



Projekt:  
**DEMO**

Fokusperson:  
**Anne Andersen**

Dato:  
**2025**

**einterpersonal**<sup>®</sup>  
extended

Powered by

**eestimate**<sup>®</sup>  
discovers potential

---

Forside	Side 01
Indholdsfortegnelse	Side 02
Introttekst	Side 03
Karakteristika for de fire typer	Side 04
Radargraf - Adfærdstendenser	Side 05
Udvidet radargraf	Side 06
Adfærdsstil	Side 07
Adfærdsstil - facetopdelt	Side 09
Generel adfærd	Side 11
Arbejds-mæssig adfærd	Side 12
Motivationsfaktorer	Side 13
Demotivationsfaktorer	Side 14
Kommunikationsstil	Side 15
Lederstil	Side 16
Ledelse af	Side 17
Adfærd i salg	Side 18
Tidsstyring og effektivitet	Side 19
Innovation og udvikling	Side 20
Interviewguide	Side 21
Grit & Resilience	Side 22
Total graf - Facetter	Side 23
Facetter og tendenser	Side 24
Oplæg til udvikling	Side 25
Oplæg til udvikling	Side 26
Checkspørgsmål - favorabilitet mv.	Side 30
Udvidet favorabilitet	Side 31
Word Cloud	Side 32
Udviklingsplan	Side 33
Andre muligheder	Side 34

e-interpersonal profilen giver et billede af din foretrukne adfærd.

Alle mennesker har elementer af alle fire farver, men i forskellige mængder.  
Din profil er altså unik, da den viser dine primære styrker indenfor den cirkulære model, men du har også meget tilfælles med andre mennesker.

Profilen er baseret på interpersonel teori og på den cirkumplekse model for personlighedstræk.  
Profilen giver hermed 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 er angivet ved fire farver. Disse fire farver repræsenterer basale menneskelige drivkræfter, som evolutionsmæssigt er udviklet gennem artens historie. Hver af disse fire præferencer er desuden opdelt i to yderligere facetter i hver farve.

#### **Markant rød**

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

#### **Markant gul**

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

#### **Markant grøn**

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

#### **Markant blå**

Beskriver personer, der beskytter værdier, er forsigtige og arbejder præcist og metodisk.  
Præferencen er opdelt i de to facetter: Reserveret og Kontrolleret.

#### **Om tolkning af tendenser**

Adfærd er en kombination af mange faktorer: Personlighedstræk, erfaring, situation mv.  
Det er vigtigt at påpege, at vores adfærd er et samspil mellem personlighed og situation.  
Adfærd kan derfor tolkes således:  $Adfærd = (Personlighed + Situation)$

#### **Om rapportens tekster**

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

#### **HUSK**

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

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

## Karakteristika

I matricen 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?
- Hvilke konkrete eksempler kan du finde på din adfærd i forhold til dine præferencer?.

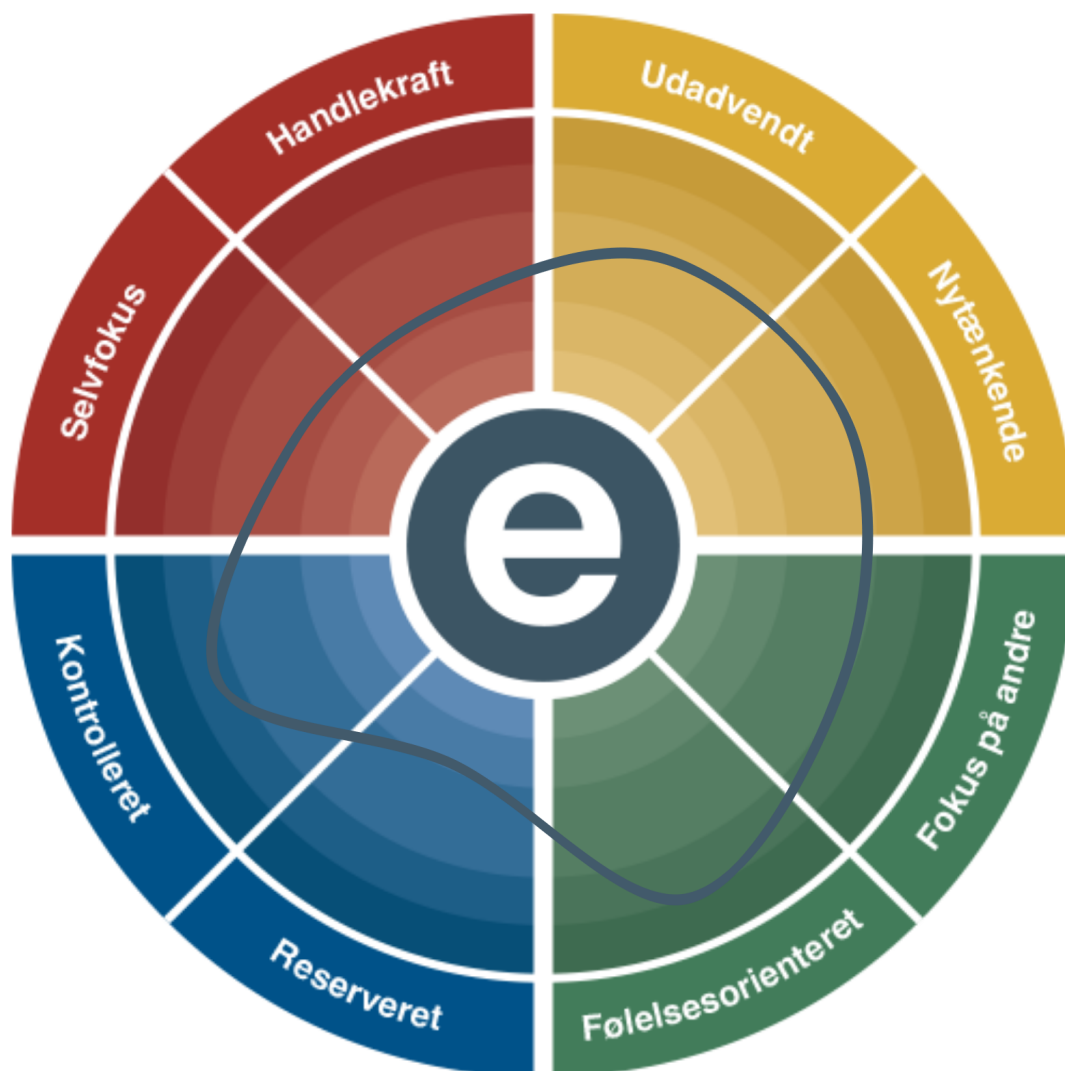


### Radargraf - et hurtigt overblik

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 skaber et overblik og en forståelighed, der er et godt afsæt for at blive mere bevidst om egen adfærd.



