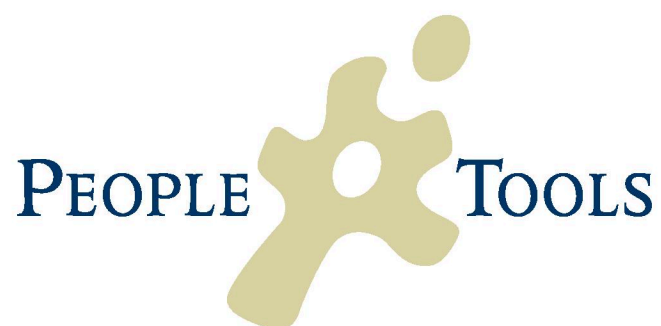


Profil nr: 23051701

Navn: Test Person



## Introduktion

En PeopleTools-profil tegner et billede af en persons træk, foretrukne adfærd, motivation, kompetencer og udfordringer udtrykt i forskellige faktorer. Profilen giver et nuanceret og unikt billede af personen og er grundlag for en målrettet dialog, som kvalificerer beslutninger om f.eks. ansættelse, personlige udviklingsområder, sammensætning af teams, justering af jobindhold og ansvarsområder m.m.

PeopleTools' Personprofil baserer sig dels på Michael C. Ashton og Kibeom Lees HEXACO-model, Carl G. Jungs teori om persontypologi og Ichak Adizes lederrolleteori, dels på andre teorier, empiri og erfaringer, der afdækker succesfuld jobadfærd.

Hexaco-modellen deler fællestræk med den anerkendte 5-faktor model (Big Five), men udfordrer den ved bl.a. at identificere en 6. faktor. HEXACO-modellen finder, at samtlige personlighedstræk kan kategoriseres i seks generelle personlighedsdimensioner med en række underliggende personlighedsfaktorer. PeopleTools Big6 baserer sig på denne trækpsykologiske teori, der antager, at alle mennesker i større eller mindre grad besidder alle personlighedstræk, men at vi adskiller os ved, hvor meget eller hvor lidt vi har af de forskellige træk. Her er der ikke noget, der er "bedre" eller "dårligere" end andet, idet alle træk har styrker og udfordringer – det er blot udtryk for, at mennesker er forskellige.

Rapporten er i sin helhed autogenereret på baggrund af profilbesvarelsen. Teksterne skal opfattes som hypoteser om personens typiske adfærdsmønstre og bør undersøges nærmere i en tilbagemelding.

## Profilens opbygning i 6 dimensioner og 19 faktorer

Personprofilen består af seks personlighedsdimensioner og 19 underliggende faktorer, der på hver sin måde udtrykker relevante arbejdsmæssige præferencer og foretrukken jobadfærd.

En profilbesvarelse vises som til- og fravalg på de 19 faktorer og dermed også på de seks personlighedsdimensioner. Hver faktor har et sæt modpoler, som er hinandens modsætning. Det giver 38 muligheder for udslag (19 x 2). Det enkelte udslag kan være mildt, moderat eller markant og med alle nuancer imellem. Med et nærmest uendeligt stort antal kombinationsmuligheder og nuancer har hver enkelt person sin helt unikke profil.

Det fremgår også af profilen, at de 19 faktorer fordeler sig i to forskellige niveauer for, hvor stabile de vurderes at være for vores personlighed. Faktorerne markeret med fremhævet, fed skrift er grundlæggende faktorer, som ligger dybt og stabilt i mennesket. Disse hører til niveau 1 og forandrer sig meget lidt over tid. Niveau 2 består af arbejdsrelaterede faktorer, der vises uden fremhævet skrift i profildiagrammet, og de er i endnu højere grad adfærdsoverrettede faktorer, som kan variere lidt over tid – skifter man eksempelvis stilling, ses der nogle gange forskydninger i disse træk, der afspejler personens forandring for at imødekomme en ny arbejdsbeskrivelse.

Med 19 faktorer, en række indbyrdes sammenhænge og en mængde nuancer giver Personprofilen et pålideligt og relevant billede af fokuspersonens grundlæggende træk, præferencer, motivationsfaktorer, behov og adfærd. I en konkret situation giver Personprofilen et godt billede af styrker og svagheder, og profilen giver gennem dette indblik i personens udviklingspotentiale og muligheder.

## De 6 personlighedsdimensioner

### Ekstroversion

Dækker over behovet for sociale aktiviteter. Personer, der scorer i høj grad, har tendens til at søge sociale aktiviteter, være optaget af omgivelserne, talende og trives i større grupper og forsamlinger. Personer, der scorer i lav grad, har tendens til at være reflektive og lyttende samt trives i mindre eller velkendte fora.

### Samvittighedsfuldhed

Dækker over behovet for struktur og effektivitet. Personer, der scorer i høj grad, har tendens til at være samvittighedsfulde, velorganiserede, disciplinerede og målrettede. Personer, der scorer i lav grad, har tendens til at være igangsættende, lystdrevne og fleksible omkring deres mål og planer.

### Åbenhed for nye indtryk

Dækker over mulighedssøgen og indstillingen til forandringer. Personer, der scorer i høj grad, har tendens til at være nysgerrige på at opleve og afprøve nye muligheder. Personer, der scorer i lav grad, har tendens til at være stabilitetsskabende, praktisk tænkende og foretrække det velkendte.

### Omgængelighed

Dækker over, hvordan man omgås andre mennesker. Personer, der scorer i høj grad, har tendens til at være venlige, tålmodige og samarbejdende. Personer, der scorer i lav grad, har tendens til at være utålmodige efter fremdrift, konkurrerende og mere vurderende i mødet med andre.

### Følelsesmæssig opmærksomhed

Dækker over følelsesmæssige reaktionsmønstre. Personer, der scorer i høj grad, har tendens til at mærke egne og andres følelser stærkt og kan blive urolige i udfordrende situationer. Personer, der scorer i lav grad, har tendens til et stabilt følelsesliv, er rolige i pressede situationer og er mindre optagede af følelser.

### Selvfokus

Dækker over, om personens primære fokus er på egne eller andres interesser. Personer, der scorer i høj grad, har tendens til at kommunikere taktisk, have skarpt fokus på at nå egne mål og stræbe efter høj status. Personer, der scorer i lav grad, har tendens til at være fællesskabsfokuserede, åbne og ærlige, og de ønsker ikke at skille sig ud som værende bedre end andre.

