

# MAPX

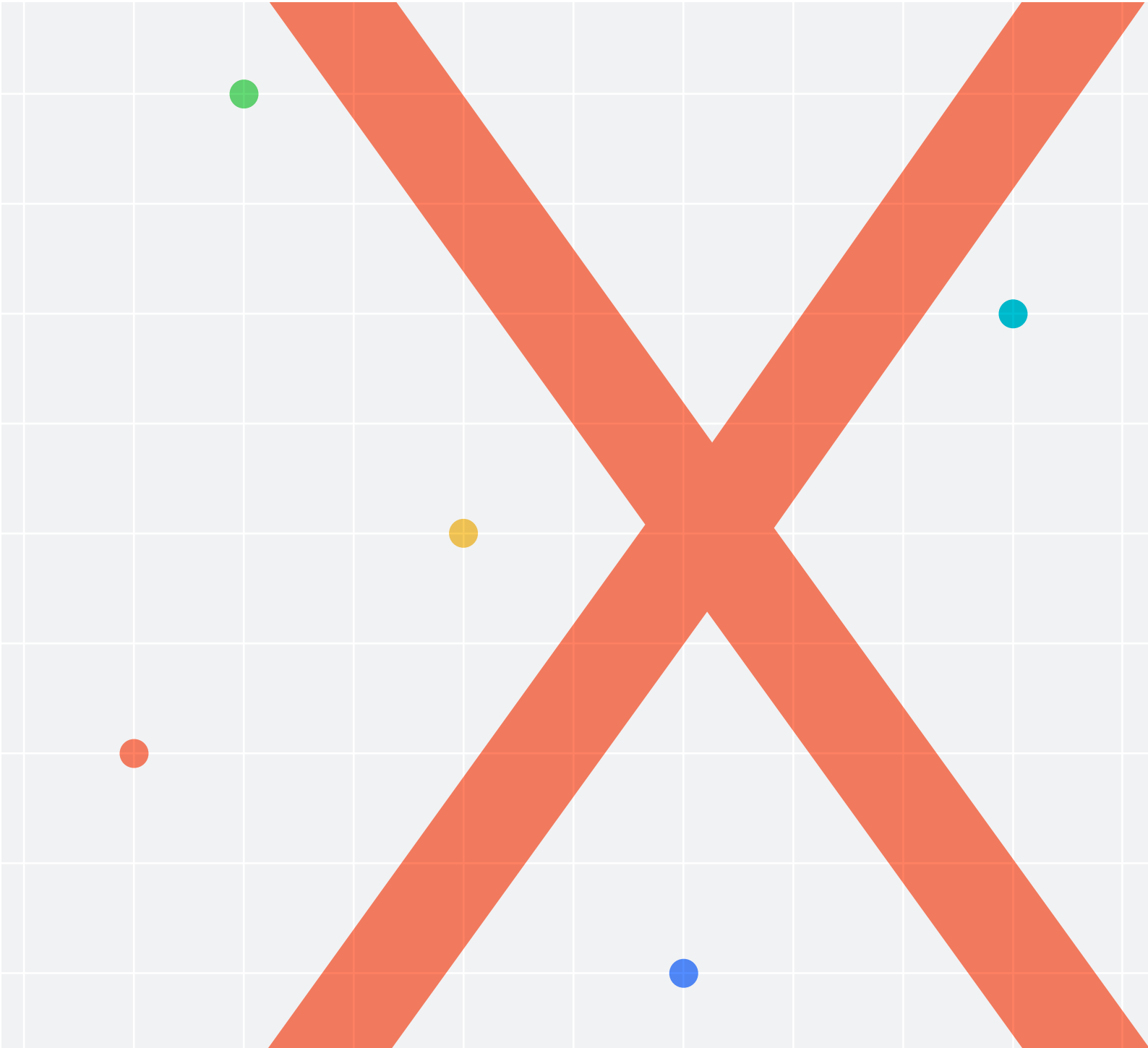
An Assessio Product

Navn

Test Demo

Dato

15-10-2019





# MAPX

Velkommen til MAP-X-rapporten.

