

**Inger Nielsen | 13 august 2019**

**EKSPERT**

# EMOTIONEL INTELLIGENS RAPPORT

**FIFTEEN FACTOR QUESTIONNAIRE PLUS**



**WWW.PSYTECH.COM**

© Psytech International Ltd.



# RAPPORTSTRUKTUR

I denne rapport præsenteres profilen Emotionel Intelligens (EI) for Inger Nielsen i følgende afsnit:

## 1. Vejledning til brug af rapporten

- Introduktion
- Dimensioner
- Resultatskala
- Anvendt referencegruppe
- Svarvalidering

## 2. Profilen Emotionel Intelligens

- Profildiagram over det personlige domæne
- Profildiagram over det interpersonelle domæne

## 3. Oversigt

- Potentielle styrker
- Potentielle udviklingsområder

## 4. Kompetenceklyngen Selvbevidsthed

- Emotionel selvbevidsthed
- Selvsikkerhed
- Nøjagtig selvevaluering

## 5. Kompetenceklyngen Selvforvaltning

- Emotionel selvkontrol
- Resultatorientering
- Planlægning og pligtopfyldelse
- Omstillingsparathed og pålidelighed

## 6. Kompetenceklyngen Social Bevidsthed

- Empati
- Udadvendthed
- Organisationsmæssig bevidsthed og serviceorientering

## 7. Kompetenceklyngen Relationsstyring

- Forhandlingsevne og konflikthåndtering
- Inspirerende lederskab og katalysator for forandring
- Teamwork og åben kommunikation

## 8. Udviklingsplanlægning

- Feedback og reaktioner
- Udvælgelse af udviklingsområder
- Udviklingsplan



## ANSVARFRASKRIVELSE

Dette er en fortrolig rapport for Inger Nielsen. Oplysningerne i rapporten skal kun videregives til de nødvendige personer efter forudgående aftale med Inger Nielsen.

Denne profil er dannet ud fra respondentens selvrapportering. Resultatet kan ikke stå alene og skal drøftes ved en efterfølgende feedbacksamtale.

Profilen skal ses i kontekst af den specifikke rolle, der er i spil. Tilgængelige data som præstationsvurderinger, praktisk erfaring, motivation, interesser, værdier, dygtighed og kompetencer skal også indgå som en del af et samlet resultat.

Forfatterne og distributørerne kan ikke påtage sig ansvaret for de beslutninger, der træffes ud fra oplysningerne i rapporten, og de kan ikke holdes direkte eller indirekte ansvarlige for konsekvenserne af disse beslutninger.



## VEJLEDNING TIL BRUG AF RAPPORTEN

### INTRODUKTION

Videnskabelige undersøgelser viser, at emotionel intelligens (EI) bidrager til flere forskellige faktorer for interpersonel effektivitet og ledelsesmæssige evner. De medarbejdere, der udviser høje niveauer af følelsesmæssig intelligens, er bedre til at forstå sig selv og andre, og de træffer sikre beslutninger og giver udtryk for deres synspunkter.

De er også ofte gode til at håndtere deres følelser og har det drive, den energi og den optimisme, der skal til, for at lykkes. De er også bedre til at fornemme dynamikken i organisationen og mellem de andre på arbejdspladsen, og de er diplomatiske og taktfulde i deres forhold til andre.

Denne rapport beskriver den emotionelle intelligens for Julia Sample1 i forhold til den begrebsmæssige struktur, som blev fremsat af Daniel Goleman og hans kolleger. I denne struktur defineres emotionel intelligens som et sæt af personlige og interpersonelle kompetencer, der kan tilpasses og udvikles gennem vejledning, coaching og træning. Disse kompetencer beskrives mere detaljeret nedenfor.

Rapporten beskriver de mest sandsynlige personlige styrker og svagheder inden for de forskellige EI-kompetenceområder for Inger Nielsen. Disse bør behandles som hypoteser, der kan undersøges mere dybdegående via andre bedømmelser. For eksempel kan man finde ud af, hvor meget jobspecifik viden Inger Nielsen har, ved at gennemgå hendes arbejdshistorie og tidligere kvalifikationer og ved hjælp af objektive test og strukturerede samtaler. Hendes kompetencer kan bedømmes mere detaljeret ved at se nærmere på noget af hendes arbejde, hendes adfærd, rollespil og andre typer af arbejdsrelaterede øvelser.

Rapporten kan bruges til bedømmelse og udvælgelse eller som et værktøj til at hjælpe med den personlige udvikling for Inger Nielsen. I sidstnævnte tilfælde bør den bruges som udgangspunkt til at se på mulige udviklingsbehov i fællesskab med Inger Nielsen og til at udarbejde en fælles udviklingsstrategi for at fremme hendes EI-kompetencer.