# PEOPLETOOLS BIG6

## Selvevaluering dimensioner

Norm: Standard norm, erhvervsaktiv alder

Profil nr: 23051701  
Udsendt: 17-05-2023  
Tilbagemelder: Poul Mouritsen



# PEOPLETOOLS BIG6

## Dimensionsdiagram

Norm: Standard norm, erhvervsaktiv alder

Profil nr: 23051701

Udsendt: 17-05-2023

Tilbagemelder: Poul Mouritsen



# PEOPLETOOLS BIG6

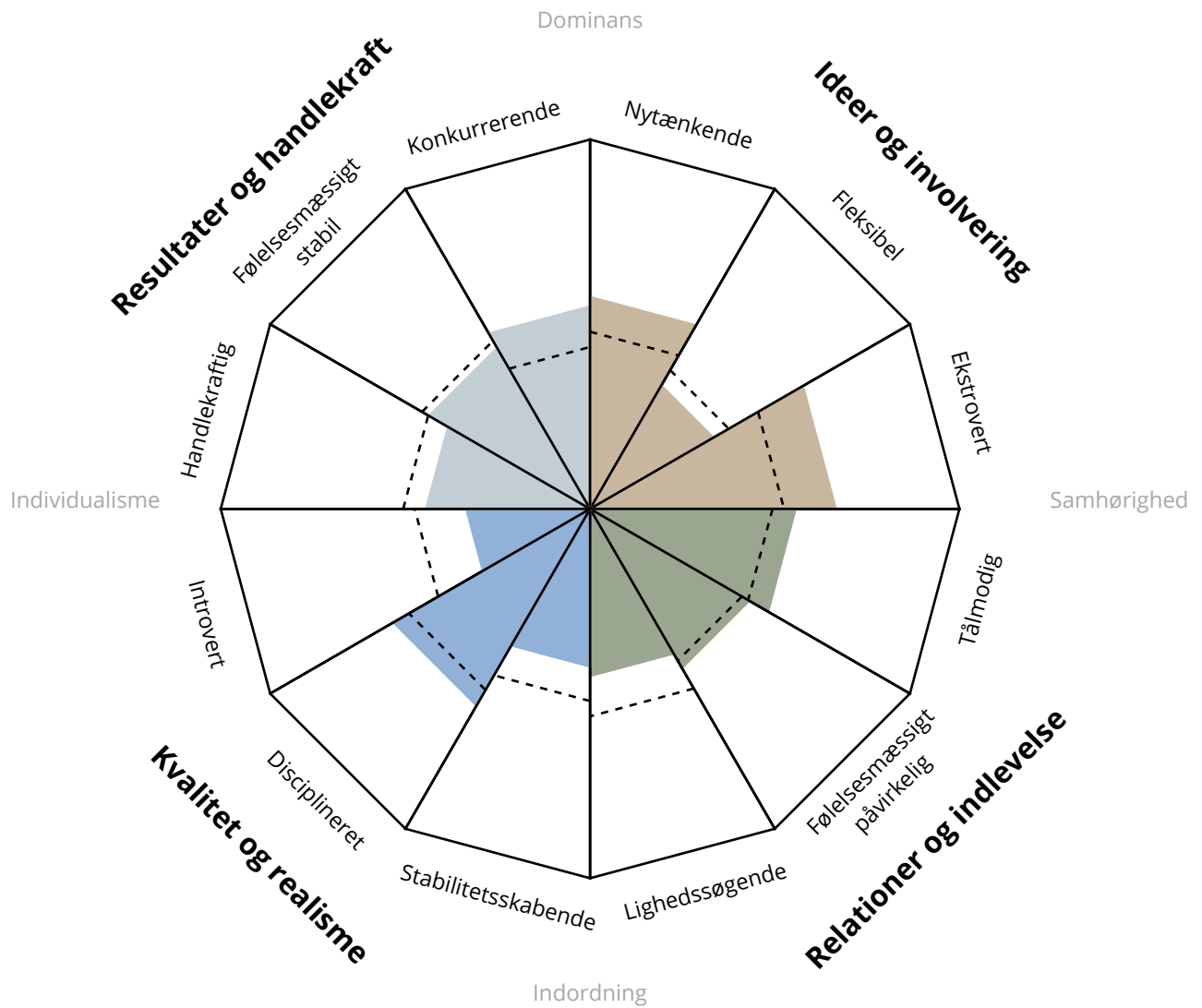
## Adfærdsspind

Norm: Standard norm, erhvervsaktiv alder

Profil nr: 23051701

Udsendt: 17-05-2023

Tilbagemelder: Poul Mouritsen



Personen er udadvendt, optimistisk og søger socialt samspil og indflydelse. Hun er god til at kommunikere overbevisende og få mest muligt ud af situationer.

Ofte er hun energisk og talende, giver klart udtryk for sine meninger og fremhæver naturligt styrker og resultater. Hun er god til at udnytte alle muligheder til fulde for at opnå resultater, med risiko for at gradbøje sandheden eller regler undervejs. Hun kommunikerer livligt og tydeligt og trives med at være på. Hun kan opleves som karismatisk og som en, der fylder rummet og er mindre opmærksom på at lytte til andre.

Personen arbejder organiseret, uden det begrænser fleksibiliteten. Hun er ideskabende, mulighedssøgende og trives med frie rammer samt stor variation og selvstændighed i opgaverne.

Der er højt til loftet i både tanker og løsninger, og løsninger kan være både fremsynede og abstrakte, uden de bliver for risikofyldte. Hun er pligtopfyldende, men lader sig ikke gå på af det, hvis ikke alt kan nås som ønsket. Ofte vil hun forsøge at gardere sig mod større fejl og sætte sig ind i tingene på et overordnet plan, men tør også løbe en kalkuleret risiko. Hun arbejder helhedsorienteret, holder overblik og ser løsninger på tværs. Hun arbejder rimelig vedholdende med en vis metodik, uden den er styrende for opgaven.

Hun er nysgerrig, vil flytte grænser, kan udfordre det konventionelle og omstiller sig hurtigt. Hun har blik for udvikling og nye initiativer, men vil typisk ikke igangsætte nye tiltag uden en vis planlægning og struktur.

Personen er venlig og rimelig tålmodig, men har også en vis handlekraft. Hun er opmærksom på andre og tager hensyn, men lader sig ikke styre af andres behov. Hun fokuserer på at skabe resultater med ejerskab og trives med opgaver, hvor alle bidrager konstruktivt til resultatet. I samarbejdet er hun optaget af, at der er plads til udfordringer og åben dialog. Hun har øje for andre i samarbejdet uden at miste fokus på målet. Hun er åben, men også kritisk overfor andres input. I konflikter er hun diplomatisk og tager hånd om dem, når det er nødvendigt.

I samarbejdet er hun rimelig velovervejet og har ikke nødvendigvis travlt, men vil skubbe på for handling ved lav fremdrift. Hun involverer og er opmærksom på, om alle bidrager til resultatet. Hun agerer med en rimelig selvstændighed og selvsikkerhed, men søger også sparring og er opmærksom på andres inputs, uden at være afhængig af andres accept. Under modstand og pres fortsætter hun i nogle situationer upåvirket og bliver i andre mere påvirket.

# PEOPLETOOLS BIG6

## Selvevaluering

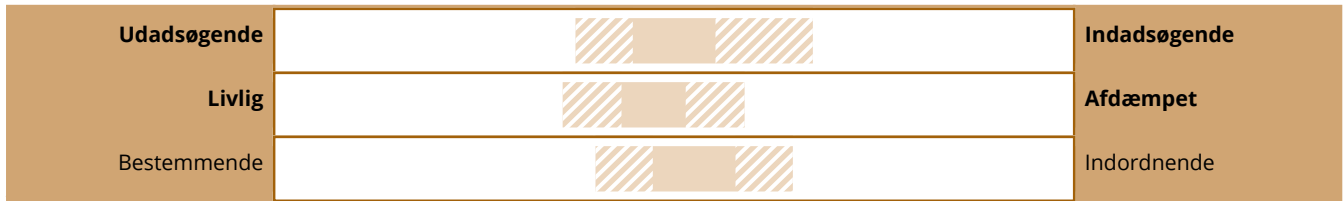
Norm: Standard norm, erhvervsaktiv alder

