

EASI

PM TEAM DEVELOPMENT LISA LEBLANC

LISA.LEBLANC@NEWLINE-HR.COM



EASI (13-12-2012)

+ Adfærd & motivation - rapport til leder

OM DENNE RAPPORT

VÆRKTØJ OG RAPPORT

EASI er en typologi, der beskriver typiske adfærds- og/eller motivationsmønstre i en erhvervsmæssig sammenhæng. Disse er nærmere beskrevet i denne rapport. Rapporten er udelukkende baseret på testtagerens besvarelse af EASI-spørgeskemaet, og omfatter ikke oplysninger fra andre kilder. Rapporten er til dit eget brug. Den er privat og fortrolig.

FORMÅL: PERSON UDVIKLING

Formålet med Master EASI er at skabe et solidt udgangspunkt for en konstruktiv personlig udvikling. Dialogen med brug af EASI kan hjælpe med at fokusere på styrker og områder, hvor der eventuelt er brug for udvikling. Samtidig kan det være en god anledning til at drøfte de aspekter, som testtageren især trives ved på arbejde.

ETISKE OVERVEJELSER OG TESTTAGERENS RETTIGHEDER

Ingen af resultaterne skal betragtes som "rigtige" eller "definitive", men bør altid vurderes på grundlag af de opgaver, der skal løses i et konkret job. Testtageren har ret til at stille spørgsmål ved de resultater, som den EASI-certificerede person fremlægger. Testtageren bør informeres om den proces, som testresultaterne er en del af, og hvordan resultaterne vil blive brugt i denne proces. Testtageren skal også informeres om, hvem der bliver indviet i den indsiget, testen giver.

RAPPORTENS NØJAGTIGHED

Adfærd og motivation på arbejdspladsen kan ændre sig med tiden og afhænger til dels af arbejdsforholdene. Hvis der er gået et stykke tid, siden testtageren sidst besvarede testen, bør det overvejes, om indholdet af denne rapport stadig gælder.

Kvaliteten af EASI er veldokumenteret og baseret på internationale standarder for testkvalitet. Nøjagtigheden af denne rapport afhænger i høj grad af, hvor ærligt og spontant der er svaret.

lisa.leblanc@newline-hr.com

Spørgeskema udfyldt: 13-12-2012

NORMGRUPPE

For at give en bedre forståelse af resultaterne sammenlignes besvarelsen med svarene fra en normgruppe. Normgruppen består af et repræsentativt udvalg af personer i den erhvervsaktive alder. Der er blandt andet taget hensyn til alder, køn, ledelsesniveau og branche, da normgruppen skulle sammensættes.

Valgt norm: Danish Norm

ADFÆRDSSTIL

Vi har alle visse adfærdsmønstre, som vi udviser oftere end andre. Disse adfærdsmønstre kan deles op i fire forskellige adfærdsstile. Nedenfor kan du se scoren for de fire grundlæggende adfærdsstile, præsenteret for Lisa Leblanc.

