



Projekt:
Fivefactor

Fokuspersion:
Demo Rapport

Dato:
14.11.2023

e▶potential[®]

Powered by

e▶stimate[®]
discovers potential

Forside	Side 01
Indholdsfortegnelse	Side 02
Introduktion til potentialer	Side 03
Dine ti toptræk	Side 04
Tolkning af dine 10 toptræk	Side 05
Potentialer sorteret efter score	Side 06
Intro - udvikling af potentialer	Side 07
Potentialer arbejdsark	Side 08
Word Cloud	Side 18
Udviklingsplan	Side 19
Andre muligheder	Side 20

Hvorfor potentialer?

Ordet "potentiale", understreger at det er noget der skal arbejdes med for at lykkes. Potentialer peger på, at vi kan opnå noget ved at anvende de potentialer vi har - men der skal en indsats til. Resultater kommer ikke af sig selv - de der tror på at det er nok at have "talent" opnår meget sjældent succes.

Vi har alle potentialer, men vi har ikke de samme potentialer - og vi har heller ikke lige meget af potentialerne – potentialer varierer ligesom højde, hurtighed, personlighed og alle andre personlige forskelle som vi kan måle på. Det ændrer ikke på at potentialerne er der - og at du får mest ud af dem, ved at arbejde målrettet med dem.

Hvorfor arbejde med potentialer?

Når du arbejder med dine personlige potentialer, kan du opnå en række positive forandringer - ikke bare for dig selv, men også for den organisation du bidrager til, i din private kontekst - og endda også for samfundet som helhed. Ved at investere tid og ressourcer i udvikling af dine potentialer, kan du forløse dit fulde potentiale, lettere opnå dine mål, vækste personligt - samt bidrage mere effektivt i din organisation og i de andre relationer du indgår i.

At arbejde aktivt med dine potentialer, er en effektiv vej til at booste dit personlige udbytte, din produktivitet i det daglige, da det sikrer du får adgang til at bidrage med dine unikke styrker, talenter og færdigheder.

Gør mere af det der virker!

Det er langt det mest motiverende at fokusere på de sider af personligheden, som allerede bidrager til at skabe succes, og at arbejde med at styrke de tilgange og succesbetingelser som allerede er etableret. Det skaber et udviklingsrum, hvor du kan bringe dine potentialerne i spil, og opleve hvordan arbejdsdagen, opgaveløsning og teamsamarbejde bliver bedre, i din jagt på at forløse endnu mere af dine positive potentialer.

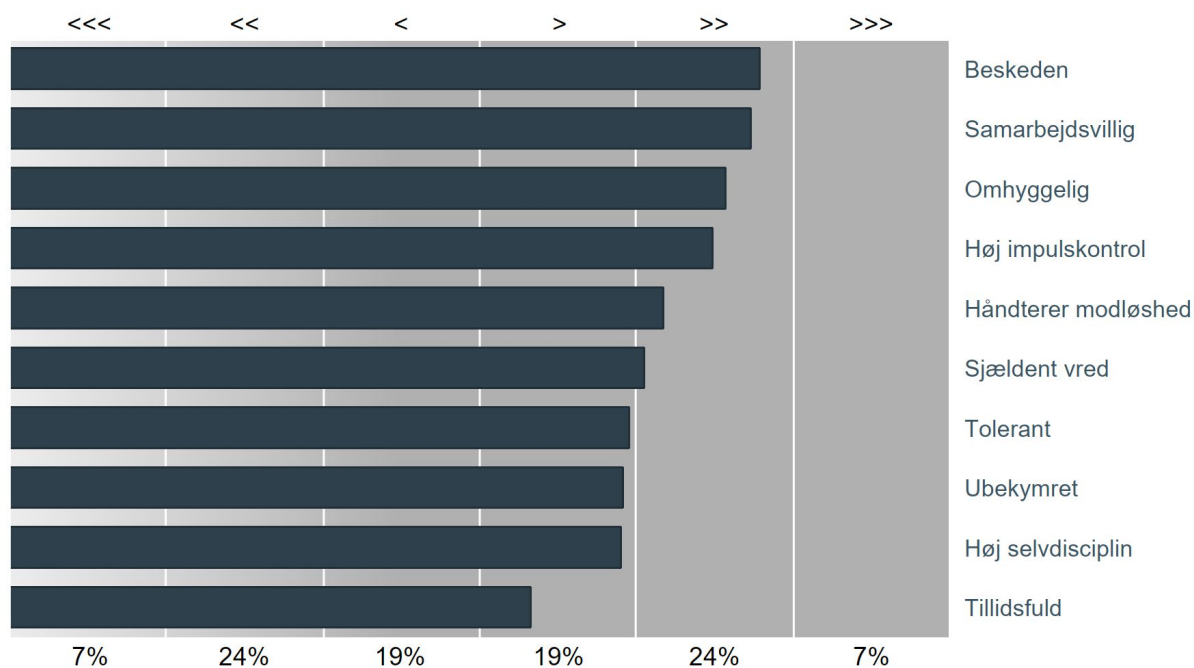
Vi vil gerne invitere dig til udvikling...

