



Personprofil

PEOPLETOOLS' PERSONPROFIL

Personprofilen er et profilværktøj, der bygger på en opfattelse af at personlighed er dynamisk og kan udvikles livet igennem. Menneskesynet bag er, at alle mennesker har værdifulde ressourcer og potentialer. Alle mennesker har en unik personlighed, der rummer styrker og svagheder afhængig af situationen.

Personprofilen er ikke en test, men en profil. At profilere en person med en PeopleTools profil bygger på fakta, dialog og respekt. Anvendelse af personprofilen skal altid indledes med en personlig tilbagemelding til fokuspersonen. Personprofilen er ikke i sig selv en facitliste eller en udviklingsplan. Profilens udbytte opstår gennem dialogerne, hvori den indgår.

15 PERSONFAKTORER GIVER ET NUANCERET BILLEDE

Personprofilen giver med 15 personfaktorer opdelt i 4 niveauer et nuanceret og pålideligt

billede af en persons motivationsfaktorer, behov og adfærd. Personprofilen baserer sig dels på C.G. Jungs teori om persontypologi og Adizes teori om lederroller, Big Five og dels på andre teorier, empiri og erfaringer, der afdækker succesfuld jobadfærd.

FAKTA

Personprofilen er en normativ profil, der viser fokuspersonens besvarelse op imod en valid national norm bestående af andre besvarelser af PeopleTools Personprofil. Personprofilen giver et detaljeret billede af fokuspersonen med et højt præcisionsniveau. Personprofilen udarbejdes på basis af et web-baseret spørgeskema. Fokuspersonen bedes tage stilling til 210 udsagn. Hvert udsagn kan besvares med: 'Helt enig', 'Nærmest enig', 'Neutral', 'Nærmest uenig' eller 'Helt uenig'.

Niveau 1 - Grundlæggende faktorer:

Afdækker fokuspersonens foretrukne måde at anvende sin energi på samt måde at opleve, tænke og handle på.

Niveau 2 - Indre drivkræfter:

Giver et billede af fokuspersonens indre og iboende drivkræfter. Belyser også hvilke præferencer fokuspersonen har, for at være motiveret og i trivsel på job.

Niveau 3 - Arbejdsrelaterede faktorer:

Siger noget om fokuspersonens tilgang til opgaver, relationer og udfordringer i en job-situation.

Niveau 4 - Jobmæssige fokusområder:

Beskriver hvilke tilgange fokuspersonen prioriterer for at udfylde sit job.

PERSONPROFILENS FIRE NIVEAUER

Niveau 1		
Ekstrovert	<input type="text"/>	Introvert
Intuitiv	<input type="text"/>	Faktuelt
Emotionelt	<input type="text"/>	Rationelt
Niveau 2		
Frihed	<input type="text"/>	Tryghed
Robusthed	<input type="text"/>	Følsomhed
Impulsiv	<input type="text"/>	Behersket
Selvsikkerhed	<input type="text"/>	Ydmyghed
Niveau 3		
Forventning	<input type="text"/>	Erfaring
Tilnærmelse	<input type="text"/>	Undvigelse
Helhed	<input type="text"/>	Detalje
Tillid	<input type="text"/>	Forbehold
Risiko	<input type="text"/>	Sikkerhed
Niveau 4		
Bestemmende	<input type="text"/>	Indordnende
Udvikling	<input type="text"/>	Struktur
Resultat	<input type="text"/>	Proces



Personprofil

27 KOMPETENCER STYRKER DIALOGEN
 Personprofilen giver et nuanceret billede af fokuspersonen udtrykt som faktorudslag på 15 faktorer. Profilbesvarelsen udtrykkes også som styrkeudslag på 27 relevante kompetencer. De 27 kompetencer opdeles i PeopleTools' Kompetencehjul i forskellige grupper under alment anvendte kompetencebegreber.

Kompetencehjulet inddeler først kompetencerne i fire overordnede kompetenceområder, som igen opdeles i yderligere

