



# Samarbejdsprofilen

## PEOPLETOOLS SAMARBEJDSPROFILIEN

Samarbejdsprofilen er et profilværktøj, der understøtter en gruppe i at opnå fælles resultater samt øger synergien ved at være et hold.

Formålet med Samarbejdsprofilen er at synliggøre og frigøre en gruppes ressourcer. Med Samarbejdsprofilen får gruppen et faktabaseret grundlag for at forstå forskelle og ligheder samt arbejdsmæssige præferencer hos gruppens medlemmer. Gruppen får et afsæt til at tale med hinanden omkring det personlige på en respektfuld og konstruktiv måde.

## INDIVIDUELLE PROFILER OG GRUPPEPROFIL

De individuelle profiler giver et billede af medlemmernes grundlæggende personlighed samt adfærdsmæssige præferencer. Teamprofilen belyser dynamikken i gruppens måde at samarbejde på, samt hvordan samarbejdet kan optimeres. Samarbejdsprofilen henvender sig til teams på alle organisatoriske niveauer og kan anvendes i både små som større grupper.

## SAMARBEJDSPROFILIEN SOM VÆRKTØJ

Samarbejdsprofilen bygger på besvarelsen af 84 udsagn. Det tager hver enkelt deltager ca. 15 minutter at besvare profilen. Besvarelsen udtrykkes som

udslag på seks personfaktorer, der viser relevante sider af fokuspersonens samarbejdsadfærd. Der udarbejdes både individuelle profiler og en gruppeprofil.

## PEOPLETOOLBOX OG PROFILKORT

PeopleToolbox er 31 dialogøvelser samlet i en håndbog til konsulenten, som skal facilitere processer hvori Samarbejdsprofilen indgår. PeopleTools profilkort er redskabet der bruges i de fleste af øvelserne.

## REKRUTTERING MED SAMARBEJDSPROFILIEN

Samarbejdsprofilen kan også anvendes til rekruttering af nye medlemmer til et etableret team. Ud fra gruppens fællesprofil samt bevidsthed om, hvordan gruppen fungerer, tages der stilling til hvilken profil gruppen skal rekruttere.

## UDBYTTE

Udbyttet for en gruppe ved at anvende profilerne og de tilhørende procesværktøjer er:

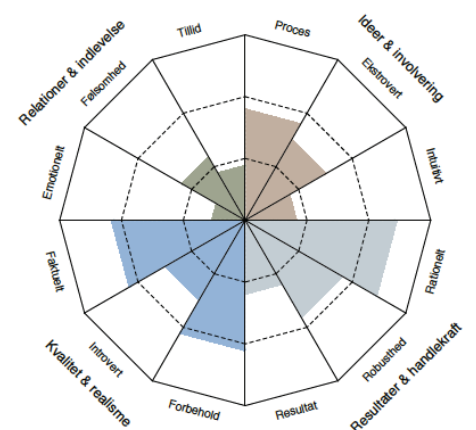
- Viden om profiler, sprog og begreber til gruppens løbende dialoger
- Forståelse af egen og gruppens profil
- Erkendelse omkring egen og andres adfærd, præferencer og mønstre
- Ideer til handlinger, der forbedrer gruppens samarbejde og resultatskabelse

3 Grundlæggende faktorer om fokuspersonens foretrukne måde at anvende og skabe energi på samt at opleve, træffe beslutninger og handle

Ekstrovert	↔	Introvert
Intuitivt	↔	Faktuelt
Emotionelt	↔	Rationelt

3 faktorer som siger noget om fokuspersonens adfærd og handlemønster ved konflikter og løsning af disse

Robusthed	↔	Følsomhed
Tillid	↔	Forbehold
Resultat	↔	Proces



For mere information:

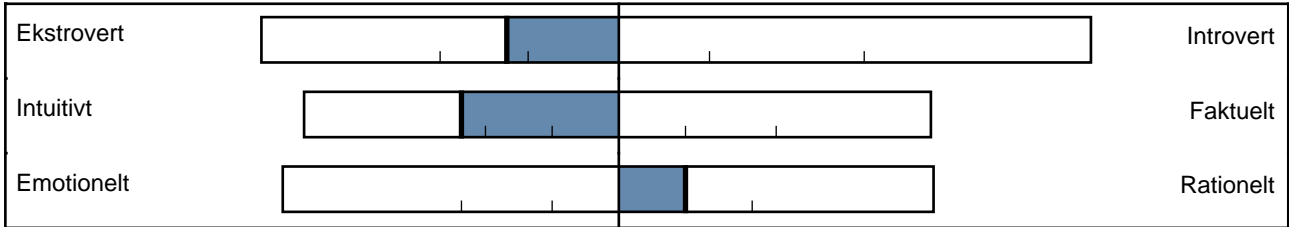
PeopleTools  
 Vestergade 14, 8660 Skanderborg  
 Tlf: 7027 7270  
 Info@peopletools.dk  
 www.peopletools.dk



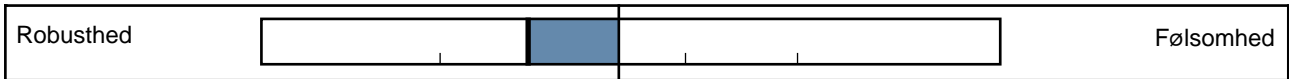
Profil nr.: 17040501  
 Udfyldt den 28-03-2017

