

Inger Nielsen | 13 august 2019

EKSPERT

KONTRA-PRODUKTIV ADFÆRDSRAPPORT

FIFTEEN FACTOR QUESTIONNAIRE PLUS



WWW.PSYTECH.COM

© Psytech International Ltd.



RAPPORTSTRUKTUR

Denne rapport præsenterer profilen for Kontra-Produktiv Adfærd for Inger Nielsen i følgende afsnit:

1. Vejledning til brug af rapporten

- Introduktion
- Dimensioner
- Resultatskala
- Anvendt referencegruppe (Normgruppe)
- Reaktionsstil

2. Profil for Kontra-Produktiv Adfærd

- Diagram for profil for Kontra-Produktiv Adfærd

3. Kategorier for dysfunktionel adfærd

- Excentrisk – Distræt
- Eftergivende – Føjelig
- Mistænksom – Mistroisk
- Ustabil – Eksplosiv
- Udisciplineret – Ukonventionel
- Uinteresseret – Uengageret
- Stringent – Perfektionistisk
- Konfronterende – Udfordrende
- Manipulerende – Amoralisk
- Undvigende – Passiv
- Arrogant – Selvcentreret
- Lunefuld – Modvillig

ANSVARFRASKRIVELSE

Dette er en fortrolig rapport om Inger Nielsen, som formidles af en faguddannet person. Oplysningerne i rapporten må kun videregives til de nødvendige personer efter forudgående aftale med Inger Nielsen.

Denne profil er dannet ud fra respondentens selvrapportering af 15FQ+ spørgeskemaet. 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

Risiko er et uundgåeligt biprodukt ved næsten enhver aktivitet. Dette gælder også de risikofaktorer, der er ved at træffe beslutning om ansættelser og specielt ved ansættelse af ledere. Selv om det ofte er umuligt for organisationer at undgå disse risici helt, kan de arbejde for bedre at forstå disse risici og styre dem mere effektivt ved at undersøge ansøgernes individuelle tilbøjeligheder til en dysfunktionel arbejdsadfærd. Profilen for Kontra-Produktiv Adfærd hjælper med at identificere denne vanskelige adfærd.

Kontra-Produktiv Adfærdsrapporten beskriver respondentens 15FQ+ resultater (Fifteen Factor Questionnaire Plus (15FQ+)) som en serie af dysfunktionelle adfærdsmønstre, der kan være udfordrende for organisationer i en række forskellige arbejdsmiljøer. De dysfunktionelle adfærdsmønstre, der vurderes i denne rapport, er blevet udviklet ud fra systemer fra American Psychiatric Association og WHO (World Health Organisation) til klassificering af personlighedsforstyrrelser og fra det skelsættende arbejde af Theodore Millon om dysfunktionelle personlighedstyper. På trods af oprindelsen til disse typer adfærd skal det bemærkes, at rapporten ikke bedømmer kliniske problemer, men udelukkende de personlighedstyper, der kan være problematiske i et arbejdsmiljø.

1	Excentrisk – Distræt	7	Stringent – Perfektionistisk
2	Eftergivende – Føjelig	8	Konfronterende – Udfordrende
3	Mistænksom – Mistroisk	9	Manipulerende – Amoralisk
4	Ustabil – Eksplosiv	10	Undvigende – Passiv
5	Udisciplineret – Ukonventionel	11	Arrogant – Selvcentreret
6	Uinteresseret - Uengageret	12	Lunefuld - Modvillig

Selv om ekstreme personlighedsprofiler kan give betydelige udfordringer i de fleste organisationer og arbejdssammenhænge, kan de også være karakteristiske for succesrige personer. Dette afspejler, at succesrige personer ofte har sjældne og ekstreme personlighedsprofiler. Om denne type profiler fører til funktionel eller dysfunktionel adfærd handler om kravene i den aktuelle stilling og af organisationens kultur. Hvis nogen f.eks. har en høj score i adfærds-kategorien 'Konfronterende – Udfordrende', vil det sandsynligvis skabe spild, uoverensstemmelser og destabilisere de fleste organisationer, men sådanne adfærds-kategorier vil ofte blive fundet blandt effektive forandringsrådgivere og innovatører. På samme måde kan det ske, at en person med en høj score i adfærds-kategorien 'Manipulerende – Amoralisk' kan være tilbøjelig til at destabilisere de fleste organisationer ved at være manipulerende og opportunistisk, men disse adfærds-kategorier er ofte også knyttet til effektive 'politiske' operatører og forhandlere.

Når der skal vælges og træffes beslutninger baseret på denne rapport, er det vigtigt at overveje de specifikke krav til stillingen og den type organisation Inger Nielsen arbejder i (eller skal arbejde i), da det vil have indflydelse på, om adfærden vil være funktionel eller dysfunktionel i den bestemte arbejdssammenhæng.

De adfærds-kategorier, der bedømmes i denne rapport, er ikke rene personlighedstyper. Det er nærmere samlinger af karaktertræk, som i kombination kan have en negativ indflydelse på en persons resultater og på, om personen passer ind i kulturen i en given organisation. Kategorierne for dysfunktionel adfærd består af ekstreme scoreresultater for kombinationer af karaktertræk, der sjældent opstår blandt befolkningen som



helhed. Derfor er det ikke usædvanligt, hvis personer ikke får en høj score inden for disse dysfunktionelle adfærdsmønstre. Når det er tilfældet, vil rapporten over Kontra-Produktiv Adfærd kun indeholde begrænsede oplysninger om personens mest sandsynlige resultater og typiske adfærd på arbejdspladsen. I disse situationer bør tilbagemelder se de øvrige 15FQ+ rapporter for at kunne træffe beslutning om udvælgelse og vurdering.

