

EASI

PM Team Development

LISA LEBLANC

LISA.LEBLANC@NEWLINE-HR.COM



EASI (2012-12-13)

+ Beteende & motivation - Ledarrapport

OM RAPPORTEN

VERKTYG OCH RAPPORT

EASI är en typologi som beskriver typiska beteende- och/eller motivationsstilar i samband med yrkesutövande. Detta beskrivs närmare i rapporten. Följande rapport är framtagen endast baserat på svar från EASI-formuläret och inkluderar inte information från andra källor. Rapporten är avsedd för dig och är privat och konfidentiell.

SYFTE: PERSONLIG UTVECKLING

Avsikten med testet är att fastställa en tydlig utgångspunkt för konstruktiv personlig utbildning. Dialogen med användningen av EASI kan hjälpa oss att fokusera på starka sidor och områden som eventuellt behöver utvecklas. Dessutom kan det vara en möjlighet att diskutera sådant som driver testpersonen i arbetet.

ETISKA FRÅGOR OCH TESTPERSONENS RÄTTIGHETER

Inget resultat kan anses som "rätt" eller "definitiva", utan ska alltid beaktas utifrån de uppgifter som ska lösas i samband med ett särskilt jobb. Testpersonen har rätt att få eventuella frågor om resultaten besvarade av en EASI-certifierad person. Testpersonen ska informeras om den process som testresultaten är en del av samt hur resultaten kommer att användas i processen. Testpersonen ska också informeras om vem som ska få ta del av de insikter som testet leder till.

RAPPORTENS RIKTIGHET

Beteendet och motivationen på arbetet kan ändras med tiden och är delvis beroende av arbetsförhållandena. Om det är ett tag sedan testpersonen gjorde testet ska man beakta huruvida innehållet i rapporten fortfarande gäller. Kvaliteten på EASI är speciellt väldokumenterad och är baserad på internationella testkvalitetsstandarder.

Riktigheten i denna rapport beror till stor del på hur ärligt och spontant testpersonen svarar på frågorna.

lisa.leblanc@newline-hr.com

Frågeformulär ifyllt den: **2012-12-13**

NORMGRUPP

För bättre förståelse av resultaten jämförs resultaten med dem från en normgrupp. Normgruppen består av ett representativt urval från olika yrkesgrupper. Vid urvalet tar man hänsyn till ålder, kön, chefsnivå, bransch osv.

Valda normer: Swedish Norm

BETEENDESTIL

Vi har alla vissa beteendemönster som vi uppvisar oftare än andra. Dessa beteendemönster kan delas upp i fyra olika stilar. Nedan följer resultatet för de fyra beteendestilarna för Lisa Leblanc.

