

**Inger Nielsen |
13 August 2019**

EKSPERT

UDVIDET RAPPORT

FIFTEEN FACTOR QUESTIONNAIRE PLUS



WWW.PSYTECH.COM

© Psytech International Ltd.



RAPPORTSTRUKTUR

Den udvidede rapport præsenterer profilresultaterne for Inger Nielsen i følgende afsnit:

1. Vejledning til brug af rapporten

- Introduktion
- Udvidet rapport
- Supplerende rapporter
- Anvendt referencegruppe (normgruppe)
- Forstå diagrammer og tabeller

2. Personlighedsvurdering

- Reaktionsstil
- Interpersonel Stil
- Tænkestil
- Copingstil

3. Afledte dimensioner

- Teamroller
- Ledelsesstile
- Medarbejderstile
- Indflydelsesstile
- Skalaer for Karrieretemaer

4. Yderligere kommentarer

- Potentielle styrker
- Potentielle udviklingsbehov

5. 15FQ+ profiler

- Klassisk profil
- Fem-Faktormodellen
- Indikatorer for reaktionsstil
- Afledte skalaer
- Profil for Interpersonel Stil
- Profil for Tænkestil
- Profil for Copingstil

ANSVARFRASKRIVELSE

Dette er en fortrolig rapport om Inger Nielsen, som skal 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 Inger Niensens selvrapportering af 15FQ+ spørgeskemaet. Resultatet kan ikke stå alene og skal drøftes ved en efterfølgende tilbagemeldingssamtale. 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.



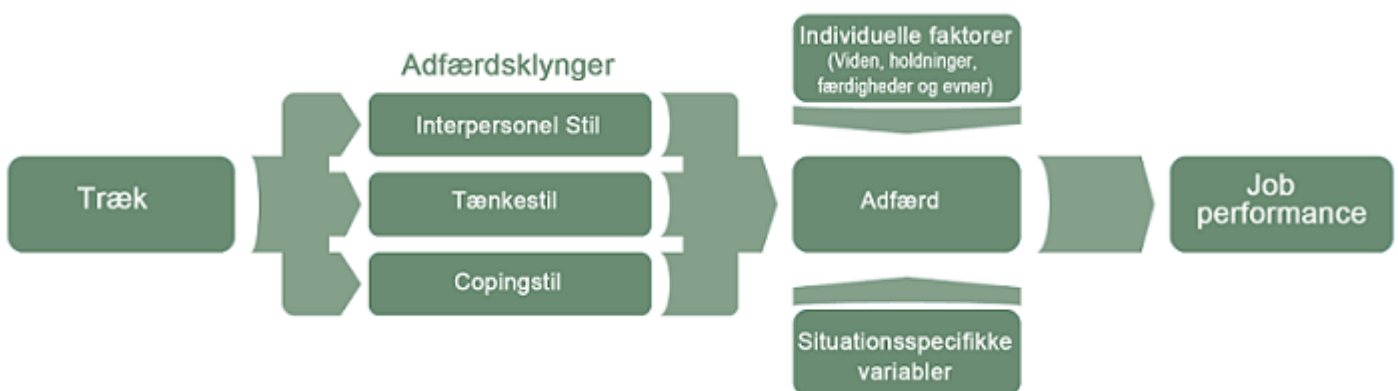
VEJLEDNING TIL BRUG AF RAPPORTEN

INTRODUKTION

Fifteen Factor Questionnaire Plus (15FQ+) er en analyse af personlighed og individuelle forskelligheder. 15FQ+ er baseret på en af de mest veldokumenterede og respekterede modeller inden for personlighed. Modellen identificerer adfærdspræferencer på tværs af Cattells 16 personlighedsfaktorer (Cattell, 1946) og de fem store personlighedstræk, også kaldet Fem-Faktormodellen (McCrae og Costa, 1987). Disse personlighedstræk/faktorer giver en indsigt i, hvordan personer typisk tænker, føler og interagerer, og hvordan dette kan være produktivt eller kontraproduktivt for en organisation:



Mange års omfattende forskning har vist, at 10-30 % af variansen i arbejdspræstationer kan tilskrives forskelle i personlighed. Desuden viser undersøgelser, at en persons risiko for at brænde ud, evnen til at dygtiggøre sig og efterfølgende jobtilfredshed er stærkt påvirket af personligheden. Derfor er personlighedstest en vigtig del af de fleste typer karrierevejledning og rådgivning. Målet er at hjælpe den enkelte til at udnytte sit potentiale ved at finde det optimale match mellem deres personlighed og deres karrierevalg. Modellen nedenfor illustrerer relationen mellem forskellige adfærdspræferencer og arbejdspræstationer:



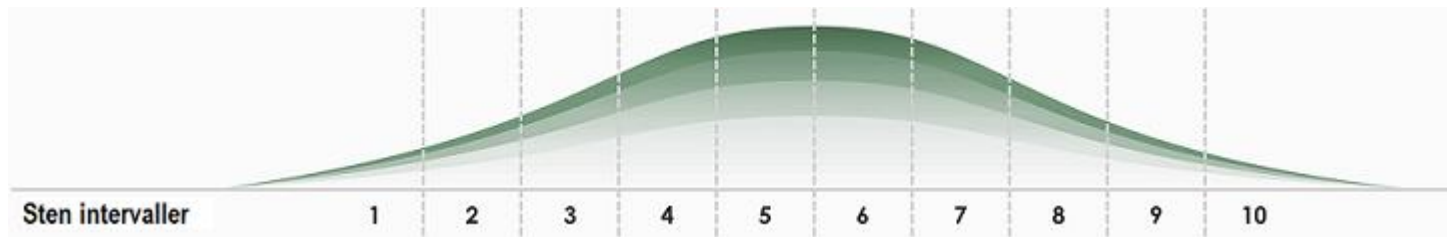
UDVIDET RAPPORT

Den udvidede rapport er en omfattende rapport. Den overordnede beskrivelse er inddelt i tre overordnede adfærdsgrupper: Interpersonel Stil, Tænkestil og Copingstil. Der gives yderligere oplysninger om adfærdstyper og sandsynlige arbejdsresultater som Teamroller, Ledelsesstile, Medarbejderstile, Indflydelsesstile og Karrieretemaer. Dette efterfølges af et kort resumé over potentielle styrker og udviklingsområder. Rapporten indeholder også et appendiks over profildiagrammer, som dækker globale (Fem-Faktormodellen) og primære faktorer (16 Personlighedsfaktorer) i testen samt afledte skalaer og svarvalidering.



ANVENDT REFERENCEGRUPPE (NORMGRUPPE)

En referencegruppe bruges til at evaluere resultaterne for Inger Nielsen. Hendes resultater præsenteres som standardiserede STEN-scoringer med Middel = 5,5 og Standardafvigelse = 2 som demonstreret i følgende diagram:



Følgende normgruppe blev brugt til at generere rapporten:

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

FORSTÅ DIAGRAMMER OG TABELLER

Mange af oplysningerne i rapporten præsenteres som diagrammer eller tabeller, og det er derfor vigtigt, at du ved, præcis hvad oplysningerne viser, så du får størst udbytte af dem. Følgende elementer bruges til at illustrere data:

Element	Beskrivelse
Råscore	Råscoren er summen af besvarelsen på hver skala (fra 0-24).
STEN-score	STEN-scoren er en standardskala, der bruges til at sammenligne respondenternes resultater(råscore). Scoren har en middelværdi på 5,5 og en standardafvigelse på 2. Scoren præsenteres som en 10-trinsskala i resultatdiagrammerne.
Standardfejlmåling (SEM)	SEM er en måling af det interval, som en enkeltpersons hypotetisk "ægte" score vil være inden for med en sandsynlighed på 68 %. Den præsenteres som en blå kasse rundt om respondentens opnåede STEN-score i resultatdiagrammet.
Percentilscore (%il)	En værdi, der afspejler den procentdel af personer i en normgruppe, som fik under en given råscore. Scoren præsenteres som en numerisk værdi mellem 0 og 100 i resultatdiagrammet.



VURDERING AF PERSONLIGHED

SVARVALIDERING

15FQ+ indeholder en række målinger, som undersøger den måde, respondenterne har grebet spørgeskemaet an på. Resultaterne antyder, at Inger Nielsen har besvaret spørgeskemaet åbent og ærligt.