Rapporten beskriver de dysfunktionelle adfærdsmønstre hos Inger Nielsen, som vedkommendes 15FQ+ profil antyder, at hun kan være tilbøjelig til at udvise på arbejde. Disse bør betragtes som antagelser, der skal udforskes nøjere ved hjælp af yderligere bedømmelse. Når man baserer sine beslutninger om udvælgelse og bedømmelse på denne rapport, er det vigtigt at huske på, hvor sandsynligt det er, at Inger Nielsen vil vise nogen af disse typer adfærd, som kan blive modereret af en række faktorer. Dette omfatter hendes evner og jobspecifikke færdigheder og viden samt situationsbestemte faktorer, f.eks. organisationens kultur og miljø. Rapporten skal derfor fortolkes med reference til resultaterne fra andre relevante bedømmelser. Eksempel:

- Om Inger Nielsen tidligere har udvist dysfunktionel arbejdsadfærd kan bedømmes med en kritisk gennemgang af hendes arbejdshistorik, præstationer og kvalifikationer.
- Hendes tilbøjelighed til at udvise dysfunktionel arbejdsadfærd kan også bedømmes via strukturerede samtaler, test af situationsfornemmelse og en bedømmelse af andre arbejdsrelevante øvelser.
- Hendes dygtighed og færdigheder kan bedømmes ved at bruge velvaliderede og arbejdsrelevante psykometriske test.
- De jobspecifikke evner for og viden hos Inger Nielsen kan bedømmes via test med arbejdsseksempler, observation af adfærd, rollespil og andre arbejdsrelevante øvelser.

Bemærk

- Scoren for dysfunktionel adfærd beregnes ud fra de svar, som Inger Nielsen har angivet i 15FQ+ spørgeskemaet. Hvis denne rapport skal bruges til at sammenligne flere personer, er det vigtigt, at alle rapporter er genereret ud fra de samme normer.
- Denne rapport beskriver den mest typiske adfærd for Inger Nielsen. Om hun vil udvise nogle af de identificerede dysfunktionelle adfærdsmønstre i et bestemt arbejdsmiljø vil afhænge af de faktorer, som er beskrevet herover.



DIMENSIONER

Definitioner for de 12 dysfunktionelle adfærdsmønstre præsenteres herunder.

TYPER AF DYSFUNKTIONEL ARBEJDSADFÆRD

Excentrisk – Distrøt: De personer, som har en høj score i denne kategori af dysfunktionel adfærd, bekymrer sig kun lidt om praktiske problemer. De kan også være uopmærksomme på praktiske hverdagsproblemer, glemme ting og have en tendens til at fantasere.

Eftergivende – Føjelig: De personer, som har en høj score i denne kategori af dysfunktionel adfærd, mangler selvhævdelse og er tilbøjelige til at bekymre sig om, hvad andre tænker om dem. De kan derfor være tilbøjelige til at sige ting, som de tror, andre vil høre og til at lade andres behov veje tungere end deres egne.

Mistænksom – Mistroisk: De personer, som har en høj score i denne kategori af dysfunktionel adfærd, er mistænksomme og har en tilbøjelighed til at tvivle på andres motiver. De er tilbøjelige til at se kynisk på menneskets natur, og de vil ofte tro, at andre kun er ude på at fremme sig selv. Derfor er det forventeligt, at de har en lav tolerance over for andre, og de vil derfor sandsynligvis være irriterede og frustrerede over dem.

Ustabil – Eksplosiv: De personer, som har en høj score i denne kategori af dysfunktionel adfærd, er anspændte og har svært ved at slappe af. De kan desuden have svært ved at kontrollere deres følelser. Derfor vil de ofte give udtryk for deres frustrationer uden at tænke over, hvordan deres udbrud vil påvirke andre.

Udisciplineret – Ukonventionel: De personer, som har en høj score i denne kategori af dysfunktionel adfærd, har en spontan og fleksibel attitude og tilgang til deres arbejde, og de vil sjældent føle sig bundet af organisatoriske regler og procedurer. De vil ofte være uopmærksomme på detaljer og have en tilbøjelighed til at sjuske og lave fejl. De kan også være tilbøjelige til at afvise gennemprøvede metoder og bryde med fortiden udelukkende for at afvise sædvaner og praksis.

Uinteresseret – Uengageret: De personer, som har en høj score i denne kategori af dysfunktionel adfærd, interesserer sig kun meget lidt for mennesker, og de vil ofte blive opfattet som reserverede og tilbagetrukne. Derfor bryder de sig sandsynligvis ikke om teamarbejde og foretrækker at arbejde alene, da de føler, at de bliver distraheret af andre.

Stringent – Perfektionistisk: De personer, som har en høj score i denne kategori af dysfunktionel adfærd, er meget perfektionistiske og kan have tvangstanker. Derfor vil de være tilbøjelige til at fortabe sig i detaljer og miste overblikket. Det medfører, at de kan være ufleksible og stringente, når de skal løse problemer.

Konfronterende – Udfordrende: De personer, som har en høj score i denne kategori af dysfunktionel adfærd, er direkte og kan være markante over for andre. De vil sandsynligvis ikke være diplomatiske og taktfulde, og de vil ikke holde sig tilbage fra at sige deres mening, uanset om det kan gøre andre kede af det. De vil sandsynligvis også fremstå som voldsomme og påtrængende og kan være konfrontationsøgende, hvis de udfordres.

