

MAPX

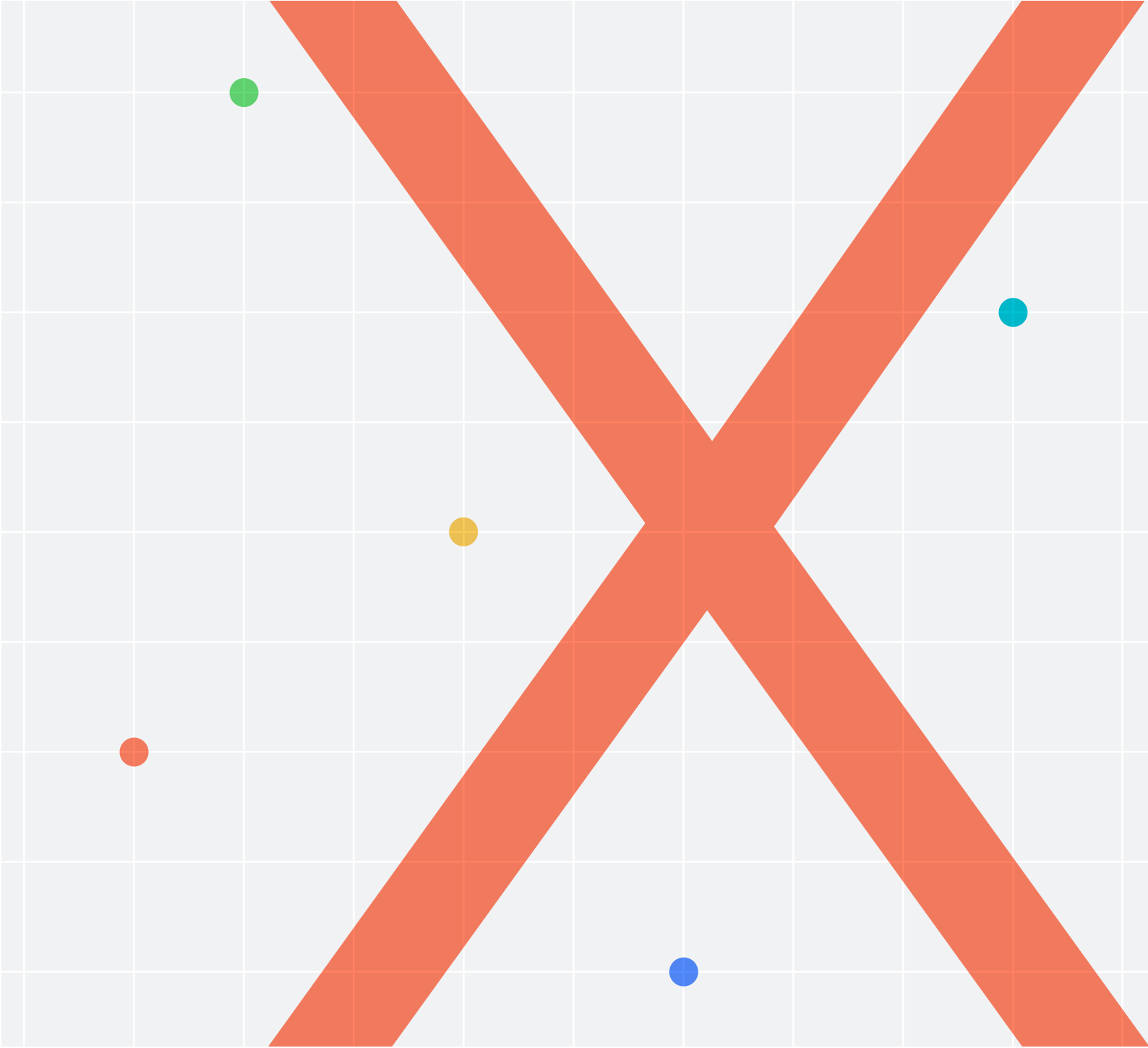
An Assessio Product

Namn

Alexi Tidegård

Datum

08-10-2019





MAPX

Välkommen till din MAPX-rapport.

Alla har vi dagar när vi inte är vårt bästa jag. Att känna frustration, stress eller spänning kan få oss att agera på sätt som framkallar de sämsta sidorna hos oss. Detta kan påverka vår prestationsförmåga och även skada relationer eller vårt anseende. De flesta av oss tenderar att förbise, ursäkta eller förneka de delar av vår personlighet som är mindre attraktiva. Genom en större förståelse för dessa delar av personligheten kan vi bättre hantera svagheter och ibland använda dem till vår fördel.

