
profile4professionals
Axiologisk SamarbetsProfil

Kim Sample
2 Oktober 2006

v1.0.19

Kim,

Det är vår förhoppning att denna Axiologiska Samarbetsprofil kommer att ge dig nya insikter, vara till praktisk hjälp och bli en grundsten för fortsatta framgångar i din utveckling.

Rapporten handlar om dig. Den är specialskriven för dig med utgångspunkt från ditt unika sätt att uppfatta och värdera information. Ditt resultat är reliabilitetsprövat i enlighet med axiologisk forskning och har visat sig ligga inom gränserna för pålitlighet.

Även om rapporten handlar om ditt sätt att vara är det ingen personlighetsanalys. Den bygger på Formell Axiologi, en vetenskap som studerar hur människor uppfattar och värderar information och hur individuellt präglade tankemönster påverkar vår verklighetsuppfattning och syn på oss själva. Vi har arbetat med utveckling av individer, grupper, chefer och ledare under lång tid och använt oss av de axiologiska metoderna i våra kundföretag. Därigenom har vi kunnat utveckla produkter som våra kunder kunnat använda direkt i sin praktiska verksamhet. Detta är en av dessa produkter som vi hoppas ska ge dig ökad medvetenhet och ge praktiska råd till omedelbar nytta.

Rapporten är också en arbetsbok. Stryk under, färgmarkera och gör noteringar i kanten medan du läser. Sätt av tid att läsa rapporten ordentligt, tag till dig det som du tycker är till hjälp. Utnyttja den framförallt som ett verktyg för din egen personliga utveckling och framgång.

Eftersom din profil visar att du har behov att förstå hur saker fungerar innan du tar det till dig, har vi inkluderat en artikel om Formell Axiologi i slutet av din rapport.

Lycka till!



Profile4professionals in Scandinavia AB erbjuder företag, konsulter och enskilda personer interaktiva, webbaserade och skraddarsydda verktyg för professionell och personlig utveckling. Syftet kan vara ledarutveckling och kompetensutveckling. För individen kan syftet vara både personlig och professionell utveckling, att bättre kunna hantera stress och andra svåra livssituationer eller att kunna välja den personliga karriärinriktning där det egna tankemönstret kommer till sin rätt.

Metoden bygger på Formell Axiologi som gör det möjligt att kartlägga en individs unika tanke- och värderingsmönster. Formell Axiologi är en vetenskapsgren som har sin grund i professor Robert S. Hartmans forskning om värdeteori i 40-, 50- och 60-talens USA. I Sverige utvecklade läkaren och forskaren Evert Schildt ett antal nya användningsområden under namnet Provaluatormetoden.

Sedan 2002 samarbetar Profile4professionals med Clear Direction på den europeiska marknaden. Clear Direction, Inc. är en Dallasbaserad utvecklingsorganisation, grundad av Dr. Robert Kinsel Smith 1995 och specialiserad på axiopersonologiska produkter för affärs- och organisationslivet. För mer information, besök vår hemsida på www.pro4pro.com

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Introduktion	Din Axiologiska SamarbetsProfil	
	Hartman-Kinselprofilen.....	1
	Din Axiologiska SamarbetsProfil.....	2
SEKTION I	Att samarbeta med andra	
	Introduktion.....	3
SEKTION II	Hur du tänker - en sammanfattning	
	Dina styrkor.....	5
	En svaghet hos dig.....	6
	Viktiga eLektioner.....	6
SEKTION III	Hur vi tänker - sex tankecentra	
	Introduktion.....	8
	Tre tankecentra - Omvärld.....	9
	Tre tankecentra - Eget jag.....	-1
SEKTION IV	Ditt värderingsmönster	
	Introduktion.....	19
	Ditt värderingsmönster.....	20
	Tankecentra med överskattning.....	21
	Tankecentrum där du har balanserad inriktning.....	24
	Tankecentra som du ogärna använder.....	25
	Din okonventionella inriktning.....	29
SEKTION V	Hur dina tankecentra samverkar	
	De kan vara överens.....	31
	De kan vänta på ett annat centrum.....	32
	De kan vara oeniga eller motarbeta varandra	33
	De kan ta över andra centra.....	35
	Inrestyrt tänkande.....	38
SEKTION VI	Ditt sätt att tänka under stress	
	Introduktion.....	40
	Din stressprofil.....	41
SEKTION VII	Hur du går vidare	
	Din självanalys.....	46
	Dina eLektioner.....	57
Appendix	Frågor och svar.....	58
	Ordlista.....	61
	Om tolkning av skalvärdena.....	64