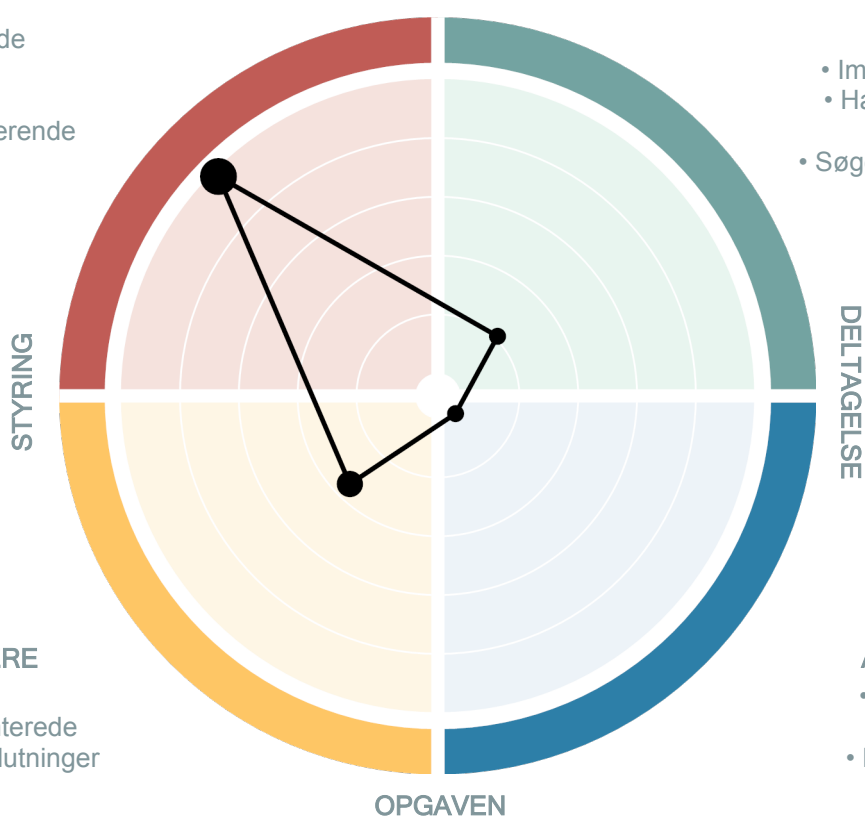
ENTUSIASTER

- Begeistrede
- Følelsesladede
- Udadvendte
- Influerende
- Eksperimenterende
- Spontane

MENNESKET

SUPPORTERE

- Følsomme
- Indlevende
- Imødekommende
- Harmonisøgende
- Tålmodige
- Søger fællesskabet



IMPLEMENTERE

- Styrende
- Resultatorienterede
- Effektive beslutninger
- Pragmatiske
- Direkte
- Utålmodige

OPGAVER

ANALYTIKERE

- Velovervejede
- Systematiske
- Pligtopfyldende
- Rationelle
- Kritiske
- Formelle

PRIMÆR OG SEKUNDÆR ADFÆRDSSTIL

PRIMÆR ADFÆRDSSTIL FOR LISA LEBLANC: ENTUSIAST

Den primære stil er den adfærd, som udvises det meste af tiden, og hvad andre ofte vil opfatte.

OVERBLIK

- Begejstrede
- Følelsesladede
- Udadvendte
- Influerende
- Eksperimenterende
- Spontane

UDDYBENDE BESKRIVELSE

Entusiaster er typisk følelsesmæssigt udtryksfulde og kan meget let påvirkes af stemningen i gruppen. Omvendt kan Entusiasters stemningsleje også påvirke gruppens stemning meget. En begejstret Entusiast kan få de fleste grupper i godt humør og fulde af energi.

Entusiaster er rigtigt gode til at udtrykke positive følelser såsom glæde og begejstring. Ind i mellem kan de dog også frit udtrykke vrede og skuffelse. De positive følelser hjælper Entusiaster og mennesker omkring dem med at komme igennem svære eller stressede situationer.

Entusiaster har som udgangspunkt positive forventninger til andres bidrag i samarbejdet. De er udadvendte og snakker let med de fleste – også dem, de ikke kender i forvejen. Entusiaster tiltrækker andre med deres åbenhed og begejstres let af andres bidrag.

Entusiaster bryder eller udfordrer ofte faste rammer og procedurer. Deri findes et stort potentiale for at skabe nye, anderledes idéer og måder at gøre tingene på. Entusiaster skaber en masse idéer sammen med andre, fordi de er så åbne og let lader sig inspirere. De søger forandring og ser ofte de muligheder, der ikke ligger lige for. De eksperimenterer gerne, og de trives med at arbejde med flere valgmuligheder.

Entusiaster snakker meget og gerne om dem selv. De bringer oftest dem selv i centrum, og andre anerkender dem oftest som farverige og livlige personer.

I et samarbejde kan de let komme til at overtage styringen og påvirke andres holdninger. Ofte betegnes Entusiaster endda som dominerende. Dette understøttes af en energisk, utålmodig og tempofyldt tilgang til teamet og opgaverne, hvilket gør at andre også opfatter Entusiaster som igangsættere.

