

GALLERIA AXIOLOGICA

Några värdekommentarer och typfall fritt beskrivna av
Christian Kaijser

Förord

Denna lilla skrift har kommit till beroende på ett önskemål om att få en värdebedömning och en del typfallsbeskrivningar av olika axiologiska kombinationer. Den är uppdelad i några olika sektioner:

- A. Höga och låga värden på enskilda parametrar i omvärlden – sidan 3
- B. Typfall profiler omvärld – sidan 11
- C. Några ytterligare typfall profiler omvärld Bob Smith – sidan 16
- D. Höga och låga värden på enskilda parametrar jaget – sidan 20
- E. Typfall profiler jaget – sidan 27.

Det skall omedelbart påpekas att betydelsen av variationer i enskilda parametrar baseras på ett stort neutralt utfall av övriga värden. Skriften gör dessutom inte sken av att vara vare sig komplett eller den enda sanningen. Bilderna som tonar fram har lite karaktären av porträtt målade med stugpensel. Den kommer därför att kompletteras efterhand med ytterligare typfall och justeringar. Den baseras i huvudsak på såväl egna erfarenheter av ca 1 300 axiologier som en amerikansk manual för axiologi inom search arbete och text från våra profiler. Terminologin som används är min och kan säkert förbättras. Jag tar tacksamt emot förslag på förbättringar och tillägg av ytterligare typfall.

A. Höga och låga värden på enskilda parametrar i omvärlden

1. Intuition och empati

”Intuition & Empati” är det tankecentrum som ger oss mest information om människor och situationer. Det omfattar allt vi kan erfara, vare sig det är synbart eller icke synbart, mätbart eller icke mätbart. Vi upplever ofta detta när vi använder vår intuition för att fatta beslut i ett läge då vi har mycket begränsad faktainformation. Människor som har en högt utvecklad intuition har ofta en känsla i maggropen som säger dem vad som är rätt beslut. Ofta är det så att intuitiva beslut är svåra att motivera och förklara fullt ut. Det är bara så att ”det känns rätt”. Trots att intuition inte är 100 % perfekt, finns det ändå studier som visar att människor med en högt utvecklad intuitiv förmåga upplever den som en pålitlig källa att ösa ur när det gäller att göra korrekta bedömningar som berikar deras liv. Den här typen av tänkande beskrivs ofta som att uppleva och känna.

När vi uppfattar och värderar andra människor i den unika dimensionen kallar vi det för ”Intuition & Empati”. Det är att uppfatta och värdera en person bara för vad den personen är. Det handlar då inte om hur personen ser ut, vilka förmågor han/hon har, hur han/hon låter eller vad han/hon säger. Det är att uppleva och värdera någon på ett personligt plan, att känna den människans känslor, uppleva saker som han/hon upplever det och bry sig om samma saker som han/hon gör. ”Intuition & Empati” leder oss att se människor som unika och utvalda, tillåter oss att bedöma och sätta värde på människor på ett sätt som når fram till dem. Denna parameter inbegriper att kunna se det unika hos ett objekt eller en människa.

Mer än 95 % har värden mellan 4 – 8. Medelvärde för denna parameter är hittills i Sverige 5,2 och i USA 6,3.

Värden nivå 0 – 3 för Intuition och empati

Personer med så pass låga värden kan vara misstänksamma mot andras avsikter, försiktig av personliga skäl och orsaker och generellt ovilliga att ta risken att lita på andra. De har en osynlig mellanmänsklig vägg som är svår att passera. Ibland maskerar dessa personer denna försiktiga attityd genom att vara överdrivet sociala, utåtriktade eller tydliga.

Dessa beteenden kan styrkas genom frågor/dialog kring:

Önskemål att vilja arbeta ensammen.

En tendens att inte vilja engagera sig personligen eller att man får en känsla av att inte se insidan på personen.

Inga eller få personer som individen känner sig stå nära.

Svårigheter eller ovilja att kunna delegera till andra.

Dessa personer passar bra i roller där de slipper ta hänsyn till andras känslor och kan fokusera på egna idéer och projekt. De har definitivt svårt med andra människor som är mycket känslororienterade. Jobb där man riskerar att utsättas för andras känslor som t.ex. säljare eller receptionist passar minst bra.

Värden 4 – 5 för Intuition och empati

Påminner naturligtvis i stort om föregående stycke även om utfallet blir mindre påtagligt. Andelen axiologier med dessa värden är tämligen vanliga kanske framförallt i ”tekniska företag”. Det innebär att även här finns, men i mindre omfattning än föregående avsnitt:

Önskemål att vilja arbeta ensammen.

En tendens att inte vilja engagera sig personligen eller att man får en känsla av att man inte ser insidan på personen.

Inga eller få personer som individen känner sig stå nära.

Svårigheter eller ovilja att kunna delegera till andra.

Men även:

Att undvika jobb eller roller där man måste ta hänsyn till individuella intressen, uppfattningar och andras personlighet.

De passar bra i jobb där man inte regelbundet måste ta hänsyn till andras känslor.

Värden 7 – 8 för Intuition och empati

Personer med dessa värden är naturligt medvetna om det individuella hos andra människor. De har också en mycket klar intuitiv förmåga, även om de inte alltid använder den. Dessa personer är relationsbyggare som gärna arbetar med andra människor och som är öppna. De stimuleras av interpersonella relationer, uppmärksammar andras behov och intressen och som tar med hjärta och passioner i sina aktiviteter. De kan vara mottagliga för andras unika intressen, att leva sig in med dem, att kunna fatta intuitiva beslut och känna passion för saker som de tror på.

Personer med ett värde på 7 är kända som trevliga och empatiska. Personer med ett värde på 8 är också naturligt medvetna och uppmärksamma på det individuella hos andra. De kan behöva ha en bra "magkänsla" för något eller någon innan dom kan öppna sig, lita på någon eller göra ett val. Flertalet av dessa kan ha problem att jobba ensamma utan en regelbunden kontakt med andra. De bryr sig om hur andra mår och vill inte skapa problem eller obehag för dessa. När de väl fått en positiv känsla för något eller någon kan de i stället bli envisa därför att de identifierar sig personligen och bryr sig om idén, personen eller projektet med starka emotionella känslor

Dessa beteenden kan styrkas i en dialog genom frågor/dialog kring:

Att dessa personer har en tendens att betona andras känslor, individualitet och personlighet för mycket.

En tendens att undvika konfrontation för att kunna vara mjuk och vänlig och en övertro på att bygga personliga relationer.

En tendens att ta kritik personligt, att personifiera arbete och idéer eller ta god tid på sig att fatta ett beslut eller ett val.

En tendens att delegera arbete till andra eller undvika situationer som innebär att personen har att instruera och övervaka andra.

Personer som dessa passar bra i de flesta arbeten där personlighet och relationer är en del av arbetskulturen och där fantasi och personliga känslor är uppskattade. Mycket av ledning, försäljning, undervisning och arbetsledande roller kräver denna förmåga. De passar mindre bra i positioner där empati och att bry sig om andra kan orsaka utbränning eller hämma en persons effektivitet. Allt arbete där en meningsfull kontakt med andra saknas kan också vara riskfyllt

Värden 9 – 10 för Intuition och empati

Dessa personer blir ännu mer beroende av andra än i förra gruppen. De är så medvetna om andras personlighet så de kan aldrig bortse från den. Det innebär att de alltid undviker aktiviteter som kan skapa obehag, stress eller smärta för andra. De har hellre personliga relationer med andra än gör affärer med dessa. De kan inte jobba själva utan att ha kontakt med andra människor. De är nogga med att följa hur andra mår. De har en stor medkänsla och arbetar mycket personligt.

Dessa beteenden kan också styrkas i en dialog genom frågor/dialog kring:

Att dessa personer har en tendens att betona andras känslor, individualitet och personlighet för mycket.

En tendens att undvika konfrontation för att kunna vara mjuk och vänlig och en övertro på att bygga personliga relationer.

En tendens att ta kritik personligt, att personifiera arbete och idéer eller ta god tid på sig att fatta ett beslut eller ett val.

En tendens att delegera arbete till andra eller undvika situationer som innebär att personen har att instruera och övervaka andra.

Men dessutom:

En tendens att behöva ett "godkännande" från andra innan man kan ta ställning

En tendens att helt undvika situationer som kan orsaka obehag för andra och som då kan påverka relationerna med personen.

2. Funktion och nytta

När vi använder detta tankecentrum tänker vi på ett ändamålsenligt, jämförandesätt. Vi tänker på människor och förhållanden som antingen en hjälp eller ett hinder för att nå de omedelbara resultat vi önskar. Tänkande i dimensionen "Funktion & Nytt" är det vi använder när vi jämför människor för att göra bästa möjliga val. Det är det sätt vi tänker på när vi väljer läkare, vilken hantverkare som är bäst att ringa eller vilken person som är bäst att anlita. Detta tankecentrum hjälper oss att se människor och förhållanden med hänsyn till deras användbarhet och nytta genom att det hjälper oss att jämföra människor med varandra. Det hjälper oss också att bestämma när vi ska använda en hammare eller en skruvmejsel beroende på vad som behöver göras. Det här tänkandet leder till beslut, alternativ och åtgärder som leder till omedelbara resultat.

Tänkande i dimensionen "Funktion & Nytt" hör ihop med 'sunt förnuft'. De personer som är mycket bra i detta tänkande vet hur man skapar ordning i kaos och hittar ett sätt att lösa problemet. Dessa tänkare är mer inriktade på framsteg och resultat än perfektion och förståelse. De frågar sig ständigt "vad är det bästa sättet just nu för att få resultat?". Ibland är människor med denna styrka splittrande i stora organisationer, vilka är inriktade på att följa fastställda arbetssätt och metoder. Men de är oersättliga i 'projekt av insatstyp' där snabba framgångar och resultat är väsentliga. "Funktion & Nytt" -tänkande hjälper oss också att se behovet av att motivera andra, övertyga dem om vårt synsätt eller ta ett beslut som hjälper oss nå det resultat vi söker. När detta tankecentrum är det dominerande tankesättet, har de här personerna liten tolerans för människors negativa attityder. De gillar inte gnäll och klagomål, de har inte heller tålamod med för mycket analys. De vill bara få jobbet gjort nu.