INTRODUKTION

Din Axiologiska Samarbetsprofil

Kim, när du nu gått igenom Kinsel-Hartmans Axiologiska kartläggning av tankemönster är du en av de tusentals personer från mer än 25 kulturer som har haft glädje och nytta av denna metod under de senaste 40 åren. Det du kommer att se i den här rapporten är både unikt och betydelsefullt för dig.

Hartman-Kinselprofilen

Kinsel-Hartmanprofilen är, ur vetenskaplig synpunkt, ett mycket pålitligt sätt att studera människors tankemönster. Metoden har hittills validerats i sexton olika avseenden inkluderande: face validity, reliabilitet (test-retest), konstruktions- och prognosvaliditet, biomedicinsk validitet mm. Korrelationsvärden i förhållande till andra instrument finns dokumenterade och metoden har också visat sig vara icke-diskriminerande med avseende på religion, ålder, kön och ras. Du kan få mera information via www.pro4pro.com.

Undersökningen är varken ett intelligenstag, ett personlighetstest eller ett anlagstest. Profilen ger snarare en beskrivning av hur en person tänker. Forskning visar att vi tänker enligt vanemässiga mönster. Dessa mönster kan hjälpa oss, men de kan också hindra oss att komma fram till omdömesgilla och riktiga beslut.

Kinsel-Hartmanundersökningen bygger på gedigen axiologisk vetenskap. Denna vetenskapsgren introducerades av Dr. Robert S. Hartman 1955, nominerad till Nobels fredspris 1973. Genom att använda transfinita beräkningar (ett av de första matematiska verktygen som skulle komma att förutsäga kaosteorin) fann Hartman att det finns konsistenta och mätbara mönster i de komplexa processer som styr vårt tänkande. Han skapade The Hartman Value Profile, ägd av Robert S. Hartmaninstitutet vid universitetet i Tennessee i USA, som en metod att kartlägga en individs tanke- och beslutsstruktur. Under senare delen av 80-talet utvecklade Dr. Robert Kinsel Smith den sk. Kinseldelen i profilen. Han tillförde nya uppgifter i Hartmanprofilen som kom att förbättra profilens reliabilitet. Sedan mitten av 90-talet har Robert Smith utvecklat instrumentet, genomfört validitetsstudier och gett det namnet The Kinsel-Hartman Profile.

Axiologi är vetenskapen om hur vi tänker. Axiologerna studerar hur människor kommer fram till beslut och identifierar hur en individ värderar andra människor, situationer och sig själva. Axiologerna har vid det här laget kartlagt mer än 15 miljoner olika valida tankemönster när det gäller tanke- och beslutsprocesser. Vi

SEKTION I

Att samarbeta med andra

Förmåga att kommunicera och samarbeta med andra är en nyckelfaktor i de allra flesta yrkesroller. Du må vara en aldrig så skicklig specialist inom ditt område, men kan du inte få andra med dig på dina förslag eller inte länka samman dina arbetsinsatser med andras, till nytta för verksamheten, förlorar du i trovärdighet och du får heller inte den uppskattning och framgång som du annars skulle ha.