MAP-X är ett diagnostiskt test baserat på både organisations- och klinisk psykologi, som kan hjälpa dig att förstå hur du kan uppfattas av andra när du är kraftigt känslomässigt påverkad, stressad eller trött. Nästan ingen uppvisar sina mest extrema sidor hela tiden. De flesta låter dem komma till uttryck endast i sällsynta fall. Du kan använda insikterna du får av denna rapport för att vara bättre förberedd i situationer när det är svårt att vara ditt bästa jag.

Vad är MAP-X?

Genom att använda ditt grundresultat från MAP-testet kan MAP-X även mäta dina extrema sidor och beskriva hur dessa egenskaper kan yttra sig i beteenden. Resultatet på MAP-X reflekterar negativa sidor och de potentiellt skadliga beteenden som är förknippade med dessa. Baserat på resultat från tusentals personer över hela världen har vi identifierat 10 beteendeprofiler som löper från vardera pol på de fem personlighetsskalorna i MAP. Dessa profiler är följande:

Impulsiv	✓	Rigid
Känslomässigt intensiv	✓	Känslomässigt oberörd
Konformist	✓	Excentrisk
Tillbakadragen	✓	Uppmärksamhetssökande
Okänslig	✓	Överkänslig

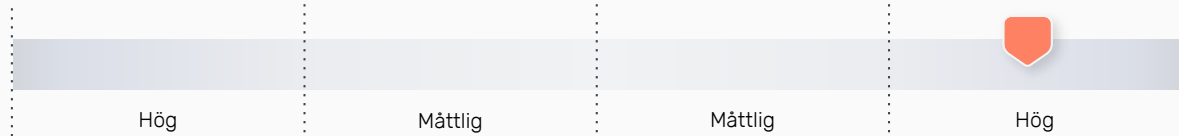
I denna rapport presenteras dina resultat enligt dessa profiler och du får återkoppling kring hur du kan lära dig att hantera dessa egenskaper för att hjälpa dig i både relationer och karriär.

Sammanfattning

Impulsiv

Luststyrd, oorganiserad, förhastad.

V



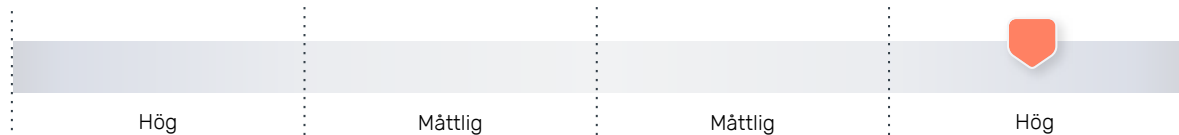
Rigid

Oflexibel, fokuserad, perfektionistisk.

Känslomässigt intensiv

Känslig, vaksam, osäker.

V



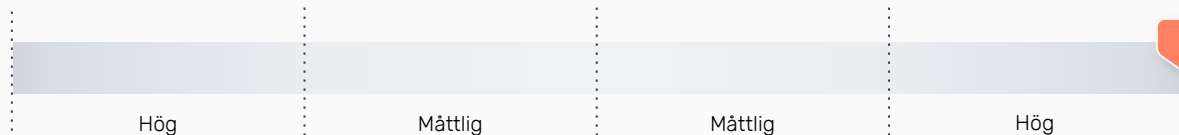
Känslomässigt oberörd

Avskärmad, självsäker, obekymrad.

Konformist

Praktisk, konventionell, pragmatisk.

V



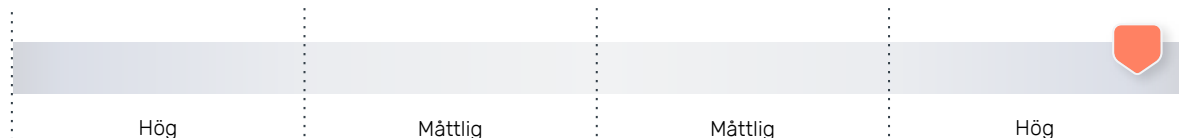
Excentrisk

Idéstyrd, nytänkande, abstrakt.

Tillbakadragen

Reserverad, självständig, avvaktande.

