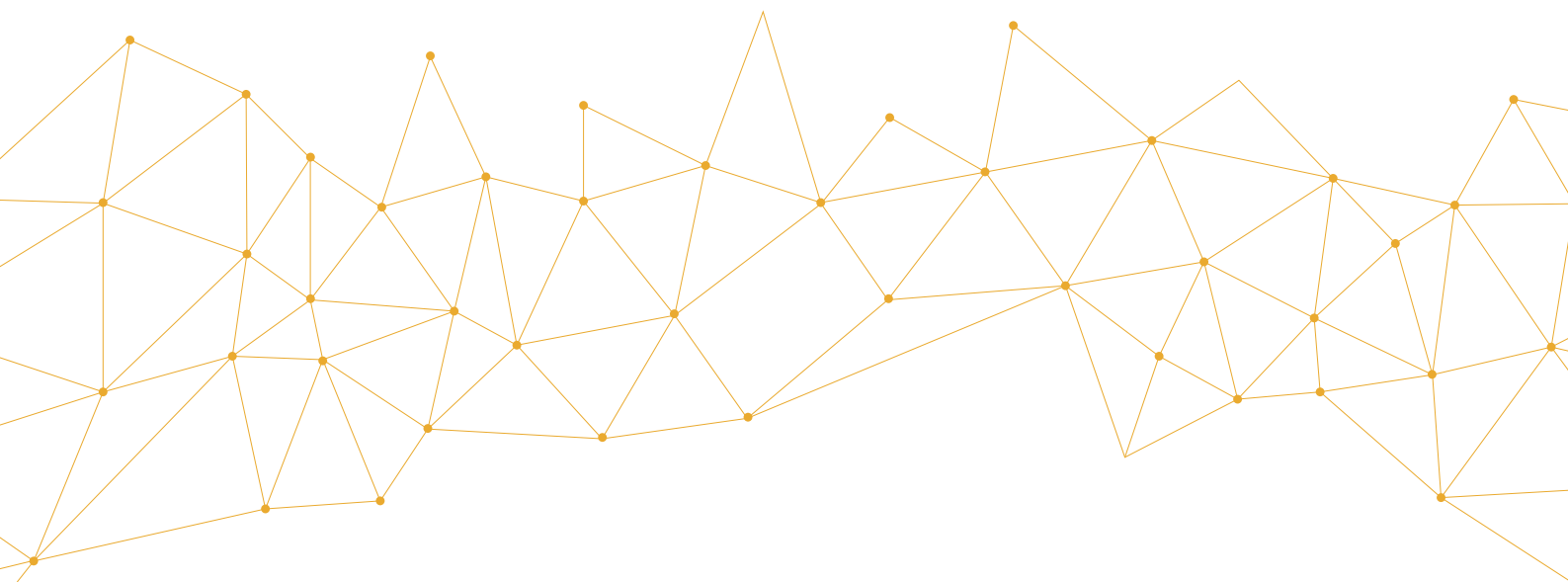


MAP

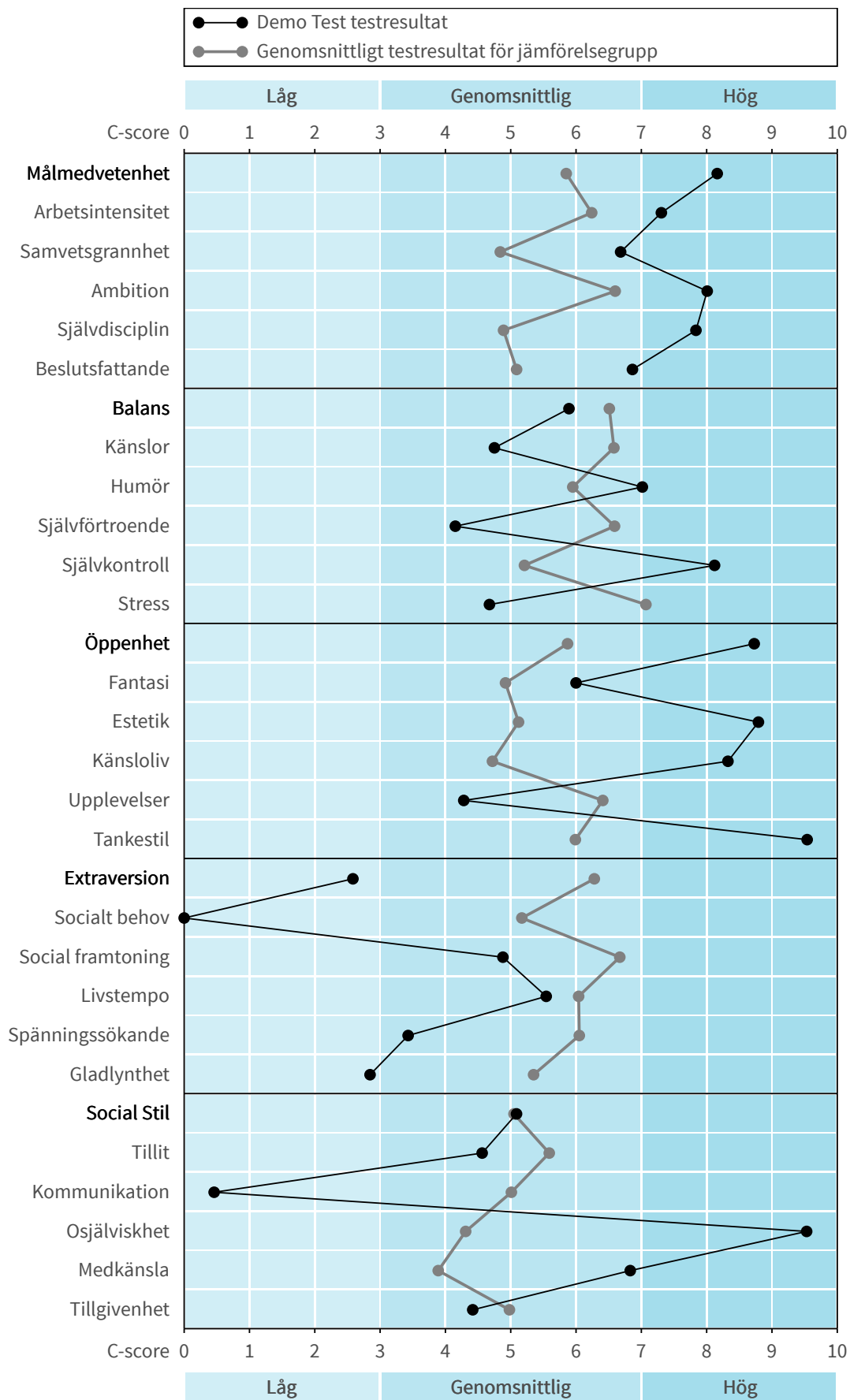
Chefsrapport

Benämning: Demo Test

Testdatum: 03-10-2016



Benämning:	Demo Test
E-postadress:	assessiotest2@mail.com
Födelseår:	1980
Kön:	Kvinna
Nationalitet:	Sverige
Utbildning:	Magisterexamen
Arbetslivserfarenhet:	5-10 års heltidsarbete
Ledarskapserfarenhet:	ingen ledarskapserfarenhet
Jobbtyp	HR
Testdatum:	03-10-2016
Rapport beställd av:	Lina Assessio



Introduktion

Resultaten i denna rapport är en sammanfattning av de svar som gavs på påståendena i testet. Påståendena, som är baserade på modern forskning inom arbetspsykologi, har tagit fram för att mäta en persons personlighet. En persons personlighet är, förstås, mer omfattande och subtil än vad som kan uppmätas med hjälp av ett frågeformulär. Likväl är de egenskaper som mäts i detta testet de mätbara aspekterna av personlighet som är viktigast för att beskriva generell personlighet och speciellt för att förutsäga beteende i arbetslivet. Det är ett faktum att människor har olika personligheter och att dessa olikheter är viktiga i arbetssammanhang och i ledarskapsrollen. Genom att kartlägga en individs personlighet kan vi identifiera styrkor och svagheter som påverkar individens beteende i hans eller hennes arbetsliv.