### Hvad viser den udvidede radargraf

#### Røde facetter

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

#### Gule facetter

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

#### Grønne facetter

- 5) **Fokus på andre** - Fokus på fællesskab, at bidrage til det fælles, fokus på gruppen.
- 6) **Følelsesorienteret** - Fokus på følelser - egne og andres, forsigtig og afventende.

#### Blå facetter

- 7) **Reserveret** - Afdæmpet, stille, eftertænksom, korrekt overfor andre, indadvendt.
- 8) **Kontrolleret** - Fokus på kompetence, formel, systematik, præcision og detalje.

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

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

Anne er omhyggelig af natur. Hun ønsker at være præcis og korrekt, når hun løser en opgave. Når Anne får stillet en opgave, foretrækker hun at være grundig med tingene, og hun foretrækker at løse en opgave korrekt end at løse flere opgaver på bekostning af kvaliteten. Det kan i nogle tilfælde også betyde, at der kan gå uhensigtsmæssig lang tid, før hun føler, at hun er klar til at aflevere en opgave.

Anne forsøger at overholde regler og normer, og er der forventninger til hende, kan man også regne med, at hun ihærdigt forsøger at leve op til dem. Anne trives fint med ret faste regler og retningslinjer, og generelt vil hun gøre meget for at følge reglerne – hun kan derfor også have det svært med situationer, hvor regler eller retningslinjer bliver brudt.

Anne er god til at tænke i nye baner og tænker af og til ud af boksen. Hun har det fint med forandringer, men omvendt trives hun også fint med situationer med mere stilstand, hvis tingene ellers i øvrigt fungerer, som de skal. Anne er god til at lade sig inspirere til at se nye muligheder og kan til tider også bidrage til at inspirere andre.

Anne har en fin balance mellem impulsivitet og skepsis. Hun kan godt følge sin mavefornemmelse men forholder sig omvendt også med en grad af naturlig skepsis til nye idéer, ligesom hun gerne holder fast i de gode idéer. Anne kan således godt lide at sætte nye velovervejede idéer i gang.

Anne har fokus på mennesker omkring sig, og hun vil gerne have gode relationer til kolleger og andre, der skal samarbejdes med. Hun er fint rummelig som person og er normalt tålmodig med andre samt god til at lytte.

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

Anne kan godt lide at være selskabelig og deltager gerne i begivenheder og samtaler. Hun er normalt let at tale med og bidrager gerne til at holde samtaler kørende. Hun kan godt lide, når der er plads til underholdning og sjov, men omvendt behøver der ikke hele tiden være fest og farver.

Anne har det fint, hvis der er opmærksomhed på hende, men hun er ikke typen, der har behov for hele tiden at have opmærksomheden. Hun ser lyst på tingene men kan også godt se kritisk på tingene, når der er relevante forhindringer.

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

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

Anne sætter gerne gang i handlinger og vil normalt blive opfattet som en person med en god energi. Når der skal udrettes ting, får hun det normalt udrettet hurtigt. Anne får truffet beslutninger forholdsvis hurtigt, men som regel også med tilpas tid til at overveje tingene.

Hun siger gerne sin ærlige mening omkring tingene i hverdagen, og man kan let få en vurdering set fra hendes synspunkt. Anne har ambitioner og kan godt lide at se resultatet af den indsats, hun leverer. Hun trives fint med at sætte mål og går gerne efter at opnå dem.

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

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



## **Selvforkusering**

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

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

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

## **Handlekraft**

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

Anne sætter gerne gang i handlinger og vil normalt blive opfattet som en person med en god energi. Når der skal udrettes ting, får hun det normalt udrettet hurtigt. Anne får truffet beslutninger forholdsvis hurtigt, men som regel også med tilpas tid til at overveje tingene.

Hun siger gerne sin ærlige mening omkring tingene i hverdagen, og man kan let få en vurdering set fra hendes synspunkt. Anne har ambitioner og kan godt lide at se resultatet af den indsats, hun leverer. Hun trives fint med at sætte mål og går gerne efter at opnå dem.

## **Udadvendthed**

*Udadvendthed, selskabelighed, optimisme, synlighed.*

Anne kan godt lide at være selskabelig og deltager gerne i begivenheder og samtaler. Hun er normalt let at tale med og bidrager gerne til at holde samtaler kørende. Hun kan godt lide, når der er plads til underholdning og sjov, men omvendt behøver der ikke hele tiden være fest og farver.

Anne har det fint, hvis der er opmærksomhed på hende, men hun er ikke typen, der har behov for hele tiden at have opmærksomheden. Hun ser lyst på tingene men kan også godt se kritisk på tingene, når der er relevante forhindringer.

## **Nytænkning**

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

Anne er god til at tænke i nye baner og tænker af og til ud af boksen. Hun har det fint med forandringer, men omvendt trives hun også fint med situationer med mere stilstand, hvis tingene ellers i øvrigt fungerer, som de skal. Anne er god til at lade sig inspirere til at se nye muligheder og kan til tider også bidrage til at inspirere andre.

Anne har en fin balance mellem impulsivitet og skepsis. Hun kan godt følge sin mavefornemmelse men forholder sig omvendt også med en grad af naturlig skepsis til nye idéer, ligesom hun gerne holder fast i de gode idéer. Anne kan således godt lide at sætte nye velovervejede idéer i gang.

## **Fokus på andre**

*Venlighed, tålmodighed, hjælpsomhed, samarbejdsorientering.*

Anne har fokus på mennesker omkring sig, og hun vil gerne have gode relationer til kolleger og andre, der skal samarbejdes med. Hun er fint rummelig som person og er normalt tålmodig med andre samt god til at lytte.

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

## **Følelsesorientering**

*Forsigtighed, tilpasningsevne, omsorg for andre, empati.*

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

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

## **Reserveret**

*Afdæmpethed, tendens til bekymring, tilbageholdenhed, refleksion.*

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

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

## **Kontrolleret**

*Præcision, omhyggelighed, pligtopfyldenhed, detaljeorientering.*

Anne er omhyggelig af natur. Hun ønsker at være præcis og korrekt, når hun løser en opgave. Når Anne får stillet en opgave, foretrækker hun at være grundig med tingene, og hun foretrækker at løse en opgave korrekt end at løse flere opgaver på bekostning af kvaliteten. Det kan i nogle tilfælde også betyde, at der kan gå u hensigtsmæssig lang tid, før hun føler, at hun er klar til at aflevere en opgave.