De kan umiddelbart fremtræde som meget ordentlige personer med tjek på tingene, men under pres kommer de oftest til at mangle organisering og metodisk tilgang. Entusiaster tager tingene som de kommer og improviserer hen ad vejen.

Entusiaster er gode til at træffe hurtige beslutninger. De er impulsive og spontane. Når de skal beslutte sig, stoler de på deres umiddelbare fornemmelser og følger deres intuition.

Entusiaster søger spænding og dynamiske omgivelser frem for ro og forudsigelighed. De accepterer uden videre de risici som følger med. De søger afveksling og delegerer derfor oftest arbejdsopgaver, der er rutineprægede eller som kræver stort fokus på detaljer. De vil meget hellere fokusere på koncepter og overordnede temaer.

SEKUNDÆR ADFÆRDSSTIL: IMPLEMENTER

De fleste mennesker udviser også en adfærd, der kan forklares med deres sekundære stil. Den sekundære stil er typisk ikke så tydelig for andre som den primære stil. Men den sekundære stil kan udvikles med tiden og kan oven i købet blive den primære stil, efterhånden som man bliver ældre, og/eller arbejdsforhold og -indhold udvikler sig.

OVERBLIK

- Styrende
- Resultatorienterede
- Effektive beslutninger
- Pragmatiske
- Direkte
- Utålmodige

BESKRIVELSE

Implementere er for det meste effektive, resultatorienterede og har primært fokus på sagen. De træffer tit hurtige beslutninger og søger ofte overblik og kontrol over situationen. De opleves derfor til tider dominerende. De fremstår som noget skeptiske, uafhængige og med relativt stor selvtillid. Implementere er følelsesmæssigt kontrollerede, men kommunikerer som regel direkte og nøgternt – også det de er utilfredse med. Implementere bruger sjældent meget tid på at diskutere nye ideer, men prøver ofte utålmodigt at finde frem til effektive løsninger.

MERE OM DEN PRIMÆRE ADFÆRDSSTIL

STYRKER

Nedenfor findes nogle typiske styrker for Entusiaster:

- Sætter deres tydelige præg på beslutninger og diskussioner.
- Smitter alle andre med deres begejstring.
- Er gode til at tale med alle.
- Meget energiske.
- Træffer hurtige beslutninger.
- Skaber sig et godt overblik.
- Meget nysgerrige og eksperimenterende.
- Navigerer let i kaotiske situationer, der kræver improvisation eller brug af nye tilgange.

FALDGRUBER

Enhver styrke medfører en potentiel faldgrube. Jo mere udtalt vores styrke er, desto lettere bliver den til en faldgrube. Nedenfor findes nogle typiske faldgruber for Entusiaster:

- Er frembrusende og tromler andre ned på deres vej.
- Reagerer følelsesladet på skuffelser og kritik og påvirker dermed stemningen i teamet negativt.
- Er overfladisk i deres kontakt med andre.
- Bliver utålmodige og rastløs.
- Mangler sagligt besluthningsgrundlag.
- Overser vigtige detaljer.
- Værdsætter ikke løsninger, der tidligere har vist sig at virke.
- Savner metodisk tilgang til løsning af opgaver.

KOMMUNIKATIONSTIL

De fire typer har forskellige måder at kommunikere på. Når en person kommunikerer med os i "vores" stil, vil vi typisk lytte. Ved at kende en persons foretrukne kommunikationsstil kan du indrette din egen kommunikationsstil derefter og dermed øge din gennemslagskraft og forståelsesniveauet for din kommunikation.

HVAD DU SIGER

De fire typer er interesserede i forskellige aspekter af det, som du vil kommunikere.

HVORDAN DU SIGER DET

Hvordan vi siger tingene, og måden vi udtrykker os gennem vores kropssprog er ekstremt vigtigt for den måde, som andre modtager vores budskab.