Alle har dager hvor de ikke er på sitt beste. Å oppleve frustrasjon, stress eller spenning kan føre til at vi opptrer på måter som ikke gjenspeiler våre beste sider. Dette kan påvirke resultater og skade omdømmet vårt. Vi har en tendens til å overse, unnskyldte eller fornekte de mindre attraktive sidene ved personligheten vår, men en forståelse av disse sidene kan være av stor verdi. Dette kan hjelpe oss med å håndtere svakheter på en konstruktiv måte, og til og med bruke dem til vår fordel.

MAP-X måler dine ekstreme sider og hjelper deg med å forstå hvordan du kan nå frem til andre når du er emosjonell, sliten eller stresset. Til tross for at få mennesker viser disse sidene hele tiden, vil innsikt fra denne rapporten yte god bistand i møte med situasjoner hvor det er vanskelig å være på sitt beste.

## Hva er MAP-X?

Med utgangspunkt i MAP-resultatene dine, måler MAP-X din personlighet på sitt mest ekstreme, og beskriver samtidig hvordan disse egenskapene kan gjenspeiles i atferd. MAP-X-skårer indikerer negative trekk og den potensielt uheldige atferden forbundet med disse trekkene. Basert på resultater fra tusenvis av mennesker over hele verden, har vi identifisert 10 ekstreme atferdsprofiler fra ytterpunktene i hver ende av MAP-skalaene. De er som følger:

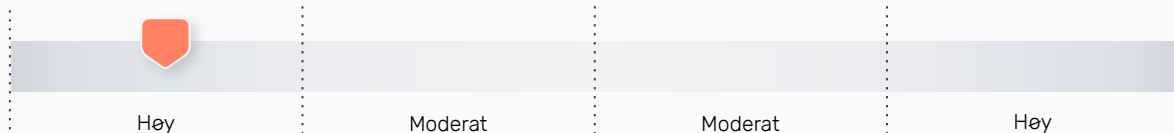
Impulsiv	∨	Rigid
Intens	∨	Uberørt
Konform	∨	Eksentrisk
Tilbaketrukket	∨	Uhemmet
Ufølsom	∨	Oversensitiv

Den følgende rapporten vil inneholde en gjennomgang av dine skårer på de ulike MAP-X-dimensjonene. Du vil også få tips til hvordan du kan håndtere dine ekstreme sider, og utnytte dem til fordel for deg og din karriere.