Anne forsøger at overholde regler og normer, og er der forventninger til hende, kan man også regne med, at hun ihærdigt forsøger at leve op til dem. Anne trives fint med ret faste regler og retningslinjer, og generelt vil hun gøre meget for at følge reglerne – hun kan derfor også have det svært med situationer, hvor regler eller retningslinjer bliver brudt.



### Røde facetter:

**Medium score på "Handlekraft":**

- Har nogen handlekraft
- Forventer indsats
- Løser opgaven
- Når målene
- Realistisk

**Medium score på "Selvfokus":**

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



### Gule facetter:

**Medium score på "Udadvendt":**

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

**Medium score på "Nytænkning":**

- Overbeviser
- Påvirker andre
- Åben for ideer
- Interesseret i nyt
- Overvejer inden handling



### Blå facetter:

**Høj score på "Kontrolleret":**

- Detaljeorienteret
- Disciplineret
- Systematisk
- Omhyggelig
- Præcis

**Lav score på "Reserveret":**

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



### Grønne facetter:

**Medium score på "Fokus på andre":**

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

**Meget høj score på "Følelsesorienteret":**

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

#### Hvad viser matricen om Anne

Matricen herover viser eksempler på typisk adfærd for Anne.

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

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

#### Guideline til matricen

- Marker de udsagn du finder matcher bedst med din egen opfattelse
- Marker de udsagn som du mener er mindst præcise
- Søg feedback fra personer der kender dig - er de enige med din vurdering?



### Røde facetter:

#### Medium score på "Handlekraft":

- Overvejer risici
- Tænker i resultater
- Søger at nå målene
- Tilpasser sig nye situationer
- Kan veksle mellem kvantitet og kvalitet

#### Medium score på "Selvfokus":

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



### Gule facetter:

#### Medium score på "Udadvendt":

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

#### Medium score på "Nytænkning":

- Åben overfor nyt
- Kommer med ideer
- Gennemførelse kan tage tid
- Kan håndtere rutineopgaver
- Kan har svært ved at holde fokus



### Blå facetter:

#### Høj score på "Kontrolleret":

- Nøjagtig og præcis
- Noget omstændig
- Omhyggelig og grundig
- Følger standarder og rutiner
- Opretholder systemer og normer

#### Lav score på "Reserveret":

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



### Grønne facetter:

#### Medium score på "Fokus på andre":

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

#### Meget høj score på "Følelsesorienteret":

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

#### Hvad viser matricen om Anne

Matrixen herover viser eksempler på typisk adfærd for Anne.

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

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

#### Guideline til matricen

- Marker de udsagn du finder, der matcher bedst med din egen opfattelse
- Marker de udsagn som du mener er mindst præcise
- Søg feedback fra personer, der kender dig - er de enige med din vurdering?



### Røde facetter:

**Medium på "Handlekraft" - motiveres af:**

- Have mulighed for indflydelse
- At få tingene gjort færdig
- Moderat konkurrence
- Målbart arbejde
- Konkrete mål

**Medium på "Selvfokus" - motiveres af:**

- At blive respekteret
- Mulighed for belønning
- At kunne involvere andre
- Være med til at bestemme
- Mulighed for at kunne beslutte



### Gule facetter:

**Medium på "Udadvendthed" - motiveres af:**

- Mulighed for kontakt med andre
- At arbejde i mindre teams
- Et positivt arbejdsmiljø
- Imødekommenhed

**Medium på "Nytænkning" - motiveres af:**

- Afveksling
- Uformelt arbejdsmiljø
- Mulighed for at tænke nyt
- Mulighed for frihedsgrader
- At kunne "gå sine egne veje"



### Blå facetter:

**Høj på "Kontrolleret" - motiveres af:**

- Fuld kontrol over situationen
- At tingene er i orden
- Struktur
- Præcision
- Kvalitet

**Lav på "Reserveret" - motiveres af:**

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



### Grønne facetter:

**Medium på "Fokus på andre" - motiveres af:**

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

**Meget høj på "Følelsesorientering" - motiveres af:**

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

**Hvad viser matricen om Anne**

Matricen herover viser eksempler på, hvad der motiverer Anne. Udsagnene for hvert område er valgt ud fra hendes konkrete score. Resultatet i matricen er beregnet ud fra scoren på hver enkelt område.

**Guideline til matricen**

- Marker de udsagn du finder, der matcher bedst med din egen opfattelse
- Marker de udsagn som du mener er mindst præcise
- Søg feedback fra personer, der kender dig - er de enige med din vurdering?



### Røde facetter:

**Medium på "Handlekraft" - demotiveres af:**

- Lav grad af indflydelse
- For få udfordringer
- Ubeslutsomhed
- For få sejre

**Medium på "Selvfokus" - demotiveres af:**

- Lav prestige
- Personlige nederlag
- Ikke at kunne bruge evner
- Manglende personlig succes



### Gule facetter:

**Medium på "Udadvendthed" - demotiveres af:**

- For mange begrænsninger
- For lidt humor og glæde
- For formel kultur
- For lidt kontakt

**Medium på "Nytænkning" - demotiveres af:**

- Rutinearbejde
- For mange regler
- Overdreven kontrol
- For mange gentagelser



### Blå facetter:

**Høj på "Kontrolleret" - demotiveres af:**

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

**Lav på "Reserveret" - demotiveres af:**

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



### Grønne facetter:

**Medium på "Fokus på andre" - demotiveres af:**

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

**Meget høj på "Følelsesorientering" - demotiveres af:**

- Konkurrence
- Personlige konflikter
- Utryghed
- Forandringer

**Hvad viser matricen om Anne**

Matricen herover viser eksempler på, hvad der demotiverer Anne. Udsagnene for hvert område er valgt ud fra hendes konkrete score. Resultatet i matricen er beregnet for hver af områderne.

**Guideline til matricen**

- Marker de udsagn du finder, der matcher bedst med din egen opfattelse
- Marker de udsagn som du mener er mindst præcise
- Søg feedback fra personer, der kender dig - er de enige med din vurdering?



## Gennemsnitlig score

- Kan være direkte
- Har fokus på både sag og person
- Håndterer small talk hvis nødvendigt
- Tilpasser kommunikation til situationen
- Vedholdende i sin kommunikation

**Overvej:**

- Er du involverende nok?
- Husker du de menneskelige aspekter?
- Er din kommunikation målrettet nok?



## Gennemsnitlig score

- Uformel og afslappet stil
- Kan kommunikere med de fleste
- Kan engagere andre
- God til verbal kommunikation
- Men kan også håndtere det skriftlige

**Overvej:**

- Er du god nok til negativ information?
- Glemmer du at lytte til modtageren?
- Springer du evt. lidt for meget i det?



