

Hva slags profil- type er du?



**Finn deg selv blandt
20 profiltyper**

Profiltype 1: Målrettet Individualist

Statistisk representasjon: 0,1 %

Profilens hovedtrekk

Den Målrettede Individualisten er sjelden, eksotisk, intuitiv, initiativrik, ekstremt utadvendt, ambisiøs, pågående, smart, kreativ/ustrukturert, og har uvanlig god selvtillit. Vedkommende kan mangle hemninger, etiske normer og være temmelig selvorientert. Han/hun kan også være en dreven og freidig taktikker som bruker de midler som er til rådighet for å nå sine mål. Målet og intet annet har fokus og virkemidler kan raskt endres etter situasjon. På sitt beste kan en Målrettet Individualist verbalt overbevise selv den mest skeptiske til å tro på sine idéer. Hans/hennes troverdighet, målrettethet og engasjement gjør vedkommende i stand til å selge sand i Sahara om det gjelder.

Omgangstone og holdning til andre

På sitt beste er den Målrettede Individualist ekstremt utadvendt. Dette er en person med veldig høye ambisjoner, risikoviljen kan være på grensen til det uansvarlige for mange, og den aktive legningen i kombinasjon med trang til betydelig frihet kan virke truende og kaotisk på de fleste. En Målrettet Individualist kan oppfatte mennesker som brikker i et stort spill, og det er en fare for at vedkommende kan virke både overkjørende, lite lyttende og ikke hensynstagende til andres behov. Vedkommende er så opptatt av å nå sine mål at han/hun til tider kan vise en sjarm som er temmelig forførende.

Ansvarsvilje og oppgaveløsning

Ansvarsviljen og fokus på dét den Målrettede Individualisten ser som sin oppgave er så stor at hensikten kan hellige midlet. Vedkommende kan gå til ytterligheter som for allmennheten er uforståelige. Viljen til ansvar er like formidabel, og på sitt beste kan den Målrettede Individualist se for seg omtrent hva som helst. Instinkter og intuisjon er sterkt fremtredende karaktertrekk. Han/hun er slettes ikke uten analytisk talent, men bruker disse egenskapene for å nå sine mål.

Motiveres av

Muligheten for å nå sine mål og bli sett. Sjansen til å vise seg smartere enn de fleste. Posisjon, kontroll, beundring, respekt og beslutningsmyndighet.

Mulige utfordringer

Respekt for andres behov for struktur og forutsigbarhet, respekt for allmenne kjøreregler og etikk, empati.

Profiltype 2: Gründer

Statistisk representasjon: 0,7 %

Profilens hovedtrekk

Gründeren er svært utadvendt, intuitiv, dominerende, resultatorientert, forandringsvillig, aktiv, krevende, idérik, frispråklig, energisk og utålmodig. Målbevisstheten er betydelig og arbeidsviljen formidabel. Gründeren stiller strenge krav til seg selv og de rundt seg og kan være kritisk til andres tempo. Han/hun er svært utålmodig for å få frem resultater. Gründeren yngler stadig nye idéer i forhold til hva vedkommende for tiden er opptatt av. Han/hun er full av selvtillit, har et stort vinnerinstinkt og tar ikke uten videre et nei for et nei. Gründeren er alltid i farten og det skjer noe rundt vedkommende hele tiden. På grunn av hans/hennes direkte, raske, resultatorienterte og noen ganger kritiske væremåte, kan andre rundt føle seg lite sett og/eller hørt. Han/hun er vesentlig mer saks- enn personorientert.

Omgangstone og holdning til andre

Gründerens omgangstone er ærlig, målbevisst og direkte, og han/hun sier praktisk talt alltid hva han/hun mener, og er sjelden særlig diplomatisk. I et miljø hvor Gründeren får fritt spillerom vil han/hun stadig skape og se nye muligheter, med vekst og utvikling som resultat. Han/hun utfordrer, provoserer og kan kritisere tilhørerne dersom prosessen går for sakte eller om de ikke klarer å følge hans/hennes tempo. Vedkommende gir ikke ved dørene dersom tingene ikke går slik som ønsket. Egentlig liker Gründeren konflikter da de for han/henne synes å skape spenning og dynamikk. Så stor er Gründerens hastighet at omgivelsene kan oppfatte at han/hun med sin intensitet har tendenser til å gi halve instruksjoner og forklaringer, mens han/hun på sin side kan synes at andre er trege eller bruker tiden for mye til tomprat. Derfor kan Gründerens evne til å lytte til andre iblant være en utfordring. Han/hun kan være litt på vakt og er rask til å føle om noen spiller taktisk, og gir spontan respons når vedkommende selv blir utfordret. Gründeren er ikke den beste delegerer, og er på grunn av sitt høye tempo og resultatorientering ikke av de flinkeste til å gi andre anerkjennelse.

Ansvarsvilje og oppgaveløsning

Gründerens ansvarsvilje er på topp, han/hun tar lett ledelsen og livet/misjonen/jobben oppfattes gjerne som en spennende reise. Hans/hennes mål ligger alltid i overkant av andres. «Rett på sak» er mottoet. Gründeren er så utålmodig at vedkommende misliker å vente på utredninger og derfor kan prosessene ofte gå for raskt. Han/hun er så opptatt av fornying og fremskritt at kollegaer kan ha store problemer med å følge tempoet.

Motiveres av

Gründeren motiveres av utfordringer, nye idéer, ansvar, frihet, spenning og mulighet for å ha ansvar for prosesser. Risiko og høyt tempo samt medarbeidere som forstår og kan følge Gründerens entusiasme, resultatorientering og vinnerinstinkt er andre motivasjonsfaktorer.

Mulige utfordringer

Kan ha for høyt tempo i forhold til andre, egenrådighet, å lytte, å ta hensyn til andre.

Profiltype 3: Dynamisk Overtaler

Statistisk representasjon: 1 %

Profilens hovedtrekk

Den Dynamiske Overtaler er en utadvendt, sosial, fantasirik, intuitiv, overtalende, humor-fylt, taktisk, hjelpsom, sjarmerende, humoristisk og tilpasningsdyktig person. Vedkommende er rask, idérik og intuitiv, og søker stadig nye løsninger på så vel praktisk som teoretiske problemstillinger. Han/hun har en åpen, aktiv og direkte uttrykksform, og selvtilliten er betydelig. Derfor kan vedkommende lett ta ledelsen i grupper og team. I blant kan den Dynamiske Overtaler ha godt av noen som trekker han/hun ned på jorda når vedkommende bygger sine luftslott, og tidsbevisstheten kan også ha godt av litt jording. Ansvar og innflytelse er noe den Dynamiske Overtaler både ønsker og tar. På grunn av sin dynamiske natur trenger vedkommende i blant klare strategier og rammer for ikke å løpe fra, eller kjøre over andre. Han/hun trenger stadige nye utfordringer og endringer, og store muligheter for variasjon og fri utfoldelse for å bli værende i et arbeid forhold over tid. I sitt vesen er den Dynamiske Overtaler igangsetter og motivator med en sterk evne til å få andre med seg, også på ikke oppgatte stier. Da den Dynamiske Overtaler kan være veldig taktisk er han/hun ofte sikker på at det blir slik de ønsker.