Profil nr: 23051701

Udsendt: 17-05-2023

Tilbagemelder: Poul Mouritsen

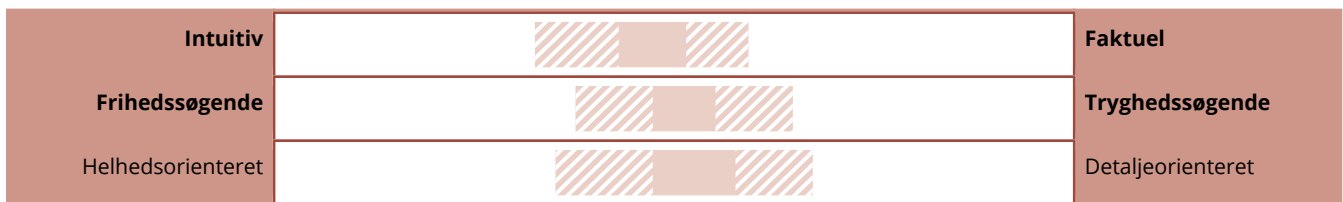
### Ekstroversion



### Samvittighedsfuldhed



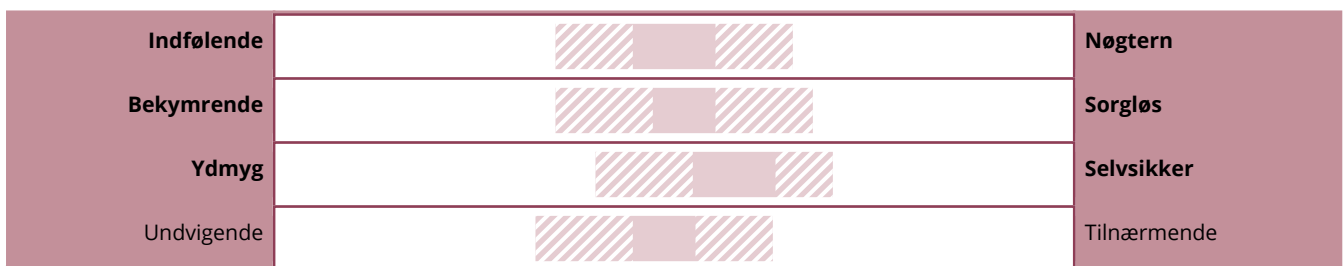
### Åbenhed for nye indtryk



### Omgængelighed



### Følelsesmæssig opmærksomhed



### Selvfokus





# PEOPLETOOLS BIG6

## Profildiagram

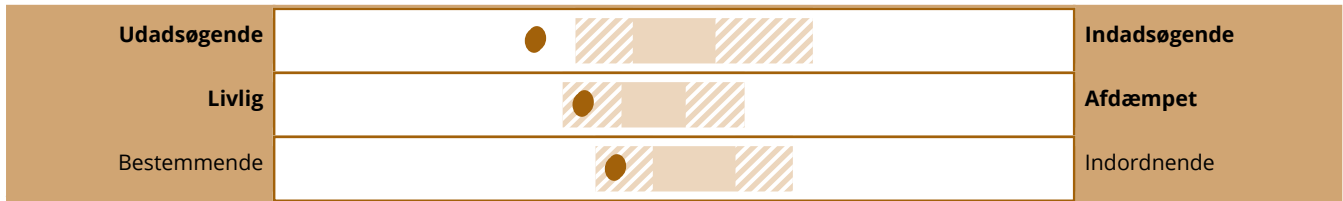
Norm: Standard norm, erhvervsaktiv alder

Profil nr: 23051701

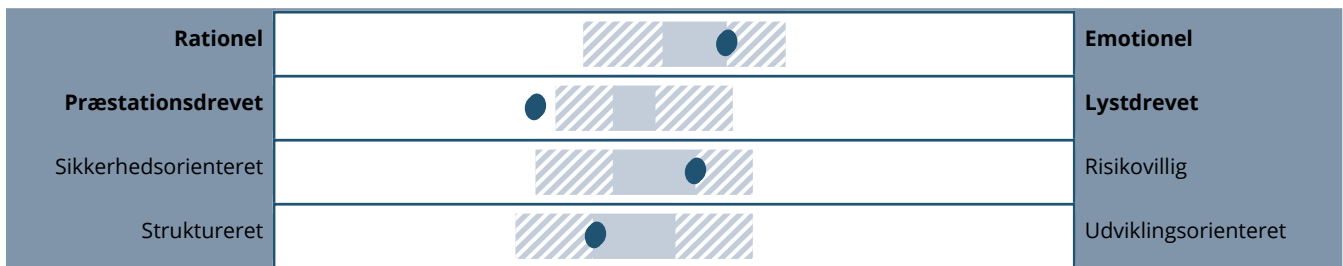
Udsendt: 17-05-2023

Tilbagemelder: Poul Mouritsen

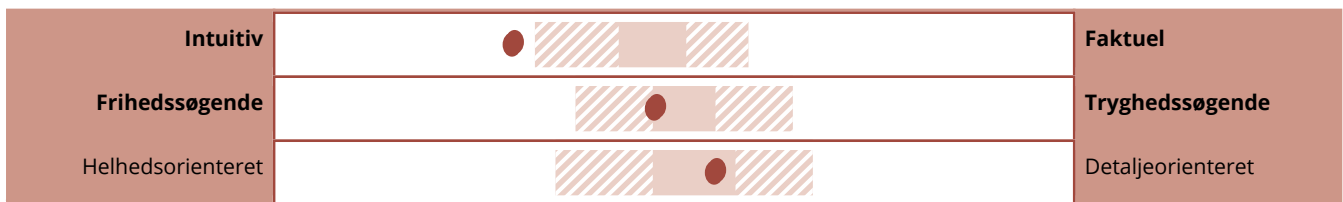
### Ekstroversion



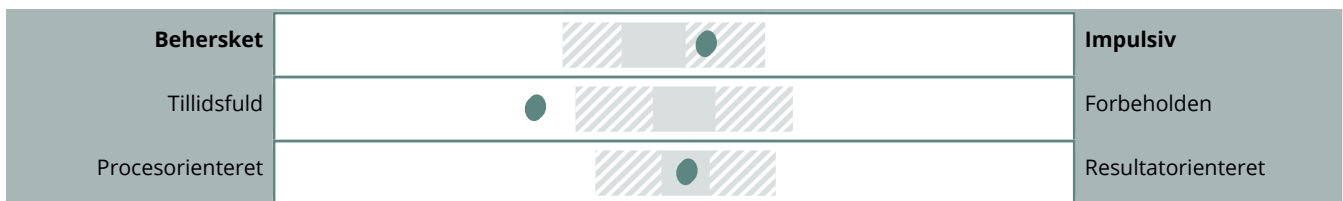
### Samvittighedsfuldhed



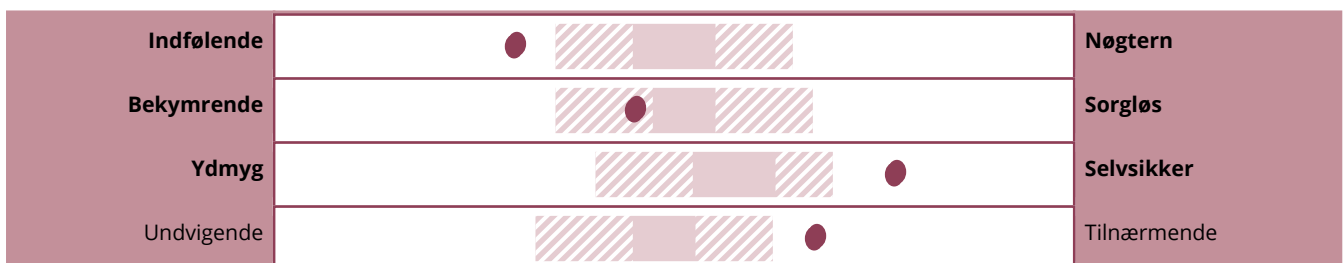
### Åbenhed for nye indtryk



### Omgængelighed



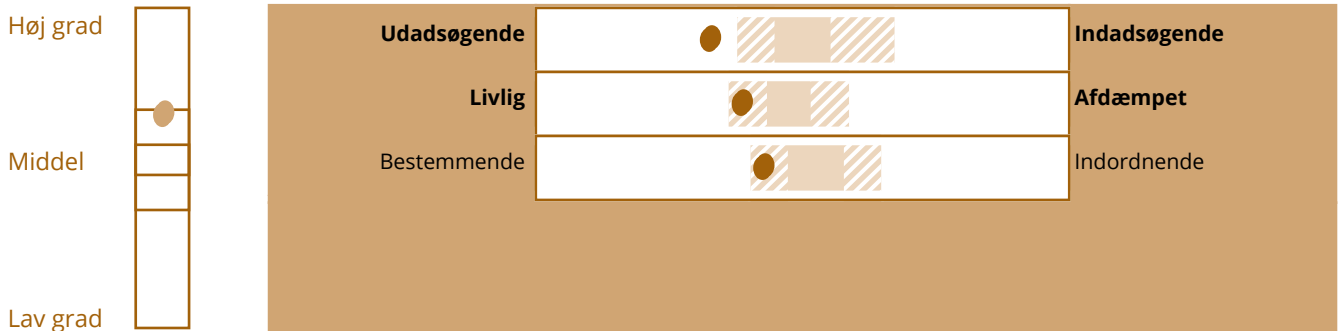
### Følelsesmæssig opmærksomhed



### Selvfokus



### Ekstroversion - Behovet for sociale aktiviteter

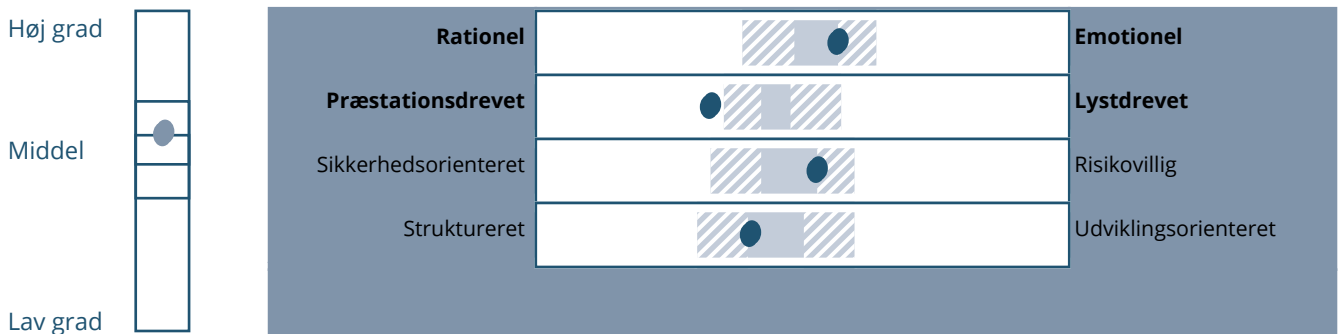


Personen er udadvendt og får energi af samværet med andre. Hun søger som udgangspunkt kontakt og aktivt samspil og trives i store forsamlinger. Hun finder ofte ideer og løsninger i dialog med andre. Hun er i sociale sammenhænge talende, energisk og optimistisk, og hun trives med at være i centrum.