Strukturen för den här rapporten

Rapporten är uppdelad i fem personlighetsdimensioner, var och en av dem mäts av en enskild skala: Social Stil (AG), Målmedvetenhet (CO), Balans (ES), Extraversion (EX) och Öppenhet (OP). Varje skala består 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 sektion av rapporten börjar med en beskrivning av skalan och förklarar på vilket sätt skalan och dess underskalor kan vara viktiga avseende en persons beteende i en ledarskapsroll. Detta följs av en figur där personens poängnivå är markerad. Intervallerna motsvarar låga testpoäng, genomsnittliga testpoäng som ligger under genomsnittsvärdet för normgruppen, genomsnittliga testpoäng som ligger över genomsnittsvärdet för normgruppen och höga testpoäng. Figuren ger därför möjligheten att särskilja genomsnittliga resultat som ligger under eller över genomsnittsvärdet för normgruppen inom det genomsnittliga poängintervallet. Exempelfiguren nedan illustrerar en testpersons resultat på en skala som ligger något under genomsnittsvärdet för gruppen.

Ha i åtanke

- Resultatet bör inte tolkas bokstavligen, utan istället ses som en vägledande indikation på hur en persons personlighet sannolikt är strukturerad och hur detta tar sig uttryck i termer av beteende i en ledarskapsroll.
- I denna rapport finns det inga "bra" eller "dåliga" resultat presenterade: bara beskrivningar av beteenden och utvecklingsområden för alla nivåer för testpoängen.
- Höga och låga testpoäng återspeglar sannolikt mer av en persons personlighetsegenskaper än vad genomsnittliga poäng gör.
- Alla nivåer av testpoäng, speciellt låga och höga, resulterar nästan alltid i både fördelar och nackdelar. I vilken utsträckning en personlighetsegenskap kommer vara en tillgång beror både på vilket arbete som ska utföras och på resultaten på de andra skalorna. Detta tas inte hänsyn till i för rapporten.
- En textbeskrivning är en sammanfattning av flera poängnivåer, vilket innebär att en person kanske inte kommer känna igen sig i hela beskrivningen.
- Textbeskrivningar är baserade på resultatet för hela skalan: för att ta hänsyn till resultat för enskilda underskalor används en Datarapport eller Profilerapport. I en Profilerapport är det också möjligt att jämföra resultat med en befintlig grupp av chefer.
- För att få en indikation på sannolik prestation eller lämplighet används Managerial Performance Suitability Score (MP-SS).
- Inget test ger ett fullständigt korrekt resultat; det finns alltid någon form av mätfel i det uppmätta resultatet.

För att de olika testpoängen ska bli meningsfulla, jämförs de mot en grupp människor som också har svarat på påståendena, normgruppen. Den normgrupp som valdes i detta fall framgår på första sidan av rapporten. Oavsett vilken normgrupp som valts så motsvarar ett genomsnittligt resultat 68% (genomsnittligt värde +1 standardavvikelse) av resultaten i normgruppen. En låg resultatnivå innebär att personens testpoäng motsvarar de 16% (mindre än 1 standardavvikelse under det genomsnittliga värdet) av normgruppen som har fått de lägsta resultaten på den aktuella skalan. En hög resultatnivå motsvarar de 16% (mer än 1

standardavvikelse över det genomsnittliga värdet) av normgruppen som har fått de högsta testpoängen på den aktuella skalan.

Om det uppstår några frågor rörande resultatet eller hur resultatet kommer användas eller hanteras ska Rapportbeställaren, vars namn finns på rapportens första sida, kontaktas först.

Exempel testpoäng

Den indikerade resultatnivån för testpersonen återföljs av en beskrivande text som förklarar innebörden av resultatnivån och hur den faktiska personlighetsegenskapen vanligtvis uttrycker sig i beteende så väl som hur kollegor och andra inom organisationen sannolikt kommer påverkas av och uppfatta en chef med detta resultat. Beskrivningen följs av en sammanfattning av möjliga styrkor som personlighetsegenskapen sannolikt kommer framkalla för en person i en ledande roll. Varje sektion av rapporten avslutas med ett antal punkter som illustrerar utvecklingsområden för chefer med den aktuella resultatnivån.