# Sammendrag

## Impulsiv

*Uengasjert, uorganisert, forhastet.*



## Rigid

*Perfeksjonistisk, u fleksibel, stiv.*

## Intens

*Følsom, årvåken, usikker.*

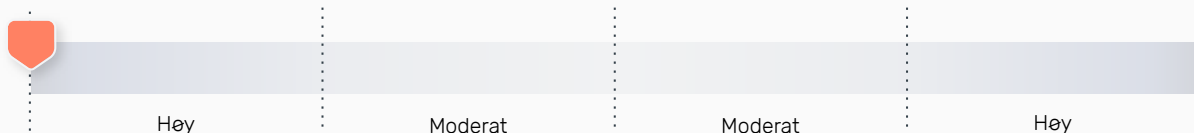


## Überørt

*Selvstendig, selvsikker, ubeveget.*

## Konform

*Praktisk, konkret, pragmatisk.*

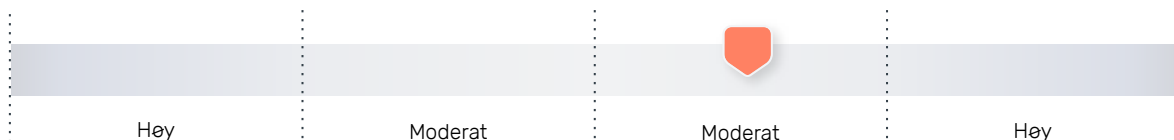


## Eksentrisk

*Idealistisk, nytenkende, abstrakt.*

## Tilbaketrukket

*Reservert, selvforsynt, nølende.*

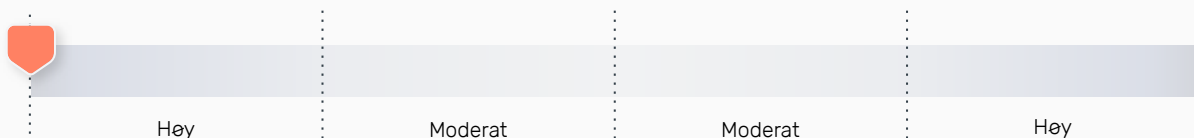


## Uhemmet

*Dominerende, energisk, overfladisk.*

## Ufølsom

*Egoistisk, ærlig, skeptisk.*



## Oversensitiv

*Naiv, uselvvisk, altfor involvert.*

# Impulsiv v Rigid

## Beskrivelse

Denne skalaen måler personers grad av impulsivitet, manglende selvkontroll og fokus på det som oppleves som mest interessant for dem. Personer med høy skåre er mer disponert for å overse viktige detaljer og informasjon, samt jobbe på en uorganisert måte. Dette kan medføre fremtidige problemer. De lar seg sjeldent motivere av langsiktige mål, tar gjerne snarveier, er upålitelige og ufokusert.

## Resultater

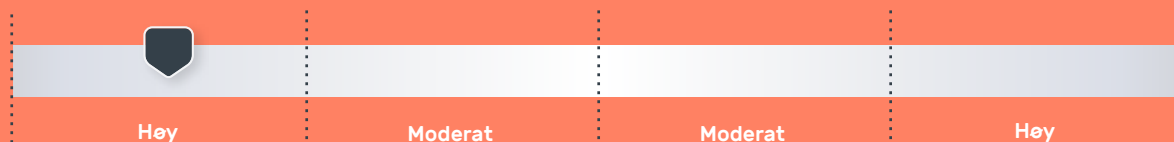
### Impulsiv

*Uengasjert, uorganisert, forhastet.*

v

### Rigid

*Perfeksjonistisk, uflexibel, stiv.*



## Hva dette betyr

### Identitet og omdømme

Sammenlignet med de fleste andre er du kanskje mer impulsiv og lett distraheret, og selv om du kan legge planer, følger du dem ikke alltid. Du tøyer regler når du føler at de ikke gjelder deg, og du kan unnlate å overholde frister, gi unnskyldninger for ikke å fullføre arbeid i tide, og gi inntrykk av å være uansvarlig. Selv om du kan være fleksibel og ta raske beslutninger, har du en tendens til å ikke tenke gjennom konsekvensene av handlingene dine.

### Empati eller konsekvenser for relasjoner

Sammenlignet med de fleste andre kan du risikere å ikke overholde frister, overse detaljer og ta snarveier, noe som kan føre til at folk oppfatter deg som upålitelig. Det kan bryte ned tillit. Impulsiviteten din kan være morsom, men den kan også være slitsom. Andre kan være nødt til å jobbe hardere for å hente inn manglene og forvirringen som din fleksible tilnærming skaper. Dette kan forårsake frustrasjon. Du kan komme med unnskyldninger for å være upålitelig, noe som igjen gjør det enda vanskeligere for andre å stole på deg i det lange løp.

### Implikasjoner for lederskap

Viktige deler av å være leder er forutsigbarhet, målrettethet og integritet. Selv om du kan være sjarmerende og morsom, vil folk føle at du er uorganisert og for kortsiktig. Det er sannsynlig at din lederstil er mer avslappet og noe ustrukturert.

### Beslutningstaking

Sammenlignet med de fleste andre er du mer komfortabel med å ta raske beslutninger, men din impulsivitet kan gjøre at du ikke er villig til å bruke tid og krefter på å vurdere alle konsekvenser og muligheter fullt ut.

### På plussiden

Du er ofte morsom, sjarmerende og rask til å handle.

Setter ikke unødvendig høye mål for hverken seg selv eller medarbeidere. Flexibel og spontan. Tolerant og omgjengelig.

## Atferd du bør være oppmerksom på

### Mener at regler ikke gjelder for deg.

**Hvordan redusere risikoen:** Du bør erkjenne at regler holder systemer i sving og gir sikkerhet for mennesker. Lær å reflektere før du handler slik at du kan tenke gjennom konsekvensene av handlingene dine, og vær oppmerksom på at handlinger kan få utilsiktede konsekvenser.

---

### Oversér feil og feier detaljer under teppet.

**Hvordan redusere risikoen:** Du bør vie tid til å forstå detaljene som inngår i en beslutningsprosess. Å overse dem vil skape mer arbeid for deg selv og andre i fremtiden.