Personen befinder sig godt med at tage ledelse og træffe beslutninger og giver klart udtryk for sine holdninger og argumenter. Hun har gennemslagskraft, søger indflydelse og kan opleves dominerende.

Personen kommunikerer tydeligt, udtryksfuldt og livligt og kan til tider opleves dramatisk. Hun foretrækker at kommunikere i tale fremfor skrift. Hun presser på for at nå igennem med sine holdninger og kan af nogle opleves mindre god til at lytte.

### Samvittighedsfuldhed - Behovet for struktur og effektivitet



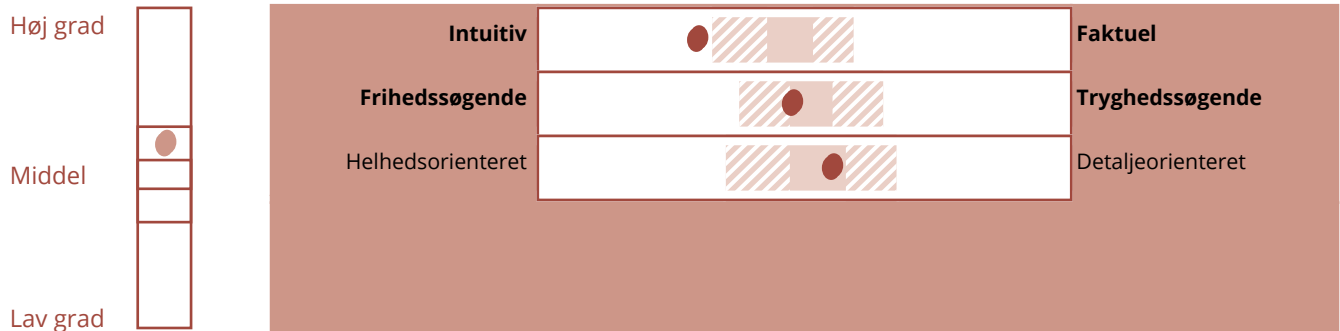
Personen kan agere relativt situationsbestemt i sit arbejde med fokus på at gennemarbejde tingene, uden at det begrænser udvikling. Hun fokuserer til en vis grad på igangsætning af nye tiltag og vil sikre sig, at der er tid til afslutning af dem. Hun er pligtopfyldende og arbejder disciplineret med sine opgaver. Hun har et højt ambitionsniveau og arbejder vedholdende og målrettet, både over lang tid og i modgang. Hun kan opleves som en arbejdsnarkoman.

Personen vil som oftest sætte sig rimeligt ind i tingene og umiddelbart basere sine beslutninger på objektive betragtninger, men lytter også til mavefornemmelsen. Hun vil formentlig evne både at argumentere logisk og stringent, hvor hun sagligt vejer fordele og ulemper op imod hinanden og mere subjektivt med blik for, at en løsning skal give personlig mening for de involverede.

Hun løser opgaver og træffer beslutninger på et oplyst grundlag med en vis risikovillighed, uden at tage for store chancer. Hun vil forsøge at gardere sig mod større fejl ved opvejning af fordele/ulemper og kan acceptere kalkuleret usikkerhed. Hun har blik for udvikling og nye initiativer, men igangsætter typisk ikke nye tiltag uden en vis planlægning og struktur.

I et samarbejde vil personen opleves som den, der presser på for handling, og som har et afbalanceret fokus på både udvikling og struktur.

### Åbenhed for nye indtryk - Mulighedssøgen og indstillingen til forandringer



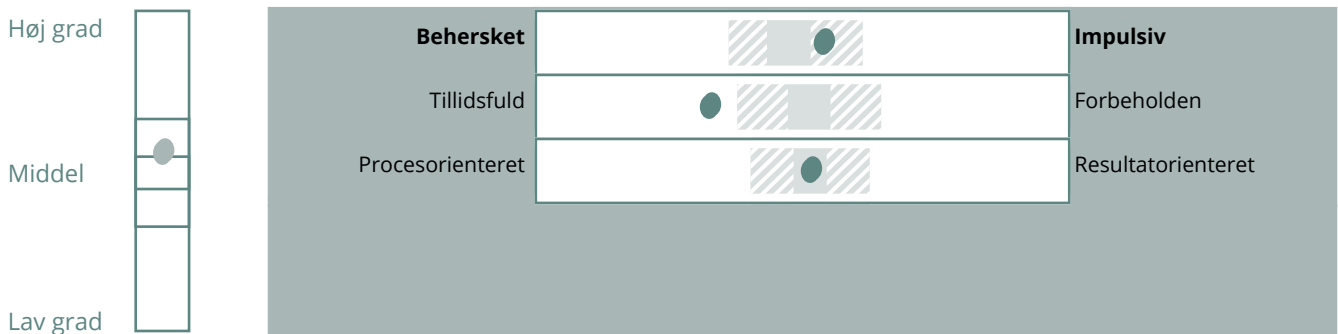
Personen er åben overfor nye oplevelser og trives med at kunne påvirke opgaveløsningen. Hun er nysgerrig, udfordrer konventionelle ideer og tænker udenfor boksen. Hun er optaget af nye muligheder og trives i mere abstrakte diskussioner.

Personen motiveres af, at forventninger og rammer er overordnet, men klart defineret. Hun trives med en vis grad af forandringer, så længe de følges af perioder med stabilitet.

Personen er ideskabende, kreativt tænkende og kan opleves original i sin indsigt. Hun bruger de rammer, der er, som et udgangspunkt for fornyelse, men hun kan også opleves som ukonkret og urealistisk i sine løsninger.

Personen arbejder gerne med de større sammenhænge og ønsker indsigt i opgaverne uden at fortabe sig i enkelthederne. For personen bliver sammenhængene gerne bearbejdet med afsæt i de gældende rammer og regler, uden at være bundet af dem - måske med brug af billeder og metaforer. Hun løser gerne kritiske dele af opgaven selv og evner at uddelegere, når der er behov for det.

### Omgængelighed - Hvordan man omgås andre mennesker



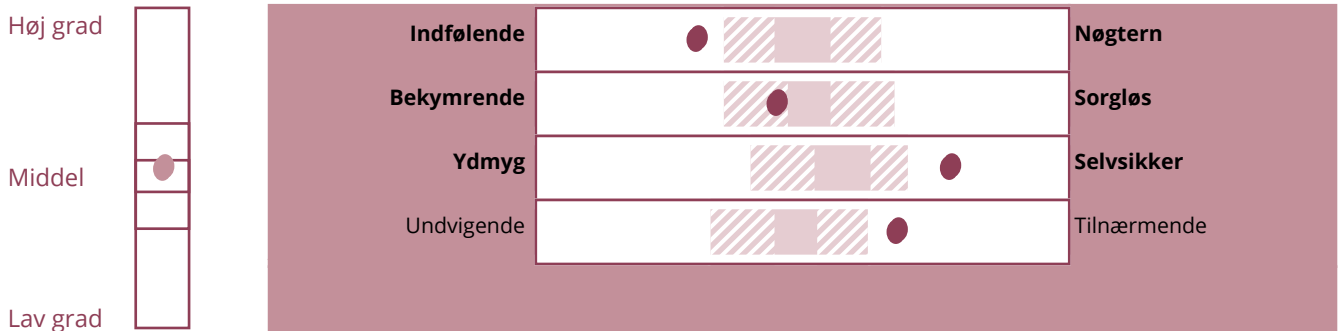
Personen er imødekommende, omgængelig og går positivt og åbensindet til nye arbejdsrelationer. Hun ønsker samarbejde og har her fokus på både fælles og egne mål. Hun fremstår venlig og ser grundlæggende positivt på alles bidrag. Hun bruger ikke meget energi på at vurdere motiver eller undersøge skjulte dagsordner hos andre, men er tillidsfuld og deler gerne ud af personlige oplevelser.