Nedenfor er en illustration, der opsummerer, *hvad* du skal sige, og *hvordan* du skal sige det, når du kommunikerer med de fire forskellige typer:

ENTUSIASTER

Hvad

- Muligheder
- Begejstring
- Nyhedsværdi
- Spænding
- Prestige
- Overblik

Hvordan

- Åben
- Anerkendende
- Livlig
- Gestikulerende
- Nysgerrig
- Uformel

SUPPORTERE

Hvad

- Følelser
- Værdier
- Personlige oplevelser
- Sammenhold
- Genkendelse
- Empati

Hvordan

- Behagelig
- Imødekomende
- Lyttende
- Tålmodig
- Acceptorende
- Rolig og tilstedeværende

IMPLEMENTERE

Hvad

- Resultater
- Uafhængighed
- Fremgang
- Effektivitet
- Kontant

Hvordan

- Engageret
- Fokuseret
- Udvis selvtillid
- Hurtig og præcis
- Direkte
- Overbevisende

ANALYTIKERE

Hvad

- Kvalitet
- Sikkerhed
- Plan
- Struktur
- Logik
- Fakta

Hvordan

- Afdæmpet
- Formel
- Gennemtænkt
- Interessere
- Rolig

MOTIVATIONSSTIL

Alle jobs indeholder pligter, som skal udføres med en bestemt adfærd, men som vi ikke nødvendigvis nyder at udføre. F.eks. kræver de fleste job, at vi til tider løser rutineprægede opgaver med stor omhyggelighed, men som vi ikke nødvendigvis oplever som særligt spændende. Der kan være mange grunde til at vores adfærd er som den er. F.eks. kan vi have en type adfærd alene fordi andre forventer det, eller fordi det er blevet en vane. Men vores adfærd kan også styres af behov som er mindre tydelige for omverdenen: Vores motivation.

De næste afsnit beskriver motivationsstilen for Lisa Leblanc. Beskrivelsen baseres direkte på besvarelsen af spørgsmål om motivation.

PRIMÆR MOTIVATIONSSTIL: IMPLEMENTER

De fleste har en bestemt motivationsstil, der er den tydeligste. Det kaldes den Primære Motivationsstil. Ved at kende den primære motivationsstil kan der mere målrettet arbejdes hen imod en karriere, der passer med behovene. Derved opnås større arbejdsglæde og produktivitet.

Svarene på motivationsdelen af spørgeskemaet viser en præference for Implementeres motivationsstil.

ENTUSIAST

- Begejstring
- Plads til følelser
- Udadvendte aktiviteter
- Påvirke andre
- Eksperimentere
- Spontanitet

MENNESKET

SUPPORTER

- Følsomhed
- Omsorg for hinanden
- Behagelig omgangstone
- Sympati
- Accept
- Nærvær

STYRING

DELTAGELSE

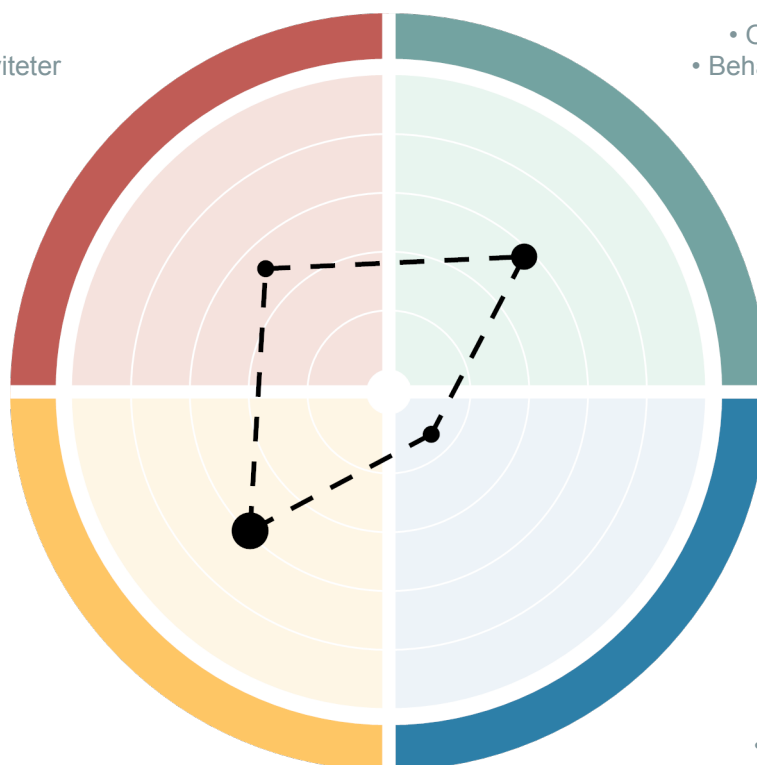
IMPLEMENTER

- Styring
- Resultater
- Effektivitet
- Pragmatisk tilgang
- Direkte omgangstone
- Kort fra tanke til handling