V



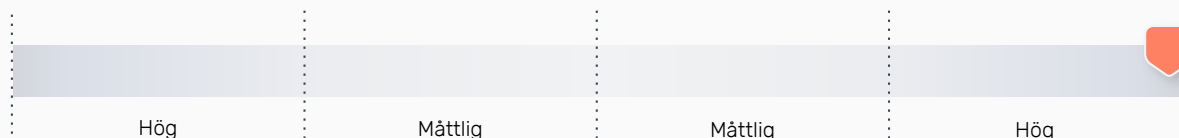
Uppmärksamhetssökande

Dominant, beroende, ytlig.

Okänslig

Självisk, rättfram, skeptisk.

V



Överkänslig

Osjälvisk, konfliktundvikande, överinvolverad.

Impulsiv v Rigid

Skalbeskrivning Rigid

Denna skala mäter till vilken grad människor arbetar på ett perfektionistiskt, flitigt, regelstyrkt och oflexibelt sätt. Personer med höga poäng har svårt för att hantera otydlighet och inser inte när det är dags att släppa taget. De fokuserar för snävt på att nå målen vilket leder till konkurrensbenägenhet och en oförmåga att anpassa sig. De blir lättare beslutsförlamade och tenderar att överanalysera vilket gör att de tvekar och är långsamma i beslutsfattandet.

Ditt resultat

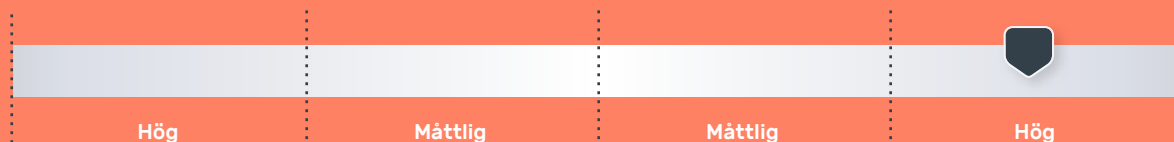
Impulsiv

Luststyrd, oorganiserad, förhastad.

v

Rigid

Oflexibel, fokuserad, perfektionistisk.



Vad detta betyder

Identitet och självuppfattning

Jämfört med de flesta andra kan du vara väldigt detaljfokuserad, noggrann och mån om att göra saker i rätt ordning. Följden blir att du kan känna dig obekvämt i otydliga situationer eftersom du föredrar ordning och reda. Detta kan innebära att du överanalyserar saker, har svårt för att släppa detaljerna och blir långsam i besluten. Medarbetare kan därför tycka att du är stelbent och oflexibel.

Empati och påverkan på relationer

Jämfört med de flesta andra riskerar du att fastna i små detaljer och kan bli orolig när dina rutiner eller strukturer bryts. Du kan också känna dig hotad av impulsiva och flexibla personer eller vara lite mindre tolerant för nya eller annorlunda arbetssätt. Omgivningen kan därför uppfatta dig som omedgörlig, strukturerad och tankemässigt polariserande.

Implikationer för ledarskap

Din ledarskapsstil riskerar att uppfattas som detaljfokuserad, nitisk och tvångsmässig. När du leder en grupp eller ett projekt får medarbetarna inte alltid en blick för helheten. Otydlighet gör dig orolig och långsam på att agera.

Beslutsfattande

Jämfört med de flesta andra ogillar du snabba beslut och vill hellre tänka igenom alla tänkbara scenarion. Du söker gärna efter den perfekta lösningen, även när det inte finns någon sådan. Du är orolig över att du ska fatta fel beslut, vilket i sin tur leder till att du fixerar på detaljerna och förlorar siktet på slutmålet.

Den positiva sidan

Du tar regler på allvar, vilket gör dig noggrann, grundlig och uppmärksam.

Ambitiös, organiserad och grundlig. Samvetsgrann och fokuserad.

Beteenden att hålla ett öga på

Att bli orolig när rutinerna bryts.

Hur du kan minska risken: Du kan träna på att vara mer flexibel genom att lära dig att acceptera och tolerera ovisshet. Acceptera att du inte kan kontrollera allt och att det ibland inte finns några regler eller riktlinjer. I början kommer det att kännas obekvämt, men det blir lättare med övning.

Att vara perfektionistisk.

Hur du kan minska risken: Du behöver acceptera att allt inte behöver vara perfekt. Lägg istället din energi på det viktigaste och tillämpa 80/20-regeln – dvs. 80 procent av resultaten ska komma från 20 procent av din ansträngning.

