

MODIG ADFÆRDS PROFIL

[NAVN PÅ TESTTAGER]

IMPAQTM

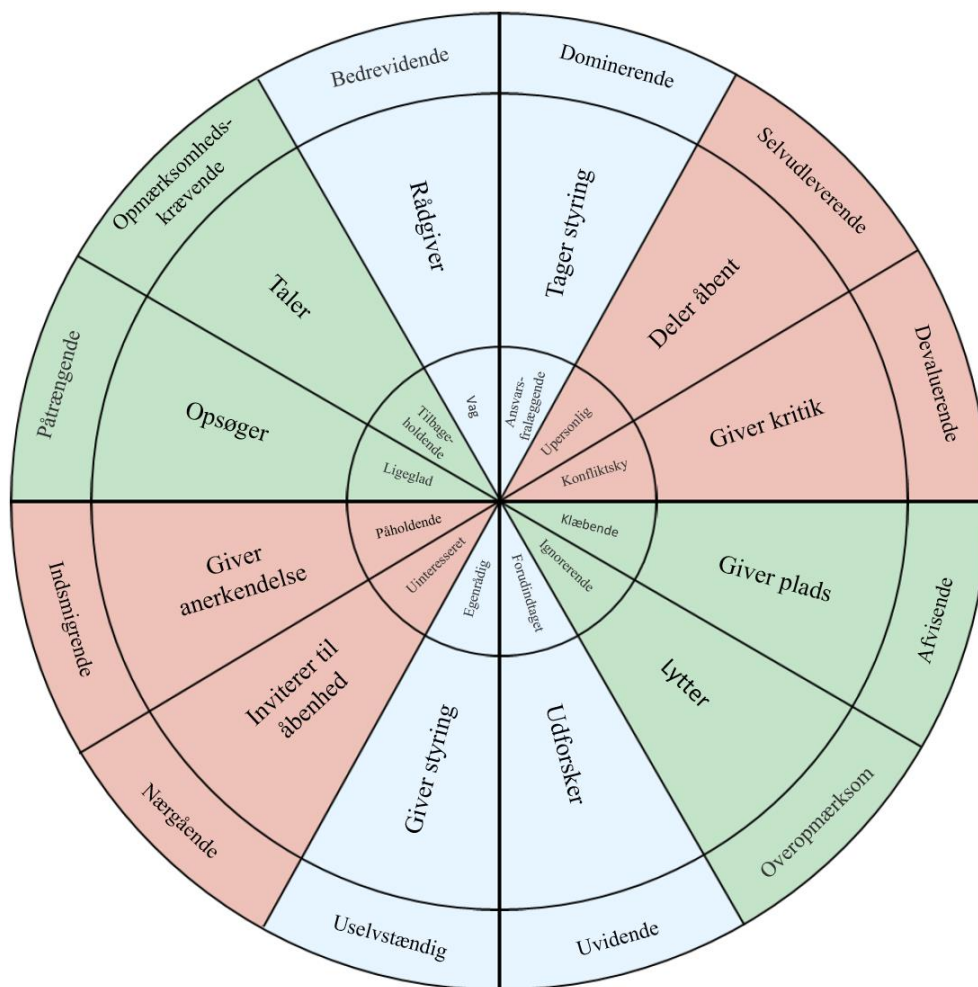
Indhold

Rapportens formål og anvendelsesområder	2
Introduktion til profilen	3
Din Modig Adfærds Profil.....	5
Adfærdsdimension: Opsøger og Giver plads	5
Adfærdsdimension: Taler og lytter	7
Adfærdsdimension: Rådgiver og Udforsker	9
Adfærdsdimension: Tager styring og Giver styring	10
Adfærdsdimension: Deler åbent og Inviterer til åbenhed	12
Adfærdsdimension: Giver kritik og Giver anerkendelse	13
Afslutningsvis	15

Rapportens formål og anvendelsesområder

Modig Adfærds Profil er udviklet med henblik på at hjælpe dig med at blive mere bevidst om dine adfærdspræferencer og underliggende tilbøjelighed til at føle social frygt.

Rapporten kan i kombination med refleksion, eventuelt en personlig tilbagemelding eller supplerende coaching bruges til at identificere områder, som du kan arbejde med at bevidstgøre og udvikle for at forbedre dine relationer og effektivitet.