Mer än 95 % rangordnar mellan 4 – 8. Medelvärdet i Sverige är hittills 5,8 och i USA 5,1.

Värden 0 – 3 för Funktion och Nytt

Dessa personer har svårt att ta sig för saker, ta beslut, svara upp på förändringar och agera på nya möjligheter. De fokuserar inte på hur saker är utan hur de känner för dem eller hur de skall vara. Det gör dem riskovilliga, skeptiska och försiktiga. De riktar sin uppmärksamhet mot risker och problem när de skall agera eller ta beslut. Dessa personer känner sig inte komfortabla i situationer som är förutsägbara, i omvärldsförändringar och göra saker där framgången är kopplad till att andra behöver övertygas. De gör också misstag i sin kritik av politiska och sociala situationer. De har svårt att erkänna värdet av små förändringar som inte överensstämmer med deras höga ideal.

Dessa beteenden kan också styrkas i frågor/dialog kring:

Att ha en tendens att vara mer försiktig och omsorgsfull än en person som fattar beslut på mindre information.

En tendens att vara snabb att kritisera politiskt välunderättade personer

En benägenhet att undvika sociala situationer där allas roller är odefinierade.

Att ignorera det viktiga i marknadsföring och i timing.

Ett behov av att rättfärdiga varje val eller beslut med en anledning eller ett skäl.

De passar bra i jobb där man kan analysera saker, fokusera på teorier och att tänka på saker. De passar mindre bra i jobb där omvärlden ständigt ändras eller som ställer krav på snabba beslut med litet informationsunderlag

Värden 4 – 5 för Funktion och nytta

Påminner naturligtvis i stort om föregående stycke även om utfallet blir mindre påtagligt. Andelen axiologier med dessa värden är tämligen vanliga kanske framförallt i verksamheter där ”analytiska tänkare” finns som i högskolevärlden, forskare men även controller. Det innebär att även här finns, men i mindre omfattning än föregående avsnitt:

Dessa beteenden kan också styrkas i frågor/dialog kring:

Att ha en tendens att vara mer försiktig och omsorgsfull än en person som fattar beslut på mindre information.

En tendens att vara snabb att kritisera politiskt välunderättade personer

En benägenhet att undvika sociala situationer där allas roller är odefinierade.

Att ignorera det viktiga i marknadsföring och i timing.

Ett behov av att rättfärdiga varje val eller beslut med en anledning eller ett skäl.

Men också:

En rädsla för att göra misstag.

De motiverar sällan andra genom att optimistiskt berömma deras ansträngningar.

De passar bra i jobb där man inte behöver ta snabba beslut och där man kan fokusera på teorier eller följa ett enstaka skeende. De blir besvärade av snabba förändringar och att behöva ta snabba beslut på litet underlag.

Värden 7 – 8 för Funktion och nytta

Dessa personer är naturligt medvetna om sociala, taktiska och praktiska aspekter på affärer och människor. De får sin kraft av aktiviteter som ger påtagliga resultat, av affärer och av att se människor utföra saker. De är också naturligt medvetna om hur man fullbordar saker och hur dynamik och timing är viktiga för att nå resultat.

Dessa personer har en förmåga att känna vad som händer i en social eller politisk situation. De med värde 8 är speciellt uppmärksamma på de sociala, taktiska och praktiska aspekterna på affärer och folk. De känner sig hemma i kaotiska sociala eller taktiska situationer och är då fokuserade på vilka val och aktiviteter som kan medverka till att ett önskat resultat nås och uppskattar att göra saker för att nå påtagliga resultat.

Dessa beteenden kan också styrkas i frågor/dialog kring:

En tendens att "skjuta från höften" utan överväganden eller planering.

En känsla av att personen spelar i bägge lagen enda tills han vet vilka som är bäst eller kommer att vinna

En känsla av att personen inte visar alla sina kort eller berättar hela sanningen förrän han måste

En fokusering på sociala, praktiska eller "vad är bäst just nu" frågor än på mer långsiktiga problem.

En tendens att besvara frågor med historier, delvisa svar eller byta ämne.

De passar bra i jobb där de kan uppnå praktiska konkreta resultat. De har gott om energi och en positiv inställning till att fatta beslut och att prova dessa beslut. De passar mindre bra i arbeten där tålamod är en dygd. Dessa personer kan ha svårt för att delegera, planera strategiskt och tänka efter innan.

Värden 9 – 10 för Funktion och nytta

Dessa personer är överdrivet uppmärksamma på sociala, taktiska och praktiska aspekter i affärer och hos andra människor. De ser allt och alla genom ett praktiskt, användbart och kalkylerande filter. De känner sig mycket bekväma i kaotiska sociala och taktiska situationer. De kan kasta in en skiftnyckel i maskineriet bara för att bryta en god och förutsägbar ordning. De är alltid fokuserade på vilka val och aktiviteter som behövs för att uppnå ett önskat resultat och de vill verkligen se påtagliga resultat. Vanligtvis ser deras kollegor dem som taktiker, resultatorienterade, manipulerande, kalkylerande och rastlösa.

Dessa beteenden kan också styrkas i frågor/dialog kring:

En tendens att "skjuta från höften" utan planering.

En känsla av att personen spelar i bägge lagen enda tills han vet vilka som är bäst eller kommer att vinna.

En rastlöshet mot tystnad, regler eller att folks känslor försenar aktiviteter.

En känsla av att personen inte visar alla sina kort eller berättar hela sanningen förrän han måste

En större fokusering på sociala, praktiska eller "vad är bäst just nu" frågor än på mer långsiktiga problem eller vad som är bäst för andra människor.

En rastlöshet mot processer, planering, regler eller strukturerade procedurer.

En tendens att använda sig av andra.

De passar bra i jobb där de kan uppnå praktiska konkreta resultat. De har gott om energi och en positiv inställning till att fatta beslut och att prova dessa beslut. De passar mindre bra i arbeten där tålmod är en dygd. Dessa personer kan ha svårt för att delegera, planera strategiskt och tänka efter innan.

3. Logik och system

När vi använder oss av ”Logik & System” tänker vi på människor eller ting på ett svart/vitt sätt, dvs. utan nyanser. ”Logik & System” -tänkandet står för regler, lagar, strategier, planer, diagram, formulär, förutsägbarhet och säkerhet. ”Logik & System” är logiskt och analytiskt. Här finns behovet att förstå, att kategorisera och att bedöma saker och ting som antingen sant eller falskt, rätt eller fel, svart eller vitt. När vi kategoriserar eller talar om människor som vinnare eller förlorare, kvalificerade eller okvalificerade, goda eller onda, bra eller dåliga, då använder vi oss av ”Logik & System” -tänkande. Det är också ”Logik & System” -tänkandet som får oss att sätta etiketter på människor av typ kompetent, trovärdig, osjälvständig eller visionär. Människor som domineras av ”Logik & System” -tänkande har inte sällan starka omedvetna fördomar som t.ex. kan få dem att ta till sig eller avvisa andra människor eller anställa personer på basis av en inre mental checklista som talar om för dem vad som är önskvärt och acceptabelt eller vad som borde förkastas.

”Logik & System” -tänkare tenderar att behöva så mycket information som möjligt innan de fattar beslut. De trivs bäst när deras beslut baserar sig på absoluta tal, logik och fakta. När detta tänkande är det dominerande har de ofta svårt att ta ställning om de inte samtidigt kan försvara sitt ställningstagande på ett rationellt sätt.

Mer än 95 rangordnar mellan 4 – 8. Medelvärde hittills är i Sverige 7,0 och i USA 7,7

Värden 0 -3 för Logik och system

Personer med dessa värden är upproriska mot regler och andra absoluta ting. De har en frihetskänsla så att de kan få uttrycka sin egen individualitet och personlighet. De gör motstånd mot att bli identifierade med en särskild grupp eller klass av människor och tycker illa om tester som klassificerar människor. De känner också en önskan att stå fria från systemiska och logiska tankar och flöden oftast därför att de blir så uttråkade av dessa.

Dessa beteenden kan också styrkas i frågor/dialog kring:

Ett motstånd mot att upprätthålla regler och policies eller att dessa övervakas.

En tveksamhet mot att sätta sin tillit till fakta när dessa står i vägen för en persons känslor eller angelägenheter

Emotionellt tänkande (beslut tas som en reaktion emot en regel eller policy eller ett beslut)

En vilja till att visa sin individualitet eller att visa sig unik.

En ovilja eller oförmåga att göra en plan som följer en logisk ordning.

Personer med dessa värden behöver en arbetsplats där man kan få uttrycka sin individualitet och att detta dessutom är önskat. De passar naturligtvis mindre bra i jobb där det ställs krav på att följa regler och riktlinjer.

Värden 4 – 5 för Logik och system

Personer med dessa värden kan vara något upproriska mot regler och andra absoluta ting. De har ett behov av att känna sig fria att uttrycka sin egen personlighet. Dessa personer har ofta många synpunkter på behovet av tydliga arbetsbeskrivningar, regelverk och tydliga mål. Vanligtvis ogillar de att bli klassade i någon speciell grupp och ogillar också olika test som klassificerar dem till en viss grupp. De vill gärna införa sina egna regler och förväntningar på sitt arbete. Samtidigt som dessa personer behöver en strukturerad omgivning så behöver de dessutom möjligheter att arbeta på egen hand på ett sätt som stämmer med deras personlighet.