Vi vil gerne invitere dig til udvikling af dine potentialer, i en proces karakteriseret ved et konstruktivt syn – hele vejen igennem.

Din Potentialerapport fokuserer nemlig på "det der virker" - og ikke på scores eller beskrivelser af "det der ikke virker". Fokus på det "der ikke virker"- er mindre motiverende og derfor også mindre effektivt at fokusere på.

Fokus på potentialer skaber motivation, tryghed og åbenhed - og er en dør ind til at arbejde med udvikling af andre områder.

Velkommen til en proces hvor du kan koncentrere dig om at forløse dine potentialer!



Dine ti toptræk

Potentialeprofilen tager afsæt i dine ti toptræk - hentet i din e-fivefactor besvarelse.

Fivefactor afdækker 30 personlighedstræk - Potentialeprofilen viser dine 10 stærkeste træk.

Stærke træk der er generelt attraktive, og som har stor indflydelse på din adfærd og handlemuligheder.

Alle personlighedstræk rummer muligheder - indeholder potentialer, som kan realiseres.

Første step er øget bevidsthed om dine stærkeste personlighedstræk og tilknyttede potentialer.

Grafen herover viser dine 10 toptræk - det er de ti toptræk, der danner grundlaget for dine toppotentialer.

Fra toptræk til potentialer

På de næste sider foldes dine toptræk og dine potentialer ud.

Først med en kort beskrivelse af hvad dine ti toptræk indeholder af potentialer.

Herefter får du et samlet overblik over dine 30 toppotentialer - vist i grafisk form.

Og endelig med uddybende beskrivelser af dine 30 potentialer – med tolkning baseret på din personlige score.

Beskedens (4.5)

Demo er beskedens - promoverer ikke sig selv.
Hun kunne ikke finde på at tage æren for noget hun ikke selv har lavet.
Hun mener ikke at hun er bedre end andre.

Potentialer: Beskeden, Selvkørende, Afdæmpet selvsikkerhed

Samarbejdsvillig (4.4)

Demo søger samarbejde fremfor konfrontation og konflikt.
Demo er kompromissøgende, og vil nedprioriterer egne behov i forhold til andre.

Potentialer: Samarbejdsorienteret, Dæmper konflikter, Løsningsorienteret

Omhyggelig (5.6)

Demo udviser stor grundighed.
Hun dobbelttjekker og er omhyggelig med at undgå fejl.
Hun overvejer og gennemtænker før handling.

Potentialer: Øje for detaljer, Grundig, Laver få fejl

Høj impuls kontrol (1.5)

Demo har høj selvkontrol, og udviser mådehold.
Hun oplever ikke trang til "give los" – og forledes ikke til frådseri.

Potentialer: Høj impuls kontrol, Svær at friste, Mådeholden

Håndterer modløshed (1.3)

Demo håndterer modløshed, og har ikke tendens til tristhed eller til at blive nedtrykt.
Energiviveauet bliver ikke hæmmet pga. modløshed.

Potentialer: Håndterer modløshed, Kommer igen efter nederlag, Ukuelig

Sjældent vred (1.2)

Demo bliver sjældent irriteret eller ophidset.
Der skal relativ meget til at hidse hende op – og i det hele taget bliver hun sjældent vred.

Potentialer: Hidser sig ikke op, Roligt temperament, Åben for kritik

Tolerant (3.6)

Demo har tolerance overfor andres ideer.
Hun er ukonventionel og parat til at udfordre skik og brug.

Potentialer: Tolerant, Forstående, Open minded

Ubekymret (1.1)

Demo er ikke mere bekymret end andre - bekymrer sig kun sjældent på forskud
Hun bruger sjældent energi på at tænke på hvad der evt. kan gå galt - bevarer normalt ro og overblik.

Potentialer: Bevarer roen, Håndterer uforudsigelighed, Stabil indsats

Høj selvdisciplin (5.5)