#### Bemærk

- Da rapporten indeholder oplysninger, som vedrører en række forskellige kompetencer, er det vigtigt, at der fokuseres på de kompetencer, der er specifikke for den rolle, det hele drejer sig om, når rapporten bruges.
- Kompetencescorene beregnes ud fra de svar, som Inger Nielsen afgiver i 15FQ+ spørgeskemaet. Så hvis rapporten skal bruges til at sammenligne forskellige personers EI-kompetencer, er det vigtigt, at rapporterne udarbejdes ud fra de samme normer.
- Rapporten beskriver EI-kompetencerne for Inger Nielsen i forhold til hendes typiske adfærd og bør ikke ses som en bedømmelse af hendes maksimale (eller mest effektive) præstation. Den beskriver nærmere hendes EI-kernekompetencer, hvor hendes faktiske præstation i en vilkårlig situation påvirkes af et antal faktorer foruden hendes niveau af følelsesmæssig intelligens. Disse omfatter de specifikke kompetencer, som hun har udviklet, den påvirkning, som situationen har haft på at fremme eller hæmme hendes præstation, hendes motivation, hendes aktuelle niveau af følelsesmæssigt velvære osv.



## DIMENSIONER

I tråd med Golemans arbejde definerer denne rapport emotionel intelligens som bestående af to områder, nemlig det personlige og det interpersonelle. Inden for disse områder er EI-kompetencerne opdelt i to klynger. Definitionen af EI-områderne og de tilknyttede kompetenceklynger er angivet nedenfor.

### PERSONLIGT OMRÅDE

**Kompetenceklyngen Selvbevidsthed omfatter følgende:** emotionel selvbevidsthed, selvsikkerhed og nøjagtig selvevaluering. Disse kompetencer sætter en person i stand til at nøjagtigt forstå sig selv, sine følelser, motiver og mål, stole på sin egen dømmekraft og træffe sikre beslutninger, give udtryk for sine meninger trygt og selvsikkert, realistisk vurdere egne kompetencer, talenter og evner og kunne bruge feedback til at forbedre sig.

**Kompetenceklyngen Selvforvaltning omfatter følgende:** emotionel selvkontrol, optimisme, resultatorientering, planlægning, pligtopfyldelse, omstillingsparathed og pålidelighed. Disse kompetencer sætter en person i stand til effektivt at styre sine følelser og finde det drive, den energi og den optimisme, der skal til, for at klare sig godt, levere kvalitetsarbejde, lægge fremtidsplaner og være meget omhyggelig, være omstillingsparat og åben over for forandring og være tro mod sig selv.

### INTERPERSONELT OMRÅDE

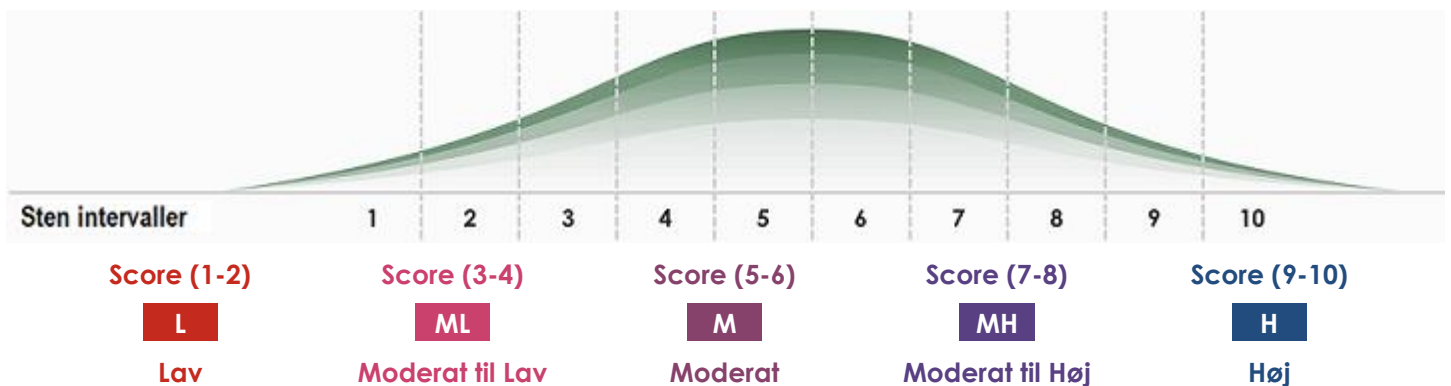
**Kompetenceklyngen Social Bevidsthed omfatter følgende:** empati, udadvendthed, organisatorisk ('politisk') bevidsthed og serviceorientering. Disse kompetencer sætter en person i stand til at forstå andres motiver, følelser og adfærd, være åben over for andres synspunkter og meninger, være opmærksom på dynamikken i organisationen og mellem dem, der arbejder der.

**Kompetenceklyngen Relationsstyring omfatter følgende:** forhandlingsevne, konflikthåndtering, inspirerende lederskab, katalysator for forandring, teamwork og åben kommunikation. Disse kompetencer sætter en person i stand til at kommunikere effektivt, være diplomatisk og taktfuld over for andre, netværke, forhandle med andre, samarbejde med andre, dele oplysninger åbent, aktivt deltage i gruppeprojekter, motivere andre, aktivt fremme forandring og udvikle kollegers potentiale ved hjælp af coaching, mentoring og undervisning.

