.

**Hvordan sikrer du, at din sociale entusiasme ikke distraherer dig eller andre fra arbejdsopgaver?**

Undersøger hvordan kandidaten opretholder en balance mellem at være social og forblive produktiv.

### Struktur og orden (5.2)

**Kan du beskrive en situation, hvor du måtte prioritere fleksibilitet over struktur og planlægning?**

Undersøger evnen til at prioritere fleksibilitet, hvilket kan være en udfordring med høj struktur.

**Beskriv et scenarie, hvor det var udfordrende at opretholde struktur og orden. Hvordan håndterede du det?**

Undersøger reaktioner på lavstrukturmiljøer og deres effekt på kandidaten.

### Energi (2.4)

**Kan du give et eksempel på at være utålmodig med tempoet i et projekt eller en kollega? Hvad gjorde du?**

Undersøger strategier for at håndtere utålmodighed i samarbejder, en kernetendens ved et højt energiniveau.

**Beskriv en situation, hvor du måtte tilpasse din hurtige tilgang til at matche en mere afmålt teamindstilling.**

Undersøger tilpasningsevne i at justere deres naturlige arbejdshastighed for at tilpasse sig forskellige teamdynamikker.

#### Ambitioner (5.4)

**Har du nogensinde oplevet, at dine høje ambitioner påvirkede forholdet til kolleger negativt?**

Undersøger bevidsthed og strategi, når høje ambitioner og arbejdsmæssige forhold er i konflikt.

**Kan du give et eksempel, hvor det var nødvendigt at du skruede ned for dine ambitioner?**

Undersøger evnen til midlertidigt at sætte deres stræben på pause, når vigtige omstændigheder kræver det.

#### Selvtillid (5.1)

**På hvilke måder søger du feedback eller evaluerer din egen præstation for at sikre kontinuerlig forbedring?**

Undersøger tilgange til selvevaluering og feedback, vigtigt for dem, der generelt føler sig meget dygtige.

**Beskriv en situation, hvor din selvtillid førte til at overvurdere dine evner. Hvad skete der?**

Undersøger kandidatens selvbevidsthed om emnet og deres evne til at reflektere over og lære af tidligere fejl.

#### Intellekt (3.5)

**Beskriv en gang, hvor fokus på abstrakte aspekter af et projekt kan have overskygget mere praktiske behov.**

Undersøger bevidstheden om og holdningen til at balancere intellektuel interesse med praktiske behov.

**Hvad gør du, når du føler dig understimuleret eller mangler udfordring i dine nuværende arbejdsopgaver?**

Undersøger kandidatens reaktion på at kede sig ved enklere og mere rutineprægede opgaver.

#### Fantasi (3.1)

**Har kreative løsninger nogensinde fået dig til at overse enklere, men effektive løsninger? Eksempel?**

Undersøger bevidstheden om egen tilgang og de mulige omkostninger ved at en overdrevet kreativ tilgang.

**Hvad er din ideelle balance mellem at gøre tingene på den sædvanlige måde og have frihed til at prøve nyt?**

Undersøger kandidatens behov for kreativ frihed i deres problemløsning for at forblive motiveret.

#### Omhyggelighed (5.6)

**Kan du beskrive et projekt, hvor vejen til succes ikke var klart defineret, og hvordan du valgte at fortsætte?**

Undersøger hvordan kandidaten griber situationer an, der er tvetydige eller mangler klar retning.

**Kan du dele en oplevelse, hvor brugen af en 'trial and error' tilgang var en succes?**

Undersøger kandidatens komfortniveau med at afprøve løsninger uden meget forberedelse.

**Initiativ (2.3)**

**Fortæl om en gang, hvor du tog føringen på et projekt uden at blive bedt om det. Hvad motiverede dig?**

Undersøger tilbøjeligheden til spontant at tage føringen, og giver indsigt i hvordan og hvornår dette sker.

**Beskriv en situation, hvor du måtte træde tilbage og lade andre tage føringen. Hvad motiverede dig?**

Undersøger evnen til at genkende og respektere andres lederskab, og årsagerne til at gøre dette.

**Spændingsbehov (2.5)**

**Fortæl os om din erfaring med at tage roller eller opgaver uden for din komfortzone. Hvad motiverede dig?**

Undersøger kandidatens vilje til at omfavne ukendte og personligt risikable professionelle udfordringer.

**Hvordan griber du beslutninger an i usikre situationer og når indsatsen er høj? Eksempel?**

Undersøger beslutningsprocessen i usikre scenarier, vigtigt for at forstå deres risikotolerance.

**Selvdisciplin (5.5)**

**Kan du beskrive en opgave, du havde svært ved at motivere dig selv til at udføre? Hvad skete der?**

Undersøger kandidatens strategier, når de kæmper med en disciplineret tilgang til arbejdet.

**Hvordan sikrer du, at du overholder deadlines, især for opgaver, der kræver konstant indsats over tid?**

Undersøger strategier for at forblive motiveret i langvarige opgaver, en nøgleudfordring for lavere selvdisciplin.

**Forandringslyst (3.4)**

**Hvor meget variation i opgaver er optimal for dig? Kan du dele et eksempel på et job, der var tæt på dette?**

Undersøger kandidatens præference for nyhed og variation i deres jobrelaterede opgaver.

**Har du prøvet at arbejde i et job, der involverede for meget af det samme? Hvordan påvirkede det dig?**

Undersøger grænserne for kandidatens tolerance for rutine og vane-lignende opgaveløsning.

**Imødekommenhed (2.1)**

**Hvordan opbygger du arbejdsrelationer med klienter og/eller kolleger? Kan du give et eksempel?**

Undersøger strategier for aktivt at etablere professionelle relationer.

**Beskriv blandingen af samarbejde og selvstændigt arbejde, du bedst trives i. Eksempel?**

Undersøger selvbevidsthed og præferencer for at balancere samarbejde og selvstændigt arbejde.

### Tolerance (3.6)

**Beskriv en situation, hvor der blev brugt for lidt tid på at udforske alternative perspektiver. Hvad gjorde du?**

Undersøger holdning og reaktion på at inkludere eller undersøge forskellige perspektiver.

**Beskriv en situation, hvor forskellige meninger gjorde det svært at nå en endelig beslutning. Hvad skete der?**

Undersøger tilfælde, hvor en høj grad af hensyn til forskellige meninger kan have kompliceret beslutningsprocessen.

### Optimisme (2.6)

**Hvad motiverer dig mest: At arbejde for at forbedre et produkt, eller at arbejde med at minimere profuktfejl?**

Undersøger, hvordan disse to grundlæggende motivationskilder balanceres hos kandidaten.

**Har du prøvet at være for optimistisk, og derfor overse risici eller problemer i et projekt? Hvad skete der?**

Undersøger, hvordan kandidaten balancerer deres naturlige optimisme med en realistisk vurdering af risici og udfordringer.

### Ubekymrethed (1.1)

**Kan du dele en oplevelse, hvor du overvandt en udfordring selvom den gjorde dig ængstelig?**

Undersøger deres robusthed og håndtering af stress.

**Har du arbejdet et sted, hvor du ikke kunne nå alle deadlines? Hvordan håndterede du det?**

Undersøger deres tilgang til høj arbejdsbelastning.

### Tillid (4.1)

**Har du nogensinde følt behov for at dobbelt-tjekke en kollegas arbejde? Hvad udløste dette? Hvad gjorde du?**

Undersøger holdning og tilgang til kollegers arbejdsoutput, og hvordan det påvirker deres arbejdsmæssige forhold.

**Kan du beskrive en situation, hvor din tvivl om en kollega påvirkede et samarbejde? Hvad gjorde du?**

Undersøger hvordan kandidaten opfører sig, når de er skeptiske over for en kollega.

### Impulskontrol (1.5)

**Hvad er den største distraktion, der udfordrer dit fokus på opgaver?**

Undersøger selvbevidsthed og strategier for at håndtere distraktioner.

**Kan du beskrive en situation, hvor dit ønske om hurtige resultater udfordrede behovet for tålmodighed?**

Undersøger tendens til at prioritere hurtige gevinster.

### Vredeshåndtering (1.2)

**Kan du give et eksempel på, hvordan du konstruktivt har brugt vrede til at opnå et positivt resultat?**

Undersøger, om de kan kanalisere irritation og vrede konstruktivt.

**Fortæl om en situation, hvor du anstrengte dig for at bevare roen i en ophedet professionel situation.**

Undersøger deres evne til at bevare professionalisme under stress.

### Selvværd (1.4)

**Beskriv en tidligere oplevelse hvor du fik meget hård feedback. Hvordan reagerede du?**

Undersøger evnen til at håndtere kritik konstruktivt.