INTERPERSONEL STIL

Beskrivelse af profil

- En analyse af Katrines svar viser, at hun er en yderst venlig, varm og deltagende person, som sætter pris på andres selskab. Katrine er hurtig til at tilbyde opmuntring, både til venner og kolleger, og hun er ofte den, som andre kommer til, for at få følelsesmæssig støtte. Fordi Katrine trives med at være i kontakt med andre, sætter hun sandsynligvis ikke pris på at arbejde alene, og derfor kan hun til tider have svært ved at kende forskel på arbejde og de sociale aspekter af jobbet.
- Katrines svar viser, at hun kan være tilbøjelig til at føle sig dårligt tilpas i sociale situationer og mangle social sikkerhed. I forsamlinger vil Katrine nok ikke initiere den første kontakt, og hun kan have en tendens til at føle sig ganske ubehageligt til mode, hvis hun bliver gruppens midtpunkt. Katrine vil muligvis prøve at undgå at skulle holde præsentationer og offentlige taler, hvis det overhovedet er muligt.
- Katrine fremstår som en særlig selvstændig person, der ønsker autonomi, og som foretrækker at træffe egne beslutninger. Med så stærk en præference for selvstændige handlinger ser hun ikke altid behovet for at holde andre informeret om det, hun gør, hvilket kan øge risikoen for, at hun mister retning. Ved at opmuntre Katrine til at sammenholde sin tankegang med andre kritiske personers tanker, kan kvaliteten af beslutningerne muligvis, øges og det sikrer samtidigt, at kolleger ikke udelades.
- Katrines resultat viser, at hun er lige så selvtillidsfuld som de fleste i forhold til intellektuelle færdigheder. Dette betyder, at Katrine højst sandsynligt vil være i stand til at arbejde med komplekse opgaver og ideer med en vis lethed. Selv om hun skulle nyde at arbejde med opgaver, der kræver en vis intellektuel stimulering og udfordring, vil hun også sætte pris på at få lidt tid til at reflektere for sig selv, især når det drejer sig om nyt og udfordrende materiale.
- Katrines profil tyder på, at hun er rimeligt samarbejdsvillig og tilpasningsparat, og at hun forsøger at møde andres krav. Hun bryder sig ikke om konfrontationer og er ganske effektiv, når der skal dæmpes konflikter, og harmonien skal bevares. Katrine beskrives ikke som en dominerende person, men er dog i stand til at støtte andre, hvis hun føler sig tilstrækkelig engageret i en sag.
- Katrine har en god balance mellem at være diplomatisk og direkte, og derfor er hun ofte god til at kommunikere et budskab tydeligt og samtidigt sørge for ikke at gøre andre fortræd.
- Katrine er ikke specielt mistænksom eller skeptisk og vil højst sandsynligt lade tvivlen komme andre til gode. Hun forstår, at førstehåndsindtrykket ikke altid bestemmer, hvordan en person er, og hun kan derfor være på vagt over for personer, som tidligere har misbrugt hendes tillid.
- I forhold til de fleste er Katrine en mere entusiastisk og spontan person. Katrine er sandsynligvis også naturligt tiltrukket af inspirerende, sociale aktiviteter, som byder på sjov og spænding. I en arbejdssituation kan hendes energi og drive smitte af på de personer, der befinder sig omkring hende.

Anbefalinger til udvikling

- Katrine vil sandsynligvis kunne drage fordel af træning i at fremlægge præsentationer og tale i forsamlinger.
- Vær opmærksom på at hun sandsynligvis vil have brug for støtte og opmuntring, hvis hun skal forholde sig til mange mennesker, som hun ikke kender på forhånd, eller hvis hun bliver centrum for forsamlingens opmærksomhed.
- Forsøg at opmuntre Katrine til at sammenligne sine tanker med andres, for at forbedre kvaliteten af hendes beslutninger og for at sikre at kolleger ikke efterlades tilbage.
- Prøv at fremme et miljø, der tilskynder samarbejde og en teambaseret tilgang til opgaverne.
- Bemærk, at Katrine sandsynligvis kan drage nytte af træning, der fokuserer på udvikling af hendes selvsikkerhed.
- Arbejd med Katrine for at udvikle hendes evne til at agere målrettet over for muligheder og situationer i stedet for at agere hurtigt og impulsivt.



TÆNKESTIL

Beskrivelse af profil

- Katrines profil antyder, at hun er en smule mere spontan end gennemsnittet. Hun foretrækker muligvis at håndtere opgaverne, når de opstår, i stedet for at følge en detaljeret plan. Selvom Katrine måske kan se værdien af at følge processer og strukturer, vil hun sandsynligvis have svært ved at fastholde motivationen, når hun arbejder med særligt rutineprægede eller ensformige opgaver.
- Katrines profil viser, at hun kan have en tendens til at tænke praktisk og jordnært, og at hun kan sætte pris på at arbejde med det konkrete i en opgave. På samme tid kan Katrine også sætte pris på muligheden for at opsøge opgaver på en kreativ måde, og hun kan have en tilbøjelighed til at trives med abstrakte debatter. I en gruppesammenhæng kan Katrine være ideel til at stimulere gruppens vurdering af nye ideer og muligheder, samtidigt med at hun stadig værdsætter de praktiske realiteter.
- Katrine kan fremstå som rimeligt ukonventionel af natur, og derfor foretrækker hun sandsynligvis nye, radikale løsninger på problemer. Katrine foretrækker også at arbejde i et dynamisk og forandringsparat miljø. Hvis muligheden er der, så værdsætter hun som regel ting som fremgang, innovation og forandring, og hun sætter ofte også pris på frihed til at arbejde med problemløsning på sin egen måde.
- Katrines profil viser, at hun kan have en stærk "tag mig, som jeg er" holdning og samtidigt også være en yderst frit tænkende og åben person. Katrine er ofte villig til at sætte spørgsmålstejn ved autoriteter. Hun mener, at respekt er noget, man gør sig fortjent til, og den bør ikke vises alene som en konsekvens af ens stilling. Da Katrine er mindre optaget end de fleste andre af konform adfærd, kan hun opleves som en person, der mangler en smule socialt raffinement.

Anbefalinger til udvikling

- Giv Katrine klare rammer og mål.
- Sørg for, at hun forbliver opmærksom på vigtigheden af planlægning for at nå målene.
- Træning i tidsstyring vil sandsynligvis være nyttigt for Katrine.
- Selvom det er godt at eksperimentere og søge efter nye måder at gøre tingene på, vil det være en fordel at opmuntre Katrine til ikke at give køb på alle konventionelle metoder.

