

Mavefølelse eller data?

PeopleTools Big6, PTB6, er en personlighedsprofil, der giver et nuanceret og pålideligt billede af en persons træk, foretrukne adfærd, behov, motivation, talenter og udfordringer udtrykt i forskellige dimensioner og faktorer.

PTB6 giver dig et stærkt sammenligningsgrundlag samt et kvalificeret og nuanceret beslutningsgrundlag ved f.eks.:

- Rekruttering
- Leder- og medarbejderudvikling
- Personlig udvikling
- Justering af jobindhold og ansvarsområder

PeopleTools Big6 bidrager med en objektivitet, der er med til at eliminere bias, så beslutninger beror på mere end mavefølelse, nemlig et faktisk og statistisk grundlag.



Hvad er PeopleTools Big6?

- Datadrevet online testværktøj, der sikrer kvaliteten i rekrutteringsprocessen og giver dig et objektivt beslutningsgrundlag
- Solidt og veldokumenteret værktøj med høj præcision
- Afdækker en medarbejders potentiale, styrker og mulige udviklingspunkter samt skyggesider
- Giver indsigt i mere komplekse sider af personligheden, der kan have betydning for arbejdet
- Måler på 6 dimensioner og 19 underlæggende faktorer, der nuancerer dimensionerne



Fakta om PeopleTools Big6

- Omfang: 190 spørgsmål
- Besvarelse: ca. 25. min.
- Sprog: Dansk, engelsk, tysk, norsk og svensk.
- Normativ profil med dansk, norsk, svensk og international norm tilgængelig.
- Norm: offentlig og privat samt leder og ikke-leder

Dit udbytte med PeopleTools Big6

- Hurtig og let at implementere og anvende
- Et brugervenligt, effektivt og centralt værktøj til coaching, rekruttering og personlig udvikling på alle niveauer i organisationen
- Bredt testapparat, hvor rapporter om talenter og teamroller automatisk medfølger, når personen udfylder spørgeskemaet
- Attraktiv og fleksibel forretningsmodel uden bindinger og lave eller ingen certificeringsomkostninger
- Udnyt organisationen og medarbejdernes fulde potentiale
- Fælles sprog i organisationen, der kan bruges i alt fra rekruttering, onboarding, reboarding, ledelsesudvikling, teamudvikling, osv.



Teoretisk ståsted

PTB6 udfordrer den anerkendte 5-faktor model (Big Five) ved at identificere en 6. faktor, som fundet i Hexaco-modellen. Denne 6. faktor tilføjer en værdifuld dimension og giver bl.a. adgang til at drøfte nogle af de mørkere sider i personligheden.

Hjælperedskaber til PTB6

Udvidet rapport

Med unikke tekstbeskrivelser for hver af de seks dimensioner opnås en nuanceret og individuel beskrivelse af forventet adfærd, der kan anvendes i tolkningen og udleveres til fokuspersonen.

Personlige talenter

Talentrapporten giver indblik i en persons udslag på 32 talenter og afdækker potentialet for at udvikle et givent talent. Rapporten kan facilitere dialoger og lave analyser omkring en person eller teams styrker og udfordringer.

Teamroller

Rapporten giver et individuelt udslag på 8 teamroller og dykker ned i vores foretrukne roller i et team og beskriver de forskellige tilgange og bidrag til både opgaveløsningen og samarbejdet med de øvrige teammedlemmer.



Etik

Menneskesynet bag PTB6 er, at alle mennesker har en unik personlighed, der rummer styrker og udfordringer afhængig af situationen, med værdifulde ressourcer og potentialer.

PeopleToolseraktiviudviklingen af etiske retningslinjer 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 retningslinjer, der refereres til på vores hjemmeside.



Gyldighed og pålidelighed

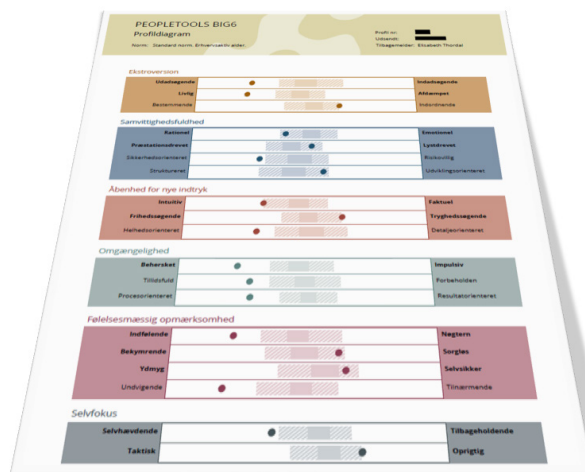
PTB6 er kendetegnet af høj reliabilitet, høje validitetsmål og læner sig tæt op ad anerkendt forskning om personlighed.

Validitet

- Begrebsvaliditet understøttet af faktoranalyse med gennemsnitlig korrelationskoefficient = 0,58
- Konvergent validitet mod HPI = 0,67
- Høj face validitet
- Standardiseret mål for entydighed og afvigelse i en persons besvarelse

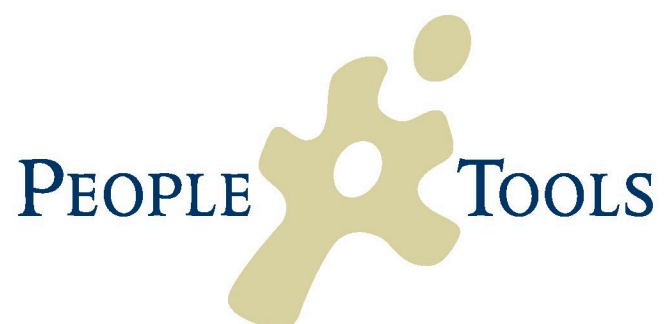
Reliabilitet

- Gennemsnitlig alpha = 0,78
- Test-retest = 0,88



Profil nr: 3055

Navn:



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 refleksive 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 igangsvættende, 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: 3055
Udsendt: 06-09-2022
Tilbagemelder: Elisabeth Thordal

Ekstroversion



Samvittighedsfuldhed



Åbenhed for nye indtryk



Omgængelighed



Følelsesmæssig opmærksomhed



Selvfokus



PEOPLETOOLS BIG6

Dimensionsdiagram

Norm: Standard norm. Erhvervsaktiv alder.