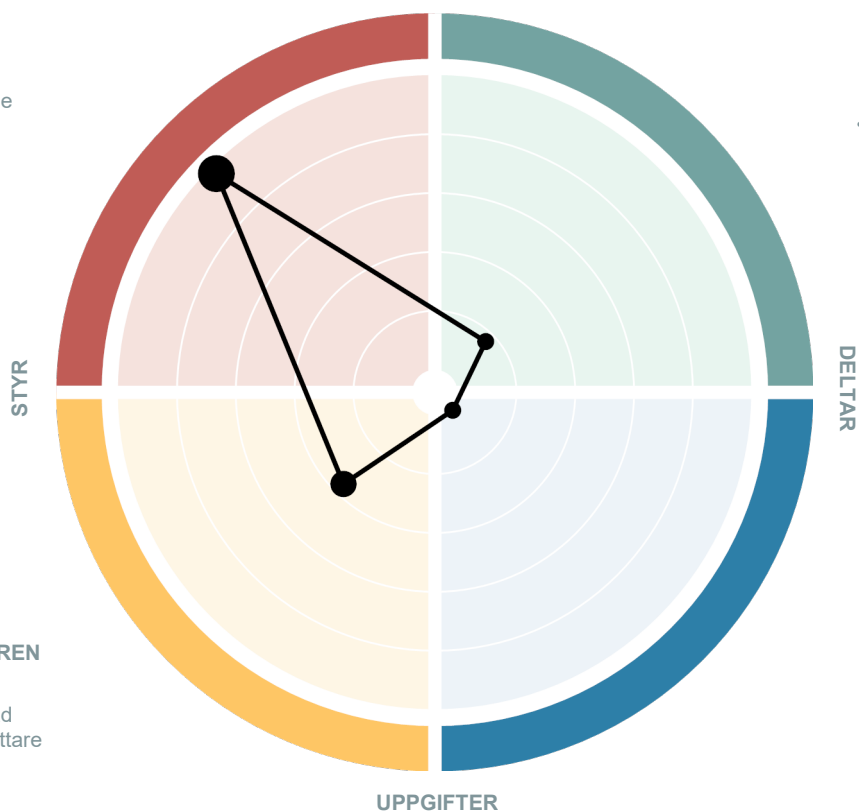
ENTUSIASTEN

- Upprymd
- Känsloladdad
- Utåtriktad
- Inflytelserik
- Experimenterande
- Spontan

MÄNNISKOR

SUPPORTERN

- Känslig
- Empatisk
- Välkomnande
- Harmonisökande
- Tålmodig
- Söker gemenskap



IMPLEMENTERAREN

- Styrande
- Resultatorienterad
- Effektiv beslutsfattare
- Pragmatisk
- Direkt
- Otålig

ANALYTIKERN

- Betänksam
- Systematisk
- Plikttrogen
- Rationell
- Kritisk
- Formell

PRIMÄR OCH SEKUNDÄR BETEENDESTIL

DEN PRIMÄRA BETEENDESTILEN FÖR LISA LEBLANC: ENTUSIASTEN

Din primära stil är det beteende du uppvisar mesta tiden, och som andra ofta upplever.

ÖVERSIKT

- Upprymd
- Känsloladdad
- Utåtriktad
- Inflytelserik
- Experimenterande
- Spontan

DETALJERAD

Entusiasten uttrycker vanligen sina känslor och kan lätt påverkas av gruppens humör. Men entusiastens humör kan också påverka gruppens humör. En upprymd entusiast kan påverka atmosfären positivt i de flesta grupper och ge dem ett energitillskott.

Entusiasten är mycket bra på att uttrycka positiva känslor som glädje och trivsel. Entusiasten kan också, vid specifika tillfällen, obehindrat uttrycka ilska och besvikelse. Dessa positiva känslor hjälper entusiasten och personerna runt omkring att klara av stressiga och svåra situationer.

Entusiasten har positiva förväntningar på andras insatser när det gäller samarbete. Entusiasten är utåtriktade och har lätt att kommunicera med de flesta, inklusive personer som de aldrig tidigare har mött. Entusiasten attraherar andra med sitt öppna sätt och inspireras av andras insatser.

Entusiasten bryter eller utmanar ofta etablerade organisationer eller procedurer. Det innebär en stor potential för att skapa nya, annorlunda idéer och sätt att göra saker på. Entusiasten får många idéer när de är med andra personer, eftersom de är så öppna och inspirerande. De söker förändring och ser ofta möjligheter som andra inte ser. De är villiga att experimentera och njuter av att arbeta med flera olika alternativ.

Entusiasten är pratsamma och njuter av att prata om sig själva. I de flesta situationer sätter de sig själva i centrum och andra ser dem ofta som färgstarka och livliga. I ett samarbete tar de lätt kontrollen och påverkar andras attityd. De kan till och med anses dominanta. Detta skapas av en energisk, otålig och brådskande inställning mot teamet och uppgifterna, vilket innebär att andra också ser entusiasten som initiativtagare.

De kan vid en första anblick ses som ordningsamma personer med kontroll, men i pressade situationer saknar de förmåga att organisera och tänka metodiskt. Entusiasten tar saker som de kommer och improviserar gärna allteftersom.

Entusiasten är bra på att ta snabba beslut. De är impulsiva och spontana. När de tar ett beslut lutar de ofta på sin omedelbara intuition och följer sin instinkt.