COPINGSTIL

Beskrivelse af profil

- Da Katrine sandsynligvis har en stærk følelsespræget side, kan hun nogle gange lade følelser komme i vejen for rationelle tanker, og dette kan ende med, at hun kan tage kritik meget personligt. Når Katrine står over for vedvarende pres eller modgang, er det ofte nemt for andre at se, hvordan hun har det, bare ved at observere kropssproget.
- Katrines svar viser, at hun er mere bekymret end de fleste og ikke altid anerkender sig selv for sine resultater. Katrine vil sandsynligvis være sin egen værste kritiker, og hun kan opleve stor usikkerhed, hvis det kræves, at hun skal møde nye, uventede udfordringer. I sådanne situationer vil hun være optaget af at forestille sig, hvad der kan gå galt, og eventuelt huske på tidligere fejl. For nogle mennesker kan denne usikkerhed også fungere, som en positiv "kraft" som ansporer dem til selvudvikling og bedre præstationer.
- Katrine fremstiller sig selv som en anspændt, utålmodig og hårdtarbejdende person, som muligvis kun har meget lav tolerance for ting eller personer, som kommer i vejen.

Anbefalinger til udvikling

- Katrine vil sandsynligvis drage fordel af træning i at tænke positivt om tingene.
- Det vil være en fordel at opmuntre Katrine til at se på det positive i udfordrende situationer.
- Sørg for, at feedback fremlægges på en konstruktiv måde, der bygger på de positive aspekter af Katrines præstationer, og fremlæg de mindre positive aspekter som udviklingsmuligheder.
- Katrine vil sandsynligvis kunne drage nytte af udviklingsforløb, som er rettet mod at styrke hendes selvtillid og evne til at acceptere kritik.
- Hjælp hende med at genkende, hvornår følelsen af vrede eller frustration udløses, og hjælp hende med at udvikle metoder til at kontrollere sine reaktioner i sådanne situationer.



AFLEDTE DIMENSIONER

Dette afsnit indeholder scorer for og korte beskrivelser af en bred vifte af afledte skalaer. De afledte skalaer er designet til at give endnu mere brugbar indsigt i kandidatens karakter og mest sandsynlige adfærd på arbejdspladsen. Tilbagemelderen skal opfatte disse resultater som antagelser af respondentens sandsynlige adfærd på arbejdspladsen. Hypoteserne skal afprøves med reference til 15FQ+ profilen og andre kilder.

De afledte dimensioner, der måles, omfatter:

Teamroller

Beskrivelse af, hvordan Inger Nielsen sandsynligvis vil interagere med sine kolleger i et team.

Ledelsesstile

Beskrivelse af, hvilke typer ledelsesstile Inger Nielsen mest sandsynligt vil vælge.

Medarbejderstile

Beskrivelse af, hvilke typer medarbejderstile Inger Nielsen mest sandsynligt vil vælge.

Indflydelsesstile

Beskrivelse af, hvilke typer indflydelsesstile Inger Nielsen mest sandsynligt vil vælge.

Karrieretemaer

Giver et match mellem personlighedsprofilen for Inger Nielsen og Hollands liste over erhvervsgrupper.



TEAMROLLER

Teamrollerne beskriver, hvordan Inger Nielsen sandsynligvis vil interagere med sine kolleger i et team. De specifikke måder, hun vil udtrykke sin foretrukne teamstil på, kan dog afhænge af situationen. Desuden tager denne adfærdsstil ikke højde for hendes intellektuelle måde at løse problemer på og kvaliteten af hendes beslutninger.

Inger Niensens score indikerer den generelle præference for en bestemt teamrolleretning. Det skal bemærkes, at forskellige stile kan antages efter situationens behov, og i de tilfælde bliver der angivet en beskrivelse af de dominerende og sekundære teamstile for Inger Nielsen.

OVERSICHT OVER TEAMROLLER

Rolle	Score	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Koordinator	3.2										
Opstarter	7.3										
Analysator	2.5										
Organisator	2.2										
Holdspiller	9.6										
Udforsker	5										
Afslutter	5.6										
Opfinder	8.8										

Teamrollekombination – Holdspiller/Opfinder

Inger Nielsen virker til at have den vigtige evne til at kunne fremlægge kreative forslag for en gruppe på en overbevisende måde. I stedet for at virke selvklog, som nogle kreative tænkere kan gøre det, kan hun præsentere sine ideer på en måde, som er acceptabel for andre. Det skyldes, at hun er opmærksom på andres følelser, kan reagere på dem og kan opbygge goodwill og en høj moral i gruppen.

Selv om hun er intelligent og innovativ, vil hun sandsynligvis ikke være dominerende eller kritisk over for andre, og hun værdsætter opbakningen fra en gruppe. Hun kan derfor være mere effektiv end andre lige så intelligente og kreative personer, når det gælder om at få andre til at bakke op om og bruge hendes ideer.

