

MAPX

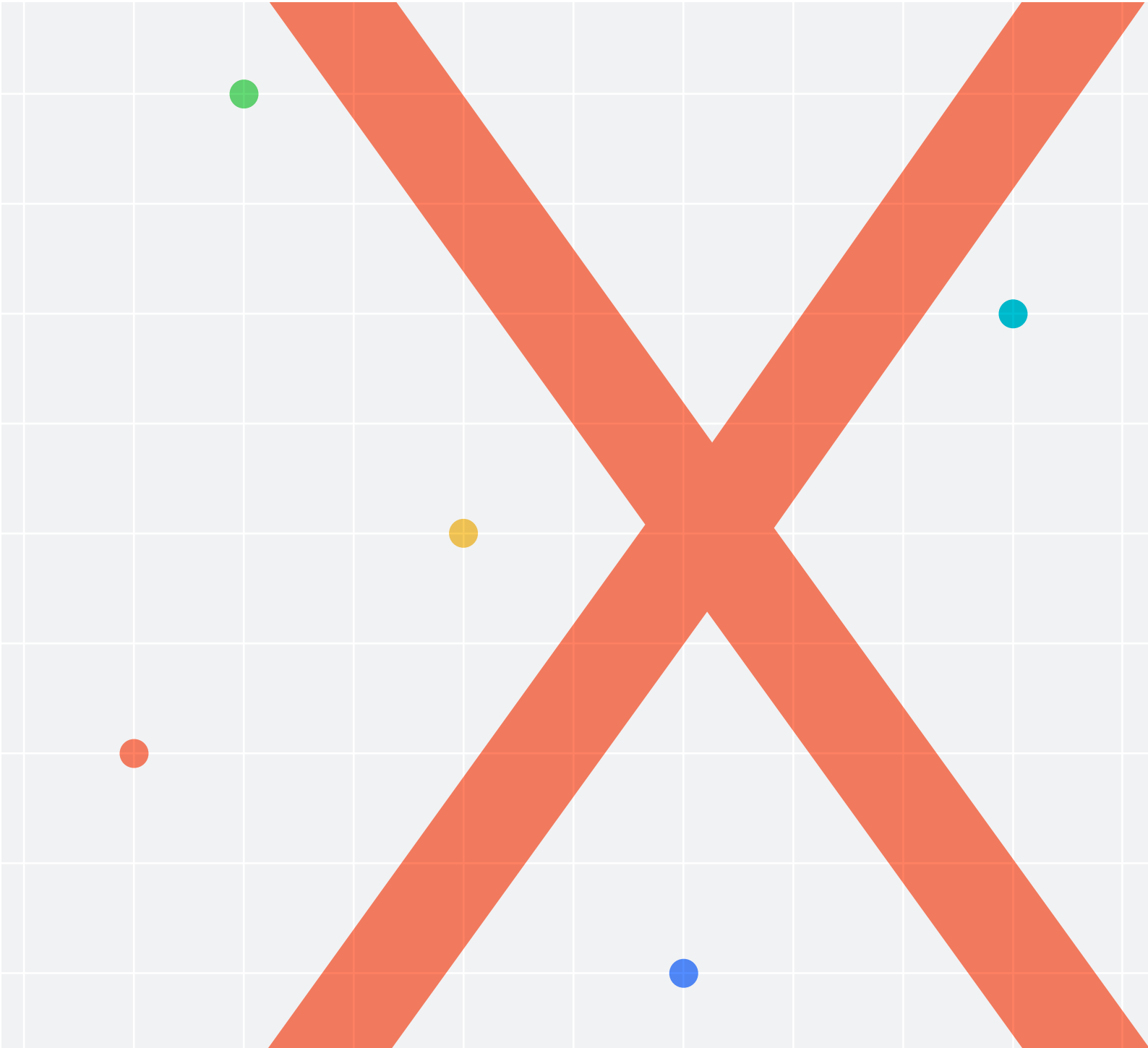
An Assessio Product

Namn

Alexey Timeyard

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

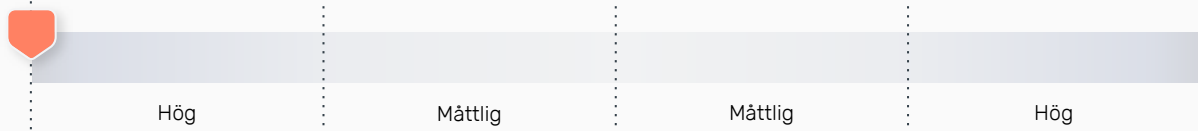
Impulsiv

Luststyrd, oorganiserad, förhastad.