Omgangstone

Den Dynamiske Overtaler er en svært utadvendt, sjarmerende, talefør og omgjengelig person som trives godt i de fleste sosiale settinger. Han/hun er raus, imøtekommende, hjelpsom og gir av seg selv. Intuisjonen er godt utviklet og vedkommende har god evne til å leve seg inn i andres følelser og virkelighet. Den Dynamiske Overtaler er leken, fantasifull, får lett tillit og derfor føler kollegaer seg godt ivaretatt og sett i vedkommendes selskap. I utgangspunktet tror de godt om andre, og kan noen ganger oppfatte som naive. De vet imidlertid at evnene til å mestre den sosiale arena også kan brukes som kraftfulle redskaper dersom de ønsker å overtale andre.

Ansvarsvilje og oppgaveløsning

Viljen til å lede er stor. I gruppesammenhenger tar vedkommende lett ledelsen og har god evne til å få med seg og motivere andre. Som døråpner, igangsetter og motivator vil den Dynamiske Overtalers unike egenskaper komme til sin rett. Han/hun er i stand til å ta raske og intuitive beslutninger, noen ganger for raske, og driver prosesser framover i et høyt tempo. «The sky is the limit». Arbeidsformen er fleksibel og dynamisk, og vedkommende er åpen for nye, idérike innfallsvinkler og løsninger underveis. De har en unik evne til å søke nye løsninger både på praktiske og teoretiske problemstillinger, fra det konkrete og over i det mer abstrakte. Når det svinger som mest rundt dem kan de glemme tid og sted, og noen ganger også glemme ytre strategier/rammer.

Motiveres av

Den Dynamiske Overtaler motiveres i sammenhenger der han/hun gis mulighet til å utfolde sin kreativitet og fantasirikdom med mange baller i lufta samtidig. Beslutningsmyndighet og innflytelse er viktig da det gir vedkommende mulighet til å ta initiativ og sette i gang nye prosesser. Mulighet til å lede og engasjere andre motiverer, samtidig som vedkommende har et behov for å være likt av kollegaer og ledere. Denne gode egenskapen bidrar til å bygge et godt team.

Mulige utfordringer

Respekttere andres tidsrammer, å ha bakkekontakt, økonomisk styring, å motta konstruktive tilbakemeldinger.

Profiltype 4: Kreativ Inspirator

Statistisk representasjon: 0,7 %

Profilens hovedtrekk

Den Kreative Inspirator er utadvendt, impulsiv, visjonær, nyskapende, iderik, åpen, direkte, leken, entusiastisk og sosial, og mer fokusert på person enn sak. Vedkommende har god selvtillit, er åpen og pågående som kommunikator og får lett med seg andre på idéer. Budsjettansvar og arbeid som krever detaljfokus kan med fordel overlates til andre, men vedkommende har mer en nok kapasitet til å ta slikt ansvar om det kreves. Evnen til å stimulere idéskaping og innovasjon er oftest unik. Han/hun har en fenomenal evne til å huske det som er viktig og det som har blitt sagt. Den Kreative Inspiratoren har også unike evner til å bearbeide og underbygge nye tanker og idéer på en vellykket måte. Vedkommende er svært ansvarssøkende og er en igangsetter, markedsfører og sambandsoffiser i en og samme person.

Omgangstone og holdning til andre

Den Kreative Inspirator er åpen, klar, positiv, inspirerende og vedkommende går ofte rett til sakens kjerne både faglig og sosialt. Han/hun er direkte i sin kommunikasjon, glad i fysisk kontakt, snakker gjerne vel og lenge om sine idéer og er i store trekk svært positiv og imøtekommende. Den Kreative Inspirator er oftest raus og hjelpsom, får lett nye venner og virker utrolig engasjerende når han/hun går i bresjen for en ny idé. Vedkommende er ofte fargerik fordi han/hun liker å bli sett.

Ansvarsvilje og oppgaveløsning

Gründerånden er sterk, og disse menneskene starter ofte egne bedrifter. De arbeider hardt, metodisk og benytter sin intuisjon og raske hjerne til å drive bedriften fram. Når bedriften er godt etablert og drives godt, søker den Kreative Inspirator gjerne nye utfordringer på høyere nivåer. Uten store oppgaver kan vedkommende lett dovne og bli tilbaketrukket. Han/hun trives med å lede andre. Den Kreative Inspiratoren går temmelig mye på instinkt og intuisjon, og vanligvis ikke på fordypelse og systematikk. Han/hun er lite begeistret for detaljer, og kan ofte være for rask i beslutningsprosesser. Vedkommendes brede interessefelt gjør at han/hun ofte hopper fra det ene til det andre og derved etterlater seg en del løse ender. En Kreativ Inspirator som har innsett at han/hun er for lite strukturert, vil kunne tvinge seg selv til større ordenssans, i hvert fall på enkelte områder.

Motiveres av

Den Kreative Inspirator motiveres av sosial anerkjennelse, mulighet til å uttrykke tanker og følelser og omgang med andre mennesker. En mulighet for å arbeide i et kreativt miljø preget av dialog, og betydelig frihet til å velge arbeidsoppgaver og kollegaer motiverer også den Kreative Inspirator.

Mulige utfordringer

Kan være sosialt selektiv, mangel på System, Orden og Struktur (SOS), rutinepreget arbeid, å lytte til andre, å respektere andres tid, kan bli for personorienterte.

Profiltype 5: Teamutvikler

Statistisk representasjon: 4,4 %

Profilens hovedtrekk

Teamutvikleren er ansvarssøkende, igangsettende, utadventt, pågående, aktiv, nøktern, direkte, svært målbevisst og har god selvtillit. Vedkommende er en dyktig delegerer med naturlig autoritet som tenker langsiktig og er en menneskekjenner med gode evner til å forstå medarbeidernes sterke og svake sider. Han/hun er flink til å hente frem «gullet» i sine medarbeidere og motivere dem gjerne til å jobbe sammen i team mot felles mål. Teamutvikleren har et godt blikk for nødvendigheten av fornyelse og omstilling.

Omgangstone og holdning til andre

I omgang med andre er Teamutvikleren stort sett utadventt, opptrer med god selvtillit og blir gjerne oppfattet som en trygg og stabil person. Han/hun kommuniserer åpent, ærlig og direkte, og framstår som seriøs og målrettet. Når det er nødvendig kan Teamutvikleren være både bestemt og kritisk, selv om vedkommendes atferd er å fokusere på å få fram det beste i andre gjennom oppmuntring og ros. Han/hun er så dyktig til å se andre, og så samarbeidsorientert at vedkommende noen ganger kan bli for demokratisk.

Ansvarsvilje og oppgaveløsning

Teamutvikleren bruker sin naturlige autoritet og sterke ansvarsvilje til å vise vei. Han/hun sørger for at mål blir konkretisert, strategier fastlagt, og satser uten betenkning når bestemmelsen først er tatt. Teamutvikleren ønsker å være den toneangivende, og er stadig på jakt etter nye utfordringer. Vedkommende sørger for at nødvendig informasjon kommer på plass, og tar teammedlemmene med på råd utfra deres kompetanse. Teamutvikleren lytter til andre, er ingen typisk analytiker og bruker planmessig teamet for å nå sine mål, men ønsker selv å ha siste ord. Vedkommende stiller ofte spørsmål/lufter problemstillinger og får teamet til å tenne. Teamutvikleren tar beslutninger når han/hun føler for det - iblant for raskt.

Motiveres av

Teamutvikleren motiveres av ansvar, resultater, innflytelse, frihet til å realisere sine mål og egen utvikling. I tillegg motiveres han/hun av muligheten til å skape entusiasme og teamånd og sette idéer ut i livet.

