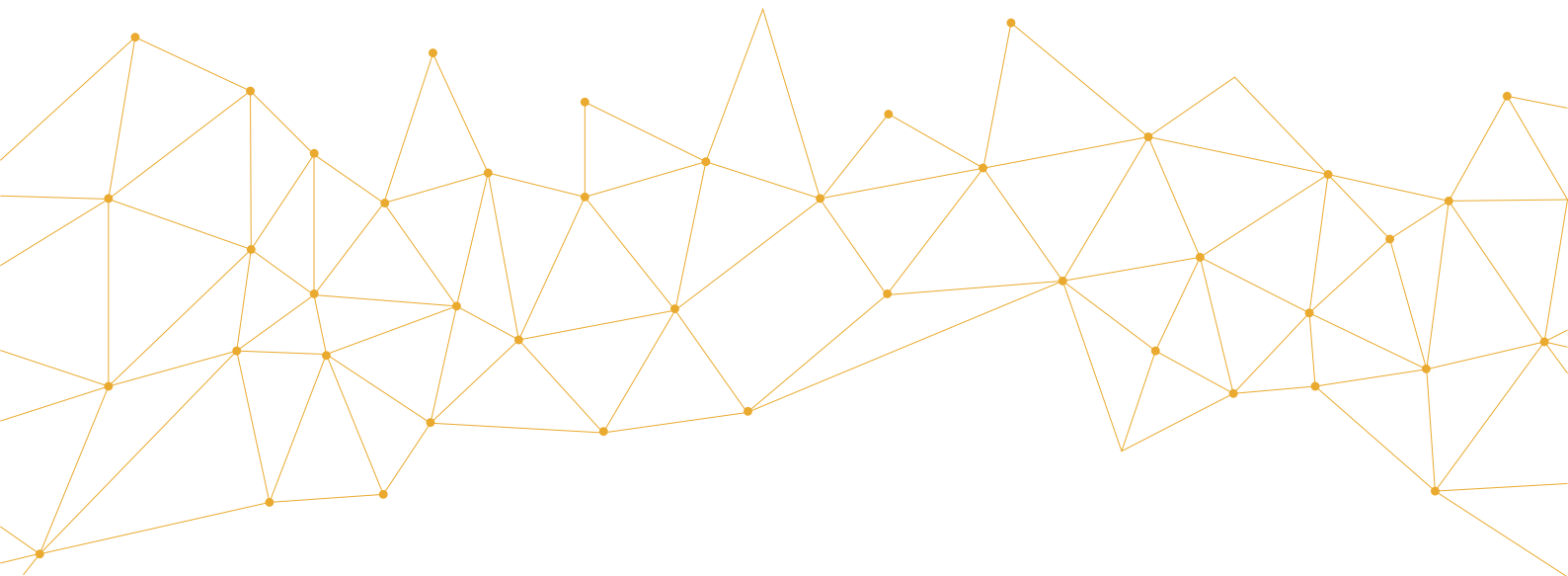


# MAP

## Chefsrapport

Förnamn: Alex  
Efternamn: Tidgård  
Testdatum: 02-06-2020



 **ASCEND**  
by ASSESSIO

**Innehåll**

Testpersonen .....	3
Inledning .....	4
Vad betyder resultatet? .....	5
Tänk på det här .....	6
Social stil (AG) .....	7
Styrkor och utvecklingsområden .....	9
Målmedvetenhet (CO) .....	10
Styrkor och utvecklingsområden .....	12
Balans (ES) .....	13
Styrkor och utvecklingsområden .....	15
Extraversion (EX) .....	16
Styrkor och utvecklingsområden .....	18
Öppenhet (OP) .....	19
Styrkor och utvecklingsområden .....	21
Profilöversikt .....	22

## Testpersonen

Förnamn:.....	Alex
Efternamn: .....	Tidgård
E-post: .....	alex.tidgard@assessio.se
Födelseår: .....	Vill inte svara
Kön: .....	Man
Nationalitet:.....	Vill inte svara
Boendeland:.....	Vill inte svara
Modersmål: .....	Vill inte svara
Högsta avklarade utbildning: .....	Vill inte svara
Nuvarande yrkesområde: .....	Vill inte svara
Testdatum: .....	02-06-2020
Rapport beställd av: .....	Alex Tidgård
Normgrupp: .....	ENGLISH

Denna rapport innehåller copyright-skyddat material. Det är därmed ej tillåtet att mångfaldiga innehållet i denna rapport, helt eller delvis, utan tillstånd från Assessio International, är förbjudet enligt lagen (1960:729) om upphovsrätt till litterära och konstnärliga verk. Förbudet gäller varje form av mångfaldigande och oavsett vilket medium det mångfaldigas i såsom exempelvis tryckning, kopiering, digitalisering, bandinspelning et cetera.

