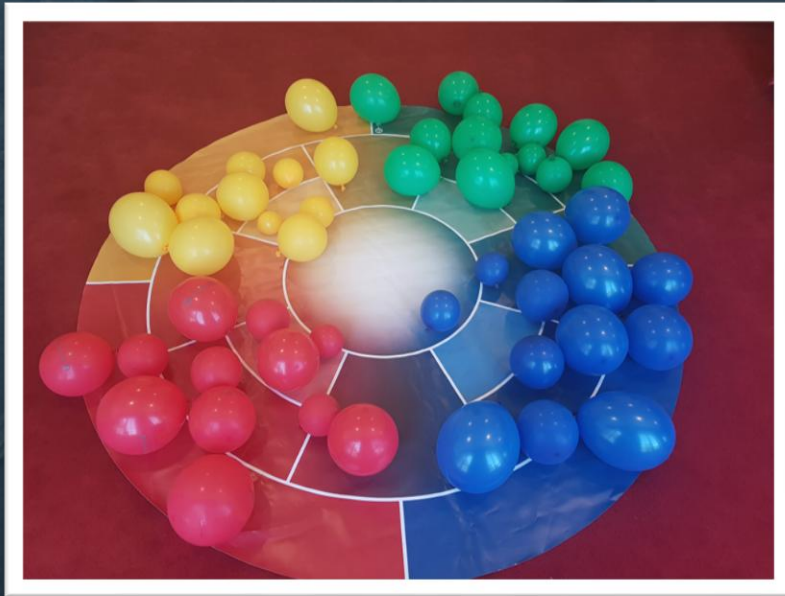


Hvorfor er vi så forskellige ?

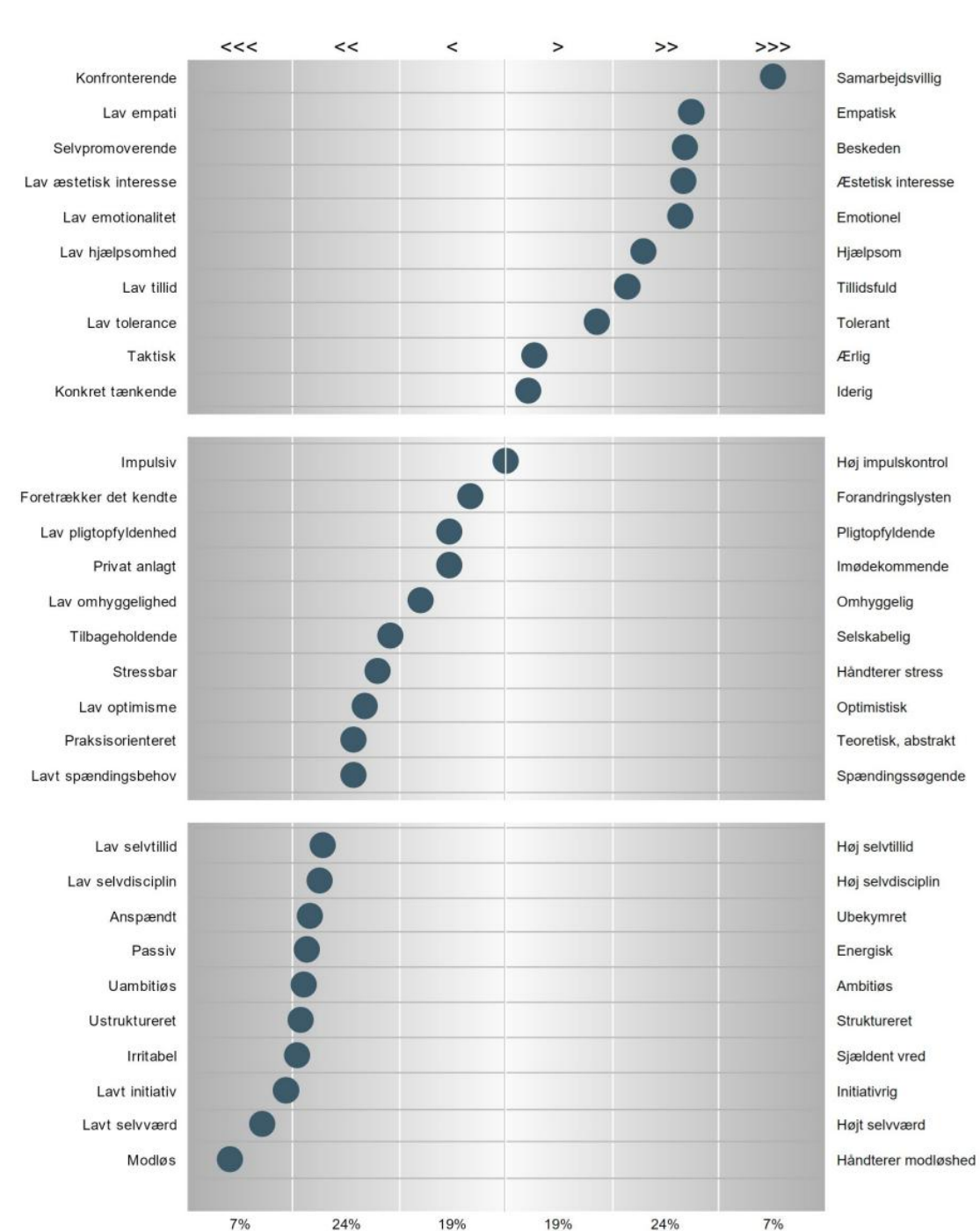
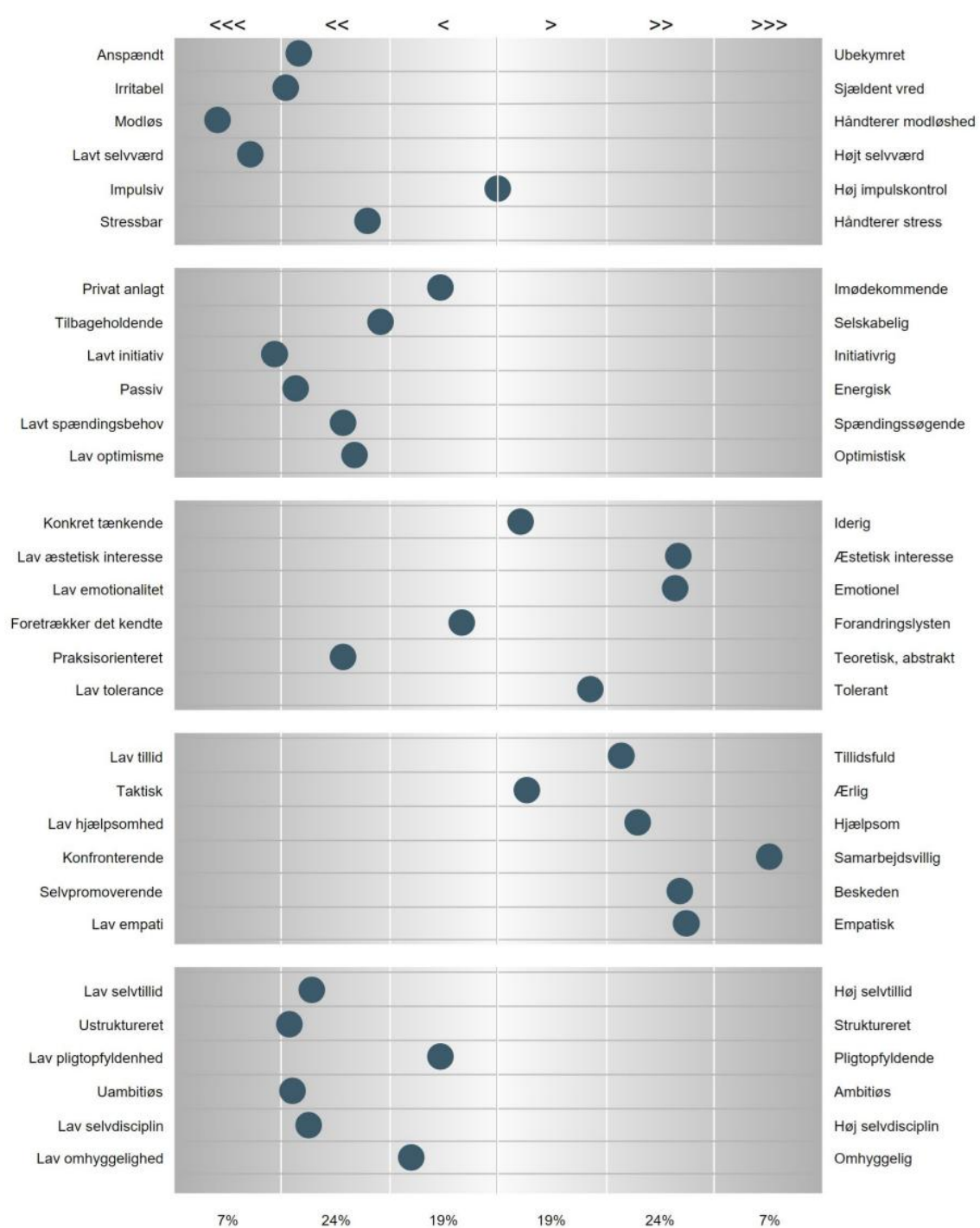
Faglighed & Forståelighed



