

Mr. Thomas Sample

Thomas EIQ

21-06-2021

Privat & fortroligt

Normgruppe: United Kingdom 2010

Indhold

- 3** **Introduktion**
- 6** **Lagkagediagram**
- 7** **Oversigt - søjlediagrammer**
- 8** **Global EIQ score**
- 9** **Velværefølelse**
 - Lykkefølelse
 - Optimisme
 - Selvværd
- 13** **Selvkontrol**
 - Følelsesmæssig kontrol
 - Impulsivitetskontrol
 - Stress Management
- 18** **Emotionalitet**
 - Empati
 - Opfattelse af følelser
 - Følelsesmæssigt udtryk
 - Relationer
- 23** **Socialiseringsfaktor**
 - Ledelse af følelser
 - Assertion
 - Social bevidsthed
- 27** **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.

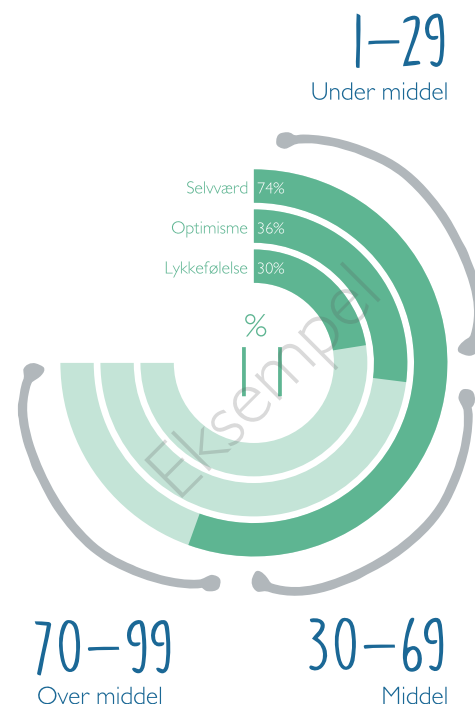
En stor del af vores arbejdssuccesser er baseret på vores færdigheder, viden og erfaringer, men en anden vigtigt succesfaktor handler om, hvor godt vi kommer ud af det med teammedlemmer, chefer, kolleger, leverandører og kunder. Vi må nødvendigvis forstå os selv og hvordan vi virker på andre, ligesom 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:

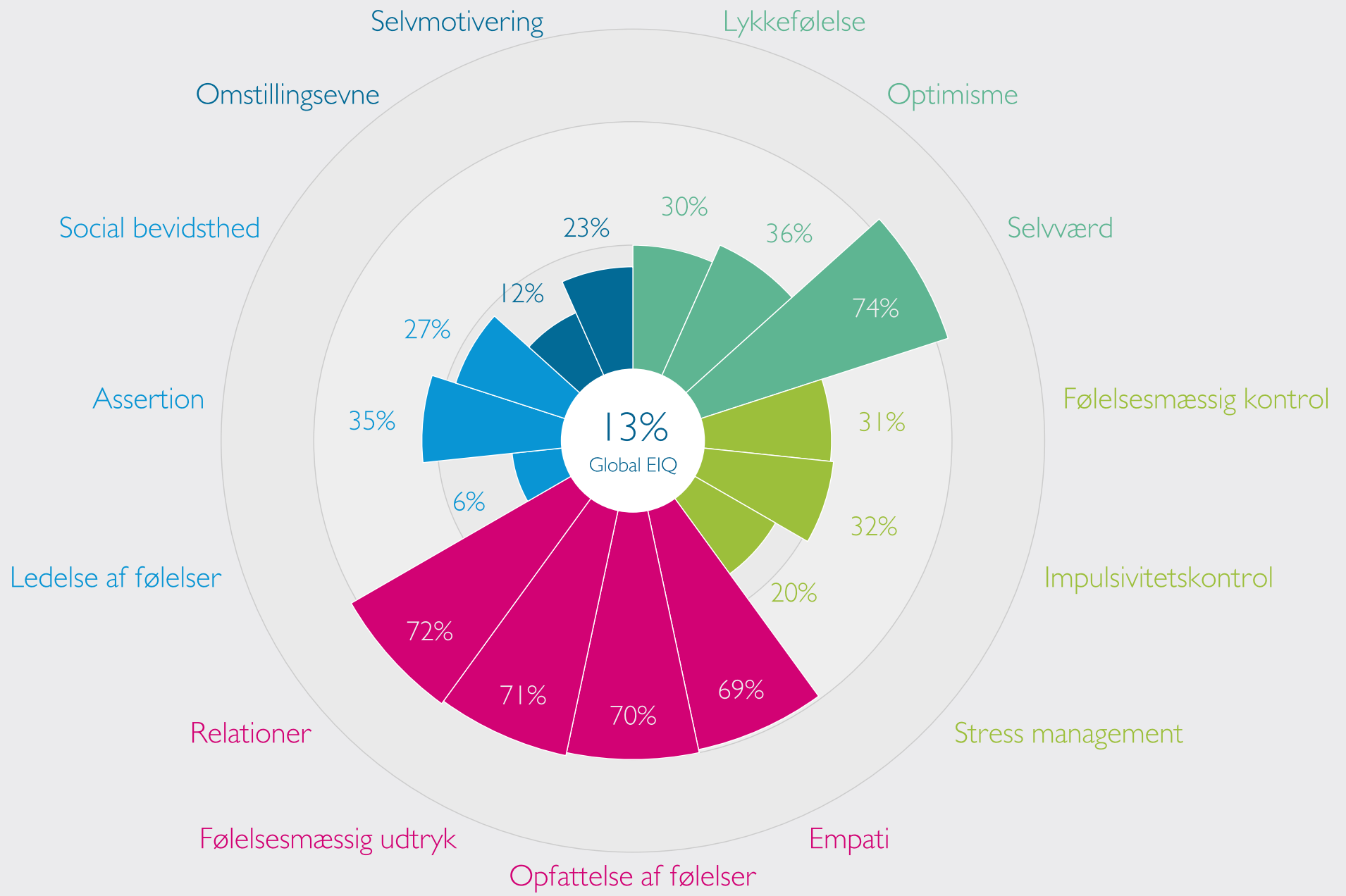
Omstillingsevne og Selvmotivering



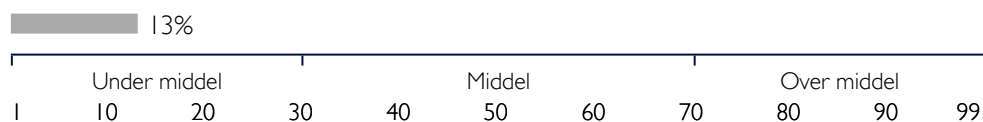
Se den fulde interaktive
TEIQue guide online på
www.thomasinternational.net