Mulige utfordringer

Utålmodighet, empati, viljen til kompromiss, kan være egenrådig og overkjørende, for lite lyttende.

Profiltype 6: Tusenkunstner

Statistisk representasjon: 2 %

Profilens hovedtrekk

Tusenkunstneren er ansvarsvillig, konstruktiv, nyskapende, ambisiøs, uavhengig, utholdende, intuitiv, samler støttespillere og er relasjonsbyggende). Han/hun er god til å tenke taktisk, men effektiviteten i utførende arbeid kan være litt variabel, betinget av dagens inspirasjon og jobbinnhold. Tusenkunstneren er som navnet tilsier allsidig, har mange interesser, som gjerne skifter ofte, kan mye om mye, mener mye om mye og ser folk an. Vedkommende liker bedre å sette i gang prosesser enn å avslutte dem, og kan legge for dagen et imponerende engasjement når saken/oppgaven/personen interesserer ham/henne. Om Tusenkunstneren blir spurt om hvor "noe" er på det rotete skrivebordet, eller i det tilsynelatende kaos de har rundt seg, vil de som regel forklare at de har sitt eget system i kaoset, og deretter finne frem det som etterspørres. Nesten alltid....

Omgangstone og holdning til andre

Tusenkunstneren er impulsiv, skifter gjerne litt mellom å være innadvendt og utadvendt, og i sitt rette arbeidsmiljø oppfattes vedkommende som positiv, åpen og behagelig å samarbeide med. Tusenkunstneren kan grunnet sitt engasjement og sine mange interesser iblant virke belærende på noen, og evnen til å lytte har da ikke nødvendigvis første prioritet. Under stress kan han/hun på mange virke både instinktiv og brå, og dette kan i kombinasjon med vedkommendes taktiske evner gjøre en del mennesker usikre, men Tusenkunstneren tar vare på sine støttespillere og er lojal overfor overordnede og medarbeidere når han/hun føler seg sett og hørt.

Ansvarsvilje og oppgaveløsning

Tusenkunstneren vil gjerne gjøre karriere, er ansvarsvillig, kan la seg utfordre av motstand, men også kan ha en tendens til å velge minste motstands vei. Når vedkommende lar seg utfordre av motstand, kan han/hun vise både uavhengighet og utholdenhet. Tusenkunstneren vil iblant være preget av instinktbeslutninger, men kan gå i dybden i saker som føles viktige. Taktiske vurderinger kan iblant virke forstyrrende på evnen til å analysere og prioritere. Vedkommende veksler ofte mellom systematisk planlegging og spontane ad-hoc løsninger. Tusenkunstneren er interessert i nye idéer, men evnen og viljen til kontinuitet kan være svakere. Lite fokus på konsekvens, analyse og systematisk prioritering skaper iblant kaos i Tusenkunstnerens liv. Vedkommende satser helst på idéer han/hun tror vil bli verdsatt av overordnede eller andre, og kan stå hardt på når det først gis klarsignal.

Motiveres av

Tusenkunstneren motiveres av frihet til å styre sin egen tid, muligheten til å kunne influere andre med sine kunnskaper og meninger, belønning og ros fra andre, samt respekt og anerkjennelse for sitt bidrag til den helheten han/hun befinner seg i. Vedkommende motiveres også av muligheten til å bruke sine taktiske evner i samtaler, problemstillinger og diskusjoner.

Mulige utfordringer

Lytte til andre, å bevare og verdsette kontinuitet, System, Orden og Struktur (SOS), respekt for andres tid og å ta imot konstruktive tilbakemeldinger.

Profiltype 7: Målbevisst Selger

Statistisk representasjon: 5,9 %

Profilens hovedtrekk

Den Målbevisste Selger er utadvendt, spontan, tolerant, nysgjerrig, snakkesalig, oppsøkende, idérik, rask, kreativ, selvstendig og endringsvillig. Han/hun har en åpen og inkluderende atferd, skaper tillit rundt seg og er ansvarsbevisst. Den Målbevisste Selger setter seg mål og fullfører gjerne disse. Han/hun ser sjelden problemer og tar motstand eller utfordringer på strak arm, samtidig som vedkommende ikke er glad i rutine og gjentakelse, og har lett for raskt å oppsøke nye utfordringer. Vedkommende har stor arbeidskapasitet, er ikke redd for å ta et ekstra tak og trives med å ha mange baller i luften samtidig. Den Målbevisste Selger er glad i frihet i sin funksjon, tar gjerne endringer på sparket og er ikke spesielt strukturert, likevel får han/hun jobben unna grunnet sin store arbeidskapasitet og positive innstilling.

Omgangstone og holdning til andre

Den Målbevisste Selger er åpen, spontan, tillitsfull, tolerant og sympatisk, er glad i mennesker og har smittende humør. Gode relasjonsbyggende egenskaper er en viktig del av den Målbevisste Selgers verktøykasse. Han/hun har dessuten gode sosiale antenner og bruker disse for å nå sine mål, gjerne sammen med andre i et team.

Ansvarsvilje og oppgaveløsning

Den Målbevisste Selger har lett for å påta seg ansvar og er selvstendig og har han/hun tatt på seg en oppgave, satser vedkommende på å nå de fastlagte mål. Den Målbevisste Selger er ingen typisk analytiker og løser praktiske utfordringer med bakgrunn i intuisjon og egen erfaring. Vedkommende har lett for å håndtere flere saker på én gang, og kan iblant ta for mye på sparket men får likevel landet det meste.

Motiveres av

Den Målbevisste Selger motiveres av klare mål, ansvar og frihet i jobben. I tillegg er viktige motivasjonsfaktorer belønning etter innsats, sosialt samvær, variasjon, tillit, anerkjennelse og nye utfordringer.

Mulige utfordringer

Å ha System, Orden og Struktur (SOS), å lytte til andre, egen utålmodighet, krav til faste rutiner.

Profiltype 8: Kreativ Individualist

Statistisk representasjon: 0,5 %

Profilens hovedtrekk

Den Kreative Individualisten er en person som er selvstendig, kreativ og intelligent. Det han/hun kan mangle av interesse for detaljer, kompenseres med et godt overblikk av situasjonen. System, orden og struktur (SOS) er erstattet med en fabelaktig evne til å løse oppgaver på sparket, og han/hun kan være særdeles fokusert når vedkommende engasjerer seg i en ny idé. Den Kreative Individualisten er en utradisjonell og initiativrik person med sterk tro på egne idéer. Mange kan derfor oppleve vanskeligheter med å presentere egne forslag for vedkommende da han/hun har sterk tro på egne løsninger. Den Kreative Individualisten er mer utadvendt enn innadvendt, uten å være spesielt sosial, og derfor må vedkommende ofte bruke sin intelligens og sitt overblikk når han/hun deltar på den sosiale arena. Han/Hun trenger frie hender og stort spillerom for å kunne blomstre og trives på arbeidsplassen, men når disse kriteriene er oppfylt, vil han/hun levere solide resultater og nyskapende løsninger. Den Kreative Individualistens selvstendige og kreative natur gjør han/henne til en stor ressurs i innovative og/eller hektiske og dynamiske miljøer.

