

Facet5

Personlighetsprofil Exemple de Rapport

Date 10/07/2009

Företag Facet5 Global Marketing

Projekt

demokratisk **målinriktad** **söker-konsensus** försiktig
tolerant **entusiastisk** personorienterad självsäker realistisk
 kreativ fattad utåtriktad tillitsfull



Vi är alla unika. Vi må vara lika varandra på flera sätt, men på många sätt är vi olika. Dessa likheter och skillnader i vad som motiverar oss, våra beteenden och våra inställningar till omvärlden är vad som gör oss till oss själva. Sättet vi interagerar och beter oss gentemot andra beror på hur vi är uppbyggda. Först när vi förstår oss själva och andra kan vi verkligen utvecklas och bli än mer effektiva. Facet5 hjälper dig att nå den självmedvetenheten som kommer främja din personliga utveckling.

Vår utveckling och byggandet av effektiva teamrelationer börjar med Facet5 Foundation Report. Facet5 bygger på modern personlighetspsykologisk teori för att resultaten ska vara pålitliga. Facet5 Foundation Report kännetecknas av fem primära strukturer hos personligheten och var och en besitter ett antal underfaktorer. Vi har alla olika nivåer av dessa strukturer och det är baserat på dessa nivåer som vi kan framställa en helhetsbild. Det finns inga rätt eller fel och inget bra eller dåligt. Det här är inte ett prov som du kan få godkänt eller underkänt i. Detta är snarare en profil eller skala.

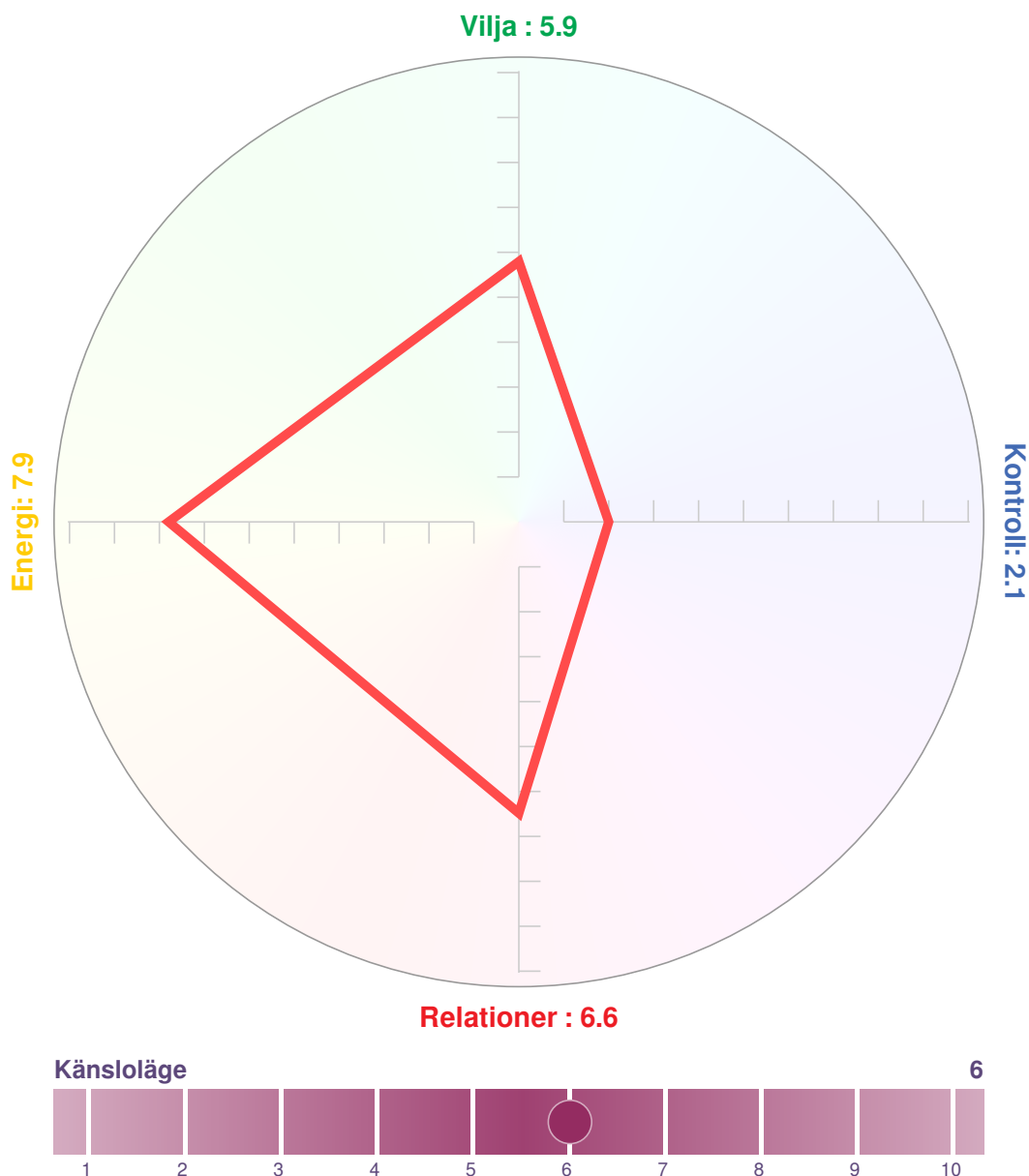
De faktorer som mäts av Facet5 är:

 Vilja	Beslutsamhet Konfrontation Självständighet	Inre drivkraft att genomföra egna idéer. Drivkraft att konfrontera problem när de uppstår. Tendens att kunna ta egna beslut och genomföra dem.
 Energi	Vitalitet Social förmåga Anpassningsförmåga	Tydlig entusiasm och utåtriktad energi. Intresserad av, och trivs tillsammans med andra. Involverar andra i tankar och lösningar.
 Relationer	Osjälviskhet Stöd Tillit	Sätter andras intressen före egna. Försöker alltid vara förstående. Litar på, och tar människor som de är.
 Kontroll	Disciplin Ansvar	Organiserad och strukturerad på det personliga planet. Villighet att ta ett personligt ansvar.
 Känsloläge	Anspänning Oro	En allmän känsla av anspänning eller stress. Försiktig och sällan alltför optimistisk.