Entusiasten söker spänning och en dynamisk miljö istället för lugn och förutsägbarhet. De accepterar alla relaterade risker utan frågor. De söker förändring och föredrar därför att delegera rutinuppgifter eller uppgifter som kräver fokusering på detaljer. De fokuserar i stället på koncept och övergripande funktioner.

SEKUNDÄR BETEENDESTIL: IMPLEMENTERAREN

De flesta har även ett beteende som beskrivs som den sekundära stilen. Den sekundära stilen är typiskt nog inte lika uppenbar som den primära stilen. Den sekundära stilen kan utvecklas med tiden och kan till och med bli den primära stilen när man blir äldre och/eller de arbetsrelaterade egenskaperna utvecklas.

ÖVERSIKT

- Styrande
- Resultatorienterad
- Effektiv beslutsfattare
- Pragmatisk
- Direkt
- Otålig

BESKRIVNING

Implementeraren är vanligen effektiva, resultatorienterade och fokuserar på den aktuella uppgiften. De tar ofta snabba beslut och försöker undersöka och kontrollera situationen. Detta kan leda till att de ibland kan framstå som dominant. De kan verka något skeptiska, självständiga och har ganska bra självförtroende. Implementeraren är känslomässigt kontrollerade men kommunicerar ofta direkt och välbalanserat - vilket inkluderar att uttrycka ett eventuellt missnöje i samband med vissa frågor. Implementeraren tillbringar inte mycket tid med att diskutera nya idéer, utan försöker oftast otåligt hitta effektiva lösningar.

MER OM DEN PRIMÄRA BETEENDESTIL

STYRKOR

Här följer några typiska styrkor som förknippas med entusiasten:

- De har en egen unik effekt på beslut och diskussioner.
- Påverkar alla andra med sin entusiasm.
- Kan prata med vem som helst.
- Väldigt energisk.
- Tar snabba beslut.
- Är bra på att se det övergripande.
- Väldigt nyfiken och gillar att experimentera.
- Tar sig lätt ur kaotiska situationer som kräver improvisation eller användningen av nya tillvägagångssätt.

FALLGROPAR

Alla styrkor innebär potentiella fallgropar. Ju tydligare styrkan är desto lättare blir det en fallgrop. Här följer några typiska fallgropar som förknippas med entusiasten:

- Impulsiv och krossar allt i sin väg.
- Reagerar känslomässigt på motgångar och kritik vilket kan ha en negativ effekt på gruppens humör.
- Tillgjord i kontakten med andra.
- Blir otålig och rastlös.
- Tar beslut som inte är fullt baserade på fakta.
- Överser ibland viktiga detaljer.
- Har svårt att uppskatta lösningar som tidigare visat sig fungera.
- Saknar en metodisk inställning till att lösa uppgifter.

KOMMUNIKATIONSSTILAR

De fyra typerna har olika sätt att kommunicera på. När någon kommunicerar med oss med "vår" stil har vi en tendens att lyssna. Genom att känna till en persons kommunikationsstil, kan du anpassa din egen kommunikationsstil därefter och således öka förståelsen i din kommunikation.

VAD DU SÄGER:

De fyra olika typerna är intresserade av olika aspekter av det du vill kommunicera.

HUR DU SÄGER DET:

Sättet vi säger saker på och sättet på vilket vi använder vårt kroppsspråk är också viktigt för hur andra människor uppfattar vårt budskap.

Nedan följer en illustration som summerar *vad* man ska säga och *hur* man säger det när man kommunicerar med de fyra typerna:

<p>ENTUSIASTEN</p> <p><u>Vad</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Möjligheter • Upprymdhet • Nyhetsvärde • Spänning • Prestige • Överblick <p><u>Hur</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Öppen • Erkännande • Livlig • Gestikulerande • Nyfiken • Informell 	<p>SUPPORTERN</p> <p><u>Vad</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Känslor • Värderingar • Personliga upplevelser • Gemenskap • Erkännande • Empati <p><u>Hur</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Behaglig • Välkomnande • Uppmärksam • Tålmodig • Accepterande • Lugn och närvarande
<p>IMPLEMENTERAREN</p> <p><u>Vad</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Resultat • Oberoende • Framgång • Effektivitet • Rakt på sak <p><u>Hur</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Engagerad • Fokuserad • Visar självförtroende • Snabb och exakt • Direkt • Övertygande 	<p>ANALYTIKERN</p> <p><u>Vad</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kvalitet • Säkerhet • Plan • Struktur • Logik • Fakta <p><u>Hur</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Lågmäld • Formell • Förberedd • Intresserad • Lugn

MOTIVATIONSSTIL

Alla arbeten omfattar uppgifter som måste utföras med ett visst beteende, oavsett om vi gillar det eller inte. I de flesta arbeten finns det stunder när man måste utföra rutinuppgifter väldigt noggrant, men som man inte nödvändigtvis upplever som stimulerande. Det kan finnas olika anledningar som förklarar vårt beteende. Vi kan till exempel uppvisa ett slags beteende bara för att vi förväntas göra det, eller för att det har blivit en vana. Men vårt beteende kan också påverkas av behov som är mindre uppenbara för dem omkring oss: vår motivation. Följande avsnitt beskriver motivationsstilen för Lisa Leblanc. Beskrivningen är direkt baserad på svaren på frågorna om motivation.

PRIMÄR MOTIVATIONSSTIL: IMPLEMENTERAREN

De flesta personer har en särskild motivationsstil som är mest uppenbar. Detta kallas den primära motivationsstilen. Genom att identifiera den primära motivationsstilen kan man arbeta på ett mer målinriktat sätt mot en karriär som uppfyller deras behov. Detta ger ökad jobbtillfredsställelse och produktivitet.

Svaren från motivationsdelen av enkäten visar att du föredrar implementerarens motivationsstil.

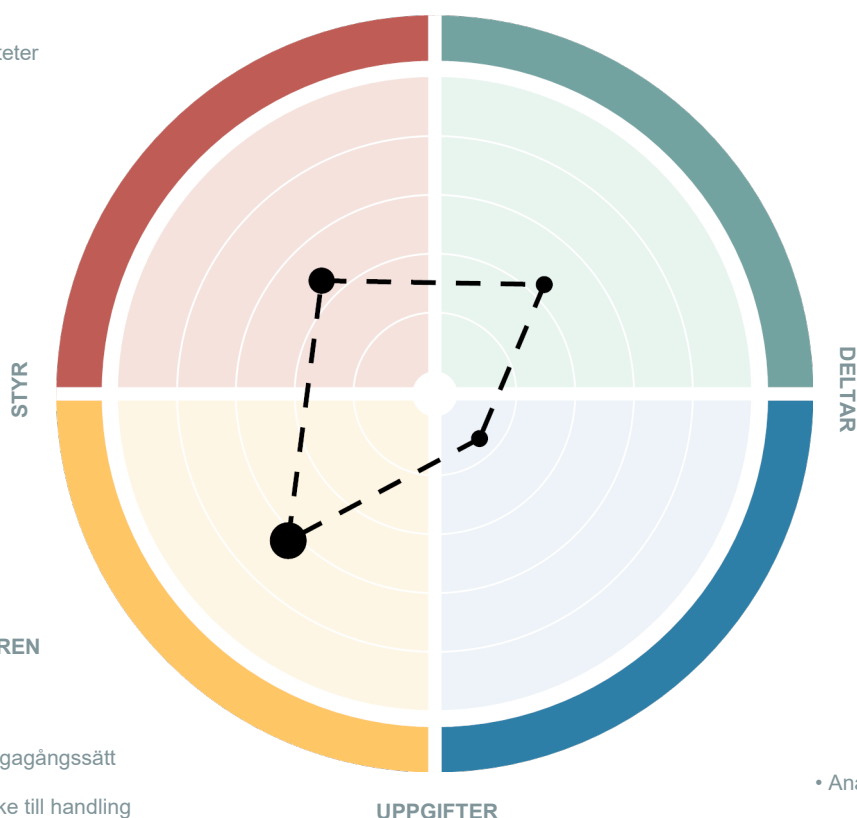
ENTUSIASTEN

- Upprymd
- Plats för känslor
- Utåtriktade aktiviteter
- Påverkar andra
- Experimentell
- Spontanitet