Gott samarbete förutsätter dels att du har en klar uppfattning om den egna rollen/uppgiften, dels att du i rimlig utsträckning kan ta egna beslut om prioriteringar. Å ena sidan måste du genomföra uppgifter som är nödvändiga för att företaget/organisationen ska lyckas eller överleva, å andra sidan måste dessa uppgifter ofta göras samtidigt som en mängd människor kanske ber dig göra andra uppgifter som de anser vara högprioriterade. Kanske krävs det av dig att du ska ställa upp för flera personer samtidigt. Kanske är det så att dessa personer inte alls känner till hur dina arbetsuppgifter ser ut, hur upptagen du är just då eller ens själva vet hur uppgiften ska utföras. Så du kan mycket väl uppleva att du måste utföra uppgifter som du tycker är slöseri med din tid, som känns omöjliga att lägga in i ditt tidschema eller som du tycker egentligen skulle göras på ett annat sätt. Att vara effektiv i en sådan arbetssituation kräver sannerligen en hög grad av såväl insikt, förmåga som självkontroll.

En lösning fungerar inte för alla

Arbetskraven skiftar från ett jobb till ett annat. En advokat kan för en klient behöva arbeta så gott som dag och natt 14 dagar i följd medan en läkare eller personal inom flyget måste följa bestämda regler om sömn och vila. Det här gör det omöjligt att fastställa att ett visst sorts beteende alltid leder till framgång överallt.

Det är också så att arbetsförhållanden är olika från företag till företag och från bransch till bransch. Oftast är förmåga att samarbeta en kritisk framgångsfaktor. Människor som samarbetar tenderar att lyckas och de som inte samarbetar anses ofta besvärliga och tenderar att misslyckas.

De insatser du gör bedöms olika av olika människor. Den ene kan bedöma ett visst beteende som mycket bra medan den andre kan bedöma exakt samma beteende som mindre bra eller dåligt. Vissa chefer vill att deras medarbetare ska vidareutveckla sig genom att gå kurser medan andra satsar på att ge sina medarbetare utmanande och utvecklande arbetsuppgifter. I slutet av din rapport hjälper vi dig att själv komma fram till hur du vill gå vidare och hur du kan föra

SEKTION II

Hur du tänker - en sammanfattning

Styrkor och svagheter

Över åren har vi många gånger hört chefer säga: "Vi rekryterar människor till olika uppgifter beroende på deras styrkor och vi tvingas omplacera eller säga upp dem till följd av deras svagheter". Även om detta inte är till 100 % sant så ligger det mycket sanning i påståendet. Vi får uppgifter därför att vår arbetsgivare tror att våra styrkor matchar de uppgifter vi har att utföra. Människor som fungerar bra får ofta behålla sina ansvar och får också alltmer krävande uppgifter.

Dina tankemönster, som utgör en modell för ditt sätt att uppfatta och värdera information beskrivs i sektion IV. Denna modell har inget att göra med hur intelligent du är eller vilka specifika talanger du har. Det är en kartläggning av ditt sätt att uppfatta och bedöma saker och ting i din omvärld, andra människor och dig själv. Den beskriver också på vilka grunder du fattar beslut och du kommer att finna att rapporten även handlar om viktiga styrkor du har, också de du inte vet att du har därför att du inte använder dem.

Dina styrkor

Nedan följer en förteckning över dina styrkor så som de identifieras av Kinsel-Hartmanprofilen:

Höga krav på dig själv och förmåga att stå på dig

Din profil visar att du har mycket stora krav på dig själv och är mycket lojal mot de löften du gett dig själv. Detta drag är vanligt hos effektiva personer och utgör också själva grunden för att andra ska kunna lita på att du kommer att leva som du lär, att du kommer att vara lojal emot dem och att du kommer att hålla vad du lovar oberoende av vad som händer.