Introduktion til profilen

Modig Adfærds Profil er baseret på forskningen og adfærdsmodellen fra bogen Den Modige Konsulent (Henriksen, Leicht, Lundby, & Jølberg, 2021).

Profilen er bygget op om 12 adfærdsformer, som enhver leder, konsulent og medarbejder skal kunne mestre og tilpasse til omstændigheder og personer for at kunne lede og samarbejde effektivt.

Adfærdsformerne hører sammen i adfærdspar, som hver især kan ses som hinandens positive modsætninger, og som skal kunne balanceres eller skrues op eller ned for alt efter, hvad opgaven kræver og de mennesker, som er involverede i opgaveløsningen, har behov for.

Den aktuelle profil er en version 1.0 og tager udgangspunkt i råscorer, da vi endnu ikke har normdata. Derfor er der usikkerheder om hvad det reelt og konkret vil sige at score højt/ lavt på adfærdsformerne. Dog kan vi stadig generalisere nedenstående:

Desto lavere du scorer på en adfærdsskala desto mere sandsynligt er det, at du vil blive opfattet som en, der ikke udviser denne adfærd særlig ofte – og måske endda til tider "gør for lidt" eller helt undgår denne adfærd, selv når den kunne være berettiget eller hensigtsmæssig. Derudover, desto højere du scorer, desto mere sandsynligt er det, at du fremstår meget tydelig og karakteristisk på denne adfærd. At du bruger denne side af dig selv så meget, kan være et udtryk for, at dine omgivelser kræver eller forventer en bestemt adfærd fra dig, men det kan også være et udtryk for, at du kommer til at overgøre dine styrker, så din adfærd til tider kan blive "for meget af det gode" for dine omgivelser.

Om din adfærd er effektiv eller uhensigtsmæssig i den enkelte, konkrete situation kan ikke direkte aflæses af din Modig Adfærds Profil, da det afhænger af, om du er i stand til at tilpasse din adfærd til det, som opgaven og andre mennesker har brug for fra dig.

Når du læser din rapport, er det derfor vigtigt, at du løbende reflekterer over, om der er steder, hvor din adfærd bliver rigid og ukonstruktiv. Alle mennesker har oplevelser og