MÄNNISKOR

SUPPORTERN

- Känslighet
- Omtänksamhet
- Behagligt tonläge
 - Sympati
- Acceptans
- Närvaro



IMPLEMENTERAREN

- Styrning
- Resultat
- Effektivitet
- Pragmatiskt tillvägagångssätt
- Direkt tonläge
- Kort väg från tanke till handling

UPPGIFTER

ANALYTIKERN

- Betänkanke
- Systematik
- Samvetsgrannhet
- Objektivitet
- Analysera och värdera
- Korrekthet

VAD MOTIVERAR LISA LEBLANC

Det är viktigt för implementerarens arbetstillfredsställelse och produktivitet att de tillfredsställer sitt stora behov av:

- Att kunna konkurrera med andra.
- Att saker runt omkring dem fungerar effektivt.
- Att omsätta idéer och tankar till handling.
- Att snabbt få kontroll över nya situationer.
- Att ha möjlighet till befördran.
- Att ha möjligheten att kunna vara direkt i kommunikationen med andra.
- Att utnyttja influenser, makt och ansvar.
- Att ta snabba och effektiva beslut.

MOTIVERA ANDRA

De fyra typerna är motiverade av olika beteendestilar och kommunikationsstilar och försöker oftast motivera andra på samma sätt som de själva föredrar att bli motiverade.

Om du vill motivera någon, eller hjälpa någon att motivera andra, ska du känna till vilka typer de olika aktörerna är. Ha också din egen typ i åtanke eftersom ditt eget föredragna beteende kan vara olämpligt om den andra personen inte har samma beteende.

ENTUSIASTEN

- Ta alla chanser att ge bekräftelse
- Ordna sociala aktiviteter
- Väck nyfikenheten
- Främja utbytet av idéer
- Diskutera känslor och beskriv erfarenheter
- Avdramatisera tekniska detaljer

SUPPORTERN

- Gillar möjligheten att samarbeta
- Möjlighet att arbeta med andra personer
- Visa förtroende och skapa en trygg miljö
- Möjlighet till konstruktiv dialog
- Ge uppgifter som bidrar till en god atmosfär
- Främja möjligheten att hjälpa och vägleda andra

IMPLEMENTERAREN

- Betydelsefulla, utmanande och varierande arbetsuppgifter
- Ge ansvar
- Ge återkoppling när det gäller resultat
- Sätt upp tydliga mål
- Skapa konkurrens
- Kommunicera vad som händer på ledningsnivå

ANALYTIKERN

- Använd fakta när du ger beröm
- Skapa en lugn arbetsatmosfär
- Sätt generösa tidsfrister
- Tilldela roller som gör att andra söker deras råd
- Be dem komma med analyser, utvärderingar och kritik
- Inbjud till grupparbete där professionalism uppskattas

MOTIVATION ATT LÄRA SIG

Att lära sig och att till slut kunna något nytt är en stark motivationsfaktor. När vi märker att vi kan göra saker som vi tidigare inte kunde eller trodde att vi kunde, ger det oss energi och gör oss redo att ta oss an nya utmaningar. Alla fyra typerna motiveras av att lära sig på olika sätt.

Nedan finns en bild över vilka faktorer som motiverar de fyra typernas inläring.

ENTUSIASTEN

- Inspirerar
- Vill komma igång snabbt
- Lär sig helst tillsammans med andra
- Experimenterar med praxis
- Intresserad av nya (okända) saker
- Entusiasmerar andra

Föredrar praktiskt orienterad inläring tillsammans med andra, där det finns plats för diskussioner och möjlighet att inspirera gruppen.

SUPPORTERN

- Observerar
- Intresserar sig för andras perspektiv
- Skapar sammanhållning
- Öppen för inspiration
- Sätter process framför resultat
- Litar på andra

Föredrar informellt samarbete med öppna dialoger, där det är fokus på inspiration och personliga intryck.