Manipulerende – Amoralisk: De personer, som har en høj score i denne kategori af dysfunktionel adfærd, ser kynisk på menneskets natur. Derfor vil de ikke være meget for at arbejde sammen med andre på en åben og ligefrem måde. Da de kan være tilbøjelige til at tackle arbejdsrelationer på en politisk måde, kan de forventes at være tilbøjelige til at reagere på hændelser på en måde, som de ser som værende 'politisk hensigtsmæssig'. Derfor kan de vælge at sige de ting, som de mener, andre vil høre.

Undvigende – Passiv: De personer, som har en høj score i denne kategori af dysfunktionel adfærd, mangler selvtillid og er tilbøjelige til at være ængstelige i sociale sammenhænge. Det vil derfor kunne forventes, at de ikke vil være meget for at udtrykke deres synspunkter og meninger. De er tilbøjelige til at tvivle på sig selv, og de kan derfor forsøge at undgå at påtage sig opgaver, da de er bange for at lave fejl.

Arrogant – Selvcentreret: De personer, som har en høj score i denne kategori af dysfunktionel adfærd, føler sig sikre i sociale sammenhænge, og de er tilbøjelige til at fremstille sig selv som værende meget sikre på deres egne meninger og synspunkter. Derfor kan andre opfatte dem som arrogante eller påståelige. De vil sandsynligvis også kun udvise meget lidt interesse for andre, og de har nok ikke meget forståelse for andres behov.

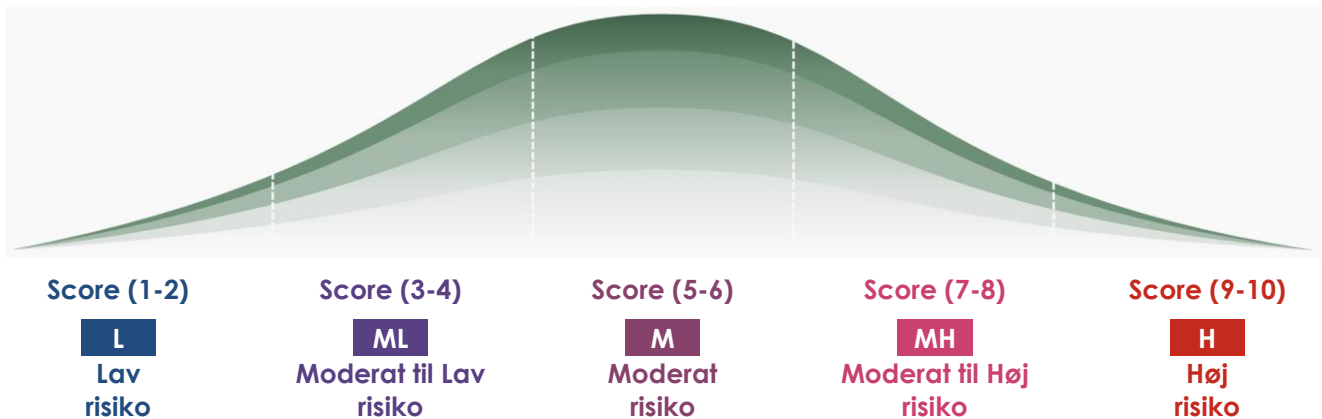
Lunefuld – Modvillig: De personer, som har en høj score i denne kategori af dysfunktionel adfærd, er tilbøjelige til humørsvingninger. Det betyder, at deres kolleger ofte vil opfatte dem som foranderlige og uforudsigelige i den måde, de reagerer på hændelser og situationer. De har et lavere energiniveau og drive end de fleste andre, og de vil som regel have svært ved at håndtere modgang og fejl, og de kan være tilbøjelige til at give op, når de møder modgang.



RESULTATSKALA

Der bruges en referencegruppe til at evaluere resultaterne for Inger Nielsen og til at bestemme hendes tilbøjelighed til at udvise dysfunktionel arbejdsadfærd 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 en bestemt adfærd, mens en lav score repræsenterer en mindre tilbøjelighed til at udvise denne adfærd. Der er angivet et overordnet niveau fra "Lav" til "Høj" risiko, som er med til at fremhæve problemområder.



ANVENDT REFERENCEGRUPPE

Følgende norm 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 gik 100 % op i at fremstille sig selv korrekt. Disse målinger fortæller testbrugerne om den grad af tillid, de kan have til fortolkningen af respondenternes profiler.