## RESULTATSKALA

Der bruges en referencegruppe til at bedømme resultaterne for Inger Nielsen og fastslå hendes tilbøjelighed til at udvise effektiv arbejdsrelateret adfærd sammenlignet med andre. Hendes resultater præsenteres som en standardiseret score på en skala fra 1 til 10.

I det følgende diagram vises en fordeling af personer på en bestemt skala, hvor en høj score repræsenterer en større tilbøjelighed til at udvise en bestemt adfærd, mens en lav score repræsenterer en mindre tilbøjelighed til at udvise denne adfærd. Der bliver leveret et overordnet niveau, som går fra en "Lav" til en "Høj" tilbøjelighed, for at hjælpe med at fremhæve problemområder.





## ANVENDT REFERENCEGRUPPE

Følgende normgruppe blev brugt til at generere rapporten:

Test	Anvendt normgruppe	Normgruppe N=
Fifteen Factor Questionnaire Plus (15FQ+)	15FQ+ Danish	234

## REAKTIONSTIL

Fifteen Factor Questionnaire Plus (15FQ+) indeholder en række skalaer, som måler respondenternes holdning til at deltage i test, og om de har forsøgt at fremstille sig selv korrekt. Disse målinger fortæller testbrugere om den grad af tillid, de kan have til fortolkningen af respondenternes profiler.

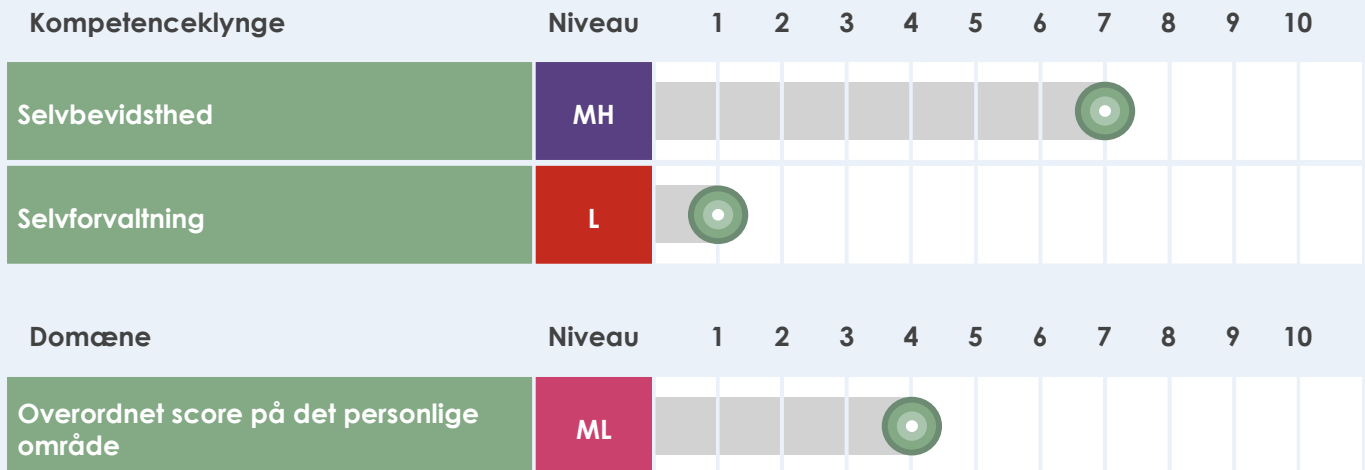
Resultaterne antyder, at Inger Nielsen har besvaret spørgeskemaet åbent og ærligt.