Hendes evner vil formentlig bedst kunne udnyttes internt i organisationen og ikke til at sælge de produkter, hun finder på, til eksterne interessenter. Hun vil muligvis også værdsætte at arbejde med sine egne ting for at forfølge sine ideer. Det er dog muligt, at hun skal tilskyndes til at komme med sit bidrag på en selvsikker måde, og som leder kan hun være nødt til at overvinde sin modvillighed til at give andre et skub eller at træffe upopulære beslutninger.

Alt i alt burde hun få anerkendelse for at være en person, som er ret kreativ og tager sig af andre.



LEDELSESSTILE

Baseret på arbejdet af den amerikanske organisationspsykolog Bass beskriver Ledelsesstile de stile, som Inger Nielsen med størst sandsynlighed vil vælge.

Dette kan være relevant i en række situationer, hvor andre skal ledes. Som for de fleste personlighedsegenskaber vil profilen kun beskrive de mest sandsynlige stile for Inger Nielsen og ikke hendes præstationer. En effektiv præstation vil afhænge af mange faktorer, f.eks. kulturen i den organisation, hvor vedkommende arbejder.

OVERSIGT OVER LEDELSESSTILE

Stil	Score	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Direkte leder	1.5	1.5									
Uddelegerende leder	6.2					6.2					
Deltagende leder	9.7								9.7		
Rådgivende leder	6.7					6.7					
Forhandlende leder	4.9			4.9							

Primær ledelsesstil: Deltagende leder

Deltagende ledere er primært bekymret om at få det bedste ud af gruppen som en helhed. De opfordrer alle medlemmer af gruppen til at komme med bidrag, og de tror på, at de bedste løsninger på problemer opstår, hvis der indsamles ideer, hvor man når til enighed om, hvad der er den bedste løsning.

De vil sandsynligvis ikke presse deres ønsker og meninger ned over de øvrige medlemmer af gruppen, men ser det mere som deres rolle at styre den demokratiske proces.

Dette vil indebære at sikre, at alle medlemmer af gruppen får mulighed for at udtrykke deres mening, og at der ikke er nogen, som påvirker gruppens beslutninger mere end andre.



MEDARBEJDERSTILE

Baseret på arbejdet af den amerikanske organisationspsykolog Bass beskriver Medarbejderstile de stile, som Inger Nielsen med størst sandsynlighed vil vælge. Dette kan være relevant i en række situationer, hvor der forekommer en bestemt ledelsesstil.

Som for de fleste personlighedsegenskaber vil profilen kun beskrive de ledelsesstile, som Inger Nielsen vil være modtagelig over for og ikke Inger Niensens effektivitet. En effektiv præstation vil afhænge af mange faktorer, f.eks. kulturen i den organisation, hvor vedkommende arbejder.

OVERSIGT OVER MEDARBEJDERSTILE

Stil	Score	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Modtagelig medarbejder	4.6				4.6						
Selvhjulpene medarbejder	4.7				4.7						
Samarbejdende medarbejder	7.9							7.9			
Meddelsom medarbejder	5.4				5.4						
Eftergivende medarbejder	5.3				5.3						

Primær medarbejderstil: Samarbejdende medarbejder

Den samarbejdende medarbejder mener, at effektiviteten af problemløsning i gruppen handler om mere end de enkelte medlemmer af gruppen: den primære bekymring er, at gruppen som helhed når målene.

Den samarbejdende medarbejder sætter pris på gruppediskussioner og vil typisk foreslå egne innovative ideer, og vedkommende vil også gerne diskutere andres ideer. Denne type medarbejder tror på konstruktiv kritik og vil ikke være uvillig til at pointere svagheder i andres ideer.

På samme måde vil de som regel acceptere andres kritik. Den samarbejdende medarbejder arbejder mest effektivt under en leder, der deler sine synspunkter om gruppedeltagelsen, f.eks. dem, der opmuntrer til samarbejde i stedet for en mere retningsgivende stil.



INDFLYDELSSTILE

Indflydelsesstile beskriver, hvilke typer indflydelsesstile Inger Nielsen med størst sandsynlighed vil vælge. Dette kan være interessant i en række situationer, hvor der er brug for at kunne yde indflydelse på andre eller sælge et produkt, en service eller en ide.

Som for de fleste personlighedsegenskaber vil profilen kun beskrive de mest sandsynlige stile for Inger Nielsen og ikke hendes præstationer. Effektive præstationer vil afhænge af mange faktorer, herunder typen af produkt, kunden, den specifikke situation og den organisatoriske kultur, som personen befinder sig i. På samme måde kan forskellige stile antages efter situationens behov, og i de tilfælde bliver der angivet en beskrivelse af de dominerende og sekundære indflydelsesstile for Inger Nielsen.