**Hvordan træffer du beslutninger, når du mangler vejledning eller støtte? Giv et eksempel.**

Undersøger evne til at håndtere usikkerhed og selvstændighed.

### Modløshed (1.3)

**Kan du beskrive en situation, hvor du kæmpede med at forblive positiv på trods af vanskeligheder på arbejdet?**

Undersøger mental robusthed og strategier for at forblive positiv.

**Hvordan søger du støtte eller feedback ved professionelle tilbageslag? Giv et eksempel.**

Undersøger, hvordan støtte og vejledning søges.

### Ærlighed (4.2)

**Fortæl os om en beslutning, du tog, der gavnede dit projekt, men blev set som uretfærdig eller uærlig af andre.**

Undersøger hvordan kandidaten navigerer valg, der gavner deres arbejde, men kan opfattes som umoralske af andre.

**Kan du beskrive en situation, hvor du måtte bøje sandheden for kolleger eller klienter for at opnå succes?**

Undersøger hvordan etiske overvejelser, såsom ærlighed og gennemsigtighed, balanceres med mål og resultater.

### Stresshåndtering (1.6)

**Hvordan bevarer du fokus og effektivitet ved stramme deadlines eller mange krav? Eksempel?**

Undersøger reaktioner og strategier mod stress.

**Beskriv en overvældende og stressende situation på arbejdet. Hvordan håndterede du den?**

Undersøger reaktioner og strategier under stress.



### Personlighedstræk - faktorer og træk

Rapporten viser fem overordnede personlighedstræk - eller *faktorer*. Faktorerne beskriver de mest fundamentale egenskaber ved personligheden. Man taler om "Big Five" eller "Personlighedens fem grundpiller".

Faktorerne giver et hurtigt overblik - på bekostning af nuancer og detaljer. Derfor viser rapporten også 30 uddybende personlighedstræk - eller *træk*. De 30 træk beskriver mere specifikke egenskaber ved personligheden.

Personlighedstræk - altså både faktorer og træk, defineres som:  
*Frekvens og intensitet* af vedvarende mønstre i tanker, følelser og handlinger.

Personlighedstræk udtrykkes i grader eller niveauer. Her anvender rapporten udtryk som *Gennemsnitlig, Lav/Høj, og Markant* til at differentiere dine personlighedstræk i forhold til andres.

### Beregning af resultat

Dine scores er beregnet og omsat i forhold til gennemsnit (GNS) og spredning (SD) i en dansk norm. Normen er baseret på en repræsentativ gruppe (N>600) af voksne, erhvervsaktive mænd og kvinder.

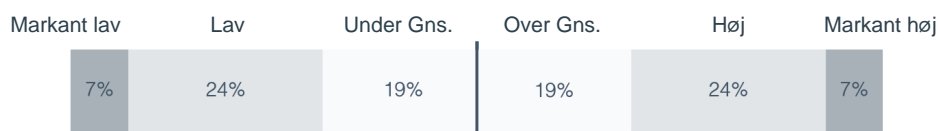
### Visning af resultat

*Meget Lav/Høj*: angiver en score på niveau med 7% af norm (over 1,5 SD fra GNS).

*Lav og Høj*: angiver en score på niveau med 24% af norm (fra 0,5 SD til 1,5 SD).

*Gennemsnitlig*: angiver en score på niveau med 38% af norm (0,5 SD over og under).

Indenfor det gennemsnitlige niveau skelner rapporten yderligere mellem *Under* og *Over*.



### Tolkning af resultat

Ud fra beregnet score gives eksempler på: *Præferencer, egenskaber og handlemåder*.

Teksterne er kun *eksempler* på tolkning, og skal læses som dette.

Betegnelser som Gennemsnitlig eller Markant kan ikke omsættes til *godt* eller *dårligt*.

Bestemte scores kan være relevante i nogle sammenhænge og irrelevante i andre.

Overfortolk ikke søjlernes længde, men fokusér på, hvilket område de er placeret i.

Især scores i yderområderne og tæt på et andet område bør fortolkes forsigtigt!

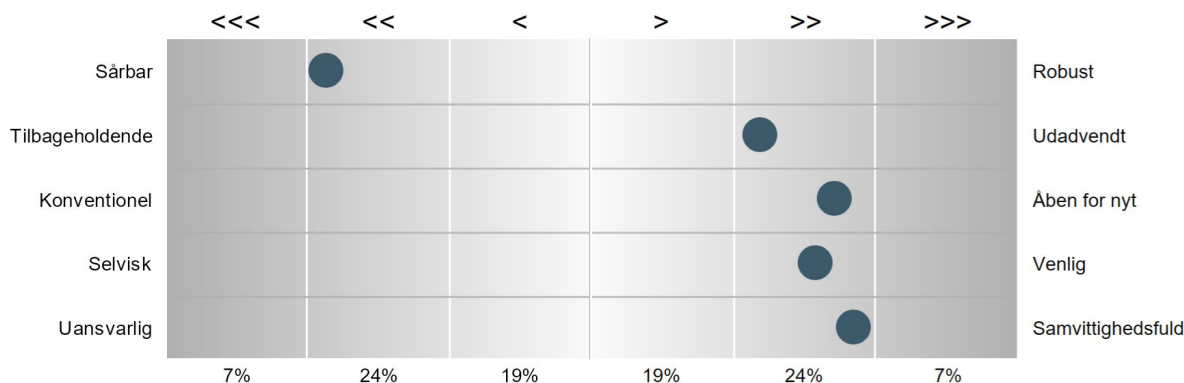
Rapporten skal altid overleveres af en autoriseret konsulent, som er uddannet til at give en nuanceret tilbagemelding, især på de områder, hvor der kan opstå tvivl.

Rapporten skal læses som et oplæg til dialog og ikke som endegyldig sandhed.

### Vær opmærksom på...

De fem hovedfaktorer baserer sig på det største datagrundlag og er mest præcise.

De 30 træks datagrundlag er mindre, og skal tolkes med forsigtighed.



## Robusthed

- Denne faktor afspejler følelsesmæssig stabilitet og håndtering af pressede situationer.
- Fra sårbar og nervøs - til robust, afbalanceret, og i nogle tilfælde frygtløse.
- **Sårbar - Robust**

## Ekstroversion

- Denne faktor afspejler interesse i mængde og kvalitet af interaktion med andre.
- Fra reserveret og evt. afvisende - til udadvendt, optimistisk og energisk.
- **Tilbageholdende - Udadvendt**

## Åbenhed for nyt

- Denne faktor afspejler grad af åbenhed for nye indtryk, teorier og ideer
- Fra konkret og praksisorienteret - til abstrakt, fantasifuld og teoretisk orienteret
- **Konventionel - Åben for nyt**

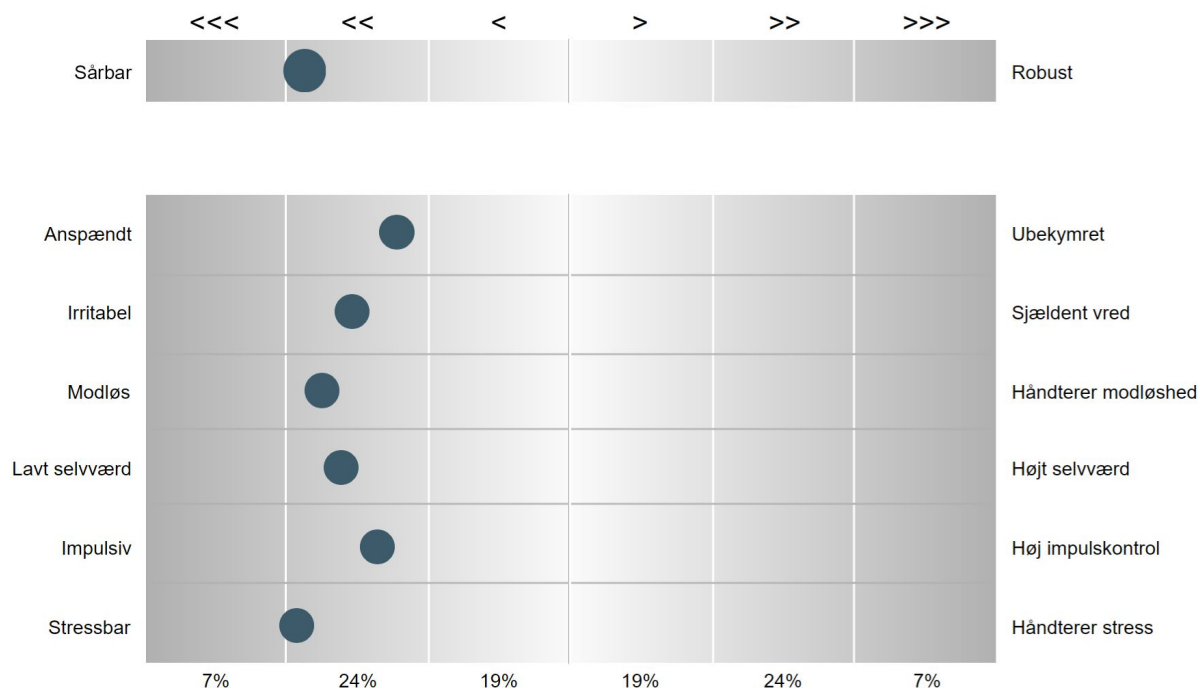
## Venlighed

- Denne faktor afspejler grad af hjælpsomhed, tillid og tolerance ift. andre mennesker.
- Fra selvpromoverende, taktisk og mistænksom - til oprigtig, hjælpsom og tillid til andre.
- **Selvisk - Venlig**