Assessio International AB ansvarar ej för andra sammanställningar, presentationer eller tolkningar av resultat på MAP som inte tillhör den officiella produkten MAP så som den specificeras i MAP Technical Manual.

## Inledning

Resultaten i denna rapport är en sammanfattning av de svar som testpersonen givit på påståendena i MAP. Påståendena, som är baserade på modern forskning inom arbetslivets psykologi, har tagits fram för att mäta personlighet. En individs personlighet är naturligtvis mycket omfattande och nyanserad. Likväl är de egenskaper som mäts i MAP, de mätbara aspekterna av personlighet som är viktigast för att beskriva personlighet och för att förutsäga beteenden i arbetslivet. Det är ett faktum att människor har olika personligheter och att dessa olikheter är viktiga i arbetslivet. Genom att kartlägga en individs personlighet kan styrkor och utvecklingsområden identifieras.

Denna rapport är indelad efter fem personlighetsdimensioner som mäts med varsin skala: Social Stil (AG), Målmedvetenhet (CO), Balans (ES), Extraversion (EX) och Öppenhet (OP). Varje skala är sammansatt av fem underskalor, dessa är numrerade från 1 till 5 (till exempel är AG1 den första underskalan för Social Stil, AG2 den andra underskalan och så vidare).

Varje del i rapporten börjar med en beskrivning av personlighetsegenskapen som mäts och hur den kan ta sig uttryck i beteenden i en chefsroll.

Detta följs av en figur där testpersonens C-poäng är markerad. I figuren framgår även vilket intervall, resultatnivå, som testpersonens resultat ligger: låga testpoäng, genomsnittliga testpoäng som ligger under medelvärdet, genomsnittliga testpoäng som ligger över medelvärdet samt höga testpoäng.

Resultatnivån för testpersonen följs av en beskrivande text som förklarar innebörden av resultatnivån, hur personlighetsegenskapen vanligtvis uttrycks i beteenden, samt hur andra sannolikt kommer påverkas av och uppfatta en chef med detta resultat. Beskrivningen följs av en sammanfattning av sannolika styrkor hos en chef med den aktuella resultatnivån. Varje del av rapporten avslutas med ett antal punkter som tar upp utvecklingsområden relevanta för chefer med den aktuella resultatnivån.

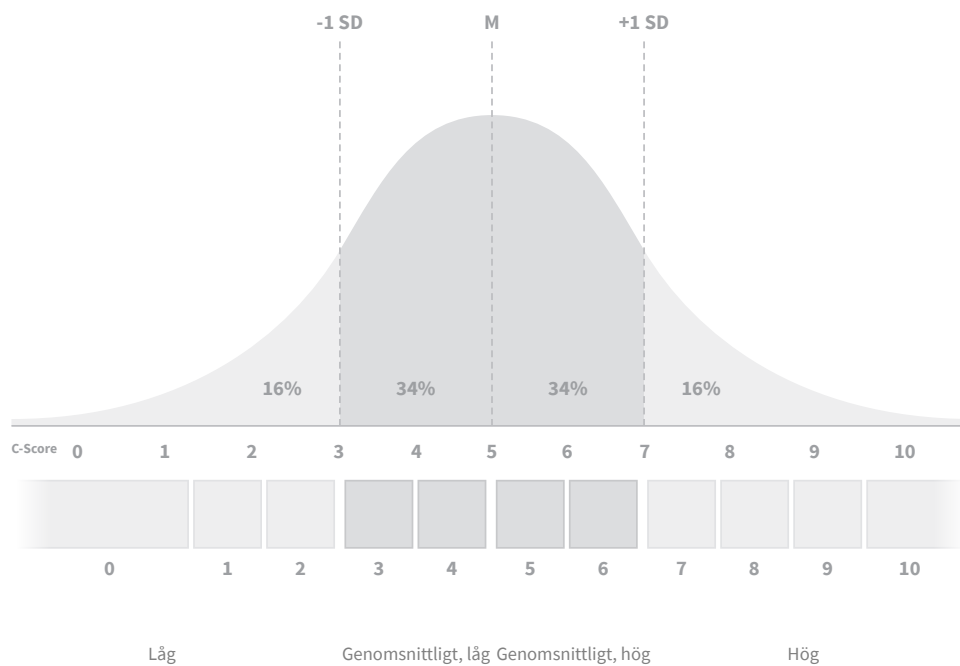
Rapporten avslutas med en profilöversikt där samtliga testresultat och resultatnivåer finns sammanställda.