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

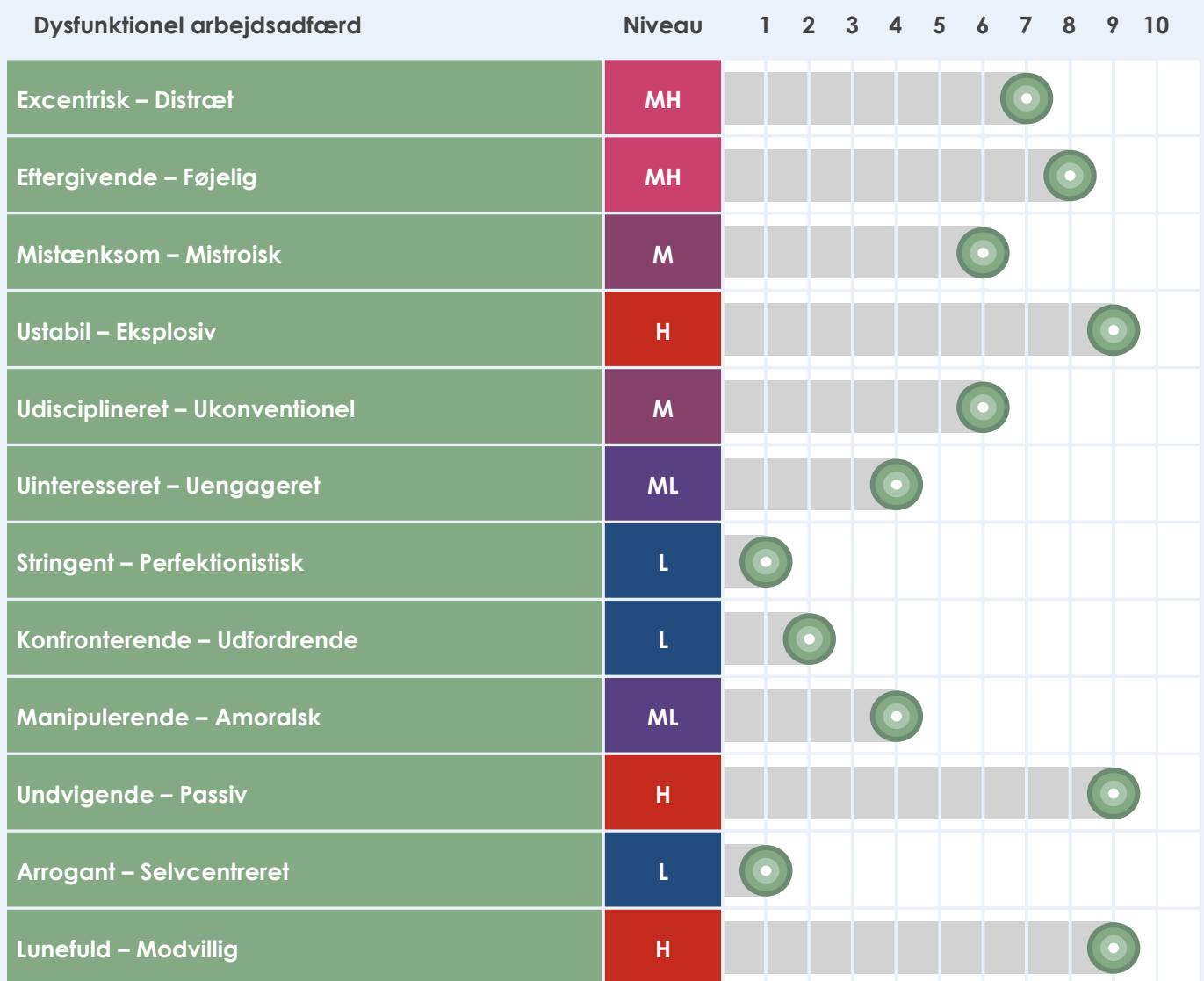


PROFIL FOR KONTRA-PRODUKTIV ADFÆRD

Scoren for dysfunktionel adfærd er en vægtet sammensætning af de træk, der bidrager til hver type adfærd. Den score, som en person får på disse skalaer, afhænger ikke kun af personens mønster af styrker og svagheder på tværs af adfærdskategoriene, men også af vigtigheden af hvert træk som et bidrag til den enkelte adfærdskategori.

En score med 'Høj' eller 'Moderat til Høj' risiko bør undersøges nærmere. Beskrivelser af adfærd, som kan påvirke det arbejde, som Inger Nielsen udfører, er angivet i de følgende afsnit.

DIAGRAM FOR KONTRA-PRODUKTIV ADFÆRD





EXCENTRISK – DISTRÆT

DIAGRAM FOR PROFILEN EXCENTRISK – DISTRÆT

Dysfunktionel arbejdsadfærd

Niveau

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Excentrisk – Distræt

MH



RISIKONIVEAU

Den skalascore, som Inger Nielsen fik i kategorien 'Excentrisk – Distræt' for dysfunktionel adfærd, falder inden for **et interval over gennemsnittet**. Dette antyder, at hun har en lidt større sandsynlighed for at udvise vanskelig adfærd inden for denne kategori.

POTENTIELLE RISICI

- Hun er mere tilbøjelig til at bedømme ting ud fra, om de virker eller føles rigtigt, end at evaluere dem på en nøgtern og saglig måde.
- Hun kan være ret så nedladende over for praktiske discipliner, og hun foretrækker i stedet at fokusere på områder, som, hun synes, er mere ambitiøse.
- Hun vil sandsynligvis være forholdsvis uopmærksom på detaljer og vil være en smule tilbøjelig til at sjuske og lave fejl.
- Hendes synspunkter og meninger vil sandsynligvis være forholdsvis forskellige fra mange andres.

UNDERSØGENDE SPØRGSMÅL

- I hvilket omfang lader du værdier og følelser have indflydelse på dine meninger?
- I hvilket omfang bruger du din intuition i din arbejdsdag eller i forhold til andre?
- Er der områder i dit arbejde, hvor du skal have overblikket i stedet for at bekymre dig om detaljerne?
- Hvilken var din seneste ide, som du blev stærkt optaget af? Hvordan påvirkede det dit arbejde?



EFTERGIVENDE – FØJELIG

DIAGRAM FOR PROFILEN EFTERGIVENDE – FØJELIG

Dysfunktionel arbejdsadfærd

Niveau

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Eftergivende – Føjelig

MH



RISIKONIVEAU

Den skalascore, som Inger Nielsen fik i kategorien 'Eftergivende – Føjelig' for dysfunktionel adfærd, falder inden for **et interval over gennemsnittet**. Dette antyder, at hun med stor sandsynlighed vil udvise vanskelig adfærd inden for denne kategori.