Resultat: dina resultat på varje faktor kan variera mellan 1 till 10. Genomsnittet ligger på 5,5 och 68% av befolkningen hamnar mellan 3,5 till 7,5. När vi beräknar ditt resultat jämför vi dig med en normeringsgrupp. Normeringen du jämfördes med redovisas längst ner på din profilsida.

Din rapport inkluderar: Word Cloud: denna finns på förstasidan och är en summering av huvuddelarna av din rapport. Mer signifikanta delar är i större text. Overall Profile: Här visas din Facet5-profil överskådligt i faktorer. Factor Profile: Här visas huvudprofilen och underfaktorsresultaten. Family Portrait: Det här är en sammanfattning av din profil under fem nyckelrubriker.

Den här profilen visar dina resultat på Facet5-faktorerna. Varje resultat kan variera mellan 1 till 10 och genomsnittet är 5,5. Det som är viktigt är hur mycket ditt resultat varierar från genomsnittet, inte hur högt eller lågt det är. Resultat som är över 7,5 eller under 3,5 klassas som extremvärden. Resultaten relaterar till en specifik normeringsgrupp och är normalfördelade. Resultaten som du får kan jämföras med andra inom normgruppen.



Använda normer: Australian

Sample includes 31864 people based in Australia. 57% were male. All completed Facet5 in English. Industries include finance, electronics, telecommunications, manufacturing, local, state and federal government, military, property, services, pharmaceuticals, charities, engineering, shipping and transportation. Functions include sales, administration, logistics, finance.

Låga värden

Förmåner
Flexibel
Anpassbar
Tillmötesgående
Angenäm

Risks
Oassertiv
Undergiven
Obeslutsam
Skygg

Vilja



Det mest framträdande i ditt sätt att vara är att du har en inre stark vilja att få igenom dina idéer. Du är snabb med att ge direktiv och att instruera folk och är mycket målmedveten.

Höga värden

Förmåner
Fast besluten
Bestämd
Avgörande
Självständig

Risks
Dominerande
Envis
Argumenterande
Påstridig

Låga värden

Styrka
beslutar efter noggrann värdering av all data
lyssnar och ändrar åsikt relativt lätt
medgörlig - villig att anpassa sig

Kan uppfattas som
ovillig att ta snabba beslut
lättpåverkad av alternativa argument
alltför villig att anpassa sig till andra

Beslutsamhet



Du ... Har starka åsikter och är bestämd,
beslutsam och mål-inriktad.
Kan upplevas som ... För snabb med att
påtvinga dina åsikter och kan vara envis.

Styrka

snabb med att tala om för andra vad de ska göra
håller fast vid sina ståndpunkter
villig att ta ansvar för uppgifter

Kan uppfattas som

dominant och påträngande
ovillig att lyssna på andra
snabb med att tala om för andra vad de ska göra

Höga värden

Styrka
villig att anpassa sig till andras åsikter
försöker att förbli lugn och behärskad
kastar inte in sig i argumentationer

Kan uppfattas som
ovillig att ta upp svårigheter
alltför snabb med att ge efter i diskussioner
undviker problem och hoppas att det löser sig av sig
själv

Konfrontation



Du ... Uppmuntrar människor att säga
vad de tycker och att nå en
samstämmighet.
Kan upplevas som ... Ovillig att försvara
egna idéer. För snabb med att hålla med
för att behålla husfriden.

Styrka

klaras att stå på sig när de blir utmanade
effektiv i diskussion ansikte mot ansikte
snabb med att reagera och att konfrontera problem

Kan uppfattas som

diskussionslysten
överdrivet aggressiv och krävande
reagerar alltför fort och har problem med att hålla igen

Styrka
villig att konsultera andra och be dem om råd
fungerar bäst i team och accepterar anvisningar
flexibel och anpassningsvillig

Kan uppfattas som
alltför beroende av andra
alltför flexibel
låter sig alltför lätt ledas av andra

Självständighet



Du ... Du anpassar din stil till åsikterna
och värderingarna i ditt team.
Kan upplevas som ... Har svårt för att
föreslå en idé om den möts av motstånd
från andra.

Styrka

klaras att arbeta självständigt
går sin egen väg även när man möter motstånd
stys av stark övertygelse

Kan uppfattas som

isolerad och lite flexibel
ovillig att ge vika och anpassa sig
deltar bara i team i rollen som ledare

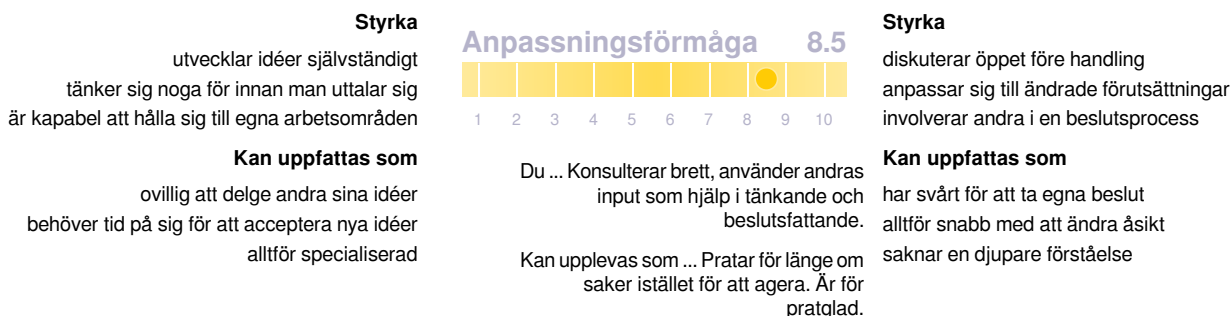
Låga värden

Höga värden



Låga värden

Höga värden

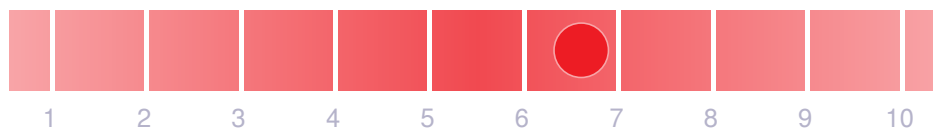


Låga värden

Förmåner
Pragmatisk
Skarpsinnig
Affärsmässigt
Slug

Risks
Självcentrerad
Cynisk
Hårdnosad
Aggressiv

Relationer



Du är vanligtvis sensitiv och förstående, men låter det aldrig gå så långt att du blir utnyttjad. Å andra sidan vill du inte heller utnyttja andra utan behandla dem som självständiga individer och erbjuda hjälp och stöd om så behövs.