Personen vil i samarbejdet forvente en indsats fra alle og ønsker andres bidrag med tiltro til, at de yder deres bedste. Hun kan både opleves rimelig velovervejet og i andre situationer handle mere utålmodigt. Hun har ikke nødvendigvis travlt med at træffe beslutninger, men trives med et vist tempo og har behov for, at andres input ikke trækker processen i langdrag. Hun kan undervejs glemme at forholde sig kritisk til andres bidrag.

Personen motiverer til handling gennem en vis involvering af andre i opgaven og fokuserer på at skabe resultater med ejerskab ved at udvise stor tillid i samarbejdet. Hun har blik for at opretholde et godt miljø og trivsel uden at miste fokus på målet og opgaven.

Personen kan i enkelte tilfælde udvise temperament, men er rummelig og har let ved at tilgive, hvis nogle gør personen uret eller ikke løser arbejdsopgaver tilfredsstillende.

### Følelsesmæssig opmærksomhed - Følelsesmæssige reaktionsmønstre



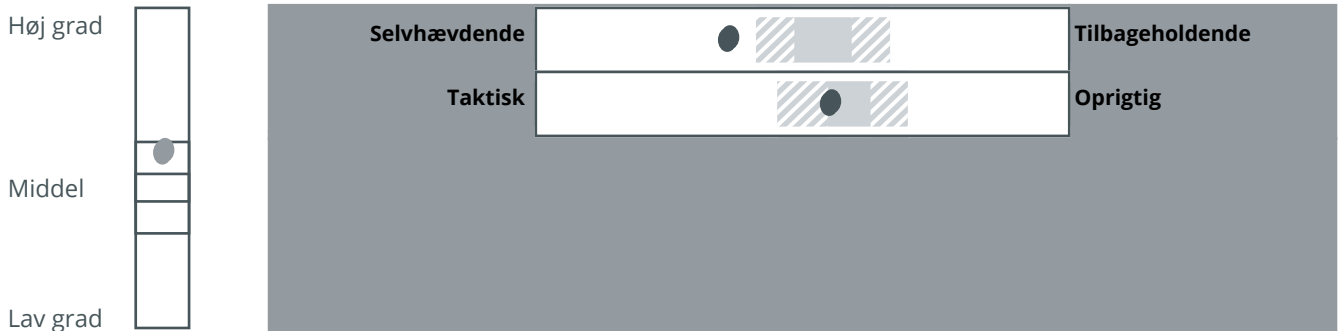
Personen er opmærksom på egne og andres følelser og opleves varm, indlevende og empatisk. Hun er orienteret mod samarbejde, hvor hun opleves godt forankret i sig selv. Hun knytter bånd til andre, søger sparring og opbakning og lytter til andres perspektiver. Hun registrerer tidligt mistrovisel, men kan komme til at tage andres problemer på sig.

Personen bekymrer sig i almindelig grad og vil formentlig opleves som en, der udviser tilpas forsigtighed ved udfordringer og i pressede situationer. Hun håndterer de fleste situationer med stor selvsikkerhed, men kan i meget pressede situationer måske have svært ved at bevare den følelsesmæssige indre ro. Grundet en høj selvsikkerhed vil det dog ikke altid opleves sådan udadtil. Hun er naturligt opmærksom på at yde andre emotionel støtte, hvis der er behov.

Personen er stærk til at vurdere andre menneskers reaktioner og lytter til kritik, men lader sig ikke slå ud af det. Hun takler det med en tro på, at hun har ydet tilstrækkeligt. Hun kan i nogle situationer være mindre modtagelig overfor feedback, da hun generelt har en meget stærk tiltro til egne evner. Hun fremstår også selvsikker i situationer, hvor forberedelse ikke er mulig.

Personen trives i et harmonisk miljø og vil opføre sig til åben dialog og handling ved uenigheder og konflikter. Hun foretrækker involvering i konflikten frem for, den forbliver ubearbejdet. Kan af nogle i konflikter opleves for direkte. Hun vil i konflikter være optaget af de involverede, tænke over, hvordan relationen påvirkes og være god til at udtrykke sig.

### Selvfokus - Fokus på egne eller andres interesser



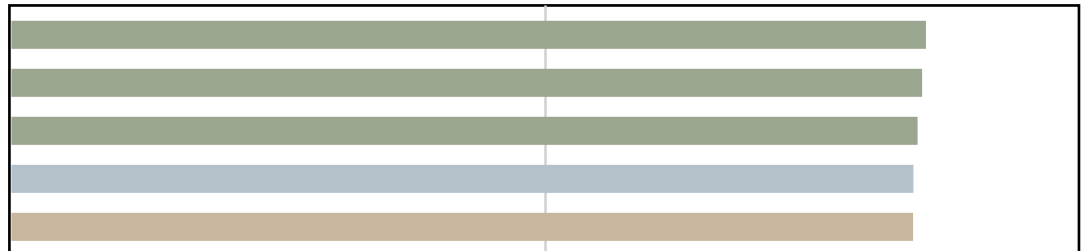
Personen stræber efter succes, høj social status og motiveres af at vise det. Hun drives af økonomiske gevinster og særlige privilegier. Hun trives godt i et konkurrencepræget miljø, hvor kulturen understøtter ønsket om at ville være den bedste. Hun kan begå sig i et miljø med forskellige agendaer og kan i hovedsagen afkode og agere herefter.

Personen trives med at promovere sig selv og virksomheden (måden, hvorpå det gøres, vil være præget af graden af ekstroversion i profilen) og anerkendelse for sine succeser er formentlig vigtig. Hun kan opleves selvhævdende.

Personen kommunikerer til en vis grad strategisk, men har nogle etiske principper, vedkommende ikke er villig til at bryde. Hun holder sig til de overordnede regler og normer for etisk adfærd, men er også villig til at udnytte mindre smuthuller, hvis det gavner virksomheden eller personen selv.

### Top 5-talenter

Relationsskabende  
Kommunikerende  
Teamdrivende  
Synlig  
Lærende



**Relation**

**Udvikling**

**Eksekvering**

**Struktur**

*Talenterne bliver til styrker ved hjælp af træning og bevidsthed omkring dem.*

Indenfor relations-talenterne beskrives evnen til at skabe kontakt til andre mennesker, opbygge stærke relationer, samarbejde og holde sammen på teamet.

Indenfor udviklings-talenterne beskrives evnen til at være nysgerrig, forandre, inspirere og skabe nye muligheder.

Indenfor eksekverings-talenterne beskrives evnen til at handle, finde løsninger her og nu, arbejde selvstændigt og skabe fremdrift.

Indenfor struktur-talenterne beskrives evnen til at gennemarbejde, planlægge, fokusere og sikre kvalitet.

Talent:

#### Relationsskabende

Der er meget høj sandsynlighed for, at personen er åben, ærlig og inviterende overfor andre. Søger relationer og har en naturlig interesse for andre mennesker. Ønsker at forstå andres følelser og har behov for, at man er oprigtig i relationer. Viser som udgangspunkt tillid i mødet med nye mennesker.

Faktorer:

Udadsøgende, Tillidsfuld, Indfølelse, Oprigtig

Refleksions-spørgsmål:

1. Hvilke resultater har du opnået ved hjælp af din stærke evne til at skabe relationer?
2. Hvordan reagerer du i mødet med personer, som har mindre behov for at knytte sig til andre?
3. Du er imødekommende og inviterer andre ind i fællesskabet. I hvilke situationer kan det være en fordel at være mindre optaget af relationen?

Talent:

#### Kommunikerende

Der er meget høj sandsynlighed for, at personen er udadvendt og går i dialog med omgivelserne. Kan lide at forklare, beskrive, være vært og tale i offentligheden. Benytter det kommunikative element til at fange de omkringværendes opmærksomhed. Fremstår entusiastisk, livlig og udfordrende i dialogen.

