



Thomas Thomsen

Thomas EIQ

03-11-2023

Privat & fortroligt

Normgruppe: Denmark 2018

Indhold

- 3** **Introduktion**
- 6** **Lagkagediagram**
- 7** **Oversigt - søjlediagrammer**
- 8** **Global EIQ score**
- 9** **Velværefølelse**
 - Lykkefølelse
 - Optimisme
 - Selvværd
- 13** **Selvkontrol**
 - Følelsesmæssig kontrol
 - Impulsivitetskontrol
 - Stress Management
- 17** **Emotionalitet**
 - Empati
 - Opfattelse af følelser
 - Følelsesmæssigt udtryk
 - Relationer
- 22** **Socialiseringsfaktor**
 - Ledelse af følelser
 - Assertion
 - Social bevidsthed
- 26** **Uafhængige faktorer**
 - Omstillingsevne
 - Selvmotivering

Denne rapport giver dig information og vejledning, som kan hjælpe dig til at blive mere bevidst om din følelsesmæssige intelligens og den følelsesrelaterede tilgang du har til problemløsning. Det kan danne grundlag for udvikling og igangsætning af træningsaktiviteter.

Før du fortsætter, bedes du gennemlæse denne introduktion. Det giver dig grundlag for at forstå rapportens udtalelser, konklusioner og vejledninger og hvordan du bedst kan udnytte informationen.

Hvad betyder begrebet; følelsesmæssig intelligens og hvorfor er det så vigtigt?

Hvor godt forstår vi egentlig os selv og andre mennesker? Hvordan håndterer vi vigtige situationer og relationer? Det er vigtige spørgsmål i næsten alle aspekter af vores arbejdsliv, sociale liv og private liv.

En stor del af vores arbejdssuccesser er baseret på vores færdigheder, viden og erfaringer, men en anden vigtigt succesfaktor handler om, hvor godt vi kommer ud af det med teammedlemmer, chefer, kolleger, leverandører og kunder. Vi må nødvendigvis forstå os selv og hvordan vi virker på andre, ligesom vi må kunne forstå, hvad der er vigtigt for andre. Vi kan anvende denne viden til at opnå vores mål. Følelsesmæssig intelligens handler ikke om at være rar eller blød i vores tilgang til andre. Det handler om, hvordan vi interagerer effektivt med andre for at få et job udført, eller for at opnå det liv vi ønsker.

Følelsesmæssig intelligens er vigtigt inden for næsten alle områder i organisationer, men man kunne fremhæve områder som; ledelse, teams, projektarbejde og alle typer af kunderelationer. Det påvirker endvidere vores familie og sociale liv.

ThomasEIQ er et værktøj til at måle vores forståelse af os selv og andre og vores evne til at anvende denne viden til at opnå vores mål.

Scorer

Dine scorer vil blive opdelt i 3 forskellige niveauer:



Ordet "middel" betyder ikke, at du kan opnå "gode" eller "dårlige" resultater. % angivelserne indikerer, hvor du ligger set i forhold til andre mennesker, som ligeledes har udfyldt spørgeskemaet.

Der er ingen rigtige eller forkerte svar i relation til begrebet følelsesmæssig intelligens. Der er positive eller negative implikationer for alle niveauer. Disse forklares løbende i rapportteksten.

Hvilke slags tanker gør du dig, når du læser din egen rapport?

Prøv at sætte dine scorer og rapportens forklaringer ind i en sammenhæng med dit arbejdsliv, sociale liv og private liv. Stil spørgsmål som f.eks. Hvad er det egentlig, jeg gerne vil opnå - hvilke mål vil jeg gerne nå? Hvor oplever jeg problemer i forhold til andre mennesker? Hvilke dimensioner af min følelsesmæssige intelligens er særligt vigtige i såvel mit arbejdsliv som private liv?

En testscore fra ThomasEIQ har tendens til at være stabil over tid - som din personlighed også er det. Men som din personlighed, kan begivenheder i dit liv få din følelsesmæssige intelligens til at variere. De angivne scorerer i denne rapport vil derfor aldrig kunne være 100% faste. De kan hjælpe dig til en vurdering af, hvor effektivt du interagerer med andre. Denne rapport skal ses som starten på denne indsigtfuldhed, der kan resultere i en øget forståelse af, hvordan du interagerer med andre mennesker. Det vil give dig en række fordele både arbejdsmæssigt og privat.

Anvendelse

ThomasEIQ har en række anvendelsesområder. Eksempler kan være:



Det er vigtigt, at du forstår, hvorfor du er blevet inviteret til at udfylde spørgeskemaet og har fået forklaret, hvordan scorerne kan øge din indsigt. Denne rapport er udarbejdet af Thomas International. Yderligere information kan hentes på <http://www.thomasinternational.net>

The Thomas Emotional Questionnaire was developed by K.V. Petrides (Institute of Education, University of London) and Adrian Furnham (University College London). It is based on the theory of trait emotional intelligence as described by Petrides (2001), Petrides, Furnham and Frederickson (2004) and Petrides, Furnham and Mavroveli (2007).

FAKTOR scorer

Nedenfor ser du dine scorer for de 4 overordnede FAKTORER i en ThomasEIQ måling. De 4 overordnede FAKTORER er; VELVÆRE - SELVKONTROL - EMOTIONALITET - SOCIALISERING, der hjælper til en opsummering af testpersonens score på 15 underliggende DELFAKTORER. De repræsenterer en større bredde end de 15 delfaktorer, men mere detaljerede end den helt overordnede GLOBALE EIQ SCORE. Totalt set giver de forskellige niveauer (DELFAKTORER FAKTORER og GLOBALE EIQ SCORE) muligheden for at fokusere både i bredden og i dybden - efter behov og relevans.

Global EIQ score

Den GLOBALE EIQ score giver dig et overblik over din generelle følelsesmæssige funktionsmåde. Det betyder din opfattede evne til at forstå, bearbejde og anvende information om dine egne og andres følelser. Det er vigtigt at fremhæve, at denne score er en overordnet score. Den er sammensat af de mere detaljerede FAKTOR scorer og de meget mere detaljerede DELFAKTOR scorer.

De inkluderes senere i denne rapport sammen med kommentarer om styrker og udviklingsområder og endvidere gode forslag til personlige strategier, du kan overveje at implementere. Du henvises derfor til de respektive afsnit om FAKTORER og DELFAKTORER for en mere detaljeret gennemgang af din generelle følelsesmæssige funktionsmåde.

Baggrund

Denne rapport er baseret på dit svarmønster. Rapporten afspejler derfor dine egne tanker om dig selv. Din score sammenlignes med et repræsentativt udsnit af en dansk kontrolgruppe. Dine svar er oversat til en beskrivelse, der indeholder 4 overordnede FAKTORER. Hver FAKTOR indeholder 3 eller 4 mere detaljerede underfaktorer, kaldet DELFAKTORER.

Derudover er der 2 uafhængige DELFAKTORER, som ikke umiddelbart har nogen relation til en overordnet FAKTOR:

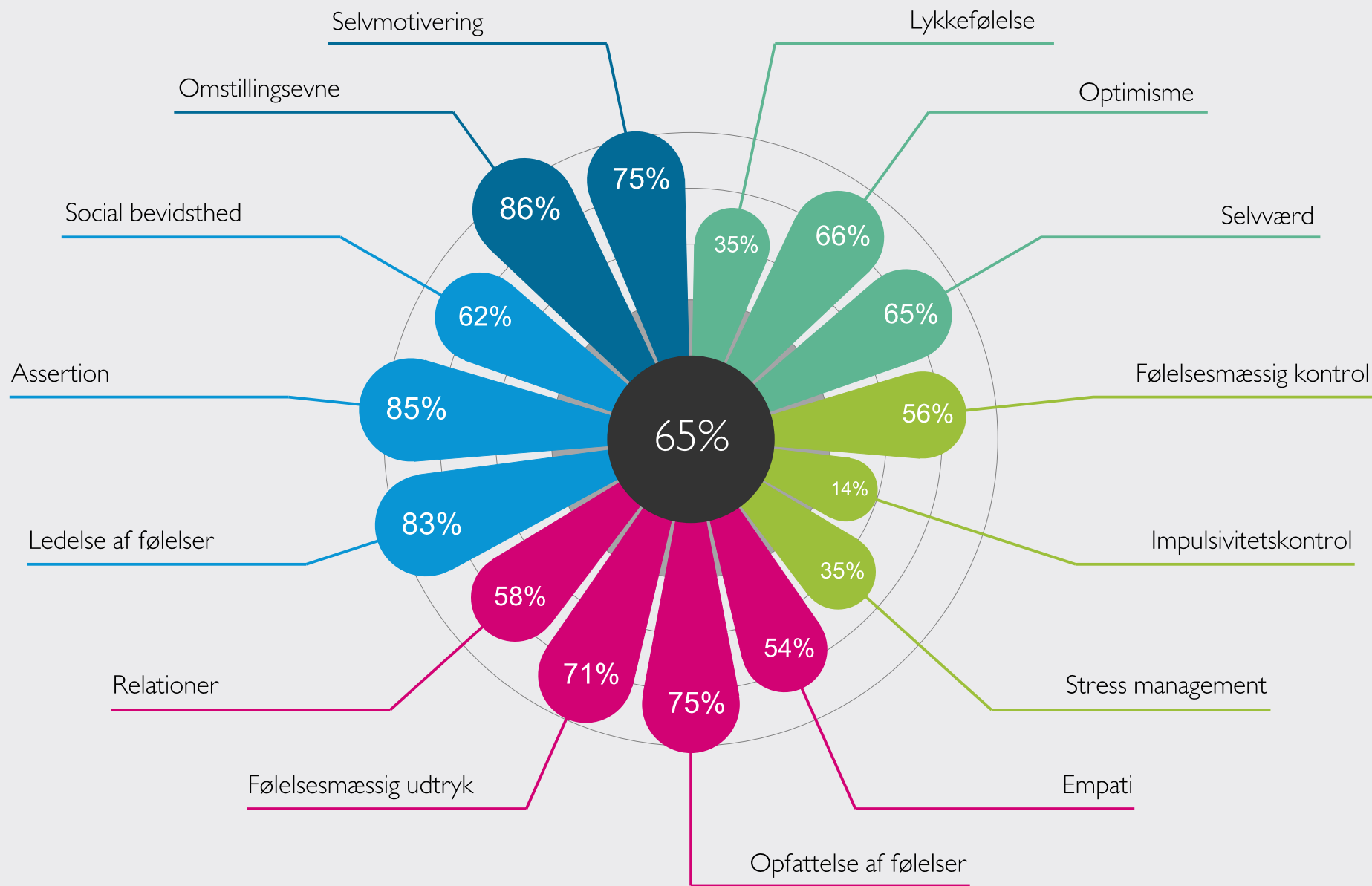
Omstillingsevne og Selvmotivering



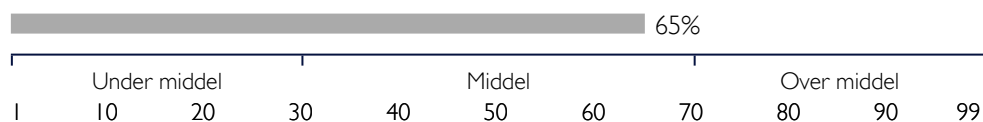
Se den fulde interaktive
TEIQue guide online på
www.thomasinternational.net

"Knowing others is intelligence; knowing yourself is true wisdom. Mastering others is strength; mastering yourself is true power."