OVERSIGT OVER INDFLYDELSSTILE

Stil	Score	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sikker formidler	1.5	1.5									
Relationsskaber	6.1					6.1					
Tilpasser sig kulturen	5				5						
Bryder med kulturen	6.5					6.5					
Entusiast	4.9				4.9						
Ihærdig	1.1	1.1									
Forretningsskaber	5				5						
Tekniker	3.1		3.1								
Administrator Support	3.5		3.5								
Teamleder	4.1			4.1							

Primær indflydelsesstil: Bryder med kulturen

I kontrast til mange andre tilgange vil Bryder med kulturen generelt have en radikal holdning og præsentere ideer, der sandsynligvis vil være forskellige fra kulturen i kundens organisation. Ved at præsentere så radikale ideer vil de have en tendens til at skabe et billede af at have høj integritet.

Modtageren vil sandsynligvis føle, at vedkommende får oplysninger baseret på en saglig vurdering af sit behov. Hvis denne tilgang skal lykkes, skal Bryder med kulturen være selvsikker og have tekniske kompetencer.

Sekundær indflydelsesstil: Relationsskaber

Relationsskaber vil som regel opbygge varm hjertede og venskabelige relationer til andre for at kunne fremme deres ideer, tjenester og produkter. De er tilbøjelige til at være udadvendte med en oprigtig bekymring for at kunne løse deres kunders specifikke behov og krav.



De bruger deres evner til at skabe en følelse af goodwill og tillid for at skabe en atmosfære, hvor målgruppen føler sig sikker på, at de får den bedste rådgivning, og de vil derfor være mere tilbøjelige til at 'købe' det, som Relationskaberer tilbyder.



KARRIEREMASKALAER

Karrieremaer er baseret på Hollands arbejde. Disse giver et match mellem personlighedsprofilen for Inger Nielsen og dem fra listen over erhvervsgrupper. Scorene tager ikke højde for andre vigtige faktorer som interesser, dygtighed, kvalifikationer og arbejdserfaring.

OVERSIGT OVER KARRIEREMAER

Tema	Score	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Realistisk tema	2.2		2.2								
Undersøgende tema	5.9				5.9						
Kunstnerisk tema	9.7								9.7		
Socialt tema	8.3							8.3			
Initiativrigt tema	4			4							
Rutinemæssigt tema	4.3			4.3							

Realistisk tema

Aktiviteter, der involverer betjening af mekanisk udstyr og principper inden for mekanik og fysik. Dem, der får en høj score, er sandsynligvis teknisk orienterede, reparerer mekanisk udstyr eller arbejder med biler. De vil muligvis også sætte pris på udendørsaktiviteter.

Undersøgende tema

Aktiviteter, der involverer bearbejdning af ideer og videnskabelige principper. Dem, der får en høj score, kan lide at løse eksperimentale problemer ved hjælp af logik og/eller videnskabelige principper. De vil muligvis sætte pris på laboratoriearbejde.

Kunstnerisk tema

Aktiviteter, der har fokus på at udtrykke kunstneriske og kreative ideer. Dem, der får en høj score, er interesserede i kunstarter i den bredeste betydning, f.eks. kunst, musik, skrivning, komponering, dans, design osv.

Socialt tema

Aktiviteter, der handler om at hjælpe eller tage sig af andre. Dem, der får en høj score, har som regel en interesse i velgørende arbejde, herunder at drage omsorg for ældre, børn med særlige behov eller rådgivning, undervisning og generelt at hjælpe andre med at udnytte deres potentiale.

Initiativrigt tema

Aktiviteter, der handler om at nå mål via mennesker. Dem, der får en høj score, udtrykker generelt en interesse i at lede andre eller tage ansvar for situationer. De er ofte tiltrukket af forretningsrelaterede situationer, hvor de kan bruge deres lederevner.

Rutinemæssigt tema

Aktiviteter, der omfatter organisering, administration og veldokumenterede arbejdsprocesser. Dem, der får en høj score, sætter pris på at udvikle og vedligeholde systemer, står for driften af maskiner, papirarbejde, regnskab og bogholderi.



YDERLIGERE KOMMENTARER

I det følgende afsnit vises en række punkter, som kan udledes af vurderingsrapporten for Inger Nielsen. Intervieweren kan vælge at bruge disse som udgangspunkt for videre undersøgelse under samtalen eller under rådgivning.

POTENTIELLE STYRKER

- Vil være tilbøjelig til at tage hensyn til relevante følelser, når der skal træffes beslutninger.
- Er selvkritisk og har en en/et rimelig høj(t) sans for personlig forpligtelse, og hun vil sørge for at undgå fejl.
- Kan være selvtilstrækkelig uden støtte fra gruppen.
- Vil være tilbøjelig til at føle sig fri af den sædvanlige etikette og etablerede værdier.
- Vil have en tendens til at være effektiv i de situationer, hvor hun har en række løbende forpligtelser, og hvor hun kan koncentrere sig om de overordnede krav til en opgave.
- Har føling med sig selv og vil være tilbøjelig til at udtrykke sine følelser åbent uden at bekymre sig over altid at skulle gøre et godt indtryk.
- Kan være effektiv, når hun arbejder alene, og har ikke behov for hele tiden at være omgivet af andre.
- Vil sandsynligvis få et godt forhold til kolleger og kan være populær både som medlem/leder af en gruppe.
- Har som regel en forståelse af situationens alvor og påtager sig opgaver fuldt ud.
- Hun er sensitiv, både emotionelt og æstetisk, og hun vil derfor sandsynligvis interessere sig for andres følelser.