Dessa beteenden kan också styrkas i frågor/dialog kring:

*En tendens till motstånd mot att upprätthålla regler och policier eller att dessa övervakas.
En tveksamhet mot att sätta sin tillit till fakta när dessa står i vägen för en persons känslor eller angelägenheter
En tendens till att vilja till att visa sin individualitet eller att visa sig unik.
En tendens till ovilja eller oförmåga att göra en plan som följer en logisk ordning.*

Personer med dessa värden behöver en arbetsplats där man kan få uttrycka sin individualitet och att detta dessutom är önskat. De passar naturligtvis mindre bra i jobb där det ställs stora krav på att följa regler och riktlinjer.

Värden 7 – 8 för Logik och system

Dessa personer är ofta förståndiga och uppmärksamma på värdena av regler, order, policier, riktlinjer och planer. De har tankar om hur saker och andra människor skall vara men har samtidigt ett drag av öppenhet och kan överväga nya idéer. Även personer med värdet 8 är vanligtvis förnuftiga. Emellertid kan de då och då upplevas som oflexibla. I en dialog kan man få en möjlighet att avgöra hur rigid och egensinnig en person är.

Dessa beteenden kan också styrkas i frågor/dialog kring:

*Tendens till rigiditet och överdriven strikthet
En tendens att kategorisera människor
En tendens att kräva mer från personer i högre ställning på ett företag.
En tendens till stark egensinnighet
Ingen eller liten betänklighet att uttrycka sina åsikter
En ovilja ompröva sin uppfattning när en annan persons uppfattning tillförs i en diskussion.*

Personer med dessa värden passar bra i arbeten som kräver systemiskt tänkande och som låter dem följa regler, policier och procedurer. De värderar tydliga mål, planer och arbetsbeskrivningar. Jobb som passar mindre bra är de som kräver flexibilitet och ett intresse för förändringar.

Värden 9 – 10 för Logik och system

Dessa människor uppfattas som mycket organiserade, systematiska och förutsägbara. De behöver regler, arbetsbeskrivningar, order, policier och planer. De har en klar uppfattning hur saker och andra människor skall vara och det är viktigt föreskrifter följs. Med andra ord kan de vara mycket oflexibla. Ett samtal eller i en dialog ger en möjlighet att få en uppfattning av graden av oflexibilitet.

Dessa beteenden kan också styrkas i frågor/dialog kring:

Rigiditet och överdriven strikthet

En tendens att kategorisera människor

En tendens att kräva mer från personer i högre ställning på ett företag.

Starka uppfattningar om allting

En ovilja ompröva sin uppfattning när en annan persons uppfattning tillförs i en diskussion.

Personer med dessa värden har ett stort tålamod för rutiner. De fungerar bra i olika positioner där systematiskt tänkande och där man får följa regler, policies och procedurer. I jobb där det är viktigt med flexibilitet liksom förändringsvilja är mindre bra.

B. Typfall profiler omvärld.

”Den empatiska vårdaren”

Intuition och empati lika med eller större än 6

Funktion och nytta lägre än 6

Logik och system lägre än 6

Dessa personer ser och bryr sig om intuitiva känslor, personliga saker och individens rättigheter. Arbete ses som individuellt och ansträngande. Gåvor är personliga uttryck av vänskap eller kärlek. Arbetet sker familjärt där folk träffas och deltar i som unika, värderade och omtänksamma personer. ”Empatiska vårdare” är bra lyssnare, hjärtliga, medlidsamma, visar omtanke snälla och stödjande.

”Empatiska vårdare” kan ta för lätt på personer och vara för mycket känslorienterad under sådana omständigheter. De har t.ex svårt att berätta för en god vän att de blir frustrerad eller arga när vännen konsekvent kommer för sent till gemensamt möte. De har också svårt att säga ”Nej” därför att de inte vill orsaka ledsamheter för andra. De försöker alltid undvika att besvara andra som de känner personligen. Det kan orsaka spänningar i deras vänskap för att i varje relation stöter man på situationer som genererar obehag.

En ”empatisk vårdare” personifierar sig med sitt jobb och har därför svårt att ta kritik eller en kritisk analys av sitt arbete. Deras arbete är en skapelse som förtjänar att uppskattas även om den är fel eller ineffektiv. Kritik känns värre än vad den i själva verket är eller var menad.

”Empatiska vårdare” tycker att ett beslut eller ett val är bra om det känns rätt. De tenderar att bortse från praktiska eller analytiska synpunkter. Det är speciellt vanligt när vänner eller kollegor måste tillrättas eller övervakas. Det är svårt för en ”empatisk vårdare”.

”Verkställaren”

Intuition och empati lägre än 6

Funktion och nytta lika med eller högre än 6

Logik och system lägre än 6

För ”Verkställaren” är arbete mer en praktisk aktivitet och relationer mer sociala än personliga. De tycker om att få saker gjorda, vara aktiva och ha kontakter med många människor.

”Verkställare” är goda rådgivare och ledare för program och projekt. De fokuserar på att undvika att slösa bort tid och resurser och kan sporra personer till att göra bra saker. De kan vara för praktiskt orienterade att arbeta i en värld med människor som inte är lika resultatorienterade som dom själva. Så kan t.ex. en ”Verkställare” ha svårt för att lyssna på en person med sårade känslor som inte försökt göra något för att förändra situationen.

”Verkställare” undviker också överenskommelser som de inte kan se en omedelbar praktisk effekt av. De fokuserar på åtgärder som får saker i rörelse och får saker att hända. För många människor framstår detta som ytligt, politiskt, manipulerande eller ändamålsenligt.

”Verkställare” arbetar flitigt och hoppar gärna huvudstupa in i projekt. De kan ha svårt att hantera personer som insisterar på att undersöka, planera eller skapa ett bra klimat innan de fortsätter. De tycker att beslut eller val är bra när det fungerar – de tänker sällan igenom dessa för att se om dom är logiska.

”Verkställare” älskar att tala om för andra hur man gör saker och vad de tror behövs för att få saker gjorda. De har en tendens att ge praktiska råd till andra även när problemen beror på andra saker. Det visar sig när någon vill förstå varför och ha ett resonemang om detta och ”Verkställaren” bara berättar vad som skall göras och ignorerar det.

”Bevararen”

Intuition och empati mindre än 6

Funktion och nytta mindre än 6

Logik och system lika med eller högre än 6

”Bevararen” riktar sin uppmärksamhet mot hur saker skall vara och hur människor skall bete sig och fokuserar då på rätt eller fel. De tolkar information ordagrant och de arbetar för att få en förståelse för det mest effektiva sättet att med bibehållna principer uträtta saker.

”Bevararen” ser arbete från den analytiska horisonten. Saker måste vara begripliga för att ett beslut skall kunna vara bra. Man måste ha bra skäl för det man gör och varför det görs på just det sättet. Om något inte verkar förnuftigt så anser ”Bevararen” att det är dåligt eller ofullständigt.

Namnet ”Bevararen” har valts därför att människor med detta tankemönster vill behålla system och processer som dom är. De tror att världen är ett bestående, pålitligt och säkert system. Om någon eller någonting stör detta system så är det deras uppgift att återställa det.

”Bevararna” är bra planerare, organisatörer, administratörer och forskare. De har en tendens att vilja se allting i svart eller vitt. T.ex. så har en ”Bevarare” svårt att lyssna på sin käresta som uttrycker sårade känslor när dessa känslor inte verkar vara förnuftiga. De tenderar också att vara rigida och kräva att allt och alla passar in i denna svart vita tillvaro. De ser inte hur saker kan bli bättre om det inte gjorts exakt som det skall. De undviker att visa uppskattning för ett bra gjort jobb om det inte gjorts exakt som det skall göras.

”Bevararna” förstår språket bokstavligt. Med detta fokus så undviker man att uppleva känslan av poesi och metaforer och den motiverande effekten av historier och överdrifter. En idé om att jobba 110 % blir mycket stötande därför att ”En person kan bara jobba 100%”.

”Bevararna” är rigida därför att deras engagemang att bevara systemet. De motstår förändringar och hatar överraskningar för det överensstämmer inte med deras uppfattning med att värden är förutsägbara och oföränderliga.

”Bevararna” är snabba att kritisera. De förstår andra människor genom ett filter av absoluteter. En människa endera agerar eller inte agerar, ser ut eller inte ser ut eller talar eller inte talar

som "Bevararen" som han själv skulle. I bägge fallen så utvärderas individen utifrån hans idé hur individen skall vara.

Entusiasten

Intuition och empati större eller lika med 6

Funktion och nytta större eller lika med 6

Logik och system mindre än 6

"Entusiasten" tenderar att bagatellisera eller nonchalera rätt och fel, att förstå, vad som är bokstavlig mening och fokuserar i stället på att nå resultat eller att bygga relationer. Han uppfattar och uppmärksammar det som fungerar, som får saker gjorda, får folk att komma igång och personliga förutsättningar. Han är en "Entusiast" därför han har en bra känsla för att utföra saker. Han älskar att motivera folk till arbete och kan vara passionerad i det han gör.

"Entusiastens" relationer till andra kan vara både sociala och personliga. Han har en emotionellt laddad lojalitet till individer han jobbar med. Han är bra på att stödja aktiviteter, få fart på de mesiga, få till entusiasm och att gå i spetsen vid kraftansträngningar.

"Entusiasten" nedvärderar behovet av regler och överenskommelser. Han struntar i regler, instruktioner och processer och fokuserar på att fullborda saker. Han kan vara otålig när det gäller planering och processer. Otåligheten beror oftast på en oförmåga att se resultatet av processen. Allt skall helst hända NU.

I kommunikation är "Entusiasten" vårdslös med fakta, att ge människor något att lita på och använda ord och uttryck bokstavligt. Han undviker att göra överenskommelser där han inte ser det ögonblickliga praktiska värdet. Han fokuserar på det som är viktigt för att komma igång och att åstadkomma mätbara resultat. Som ett resultat av detta uppfattas "Entusiasten" ofta som ytliga, taktiskt manipulerande eller låter ändamålen helga medlen.