## Gennemsnitlig score

- Bruger logik og fakta
- Strukturerer kommunikationen
- Evt. lidt formel i kommunikationsstilen
- Ok forretningsmæssig kommunikation
- Kan evt. være langsom og monoton

**Overvej:**

- Er du lidt for grå og uinspirerende?
- Glemmer du hensyn til modtager?
- Bliver du for systematisk i din stil?



## Meget høj score

- Venlig og imødekommende stil
- Lytter gerne og meget til andre
- Altid dialog fremfor kommando
- Beder andre om feedback
- Belærende - forklarer meget

**Overvej:**

- Har du svært ved fjendtlige mennesker?
- Har du svært ved konfliktfyldt information?
- Er du for omstændig og langsom?

**Hvad viser matricen om Anne**

Matricen herover viser eksempler på typisk kommunikationsstil for Anne.

Matricen giver desuden oplæg til, hvordan Anne kan styrke sin kommunikationsstil.

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

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

**Guideline til matricen**

- Marker de udsagn, der matcher din egen opfattelse.
- Marker de udsagn som du mener er mindre dækkende.
- Søg feedback fra personer der kender dig - er de enige med din vurdering?



### Gennemsnitlig score

- Føler ansvar
- Har egne special opgaver
- Har nogle mål
- Søger fremdrift
- Blander dig i det meste

#### Overvej:

- Bevarer du overblikket?
- Får du nok ud af medarbejderne
- Hvem kan støtte din udvikling som leder?



### Gennemsnitlig score

- Informerer om det meste
- Foreslår muligheder til andre
- Følelsesbetonet
- Giver feedback
- Vil gerne stå frem

#### Overvej:

- Hvor er dit største talent?
- Hvordan får du gjort en større forskel?
- Hvilke kompetencer skal du udvikle?



### Gennemsnitlig score

- Benytter systemer
- Følger regler
- Følger op på planer
- Søger at overholde aftaler
- Følger oftest udstukne ordrer

#### Overvej:

- Hvordan gør du bedst en forskel?
- Hvad er du bedst til som leder?
- Udfordrer du nok?



### Meget høj score

- Involverer andre
- Viser anerkendelse
- Støtter andre
- Samler teamet
- Lytter aktivt

#### Overvej:

- Får du dine ønsker igennem?
- Har du kontrol over situationen?
- Er dit team effektivt nok?

#### Hvad viser matricen om Anne

Matricen herover viser eksempler på typisk lederstil for Anne.

Matricen giver desuden oplæg til, hvordan Anne kan styrke sin lederstil.

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

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

#### Guideline til matricen

- Marker de udsagn der matcher din egen opfattelse.
- Marker de udsagn som du mener er mindre dækkende.
- Søg feedback fra personer der kender dig - er de enige med din vurdering?





### Gennemsnitlig score

- Giv indflydelse
- Giv et vist ansvar
- Sikre accept af løsningen på opgaven
- Giv ekstra belønning for det gode resultat
- Spørg ind

#### Overvej:

- Er fordelingen af ansvar afstemt?
- Er der brug for tættere opfølgning?
- Er du til rådighed når der er behov?



### Gennemsnitlig score

- Giv en vis frihed
- Lyt til ideerne
- Sæmmensæt en balanceret lønpakke
- Skab troværdighed om firmaet
- Giv feedback

#### Overvej:

- Føler medarbejderen sig værdsat?
- Får medarbejderen afsluttet opgaverne?
- Kan du give medarbejderen nok ansvar?



### Gennemsnitlig score

- Hav regler for det væsentlige
- Kommuniker præcist
- Brug logiske argumenter
- Begrund kritik præcist
- Overhold dine egne regler

#### Overvej:

- Medarbejderen for detaljeorienteret?
- Stilles der for store krav til sig selv?
- Er du for personlig, når du giver kritik?



### Meget høj score

- Skab stor tryghed
- Vis personlig tillid
- Hav stort fokus på at lytte aktivt
- Vis stor respekt for alle
- Informer omhyggeligt men enkelt

#### Overvej:

- Føler medarbejderen sig sikker?
- Er der harmoni nok i teamet?
- Er du lydhør, når du har stillet et spørgsmål?

#### Hvad viser matricen om ledelse af Anne

Matricen viser eksempler på, hvad der vil være vigtig, når man skal lede Anne.

Matricen giver desuden oplæg til, hvordan du kan forbedre din ledelse af Anne.

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

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

#### Guideline til matricen

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



### Gennemsnitlig score

1. Sætter mål og forfølger dem
2. Spørger til behov
3. Balancerer indtjening og kundefordele
4. Lukker, men giver sig i forhandlingen
5. Er tilbageholdende med at spørge til yderligere ordrer

- Hvor kan mere fokus på målet forbedre dine resultater?
- Hvor kan du være mere dybdybende i dine spørgsmål?
- Hvor kan du opnå bedre aftaler?



### Gennemsnitlig score

1. Skaber nogle nye kontakter
2. Skaber positivitet
3. Kommer med ændringsforslag til kunden
4. Overbeviser med udvalgte fakta
5. Fokuserer på det videre samarbejde

- I hvilke situationer glemmer du at vedligeholde opbyggede relationer?
- I hvilke situationer kan du omtale produkter og ydelser for positivt?
- I hvilke situationer glemmer du at vurdere kundernes reelle behov?



### Gennemsnitlig score

1. Laver en overordnet analyse
2. Lytter for at forstå
3. Præsenterer løsning med holdbar kvalitet
4. Har overblik over aftalens indhold
5. Planlægger oftest levering og service

- I hvilke tilfælde kan du med fordel spørge mere ind til kundebehov?
- Hvordan kan du sikre, der er match mellem kundens behov og din løsning?
- Hvordan kan du sikre dig, at alle aftalens facetter bliver tænkt igennem?



### Meget høj score

1. Bygger på tidligere kunderelationer
2. Er interesseret og lytter
3. Opfylder kundens ønsker
4. Er fleksibel og meget imødekommende
5. Yder høj service og viser nærvær

- Hvordan kan du blive bedre til at slippe gamle "hygge kunder" og få fokus på nye?
- Hvordan kan du mere aktivt bruge din gode service til at bede om nye ordrer?
- Hvordan kan du blive bedre til at holde fokus på dig selv - og dine mål?

#### Hvad viser matricen om Anne

Matricen viser eksempler på typisk adfærd i salg for Anne.

Matricen giver desuden oplæg til, hvordan Anne kan styrke sit salg.