## Samvittighedsfuldhed

- Denne faktor afspejler grad af selvtilid, selvdisciplin og samvittighedsfuldhed.
- Fra ustruktureret, uansvarlig og uambitiøs - til samvittighedsfuld, disciplineret og ambitiøs.
- **Uansvarlig - Samvittighedsfuldhed**

## Robusthed



## Robusthed

Denne faktor afspejler graden af følelsesmæssig stabilitet og håndtering af pres. Fra det sårbare, modløse og ængstelige - til det robuste og i nogle tilfælde frygtløse.

### Personer med markant score - langt til højre

Personer med score langt til højre er rolige, afbalancerede og vil sjældent opleve negative følelsesmæssige udsving, såsom følelser af modløshed, skyld, frygt og vrede. Sker det, er det kun i mindre grad, og de genvinder hurtigt den mentale balance. De evner at håndtere de fleste belastninger, pres og stressede situationer. De er ikke bekymrede for nye udfordringer, og de siger fra, hvis deres grænser bliver overskredet.

Bemærk, at meget høj score/høj grad af frygtløshed kan resultere i hovedløse beslutninger.

Resilience er en fordel i miljøer med høj grad af pres og stress.

### Personer med markant score - langt til venstre

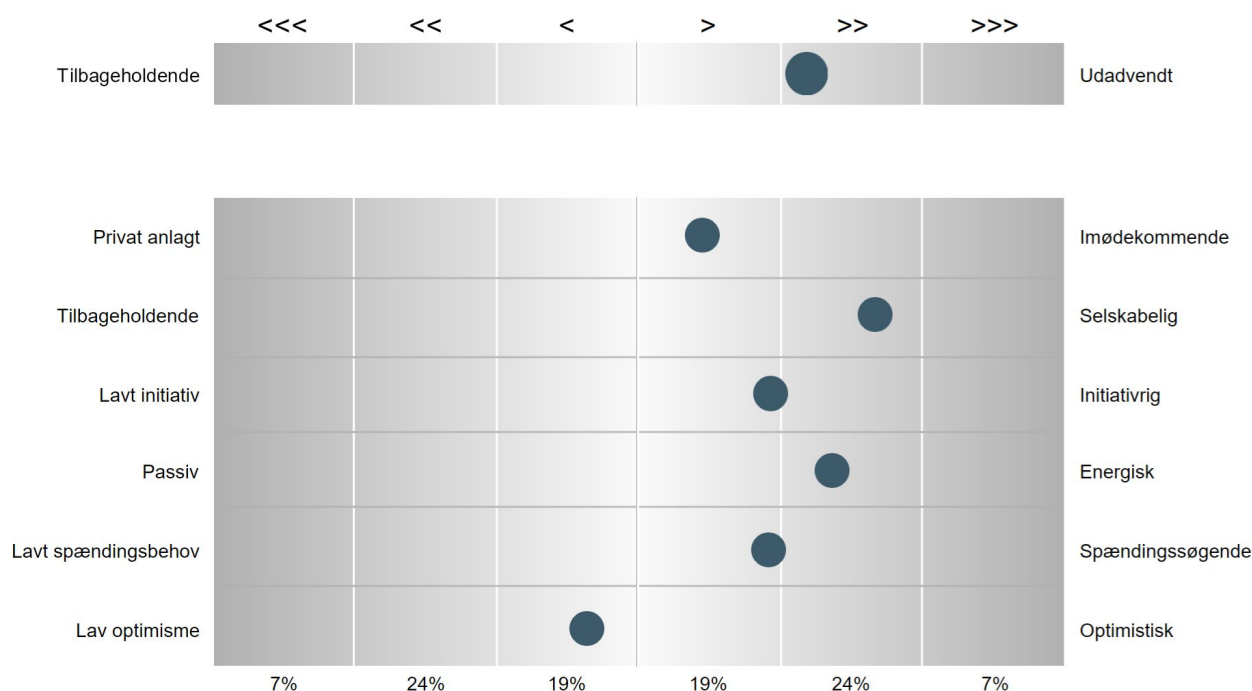
Personer med score langt til venstre oplever ofte store følelsesmæssige udsving, og de kommer let ud af balance ved belastninger, pres og i stressede situationer.

De er oftere anspændte, bliver let nervøse og de kan nemt miste modet.

Mange sårbare har en fornuftig strategi for at håndtere det. F.eks. at holde sig fra situationer med stærkt pres, og at holde sig til kendte fremfor ukendte ting.

Sårbarhed kan være en fordel i miljøer, hvor der er fokus på følelser.

## Ekstroversion



## Ekstroversion

Denne faktor afspejler interesse i mængde og kvalitet af interaktion med andre. Fra reserveret, afmålt og eventuelt afvisende - til udadvendt, energisk og optimistisk.

### Personer med markant score - langt til højre

Personer som scorer langt til højre er selskabelige, energiske og optimistiske.

De udviser stor interesse i at være sammen med andre – og i at være synlige.

Deres lyst til at være sammen med andre mennesker hænger måske mere sammen med lysten til at være midtpunktet, end det er for samværrets skyld.

De er positive af natur - og ser ofte lyst på fremtiden. De er ikke bange for udfordringer og spænding - og kan have tendens til at kaste sig lidt uovervejende ud i nye, spændende ting.

Ekstroversion er en styrke i miljøer med høj grad af interaktion med andre.

### Personer med markant score - langt til venstre

Personer med score langt til venstre er indadvendte, stille og privat anlagte.

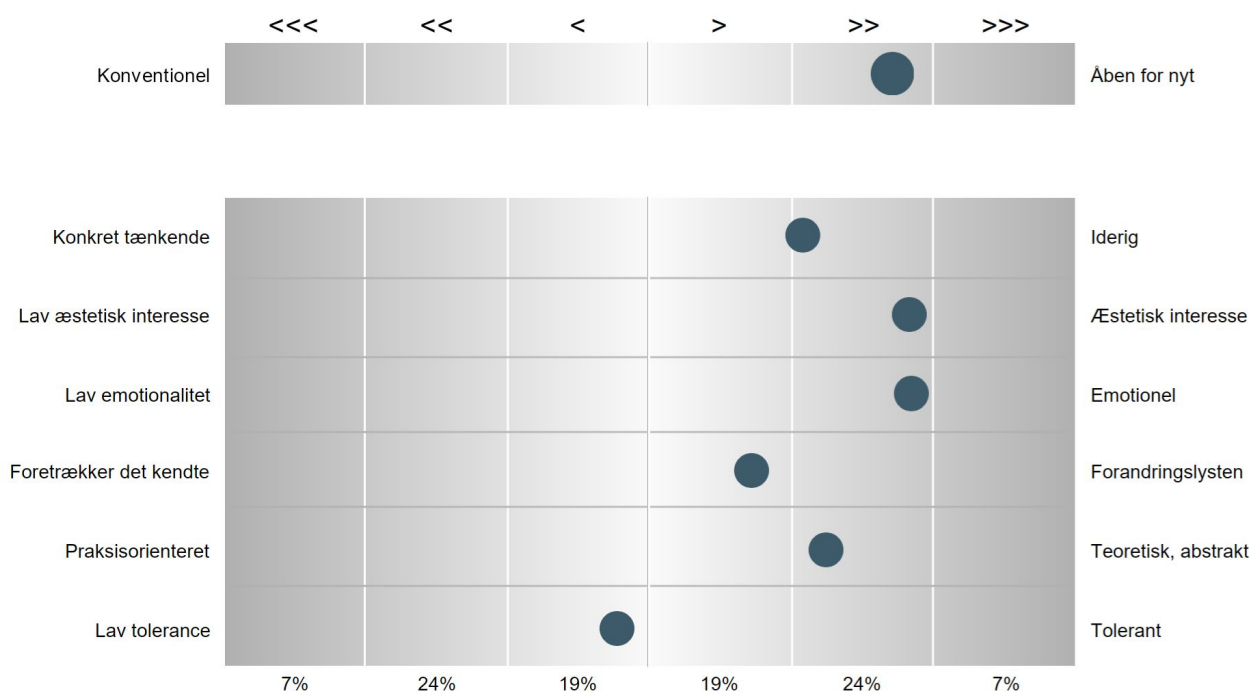
De foretrækker at tilbringe størstedelen af deres tid for dem selv, fremfor i andres selskab.