Profil nr: 3055

Udsendt: 06-09-2022

Tilbagemelder: Elisabeth Thordal

Ekstroversion



Samvittighedsfuldhed



Åbenhed for nye indtryk



Omgængelighed



Følelsesmæssig opmærksomhed



Selvfokus



Personen er udadvendt, optimistisk og søger socialt samspil og indflydelse. Hun kan agere taktisk, dog uden at miste integriteten.

Ofte er hun energisk og talende og kender sit værd. Hun giver klart udtryk for sine holdninger og meninger og kan fremhæve egne styrker, men vil også fokusere på fællesskabets resultater. Hun kan udnytte mindre smuthuller for at opnå resultater, men holder sig overordnet til regler og normer for etisk adfærd. Hun kommunikerer livligt og tydeligt og trives med at være på, med risiko for at fylde i dialogen.

Personen er organiseret, uden det begrænser initiativ og fleksibilitet. Hun er åben overfor nye ideer uden at være den, der sprænger rammerne. Hun trives med en vis variation i opgaverne, men har også behov for genkendelighed. Hun er pligtopfyldende, men lader sig ikke gå på af det, hvis ikke alt kan nås som ønsket.

Ofte vil hun sætte sig rimeligt ind i tingene og vil forsøge at gardere sig mod større fejl, men tør løbe en kalkuleret risiko. Hun er til en vis grad optaget af helheder, men søger også indsigt i fakta og opgaver uden at fortabe sig i detaljerne. Hun arbejder rimelig vedholdende med en vis metodik, uden den er styrende for opgaven.

Hun er åben for andres inputs, ser realistiske muligheder og gør dem til konkrete løsninger. Hun har blik for udvikling, men vil typisk ikke igangsætte nye tiltag uden en vis planlægning og struktur.

Personen er imødekommende, tålmodig og virker rummelig og rolig. Hun er relationelt stærk og er indlevende, fleksibel og empatisk. Hun fokuserer på langsigtede resultater og arbejder gerne med opgaver, der kræver en god proces. Hun er optaget af godt samarbejde og trivsel og er opmærksom på andre. Hun opfordrer til at tage hensyn og søge kompromiser, særligt ved konflikter.

I samarbejdet virker hun lyttende og behersket samt fokuseret på at udvise tillid og opbygge engagement. Hun involverer og handler velovervejet. Hun søger sparring og opbakning og vil sikre tid til at få inddraget andres inputs, hvilket kan få processen til at trække i langdrag. Hun har tendens til at bekymre sig og befinder sig godt med støtte og accept fra andre. Under modstand og pres kan hun blive følelsesmæssigt påvirket, uden andre nødvendigvis ser det, fordi hendes selvkontrol er høj.?

PEOPLETOOLS BIG6

Selvevaluering

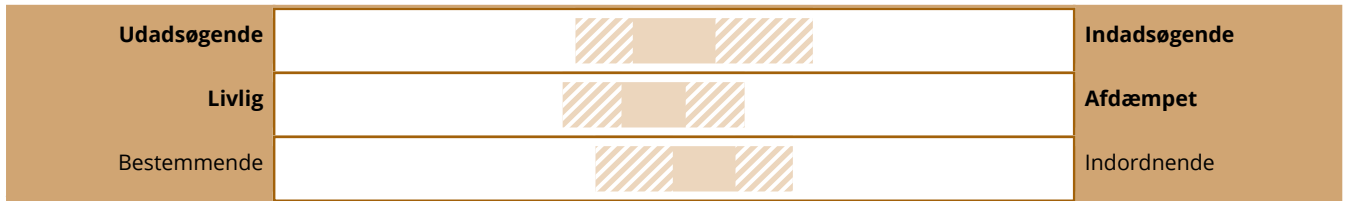
Norm: Standard norm. Erhvervsaktiv alder.