Höga värden

Förmåner
Omtänksam
Hjälpsam
Snäll
Förtroende

Risks
Naiv
Oskyldig
Mjuk
Godtrogen

Låga värden

Styrka
kan upptäcka nya möjligheter
värnar om egna intressen
kan fokusera på omedelbara fördelar

Kan uppfattas som
ovillig att hjälpa
manipulativ
tänker mest på sig själv

Osjälvviskhet



Du ... Vållig mot andra. Utnyttjar inte sina medmänniskor.

Kan upplevas som ... Överengagerad, tar heller på sig uppgifter i stället för att delegera och riskera att störa.

Styrka

ivrig att försöka hjälpa andra
låter andras behov komma i första hand
utnyttjar inte andra

Kan uppfattas som

idealistisk
naiv
blind för kommersiella fördelar

Höga värden

Styrka
sund cynism
kan vara hård om det krävs
har förmåga att se igenom smicker

Kan uppfattas som
osympatisk
hård i sin bedömning av andra
kritisk och ovillig att förlåta

Stöd



Du ... Är mottaglig för andras behov och kommer hjälpa om du kan.

Kan upplevas som ... Alltför bekymrad för dina kolleger. Gör deras problem till dina egna.

Styrka

ser alltid efter det bästa hos andra
stödande när problem uppstår
villig att ge andra en andra chans

Kan uppfattas som

alltför okritisk
för förlåtande
alltför mild mot andra

Styrka
känner igen folk som utnyttjar andra
utnyttjar sällan andra
skyddar organisationen i affärsavtal

Kan uppfattas som
misstänksam
cynisk
en som misstror andra

Tillit



Du ... Du är öppen och bevarar dina relationer. Du litar på andra.

Kan upplevas som ... Du litar för mycket på dina nära kolleger. Ifrågasätter inte och är naiv.

Styrka

tror på folk
arbetar mot det bästa för alla
villig att lita på andra

Kan uppfattas som

naiv och lättlurad
idealistisk
litar alltför mycket på andra

Låga värden

Förmåner
Kreativ
Ohämmad
Fritt tänkande
Radikal

Risks
Oansvarig
Opålitliga
Otydlig
Oplanerad

Kontroll



Du har en mycket avslappnad och frigjord inställning till livet. Egen frihet är mycket viktigt för dig och du vill helst inte tvinga regler och paragrafer på andra. Du är vanligtvis fritänkande och bryr dig inte om detaljer. En del tycker att du är lite väl ostrukturerad och för lite uppmärksam på detaljer och att du planerar för lite.

Höga värden

Förmåner
Planerad
Pålitlig
Samvetsgrann
Ansvarig

Risks
Auktoritär
Hämmad
Intolerant
Stel

Låga värden

Styrka
griper snabbt tag i nya uppgifter
flexibel i sitt arbetssätt
fri i tanken

Kan uppfattas som
blir lätt uttråkad
odisciplinerad
oorganiserad

Disciplin



Du ... Vill gärna ha frihet och självstyre, och välja själv hur man utför sitt arbete.
Kan upplevas som ... Oorganiserad och odisciplinerad. Ifrågasätter alltid regler.

Styrka
jämn och stabil i arbetet
fullför alltid sin uppgift
planerar och är välorganiserad

Kan uppfattas som
noggrann och följer procedurer till punkt och pricka
stabil men föga spännande
svårt att anpassa sig till förändringar

Höga värden

Styrka
anpassar sig fort till olika situationer
är flexibel när det gäller att tolka riktlinjer
utmanar status quo

Kan uppfattas som
oansvarig
oberäknelig
upprorisk

Ansvar



Du ... Är fritänkande och icke dömande. Du anpassar dig snabbt till förändringar.
Kan upplevas som ... Lättvindig, oansvarig och trotsig.

Styrka
stark ansvars känsla
uppför sig strikt och korrekt
strävar alltid efter en hög standard

Kan uppfattas som
oflexibla åsikter
auktoritär
konventionell

Låga värden

Förmåner

Optimistisk
Konsekvent
Stabil
Själsäker

Risks

Nöjd
Flyktig
Orubblig
Tråkig

Känsloläge

Du är rimligt själsäker och stabil från dag till dag. Du verkar vara ganska säker på vad du vill och tycks inte bli störd av förändringar omkring dig.

Höga värden

Förmåner

Vaksam
Vibrerande
Reaktiv
Passionerad

Risks

Instabil
Oförutsägbar
Grinig
Pessimistisk

Låga värden

Styrka

kan ta saker som de kommer
allmänt avslappnad och obekymrad
har god självkänsla och är nöjd med sig själv

Kan uppfattas som

obekymrad och självbelåten
oemottaglig för kritik
likgiltig

Anspänning

Du ... Hanterar de flesta situationer utan
otillbörlig ångest eller oro.

Kan upplevas som ... Underskattar risker
och ignorerar andras oro.

Styrka

fokuserar mer när tidsfristen närmar sig
känslig för förändringar i omgivningen
försöker att förändra sig själv

Kan uppfattas som

ängslig
självkritisk
nervös

Höga värden

Styrka

litar på egna färdigheter
är positiv och tänker framåt
stabil dag efter dag

Kan uppfattas som

överdrivet själsäker
har problem med att förutse svårigheter
känslökall

Oro

Du ... Du förbereder dig väl och
dubbelkontrollerar innan du anser att ett
arbete är klart.

Kan upplevas som ... Alltför försiktig och
osäker. Är inte trygg i din framgång.

Styrka

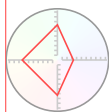
föredrar att hålla sig till det de kan och vet
dubbelkontrollerar för att undvika misstag
gör inga antaganden

Kan uppfattas som

negativ och alltför försiktig
pessimistisk
osäker och lynnig

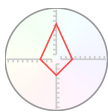
Liknande profiler grupperas in i en av de 17 olika Facet5-familjerna. Detta ger dig en användbar sammanfattning för att beskriva och förstå hur de olika faktorerna samspelar. En profil matchas med den familj som stämmer bäst överens baserat på de fyra faktorerna runt hjulet, exkluderat Känsloläge. Din familj är markerad nedan.