De er mere reserverede, kan virke utilnærmelige og reagerer køligt på kontaktforsøg; ikke fordi de vil såre, men simpelthen fordi de ikke bekymrer sig om relationer.

Indadvendthed er en styrke i miljøer, hvor man skal kunne fungere uden social interaktion.

Indadvendthed kan være en fordel, når der skal arbejdes meget sagligt og faktabaseret.

Åbenhed for nyt



Åbenhed for nyt

Denne faktor afspejler åbenhed overfor nye tanker, idéer og indtryk. Fra det konkrete, pragmatiske og praksisorienterede - til det abstrakte, fantasifulde og ideoerige, samt det teoretiske og intellektuelt orienterede.

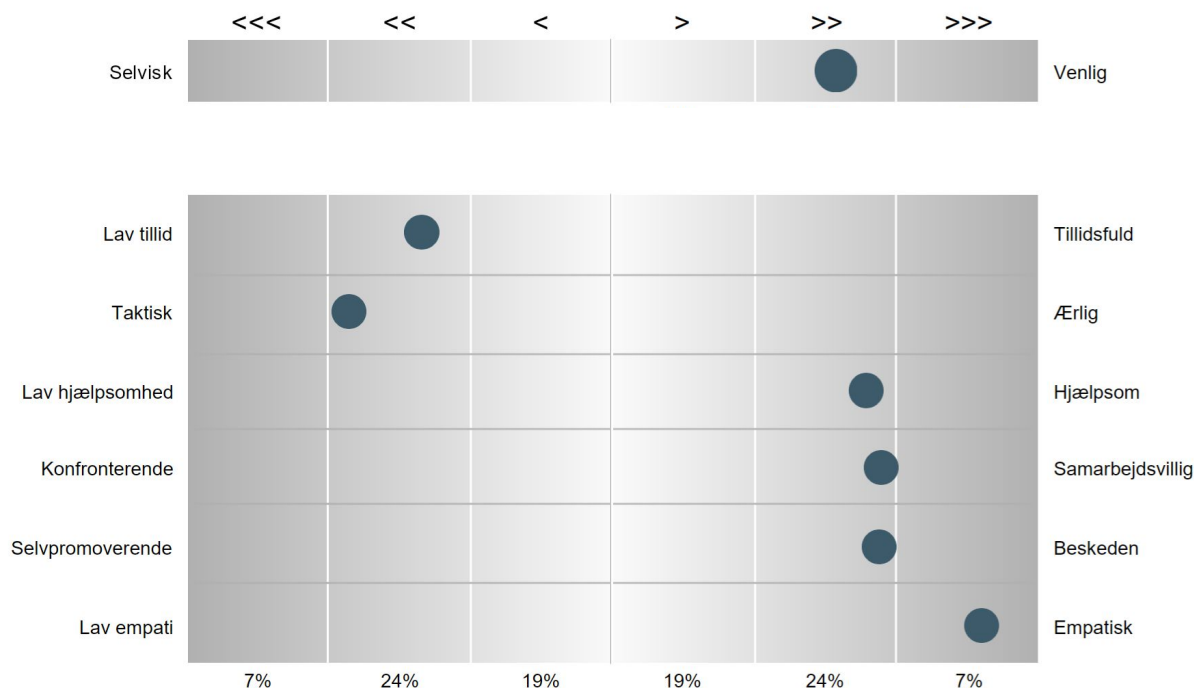
**Personer med markant score - langt til højre**

Personer med score langt til højre er eksperimenterende, reflekterede og forandringslystne. De har et åbent sind overfor selv meget anderledes indtryk og ideer, og de arbejder helst med abstrakte eller kreative processer, simpelthen fordi de finder det inspirerende. De har fantasi og forestillingsevne, og bruger disse til at se og skabe nye perspektiver. De er intellektuelt orienterede, åbne og modtagelige overfor nye synspunkter, men de kan have svært ved at afgrænse sig og få svært ved at få ført de mange idéer ud i livet. Nyttækning er en fordel i miljøer med behov for højt abstraktionsniveau og nyttækning.

**Personer med markant score - langt til venstre**

Personer med score langt til venstre arbejder ud fra det håndgribelige og det kendte. De foretrækker at holde sig til det, de hidtil har anset for at være rigtigt. De udvikler nyt ved at bearbejde og forfine aspekter af eksisterende praksis eller ved at tage udgangspunkt i konkrete tanker. De bidrager med en pragmatisk og konkret tilgang til tingene, fremfor at genopfinde den dybe tallerken. De kan have et lukket sind, og være afvisende over for nye forslag og perspektiver. Konkret tilgang er en fordel i pragmatiske miljøer, og miljøer som fornyr via forfinelse.

## Venlighed



## Venlighed

Denne faktor afspejler grad af hjælpsomhed, tillid og tolerance ift. andre mennesker. Fra selvpromoverende, taktisk og mistænksom - til oprigtig, hjælpsom og tillid til andre.

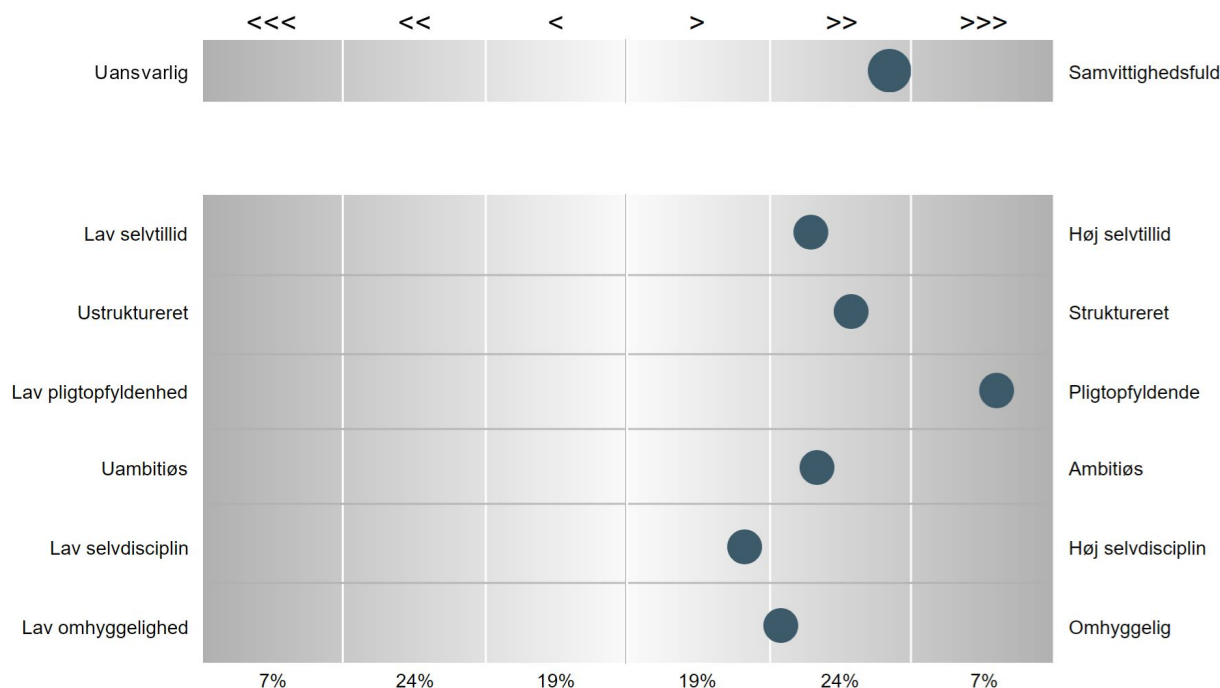
### Personer med markant score - langt til højre

Personer med score langt til højre er hjælpsomme, tillidsfulde og tolerante overfor andre. De viser sjældent tegn på irritation eller frustration, og er behagelige at arbejde sammen med. De bruger ikke albuerne og optræder ikke selvhævdende overfor andre mennesker. De har et stort menneskeligt fokus – med god forståelse for relationer og samarbejde. De kan dog være så menneskeorienterede, at de kan fremstå som afventende og passive. Venlighed er en fordel i miljøer, der kræver konsensus, har få konflikter og social stabilitet.

