

EASI

PM TEAM DEVELOPMENT AGATHE AUST

AGATHE.AUST@NEWLINE-HR.COM



EASI (2012-12-13)

+ 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.

agathe.aust@newline-hr.com

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

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 Agathe Aust. 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.

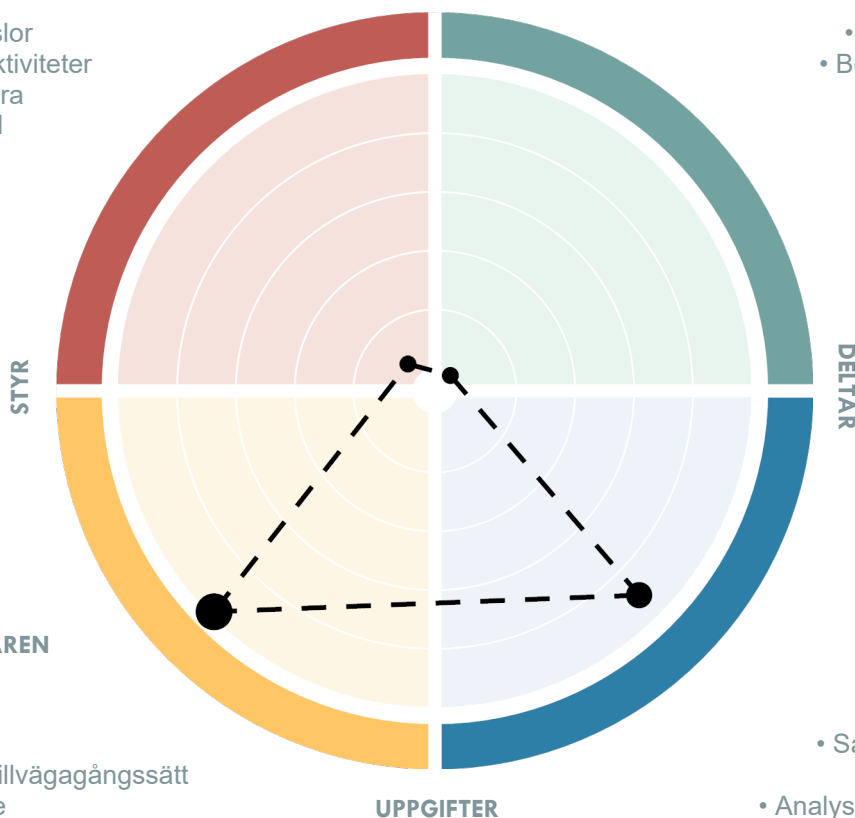
ENTUSIASTEN

- 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

ANALYTIKERN

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

VAD MOTIVERAR AGATHE AUST

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 befordran.
- 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
- Plikttrogen
- 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.

UTVECKLINGSKATALOG

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

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

MOTIVATION

Förslag på hur man kan öka motivationen för Agathe Aust:

- 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.