Profil nr: 3055

Udsendt: 06-09-2022

Tilbagemelder: Elisabeth Thordal

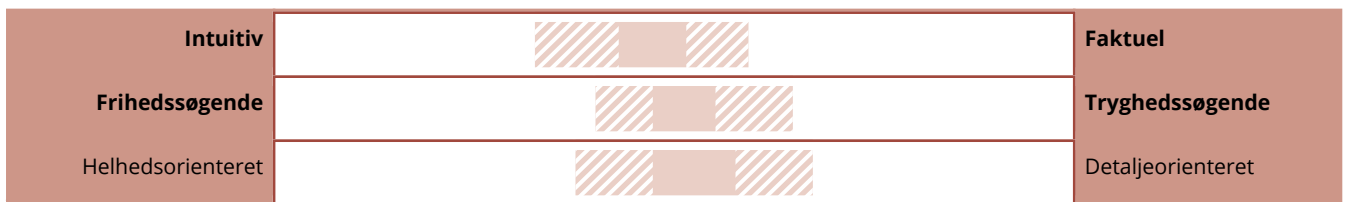
Ekstroversion



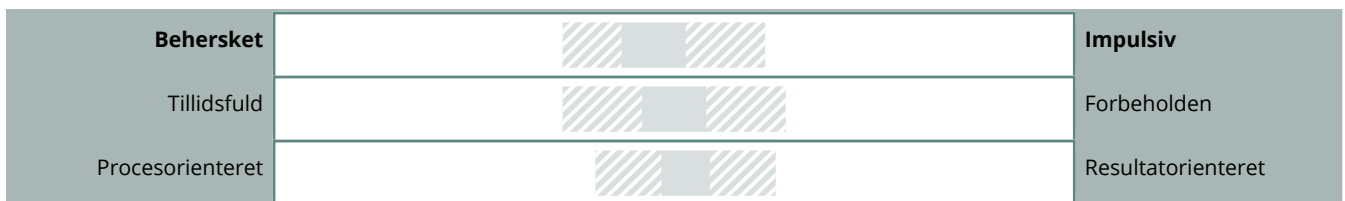
Samvittighedsfuldhed



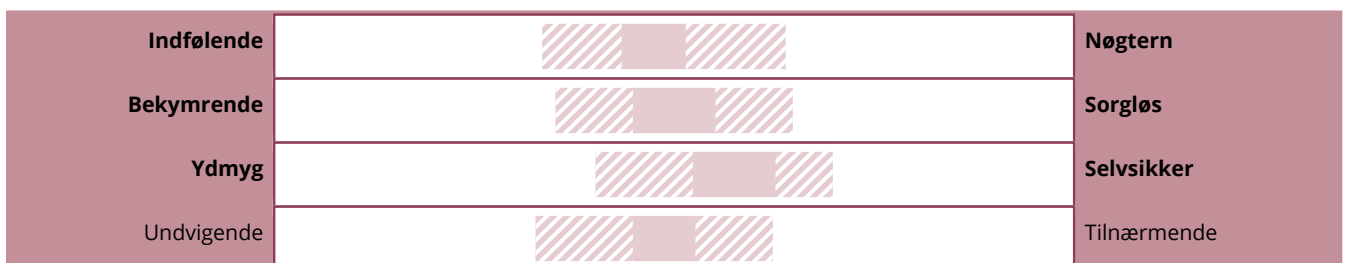
Åbenhed for nye indtryk



Omgængelighed



Følelsesmæssig opmærksomhed



Selvfokus



PEOPLETOOLS BIG6

Profildiagram

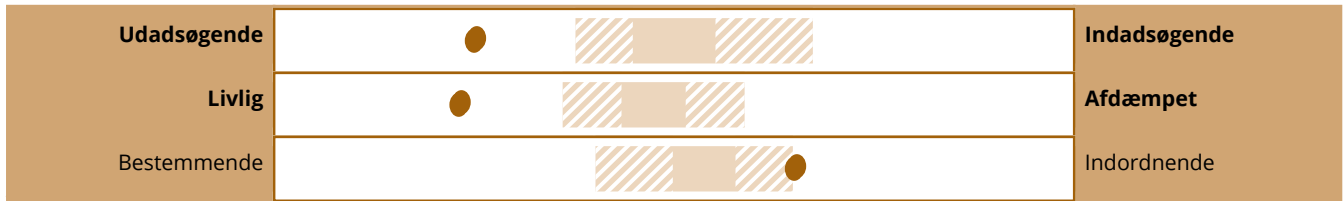
Norm: Standard norm. Erhvervsaktiv alder.