Förespråkare



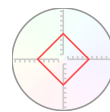
Översvallande, utåtriktad sätt
Skaffar gärna vänner och interagerar med andra
Vittomspännande intressen och spännande idéer
Flexibel men målinriktad
Impulsiv
Kan blanda sig i andras arbete

Arkitekt



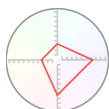
Är mycket målmedveten
Fantasirik och kreativ, men kan verka självcentrerad
Säker på sina åsikter
Förväntar sig att andra ska stå upp för sig själva
Sätter sina egna idéer före andras
Kan verka likgiltig och okänslig, extremt självständig

Kameleont



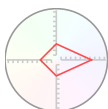
Har ett allvarligt, men ändå vänligt, sätt
Anpassar sig snabbt till alla situationer
Tränger sig aldrig på
Tolererar de mest olika stilar
Kan finna det svårt att uttrycka sina verkliga åsikter
Kan verka ganska inkonsekvent

Coach



Välvillig läggning som kan döljas av tillbakadragenhet
Tystlåten men effektiv
Höga ideal och principer
Starkt engagemang, med en önskan om att hjälpa till
Kan behöva tid att bli varm i kläderna
Blir besviken om idealen inte upprätthålls

Kontrollant



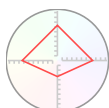
Reserverat, ganska formellt sätt
Undviker risker och kan motsätta sig förändringar
Tycker om tydliga riktlinjer och program
Respekterar hierarkin och status quo
Kan verka alltför konservativ
Kan verka kylig och otillgänglig

Utvecklare



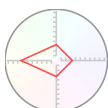
Varmt och välvilligt sätt
Mycket intresserad av andra och önskar hjälpa
Har en stark känsla av moral och ansvar
Försvaret andra och står upp för dem
Kan försumma sina egna intressen
Riskerar att ta på sig för mycket

Entreprenör



Själsäkert, självmedvetet sätt
Utåtriktad, sticker ut ur mängden
Har en tydlig känsla för inriktning och metod
Står för sina egna åsikter
Kan verka överväldigande
Kan vara okänslig eller till och med likgiltig

Upptäckare



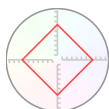
Nöjeslysten och social
Snabb på att ta kontakt med andra
Avslappnad och lätttsam
Fritänkare, uppfinningsrik och stimulerande
Kan vara oberäknlig och ofokuserad
Kan distraheras av nya idéer

Hjälpare



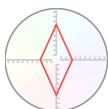
Social och utåtriktad
Tycker om att träffa människor och utbyta idéer
Sätter andras intressen före sina egna
Tolerant och förstående
Kan vara för avslappnad och vänlig
Kan verka sakna affärsfokus

Generalist



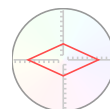
Översvallande, sällskaplig och nöjeslysten
Beredd på att beblanda sig med vem som helst
Krävande men flexibel
Anpassar sig efter olika människor och omständigheter
Försöker tillfredsställa alla
Blandar sig i andras arbete

Idealist



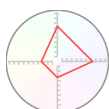
Djupt tänkande
Intresserad av filosofiska frågor
Individualistisk - ovanlig stil
Går sin egen väg
Kan vara svår att klura ut
Idealistisk och opraktisk

Presentatör



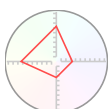
Utåtriktad, belevat sätt
Sällskaplig och nöjeslysten
Anpassar sig lätt till olika miljöer
Enkla och praktiska åsikter
Kan verka ytlig, struntar i "riktiga" frågor
Lovar runt, men håller ibland tunt

Producent



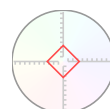
Bestämd och mycket målmedveten
Söker ständigt efter förbättringar
Driver igenom projekt med fast hand
Är ambitiös och målinriktad
Kan trampa andra på tårna
Enväldig och krävande

Promotor



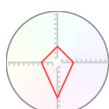
Mycket utåtriktad och rättfram sätt
Snabb på att yttra sig och avge sina åsikter
Målinriktad, framhäver sig själv
Tänker fantasirik och har breda perspektiv
Kan skrämman mer tystlåtna och mindre öppna människor
Kan vara överväldigande och alltför snabb

Specialist



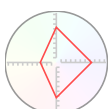
Kuvat, reserverat sätt
Svår att locka fram i sociala sammanhang
Föredrar oberoende och självstyrelse
Tycker om att arbeta med en tydlig uppgift i taget
Kan förbises av människor som är mer dominerande
Kan fokusera sig för mycket på egna angelägenheter

Stöttepelare

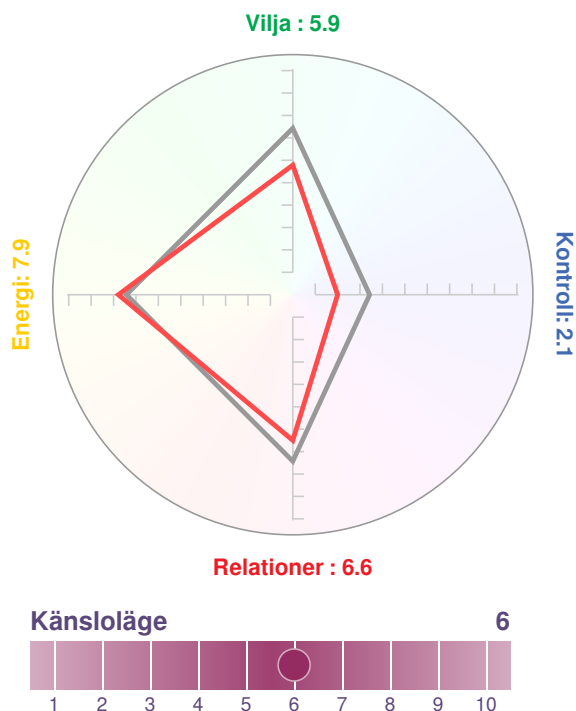


Tolerant och lätttsam
Alltid hjälpsam mot andra
Välvillig och hjälpsam
Söker harmoni och förståelse
Kan manipuleras av människor som är mer pragmatiska
Kan vara naiv när det gäller vad som kan förväntas av andra