### Personer med markant score - langt til venstre

Personer med score langt til venstre har lyst til at positionere sig og til at tage styring. De er ikke bange for at bruge albuerne for at bringe sig i en fordelagtig position. De går stålsat efter at få dette behov opfyldt. De siger deres mening - og er kontante. De sætter ikke deres eget lys under en skæppe - er selvpromoverende. De kan finde på at bruge andre til at opnå egne mål - og måske endda træde på dem, for at opnå dem. Nogen har tendens til at skabe konflikter, og kan finde på at omgås sandheden lemfældigt - målet helliger midlet. Lav venlighed kan være en fordel i stærkt konkurrenceprægede miljøer.

Samvittighedsfuldhed



Samvittighedsfuldhed

Denne faktor afspejler grad af selvtillid, selvdisciplin og samvittighedsfuldhed. Fra ustruktureret, uansvarlig og uambitiøs - til pligtopyldehed, vedholdende og med et rationelt fokus på at nå langsigtede målsætninger.

Personer med markant score - langt til højre

Personer med score langt til højre har selvdisciplin og ambitioner. De arbejder hårdt og vedholdende. Deres arbejdsomhed gør, at de ofte er både kompetente og har ambitiøse mål. De kræver meget af sig selv og af andre, og de tolererer ikke rod, uorden og sløseri. Deres ansvarlighed og pligtopyldehed kan tage så meget overhånd, at det går ud over både dem selv og andre. De kan blive så detaljeorienterede og så grundige, at de kan have svært ved at tolerere der sker ændringer i planer og metoder.

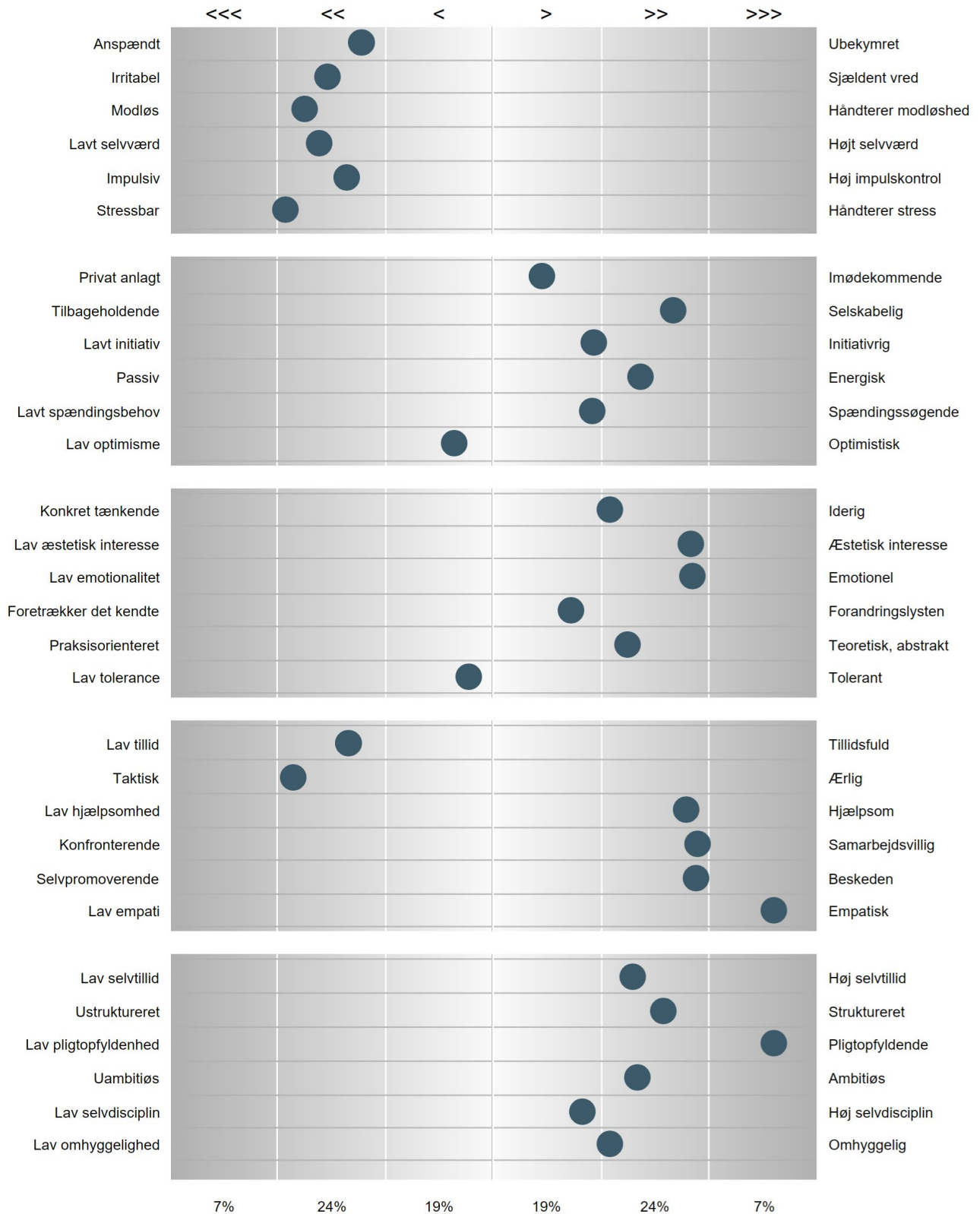
Samvittighedsfuldhed er en styrke, hvor der er behov for en målrettet, struktureret indsats.

Personer med markant score - langt til venstre

Personer med score langt til venstre har mindre fokus på langsigtede målsætninger og har størst fokus på deres umiddelbare behov. De føler deres behov meget stærkt, og har tendens til at søge tilfredsstillelse af dem. De følger deres impulser, og har svært ved at sige "nej".

De lader sig let distrahere, og mister fokus, hvis de finder en opgave for svær eller kedelig.

Lavere selvkontrol kan evt. være en fordel i miljøer uden behov for struktur, og i miljøer hvor der ikke skal genereres målbare eller synlige resultater.





### Ubekymrethed (1.1)



#### Niveau af ubekymrethed

Evne til at håndtere bekymringer og nervøsitet.

#### Score langt til højre

Personer der scorer langt til højre er rolige, afslappede og ubekymrede. De bruger ikke energi på at tænke på, hvad der kan gå galt. De tager ikke sorgerne på forskud.

#### Score langt til venstre

Personer der scorer langt til venstre er ofte anspændte. De bliver let urolige og bange, måske uden at vide hvorfor. De tager ofte sorgerne på forskud. I marginaltilfælde er de nervøse, ængstelige og kan føle angst.

### Vredeshåndtering (1.2)



Evne til at håndtere vrede og irritation.

#### Score langt til højre

Personer der scorer langt til højre bliver ikke så let vrede. De bliver sjældent irriterede, ophidsede eller aggressive.

#### Score langt til venstre

Personer der scorer langt til venstre bliver let vrede. De bliver lettere ophidsede og vrede, hvis noget går dem imod.

### Modløshed (1.3)



#### Evne til at håndtere modløshed og melankoli

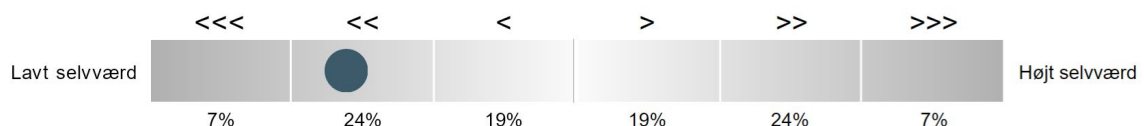
##### Score langt til højre

Personer der scorer langt til højre er ikke nødvendigvis glade/i godt humør. Men de kan håndtere modløshed og har ikke tendens til melankoli.

##### Score langt til venstre

Personer der scorer langt til venstre føler sig ofte triste. De føler oftere modløshed og har tendens til melankoli.

### Selvværd (1.4)



#### Niveau af selvværd - kritisk selvopfattelse, grad af selvkritik

##### Score langt til højre

Personer der scorer langt til højre har en høj grad af tro på sig selv. De kan sige fra, og bekymrer sig ikke om, hvordan andre vurderer eller bedømmer dem. De er ikke nervøse for andres opmærksomhed i sociale situationer.