OPGAVEN

ANALYTIKER

- Velovervejethed
- Systematik
- Ansvarsbevidsthed
- Objektivitet
- Analysere og vurdere
- Korrekthed



HVAD DER MOTIVERER LISA LEBLANC:

Det er væsentligt for Implementeres arbejdsglæde og produktivitet er, at de får opfyldt deres store behov for:

- At kunne indgå i konkurrence med andre.
- At tingene omkring dem foregår effektivt.
- At arbejde med at omsætte ideer og tanker til handling.
- At opnå hurtig kontrol over nye situationer.
- At have mulighed for forfremmelse.
- At kunne være direkte i deres kommunikation med andre.
- At gå efter indflydelse, magt og ansvar.
- At beslutninger træffes hurtigt og effektivt.

MOTIVATION AF ANDRE

De fire typer motiveres af forskellige adfærds- og kommunikationsstile, og som regel prøver de også at motivere andre på den måde, som de selv foretrækker at blive motiveret.

Hvis du ønsker at motivere en person eller at hjælpe en person med at motivere andre, bør du være opmærksom på, hvilke typer de involverede parter er. Husk også på din egen type, da din foretrukne adfærd kan være utilstrækkelig, hvis den anden person ikke har samme præference.

ENTUSIASTER

- Anerkend hvad der kan anerkendes
- Bidrag til udadvendte aktiviteter
- Væk deres nysgerrighed
- Inviter til idéudveksling
- Tal til følelser og beskriv oplevelser
- Nedton tekniske detaljer

SUPPORTERE

- Tilkendegiv evnen til samarbejde
- Giv mulighed for at løse opgaver med andre
- Vis tillid og skab trygge rammer
- Giv god mulighed for sparring
- Giv opgaver der bidrager til god stemning
- Giv mulighed for at de kan hjælpe og rådgive andre

IMPLEMENTERE

- Giv betydningsfulde, udfordrende og varierede opgaver
- Giv ansvar
- Giv feedback på opnåede resultater
- Opstil tydelige resultatmål
- Skab konkurrence
- Fortæl om det der sker på øverste niveau i organisationen

ANALYTIKERE

- Vær faktuel når du roser
- Skab nødvendige arbejdsro
- Giv god tid til opgaveløsningen
- Giv ekspert roller, hvor kolleger søger vejledning
- Inviter til at bidrage med analyser og kritik
- Inviter med i grupper hvor faglighed værdsættes

MOTIVATION TIL AT LÆRE

At lære og at komme til at beherske noget nyt er en stærk motivationsfaktor. Når vi opdager, at vi er i stand til at gøre ting, som ikke plejer at lykkes for os, eller som vi simpelthen ikke troede, vi kunne, får vi ny energi og føler os parate til at tage nye udfordringer op. Hver af de fire typer motiveres til at lære på forskellig måde.

Nedenfor er der en illustration af, hvilke faktorer der motiverer de fire typer til at lære.

ENTUSIASTER

- Inspirerer
- Vil gerne hurtigt i gang
- Lærer helst sammen med andre
- Eksperimenterer med praksis
- Interesse for nyt (ikke velkendt) stof
- Begejstrer andre

Foretrækker praksisorienteret læring sammen med andre, hvor der er plads til diskussioner og mulighed for at inspirere gruppen.

SUPPORTERE

- Observerer
- Interesse for alles perspektiv
- Skaber sammenhold
- Åbne overfor inspiration
- Proces frem for resultat
- Stoler på andre

Foretrækker uformelt samarbejde med åbne dialoger, hvor der er fokus på inspiration og personlige indtryk.