"Jag klarar av det här"- perspektiv

Din profil visar att ditt naturligt stora självförtroende leder till två saker: det ger dig en säkerhet att välja roller och uppgifter som passar dina förutsättningar och ger dig inställningen att du är bra på det du gör och att du klarar av det. Din

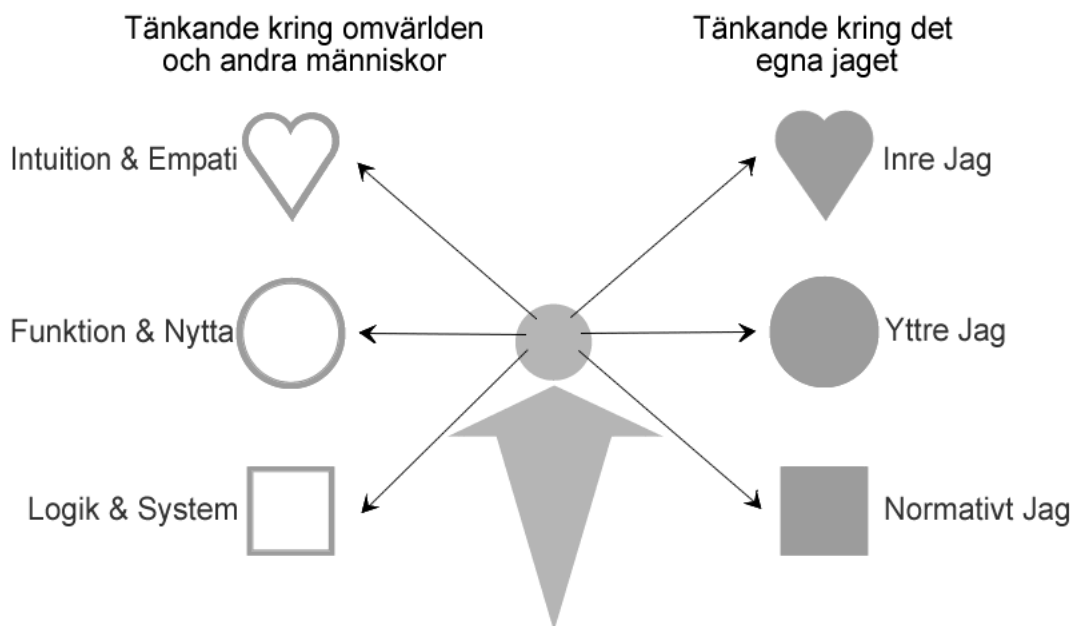
SEKTION III

Hur vi tänker - sex tankecentra

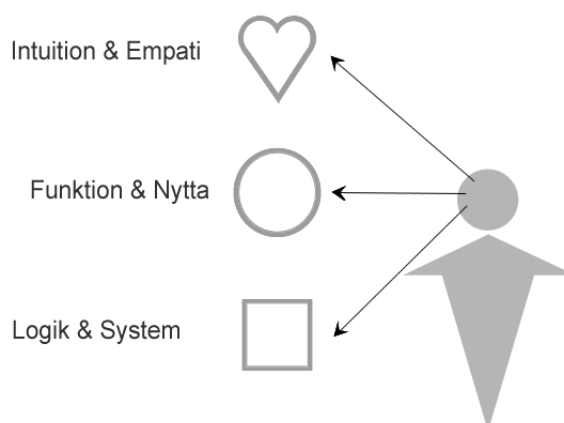
Vi tänker, fattar beslut och tar ställning till saker och ting med våra hjärnor. Våra hjärnor innehåller sex olika tankecentra. De arbetar oberoende av varandra, var för sig, men de kan också interagera med varandra. Det här avsnittet beskriver dessa olika tankecentra, hur de hanterar olika ansvarsområden och hur de gör det möjligt för oss att se och höra, resonera om och förstå oss på, olika aspekter av det som sker omkring oss, andra människor och oss själva.

Vart och ett av våra sex tankecentra har sitt eget betraktelsesätt. För att förstå ditt eget sätt att tänka behöver du känna till de sex olika varianter vi har tillgång till för att uppfatta och värdera saker. Vi har gett vart och ett av dessa centra sitt eget namn efter vad som är karakteristiskt för det.

När vi uppfattar och värderar vår omvärld och andra människor använder vi oss av följande centra: "Intuition & Empati", "Funktion & Nyttä" och "Logik & System". De tre centra vi använder för att uppfatta och tänka om oss själva kallas "Inre Jag", "Yttre Jag" och "Normativt Jag".