Profil nr: 3055

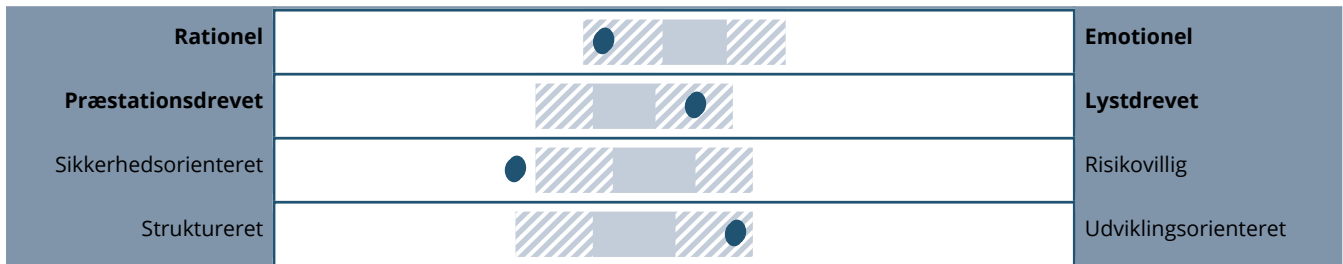
Udsendt: 06-09-2022

Tilbagemelder: Elisabeth Thordal

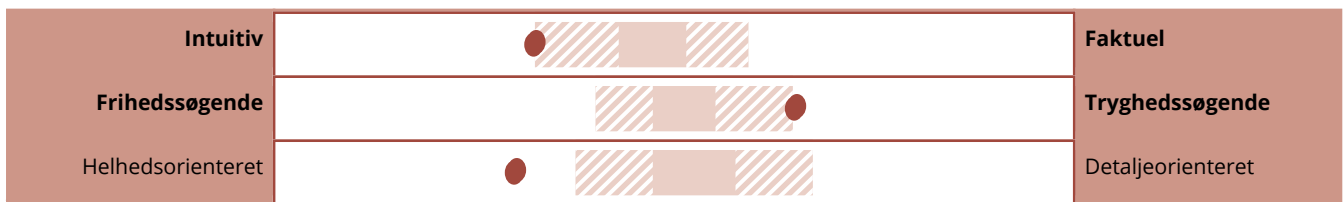
Ekstroversion



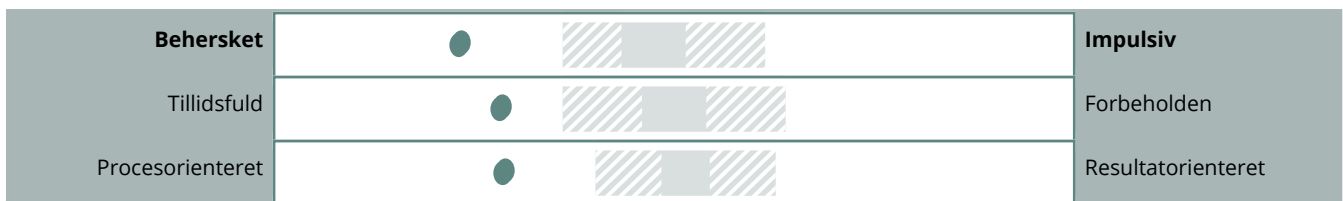
Samvittighedsfuldhed



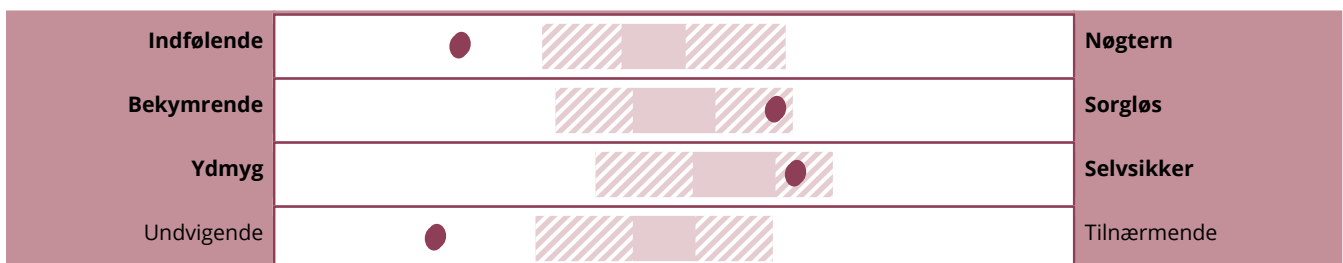
Åbenhed for nye indtryk



Omgængelighed



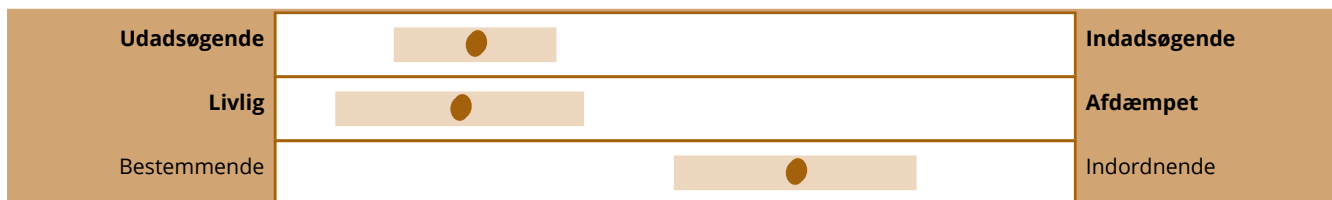
Følelsesmæssig opmærksomhed



Selvfokus



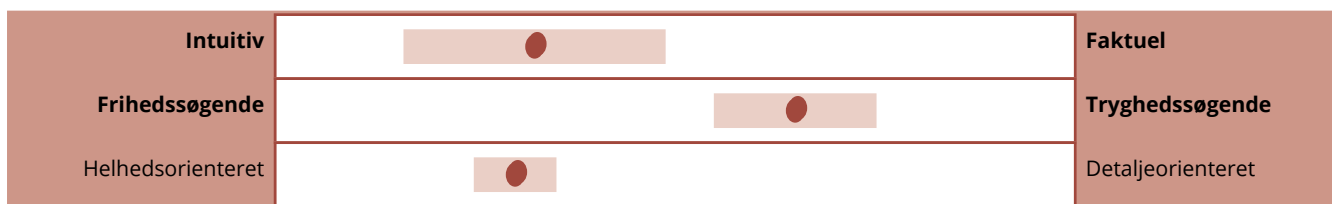
Ekstroversion



Samvittighedsfuldhed



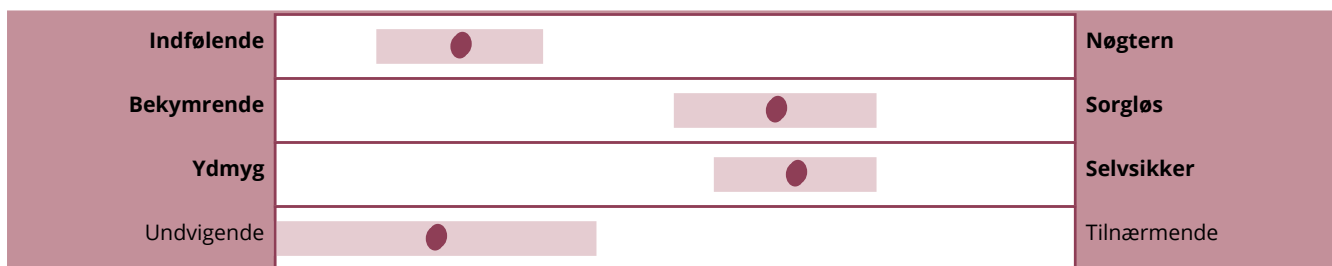
Åbenhed for nye indtryk



Omgængelighed



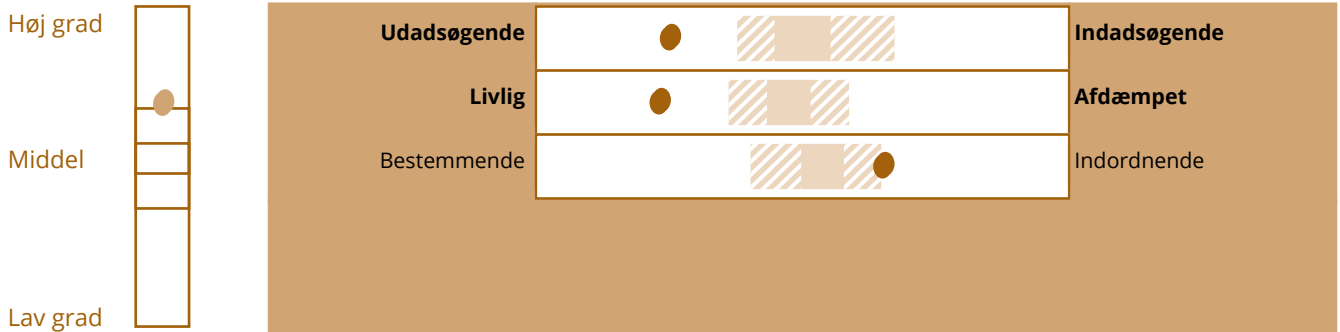
Følelsesmæssig opmærksomhed



Selvfokus



Ekstroversion

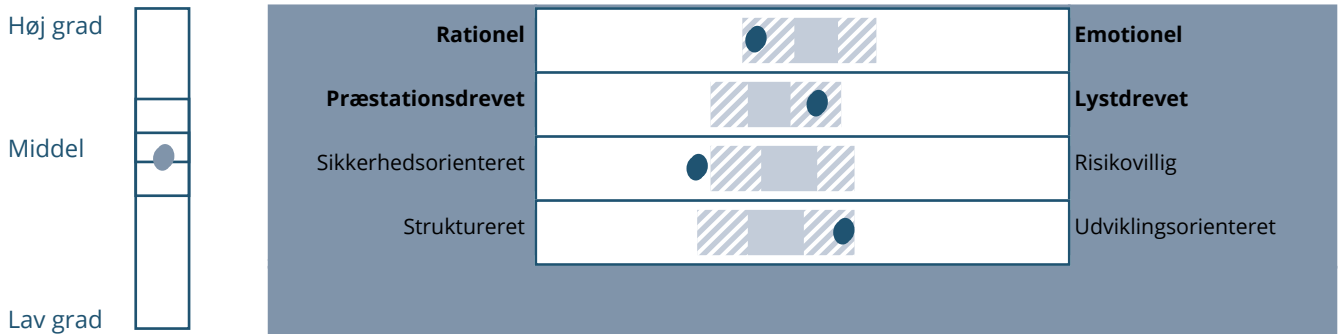


Personen er udadvendt og får energi af samværet med andre. Hun søger som udgangspunkt kontakt og aktivt samspil og trives i store forsamlinger. Hun finder ofte ideer og løsninger i dialog med andre. I sociale sammenhænge er hun oftest talende, energisk og optimistisk og trives med at være i centrum.

Personen er fleksibel og ønsker i udgangspunktet ikke at stå alene med de endelige beslutninger. Hun søger konsensus, trives med at andre træffer de nødvendige beslutninger og er ofte parat til at bøje af. Hun kan af nogle opleves ubeslutsom.

Personen kommunikerer udtryksfuldt, livligt og til tider dramatisk og foretrækker at kommunikere i tale fremfor skrift. Hun vil aktivt spørge ind til andres holdninger og meninger for at finde en fælles løsning, ligesom hun aktivt vil dele egne tanker. Hun kan af nogle opleves mindre god til at lytte.

Samvittighedsfuldhed



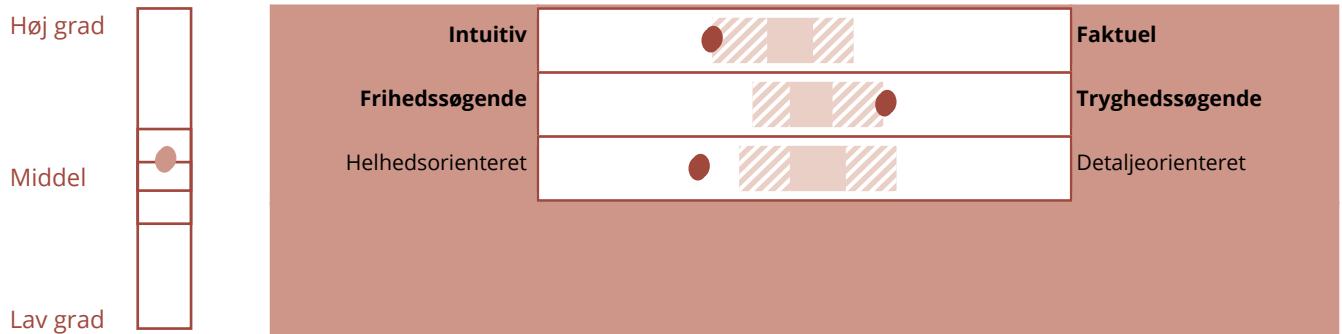