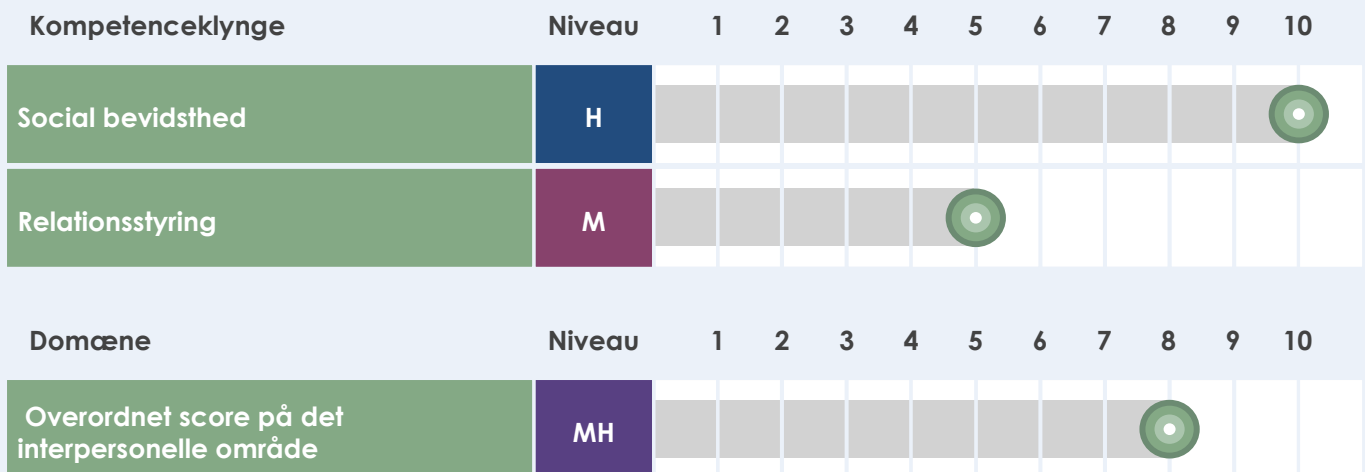
## EMOTIONEL INTELLIGENS PROFIL

Kompetencescorene er vægtede sammensætninger af de adfærdsdimensioner, som bidrager til hvert enkelt af EI-områderne. Den score, som en vilkårlig person opnår på skalaerne, afhænger af personens mønster af styrker og svagheder på tværs af adfærdsdimensionerne, men også af vigtigheden af hver enkelt adfærdsdimension, og hvordan de bidrager til den bestemte kompetence.

### PROFILDIAGRAM OVER DET PERSONLIGE OMRÅDE



### PROFILDIAGRAM OVER DET INTERPERSONELLE OMRÅDE





## OVERSIGT

Tabellerne nedenfor viser de største styrker og potentielle problemområder, som kan udledes af de svar, som Inger Nielsen gav i spørgeskemaet. Der findes flere oplysninger om resultaterne senere i rapporten.

### POTENTIELLE STYRKER

De svar, som Inger Nielsen har givet til bedømmelsen, antyder følgende kernekompetencer:

- Hun er sandsynligvis intuitiv og forstår andres følelser.
- Hun er sandsynligvis rimelig åben over for nye idéer og er forholdsvis motiveret til at finde nye løsninger på problemer.
- Hun vil forholdsvis fleksibel og åben over for forandring.
- Hun er nok ret så ivrig efter at fremme harmoniske arbejdsrelationer.
- Hun er sandsynligvis ret så god til at lytte.
- Andre vil sandsynligvis blive smittet af hendes entusiasme for nye ideer.
- Hun vil sandsynligvis ikke forsøge at dominere diskussioner.

### POTENTIELLE UDVIKLINGSOMRÅDER

De svar, som Inger Nielsen har givet til bedømmelsen, antyder følgende udviklingsbehov:

- Træffe beslutninger på en mere sikker og proaktiv måde.
- Udvikle færdigheder i at udtrykke sig på en mere selvsikker måde.
- Udvikle færdigheder i at hævde sig selv mere effektivt.
- Udvikle mere effektive strategier til at håndtere stress.
- Udvikle færdigheder til bedre at håndtere spænding og frustration.
- Lære at udtrykke sine følelser og behov mere effektivt.
- Fokuserer mere på planlægning.
- Være mere detaljebevidst.
- Følge systemer og procedurer mere omhyggeligt.
- Sikre, at hun ikke undlader at konfrontere medarbejdere og kolleger angående vigtige problemer, i forsøg på at bevare mere harmoniske arbejdsrelationer.
- Udvikle sine evner til at tale offentligt.
- Deltage mere aktivt i teammøder og diskussioner.





## KOMPETENCEKLYNGEN SELVBEVIDSTHED

Denne kompetenceklynge specificerer adfærdsstile, som karakteriseres af:

- Emotional selvbevidsthed
- Selvsikkerhed
- Nøjagtig egenvurdering

Disse kompetencer sætter en person i stand til nøjagtigt at forstå sig selv, sine følelser, motiver og mål, stole på sin egen dømmekraft og træffe sikre beslutninger, give udtryk for sine meninger trygt og selvsikkert, realistisk vurdere egne kompetencer, talenter og evner og kunne bruge feedback til at forbedre sig.

### PROFILDIAGRAM FOR SELVBEVIDSTHED

Kompetenceklynge	Niveau	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Selvbevidsthed	MH							●			
Emotional selvbevidsthed	MH							●			
Selvsikkerhed	MH							●			
Nøjagtig egenvurdering	MH							●			

## FØLELSESMÆSSIG SELVBEVIDSTHED

Profilen for Inger Nielsen antyder, at hun sandsynligvis er åben over for og harmonerer med sine følelser. Hun er desuden tilbøjelig til at være særdeles finfølelse og yderst æstetisk opmærksom. Hun vil derfor være rimelig intuitiv og kende sine typiske følelsesmæssige reaktioner på forskellige situationer og de måder, som følelser påvirker hendes egen og andres adfærd.