Att överanalysera och drabbas av beslutsförlamning.

Hur du kan minska risken: För att undvika beslutsförlamning och släppa fixeringen vid detaljerna kan du be en duktig kollega om hjälp eller helt enkelt bara ta en paus. Genom att stanna upp och reflektera skapar du distans till arbetet och får lättare att hitta nya infallsvinklar och lösningar på problemen.

Ledarskap-feedback

Det finns ofta flera olika sätt att uppnå samma mål så försök att vara öppen för nya sätt att arbeta – det kan gynna både gruppen och arbetet ni utför.

Se till att fokus på planering, struktur och ordning inte tar mer energi och resurser i anspråk än vad som är rimligt i förhållande till uppgiften.

Delegera, försök vara mindre kontrollerande och låt andra begå sina egna misstag. Frihet under ansvar ger medarbetarna en möjlighet att axla ansvar och utvecklas.

Känslomässigt intensiv v Känslomässigt oberörd

Skalbeskrivning Känslomässigt oberörd

Denna skala mäter till vilken grad människor är känslomässigt avskärmade och obenägna att visa handlingskraft när det krävs. De kan uppfattas som likgiltiga, oförmögna att lära sig av sina misstag och är ofta överdrivet säkra på sin sak. De tenderar att ignorera feedback och bryr sig inte om vad andra tycker. De är tröga i beslutsfattandet och reagerar långsamt. Dessutom kan de vara oflexibla och tyckas sakna driv. De inser sällan när omgivningen behöver deras stöd.

Ditt resultat

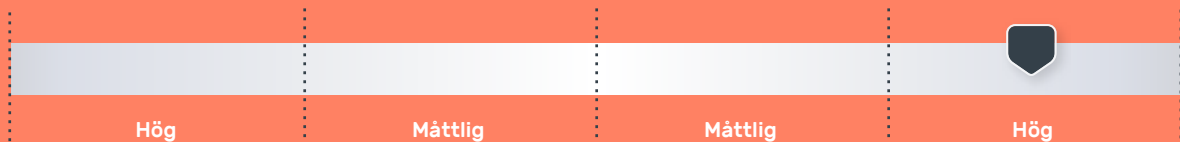
Känslomässigt intensiv

Känslig, vaksam, osäker.

v

Känslomässigt oberörd

Avskärmad, självsäker, obekymrad.



Vad detta betyder

Identitet och självuppfattning

Jämfört med de flesta andra är du troligtvis mer känslomässigt balanserad och kan verka oberörd av livets upp- och nedgångar. Eftersom du inte har lika intensiva känslor som andra riskerar du att inte se dina egna misstag eller att ignorera omgivningens feedback. Därmed ökar risken för att du ska upprepa samma fel. Genom att inte vara tillräckligt snabb på att fånga upp det som andra tycker är viktigt kan du dessutom upplevas som likgiltig och blind för riskerna. Detta i sin tur leder till att andra ser dig som arrogant och obrydd över hur andra känner.

Empati och påverkan på relationer

Jämfört med andra är du lugnare och mer oberörd vilket kan få dig att upplevas som överdrivet självsäker. Relationer bygger på att människor svarar på varandras känslosignaler, och du lyckas inte alltid fånga upp dessa. Därför kan du upplevas som likgiltig inför andras behov och känslor och få dem att känna att de överdramatiserar. Andra kanske väljer att helt utesluta dig ur sina relationskretsar.

Implikationer för ledarskap

Människor vill bli förstådda och känna att andra bryr sig om dem. I en ledarskapsposition kan det hända att du inte visar tillräckligt starkt intresse för dina medarbetare som individer. Du kan i ledarskapsituationer förminska deras oroskänslor och inte ta deras känslor på tillräckligt stort allvar.

Beslutsfattande

Du kan underskatta hur känslomässigt krävande en beslutsprocess kan vara vilket försämrar din förmåga till handlingskraft. Du kan vara så säker på din sak att du inte stannar upp och reflekterar över situationen eller försöker nå samförstånd.

Den positiva sidan

Du överreagerar inte eller tappar huvudet i tuffa lägen.

Stabil, med gott självförtroende. Lätt för att fatta beslut. Bra på att hantera stress.

Känslomässigt intensiv v Känslomässigt oberörd

Beteenden att hålla ett öga på

Att verka oengagerad och oberörd.