---

### Følger ikke opp forpliktelsene dine.

**Hvordan redusere risikoen:** Du bør være mer ærlig overfor mennesker når du påtar deg ansvar, slik at du ikke tar på deg for mye. Vær også oppmerksom og før en oppgaveliste eller en timeplan for å holde deg oppdatert på egne forpliktelser.

## Lederskapstilbakemeldinger

Medarbeidere kan bli slitne av fleksibilitet og spontanitet. Forsøk å holde deg til faste planer, og fokusér på å levere, fullføre og følge opp. På sikt skaper dette et inntrykk av besluttosomhet og troverdighet.

---

Bruk tid på å bli kjent med detaljene; bevissthet og engasjement rundt detaljene skaper ofte en følelse av at du er interessert i og forstår medarbeidernes arbeid og arbeidssituasjon.

---

Bruk tid på å forberede og prioritere, og gjøre unna en ting om gangen. Å være fokusert skaper effektivitet og grundighet.

# Intens v Uberørt

## Beskrivelse

Denne skalaen måler i hvor sterk grad mennesker lett blir stresset og opplever angst, bekymring og manglende selvtillit. Folk med høy skåre er sannsynligvis svært selvkritiske og sjelden fornøyde. Det er mer sannsynlig at de lett blir skuffet og frustrert enn folk flest. De kan være ubesluttsomme, følsomme for risiko, og vil bekymre seg for hva andre mener. De kan ha ustabile følelser og atferd, være vanskelig å forutsi og virke forstyrrende.

## Resultater

### Intens

*Følsom, årvåken, usikker.*

v

### Uberørt

*Selvstendig, selvsikker, ubeveget*



## Hva dette betyr

### Identitet og omdømme

Sammenlignet med de fleste andre kan du ofte føle ting dypt og bekymre deg mer enn de fleste for hva som kan gå galt. Dette kan gjøre det vanskelig å være positiv og munter. Du kan ofte føle deg sviktet av andre og ha det vanskeligere enn de fleste med å stole på andre. Du er selvbevisst og selvkritisk, noe som kan føre til at du blir misfornøyd med prestasjonene dine. Du misliker også stressende situasjoner fordi de forsterker bekymringene dine. Dette kan føre til at kollegene dine oppfatter deg som lunefull, ansent og overkritisk. Dette kan virke belastende på forholdet til andre, fordi det positive utelates og du for ofte søker tilbakemeldinger og beroligelse.

### Empati eller konsekvenser for relasjoner

Sammenlignet med de fleste andre tviler du mer på deg selv og er mer lydhør for andres meninger. Andre mennesker kan fremstå som lite støttende for deg, og du kan derfor føle deg skuffet over dem. Dette kan føre til at du erger deg og ikke har lett for å stole på andre. For andre kan det se ut som om du tester relasjoners lojalitet, er lunefull og veksler mellom nærhet og avstand.

### Implikasjoner for lederskap

Sammenlignet med de fleste andre, jobber du hardt for å gjøre det bra og hevde deg, men dette kan føre til at du blir utbrent. Det kan også se ut som om du er vanskeligere å tilfredsstille enn folk flest, som gjør arbeidsmiljøet stressende for dine medarbeidere, da de fleste jobber bedre i rolige og positive omgivelser.

### Beslutningstaking

Det er mer sannsynlig at du enn de fleste andre ser ulemper ved situasjoner, og blir engstelig når du tar risiko. Fordi du er mer forsiktig enn de fleste andre, kan det hende det tar for lang tid når du tar beslutninger, og at du legger for mye vekt på uheldige utfall. Kollegene dine kan være klare til å slutte seg til en beslutning, mens du utøver forsiktighet.

### På plussiden

Du har en god følelse av hva som kan gå galt, noe som er verdifullt når du uttrykker det forsiktig.

Oppmerksom og reaktiv. Åpen og uttrykksfull. Mottakelig.

## Atferd du bør være oppmerksom på

Bli lett irritert og ta kritikk som en personlig fornærmelse.

*Hvordan redusere risikoen:* Du bør forstå hva som gjør deg stresset og trene på teknikker for å holde deg rolig.

---

Vise emosjonell uforutsigbarhet.

*Hvordan redusere risikoen:* Du bør øve på å holde følelsene dine i sjakk og forstå at andre kanskje ikke ser eller føler ting på samme måte som du gjør.