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

Lao Tzu



Global EIQ Score

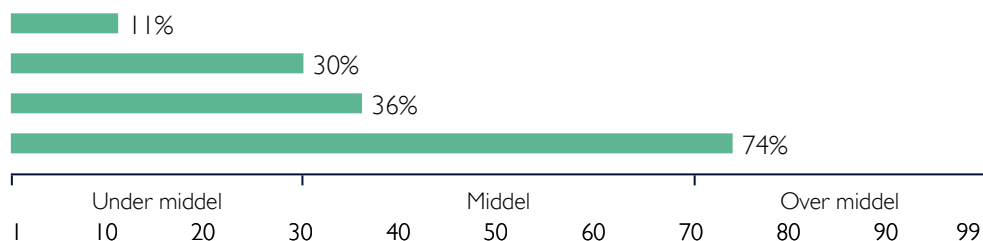


Velværefølelse

Lykkefølelse

Optimisme

Selværd

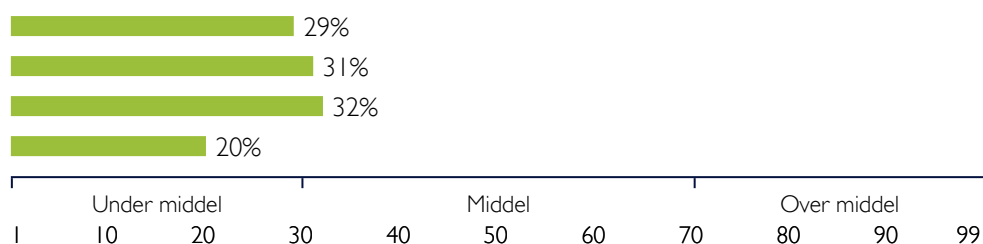


Selvkontrol

Følelsesmæssig kontrol

Impulsivitetskontrol

Stress management



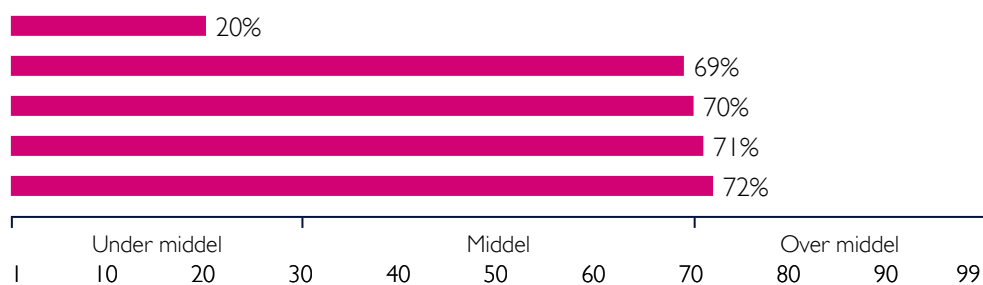
Emotionalitet

Empati

Opfattelse af følelser

Følelsesmæssig udtryk

Relationer

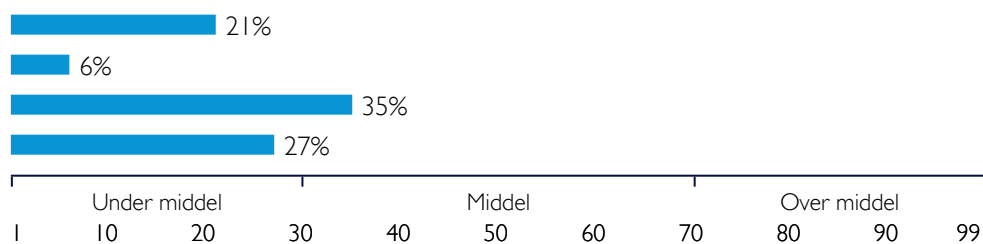


Socialiseringsfaktor

Ledelse af følelser

Assertion

Social bevidsthed



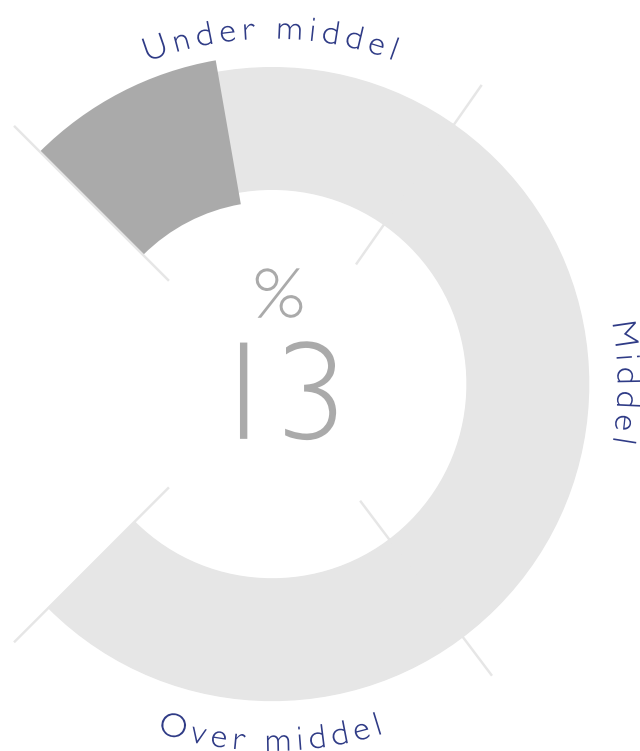
Uafhængige faktorer

Omstillingsevne

Selvмотivering



GLOBAL EIQ score

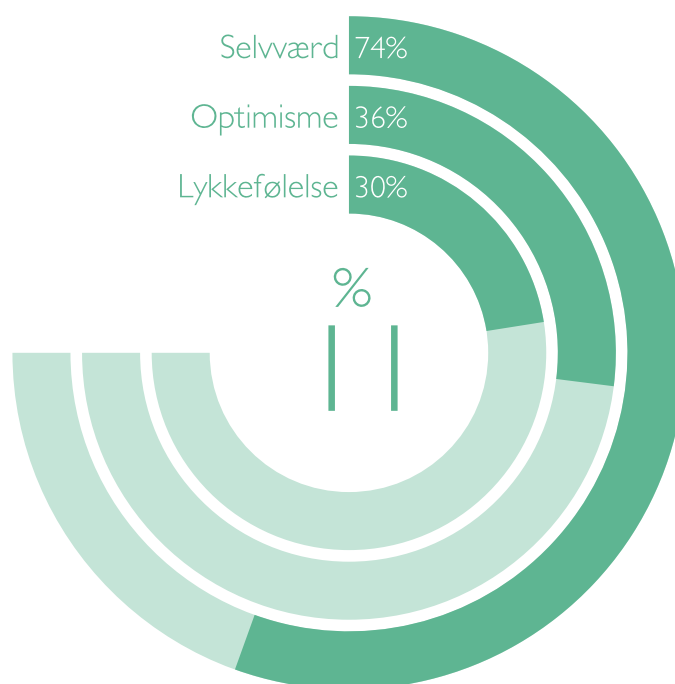


Den GLOBALE EIQ score giver dig et overblik over din generelle følelsesmæssige funktionsmåde.

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.

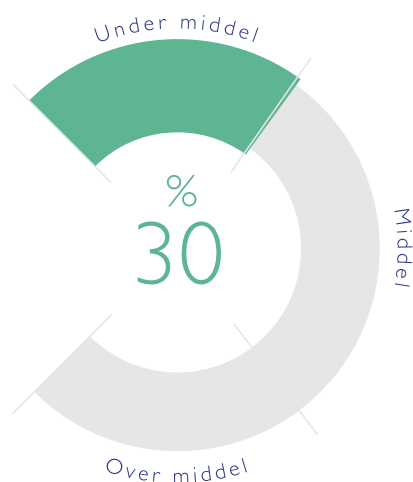
Den er sammensat af 3 delfaktorer:

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:

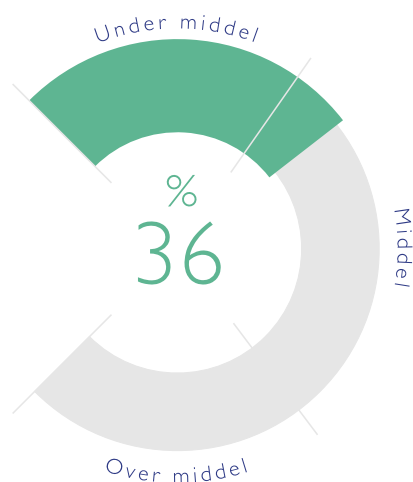
- Du har måske ikke så meget tålmodighed over for enten meget glade eller meget bedrøvede persontyper. Du kan måske anse de førstnævnte typer som overfladiske og at de mangler seriøsitet. Sidstnævnte anser du måske ganske enkelt som besværlige. Begge disse mulige væremåder har visse positive pointer.
- 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.

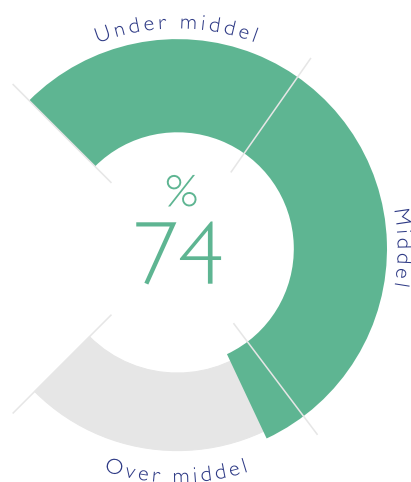
Optimisme

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

Høje scorer

Du har en meget positiv opfattelse af dig selv og dine opnåede resultater i livet. Du virker til at være mere tilfreds og lykkelig end de fleste med, hvad livet har givet dig, hvad du har arbejdet på at opnå og den person, du er. Dette indikerer, at du har et sundt syn på tilværelsen og er ikke unødigt udsat for destruktive bekymringer eller mangel på selvtillid.