Tre tankecentra - Omvärld



Intuition & Empati

Kim, det här är ett sätt att tänka om andra människor och om omvärlden som du inte använde dig av särskilt mycket när du gjorde dina rangordningar. Detta tankemönster är ytterst väsentligt då vi kommunicerar och samarbetar med andra människor. Vi råder dig att noga läsa del IV som innehåller en individuell avpassad beskrivning av hur du underutnyttjar ditt tänkande i denna dimension.

”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.

SEKTION IV

Ditt värderingsmönster

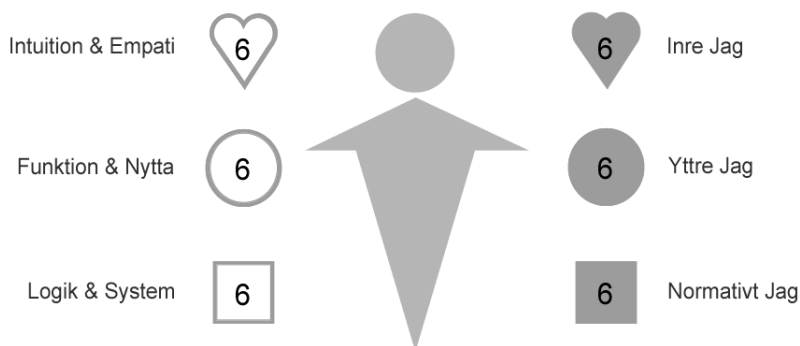
Vår hjärna har sex tankecentra som vi använder oss av för att ta in och tolka information. Varje centrum har tilldelats ett antal poäng 1-10 för att visa hur mycket du använder dig av just detta centrum och vilken klarhet du har i din förmåga att använda det (poängsystemet beskrivs närmare i Appendix). Värdet 6 står för en perfekt balans och mycket god klarhet i synsättet.

En totalt balanserad tänkares profil

Ingen människa använder och utnyttjar sina sex tankecentra i perfekt balans. Men i så fall skulle profilbilden se ut så här:

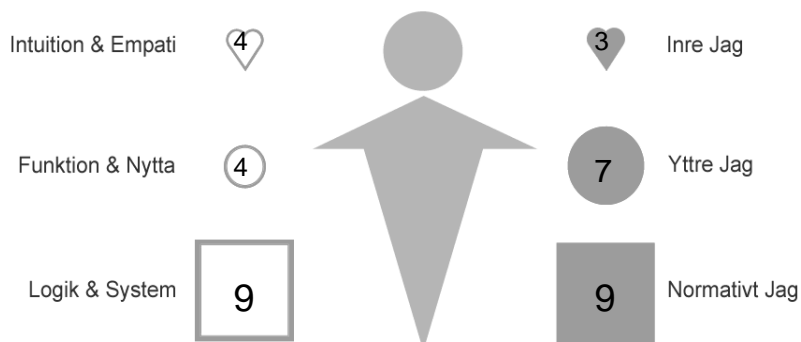


Mera information om skalvärden finner du i appendix



Ditt värderingsmönster

Kim, här är en bild av ditt sätt att tänka. De tankecentra du använder mest har de högsta siffrorna och de största symbolerna. De tankecentra som du använder i mindre utsträckning har lägre tal och symbolerna är mindre. Förhållandet mellan dina tankecentra beskrivs i sektion V i denna rapport.



Ditt värderingsmönster

Tankecentra med överskattning

Följande tankecentra är alltid i ständig aktivitet hos dig. De är så involverade i ditt tänkande att du förlitar dig på dem i alltför hög utsträckning. Du använder alltid dessa tankcentra och tenderar att alltid se saker och ting i de här perspektiven. Det betyder att du använder dem när det är ”rätt” att använda dem, men också i situationer då andra tankecentra skulle leda dig till mer korrekta slutsatser.