En "Entusiast" älskar t.o.m. mer än en "Verkställare" att berätta för människor hur saker skall göras och vad de tycker behöver göras. Det visar sig särskilt tydligt när en annan person behöver kunna förstå och anledningar och "Entusiasten" berättar vad som behöver göras.

The "Equipper"

Intuition och empati lika med eller större än 6

Funktion och nytta mindre än 6

Logik och system lika med eller större än 6

Equippers kombinerar ett fokus på rätt och fel, förståelse och bokstavlig mening med passionerade känslor och uppmärksamhet på individer. Arbete kombinerar analytiska och personliga egenskaper som gör att de leder dom till att göra saker som reflekterar deras principer och värderingar liksom idéer som verkar vettiga för framtiden. De har starka känslor för det de gör därför att i deras värld kommer alltid resultatet att baseras på deras logiska förståelse och passionen att göra det rätta.

Relationer är viktiga för Equipper. De föredrar att ha några djupa nära relationer hellre än många ytliga. De är ofta lärare, planerare, organiserare, och administratörer. De kan ibland missa att uppfatta när människor inte håller med dom eller när de tråkar ut någon eller när de uppfattas som rigida. Anledningen till att de missar är att de är passionerade kring det som skall bli medan de ignorerar det som är.

Equippers tenderar att underskatta framgångar medan de anstränger sig för att göra saker rätt. De kan ha svårt för att lämna uppskattning för andras arbete när dessa personer inte uppnår förväntansnivån. De fokuserar på hur det skulle ha gjorts eller hur det kunde ha gjorts bättre och missar det goda som gjorts.

Equippers missar ofta viktigheten och värdet av timing, finess och rätt paketering när de fokuserar på produkt och fakta. De kan missa ”det fräsiga” (t.ex. en snyggt inslagen present) medan de fokuserar på innehållet (men det var en dyrbar present). I kommunikationen kan de missa dynamiken och flödet i en konversation och i stället fokusera på innehållet. De kan missa de hårfina och indirekta nyanserna i människors kommunikation och kan bli frustrerade över att människor inte säger det dom menar.

Equippers underskattar ofta hur mycket arbete som behövs för att slutföra en uppgift, vilka hjälpmedel och resurser som behövs för att göra verklighet av idéer samt hur lång tid det tar att slutföra. De fokuserar på hur dessa saker skall genomföras och vilken typ av aktivitet som skall till medan de är omedvetna om vilken energi som krävs för att nå målet.

”Den planerande genomföraren”

Intuition och empati lägre än 6

Funktion och nytta lika med eller större än 6

Logik och system lika med eller större än 6

”Den planerande genomföraren” vill få saker gjorda och gjorda på det rätta sättet. Arbete startar först efter det att det uppfattas som förnuftigt och följer en tydlig plan eller en affärsidé. ”Den planerande genomföraren” finns sedan i arbetet till dess att det slutförts.

Dessa personer uppfattar naturligt vad som är mest effektiva sättet att göra saker. De ser arbete från en analytisk och praktisk horisont vilket är idealiskt för många arbetsgivare. Logik och system tänkandet gör att det som sker skall vara gjort på rätt sätt. Funktion och nytta tänkandet gör att idéerna omsätts på ett praktiskt och resultatriktat sätt. Teorier är endast bra om de fungerar.

Relationer är sociala och taktiska med djupa rötter och stor lojalitet. Personer uppfattar ibland att ”Den planerande genomföraren” inte bryr sig om om dom därför att de ignorerar deras känslor. Frånsett denna uppfattning är de i stället en av de mest lojala och trogna vännerna.

”Den planerande genomföraren” är bra att planera operativa insatser, att organisera, administrera och att gå i spetsen i olika uppgifter. De kan ignorera andras känslor och deras betydelse för motivation och uppmuntran. Inom kommunikationen kan de missa hur viktigt det är att prata om känslor, uppfattningar och personliga intressen.

P.g.a. ”Den planerande genomföraren” inte alltid tar hänsyn till andras goda sidor tenderar de att vara skeptiska eller försiktiga i bedömningen av andras avsikter. Det kan innebära att de tvekar att ge andra viktiga pusselbitar och ansvar därför att de är osäkra på att de kommer att användas rätt.

”Den planerande genomföraren” uppfattar språk och kommunikation bokstavigt. Det gör att de inte kan uppfatta känslorna i en poetisk framställning eller metaforer och när människor uttrycker sina personliga åsikter och uppfattningar. För honom är personliga åsikter och känslomhet endera bara tråkigt eller också stör det andra viktigare saker.

”Den försiktige åtgärdaren”

Intuition och empati lägre än 6

Funktion och nytta lägre än 6

Logik och system lägre än 6

”Den försiktige åtgärdaren” är en person som konsekvent och ständigt kalkylerar risker. Han ser omedelbart nackdelar att ha en övertro och att ta risker baserade på planer och system för att få ett jobb gjort.

För ”den försiktige åtgärdaren” är system, strukturer och regler en risk därför att de kan användas hejda människor, begränsa dem eller medverka till att man missar möjligheter som annars kunde genomföras.

För ”den försiktige åtgärdaren” är möjligheter, tajming och beslut något man skall närma sig med försiktighet därför att utfallen är oförutsägbara och kan leda till katastrofala resultat.

För ”den försiktige åtgärdaren” är tron att alla har de bästa avsikterna eller att de tar hänsyn till sina känslor två attityder som man också måste närma sig försiktigt. Människor kan såra andra och bedra sig själva för att deras avsikter i grunden är positiva när de i själva verket inte alltid är det. ”Den försiktige åtgärdaren” ser detta på ett annat sätt och närmar sig förtroenden och relationer med största vaksamhet.

C. Typfall profiler omvärld Bob Smith

Här följer en del andra typfall med en något annorlunda uppställning än de övriga och med mer precisa värden som grund.

”Skeptikern”

Intuition och empati 0 – 3

Funktion och nytta 4 – 5

Logik och system 0 – 3

Bilden visar på en grad av omedvetenhet i alla tre dimensionerna. Den kombinationen kan kallas för ”Skeptikern”. Personen misstror andras intentioner, att ta beslut som kan leda till praktiska resultat och planer och processer som tvingas på personen.

Som ”Skeptiker” får man se upp med sitt ointresse för Intuition och empati. Det innebär att alla empatiska känslor förträngs när personen fokuserar på att göra sitt jobb eller när personen följer upp att jobbet görs enligt sina normer och värderingar.

”Skeptikern” har svårt att se små framsteg och andras framgångar när dessa inte överensstämmer med deras egna förväntningar. De missar ofta att motivera andra som gör sitt bästa och som gärna vill bli sedda.

”Skeptikern” får passa sig när det gäller Logik och system. Han underskattar gärna regler och formella överenskommelser liksom även instruktioner och processer. Detta leder också till en otålighet med processer som upplevs som byråkratiska och hur en plan påverkar hans eget arbete. De bortser gärna från överenskommelser när han inte upplever det praktiska värdet.

”Skeptikern” är osäker på andras avsikter så drar han sig för att ge andra ansvar och dela viktiga uppgifter med. Han är också skeptisk till andras förmåga att få saker gjorda.

”Den förnuftige”

Intuition och empati 0 – 3

Funktion och nytta 4 – 5

Logik och system 6

”Den förnuftige” riktar sin mesta uppmärksamhet mot de absoluta aspekterna genom sin goda förmåga att se hur saker kan passa in i helheten. Det innebär att rätt eller fel uppfatta saker bokstavligt eller inte får mer uppmärksamhet än den praktiska nyttan och unika personliga egenskaper. Dessa personer ser och uppmärksammar:

hur saker skall vara

hur människor skall agera

effektivitet

göra saker i enlighet med planering

hur man kan göra saker mest effektivt och enligt vedertagna principer.

Följande karaktärer kan framstå lite tydligare baserat på detta tankemönster.

Förnuft och analys.

Arbete ses från med en analytisk fokusering. Saker skall vara förnuftiga för att han skall tro att resultatet blir bra. Om det inte verkar förnuftigt så är det inte bra eller inte komplett. Det måste finnas en godtagbar orsak till att människor gör det dom gör på det sätt de gör.

Bevarar ordning

Han tror på att bevara system, processer och ordning. Han tror också att omvärlden vilar på bestående, trovärdiga och säkra system. Om någon försöker förändra dessa system så känner han att han vill försöka återföra de till som det var.

Strider för rätt och fel

Han kommer att strida till döds för vad han uppfattar som rätt eller fel, principer och orsaker. Han har ofta en passionerad lojalitet till de organisationer han tillhör och försvarar det han upplever rätt.

Förtränger känslor

Han måste se upp med att inte lägga alltför mycket fokus på de absoluta aspekterna på saker och människor i förhållande till de unika aspekterna. Det kan annars leda till att han missar:

Hur viktiga känslor och personliga uppfattningar är för människor när de skall fatta beslut

Varför människor gör saker

Vad som verkligen är viktigt

Saker som kan uppfattas som orealistiska eller obegripliga

Känslor, relationer och kärlek

För bokstavliga

”Den förnuftige” tenderar att använda språket bokstavligt. Med ett sådant fokus kan han ha svårt att uppfatta känslan i poesi, metaforer och den motiverande effekterna av en bra historia med vissa överdrifter. Idén att ge 110 % möter motstånd då han anser att man kan inte ge mer än 100 %.

Fokus på hur saker borde vara i stället för hur de är

Mönstret att fokusera på den absoluta relationen och bortse från den relativa gör att han ständigt ser efter hur saker borde vara i stället för hur de är. Det påverkar säkert andra människor, planer och projekt samt andra saker. Han kommer att ha en tendens att:

Förvänta sig att andra skall agera på ett visst sätt

Bli frustrerad och arg när de inte gör det

Underskatta vad det innebär att få människor att göra han vill att de skall göra

Underskatta tiden det tar att få ett visst jobb gjort.