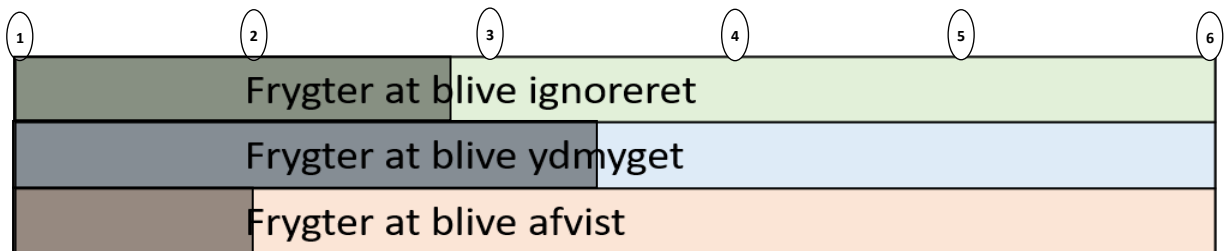
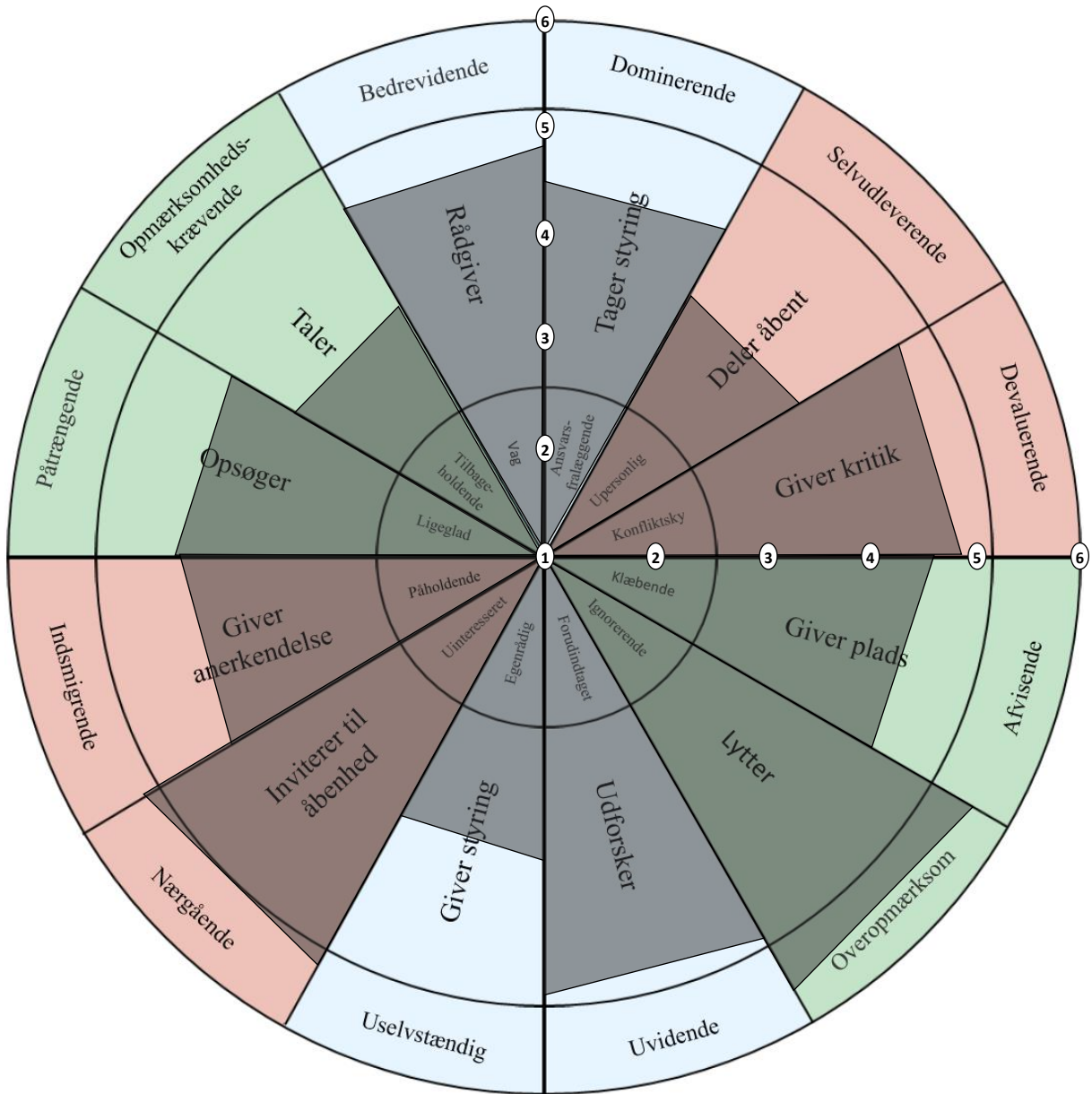
erfaringer med i bagagen, som har været med til at forme deres personlighed, og når vi i visse situationer eller med bestemte personer har svært ved at forblive balancerede og fleksible, er det som regel fordi, vores frygt er blevet aktiveret. Når vi bliver frygtsomme, beskytter vi os ofte mod ved at anvende adfærdsstrategier, som før i livet har virket.

Til at hjælpe dig med at blive mere bevidst om, hvilke former for frygt, du kan have tilbøjelighed til at opleve, og som måske kan aktivere mere forsvarsprægede adfærdsformer hos dig, finder du i rapporten derfor også tre frygtskalaer.

Desto lavere du scorer på frygtskalaerne desto lavere sandsynlighed er der for, at den pågældende frygt ikke påvirker dig. Dette kan skyldes, at du generelt er meget lidt bekymret og ængsteligt anlagt, men det kan også skyldes, at du ikke er komfortabel med at være i kontakt med din frygt og derfor skubber den væk.

Skulle din frygtscore være i den høje ende, er der større sandsynlighed for, at du bliver påvirket af den pågældende frygt. Dette kan skyldes, at du tidligere har haft ubehagelige erfaringer med relationer, hvor du ikke blev mødt på den måde, du havde brug for og derfor har udviklet en årvågenhed eller vagtsomhed i sociale situationer. Overvej i så fald, hvilke adfærdsformer, du måske kan komme til at resignere fra eller overgøre, når denne frygt aktiveres.