Faktorer:

Udadsøgende, Livlig, Tilnærmende, Selvhævdende

Refleksions-spørgsmål:

1. Du er god til at fange andres opmærksomhed. I hvilke situationer er det gavnligt i dit arbejde?
2. I hvilke sammenhænge kan du med fordel agere mere lyttende og afventende i relationer?
3. Hvordan agerer du i situationer, hvor der stilles krav til selvstændigt arbejde?



### Talent:

#### Teamdrivende

Der er meget høj sandsynlighed for, at personen går aktivt i dialog og udfordrer teamet. Sætter retning og tager styring i processen og sørger for, at alle får ejerskab. Er imødekomende og tillidsvækkende, får energi af dialog og samspil og har lyst til at præge beslutningerne.

### Faktorer:

Tilnærmende, Udadsøgende, Procesorienteret, Bestemmende

### Refleksions- spørgsmål:

1. Du får energi i dialog med andre og er god til at sætte dit præg i beslutningsprocesser. I hvilke situationer gavner denne styrke dig?
2. Du tager styring i processen og involverer andre. Hvordan sikrer du, at dit drive for at lede ikke har en negativ påvirkning i samarbejdsprocesser?
3. Hvad inspirerer dig hos andre, der er gode til at drive et team?

---

### Talent:

#### Synlig

Der er meget høj sandsynlighed for, at personen gerne stiller sig frem og trives med at blive set, hørt og anerkendt for resultater. Nyder at have mennesker omkring sig, går gerne forrest i dialog og er synlig med egne meninger og bidrag. Vil gerne bemærkes og skille sig ud fra mængden.

### Faktorer:

Bestemmende, Udadsøgende, Selvhævdende

### Refleksions- spørgsmål:

1. I hvilke situationer har det gavnet dig at have talent for at blive bemærket?
2. Hvilke udfordringer kan du opleve i samarbejdet med andre, der er mere tilbageholdende med at dele deres meninger?
3. Indflydelse er vigtigt for dig. Hvordan agerer du, hvis du ikke bliver involveret?

---

### Talent:

#### Lærende

Der er meget høj sandsynlighed for, at personen er draget af læringsprocessen og ønsker at udfordre sig selv og lære nyt. Motiveres af processen mere end resultatet og drives i læringsprocesser af nysgerrighed. Tør prøve nye ting af og har troen på egne evner til at lære.

### Faktorer:

Procesorienteret, Intuitiv, Selvsikker, Lystdrevet

### Refleksions- spørgsmål:

1. Hvilke arbejdssituationer har givet dig muligheden for at lære nyt og udfordre dine egne evner?
2. Hvordan sikrer du, at din nysgerrighed og lyst efter ny viden ikke spænder ben for at følge arbejdsopgaver til dørs?
3. Du har modet til at kaste dig ud i nye ting. Har du erfaring med, at du i nogle sammenhænge har taget hænderne for fulde?

# PEOPLETOOLS BIG6

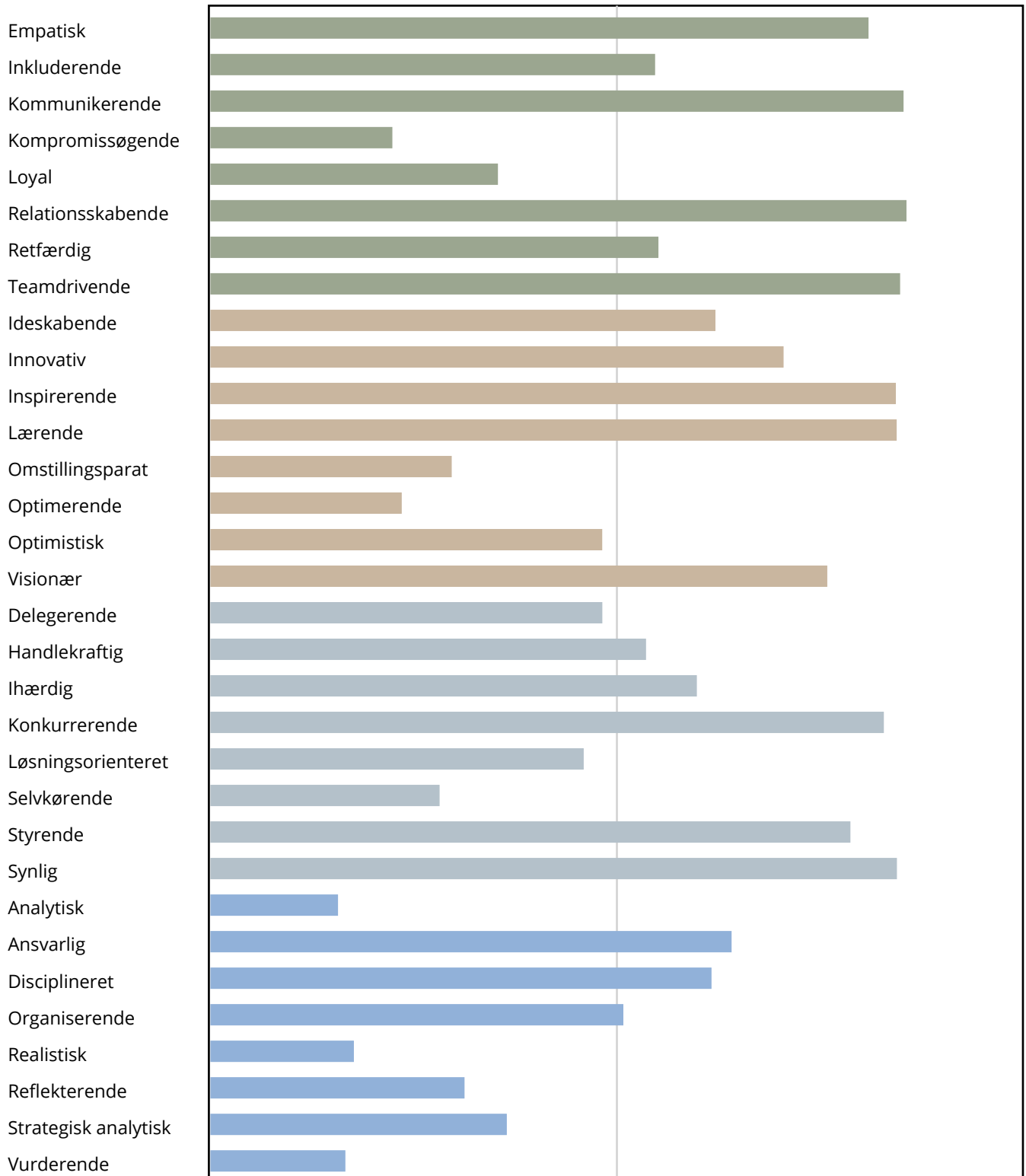
## Personlige talenter

Norm: Standard norm, erhvervsaktiv alder

Profil nr: 23051701

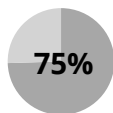
Udsendt: 17-05-2023

Tilbagemelder: Poul Mouritsen



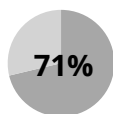
Relation Udvikling Eksekvering Struktur

## PeopleTools' teamroller, består af 8 roller, illustreret herunder, hvor det også fremgår hvor meget du besidder af hver rolle.



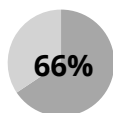
### Inspirator

Inspiratoren er imødekommende og entusiastisk. Fokuserer på, at tingene giver mening og arbejder sammen med og involverer sig med omgivelserne. Tager rollen som den, der motiverer og begejstrer og har fokus på at skabe engagement, dialog og åbenhed i teamet.



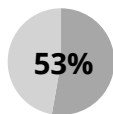
### Holdspiller

Holdspilleren er empatisk og tålmodig. Fokuserer på at skabe god stemning, arbejder inddragende og tilsidesætter gerne egne mål for teamets. Tager rollen som den, der sikrer social sammenhæng og sørger for, at alle inkluderes og bliver set og hørt.



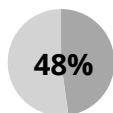
### Forandrer

Forandrereren er nysgerrig og idérig. Fokuserer på nye tiltag, arbejder kreativt og eksperimenterende og ser muligheder frem for begrænsninger. Tager rollen som den, der udfordrer tankegangen samt det bestående og sørger for, at teamet ikke står stille, og at det bevarer et åbent sind.