## SELVSIKKERHED

Hendes profil antyder, at hun sandsynligvis er rimelig fleksibel i sit arbejde. Derfor vil hun sandsynligvis håndtere usikkerhed forholdsvis godt, og hun vil føle sig forholdsvis godt tilpas i situationer, hvor resultatet er ukendt, og hvor der kun er begrænset adgang til oplysninger. Men da hun kan være tilbøjelig til at bekymre sig om fremtiden, vil hun sandsynligvis være en smule utryk ved at skulle træffe beslutninger, når der er meget på spil. Hendes resultat antyder, at hun mangler en smule i at være socialt sikker og ikke bryder sig om at skulle tale med mange mennesker. Da hun desuden sandsynligvis er rimelig sart, kan hun være lidt tøvende med at udtrykke upopulære synspunkter og meninger, især hvis hun frygter, at de kan blive dårligt modtaget. Hun kan derfor være rimelig tilbøjelig til at forlade møder med en bekymring om, hvad andre mener om hende. Profilen for Inger Nielsen antyder, at hun sandsynligvis mangler lidt selvhævdelse, så hun kan have en smule svært ved at skubbe på for at få andre i gang. Hendes svar i spørgeskemaet antyder desuden, at hun sandsynligvis har temmelig lavt selvværd og er tilbøjelig til at tvivle på sine meninger. Til trods for dette har hun dog nok ikke et særligt stort behov for at søge hjælp og vejledning fra andre. Det kan til tider medføre, at hun grubler over forventede trusler, vanskeligheder eller problemer.



## NØJAGTIG EGENVURDERING

Da profilen for Inger Nielsen antyder, at hun mangler en smule selvtillid og er tilbøjelig til at tvivle på sig selv, vil hun ikke være videre tilbøjelig til at overvurdere sit kundskabsniveau og sine færdigheder. Hun kan i stedet være tilbøjelig til at være rimelig selvkritisk og kan til tider have behov for opmuntring fra andre for at give hende selvtillid nok til at opfylde sit potentiale. Da hendes svar antyder, at hun ikke er mere mistroisk end de fleste andre, vil hun være lige så åben over for feedback som de fleste andre, hvis den bliver givet på en konstruktiv måde. Da hun muligvis mangler en smule selvtillid og er lettere sart, kan hun have brug for hjælp og opmuntring, for at hun kan tage feedbacken til sig og forbedre sig. Hun kan dog være tilbøjelig til at blive lidt ked af det, hvis hun føler, at den feedback, hun får, er unfair eller uberettiget. Hun kan være en smule bange for at indrømme, at hun har begået fejl, hvis hun forventer at blive irettesat.



## KOMPETENCEKLYNGEN SELVFORVALTNING

Denne kompetenceklynge specificerer adfærdsstile, som karakteriseres af:

- Emotional selvkontrol
- Resultatorientering
- Planlægning
- Samvittighedsfuldhed
- Omstillingsparathed
- Pålidelighed

Disse kompetencer sætter en person i stand til effektivt at styre sine følelser og finde det drive, den energi og den optimisme, der skal til, for at klare sig godt, levere kvalitetsarbejde, lægge fremtidsplaner og være meget omhyggelig, være omstillingsparat og åben over for forandring og være tro mod sig selv.

### PROFILDIAGRAM FOR SELVFORVALTNING



### EMOTIONEL SELVKONTROL

Resultatet for Inger Nielsen antyder, at hun sandsynligvis er en del mindre flegmatisk og følelsesmæssigt stabil end mange andre og kan være ret tilbøjelig til humørsvingninger. Hun kan derfor til tider blive fyldt med ret stærke følelser, der kan forstyrre hendes arbejde, eller som andre kan have en smule svært ved at håndtere. Desuden kan hun sandsynligvis rimelig nemt blive distraheret og kan have noget svært ved at koncentrere sig i støjende omgivelser. Hendes svar antyder, at hun sandsynligvis er en smule mindre følelsesmæssigt hårdfør end de fleste andre, og hun vil muligvis ikke altid kunne håndtere pres ret godt. Da hendes svar antyder, at hun har en rimelig lav frustrationstolerance, kan hun være lettere tilbøjelig til at miste besindelsen, hvis noget går galt. Hun kan desuden have en smule svært ved at styre sin vrede over for langsomme eller ubeslutsomme personer, især hvis hun mener, at de bevidst er genstridige. Hun er desuden tilbøjelig til at mangle selvhævdelse i nogen grad, så der er risiko for, at hun i de situationer kan være en smule tilbøjelig til at gemme på eventuelle frustrationer, indtil hun synes, at de bliver utålelige, hvor hun muligvis giver afløb for sine følelser på en lettere eksplosiv måde.

### RESULTATORIENTERING

Da hendes resultat antyder, at hun er rimelig livlig, entusiastisk og livsglad, vil Inger Nielsen have forholdsvis meget energi og drive. Da hun kan tvivle en smule på sig selv, kan hun have en smule svært ved at fastholde sin energi og entusiasme, når hun møder modgang og nederlag. Under de forhold kan hun endda til tider være en smule tilbøjelig til at føle mismod. Når alt går godt, vil hun for det meste have nok energi til uden besvær at kunne klare en forholdsvis presset arbejdsplan.