## Vad betyder resultatet?

För att testresultat ska bli meningsfulla jämförs de med resultat från en grupp personer som också har svarat på samma påståenden, en så kallad normgrupp. Vilken normgrupp som använts för beräkning av resultaten som presenteras framgår på första sidan av rapporten. Det är viktigt att ha normgruppen och dess sammansättning i åtanke när man läser om resultaten - det är denna som utgör referensen vid uttryck som "i jämförelse med de flesta andra".

Oavsett vilken normgrupp som används så motsvarar resultatnivån låga resultat de 16% av normgruppen (mer än en standardavvikelse under medelvärdet) som fått lägst resultat på den aktuella skalan. Höga poäng resultat motsvarar de 16% i normgruppen (mer än en standardavvikelse över medelvärdet) som fått högst resultat på den aktuella skalan. Genomsnittliga resultat delas i två nivåer; resultat som ligger under medelvärdet och motsvarar 34% av normgruppen (från medelvärdet och ner till en standardavvikelse under medelvärdet), samt resultat som ligger över medelvärdet och motsvarar 34% av normgruppen (från medelvärdet upp till en standardavvikelse över medelvärdet).

I figuren nedan visas en normalfördelning som illustrerar hur fördelningen av C-poäng och indelningen av resultatnivåer förhåller sig till normalfördelningen avseende procentuell fördelning och standardavvikelser ( $\pm 1$  SD).



## Tänk på det här

- I denna rapport presenteras inte några resultat som är ”bra” eller ”dåliga”, det finns oftast både fördelar och utmaningar med både höga och låga resultat.
- Även om de egenskaper som MAP mäter är viktiga så finns det andra egenskaper och omständigheter som kan påverka beteenden och prestation i arbetsrelaterade sammanhang.
- Resultaten ska inte tolkas i absoluta termer utan ska snarare ses som en indikation på hur en persons personlighet sannolikt är strukturerad och hur det kan påverka beteenden i en chefsroll.
- Människans personlighet är komplex, kombinationer av resultat på olika skalor kan påverka beteenden. Detta tas ej hänsyn till i denna rapport.
- Det är sannolikt att hög respektive låg resultatnivå representerar de personlighetsegenskaper som skulle kunna beskrivas som personens karaktärsdrag. Resultatnivåerna nära genomsnittet utgör sannolikt inte utmärkande karaktärsdrag.
- En resultatbeskrivning är en sammanfattning av flera poängnivåer, vilket innebär att en person kanske inte känner igen sig i hela beskrivningen.
- Testresultat är aldrig exakta; det finns många omständigheter som kan påverka träffsäkerheten och giltigheten i mätningen. Till exempel så kan missförstånd av instruktioner eller brist på motivation för att avge uppriktiga svar på frågorna påverka resultatet.
- Notera, för att få en indikation på sannolik framtida prestation eller lämplighet för en chefsroll, rekommenderas Targeted Prediction© Leadership.

Om du som testadministratör har frågor gällande tolkning av testresultat på MAP, var vänlig se den tekniska manualen.

## Social stil (AG)

Skalan Social Stil avspeglar hur en person samspelar med andra. I rollen som chef har den sociala stilen betydelse för hur man förhåller sig känslomässigt till sina medarbetare och överordnade. Detta tar sig uttryck i hur och på vilket sätt man kommunicerar och på vilket sätt man använder makt, inflytande och sin position som chef. Den sociala stil en person i en chefsroll har, påverkar relationen till andra utifrån fem aspekter:

### Tillit (AG1)

Vilken grad av tilltro man har till andra (både överordnade och medarbetare), deras kapacitet och avsikter.

### Kommunikation (AG2)

På vilket sätt man formar sin kommunikation till medarbetarna och andra i organisationen.

### Osjälviskhet (AG3)

Benägenheten att åsidosätta de egna behoven för att ge av sig själv till sina medarbetare och att ställa upp för och finnas till för den som behöver det och att få andra att göra detsamma.

### Medkänsla (AG4)

Att ha förmågan att känna och visa sympati, ödmjukhet, medkänsla och förståelse för sina medarbetare och varje medarbetares unika förutsättningar.

### Tillgivenhet (AG5)

Att ha förmågan att känna och visa tillgivenhet och värme för och inför sina medarbetare.