Hur du kan minska risken: Du behöver lära dig att fånga upp andras känslor och använda detta för att forma dina interaktioner.

Att andra har svårt att läsa av och tolka ditt humör.

Hur du kan minska risken: Du bör öva på att berätta hur du känner. Det kommer att bidra till minskade relationella spänningar.

Att inte se allvaret i svåra lägen.

Hur du kan minska risken: Du behöver lära dig att tolka signalerna i andras reaktioner för att förstå när du behöver visa att du tar situationen på allvar.

Ledarskap-feedback

Kom ihåg att dina medarbetare kan bli oroliga lättare än du – använd din egen stabilitet för att ge dina medarbetare en känsla av trygghet och lugn.

Även om du sällan blir särskilt orolig behöver du uppbåda engagemang så att dina medarbetare känner att du tar såväl dem som verksamheten på allvar.

Du bör jobba på att visa öppenhet inför andras åsikter, respektera dina medarbetares förmågor och öva på att kunna ändra uppfattning eller tänka nytt för att gruppens arbete ska bli mer givande.

Konformist v Excentrisk

Skalbeskrivning Excentrisk

Denna skala mäter till vilken grad en person är så pass fantasifull, orealistisk eller disträ att denne kan uppfattas som verklighetsfrånvärd. Personer med höga poäng bryter ofta mot sociala normer och konventioner, vilket kan leda till splittring och friktion. Samtidigt som de stimuleras av förändring och nytänk är de svåra att förstå sig på och resonera med. De tenderar att prova nya saker som ofta är onödiga eller kontraproduktiva.



Ditt resultat

Konformist

Praktisk, konventionell, pragmatisk.

v

Excentrisk

Idéstyrd, nytänkande, abstrakt.



Vad detta betyder

Identitet och självuppfattning

Du tänker annorlunda jämfört med de flesta andra och ser saker från perspektiv som andra saknar. Som en nyfiken och uppfinningsrik person dras du ofta till nya idéer och oprövade sätt. Samtidigt kan du uppfattas som orealistisk och otydlig just för att du har opraktiska idéer som andra inte förstår. Ibland kommer du kanske på dig själv med att helt enkelt vilja vara annorlunda och progressiv – kanske klär du dig lite utstickande. Du vill att andra ska förstå att förändring alltid är bra, men det innebär att du kan upplevas som dogmatisk och ovillig att ta till dig av andras idéer.

Empati och påverkan på relationer

Du riskerar att uppfattas som uppslukad av dina egna tankar och idéer, som i regel dessutom avviker från hur andra tänker. Jobba på att tydligare förklara hur du tänker och ägna samtidigt mer tid åt att överväga idéer som du kanske tycker är tråkiga eller konventionella.

Implikationer för ledarskap

Andra kan uppfatta dig som alltför yvig och verklighetsfrånvärd eftersom du konstant kommer med idéer som inte löser de omedelbara problemen. Eftersom du dras till innovation och förändring kan det dessutom hända att du ignorerar eller prioriterar ned omedelbara verksamhetsbehov och istället fokuserar på vagare – om än nya och spännande – idéer.

Beslutsfattande

Du kan bli fixerad vid små eller annorlunda detaljer och därmed tappa fokus på det faktiska syftet. Dessutom kan du fatta beslut på magkänsla, utan att förankra beslutsprocessen i verkligheten.

Den positiva sidan

Du tänker kreativt och utmanar rådande sanningar med innovativa och nya idéer.

Vetgirig och öppen för nya upplevelser. Fantasifull. Originell, okonventionell och excentrisk.

Beteenden att hålla ett öga på

Att krångla till det i onödan.

Hur du kan minska risken: Du behöver träna dig att urskilja situationer som gynnas respektive inte gynnas av kreativitet. Att vara en kreativ problemlösare är en styrka, men din tendens att alltid vända och vrida på saker och ting kan ge upphov till nya problem och frustrera din omgivning.

Att inte bli förstådd av andra.

Hur du kan minska risken: Du bör lägga mer tid på att förklara dina idéer och hur du tänker på ett lättförståeligt och logiskt sätt som andra förstår.

Att avfärda personer som inte förstår dina idéer.

Hur du kan minska risken: Det som du finner intressant eller självklart behöver inte vara det för andra – detta gör dem inte till sämre människor för det. Därför borde du välkomna feedback från andra och vara nyfiken på vad de har att säga.