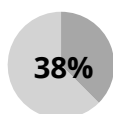
### Handler

Handleren er nytænkende og handlekraftig. Fokuserer på fremdrift og arbejder selvstændigt, målrettet og med initiativ. Tager rollen som leder og fordeler og sørger for at drive teamet mod målet med fokus på handlemuligheder.



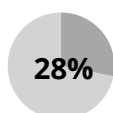
### Supporter

Supporteren er disciplineret og pålidelig. Fokuserer på konkrete og fælles løsninger, arbejder involverende og tålmodigt. Tager rollen som den, der hjælper andre, samler op og sørger for tydelige rammer og ansvarsfordeling, og at der er konsensus omkring tingene.



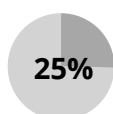
### Planlægger

Planlæggeren er realistisk og struktureret. Fokuserer på implementering og arbejder selvstændigt med fokus på struktur og metodik. Tager rollen som den, der sikrer, at opgaven fuldføres og organiserer med fokus på, hvem der gør hvad og hvornår.



### Analytiker

Analytikeren er saglig og velovervejet. Fokuserer på kvalitet frem for kvantitet, arbejder analytisk og strategisk med fokus på saglighed. Tager rollen som eksperten, der kvalificerer beslutningsgrundlaget og sikrer, at teamet får udforsket alle muligheder og konsekvenser.



### Udfordrer

Udfordrereren er direkte og kritisk. Fokuserer på at italesætte og udfordre problematikker, arbejder effektivt og trives med modspil. Tager rollen som djævlens advokat og sikrer et vedvarende fokus på at løse alle udfordringer sagligt og konstruktivt samt at sikre fremdrift.

## Udvidet Teamrolle rapport



75% **Inspirator**

Inspiratoren er entusiastisk, social og imødekommende. Inspiratoren er motiverende, får andre med og skaber mening for andre og sammen med andre. En, der skaber kontakter, involverer sig og interagerer med omgivelserne, og som typisk også godt kan lide at være på i sociale sammenhænge. En person, der trives godt med åbenhed og en positiv, uformel omgangstone, og som har nemt ved at overbevise andre. En, der typisk fremstår spontan og livlig, og som kan virke usaglig og uovervejset.

I teamet er du typisk den, der hurtigt lader sig begejstre og opmuntrer andre til at deltage og bidrage. Der er en høj grad af energi og dynamik omkring dig, og du har en naturlig karisma. Du vil ofte have rollen som én, man lytter til og følger. Du vil være garant for, at gruppen orienterer sig udadtil i organisationen og i omgivelserne og får skabt de relationer, der kan give værdi ind i opgaven. Du vil i gruppen have fokus på at skabe engagement, dialog samt åbenhed. Du er den, der sikrer, at tingene giver mening.

### Refleksionsspørgsmål

- I hvilke situationer kan du med fordel agere mere observerende og lyttende?
- Hvordan sikrer du dig en balance, så alle fylder ligeligt i dialogen?
- Hvordan sikrer du det kritiske perspektiv i opgaver og relationer?
- Gode overtalelsesevner kan også bruges manipulerende – hvilke tanker gør du dig omkring det, både i forhold til at manipulere andre eller blive manipuleret med?



71% **Holdspiller**

Holdspilleren er venlig, empatisk og tålmodig. Holdspilleren har det typisk godt med alle og skaber god stemning. Finder motivation i samarbejdet og det at gøre noget for andre. En, der gerne inddrager andre ved at lytte, forstå og sætte sig ind i andres perspektiver og behov. Det er en person, der trives i medvind, har blik for alle samt processen, og som gerne tilsidesætter egne mål for teamets. En, der ofte er loyal, støttende og samarbejdsvillig, men som også kan blive for føjelig og påvirkelig.

I teamet er du typisk den, der sætter fokus på de menneskelige aspekter og konsekvenser af problemstillingerne. Der er en høj grad af empati, og du tager ofte rollen som den, der arrangerer fællesdage, sociale arrangementer osv. Du vil også være garant for, at nye medarbejdere bliver godt modtaget og bliver inkluderet i gruppen. Du vil i gruppen have fokus på det sociale aspekt, og at samspillet i gruppen er positivt. Du er den, som sikrer, at alle bliver set og hørt både i opgaven og det sociale.

### Refleksionsspørgsmål

- Hvordan yder du tilstrækkeligt modspil i de forskellige arbejdsrelationer, du indgår i?
- Hvordan reagerer du under pres og ved modstand?
- Hvordan sikrer du, at processer ikke trækker i langdrag?
- Hvordan agerer du i et konfliktfyldt miljø (uden social opbakning)?

## Introduktion

Rapporten giver indblik i fokuspersonens svarstil. Større afvigelser fra gennemsnittet kan være udtryk for, at fokuspersonen ønsker at tegne et "socialt ønskværdigt" billede af sig selv, men der kan også være mange andre årsager til afvigelsen. Dette bør undersøges i dialog med fokuspersonen.

Rapporten må **ikke** udleveres.

## Tid

Aktiv svartid (gns. 33 min.): **46** min.

Tid brugt i alt: **46** min.

Antal pauser over 3 min. varighed: **0**

Aktiv svartid er tid brugt på udfyldelse, ekskl. pauser på over 3 min. pr. spørgsmål. Der kan være mange årsager bag en både kortere og længere svartid; præferencer for hastighed og grundighed, motivation, kognitiv score, ordblindhed og mange flere. Dette kan undersøges i dialog med fokuspersonen.



## Beslutsomhed

Antal klik tilbage (gns. 5,4): **5**

Antal rettede svar (gns. 3,8): **2**

Mængden af ændringer i afgivne svar giver indblik i, hvor sikker/usikker fokuspersonen har været i sin besvarelse. Årsagerne til afvigelser fra gennemsnittet kan være mange, og f.eks. kan temaer som grundighed/risikovillighed og strategisk besvarelse undersøges i dialogen.

## Entydighed

Gennemsnitlig spredning på besvarelse (gns. 0,24): **0,16**

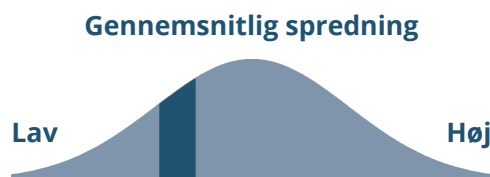
Forhøjet spredning registreret på: **0/19** faktorer

Andel hverken/eller-svar (gns. 13%): **36%**

Entydigheden afbilder konsistensen i en persons besvarelse. Årsagerne til stor spredning kan være mange; f.eks. strategisk besvarelse, usikkerhed på sin identitet/arbejdsidentitet, meget forskelligartede opgaver i det daglige eller utilfredshed med de daglige opgaver.

Atypisk høj afvigelse i besvarelsen (blandt de øverste 15% pr. faktor) registreres.

En besvarelse med lav spredning kan karakteriseres som entydig. En meget lav spredning kan dog også opnås ved en unormalt høj andel af neutrale svar, som kan indikere, at personen har haft svært ved/ikke har ønsket at tage stilling.



For uddybende information – se Variansrapporten.

## Positivt indtryk

Skalaen for positivt indtryk afbilder tendensen til at overrapportere positiv adfærd og underrapportere negativ adfærd.

Forhøjede scores indikerer således, at fokuspersen sjældent siger negative ting om sig selv, og dette kan stå i kontrast til, hvad en observatør ville vurdere. Der kan være forskellige årsager til denne selvrapportering, f.eks. at fokuspersen forsøger at fremstille et overdrevent positivt billede af sig selv, eller at fokuspersen på grund af manglende selvindsigt ikke er bevidst om sine egne fejl og udfordringer. Det er selvfølgelig også en mulighed, at personen faktisk har færre negative karakteristika end de fleste andre, om end dette kan være mindre sandsynligt.



**Fokuspersonens score indikerer, at han/hun ikke forsøger at præsentere et urealistisk positivt indtryk gennem sin besvarelse.**

## Ekstra pålidelighedsmål

Positive svar på disse spørgsmål antyder mangel på pålidelighed og samvittighed overfor forpligtelser. Ved positive svar på et eller begge af disse spørgsmål (markeret med rød og kursiv) tilrådes forsigtighed i fortolkningen af profilens øvrige resultater.