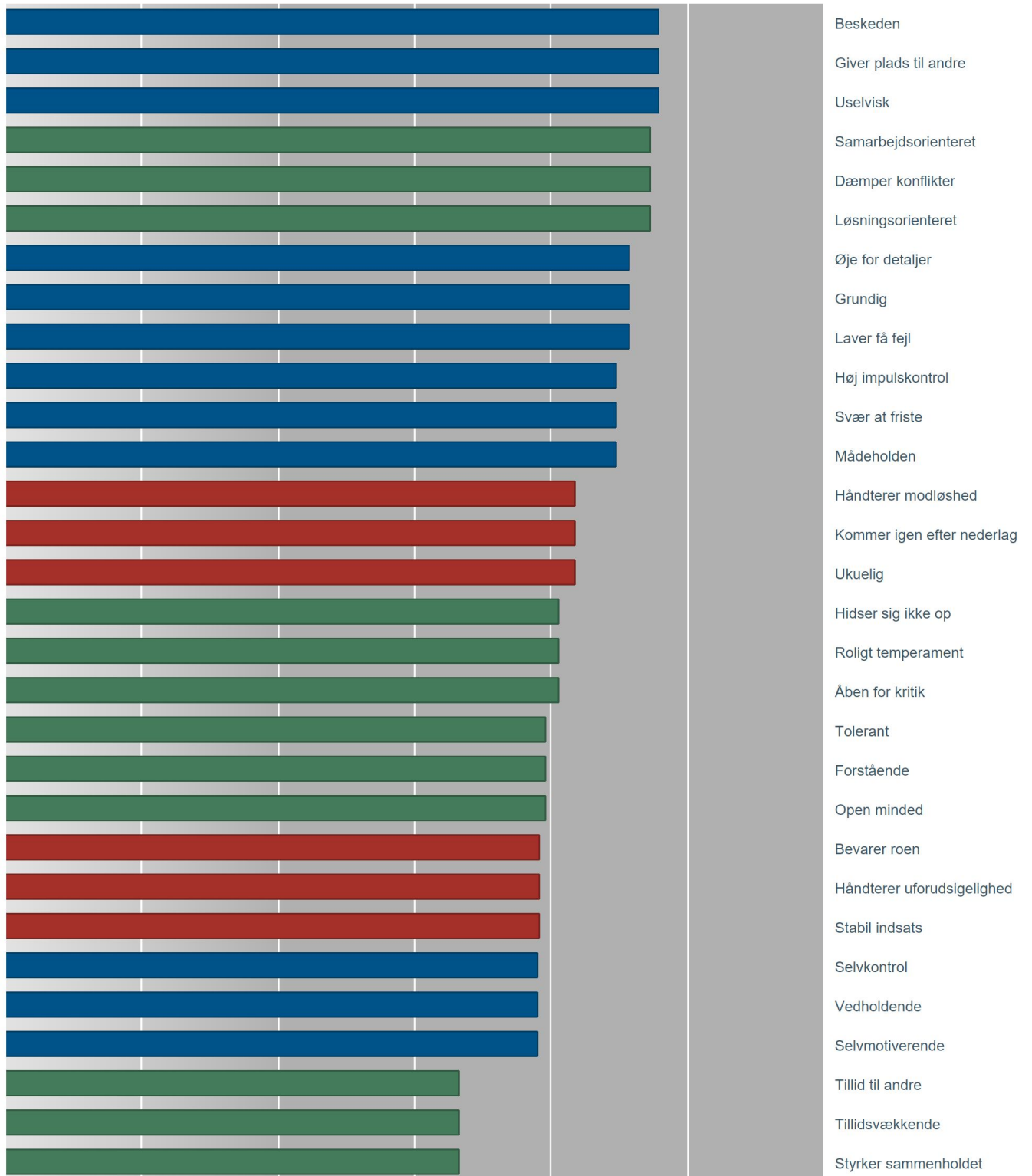
Demo har selvdisciplin – og kan som regel motivere sig selv.
Hun evner at overvinde modvilje mod at tage fat - og når som regel sine mål.
Hun kan holde fast og blive ved til opgaven er løst.

Potentialer: Selvkontrol, Vedholdende, Selvmotiverende

Tillidsfuld (4.1)

Demo har tillid til andre - stoler på, at andre har gode hensigter.
Hun ser normalt andre som ærlige, lovlige, og tror på de er fair og uselviske.

Potentialer: Tillid til andre, Tillidsvækkende, Styrker sammenholdet



Potentialefokus & udviklingsarbejde

Det er centralt at du får fokuseret på de rigtige potentialer - du kan ikke arbejde med alt på en gang. Når du vælger potentialer, bør du mærke efter hvilke potentialebeskrivelser du oplever rammer mest præcist, hvilke potentialer du oplever allerede skaber succes - samt hvilke betingelser der gør sig gældende i konteksten.

To udviklingsveje

Når du overvejer hvordan dine potentialer bedst kan udvikles, er der to veje til målet. Enten at arbejde med det 'Rundt om dig' - eller arbejde med det 'Inden i dig'.

1. 'Rundt om dig'

Fokus på at forandre betingelser & rammer, så dine potentialer får bedre vilkår. Altså et fokus der sigter mod at skabe forandring 'rundt om' dig, så dine potentialer bedre kan 'komme til'.

2. 'Inden i dig'

Fokus på at forandre strategi, tilgang og handlemønstre. Altså et fokus, der sigter mod at skabe forandring 'inden i' dig, så dine potentialer bedre kan udnyttes.

En sparringspartner - er en god hjælp

Det kan være en god idé at alliere sig med en kvalificeret sparringspartner, der har erfaring med udviklingsprocesser – så du får kyndig vejledning i at vælge rigtigt, og i at få lagt og gennemført en solid udviklingsplan.