POTENTIELLE RISICI

- Profilen for Inger Nielsen antyder, at hun ikke er videre selvhævdende, og at hun er tilbøjelig til at bekymre sig over, hvad andre tænker om hende.
- Hun vil sandsynligvis være motiveret for at undgå konflikt, selvom det betyder, at hendes egne behov ikke bliver opfyldt. Det kan endda muligvis resultere i en uvilje og frustration, som hun muligvis ikke kan give udtryk for.
- Hun kan med jævne mellemrum opbygge så store mængder frustrationer, at hun til sidst giver udtryk for dem på en ustabil og eksplosiv måde.
- Hun vil nok have en lettere tendens til at give efter for andre og være tilbøjelig til at sige de ting, som hun mener vil gøre andre glade. Hun vil derfor få det noget svært, hvis hun skal presse usamarbejdsvillige kolleger i gang.
- Hun vil sandsynligvis have brug for et ret højt niveau af opmuntring og bekræftelse, hvis hun ikke skal bekymre sig om, hvorvidt hun gør andre vrede, når hun prøver at nå sine mål.
- Da hun er tilbøjelig til at være en smule ængstelig i sociale situationer, kan hun dog være uvillig til at søge denne opmuntring.
- Hun kan lade sine kollegers personlige behov veje tungere end kravene til arbejdet.
- Hun vil sandsynligvis være rimelig motiveret til at undgå splid og uenigheder og kan være tilbøjelig til at lade sit ønske om at fastholde harmonien mellem sine kolleger veje tungere end kravene til arbejdet.
- Det er relativt usandsynligt, at hun vil hævde sig selv, medmindre hun bliver trængt op i en krog og føler, at hun ikke har ret mange andre muligheder. Som en konsekvens kan hun forventes at have det en smule svært, hvis hun skal bære et projekt fremad, men ikke har kunnet opnå konsensus hos hendes kolleger om, hvordan det bedst skal gøres.

UNDERSØGENDE SPØRGSMÅL

- Hvor villig er du til at tro på det, som andre fortæller dig?
- Kan du tænke på en situation for nyligt, hvor du har holdt dig tilbage fra at sige din mening?
- Giv mig et eksempel på en situation, hvor du syntes, at det var rigtigt, at en anden end dig selv tog lederrollen i en gruppesituation.
- Giv mig et eksempel på en situation, hvor du undgik en mulig konfrontation.
- Kan ting 'gå dig på nerverne'? Kan du beskrive det nærmere?
- Giv mig et eksempel på en nylig situation, hvor du følte, at du skulle tage hensyn til andres følelser i en arbejdssituation.
- Hvilke typer situationer får dig til at føle dig utilpas og usikker?
- Hvilke sociale situationer synes du ikke om?



- Hvis du står over for et problem, vil du så kæmpe for at a) finde det korrekte svar? b) finde et mindre perfekt svar, som er mere acceptabelt for andre?
- Under hvilke omstændigheder er du tilbøjelig til at give efter under en diskussion? Kan du give mig et eksempel?



MISTÆNKSOM – MISTROISK

DIAGRAM FOR PROFILEN MISTÆNKSOM – MISTROISK

Dysfunktionel arbejdsadfærd

Niveau

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Mistænksom – Mistroisk

M



RISIKONIVEAU

Den score, som Inger Nielsen fik i kategorien 'Mistænksom – Mistroisk' for dysfunktionel adfærd, falder inden for **det gennemsnitlige interval**. Dette antyder, at det er usandsynligt, at hun vil udvise nogen betydelig vanskelig adfærd inden for denne kategori.

POTENTIELLE RISICI

- Hun er anspændt og tilbøjelig til at være ret utålmodig.
- Hun vil nok have en lav tolerance over for dem, hun synes er langsomme, ubeslutsomme eller som sinker andre, og hun vil sandsynligvis vise sin irritation og frustration.

Selvom de potentielle risici er fremhævet, vil risikoen for denne type adfærd fortsat være moderat. Adfærden vil sandsynligvis kun dukke op, hvis Inger Nielsen er stresset eller arbejder under ekstreme forhold.

UNDERSØGENDE SPØRGSMÅL

- Hvordan reagerer du, hvis andre svigter dig?
- Tror du, at dine venner ser dig som en, de kan udnytte eller ej? Hvilke beviser har du for det?
- Er andre i din arbejdsgruppe mere eller mindre skeptiske end dig?
- Kan du give mig et eksempel på en situation, hvor du lod tvivlen komme andre til gode på arbejdet?



USTABIL – EKSPLOSIV

DIAGRAM FOR PROFILEN USTABIL – EKSPLOSIV

Dysfunktionel arbejdsadfærd

Niveau

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ustabil – Eksplosiv

H



RISIKONIVEAU

Den score, som Inger Nielsen fik i kategorien 'Lunefuld – Eksplosiv' for dysfunktionel adfærd, falder inden for **det højeste interval**. Dette antyder, at hun med meget stor sandsynlighed vil udvise vanskelig adfærd inden for denne kategori.