Traditionalist



Försiktigt och tillbakadraget sätt
Tar tid att lära känna
Har en bestämd uppfattning om standarder och etik
Är obeveklig i principfrågor
Kan vara intolerant och nedlåtande
Väljer konservativa metoder och motsätter sig experiment



Referensfamilj: Förespråkare

Family Portrait-rapporten visar din profil och "referens"-profilen så du kan se vart likheterna finns. Du kommer se två profiler på sidan där den röda är din egen profil och den grå är referensprofilen för den "familj" som du passar bäst in i. Likheterna mellan de två profilerna visar hur väl referensprofilen stämmer överens med dig. Family Portrait ger dig en snabb överblick under ett antal nyckelrubriker.

Allmän beskrivning

- Översvallande, utåtriktat sätt
- Skaffar gärna vänner och interagerar med andra
- Vittomspännande intressen och spännande idéer
- Flexibel men målinriktad
- Impulsiv
- Kan blanda sig i andras arbete

Bidrag till ett team

- Får saker och ting gjorda och motiverar andra
- Tycker om att delta och diskutera
- Har många idéer och är kreativ
- Yttrar sig med auktoritet och självförtroende
- Har visioner som kan kväva andra
- Förstör upp saker och ting

Att leda

- Uppmuntra till debatt och nya idéer
- Skapa en informell arbetsmiljö som är spontan och rolig
- Uppmuntra intresset för människor
- Föreslå/kom överens om slutgiltiga mål, men tillåt flexibilitet
- Insistera på regelbundna men informella möten - håll uppsikt
- Beröm entusiasmen, intuitionen och flexibiliteten
- Uppmuntra nya idéer - visa hur man vinner människors hjärtan och sinnen

Som ledare

- Spännande och visionär
- Ifrågasätter och insisterar på öppen kommunikation
- Litar på människor och tror på deras värde
- Uppmuntrar människor att ställa upp utmanande mål
- Litar på att andra klarar sig själva
- Involverar sig och diskuterar vitt och brett
- Kämpar för den egna gruppen - njuter av personalens framgångar

Motiveras av

- Att propagera för en idé med passion och entusiasm
- Att arbeta med roliga människor
- Att ta på sig en sakfråga eller uppgift
- Att övertyga om stora frågor

Denna översikt visar en persons starka sidor och identifierar nyckelområden, som bör diskuteras närmare i en intervju. Man kan strukturera intervjun antingen som en beteendintervju, där man ser på konkreta och realistiska situationer inom varje kompetensområde, eller som en situationsorienterad intervju, där man beskriver en hypotetisk situation och ber kandidaten förklara hur den borde hanteras. Se Searchlights intervjuguide för mer detaljerad information.

Kompetens kan definieras som: beteendedimensioner som påverkar arbetsprestationer. Att definiera den kompetens som krävs i en jobb, är första steget när det gäller att avgöra vem som kan prestera bra. Många års forskning har visat att följande kompetenser är förknippade med framgång inom en rad olika ledarroller, det vill säga kärnkompetenser i att lyckas:

Grundkompetenser för framgång

Ledarskap

Användning av lämpliga metoder eller sociala kompetensmodeller, när man ska leda individer eller grupper för att nå ett mål. Denna kompetens är uppbyggd på förmågan att anpassa beteende och tillvägagångssätt i förhållande till situationen och individen.

När det gäller ledarskap skiljer Facet5 mellan transformationsledarskap och transaktionsledarskap.

Transaktionsledarskap handlar om att leverera avtalade resultat. Transformationsledarskap handlar om att inspirera folk till att göra mer än vad som förväntas.

Kommunikation

Förmågan att förmedla sina idéer klart och tydligt, både muntligt och skriftligt, att få andra att se saker från olika infallsvinklar och att hålla rätt personer informerade om projektets utveckling.

Tydlighet, övertalningsförmåga, entusiasm och övertygelse är alla relevanta faktorer. Även om intellektet spelar en stor roll, är sociala färdigheter, självförtroende och förmåga att klara stress och utmaningar, faktorer som påverkar. Öppenhet och vilja att samarbeta är också viktiga beståndsdelar.

Social kompetens

Förmågan att bli socialt accepterad av både interna och externa kunder och att snabbt reagera på deras behov. Personer som uppvisar dessa färdigheter borde kunna samarbeta med många olika slags människor, både inom och utanför företaget.

Nyckeln till detta ligger i att vara lyhörd och att vara villig att anpassa sig till bestämda situationer. Det har inte så mycket att göra med att vara en snäll och trevlig person, utan handlar mer om empati, pragmatism och flexibilitet. En del är personorienterade och andra är systemorienterade. I tillägg finns det även personer som är mer upptagna av målsättning eller helt enkelt innovation och variation.

Analys och beslutsfattande

Förmågan att identifiera problem, hitta och utvärdera relevanta fakta, komma med nya

idéer och alternativa lösningar och att komma fram till förnuftiga slutsatser.

Detta betraktas ofta som en process som börjar med erfarenhet och sedan skapande av nya idéer, analysering och till slut bildande av teorier. Varje personlig faktor har en styrka, men det finns sällan någon som är lika bra på alla dessa aspekter. Komplexa problem kan kräva att alla tillvägagångssätt används.

Initiativ och insats

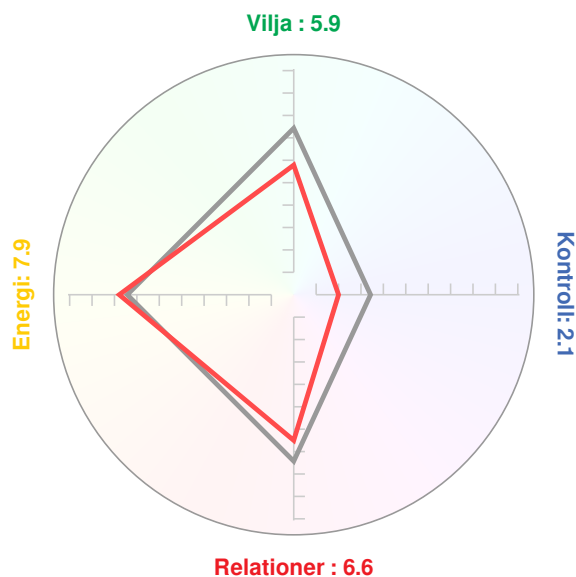
Aktiv handling för att uppnå de mål som är fastställda, genom att påverka situationen.