At sætte forpligtende mål

Sidst i rapporten finder du en udviklingsmatrix, designet til hurtigt og effektivt at få specificeret mål. Det er god ide at formulere mål for det du vælger at arbejde videre med - forpligtigelse skaber ansvarlighed. Det er en rigtig god idé også at sætte en tidshorisont for dine måle - Husk: "Drømme er mål uden deadline".

Næste skridt på din udviklingsrejse

Potentialerapporten er designet til at skabe en konstruktiv og effektiv ramme om positiv udvikling ud fra deisen: "Det er bedre at få mere af det der virker, end at fokusere på det der ikke virker". Potentialerapporten giver de bedste betingelser for at komme godt og motiveret fra start i en udviklingsproces, men den kommer ikke helt så langt rundt om dine udviklingsmuligheder, som vores mere dybdegående e-fivefactor. Næste skridt på din udviklingsrejse kunne være at arbejde videre ud fra din Fivefactor rapport - her gemmer sig flere muligheder, men måske også lidt udfordringer - i takt med at du har mod på at tage kampen op med dem...

Beskeden (4.5)

Demo er beskeden - promoverer ikke sig selv.

Hun kunne ikke finde på at tage æren for noget hun ikke selv har lavet.

Hun mener ikke at hun er bedre end andre.

Potentialer: Beskeden, Selvkørende, Afdæmpet selvsikkerhed

Beskeden

Du er beskeden af natur og træder tilbage og giver plads til mennesker og kolleger omkring dig. Du ser bort fra ego og personlig vinding, og bruger ikke energi på at søge anerkendelse eller ros for dine præstationer. I stedet vægter du fælles succes og gruppedynamik, og skaber rum og muligheder for andre. Det bidrager til at skabe en god atmosfære hvor der er plads til alle. Beskedenhed er særligt vigtigt i arbejdskulturer hvor den primære enhed for produktivitet er teams, og hvor individets bidrag sjældent står alene.

Selvkørende

Du er selvkørende og arbejder gerne med de samme opgaver, uden at have brug for feedback, anerkendelse og ros for dit arbejde. Det er andre ting der motiverer dig til at gå til opgaven. Det gør dig i stand til at varetage vigtige funktioner der skal være i orden, men som der ikke er opmærksomhed på i dagligdagen. Det aflaster både din leder og kolleger omkring dig, at du ikke har brug for dem til at motivere dig gennem opmærksomhed og anerkendelse, og frigør dermed energi og fokus der kan blive brugt mere effektivt, når du, som du plejer, løser din opgave tilfredsstillende.

Afdæmpet selvsikkerhed

Du udviser ofte en afdæmpet selvsikkerhed, hvilket betyder at du formår at balancere din selvsikkerhed, når det er dig der har styr på tingene, med en attitude der ikke udfordrer og intimiderer unødigt. Det gør at du undgår at fremstå arrogant, uanset hvor langt foran andre du måtte være. Det gør dig i stand til at stå fast på din faglighed, uden at støde andre, fordi du reducerer unødvendige spændinger og rivaliseringer. Det giver plads til at andre kan føle sig kompetente i dit nærvær, og fremmer samarbejde og trivsel generelt.

Potentialefokus

Indsats

Målsætning

Samarbejdsvillig (4.4)

Demo søger samarbejde fremfor konfrontation og konflikt.

Demo er kompromissøgende, og vil nedprioriterer egne behov i forhold til andre.

Potentialer: Samarbejdsorienteret, Dæmper konflikter, Løsningsorienteret

Samarbejdsorienteret

Du er samarbejdsorienteret, har et skarpt øje for værdien i at arbejde sammen mod fælles mål, og kan se mulighederne for at bringe samarbejdet i spil når de er der. Hvor mange kan have svært ved at se de fælles interesser på tværs af afdelinger eller fagligheder, har du et stort potentiale for at åbne døren til effektivt samarbejde de rigtige steder. Det giver dig en evne til at reducere den friktion der ellers ofte kan opstå, når mange medarbejdere har overlap i deres arbejdsområder, uden at samarbejde målrettet.

Dæmper konflikter

Du er god til at forblive rolig, anerkende andres perspektiver og afmontere den støj der kommet på linjen i en konflikt. Den er ofte baseret på misforståelser, fejkommunikation eller utydelige rammer, og du har et skarpt øje for at finde mulige forklaringer på hvordan tilsyneladende modstridende perspektiver, kan gøres forståelige på en måde som alle kan acceptere. Når du skaber et rum, der tillader alle at vende tilbage til dialogen, uden at tabe ansigt, faciliterer du konstruktiv konfliktløsning – en værdifuld evne som du har solidt potentiale for.

Løsningsorienteret

Du ser løsningsmuligheder, når der opstår udfordringer i teamet, og du har et konstruktivt mindset i de fleste situationer. Du forholder dig ofte nøgternt til omstændighederne, og bliver ikke hylet ud af fornærmende kommentarer, eller ændrede vilkår, når du skal løse en opgave på bedst mulig vis. Det gør dig i stand til at opnå bedre resultater, fordi du finder veje fremad, og ikke hænger dig i fortiden. Hvor nogle kan blive handlingslammede, vrede eller opgivende, zoomer du ind på dit bedste bud på at komme fremad, og gentænker opgaven indenfor de nye betingelser.