V

Rigid

Oflexibel, fokuserad, perfektionistisk.



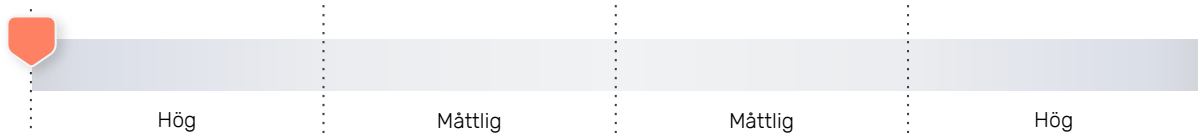
Känslomässigt intensiv

Känslig, vaksam, osäker.

V

Känslomässigt oberörd

Avskärmad, självsäker, obekymrad.



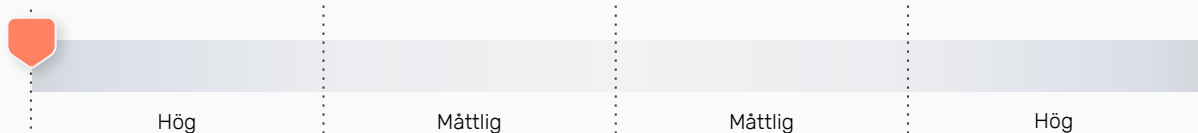
Konformist

Praktisk, konventionell, pragmatisk.

V

Excentrisk

Idéstyrd, nytänkande, abstrakt.



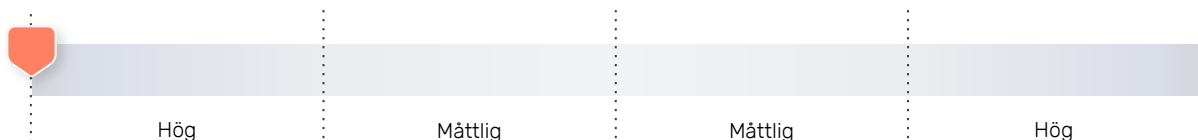
Tillbakadragen

Reserverad, självständig, avvaktande.

V

Uppmärksamhetssökande

Dominant, beroende, ytlig.



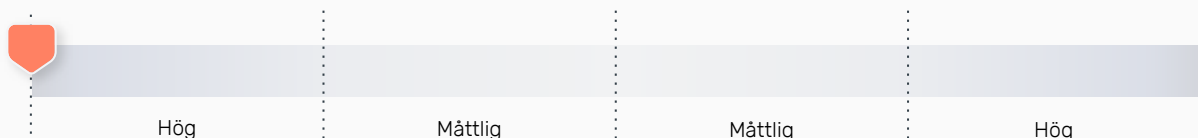
Okänslig

Självisk, rättfram, skeptisk.

V

Överkänslig

Osjälvisk, konfliktundvikande, överinvolverad.



Impulsiv v Rigid

Skalbeskrivning Impulsiv

Denna skala mäter till vilken grad människor är överdrivet impulsiva, oförmögna att skjuta upp belöningar och bara fokuserade på det som intresserar just dem. Personer med höga poäng är mer benägna att bortse från viktiga detaljer och information, vilket gör arbetet spretigt och leder till senare problem. De kanske inte sätter upp eller låter sig motiveras av långsiktiga mål. De försöker ta genvägar, är opålitliga och ofokuserade.