Underskatta vad man kan förvänta sig av andra människor.

Som kommunikatör

”Den förnuftiges” tankemönster indikerar en uppmärksamhet på principer, fakta, förnuft och data. Som kommunikatör blir han särskilt bra i situationer som framhåller:

fakta

förnuft

analys
komma till klarhet
definitioner
logik

Han har naturliga förutsättningar att leverera klara och tydliga idéer, förväntningar och planer. Mönstret pekar på en tillförlit till fakta, information och idéer som kommunikationsmetod i den relativa dimensionen. Det kan vara något så enkelt som att förklara för en annan person varför något måste göras och därefter förvänta sig att denna information är tillräckligt för att saken blir gjord av denne.

”Den empatiska optimisten”

Intuition och empati 8
Funktion och nytta 6
Logik och system 6

”Den empatiska optimistens omvärldsmönster visar att han är

Mycket medveten om alla unika aspekter
Balanserad och klartänkt i den relativa tillvaron
Klar och optimistisk i den absoluta tillvaron.

Hans uppmärksamhet på logik och system gör honom principfast och bestämd i vad som är rätt och fel, just och ojust.

Fokuset på empati och intuition innebär mycket empati, medkänsla och passion.

Balansen vad gäller funktion och nytta gör att han tar väl hand om de tidigare två aspekterna så att han kan gå till jobbet, få saker att hända och få praktiska resultat både från det unika och det absoluta tänkandet.

Ju närmare balans – 6 – värdena är desto enklare är det att tänka om dessa saker. I detta fall sker det klaraste tänkandet inom det praktiska området så han tänker ofta i praktiska och ”få saker att hända” frågor. P.g.a. överskattningen av empati och funktion får han en positiv uppmärksamhet mot det unika och känner sig mycket stark inom detta område. Han känner för och bryr sig om andra och det som därtill hör och har personliga relationer.

”Den empatiska optimisten” är en pålitlig och lojal medarbetare – chef – vän. Han har en naturlig förmåga att bli överens med andra och att vara lojal. Han visar en ärlig uppmärksamhet för andras behov oavsett om de är närvarande eller inte och framstår därigenom som lojal och pålitlig.

Han har också en bra förmåga att hantera taktiska situationer. Det sker genom den höga förmågan i funktion och nytta som gör honom mycket effektiv och uppmärksam på taktiska och personliga aspekter i grupper. Hans höga förmåga i logik och system gör att han gärna hantlar åsikter och människor rättfram och direkt. Denna förmåga gör honom till en person som uppfatta och förstå taktiska slutledningar hos människor och grupper.

”Den empatiske optimisten” vill gärna ha en klar och tydlig uppgift innan han kan gå vidare. Den goda förmågan i logik och system gör att han vill att saker skall vara förnuftiga, vara riktiga och följa det som är väntat och överenskommet från honom. I arbetssammanhang vill han ha en klar uppfattning om vad företaget gör och vad som förväntas av honom för att kunna fortsätta. Utan att tydligt förstå uppgiften så tvekar han att ta beslut eller att fortsätta framåt. Logik och system gör honom till en mycket bra planerare eller att organisera idéer, tankar eller strukturer. Denna förmåga kopplat till det klara praktiska tänkandet gör honom mycket lämplig som strategiskt – taktiskt planerare.

Han har ett behov av att saker skall vara justa och rätt och riktiga och i överensstämmelse med en överenskommelse. Tillsammans med de starka känslorna gör det att få stora förväntningar och krav på andra. Han sätter egna standards på hur han tycker att människor skall vara och hur de skall bedömas. Det kan vara så enkla saker som att anse att en sak inte behöver förklaras mer än en gång som att vara så komplexa att ständigt justera sina standards till högre nivåer. Hans klarhet i logik och system är så hög att han kan resonera och ta hänsyn till andras uppfattningar när de ifrågasätter hans förväntningar

”Den intuitive analytikern”

Intuition och empati 6
Funktion och nytta 4 – 5
Logik och system 9 – 10

Omvärldsuppfattningen indikerar intuitiv och skarp uppmärksamhet på unika och absoluta egenskaper och en liten ouppmärksamhet på de relativa. Fokuseringen på det absoluta gör personen till en naturlig analytisk tänkare som är organiserad, principfast och på det klara med vad som är rätt, riktigt och rättvist.

Balansen när det gäller intuition och empati innebär en mycket bra intuition och exceptionellt bra förmåga att läsa andra.

Hans tämligen goda förmåga vad gäller funktion och nytta gör honom medveten om värdet av praktiska beslut och resultat. Kombinationen gör honom till en intuitiv analytiker, en person som reder ut problem och lösningar medan han använder sin intuition till att bekräfta resultaten och med ett mål att uppnå praktiska resultat.

Han är en pålitlig och lojal chef eller vän och gör ingen skillnad på detta. Han anförtror sig till ganska få personer och är mycket lojal mot dessa. Det kan ta tid att lära känna personen men det resulterar i ett större djup i vänskapen och en stor lojalitet. Hans lilla ouppmärksamhet på det relativa gör honom ointresserad av politik och manipulering. Det är inte enbart av godo då han kan komma till korta i dessa sammanhang.

Han måste ha ett mycket klart uppdrag för att kunna genomföra. Hans logiska krav innebär att han måste uppfatta det förnuftiga, logiska och att det följer vad som är förväntat och överenskommet. När allt detta är tydligt och klart kan han fortsätta. Om inte kan han ha svårt att fortsätta.

”Den passionerade beslutsfattaren”

Intuition och empati 8
Funktion och nytta 0 – 3
Logik och system 0 – 3

Omvärldsuppfattningen indikerar att hans fokus på människor och beslutsfattande beror på inre intuitiva känslor. Han har inte så mycket sunt förnuft eller logiska tankar i hans beslutsprocess. Det gör honom till en mycket intuitiv person som är mycket uppmärksam på personliga relationer och alltid benägen att fatta beslut efter att ha ”känt av” situationen.

Den passionerade beslutsfattaren har sitt fokus på det unika egenskaperna. Det innebär att personlighet, känslor och personliga egenskaper får mer uppmärksamhet än fakta och praktiska egenskaper. Han ser och tar hänsyn till intuitiva känslor, personliga egenskaper och individens rättigheter. Arbetet uppfattar han som en möjlighet till individuellt uttryckssätt och möjlighet att uttrycka sina personliga åsikter. Arbetsplatsen skall vara som en familj dit man kommer och arbetar tillsammans.

Han får i allmänhet se upp för att inte lägga för mycket unika aspekter i förhållande till relativa och absoluta på personer i sin omgivning. Han är ofta för snabb med det personliga och att känna i vissa sammanhang. Han kan också ha svårt för att säga **nej** därför att han har en motvilja till skapa smärta – särskild för någon han känner väl. Det kan skapa spänningar i en vänskap som ju alltid innehåller en del mer eller mindre smärtsamma möten som kräver ett mått av smärta att ta sig igenom.

Arbetet blir i allmänhet personligt och han kan ha svårt för att acceptera kritik baserad på praktisk grund eller en analytisk bedömning av hans arbete. Han ser sitt jobb som skapande som bör uppskattas även om det görs fel eller inte görs effektivt. Kritik gör oftast saken värre. Han tycker att ett beslut eller ett val är bra när det **känns** rätt och tenderar att bortse från praktiska och analytiska aspekter. Det märks särskilt i kontakten med vänner och kollegor och kan ge upphov till missförstånd och feltolkningar när praktiska aspekter läggs på arbetet.

”Den intuitive problemlösaren”

Intuition och empati 6
Funktion och nytta 0 – 3
Logik och system 6

Omvärldsvärdena visar att han har en naturlig förmåga att uppfatta till de unika och absoluta och ouppmärksam mot det relativa och funktionella. Hans fokus på intuition och empati gör honom till en tydligt intuitiv tänkare. När han tänker på det logiska och systemiska får han en klar uppfattning hur han skall planera och strukturera saker. Underskattningen av funktion och nytta gör att han kan bortse eller missa värden av praktiska ting och händelser.

Han är en naturligt analytisk problemlösare. Han vill att saker skall kännas rätt på ett logiskt sätt. Detta kopplat till underskattningen av funktion och nytta gör honom till en analytisk problemlösare. Innan han fortsätter en aktivitet måste han förstå hur saker fungerar. Gör han inte det så fortsätter han inte

Beroende på hans fokus mot logik och system framställer han sig själv som utomordentligt trovärdig person. Han skyddar och försvarar människor som är lojala mot företaget även när dessa inte är närvarande. Han tycker illa om politiska manövreringar och manipuleringar. Det ger honom en stark karaktär men gör honom också sårbar för politiska spel där han kan uppfattas som klumpig.

Han vill ha ett tydligt uppdrag innan han fortsätter. Det innebär att:

- saker skall kännas rätt
- saker skall vara i ordning
- en förståelse vad som förväntas och vad som skall uppnås
- en speciell kunskap om vad som förväntas av just honom

När han har en tydlig uppgift så jobbar han på – om inte så kan han inte ta beslut.

Han har en naturlig förmåga att delegera genom sin tilltro till andra, system och överenskommelser men har en tendens att undvika att följa upp. Det gör att han ofta inte engagerar sig i processen förrän den är klar.

Han har starka krav på att saker skall vara riktiga, rättvisa, justa, i enlighet med en överenskommelse och som han förväntat sig. Tillsammans med hans fokus på intuition och empati gör att han har höga förväntningar på andra såväl chefer som underställda och mäter dem efter sina egna standards. Han är heller inte den som uppmuntrar andra i onödan. Han ogillar också i hög grad förändringar eller överraskningar eftersom han har ett lågt värde vad gäller funktion och nytta – det tankecentra som står för förändring, kaos och överraskningar. Han ser allt detyta som en inkräktare i sin strukturerade värld.