Personen er igangsættende, grundig og analytisk i sin opgaveløsning. Hun er initiativrig, men forholder sig afslappet til sine projekter og sætter sig typisk ikke mål, der er meget svære at nå. Hun er opmærksom på at skabe balance i sit arbejde, så der ikke er høje krav til alle opgaver. Hun kan opleves som mindre ambitiøs og mere lystdrevet i valg af opgaver og mål.

Personen trives med at sætte i gang, men vil samtidig sætte sig grundigt ind i tingene, analysere og gennearbejde fakta og dernæst træffe sin beslutning. Hun tager i mindre grad personlig stilling til problemstillingen, og hun træffer sine beslutninger ud fra objektive vurderinger og et gennearbejdet beslutningsgrundlag. Hun argumenterer logisk og vejer fordele/ulempen op imod hinanden, og kommunikationen er saglig, velovervejet og velargumenteret.

Personen vil helst undgå at tage særligt store chancer i sit arbejde, er omhyggelig og begår sjældent fejl. Hun trives med at have mange bolde i luften, men igangsætter typisk ikke uden at have sikret et rimeligt beslutningsgrundlag. Hun har fokus på at sikre forandring og fornyelse og trives med fleksible processer, hvor retningen kan ændres og udvikles undervejs. Hun kan dog blive udfordret på en til tider lavere selvdisciplin, hvor hun kan blive begejstret for en ide i en kortere periode og så tabe interessen og have let ved at blive afledt.

I et samarbejde vil personen opleves som den, der stiller kvalificerende spørgsmål med henblik på at skabe fremdrift, men samtidig sikkerhed og et analytisk grundlag i opgaveløsningen. Hun kan opleves som bremsende og for grundig, da hun vil gennearbejde og analysere alt fra alle vinkler.

Åbenhed for nye indtryk



Personen er åben overfor nye oplevelser samtidig med, at hun trives med at agere inden for det forventede. Hun er nysgerrig, udfordrer konventionelle ideer og tænker nyt. Hun er optaget af nye muligheder og trives i mere abstrakte diskussioner.