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

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

#### Bemærk

Tallene udfor hvert udsagn henviser til følgende faser i salget:

1. Forberedelse
2. Afdække behov
3. Skabe løsning og afgive tilbud
4. Forhandle og indgå aftale
5. Leverer, servicere og vedligeholde relationer



### Gennemsnitlig score

- Tendens til at alt haster
- Skyder ofte genvej hvis muligt
- Kan gå efter de hurtige løsninger
- Kan undervurdere at ting tager tid
- Kvantitet kan gå forud for kvalitet

#### Overvej:

- Tager du de hurtige løsninger?
- Kan du presse lidt for meget på?
- OK prioritering kvalitet/kvantitet?



### Gennemsnitlig score

- Søger fleksible planer
- Bruger tid på mennesker og på sagen
- Bruger tid på møder med andre
- Evt. lidt ustruktureret planlægning
- Kommer for sent - evt. uforberedt

#### Overvej:

- Bruger du tid nok på planlægning?
- Spilder du evt. tid på snak?
- Er du evt. for usystematisk?



### Gennemsnitlig score

- Vil gerne skabe kvalitet
- Kan have svært ved stress og pres
- Bruger en del tid på dataindsamling
- Perfektionerer, men kan begrænse sig
- Søger rutine og gentagelser

#### Overvej:

- Er du lidt for perfektionistisk?
- Har du evt. for svært ved temposkift?
- For krævende overfor dig selv og andre?



### Meget høj score

- Er fokuseret på "det vi plejer"
- Arbejder langsomt men stabilt
- Arbejder helst med det kendte
- Har svært ved at sige nej
- Bliver involveret i for meget

#### Overvej:

- Kunne nye metoder være bedre?
- Spilder for meget tid på social snak?
- Roder du for meget?

#### Hvad viser matricen om Anne

Matricen viser eksempler på håndtering af tidsstyring og effektivitet for Anne.

Matricen giver desuden oplæg til, hvordan Anne kan styrke sin effektivitet.

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

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

#### Guideline til matricen

- Marker de udsagn, der matcher din egen opfattelse.
- Marker de udsagn som du mener er mindre dækkende.
- Søg feedback fra personer der kender dig - er de enige med din vurdering?



### Gennemsnitlig score

- Søger veje til at realisere ideer
- Skaber gerne gennem praksis
- Kan se den praktiske nytte
- Sonderende i sin tilgang til udvikling
- Bidrager positivt til gennemførelse af nyt

#### Overvej:

- Undersøger du nok før beslutning?
- Kan du overhøre andres mening?
- Husker du at holde fokus på fakta?



### Gennemsnitlig score

- Går med på nye ideer
- Formår at tænke "ud af boksen"
- Er klar til at medvirke til forandringer
- Skaber link mellem nyt og eksisterende
- Kan afbalancere nye ideer ift. det mulige

#### Overvej:

- Bidrager du med nok nye ideer?
- Tøver du når noget er meget anderledes?
- Har du for meget fokus på det konkrete?



### Gennemsnitlig score

- Søger fakta og dokumentation
- Formår at være "djævelens advokat"
- Søger facts om værdien af nye tiltag
- Overvejer forretningsmæssig værdi
- Søger sikkerhed for kvalitet

#### Overvej:

- Kan du blive lidt for kritisk?
- Kan du virke uinspirerende på andre?
- Kan du virke for skeptisk overfor nyt?



### Meget høj score

- Udvikler ideer sammen med andre
- God netværker - lytter gerne til andre
- Integrerer andres erfaringer
- Involverer sig følelsesmæssigt
- Finder de lette veje udenom problemer

#### Overvej:

- Foretrækker du "Business as usual"?
- Er du for afventende overfor forandring?
- Kan du være for omstændig og langsom?

#### Hvad viser matricen om Anne

Matricen viser Annes håndtering af innovation og udvikling.

Matricen giver desuden oplæg til, hvordan Anne kan styrke sig på disse områder.

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

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

#### Guideline til matricen

- Marker de udsagn, der matcher din egen opfattelse.
- Marker de udsagn som du mener er mindre dækkende.
- Søg feedback fra personer der kender dig - er de enige med din vurdering?



## Røde facetter

### Gennemsnitlig score - Handlekraft

- Hvornår kan du have svært ved at "gå forrest"?
- Hvordan prioriterer du kvalitet ift. mål?
- Hvordan prioriterer opgaven?

### Gennemsnitlig score - Selvfokus

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



## Gule facetter

### Gennemsnitlig score - Udadvendt

- Hvordan håndterer du en negativ situation?
- Hvornår er det fordel at alle bidrager?
- Hvornår går der for lang tid inden du handler?

### Gennemsnitlig score - Nytænkende

- Hvordan sikrer du at ideer bliver realiseret?
- Hvornår ser du forandring som en fordel?
- Hvornår er du for ukritisk?



## Blå facetter

### Høj score - Kontrolleret

- Hvilke opgaver løser du for godt?
- I hvilke situationer tager systemerne overhånd?
- Hvornår bruger du for meget tid på en opgave?

### Lav score - Reserveret

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



## Grønne facetter

### Gennemsnitlig score - Fokus på andre

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

### Meget høj score - Følelsesorienteret

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

### Hvad foreslår matricen ved interview af Anne

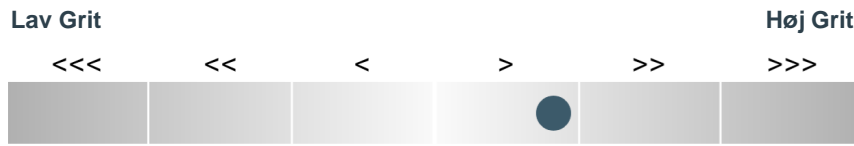
Matricen herover viser forslag til spørgsmål, som kan stilles Anne.

Spørgsmålene er formuleret med afsæt i Annes score på hver af de otte facetter.

Du kan gøre spørgsmålene mere generelle eller mere direkte, hvis du ønsker det.

### De angivne spørgsmål bør følges op med spørgsmål som:

- Hvorfor, hvordan, hvornår mv.
- Har du konkrete eksempler på, hvordan det kommer til udtryk?
- Hvilken indflydelse vil det kunne have i en arbejdsmæssig situation?
- Relater spørgsmålene direkte til: Det konkrete job, relevante opgaver, roller mv.