##### Score langt til venstre

Personer der scorer langt til venstre er sensitive mht. hvad andre tænker om dem. De har overdrevent fokus på afvisning og frygter kritik eller latterliggørelse. De bliver let forlegne og sky, og ønsker ikke at tiltrække sig andres opmærksomhed. Deres fokus på ikke at slå til, eller at falde igennem, i forhold til andre mennesker kan blive så markant, at det bliver en selvopfyldende profeti.

### Impulskontrol (1.5)



#### Impulskontrol - evne til at styre impulsivitet og modstå fristelser

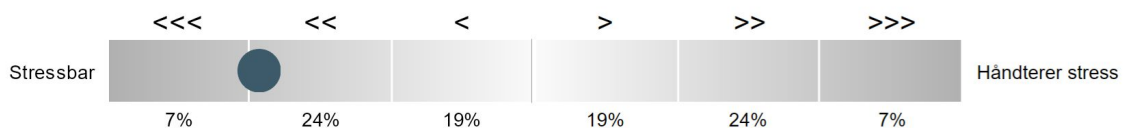
##### Score langt til højre

Personer der scorer langt til højre oplever ikke trang til at give los. De udviser mådehold og kan styre deres lyster, og de forledes ikke til frådseri. De har høj impulskontrol.

##### Score langt til venstre

Personer der scorer langt til venstre fristes let. De oplever deres behov stærkt, og har derfor svært ved at modstå dem. De har svært ved at sige fra ift. fristelser og lyst. De mangler evnen til at holde igen.

### Stresshåndtering (1.6)



#### Evne til at håndtere stress og pres

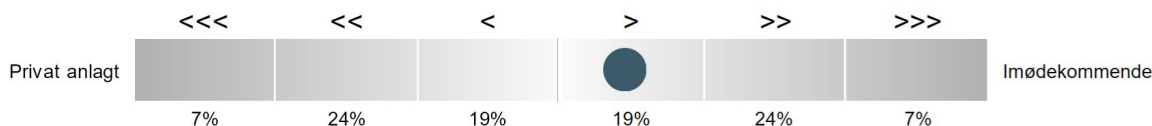
##### Score langt til højre

Personer der scorer langt til højre kan håndtere pres og stress. De går sjældent i panik - heller ikke i meget pressede situationer.

##### Score langt til venstre

Personer der scorer langt til venstre bliver lettere stressede. I stressede situationer har de tendens til at gøre sig afhængige af andre. De kan gå i panik under pres og risikerer derved at træffe uhensigtsmæssige beslutninger.

### Imødekommenhed (2.1)



#### Grad af imødekommenhed, åbenhjertighed og relationsdannelse.

##### Score langt til højre

Personer der scorer langt til højre er imødekommende. De er åbne overfor andre og viser åbenhjertigt deres følelser til andre. De har let ved at etablere nære og fortrolige relationer.

##### Score langt til venstre

Personer der scorer langt til venstre er ikke nødvendigvis kolde og fjendtlige, men de kommer ikke så let ind til andre og kommer ikke så let i tæt kontakt med andre. De er formelle og kan derfor blive opfattet som reserverede, forbeholdne eller afmålte.

### Selskabelighed (2.2)



#### Behov for selskabelighed og hyppig menneskelig kontakt

##### Score langt til højre

Personer der scorer langt til højre elsker at være sammen med andre mennesker og har svært ved at undvære menneskeligt samvær. De finder andre menneskers selskab behageligt, hyggeligt, inspirerende og udbytterigt.

##### Score langt til venstre

Personer der scorer langt til venstre oplever omgang med mange mennesker som overvældende, og søger derfor at undgå menneskemængder. Det er ikke sådan, at de afskyer andre mennesker, eller føler ubehag ved andre, men deres behov for privathed og tid til sig selv er meget større end andres.

**Initiativ (2.3)**



**Grad af initiativ - behov for at tage styring**

**Score langt til højre**

Personer der scorer langt til højre er initiativrige og dominante. De træder gerne i position, tager styring og er dirigerende. De siger deres mening og "bruger albuerne" for at komme frem.

**Score langt til venstre**

Personer der scorer langt til venstre tager få initiativer. De holder deres mening for sig selv, tilpasser sig og trækker sig. De ønsker ikke at styre og lader derfor andre om at tage kontrollen.

**Energi (2.4)**



**Grad af energi og aktivitetsniveau**

**Score langt til højre**

Personer der scorer langt til højre er aktive, travle og fulde af energi. De har en kraftfuld tilgang til tingene. Er altid i gang og gerne med flere ting.

**Score langt til venstre**

Personer der scorer langt til venstre har en rolig, afslappet eller magelig tilgang til tingene. De er mindre aktive og energifyldte end andre.

### Spændingsbehov (2.5)



### Grad af behov for spænding - behov for stimulering ved at tage risici

#### Score langt til højre

Personer der scorer langt til højre keder sig, hvis de ikke konstant oplever et højt niveau af stimulation. De behøver spænding og tager derfor ofte chancer eller løber risici.

Der skal hele tiden ske noget spændende eller risikabelt.

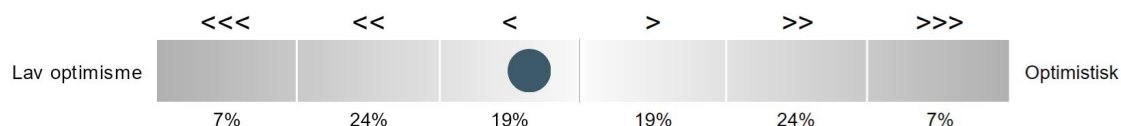
#### Score langt til venstre

Personer der scorer langt til venstre føler det alt for overvældende med spænding, det giver for megen indre uro – de ser derfor spænding som noget ufordelagtigt.

NB:

Bemærk der er forskel i forhold til *Energi*, som vedrører aktivitetsniveau, mens *Spændingsbehov* vedrører behovet for ikke at kede sig. Ligeså forskel ift. *Forandringslyst*, som vedrører interesse for nyt. Det nye behøver ikke indebære spænding eller risici.

### Optimisme (2.6)



### Niveau af positiv tilgang til tingene - optimisme

#### Score langt til højre

Personer der scorer langt til højre har positive følelser og udviser optimisme.

De ser med lyst og entusiasme på livet.

De oplever glæde og er i godt humør.

#### Score langt til venstre

Personer der scorer langt til venstre opfatter ikke verden omkring dem som specielt positiv.

De oplever sjældent umiddelbar glæde ved tingene.

De er ikke nødvendigvis negative (som knytter sig til modløshed)

De er blot ikke specielt optimistiske i deres tilgang til omverden.

**Fantasi (3.1)**



**Niveau af fantasi - evne til at "tænke ud af boksen".**

**Score langt til højre**

Personer der scorer langt til højre bruger deres fantasi og forestillingsevne. De fantaserer og dagdrømmer - ikke for at flygte ind i en anden verden, men fordi de finder det stimulerende at fantasere sig til en rigere og mere interessant verden.

**Score langt til venstre**

Personer der scorer langt til venstre er mere orienterede mod fakta end mod fantasi. De finder det ikke specielt interessant eller stimulerende at bruge deres fantasi. Det er sjældent, at de "tænker ud af boksen".

**Æstetik (3.2)**



**Niveau af æstetik - interesse for og værdsættelse af kunst, musik og natur**

**Score langt til højre**

Personer der scorer langt til højre interesserer sig for kunst, musik og andre kunstneriske udtryksformer. De ser skønheden i disse udtryksformer - også i naturen.

De er ikke nødvendigvis selv kunstneriske (selvom mange er på hobbyniveau), men de både værdsætter og er optaget af æstetik og kunstneriske udtryksformer.

**Score langt til venstre**

Personer der scorer langt til venstre har lav æstetisk sans og interesse for kunst mv. De har ikke øje for æstetik, og er derfor ikke optaget af kunstneriske udtryksformer.

### Emotionalitet (3.3)



#### Grad emotionalitet - adgang til egne følelser, forståelse for andres

Forståelse af egne og andres følelser samt hvor vigtig man vurderer disse at være.

#### Score langt til højre

Personer der scorer langt til højre er mere stemningslabile end andre

- både med hensyn til positive og negative følelser.

De har god forståelse for egne og for andres følelser.

#### Score langt til venstre

Personer der scorer langt til venstre har i mindre grad fornemmelse for egne følelser.

De har tendens til ikke at udtrykke deres følelser.