IMPLEMENTERE

- Omsætter teori til praksis
- Sætter hurtigt egne mål
- Konkurrerer
- Tager føringen
- Træffer selvstændige beslutninger
- Sætter resultat over proces

Foretrækker målrettet læring med hurtige og konkrete resultater, hvor der er fokus på præstation frem for mennesker.

ANALYTIKERE

- Systematiske
- Pligtopfyldende
- Fordyber sig
- Arbejder selvstændigt
- Fokus på teori frem for mennesker og praksis
- Opstiller logiske strukturer

Foretrækker undervisning/foredrag, udforskning af analytiske modeller og tid til at tænke tingene igennem.

GAP ANALYSE - ADFÆRD/MOTIVATION

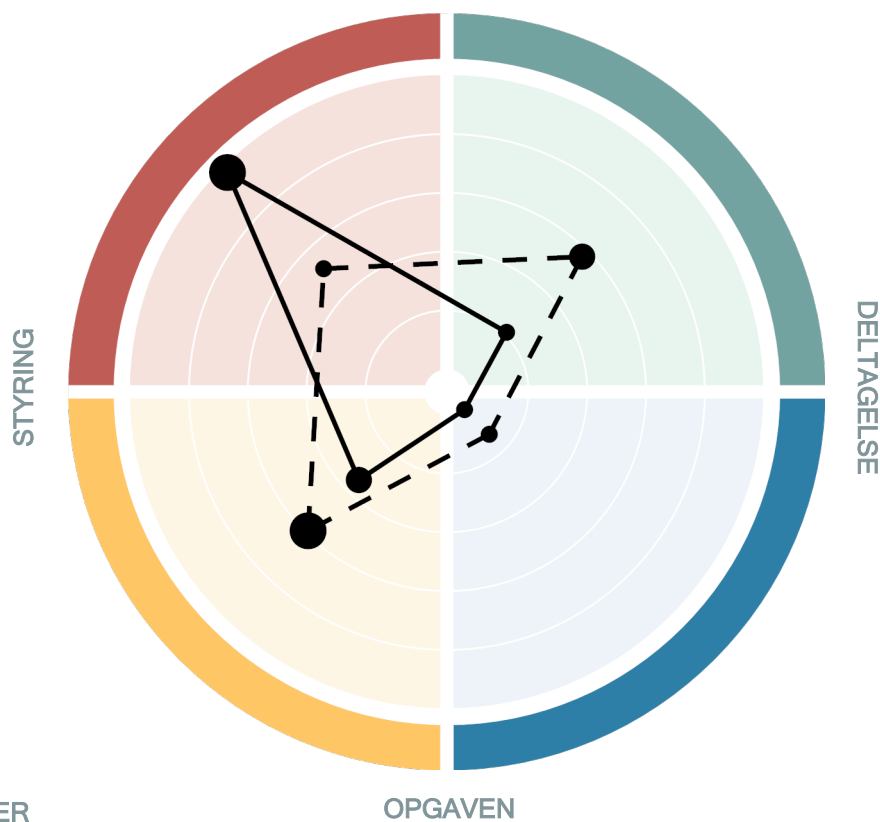
Følgende illustration sammenligner den primære adfærdsstil med den primære motivationsstil.

— ADFÆRD
- - - MOTIVATION

ENTUSIAST

MENNESKET

SUPPORTER



IMPLEMENTER

OPGAVEN

ANALYTIKER

MOTIVATIONSSTILEN ER EN ANDEN END ADFÆRDSSTILEN

Den primære score på henholdsvis adfærd og motivation viser, at testtager er motiveret for en anden adfærd end den adfærd, som testtager primært har i dag. Når du læser om den primære adfærdstype og motivationsstil, bør du være opmærksom på forskelle i den faktiske adfærd og hvad testtager er motiveret for at gøre. Det kan give dig og testtager idéer til, hvad I kan fokusere på i forhold til testtagers udviklingsplan. Testtager kan med fordel inddrage leder i disse overvejelser, for at tilpasse arbejdet til sin motivation, og samtidigt udvikle sine kompetencer og adfærd.