IMPLEMENTERAREN

- Omsätter teori i praktik
- Sätter snabbt upp egna mål
- Konkurrerar
- Tar ledningen
- Tar självständiga beslut
- Sätter resultat framför processen

Föredrar målinriktad inläring med snabba och konkreta resultat, där fokusering ligger på prestation snarare än människor.

ANALYTIKERN

- Systematisk
- Pliktrogen
- Fördjupar sig
- Arbetar självständigt
- Fokuserar på teori istället för människor och praxis
- Fastställer logiska strukturer

Föredrar undervisning/föredrag, utforskning av analytiska modeller och tid att tänka igenom saker.

GAPANALYS - BETEENDE/MOTIVATION

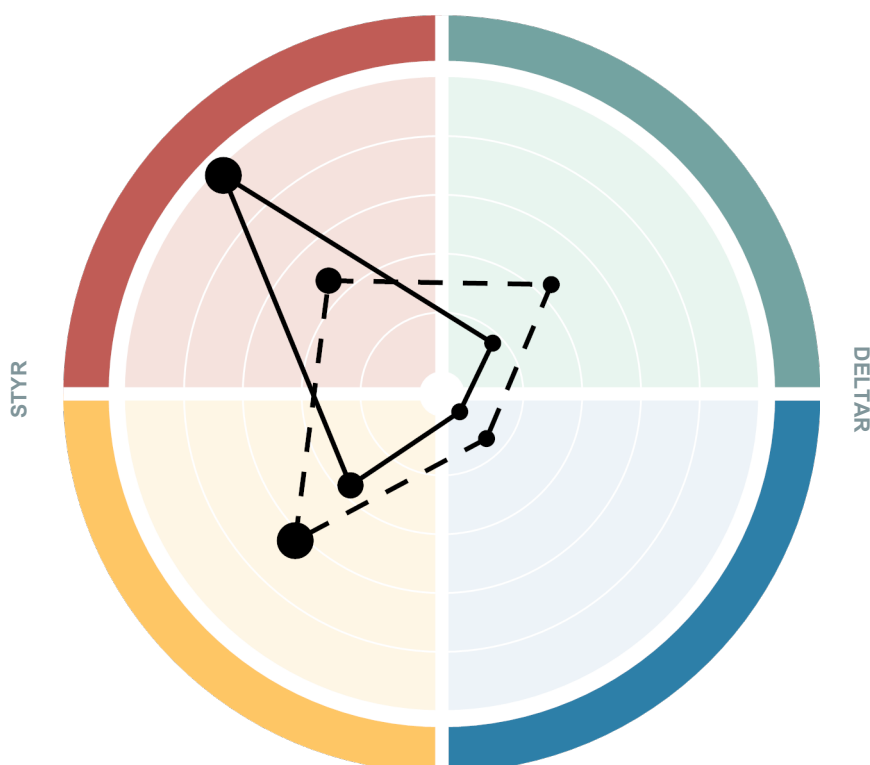
Följande graf jämför resultaten för beteendestil och motivationsstil.

—— BETEENDE
- - - - MOTIVATION

ENTUSIASTEN

MÄNNISKOR

SUPPORTERN



IMPLEMENTERAREN

UPPGIFTER

ANALYTIKERN

MOTIVATIONSSTILEN SKILJER SIG FRÅN BETEENDESTILEN

Det primära resultatet för beteende respektive motivation visar att testpersonen är motiverad för ett annat beteende än det han/hon för närvarande uppvisar. När testpersonen läser om primär beteende- och motivationsstil ska han/hon vara medveten om skillnaderna mellan det verkliga beteendet och hur han/hon motiveras att handla. Det kan ge idéer om vad man ska fokusera på i utvecklingsplanen. Det är bra att engagera testpersonens handledare i den här diskussionen, som är avsedd att anpassa testpersonens arbete till motivation och utveckling av färdigheter och beteende.