De er mindre stemningslabile og emotionelle end andre.

### Forandringslyst (3.4)



#### Grad af lyst til forandringer - lyst til nyt og til eventyr

NB: Handler ikke om at være dristig, om at turde ting - men om at have lyst til forandringer.

#### Score langt til højre

Personer der scorer langt til højre er ivrige efter at prøve nyt.

De har lyst til at prøve nye ting som mad, rejser og lignende.

De har stor interesse for nyt, blot for at prøve nyt – det behøver ikke at være spændende.

Det de søger er variation fremfor rutine.

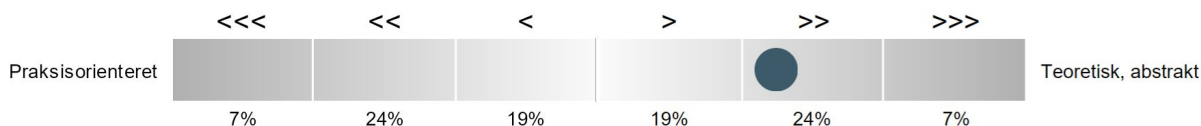
#### Score langt til venstre

Personer der scorer langt til venstre føler det uinteressant med forandringer og nyt.

De foretrækker det kendte.



**Intellekt (3.5)**



**Niveau af teoretisk, abstrakt og filosofisk tilgang til tingene**

**Score langt til højre**

Personer der scorer langt til højre finder teoretiske, abstrakte og filosofiske ideer og diskussioner stimulerende og interessante. De holder af komplekst materiale og af at blive intellektuelt stimuleret.

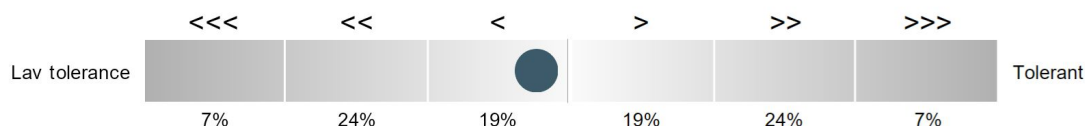
NB: Intellekt er ikke lig med intelligens.

**Score langt til venstre**

Personer der scorer langt til venstre foretrækker at beskæftige sig med andre mennesker eller med "ting" fremfor med ideer og teorier.

De bryder sig ikke om intellektuel tilgang og abstrakte øvelser.

**Tolerance (3.6)**



**Niveau af rummelighed - tolerant eller konform ift. værdier, normer mv.**

**Score langt til højre**

Personer der scorer langt til højre er rummelige og tolerante.

De er parate til at udfordre egne holdninger og værdier.

De udviser tolerance overfor det, der er anderledes - nye ideer mv.

NB:

I ekstrem form kan tolerance blive til fjendtlighed overfor almindeligt accepterede regler, og til sympati for mere ekstreme holdninger og ideer.

**Score langt til venstre**

Personer der scorer langt til venstre har lav grad af rummelighed og tolerance overfor andre menneskers holdninger og værdier.

De er intolerante overfor værdier og normer, der er anderledes.

**Tillid (4.1)**



**Grad af tillid til andre - grundlæggende indstilling til andres intentioner**

**Score langt til højre**

Personer der scorer langt til højre har tillid til andre.  
De tror på, at andre har gode hensigter - er ærlige, fair og uselviske.

**Score langt til venstre**

Personer der scorer langt til venstre er mistænksomme.  
De har tendens til at se andre som uhæderlige, selviske og farlige.  
De har lav tiltro til andre.

**Ærlighed (4.2)**



**Grad af ærlighed**

Personer der scorer langt til højre er ærlige.  
De benytter sig sjældent eller aldrig af manipulation og snyd.  
De tilpasser ikke deres omgang med andre for at opnå noget.  
De er åbenhjertige, ligefremme og oprigtige.

Personer der scorer langt til venstre er taktiske - de forholder sig instrumentielt til andre.  
De er på vagt, holder igen med informationer og tilpasser information for at opnå fordele.  
De kan benytte sig af manipulation og snyd.

**Hjælpsomhed (4.3)**



**Grad af hjælpsomhed - altruisme, medmenneskelighed**

**Score langt til højre**

Personer der scorer langt til højre finder det værdifuldt at hjælpe andre. Derfor hjælper og bistår de dem, der har behov - f.eks. på grund af nød. At hjælpe andre er ikke et offer for dem men en indfrielse af almen menneskelighed.

**Score langt til venstre**

Personer der scorer langt til venstre bryder sig ikke specielt om at hjælpe andre. De finder anmodninger om hjælp for påtrængende, og som en byrde.

**Samarbejde (4.4)**

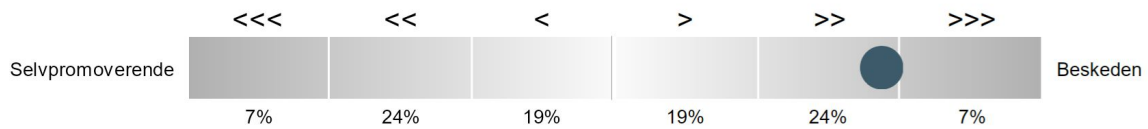


**Samarbejdsorientering - konflikt eller konsensussøgende**

Personer der scorer langt til højre bryder sig ikke om konfrontationer eller konflikter. De er kompromissøgende og nedprioriterer egne behov for at kunne omgås med andre. De søger samarbejde og konsensus fremfor konfrontation.

Personer der scorer langt til venstre er ikke bange for at tage en konflikt. Er det nødvendigt, tager de konfrontationen for at komme igennem med egne synspunkter.

**Beskedenhed (4.5)**



**Niveau af beskedenhed**

**Score langt til højre**

Personer der scorer langt til højre er beskedne.  
 De ser ikke sig selv som bedre end andre mennesker.  
 De promoverer ikke sig selv, og de tager ikke æren for det, de ikke har lavet.  
 NB: Lav score kan forveksles med lavt selvværd – det behøver ikke at være tilfældet.

**Score langt til venstre**

Personer der scorer langt til venstre har tendens til at se sig selv som bedre end andre.  
 De kan finde på at tage æren for ting og resultater de ikke selv har skabt.  
 De er selvpromoverende - og kan derfor virke arrogante på andre.

**Empati (4.6)**



**Niveau af indføling - menneske- eller sagsorientering.**

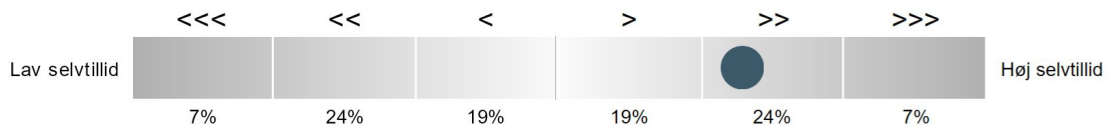
**Score langt til højre**

Personer der scorer langt til højre har fokus på de menneskelige aspekter.  
 De har sympati for andre, er medfølende og føler medlidenhed med de der er værre stillet end dem selv. De kan blive betragtet som "blødsødne".

**Score langt til venstre**

Personer der scorer langt til venstre lader ikke følelserne løbe af med sig.  
 De lægger vægt på at konkludere og beslutte på basis af fakta.  
 De ser sig selv som rationelle og fornuftige. De har lav fokus på menneskelige aspekter, og de lader sig sjældent påvirke af andres problemer.

### Selvtillid (5.1)



#### Niveau af selvtillid - tro på egne evner

##### Score langt til højre

Personer der scorer langt til højre tror på egne evner, at de er kompetente. Føler sig sikre på, at de kan klare tingene og de problemer, de møder. De er overbeviste om deres egen indflydelse på de væsentligste ting i eget liv. De er sikre på, at de kan styre deres eget liv.

##### Score langt til venstre

Personer der scorer langt til venstre har lav selvtillid. Tror ikke på deres egne evner – føler ikke at de er kompetente. Føler ikke de har kontrollen over eget liv, og det der sker for dem. Mener ikke at de har det, der skal til for at få succes.

### Struktur og orden (5.2)



#### Niveau af evne til at strukturere og systematisere

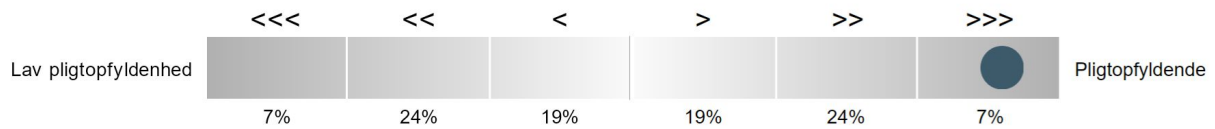
##### Score langt til højre

Personer der scorer langt til højre er velorganiserede. De elsker at organisere, systematisere og planlægge i detaljer. De kan lide struktur og at leve efter fastlagte planer.