9 Logik & System

9 Normativt Jag

Tankecentrum där du har balanserad inriktning

I detta tankecentrum har du ett tämligen balanserat synsätt och en god förmåga till klarhet. Du kommer sannolikt att använda detta centrum på ett riktigt sätt och du kommer att ha fler styrkor än svagheter inom detta område.

7 Yttre Jag

Tankecentra som du ogärna använder

Det här är de tankecentra som du vanligtvis använder alltför lite. Du litar inte tillräckligt på den information dessa tankecentra ger dig. Du föredrar andra tankecentra i beslut där det hade varit bättre att använda de här.

4 Intuition & Empati

4 Funktion & Nyttan

3 Inre Jag

Hur dina tankecentra samverkar

Alla dina sex tankecentra kan vara inblandade när du fattar viktiga beslut. Nyckeln för att förstå hur du tänker är att kartlägga hur du använder dina sex centra och hur de påverkar varandra. För att underlätta din förståelse har vi begränsat förklaringarna till några få centra. Nedan finns exempel på hur några av paren av dina tankecentra påverkar varandra och de effekter detta ger.

De kan vara överens

Dina tankecentra agerar som oberoende människor i en styrelse. Ibland kan olika tankecentra enas även om man kommer till en slutsats med olika synsätt eller med beaktande av olika aspekter på samma situation.

Du förlitar dig på både ditt ”Logik & System” -centrum och på ditt ”Normativt Jag” -centrum. Innan du bestämmer dig för om ett beslut är bra eller dåligt måste båda dessa centra vara samstämmiga. Beslut eller val du gör måste vara logiskt begripliga för att tillgodose ditt ”Logik & System” -tänkande och för att tillfredsställa ditt ”Normativt Jag” -tänkande” måste de vara i överensstämmelse med dina principer, normer och värderingar. Ett val eller ett beslut måste därför vara både logiskt och rationellt samt i linje med dina normer och värderingar och dessutom stämma med dina principer, värderingar och normer. Då kommer dessa båda tankecentra att vara samstämmiga och du kommer att tycka att det är ett gott val.

Ett exempel på din kombination kan man se hos studenter som är väldigt noga med att se till att deras skrivningar eller uppsatser följer lärarens instruktioner samtidigt som de hela tiden arbetar om sina uppsatser för att de ska leva upp till deras egna perfektionistiska normer. I det här fallet drivs studenterna mot allt bättre resultat via sina två samarbetande tankecentra.

De tankecentra som måste vara samstämmiga för att du ska tycka att ett beslut är bra är de centra som du förlitar dig mest på. För din del är det:

Logik & System
Yttre Jag
Normativt Jag

Ditt sätt att tänka under stress

Det är viktigt att du vet hur ditt tänkande påverkas när du är under svår press. När vi är under stress, använder vi ett begränsat antal av våra tankecentra. Det ger upphov till misstolkningar av vad som pågår, ger felaktiga bedömningar och gör att vi bortser från viktiga faktorer. Vi kan ofta känna oss övertygade i vår uppfattning och våra slutsatser bara för att senare förstå hur begränsat vårt perspektiv verkligen var.

Exempel på 'stressiga' situationer

Hemma

- handla hem mat, ta hand om barn och laga mat efter lång arbetsdag
- komma hem utmattad efter en lång hård dag
- ta hand om en sjuk förälder eller någon man älskar
- inte ha möjlighet att hjälpa den man älskar

"Stress påverkar kroppskemin på olika sätt, vårt immunsystem blir försvagat, vi förlorar vår perifera synförmåga och vi förlorar också förmågan att se saker i ett större sammanhang"

I relationer

- konfrontera en annan person ansikte mot ansikte
- behöva försvara sig när man blir attackerad
- göra något för någon som du beundrar mycket
- tvingas göra en god vän besviken
- förvirring eller osäkerhet i en nära personlig relation

På arbetet eller i utbildning

- behöva göra en bra prestation när andra är beroende av dig
- behöva ta ett beslut när du har lite fakta
- tala inför en stor grupp människor
- ha ett tråkigt jobb som man inte kan påverka
- ha ett viktigt jobb eller test som ska göras framför sig

I allmänhet

- ha alltför lite tid för att förbereda sig för någonting
- något som går sönder när du skall använda det
- vittna i en domstol
- vara arbetslös eller vara ekonomiskt pressad
- vänta på resultat från en medicinsk undersökning

SEKTION VII

Hur du går vidare

Den här delen innehåller två delar som utvecklats för att hjälpa dig att på bästa sätt få nytta av materialet.