Han har fokus på hur saker skall vara i stället för hur dom är. Det innebär att han kan ha en uppfattning om hur folk bör vara och bli frustrerad och upprörd när dom inte är som han tycker. Han underskattar vad som behövs för att få folk att göra vad han vill att de skall göra eller vad det innebär att få ett speciellt jobb gjort eller vad man rimligen kan förvänta sig från andra.

D. Höga och låga värden på enskilda parametrar jaget.

1. Inre jaget

På samma sätt som vi kan ha empati för andra människor som unika, värdefulla individer, kan vi tänka på ett empatiskt sätt om oss själva. När vi tänker med centrat ”Inre Jag” är vi medvetna om vårt oändliga värde som människa och beredda att ägna tid och resurser åt att utvecklas personligt och själsligt. Detta är det sätt att tänka om det egna jaget som är minst vanligt för de flesta av oss. De flesta människor värderar sig själva efter vad de åstadkommer, vad de tror på, hur de betar sig eller efter vilken status de har. Att tänka intuitivt och empatiskt om sitt inre jag är att känna en djup medvetenhet om sitt värde som människa, som en individ med känslor och vars närvaro, uppfattningar och föreställningar har stort värde och kraft i sig.

När man använder sitt ”Inre Jag” - centrum upplever man sig själv som en unik, kännande människa. Det här beskrivs ofta som själen, det andliga eller varandet. Människor som ser på sitt inre jag med stor klarhet, dvs. har en hög förmåga i sitt ”Inre Jag” - centrum är optimistiska, modiga och naturligt energirika. De har lätt att älska utan förbehåll. Eftersom de inte är beroende av att bli accepterade av andra för att känna sitt egenvärde, så är de också motståndskraftiga för manipulation. De har lätt att läsa sina inre känslor och behov. ”Inre Jag” - tänkare är inte rädda för att uttrycka vad de känner därför att de vet att deras känslor är värdefulla. De har lätt att hantera kritik därför att de internt bedömer sig själva efter vad andra tycker om dem. Ett starkt ”Inre Jag” är en källa till personligt mod och självständighet samt förmåga att göra medvetna val i konsekvens med sitt inre och sina självvalda värderingar.

Mer än 95% rangordnar mellan 3 – 6. Medelvärdet hittills är i Sverige 3,3 och i USA 4,5

Värden mellan 0 – 3 Inre jaget

Dessa människor har en mindre bra kontakt med sina egna känslor och ifrågasätter sitt eget värde som individer. De kan endera vara överkänsliga eller mycket defensiva. Ofta är de mycket framgångsrika inom sitt område och tror att om de undviker att exponera denna del av sig själv och är framgångsrika i andra sammanhang kommer denna del inte att märkas.

Dessa beteenden kan också styrkas i frågor/dialog kring:

En tendens att undvika att tala om personliga känslor.

Konsekvent undvika att avslöja några egna personliga missbedömningar

En känslighet för kritik, att bli utstött eller utmanad.

En överdriven reaktion på en utmaning

En önskan att försöka undvika saker där man kan misslyckas

Blyghet eller en känsla av att personen är mycket känslig

Dessa personer passar bra i arbeten där det krävs en stor självuppoffring. De kan vara starka ledare men fungerar mindre bra i situationer där det finns risk för att bli förkastade eller där det behövs ett tjockt skinn och där återkommande misslyckanden är vanliga.

Värden mellan 4 – 5 Inre jaget

Dessa människor bryr sig inte så mycket om sig själva, sina känslor och sina egna personliga uppfattningar om sig själva. Värdet visar att personen är känslig nog för att känna sig utstött men tillräckligt tuff för att inte påverkas för mycket av det.

Det här är ett mycket vanligt värde för framgångsrika människor i olika jobb och bör inte föranleda några djupare diskussioner. Det är i så fall bättre att koncentrera sig på andra områden i personligheten där avvikelserna är större. Man kan t.ex. titta på omvärldsvärdet Intuition och empati i relation till inre jaget. Om omvärldsvärdet är högre än 7 kan denna omedvetenhet om det inre jaget leda till att personen kräver ett gillande eller samtycke av andra. Vid ett samtal kan man märka detta genom att se om personens ovilja att samtycka utan i stället försöker krossa Dina synpunkter och önskemål.

Personer med dessa värden klarar sig bra i de flesta positioner. Särskild gäller det duktiga säljare. Det ger dom en kombination av att kunna känna av i kombination med en styrka att kunna ta en motgång.

Värden mellan 7 – 10 inre jaget

Dessa människor har en naturlig uppmärksamhet och medvetenhet om sin inre godhet, sina känslor och sitt värde som individer. I den amerikanska och svenska kulturen är personer med dessa värden tämligen ovanliga. Det resulterar i människor som är självbelåtna, uppfyllda av sig själva eller oemottagliga för korrigeringar från andra. De tar gärna på sig ledarrollen och vill gärna vara chef för en grupp även när de inte är den mest kvalificerade, mest effektiva eller mest respekterade av de övriga.

Dessa beteenden kan också styrkas i frågor/dialog kring:

En önskan att alltid vilja dela med sig av sin egen uppfattning.

En oförmåga att ge andra uppskattning

En önskan att vara uppskattad och ansvarig

Oemottaglig för tillsägelser eller instruktioner

Dessa personer har en mycket bra förmåga att kunna klara av motgångar. De har också en passion för det de arbetar med och behöver arbeten som kräver detta. De har en dålig förmåga till samarbete med andra särskilt där hänsyn skall tas till vad andra tycker.

2. Yttre jaget

När vi använder tankecentrat ”Yttre Jag”, ser vi oss själva som värdefulla när vi får saker att hända, aktivt bidrar till något, får saker färdiga, blir uppmärksammade för hur skickliga och hjälpsamma vi är eller när vi uppfattas som bättre eller mer kompetenta än andra. Det leder till att vi är medvetna om det yttre intryck vi ger, hur vi samarbetar med dem som finns runt omkring oss och vad våra handlingar och framgångar betyder för andra. Detta medvetande om vår förmåga och den värld vi lever i ger oss självförtroende i att vi kan göra ett bra arbete, bidra till ett gott resultat och att det är mycket viktigt att ta initiativ och göra något.

Detta tankecentrum fokuserar på vår yttre person och det får oss att intressera oss för våra fysiska egenskaper, vår förmåga och hur vi är jämfört med andra. Detta är källan till uthålligt självförtroende och tävlingsinställning. Det viktigaste är att vårt ”Yttre Jag” gör det möjligt

för oss att förstå våra egna talanger och förmågor. Det är vår guide till det jobb eller de roller som stämmer bäst med vår totala kompetens och vårt intresse. Det ger oss också förmåga att taktiskt bedöma hur vi eller vårt arbete bör utvecklas.

Mer än 95 % rangordnar mellan 3 – 9. Medelvärde hittills är i Sverige 5,9 och i USA 5,0

Värden mellan 0 – 3 Yttre jaget

Dessa personer jämför sig inte med andra eller tycker inte att de försöker få ut det bästa av livet vid varje tillfälle. I vilket fall, särskilt under stress, så ifrågasätter de sin tävlingsförmåga – förmåga att vinna eller att slutföra en uppgift på ett förstklassigt sätt. För medarbetarna framstår detta tydligt som en överdriven känslighet eller osäkerhet. Personen har svårt att stötta sig själv. Typiskt är att personen oftast är bättre på att göra jobbet än de själva tror.

Dessa personer har svårt att klart skilja mellan vad de har och inte har bästa förutsättningarna för. De har därför en försiktig attityd till huruvida ett jobb är bra för dom eller inte. De kan därför framstå som tusenkonstnärer utan fokus på vad de verkligen tror sig vara bra på. De kan vara svåra att få en bra dialog med dessa personer.

Dessa beteenden kan också styrkas i frågor/dialog kring:

Brist på självförtroende.

Känsliga för kritik

Blyghet – särskilt i sociala sammanhang

Ointresse för sitt personliga utseende.

Dessa personer är naturliga lagspelare som ser till att hålla sin del av överenskommelser. De är ibland så osäkra på sig själva så de jobbar extra mycket på att visa sitt värde. De arbetar också bra i roller där de stöttar andra och inte behöver tävla med någon för att göra ett bra jobb. De fungerar mindre bra i sammanhang där tävlingsinstinkt och konkurrens är vanligt

Värden 4 – 5 Yttre jaget

Dessa personer har endera en allmän inställning att förringa sig själv i förhållande till andra eller är frustrerade i sina nuvarande roller. I bägge fallen så betvivlar de sin egen kompetens, ifrågasätter sin förmåga att vinna eller har en tendens att undvika att slutföra en uppgift. De framhäver aldrig sig själva. De är ofta bättre på att göra ett jobb än att berätta att de kan göra jobbet. De kan ibland framstå som tusenkonstnärer i en dialog när de överkompenserar för att inte visa sin osäkerhet.

Dessa beteenden kan också styrkas i frågor/dialog kring:

Brist på självförtroende

Känslig eller ett behov av att försvara sig

Blyghet – särskilt i sociala sammanhang

Dessa personer är naturliga lagspelare som ser till att hålla sin del av överenskommelser. De är ibland så osäkra på sig själva så de jobbar extra mycket på att visa sitt värde. De arbetar också bra i roller där de stöttar andra och inte behöver tävla med någon för att göra ett bra jobb. I ledningsjobb som kräver mycket delegering fungerar de ofta bra. De fungerar mindre bra i sammanhang där tävlingsinstinkt och konkurrens är vanligt eller en kritisk faktor

Värden 7 – 8 Yttre jaget

Dessa människor är självsäkra och tävlingsinriktade. De tycker om att vinna, är medvetna om sitt uppträdande och älskar att bli uppmärksammade för det dom gör. De har svårt för att sitta i bakgrunden och delegera till andra eftersom de älskar att vara inblandade. Den här inriktningen gör det ofta möjligt för en person att berätta om ett jobb stämmer överens med deras förmåga, intressen eller färdigheter. Därför kan det alltid vara en bra idé att diskutera jobbet med dessa personer därför de har en bra insikt och är noggranna om sina möjligheter och intressen.