Omgangstone og holdning til andre

Den Kreative Individualisten er en som trives godt i eget selskap, men arbeider gjerne sammen med andre. Han/hun er mer saksorientert enn personorientert, noe som kan komme tydelig frem om noen forsøker å legge frem alternative forslag til løsning. Nye løsninger må være av særdeles høy standard og helst innenfor vedkommendes egne rammer om de i det hele tatt skal bli vurdert. Mange vil derfor oppfatte den Kreative Individualisten som egenrådig eller sta, men om motparten har gode løsninger basert på sterke faglige argumenter, vil han/hun lytte til argumentene og kanskje endre holdning. Det sosiale samspillet er ofte av liten interesse for den Kreative Individualisten, og dette resulterer gjerne i en tone og holdning som kan virke kort og tydelig for de som ikke kjenner han/henne. Vedkommende er den første til å utfordre idéer presentert av andre, og er alltid oppmerksom på andres motiver. Føler han/hun at forslagene mangler den nødvendige faglige tyngde, vil vedkommende si ifra på en klar og tydelig måte. De som får den Kreative Individualistens tillit vil kunne kommunisere svært godt med han/henne, og få stort utbytte av den kreative intelligensen han/hun besitter. Den Kreative Individualisten tenker fortere, lengre og mer originalt enn de fleste.

Ansvarvilje og oppgaveløsning

Den Kreative Individualisten er ingen typisk karrierejeger, men søker heller frihet og mulighet til å jobbe slik det passer best for han/henne. Vedkommende har et sterkt ønske om å levere «det beste av det beste» når det kommer til det originale og kreative, og han/hun arbeider gjerne på en instinktiv og spontan måte. Den Kreative Individualisten er ofte en av de mest intelligente og fantasifulle medlemmene i teamet og bryr seg mer om det store bildet fremfor det han/hun oppfatter som «ubetydelige» detaljer. Dette kan skape utfordringer for bedriftens strategier og behov, samt diskusjoner med konservative medarbeidere og ledere. Den Kreative Individualisten krever stort spillerom og frie tøyler for å levere optimalt. Ligger forholdene til rette vil bedriften nyte godt av de idéer og muligheter denne personen skaper. Hans/hennes fabelaktige evne til å fordype seg kan skape resultater av særdeles høy kvalitet og bidra til vekst og utvikling. Den Kreative Individualisten tar ansvar i kreative prosesser, men lederskap på det administrative nivå kan hemme hans/hennes kreativitet og skaperglede.

Motiveres av

Den Kreative Individualisten motiveres først og fremst av frihet og anerkjennelse av egne idéer. Hans/hennes kommunikasjon kan gi inntrykk av at vedkommende ikke ønsker innspill og diskusjoner, selv om dette i noen tilfeller kan inspirere den Kreative Individualisten til nye kreative og fantasifulle idéer og løsninger. For at vedkommende skal trives på arbeidsplassen må løsningene hans/hennes settes ut i livet og gjerne bli anerkjent i prestisjefylte fagmiljøer eller sammenhenger. Den Kreative Individualisten motiveres av kollegaer som kan forstå hans/hennes idéer fra tanke til utførelse. Vedkommende motiveres også av ros for det han/hun oppfatter som sin styrke, nemlig sin unike evne til stadig å fornye.

Mulige utfordringer

Kommunikasjon og samspill med andre, å ha system, orden og struktur (SOS), motvillighet mot rutiner,

Profiltype 9: **Diplomat**

Statistisk representasjon: 12,5 %

Profilens hovedtrekk

Diplomaten er en lojal, løsningsorientert, jovial, utadvendt, utholdende, åpen og trivselsskapende person. Den personlige og naturlige autoritet er god, og vedkommende balanserer godt mellom perfeksjon og frihet, og har lett for å skifte gir og gå fra kreativ oversikt til analyse. Diplomaten er en meget god relasjonsbygger og sosial interaksjon har hovedfokus framfor sak og mål. Vedkommende beholder roen i opphetede diskusjoner og har som mål at alle skal være fornøyd. Han/hun tåler konstruktiv tilbakemelding uten å gå raskt i forsvar. Er ikke unødig kritisk overfor andre, men kan si fra. Diplomaten er en god administrator og lagspiller.

Omgangstone og holdning til andre

Diplomaten er seriøs, åpen og velvillig - uten unødvendig selvhevdelse. Vedkommende har relativt lett for å få andre med og er en god lytter. Han/hun skaper vanligvis en positiv atmosfære, kan spille taktisk, men utnytter ikke dette til overmål. Diplomaten er positiv og imøtekommende, viser hvor han/hun står - og forventer det samme av andre. Vedkommende opptrer som regel behersket, rolig og saklig.

Ansvarsvilje og oppgaveløsning

Diplomaten er rimelig uavhengig av natur - og ønsker gjerne å jobbe selvstendig. Vedkommende er nødvendigvis ikke den som har aller størst behov for å klatre i hierarkiet, men har lett for å ta ansvar. Han/hun har lettere for å si ja enn nei - og vil i sosial/humanitær sammenheng kunne påta seg mange verv. Diplomaten diskuterer gjerne i grupper, er seriøs, rimelig saklig - uten å bli kjedelig. Vedkommende kan være både inspirerende og fengende når det gjelder problemstillinger han/hun er særlig opptatt av, og Diplomaten bruker sin sosiale intelligens til å oppnå enighet - selv i opphetede situasjoner. Han/hun er ikke overdrevent analytisk av natur, men går inn for å fange opp løse tråder og kan ta raske beslutninger når det er nødvendig. Tålmodighet og utholdenhet i forhold til å finne den beste løsningen er viktige egenskaper hos Diplomaten.

Motiveres av

Diplomaten motiveres av et godt miljø, sosial omgang, inspirerende ledere, positive kollegaer og muligheten til å støtte andre. En rimelig grad av grad av frihet til å bruke sine beste egenskaper verdsettes. Anerkjennelse og klart definerte ansvars- og autoritetsområder, samt et harmonisk, vennlig og uformelt arbeidsmiljø får frem det beste i Diplomaten.

Mulige utfordringer

Å ta raske beslutninger, kan være for kompromissvillig, System, Orden og Struktur (SOS).

Profiltype 10: Administrator

Statistisk representasjon: 15,9 %

Profilens hovedtrekk

Administratoren er praktisk, ryddig, grundig, mål- og ansvarsbevisst, rett fram, pålitelig og stø og har godt overblikk. Vedkommende er tydelig i sin kommunikasjon og eger seg ofte godt som organisator og fullfører. Han/hun verdsetter orden, lojalitet og effektivitet, og er opptatt av rettferdighet. Administratoren har stor arbeidskapasitet og liker å ha klare rammebetingelser, er rimelig ambisiøs og liker ikke å føle seg undervurdert. Vedkommende ønsker frihet under ansvar, vil gjerne både planlegge og gjennomføre oppgaver og legger sin ære i å utføre oppgaven etter forventningene, helst uten å føle seg detaljstyrt eller kontrollert.

Omgangstone og holdning til andre

Administratoren er utadventt, seriøs og tydelig i sin kommunikasjon, går rett på sak og stiller krav til sine omgivelser. Han/hun viser ansikt og går sjelden rundt grøten, uten å bli for personlig. Han /hun prøver gjerne å få svært selvstendige personer til å samarbeide. Administratorens rettferdighetssans kan prege hvordan de kommuniserer eller leder og de kan gi klare signaler personer som etter deres mening har avvikende atferd. Han/hun jobber gjerne i seriøse team og kan godt delegere om han/hun er leder.