##### Score langt til venstre

Personer der scorer langt til venstre er uorganiserede. De er ustrukturerede, usystematiske og kan rode. Planer og to-do lister bryder de sig ikke om - og bruger dem ikke.

### Pligtopfyldenhed (5.3)



### Grad af pligtopfyldenhed overfor normer, love og regler

#### Score langt til højre

Personer der scorer langt til højre er pligtopfyldende.

Føler sig forpligtede til at overholde regler og normer. Gør hvad der forventes og forlanges.

De overholder aftaler - og er lovlydige og pligtopfyldende.

#### Score langt til venstre

Personer der scorer langt til venstre finder regler, aftaler og lignende for begrænsende.

Finder dem overdrevne og unødvendige og føler sig ikke forpligtiget til at overholde dem.

Andre kan opleve dem som upålidelige eller uansvarlige.

### Ambitioner (5.4)



### Grad af målrettethed - hvor ambitiøs ift. at opnå personlige mål

#### Score langt til højre

Personer der scorer langt til højre er ambitiøse - stræber efter succes.

Går efter toppen – har sat sig klare og høje mål, som de gør alt for at opnå.

De stiller ikke kun høje krav til sig selv – men også til andre. Personer med meget højt ambitionsniveau kan blive så besatte af deres mål, at de glemmer hensynet til andre.

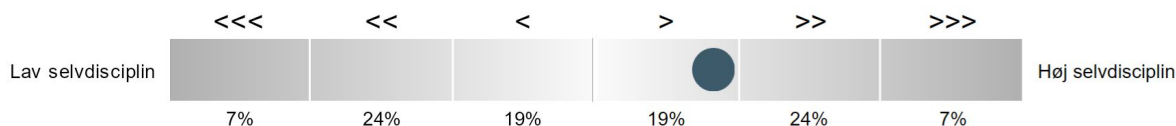
#### Score langt til venstre

Personer der scorer langt til venstre har få mål, de vil opnå.

De har få ambitioner, stiller sig tilfreds med det, de har, og det de når.

De klarer sig ofte igennem tilværelsen med begrænset indsats.

**Selvdisciplin (5.5)**



**Grad af selvdisciplin - evne til at fuldføre opgaver**

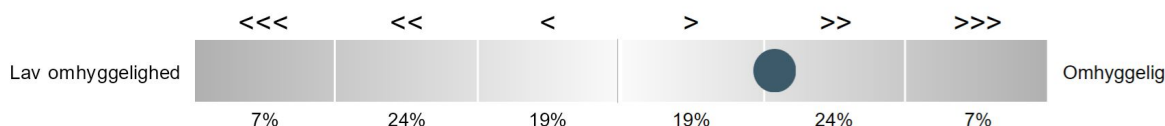
**Score langt til højre**

Personer der scorer langt til højre har høj selvdisciplin. De overvinder modviljen mod at tage fat på ubehagelige opgaver. De holder fast og bliver ved til opgaven er løst på trods af ubehag og ulyst til opgaven.

**Score langt til venstre**

Personer der scorer langt til venstre har lav evne til at overvinde deres manglende lyst til at begynde på, fastholde og afslutte opgaver - de udskyder og udskyder. Selv mål de virkelig gerne vil opnå, har de ofte svært ved at færdiggøre.

**Omhyggelighed (5.6)**



**Niveau af grundighed, omhyggelighed og velovervejethed**

**Score langt til højre**

Personer der scorer langt til højre udviser stor grundighed. De dobbelttjekker og er omhyggelige med at undgå fejl. De tænker, før de handler, og før de taler. De udviser forsigtighed, overvejer og gennemtænker alt før handling.

**Score langt til venstre**

Personer der scorer langt til venstre handler ofte før de har gennemtænkt tingene. De handler uden at overveje alternativer og mulige konsekvenser af disse alternativer.

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".

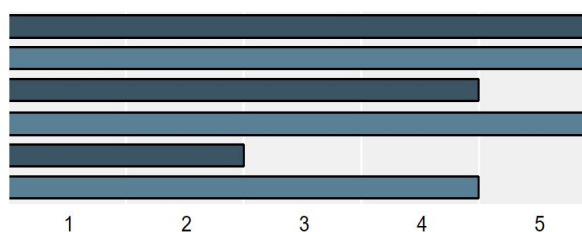
Signifikant høj grad af "socialt acceptable svar" kan tolkes som tendens til at ville fremstille sig selv favorabelt, og det modsatte ved signifikant lav score.

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

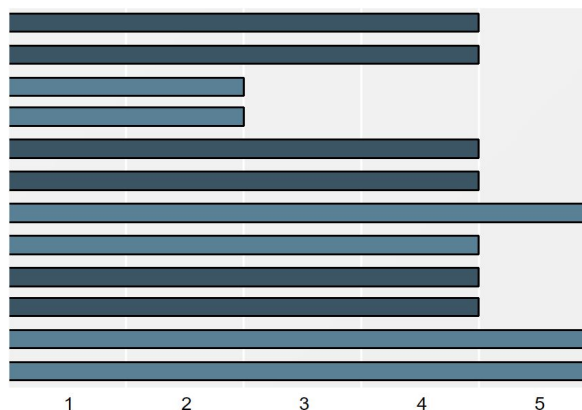


### Skødesløshed versus grundighed i besvarelsen

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.

- Stoler på at andre overholder loven
- Stoler på at andre overholder loven
- Holder andre på afstand
- Holder andre på afstand
- Klarer opgaverne nemt og smertefrit
- Klarer opgaverne nemt og smertefrit
- Accepterer andres fejl
- Accepterer andres fejl
- Bliver sjældent stresset
- Bliver sjældent stresset
- Kan godt lide at rydde op
- Kan godt lide at rydde op



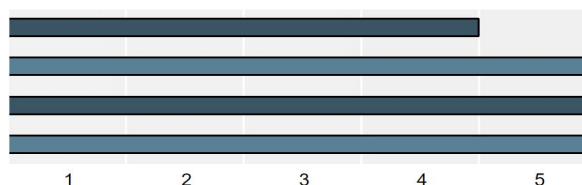
Landekode : DK



**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  
Har været omhyggelig med min besvarelse  
Har svaret ærligt på alle spørgsmål

**Svartid = 15:34 Min.**

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

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

**Antal tryk på tilbage knap : 0**

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

**Antal ændringer i svar : 0**

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

**Antal marginale svar : 63**

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

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

**e-fivefactor**

e-fivefactor giver et billede af dine personlige egenskaber indenfor vigtige områder. Vi kan alle udvikle os, men det kræver indsats, beslutsomhed, fokus og træning. Forskning viser, at det betaler sig at bygge på dine styrker - også når du vil styrke dine svagere områder.

Find de områder, hvor du har scoret højest, og som desuden er kendetegnet ved:  
 - en oplevelse af ejerskab og autencitet - at være i flow når du bruger dem  
 - det giver dig energi, veloplagthed, glæde og entusiasme, når du bruger dem  
 - en oplevelse af personlig udvikling og inspiration når de bruges

**Byg på dine styrker**

Brug dine styrker hver dag på de vigtigste områder - både arbejdsmæssigt og privat. Så kan du opnå bedre resultater, personlig udvikling og større arbejdsglæde. Find inspiration i dine styrker, når du vil udvikle dine svagere sider.

Hvordan bruger jeg dem i dag

Mine styrker nu	Styrker jeg vil bevare

Hvordan vil jeg bruge/ styrke dem mere

Adfærd jeg gerne vil udvikle	Adfærd jeg gerne vil undgå

## Andre profil- og analyseværktøjer

Du kan læse mere om vores øvrige produkter på hjemmesiden: [www.e-stimate.dk](http://www.e-stimate.dk)  
Kontakt os på [info@e-stimate.com](mailto:info@e-stimate.com) for mere information.

### **e-interpersonal - en professionel personprofil med nuancer**

e-interpersonal profilen er en styrkebaseret og udviklingsorienteret profil, der er let at bruge i praksis. Profilen viser de primære adfærdsmønstre i fire farver og otte facetter. Du får mange nuancer i e-interpersonal samtidig med, at den er let at forstå og anvende.

### **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 copyrightbeskyttet.

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](mailto:info@e-stimate.com)

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

## Ansvar

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

Ansvaret for anvendelsen af alle e-stimate rapporter mv. - 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.