Chefer med låga poäng är ofta sakliga och pragmatiska personer som bedriver sitt ledarskap med en professionell och känslomässig distans till medarbetarna. För dessa chefer är det ofta en självklarhet att tona ned känslomässiga inslag på arbetsplatsen för att göra ett så bra arbete som möjligt. Denna känslomässiga återhållsamhet och distans gör att andra uppfattar dem som professionella, sakliga och självständiga, men också som kantiga och känslomässigt distanserade. De här personerna går vanligtvis sin egen väg och lägger ingen större vikt vid att vara till lags eller göra andra nöjda. De bekymrar sig sällan över hur omgivningen kommer att reagera eller påverkas känslomässigt av olika beslut och handlingar, vilket gör att de generellt har lätt för att fatta beslut, som oftast är tydliga, klara och sakligt grundade. Chefer med låga poäng har inget emot att hantera konflikter som uppstår, delvis för att de sällan tar konflikterna personligt. De betraktar snarare konflikter och meningsskiljaktigheter som en naturlig del av arbetsprocessen och som något som ibland är nödvändigt för att man ska komma fram till det bästa resultatet. Medarbetarna kan uppleva att chefer med låga poäng hanterar konflikter utan att närmare reflektera över alternativa tillvägagångssätt. Ett kritiskt och skeptiskt förhållningssätt mot omgivningen gör att dessa personer sällan låter sig utnyttjas, föras bakom ljuset eller hamnar i oväntade situationer.



## Styrkor och utvecklingsområden

- Sakliga, pragmatiska och objektiva.
- Sällan naiva eller godtrogna utan har ett kritiskt förhållningssätt.
- Självständiga och känslomässigt oberoende.
  
- Var noga med hur du formulerar dig, andra kan uppfatta dig som hårdför och känslolokall när du själv tycker att du är analytisk och saklig.
- Var lyhörd för och ta hänsyn till medarbetarnas känslor och uppfattningar. Räkna med att andra tar med känslor i analyser av olika frågeställningar och låter dessa påverka arbetet, även om du själv sällan gör det.
- Fundera ibland över vilka konflikter som är konstruktiva och leder arbetet framåt. Fokusera på dem och lägg resten åt sidan.
- Försök inta ett tillmötesgående och kompromissvilligt förhållningssätt, inte minst i samband med konflikter brukar det vara gynnsamt för att skapa en plattform som bygger på förtroende, respekt och tillit.
- Arbeta på att involvera medarbetarna i beslutsfattandet, det skapar engagemang, delaktighet och en känsla av samhörighet och likvärdighet.
- Ta tillvara på tillfällen att visa känslor av tillgivenhet för och inför medarbetarna. Det stärker gruppens känsla av tillhörighet, sammanhållning, förståelse och respekt för varandra.

## Målmedvetenhet (CO)

Målmedvetenhet speglar förhållningssättet till uppgifter och åtaganden och med vilken drivkraft och uthållighet en person utför sitt arbete. Här avspeglas även vilka mål man sätter upp för sig själv och den grupp vars arbete man leder, vilka krav man ställer på sina egna och medarbetarnas prestationer, och hur man helst ser att uppgifterna utförs. Skalan avspeglar förmågan att följa en förutbestämd plan eller struktur. Att systematiskt kunna följa regler och instruktioner och hålla fast vid prioriteringar är viktigt för att medarbetare ska ges möjlighet att förstå bakgrunden till beslut och att kunna se en struktur och konsekvens i strategiska resonemang. Målmedvetenheten påverkar också om en person uppfattas som kompetent och trovärdig och gruppens förhållningssätt till deadlines och åtaganden. Graden av Målmedvetenhet avspeglas utifrån fem aspekter:

### Arbetsintensitet (CO1)

Med vilket fokus och intensitet man utför sina arbetsuppgifter och åtaganden och vad man förväntar sig av sina medarbetare. Hur stor vikt man lägger vid sin egen och gruppens effektivitet.

### Samvetsgrannhet (CO2)

Vilken grad av ordningsamhet och skötsamhet som präglar personens sätt att sköta sina uppgifter, vilken vikt man lägger vid att uppfylla förpliktelser och åtaganden och hur man förväntar sig att andra sköter sina arbetsuppgifter.

### Ambition (CO3)

Den strävan och uthållighet man har att prestera, att nå uppsatta mål och hur långt man är beredd att gå för att nå dessa.

### Självdisciplin (CO4)

Förmågan att motivera sig själv och andra att påbörja och slutföra uppgifter eller åtaganden, även om man själv är uttråkad eller blir distraherad.

### Beslutsfattande (CO5)

Den strategi man har när man fattar beslut, om man är eftertänksam och analyserande, eller spontan och impulsiv.