Du vil fungere godt i jobfunktioner, hvor du kan anvende din dømmekraft og skal tage hurtige beslutninger og du vil sandsynligvis have en positiv effekt på dine omgivelser. Det har været anført, at høje niveauer af selværd bidrager til effektivt lederskab, men det skal så påpeges, at andre kompetencer og personlige kvaliteter også skal være tilstede.

Et højt selværd er generelt set en positiv menneskelig egenskab.

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

- Din selvsikkerhed kan få dig til at virke arrogant og det kan føre til mistillid fra kolleger.
- Der er en fare for, at du måske ikke er bevidst om dine eventuelle svagheder. Du mener måske ikke, at det er nødvendigt for dig at arbejde med dine kompetencer eller søge hjælp hos mennesker, som giver synergi til dit sæt af kompetencer.
- Vær opmærksom på, at det kan betale sig at lytte til andres synspunkter, især i forhold til emner som har stor betydning for dem. Andre mennesker kan forsyne dig med brugbar information og ideer, som du ikke selv kommer i tanke om. Hvis du ignorerer andre, vil de stoppe med at inddrage dig.

Selvkontrol



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

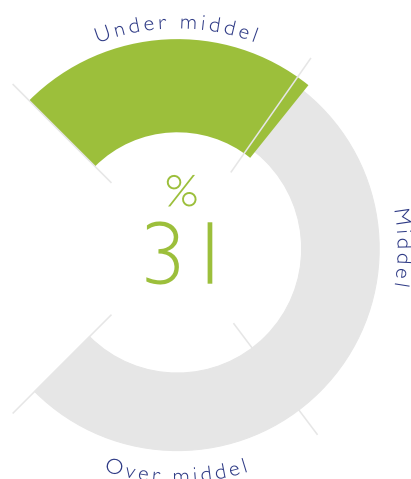
Det er sammensat af følgende delfaktorer:

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

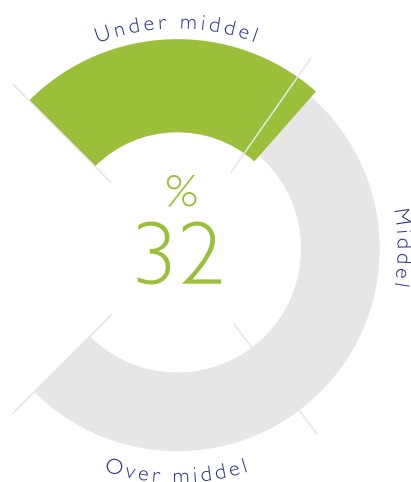
Du er på samme niveau som de fleste, hvor du er i stand til at kontrollere dine følelser men også tillade dem at udvikle sig i dit indre.

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

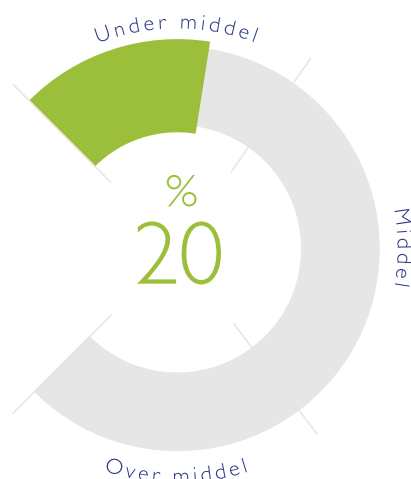
Middel scorer

Du er i stand til at planlægge, tage dig tid til at indsamle informationer og vurdere argumenter, før du beslutter dig for at handle, ganske som flertallet af mennesker. Men du kan også agere hurtigere og mere impulsivt, når situationen kræver det.

Du vil befinde dig godt i jobroller, hvor der både skal tages mere langsigtede beslutninger, baseret på indsamlet information, men også hvor det kan være påkrævet, at du skal tage hurtige beslutninger.

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

- Begge yderpunkter i denne delfaktor er vigtige kompetencer i organisationer, og du skal værdsætte at have begge typer repræsenteret i dit team.
- Prøv at være bevidst om, hvornår situationen kræver impulsivitet versus mere velovervejede beslutninger. Situationer som et jobskifte skal aldrig baseres på en impulsiv følelse og modsat skal en beslutning om f.eks. at få håret klippet ikke tage måneder.
- 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 være 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

Lave scorere

Dit svarmønster indikerer, at du ofte føler dig mindre god til at håndtere stress, set i forhold til flertallet. Der kan være et antal årsager til det, du selv har konstateret.

- Du har måske ikke udviklet de nødvendige metoder til at håndtere denne slags situationer.
- De teknikker du anvender er måske mindre effektive.
- Du har måske ikke erkendt, at stress kan være et problem.
- Mange organisationer erkender ikke, at deres medarbejdere kan være eller er stressede i ordets negative betydning og den både menneskelige og økonomiske konsekvens af at overhøre dette.
- Nogle mennesker ser stress som et tegn på svaghed og undgår at indrømme det over for sig selv, at de har den følelse.