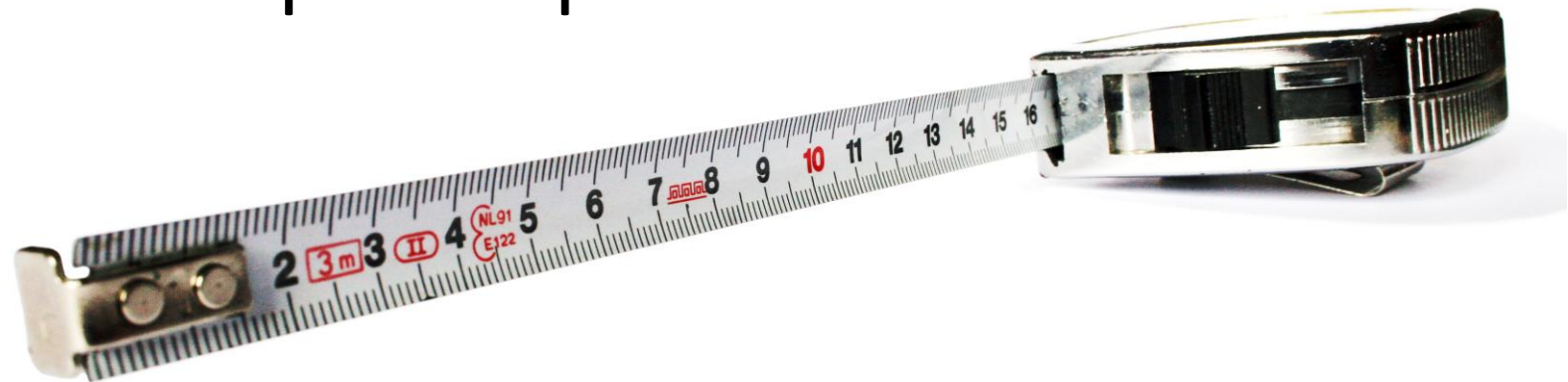
Der er ikke noget der tyder på,
at det er bedre – hvis folk ikke forstår det

KEEP IT
SIMPLE



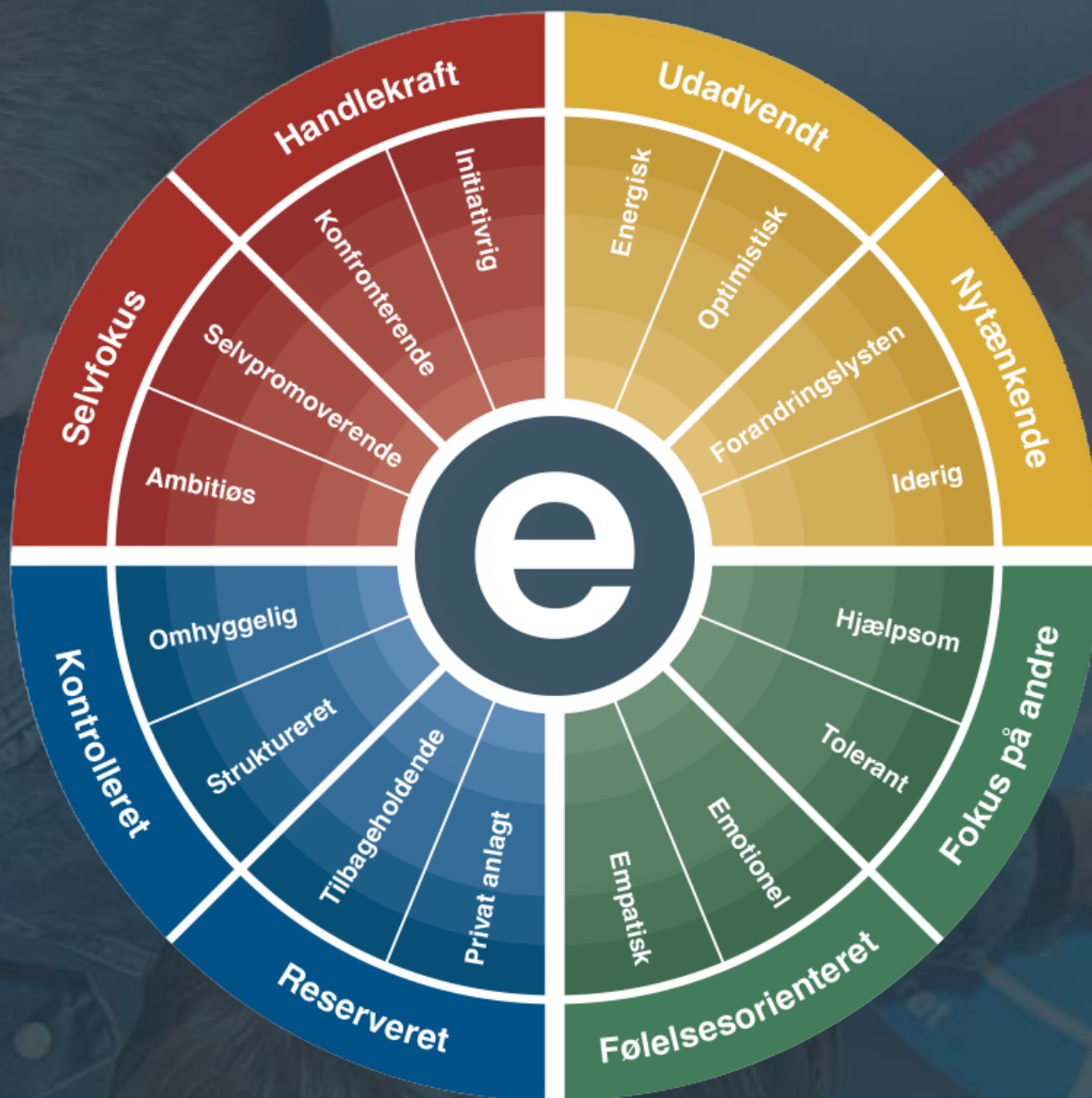


Man kan godt lave en enkel og forståelig profil
- ud fra en dybdegående & præcis profil...