Ansvarsvilje og oppgaveløsning

Administratoren har vanligvis klart over middels ansvarsvilje og forventer at kollegaer og medarbeidere i store trekk respekterer regler og systemer og utfører sine arbeidsoppgaver tilfredsstillende. Han/hun er opptatt av rettferdighet og kan ta avstand fra personer som søker snarveier. Administratoren liker å ha klare rammebetingelser å arbeide ut fra og gir sjelden opp når en oppgave først er påbegynt. Han/hun ønsker å få frem fakta og leter ofte etter en praktisk løsning som kan skape forenkling og dermed større effektivitet. Administratoren vurderer for og imot og bruker en blanding av logikk og intuisjon ved oppgaveløsning. Han/hun er villig til å lytte til andre når disse holder seg til saken, og skjærer gjerne igjennom dersom noen haler ut tiden.

Motiveres av

Administratoren motiveres av rimelige utfordringer når rammebetingelsene er klare og det meste er forutsigbart. Han/hun motiveres også av en åpen, ærlig og direkte kommunikasjon, en rimelig grad av System, Orden og Struktur og er opptatt av seriøs og positiv opptreden fra sjef/leder og medarbeidere. I tillegg motiveres Administratoren av anerkjennelse som han/hun vet er fortjent.

Mulige utfordringer

Nytenkning, å jobbe i uformelle miljøer, følelsen av urettferdighet.

Profiltype 11: Uformell Samspiller

Statistisk representasjon: 0,9 %

Profilens hovedtrekk

Den Uformelle Samspiller er utadvendt, sosial, positiv, intuitiv, velvillig, unngår konflikter og har lett for å bli likt. Han/hun har et ønske om å bli likt av alle og har lett for å kommunisere med de fleste. Vedkommende kan til tider være ustrukturert og tar gjerne uforutsette situasjoner på sparket. Den Uformelle Samspiller har sterke instinkter og handler som oftest på intuisjon. For at den Uformelle Samspiller skal føle seg trygg og trives på jobben må han/hun ha stabilitet og frihet i forhold til sin sosiale, uformelle og spontane natur. Om situasjonen krever det, kan han/hun vise betydelige taktiske ferdigheter, og vedkommende er svært utadvendt kan enkelte oppfatte den Uformelle Samspiller som selvopptatt, selvhøytidelig og i enkelte tilfeller som en intrigemaker.

Omgangstone og holdning til andre

Dette er en person som tilsynelatende liker alle og er svært hjelpsom dersom dette blir verdsatt. Han/hun har få hemninger og bidrar derfor ofte til godt humør og blomstrende miljø på arbeidsplassen. Den Uformelle Samspiller holder seg gjerne til mennesker som viser at de liker vedkommende. Når han/hun er i et miljø med stor frihet og stor grad av sosialt samvær, vil han/hun kunne motivere og inspirere kollegaer og samarbeidspartnere, og man kan ofte høre latter og se glade mennesker i nærheten av den Uformelle Samspiller.

Ansvarsvilje og oppgaveløsning

Den Uformelle Samspiller trives best når han/hun kan bruke sin sterke intuisjon. Da vedkommende har et raskt hode og en fabelaktig evne til å ta situasjoner på sparket, har han/hun liten sans for analytiske og grundige vurderinger. Dette kan enkelte ganger resultere i løsninger og forslag som kan virke lite gjennomtenkt. Han/hun søker sjelden forpliktende ansvar da det er det sosiale samspillet og miljøet som har den Uformelle Samspillers hovedfokus. Han/hun er gode bidragsytere i en prosess der frie tanker og innspill får flyte fritt.

Motiveres av

Den Uformelle Samspiller motiveres av frihet, sosialt samvær og samarbeid med andre. Han/hun nyter følelsen av å bli likt og verdsatt, og bidrar da til et positivt og inspirerende miljø. En stabil arbeidsplass er en forutsetning, og han/hun må ha anerkjennelse for sine instinkter og sterke intuisjon for å føle seg trygg. Om lederen forstår og aksepterer ressursene til den Uformelle Samspillers, kan vedkommende være en betydelig ressurs i mange bedrifter.

Mulige utfordringer

System, Orden og Struktur (SOS), tidsstyring, konflikter, følelsen av isolasjon, taktisk spill, å lytte.

Profiltype 12: Allsidig Praktiker

Statistisk representasjon: 14,6 %

Profilens hovedtrekk

Den Allsidige Praktiker har god arbeidskapasitet, er metodisk, jordnær, pragmatisk, selvstendig, utholdende, tålmodig, ansvarsbevisst og effektiv. Han/hun er i store trekk grundig og løser oppgavene med sitt praktiske skjønn mer enn gjennom å være analytisk. Får praktikerer utfordringer på det dagligdagse plan, eller på jobben, vil vedkommende først forsøke å finne praktiske løsninger på oppgavene selv framfor å spørre andre. Ved store endringer og fornyelse er det viktig at den Allsidige Praktiker på forhånd får god informasjon om prosessen som venter slik at hans/hennes behov for trygghet og stabilitet blir ivaretatt.

Omgangstone og holdning til andre

Den Allsidige Praktiker bruker gjerne litt tid på å etablere tillit på et nytt sted, eller når det kommer nye mennesker inn i organisasjonen. Når først tillit er etablert kan lojaliteten bli varig. Hvis den Allsidige Praktiker føler trakassering, eller urettferdighet, vil reaksjonen normalt være tydelig og ærlig. Han/hun er sitt ansvar bevisst og er lojal mot sin arbeidsgiver og sine kollegaer, og er vanligvis en god lagspiller.

Ansvarsvilje og oppgaveløsning

Den Allsidige Praktiker er ingen typisk klatrer, men forventer at oppnådde resultater blir lagt merke til. Vedkommende vil gjerne arbeide selvstendig, er sitt ansvar bevisst, benytter sitt praktiske skjønn og ambisjonene ligger klart på det faglige området. Den Allsidige Praktiker legger sin ære i å levere faglig kvalitet. Han/hun er løsningsorientert og forsøker selv å løse sine utfordringer før andre blir spurt om hjelp og råd, og trives godt i stabile arbeidsforhold med varierte og faglig utviklende arbeidsoppgaver. Vedkommende har høye ambisjoner når det gjelder faglig utvikling og kvalitetssikring.

Motiveres av

Den Allsidige Praktiker motiveres av stabile forutsigbare arbeidsforhold, følelsen av tilhørighet og muligheten til å være selvstendig i trygge rammer. I tillegg er anerkjennelse for sitt utførte arbeid, åpenhet og sosial nærhet i organisasjonen samt frihet til å tilrettelegge jobben på sitt vis, viktig. Følelsen av å kunne kommunisere på likefot med sin leder er også viktig.

Mulige utfordringer

Raske endringer, ustabil arbeidsmiljø, konflikter, følelse av urettferdighet, langsiktighet.

Profiltype 13: Fagansvarlig

Statistisk representasjon: 11,7 %

Profilens hovedtrekk

Den Fagansvarlige er selvstendig, stabil, ambisiøs, energisk, målrettet, grundig, ansvarsbevisst, seriøs, logisk, og bestemt. Han/hun jobber hardt for å nå sine mål, stiller høye krav til sine kollegaer og medarbeidere og er gjerne mer opptatt av faglige mål enn av nyorientering. Pågangsmotet er ofte betydelig og de har stor utholdenhet og evne til å drive prosesser gjennom. Vedkommende trives best når arbeidsmiljøet preges av system, orden og struktur (SOS). Seriøsitet og selvstendighet i kombinasjon med faglige ambisjoner er den Fagansvarliges viktigste verdier. Den Fagansvarlige er uavhengig av natur, tenker logisk/analytisk og er nesten alltid grundig, og da hun/han vanligvis er energisk og svært ansvarsbevisst ønsker vedkommende gjerne å vise sitt potensiale i jobben.