Ledarskap-feedback

För att dina medarbetare inte ska tappa intresset bör du fundera på vad som faktiskt är rimligt och praktiskt genomförbart innan du lägger fram dina förslag.

Försök att strukturera upp och sortera dina idéer och välj noggrant ut vilka du väljer att presentera för andra – medarbetare som inte tänker som du kan bli överväldigade av för stora doser kreativitet.

Lär dig att skilja på sådant som intellektuellt stimulerar dig från sådant som faktiskt är relevant för hur dina kollegor och din grupp presterar. Annars finns det risk för att dina flöden av ibland alltför abstrakta och komplexa tankar förvirrar dina medarbetare så att de till slut tappar intresset.

Tillbakadragen v Uppmärksamhetssökande

Skalbeskrivning Uppmärksamhetssökande

Denna skala mäter till vilken grad personer är beroende av social samhörighet och kräver bekräftelse och uppmärksamhet. Personer med höga poäng vill ofta stå i händelsernas centrum och de uppfattas som uttrycksfulla, energiska och otåliga. De håller många bollar i luften samtidigt på bekostnad av kvalitet, och får ofta andra att känna att deras åsikter inte betyder något. De kan upplevas som överdrivet positiva och ha en oförmåga att inse eller erkänna allvaret i situationer.

Ditt resultat

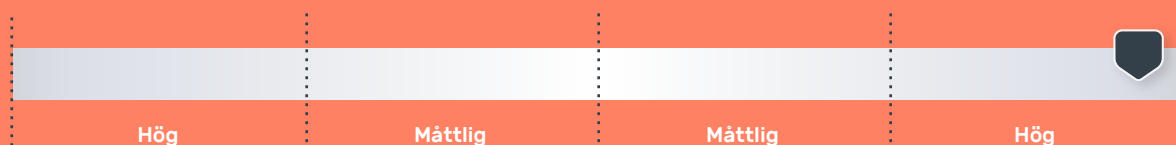
Tillbakadragen

Reserverad, självständig, avvaktande.

v

Uppmärksamhetssökande

Dominant, beroende, ytlig.



Vad detta betyder

Identitet och självuppfattning

Jämfört med de flesta andra är du utåtriktad, uttrycksfull och energisk vilket kan uppfattas som framfusigt. Vidare är du mer benägen att stå i centrum och att ha flera saker på gång samtidigt. Du blir lätt distraherad och det kan vara svårt för folk att få din fulla uppmärksamhet. Dessutom kan du ogilla när andra stjälar strålkastarljuset vilket kan få dig att upplevas som småsint eller ytlig.

Empati och påverkan på relationer

I relationen till andra riskerar du att uppfattas som en person som snarare vill ha en publik än en djupare kontakt och andra kan därför uppleva dig som ytlig och bara intresserad av dina egna behov.

Implikationer för ledarskap

Du är socialt kompetent och självsäker men kan upplevas som egennyttig, framfusig och dominant. Dina medarbetare kan uppleva att deras åsikter är mindre värda än dina, eftersom du pratar mer än du lyssnar och försöker få dina synpunkter och idéer att prioriteras högst.

Beslutsfattande

Du riskerar att vara otålig, hålla för många bollar i luften samtidigt och vara överdrivet säker på din sak. Detta innebär att du riskerar att fatta dåligt underbyggda beslut och ignorera värdefull input från andra.

Den positiva sidan

Du är mycket energisk och självsäker i sociala sammanhang.

Social. Energisk, livfull och karismatisk. Orädd.

Beteenden att hålla ett öga på

Att inte lyssna på andra eller inte låta andra uttrycka sig.

Hur du kan minska risken: Du behöver vara mer uppmärksam på gruppens dynamik för att vara en bättre lyssnare. Detta leder till att människor kommer att tycka bättre om att samarbeta med dig.

Att dominera i samtal och sociala interaktioner.

Hur du kan minska risken: Visa att du har hört andras poänger genom att sammanfatta det de har sagt. Detta kommer att få dem att känna sig hörda och uppskattade.

Att söka andras uppmärksamhet.

Hur du kan minska risken: Var inte alltid den första som säger något och var noga med att be om andra personers tankar och synpunkter.