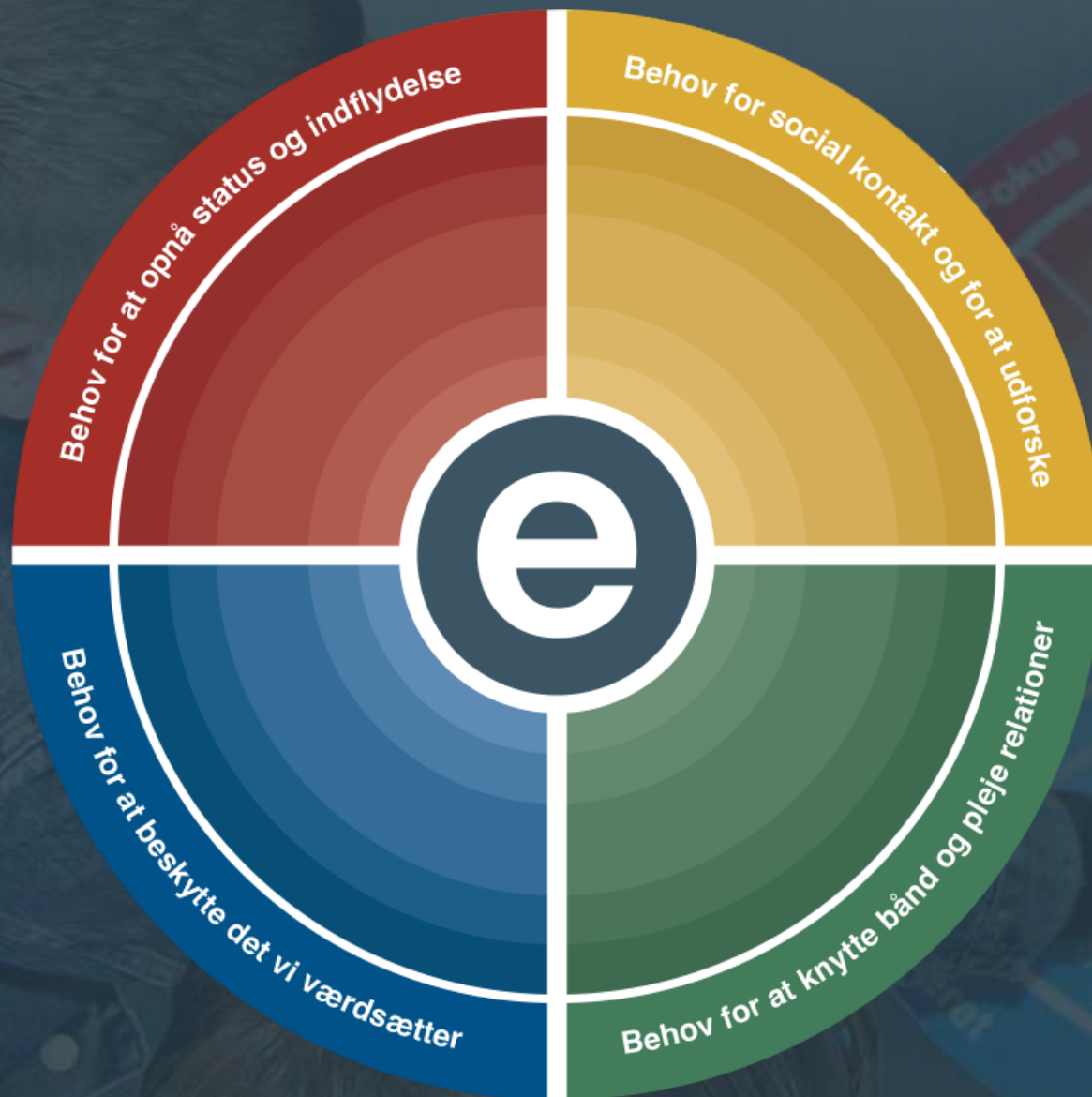


Men man kan ikke lave en dybdegående & præcis profil
- ud fra en for enkel spørgeramme & for "light" profil...

Fra kompleksitet - til let forståelig



Fra let forståelig - til dybde - og kompleksitet



Teorien bag



Kompleks teori bag:

- Evolutionspsykologisk tilgang
- Trækteoretisk tilgang
- e-fivefactor (Big Five)

Forståelighed i front:

Fundamental Two

To grundlæggende karakteristika for menneskers adfærd i grupper

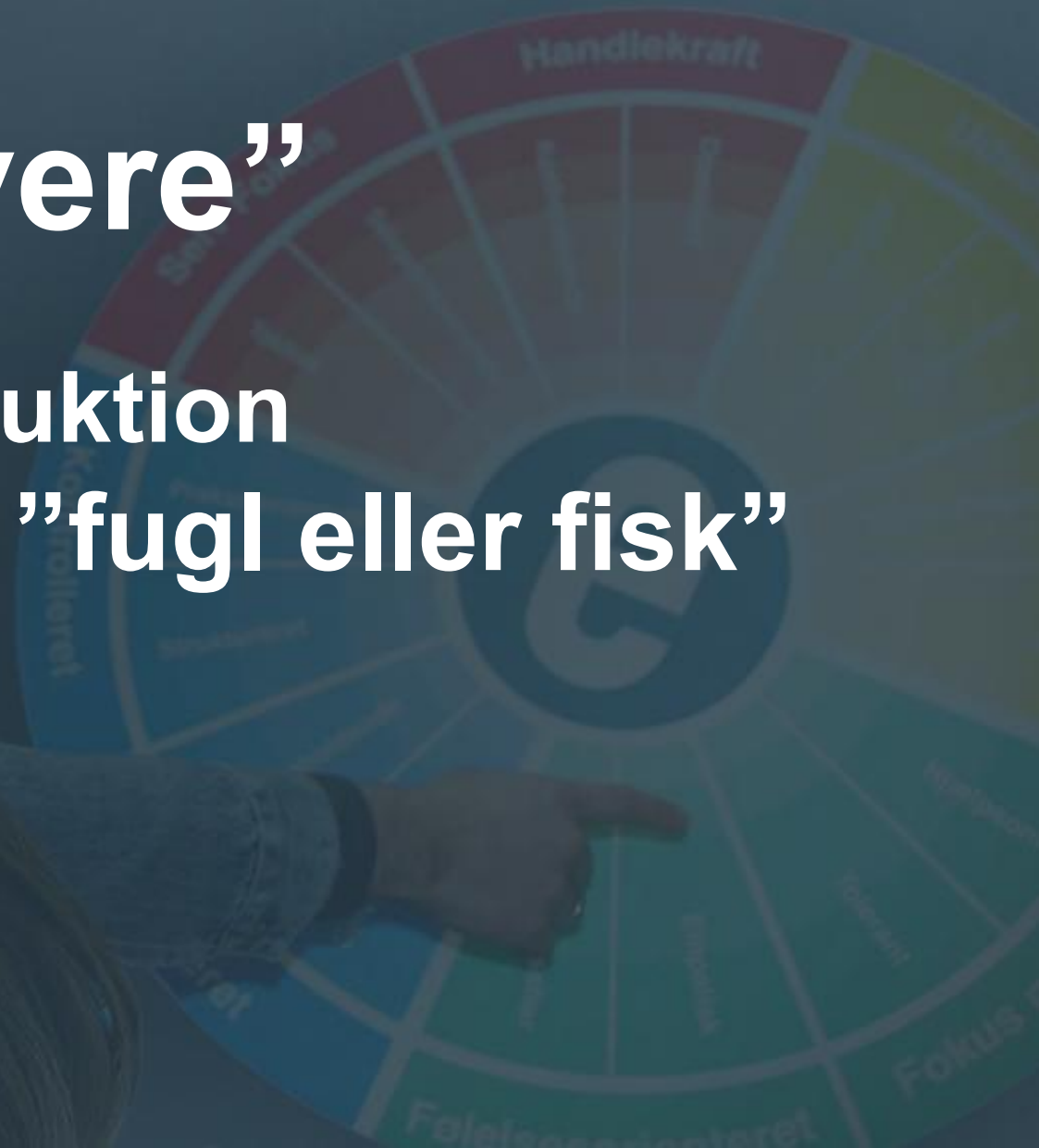
Interpersonelle Cirkumpleks

Alle personlighedstræk kan placeres i Circumplekset
Fra fire drivere - og op...

Fire ”drivere”

God til introduktion

Let at forstå – viser kun ”fugl eller fisk”



Adfærd i teamet

På en god dag



- Initiativrig
- Krævende
- Tager styring
- Skaber handling
- Realiserer planer



På en dårlig dag:

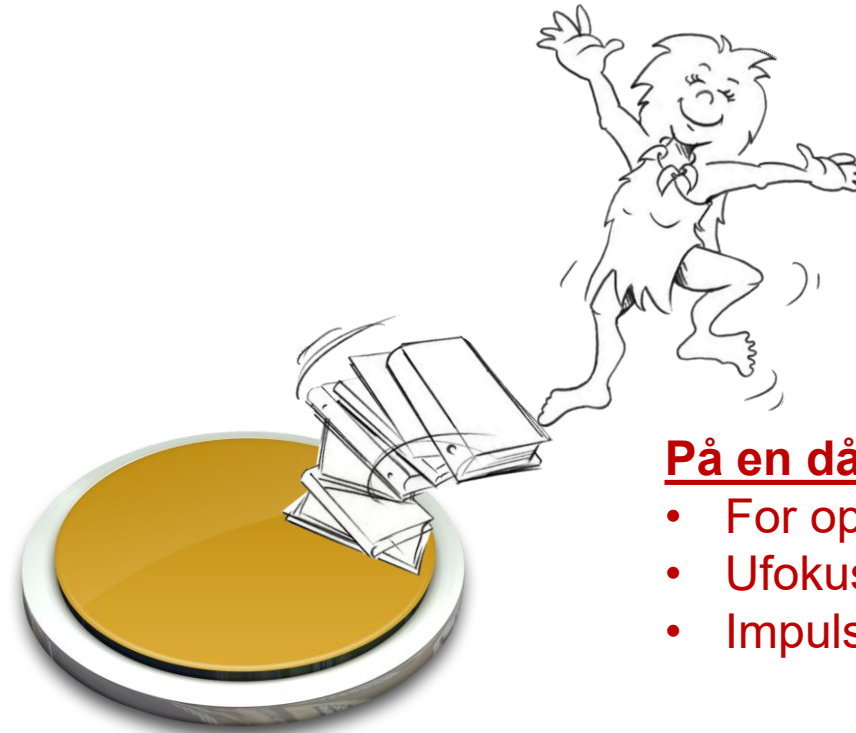
- Selvisk
- Dominant
- Lavt fokus på det menneskelige

Adfærd i teamet

På en god dag



- Positiv
- Energisk
- Selskabelig
- Inspirerende
- God til at udvikle



På en dårlig dag:

- For optimistisk
- Ufokuseret
- Impulsiv

Adfærd i teamet

På en god dag



- Hjælpsom
- Hensynsfuld
- Søger enighed
- Mennesket i fokus
- Skaber sammenhold



På en dårlig dag:

- Konfliktsky
- Nærtagende
- Lav eksekvering

Adfærd i teamet

På en god dag

- Omhyggelig
- Systematisk
- Disciplineret
- Reflekterende
- Sikrer kvalitet



På en dårlig dag:

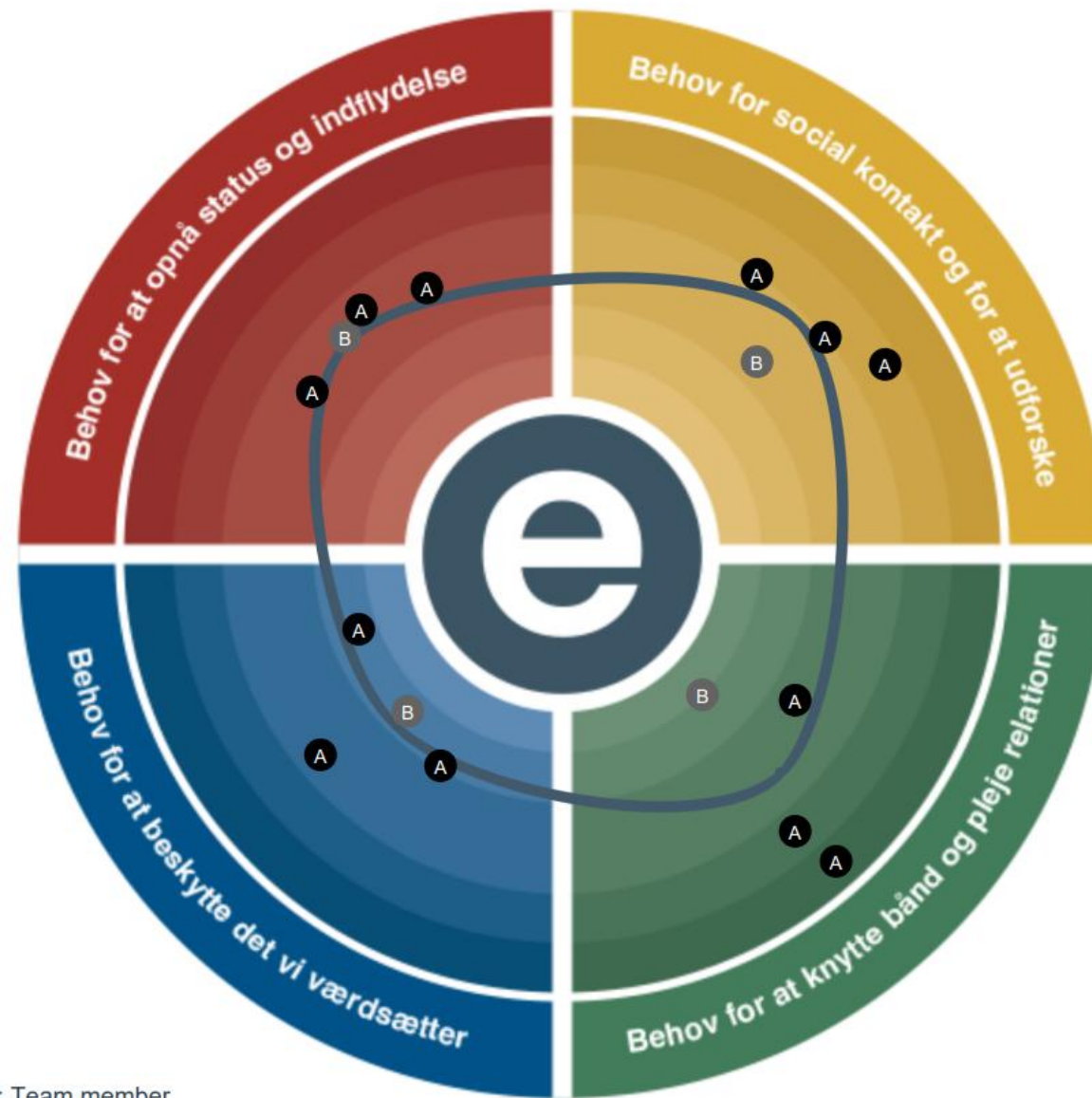
- Skeptisk
- Afvisende
- Omstændig

Teamudvikling – Step 1

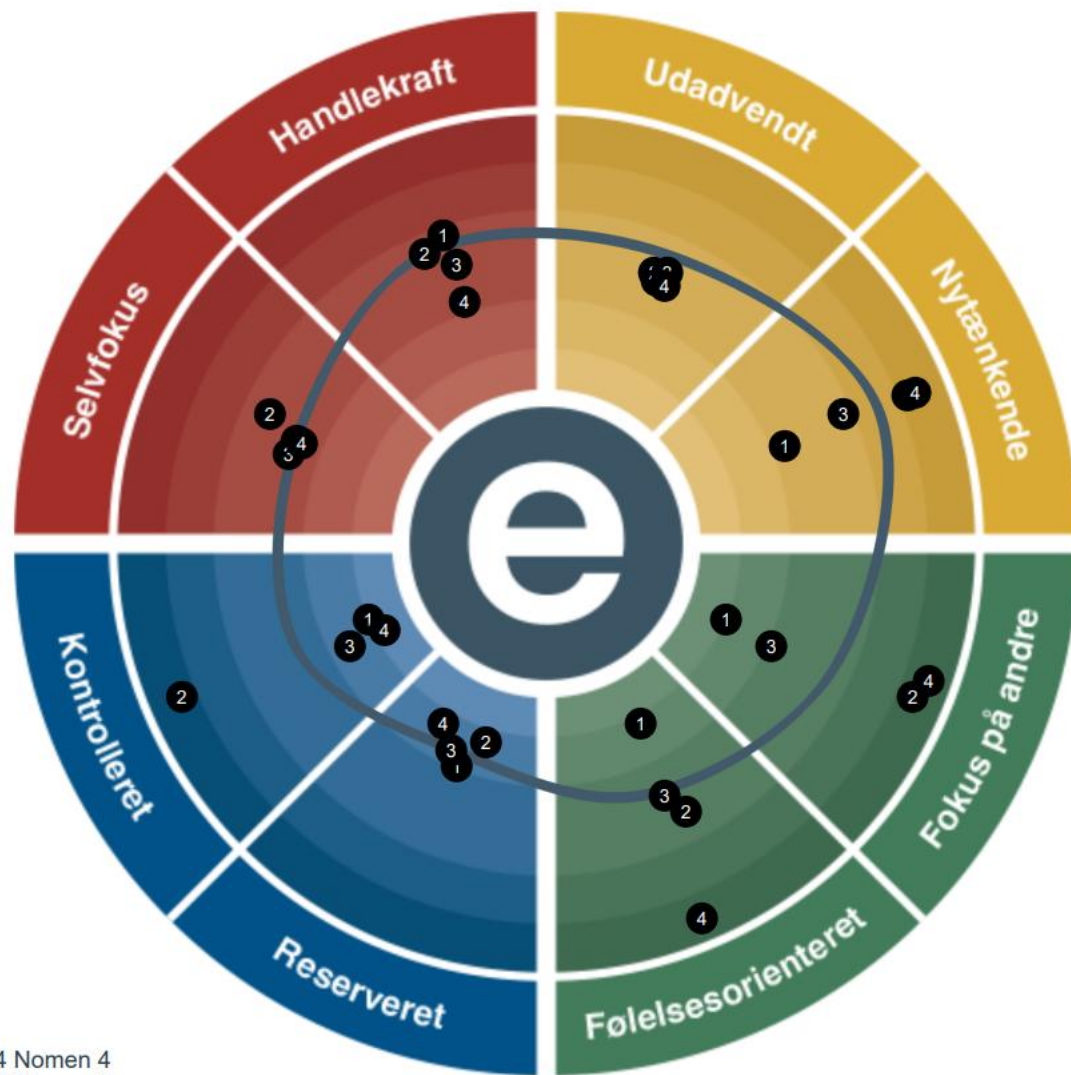


KEEP IT
SIMPLE

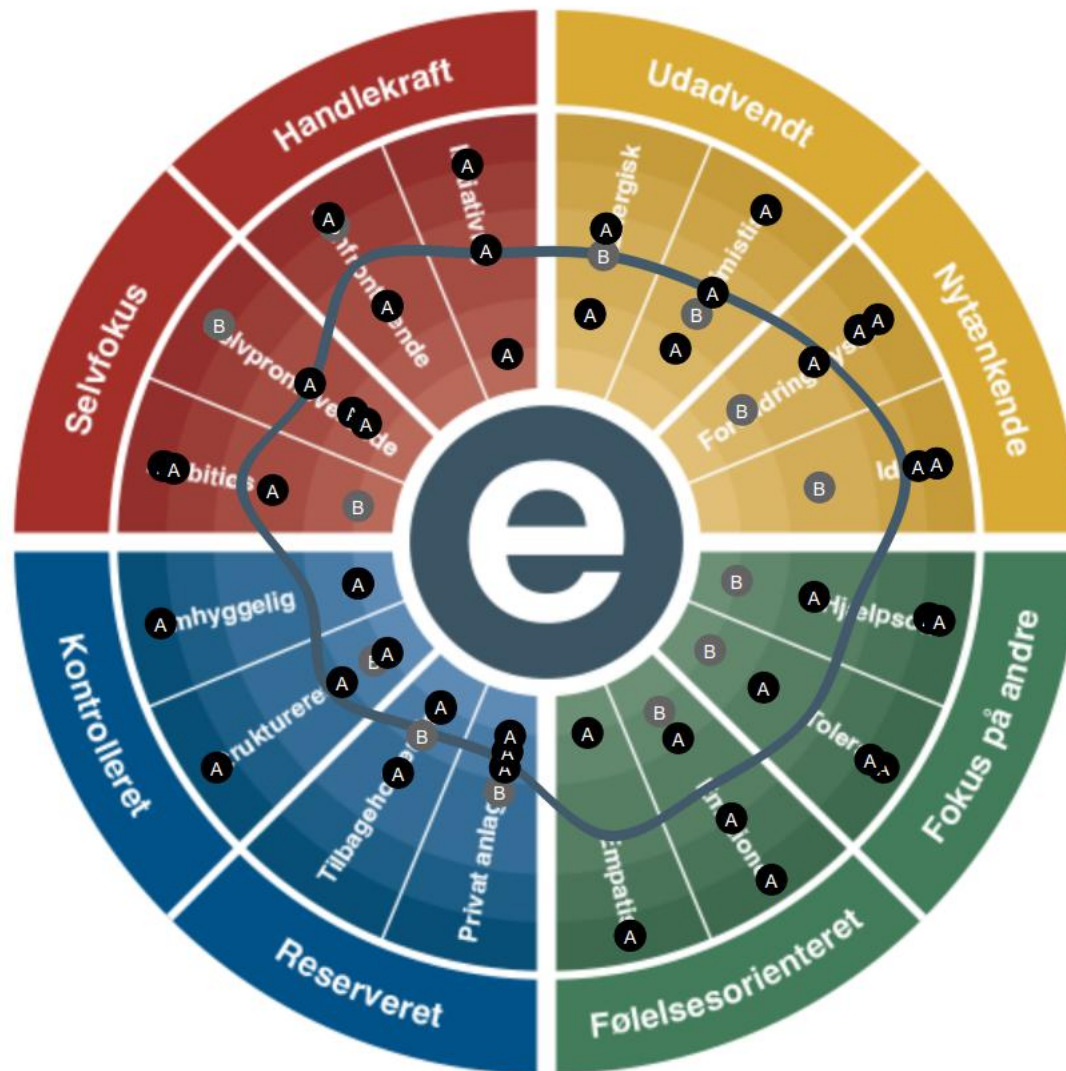




- A : Team member
- B : Team leader
- C : New in team
- D : New in team
- E : New in team



1 : Nihil 4 Nomen 4
2 : Nihil 2 Nomen 2
3 : Nihil 8 Nomen 8
4 : Nihil Nomen



- A : Team member
- B : Team leader
- C : New in team
- D : New in team
- E : New in team

De Fem Team Fokuspunkter

Workbook + Slides



Fem Fokuspunkter For god teamperformance

Udvikling og forandring

Baseret på de to træk: **Forandringslyst + Iderighed**

Se muligheder
Skabe muligheder

Eksekveringsevne

Baseret på de to træk: **Ambitioner + Initiativ**

Handlekraft
Skabe resultater

Vedholdenhed

Baseret på de to træk: **Pligtopfyldenhed + Selvdisciplin**

Koordinere og organisere
Blive ved til mål er nået

Samarbejde

Baseret på de to træk: **Samarbejde + Hjælpsomhed**

Relationel kompetence
Samarbejde

Tillid (Trust)

Baseret på de to træk: **Tillid + Tolerance**

Tillid
Trivsel

Udvikling og forandring



Udvikling og forandring er baseret på trækkene: Forandringslyst samt Iderig.
Score fra medio og op indikerer forandringsparathed i teamet.

Eksekvering



Eksekveringsevne er baseret på trækkene: Ambitioner samt Initiativ.
Score fra medio og op indikerer initiativ og eksekveringsevne.

Vedholdenhed



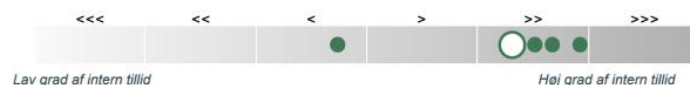
Vedholdenhed er baseret på trækkene: Pligtopfyldenhed samt Selvdisciplin.
Score fra medio og op indikerer vedholdenhed (NB: Vigtig faktor for succes).

Samarbejde



Samarbejde er baseret på: Samarbejde samt Hjælpsomhed.
Score fra medio og op indikerer samarbejdsorientering i teamet.

Tillid



Tillid er baseret på trækkene: Tillid samt Tolerance.
Score fra medio og op indikerer intern tillid (NB: "Trust" er en vigtig faktor i teams)

Udvikling og forandring



Udvikling og forandring

Fokusområdet er baseret på scoren på de to personlighedstræk: Forandringslyst og Iderig.

Forandringslyst

Ivrig efter forandringer - stor interesse for at prøve nyt - søger variation fremfor rutine.

Iderig

Finder det stimulerende at få ideer - har fantasi - stimuleres af at udvikle nyt.

Tolkning af teamets score

Teamets samlede score på "Udvikling og forandring" er: **Høj**
Hvis to eller flere teammedlemmer ligger i de to øverste segmenter, vil de "trække" teamet opad.
Den tolkende tekst for teamet vil da blive "løftet et step opad".
Teamet har ikke behov for support i forhold til udvikling og forandring.