De markerade området i figuren representerar testpersonens resultatnivå (låg, genomsnittlig eller hög) på skalan som ett av fyra intervall.

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.

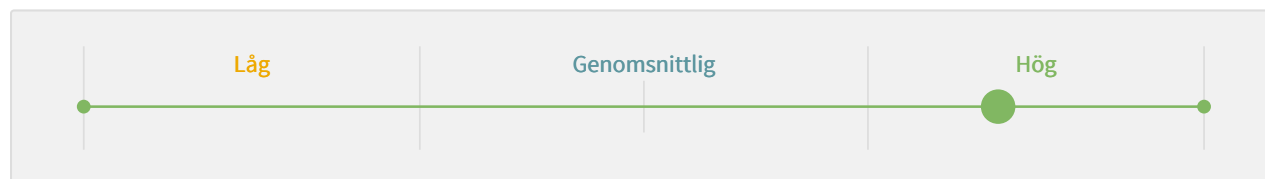
Självdisciplin (CO4)

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.

Resultatnivå



Resultat som ligger över 7 poäng får följande resultatbeskrivning.

Beskrivning

Chefer med höga poäng på skalan Målmedvetenhet är ofta ambitiösa personer med höga krav, både på den egna och på andras prestationer. De är pliktrogna, lojala och har hög arbetsmoral och förväntar sig detsamma av sina medarbetare.

En god självdisciplin, fokus och förmågan att motivera sig själva och andra gör att de inte blir avskräckta av monotona eller tråkiga arbetsuppgifter. Ofta betraktas dessa personer som "doers" eftersom de är handlingskraftiga och får saker gjorda i tid och av god kvalitet.

De litar på sin egen förmåga att utföra sina arbetsuppgifter enligt uppsatta krav och tidsramar vilket inte bara leder till att skapa tilltro hos medarbetarna till gruppens arbete, utan även gör att de själva uppfattas som pålitliga, samvetsgranna och kompetenta.

Eftersom personerna trivs med ordning och reda förbereder de sig noga inför sina uppgifter med att organisera, planera och schemalägga. Andra beskriver dem därför ofta som effektiva och uppgiftsorienterade.

Regler och etiska överväganden är en viktig del av deras vardag och de grundar i huvudsak sina beslut på logik snarare än intuition och magkänsla. Besluten är vanligtvis väl genomtänkta och omsorgsfullt underbyggda med fakta. Förmedlas detta på ett bra sätt är det lätt för medarbetarna att följa vad som lett fram till olika beslut, vilket skapar förståelse och acceptans.

Starka sidor hos chefer med höga poäng på skalan Målmedvetenhet:

- Ambitiösa och effektiva
- Organiserade och noggranna
- Samvetsgranna och pålitliga
- Fokuserade och uthålliga

Utvecklingsområden

Nedan följer ett antal punkter som belyser utvecklingsområden och ger konkreta tips på förändringar som kan vara aktuella och användbara för chefer med höga poäng på skalan Målmedvetenhet:

- Var aktsam så att inte planering, struktur, ordning och reda upptar mer energi och resurser än vad som är skäligt för uppgiften, och tänk på att andra inte har samma odelat positiva inställning till regler och strukturer.
- För att medarbetarna ska känna sig tillräckligt sedda och bekräftade bör du göra medvetna ansträngningar emellanåt för att tona ner fokus på uppgifterna och målet – låt medarbetarna stå i centrum för din uppmärksamhet.
- För vissa medarbetare är processen viktigare än målet, så var uppmärksam på det som händer just nu så att du kan bekräfta och uppmuntra medarbetarna under pågående arbete.
- Delegera, försök släppa på kontrollen och tillåt andra att begå sina egna misstag. Frihet under ansvar och förmåga ger medarbetarna möjlighet att ta ansvar och att utvecklas.
- För att inte oförutsedda händelser ska tolkas som ett negativt störningsmoment bör du lämna utrymme i planeringen åt sådana händelser. Förbered dig och gruppen på vilka händelser som kan komma att påverka arbetet.
- Det finns många sätt att nå fram till samma mål, så försök vara öppen för att prova nya sätt att ta dig an uppgifter på, då detta kan berika både arbetet och gruppen.
- Tänk på att alla inte har samma höga ambitionsnivå och samma grad av ihärdighet som du själv. Försök anpassa och fördela arbetsuppgifterna i gruppen så att ingen känner sig otillräcklig eller exkluderad.