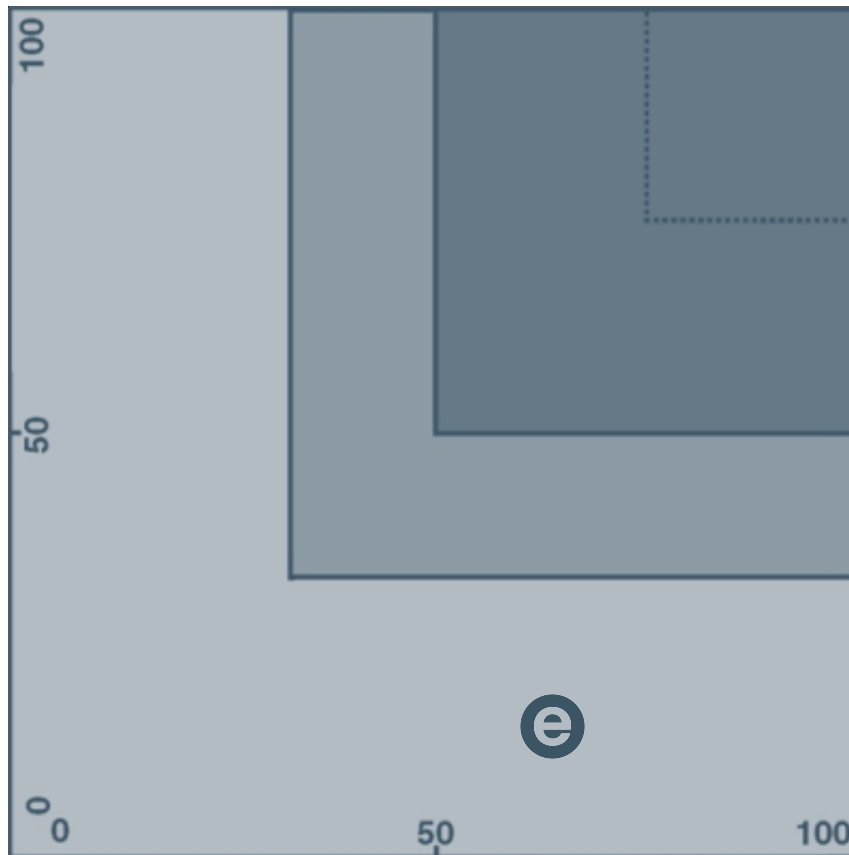


Grit/consenciousness: Interesse og vedholdenhed i forhold til at opnå langsigtede mål.  
Beregnet ud fra trækkene: Ambitioner, selvdisciplin, pligtopfyldenhed og impuls kontrol.

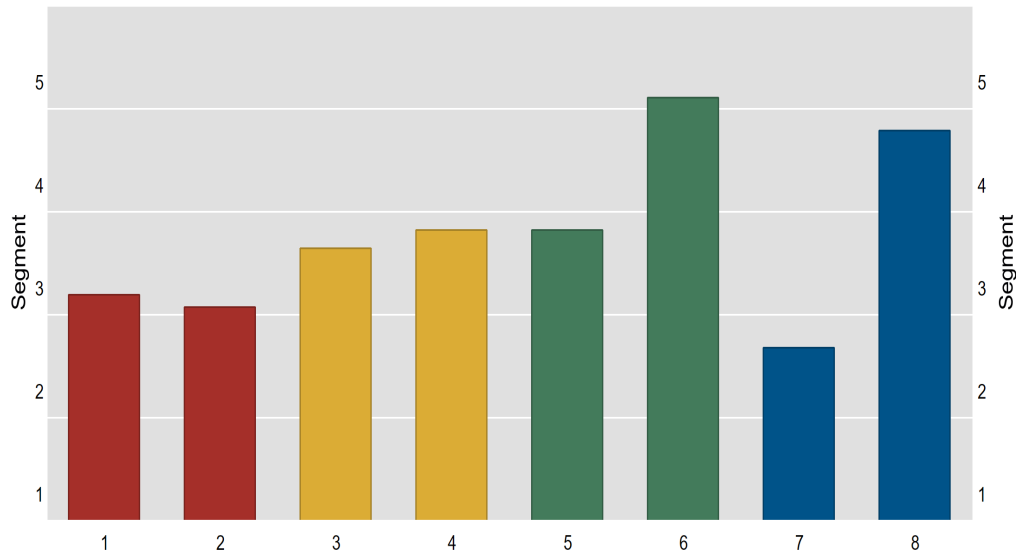


Robusthed er beregnet ud fra: Modløshed, Ubekymrethed og stresshåndtering.

**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.



### Hvad viser den udvidede Radargraf

Hver af de fire tendenser er opdelt i de to underliggende facetter.

De otte facetter giver et mere nuanceret billede af de fire overordnede "Drivere".

Det er ikke kun størrelsen, men også forholdet mellem graferne, der er vigtigt.