Personen motiveres af, at forventninger og rammer er klart defineret. Hun trives mindre, hvis der ikke eksisterer en standard eller en metodik og vil gøre en indsats for at etablere det. Hun søger stabilitet og vil i samarbejdet agere loyalt og forvente, at aftalte rammer overholdes, og at nye opgaver har tydelige opgavebeskrivelser.

Personen er ideskabende, kreativt tænkende og kan opleves original i sin indsigt, når der er en klar ramme for at gøre det, eller når hun føler sig tryk. Hun bruger de rammer, der er, som et udgangspunkt for fornyelse. Hun er god til at skabe klarhed og forudsigelighed i arbejdet og under udviklingsprocesser, men kan i opgaveløsningen opleves uselvstændig.

Personen har et udpræget helhedssyn og arbejder gerne systematisk med de store sammenhænge. For personen bliver sammenhængene bearbejdet med afsæt i de gældende rammer og regler - måske med brug af billeder og metaforer. Hun delegerer gerne detaljer til andre, trives med at have mange bolde i luften, holder overblik og ser løsninger på tværs. Hun kan dog opfattes som en, der overser detaljer i sin opgaveløsning.

Omgængelighed



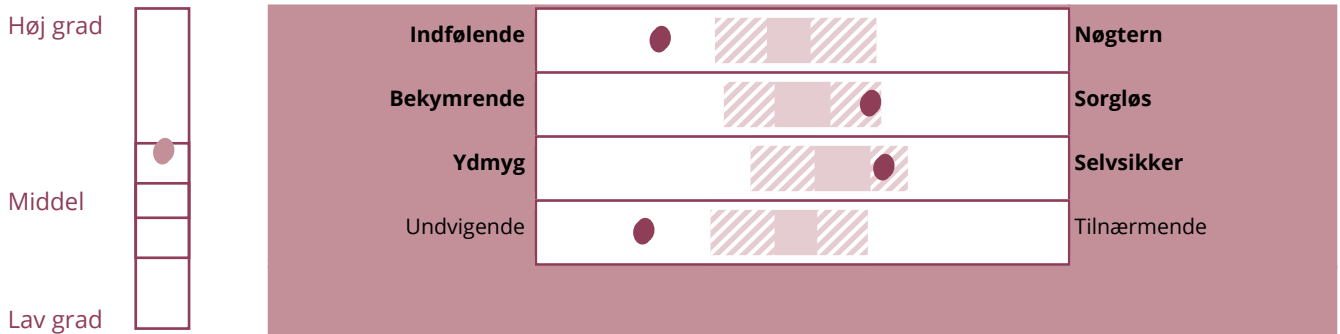
Personen er imødekommende, hjælpsom og omgængelig og går positivt og åbent til nye arbejdsrelationer. Hun ønsker samarbejde fremfor konkurrence, fremstår venlig og ser grundlæggende positivt på alles bidrag. Hun bruger ikke energi på at vurdere motiver eller undersøge skjulte dagsordner hos andre, men er tillidsfuld og deler ofte gerne ud af personlige oplevelser.

Personen er tålmodig og vil tilgå relationen eftertænksomt og behersket. Hun trives med at være velovervejet i sine beslutninger. Vil søge sparring og sikre tid til at få andres input inddraget. Dette kan betyde, at opgaveløsningen kan blive tidskrævende.

Personen har fokus på at skabe langsigtede og varige resultater ved at udvise stor tillid og opbygge engagement. Hun vil fokusere på at sikre og opretholde et godt miljø og god trivsel og kan prioritere dette højere end måltæthed og effektivitet. Hun kan dermed mangle drive efter umiddelbare resultater.

Personen udviser sjældent temperament, er rummelig og har let ved at tilgive, hvis nogle gør personen uret eller ikke løser arbejdsopgaver tilfredsstillende.

Følelsesmæssig opmærksomhed



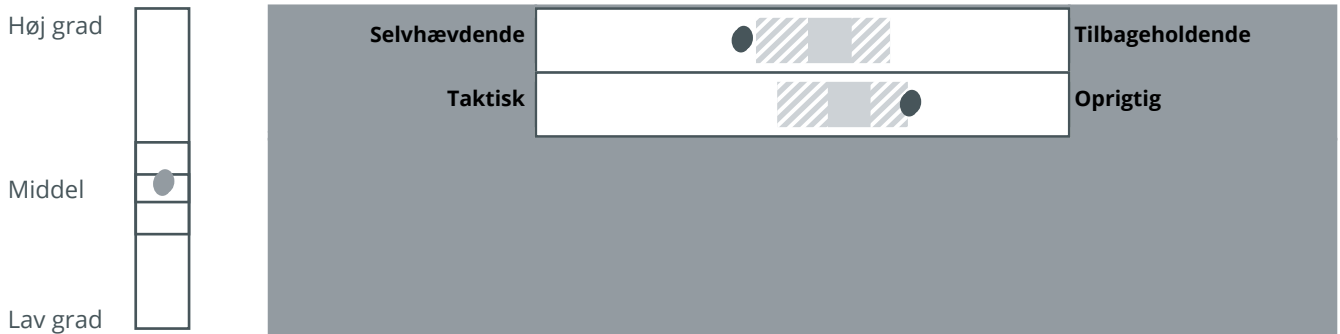
Personen er opmærksom på egne og andres følelser og opleves varm, indlevende og empatisk. Hun er orienteret mod samarbejde, hvor hun fremstår fleksibel og opmærksom på at bidrage til god trivsel. Hun knytter bånd til andre, søger sparring og opbakning og lytter til andres perspektiver.

Personen tager typisk tingene, som de kommer og dvæler ikke ved ting, der eventuelt kan gå galt. Hun bevarer let den følelsesmæssige ro under modstand og pres og kan relativt let tolerere frustration og udfordringer uden at blive bekymret. Hun opleves følelsesmæssigt stabil og i kontakt med sine følelser. Hun er naturligt opmærksom på at yde andre emotionel støtte, hvis der er behov og holder en professionel distance til deres følelser.