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 omvärlden och för att bemöta andra människor. Varje individ har ett visst mått av emotionella resurser. Både den absoluta mängden och hur denna disponeras "till vardags" 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.

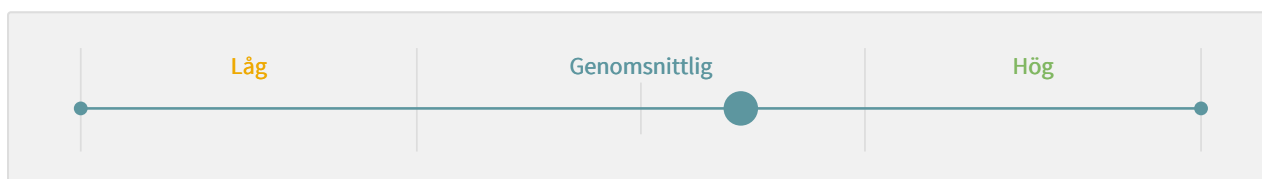
Självkontroll (ES4)

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 arbetsituation 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.

Resultatnivå



Resultat som faller inom intervallet över 5 poäng men under 7 poäng får följande resultatbeskrivning

Beskrivning

Chefer med genomsnittliga poäng uppfattas ofta som balanserade och sansade personer som sällan oroar sig eller brusar upp i onödan. Den känslomässiga stabiliteten gör att deras reaktioner vanligtvis är i nivå med den aktuella händelsen och att de agerar på ett nyanserat och vettigt sätt. Dessa personer har oftast resurser över för att hantera en rimlig mängd stress och belastning från omgivningen. Till vardags har de ett jämnt humör och ett sätt att uttrycka sig som inte sticker ut eller besvärar andra. De låter sig sällan dras med känslomässigt i det som sker runt omkring. De litar i allmänhet både på sin egen och på medarbetarnas förmåga att kunna lösa de flesta problem som uppstår på arbetsplatsen och det ska krävas en hel del för att de ska känna behovet av att vända sig till någon annan för råd och stöd. Känslomässigt stabila chefer våndas sällan över att fatta beslut och ångrar sällan saker som de gjort, även om konsekvenserna av det fattade beslutet inte alltid är optimala. Under svåra omständigheter eller vid viktiga beslut kan de uppleva ett visst behov av att stämma av och ta hjälp av andra i sitt beslutsfattande. Ett grundläggande självförtroende gör att de tål en del motgångar och kritik, och detta skänker både lugn och trygghet till gruppen. Självförtroendet gör också att de har ett otvunget sätt i sociala sammanhang. De känner sig bekväma med andra och andra känner sig bekväma i deras sällskap. Under normala omständigheter tar de sig tid att överväga för- och nackdelar av sitt handlande och att tänka på konsekvenserna innan de fattar beslut eller agerar. Detta underlättar för medarbetarna som då kan följa det logiska resonemang som lett fram till beslutet. Att följa stundens ingivelse eller att omprioritera utan rimliga skäl ligger inte speciellt nära till hands, men kan inträffa vid stor tidspress eller andra pressande omständigheter. Det krävs således en del belastning för att chefer med genomsnittliga poäng ska bringas ur balans.