Lao Tzu



Global EIQ Score

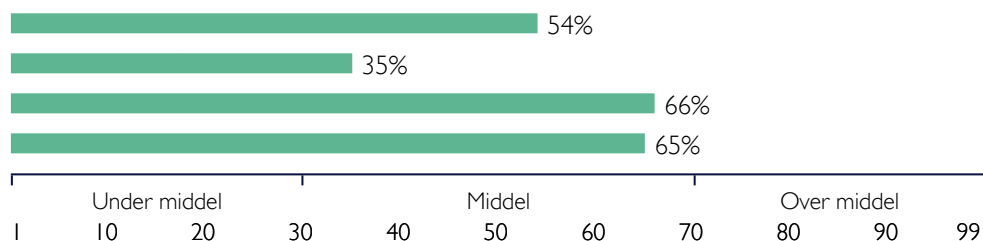


Velværefølelse

Lykkefølelse

Optimisme

Selværd

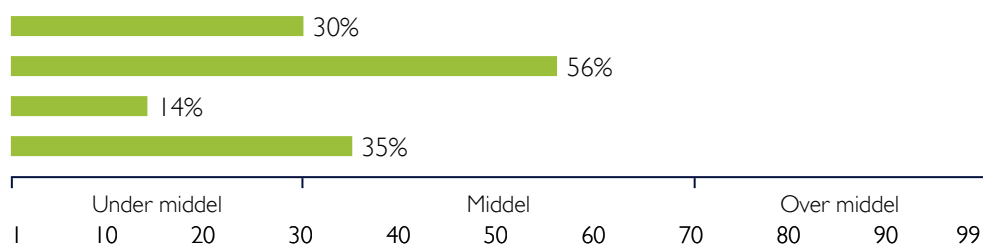


Selvkontrol

Følelsesmæssig kontrol

Impulsivitetskontrol

Stress management



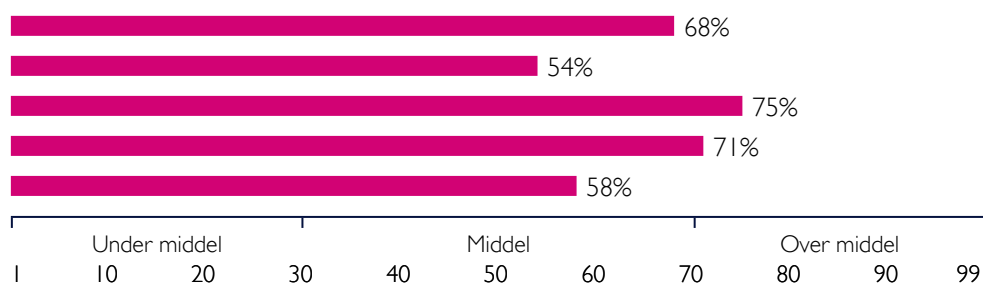
Emotionalitet

Empati

Opfattelse af følelser

Følelsesmæssig udtryk

Relationer

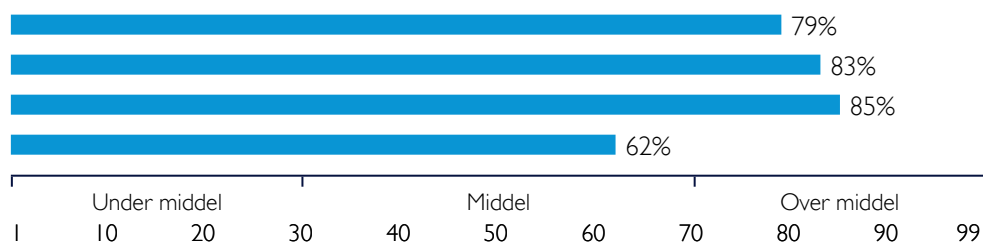


Socialiseringsfaktor

Ledelse af følelser

Assertion

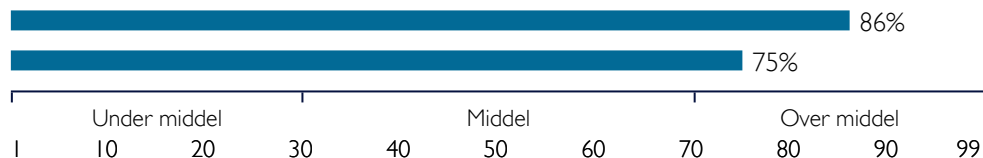
Social bevidsthed



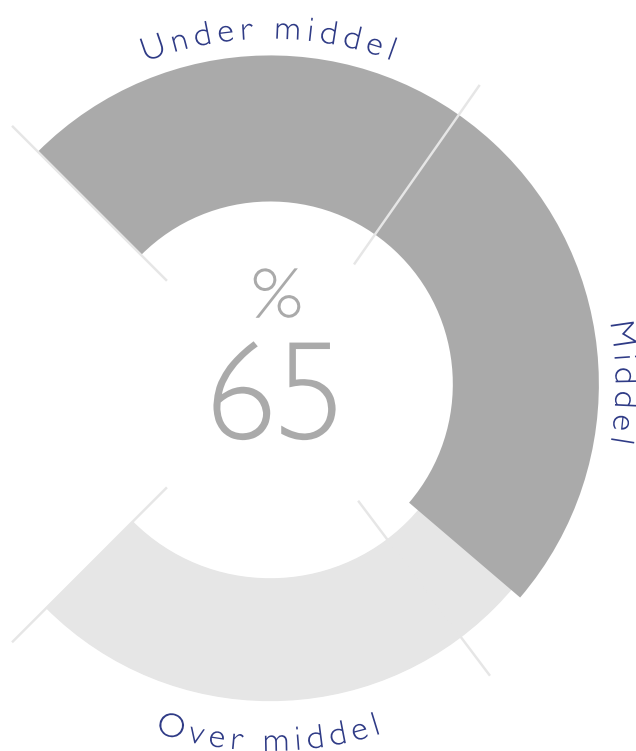
Uafhængige faktorer

Omstillingsevne

Selv motivering



GLOBAL EIQ score

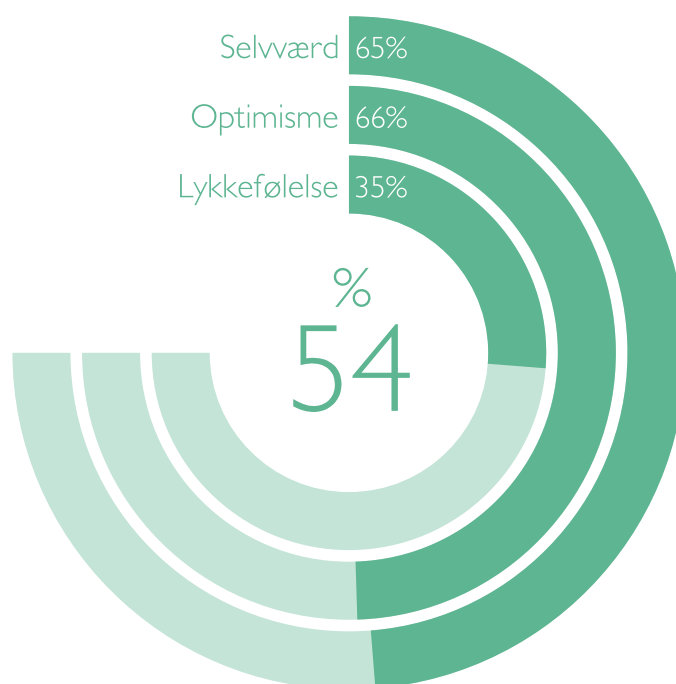


Den GLOBALE EIQ score giver dig et overblik over din generelle følelsesmæssige funktionsmåde.

Det betyder din opfattede evne til at forstå, bearbejde og anvende information om dine egne og andres følelser. Det er vigtigt at fremhæve, at denne score er en overordnet score. Den er sammensat af de mere detaljerede FAKTOR scorer og de meget mere detaljerede DELFAKTOR scorer.

De inkluderes senere i denne rapport sammen med kommentarer om styrker og udviklingsområder og endvidere gode forslag til personlige strategier, du kan overveje at implementere. Du henvises derfor til de respektive afsnit om FAKTORER og DELFAKTORER for en mere detaljeret gennemgang af din generelle følelsesmæssige funktionsmåde.

Velværefølelse



Denne faktor beskriver din generelle følelse af velvære.

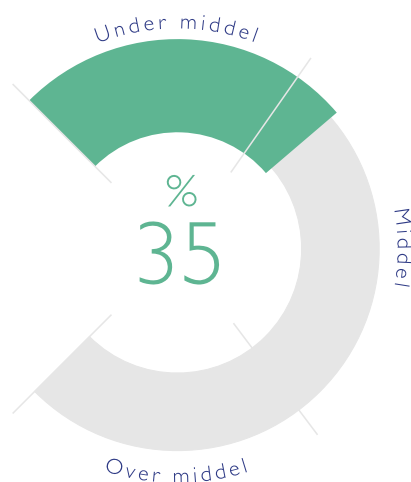
Den er sammensat af 3 delfaktorer:

Lykkefølelse: hvor tilfreds du er og hvor godt du føler dig i relation til den aktuelle situation - nuet.

Optimisme: hvor positiv du er omkring fremtidige forhold.

Selværd: hvor sikker du er på dig selv og dine niveauer af selvrespekt.

For at lære mere om specifikke sider af din generelle score indenfor denne faktor - VELVÆRE FØLELSE - henvises til de enkelte afsnit om de delfaktorer, der indgår i begrebet. Det vil hjælpe dig til at identificere specifikke styrker og udviklingsområder.



Lykkefølelse

Middel scorer

Dit svarmønster indikerer, at du føler dig almindeligt glad og veltilfreds - på niveau med de fleste. Der kan også være øjeblikke, hvor du kan føle dig mere negativ, men det reflekterer vel blot, hvordan de fleste af os ser på tilværelsen - tilværelsen har sine øjeblikke, der giver os lykkefølelse og tilfredshed, men giver også tidspunkter, hvor det er mere naturligt at være misfornøjet.

Her er nogle områder, du kan tænke over og arbejde med:

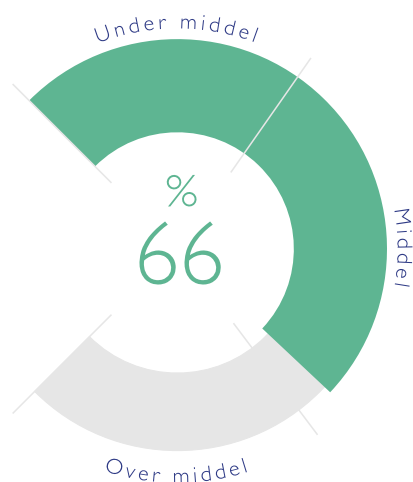
- Du har måske ikke så meget tålmodighed over for enten meget glade eller meget bedrøvede persontyper. Du kan måske anse de førstnævnte typer som overfladiske og at de mangler seriøsitet. Sidstnævnte anser du måske ganske enkelt som besværlige. Begge disse mulige væremåder har visse positive pointer.
- I særligt stressende perioder kan du måske føle dig langt mindre positiv - i en længere periode. Omvendt kan længere perioder med positive hændelser og succeser gøre dig næsten overstrømmende glad og positiv. Hvis du fornemmer, at der sker en længerevarende ændring i dit grundlæggende humør, vil det være en god ide at tage dig tid til at tænke over årsagen. Årsagerne vil måske og måske ikke være åbenlyse, men ved at identificere dem, vil det være nemmere at kontrollere dem.

Begrebet lykke er et vidt anvendt begreb. I denne rapport defineres det således:

Lykkefølelse måler behagelige emotionelle tilstande i nuet og er derfor et udtryk for personens aktuelle følelsesmæssige tilstand.

Dette er forskelligt fra den delfaktor, som hedder optimisme, der udtrykker dit syn på ting, der sker i fremtiden. Hvordan du ser på din fortid og nuet kan indikeres ved at kigge på begrebet "den generelle tilfredshed med tilværelsen".

Delfaktoren lykke måler altså hvilken tilstand, der naturligt gentager sig for individet. Visse specifikke situationer kan påvirke din lykkefølelse for en tid, men på ethvert givet tidspunkt, er du da normalt mest typen, som er glad og veltilfreds, eller er du mere den misfornøjede og uheldige type?



Modsat delfaktoren, der benævnes lykkefølelse, der fokuserer på en behagelig tilstand i nuet, er delfaktoren optimisme relateret til, i hvor høj grad mennesker ser lyst og positivt på fremtiden.

Du kender sikkert udtrykket, at enten ser man et halvtomt glas eller også ser man et halvfuldt glas, og den aktuelle delfaktor - optimisme - relaterer sig til dette begreb.

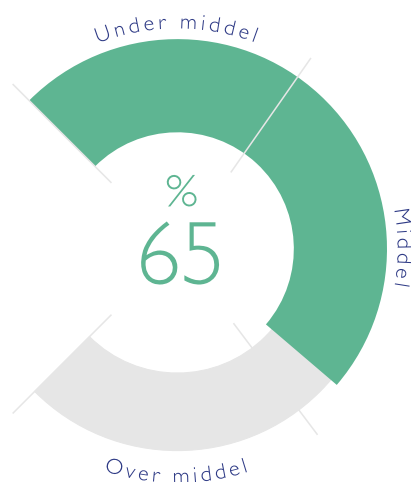
Optimisme

Middel scorer

Din score indikerer, at din optimisme ligger på niveau med gennemsnittet. Du veksler, som de fleste, mellem at føle dig positiv i relation til fremtiden og se frem til den med ængstelse. Du har et realistisk og afbalanceret syn på fremtiden.

Her er nogle områder, du kan tænke over og arbejde med:

- Du anser måske dig selv (og andre ser dig måske på samme måde) for at være realist. Men det betyder ikke, at du altid kun er realistisk. Du kan måske fejlfortolke signalerne i visse tilfælde og være pessimistisk, hvor optimisme ville være bedre og omvendt.
- Når du føler dig meget positivt stemt eller negativ, vil det være en god ide at søge andres synspunkter for at tjekke dit eget udgangspunkt.



Selværd måler, hvordan du vurderer dig selv, dine evner, dine resultater og andre aspekter af dit liv.

Lavt selværd bruges ofte som en undskyldning for fejltagelser eller for en social uacceptabel opførsel. Der er en kerne af sandhed i udsagnet, fordi selværd er en væsentlig drivkraft mod resultater og almindeligt godt velvære.