UTVECKLINGSKATALOG

Nedan finns ett antal förslag på utvecklingssteg när du väl känner till den primära stilen för Lisa Leblanc. Detta är en kopia av utvecklingskatalogen som kan vara framtagen för Lisa Leblanc baserat på svaren i testet. Baserat på din kunskap om ditt företags strategi ska du markera de förslag du anser att Lisa Leblanc ska fokusera på.

När du diskuterar dessa frågor med Lisa Leblanc, fundera på hur individuella mål, åtgärder och strategier kan stämma överens, samtidigt som du har motivationen för Lisa Leblanc i åtanke. Se till att *förklara* för Lisa Leblanc varför du har valt utvecklingsförslagen och se till att du skriver ner det ni väljer att prioritera inför framtida utveckling.

ALLMÄNT ARBETSBETEENDE

Förslag på vad som kan göras för att optimera det allmänna arbetsbeteendet för Lisa Leblanc:

- Rutiner och populära metoder:** Använd rutiner tillsammans med populära och beprövade metoder, som genvägar för att slutföra och kunna leverera resultat snabbare och med ökade chanser till godkännande och acceptans. Allt behöver inte uppfinnas från grunden – ibland är snabb leverans det enda som krävs.
- Vad du ska påbörja:** Påbörja inte mer än du kan avsluta. Håll hela tiden koll på: Hur många av uppgifterna du påbörjar som du lyckas avsluta? Om du blir bättre på att slutföra uppgifter är risken mindre att du gör andra besvikna.
- Organisera och planera:** Sträva efter att arbeta med en uppgift på ett organiserat och metodiskt sätt. Detta minskar risken för kaos och får dig och dina kolleger att verka mer professionella och effektiva.
- Detaljer:** Använd din förmåga att se helhetsbilden till att utvärdera vilka detaljer som är viktigast att känna till och hantera dem så noggrant att du kan visa din kunskap för andra på bästa sätt.

KOMMUNIKATION

Förslag på vad som kan göras för att förbättra kommunikationsförmågan hos Lisa Leblanc:

- Faktabaserad och exakt kommunikation:** Håll kommunikationen kort, faktabaserad och affärsmässig när du vill nå ut i en omgivning där fakta, företagsamhet och effektivitet är viktigt.
- Lyssna och ge plats:** Ge mer plats åt andra och lyssna aktivt om du vill ha större ansvar i gemensamt beslutsfattande.
- Se till att ha koll på detaljerna:** Var noggrann i förberedelserna när du strävar efter att få ett godkännande från personer med djup kunskap i ämnet.
- Rikta fokus bort från dig:** Undvik att sätta för mycket fokus på dig själv. Hjälpt istället dig själv och andra att fokusera på uppgiften och andras insatser. Det är din grupps gemensamma arbetsinsatser som gör att du blir en del av framgången och väcker uppmärksamhet från t.ex. kunden/ledningen.

MOTIVATION

Förslag på hur man kan öka motivationen för Lisa Leblanc:

- Dra ner på tempot:** Ta det lugnt när du tänker ut nya mål och bli inte rastlös. När utbyte av idéer och åsikter tar upp tid under mötena kan du komma med ett mål som: Vem kan tänka ut flest idéer? I vilken utsträckning kan en idé utvecklas eller förbättras? Vem kan tänka ut de mest innovativa idéerna? Och så vidare.
- Känslighet:** Låt andra prata om sina känslor. Även om du inte är inblandad själv, kan du genom att låta kollegerna prata om sina känslor uppnå större välbefinnande och följaktligen bättre resultat.
- Grundlighet:** Se till att ta hjälp av personer som trivs med att vara noggranna när det är viktigt att inga detaljer utelämnas. Även om du inte är intresserad av detaljerna, kan de innehålla viktiga argument och beslutsgrundande information.
- Rutiner:** Flytta din fokusering från tröttsam repetition och se hur arbetet kan göras smartare, bättre, enklare, snabbare etc. Implementeraren kommer förmodligen aldrig att gilla rutiner, men kan bli mer effektiv på att hantera rutinarbete.