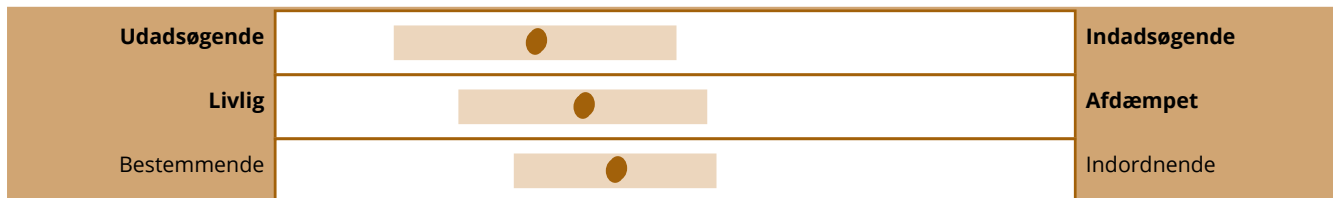
Jeg har det ikke skidt med at snyde nogen, der lader sig blive snydt

Helt uenig

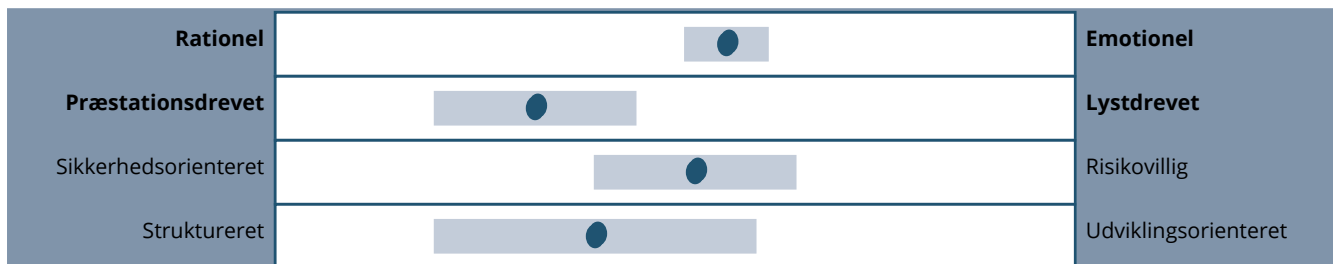
Jeg behøver i virkeligheden ikke holde de løfter, jeg afgiver

Helt uenig

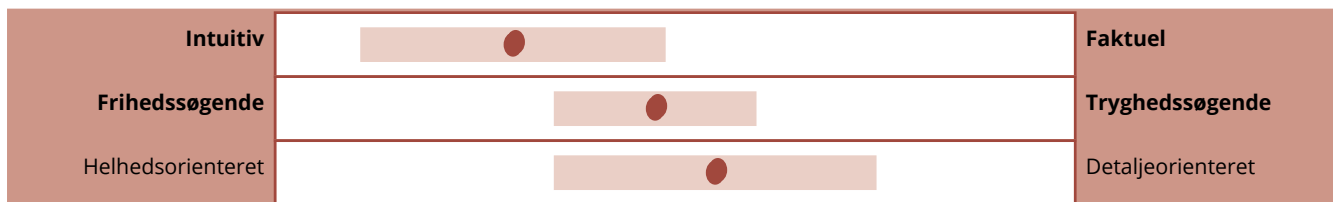
### Ekstroversion



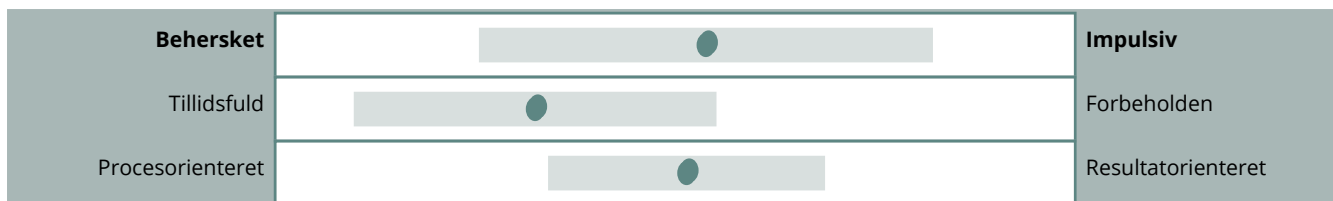
### Samvittighedsfuldhed



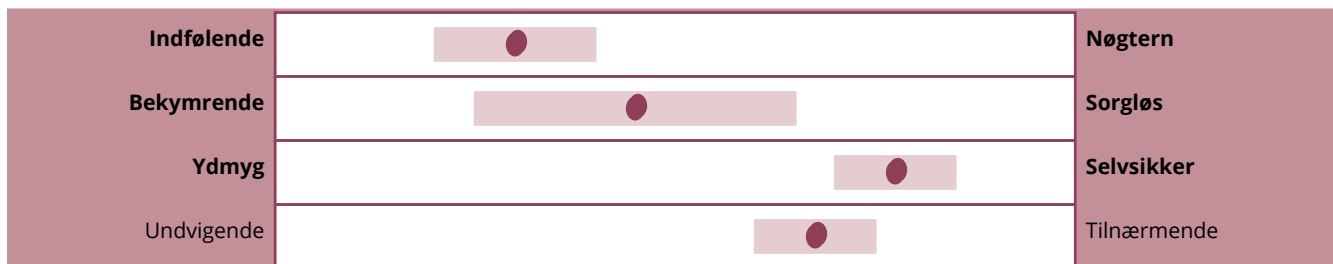
### Åbenhed for nye indtryk



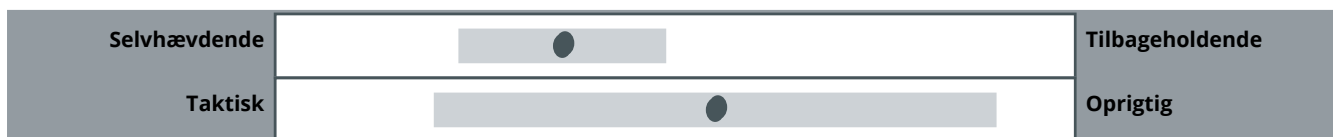
### Omgængelighed



### Følelsesmæssig opmærksomhed



### Selvfokus



## Et dialogværktøj

Personprofilen hjælper med at afdække ledere og medarbejderes potentialer. Personprofilen er baseret på evidente personlighedsteorier, herunder HEXACO-modellen, dansk empiri og over 25 års praktisk erfaring med at udfolde det menneskelige potentiale via dialog. Gennem en række faktorer og deres indbyrdes sammenhænge belyser profilen forskellige sider af personligheden. Dette danner grundlag for en struktureret dialog, der afklarer personens styrker og udfordringer i forhold til konkrete situationer, erfaringer og holdninger.

## Etik

En person ejer altid selv definitionsretten over, hvem han eller hun er. Vi tilbyder med en Personprofil et samtalegrundlag, der kan flytte en persons oprindelige perspektiv. Profilen kritiserer ikke, finder ikke fejl eller kategoriserer mennesker som bestemte typer, men arbejder konstruktivt med styrker og udviklingspotentialer.

## Referencegruppe

Fokuspersonens besvarelse af profilen udtrykkes i forhold til en valid norm bestående af andre besvarelser af PeopleTools' Personprofil, der løbende opdateres. Der findes normer på forskellige stillingsniveauer og brancher. Den enkeltes personlighedstræk og præferencer vises i forhold til referencegruppen. Fokuspersonen får derved et bud på, hvordan han/hun fremstår i forhold til andre og opleves af andre.

## Profilens udslag

Profilens udslag afbildes med en sumscore på seks personlighedsdimensioner og 19 personlighedsfaktorer, grafisk fremstillet som henholdsvis lodrette og vandrette bjælker. Det enkelte udslag vises i forhold til en referencegruppes fordeling af scores – afbilledet i fem intervaller. Hvert interval repræsenterer en særlig adfærd forbundet med enten et mildt, moderat eller markant udslag på den gældende dimension eller faktor.



## Præcision

PeopleTools gennemfører løbende validitets- og reliabilitetstests for at sikre, at Personprofilen fortsat måler nøjagtigt og konsistent. Udover at være baseret på en relevant, erhvervsrettet referencegruppe er profilen kendetegnet af høj reliabilitet, høje validitetsmål og læner sig tæt op ad anerkendt forskning om personlighed.