Et godt niveau af selværd er vigtigt i alle aspekter af et menneskes liv og meget lave niveauer kan forårsage problemer med velværefølelsen. Det skal dog påpeges, at selv denne situation ikke kan opfattes absolut. Mennesker med et lavt niveau af selværd kan udføre krævende jobroller, etablere tilfredsstillende relationer og nyde deres liv. Det skal bemærkes at for høje niveauer af selværd, ligeledes kan skabe problemer for individet.

Selværd

Middel scorer

Du har en gennemsnitligt niveau af selværd. Du har en gennemsnitlig positiv opfattelse af dig selv i relation til det, du har opnået, hvad livet har givet dig, hvad du har arbejdet på at opnå og den person, du er.

Din score indikerer, at du IKKE repræsenterer de to 2 yderpunkter. Det ene yderpunkt er der, hvor personen er over-selv sikker og arrogant. Det andet yderpunkt er tvivlen på egne ideer i en grad, der gør personen ude af stand til at udføre sit job effektivt eller integrere sig fuldt ud i sociale og familiemæssige sammenhænge.

Du vil naturligvis kunne tvivle på dig selv i visse situationer og under særlige omstændigheder, men sådanne situationer håndterer du som eksempler, du lærer noget af.

Du vil kunne indgå i jobroller, der er forholdsvis veldefinerede, men hvor du også kan have brug for at støtte dig til dine egne vurderinger.

Her er nogle områder, du kan tænke over og arbejde med:

- Prøv at notere, hvad det er, der kan udløse et pludselig fald eller stigning i dit selværd - det kan f.eks. være uforudsete kommentarer eller en personlig konfrontation. Ved at tænke på sådanne situationer har du bedre forudsætninger for at udvikle metoder til at håndtere ødelæggende følelser og opbygge positive i stedet.

Selvkontrol



Denne faktor beskriver hvor godt du kan regulere eksternt pres, stress og impulser.

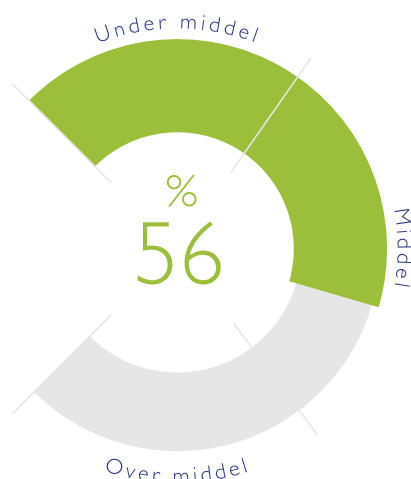
Det er sammensat af følgende delfaktorer:

Følelsesmæssig kontrol: din evne til at regulere dine følelser, bevare fokus og vedblive med at være rolig i oprevdede situationer.

Impulsivitet - kontrol af: Handler om hvorvidt du tænker, før du handler, om du helt overgiver dig til gennemtænkt planlægning eller tager forhastede beslutninger.

Stress management: hvor godt håndterer du pres og stress.

For at lære mere om de specifikke aspekter af din overordnede kompetence inden for denne faktor, henvises til de underliggende delfaktorer, som er nævnt her. Det vil give dig grundlag for at forstå særlige styrker og udviklingsområder.



Følelsesmæssig kontrol har fokus på, hvordan du kontrollerer dine følelser og din indre følelsesmæssige balance, både på kort, mellemlang og længere sigt. Følelsesmæssig udtryksform er en anden delfaktor i denne rapport og måler hvordan du kommunikerer dine følelser og sindsstemning til andre. Disse to områder vil påvirke hinanden; hvad du føler og tænker vil påvirke den måde du reagerer på. Delfaktoren; følelsesmæssig kontrol, der behandles her, beskriver i højere grad din interne følelsesmæssige balance.

Følelsesmæssig kontrol sætter fokus på emner såsom din evne til at bevare roen og være fokuseret i anspændte situationer. Negative tanker og forstyrrende følelser påvirker menneskers koncentrationsevne og dermed vores præstationer. Hvad vi normalt opfatter som positive følelser, kan være ligeså forstyrrende som negative følelser. Du kan for eksempel komme i en situation, hvor du er ekstremt glad og opstemt, men det kan påvirke din evne til at tænke klart og kan bevirke, at du drager forhastede konklusioner i stedet for at inddrage og vurdere de nødvendige faktorer, inden du tager en beslutning. Ligesådan kan vi mennesker ved at dvæle ved en følelse, der har påvirket os i for lang tid, gøre problemet værre snarere end at mindske det.

Følelsesmæssig kontrol

Middel scorer

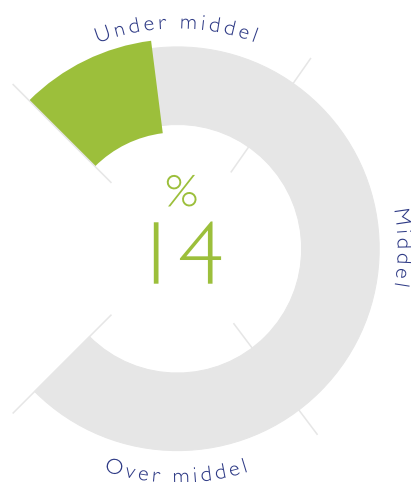
Du er på samme niveau som de fleste, hvor du er i stand til at kontrollere dine følelser men også tillade dem at udvikle sig i dit indre.

Dette giver dig mulighed for at bevare fokus og roen. Du kan undgå uhensigtsmæssige påvirkninger af din interne følelsesmæssige balance, som kan forekomme, når følelser kommer ud af kontrol i stressende og konfronterende situationer.

Dit svarmønster indikerer, at du lejlighedsvis vil opleve ukontrollerede følelser. Disse kan komme til udtryk i dit adfærdsmæssige mønster, men næppe i ekstrem grad. Det er en god balance; at være kontrolleret, men tillade dine følelser en vis indflydelse på dine tanker.

Her er nogle områder, du kan tænke over og arbejde med:

- Du kan være kritisk over for mennesker, som er mere påvirket af deres følelser og som viser det. Denne type personer kan ofte, på en mere artikulerende facon, udtrykke følelsesmæssige aspekter af et problem hurtigere, end mennesker som er meget kontrollerede kan gøre det.
- Følelser er vigtige i individuel beslutningstagning. Ved at tillade sine følelser, som kan tolkes som mavefornemmelse og intuition, en vis indflydelse på ens tanker, kan det hjælpe til at afkorte den tid, det tager at nå frem til en vigtig beslutning.



Denne delfaktor måler det typiske reaktionsmønster, hvor mennesker kan reagere fra en meget gennemtænkt og planlagt position eller i det modsatte hjørne, på en meget hurtig, spontan, umiddelbar og mindre gennemtænkt facon.

Vi har lært at tænke, før vi handler. Det forventes, at vi afvejer argumenter og dokumentation. Men både vores arbejdsliv og private liv kan ændre sig så hurtigt, at der ikke altid er tid til at tænke tingene grundigt igennem. Beslutninger skal ofte tages uden, at vi har 100% viden & informationer. Sommetider er det mere vigtigt at handle fremfor at afveje de forskellige muligheder. Mange mennesker vil givet indrømme, at når de er pressede, handler de måske mere på fornemmelser, aktuelle holdninger, pr. instinkt, pr. impuls, eller af årsager, de egentlig ikke kan forklare.

Mange erfarne ledere siger, at deres mest afgørende funktion er at tage beslutninger hurtigt baseret på et minimalt informationsgrundlag. De vil hævde, at det at tage en beslutning og handle ofte er bedre end at sætte sig i en rundkreds og over-analysere situationen.

Både det at tænke tingene igennem og optræde impulsivt, har begge positive og negative aspekter.

Impulsivitetskontrol

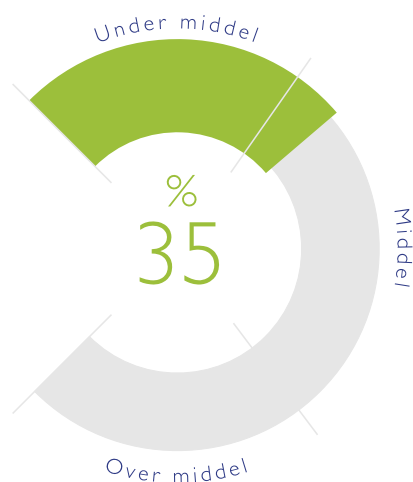
Lave scorer

I højere grad end et repræsentativt udsnit, er du i stand til at handle hurtigt og impulsivt. Du overvejer måske ikke altid alle konsekvenserne, men du drives i høj grad af at se "tingene ske". Du kan kede dig, hvis andre sænker tempoet ved at fremhæve informationer, dokumentation og argumenter, især hvis de konklusioner som andre kommer med, ikke er umiddelbart klare.