POTENTIELLE RISICI

- Profilen for Inger Nielsen antyder, at hun er anspændt og ikke er særlig afslappet.
- Hun vil sandsynligvis have en lav frustrationstolerance og være temmelig tilbøjelig til at reagere på frustrationer på en ustabil og eksplosiv måde.
- Hun kan være noget tilbøjelig til vredesudbrud, især over for dem, som hun synes er langsomme, ubeslutsomme eller sinker andre.
- Hun vil nok ikke kunne håndtere stress, og hun kan være en smule tilbøjelig til at 'krakelere', hvis hun bliver sat under pres.
- Inger Nielsen er tilbøjelig til at få humørsvingninger og vil nok have svært ved at styre sine følelser.
- Hendes manglende evne til at styre sine følelser kan have negativ indflydelse på hendes arbejdspræstationer, og hun kan have svært ved at holde koncentrationen og fokus, hvilket igen kan føre til yderligere frustration.
- Hendes kolleger kan have svært ved at forudsige, hvordan hun reagerer på frustrationer og udfordringer.

UNDERSØGENDE SPØRGSMÅL

- Kan små ting 'gå dig på nerverne'?
- Hvornår har du sidst været frustreret over noget på dit arbejde?
- Giv mig et nyere eksempel på, hvornår du har været ved at miste besindelsen over for en anden? Hvad handlede det om?
- Hvordan slapper du bedst af?
- Kan du pege på noget i dit liv, som er stressende?
- Hvad får dig til at føle dig presset?



UDISCIPLINERET – UKONVENTIONEL

DIAGRAM FOR PROFILEN UDISCIPLINERET – UKONVENTIONEL

Dysfunktionel arbejdsadfærd

Niveau

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Udisciplineret – Ukonventionel

M



RISIKONIVEAU

Den score, som Inger Nielsen fik i kategorien 'Udisciplineret – Ukonventionel' for dysfunktionel adfærd, falder inden for **det gennemsnitlige interval**. Dette antyder, at det er usandsynligt, at hun vil udvise nogen betydelig vanskelig adfærd inden for denne kategori.

POTENTIELLE RISICI

- Profilen for Inger Nielsen antyder, at hun er rimelig spontan og fleksibel i sin indstilling og tilgang til arbejdet.
- Inger Nielsen vil sandsynligvis ikke føle sig bundet af organisatoriske regler, forordninger og procedurer.
- Inger Nielsen er tilbøjelig til at være relativt uortodokst tænkende i sine holdninger og meninger, og hun vil nok ikke føle sig forpligtet til at overholde organisationens etiske kultur.
- Hendes score antyder, at hun ikke er tilbøjelig til at acceptere traditionel adfærd og sociale normer, og der er en lille risiko for, at hun bryder regler, hvis hun føler, at det er belejligt.
- Hun vil sandsynligvis være rimelig uopmærksom på detaljer og vil være lidt tilbøjelig til at sjuske og lave fejl.
- Inger Nielsen vil nok ikke være så motiveret, at hun sætter høje standarder for sin arbejdsadfærd.
- Hun vil sandsynligvis være ligeglad med at følge de korrekte procedurer, og hun vil nok være utilbøjelig til at være vedholdende, når det gælder kedelige eller rutineprægede opgaver.
- Hendes profil antyder desuden, at hun af og til kan være tilbøjelig til at afvise gennemprøvede metoder og bryde med fortiden udelukkende for at afvise sædvaner og praksis.
- Andre kan til tider føle, at hendes radikale synspunkter kun har til formål at chokere eller udfordre den etablerede holdning, som hun sandsynligvis vil være relativt afvisende over for.
- Inger Nielsen er tilbøjelig til at mene, at man skal gøre sig fortjent til respekt, og at det ikke handler om en persons stilling eller status, og hun vil sandsynligvis ikke uden videre acceptere autoriteter.

Selvom de potentielle risici er fremhævet, vil risikoen for denne type adfærd fortsat være moderat. Adfærden vil sandsynligvis kun dukke op, hvis Inger Nielsen er stresset eller arbejder under ekstreme forhold.

UNDERSØGENDE SPØRGSMÅL

- Giv mig et eksempel på en situation, hvor du har lukket øjnene for noget, som en anden gjorde – eller undlod at gøre – på dit arbejde.
- Har du venner, der mangler social dømmekraft? Hvad synes du om dem? I hvilket omfang gør de dig forlegne?
- Nogle mennesker følger ordsproget 'Regler er til for at blive brudt'. Hvad synes du?
- Fortæl mig om et tidspunkt, hvor du skar hjørner for at få et job færdigt til tiden.
- Føler du, at de fleste andre er fokuserede på gennemprøvede løsninger? Er der andre fordele ved sådanne løsninger? Kan du beskrive det nærmere?
- Kan du komme i tanke om en situation, hvor du gjorde noget, som chokerede eller overraskede en gruppe venner eller kolleger på arbejdet?
- Hvornår har du sidst "sagt din mening", når du talte med din chef eller en anden vigtig person?



UINTERESSERET – UENGAGERET

DIAGRAM FOR PROFILEN UINTERESSERET – UENGAGERET

Dysfunktionel arbejdsadfærd

Niveau

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Uinteresseret – Uengageret

ML



RISIKONIVEAU

Den score, som Inger Nielsen fik i kategorien 'Uinteresseret – Uengageret' for dysfunktionel adfærd, falder inden for **et interval under gennemsnittet (dvs. 4 eller lavere)**. Dette antyder, at det er usandsynligt, at hun vil udvise vanskelig adfærd inden for denne kategori.

POTENTIELLE RISICI

- Hendes profil antyder, at hun ikke bryder sig om teamarbejde, men foretrækker at arbejde alene, så hun efter sin egen mening undgår at blive distraheret af andre.