Omgangstone og holdning til andre

Den Fagansvarlige er vanligvis mer innadvendt enn utadvendt, kan til tider være ganske bestemt og konsekvent, spesielt når noen ikke utfører avtalt arbeid, og han/hun sier i store trekk nøyaktig hva de mener. Vedkommende uttrykker seg gjerne ærlig og direkte uten omsvøp, og argumentasjonen er som regel både faglig og saklig forankret. Når Fagansvarlig er sikker i sin sak, kan han/hun vise en betydelig besluttsomhet. Han/hun forventer at alle gjør sitt beste og forventer ofte at andre rundt dem skal ta like mye ansvar som de selv tar. I en konfliktsituasjon vil den Fagansvarlige være saksorientert.

Ansvarsvilje og oppgaveløsning

Den Fagansvarlige kan være et utmerket ledertalent i en kultur som preges av System, Orden og Struktur, være seg som leder i bridgeklubben, på mellomleder- eller toppledernivå. Han/hun kan av noen oppfattes som litt instruerende og detaljorientert og de fruktbare sidene ved dette er grundige og nøye utredninger når viktige beslutninger skal tas. Den Fagansvarlige søker konkrete løsninger på utfordringer og oppgaver, er utholdende og søker gjerne ansvar innenfor sitt fagområde.

Motiveres av

Den Fagansvarlige motiveres av et velstrukturert forutsigbart miljø, muligheten til å kunne jobbe selvstendig og ta selvstendig ansvar, konkrete resultater og faglige utfordringer. Muligheten for jevnlig oppdatering på det faglige området, herunder løpende kontakt med fagmiljøer stimulerer ham/henne til å være god. Faglig anerkjennelse og personlig framgang er også viktige motivasjonsfaktorer. Fagansvarlige trenger ro til å få utført sitt arbeid.

Mulige utfordringer

Nyorientering, stort detaljfokus, hensyn til andres følelser.

Profiltype 14: Serviceyter

Statistisk representasjon: 8,1 %

Profilens hovedtrekk

Serviceyteren er lojal, arbeidsom, pålitelig, effektiv, positiv, fleksibel, tilpassningsdyktig, mer personorientert enn saksorientert, imøtekommende, hjelpsom og innordnende. Han/hun har lett for å omgå andre og er avslappet og lyttende når dette er nødvendig. Serviceyteren er åpen, redelig og tillitsvekkende og takler konflikter greit. Vedkommende har god sans for orden og system. Serviceyteren er ingen typisk nyskaper, og er dyktigere til å etablere en god atmosfære i en stabil organisasjon, enn til å skape noe helt nytt. Han/hun er til å stole på og legger sin ære i å levere det som forventes og gjerne litt til, uten å skryte av det. På den annen side er Serviceyteren positiv til forandringer, bare endringene er logiske og tydelig kommunisert.

Omgangstone og holdning til andre

Serviceyteren er åpen, redelig og tillitsvekkende og smidig i vanskelige situasjoner. Han/hun er en dyktig overtaler på et saklig, positivt plan når det føles nødvendig. Serviceyterens positive holdninger vil i vanskelige situasjoner kunne skape ro og fordragelighet da han/hun ikke er glad i uløste konflikter. Han/hun viser tillit og forventer det samme tilbake. Serviceyteren velger å stole på andre inntil det motsatte er bevist, og vedkommende kan si i fra dersom situasjonen er utfordrende, og gjør det vanligvis på en tilforlatelig måte.

Ansvarsvilje og oppgaveløsning

Serviceyteren er veldig arbeidsom, ansvarsbevisst og stabil men er ingen typisk karrierejeger. Når vedkommende først har tatt på seg en oppgave, er de meget ansvarsbevisste og seriøse. Han/hun er mer opptatt av å takle øyeblikkets praktiske utfordringer enn å analysere seg frem til en løsning. Vedkommende har lett for å holde overblikk og løser utfordringer mer ved hjelp av instinkt, pragmatisk tankegang og intuisjon enn grundige vurderinger. Serviceyteren liker egentlig ikke konflikter, men viker likevel ikke tilbake for dem. Han/hun stoler på sin evne til å dempe gemyttene ved hjelp av saklighet, overtalelse og evne til å sette seg inn i andres reaksjoner og følelser.

Motiveres av

Serviceyteren motiveres av et godt miljø, hyggelige kollegaer og en dyktig, rettferdig leder. Frihet til å ta beslutninger innenfor et definert ansvarsområde og en klar, men ikke altfor stram ramme omkring oppgaven, er andre motivasjonsfaktorer for vedkommende. Serviceyteren setter stor pris på anerkjennelse både for oppgaven som er utført og sin evne til sosial interaksjon.

Mulige utfordringer

Å vise entusiasme, å ta initiativ, å være kreativ.

Profiltype 15: Målbevisst Systematiker

Statistisk representasjon: 7,5 %

Profilens hovedtrekk

Den Målbevisste Systematiker er lojal, stabil, forsiktig, grundig, arbeidsom, korrekt, logisk, strukturert, rasjonell, vurderende, analytisk, saksorientert, kvalitetsbevisst og nøyaktig. Vedkommende fokuserer mer på sak enn på person, holder sine frister, er arbeidsom, og legger sin ære og sin lojalitet i å levere fra seg ordentlige og kvalitetssikrede resultater. Vedkommende trives best når arbeidsmiljøet preges av system, orden og struktur (SOS). Han/hun jobber systematisk for å nå sine mål, stiller krav til sine medarbeideres fagkunnskap og er som oftest mer opptatt av faglige mål enn av nyorientering.

Omgangstone og holdning til andre

Den Målbevisste Systematiker er på den sosiale arena litt forsiktig og undersøkende, og trenger gjerne lang tid for å føle seg trygg. Han/hun kommuniserer enkelt og greit med de aller fleste når tryggheten er etablert, holder fokus på saken, og fremhever ikke seg selv i kommunikasjon med andre. Vedkommende trives oftest bedre i små team enn i store forsamlinger, roser gjerne andre når de trenger støtte, men kan selv være sårbar for det som for dem kan oppfattes som urimelig kritikk. Han/hun uttrykker seg gjerne ærlig og direkte og argumentasjonen er som regel både faglig og saklig forankret.

Ansvarsvilje og oppgaveløsning

Den Målbevisste Systematiker er åpen for ansvar, men søker ikke nødvendigvis det helt store. Hans/hennes ambisjoner ligger i hovedtrekk på det faglige plan, og vedkommende legger sin ære i å levere kvalitet. Den Målbevisste Systematikeren har en god evne og vilje til å følge opp og avslutte avtalt arbeid. Han/hun tenker analytisk, arbeider metodisk og er dyktig til å fordype seg, også i detaljer. Vedkommende trenger litt tid for å ta beslutninger, og søker gjerne råd hos andre når han/hun tviler i en sak.

Motiveres av

Den Målbevisste Systematiker motiveres av klare linjer, en trygg atmosfære, en rettferdig leder, et strukturert arbeidsmiljø, planlagte arbeidsoppgaver, anerkjennelse og muligheten for personlig og faglig utvikling. Deltagelse i faglige sterke miljøer får fram potensialet i vedkommende. Den Målbevisste Systematiker trenger stabilitet og ro til å utføre sitt arbeid.