Det handlar snarare om att vara den som sätter igång än att vara passiv, och att hålla en hög effektivitetsnivå, även om man stöter på hinder eller inte är överens i hur uppgifterna ska lösas. Den som har denna förmåga är ihärdig, arbetar hårt, är proaktiv, entusiastisk och målinriktad. Där några arbetar efter uppsatta mål, kan andra sätta sina egna mål och själva värdera sin insats.

Planering och organisering

Att kunna etablera en handlingsplan för sig själv eller andra, för att uppnå ett konkret mål, inkluderat en bra fördelning av resurserna. Denna kompetens innebär förmågan att etablera mål, sätta upp tidsscheman och att prioritera aktiviteter.

Självdisciplin och målorientering är essentiella faktorer. Vissa människor är naturligt målinriktade och förbiser inga detaljer, medan andra bara är intresserade av helheten.



Exemple är en glad och utåtriktad person som tycker om att träffa nya vänner och har ett verkligt intresse för människor. Exemple är samtidigt flexibel, fokuserad och målorienterad.

Ledarskap

Du kan förvänta dig:

- vidarebefordrar en spännande vision
- övertygande och inspirerande
- ifrågasätter idéer och debatterar öppet
- stort stöd för andras arbetsinsatser

Se upp för:

- en tendens att lägga sig i
- kväver andras idéer

Social kompetens

Du kan förvänta dig:

- populära medarbetare i företaget
- kommunicerar gärna på alla nivåer
- accepterar människor - dömer inte
- försvarar och skyddar sina vänner

Se upp för:

- kan dominera omgivningen
- kan bli alltför familjär

Initiativ och insats

Du kan förvänta dig:

- tar gärna ansvar
- tror på sig själv och vill hjälpa andra
- eftersträvar målen energiskt
- hanterar många saker samtidigt

Se upp för:

- tar ledningen för snabbt
- sätter upp orealistiska mål

Kommunikation

Du kan förvänta dig:

- entusiastisk kommunikatör
- uppmuntrar debatt - tycker om att tala
- insisterar på att alla ska göra en insats
- övertygande och motiverande att lyssna på

Se upp för:

- alltför pratsam
- cirkelresonemang

Analys och beslutsprocess

Du kan förvänta dig:

- uppmuntrar alternativ
- har egna klara teorier
- snabb med att implementera och prova ut saker
- övertygas av både känslor och logik

Se upp för:

- engagerar sig för snabbt
- alltför komplicerade teorier

Planering och organisering

Du kan förvänta dig:

- har tydliga mål
- ser till helheten snarare än detaljerna
- engagerar människor och får dem på sin sida
- tilldelar gärna andra ansvar

Se upp för:

- förväntar sig att detaljerna ska "fixa sig"
- följer inte upp

Denna rapport beskriver hur chefen till en person bör uppträda för att motivera, inspirera och vägleda. Rapporten är baserat på en ledarskapsteori utvecklat av Bernard Bass, som föreslår att ett ledarskap består av sju kompetenser, som man behöver utveckla för att uppfattas som en framgångsrik ledare. Dessa kan samlat beskrivas som transformativt och transaktivt ledarskap. Transaktivt ledarskap handlar om att leverera avtalade resultat. Transformativt ledarskap behövs då det gäller att inspirera att utföra handlingar som övergår de egna förväntningarna.

Transformationsledare

Transformationsledare har en klar idé om vad de vill och hur de vill ha det. De är ivriga och motiverar andra, är innovativa och bra på att skapa utmaningar. De är skapare och förmedlare av en vision, är intellektuellt stimulerande och behandlar människor som individer. Elementen är:

Att skapa en vision

Visionära ledare beskrivs som motiverande, inspirerande och övertygande. En vision kan inte etableras genom att diktera. För att vara säker på att kollegorna köper visionen måste man kunna övertala, inspirera och påverka. Personer som klarar av detta, förmedlar en känsla av mål och mening, ger andra en känsla om vart organisationen är på väg och inspirerar och motiverar andra till vad som kan uppnås. De uppfattas som ivriga, visar förpliktelse i sitt arbete och ser med entusiasm på framtiden.

Miljöstimulering

Personer med denna förmåga klarar att åstadkomma en positiv miljö fylld med

utmaningar. De får sina medarbetare att tänka över och omvärdera sina idéer och leta efter andra alternativ. De ser snabbt nya möjligheter, är innovativa och blir betraktade som experter och auktoriteter inom sitt område. De är uppmärksamma på trender och utveckling inom sitt fält.

Att behandla människor som individer

Att skapa en miljö där folk känner sig värdesatta och uppmuntrade att bidra, och där de får möjlighet att utforska sig själva och sina egna talanger och använda sin individuella styrka. Ledare som gör detta möjligt för andra, betraktas som positiva och ärliga. De garanterar rättvisa och är inte dömande. De är uppmärksamma på sina kollegors känslor och reaktioner och visar dem respekt. Sådana ledare kan skapa en positiv miljö för varje enskild individ i teamet och få dem till att bidra på bästa möjliga sätt. De tillåter individuella skillnader, dömer inte individer på förhand eller påtvingar dem sina egna fördomar. De är tillgängliga och lyhörda för andras behov. De accepterar folk som de är.

Transaktionsledare

Transaktionsledare har förmågan att organisera och leda medarbetare och har resurser att nå uppsatta mål. De koncentrerar sig på att sätta mål, övervaka prestationer, ge feedback och utveckla sina medarbetare. Transaktionsledning består av fyra element:

Att fastställa mål

Målen är konkretisering av företagets vision. De är själva drivkraften, som ser till att det sätts speciellt fokus på insatsen. Målen måste vara konkreta för att garantera en tydlig riktning. De måste vara mätbara för att medarbetarna ska kunna

veta om de uppnås. De måste vara realistiska, då ett orealistiskt mål är demotiverande. De måste vara relevanta, så att de ger mening. Och de måste ha en tidsfrist.