Första delen är en översikt som dels förser dig med feedback kopplat till arbetsituationer dels ger dig råd om hur du kan utveckla meningsfulla samtal med din chef, handledare eller uppdragsgivare om hur ditt arbete fungerar.

Den andra delen är introduktion till eLektionerna som du kommer att få via email under de närmaste sex månaderna. Den beskriver vad du kan förvänta dig av eLektionerna och hur du bäst kan dra nytta av dem.

Din självanalys

Denna översikt har tagits fram som underlag för egen reflektion och för att du tydligare ska förstå vilka arbetsförhållanden som ökar respektive hindrar din effektivitet.

När du kombinerar denna del med innehållet i sektion IV, har du lättare att förstå dina egna styrkor och vad som krävs för att du ska kunna utnyttja dem ännu bättre. Den här delen avser också att vara ett underlag och ett hjälpmedel för bättre kommunikation mellan dig och dina kollegor samt din uppdragsgivare.

En repetition

Olika arbetsförhållanden fungerar olika bra för olika individer. Nedan följer en lista över olika arbetsförhållanden som identifierats med din profil som grund. Dessa förhållanden är de viktigaste för dig för att klara din arbetsituation. Även om du inte arbetar i ett företag eller en organisation just nu, så visar denna förteckning vad som är viktigast vad du än ska göra. Använd denna lista för att utveckla en realistisk uppfattning om dig själv, så att du kan ta bättre beslut om ditt framtida arbete.

1. Läs igenom förteckningen, tänk på vad de olika faktorerna betyder för dig i en arbetsituation. Därefter väljer du det påstående som stämmer bäst; sant för dig, delvis sant för dig eller inte sant för dig.

Självanalys av min arbetssituation

Att samarbeta med andra

Jag behöver själv kunna bestämma min inriktning när det gäller vilka mål eller ambitioner jag ska välja. Jag gör mig bäst i roller där jag får visa min förmåga genom egna insatser och inte dagligen behöver ta hand om andras problem och behov.

Om mig personligen är påståendet:

- Sant
- Delvis sant
- Inte sant

Med tanke på nuvarande arbetssituation är påståendet:

- Det är inte sant i min nuvarande arbetssituation
- Det är sant i min nuvarande arbetssituation

Kommentarer: _____

Arbetsuppgiftens karaktär

Jag gillar att kunna bedöma vilka problem som kan komma och hur vi kan förhindra dem.

Om mig personligen är påståendet:

- Sant
- Delvis sant
- Inte sant

Med tanke på nuvarande arbetssituation är påståendet nedan sant:

- Jag har inte möjligheter att göra detta i nuvarande arbetssituation
- Jag kan göra det i min nuvarande roll

Kommentarer: _____

Arbetsblad inför dialog

´Självanalys av min arbetssituation´ är utvecklat som ett analysunderlag för ditt eget bruk. Gå igenom dina svar som gäller ditt nuvarande arbete med din chef, handledare eller uppdragsgivare när ni träffas för att diskutera detta utvecklingsprogram.

1. Vad jag förväntas göra:

2. Vad jag gillar bäst av det jag gör:

3. Vad som kan få mig att göra en mindre bra insats samt hur jag kan förbättra kvaliteten på det jag gör:

4. Vad andra tycker att jag kan göra bättre eller behöver vara mer medveten om:

5. Vad jag behöver göra, eller lära mig, för att utveckla min förmåga till ännu bättre insatser:

Dina eLektioner

Om två veckor kommer den första eLektionen till din emailadress. De totalt tretton eLektionerna kommer att automatiskt sändas ut varannan vecka. Genom den konsult du har kontakt med, kan du få kopia av eLektionerna.