Chefer med låga poäng har ett spontant och mindre strukturerat sätt att ta sig an uppgifter och ser ibland utstakade planer som begränsande. De beskrivs ofta som avslappnade och obekymrade eftersom de brukar ta dagen som den kommer och har inget emot att skjuta upp saker och ting, speciellt om det är tråkiga arbetsuppgifter som skapar låg motivation. De trivs med att ha många saker på gång samtidigt och blir lätt uttråkade av monotona arbetsuppgifter. De anpassar sig lätt till nya förutsättningar och betraktas ofta av andra som flexibla, anpassningsbara och som personer som alltid är öppna för nya förslag. Personer med låga poäng tar ofta lätt på regler, moraliska principer och förpliktelser. De lägger även vanligtvis begränsad vikt vid att hålla fast vid överenskommelser eller uppgjorda planer. I den mån personer med låga poäng ägnar sig åt explicit beslutsfattande grundar sig detta oftare på snabba överväganden snarare än noggranna analyser och eftertänksamhet. Personer med låga poäng avvaktar gärna, håller besluten öppna så länge som möjligt för att se vad som händer. Chefer med låga poäng ser sällan nödvändigheten i att ge en logisk och tydlig förklaring till vad som ledde fram till ett visst beslut. Detta gör att medarbetarna kan ha svårt att följa med i vad som lett fram till det. Men de kan också framstå som öppna, djärva, nytänkande och dynamiska.

## Styrkor och utvecklingsområden

- Avslappnad inställning till prestationer –pressar varken sig själva eller sina medarbetare med högt uppsatta mål.
- Flexibla och spontana.
- Toleranta och lättsamma.
  
- Upprätta ett strukturerat arbetssätt som bygger på en logisk, analyserande och aktivt drivande process. Detta är viktigt för att skapa förståelse och engagemang från medarbetarna, inte minst när det gäller de beslut som fattas.
- Försök betrakta planering och struktur som ett hjälpmedel för både dig själv och andra, och inte som en begränsning.
- Ta dig tid att sätta dig in i saker: kännedom om och engagemang i detaljer skapar ofta en känsla av att det finns ett intresse och förståelse hos dig som chef för medarbetarnas arbete och arbetsituation.
- Lagg tid på att förbereda och prioritera och ta dig an en sak i taget. Att hålla fokus skapar effektivitet och noggrannhet vilket ger intryck av seriositet och pålitlighet.
- Medarbetarna kan uppleva flexibiliteten och spontaniteten som påfrestande. Försök hålla fast vid uppsatta tidsplaner och fokusera på att leverera, avsluta och följa upp. Detta skapar i längden ett intryck av handlingskraft och trovärdighet.
- Var inte alltför generös med spontaniteten i arbetet. För att uppfattas som en ledare är det viktigt att ge intryck av stabilitet och struktur.
- Sätt upp mål och delmål och förmedla dessa till medarbetarna. Det skapar både en känsla av samhörighet och ger en riktning och styrning åt hela gruppens arbete.

## Balans (ES)

Skalan Balans avspeglar en persons allmänna känslomässiga tillstånd och ger information om hur stora emotionella resurser personen har tillgängliga för att hantera det som sker i omgivningen och för att bemöta andra människor. Varje individ har ett visst mått av emotionella resurser. Både den absoluta mängden och hur denna disponeras i vardagen påverkar hur mycket som finns över för den stress och belastning som en person i chefsroll oundvikligen utsätts för. Rollen som chef ställer krav på individens känslomässiga stabilitet sett utifrån fem perspektiv:

### Känslor (ES1)

Förmågan att hantera och bemöta medarbetarnas känslor, framför allt negativa känslor som ilska, frustration och oro, och tendensen att känna tillförsikt i tillvaron (både mot andra människor och mot händelser i omvärlden).

### Humör (ES2)

Stabiliteten i temperamentet och humöret påverkar medarbetarnas upplevelse av bemötandet från sin chef i allmänhet och av kritik i synnerhet.

### Självförtroende (ES3)

Självförtroendet avspeglar vilken bekvämlighet en person utstrålar när det gäller att leda arbetet och gruppen, och förmågan att fatta och förmedla beslut och åsikter.

### Självkontroll (ES4)

Förmågan till självbehärskning och impuls kontroll har betydelse för vilket utrymme som ges åt spontanitet och plötsliga ingivelser. Plötsliga infall och hastiga omprioriteringar påverkar medarbetarnas arbetssituation och känsla av stabilitet.

### Stress (ES5)

De känslomässiga resurser en person i chefsposition har för att hantera stress och belastning sätter ramarna för vilken mängd påfrestningar hon eller han mäktar med.