Du føler måske oftere, end godt er, at situationer kommer ud af din kontrol og derfor overreagerer du, når du er under pres. Det kan typiske komme til udtryk på forskellige måder:

- vanskeligheder med at prioritere arbejdsopgaver.
- vanskeligt ved at gennemtænke rimeligt enkle opgaver
- træthed og følelsesmæssige udbrud, som du føler det vanskeligt at kontrollere.

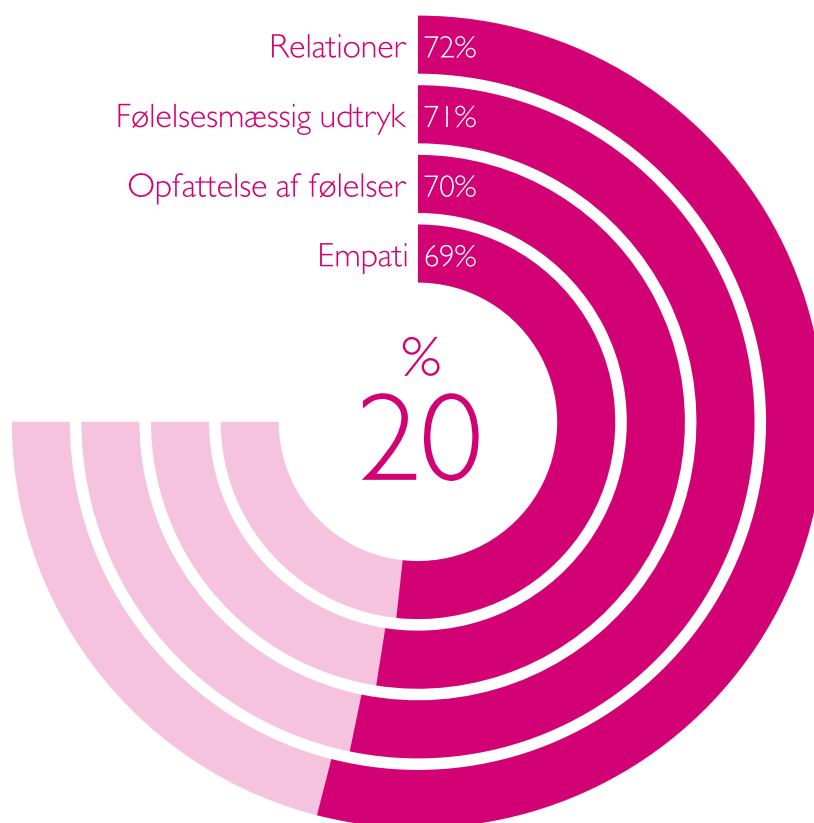
Men det skal bemærkes, at pres og stress kan være produktivt og øger ens præstationer. Sportsfolk, skuespillere og musikere siger typisk, at de behøver et vist pres for at kunne yde deres bedste. Hvis du kan begrænse stress til et fornuftigt niveau, vil det hjælpe dig til at blive en mere fleksibel medarbejder, der kan fornemme hvornår det haster, og hvornår det ikke gør.

Med udgangspunkt i dit svarmønster vil ideelle arbejdsroller for øjeblikket være roller, som er meget strukturerede og som ikke har indbyggede stressfaktorer, der udløser stærke følelsesmæssige reaktioner.

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

- Prøv at indkredse de situationer, mennesker og opgaver, som øger eller reducerer din følelse af stress. Undgå det, som øger og udnyt det, som reducerer. En bedre evne til at styre og lede dine omgivelser vil være en afgørende hjælp.
- Find nogle du kan tale med om dette emne. Nogle mennesker har svært ved at indrømme, at stress er en svaghed og de indkapsler blot problemet. Det kan ikke anbefales. Stress er en del af livet og kan være hensigtsmæssigt, men hvis det efterlades ubearbejdet, kan det forårsage såvel følelsesmæssige som helbredsrelaterede problemer.
- Overvej kurser i evnen til at håndtere pres og stress.
- Stress forårsages af det miljø vi omgives af, den måde det påvirker os på, herunder vores tendens til at føle os presset og stresset. Vi kan derfor anbefale, at du både arbejder med at indkredse såvel indre som ydre omstændigheder. F.eks. kan den måde, din chef leder dig på, eller den måde, som dine kolleger samarbejder med dig på, være stress-skabende. Organisationer kan stille helt urealistiske krav til medarbejdere, netop fordi de er meget tilfredse med deres arbejdspræstationer. Venner er måske ikke de bedste til at forstå individuelle og specifikke årsager til erkendt stress. Prøv at kigge på de arbejdsystemer og rutiner, du omgives af. Det kan måske hjælpe dig til en bedre stress-balance og til bedre resultater og din almindelige tilfredshed med tilværelsen. Den verden, vi er omgivet af, skaber stress og det kan være vanskeligt at løse stress-relaterede reaktioner ved kun at kigge på dine egne reaktioner - stress har ofte flere sammenbundne kilder og dermed løsninger.