Din impulsivitet gør dig i stand til at handle hurtigt. Ledere skal ofte tage beslutninger, når medarbejdere længere nede i organisationen, ofte med mere detaljeret viden om tingene, ikke er i stand til at opnå enighed. Din styrke er, at du så kan tage beslutningen.

Her er nogle områder, du kan tænke over og arbejde med:

- Hvis du holder af at tage hurtige beslutninger, skal du sikre dig, at du er omgivet af mennesker, som har en mere velovervejet metode. Anerkend, at deres måde at tænke på ikke er forkert eller et udtryk for sløvhed. Det er blot en anderledes, men komplementær måde at anskue samme problem på.
- Impulsive beslutninger kan skabe muligheder, men øger risikoen. Overvej at vente med beslutninger, hvis der er en vis risiko forbundet med det - arbejdsmæssigt eller privat. Overvej at bede andre mere planlægningsorienterede personer om at opstille argumenter for/imod.
- Prøv at skelne mellem impulsreaktioner, som stammer fra dine opbyggede erfaringer eller generelle holdninger og overbevisninger og modsat de som stammer fra, hvordan du aktuelt har det den dag - keder dig, træt, irriteret eller måske ivrig efter at komme videre. Den førstnævnte gruppe af impulsreaktioner vil givet hjælpe dig til at skabe muligheder, hvorimod den sidstnævnte gruppe kan give beslutninger, du vil fortryde senere.



Stress management måler, hvor godt du håndterer pres og stressede situationer. Det er et uundgåeligt aspekt af livet - både i arbejds- og privatlivet. Et vist niveau af pres og stress er faktisk produktivt for vores evne til at opnå det, vi ønsker og at kunne opleve og nyde mange forskellige aktiviteter. Når du er over et vist niveau, har pres og stress dog nogle psykologiske og fysiske effekter, som påvirker vores arbejds effektivitet negativt, og vi kan opleve, at det er vanskeligt at nyde livet og i særlige tilfælde kan det også indebære helbredsmæssige konsekvenser.

Mange mennesker prøver at udvikle metoder til at håndtere pres og stress og denne delfaktor kigger på, om du selv føler, at du er i stand til at håndtere dette godt.

Stress har tiltrukket sig betydelig opmærksomhed de senere år. Det findes en lang række af litteratur og kurser, det kan lære os mennesker at leve en mindre stressende tilværelse og som også inkluderer metoder til at prioritere bedre.

Stress management

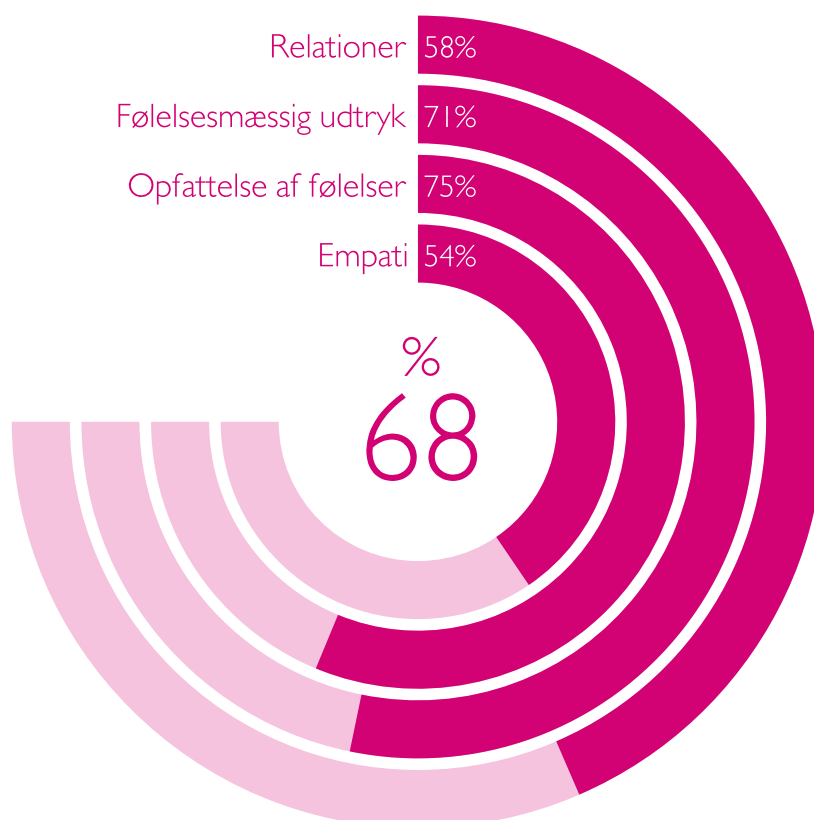
Middel scorer

Som de fleste, er du er i stand til at håndtere pres og stress det meste af tiden, selvom der kan være tilfælde, hvor du bliver stresset og anspændt. Vær opmærksom på tegn på sådanne situationer. En vis mængde pres og stress kan gøre, at du yder dit bedste, men når det over et vist punkt, vil det være dine præstationer, som lider under det.

Her er nogle områder, du kan tænke over og arbejde med:

- Vær opmærksom på inkonsistens mellem tidspunkter, hvor du er afslappet, men pludselig føler dig presset. Overvej afslapningsteknikker og andre teknikker, som kan reducere stress-niveauer.
- Prøv at tænke nøje over, hvilke situationer, mennesker eller opgaver, der øger eller reducerer følelsen af pres og stress. Det vil kunne hjælpe dig til at undgå for mange af de mere stressende situationer. .

Emotionalitet



Denne faktor beskriver din kapacitet til at opfatte og udtrykke følelser og hvordan du anvender disse til at udvikle og fastholde relationer med andre.

Er sammensat af følgende delfaktorer:

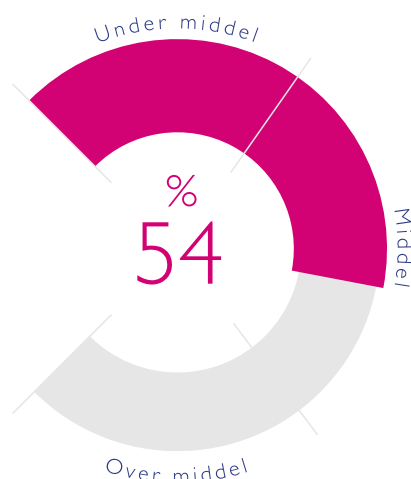
Empati: Din kapacitet til at forstå andres synspunkter og i hvor høj grad du inddrager og tager hensyn til deres følelser

Opfattelse af følelser: Din kapacitet til at forstå dine egne og andres følelser.

Følelsesmæssig udtryk: Din kapacitet til at udtrykke dine følelser

Relationer: Din kapacitet til at etablere og fastholde fyldstgørende relationer både på arbejde og privat.

For at lære mere om specifikke aspekter i denne faktor, henvises til de individuelle delfaktorer, som er beskrevet nedenfor. Dette vil sætte dig i stand til at indkredse særlige styrker og udviklingsområder.



Dette aspekt vurderer i hvor høj grad du forstår andres synspunkter og deres begrundelser for at føle og agere på den måde de gør. Begrebet kigger ligeledes på i hvor høj grad du inddrager andres motiver og følelser, når du overvejer dine reaktioner over for andre.

Hvis du forstår hvorfor andre tænker eller agerer, som de gør, er du i en bedre position til at kommunikere effektivt med dem.

Empati er derfor et nøgleområde i mange arbejdsroller, lige fra ledelse og coaching til salg og kundesupport. Empati er endvidere vigtigt i forhold til personlige relationer.

Empati er vigtig i den daglige omgang med kolleger. En forståelse for andres begrundelse for at gøre som de gør, kan betyde, at mange misforståelser og diskussioner undgås. Mennesker tillægger ofte andre forkerte motiver.

Empati betyder ikke, at man skal være enig med andre eller udvise sympati. Det kan faktisk føre til, at du dømmer andre hårdere, netop fordi du forsøger at sætte dig i deres sted og finder deres tankesæt for usystematisk, deres motiver for tvivlsomme eller deres begrundelser for utilstrækkelige.

Empati har sine negative sider: Det kan føre til, at du fokuserer overdrevent på andre og deres overvejelser, frem for et bredere perspektiv eller et egentligt mål, du har i tankerne

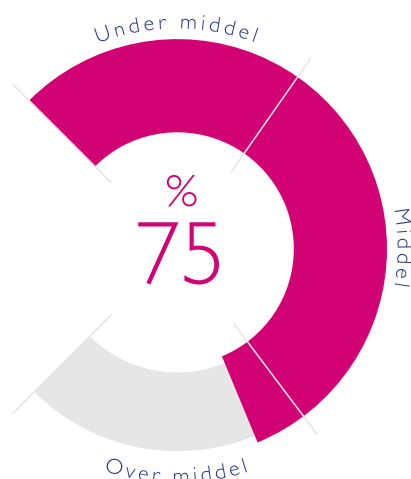
Empati

Middel scorer

Din score antyder, at du inddrager og tager hensyn til andres synspunkter og følelser - som flertallet.