---

Bli lett skuffet av andre.

*Hvordan redusere risikoen:* Du bør skille følelsene dine fra fakta og godta at forventningene dine ikke vil avgjøre visse utfall.

## Lederskapstilbakemeldinger

Tren på å bruke mindre av de følelsesmessige ressursene dine. Å reagere på alt som skjer kan tømme deg for energi.

---

Ikke overvurder viktigheten av ditt eget engasjement i forskjellige problematiske situasjoner. Forsøk å se forskjellige hendelser med større avstand.

---

Bli flinkere til å tro på dine egne evner. I lederrollen er det viktig at du utstråler trygghet, kompetanse og besluttsomhet.

# Konform v Eksentrisk

## Beskrivelse

Denne skalaen indikerer hvor rigid, fantasiløs og lineær en person er. De med høy skåre vil foretrekke rutiner og virke tradisjonelle, som forkjempere for det nåværende og motstandere av endring. De er for sosiale konvensjoner og normer og kan ha vanskeligheter med å forstå og assimilere endringer og nye forslag. Basert og fokusert på virkeligheten, er de opptatt av «det som er» og ikke «det som kunne vært», og mangler dermed fantasi og visjon.

## Resultater

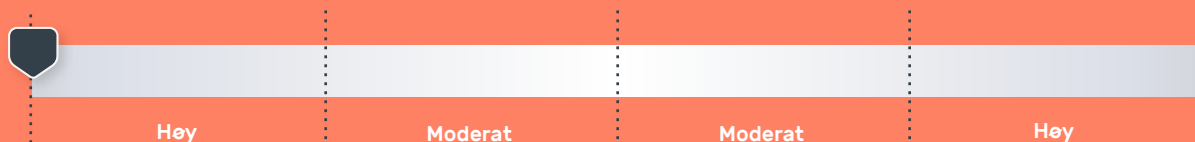
### Konform

*Praktisk, konkret, pragmatisk.*

v

### Eksentrisk

*Idealistisk, nytenkende, abstrakt.*



## Hva dette betyr

### Identitet og omdømme

Sammenlignet med de fleste andre, er du sannsynligvis komfortabel med strukturerte og kjente omstendigheter, og ukomfortabel rundt svært kreative mennesker som bryter regler eller lever utradisjonelt. Du foretrekker kanskje å holde deg til din egen arbeidsmetodikk og en praktisk og fornuftig tilnærming til ting. Det gjør at du kan virke transsynt og kontrollerende.

### Empati eller konsekvenser for relasjoner

Ved å bli oppfattet som urokkelig og rigid, kan du utelukke dialog og gjøre at andre synes du er negativ til endringsforslag, eller å vurdere andre alternativer.

### Implikasjoner for lederskap

Det kan hende du ikke omfavner endringer og nye tiltak like lett som de fleste, og andre kan oppleve dette som lite inspirerende. Du er kanskje for kritisk til nye forslag om hvordan ting kan forbedres. Som et resultat kan du også reagere for sent i krisesituasjoner, eller ikke være godt nok forberedt til å utnytte nye muligheter.

### Beslutningstaking

Stadig bruk av velprøvde metoder kan i visse tilfeller utelukke viktige muligheter. Å følge rutiner kan gjøre deg mindre oppmerksom på hvordan verden endrer seg, og føre til at du fatter beslutninger på svakt informasjonsgrunnlag.

### På plussiden

Du er pragmatisk og fornuftig, og liker å utfordre urealistisk og upraktisk tenking.

Jordnær. Har lett for å akseptere og tilpasse seg rådende normer og verdier.



## Atferd du bør være oppmerksom på

### Å bli værende i komfortsonen.

*Hvordan redusere risikoen:* Ikke benytt din vanlige tankegang hver gang du løser problemer. I stedet bør du teste egne antagelser og prøve å løse problemer på nye måter.

---

### Å opprettholde tingenes tilstand.

*Hvordan redusere risikoen:* Det er akseptabelt å utfordre det som anses som «normalt». Det er faktisk nødvendig hvis du ønsker å få til endring og oppnå mer ambisiøse mål.

---

### Å alltid se hvordan ting kan gå galt.

*Hvordan redusere risikoen:* I stedet for å påpeke hvordan nye idéer eller prosjekter kan mislykkes, bør du utnytte dine praktiske og pragmatiske problemløsningsegenskaper til å forbedre nye forslag og bidra til at de lykkes.