Din Modig Adfærds Profil



Adfærdsdimension: Opsøger og Giver plads

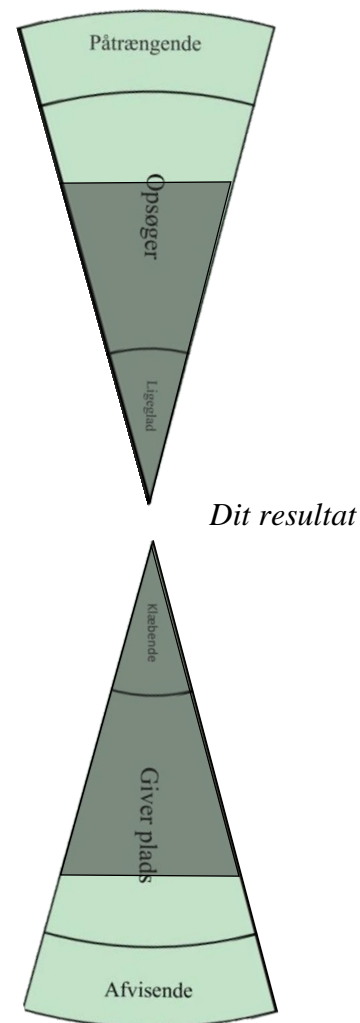
Underliggende frygt: At blive ignoreret

Opsøger

På den opsøgende skala udvises en adfærd, hvor man henvender sig og søger kontakt til andre. Det er essentielt i det meget arbejde at kunne lave tage initiativ til at kontakte og danne nye relationer samt at kunne netværksudvikle. Alle disse egenskaber kræver en opsøgende adfærd. På denne skala er det vigtigt at have den rette timing samt mærke efter, hvad andre har brug for af kontakt i situationen. Man kan derfor både opsøge for meget og for lidt, og det er vigtigt at finde en balancegang for at udføre kompetent arbejde.

Giver plads

Den pladsgivende adfærd kan være en stor styrke for medarbejdere, ledere og konsulenter. Det nødvendigt at kunne give andre plads og trække sig taktfuldt fra relationer og situationer, når dette behøves. For at kunne give andre den nødvendige plads kræver det, at man kan aflæse deres behov og agere efter dette, eksempelvis hvis de har behov for at dyrke sine interne relationer i fred i gruppen.



Adfærdsdimension: Taler og lytter

Underliggende frygt: At blive ignoreret

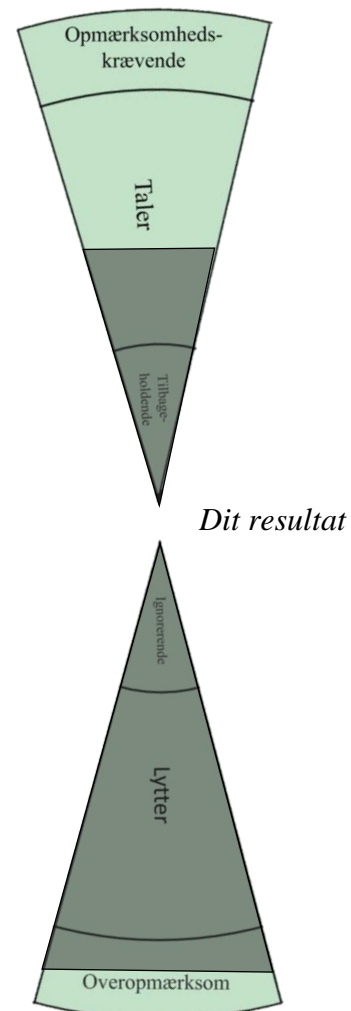
Taler

Taler-skalaen er helt centralt for mellemmenneskelige relationer, da evnen til at fornemme, hvornår man skal lytte, og hvornår man skal tale, er et vigtigt værktøj. Som leder, konsulent eller medarbejder skal du ofte dele din ekspertise. Så det er selvsagt også nødvendigt, at du er komfortabel med eksempelvis at tale foran en gruppe og være genstand for andres opmærksomhed. Nogle mennesker har et naturligt talent for at undervise og præsentere, hvilket kan være et effektivt virkemiddel, og medvirke til at det faglige budskab kommer ud over scenekanten.

Dog er det ikke nødvendigt at være født til at stå på en scene for at være en effektiv formidler, og det er vigtigt at vide, hvornår man skal træde ned fra scenen igen, og lade andre træde frem.