Att övervaka prestationerna

Det är meningslöst att sätta upp klara mål om man inte bryr sig om att följa upp och undersöka om de uppnås. Personliga utvärderingar kan struktureras väl genom ett centraliserat system. Detta hjälper en person att förstå om målen är uppnådda eller inte. Processen med periodisk resultatuppföljning måste avtalas och individens eget ansvar i att uppnå sina mål måste tydliggöras.

Att ge feedback

Utvärderingar och medarbetarsamtal används ofta i yrkeslivet. Feedbacken är utformad för att ge svar på två frågor:

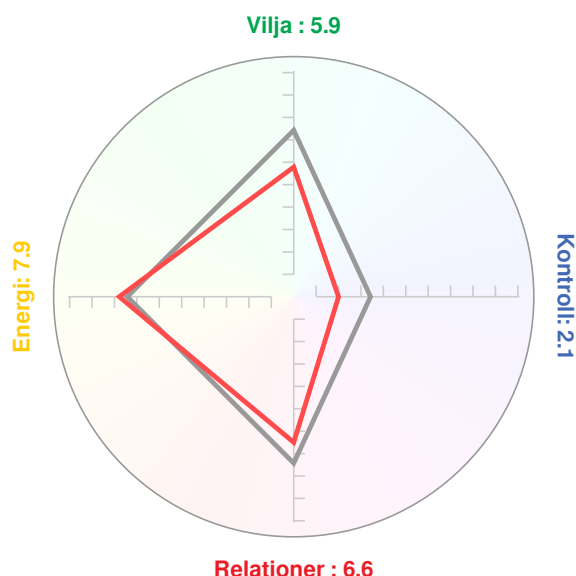
- Vad förväntar vi?
- Hur går det?

Och för att feedbacken ska vara effektiv måste den vara:

- Förstådd
- Trovärdig
- Accepterad

Karriärutveckling

Nyckeln i att utveckla andra ligger i att visa genuin intresse och omsorg. För att lyckas med det behövs osjälviskhet och en vilja att låta andra komma i första hand. För att uppnå detta måste man först förstå sig själv och därefter kunna förstå andras behov, intressen och önskemål. För att vara effektiv måste man också förstå de politiska och organisatoriska mekanismer som finns på arbetsplatsen.



Att skapa en vision

- Visa lika mycket entusiasm som Exemple
- Var slagkraftig, spontan och informell vid presentationen
- Vädja till Exemples förkärlek för att diskutera och tänka ut nya möjligheter
- Uppmuntra och inspirera Exemple att åta sig saken
- Betona fördelarna för både människorna och företaget
- Tala om att Exemples flexibilitet, kreativitet och förmåga att inspirera och motivera andra är mycket viktigt för framgångarna

Att stimulera omgivningen

- Ge Exemple många tillfällen att påverka andra människor och deras arbete positivt
- Erbjud en informell arbetsmiljö, där intuition och spontanitet uppskattas och humor välkomnas
- Exemple är som lyckligast när Exemple får lansera en idé med passion och entusiasm
- Se till att Exemple är involverad och informerad
- Utnyttja Exemples breda intressen och kreativa färdigheter

Att behandla människor som individer

- Ta hänsyn till Exemples intresse för människor och behovet av att interagera och arbeta nära andra

- Håll saker och ting på en vänskaplig, lätt och informell nivå
- Tänk på att Exemple är ganska liberal och väljer radikala lösningar, särskilt när det gäller frågor som har med människor att göra
- Ta hänsyn till Exemples behov av att säga sin mening, diskutera och prata igenom idéer
- Dämpa Exemples impulsivitet och envishet. Exemple hatar att känna sig förbisedd

Att fastsätta mål

- Kom överens om de slutgiltiga målen, men var flexibel och låt Exemple välja hur resultatet ska uppnås
- Motstå frestelsen att bli alltför detaljerad, och lita på Exemples förmåga till övervakning och målorientering
- Ge realistiska men ganska korta tidsgränser - det hjälper Exemple att hitta fokus och planera
- Undvik att be Exemple att vara direkt ansvarig för rutinuppgifter - se i stället till att arbetsuppgifter som kräver att man ägnar sig åt detaljer delegeras

Att övervaka prestationer

- Exemple föredrar att arbeta utan alltför mycket inblandning, men tycker om en chef som hjälper till att få saker gjorda
- Övervaka varsamt framstegen och insistera på regelbundna, men informella möten
- Var beredd på att Exemple har ändrat planerna för att anpassa sig till ny information eller nya händelser

- Försäkra dig om att tidtabellen hålls
- Hjälpe Exemple att koncentrera sig på målen, utan att kväva talangen för nytänkande och intuition

Att ge feedback

- Beröm Exemples entusiasm, intuition och flexibilitet
- Lovorda Exemples förmåga att uppnå resultat
- Negativ kritik behövs sällan. Om den behövs, rör den vanligen Exemples brist på självdisciplin och struktur
- Vid kritik bör du vara beredd på att Exemple försvarar sig och rättfärdigar åtgärderna med att de vidtogs med projektets eller gruppens bästa för ögonen
- Undvik att tala om skuld eller att gå in i diskussioner. Uppmuntra Exemple att undersöka hur liknande kritik undviks i framtiden

Karriärutveckling

- Uppmuntra Exemple att bli en passionerad förespråkare för etiska och behäftansvärda sakfrågor
- Erbjud Exemple befattningar som ger tillräcklig status och makt att införa nya idéer och att vinna över andra med sin övertygelseförmåga och entusiasm
- Ge Exemple tillfälle att förbättra sin förmåga att spela "djävulens advokat" och att övertala andra, till och med starka motståndare med en mer traditionell och konservativ livssyn

Människor har olika krav på sina karriärer. Därför kommer anställningar där sådana krav uppfylls att vara mer intressanta och tillfredsställande för den enskilda individen och därmed också öka motivationen. Forskning visar att höga arbetsprestationer har ett direkt samband med tillfredsställelse i jobbet. I en arbetssituation gör man därför klokt i att ge de anställda uppgifter som motiverar och ger arbetsglädje.