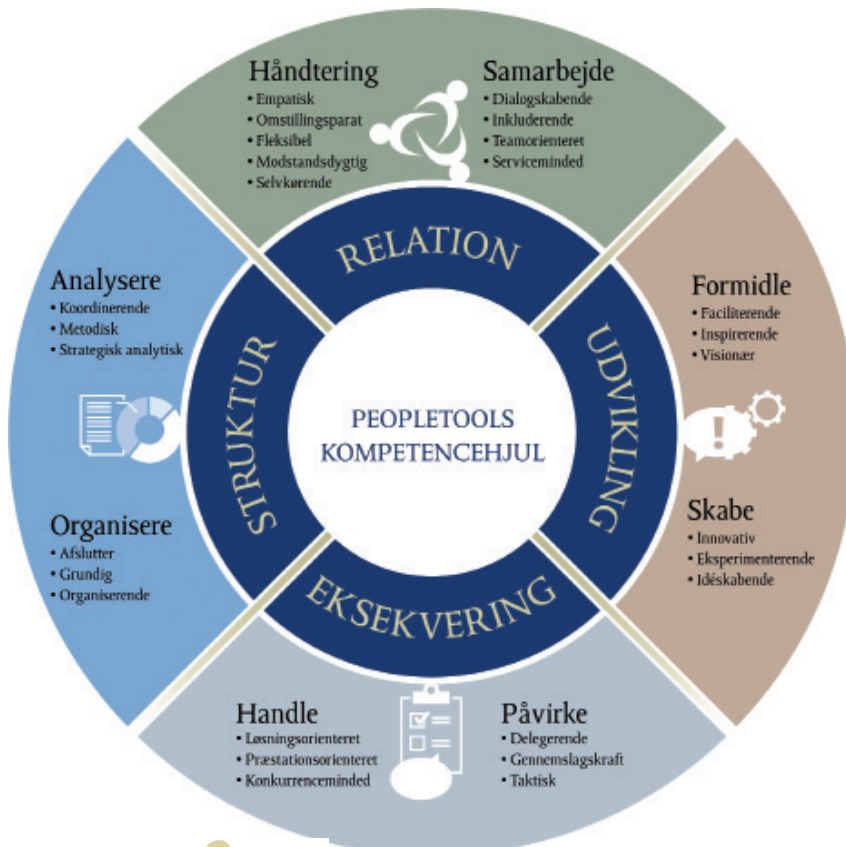
to. Under disse fordeler de 27 kompetencer sig. Kompetencehjulet gør det muligt at facilitere dialoger og lave analyser på forskellige detaljeringsniveauer omkring en persons eller gruppes styrker og svagheder. Samt anskueliggøre hvordan organisationens kompetencekrav (nedfældet i ledelsesgrundlaget eller i strategien) er til stede hos medarbejderen og gruppen. Personprofilen kan anvendes til personlig udvikling og til organisations- og kompetenceudvikling.

ETIK

PeopleTools er aktiv i udviklingen af etiske retningslinier ved anvendelse af psykologiske testværktøjer via sit virke i den nationale referencegruppe for Professionel Personvurdering (VPP).

Virksomheder, der certificeres i PeopleTools profilværktøjer, guides i at udforme en testpolitik, der lever op til de etiske retningslinier, der refereres til på vores hjemmeside.

PERSONPROFILENS 27 KOMPETENCER



PeopleTools er 5 unikke profilværktøjer funderet på dansk ledelsestænkning. Profilerne afdækker potentialet hos enkeltpersoner og teams. De øger udbyttet af kostbare rekrutterings- og udviklingsprocesser. PeopleTools certificerer interne og eksterne konsulenter i professionelt brug af profilværktøjerne. PeopleTools er også en stab af erfarne konsulenter. Vi bistår offentlige og private organisationer med bl.a. rekruttering og lederudvikling.

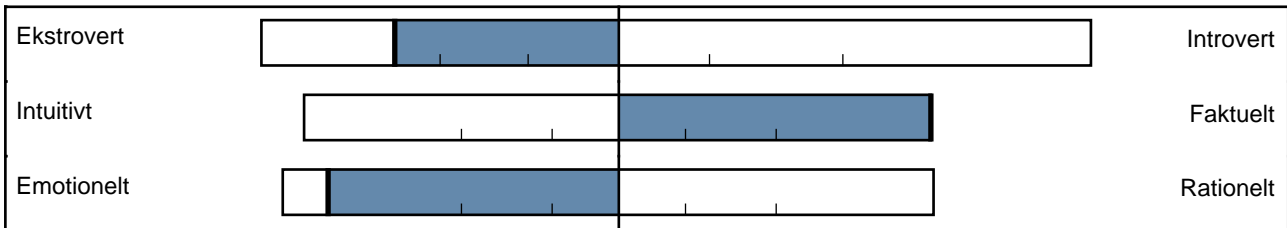
For mere information:

PeopleTools
 Vestergade 14, 8660 Skanderborg
 Tlf: 7027 7270
 Info@peopletools.dk
 www.peopletools.dk