#### Røde facetter

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

#### Gule facetter

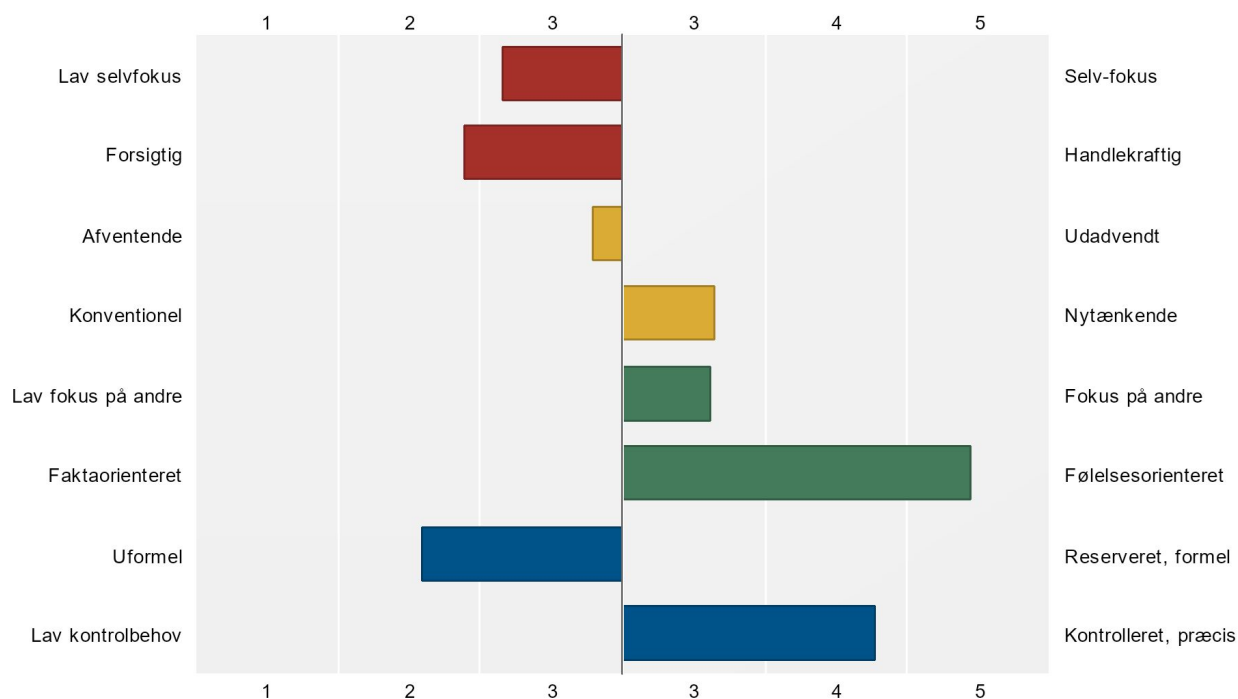
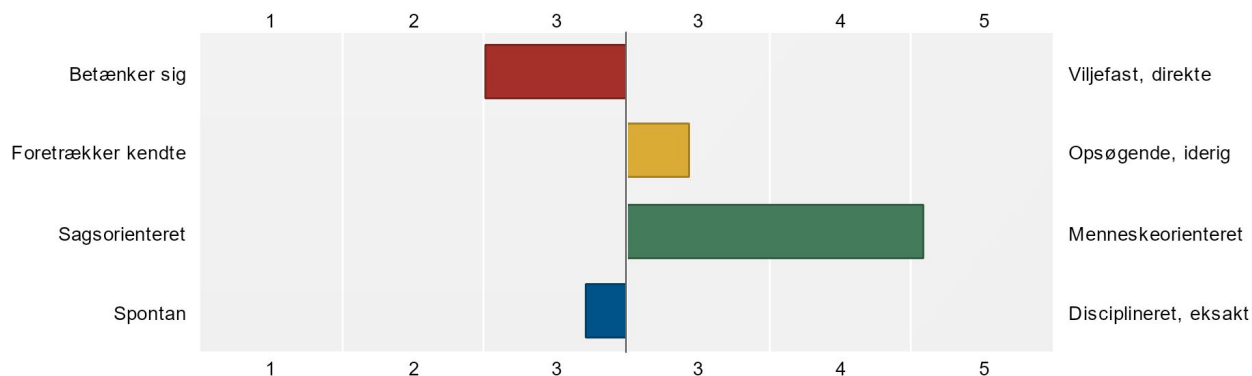
- 3) **Udadvendt** - Fokus på at skabe nye kontakter, udadvendthed, oplevelser.
- 4) **Nytænkende** - Fokus på ideer, at bryde grænser ned og at skabe nyt.

#### Grønne facetter

- 5) **Fokus på andre** - Fokus på fællesskab, at bidrage til det fælles, fokus på gruppen.
- 6) **Følelsesorienteret** - Fokus på følelser - egne og andres, forsigtig og afventende.

#### Blå facetter

- 7) **Reserveret** - Afdæmpet, stille, eftertænsksom, korrekt overfor andre, indadvendt.
- 8) **Kontrolleret** - Fokus på kompetence, formel, systematik, præcision og detalje.



Øverst vises Totalgrafenen for de fire adfærdstendenser – vist vandret.  
Herunder vises de to underliggende facetter for hver af de fire adfærdstendenser.

For hver af de 12 søjlegrafer er der tolkende tekster for score i de yderste segmenter.  
Søjlerens retning og længde viser hvilke adfærdstendenser, der er præference for.

Husk ikke at overfortolke resultatet – vær opmærksom på stilfleksibilitet.  
Vær især forsigtig med at overfortolke ved score i midt segmentet.  
Husk at se på samspillet mellem alle præferencer.





## Røde facetter

### Handlekraft - styrke

- Er du direkte nok?
- Er du risikovillig?
- Udviser du initiativ nok?
- Påtager du dig nye opgaver?
- Tør du tage ubehagelige beslutninger?

### Selvfokus - styrke

- Kræver du nok af dig selv?
- Bruger du din autoritet?
- Siger du din mening?
- Er din selvtillid stærk nok?
- Tror du nok på egne evner?



## Gule facetter

### Udadvendt - styrke

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

### Nytænkende - styrke

- Tør du prøve nyt?
- Er du inspirerende?
- Får du nok nye ideer?
- Deltager du i nye aktiviteter?
- Tør du bryde normer og regler?



## Blå facetter

### Kontrolleret - dæmpe

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

### Reserveret - styrke

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



## Grønne facetter

### Fokus på andre - styrke

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

### Følelsesorientering - dæmpe

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

### Udvikling

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



## Hvis du vil udvikle...

### Være mere direkte

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

#### Muligheder ...

- Øv dig i at sige det du mener - i at gå mere direkte til sagen
- Find tre situationer, hvor du kan være mere direkte.

### Øge risikovillighed

- Hvornår er det en fordel for dig at være risikovillig, og i hvilke situationer er det ikke?
- Hvor kan du blive mere risikovillig og turde løbe en risiko?

#### Muligheder ...

- Find tre områder af dit liv, hvor det vil gavne dig at være mere risikovillig.
- Husk, at jo flere gange du gør en ting jo mere tryk bliver den for dig – hvor vil du begynde at tage fat?

### Påtage sig flere opgaver

- Hvornår vil det være godt for dig at prøve noget nyt – og hvornår ikke?
- Hvad skal der til, for at du påtager dig flere nye opgaver?

#### Muligheder ...

- Prøv at se på, hvor du kan påtage dig nye opgaver.
- Bryd rutinen og prøv nye veje mindst én gang dagligt.

### Træffe ubehagelige beslutninger

- Hvordan kan du blive bedre til at træffe ubehagelige beslutninger?
- Hvad er det værste der kan ske ved at træffe en ubehagelig beslutning – og hvad er den positive side af at træffe hårde beslutninger?

#### Muligheder ...

- Find en risiko der er værd at løbe for at få et godt resultat.
- Øv dig i at tage en ubehagelig beslutning som involverer andre.

### Styrk selvtilliden

- Overvej alt det du er god til og alt det, som du med en lille indsats kan blive bedre til?
- Stil dig selv mere i rampelyset, kom frem med dine meninger og gå efter dine mål.

#### Muligheder ...

- Beslut dig for, hvor du vil gøre din indflydelse gældende.
- Øv dig i at holde fokus mod et mål, der er vigtig for dig - og nyd resultatet.



## Hvis du vil udvikle...

### 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...

### **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...

### Være mere reflekterende og analytisk

- Hvor kunne du evt. bruge en mere reflekterende tilgang til tingene?
- Hvor kunne du evt. bruge en mere analytisk tilgang til tingene?