Ditt resultat

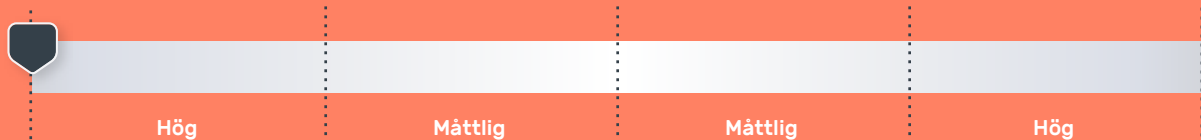
Impulsiv

Luststyrd, oorganiserad, förhastad.

v

Rigid

Oflexibel, fokuserad, perfektionistisk.



Vad detta betyder

Identitet och självuppfattning

Jämfört med de flesta andra kan du vara mer impulsiv och lätt distraherad, och fastän du gör upp planer är det inte alltid som du följer dem. Du tänjer på reglerna när du känner att de inte gäller för dig, du kanske missar deadlines och hittar på ursäkter för att inte ha hunnit klart i tid samt ger ett oansvarigt intryck. Samtidigt som du kan vara flexibel och fatta snabba beslut tenderar du att inte tänka igenom konsekvenserna av dina handlingar.

Empati och påverkan på relationer

Jämfört med de flesta andra riskerar du att missa deadlines, bortse från detaljer och ta genvägar, vilket kan få andra att uppfatta dig som opålitlig – och det kan urholka förtroendet för dig. Även om din impulsivitet kan vara rolig kan den också vara tröttsam, och andra kanske måste jobba ännu hårdare för att fylla i luckorna och reda ut de missförstånd som ditt flexibla arbetssätt har skapat, vilket kan leda till frustration. Du kanske hittar på ursäkter för att du är så opålitlig, vilket i sin tur gör det ännu svårare för omgivningen att på sikt lita på dig.

Implikationer för ledarskap

Som ledare är det viktigt att vara konsekvent, att kunna staka ut riktningen och att ha integritet. Även om du kan vara charmerande och rolig kan andra tycka att du är oorganiserad och har ett alltför kortsiktigt fokus. Din ledarskapsstil lutar troligen åt "laissez-faire"-hållet och är en aning slarvigt.

Beslutsfattande

Jämfört med de flesta andra har du lättare för att fatta snabba beslut, men din impulsivitet kan medföra att du inte lägger tid och ansträngning på att ordentligt tänka igenom olika konsekvenser och möjligheter.

Den positiva sidan

Du är ofta rolig, charmerande och snabb på att agera.

Låter varken sig själva eller medarbetarna tyngas av onödigt svåruppnåeliga mål. Flexibla och spontana. Toleranta och lättsamma.

Beteenden att hålla ett öga på

Att tänka att regler inte gäller dig.

Hur du kan minska risken: Du behöver förstå att regler behövs för att olika system ska fungera. Dessutom skänker de människor trygghet. Lär dig att reflektera innan du agerar så att du hinner tänka igenom konsekvenserna av dina handlingar. Tänk också på att handlingar kan få oanade konsekvenser.

Att ignorera misstag och bortse från detaljer.

Hur du kan minska risken: Du borde investera mer tid i de finare detaljerna vid beslutsfattande. Att ignorera dem skapar mer arbete för dig själv och din omgivning senare.

Att inte fullfölja dina åtaganden.

Hur du kan minska risken: Du behöver vara ärligare med människor när du lovar saker, annars riskerar du att ta på dig för mycket. Se även till att ha en "att göra"-lista eller ett schema så att du kommer ihåg alla dina åtaganden.

Ledarskap-feedback

Medarbetare kan tycka att det är jobbigt med flexibilitet och spontanitet. Försök att hålla dig till fasta scheman och fokusera på att leverera, slutföra och följa upp. På lång sikt ger det ett beslutsamt och trovärdigt intryck.

Ägna mer tid åt att sätta dig in i detaljerna. Genom att visa att du bryr dig om detaljerna skapar du ofta en känsla hos dina medarbetare av att du förstår deras uppgift och arbetssituation.

Lägg tid på att förbereda och prioritera – och gör en sak i taget. Genom att fokusera gör du ett effektivare och grundligare arbete.