Ledarskap-feedback

Ge dina medarbetare tillfälle att stå i strålkastarljuset – ibland lönar det sig att tona ner sin egen roll och inte kräva gruppens fulla uppmärksamhet eftersom medarbetarna då får möjlighet att ta kommandot och känna sig sedda.

Var uppmärksam på din tendens att sätta ett alltför högt arbetstempo för dina medarbetare. Försök att bibehålla medarbetarnas intresse och engagemang genom att sätta realistiska deadlines och ha tydliga prioriteringar.

Försök att slutföra uppgifter, fullfölja processer och följa upp medarbetarnas arbete innan du lanserar nya idéer eller sätter upp nya mål.

Okänslig v Överkänslig

Skalbeskrivning Överkänslig

Denna skala mäter till vilken grad människor är mycket empatiska och känslomässigt engagerade men samtidigt lätta att sära eller göra ledsna. De kan ha otydliga relationsgränser och alltför starkt identifiera med eller idealisera andra. Personer med höga poäng tenderar att vara rädda för rättframma människor och kan vara naiva, för godtrogna, lätta att utnyttja eller lura. De sätter ofta andra i första rummet och ger efter för omgivningens agendor, viljor och intentioner även när det inte gynnar dem. De undviker svåra samtal, hårda sanningar och nödvändiga konflikter.

Ditt resultat

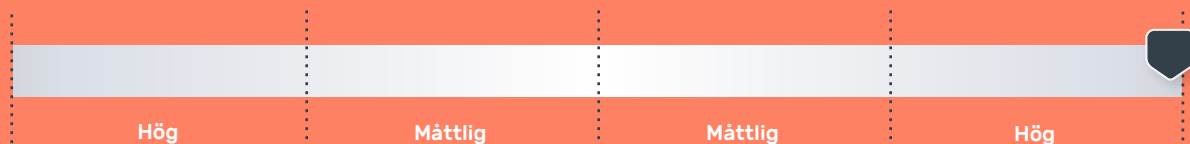
Okänslig

Självvisk, rättfram, skeptisk.

v

Överkänslig

Osjälvvisk, konfliktundvikande, överinvolverad.



Vad detta betyder

Identitet och självuppfattning

Jämfört med de flesta andra kan du uppfattas som mer känslig och du blir lätt sårad och stött av andra. Du kan ha svårare än de flesta att framhäva dig själv och tenderar att sätta andras behov före dina egna i hopp om att de ska göra likadant för dig. Följden blir att du kan vara orealistisk i dina förväntningar på omgivningen. Eftersom du är mer godtrogen än de flesta kan du uppfattas som naiv och detta kan andra i sin tur lätt utnyttja.

Empati och påverkan på relationer

Eftersom du sannolikt behöver mer bekräftelse än de flesta i din omgivning kan du hålla med andra även när det inte gynnar dig. Människor kan utnyttja dig eller upptäcka att de inte kan vara rättframma med dig eftersom du kan ta illa upp.

Implikationer för ledarskap

Omgivningen vet kanske inte riktigt var du står och du kan skicka tvetydiga signaler när det gäller dina mål och avsikter. Du kan också undvika att fatta tuffa beslut och att hålla människor ansvariga.

Beslutsfattande

Du riskerar att vilja vara alla till lags och att följa företagets linje istället för att driva din egen agenda.

Den positiva sidan

Du är intensivt medveten om andra människors känslor och tar alltid hänsyn till dessa när du ska fatta beslut.

Omtänksam och ödmjuk. Flexibel och tillmötesgående. Villig att samarbeta och kompromissa.

Okänslig v Överkänslig

Beteenden att hålla ett öga på

Att hålla med andra för att undvika spänningar.

Hur du kan minska risken: Det är viktigt att du står upp för dig själv. Spänningar är inte alltid något dåligt utan faktum är att många bra saker kan komma ur de "svåra samtal" som krävs i vissa situationer.

Att endast se saker ur ett känsloperspektiv.

Hur du kan minska risken: Du tenderar att uppleva dina känslor djupare än vad andra gör. Även om din empatiska förmåga är en styrka behöver du försöka se saker ur ett mer pragmatiskt perspektiv.

Att sätta andra före dig själv.