Scoren på fokuspunktet kan indikere:

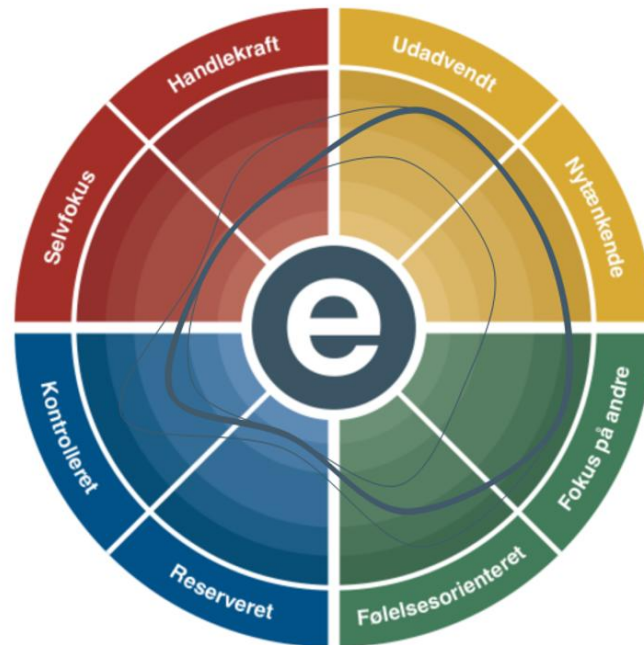
- Ivrig efter at prøve nyt og nye opgaver
- Foretrækker ofte nyt fremfor kendte løsninger
- Finder forandringer interessant - søger variation
- Prioriterer udvikling over stabilitet - vil gerne prøve nyt
- Er orienteret mod nye ideer - er interesseret i nye opgaver
- Kan have det svært med faste rutineopgaver - er mere indstillet på nyt

Til overvejelse

- I hvilke situationer er teamets score på fokuspunktet en fordel?
- I hvilke situationer er teamets score på fokuspunktet i mindre grad en fordel?
- Hvordan sikrer teamet involvering af dem, der scorer *højt* på dette fokuspunkt?
- Hvordan sikrer teamet involvering af dem, der scorer *lavt* på dette fokuspunkt?

Husk

At anvende de individuelle forskelle i teamet.
At overveje hvor og hvordan den enkelte bidrager bedst.
Respekt for forskellighed - forskellighed er en styrke, men også en udfordring.



Teamgraf - den enkelte i forhold til teamet

Grafen giver overblik over: Den enkelte i forhold til teamet som helhed.
Grafen viser: Det enkelte teammedlems score i forhold til teamet som helhed.

Den kraftige mørkeblå streg angiver scoren for **Dorthe Dorthesen**.
Den yderste tynde streg viser den højeste score i teamet.
Den inderste tynde streg viser den laveste score i teamet.

Vær opmærksom på:

Hvor Dorthe Dorthesen scorer *højt* i forhold til teamet.
Hvilke væsentlige bidrag kan det give i teamet?
Hvilke udfordringer kan det evt. give for teamet - eller for Dorthe Dorthesen?

Hvor Dorthe Dorthesen scorer *lavt* i forhold til teamet.
Hvilke væsentlige bidrag kan det give i teamet?
Hvilke udfordringer kan det evt. give for teamet - eller for Dorthe Dorthesen?

Herunder finder du din score på de fem Teamfokuspunkter, samt en tolkning af mulige adfærdstendenser.
De tolkende udsagn skal ikke læses som en *facitliste*, men som *mulige* adfærdstendenser.
Overvej hvor og hvordan du kan bidrage i teamet med dine personlige styrker.

Udvikling og forandring



- Ivrig efter at prøve nyt og nye opgaver
- Foretrækker ofte nyt fremfor kendte løsninger
- Finder forandringer interessant – søger variation
- Prioriterer udvikling over stabilitet – vil gerne prøve nyt

Eksekvering



- Middel behov for at tage styring
- Har ressourcerne til at opnå målene
- Kan evt. have moderat ambitionsniveau
- Måske moderat fokus på at ville opnå succes

Vedholdenhed



- Tager fat på opgaverne – også de mindre interessante
- Bliver ved til opgaverne er løst – fastholder fokus
- Pligtopfyldende - gør hvad der forventes
- Udviser den nødvendige selvdisciplin

Samarbejde

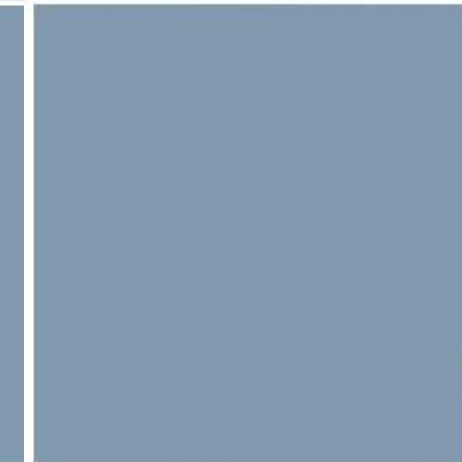
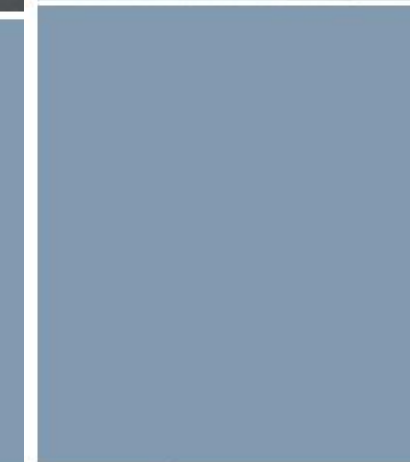
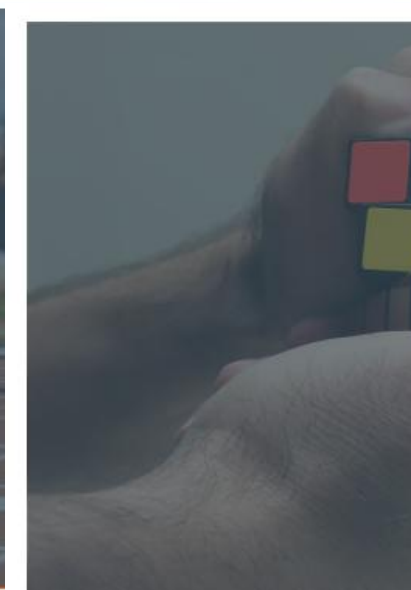
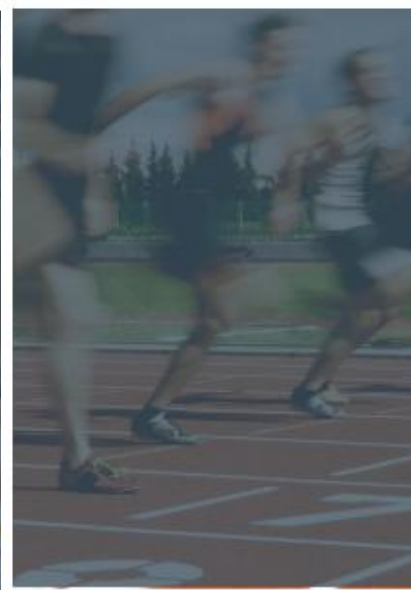


- Hjælper og bistår andre
- Søger samarbejde fremfor konflikt
- Søger kompromis fremfor konfrontation
- Kan evt. have tendens til at være konsensusøgende

Tillid



- Ærlig og uselvisk
- Rummelighed og tolerance
- Tror på at andre har gode hensigter
- Har høj grad af tillid til andre mennesker

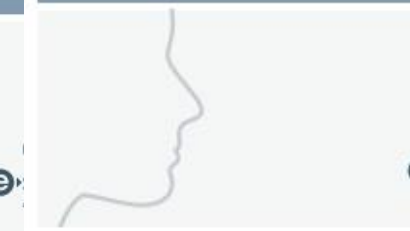
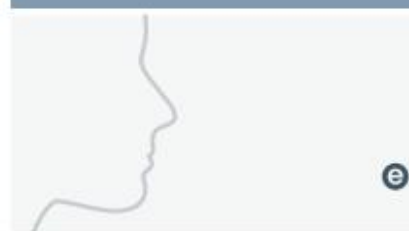


Project:
e-team workbook

Tema:
Tilid

Dato:
2. april 2025

e·team workbook®



Sådan skaber jeg tillid

Nedenfor har vi listet en række adfærdstyper, der alle bidrager til, at du er tillidsskabende. Forhold dig venligst kritisk til udsagnene og sæt kryds på skalaen til højre

Tillidsskabelse

Jeg er transparent, både personligt og professionelt

Jeg forholder mig til og konfronterer virkeligheden

Jeg er ærlig og har en mening

Jeg gør skaden god igen, hvis jeg har fejlet

Jeg har et nysgerrigt og positivt mindset

Jeg fortæller andre om mine intentioner

Jeg gør en indsats for at forbedre mig

Jeg er forudsigelig i min adfærd

Jeg er loyal overfor min organisation

Jeg er empatisk og lyttende

Jeg søger at vise andre respekt

Jeg spiller andre gode

Jeg tager ansvar og fællesansvar

Jeg er pålidelig og holder mine løfter

Jeg handler og leverer resultater

Jeg formår at ændre dårlige vaner

I lav grad I høj grad
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	<							

A close-up photograph of a hand holding a Rubik's cube. The top face of the cube is red, and the front face is yellow. The word 'Eksekvering' is overlaid in large, white, sans-serif font across the center of the image. The background is a solid, muted blue-grey color.