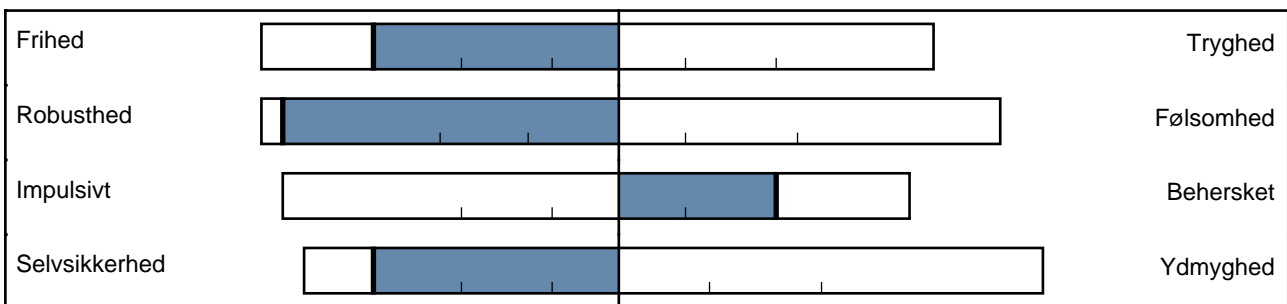
Profil nr.: 16101050
Udfyldt den 31-12-2016