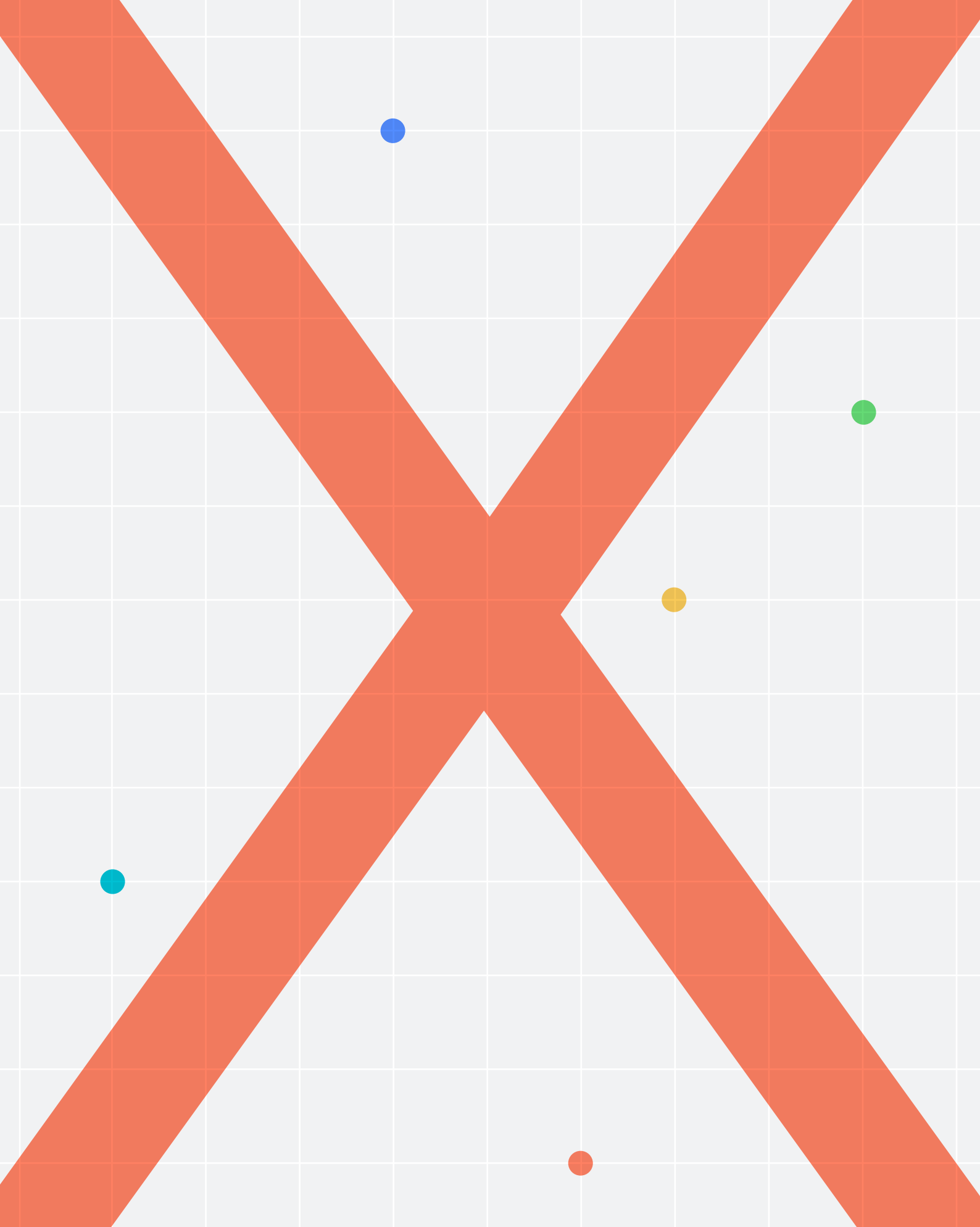
Hur du kan minska risken: Innan du anstränger dig för att hjälpa andra bör du stanna upp och fråga dig själv om din osjälvishet kommer att besvaras. Det är viktigt att andra inte utnyttjar din välvilja.

Ledarskap-feedback

Öva på att ta kontrollen och jobba med att vara rättfram – och att känna dig bekväm i den rollen även i situationer som kräver att du fattar jobbiga, känsliga eller svåra beslut.

Jobba på att upprätthålla en professionell distans i dina relationer på arbetet. Då blir det lättare att fokusera på arbetsuppgifterna och de gemensamma målen och att fatta objektiva beslut.

Öva på att ställa krav och säga nej till andra – var inte alltför tillmötesgående med vad andra vill.



ASSESSIO

För mer information, besök [assessio.com](https://www.assessio.com)