Dessa beteenden kan också styrkas i frågor/dialog kring:

*Självsäkerheten och förmågan att övertyga andra
En noggrann och exakt förmåga att avgöra vad de bäst passar för
Vältrimmade och kroppsmedvetna och med en bra förmåga att skapa ett bra första intryck*

Dessa personer passar bra i jobb där deras prestationer uppmärksammas och belönas. De arbetar bra i konkurrensutsatta situationer där deras prestationer kan ge dom status. De passar mindre bra i situationer där de får finnas i bakgrunden eller där deras arbete inte uppmärksammas och där individualism är en nackdel

Värden 9 – 10 Yttre jaget

Dessa personer är självsäkra och uppmärksamma på hur de uppfattas av andra. De drivs av att framstå som duktiga och blir modfällda eller defensiva om de inte uppfattas så. Därför så undviker de ofta klander eller ofördelaktiga jämförelser med andra. De älskar uppmärksamhet och föredrar att arbeta för företag som har en bra social image.

Personer med detta fokus är inte särskilt bra på att skilja mellan vad de har bästa förutsättningar för och vad de är bäst utrustade för. De tror ofta att de kan göra allt och de vill gärna försöka.

Dessa beteenden kan också styrkas i frågor/dialog kring:

*Överdrivet självförtroende och en ovilja att tillstå att man är dålig i någonting
Snyggt klädda eller mycket medvetna om hur man ser ut
En huvudinriktning att göra ett mycket bra första intryck
Statusmedvetenhet – ser upp till människor med positioner eller rang*

Dessa personer kräver roller där de uppmärksammas i större sammanhang. De har ett så starkt inre självförtroende att de alltid fungerar bäst i roller där individualitet är önskvärt. . De passar mindre bra i situationer där de får finnas i bakgrunden eller där deras arbete inte uppmärksammas och där individualism är en nackdel. De fungerar inte heller så bra i ledarfunktioner där delegering är en viktig del.

3. Normativa jaget

”Normativt Jag” är vår mentala bild av oss själva. Det är sinnebilderna vi har om vad vi tror vi är, hur vi borde vara och vad vi tror på, våra tankar om oss själva, vad vi tycker att vi borde

vara, hur vi skulle vilja beskriva oss själva, och de normer och mål vi satt upp för oss själva. ”Normativt Jag” utgör en inre kritiker som ständigt utvärderar oss och visar oss hur vi ska sträva mot våra mål. Detta är platsen där lojalitet, förpliktelser och självdisciplin bor. Konsekvens och pålitlighet är de rådande principerna när vi talar om absolut tänkande i förhållande till oss själva.

Mer än 95 % rangordnar mellan 5 – 9. Medelvärde hittills är i Sverige 7,1 och i USA 7,4

Värden mellan 0 – 3 Normativa jaget

En person med detta värde är tämligen desorienterad över vad han vill med framtiden. De tenderar att ha en låg initiativförmåga, inre driv och ett inre regelverk som styr dom när ingen ser på. Som resultat har de inte den tvångsmässiga framåtanda som man kan se hos t.ex. självgående chefer och säljare.

Om deras Logik och system värde är över 6 får de sin styrning från andra personer och från omvärlden i övrigt. Placeringen i en jobbstruktur ger de den struktur och de begränsningar de behöver för att kunna fungera väl. Har de inte en mycket tydlig arbetsbeskrivning kan de känna sig helt utan mål och riktning.

Dessa beteenden kan också styrkas i frågor/dialog kring:

En oförmåga att kunna tydligt och klart definiera sina livsmål, vart de är på väg och var de kommer att befinna sig om 5 år

Brist på initiativförmåga eller passivitet rörande framtida önskningar

Ångest när man pressar på om deras framtida mål

Dessa personer passar i jobb och situationer där deras framtid är styrd. De passar bäst i roller som inte kräver egna initiativ och krav på att vara självgående. De behöver tillhöra en grupp som kan medverka de styrningar de inte själv klarar av. De passar mindre bra i situationer som kräver löpande initiativförmåga och som har ett mått av tävlingsinriktning och ansvar

Värden mellan 4 – 5 Normativa jaget

Dessa personer är ibland lite osäkra på sin framtid och har inte någon inre tvångsmässig framåtanda. De vacklar i initiativ och saknar känslan av var de är på väg.

Om deras värde för Logik och system är över 6 så söker de impulser för var de skall ta vägen från andra och från omvärlden. Placeringen i en jobbstruktur ger dessa personer den struktur och de begränsningar de behöver för att kunna fungera väl. Utan en tydlig arbetsbeskrivning kan de känna sig vilsna.

Dessa beteenden kan också styrkas i frågor/dialog kring:

En oförmåga att kunna tydligt och klart definiera sina livsmål, vart de är på väg och var de kommer att befinna sig om 5 år

En viss osäkerhet när de utfrågas om sina framtidsmål

Dessa personer passar i jobb och situationer där deras framtid är styrd. De passar bäst i roller som inte kräver egna initiativ och krav på att vara självgående. De behöver tillhöra en grupp som kan medverka de styrningar de inte själv klarar av. De passar mindre bra i situationer som kräver löpande initiativförmåga och som har ett mått av tävlingsinriktning och ansvar.

Värden 7 – 8 Normativt jag

Dessa värden hör till de vanligaste. Dessa personer har en hög förmåga att definiera sina egna värderingar och principer. De kan tänka klart och tydligt om sin framtid och har liten eller ingen ångest över den. De har lätt att se sina skyldigheter och lider inte om de inte upplever några. De har en noggrann självbild som ger dem en möjlighet att ta klander, ansvar och framgång i ett steg.

Dessa beteenden kan också styrkas i frågor/dialog kring:

En tydlig känsla att personen känner sig själv

En säkerhet och förmåga att kunna hantera saker

Känner sig bekväma att prata om egna personliga mål och önskningar

De passar bra i de flesta jobb och situationer utom möjligen då det krävs att man upplever att man blint skall följa ödet.

Värden 9 – 10 Normativt jag

Dessa personer har ett inre driv som påverkar dem att ständigt uträtta saker. De strävar efter att uppfylla sina ”skall och måsten” och känner sig skyldiga när de inte klarat av det. Detta är en ganska vanlig värdering hos chefer och yrkesmän. På den positiva sidan driver det personer att vara drivande, målorienterade och envisa. På den negativa sidan kan de uppfattas som envishet, dogmatism och en onödig försvarsattityd. Dessa personer måste uppfattas som ansvarsfulla. De känner sig komfortabla när de har mål och syften att sträva mot. Utan dessa kan de bli ängsliga. De har svårt att uppskatta livet utan en ständig aktivitet – produktivitet.

Tänkandet ger en tendens att leda människor bort från en balans i deras personliga liv. Det tvångsmässiga drivet som de känner har kopplats samman med hälsoproblem som hjärtbesvär, depression och kriser i medelåldern och är ofta orsaken till stora omvälvningar i deras personliga liv.

Dessa beteenden kan också styrkas i frågor/dialog kring:

Inre försvarsattityd mot misslyckanden

Ett behov av att uppträda ansvarsfullt och trovärdigt

Överdriven lojalitet

Ta sig själv på för stort allvar

Få exempel när de har tagit råd från familjen

Jobbar gärna övertid

De passar bra i jobb där ett tvångsmässigt driv kan vara av värde. De trivs bra i jobb där envetenhet, självdisciplin och driv är viktigt. De trivs mindre bra där den egna framtidskänslan inte överensstämmer med jobbet man har.

E. Typfall profiler jaget

”Den känslige fostraren”

Inre jaget lika med eller högre än 6

Yttre jaget mindre än 6

Normativa jaget mindre än 6

”Den känslige fostraren” älskar sig själv för den de är. De är medvetna om sina känslor och unika karaktär och tror att alla andra skall kunna vara lika bra. De kräver uppmärksamhet och älskar att berätta sina synpunkter. Det som är viktigt och det de bryr sig om är sin självkänsla, inre jag och deras självsyn.

De är begränsade i sin ansvarskänsla därför att de tror de är tillräckligt goda och nonchalerar då sina egna förpliktelser. ”Känsliga fostrare” kan lätt förlåta sig själva alla felaktigheter. De är ofta inte så ambitiösa fränsett att en del driver på sig själva för att nå gillande från andra. De behöver inte slutföra saker för att känna en självtillfredsställelse. De ser sig själva som bra för den de är och inte för det de gör.

”Den trygge hjälparen”

Inre jaget mindre än 6

Yttre jaget större än eller lika med 6

Normativa jaget mindre än 6

”Den trygge hjälparen” är lyckligast när de utför uppgifter, ser till att sätta människor och saker i arbete och gör saker som förtjänar uppmärksamhet. De motiveras av att genomföra mål, få uppskattning från andra och att framstå som kompetenta inför andra. De är uppmärksamma på sitt yttre, på sin förmåga att genomföra saker och hur de uppfattas vara för andra. De är naturligt trygga i sin förmåga att agera och är tävlingsinriktade.

De är ofta begränsade i sin ansvarskänsla därför att de tror att de är bra p.g.a. det de gör och utför och struntar då i plikt känslan. De har lätt att förlåta sig själva för felaktigheter men har svårt att acceptera klander från andra och reagerar mindre bra på om personer insinuerar att de inte är bra på någonting. Känsliga knappar är skam och klander och de hatar att bli generade inför andra.

”Den trygge hjälparen” bryr sig inte så mycket om hur de känner inom sig i en situation eller vad rollen eller ansvaret påverkar det inre jaget. De fokuserar på det yttre jaget, ibland så att det som är bra för det själsliga eller personliga målen utesluts.