Mulige utfordringer

Å se de store linjene, personlig åpenhet og empati, å ta imot konstruktiv tilbakemelding.

Profiltype 16: Målrettet Logiker

Statistisk representasjon: 3,4 %

Profilens hovedtrekk

Den Målrettede Logiker seriøs, saksrettet, systematisk, fordypende, nøyaktig, analytisk og omstendelig. Vedkommende liker å ha kontroll med sine gjøremål og arbeider best når de har nok tid til å være grundige. Forutsigbarhet og stabilitet er viktige rammevilkår for at han/hun skal trives og den Målrettede Logiker kan grunnet sin høye faglige kunnskap være en god prosjektleder.

Omgangstone og holdning til andre

Den Målrettede Logiker er som regel mer saksrettet enn personrettet og vil derfor ofte trives best i eget selskap. Han/hun er vanligvis mer innadventt enn utadventt, jobber ofte best med egne oppgaver og går analytisk, grundig og systematisk til verks. Den Målrettede Logiker kan være så konsentrert om sin jobb at han/hun av omgivelsene kan oppfattes som utålmodige og kjølige hvis forventningene til sosialt samspill blir for høye. I miljøer med mye endringer og skifte av fokus kan den Målrettede Logikeren lett bli stresset og selvbeskyttende, og da han/hun søker kvalitet vil nye ideer måtte grundig underbygges for å bli akseptert.

Ansvarsvilje og oppgaveløsning

Den Målrettede Logiker ønsker definitivt selvstendighet og er ikke redd for å ta ansvar innenfor sitt fagfelt. Behovet for analyse og å ha System, Orden og Struktur (SOS) kan være en utfordring når det gjelder nytenkning og risikovillighet, da den Målrettede Logiker legger mye energi i å fullføre. Han/hun vil lett kunne oppfattes som omstendelig av de enkelte kollegaer.

Motiveres av

Den Målrettede Logiker motiveres av kvalitet, kontroll, stabilitet og forutsigbarhet, tid nok til å gjennomføre sine gjøremål og innflytelse i beslutningsprosesser.

Mulige utfordringer

Sosial samhandling, egen tidsstyring, takle brå endringer, for stor detaljorientering.

Profiltype 17: Detaljorientert Pådriver

Statistisk representasjon: 2,6 %

Profilens hovedtrekk

Den Detaljrettede Pådriveren er grundig, resultatorientert, analytisk, åpen for nytt, ambisiøs, arbeidsom, uavhengig, initiativrik, direkte og ansvarssøkende. På grunn av sin engasjerte natur vil denne han/hun balansere mellom ut- og innadvendthet, men kan i rette omgivelser være blant de mer utadvendte. Når han/hun arbeider med en sak, stiller vedkommende svært høye krav til seg selv og sine medarbeidere, og kan noen ganger oppfattes som temmelig kravstore av andre. Dette er en svært arbeidsom og grundig person som ønsker å levere feilfrie resultater som ikke skal kunne kritiseres av noen. Målfokus, kontroll, kvalitet og saksorientering er også viktige trekk for den Detaljorienterte Pådriveren.

Omgangstone og holdning til andre

Ettersom den Detaljrettede Pådriveren i sin natur er rett på sak og tydelig kommer han/hun raskt med korrigerende tilbakemeldinger til sine medarbeidere. Ansvar for arbeidsoppgaven og kvaliteten på arbeidet er så viktig for vedkommende at han/hun sjelden oppleves som en sensitiv og god lytter. Han/hun ønsker å være rettferdig og sosial, men hvis arbeidspresset blir for stort er dette vanskelig å kombinere med ønsket om perfekte resultater. Når omgivelsene og arbeidssituasjonene er rolige og trygge vil vedkommende være både sosial og hjelpsom, samt villig til å tilrettelegge for andre. På grunn av de høye kravene han/hun stiller til seg selv ønsker han/hun å ha beslutningsansvaret og de siste ord. Dette resulterer ofte i at han/hun kan ha problemer med å overlate både viktige og uviktige oppgaver til andre. Mange kan oppleve den Detaljrettede Pådriveren som vanskelig å komme innpå, spesielt i hektiske og travle perioder.

Ansvarsvilje og oppgaveløsning

Den Detaljorienterte Pådriverens behov og ønske om ansvar er svært høyt. Han/hun ønsker å komme til topps, samtidig som innsatsen skal anerkjennes underveis. Ambisjonsnivået og behovet for kontroll er så stort at det på sikt kan føre til utmattelse om han/hun ikke finner en god balanse i hverdagen. Spesielt i lederposisjoner er det viktig for vedkommende å gi slipp på deler av kontrollen, ellers vil medarbeidere oppleve manglende tillit når oppgavene delegeres. Når det gjelder oppgaveløsning er han/hun ansvarfull og kvalitetsbevisst og går sjelden fra en oppgave før den er ferdig og grundig utført.

Motiveres av

Ansvar, kontroll, resultater, personlig og faglig utvikling, anerkjennelse, frihet og mulighet til å lede.

Mulige utfordringer

Å ha tillit til andre og ta hensyn til andres følelser, å lytte, utålmodighet, kan være kritisk til andre og ha vanskelig for å delegere.

Profiltype 18: Analytiker

Statistisk representasjon: 1,7 %

Profilens hovedtrekk

Analytikeren er som regel mer innadventd enn utadventd, vanligvis detaljrettet, realistisk, systematisk og stabil. Kan iblant være ganske distansert og sårbar i forhold til konstruktiv tilbakemelding, og er opptatt av å vurdere oppgaver og konsekvenser grundig. Han/hun har stort fokus på å være faglig oppdatert og vil kunne virke temmelig bestemt i faglige og personlige spørsmål. Analytikeren tilhører den kvalitetssøkende familien, er grundig, logisk, systematisk og vedkommende går sjelden fra halvgjort jobb.

Omgangstone og holdning til andre

Analytikeren er selvbevisst og viser sjelden spontane reaksjoner. Han/hun er klart mer fokusert på sak enn person, og kommunikasjonen bærer som oftest preg av dette. Vedkommende vil kunne virke en smule spissformulert i saksdiskusjoner og fleiper sjelden med alvorlige ting. Analytikeren tar vennskap seriøst og kan ha tendens til å holde avstand inntil han/hun føler seg trygg. Noen vil kunne føle at Analytikeren er kjølig og lite opptatt av andre, og vedkommende kan iblant virke mistenksom overfor andres motiver. Analytikeren har som regel mere av kontrolløren i seg enn av inspiratoren, og liker i kommunikasjon med andre at fokus holdes på det faglige plan. Vedkommende tar ofte konstruktiv tilbakemelding personlig og kan da reagere sterkt. Analytikeren verdsetter konkrete og presise tilbakemeldinger og forslag, og foretrekker at endringer skjer etter avtalte planer.

Ansvarsvilje og oppgaveløsning

Analytikeren søker vanligvis ikke ansvar på ledernivå. Hvis han/hun likevel får slikt ansvar, vil vedkommende søke å utføre selve oppgaven på en feilfri måte og den menneskelige siden av saken blir ofte ikke tillagt samme vekt. Analytikeren ønsker ansvar for sitt fagområde - uten noen form for innblanding. Det ligger i analytikerens natur å være grundig i sin oppgaveløsning. Han/hun er disiplinert i sin innsamling av data - og er temmelig fordypende og systematisk når analyse skal gjøres. Da Analytikeren er en kvalitetssøker, vil han/hun kunne bruke mye tid på detaljkontroll fordi han/hun er meget opptatt av system(er), orden og struktur, og foretrekker ofte å jobbe alene.