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:

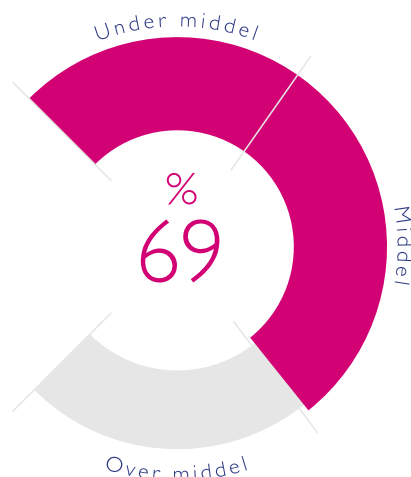
Empati: Din kapacitet til at forstå andres synspunkter og i hvor høj grad du inddrager og tager hensyn til deres følelser

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 fyldestående 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 dømmes 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

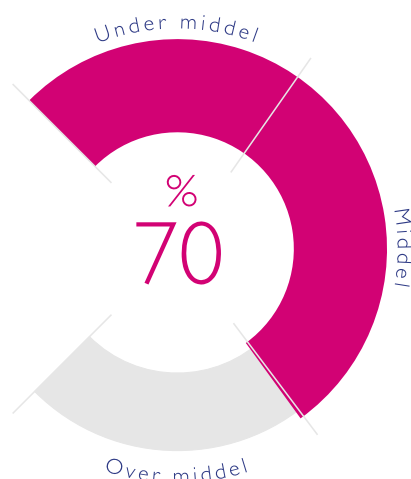
Empati

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 dømmes 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

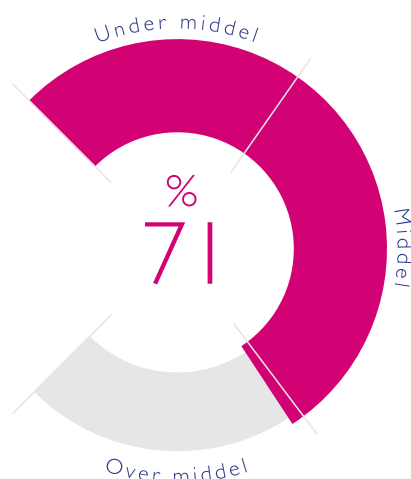
Din score indikerer, at du er bedre, end de fleste, til at forstå dine egne og andres følelser og følelsesmæssige udtryk. Du er sjældent følelsesmæssigt forvirret og finder det relativt nemt at afkode følelsesmæssige signaler fra andre, såvel som hvad du selv føler.

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

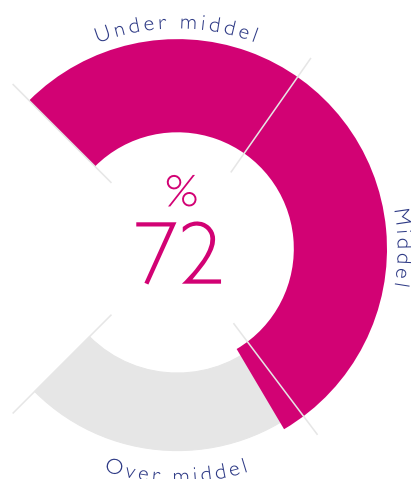
Høje scorer

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.



Relationer

Høje scorer

Din score indikerer, at du føler, at du har langt flere bekendtskaber (inden for og uden for arbejdet) end flertallet. Denne anskuelse betyder, at du hele tiden har en række personer, som du kan regne med i forskellige situationer - f.eks. når du skal indhente informationer, sociale anledninger og følelsesmæssig støtte i vanskelige perioder.

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

- Vær bevidst om ikke at sætte dine relationer før alle andre opgaver - til enhver tid. Organisationer forstår normalt, at tætte relationer, især med familie og venner, under visse omstændigheder skal have prioritet før alt andet. Men hvis det sker for ofte, kan de stille spørgsmål om dit engagement.
- Ledelse gennem tætte personlige relationer kan være udmærket, men indeholder også visse farer. For eksempel kan det blive vanskeligere at disciplinere medarbejdere, hvis det er påkrævet, eller hvis det ligefrem kan blive nødvendigt at afskedige en person, du samtidig opfatter som en god ven, kan det være en ganske vanskelig udfordring som leder.
- Fald ikke i den fælde, hvor du har behov for, at alle andre skal synes, du er fantastisk. Det kan være en meget krævende rolle at skulle leve op til. Du ville være nødt til at omgås mennesker, som du måske ikke har noget til fælles med eller som måske i virkeligheden ikke bryder sig meget om dig. Selv om du ikke har en nær relation til alle, kan man godt have respekt for hinanden.

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:

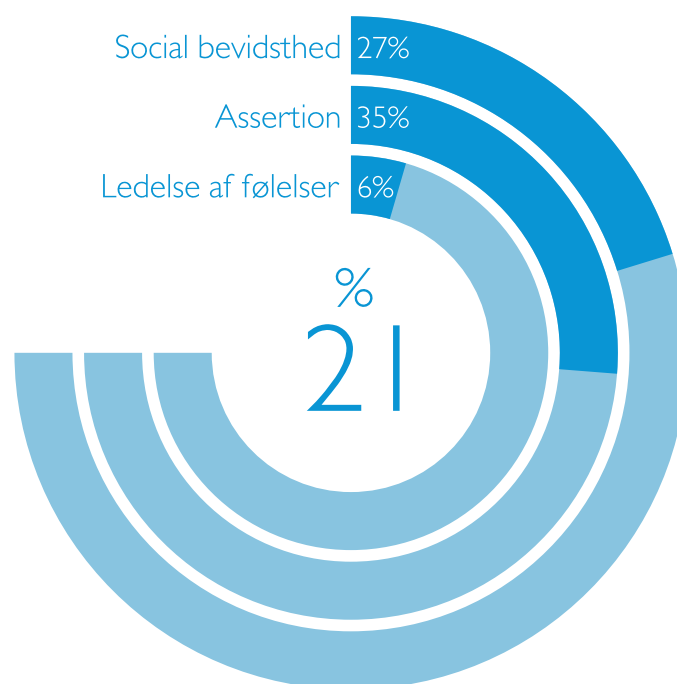
Netværkstypen – mennesker som opbygger et stort antal, men sjældent særligt dybe, relationer.