Lytter

For at være effektiv og effektiv som konsulent, medarbejder og leder er det vigtigt at kunne afkode, hvornår du skal lytte. At lytte aktivt og nærværende skaber en tillid hos andre, at du oprigtigt interesserer dig for hende/ham og forsøger at sætte dig ind i vedkommendes situation og deres behov. Derved bygger du en relation til kunden, hvor hun/han føler sig betydningsfuld.



Frygter at blive ignoreret

Ifølg Schutz, bygger de overstående 4 adfærdsformer på en overordnet frygt for at blive ignoreret. Med dette menes der, at frygten for at blive ignoreret, modererer i hvor vid udstrækning de pågældende adfærdsformer kommer til udtryk.

Frygten for at blive ignoreret hænger sammen med det almenmenneskelige behov for at høre til og være betydningsfuld, der påvirker hvordan vi agerer i forhold til inklusion i fællesskabet. Bliver frygten for at blive ignoreret for styrende, kan man komme til enten at inkludere og involvere alt for meget eller alt for lidt. Man kan eksempelvis komme til at tale for meget og gentage sig selv, eller man kan afholde sig helt fra at tage kontakt og sige sin mening for ikke at risikere, at andre ignorerer én. Dette fremgår ofte på et ubevidst plan, og det kan derfor være hensigtsmæssigt som konsulent, leder og medarbejder, at være opmærksom på, hvorhenne man selv ligger på skalaen.

Dit resultat:

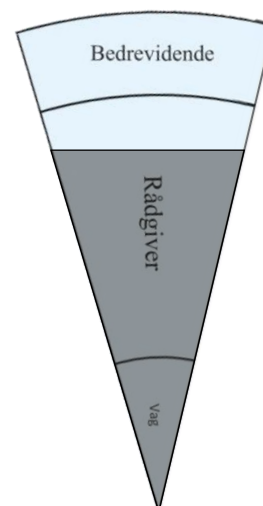
Frygter at blive ignoreret

Adfærdsdimension: Rådgiver og Udforsker

Underliggende frygt: At blive ydmyget

Rådgiver

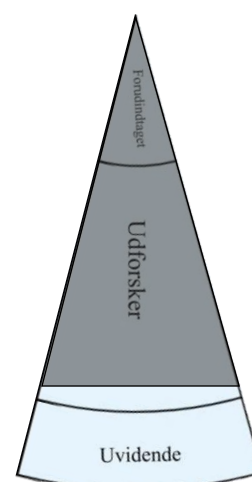
Når en virksomhed hyrer en leder, konsulent eller medarbejder, er det ofte for at tilkøbe nogle kompetencer og en rådgivning, som virksomheden ikke har. Som medarbejder, konsulent eller leder er det ofte vigtigt at kunne rådgive sine ansatte, kollegaer og kunder, og deraf være i stand til at vurdere deres behov i den konkrete situation. Derfor er det også vigtigt, at man hermed fleksibelt kan veksle mellem forskellige grader af rådgivning og udforskning.



Dit resultat

Udforsker

Som konsulent, medarbejder eller leder bliver man ofte hyret ind i en organisation for at dele sin erfaringsmæssige ekspertise. Det kan derfor være uvant at indtage en position, hvor man sløjfer sine erfaringsbaserede antagelser, om hvad organisationen har brug for, og forbliver nysgerrigt undersøgende. Den undersøgende og udforskende tilgang er vigtigt at benytte sig af, da tidligere erfaringer ikke altid kan anvendes på nye opgaver, fordi de kan være forældet, og fordi organisationens behov og problemstilling kan vise sig at være anderledes, end først antaget.