## PLANLÆGNING OG SAMVITTIGHEDSFULDHED

Resultatet fra vurderingen antyder, at Inger Nielsen sandsynligvis har en selvkontrol og selvbeherskelse under gennemsnittet. Hun vil derfor nok have en lavere pligtfølelse end mange andre. Derudover er det ikke sikkert, at hun er særlig vedholdende, når det gælder kedelige og rutineprægede opgaver. Desuden antyder hendes score, at hun sandsynligvis er rimelig fleksibel i sit arbejde og rimelig lydhør over for at ændre de nærmere omstændigheder og forhold. Hun går derfor muligvis lidt mindre op i at få lavet sine opgaver færdigt end mange andre. Hendes profil antyder, at det er rimelig usandsynligt, at hun er yderst motiveret til at lave detaljerede planer og tidsplaner, da hun er lidt mere tilbøjelig til at tackle problemerne, når de opstår. Da hendes svar antyder, at hun er rimelig spontan, kan hun være lettere tilbøjelig til at overse vigtige detaljer og sjuske.

## OMSTILLINGSPARTATHED OG PÅLIDELIGHED

Svarene fra Inger Nielsen antyder, at hun sandsynligvis er rimelig radikal af natur og er tilbøjelig til at tvivle på eksisterende metoder og procedurer. Hun vil derfor sandsynligvis være forholdsvis opsat på at lede efter nye løsninger på problemer. Hendes svar antyder, at hun ikke føler sig overdrevet bundet af regler eller rigid, og hun vil derfor være rimelig fleksibel og åben over for forandring. Da hendes profil antyder, at hun sandsynligvis er lidt uortodoks af natur og ikke har særlig meget respekt for autoriteter, føler hun sig nok ikke særlig bundet af konventionelle moralværdier og adfærdskodekser. Hendes svar antyder desuden, at hun er rimelig spontan og fleksibel og vil sandsynligvis ikke føle et så stærkt behov for at følge organisatoriske regler, forordninger og procedurer. Hun vil derfor sandsynligvis kunne være relativt spontan, når det er nødvendigt.



## KOMPETENCEKLYNGEN SOCIAL BEVIDSTHED

Denne kompetenceklynge specificerer adfærdsstile, som karakteriseres af:

- Empati
- Udadvendthed
- Organisatorisk ('politisk') bevidsthed
- Serviceorientering

Disse kompetencer sætter en person i stand til at forstå andres motiver, følelser og adfærd, være åben over for andres synspunkter og meninger, være opmærksom på dynamikken i organisationen og mellem dem, der arbejder der.

### PROFILDIAGRAM FOR SOCIAL BEVIDSTHED



### EMPATI

Profilen for Inger Nielsen antyder, at hun er meget hjertelig og empatisk, og hun vil sandsynligvis være lige så opmærksom som de fleste andre på nuancerne i den aktuelle situation. Hun vil derfor have en rimelig grad af indsigt i andres tanker og følelser. Da hendes profil antyder, at hun har en ægte interesse i andre, vil hun sandsynligvis være medfølelsesfuld og forstående. Hun vil desuden være ret opsat på at fremme harmoniske arbejdsrelationer. Da hendes svar antyder, at hun sandsynligvis er opmærksom på sine kollegers trivsel, kan hun nogle gange være tilbøjelig til at prioritere kollegernes personlige behov højere end arbejdet. Desuden har hun sandsynligvis en lav grad af selvhævdelse, og hun kan være lidt utilbøjelig til at gøre opmærksom på problemer i forhold til kolleger og underordnede, hvis det kan føre til splid eller uenighed.

### UDADVENDTHED

Hendes svar i spørgeskemaet antyder, at Inger Nielsen er meget hjertelig, omsorgsfuld og medfølelsesfuld, og er rimelig imødekomende. Hun vil derfor være ret god til at lytte. Da hendes profil antyder, at hun ikke er videre konservativ eller traditionel af natur, er hun nok rimelig åben over for andres meninger, selv om de er meget radikale og ret så uortodokse.

### ORGANISATIONSMÆSSIG BEVIDSTHED OG SERVICEORIENTERING

Mønsteret i hendes svar antyder, at hun har mindst lige så meget forståelse for underfundigheder og overtoner i sociale situationer som de fleste andre, og Inger Nielsen vil derfor i lige så høj grad som de fleste andre lægge mærke til magtforholdet og de følelsesmæssige undertoner i en gruppe eller organisation. Da hendes svar antyder, at hun er lige så utilbøjelig som de fleste andre til at stole på andre, tvivler hun nok på andre og er på vagt over for eventuelle skjulte dagsordener. Profilens for Inger Nielsen antyder, at hun sandsynligvis har en ægte interesse i at forstå andres behov, ønsker og mål og er ret så intuitiv af natur. Derfor er hun formentlig meget opsat på at forstå kundernes krav og overveje, hvordan de kan imødekommes.