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.

Socialiseringsfaktor



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

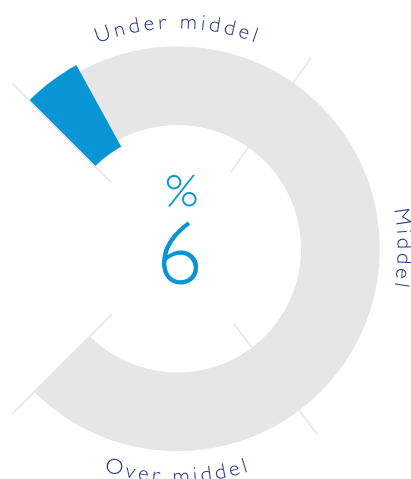
Faktoren er sammensat af følgende delfaktorer:

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

Lave scorer

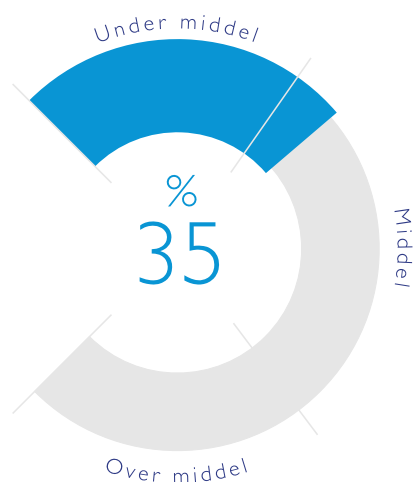
Din egen vurdering går i retning at, at du selv mener, at du er mindre effektiv, end de fleste, til at påvirke/styre hvordan andre mennesker føler.

Dette indikerer, at du bør undgå, hvor det er muligt, jobroller, hvor andre er mere tilbøjelige til at anvende følelsesmæssige udbrud og argumenter. Du føler måske ikke, at du har de naturlige evner, der skal til for at håndtere vrede og irrationelle kunder, eller måske en ven, som er for oprevet til at tænke klart.

På den anden side vil du ikke tillade at andre menneskers følelser fordrejer situationen i forhold til dine mål og som konsekvens heraf er der større sandsynlighed for, at du bevarer fokus.

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

- Prøv at se, om du kan forudsige de mere kritiske og måske følelsesmæssige faser, når du skal mødes med andre mennesker. Du kan anvende teknikker som f.eks. delegering og skriftlig kommunikation, istedet for mundtlig - netop for at undgå situationer, du ikke føler, du kan styre.
- Det at kunne lede/påvirke andre menneskers følelser er vigtigt i ledesroller. Hvis du søger forfremmelse og ledelsesfunktioner, er det vigtigt, at du lærer dig nogle grundlæggende teknikker, som f.eks. god og reflektiv lytteteknik, som kan være yderst anvendelig til at håndtere meget følelsesmæssige situationer.



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 aggression, 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

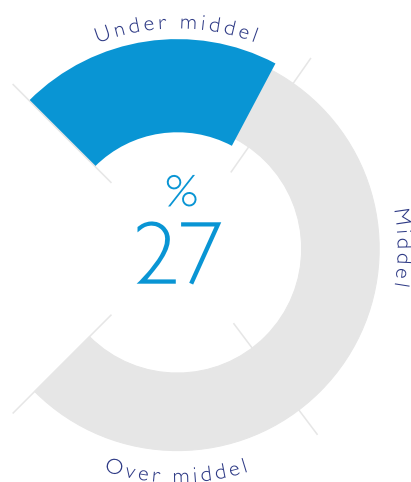
Middel scorer

Du er så ærlig og ligefrem som de fleste. I mange tilfælde vil du forsvare dine synspunkter. Imidlertid er du i stand til at imødekomme andres syn på tingene og vælge en retræte, selvom du mener, at din holding er den mest rigtige. Dit udgangspunkt har den naturlige konsekvens, at du kan gøre dine valg, når du argumenterer - foreslå alternativer, kritisere eller rose andre eller direkte at spørge efter noget, du mener du har brug for.

Denne kompetence til at tilpasse dig til, hvordan du skal reagere i forskellige situationer er en meget vigtig kompetence hos ledere. En leders reaktionsmønster skal hele tiden tage sigte efter de endelige mål, der skal nås. Hvor assertiv du vælger at være, vil variere fra situation til situation og det gælder givet både arbejdsmæssigt og privat.

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

- En konsistent holdning er en vigtig menneskelig egenskab og særsomt vigtig i udøvelse af lederskab. Nogle mennesker vil opfatte din situationsbestemte bevidsthed og evne til at variere graden af selvhævdelse og gennemslagskraft som mangel på indre selvsikkerhed.
- Væg dine kampe med omhu. Du skulle have nogle gode forudsætninger for at gøre dette. Varier metode og din vægtning i argumentation. Det giver et godt udbytte at planlægge forskellige veje til målet, når du står over for et vigtigt møde eller en særlig vanskelig udfordring.