Känslomässigt intensiv v Känslomässigt oberörd

Skalbeskrivning Känslomässigt intensiv

Denna skala mäter till vilken grad personer lätt blir stressade och upplever starka känslor av ångest, oro och självtvivel. Personer med höga poäng är ofta mycket självkritiska och sällan nöjda. De är mer benägna än andra att bli besvikna och frustrerade. De kan vara känsliga för risker, vara obeslutsamma och oroa sig över vad andra ska tycka. Deras känslor och beteenden kan vara instabila, svåra att förutsäga och störande.

Ditt resultat

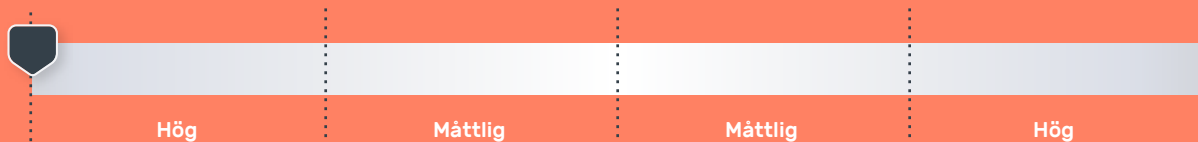
Känslomässigt intensiv

Känslig, vaksam, osäker.

v

Känslomässigt oberörd

Avskärmad, självsäker, obekymrad.



Vad detta betyder

Identitet och självuppfattning

Jämfört med de flesta andra känner du saker djupare och oroar dig mer än omgivningen över allt som kan gå fel. Detta innebär att du har svårt för att vara positiv och uppåt. Du är självmedveten och självkritisk, och kan sätta höga krav på dig själv som innebär att du blir missnöjd med hur du presterar. Du ogillar stressiga situationer eftersom de förstärker din oro. Dina medarbetare kan därför uppfatta dig som lynnig, spänd och överdrivet kritisk. Relationer kan ta skada av bristen på positivitet och att du alltför ofta ber om återkoppling och försäkrar.

Empati och påverkan på relationer

Jämfört med de flesta andra är du mer självkritisk och känslig för andras åsikter. Du kan uppleva att du inte får det stöd du behöver av andra och kan därför känna dig besviken på dem. Det i sin tur gör att du kan verka bitter och har svårt för tillit. För personer i omgivningen kan det upplevas som att du testar deras lojalitet, är känslostyrd och växlar mellan närhet och distans.

Implikationer för ledarskap

Jämfört med de flesta andra arbetar du hårdare för att prestera och visa vad du går för men med risk för att bränna ut dig. Dessutom kan du upplevas som svårare att vara till lags än andra och detta kan bidra till en stressig arbetsmiljö för dina medarbetare. Detta eftersom de flesta arbetar bättre i en lugn och positiv atmosfär.

Beslutsfattande

Du är mer benägen än de flesta att se nackdelarna i olika situationer och blir nervös över att ta risker. Eftersom du är mer försiktig än de flesta andra kan du ta alltför lång tid på dig med att fatta beslut och lägger onödigt stor vikt vid misslyckanden. När dina medarbetare är redo att skrida till verket vill du hellre mana till försiktighet.

Den positiva sidan

Du har ett sinne för att upptäcka brister vilket är en värdefull egenskap om du använder den varsamt.

Uppmärksam och reaktiv. Beredd att agera. Uttrycksfull. Responsiv.

Känslomässigt intensiv v Känslomässigt oberörd

Beteenden att hålla ett öga på

Att vara lättirriterad och ta kritik som en personlig förolämpning.

Hur du kan minska risken: Du behöver lära känna dina stressutlösare och hitta tekniker som hjälper dig att lugna ner dig.

Att visa känslomässig instabilitet.

Hur du kan minska risken: Du bör öva på att kontrollera dina känslor och inse att andra kanske inte delar din uppfattning eller känner likadant som du.

Att lätt bli besviken på andra.

Hur du kan minska risken: Du behöver skilja på känslor och fakta och acceptera att dina förväntningar inte är det som driver fram resultaten.

Ledarskap-feedback

Öva på att fördela dina emotionella resurser mer sparsamt – det är energikrävande att agera och reagera på precis allt som händer.