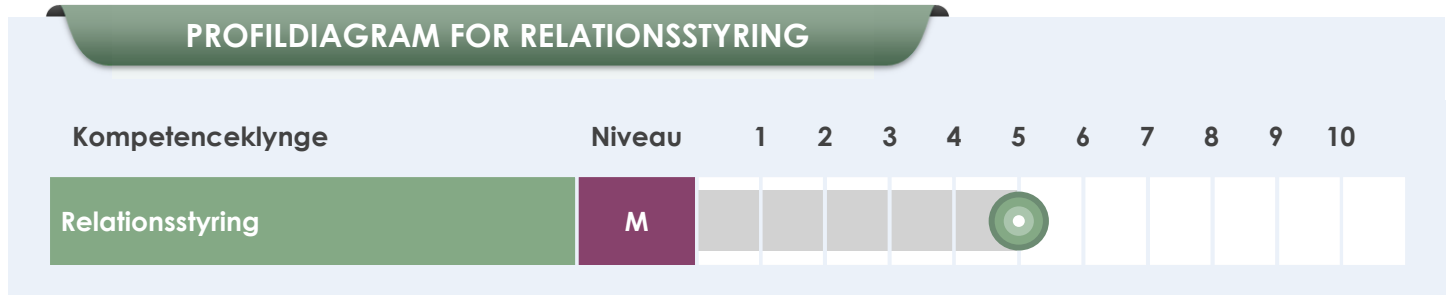
## KOMPETENCEKLYNGEN RELATIONSSTYRING

Denne kompetenceklynge specificerer adfærdstile, som karakteriseres af:

- Forhandlingsevne
- Konfliktåndtering
- Inspirerende lederskab
- Katalysator for forandring
- Teamwork
- Åben kommunikation

Disse kompetencer sætter en person i stand til at kommunikere effektivt, være diplomatisk og taktfuld over for andre, forhandle med andre, motivere andre og aktivt fremme forandring, netværke, samarbejde med andre, dele oplysninger åbent, aktivt deltage i gruppeprojekter, udvikle kollegers potentiale ved hjælp af coaching, mentoring og undervisning.

### PROFILDIAGRAM FOR RELATIONSSTYRING



## FORHANDLINGSEVNE OG KONFLIKTHÅNTERING

Resultatet for Inger Nielsen antyder, at hun i nogen grad mangler social selvtillid og sandsynligvis ikke vil føle sig videre godt tilpas og tryk sammen med mennesker, hun ikke kender godt. Hun vil derfor nok ikke være nogen synderligt god taler. Da hendes profil antyder, at hun er rimelig imødekommende, er det rimelig usandsynligt, at Inger Nielsen vil påtvinge andre sine meninger. Da hendes svar antyder, at hun sandsynligvis er lige så opmærksom som de fleste andre på de følelsesmæssige undertoner i den situation, hun er i, vil hun være mindst lige så diplomatisk og taktfuld som de fleste andre. I forhandlingssituationer vil hun muligvis prøve at opnå en balance mellem at give sig nok til at komme videre med forhandlingerne uden at gå på kompromis med de vigtigste emner.

## INSPIRERENDE LEDERSKAB OG KATALYSATOR FOR FORANDRING

Selv om hendes profil antyder, at hun er rimelig livlig og deltagende, antyder hendes score, at hun mangler social selvtillid, og hun vil derfor sandsynligvis ikke have ret nemt ved at begejstre og motivere andre. Da hendes svar i spørgeskemaet antyder, at hun er rimelig åben over for nye ideer, vil andre sandsynligvis nogenlunde nemt blive smittet af hendes entusiasme for nye arbejdsmetoder og procedurer.



## TEAMWORK OG ÅBEN KOMMUNIKATION

Da hendes profil antyder, at hun i høj grad ikke er gruppeorienteret, vil hun sandsynligvis ikke sætte ret stor pris på gruppearbejde. Da hun desuden kan være en smule tilbøjelig til at synes, at hun arbejder bedst, når hun ikke bliver forstyrret af andre, har hun formentlig ikke et større netværk af venner og kolleger, som hun kan få hjælp og vejledning fra. Hendes resultat antyder desuden, at hun ikke tvivler i nogen overdrevet grad på andres motiver, og hun vil sandsynligvis være mindst lige så åben og ligefrem som de fleste andre i sin omgang med andre. Desuden vil hun sandsynligvis ikke kunne se nogen videre god grund til at skulle være reserveret eller manipulerende i sine arbejdsrelationer. Desuden vil hun sandsynligvis forholdsvis gerne dele oplysninger og viden med sine kolleger, og hun er ikke mere bekymret end andre for, om de vil bruge oplysningerne til at skaffe sig et forspring i forhold til hende. Det er derfor usandsynligt, at hun vil bekymre sig over, om andres udvikling kan underminere hendes position på arbejdspladsen. Hendes profil antyder, at når hun skal hjælpe med at gøre andre dygtigere, foretrækker hun mentorarbejde eller coaching fremfor undervisning. Da hendes svar antyder, at hun er tilbøjelig til at mene, at hun kan bidrage mindst lige så meget som andre, når det gælder videreudvikling af medarbejdere, vil hun sandsynligvis gerne påtage sig den type roller.