Potentialefokus

Indsats

Målsætning

Omhyggelig (5.6)

Demo udviser stor grundighed.

Hun dobbelttjekker og er omhyggelig med at undgå fejl.

Hun overvejer og gennemtænker før handling.

Potentialer: Øje for detaljer, Grundig, Laver få fejl

Øje for detaljer

Du har naturligt øje for detaljer og lægger mærke til værdifuld information, som ellers ofte overses og kan gå tabt i processen. Det giver dig blik for detaljernes betydning for helheden, så helheden bedre understøttes præcist på tværs af platforme og præsentationer. Derfor har du gode betingelser for at hæve kvaliteten de sidste 10%, så den kommer helt i top. Når du på forhånd sætter tydelige succeskriterier for dit arbejde, kan du få det bedste ud af potentialet, uden at risikere at miste blikket for hvornår opgaven er tilstrækkeligt løst.

Grundig

Du er grundig i din tilgang, og inkluderer mange perspektiver, hensyn og risici i dine overvejelser. Det giver mere velinformerede beslutninger, og er særligt værdifuldt der hvor kvalitet er vigtigere end hastighed, samt der hvor der er mange relevante informationer på spil, som andre kunne finde det uoverskueligt at komme igennem. Når du sørger for at systematisere din grundige tilgang, fordele den tilgængelige tid på en passende måde, samt at prioritere hvad der er vigtigst at få gjort først, får du aktiveret dit potentiale mest muligt, uden at risikere at overinvestere de forkerte steder.

Laver få fejl

Du laver selv få fejl, og har et skarpt øje for at finde og rette fejl i det hele taget. Du ser naturligt når noget ikke er som det skal være, og det motiverer dig at minimere fejl – også når det ikke er tydeligt hvilke konsekvenser de har. Det kan lede til øget effektivitet på den længere bane, fordi du naturligt minimerer behovet for at gå tilbage og rette dit eget arbejde, ligesom du effektivt kan bidrage til at hæve kvaliteten af kollegers arbejde. Når du aktivt reflekterer over, og begrænser, fejlfinding der kun er for din egen skyld, stiger værdien af potentialet betydeligt.

Potentialefokus

Indsats

Målsætning

Høj impuls kontrol (1.5)

Demo har høj selvkontrol, og udviser mådehold.

Hun oplever ikke trang til "give los" – og forledes ikke til frådseri.

Potentialer: Høj impuls kontrol, Svær at friste, Mådeholden

Høj impuls kontrol

Du har en stærk impuls kontrol, og du kan modstå impulsen til straks at reagere, hvilket giver dig tid til at reflektere over situationen. Dine handlinger og beslutninger bliver velovervejede, selv i stressende øjeblikke. Det giver dig god mulighed for at undgå forhastede fejl, og unødige konflikter, hvilket særligt gavner samarbejdet i teams. De fleste kolleger vil værdsætte din tålmodighed og den koncentration, du bringer til bordet.

Svær at friste

Du er svær at friste, og det giver dig en evne til at forblive koncentreret i længere tid ad gangen. I en tid, hvor distraktioner konstant ligger på lur, formår du at bevare dit fokus – uanset om det er sociale medier, e-mails eller en småsnakkende kollega der inviterer. Ved at reducere de små afbrydelser, som mange af os falder for, kan du skabe en stærk arbejdsrytme, som har potentiale til at skærpe din produktivitet meget.

Mådeholden

Du er mådeholden af natur, og det giver dig en solid position når du skal håndtere forskellige arbejdsopgaver. Du forstår dybden af ressourceforvaltning, lige fra de små daglige beslutninger, til de større budgetmæssige prioriteringer. Du evner at fokusere på den rette balance, hvilket fører til bedre beslutninger og bedre kommunikation, fordi du også formår at kommunikere det nødvendige uden at overdrive, eller sige mere end du behøver.

Potentialefokus

Indsats

Målsætning

Håndterer modløshed (1.3)

Demo håndterer modløshed, og har ikke tendens til tristhed eller til at blive nedtrykt.

Energiniveauet bliver ikke hæmmet pga. modløshed.

Potentialer: Håndterer modløshed, Kommer igen efter nederlag, Ukuelig

Håndterer modløshed

Du har evnen til at finde mening i arbejdet og opretholde motivation, selv når du står over for udfordringer. Trods modgang formår du at holde øje med det store billede, og opretholde en positiv indstilling. Udover at det hjælper dig med at forblive produktiv, kan du også inspirere dem omkring dig, bidrage positivt til den professionelle identitet i teamet, og løfte den fælles arbejdsmoral.

Komme igen efter nederlag

Din evne til at rejse dig efter nederlag er en stor styrke. Det vidner om en dyb personlig og professionel modstandsdygtighed, som hjælper dig godt videre fra kriser og konflikter. . I situationer hvor det er nødvendigt at "kill your darlings", har du modet til at lade falde hvad der ikke kan stå – og komme ind i kampen igen med fuld styrke.