Överskatta inte din egen roll när det uppstår problem. Försök att betrakta det som händer med lite mer distans.

Försök att lita på dina egna förmåga – i rollen som chef är det viktigt att du uppvisar trygghet, kompetens och beslutsamhet.

Konformist v Excentrisk

Skalbeskrivning Konformist

Denna skala mäter hur rigid, fantasilös och linjär en person är. Personer med höga poäng finner trygghet i rutiner, vill behålla status quo och uppfattas som traditionella. De vill göra "som man alltid har gjort" och undviker förändring. De håller strängt på sociala konventioner och normer och kan ha svårt för att förstå och ta till sig av förändringar och nya idéer. Med fötterna på jorden och fokus på verkligheten är de helt upptagna med "hur det är" istället för "hur det skulle kunna vara". De saknar alltså fantasi och visioner.

Ditt resultat

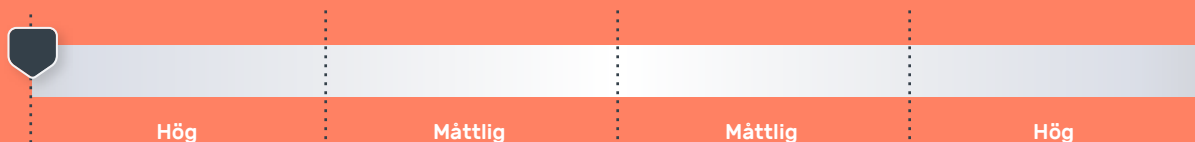
Konformist

Praktisk, konventionell, pragmatisk.

v

Excentrisk

Idéstyrd, nytänkande, abstrakt.



Vad detta betyder

Identitet och självuppfattning

Jämfört med de flesta andra trivs du ofta bättre när saker och ting är organiserade och välbekanta och blir obekväma bland kreativa personer som bryter mot reglerna eller lever på ett lite annorlunda sätt. Du kanske föredrar att hålla dig till din egen beprövade metod och att se nyktert och förnuftigt på saker och ting. Detta kan leda till att du uppfattas som trängsynt och spänd.

Empati och påverkan på relationer

Genom att du uppfattas som orubblig och stelbent kan du utgöra ett hinder för diskussioner och få andra att tycka att du är oemottaglig för förslag som skulle kräva förändring eller alternativa synsätt.

Implikationer för ledarskap

Du kanske inte har lika lätt som de flesta andra att anamma förändringar och nyheter och detta kan personer i din omgivning tycka är oinspirerande. Ibland händer det att du är för kritiskt inställd till nya förslag på förbättringar. Resultatet kan bli att du reagerar för sent på kriser eller inte är beredd när det dyker upp nya oväntade möjligheter.

Beslutsfattande

När du väljer att göra något på "det gamla vanliga sättet" riskerar du att missa viktiga möjligheter. Och genom att blint följa rutinerna blir du mindre uppmärksam på hur omvärlden förändras, vilket leder till att du fattar dåligt underbyggda beslut.

Den positiva sidan

Du är pragmatisk och förnuftig och utmanar orealistiska eller opraktiska tänkesätt.

Fötterna på jorden. Realistisk. Har lätt för att acceptera och anpassa sig efter rådande normer och värderingar.

Konformist v Excentrisk

Beteenden att hålla ett öga på

Att stanna i din komfortzon.

Hur du kan minska risken: Fall inte tillbaka i ditt vanliga sätt att tänka när du ställs inför problem. Utmana istället dina föreställningar och försök att angripa problemen på nya sätt.

Att försvara status quo.

Hur du kan minska risken: Det är helt okej att utmana det som anses vara " normalt ". Det är faktiskt nödvändigt om du vill åstadkomma förändring och förverkliga mer ambitiösa mål.

Att alltid fokusera på hur saker kan gå fel.

Hur du kan minska risken: Istället för att påpeka bristerna med nya idéer och projekt borde du använda din praktiska och pragmatiska problemlösningsförmåga till att förfinas idéerna och omvandla dem till något bra.