Chefer med låga poäng brukar beskrivas som uppmärksamma och på sin vakt. Medarbetarna uppfattar dem ofta som engagerade och aktiva, att de bryr sig om vad som händer och tar saker på allvar. Den känsliga ytan gör att de ofta har nära till känslomässiga uttryck. Ibland uppfattas detta som ett tecken på en livlighet som skänker energi åt gruppen och ibland som att personen har nära kontakt med känslorna och vågar visa dessa, både positiva och negativa. När personer i chefsställning explicit uppfattas som känsliga kan medarbetarna, för att bespara chefen ytterligare påfrestningar, vända sig till någon annan eller ta saker i egna händer. Dessa chefer har ofta ett skiftande humör. Andra kan beskriva dem som temperamentsfulla, färgstarka och dramatiska, men också som lynniga och ombytliga. Det senare kan skapa osäkerhet, eftersom medarbetarna inte kan vara säkra på hur chefen reagerar på förfrågningar eller kritik. Risken finns då att man vänder sig till någon annan. Det är inte ovanligt att självförtroendet sviktar, speciellt vid motgångar eller negativa besked, eller när framtiden är ovisst. Ett sätt att hantera detta är att hålla sig till invanda rutiner, som också oftast leder till en förutsägbar framtid. Nya sätt och infallsvinklar kan betraktas som en belastning med oklar utgång och det kan göra personerna ängsliga och obekväma. Medarbetare med nya idéer kan därför ha svårt att få gehör. De här cheferna vänder sig gärna till andra för råd vid svåra beslut och situationer. Detta kan uppfattas som att man är lyhörd och öppen och att man skapar delaktighet, men det kan även tolkas som att man är osjälvständig och rådvill. I en organisation kan detta göra det svårt att bli accepterad som en naturlig ledare. Impulsivitet och spontanitet ses ofta som en tillgång och tolkas som ett tecken på flexibilitet, speciellt från personer som inte är i beroendeställning (exempelvis en överordnad). Impulsiviteten kan dock ge negativa följder för medarbetarna, som ständigt måste förhålla sig till nya riktlinjer och instruktioner. De här cheferna kan ha begränsat med resurser för att hantera stress och yttre belastning. Det kan leda till att organisationen och medarbetarna måste stötta, underlätta och balansera i de lägen då chefen inte har resurser för att hantera situationen med egen kraft.

## Styrkor och utvecklingsområden

- Uppmärksamma och reaktiva.
- Expressivt känslomässiga.
- Lyhörda.
  
- Träna på att hushålla med de emotionella resurserna – att reagera och agera på allt som sker slukar energi.
- Överskatta inte den egna betydelsen i olika problematiska situationer. Försök att betrakta olika händelser med en större distans och värdera situationerna på ett objektivt sätt.
- Försök tona ner de känslomässiga uttrycken – medarbetarna kan tycka att det är obehagligt med alla starka uttryck, även de positiva.
- Hitta en strategi för att behålla ett jämnt humör – ett ojämnt humör kan få medarbetarna att känna sig osäkra på vilka reaktioner de kan förvänta sig.
- Var öppen för nya arbetssätt och metoder och arbeta på att acceptera ett visst mått av osäkerhet.
- Arbeta på att öka tilltron till den egna kapaciteten – det är viktigt i rollen som chef att du förmedlar säkerhet, kompetens och handlingskraft.
- Räkna med ett visst mått av motgångar och förbered dig och dina medarbetare på detta i förväg – på så sätt är alla bättre rustade inför motgångar.
- Ge dig själv tid för eftertanke, tänk efter innan du agerar och låt inte impulserna styra alltför ofta, eftersom detta kan leda till beslut du ångrar eller som måste ändras – det är både ineffektivt och frustrerande för medarbetare som kan ha svårt att följa logiken i de fattade besluten.
- Försök göra tydliga och gemensamma prioriteringar – detta skapar ofta fokus och lugn i hela gruppen.
- Fundera över vad eller vilka situationer som är stressande och försök att antingen undvika dessa eller att hitta en strategi för att inte låta dem påverka dig och ditt beteende alltför mycket.