Ukuelig

Du er ukuelig af natur, og udviser en stærk vilje til at overvinde modgang. Din tilgang til ikke at lade dig slå ud af negativitet og modstand, selv når du bevæger dig på usikker grund, er en værdifuld evne i erhvervslivet. I situationer præget af udfordringer, især når det gælder om at lære noget helt nyt eller hvor andre ville miste modet, kan du udfolde dit potentiale, og blive ved selvom du skal igennem mange afvisninger på vejen mod målet.

Potentialefokus

Indsats

Målsætning

Sjældent vred (1.2)

Demo bliver sjældent irriteret eller ophidset.

Der skal relativ meget til at hidse hende op – og i det hele taget bliver hun sjældent vred.

Potentialer: Hidser sig ikke op, Roligt temperament, Åben for kritik

Hidser sig ikke op

Din evne til at bevare roen og undgå unødvendig kritik er en stor styrke. Dette giver dig mulighed for konstruktivt at vurdere og handle ud fra dine egne muligheder, snarere end at blive påvirket af andres fejl. Ved at fokusere på din egen rolle, kan du se mere klart og træffe de bedste beslutninger. Det bidrager også til et sundere arbejdsmiljø for alle omkring dig.

Roligt temperament

Dit rolige temperament er en styrke. Evnen til at forblive rationel og deeskalere konflikter gør dig til en vigtig aktør, især i spændingsfyldte situationer. Din tendens til at fokusere på konstruktiv dialog gør dig i stand til at træffe velovervejede beslutninger, selv i konflikt. Og i de situationer, hvor der er risiko for misforståelser på grund af korte beskeder eller arbejde på tværs af teams, er du den, der kan bevare roen så det ikke ender i konflikt.

Åben for kritik

Du er åben overfor kritik og dermed mere lydhør overfor feedback og forslag til forbedringer, hvilket gør dig i stand til at håndtere faglig uenighed mere effektivt. Du vil desuden have gode muligheder for at bruge denne ekstra information, til at udvikle dig både personligt og professionelt. Når du aktivt opsøger feedback og kollegial sparring, vil du få stort udbytte af potentialet, og sikre at du hele tiden er åben overfor meningsfuld udvikling.

Potentialefokus

Indsats

Målsætning

Tolerant (3.6)

Demo har tolerance overfor andres ideer.

Hun er ukonventionel og parat til at udfordre skik og brug.

Potentialer: Tolerant, Forstående, Open minded

Tolerant

Du er ganske tolerant, og du kan skabe inkluderende rammer, hvor alle føler sig værdsat og velkommen, hvilket ofte kan mærkes både internt i virksomheden og når man kommer udefra. Det kan hjælpe dig til at skabe teams med større diversitet, fordi du kan se det positive i forskelligheden som udgangspunkt. Det bidrager til en rummelig atmosfære, hvor de lidt anderledes føler sig respekteret og bliver inviteret på banen som ligeværdige. Ved at fokusere på din rolle som facilitator i teams, kan du være med til at udnytte hvordan forskelligheder kan anvendes bedst muligt.

Forstående

Du kan være forstående, når andre handler 'anderledes' end du er vant til. Også når det skaber problemer for dig, kan du fokusere på hvad den gode forklaring kunne være. Du kan acceptere andres input, selvom det byder dig noget imod, fordi du grundlæggende tror på at det ikke kommer fra et ondt sted. Ved at sætte ord på din forståelse for andre, enten på tomandshånd eller i større grupper, kan du afvæbne en stor del af den modstand der ellers så ofte opstår ved uenighed. Det er særligt relevant for videre sparring og samarbejde.

Open minded

Du kan være open-minded, og dermed acceptere og overveje nye ideer og perspektiver, der udfordrer dit eget syn på tingene. Dermed hæmmes du ikke i samme grad af egne bias og antagelser, som ellers kan være meget begrænsende hvis de forbliver skjulte. Når du omgås aktører med andre perspektiver på opgaven, vil du få meget ud af potentialet. Den åbne og fordomsfrie tilgang til tingene kan være inspirerende, og bidrage til en kultur, hvor det at ændre holdning ikke betragtes som at have taget fejl, men som at udvikle sig positivt.

Potentialefokus

Indsats

Målsætning

Ubekymret (1.1)

Demo er ikke mere bekymret end andre - bekymrer sig kun sjældent på forskud

Hun bruger sjældent energi på at tænke på hvad der evt. kan gå galt - bevarer normalt ro og overblik.

Potentialer: Bevarer roen, Håndterer uforudsigelighed, Stabil indsats

Bevarer roen

Du kan bevare roen, så du kan holde fokus på opgaver eller aktiviteter, selv når der opstår hændelser, som kan give anledning til bekymring. Dermed kan du åbne op for en mere fokuseret arbejdsstil og holde fokus på dagens agenda. Hvis du fremmer en tilgang til aktivt at opsøge feedback på dit arbejde, kan du få endnu mere ud af potentialet, da du har gode forudsætninger for at møde problemer og kritik med et roligt fokus på mulighederne for udvikling.