Ledarskap-feedback

Ansträng dig för att skapa en kultur på arbetsplatsen som uppmuntrar till och gör det bästa av dina medarbetares idéer och kreativitet.

Omvärdera systematiskt gamla arbetssätt och ta hjälp av andra att utveckla processer och förhållningssätt.

Visa att du uppskattar medarbetare som bidrar med egna förslag och kommer med nya idéer.

Tillbakadragen v Uppmärksamhetssökande

Skalbeskrivning Tillbakadragen

Denna skala mäter till vilken grad personer är överdrivet reserverade eller undvikande av andra. Personer med höga poäng uppfattas som blyga, tillbakadragna eller till och med isolerade. De tenderar att vara på sin vakt och att tvivla på andra människors avsikter och motiv. Det innebär att de har svårt att lita på och öppna upp sig inför andra. De är mindre benägna att uppleva intimitet eller att investera i relationer och har svårt för att samarbeta och samverka.

Ditt resultat

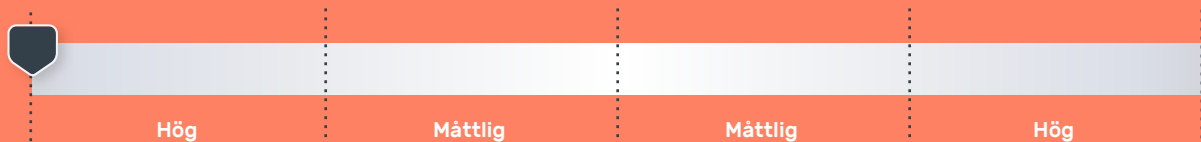
Tillbakadragen

Reserverad, självständig, avvaktande.

v

Uppmärksamhetssökande

Dominant, beroende, ytlig.



Vad detta betyder

Identitet och självuppfattning

Jämfört med de flesta andra kan du ha svårare för att komma folk nära och föredrar ditt eget sällskap i trygga miljöer över sociala sammanhang. Du kan ha svårare än andra att lita på folk eller låta dem komma nära dig. Du kan också bli nervös i sociala sammanhang och framstå som blyg, tillbakadragen och lågmäld. Andra kan uppleva att du är misstänksam och cyniskt inställd gentemot dem vilket kan göra det svårt för dem att vara vänliga mot dig.

Empati och påverkan på relationer

Andra kan tycka att du är svår att lära känna eftersom du skickar ut signaler om att de ska hålla sig på avstånd.

Implikationer för ledarskap

Jämfört med de flesta andra har du inte lika lätt för att samarbeta utan föredrar att jobba ensam. Därför kan du försöka motstå andras försök att lära känna dig. Du kanske inte är lika positiv eller entusiastisk, vilket innebär att du kan försvåra för teambuilding och arbetsmoral.

Beslutsfattande

Du kan vara mer reserverad än de flesta andra, vilket kan göra att du fattar långsammare beslut i jobbet. För att få saker gjorda snabbare skulle du gynnas av att samarbeta mer med andra.

Den positiva sidan

Du låter dig inte lätt påverkas av känslor eller andras behov.

Tystlåten och behärskad. Självständig. Lugn.

Beteenden att hålla ett öga på

Att ha svårt för samarbete.

Hur du kan minska risken: Du behöver förstå att alla har luckor i sina färdigheter och förmågor. Om du vill nå dina mål kan du snabbt täppa till dessa luckor genom att bygga relationer till människor som har det du själv saknar.

Att undvika sociala sammanhang.

Hur du kan minska risken: Hitta strategier som gör dig mer bekväm i sociala sammanhang, till exempel genom att undvika att gå ensam på tillställningar eller genom att tänka ut några bra samtalsämnen på förhand.

Att ha svårt för att lita på andra.

Hur du kan minska risken: Prova att lita på andra även om det tar emot och känns svårt.

Ledarskap-feedback

Försök att göra dig mer tillgänglig för dina medarbetare, uppmuntra till delaktighet och öppenhet, och lär dig att dela med dig av dina tankar, känslor och värderingar.