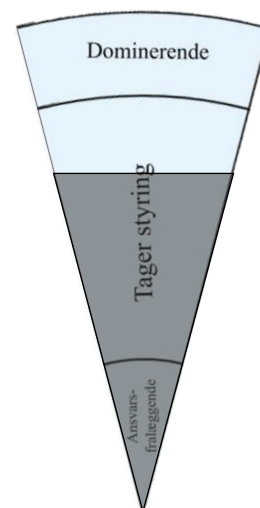


Adfærdsdimension: Tager styring og Giver styring

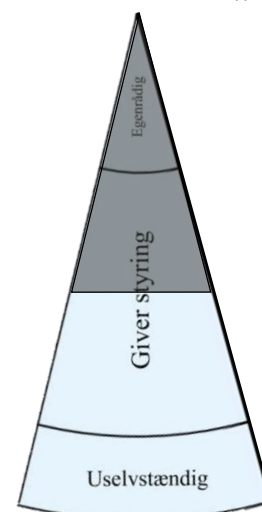
Underliggende frygt: At blive ydmyget

Tager styring

Det er vigtigt at du som konsulent, leder eller medarbejder kan tage styring, og benytte dig af din faglighed og erfaring fra lignende situationer til at præge organisationens proces i den retning, du vurderer, vil være den mest hjælpsomme. Samtidig skal du også kunne fungere i et aktivt og fleksibelt samarbejde, hvor du både er i stand til at give og tage styring. Om dette lykkes, afhænger i høj grad af, om du er i stand til at afkode den subtile dans om, hvem der skal føre, og hvem der skal følge. Du skal altså kunne tilbyde retning og struktur i samarbejdet, samtidig med at du indordner dig organisationens overordnede retning og struktur, hvilket kræver psykologisk og adfærdsmæssig fleksibilitet.



Dit resultat



Giver styring

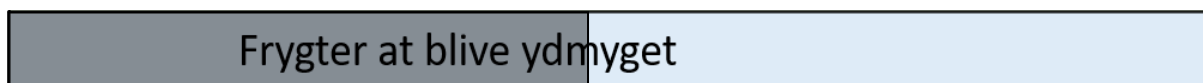
Det er vigtigt at du som konsulent, leder eller medarbejder kan afgive kontrol og styring. Dette kan være hensigtsmæssigt, hvis der undervejs i et samarbejde opstår et behov for at ændre i planen. Det er også vigtigt for at sikre relevansen af ens egne ydelser og for at sikre, at ejerskabet for både processen og ens resultat ligger hos hele organisationen. Samtidig skal du også kunne fungere i et aktivt og fleksibelt samarbejde, hvor du både er i stand til at give og tage styring.

Frygter at blive ydmyget

Ifølg Schutz, bygger de overstående 4 adfærdsformer på en overordnet frygt for at blive ydmyget. Med dette menes der, at frygten for at blive ydmyget, modererer i hvor vid udstrækning de pågældende adfærdsformer kommer til udtryk.

Frygten for at blive ydmyget hænger sammen med det almenmenneskelige behov for at føle sig kompetent. For at føle sig kompetent kan man ifølge Schutz agere mere eller mindre kontrollerende, dvs. udøve mere eller mere indflydelse, og man kan forsøge at påvirke andre i varierende grad. Dette fremgår ofte på et ubevidst plan, og det kan derfor være hensigtsmæssigt som leder, medarbejder og konsulent, at være opmærksom på, hvorhenne man ligger på skalaen.

Dit resultat:

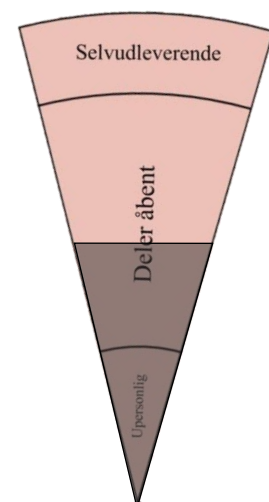


Adfærdsdimension: Deler åbent og Inviterer til åbenhed

Underliggende frygt: At blive afvist

Deler åbent

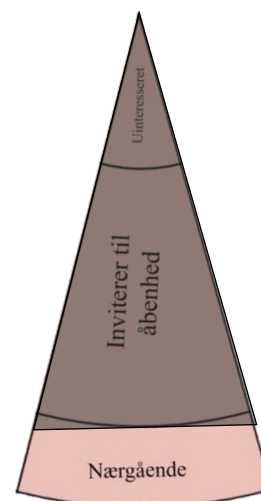
Det er en god egenskab som leder, konsulent og medarbejder, at kunne kultivere sin åbenhed og bruge den autentisk, taktfuldt og taktisk på én og samme tid. Når relationer skal udvikles og uddybes, skal du kunne dele nok af dig selv til, at andre føler en balance og gensidighed i graden af personlig investering i relationen, men uden at du ucensureret deler kompromitterende information om sig selv eller andre, som kan skade tilliden og samarbejdet. Med små skridt frem mod større åbenhed afventer og afkoder du altså din modparts respons og vilje til at udvise åbenhed og tillid. Når graden af åbenhed ikke længere øges, har I fundet den grad af nærhed, som relationen (eller gruppen) på det pågældende tidspunkt kan bære eller finder passende.