POTENTIELLE UDVIKLINGSBEHOV

- Kan have det svært i følelsesmæssigt svære situationer.
- Kan mangle selvsikkerhed og føle sig usikker.
- Kan være tilbøjelig til at være en enspænder og ikke selv handle efter de principper, som hun prædiker for andre, i så høj grad som det er nødvendigt.
- Kan muligvis vise utilstrækkelig i etikette og etablerede værdier.
- Kan have svært ved at følge meget strukturerede arbejdsprocesser og kan overse detaljerede krav til en opgave.
- Kan have det svært, når der skal arbejdes under pres i længere eller kortere tid.
- Kan godt føle sig utilpas i situationer, hvor hun hele tiden skal møde nye mennesker.
- Da hun er meget kommunikativ, kan hun have svært ved at distancere sig selv fra medarbejdere, og hun vil ikke bryde sig om at arbejde alene.
- Kan have svært ved at bevare fatningen under pres.
- Hun er fintfølelse og æstetisk sensitiv, og hun er derfor varmhjertet og bliver nemt rørt.



15FQ+ PROFILER

KLASSISK PROFIL

Skala	Råscore	Beskrivelse venstre	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Beskrivelse højre	%
fA	24	Reserveret Neutral, Forbeholden, Forholder sig objektivt		Empatisk Venlig, Behagelig, Involverer sig personligt	88
β	18	Lav intellektualitet Usikker på egne intellektuelle evner		Høj intellektualitet Sikker på egne intellektuelle evner	42
fC	10	Påvirket af følelser Emotionel, Lytter til egne følelser, Let påvirkelig		Følelsesmæssigt stabil Modstandsdygtig, Ligevægtig, Pålidelig	4
fE	15	Imødekommende Samarbejdsvillig, Beskeden, Føjelig		Dominerende Overbevisende, Styrende, Selvhævdende	27
fF	20	Alvorlig Behersket, Serøs, Forsigtig		Entusiastisk Livlig, Ubekymret, Impulsiv	79
fG	10	Spontan Umiddelbar, Ser bort fra regler og forpligtelser		Samvittighedsfuld Vedholdende, Pligtopfyldende, Omhyggelig	25
fH	8	Tilbageholdende Giver plads til andre, Genert, Tøvende		Socialt sikker Socialt modig og selvsikker, Snakkesaglig	9
fI	24	Nøgttern Usentimental, Fokus på objektivitet og effektivitet		Fintfølelse Sensitiv, Fokus på subjektivitet og kreativitet, Følsom	98
fL	4	Tillidsfuld Accepterende, Godtroende, Tolerant		Mistænksom Skeptisk, Tvivlende, Kritisk	51
fM	7	Konkret tænkende Realistisk, Praktisk, Jordnær		Abstrakt tænkende Opfindsom, Fantasifuld, Distræt	31
fN	18	Direkte Oprigtig, Ærlig, Lige frem		Behersket Diplomatisk, Socialt bevidst, Diskret	50
fO	22	Sikker Tryk, Selvsikker, Sorgløs		Bekymret Ængstelig, Usikker, Forbeholden	90
fQ ₁	14	Traditionel Konservativ, Bruger afprøvede løsninger		Eksperimenterende Forandringsvillig, Udvikler nye løsninger	74
fQ ₂	14	Gruppeorienteret Trives i grupper, Omgængelig, Behov for social kontakt		Selvtilstrækkelig Trives alene, Selvhjælpen, Individualistisk	90
fQ ₃	6	Uformel Udisciplineret, Følger sine behov, Frit tænkende		Disciplineret Stringent, Følger normer og standarder	3
fQ ₄	19	Afslappet Tilbagelænet, Fredsommelig, Tålmodig		Anspændt Højt drive, Irritabel, Utålmodig	88



FEM-FAKTORMODELLEN

Skala	Score	Beskrivelse venstre	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Beskrivelse højre
E	5	Introversion Har tilbøjelighed til at trække sig i sociale sammenhænge		Ekstroversion Har tilbøjelighed til at opsøge socialt samvær
N	9	Lav grad af ængstelighed Ligevægtig, Fattet, Tilfreds med livet		Høj grad af ængstelighed Bekymret for fremtiden, Urolig, Tvivlende
O	9	Lav grad af påvirkelighed Realistisk, Praktisk, Konservativ i sine holdninger		Åbenhed overfor ideer Nyder innovation, Interessere i at udtrykke sig kunstnerisk
A	6	Selvstændighed Handler hurtigt, Udfordrende, Selvsikker		Imødekommenhed Procesorienteret, Hjælpsom, Forstående
C	3	Lav grad af selvkontrol Bekymrer sig ikke om sociale normer og regler		Høj grad af selvkontrol Bevidst om sociale normer og regler