Våga sticka ut, och öva på att vara bekväm med att ha andras uppmärksamhet. Detta ökar chanserna för att dina medarbetare ska betrakta dig som en naturlig ledare för gruppen.

Jobba på att förmedla en positiv bild av dig själv och det arbete som måste utföras.

Okänslig v Överkänslig

Skalbeskrivning Okänslig

Denna skala mäter till vilken grad människor tenderar att vara självcentrerade och inte bry sig om andras behov, känslor eller välmående. Personer med höga poäng är mer benägna att manipulera andra för eget syfte och kan ha en antagonistisk och stridslysten sida. De kan missa sociala signaler och överträda normer och gränser. De kan även uppvisa en lömsk och hänsynslös stil mot medarbetare och underordnade.

Ditt resultat

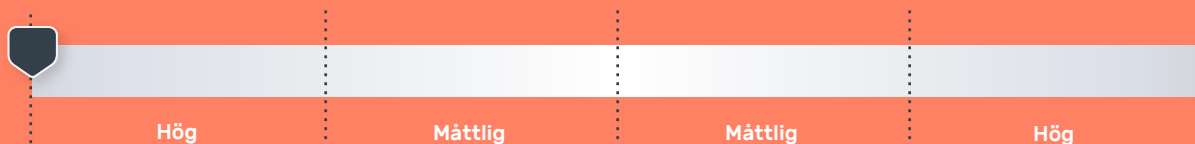
Okänslig

Självisk, rättfram, skeptisk.

v

Överkänslig

Osjälvisk, konfliktundvikande, överinvolverad.



Vad detta betyder

Identitet och självuppfattning

Jämfört med de flesta andra kan du vara rättfram och tycka att folk behöver höra sanningen även om den gör ont. Du kan ignorera eller missuppfatta viktiga sociala vinkar och signaler. Du är redo att tänja på sanningen för att nå dina mål även om det skadar andra. Du är mer skeptisk till omgivningens intentioner än de flesta andra och det kan färga din syn på världen i stort.

Empati och påverkan på relationer

Du kan uppfattas som oersonlig och okänslig vilket kan få vissa att känna sig utnyttjade eller sårade när de har med dig att göra medan andra kan tycka att du är arrogant.

Implikationer för ledarskap

Du kan vara slagkraftig och rättfram men andra kan ha svårt att lita på dig eftersom du kan uppfattas som oartig och okänslig, vilket kan tolkas som att du inte bryr dig om deras känslor. Du kanske favoriserar personer på arbetsplatsen vilket kan påverka arbetsmoralen negativt.

Beslutsfattande

Du kan vara väldigt fokuserad på att följa din egen agenda och inte lyssna tillräckligt på andra eller överväga alternativa synsätt. Besluten du fattar kan därför vara kortsiktiga och egennyttiga snarare än strategiska.

Den positiva sidan

Du pressar din omgivning till att få saker gjorda och låter dig inte påverkas av hänsyn till andras känslor.

Uppriktig, praktisk och objektiv. Sällan naiv eller ovetande. Självständig och emotionellt distanserad.

Okänslig v Överkänslig

Beteenden att hålla ett öga på

Att håna eller ringakta andras åsikter.

Hur du kan minska risken: Istället för att nonchalera andras åsikter bör du försöka lära dig av dem. Du behöver inte hålla med någon bara för att du accepterar dennes åsikt.

Att ge dina egna perspektiv och behov ogrundat företräde.

Hur du kan minska risken: Kom ihåg att andra har egna preferenser och mål samt att all måluppfyllelse kräver kompromisser.

Att inte ta hänsyn till andras känslor när du fattar beslut.