Innehållet i eLektionerna

Varje eLektion har en kort översikt över ett ämnesområde som är viktigt i samarbete. De är utformade för att ge information om olika kompetenser eller uppgifter som krävs i olika situationer. Översikten är inte avsedd att vara en komplett genomgång av varje ämne, utan att tydligt definiera vad ämnet eller uppgiften främst handlar om. Vi vill stimulera dig att tänka kring de valda ämnena och hur du själv kan utvecklas inom ämnesområdet. Ibland kan det innebära att utmana vanliga missuppfattningar om olika ämnen.

Den andra delen i eLektionen beskriver vad som krävs i en persons tänkande för att kunna utföra en viss uppgift. Du får en mycket kort summering av de tankemönster som krävs när uppgiften ska utföras regelbundet. Varje sådan beskrivning innehåller en individuell genomgång av just ditt tänkande i förhållande till det tankemönster som krävs. På det sättet får du en ökad medvetenhet om vad du behöver förändra i ditt tänkande för att uthålligt och konsekvent kunna utföra uppgiften.

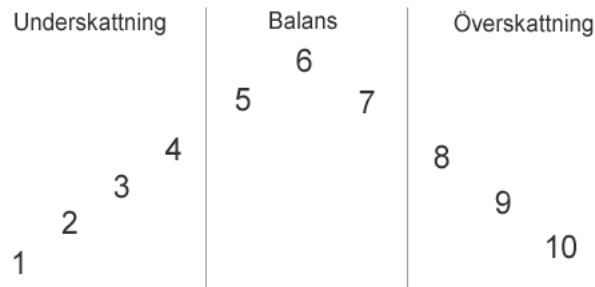
Den tredje delen i eLektionen är en övning eller en uppgift som hjälper dig tillämpa innehållet i eLektionen. De som börjar tillämpa dessa övningar inom två dagar efter att de fått eLektionen är vanligtvis de som får störst nytta av sitt utvecklingsprogram.

Inlämningsuppgifter via internet

Under sex månader kommer du också att få tre inlämningsuppgifter som handlar om innehållet i din Axiologiska rapport samt eLektionerna. De hjälper dig att repetera det väsentligaste innehållet.

När du är färdig med hela programmet får du ett intyg.

Om tolkning av skalvärdena



Underskattning (1-4)

De här är de tankecentra som du inte använder så ofta. Därför ser du inte det goda eller värdefulla inom dessa dimensioner. Det är med andra ord de perspektiv eller egenskaper som du bortser ifrån, har en försiktig inställning till eller inte bryr dig om.

Ett exempel på detta ”fel”-tänkande är medarbetaren som inte tillräckligt mycket förlitar sig på sin empatiska förmåga (inlevelse, individuella omständigheter och känslor) i sin relation till sina arbetskamrater. Därigenom går han miste om hur viktigt det är för arbetskamraterna att han bryr sig om dem och ser vad som är viktigt för dem.

Balans (5-7)

Resultat inom detta område tyder på ett mycket distinkt och tydligt omdöme och stark förmåga att tänka klart med dessa tankecentra. Ett värde på 5 betyder en allmän försiktighet att använda förmågan. Ett värde på 6 betyder balans. Ett värde på 7 betyder optimism och en preferens för denna typ av tänkande.

Överskattning (8-10)

I ovanstående exempel tar den upptagne medarbetaren ingen notis om vad människor i hans omgivning tycker är viktigt. Han behöver och vill ha hjälp, men han tror att det räcker med att han gör ett bra jobb och att han hjälper till när någon ber om hjälp för att han ska vinna sina arbetskamraters respekt och förtroende. Han överskattar kraftigt det praktiskt/funktionella tänkandet och han använder knappast alls tankecentrat ”Intuition & Empati”. Utifrån hans sätt att tänka gör han saker och ting som för honom betyder att han bryr sig medan hans arbetskamrater tycker att han inte alls bryr sig om dem.