## Extraversion (EX)

Skalan Extraversion mäter den grad av energi som en person tar sig an tillvaron med, vilket behov man har av att omge sig med andra människor och med vilken förmåga och vilket intresse man har av social samvaro och kontakt med andra. Den sociala position en person föredrar att befinna sig i och har förmågan att inta, är en viktig sida av chefsrollen. Detta beror på att det dels kommunicerar behovet av att stå i centrum och bekvämligheten med detta, och dels att man känner sig tillfreds med att vara i fokus för medarbetarnas uppmärksamhet och förväntningar. Att vara chef handlar till stora delar om att genom social kontakt med andra i organisationen leda och fördela gruppens arbete, vilket ställer krav på chefens kommunikationsförmåga och sätt att förhålla sig till andra. Chefsrollen ställer dessutom ofta krav på ett visst mått av fart och aktivitet samt att man orkar hålla tempot uppe och ta nya tag. Skalan Extraversion avspeglar fem områden som präglar på vilket sätt en chef tar sig an den sociala tillvaron:

### **Socialt behov (EX1)**

Rollen som chef ställer krav på individens intresse för medarbetarna och bekvämligheten med sociala situationer.

### **Social framtoning (EX2)**

För att uppfattas som en naturlig ledare krävs ofta en framträdande och ibland dominant framtoning.

### **Livstempo (EX3)**

I chefsrollen är det viktigt att orka med och trivas i ett högt tempo och detta påverkar även medarbetarnas uppfattning om chefens vitalitet och kraft.

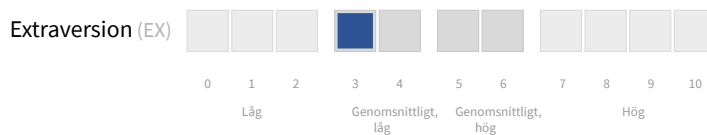
### **Spänningssökande (EX4)**

Behovet av dramatik och nya utmaningar avspeglar sig i chefens tendens att pröva nya saker, ta risker och söka efter spänning, ibland för spänningens egen skull.

### **Gladlyntet (EX5)**

En persons tendens att uppleva och uttrycka positiva känslor förmedlar ofta positiv energi till hela gruppen.





Chefer med poäng något under genomsnittet uppfattas ofta som nedtonade och reserverade, samt ger ofta ett intryck av seriositet och eftertänksamhet. Ett sansat uttryckssätt med en måttlig öppenhet och intresse för sociala kontakter med andra gör att de i sociala sammanhang ofta är stillsamma och uppfattas som något reserverade. Chefer med detta mindre framträdande uttryckssätt kan ibland ha svårt att hävda sig i sammanhang som domineras av mer energiska och socialt kraftfulla personer. Vanligtvis krävs en medveten ansträngning för att småprata eller ta kontakt med människor de inte känner. De umgås helst med en eller några få personer åt gången, eftersom stora sociala sammanhang kan kräva mycket energi och kraft. Dessa chefer trivs bra med att arbeta på egen hand, de bedriver sällan någon större del av sitt arbete genom sociala relationer. En låg profil och ett begränsat behov av att synas och stå i centrum för andras uppmärksamhet skapar utrymme för medarbetarna att ta plats och få bekräftelse. De här personerna föredrar ofta ett ganska lugnt och avslappnat livstempo som åtminstone till viss del följer rutiner och vanor. Alltför mycket variation och nya uppslag kan kännas belastande. Grupper som leds av en chef med poäng något under genomsnittet har därför ofta realistiska tidsplaner och ett behagligt arbetstempo.

## Styrkor och utvecklingsområden

- Stillsamma och behärskade.
  - Oberoende.
  - Lugna.
- 
- Försök vara tillgänglig för dina medarbetare och bjud in till delaktighet och öppenhet, också om dina tankar, känslor och värderingar.
  - Våga ta plats, träna på att känna bekvämlighet med att stå i centrum för andras uppmärksamhet. Detta ökar sannolikheten för att medarbetarna ska uppfatta dig som en naturlig ledare för gruppen.
  - Försök förmedla energi och livskraft på arbetet, då det smittar av sig på gruppen och kan skapa en känsla av gemensam styrka och handlingskraft.
  - Arbeta med att förmedla ett optimistiskt intryck av dig själv och av det arbete som ska genomföras.
  - Visa att du är öppen för nya förslag och idéer samt att du är villig att pröva nya angreppssätt, även om du inte vet exakt hur det kommer att sluta.
  - Var medveten om att andra ser fördelar med snabba resultat, även om de inte är helt perfekta.

## Öppenhet (OP)

Skalan Öppenhet avspeglar en persons benägenhet att vara öppen för och i behov av känslomässig stimulans. Sökandet efter denna stimulans kan riktas mot omvärlden i form av fysiska upplevelser, eller inåt mot individen själv genom till exempel den egna tankevärlden. I chefsrollen kan resultaten på skalan Öppenhet ge en indikation på förmågan att föreställa sig tänkbara framtida scenarion och att resonera kring abstrakta tänkbara alternativ. Intresset för det nya kan underlätta i chefsroller där det ställs krav på utveckling och förnyelse, i skalan Öppenhet avspeglas detta utifrån fem områden:

### **Fantasi (OP1)**

Ett aktivt fantasiliv och förmågan att föreställa sig saker mentalt kan hjälpa medarbetarna att se helheten och till att betrakta arbetsuppgifterna ur ett annat perspektiv.