Selvom de potentielle risici er fremhævet, vil risikoen for denne type adfærd fortsat være lav. Adfærden vil sandsynligvis kun dukke op, hvis Inger Nielsen er stresset eller arbejder under ekstreme forhold.

UNDERSØGENDE SPØRGSMÅL

- Kan du komme i tanke om en situation, hvor det var nemmere at arbejde alene fremfor i en gruppe?
- Er det nemmere at håndtere at skulle arbejde under pres, når du selv skal løse opgaverne?
- Beskriv en teamoplevelse, du oplevede som skuffende. Hvad var det, der gjorde oplevelsen til en skuffelse?



STRINGENT – PERFEKTIONISTISK

DIAGRAM FOR PROFILEN STRINGENT – PERFEKTIONISTISK

Dysfunktionel arbejdsadfærd

Niveau

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Stringent – Perfektionistisk

L



RISIKONIVEAU

Den score, som Inger Nielsen fik i kategorien 'Stringent – Perfektionistisk' for dysfunktionel adfærd falder inden for **det meget lave interval (dvs. 2 eller lavere)**. Dette antyder, at det er meget usandsynligt, at hun vil udvise vanskelig adfærd inden for denne kategori.

POTENTIELLE RISICI

- Der kan ikke udledes nogen potentielle risici ud fra hendes profil inden for denne kategori af dysfunktionel adfærd.

UNDERSØGENDE SPØRGSMÅL

- Giv mig et eksempel på en situation, hvor du har løbet en risiko på jobbet, som gav bonus.
- Er der områder i dit arbejde, hvor du skal have overblikket i stedet for at bekymre dig om detaljerne?
- Kan du fortælle mig om en situation, hvor en anden er kommet til dig med en innovativ ide. Hvad gjorde du?
- Giv mig et eksempel på en situation, hvor du har igangsat en ændring på dit arbejde.



KONFRONTERENDE – UDFORDRENDE

DIAGRAM FOR PROFILEN KONFRONTERENDE – UDFORDRENDE

Dysfunktionel arbejdsadfærd

Niveau

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Konfronterende – Udfordrende

L



RISIKONIVEAU

Den score, som Inger Nielsen fik i kategorien 'Konfronterende – Udfordrende' for dysfunktionel adfærd, falder inden for **det meget lave interval (dvs. 2 eller lavere)**. Dette antyder, at det er meget usandsynligt, at hun vil udvise vanskelig adfærd inden for denne kategori.

POTENTIELLE RISICI

- Der kan ikke udledes nogen potentielle risici ud fra hendes profil inden for denne kategori af dysfunktionel adfærd.

UNDERSØGENDE SPØRGSMÅL

- Når du sammenligner dig selv med andre i din arbejdsgruppe, synes du så, at du er mere diplomatisk eller mere direkte, end de er?
- Kan du komme i tanke om en situation på dit arbejde, hvor du for nylig havde lyst til at sige noget meget direkte til en kollega, men hvor du holdt dig tilbage?
- Giv mig et eksempel på en situation, hvor du skulle være meget diplomatisk på arbejdet for at nedtrappe en situation.



MANIPULERENDE – AMORALSK

DIAGRAM FOR PROFILEN MANIPULERENDE – AMORALSK

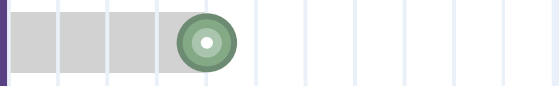
Dysfunktionel arbejdsadfærd

Niveau

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Manipulerende – Amoralsk

ML



RISIKONIVEAU

Den score, som Inger Nielsen fik i kategorien 'Manipulerende – Amoralsk' for dysfunktionel adfærd, falder inden for **et interval under gennemsnittet (dvs. 4 eller lavere)**. Dette antyder, at det er usandsynligt, at hun vil udvise vanskelig adfærd inden for denne kategori.

POTENTIELLE RISICI

- Der kan ikke udledes nogen potentielle risici ud fra hendes profil inden for denne kategori af dysfunktionel adfærd.

UNDERSØGENDE SPØRGSMÅL

- Forventer andre, at du siger tingene ligeud, eller ser de dig som mere diplomatisk? Kan du give mig et eksempel?
- Kan du fortælle mig om en situation, hvor du opbyggede tillid og loyalitet over for dem, du arbejdede sammen med?
- Hvilken fremgangsmåde bruger du til at sælge dine ideer til andre i din organisation? Hvilke fordele er der ved denne fremgangsmåde?



UNDVIGENDE – PASSIV

DIAGRAM FOR PROFILEN UNDVIGENDE – PASSIV

Dysfunktionel arbejdsadfærd

Niveau

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Undvigende – Passiv

H



RISIKONIVEAU

Den score, som Inger Nielsen fik i kategorien 'Undvigende – Passiv' for dysfunktionel adfærd, falder inden for **det højeste interval**. Dette antyder, at hun med meget stor sandsynlighed vil udvise vanskelig adfærd inden for denne kategori.