Motiveres av

Analytikeren motiveres av frihet til å jobbe på sitt vis - uten særlig innblanding. Han/hun blir motivert av å jobbe i utfordrende faglige miljøer utenfor og i bedriften, faglig anerkjennelse og det å bli spurt om råd. Forutsigbare rammebetingelser, klare ansvarsområder og stabile, trygge arbeidsbetingelser samt saklig og faglig forankret ros er også motivasjonsfaktorer for Analytikeren.

Mulige utfordringer

Sårbarhet for konstruktiv tilbakemelding, følelsen av sosial isolasjon, å ikke føle seg verdsatt faglige dyktighet, redsel for uventede endringer, overdreven grundighet, mangel interesse for sosialt samspill.

Profiltype 19: Lojal Lagspiller

Statistisk representasjon: 5,2 %

Profilens hovedtrekk

Den Lojal Lagspiller er en person som er arbeidsvillig, lojal, pliktoppfyllende med sterk sans for orden og ryddighet. Han/hun er punktlig, pålitelig og trives godt med selvstendig arbeid om det finnes faste rammer og tydelige instruksjoner. Dette er viktig for vedkommende fordi han/hun kan ha en iboende frykt for eventuelle konsekvenser. Han/hun oppfattes gjerne som innadventt, men er allikevel et typisk følelsesmenneske med et relativt tydelig kroppsspråk som viser hvordan de har det. Den Lojal Lagspiller kan trives og blomstre i rutinearbeid om jobben vedkommende gjør blir oppmuntret og anerkjent av kollegaer og ledere. Når den Lojal Lagspiller finner en jobb han/hun trives i, blir de gjerne værende der i mange år uten at det går ut over arbeidsinnsatsen og kvaliteten i arbeidet. Den Lojal Lagspiller møter opp i god tid til avtaler eller arbeid, og legger gjerne ned en ekstrainsats om det blir verdsatt. Han/hun har et ønske om å gjøre alt riktig og korrekt, noe som resulterer i høy arbeidsinnsats for de rette arbeidsgivere.

Omgangstone og holdning til andre

Den Lojal Lagspiller er ofte stillferdig og beskjeden, har sjelden konflikter med andre, og sjansen for at han/hun starter en konflikt er minimal. Han/hun kan ha liten interesse for sosiale arrangement, men stiller gjerne opp om han/hun er trygg på menneskene og omgivelsene. Da den Lojale Lagspiller er et følelsesmenneske deler han/hun ofte sine tanker og følelser med andre. Det er ikke uvanlig at den Lojale Lagspiller har mange venner, og disse er gjerne svært gode og trofaste. Om man først får tilliten til den Lojale Lagspiller har man gjerne en lojal venn for livet, og dette får man ved tydelig kommunikasjon, forutsigbarhet og ærlighet. Den Lojale Lagspiller er sensitiv for endringer i livet og holder seg helst til det kjente og kjære.

Ansvarsvilje og oppgaveløsning

Den Lojal Lagspiller søker naturlig nok trygghet fremfor stort ansvar. Han/hun er ingen typisk karrierejeger, men er til gjengjeld svært pålitelig og ryddig. Vedkommende arbeider best når det finnes klare retningslinjer, men blir gjerne med på endring og nyorientering om det blir satt i gang av noen som vedkommende føler seg trygg på. Den Lojale Lagspiller har et sterkt ønske om å gjøre arbeidsoppgavene riktig med stor grad av orden og ryddighet. Da han/hun har svært stor kontroll over arbeidsoppgavene sine, behøver han/hun sjelden å ta noen risiko. Den Lojal Lagspiller trives best der det er rolig og forutsigbart, og hektiske miljøer med høyt tempo kan virke stressende og hemmende for han/henne.

Motiveres av

Den Lojal Lagspiller motiveres av forutsigbarhet og klare retningslinjer. Han/hun trenger anerkjennelse og oppmuntring for å føle trygghet og trivsel i arbeidsoppgavene sine. Når regelverket og rammene er tydelige, klarer Den Lojal Lagspiller også å motivere seg selv, men da må han/hun ha tillit til – og fra lederne sine. Vennlige ord, et stort smil og enkle overraskelser i hverdagen motiverer hverdags-helten, Den Lojale Lagspiller, mer enn utsikter om karriere og forfremmelse.

Mulige utfordringer

Uforutsette endringer, konflikter, å tale i forsamlinger, å stå opp for egne behov, å ta initiativ.

Profiltype 20: Perfeksjonist

Statistisk representasjon: 0,8 %

Profilens hovedtrekk

Perfeksjonisten er kvalitetsbevisst, arbeidsom, grundig, saksorientert, ordenspreget, nøyaktig, forsiktig, grundig, selvkritisk, detaljrettet, systematisk, omstendelig og fokusert. Perfeksjonistens fokus på detaljer kan virke hemmende og forsinkende i teamarbeid. Han/hun er tydelig saksrettet og kan ha utfordringer i det sosiale samspillet da vedkommende ofte er ganske innadvendt og vanligvis søker trygghet. Perfeksjonisten lytter gjerne til faglig sterke autoriteter, og har en sterk indre motivasjon til å levere det vedkommende tror er forventet resultatet og standard. Kvaliteten på avsluttet arbeid er ofte viktigere enn å holde tidsfrister. Ønsket om System, Orden og Struktur (SOS) er betydelig.

Omgangstone og holdning til andre

Perfeksjonisten trives godt med å jobbe uforstyrret innen sitt fagfelt, sine faste rammer og rutiner. Hans/hennes selvpålagte kvalitetskrav er store og kan virke litt i overkant for noen. De har stort fokus på detaljer som igjen kan virke utfordrende i forhold til tidsbruken. Han/hun er grunnet sitt behov for klare rammer ofte på vakt overfor andres motiver, og kan føle seg truet uten at andre oppfatter dette. Raske endringer kan virke forstyrrende på vedkommende, og det som mange oppfatter som dynamikk og naturlig endring kan oppfattes truende og gi stress. Lojaliteten og viljen til ansvar i prosesser kan også være like viktig som kvalitetskravene, bare arbeidsoppgavene er tilpasset Perfeksjonistens trivselssone.

Ansvarsvilje og oppgaveløsning

Perfeksjonisten søker oftest det stabile og kjente. Trygghetsbehovet er betydelig, og et stabilt, kjent og seriøst miljø må til for at vedkommende skal trives. Vedkommende kan ta for stort ansvar på sine skuldre og stå i fare for å brenne ut. Når arbeidet krever ekstremt fokus på detaljer og feilfrihet kan Perfeksjonisten være en uerstattelig ressurs. Da han/hun er svært god på System, Orden og Struktur (SOS) er de dyktige til å vurdere statistikk, lese analyse og kalkulere økonomisk risiko.

Motiveres av

Perfeksjonisten motiveres av seriøsitet, forutsigbarhet, stabilitet, god orden, oversikt, et rolig og formelt arbeidsmiljø, støtte fra lojale overordnede og anerkjennelse for sine kvaliteter. Ro til å arbeide i eget tempo er en forutsetning for å trives. Anerkjennelse for god utført arbeid er ofte en nøkkelfaktor for å motivere Perfeksjonisten.

Mulige utfordringer

Å motta konstruktiv tilbakemelding, tidsstyring, å slippe seg selv fri, å delta sosialt.