”Den ansvarsfulle perfektionisten”

Inre jaget mindre än 6

Yttre jaget mindre än 6

Normativa jaget större än eller lika med 6

”Den ansvarsfulle perfektionisten” tror att han är en bra människa när han gör vad han ska. Han övervakar hela tiden sig själv för att vara säker på att han tar hänsyn till alla åtaganden,

ansvar och värden. Han är ouppmärksam på sina egna känslor och unika personlighet. ”Den ansvarsfulle perfektionisten” tror inte att det är lämpligt att jämföras med andra eller vad andra åstadkommer. Han älskar att känna ansvar och är tillfreds med sig själv endast när han genomför uppgifter i enlighet med standards. De främsta aspekterna på vad som är viktigt innehåller också ansvarskänsla, värden och personliga mål.

”Den ansvarsfulle perfektionisten” förväntar sig leva upp perfekt till sina egna normer. Han försöker inte alltid vara perfekt men kräver av sig själv ett perfekt uppfyllande av sina egna normer. Ett ex är att han inte förväntar sig att bara få MVG i skolbetyg men har satt sin egen nivå till VG. Om han då får ett G i något ämne blir det mycket irriterande.

”Den ansvarsfulle perfektionisten” är ouppmärksam till både inre och yttre jaget. Han känner sig hemma endast i situationer som är väl kända och klart definierade. Han känner sig obekvämt och osäker i sammanhang när deras roller är odefinierad eller i sociala situationer där han inte har en definierad roll eller inte ens känner personen. Han är också omedveten om hur bra han är i vad han gör, vilket kan orsaka en överdriven tävlingsinriktning därför att han egentligen misstycker i att jämföras med andra och känner sig som ett offer som inte kan ändra sina livsbetingelser. Han uppskattar inte sig själv utan tycker att han alltid kan göra något bättre även om han inte vet hur.

”Den entusiastiske hjälparen”

Inre jaget lika med eller högre än 6

Yttre jaget lika med eller högre än 6

Normativa jaget lägre än 6

”Den entusiastiske hjälparen” mår väl när han kan fullborda uppgifter, få folk och saker i arbete och vara accepterad för den han är. Han tror att han är en bra människa när han räknas och när han får uppskattning från andra. Han är medveten om sig själv både i inre och yttre jaget – känslor och förmågan att fullborda saker. Han älskar uppskattning för det han gjort är naturligt tävlingsinriktad och vill att andra skall ha med honom i de saker som är viktiga för dom.

”Den entusiastiske hjälparen” är begränsad i sin ansvarskänsla därför att han upplever sig som god även när han inte gör det han skall eller har sagt sig vilja göra. Han har lätt att förlåta sig själv för alla fel och får det svårt om andra klandrar honom för ett problem eller visar att de inte vill ha med honom att göra. Hans känsliga knappar är skam och att bli utstött och han hatar att bli endera generad inför andra eller att inte uppfattas som viktig i gruppen

”Den plikttrogne representanten”

Inre jaget större än eller lika med 6

Yttre jaget mindre än 6

Normativa jaget större än eller lika med 6

”Den plikttrogne representanten” tycker att de är bra människor när de gör det de ska och just därför är en bra person. De älskar sig själva för det dom är och riktar uppmärksamheten mot överenskommelser, ansvar och värden. De är uppmärksamma på sina känslor och unika ka-

raktär och tycker att lalla andra skall göra det samma. De kräver uppmärksamhet, älskar att visa sina åsikter och mår bra när de kan genomföra uppgifter i enlighet med sin egen standard.

”Den pliktrogne representanten” är omedveten gentemot sitt praktiska relativa ”Yttre jag”. De anser sig vara kompetenta i en omgivning och i situationer som är både familjära och klart definierade. De känner sig obekväma och osäkra i sammanhang där rollerna inte är klart definierade och i rent sociala situationer där de endera inte har någon roll eller inte känner människorna. De tenderar också att vara omedvetna om hur bra de kan vara i det de gör (på ett relativt sätt). De kan förmå sig att vara överdrivet tävlingsinriktade för att undvika att bli jämförda med andra eller att känna sig som offer som inte kan påverka sitt eget liv.

”Den drivande genomföraren”

Inre jaget lägre än 6

Yttre jaget större eller lika med 6

Normativa jaget större eller lika med 6

”Den drivande genomföraren” tycker att han är en bra människa när han gör det han skall och när han får saker gjorda. Han övervakar sig själv hela tiden för att vara säker på de inre överenskommelserna, ansvaret och värderingar hela tiden får den rätta uppmärksamheten medan han sätter fart. Han är ouppmärksam på sina känslor för sig själv och sin personlighet och tror även att det är olämpligt för andra att ta hänsyn till sig själva fränsett vad de gör eller tror. Han känner sig olustig när han erkänns för den han är (t.ex. firas på sin födelsedag) men tycker det är bra när han uppfattas som ansvarsfull och kompetent.

”Den drivande genomföraren” är ouppmärksam på sitt inre jag. Han ger inte sig själv en rättvis eller särskilt noggrann uppskattning beroende på att han tror att han alltid kan göra en sak bättre än han gjorde även när han inte vet hur han skulle kunna göra för att uppnå en sån förväntan på sig själv. Han bryr sig inte om sina känslor även om det byggs upp en massa. Han blir därför förvånad på sig själv när känslorna till slut kommer ut – vanligtvis som ilska eller vrede.

Den känslige skeptikern

Inre jag lägre än 6

Yttre jag lägre än 6

Normativt jag lägre än 6

”Den känslige skeptikern” ser all tre nivåerna på sig själv på ett skeptiskt eller försiktigt sätt. Det resulterar i en överkänslighet för kritik, misslyckande och förlägenhet. Hans inre jag pekar på att de bortser från eget inre värde som resulterar i ett bortseende av egna känslor och personlig utveckling. Yttre jaget pekar på att de känner att de inte utnyttjar sin potential fullt ut och att de är endera frustrerade eller känner sig misslyckade. Normativa jaget visar att känslan för vart dom är på väg i livet står på vänt.

Detta värderingsmönster är ofta ett resultat av en personlig kris eller rollstress som kan vara orsakad av stress, skilsmässa, förlust av en närstående eller ett misslyckande eller en besvikelse på jobbet. För de flesta innebär vägen ur detta tillstånd att börja med att skapa person-

liga mål och få en inriktning på livet. Att få tillbaka riktningen i livet innebär ofta att tillförsikten, stadgan och glädjen i livet kan börja byggas upp.

Interaktioner och egenskaper

Utveckling av jaget

Är mycket självmedveten och kan se både egna styrkor och svagheter
Yttre jag: 5 – 7

Är bra på att acceptera feedback på ett positivt sätt
Inre jag 4 – 6

Vilja och öppenhet till vidareutveckling
Inre jag 4 – 6, Normativt jag 6 – 9

Vill lära av andra och försöker se andras idéer och perspektiv
Inre jag 4 -5, Normativt jag 6 – 9

Att kunna utveckla andra

Få ut det bästa av andra människor
Intuition och empati 6 – 9, Funktion och nytta 6 – 8, Yttre jag 6 – 8

Bra förmåga som mentor eller coach
Intuition och empati 6 – 9, Yttre jag 6 – 8

Kan på ett effektivt och igenkännande sätt identifiera behov av utveckling
Intuition och empati 5 – 7, Funktion och nytta 6 – 8, Yttre jag 6 – 8

Förstår att utveckling av medarbetare är en tydlig prioritet för en ledare
Intuition och empati 6 – 8, Funktion och nytta 5 – 7, Yttre jag 6 – 8

Kan ge en negativ feedback på ett effektivt sätt
Intuition och empati 5 – 7, Funktion och nytta 5 – 7, Yttre jag 6 – 8

Kunna skapa bra relationer

Bra på att bedöma andra
Intuition och empati 5 – 7, Logik och system 6 - 8

Samarbetsförmåga
Intuition och empati 5 – 8, Funktion och nytta 6 – 8, Inre jag 3 – 7, Normativt jag 7 – 9

Stark medmänsklig färdighet
Intuition och empati 6 – 9, Funktion och nytta 6 – 8, Yttre jag 6 – 8, Normativt jag 7 – 9

Öppen för kritik

Inre jag 4 – 5, Yttre jag 5 – 7

Bra på att lyssna

Intuition och empati 5 – 8, Funktion och nytta 4 – 7, Yttre jag 4 – 7

Kommunikation

Bra muntlig kommunikationsförmåga

Intuition och empati 5 – 8, Funktion och nytta 5 – 7, Logik och system 6 – 8, Yttre jag 6 – 8

Förstår tekniker att lösa konflikter

Intuition och empati 5 – 7, Funktion och nytta 5 – 7, Logik och system 6 – 8, Yttre jag 6 – 8

Etik/Värden

Har en stark känsla för att uppnå affärsresultat

Funktion och nytta 6 – 8, Logik och system 7 – 9, Yttre jag 6 – 8, Normativt jag 7 – 9

Engagerad för organisationen

Logik och system 6 – 9, Normativt jag 6 – 9

Principorienterad

Logik och system 6-9, Normativt jag 6 - 9

Integritet/förtroende

Överdriver inte eller ändrar sanningen för personlig vinning

Funktion och nytta 4 - 7, Logik och system 6-8, Yttre Jag 4 – 8, Normativt jag 7 – 9

Håller sina löften

Logik och system 7 – 9, Normativt jag 7 – 9

Ärlighet

Logik och system 6 – 9, Normativt jag 6 – 9

Hantera stress – vara lugn

Behålla fattningen och självkontrollen vid hög stress

Funktion och nytta 4 – 7, Inre Jag 4 – 5, Yttre jag 5 – 8 Attention Balance 0,7 – 1,7

Kan hantera stress och stressfyllda situationer effektivt.

Funktion och nytta 5 – 7, Yttre jag 5 – 7, Attention Balance 0,7 – 1,7