Dit resultat

Inviterer til åbenhed

Som konsulent, leder eller medarbejder, skal du invitere til åbenhed og skabe et trygt rum hvor deltagere sammen kan udforske og udfolde deres tanker og følelser. Dette kræver nogle gange, at du bruger dig selv og din egen åbenhed som et instrument for at få italesat det uudtalte, upopulære, tabuiserede eller fortrængte, men så snart åbenheden er etableret, skal du kunne trække dig selv ud af ligningen for ikke at støje med dine egne følelser eller flytte fokus over på dig selv.

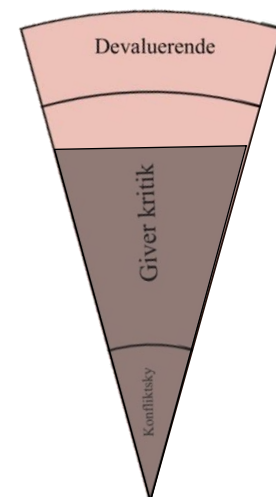


Adfærdsdimension: Giver kritik og Giver anerkendelse

Underliggende frygt: At blive afvist

Giver kritik

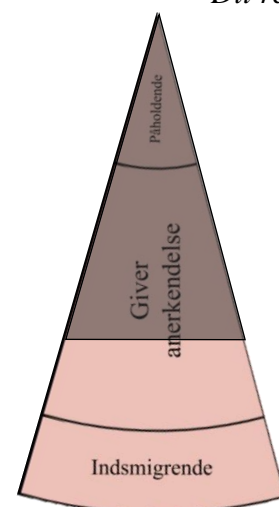
Arbejdsopgaver indeholder ofte et direkte eller indirekte element af feedback. Det er vigtigt, at man som konsulent, leder og medarbejder kan levere konstruktiv kritik, da dette kan være med til at udvikle mennesker og deres relationer. Det modige menneske adresserer såvel de opgaverelaterede som de relationelle aspekter af opgaveløsningen og giver feedback på de ting, som kunne blive bedre. Når det modige menneske giver kritisk feedback, sker det ud fra et motiv om at hjælpe andre, og impulser til at give kritik, som tjener andre formål, sies fra.



Dit resultat

Giver anerkendelse

Arbejdsopgaver indeholder ofte et direkte eller indirekte element af feedback. Når det modige menneske anerkender, sker det ud fra et motiv om at understøtte andres selvtillid og motivation eller for at hjælpe andre til at lære af sine succeser. Det modige menneske adresserer såvel de opgaverelaterede som de relationelle aspekter af opgaveløsningen og er god til at give feedback på de ting, der allerede fungerer.

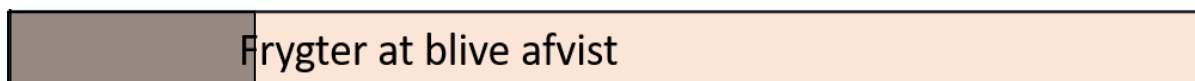


Frygter at blive afvist

Ifølg Schutz, bygger de overstående 4 adfærdsformer på en overordnet frygt for at blive afvist. Med dette menes der, at frygten for at blive afvist, modererer i hvor vid udstrækning de pågældende adfærdsformer kommer til udtryk.

Frygten for at blive afvist hænger sammen med det almenmenneskelige behov for at føle sig afholdt/vellidt. Hvis frygten fylder for meget, kan man som menneske komme til enten at afsløre alt for meget om sig selv og sine følelser eller om fortrolige emner for at holde folk tæt på, eller man kan blive distraheret og upersonlig for at beskytte sig selv. Som konsulent, leder eller medarbejder, kan man blive fanget i at ville være gode venner med organisationen man arbejder i/med. Du kan her spørge dig selv: Bliver jeg for sød? Undgår jeg at give kritisk feedback? Eller er jeg måske for distanceret og kold for ikke at blive afvist eller såret?

Dit resultat:



Afslutningsvis

Den Modige Adfærds Profil er en hyldest til en arbejdspraksis, der bygger på mod og emotionel dømmekraft. Den er en kærlig opfordring til konsulenten, lederen og medarbejderen, om at vende blikket mod sig selv for at undersøge, hvad frygt, sårbarhed og blinde vinkler kan betyde for opgaveløsningen og samarbejdet med kunden.