Håndterer uforudsigelighed

Du har evnen til at håndtere uforudsigelighed, hvilket betyder, at du kan tilpasse dig og reagere på uventede situationer eller ændringer uden at miste fokus. Dette er en fin egenskab at have, især i arbejdsomgivelser, hvor tingene konstant ændrer sig. Ved at opsøge disse situationer proaktivt, kan du virkelig vise, hvor godt du kan håndtere det uforudsete og få det bedste ud af dit potentiale.

Stabil indsats

Du kan levere en kontinuerlig og konsekvent arbejdspræstation, selvom der er problemer og uvished i processen. Dette giver dine kolleger og ledere en følelse af, at de kan regne med dig, når du tager opgaver på dig. Når du tager initiativ til at håndtere varierede arbejdsopgaver, hjælper din stabilitet med at navigere i uforudsigelige situationer.

Potentialefokus

Indsats

Målsætning

Høj selvdisciplin (5.5)

Demo har selvdisciplin – og kan som regel motivere sig selv.

Hun evner at overvinde modvilje mod at tage fat - og når som regel sine mål.

Hun kan holde fast og blive ved til opgaven er løst.

Potentialer: Selvkontrol, Vedholdende, Selvmotiverende

Selvkontrol

Du har selvkontrol, og du kan styre og allokere dine ressourcer effektivt, herunder tid og energi, for at nå mål på en effektiv måde. Du går som regel i gang på det planlagte tidspunkt, og har et godt værn mod overspringshandlinger, der udsætter og forringer opgaveløsningen. Det gør dig bedre til at tvinge dig selv ud af din komfortzone, og derfor har du også et øget potentiale for at ændre uhensigtsmæssige vaner, eller tilegne dig nye og bedre vaner. Når du sørger for at balancere dine ambitioner, så du undgår overbelastning, får du størst udbytte af potentialet på lang sigt.

Vedholdende

Du kan være vedholdende og forsætte mod målet, selv når det er udfordrende, kedeligt, ubehageligt eller når det trækker i langdrag og du bliver usikker på chancerne for succes. Du kan holde fast i din motivation, selv når opgaven føles sur, og det leder ofte til flere succesoplevelser og højere produktivitet. Det er et af de stærkeste potentialer til at opnå mere professionel succes, og når du giver dig selv plads til at udforske og definere dine langsigtede mål klart og tydeligt, kan du få maksimalt udbytte af potentialet.

Selvmotiverende

Du kan være selvmotiverende, og kan trives i selvstændige roller, hvor der ikke kommer motiverende input udefra. Det giver bedre betingelser for at sætte egne mål, bevare fokus og forblive engageret i faglig udvikling. Det øger muligheden for at opleve ejerskab over egen arbejdsindsats, stolthed over eget bidrag og engagement i nye opgaver, som er kerneelementer i produktivitet og trivsel. Hvor andre kan finde det vanskeligt at holde gejsten oppe, kan du afprøve forskellige tilgange til opgaven, og frem for alt forblive engageret indtil opgaven er løst.

Potentialefokus

Indsats

Målsætning

Tillidsfuld (4.1)

Demo har tillid til andre - stoler på, at andre har gode hensigter.

Hun ser normalt andre som ærlige, lovlydige, og tror på de er fair og uselviske.

Potentialer: Tillid til andre, Tillidsvækkende, Styrker sammenholdet

Tillid til andre

Du kan have tillid til andre, og stole på at de har styr på tingene, er ærlige og overholder deadlines. Det gør andre mennesker trygge i deres interaktioner med dig, fordi det er så opmuntrende og rart at opleve tiltro til det man selv kommer med. Det kan give dig gode betingelser for at uddele ansvar for opgaver, da du kan lade andre løse opgaven selvstændigt, uden at tjekke og kontrollere om tingene nu også er som de skal være. Det er befordrende for effektiv opgave- og ansvarsdeling, som er et kerneelement i højtydende teams.

Tillidsvækkende

Du kan være tillidsvækkende og møde samarbejdsrelationer på en måde, der fostrer gensidig tillid, åbenhed og samarbejde. Når du stoler på andres intentioner, og udstråler at du regner med at de gør deres bedste, fostrer det som regel en stærk gensidighed. Det leder ofte til øget motivation i samarbejdet, og styrker kvaliteten af dine relationer. Det gør dig til en attraktiv medarbejder, kollega og leder, og det kan åbne mange døre til attraktive nøglepositioner, fordi det giver andre lyst til at invitere dig til nyt eller fortsat samarbejde.