Motsatsen, en anställning utan motiverande arbetsinnehåll, kommer att resultera i lägre produktivitet. Därför kommer arbetsuppgifter där insatsen inte upplevs som värdefull inte bara att vara klen motiverande - utan direkt demotiverande. Vissa personer vill till exempel ha kontroll när det gäller att ta beslut, ha möjlighet att påverka ett händelseförlopp och frihet att utveckla och genomföra egna idéer. Där sådana möjligheter saknas i en anställning, kommer det troligen inte bara att uppfattas som brist på belöning utan även som demotiverande. Minskad produktivitet och ökad omsättning bland de anställda är resultat av detta.

Därför lönar det sig att ta sig tid att försöka anpassa en anställning till individen (eller vice versa). Ju bättre denna passar, desto högre blir produktiviteten.

Facet5 ger stöd till detta genom att identifiera vad du drivs av och genom att visa vilka delar i en yrkesroll som kan motivera eller demotivera dig. Med denna information kan man utvärdera sin nuvarande roll eller utveckla en ny, som är mer tillfredsställande.

Vad som uppmuntrar din effektivitet

De fyra grundläggande karriärmotiven är:

Makt

Detta handlar om i hur hög grad personer önskar påverka både situationer och andra personer omkring sig. De som har ett starkt behov av detta vill känna att de är ansvariga och att de blir utmanade. Personer i den andra ändan av skalan föredrar situationer där besluten är mer rådgivande och där kollegorna vet vad som ska göras. Dimensionen sträcker sig från Inflytande till Accepterande.

Deltagande

Personer som har ett starkt behov av att delta, tycker om att vara tillsammans med andra och uppskattar att vara del av en gemenskap. De blir fort involverade och deltar gärna i dagens händelser. Personer i andra ändan av skalan föredrar att lämnas ifred för att kunna jobba i lugn och ro och för att kunna utvecklas och bidra utan inblandning av andra. Dimensionen har därför två ytterpunkter med Samarbete på en sida och Självständighet på den andra.

Process

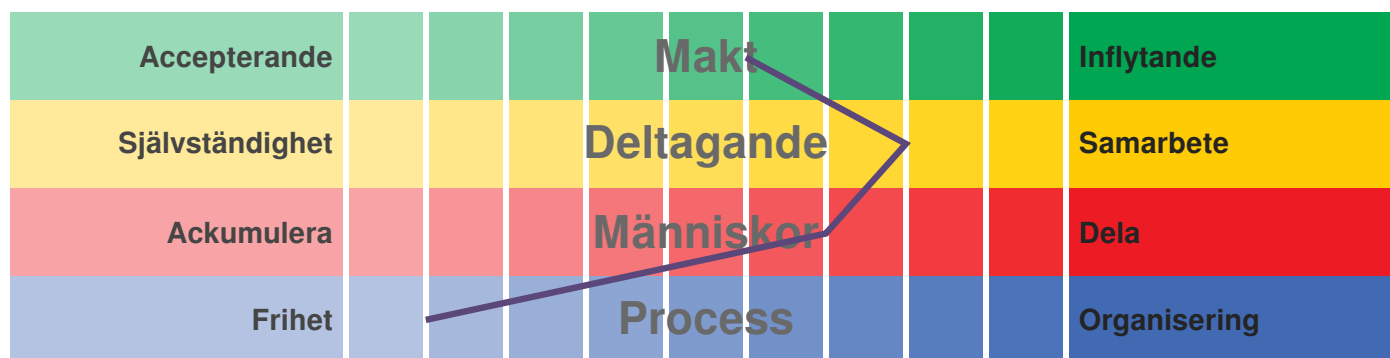
Personer som har ett starkt behov när det gäller detta, lägger stor vikt på att göra allting ordentligt. De föredrar effektiva system och processer och respekterar samtidigt hierarki/position och erfarenhet. Om behovet är svagt, föredrar dessa personer mindre struktur och ett mer flexibelt tillvägagångssätt. De föredrar en låt-gå-stil och frihet att göra som de själva vill. Dimensionen har två ytterpunkter med Organisering i ena änden och Frihet i den andra.

Människor

Där denna motivationsfaktor är stark, önskar man att skapa en bättre värld. Dessa personer behöver känna att det de gör är värdefullt för andra och att det har en verklig betydelse. De frågar inte vad de själva kan uppnå, utan vad de kan göra för andra. När denna motivationsfaktor är svag, är personen mer intresserad av personliga fördelar och lön efter insats. Dimensionen har två ytterpunkter med Dela i den ena änden och Ackumulera i den andra.

Människor är uppenbart komplexa och motiveras av mer än ett speciellt behov.

De flesta vill ha en blandning av minst två av dessa drivkrafter medan andra kan ha en än mer komplex sammansättning. Redogörelsen på nästa sida indikerar styrkan för varje drivkraft och beskriver de motiverande och demotiverande arbetsuppgifterna som är förknippade med dem. Facet5 använder familjestrukturen som grund för att beskriva vilken drivkraft som passar för varje enskild individ.



Dessa drivkrafter antyder att Exemple passar bäst in i en roll som innehåller följande:

- Att propagera för en idé med passion och entusiasm
- Att arbeta med roliga människor
- Att ta på sig en sakfråga eller uppgift
- Att övertyga om stora frågor

Forskning visar att dessa drivkrafter är nödvändiga för att upprätthålla Exemple's motivation och intresse:

- Att presentera sin egen vision
- Att inneha en ledande befattning
- Ständiga utmaningar
- Vänskapliga relationer till kollegorna
- Att få chansen att utveckla och uppmuntra andra
- Att arbeta i en kreativ och dynamisk miljö
- En känsla av att bistå andra och/eller samhället
- Chansen att arbeta med koncept snarare än detaljer

Att arbeta för mycket med följande kan verka demotiverande på Exemple och kan leda till frustration:

- En miljö där fair play inte respekteras
- Att isoleras från kollegorna
- En alltför formell miljö
- Lätta arbetsuppgifter
- Att inte få sina insatser erkända
- Att utföra samma arbetsuppgifter varje dag
- Att arbeta inom ett mycket specialiserat, tekniskt företag
- Precisa och strängt förutbestämda mål