POTENTIELLE RISICI

- Profilen for Inger Nielsen antyder, at hun mangler selvsikkerhed og er tilbøjelig til at være ængstelig i sociale situationer.
- Da hendes profil antyder, at hun kan være bekymret over, hvad andre tænker om hende, kan hun være tilbøjelig til at være en smule socialt undvigende og undlade at deltage, især hvis hun forventer en negativ vurdering.
- Det vil derfor kunne forventes, at hun er ret modvillig til at udtrykke sine synspunkter og meninger til møder.
- Hun vil sandsynligvis være langsom til at træde frem i en gruppe og har en tydelig tendens til at træde i baggrunden.
- Andre vil sandsynligvis synes, at hun er ret socialt hæmmet og muligvis en smule sky.
- Hendes score antyder, at hun er tilbøjelig til at tvivle på sig selv, og hun kan til tider forsøge at undgå at påtage sig opgaver, da hun er bange for at lave fejl.
- Hun vil sandsynligvis være sart og tilbøjelig til hurtigt at blive rystet, hvis hun får negativ feedback.
- Hun kan have brug for støtte og opmuntring for at fastholde sin entusiasme og selvsikkerhed, når hun møder modgang eller udfordringer.
- Når hun står over for problemer, kan hun være tilbøjelig til ikke at træde frem og søge hjælp til det arbejde, hun kæmper med, da hun er bange for kritik og fordømmelse.
- Når hun skal arbejde sammen med andre, som hun ikke kender godt, kan de synes, at hun er kunstig og muligvis ret fåmælt.

UNDERSØGENDE SPØRGSMÅL

- Fortæl mig om en situation, hvor du indså, at to af dine kolleger var i konflikt med hinanden. Hvad gjorde du?
- Giv mig et eksempel på en situation, hvor du måtte fortælle en direkte underordnet, at du var utilfreds med hans/hendes arbejde.
- Beskriv en situation, hvor du skulle træffe en beslutning, som du vidste ville være upopulær.
- Hvordan har du det med at deltage i sociale sammenhænge?
- Beskriv en situation, hvor du har lavet en fejl, mens du arbejdede på et projekt på arbejdet. Hvad var fejlen, hvordan gjorde du opmærksom på den, og hvordan blev den løst?
- Giv mig et eksempel på en situation, hvor du har fået negativ feedback på dine resultater eller din præstation? Hvordan reagerede du på den feedback?



ARROGANT – SELVCENTRERET

DIAGRAM FOR PROFILEN ARROGANT – SELVCENTRERET

Dysfunktionel arbejdsadfærd

Niveau

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Arrogant – Selvcentreret

L



RISIKONIVEAU

Den score, som Inger Nielsen fik i kategorien 'Arrogant – Selvcentreret' for dysfunktionel adfærd, falder inden for **det meget lave interval (dvs. 2 eller lavere)**. Dette antyder, at det er meget usandsynligt, at hun vil udvise vanskelig adfærd inden for denne kategori.

POTENTIELLE RISICI

- Der kan ikke udledes nogen potentielle risici ud fra hendes profil inden for denne kategori af dysfunktionel adfærd.

UNDERSØGENDE SPØRGSMÅL

- Giv mig et eksempel på en situation, hvor du har bakket op om en andens ideer til et møde.
- Beskriv en situation, hvor du tog initiativet til at hjælpe eller opmuntre en kollega på arbejdet.
- Hvad gør du, hvis du har svært ved at forstå noget, der er komplekst?



LUNEFULD – MODVILLIG

DIAGRAM FOR PROFILEN LUNEFULD – MODVILLIG

Dysfunktionel arbejdsadfærd

Niveau

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Lunefuld – Modvillig

H



RISIKONIVEAU

Den score, som Inger Nielsen fik i kategorien 'Lunefuld – Modvillig' for dysfunktionel adfærd, falder inden for **det højeste interval**. Dette antyder, at hun med meget stor sandsynlighed vil udvise vanskelig adfærd inden for denne kategori.

POTENTIELLE RISICI

- Profilen for Inger Nielsen antyder, at hun er tilbøjelig til at få humørsvingninger.
- Hendes kolleger kan derfor synes, at hun er rimelig omskiftelig og en smule uforudsigelig i sin måde at reagere på hændelser og situationer. Derfor vil andre ikke altid føle, at de ved, hvor de har hende.
- Hun kan have stærke følelser, som påvirker hendes arbejde, eller som andre kan have svært ved at håndtere.
- Hun vil sandsynligvis have meget svært ved at håndtere stress, og hun vil synes, at krævede arbejdsplaner er ret udmattende. Hun vil derfor være mindre emotionelt robust end sine ligesindede.
- Hendes kolleger kan synes, at hendes ret negative adfærd kan undergrave deres entusiasme.
- Hun vil sandsynligvis have svært ved at håndtere modgang og fejl, og hun kan være tilbøjelig til hurtigt at give op, når hun møder modgang.
- Hun vil sandsynligvis mangle selvtillid og være ret tilbøjelig til at tvivle på sig selv. Hun kan derfor til tider være ret så tøvende med at træffe beslutninger, da hun er meget tilbøjelig til at se problemer, som andre ikke kan se.

UNDERSØGENDE SPØRGSMÅL

- Hvad har gjort dig ked af det inden for de seneste 2 uger?
- Hvordan reagerer du som regel, hvis ting går galt?
- Har du nogensinde ladet dine følelser påvirke dine beslutninger? Hvad påvirkede din beslutning, og ville du stadig træffe den samme beslutning i dag?
- Giv et eksempel på en situation, hvor du kom ud for stor modgang og store forsinkelser og stadig var nødt til at nå deadline.
- Beskriv den mest stressende situation, du har stået i på dit arbejde? Hvordan reagerede du?
- Beskriv en situation, hvor du skulle reagere på ændringer, som du ikke havde nogen kontrol over.
- Hvilke dele af dit arbejde bekymrer du dig over, kan gå galt?
- Kan du give eksempler på modstand eller skuffelser, som du har mødt i løbet af din karriere. Hvordan har det påvirket dig?