Tilbagemelder: Ditte Christiansen
Certificerings ID: 721

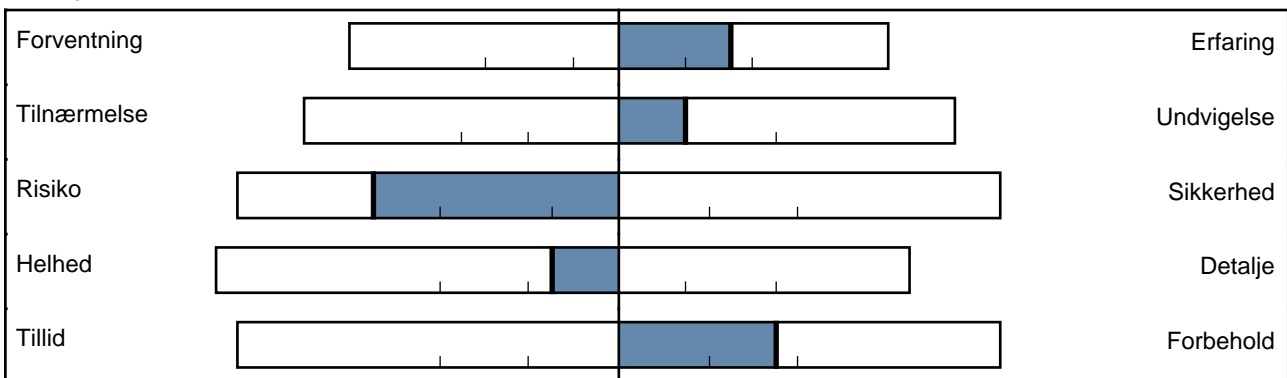
Grundlæggende faktorer



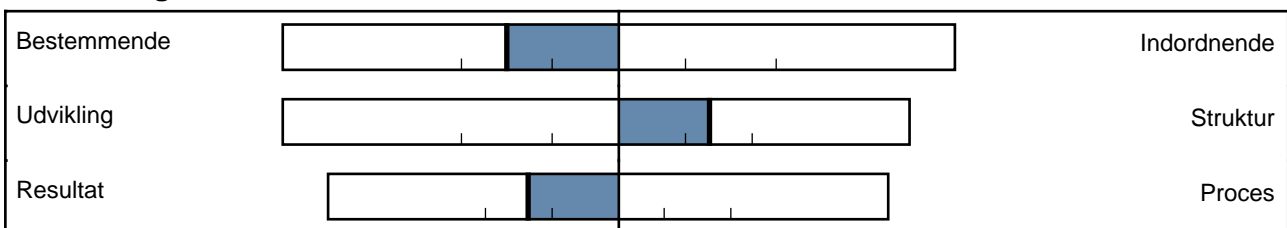
Indre drivkræfter



Arbejdsrelaterede faktorer



Jobmæssige fokusområder

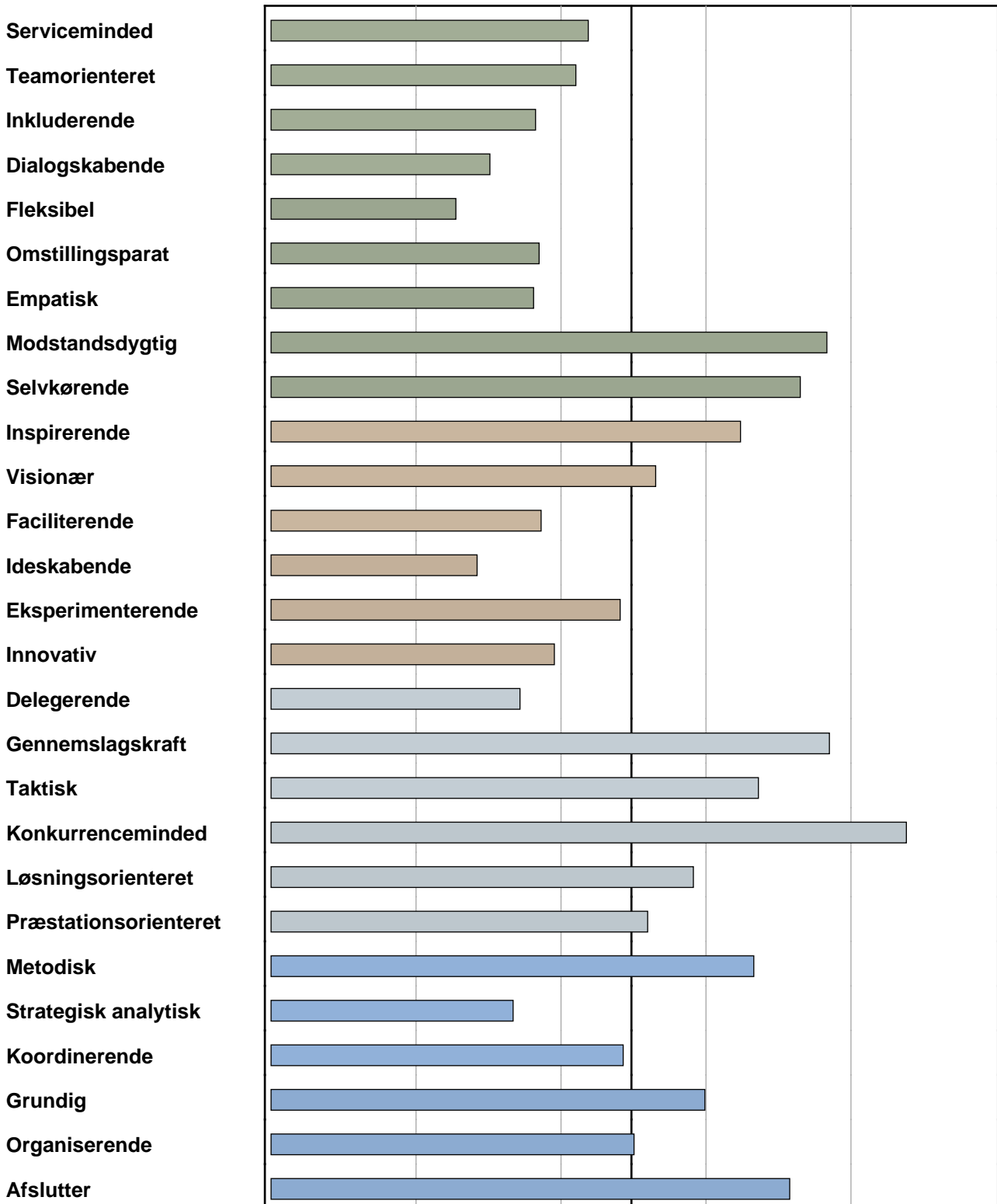


Personprofil

Potentielle kompetencer

Profil nr.: 16101050
Udfyldt den 31-12-2016

Tilbagemelder: Ditte Christiansen
Certificerings ID: 721



Grundlæggende faktorer

Markant Ekstrovert	Personen er markant ekstrovert og henter i høj grad sin energi i den ydre verden. Er helst i konstant interaktion med omverdenen og kommunikerer energisk. Er aktivt opsøgende i kontakten til andre. En person, der gerne taler meget og forstår igennem dialog. Mulige skyggesider: Afbryder, lytter ikke, overfladisk kommunikation.
Markant Faktuelt	Personen oplever i markant grad verden faktuel og i enkeltheder. Optaget af fakta og det konkrete i en situation, med mindre blik for sammenhænge. Accepterer primært kendsgerninger som informationsgrundlag. Gengiver information og danner konkrete løsninger. Mulige skyggesider: Bremser idéer, detaljerytter (deltal), kortsigtet (resultat).
Markant Emotionelt	Personen er markant emotionel i sin måde at træffe beslutninger på. Har en stærk personlig funderet holdning i de fleste situationer og kan mangle objektivitet. Handler ud fra egne værdier og holdninger og søger mening. Kan opleves meget passioneret. Kommunikerer med markant entusiasme i mærkesager. Mulige skyggesider: Dømmende, usaglig (intuitivt), kategorisk.