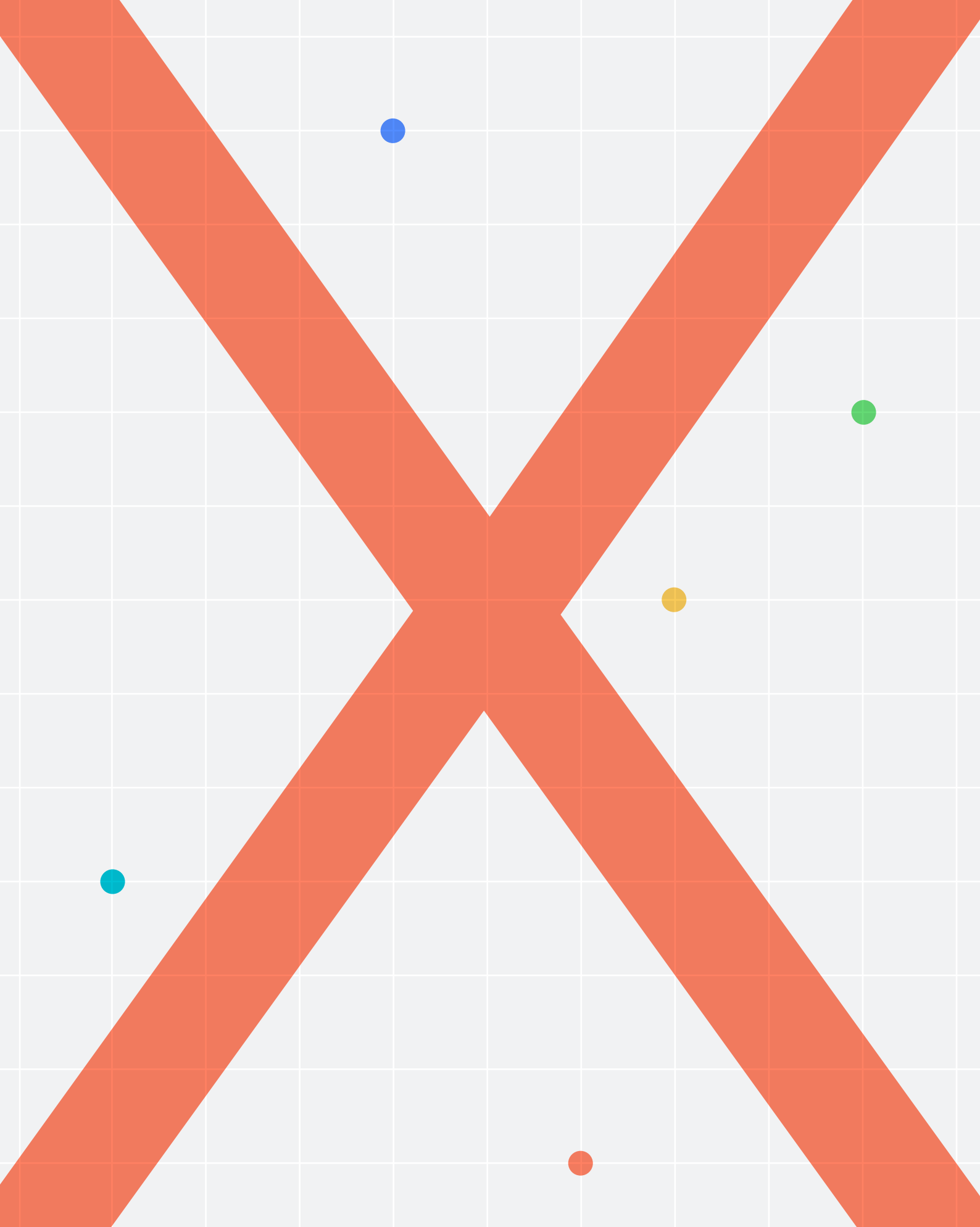
Hur du kan minska risken: Försök att sätta dig in i hur de som påverkas av dina beslut kan tänkas uppfatta saken. Genom att öva upp din empatiska förmåga kan du fatta mer grundade och kraftiga beslut.

Ledarskap-feedback

Tänk på hur du formulerar dig i kommunikationen med andra – omgivningen kan tycka att du är hård och känslokall ibland medan du själv tycker att du bara är analytisk och saklig.

Försök involvera dina medarbetare i beslutsfattandet – det skapar engagemang och delaktighet.

Ta in och var lyhörd för medarbetarnas känslor och åsikter. Andra människor ser känslor som en naturlig del av analysen och låter även känslorna påverka deras arbete.



ASSESSIO

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