## Lederskapstilbakemeldinger

Legg ned en innsats for å skape en kultur på arbeidsplassen som fremmer og gjør mest mulig ut av medarbeidernes forslag og kreativitet.

---

Revurdér regelmessig gamle arbeidsmetoder og be om hjelp fra andre for å utvikle prosesser og tilnærminger.

---

Vis takknemlighet overfor medarbeidere som bidrar med egne idéer og kommer med nye forslag.

# Tilbaketrukket v Uhemmet

## Beskrivelse

Denne skalaen måler i hvilken grad personer er i overkant avhengige av sosiale forbindelser og krever oppmerksomhet og oppmuntring. Folk med høyere skåre vil sannsynligvis alltid være der det skjer, og vil virke svært uttrykksfulle, energiske og utålmodige. Det er sannsynlig at de vil gjøre flere ting samtidig, som går på bekostning av kvalitet. De kan få andre til å føle at deres meninger ikke betyr noe. De kan oppleves som altfor positive og som om de unnlater å anerkjenne alvorlige problemer.

## Resultater

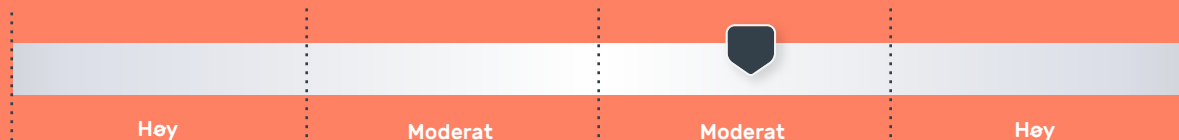
### Tilbaketrukket

*Reservert, selvforsynt, nølende.*

v

### Uhemmet

*Dominerende, energisk, overfladisk.*



## Hva dette betyr

### Identitet og omdømme

Sammenlignet med mennesker som skårer høyt på Uhemmet er du sannsynligvis ikke så utadvent, uttrykksfull og energisk, men kan oppføre deg slik i visse situasjoner. Du kan følgelig virke skrytende, dristig og dominerende. Du snakker sannsynligvis mer enn andre, holder deg i søkelyset og leder gruppediskusjoner.

### Empati eller konsekvenser for relasjoner

Du risikerer å ikke gi folk din fulle oppmerksomhet og å bli oppfattet som at du lett blir distraheret. Dette kan føre til at folk føler at du ikke virkelig ser eller bryr deg om dem.

### Implikasjoner for lederskap

Du er sosialt dyktig og selvsikker. Dine kolleger kan imidlertid tidvis føle at perspektivene deres er mindre verdt enn dine, da noen mennesker kan oppfatte selvtilliten din som overbærende.

### Beslutningstaking

Du står i fare for å være utålmodig, selvsikker og ikke alltid vurdere tilbakemeldinger fra andre. Du pleier å dreie mot dine egne meninger. Dette kan føre til forhastede og forutinntatte beslutninger.

### På plussiden

Du er energisk og trygg i sosiale sammenhenger.

Sosial. Energisk og livlig. Fryktløs.

## Atferd du bør være oppmerksom på

Å ikke lytte til andre, eller ikke la andre få uttrykke seg.

*Hvordan redusere risikoen:* Du bør være mer oppmerksom på gruppens dynamikk, slik at du kan bli en bedre lytter. Dette vil gjøre at folk liker å samarbeide med deg i større grad.

---

Dominerende i samtaler og sosiale interaksjoner.

*Hvordan redusere risikoen:* Vis at du er klar over de poengene andre har fremsatt ved å oppsummere det de har sagt. Dette vil få dem til å føle seg hørt og verdsatt.

---

Søker oppmerksomhet fra andre.

*Hvordan redusere risikoen:* Ikke vær den som alltid er først til å snakke. Gjør en innsats for å be andre mennesker om å formidle sine tanker og perspektiver.

## Lederskapstilbakemeldinger

Skap muligheter der medarbeiderne dine kan få litt av oppmerksomheten. Noen ganger er det fint å tone ned din egen rolle og den oppmerksomheten du får i gruppen, da dette lar medarbeiderne dine ta ansvar og gir dem en følelse av anerkjennelse.