UDVIKLINGSKATALOG

Nedenfor er der nogle forslag til udvikling, når du kender Lisa Leblancs primære adfærdsmønstre. Lisa Leblanc har fået en kopi af denne liste. På grundlag af din viden om din virksomheds strategi bedes du markere de forslag, som du mener Lisa Leblanc bør fokusere på.

Når du drøfter disse spørgsmål med Lisa Leblanc, bør du overveje, hvordan individuelle mål, handlinger og strategien kan matches, idet du har Lisa Leblancs motivation i tankerne. Sørg for at *forklare* for Lisa Leblanc, hvorfor du valgte udviklingsforslagene, og sørg for at skrive ned, hvad I bliver enige om som første udviklingsprioritet.

GENEREL ARBEJDSADFÆRD

Forslag til, hvad Lisa Leblanc kan gøre for at optimere den generelle arbejdsadfærd:

- ☐ **Rutiner og kendte metoder:** Brug rutiner samt velkendte og gennemprøvede metoder som genvej til at løse og levere opgaver hurtigere og med større sandsynlighed for succes og accept. Det er ikke alt der skal udvikles på ny – mange gange skal der blot leveres hurtigt.
- ☐ **Hvad du sætter i gang:** Sæt ikke mere i gang end du kan afslutte. Overvej løbende, hvor mange af de opgaver du sætter i gang, du kan få afsluttet. Bliver du bedre til at få afsluttet opgaverne er der også større chance for, at du ikke skuffer dine omgivelser.
- ☐ **Organisér og planlæg:** Efterstræb at arbejde organiseret og metodisk med opgaveløsning. Det minimerer kaos, hvilket får dig og dine nærmeste kolleger til at fremstå mere professionelle og effektive.
- ☐ **Detaljer:** Brug dit overblik til at vurdere hvilke detaljer der er mest vigtige at kende, og sæt dig så grundigt ind i dem, så du giver andre det bedste indtryk af din viden.

KOMMUNIKATION

Forslag til hvad Lisa Leblanc kan gøre for at forbedre sin kommunikation med andre:

- ☐ **Saglig og præcis kommunikation:** Hold kommunikationen kort, saglig og forretningsmæssig, når du ønsker at få anerkendelse i et klima hvor fakta, forretning og effektivitet er vigtigt.
- ☐ **Lyt og giv plads:** Giv mere plads til andre og lyt aktivt hvis du ønsker større ansvarlighed i forhold til fælles beslutninger.
- ☐ **Styr på detaljerne:** Vær detaljeret i din forberedelse, når du skal vinde accept fra personer med stort detaljekendskab.
- ☐ **Fokus væk fra dig selv:** Undgå at sætte for stort fokus på dig selv. Hjælp i stedet dig selv og andre til at holde fokus på opgaven og andres bidrag. Det er gennem teamets samlede indsats, at du er med til at skabe størst succes og opmærksomhed fra f.eks. kunden/ledelsen.

MOTIVATION

Forslag til hvordan Lisa Leblanc kan forøge sin motivation:

- ☐ **Langsommeligheden:** Brug det nedsatte tempo til at udtænke nye mål i stedet for at blive rastløs. Når idé- og meningsudveksling tager tid til møder kan du f.eks. sætte et mål i situationen så som: Hvem kommer med flest ideer? Hvor meget kan en ide videreudvikles og forfines? Hvem kommer med de mest nyskabende ideer? Osv.
- ☐ **Følsomheden:** Giv plads til at andre taler sammen om deres følelser. Selvom du ikke selv involverer dig, vil du, ved at give plads til følelser blandt kolleger, ofte opnå større trivsel og dermed bedre resultater.
- ☐ **Grundigheden:** Få assistance af personer, der trives med at være grundige, når det er vigtigt at få alle detaljerne med. Selvom detaljer ikke har din store interesse, kan der være vigtige argumenter og beslutningsgrundlag gemt i dem.
- ☐ **Rutinerne:** Flyt fokus fra det kedelige i gentagelsen, til hvordan arbejdet kan gøres smartere, bedre, lettere, hurtigere osv. Implementere kommer nok aldrig til at nyde rutiner, men de kan blive mere effektive til at håndtere rutinearbejde.