Personen håndterer de fleste nye situationer med en vis selvsikkerhed, men mærker også til tider tvivl omkring egen formåen. Hun er god til at aflæse andres reaktioner og bruger andres feedback til at evaluere sin egen præstation. Hun vil prioritere forberedelse, hvis der er tid, men kan også føle sig sikker uden.

Personen trives i et harmonisk miljø og vil opfordre til hensynstagen og kompromissøgning ved uenigheder og konflikter. Hun vil agere udglattende eller undvigende ved disse, når hun selv er involveret og mere mæglende, når konflikten omhandler andre. Hun finder grundlæggende konflikter ubehagelige.

Selvfokus

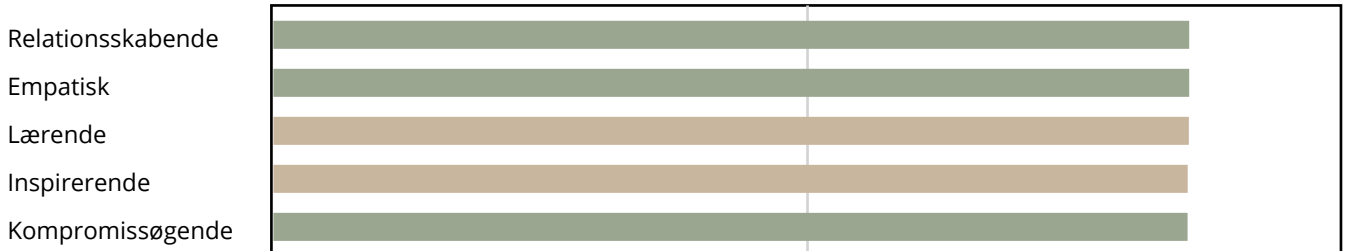


Personen ser sig selv som særligt kompetent og med høj integritet i forhold til andre. Hun promoverer naturligt sig selv og virksomheden og trives med at fremhæve egne styrker og succeser. Hun kan opleves selvhævdende.

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, men ærligt miljø uden skjulte agendaer, hvor kulturen understøtter ønsket om at ville være den bedste.

Personen er oprigtig, tror på, man kommer længst med sandheden og trives ikke med at agere taktisk i relationer. Hun går ikke på kompromis med sine etiske principper og gældende regler og vil være åben og ærlig, også selvom det ikke er til egen fordel. Hun kan opleves naiv i sin forståelse af problematikker og relationer og have svært ved at håndtere strategiske alliancer.

Top 5-talenter



■ **Relation**
■ **Udvikling**
■ **Eksekvering**
■ **Struktur**

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

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

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

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

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

Talent:

Relationskabende

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:

Empatisk

Der er meget høj sandsynlighed for, at personen fornemmer stemninger og andres følelser. Ser verden gennem andres øjne og vil gerne forstå andres perspektiver. Personen respekterer, lytter og har stor forståelse for andres behov og meninger. Inddrager andre og viser subjektive hensyn.

Faktorer:

Indfølelse, Procesorienteret, Emotionel

Refleksions-spørgsmål:

1. I hvilke situationer udviser du stor fleksibilitet? Og hvad er styrken i den adfærd?
2. I hvilke sammenhænge kan du med fordel være mere vedholdende omkring egne synspunkter?
3. Hvordan sikrer du, at andres følelsesmæssige oplevelser ikke overføres til indre uro?

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?

Talent:

Inspirerende

Der er meget høj sandsynlighed for, at personen tager ordet og kommunikerer energisk og livligt. Træder frem med stor overbevisning omkring sit budskab. Fanger tilhørerne med entusiasme og smittende begejstring. Opleves umiddelbar, medlevende og nem at aflæse.

Faktorer:

Livlig, Udadsøgende, Selvhævdende, Emotionel

Refleksions- spørgsmål:

1. Du er god til at fange dine tilhøreres opmærksomhed. I hvilke arbejdssituationer er dette gavnligt for dig?
2. I hvilke situationer har du oplevet at blive inspireret af andres ideer?
3. I hvilke situationer finder du det udfordrende at udvise tålmodighed i samarbejdsprocesser?

Talent:

Kompromissøgende

Der er meget høj sandsynlighed for, at personen søger enighed og ikke mener, at der er noget at vinde ved konflikter og uoverensstemmelser. Prøver at finde fællesnævner for at samle folk og vil hellere glatte ud end overbevise andre. Får egne mål til at stemme overens med andres.

Faktorer:

Undvigende, Tilbageholdende, Indordnende, Indfølelse

Refleksions- spørgsmål:

1. Du er god til at skabe smidighed i samarbejdsprocesser. Har du oplevet, at du går for meget på kompromis med nogle ting undervejs? Hvilke?
2. Hvordan bliver du påvirket i situationer med modgang, og har du oplevet det udfordrende, hvis arbejdsmiljøet er påvirket af konflikter?
3. I hvilke sammenhænge ser du dit talent som en styrke i dit arbejde, og hvornår kan det eventuelt spænde ben for din succes?