Eksekvering

Farverigt syn på god opgaveeksekvering



"No pain, no gain!"

- 1 "Jeg kan klare enhver opgave."
- 2 "Jeg bliver færdig med opgaven på rekordtid."
- 3 "Dette er verdens vigtigste opgave, og intet får lov til at stoppe mig."



Gå i grupper af 4 personer
og drøft jeres mest
interessante scorer.

gRow-modellen

Hvordan går det i
virkeligheden lige nu?



Med hensyn til
eksekvering –
**hvad forpligter vi
os til som team?**

A close-up photograph of a person's hands holding a 3x3 Rubik's cube. The top face shows three red squares, and the front face shows three yellow squares. The rest of the cube is partially obscured or out of focus. The background is a plain, light-colored wall.

Tillid

En tillidsfuld snak om tillid

“ Lad os være nysgerrige på tillid i teamet. ”

 Find venligst en samtalepartner.

 I har 6 minutter til at komme ind på livet af hinanden med disse spørgsmål.

 I skiftes til at stille spørgsmål.



e-team workbook®
Tillid

En tillidsfuld snak om tillid

Nedenfor ses 16 spørgsmål, som alle relaterer sig til tillid.
Vær opmærksom på at de 4 nederste spørgsmål giver spørgsmålstilleren feedback.

Hvad er de 3 vigtigste komponenter i tillid for dig?	Hvad er dit værste adfærdstræk, som modvirker din tillidskabelse?	Hvad kan ødelægge din tillid til andre?	Hvem har du megen tillid til, og hvorfor?
Hvilken lille vænsændring vil højne andres tillid til dig?	Hvilken gerning bevirker næsten altid, at du mister tilliden til andre?	Hvilke muligheder åbner høj tillid op for?	Hvor vigtig er tillid for dig?
Uden tillid så...	Hvad skal der til for at du nænner tillid til andre?	Hvorfor er en høj grad altid vigtig i et team?	Hvilken situation har lært dig mest om tillid?
Hvordan kan jeg hurtigst øge din tillid til mig?	Hvilken væn har jeg, som reducerer min tillidskabelse?	Hvordan har du oplevet, at din tillid til mig blev højnet?	Hvad er mit mest tillidsvækkende adfærdstræk?

© e-stimate 2025 ejer alle rettigheder til post. **e-stimate®** Business potential Tillid 4

Bliv klogere på dig selv – gennem andre

Med nærværende og respektfuld attitude bedes I nu spørge hinanden parvis: *Hvad skal jeg gøre mere eller mindre af, for at du får mere tillid til mig?*

© e-stimate 2025 ejer alle rettigheder til print.

e-stimate[®]
discovers potential

Tillid 7



GROW-modellen

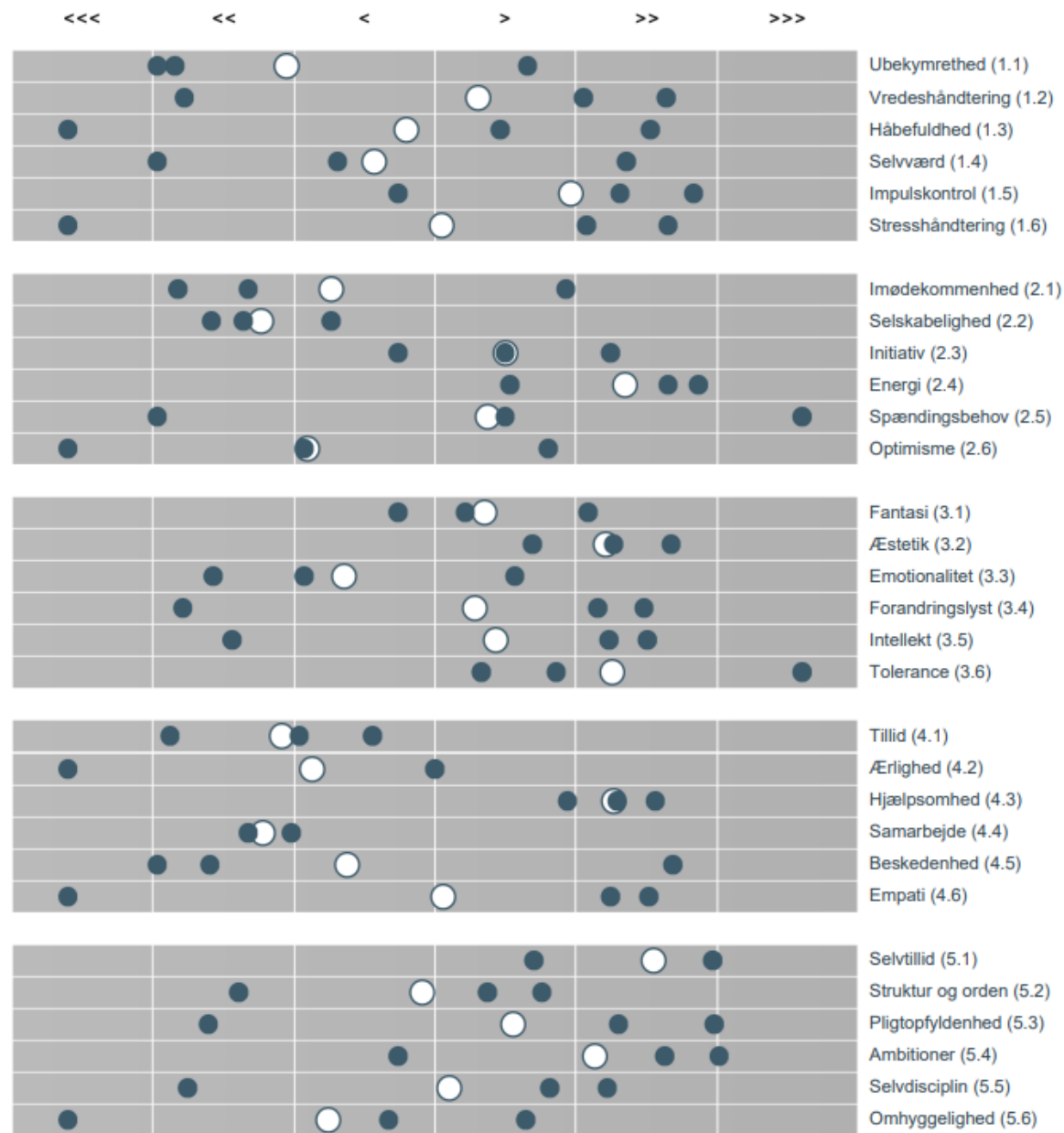
Hvilken valgmulighed vælger
jeg at integrere i min
fremtidige adfærd?



Mere nyt...



e-ai



Kommunikation og samarbejde

Potentielle styrker:

Høj hjælpsomhed og empati (4.3 Hjælpsomhed, 4.6 Empati):

Teamet har stærkt udviklet empati og hjælpsomhed blandt flere medlemmer, hvilket fremmer gensidig støtte og forståelse i samarbejdet.

Energigivende interaktion (2.4 Energi, 2.3 Initiativ):

Flere teammedlemmer bidrager positivt til stemning og engagement ved at bringe initiativeskabende og energiske bidrag i samtaler og samarbejde.

Emotionel modenhed i sociale sammenhænge (1.2 Vredeshåndtering, 1.4 Selvværd):

Teamet har flere medlemmer med styrker i emotionel balance, hvilket kan sænke konfliktniveau i sociale samspil.