Her er nogle områder, du kan tænke over og arbejde med:

- Pas på med at være for inkonsistent. At vise empati det ene øjeblik og det næste se bort fra det, kan skabe usikkerhed. Konsistens er vigtigt, når gode relationer skal skabes og når god ledelse skal praktiseres.
- Mennesker er forskellige med hensyn til hvor medfølelse de er. Bliv ikke fristet til at dømme meget medfølelse personer som svage eller mennesker, som scorer lavt på denne dimension som værende følelseskolde.



Denne delfaktor måler, hvor god du er til at opfatte og forstå dine egne og andres følelser. Empati måler, hvor nemt du har ved at sætte dig i andres sted. At kunne udtrykke følelser er evnen til at klargøre dine følelser, så de klart forstås af andre. Opfattelse af følelser, som er den aktuelle delfaktor, er derimod din evne til at aflæse følelser i mange situationer.

Undersøgelser peger på, manglende evne til at opfatte følelser sammen med en manglende følsomhed i sociale sammenhænge (måles i delfaktoren; social bevidsthed), kan udløse en anti-social adfærd og uundgåelige uoverensstemmelser. Det vil i givet fald bl.a. kunne få en stor indflydelse på den organisatoriske effektivitet og harmoni i relationer. Evnen til at opfatte følelser bidrager til et smidigt samarbejde i enhver gruppe.

Opfattelse af følelser

Høje scorer

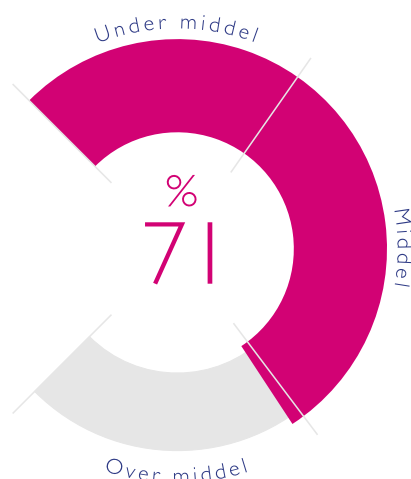
Din score indikerer, at du er bedre, end de fleste, til at forstå dine egne og andres følelser og følelsesmæssige udtryk. Du er sjældent følelsesmæssigt forvirret og finder det relativt nemt at afkode følelsesmæssige signaler fra andre, såvel som hvad du selv føler.

Du kan måske finde det vanskeligt at indse, at denne kompetence kan være en udfordring for andre.

Du vil sikkert være velegnet til arbejdsroller, der kræver en masse menneskelig kontakt, hvor det at kunne arbejde effektivt med andre - kolleger, leverandører og ledere - er den væsentlige forudsætning for at kunne opnå dine mål.

Her er nogle områder, du kan tænke over og arbejde med:

- Opfattelse af følelser kan fascinere i en grad, så det bliver målet i sig selv. Det kan fjerne fokus fra andre vigtige opgaver og give et billede af, at du optræder for nærgående og trænger dig for meget på.



Dette område relaterer sig til, hvordan mennesker kontrollerer deres interne tilstand, hvordan og hvor flydende og ubesværet de kan kommunikere deres følelser til andre.

Vi udtrykker vores følelser på mange forskellige måder: gennem vores ansigtsudtryk, gennem kropsholdning, kropsbevægelser og gennem skrevne og talte ord. Vi kan udtrykke vores følelser bevidst for at skabe en ønsket effekt, eller mere umiddelbart og uden bagtanker.

Følelser er ikke bare et blødt og irrelevant aspekt, hverken på arbejde eller uden for arbejdspladsen. Det bidrager til arbejdskulturen, problemløsning, motivation, tillid og opbygning af effektive teams. At være i stand til at udtrykke, hvad du føler, kan forebygge misforståelser i relationer mellem mennesker.

Følelsesmæssig udtryk

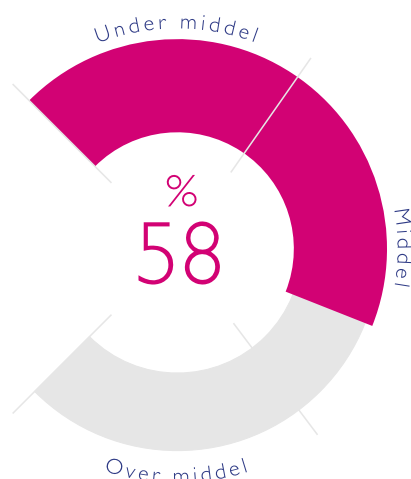
Høje scorer

Du er gladere for at kommunikere dine følelser til andre, sammenlignet med gennemsnittet. Det ser ud til, at du er i stand til at finde de rigtige ord og handlinger for at få dine følelser udtrykt på en måde, du selv er tilfreds med.

Dette er en meget vigtig egenskab i udførelsen af mange ledelsesroller. Følelsesmæssig fokusering og engagement skaber ledere, som andre følger og en følelse hos medarbejderne af, at lederskabet er autentisk og oprigtigt. "Hvad du ser, er hvad du får" er et dækkende udtryk for dette. I relationer kan klar følelsesmæssig kommunikation hjælpe til, at mindre problemer ikke kommer ud af kontrol, selvom den individuelle følelsesmæssige opfattelse altid spiller ind.

Her er nogle områder, du kan tænke over og arbejde med:

- Vær opmærksom på, at du ikke taler om dine følelser - hele tiden. Det kan virke irriterende for andre.
- Du opfatter måske andre, som ikke i samme grad kan udtrykke deres følelser, som "kolde". Mangel på følelsesmæssig udtryk betyder imidlertid ikke mangel på følelser - vær opmærksom på dette.
- Der er uskrevne sociale, organisatoriske og også kønsrelaterede regler i relation til at føle og tillade at udtrykke følelser. Men det er ligeledes et faktum, at følelser hjælper mennesker til at opnå, hvad de ønsker, arbejdsmæssigt og privat. Forståelse for de sociale regler på arbejde og hjemme og i enhver social situation, er en meget vigtig kompetence.
- I vanskelige tider eller i vanskelige situationer - lad os for eksempel sige i en tid, hvor det går dårligt i organisationen eller en relation til en anden udvikler sig dårligt - kan det at tale om sine egne følelser virke selvtillstrækkeligt og måske tolkes som et svaghedstegn.
- Vi blotter os, når vi udtrykker vores følelser, hvilket man skal være opmærksom på. I meget politiske eller konkurrencebetonede situationer kan dette blive udnyttet af andre.



Denne delfaktor måler, hvor effektiv du er til at indlede, vedligeholde og fastholde relationer til andre.

Holdninger til relationer til andre kan anskues på mange måder. For nogle mennesker er relationer en prioritet og for andre er deres egne tanker og det blot at få gennemført en opgave det afgørende. Mennesker kan trænes til at forbedre evnen til at indlede og fortsætte relationer. Antallet af relationer varierer fra person til person, såvel som dybden af disse.

Vi anvender hele tiden teknikker på arbejdet til at håndtere relationer - uden at vi er bevidste om det. Det hjælper os til at forklare, hvorfor mennesker arbejder på den måde, de gør, og hvilke arbejdsroller eller arbejdsprojekter de dermed vil være mest velegnet til. Vi kan f.eks. inddele mennesketyper i disse 3 kategorier:

Netværkstypen – mennesker som opbygger et stort antal, men sjældent særligt dybe, relationer.

En god teamspiller - som har dybere relationer med et færre antal mennesker.

Enspænderen - mennesker som ikke ser ud til at have behov for relationer til andre og som er gode til at koncentrere sig om specifikke opgaver.

Denne måde at beskrive mennesker på passer også meget godt, hvis man kigger ud over miljøet udenfor arbejdssituationen. Nogle mennesker har mange bekendte, mens andre har få men nære venner.