Tilbagemelder: Ditte Christiansen  
 Certificerings ID: 721

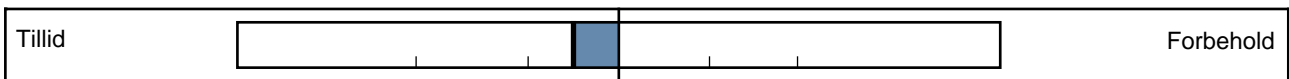
### Grundlæggende faktorer



### Indre drivkræfter



### Arbejdsrelaterede faktorer



### Jobmæssige fokusområder



### Grundlæggende faktorer

Moderat Ekstrovert	Personen er ekstrovert og henter sin energi i den ydre verden. Interagerer med omverdenen og tænker højt. En person der har betydeligt behov for menneskelig kontakt. Involverer sig gennem dialog og foretrækker mundtlig kommunikation. Bruger mindre tid på overvejelser og indre refleksion.
Markant Intuitivt	Personen oplever i markant grad verden intuitivt og i helheder. Oplever situationer i "billeder". Ser sammenhænge og har mindre blik for enkeltheder. Opleves tankemæssigt kreativ og åben. Ser mange muligheder og er optaget af fremtiden. Mulige skyggesider: Flyvsk (helhed), ulogisk (emotionelt), urealistisk.
Svag Rationelt	Personen er primært rationel i sin måde at træffe beslutninger på. Laver overvejende objektive vurderinger og tager i mindre grad personlig stilling. Handler mere ud fra hvad der virker logisk. Er saglig i sin argumentation og inddrager i mindre grad egne værdier og holdninger i sine beslutninger.

### Indre drivkræfter

Svag Robusthed	Personen håndterer oftest følelsesmæssige påvirkninger med robusthed. Fortsætter oftest sin kurs og vil håndtere turbulens roligt. Involverer sig i mindre grad og er kun lidt opmærksom på andres behov og følelser. En person der roligt håndterer modgang og kan overse andres behov.
----------------	--

### Arbejdsrelaterede faktorer

Svag Tillid	Personen viser oftest tillid i mødet med nye mennesker. Opfatter generelt at andre mennesker har gode hensigter. Personen har en positiv tilgang til andre mennesker og skaber kontakt med tillid, som dog helst skal være gensidig. Kan overse menneskelige motiver.
-------------	---

### Jobmæssige fokusområder

Markant Proces	Personen har i høj grad sit fokus på at skabe hensigtsmæssige processer. Har stærkt fokus på proces og inddragelse af andre og anser resultatet som irrelevant uden ejerskab. Lægger stor vægt på trivsel, dialog og samspil i processen. Viser tålmodighed og søger at få gruppen med før handling. Mulige skyggesider: Når ikke målet, unødigt hensyntagen (følsomhed), arbejder uden mål.
----------------	--

Profil nr.: 17040501  
Udfyldt den 28-03-2017

Tilbagemelder: Ditte Christiansen  
Certificerings ID: 721

### Lav kompetence

Kan opleves tilbageholdende med sparring og kritisk i forhold til andres indsats. Udviser mindre personlig indlevelse i andres situation. Lader sig ofte ikke påvirke af andres følelser og kan virke kølig.

### Relationer & indlevelse



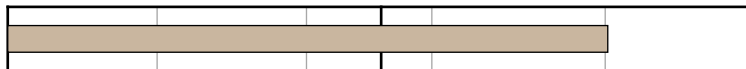
### Høj kompetence

Er imødekommende, venlig og tillidsvækkende. Tager højde for og fornemmer andres menneskers behov og følelser. Er engageret og god til at se hvilken betydning, forskellig valg har for mennesker. Er inkluderende og empatisk.

### Lav kompetence

Kommunikerer selektivt og skal ofte inviteres til dialog. Kan opleve lange dialoger slidsomme. Kan blive optaget af det urealistiske i nye idéer. Understøtter i mindre grad samarbejdet om fælles løsninger og kan være utålmodig for at komme i mål.

### Ideer & involvering



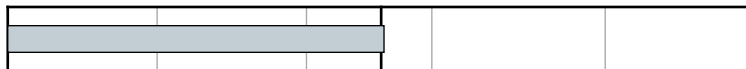
### Høj kompetence

Skaber dialog og udfordrer processen. Inspireres let og får mange idéer. Fornemmer vinduer til nye muligheder. Ser muligheder i det menneskelige samspil og involverer andre i processen. Er udadvendt og nytænkende.

### Lav kompetence

Holder i mindre grad fokus på de direkte resultater og effekten af løsningen. Bremses af modstand og kan tabe interessen undervejs. Går på kompromis og kan tabe fremdrift og målfokus for at få alle med.

### Resultater & handlekraft



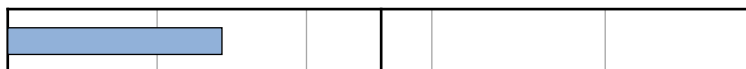
### Høj kompetence

Går analytisk til værks og kombinerer de forskellige elementer til holdbare løsninger. Bremses ikke af modgang og skaber fremdrift på egen hånd. Vedholdende, arbejdsom og presser sig selv og gruppen for at nå målet. Er effektiv og handlekraftig.

### Lav kompetence

Reflekterer mindre og kommunikerer spontant – tænker, mens man taler. Bliver grebet af nuet og kan springe rundt i opgaver og mulige løsninger uden nogen realitetssans. Er hurtig og kan mangle kritisk sans i sin vurdering af informationers værdi.

### Kvalitet & realisme



### Høj kompetence

Bearbejder og gennemarbejder tænksomt problemstillinger inden igangsætning. Er realistisk og fokuserer på konkrete og praktiske tiltag. Kvalificerer og vurderer data og informationer kritisk og afventende. Er vurderende og systematisk.

# Samarbejdsprofil

## Dine teamkompetencer

Profil nr.: 17040501  
 Udfyldt den 28-03-2017

Tilbagemelder: Ditte Christiansen  
 Certificerings ID: 721