Mulige risici:

Lav samarbejdsvillighed og beskedenhed (4.4 Samarbejde, 4.5 Beskedenhed):

Lav modtagelighed for kompromis og lav beskedenhed kan skabe spændinger – især i tværgående samarbejde og rolleafklaring.

Begrænset åbenhed i sociale sammenhænge (2.1 Imødekommenhed, 2.2 Selskabelighed):

Nogle teammedlemmer kan virke socialt tilbagetrukne, hvilket kan skabe afstand i kommunikationen og mindske kollektiv energi.

Emotionel følsomhed i interpersonel kontakt (1.4 Selvværd, 1.6 Stresshåndtering):

Lavt selvværd og sårbarhed ved kritik kan forhindre ærlig dialog og skabe utilsigtede konflikter i samarbejdet.

Kommunikation og samarbejde

Dialog spørgsmål – Styrker:

- Hvad gør I for at støtte hinanden i samtaler?
- Hvordan bidrager I hver især til at skabe energi i samarbejdet?
- Hvordan håndterer I uenigheder, når de opstår?
- Hvilke vaner har I for konstruktiv sparring?
- Hvordan oplever I jeres evne til at lytte til hinanden?

Dialog spørgsmål – Risici:

- Hvem trækker sig i fælles drøftelser, og hvorfor?
- Oplever I, at nogen har svært ved at give plads til andre?
- Hvornår opstår konflikter om roller og ansvar?
- Hvordan håndterer teamet udtrykt utilfredshed?
- Hvad forhindrer jer i at samarbejde effektivt på tværs?

Disclaimer vedrørende anvendelse af AI-fortolkning

Denne rapport indeholder analyser og fortolkninger genereret med støtte fra kunstig intelligens (AI). Formålet er at bidrage med beslutningsstøtte til forståelse af fokuspersonernes personlighedstest. Til rekruttering, onboarding, talentudvikling, coaching, konflikthåndtering, teamudvikling mv.

Det er væsentligt at gøre opmærksom på følgende:

Supplerende - ikke afgørende

AI-genereret indhold er ikke beslutningsgrundlag i sig selv.

AI-genereret indhold bør alene anvendes som et supplement til en samlet faglig vurdering.

AI-genereret indhold bør ikke alene være grundlag for afgørende beslutninger som: Ansættelse, afskedigelse.

Der bør altid inddrages anden information - samt menneskelig fagekspertise.

AI er ikke fejlfri

AI kan være påvirket af "hallucinationer" og anden bias i data og algoritmer.

AI kan generere tekst der lyder overbevisende, men som kan indeholde unøjagtigheder og fejltolkninger.

AI kan generere tekst med forenklinger og fejl, som kun kan identificeres og korrigeres af fagperson.

Det er derfor afgørende, at indholdet altid gennemgås og vurderes kritisk af en fagperson.

Generaliseringer og kontekst

AI-modeller arbejder ud fra mønstergenkendelse af store mængder informationer.

Derfor kan beskrivelser være generaliserede, og ikke afspejle den enkelte helt præcist.

Tolkningerne er afhængig af kvalitet og præcision i brugerindsatte beskrivelser af jobkrav, udfordringer mv.

Er der lav præcision i beskrivelserne - mindskes præcisionen ift. kontekst, jobkrav, opgaver og udfordringer.

Datasikkerhed og anonymitet

Der bliver ikke overført personfølsomme data til AI-systemet.

Der bliver ikke overført personhenførbare data til AI-systemet.

Data som er anvendt til at lave denne rapport, bliver ikke gemt i AI-systemet.

Data sendes via lukket sikker integration - og uden ekstern lagring eller videre brug.

Når du bruger denne AI-genererede rapport, accepterer du ovennævnte forbehold og begrænsninger.

Du forpligter dig samtidig til at anvende den med professionel dømmekraft - og med respekt for den enkelte.

Husk også at du skal følge din organisations interne retningslinjer for brug af AI.

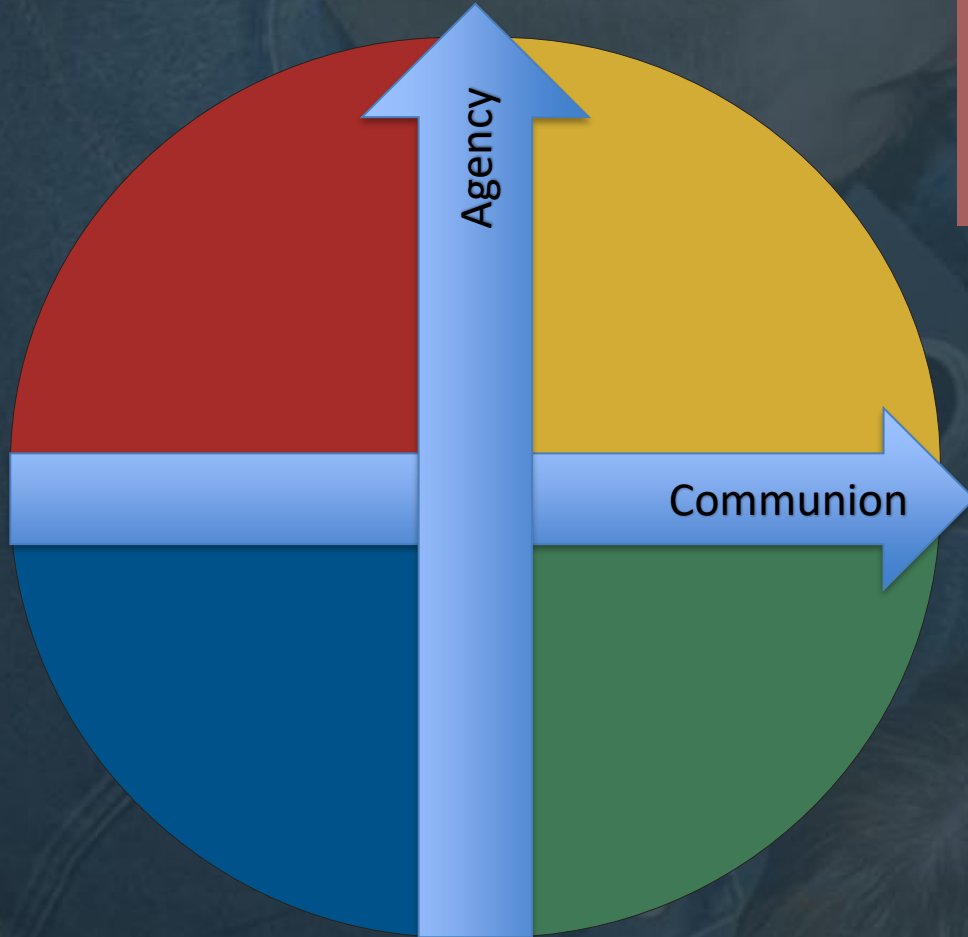
e-ai er god til at analysere Men ikke til det menneskelige...

Det menneskelige møde er afgørende i teamudvikling, fordi adfærd formes i samspil med andre – ikke i analyser og rapporter.

- Adfærd ændres i konkrete situationer sammen med andre mennesker, hvor vi får feedback og gør nye erfaringer
- Udvikling af relationer kræver nærvær
- Tryghed kræver at man bliver: Set, hørt - og mærke man bliver taget alvorligt

Teams bevæger sig - konstant i spændet Agency & Communion

Power
Getting Ahead
Resultater - Mål



For ensidigt fokus - skaber ubalance

Kun Agency: Konflikter, nedslidning, stress

Kun Communion: Lav performance & resultater

Relationer
Getting Along
Tillid - Samarbejde

Høj Performance
Mistrivsel

Lav fokus på: Samarbejde og trivsel

Lav Trivsel
Lav Performance

Agency

Fokus på resultater

Høj Performance
God Trivsel

Fokus på: Samarbejde og trivsel

Communion

Høj Trivsel
Lav Performance

Lav fokus på resultater

Én certificering – adgang til alle værktøjer



e-disc



e-interpersonal



teamprofilen



e-fivefactor



IQ Potential



e-asy360

A dark, semi-transparent background image showing a man in a denim jacket pointing at a large circular diagram. The diagram is divided into several colored segments (red, green, blue) with various labels in Danish, including 'Handlekraft', 'Fokus på andre', and 'Følelsesmæssigt'.

Tak for nu..
Vil du vide mere...
Så står vi klar – lige udenfor