Starka sidor hos chefer med genomsnittliga på skalan Balans:

- Stabila med gott självförtroende
- Trygga beslutsfattare
- Stresståliga

Utvecklingsområden

Nedan följer ett antal punkter som belyser utvecklingsområden och ger konkreta tips på förändringar som kan vara aktuella och användbara för chefer med genomsnittliga poäng på skalan Balans:

- Försök att förmedla att du är medveten på saker som sker i din omgivning. Dina medarbetare behöver få veta att du uppfattar vad som sker.
- Var noga med att uttrycka engagemang så att medarbetarna känner att du tar verksamheten och medarbetarna på allvar.
- Förmedla intresse och ett känslomässigt engagemang till medarbetarna. Detta tillfredsställer deras behov av bekräftelse från dig som chef.
- Visa att du är lyhörd, tillgänglig och känslomässigt engagerad, då detta skapar en känsla av samhörighet och gör det lättare för medarbetarna att anförtro sig till dig.
- För att inte uppfattas som alltför självsäker bör du arbeta på att skapa en ödmjuk framtoning. Öppenhet för andras åsikter, respekt för medarbetarnas kompetens och förmågan att ändra sig eller tänka om berikar gruppens arbete och stärker känslan av likvärdighet mellan gruppens medlemmar.
- Var uppmärksam på att medarbetarna kan ha betydligt lättare för att oroa sig än du själv – utnyttja din egen stabilitet för att ge dessa personer trygghet och lugn.

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.

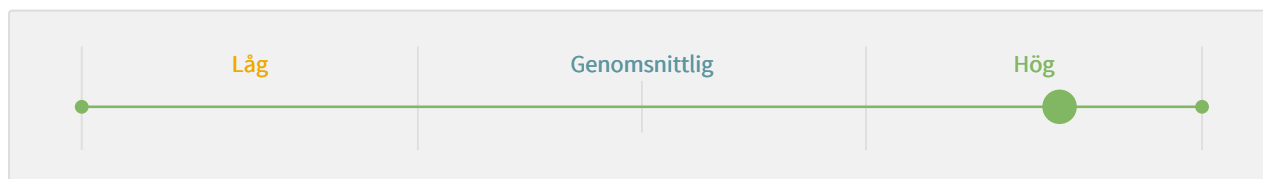
Upplevelser (OP4)

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.

Resultatnivå



Resultat som ligger över 7 poäng får följande resultatbeskrivning.

Beskrivning

Chefer med höga poäng uppfattas ofta som originella, nyfikna och öppna för nya idéer. Det ligger nära till hands att måla med stora penseldrag, att prata i abstrakta teoretiska modeller och att fundera över framtida möjligheter. Chefer med höga poäng är ofta kreativa och har stor uppfinningsrikedom, vilket gör att de passar i chefsroller som ställer krav på innovation och nytänkande. Andra i organisationen kan känna sig överösta med mer eller mindre realistiska och relevanta idéer och förslag. De här cheferna kan emellanåt uppfattas som excentriska och smått överdrivna och de tröttnar fort i chefsroller som kräver detaljorientering och förvaltning av befintliga uppgifter och mål.

Med sin livliga fantasi och goda föreställningsförmåga uppfattas de ofta som färgstarka, intressanta och fascinerande, då de med lätthet uttrycker sina egna känslor och snabbt uppfattar även andras känslöstämningar. Det senare medför dock inte per automatik att de känner empati med andras känslomässiga tillstånd, utan enbart att de uppfattat detta och är medvetna om den andra personens känsloläge.

Dessa personer hamnar lätt i abstrakta, filosofiska eller politiska diskussioner. Intresset för vetenskap och intellektuella resonemang är ofta stimulerande för medarbetarna runt omkring. Medarbetare med ett mer begränsat intresse för sådana frågor kan ha svårt att följa alla abstrakta tankar och idéer och tappar därför intresset.

Ett rikt inre känsloliv kräver stimulans och därför besöker de gärna nya platser, provar på nya aktiviteter och har ofta många olika intressen.

Det okonventionella förhållningssättet och det rörliga intellektet får dem att ifrågasätta auktoriteter och rådande omständigheter, värderingar och politiska beslut. I organisationer kan detta bli problematiskt och personen kan uppfattas som mindre följsam och att han eller hon har ett inneboende motstånd mot att acceptera saker och ting rakt upp och ned.