Indre drivkræfter

Markant Frihed	Personen motiveres i høj grad af frihed. Ønsker at sprænge rammerne og gå til kanten. Afprøver helst det ukendte og utraditionelle. Er god til at agere uden præcise regler og normer. Trives godt med hyppige eller store skift i vilkår og søger personlig forandring. Stort behov for selvstændighed. Mulige skyggesider: Rastløs (intuitivt), svært ved tilpasning, flugt fra det etablerede
Markant Robusthed	Personen håndterer i udpræget grad følelsesmæssige påvirkninger med robusthed. Fortsætter sin kurs og håndterer turbulens med stor indre ro. Ser og lader sig ikke påvirke af andres behov og følelser. En person der med stor vedholdenhed bekæmper kritik og modgang. Tåler og kan modstå personlige påvirkninger. Mulige skyggesider: Uimodtagelig, kølig (forbehold), ufølsom.
Moderat Behersket	Personen reagerer behersket og viser en vis tilbageholdenhed med at reagere. Fremstår rolig, afventende og viser sjældent temperament. Udviser tålmodighed og fremstår velovervejede, eftertænksom og kontrolleret. Kan opleves langsom i sine reaktioner.
Markant Selvsikkerhed	Personen er i alle henseender drevet af selvsikkerhed. Søger det nye og udfordrende. Møder nye og uvante situationer med stor selvtillid. Har stor tiltro til egne evner og dømmekraft og kan opleves uforberedt i selv vigtige situationer. Mulige skyggesider: Blind for egne svagheder, skråsikker, selvhævdende, arrogant (robusthed).

Arbejdsrelaterede faktorer

Moderat Erfaring	Personen er erfaringsbaseret og er optaget af afprøvede vinkler i sin opgaveløsning. Bruger oftest velafprøvede løsninger hvor anvendeligheden er kendt og afprøvet. Fokuserer på at forbedre eksisterende løsninger frem for at udvikle nyt. Kan virke uvillig til at prøve nyt, hvis ikke der er et erkendt problem.
Svag Undvigelse	Personen er oftest undvigende i sin tilgang til uoverensstemmelser og involverer sig kun sommetider aktivt. Ser ikke konflikter som nødvendige, men tager hånd om løsning af disse i nødvendigt omfang. Vil søge kompromisser eller evt.give efter for egne interesser. Kan undlade at tage hånd om uenigheder
Markant Risiko	Personen er meget risikoorienteret i forhold til arbejdsmæssige beslutninger og kan acceptere store usikkerheder. Tager gerne chancer uden grundigt forarbejde. Løber gerne en risiko for at få succes og lever med eventuelle fejl. Bearbejder det uventede når det opstår. Mulige skyggesider: Dumdristig, laver fejl (intuitivt).
Svag Helhed	Personen er i nogen grad helhedsorienteret i sin opgaveløsning. Foretrækker overblik i sine opgaver, men kan også arbejde med detaljen. Finder arbejdet med detaljer mindre motiverende og vil gerne delegerer eller give opgaven videre. Arbejdet med detaljer bruges til at bekræfte helheden. Vil gerne have flere opgaver i gang. Kan hoppe lidt for let hen over detaljerne.
Moderat Forbehold	Personen agerer oftest med forbehold i mødet med nye mennesker. Er undersøgende i sit valg af samarbejdsrelationer og er god til at vurdere andres motiver. Personen kan opleves som tilbageholdende og en der ser mennesker an før der inviteres til samarbejde. Kan virke distancerede og skeptisk.

Jobmæssige fokusområder

Moderat Bestemmende	Personen har noget jobmæssigt fokus på at bestemme. Fokuserer i grupper på at søge personlig indflydelse. Giver udtryk for sine meninger selvom der er modstand. En person med behov for at gøre sig gældende og tage ledelsen. Kan i jagten på indflydelse blive dominerende.
Moderat Struktur	Personen er noget fokuseret på struktur i jobbet. Fokuserer på planlægning og systematik hvis nye tiltag skal gennemføres. Er optaget af implementering og er fokuseret på gennemførelsen af udviklingstiltag. Er præcis og struktureret i opfølgning. Kan se begrænsninger mere end muligheder
Moderat Resultat	Personen har sit fokus på at opnå resultater. Er i høj grad motiveret af opgaver der fører til opfyldelse af målet. Arbejdsom med et mere kortsigtet perspektiv, hvor der handles og stilles krav til omgivelserne. Ivrig efter at skabe resultater og bliver rastløs i langvarige processer. Kan virke utålmodig og glemme at få andre med.