---

Vær oppmerksom på din tendens til å skape et for høyt arbeidstempo for medarbeiderne. Forsøk å opprettholde medarbeidernes interesse og engasjement ved å sette realistiske frister og klare prioriteringer.

---

Prøv å fullføre arbeidsoppgaver og -prosesser, og følg opp medarbeidernes arbeid før du legger frem nye forslag eller setter nye mål.

# Ufølsom v Oversensitiv

## Beskrivelse

Denne skalaen måler i hvilken grad det er sannsynlig at personer er selvsentrerte og har manglende forståelse for andres behov, følelser eller velvære. Personer med høy skåre har større sannsynlighet for å manipulere andre for å oppnå mål og kan gå frem på en fiendtlig og konfliktfylt måte. De kan gå glipp av sosiale signaler, og bryte normer og grenser. De kan utvise en lite oppriktig og ufølsom stil overfor kolleger og underordnede.

## Resultater

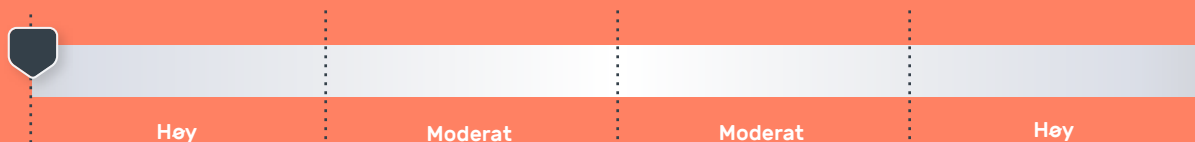
### Ufølsom

*Egoistisk, ærlig, skeptisk.*

v

### Oversensitiv

*Naiv, uselvisk, altfor involvert.*



## Hva dette betyr

### Identitet og omdømme

Sammenlignet med de fleste andre er du kanskje mer direkte og føler at folk trenger å høre sannheten, selv om det kan skade dem. Du kan også overse eller gå glipp av viktige sosiale signaler og tegn. Du er villig til å tøy sannheten for å oppnå dine mål, selv om andre kan bli såret. Du er mer skeptisk til andres intensjoner enn folk flest, noe som kan farge verdensbildet ditt.

### Empati eller konsekvenser for relasjoner

Du kan bli oppfattet som ufin og uhøflig av andre. Noen kan føle seg brukt eller såret i samhandling med deg, og andre kan anse deg som arrogant.

### Implikasjoner for lederskap

Du kan være sterk og direkte, men folk kan slite med å stole på deg fordi du kan oppfattes som uhøflig, hensynsløs og lite oppmerksom på andres følelser. Du kan favorisere noen mennesker på arbeidsplassen, noe som kan undergrave lagmoralen.

### Beslutningstaking

Du kan være veldig opptatt av å følge din egen agenda og kanskje ikke lytte tilstrekkelig til andre eller vurdere andres synspunkter. Som et resultat kan avgjørelsene dine tjene egne, fremfor strategiske formål.

### På plussiden

Du presser folk til å få ting gjort, og blir ikke altfor preget av hensyn til andres følelser.

Saklig, praktisk og objektiv. Sjelden naiv eller intetanende. Selvstendig og uten emosjonell tilknytning.

## Atferd du bør være oppmerksom på

Misliker eller respekterer ikke andres meninger.

*Hvordan redusere risikoen:* I stedet for å overse andres meninger, kan du prøve forstå hva du kan lære av dem. Du kan være uenig med noen selv om du følger forslaget deres.

---

Gir egne synspunkter og behov urimelig forrang.

*Hvordan redusere risikoen:* Du bør huske at andre har egne preferanser og mål, og at oppnåelse av målene dine krever kompromisser.

---

Tar ikke hensyn til andres følelser når du tar beslutninger.

*Hvordan redusere risikoen:* Forsøk å forstå perspektivene til menneskene som påvirkes av beslutningene dine. Å utvise empati vil gjøre at beslutningene dine blir grundigere og mer effektive.