De är alltid beredda att omvärdera normer och synsätt, vilket kan tolkas som sunt och flexibelt, men det kan också göra medarbetarna osäkra på vad chefen egentligen har för värderingar och vad hon eller han står för.

Starka sidor hos chefer med höga poäng på skalan Öppenhet:

- Nyfikna och öppna för nya emotionella upplevelser
- Fantasifulla
- Originella, okonventionella och excentriska

Utvecklingsområden

Nedan följer ett antal punkter som belyser utvecklingsområden och ger konkreta tips på förändringar som kan vara aktuella och användbara för chefer med höga poäng på skalan Öppenhet:

- Försök strukturera och sortera bland de idéer som delas med andra, då medarbetare utan samma förhållningssätt kan bli uttröttade av all kreativitet.
- För att inte tappa medarbetarnas intresse bör du fundera över vad som är rimligt och möjligt i praktiken innan du presenterar dina förslag.
- Särskilj mellan vad som finns enbart för din egen intellektuella stimulans och vad som är relevant för kollegors och gruppens prestation. Det finns en risk att resonemang om är för abstrakta och komplexa kommer förvirra dina kollegor istället samt att de kommer tappa intresset.

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 chefs 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 chefs vitalitet och kraft.

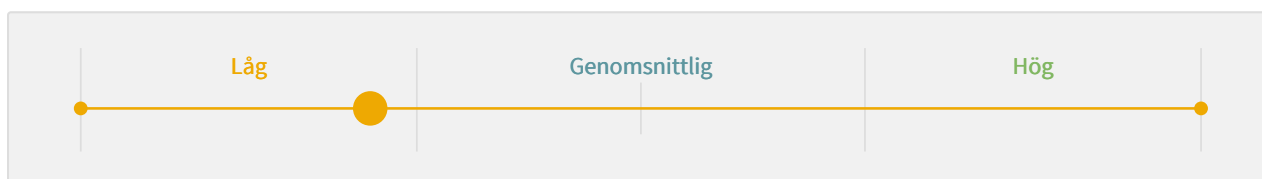
Spänningssökande (EX4)

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

Gadlynthet (EX5)

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

Resultatnivå



Resultat som ligger under 3 poäng får följande resultatbeskrivning.

Beskrivning

Chefer med låga poäng kan uppfattas som nedtonade, allvarliga och tillbakadragna samt ger ofta ett intryck av seriositet, eftertänksamhet och lugn. Ett mindre sprudlande uttrycksätt och öppenhet för social kontakt gör att de är återhållsamma och reserverade i sociala sammanhang. Vanligtvis krävs en medveten ansträngning för att de ska ta kontakt och småprata med människor de inte känner. De umgås helst med en eller några få personer åt gången, då stora sociala sammanhang kan kräva mycket energi och kraft. Chefer med låga poäng trivs bra med att arbeta på egen hand, de bedriver sällan sitt arbete genom att lägga mycket tid på sociala relationer. De håller ofta en låg profil och har ett begränsat behov av att synas och stå i centrum för andras uppmärksamhet. Chefer med låga poäng tar således sällan det sociala utrymmet i anspråk för egen del. Chefer med detta mindre framträdande uttrycksätt kan ibland ha svårt att hävda sig i sociala sammanhang som domineras av mer energiska och socialt kraftfulla personer.

De här cheferna föredrar ett lugnt och avslappnat livstempo som följer rutiner och vanor med begränsad variation. Grupper som leds av sådana chefer har i regel realistiska tidsplaner och ett behagligt arbetstempo.

Starka sidor hos chefer med låga poäng på skalan Extraversion:

- Stillsamma och behärskade
- Oberoende
- Lugn

Utvecklingsområden

Nedan följer ett antal punkter som belyser utvecklingsområden och ger konkreta tips på förändringar som kan vara aktuella och användbara för chefer med låga poäng på skalan Extraversion:

- 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.