INDIKATORER FOR REAKTIONSTIL

Score på forvrængningsskala

Skala	Råscore	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Social ønskværdighed	4			3							
Fremstiller sig selv i bedre lys	3			3							
Fremstiller sig selv i dårligt lys	7								9		

Score på svarvalidering

Skala	Råscore	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Centraltendens	6	1									
Inkonsistens	4			4							

AFLEDTE SKALAER

Skala	Råscore	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Emotionel intelligens	13		2								
Arbejdsstil	16			4							



PROFIL FOR INTERPERSONEL STIL

Skala	Beskrivelse venstre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Beskrivelse højre
E	Introversion Har tilbøjelighed til at trække sig i sociale sammenhænge					5						Ekstroversion Har tilbøjelighed til at opsøge socialt samvær
fA	Reserveret Neutral, Forbeholden, Forholder sig objektivt									9		Empatisk Venlig, Behagelig, Involverer sig personligt
fF	Alvorlig Behersket, Seriøs, Forsigtig							7				Entusiastisk Livlig, Ubekymret, Impulsiv
fH	Tilbageholdende Giver plads til andre, Genert, Tøvende			3								Socialt sikker Socialt modig og selvsikker, Snakkesaglig
-fQ ₂	Selvtilstrækkelig Trives alene, Selvhjulpen, Individualistisk			3								Gruppeorienteret Trives i grupper, Omgængelig, Behov for social kontakt

Skala	Beskrivelse venstre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Beskrivelse højre
A	Selvstændighed Handler hurtigt, Udfordrende, Selvsikker						6					Imødekommenhed Procesorienteret, Hjælpsom, Forstående
-β	Høj intellektualitet Sikker på egne intellektuelle evner						6					Lav intellektualitet Usikker på egne intellektuelle evner
-fE	Dominerende Overbevisende, Styrende, Selvhævdende							7				Imødekommende Samarbejdsvillig, Beskeden, Føjelig
-fL	Mistænksom Skeptisk, Tvivlende, Kritisk							5				Tillidsfuld Accepterende, Godtroende, Tolerant
-fQ ₁	Eksp eksperimenterende Forandringvillig, Udvikler nye løsninger							4				Traditionel Konservativ, Søger afprøvede løsninger



PROFIL FOR TÆNKESTIL

Skala	Beskrivelse venstre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Beskrivelse højre
O	Lav grad af påvirkelighed Realistisk, Praktisk, Konservativ i sine holdninger									9		Åbenhed overfor ideer Nyder innovation, Interesseret i at udtrykke sig kunstnerisk
fl	Nøgttern Usentimental, Fokus på objektivitet og effektivitet									10		Finfølelse Sensitiv, Fokus på subjektivitet og kreativitet, Følsom
fM	Konkret tænkende Realistisk, Praktisk, Jordnær				5							Abstrakt tænkende Opfindsom, Fantasifuld, Distræt
fQ ₁	Traditionel Konservativ, Bruger afprøvede løsninger						7					Ekspementerende Forandringsvillig, Udvikler nye løsninger

Skala	Beskrivelse venstre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Beskrivelse højre
C	Lav grad af selvkontrol Bekymrer sig ikke om sociale normer og regler			3								Høj grad af selvkontrol Bevidst om sociale normer og regler
fG	Spontan Umiddelbar, Ser bort fra regler og forpligtelser				4							Samvittighedsfuld Vedholdende, Pligtopfyldende, Omhyggelig
fN	Direkte Oprigtig, Ærlig, Lige frem					6						Behersket Diplomatisk, Socialt bevidst, Diskret
fQ ₃	Uformel Udisciplineret, Følger egne behov, Frit tænkende		2									Disciplineret Stringent, Følger normer og standarder



PROFIL FOR COPINGSTIL

Skala	Beskrivelse venstre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Beskrivelse højre
N	Lav grad af ængstelse Ligevægtig, Fattet, Tilfreds med livet									9		Høj grad af ængstelse Bekymret for fremtiden, Urolig, Tvivlende
-fC	Følelsesmæssigt stabil Modstandsdygtig, Ligevægtig, Pålidelig									9		Påvirket af følelser Emotionel, Lytter til egne følelser, Let påvirkelig
fO	Sikker Tryk, Selvsikker, Sorgløs								8			Bekymret Ængstelig, Usikker, Forbeholden
fQ ₄	Afslappet Tilbagelænet, Fredsommelig, Tålmodig								8			Anspændt Højt drive, Irritabel, Utålmodig
fL	Tillidsfuld Acceperende, Godtroende, Tolerant						6					Mistænksom Skeptisk, Tvivlende, Kritisk