Relationer

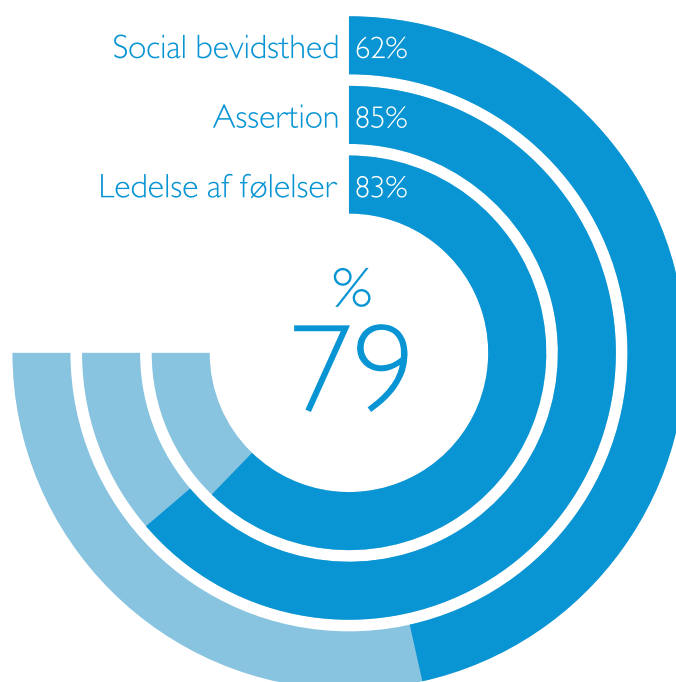
Middel scorer

Dit svarmønster indikerer at du selv vurderer, at du ligger på niveau med flertallet, når det handler om at indlede og fastholde relevante personlige relationer både inden for og uden for arbejdsrollen. Det meste af tiden vil din indgangsvinkel til personlig relationsdannelse ikke påvirke din arbejds effektivitet. Du ser ud til at have et afbalanceret og fleksibelt forhold til afvejningen mellem at få arbejdet udført og fokus på de personlige relationer. Lejlighedsvis kan det forekomme, at du oplever en vis gnidning mellem hensynet til din personlige effektivitet, din overordnede følelse af velvære, og dit sociale liv.

Her er nogle områder, du kan tænke over og arbejde med:

- Vær forsigtig med først at bruge energi på at komme tæt på andre, for derefter at droppe relationen igen. En eventuel inkonsistens kan skabe problemer - både hvis det hænder inden for, såvel som uden for arbejdet.

Socialiseringsfaktor



Denne faktor beskriver din evne til at socialisere, til at lede og kommunikere med andre.

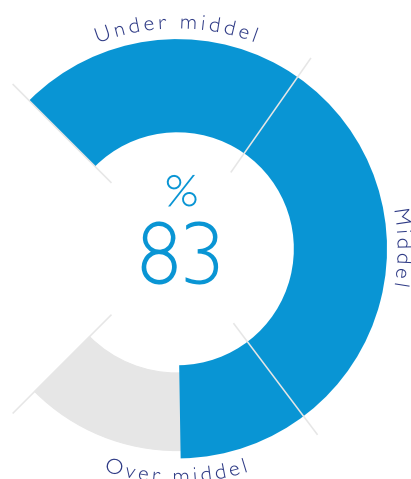
Faktoren er sammensat af følgende delfaktorer:

Ledelse af følelser: din evne til at lede og påvirke andre menneskers følelsesmæssige situation.

Assertion: Hvor direkte og ærlig du er, og i hvilken grad du holder på dine egne rettigheder og synspunkter.

Social bevidsthed: din evne til at føle dig tilpas i sociale sammenhænge og hvilken adfærd du udviser sammen med mennesker, du ikke kender særligt godt.

For at lære mere om de specifikke aspekter af din score indenfor den faktor - socialiseringsfaktoren - henvises til de underliggende delfaktorer, som er nævnt her. Det vil give dig grundlag for at forstå særlige styrker og udviklingsområder.



Modsat følelsesmæssig regulering og kontrol, der relaterer sig til din evne til at kontrollere dine egne følelser, vedrører denne delfaktor din evne til at håndtere andre menneskers følelsesmæssige udgangspunkt eller niveau. Begrebet giver indsigt i, hvor effektivt du selv mener, at du kan øve indflydelse på, hvordan andre mennesker føler. Du kan gøre dette ved at sympatisere med dem, berolige dem og motivere dem. Til tider har du måske et ønske om at få andre til at føle sig bedre tilpas, men det at kunne påvirke andre menneskers følelser er ikke kun et spørgsmål om at indgyde positive følelser i andre mennesker. Det handler i bredere forstand om at få andre mennesker til at agere på en måde, så de opnår et ønsket mål.

Du ønsker måske at indgyde forskellige følelser i medarbejdere, hvis du f.eks. har et ønske om at forbedre præstationerne. I visse personlige situationer kan menneskers følelser komme ud af kontrol og forhindre at et problem bliver løst og derfor har vi, i denne specifikke situation, et ønske om at afværge en anspændt situation og berolige personen.

Ledelse af følelser

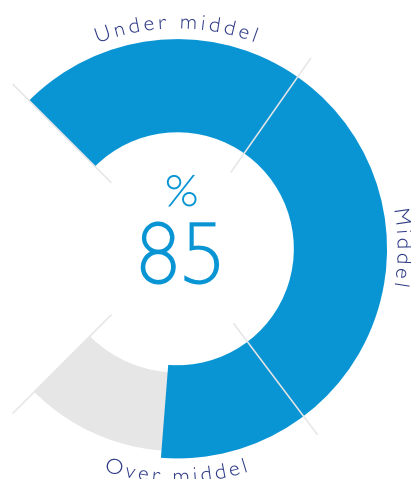
Høje scorer

Din score indikerer, at du selv mener, at du er bedre end de fleste til at øve indflydelse på, hvordan andre mennesker føler. Du vil måske derfor være særskilt god i jobroller, der involverer en masse personlige kontakter, både i formelle sammenhænge (forhandlinger, medarbejdersamtaler..etc.) og i mere uformelle sammenhænge (f.eks. i et større kontormiljø, hvor et antal mennesker arbejder for eller sammen med dig).

Det er en vigtig kompetence i organisationer og bliver vigtigere, jo højere op i en organisation du kommer. Det bidrager også til salgssuccesser. Hvis du kan få en kunde til at føle entusiasme, motiveret eller endda sikker, er det mere sandsynligt, at du får ordren.

Her er nogle områder, du kan tænke over og arbejde med:

- Du kan få et ry for at være manipulerende og kontrollerende. Hvis man for synligt anvender teknikker, der sætter en bedre i stand til at styre/påvirke andres følelser, kan det virke frastødende på andre og dermed opnår du det stik modsatte.
- Vær opmærksom på, at du ikke "invaderer" andre menneskers følelser. Den sikreste måde at gøre et dårligt indtryk på, er at overtræde de ofte usynlige barrierer, som mennesker sætter op i forhold til deres følelsesmæssige liv og tanker.
- Lad ikke styring/kontrol af andres følelser tage overhånd. Du har andre opgaver at tage dig til.



At være assertiv handler om, hvor direkte og ærligt du udtrykker dine synspunkter. Begrebet kigger ligeledes på om dine synspunkter er baseret på dine holdninger, på en objektiv analyse af data, eller mere en følelsesmæssig reaktion. Målingen vil indikere, hvor langt du vil gå for at forsvare, hvad du opfatter som dine rettigheder.

At være assertiv er ikke det samme som aggressivitet, selvom de to begreber ofte blandes. Aggression involverer fjendtlige reaktioner eller følelser; assertion er en tendens til at holde fast og argumentere for egne synspunkter og holdninger.

Assertion

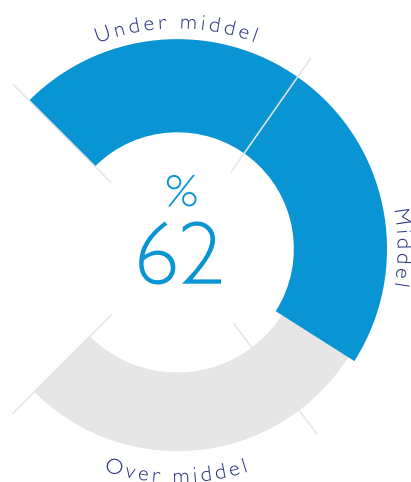
Høje scorer

Du er mere direkte og ærlig end de fleste. Du vil føle dig tilpas i en situation, hvor du argumenterer for dine synspunkter, også selvom andre er direkte uenige med dig. Du vil ikke tøve med at spørge efter informationer, du behøver for at kritisere eller komplimentere andre.

Ærlighed er en vigtig lederegenskab. Mennesker ønsker som regel en klar opfattelse af deres situation. Dette er også en sandhed i sociale og personlige situationer, hvor en tidlig og ærlig håndtering af et problem kan forhindre problemet i at eskalere. Du har gode forudsætninger for at agere således.