Styrke sammenholdet

Du kan styrke sammenholdet og bidrage til en arbejdskultur, som er et trygt sted at være, arbejde og lave fejl i. Når kulturen giver slip på sin fordømmelse af fejl, sætter det ofte medarbejdere fri, til at turde komme med idéer de ikke er helt sikre på endnu. Den frihed, er forbundet med bedre input, bedre processer og meget højere jobtrivsel. Du kan hjælpe til at arbejdspladsen kan blive også et personligt og venskabeligt fællesskab, som øger motivation og engagement, og som leder til at alle føler sig mere forpligtede overfor hinanden. Hvis du leder et team, er det særligt værdifuldt.

Potentialefokus

Indsats

Målsætning

Beskeden	Samarbejdsorienteret
Øje for detaljer	Høj impuls kontrol
Håndterer modløshed	Hidser sig ikke op
Tolerant	Bevarer roen
Selvkontrol	Tillid til andre
Dæmper konflikter	Giver plads til andre
Svær at friste	Grundig
Roligt temperament	Kommer igen efter nederlag
Håndterer uforudsigelighed	Forstående
Tillidsvækkende	Vedholdende
Uselvisk	Løsningsorienteret
Laver få fejl	Mådeholden
Ukuelig	Åben for kritik
Open minded	Stabil indsats
Selvmotiverende	Styrker sammenholdet

Find og brug dine styrker

Det giver energi, glæde og entusiasme at bruge sine styrker.
 En oplevelse af udvikling, inspiration og engagement.

Brug dine styrker optimalt

Hvordan du vil styre brugen af dine største styrker fremover?
 Hvordan kan du nå toppen af dine styrker - og holde dig på toppen.

Styrk de svage områder

Svage sider vil ofte opleves som adfærd, der *"ikke falder dig naturligt"*.
 Vær opmærksom på, at svage sider ofte er det, der ligger komplementært til dine styrker.
 En styrke kan dog også opleves som en svaghed i visse situationer. Her kan det være en fordel at dæmpe denne adfærd.

Vælg ét til to indsatsområder - du kan ikke gøre alt på én gang.
 Prioriter - og pluk gerne de "lavesthængende frugter" først.

	Mine styrker nu	Styrker jeg vil bevare
Min adfærd i dag		
	Adfærd jeg gerne vil udvikle	Adfærd jeg gerne vil undgå
Hvordan jeg ønsker min adfærd skal være fremover		

Andre profil- og analyseværktøjer

Du kan læse mere om vores øvrige produkter på hjemmesiden: www.e-stimate.dk
Kontakt os på info@e-stimate.com for mere information.

e-fivefactor- en dybdegående og præcis personlighedstest

e-fivefactor er vores mest omfattende personlighedstest og afdækker helt op til 30 personlighedstræk. Profilen viser de grundlæggende personlighedstræk og drivere med dybdegående beskrivelser - og giver dermed et dybt kendskab til kandidatens personlighed.

Teamprofilen – professionel udvikling af mennesker og teams

Teamprofilen giver dig et godt afsæt til at arbejde professionelt med udvikling af medarbejdere og teams. Uanset om ønsket er at skabe personlig udvikling for en eller flere, eller du vil forbedre samarbejdet og kommunikationen i dit team, så giver teamprofilen dig stor værdi.

e-asy 360 – giv værdifuld feedback

e-asy 360 er et fleksibelt værktøj til at lave måling af feedback og performance på en struktureret og professionel måde. Ved at sammenholde flere interessenters feedback i én og samme proces giver det et helhedsorienteret billede af præstationer, styrker og svagheder.

IQ Potential – anvendelig til rekruttering

IQ Potential er et profilværktøj, der måler det intelligensmæssige element af en testpersons potentiale for at præstere i en stilling eller i forhold til en specifik opgave. IQ Potential er en adaptiv IQ-test, hvilket betyder, at sværhedsgraden af opgaverne tilpasses personens svar. Dette giver en høj præcision og validitet i resultaterne.

Copyright

Indholdet af denne rapport er copyright beskyttet.

e-stimate ejer alle copyrightrettigheder til e-interpersonal.

Det er ikke tilladt at reproducere materialet til kommerciel anvendelse.

Brug til anden side af informationer i rapporten kræver skriftlig godkendelse fra copyrighthaver. Forespørgsler herom kan rettes til: info@e-stimate.com

This Publication may not be reproduced or used in any forms or by any means, electronic or mechanical, including photocopy or by any other information storage system, or by any other means, without permission in writing from the publisher.

Ansvar

Copyrighthaver e-stimate påtager sig intet ansvar for brug af rapportens indhold.

Ansvar for anvendelse af e-interpersonal og dens rapporter påhviler alene brugerne.

e-stimate aps fralægger sig ethvert ansvar for, hvad indhold og output bliver anvendt til.

Rapporten er ikke en autoritativ kilde.

Fortolkninger, tekster mv. kan ikke sidestilles med rådgivning.

Indholdet i rapporten skal betragtes som generel information. e-stimate kan derfor ikke pålægges ansvar for skader eller tab, der direkte eller indirekte er pådraget på grundlag af de informationer, som gives i rapporten.