Sociale situationer medfører et vist pres på alle, og vi er mere eller mindre gode til at bemærke det og handle derefter. Der findes uskreve 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

Under middel scorer

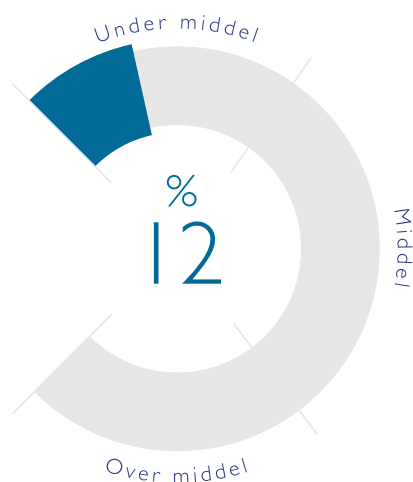
Din score indikerer, at du selv vurderer, at det kan være vanskeligt at være bevidst om sociale regler og at registrere hvornår man er under et vist socialt pres. Dette kan føre til 2 adfærdsmæssige konsekvenser.

- Du kan føle dig ansændt i ukendte sociale sammenhænge og usikker på, hvordan du skal opføre dig. Det kan give en generel følelse af indre usikkerhed.
- Du tilpasser dig ikke til forskellige sociale situationer, men gør ganske enkelt tingene på din måde.

Du vil givet foretrække jobroller eller positioner, som involverer samarbejde i mindre teams, eller hvor det ikke forventes af dig, at du skal socialisere meget med et varierende antal forskellige mennesker.

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, eller der kan være situationer, hvor du har opført dig forkert, uden at du var klar over det, indtil andre gjorde dig opmærksom på din adfærd. 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.
- At være sig selv og kun sig selv, kan være et kraftfuldt personligt træk. Andre vil stole på dig og huske dig, som den, der altid fortæller sandheden. Mange mennesker anvender denne teknik - de nægter at tilpasse sig sociale normer. Nogle vil kritisere sådanne persontyper, hvorimod andre vil beundre dem for deres individualitet. Hvis du altid er dig selv, vil du opdage, at dine venner kan lide dig som du er, og ikke på grund af den adfærd, du tilfældigvis har valgt at vise dem.



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 velkomme 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

Lave scorere

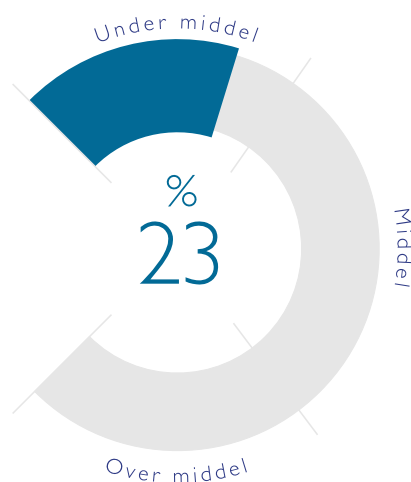
Dit svarmønster antyder, at du vil foretrække et mere struktureret miljø og veletablerede systemer, en vis grad af forudsigelighed i arbejdspresset og ikke for mange pludselige overraskelser. Du vil tendere til at reagere modstræbende på forandringer, og når forandringer indtræder, vil du måske finde det vanskeligt at tilpasse dine nye vaner og holdninger.

I en foranderlig verden vil du måske selv se denne præference som en ulempe. Imidlertid vil det være sådan, at der selv i en dynamisk verden vil være behov for mere stabiliserende kræfter i de fleste organisationer. En vis portion kontinuitet er nødvendig i organisationer og i det sociale liv.

Du har gode forudsætninger for at forstå, hvornår en forandring blot kun har forandringens værdi, eller forandringen reelt hjælper med at nå målene.

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

- Vær forsigtig med ikke at tilegne dig et ry som den person, der altid bremser fremskridt. Overvej hver enkelt ny ide på sine egne betingelser og hvordan ideen på godt og ondt vil påvirke dit eget arbejde.
- Nogle personer vil være mere åbne over for forandringer, end du er. Fald ikke ind i en vane, hvor du blot kritiserer disse menneskers ideer, blot fordi ideerne ikke ved første øjekast virker praktiske. Selv "ud af boksen" tænkning kan hjælpe organisationer, blot tager det lidt længere tid at evaluere deres effekt. Når først et nyt initiativ er besluttet, kan din strukturerede facon hjælpe til at få tingene til at fungere.



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.

Delfaktorens 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

Lave scorer

Din score antyder, at du ligger på et lavere niveau end flertallet, hvad angår selvmotivering og vedholdenhed. Du har sandsynligvis behov for ekstern motivation, og du føler måske du behøver incitamenter og påskønnelse for at få ting gjort. Under et længerevarende projekt med få delmål kan du finde, at dit engagement varierer betydeligt. Hvor der er en konflikt mellem at gøre jobbet korrekt og andre presserende faktorer, vil du måske ofre kvaliteten. Det kan måske også forekomme, at du opgiver en opgave, før den er fuldført, hvis du føler, at du ikke får den anerkendelse og ros, du ønsker.

Med udgangspunkt i ovenstående, vil du sandsynligvis være mest velegnet i jobroller, hvor du er en integreret del af en række processer.

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

- Prøv at tænke over, hvad der i bund og grund giver dig motivation og engagement - er det anerkendelse, penge, forfremmelse og position, at være medlem af et team, eller de sociale elementer. Det er afgørende for dit valg af karriere.
- I forhold til jobtyper, som kræver vedvarende høje standarder, er det måske værd at være ærlig over for dig selv og overveje om andre kunne være mere velegnede til at udføre opgaven.



www.thomasinternational.net

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

360

Opbygger selvindsigt

GI

Måler mentale evner og
indlæringskapacitet

PP

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.