### **Estetik (OP2)**

Intresset för estetiska uttryck och sökandet efter intryck som stimulerar den inre emotionella världen kan påverka hur stor vikt personen i chefsrollen lägger vid hur saker ser ut, presenteras eller framstår.

### **Känsloliv (OP3)**

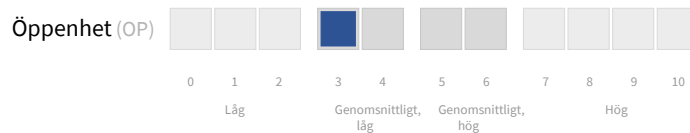
Uppmärksamhet på egna och andras sinnesstämningar skapar en medvetenhet som kan vara värdefull för personer i en chefsroll. Denna medvetenhet präglar även vilket utrymme som ges åt känslolivet och dess yttringar.

### **Upplevelser (OP4)**

Behovet av inre känslomässiga upplevelser styr vilken mottaglighet och vilka behov en person har av nya sådana. Benägenheten att prova nya metoder och tillvägagångssätt styrs av denna egenskap.

### **Tankestil (OP5)**

Den intellektuella nyfikenheten banar väg för en mottaglighet och en villighet att beakta och resonera kring nya och okonventionella idéer.



Chefer med poäng något under genomsnittet uppfattas ofta som jordnära och praktiskt orienterade personer som föredrar att fokusera på synliga resultat och konkreta uppgifter. Att vara realistisk och pragmatisk ligger närmare till hands än att dagdrömma och fantisera. De arbetar gärna med beprövade metoder, men i de fall där det finns tydliga fördelar kan de tillåta sig att pröva nya angreppssätt. Medarbetare med ett stort behov av nya upplevelser och arbetsmetoder kan uppleva att dessa chefer har ett bristande intresse för innovation och nytänkande. Chefer med genomsnittliga poäng ser sällan något egenvärde i att förändra. Sådana processer ska vara motiverade och logiskt kopplade till ett bättre utfall eller resultat. I organisationer som lever med stora, frekventa och kanske ibland diffusa förändringsprocesser kan dessa personer ha svårt att känna sig tillfreds. Dessa chefer ägnar begränsat med tid åt hur saker ser ut eller tar sig uttryck, det centrala för dem är funktionen. Chefer med poäng något under genomsnittet har ofta respekt för rådande värderingar och auktoriteter och accepterar och anpassar sig i de flesta fall till de normer och värderingar som gäller. Detta gör att de uppfattas som följsamma och konventionella personer som inte sticker ut. Att ha varaktiga värderingar och att måna om traditioner, seder och bruk skapar ofta en känsla av personen som rutinmässig, konsekvent och begriplig. Medarbetare med andra synsätt kan dock bemötas med begränsad acceptans och kan då ibland känna sig utanför eller avvikande. Nya infallsvinklar, djärva idéer eller överraskande förslag kommer inte så ofta från dessa personer. Detta kan vara en tillgång då det ger ett intryck av stabilitet, fokus och god verklighetsförankring, men det kan också leda till en känsla av otillräcklighet i de fall då den aktuella chefsrollen ställer krav på nytänkande. Det egna känslolivet är lugnt, behovet och sökandet efter nya emotionella upplevelser är begränsat och omgivningen lägger bara märke till stillsamma uttryck för de egna känslorna. Dessa personer kan snarare tycka att andras häftiga känslouttryck är något överdrivna och smått dramatiska.

## Styrkor och utvecklingsområden

- Jordnära.
- Realistiska.
- Har lätt för att acceptera och anpassa sig till rådande normer och värderingar.
  
- Låt inte gamla rådande värderingar och normer styra alltför mycket. Bemöt nya idéer med öppenhet och var beredd på att omvärdera gamla sanningar.
- Kommunicera till medarbetarna att du är öppen för förändring om så krävs.
- Var noga med att skapa en arbetskultur som främjar och tillvaratar medarbetarnas idéer och kreativitet.
- Visa uppskattning för de medarbetare som bidrar med egna tankar och nya förslag.
- Ompröva systematiskt gamla arbetsmetoder och ta hjälp av andra för att utveckla processer och tillvägagångssätt.

## Profilöversikt