PEOPLETOOLS BIG6

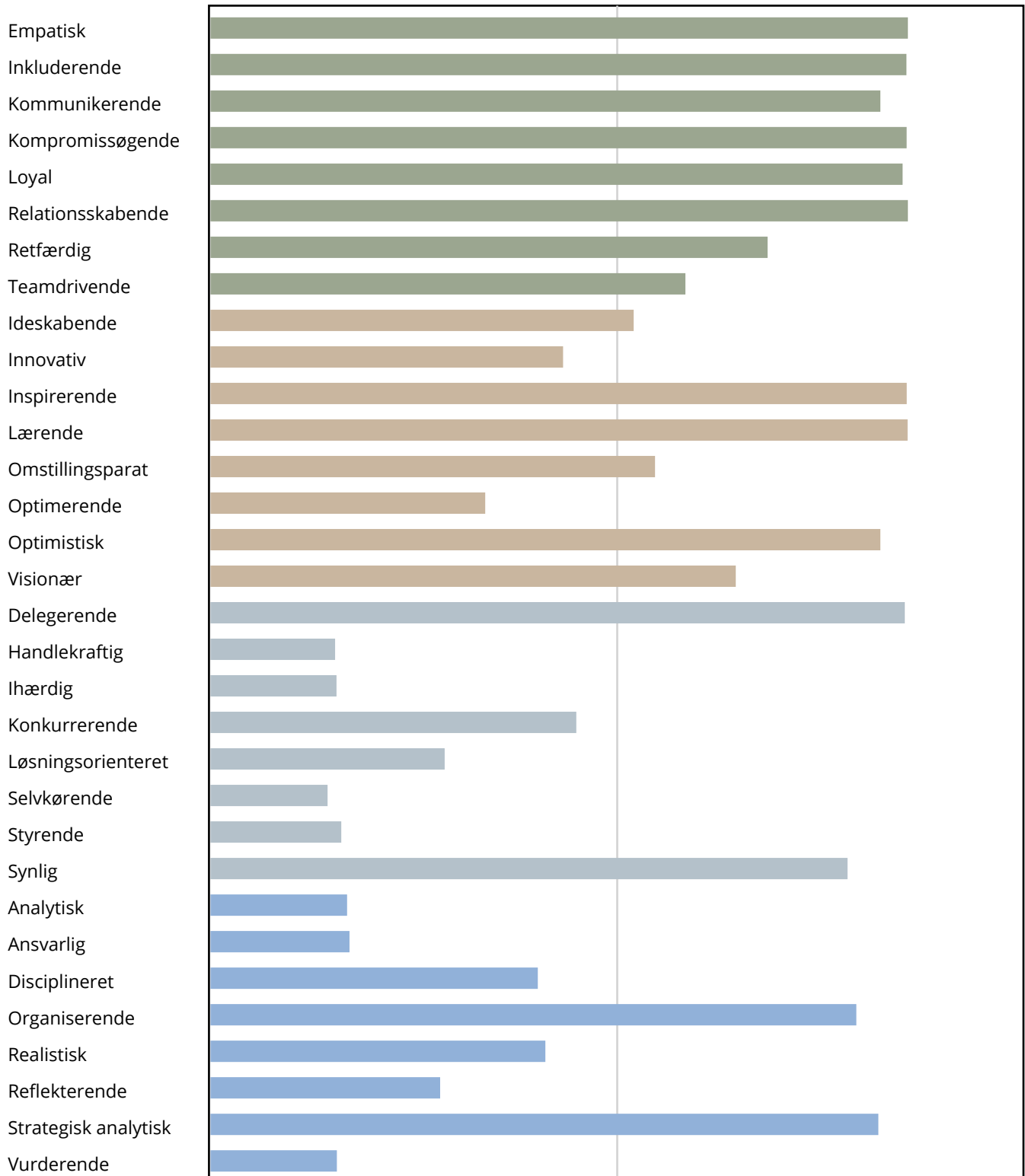
Personlige talenter

Norm: Standard norm. Erhvervsaktiv alder.

Profil nr: 3055

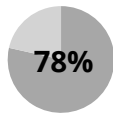
Udsendt: 06-09-2022

Tilbagemelder: Elisabeth Thordal



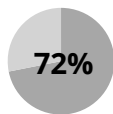
■ Relation ■ Udvikling ■ Eksekvering ■ Struktur

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



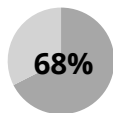
Holdspiller

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.



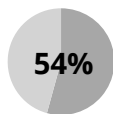
Supporter

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.



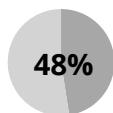
Forandrer

Forandrer 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.



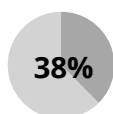
Inspirator

Inspiratoren er imødekomende 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.



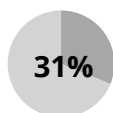
Analytiker

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.



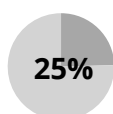
Planlægger

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.



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.



Udfordrer

Udfordrer 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



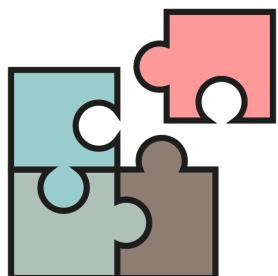
78% Holdspiller

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)?



72% Supporter

Supporteren er pålidelig, disciplineret og omgængelig. Supporteren arbejder konsekvent og tålmodigt med et fokus på at hjælpe andre og nå fælles konkrete løsninger. En, der motiveres af en vis forudsigelighed, og som har styr på enkeltheder og procedurer. Det er en person, der trives med involvering af tætte og gode samarbejdspartnere, hvor supporteren får samlet op på enkelthederne i forhold til både mennesker og sagen. En, der fremstår pligttopfyldende og lyttende, og som kan blive bremsende for nye tiltag, der skaber uorden i den daglige stabilitet.

I teamet er du typisk den, der sørger for, at gruppen kommer godt omkring problemstillingen, og at alle inddrages og er med i hele processen. Der er en høj grad af tålmodighed, og du tager ofte rollen som den, der samler op på og hjælper andre færdige med opgaven uden at gøre det store væsen af dig. Du vil også være garant for, at opgaven og processen organiseres, og at rammer og ansvar tydeliggøres. Du vil i gruppen have fokus på at skabe konsensus og konkrete løsninger. Du er den, der sikrer, at alle føler sig hørt og er enige.

Refleksionsspørgsmål

- Hvordan sikrer du et vedvarende fokus på egne mål og opgaver?
- Hvordan agerer du i forandringsprocesser?
- Hvordan reagerer du ved uenigheder og konflikter?
- Hvordan sikrer du, at dine input bliver set og hørt?

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.