#### Muligheder ...

- Brug tid på at overveje fordele og ulemper før du beslutter dig for noget.
- Overvej på hvilke områder det vil gavne dig at oprette systemer mv - og hvor ikke?

### Større fokus på detaljer

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

#### Muligheder ...

- Hvor kan du blive mere sikker, ved at sætte dig mere ind i detaljerne?
- Hvor kan det have værdi for dig at bruge tid på detaljerne?

### Styrke koncentration

- Hvad skal der til, for at du kan arbejde koncentreret og målrettet?
- Hvad kan du selv gøre for at blive mere koncentreret i dit arbejde?

#### Muligheder ...

- Overvej hvor du kan have mere øje for detaljer og dybde.
- Måske det vil hjælpe dig at arbejde med opgaverne uden forstyrrende elementer?

### Bedre planlægning

- Hvornår vil det gavne dig at bruge mere tid på planlægning og forberedelse end du gør i dag?
- Hvordan kan du blive mere systematisk?

#### Muligheder ...

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

### Fokus på samarbejde

- Hvornår er du god til samarbejde, og hvornår er du god til at lave noget alene?
- Er du for fokuseret på andres kvalitet, når du samarbejder med dem?

#### Muligheder ...

- Kig på de opgaver du har og udvælg dem som du med fordel kan løse sammen med andre.
- At dobbelttjekke kan være en god strategi, når man vil sikre kvalitet – men hvis du dobbelttjekker andre i et teamsamarbejde, hvad kan der så ske?

Denne måling konstaterer tendensen til overpositiv selvrepræsentation - eller om der er tendenser til underpositiv selvrepræsentation.

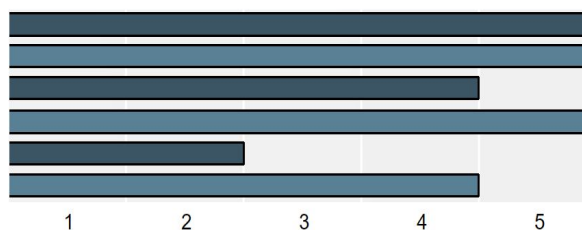
Der er stillet spørgsmål, som de fleste mennesker vil opfatte som "socialt acceptable".

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

Konsekvent lav score indikerer, at der er tendens til underpositiv selvrepræsentation.

Konsekvent høj score indikerer, at der er tendens til overpositiv selvrepræsentation.

Indrømmer det altid, hvis jeg har lavet en fejl  
 Fremstiller aldrig mig selv i et bedre lys  
 Sladrer aldrig og lytter aldrig til sladder  
 Holder altid hvad jeg lover  
 Hidser mig aldrig op over noget som helst  
 Tænker mig altid om før jeg taler

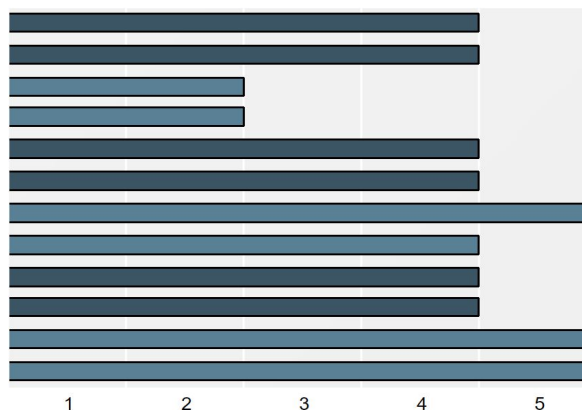


### Skødesløshed versus grundighed i besvarelsen

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

Parvis lige høje søjler - indikerer grundighed og konsistens i besvarelsen.  
 Uoverensstemmelser over 4 kan indikere lav grundighed eller konsistens.  
 Uoverensstemmelser over 8 indikerer markant lav grundighed el. konsistens.

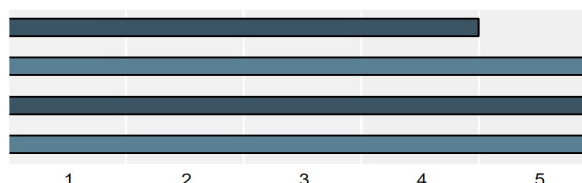
Stoler på at andre overholder loven  
 Stoler på at andre overholder loven  
 Holder andre på afstand  
 Holder andre på afstand  
 Klarer opgaverne nemt og smertefrit  
 Klarer opgaverne nemt og smertefrit  
 Accepterer andres fejl  
 Accepterer andres fejl  
 Bliver sjældent stresset  
 Bliver sjældent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



**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.

Sikker Selvstændig Udfordrer Involverer  
Fokus Opsøgende

Optimistisk Livsglad Kan skifte fokus Udskyder Behagelig  
Selskabelig Kommunikerende Charmerende Åben Tålmodig Talende  
Troværdig Hjælpssom Arbejdsom Venlig

Realistisk Detaljeorienteret Disciplineret Handler Initiativ Pragmatisk  
Undersøgende Systematisk Omhyggelig Præcis

Påvirker Overbeviser Forandringsorienteret Idérig

Forsigtig Afventende Hensynsfuld Meget  
følsom Søger harmoni



**Find og brug dine styrker**

Det giver energi, glæde og entusiasme at bruge sine styrker.  
En oplevelse af udvikling, inspiration og engagement.

**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**

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

Vælg ét til to indsatsområder - du kan ikke gøre alt på én gang.  
Prioriter - og pluk gerne de "lavesthængende frugter" først.

	<b>Mine styrker nu</b>	<b>Styrker jeg vil bevare</b>
<b>Min adfærd i dag</b>		
	<b>Adfærd jeg gerne vil udvikle</b>	<b>Adfærd jeg gerne vil undgå</b>
<b>Hvordan jeg ønsker min adfærd skal være fremover</b>		

### 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-fivefactor- en dybdegående og præcis personlighedstest**

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

#### **Teamprofilen – professionel udvikling af mennesker og teams**

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

#### **e-asy 360 – giv værdifuld feedback**

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

#### **IQ Potential – anvendelig til rekruttering**

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

### Copyright

Indholdet af denne rapport er copyright beskyttet.

e-stimate ejer alle copyrightrettigheder til e-interpersonal.

Det er ikke tilladt at reproducere materialet til kommerciel anvendelse.

Brug til anden side af informationer i rapporten kræver skriftlig godkendelse fra copyrighthaver. Forespørgsler herom kan rettes til: [info@e-stimate.com](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.