## UDVIKLINGSPLANLÆGNING

Dette afsnit giver respondenterne mulighed for selvrefleksion og selvudvikling. Hjælp Inger Nielsen med at definere udviklingsmål på basis af resultaterne i profilen.

### Foreslået udviklingsproces:

1. Feedback og reaktioner
2. Udvælgelse af udviklingsområder
3. Udviklingsplan

Der gives en detaljeret beskrivelse af den mest sandsynlige adfærd for hver enkelt af adfærdsdimensionerne for Inger Nielsen sammen med anbefalinger til udviklingsområder. Gennemgå disse, før der arbejdes på en udviklingsplan for hende.





## 1. FEEDBACK OG REAKTIONER

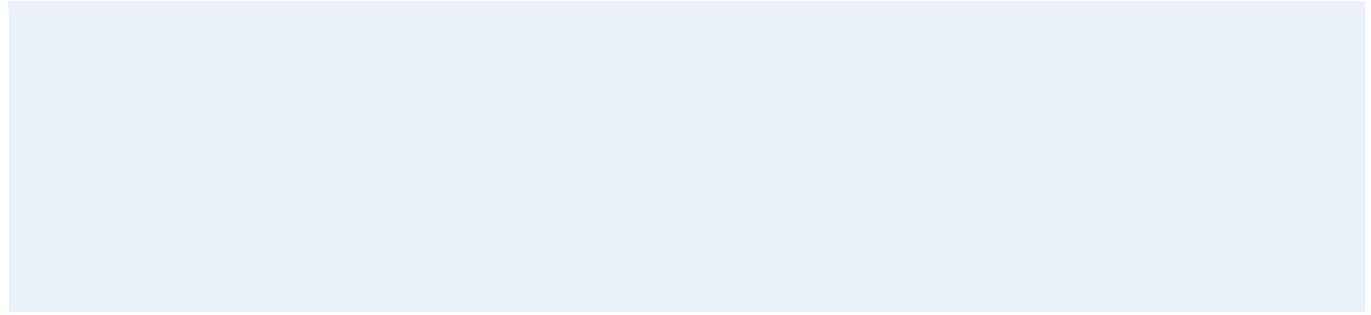
Det er vigtigt at måle reaktionen på profilen for Inger Nielsen i forhold til fortolkningen af resultaterne, og det er praktisk i forhold til at afdække behovet for en udviklingsplan. Der kan gives en kopi af "Feedback" Rapporten til Inger Nielsen, inden resultaterne drøftes med hende. Brug følgende spørgsmål til at måle hendes overordnede reaktion til feedbacken.

**Hvad** fortalte resultaterne dig?

**Hvordan** svarede dine opfattelser af din arbejdsmæssige adfærd til dem i profilen?

**Hvilke** områder var du mest enig i?

**Hvilke** områder var du mindst enig i?





## 2. UDVÆLGELSE AF UDVIKLINGSOMRÅDER

Drøft med Inger Nielsen, hvilke områder hun gerne vil fokusere på i forhold til udvikling efter at have gennemgået resultaterne i rapporten. Brug denne side som udgangspunkt for alle aftalte udviklingsplaner.

Denne udviklingsplan gælder følgende:

Denne udviklingsplan styres af:

Navn	Inger Nielsen	
Stilling		
Underskrift		
Dato		

De kompetencer, som er brugt, er angivet i tabellen nedenfor. De områder, hvor der er blevet konstateret det største "behov" for udvikling i forhold til profilen, er blevet markeret i kolonnen "Behov". Det kan dog være, at Inger Nielsen vælger andre områder, hvor hun mener, at der er udviklingsbehov.

Område	Kompetenceklynge	Behov	Prioritet
Personligt område	Selvbevidsthed	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personligt område	Selvforvaltning	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interpersonelt område	Social bevidsthed	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interpersonelt område	Relationsstyring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

De dimensioner, hvor der vælges, at der er "behov" for udvikling, og som også er blevet valgt som en "prioritet", bør medtages som en del af udviklingsplanen for Inger Nielsen.



### 3. UDVIKLINGSPLAN

Vær opmærksom på følgende punkter for at få så meget ud af udviklingsplanen som muligt:

- Fokuser på de dimensioner, hvor der er fundet et udviklingsbehov, fra den foregående side.
- Udviklingsvejledningerne indeholder generelle anbefalinger med hensyn til udvikling. Brug anbefalingerne til udvikling til at beslutte, hvilke udviklingsaktiviteter der skal gås videre med.
- Sørg for, at målene er simple og målbare.
- Angiv, hvordan udviklingen skal overvåges og måles.
- Brug den formular, der er stillet til rådighed, til at skrive planerne ned.
- Afhold regelmæssige gennemgangsmøder for at overvåge udviklingen for Inger Nielsen.

**Hvilke** områder vil du udvikle?

**Hvorfor** er det vigtigt eller nødvendigt at udvikle disse områder?

**Hvordan** vil du udvikle disse områder?

**Hvem** har du brug for hjælp fra for at opnå dine udviklingsmål?

**Hvornår** vil du gerne have opnået den ønskede udvikling?