

EASI

PM Team Development

LISA LEBLANC

LISA.LEBLANC@NEWLINE-HR.COM



EASI (2012-12-13)

+ Motivation - Rapport för testperson

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

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, trots att man inte nödvändigtvis upplever dem som stimulerande. Det kan finnas olika anledningar till vårt beteende. Vi kan till exempel uppvisa ett visst 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.

Nästa del beskriver din motivationsstil. Beskrivningen är direkt baserad på svaren på frågorna om motivation.

DIN PRIMÄRA 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.

Dina svar på motivationsdelen av enkäten visar att du föredrar implementerarens motivationsstil.

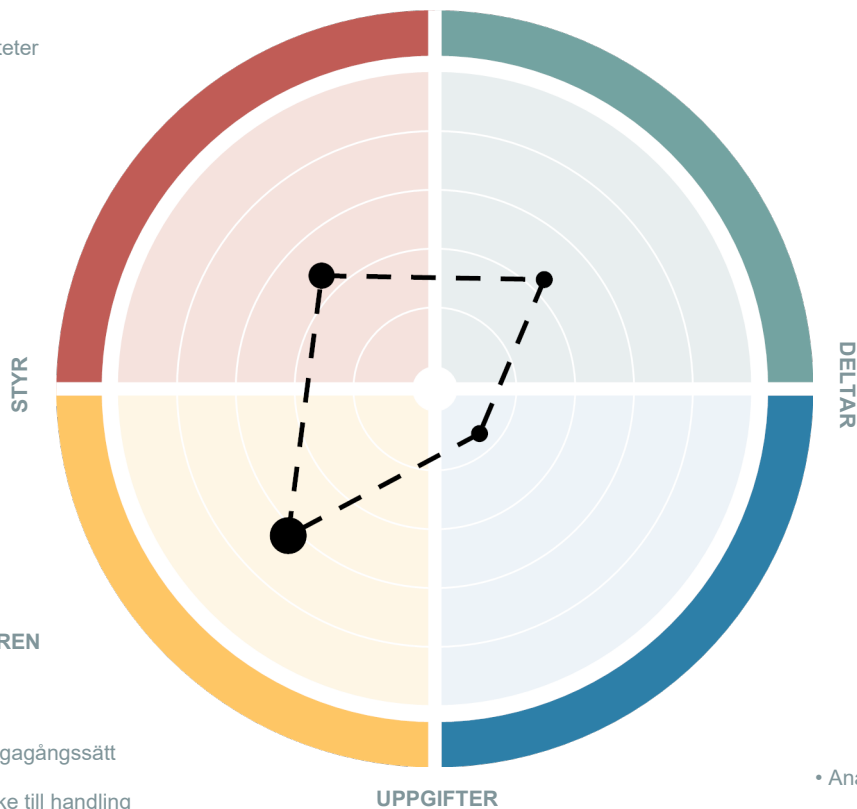
ENTUSIASTEN

- 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

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

VAD MOTIVERAR DIG

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.

UTVECKLINGSKATALOG

Välj 3-5 utvecklingsåtgärder från listan nedan, som du vill prioritera i din fortlöpande utveckling. Använd åtgärderna du har valt som underlag för att kunna slutföra din utvecklingsplan.

MOTIVATION

Förslag på hur man kan öka din motivation:

☐

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.

UTVECKLINGSPLAN

Förklara hur du ska bli mer flexibel i ditt beteende gentemot andra. Baserat på dina främsta prioriteringar (se beskrivningen ovan) ska du skriva ner dina handlingar och typiska situationer i vilka du tror att handlingen kan ha positiv effekt:

	PRIORITET 1	PRIORITET 2
MÅL Vad har du för mål med din personliga utveckling?		
MOTIVATION Varför är det så viktigt att utveckla detta?		
MÅTT Hur kan man mäta när du har nått ditt mål? Vem ska du be om återkoppling?		
HINDER Vilka hinder stoppar dig från att göra detta redan nu?		
MÖJLIGHETER Vad har du för möjligheter att komma över dessa hinder?		
ÅTGÄRDER Vad ska du göra för att nå målet?		
NÄR SKA DU: - ta första steget? - be om återkoppling/mäta framstegen?		

När och med vem ska du gå igenom planen och göra en uppföljning?

Jag ska göra en uppföljning den: _____ Med: _____