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, och detta tar sig uttryck i hur och på vilket sätt man kommunicerar och på vilket sätt man använder makt och sin position som chef. Den sociala stil en person i chefsroll tar på sig påverkar relationen till andra utifrån fem aspekter:

Tillit (AG1)

Vilken grad av tilltro man har till andra (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.

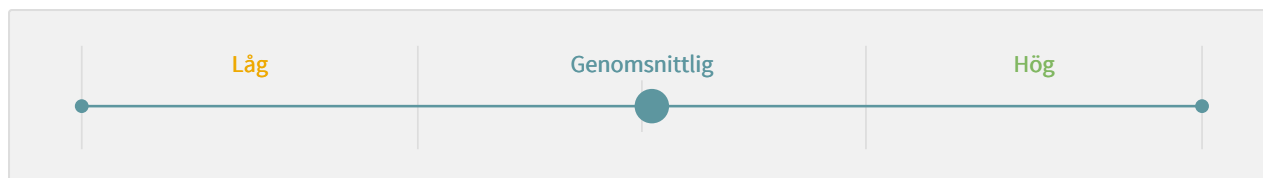
Medkänsla (AG4)

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.

Resultatnivå



Resultat som faller inom intervallet över 5 poäng men under 7 poäng får följande resultatbeskrivning

Beskrivning

Chefer med genomsnittliga poäng är ofta omtyckta av medarbetarna tack vare den sympatiska framtoningen och de uppfattas vanligtvis som trevliga och vänliga. De tror på människors goda och ärliga avsikter och kommer ofta nära sina medarbetare och kollegor. De värderar, vänskap, uppriktighet och relationer högt. Dessa chefer är lagspelare och oftast bra på att inkludera medarbetarna i beslutsfattandet i syfte att inte göra någon missnöjd. De hamnar sällan i konflikter med andra, utan uppfattas som samarbets- och kompromissvilliga personer som är villiga att anstränga sig för att göra andra nöjda. Eftersom omgivningens välbefinnande är viktigt för dem blir de lätt berörda av andras problem och de är ofta villiga att gå långt för att hjälpa. Chefer med genomsnittliga poäng uppfattas som generösa och tillmötesgående personer som är lyhörda för medarbetarnas behov och önskemål.

Starka sidor hos chefer med genomsnittliga på skalan Social stil:

- Trevliga, vänliga och personliga
- Följsamma och tillmötesgående
- Samarbets- och kompromissvilliga

Utvecklingsområden

Nedan följer ett antal punkter som belyser utvecklingsområden och ger konkreta tips på förändringar som kan vara aktuella och användbara för chefer med genomsnittliga poäng på skalan Social stil:

- Arbeta på att upprätthålla den professionella distansen i relationer till både medarbetare, överordnade och andra på arbetsplatsen, för då är det lättare att bevara fokus på arbetsuppgifter och gemensamma mål och att fatta sakliga beslut.
- Träna på att framföra kritik när det är befogat, då det ger andra en möjlighet att utvecklas och komma vidare i sitt arbete.
- Arbeta på att känna dig bekväm med att vara uppriktig även när det gäller att förmedla tråkiga, känsliga eller svåra besked till medarbetarna. På längre sikt skapar detta tillit och trovärdighet för dig som chef.
- Träna dig på att ställa krav och säga nej till andra – var inte för angelägen om att vara andra till lags.
- Våga styra, var tydlig med vad du vill och vad du förväntar dig av dina medarbetare, då detta skapar tilltro till dig som chef.
- Medarbetare kan ibland uppleva chefer med genomsnittliga poäng som konflikträdda och att de undviker svåra situationer och beslut. Tänk på att konflikter som löses på ett konstruktivt sätt kan vara både förlösande och utvecklande.
- Lita på ditt eget omdöme när det gäller att fatta beslut. Att involvera medarbetarna i beslutsfattandet skapar ofta engagemang och delaktighet, men en alltför frekvent delaktighet kan också bidra till att man uppfattas som hållningslös, vilket motverkar möjligheten att uppfattas som en naturlig ledare i gruppen.