## Lederskapstilbakemeldinger

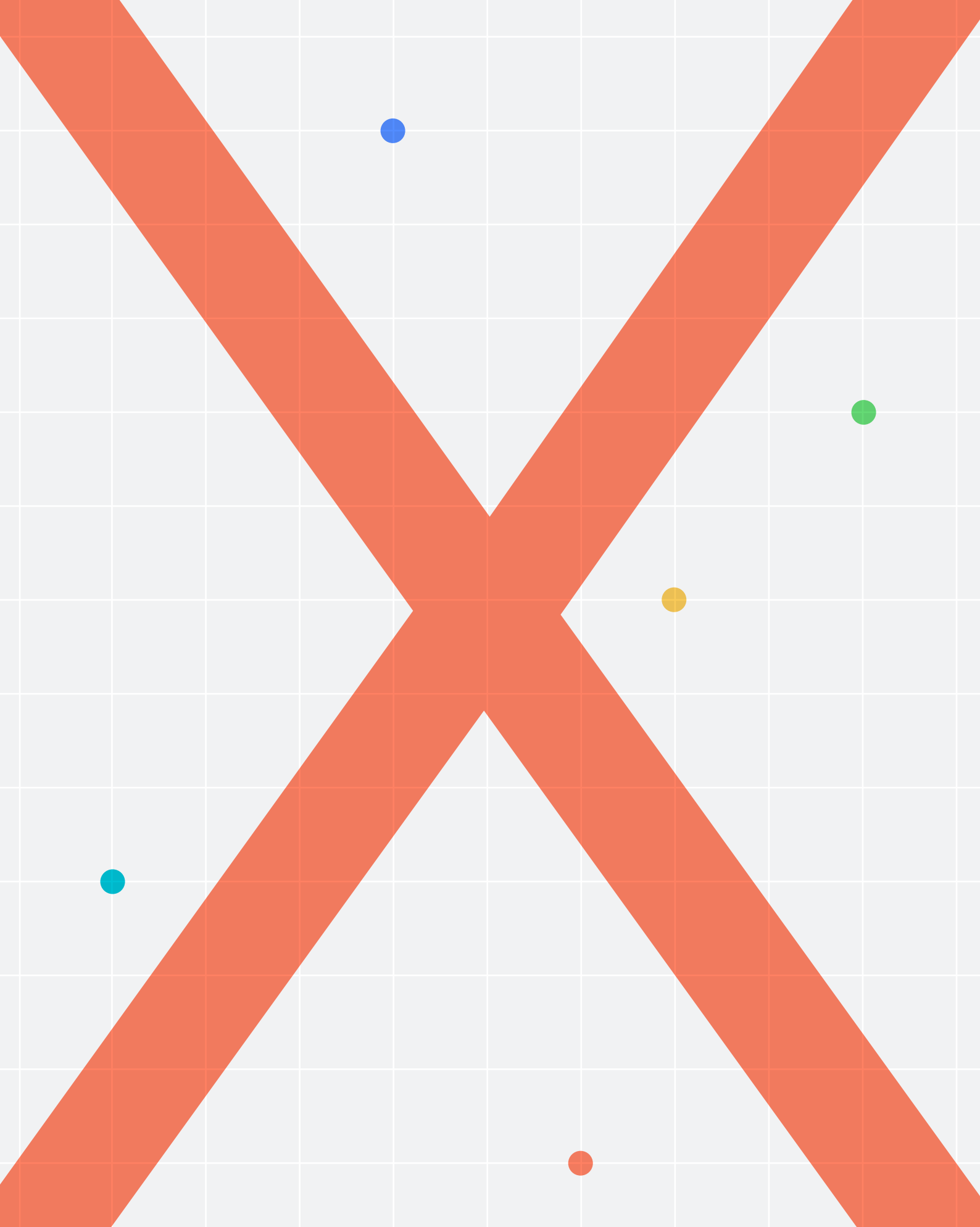
Tenk på hvordan du formulerer deg når du kommuniserer. Andre kan noen ganger oppfatte deg som hard og kald, når du selv føler at du er analytisk og faktaorientert.

---

Øv på å involvere medarbeiderne i beslutningsprosessen. Dette skaper engasjement og deltakelse.

---

Tenk over og vær lydhør for medarbeideres følelser og meninger. Andre mennesker inkluderer følelser i sine analyser av forskjellige problemer og situasjoner, og lar slike følelser påvirke arbeidet sitt.



ASSESSIO

For mer informasjon, besøk [assessio.com](https://www.assessio.com)