Her er nogle områder, du kan tænke over og arbejde med:

- Fortsæt ikke med at argumentere for dine holdninger, hvis modparten alligevel har besluttet sig for et andet synspunkt. Dette kan få dig til at blive opfattet som uflexibel. Du skal måske lære at være bevidst om, hvornår et synspunkt går dig stik imod.
- Mennesker som scorer lavere inden for denne delfaktor, vil måske fortolke din naturlige ærlighed som en aggressiv og fornærmende attitude. De kan tage dine kommentarer personligt. Efter en sådan diskussion er det en god ide at opsummere diskussionen og sikre dig, at dine synspunkter ikke er blevet misforstået.
- Vælg dine slag. Kæmp ikke for enhver situation. Hvis du fører enhver beslutning ind i kategorien "alt eller intet", vil andre opfatte dig som aggressiv. De vil som konsekvens måske stoppe med at rejse spørgsmål og emner for dig.
- Undgå at koncentrere dig så meget om dine egne argumenter, at du overser, hvad andre har på hjerte. Kommunikation er en 2-vejs proces og at lytte er ligeså vigtigt som at tale og udtrykke sig.



Sociale situationer medfører et vist pres på alle, og vi er mere eller mindre gode til at bemærke det og handle derefter. Der findes uskrevne og sommetider også formelle regler eller traditioner om mange forhold i den sociale omgang med andre, som f.eks. påklædning, hvordan vi opfører os eller hvordan vi taler på arbejdet, privat eller i andre sociale sammenhænge. Nogle mennesker gør sig anstrengelser for at tilpasse sig situationen, mens andre gør en dyd ud af at være sig selv - til enhver tid.

Delfaktoren; Social bevidsthed måler din opfattelse af, hvor bevidst du er i forskellige situationer, og hvordan du tager hensyn og tilpasser din adfærd, baseret på denne bevidsthed.

Social bevidsthed

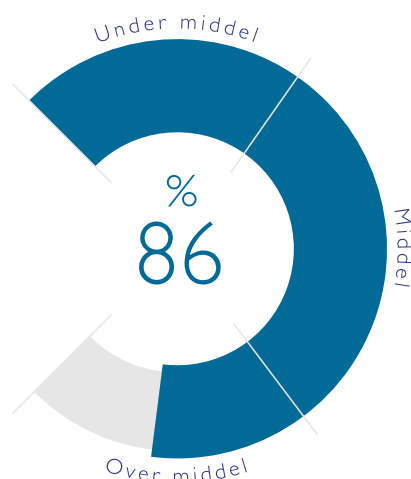
Middel scorer

Din score indikerer, at du generelt er bevidst om og tilpasser dig til forskellige sociale sammenhænge, på niveau med flertallet. Der kan være situationer, hvor du føler dig mere usikker på, hvordan du skal agere over for mennesker, du ikke kender.

Du er måske mere bevidst om din adfærd i visse sociale sammenhænge og som derfor behøver flere overvejelser eller planlægning, end andre personer, som ligger højere på denne dimension.

Her er nogle områder, du kan tænke over og arbejde med:

- Du kan føle ærgelse, hvis du oplever at du har fejlbedømt en situation og ikke har tilpasset dig korrekt til en aktuel situation. Mennesker tænker ofte over sådanne eventuelle fejl og føler sig pinligt berørte. Men det er nok også et faktum, at andre i mindre grad vil bemærke det.
- Hvis du har et ønske om at forbedre dine sociale færdigheder, findes der masser af teknikker, som. eks. aktiv lytning og spørgeteknik. Det vil forbedre både dine personlige og dine arbejdsmæssige relationer.



Omstillingsevne er en indikator for, hvor fleksibel du er i forhold til din tilgang til livet. Det reflekterer, hvordan du tilpasser dig til nye miljøer, betingelser og mennesker, og hvordan du håndterer forandringer. Din score indikerer, om du vil byde forandringer velkomne og måske endda søge nye erfaringer, eller om du vil foretrække et mere stabilt miljø og arbejdsrolle.

Forståelse af din score inden for denne delfaktor vil hjælpe dig med at blive bedre i stand til at håndtere forskelligartede situationer på arbejdet, som f.eks. omorganiseringer, en ny jobrolle eller et længerevarende nyt projekt. Det vil også hjælpe dig med at håndtere personlige forandringer, som f.eks. flytning eller en væsentlig familiemæssig forandring.

Omstillingsevne

Høje scorer

Dine svar indikerer, at du er mere fleksibel i din tilgang til livet, end de fleste er. Du er villig til at tilpasse dig nye miljøer, nye betingelser og befinder dig godt med at prøve nye udfordringer. Du nyder nye ting og forandringer. Du behøver måske variation for at kunne fastholde interessen og derfor viser du gerne initiativ, hvis forandring ikke kommer naturligt.

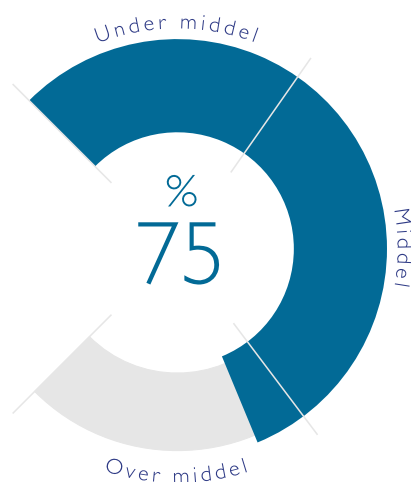
Dette betyder, at du vil foretrække jobroller eller arbejdsituationer, der er relativt ustrukturerede og hvor der ikke findes fortilfælde eller standarder for alt. Du foretrækker at vågne hver morgen med troen på, at du også i dag vil møde nye udfordringer. Du vil have tendens til at optræde entusiastisk omkring nye ideer.

At være forberedt på det nye og evne til at tilpasse sig forandringer er vigtigt i de fleste organisationer, der løbende oplever foranderlige betingelser og omverdensmiljøer.

Til tider vil det være påkrævet, at du må tage dig af rutineopgaver eller rutinesituationer. Hvis denne situation vedbliver, vil du sikkert mene, at det ikke udfordrer dig, og du begynder at kede dig.

Her er nogle områder, du kan tænke over og arbejde med.

- Du søger måske forandringer for forandringernes skyld. Dette kan være virke dybt forstyrrende på mennesker, som måske ikke deler dit livssyn. Prøv at stille dig selv spørgsmålet; "hjælper den forandring, jeg søger, os til at opnå det, vi gerne vil opnå?"
- Husk på, at de mennesker du omgås måske ikke så hurtigt og smidigt tilpasser sig forandringer, som du gør.
- Din entusiasme over for forandringer kan tilsidesætte fornuftig og gennemtænkt forsigtighed. Husk at lytte til faresignaler, også selvom du er begejstret over nye muligheder.



Mange videnskabelige undersøgelser peger på, at mennesker motiveres af en lang række faktorer i arbejdssituationen. Løn og andre økonomiske incitamenter spiller naturligvis en vis rolle, men faktorer som status, anerkendelse og sociale relationer spiller ligeledes en vigtig rolle.

Delfaktorene selvmotivering måler i hvilken grad en person bliver motiveret af sig selv og sine egne standarder & mål. Mennesker der stimuleres på denne måde får i højere grad deres motivation ved at nå disse mål eller standarder.

Selvmotivering

Høje scorer

I forhold til en repræsentativ gruppe, drives du mere end de fleste af et behov for at udføre en opgave optimalt. Du behøver nødvendigvis ikke at blive motiveret af andre for at udføre jobbet godt. Din motivation kommer indefra. Din egen vurdering af, hvorvidt en opgave er udført godt, betyder oftest mere for dig, end andre menneskers mening om det samme.

Du vil være i stand til at holde dig selv motiveret, når du arbejder med længerevarende projekter, hvor der er få delmål og begrænset støtte. Det vil sandsynligvis være en type jobrolle, som du vil være særskilt god til. Du vil måske også være god i jobroller, som handler om at overvåge og behandle standarder/standardarbejdsmetoder og hvor præcision og detaljer som helhed er afgørende.

Her er nogle områder, du kan tænke over og arbejde med:

- Der vil altid være en konflikt mellem det at overholde standarder og et tidspres for at få udført jobbet til aftalte tid. Der er en risiko for, at du kan blive anset for at være pedantisk, ikke-kommerciel eller urealistisk, hvis du insisterer på, at selv den allermindste detalje skal tjekkes og dobbelttjekkes.
- Bliv ikke kritisk over for mennesker, der følger varierende standarder i forskellige opgavetyper.
- Hvis du lader en søgen efter perfektionen få en for stor rolle i dit liv, kan det føre til en ubalance i arbejdslivet og privatlivet.



www.thomasinternational.dk

Vil du tilføje sikkerhed til dine ledelses- og HR beslutninger?



Opbygger selvindsigt



Måler mentale evner og
indlæringskapacitet



Få en præcis indsigt om
ansøgers og medarbejders
adfærdstil - på blot 8-10
minutter

Ring eller skriv til os på info@thomasint.dk, eller +45 4449
1017. Thomas assessment programmer tilfører sikkerhed til
ledelses- og HR beslutninger.