

Personprofil

Personprofilen er en personlighedsanalyse, der bygger på en dynamisk opfattelse af personligheden. Personprofilen er en del af et sammenhængende system af analyse- og procesværktøjer, der tilsammen gør People Management videnbaseret. Målet er at skabe resultater for virksomheden.

I People Management bygger man på fakta frem for fornemmelser. Dette sker ved at:

- Der anvendes videnbaserede profilværktøjer
- Hver enkelt proces er videnbaseret
- Alle virksomhedens people processer er konsistente, dvs. de bygger på det samme grundlæggende begrebsapparat.

Ingen kasseinddeling

Personprofilen er ikke en test men en analyse. At analysere/profilere en person med et People-Tools værktøj bygger på fakta, dialog og respekt. Personprofilen er altid udgangspunkt for en personlig samtale og repræsenterer derfor ikke endegyldige udsagn og er ikke en facitliste. Værktøjets styrke opstår i den dynamik, der fremkommer i dialogen med den profilerede. Derved er kasseinddeling af persontyper irrelevante og der tilbydes ikke autogenererede rapporter.

Opbygning

Personprofilen giver gennem 15 faktorer i 4 niveauer et nuanceret og pålideligt billede af en persons *motiver, behov og adfærd*. De fire niveauer og deres indbyrdes sammenhæng belyser forskellige sider af personligheden.

Opdelingen i niveauer giver mulighed for at forstå helheder og dynamiske sammenhænge og giver samtidig mulighed for at dykke ned i enkelte områder.

Gennem analysen og den efterfølgende samtale klarlægges personens ressourcer og udviklingspotentiale. Dette skal ses i relation til formålet med analysen.

Personprofilen giver et billede af

Niveau 1 - Grundlæggende faktorer:

Afdækker personens basale måder at anvende sin energi på, måder at opleve tænke og handle på.

<i>Extrovert</i>	↔	<i>Introvert</i>
<i>Intuitiv</i>	↔	<i>Fakta</i>
<i>Emotionel</i>	↔	<i>Rationel</i>

Niveau 2 - Indre drivkræfter:

Illustrerer motiver og personlige drivkræfter, der igen er bestemmende for, hvordan personen oplever virkeligheden og hvordan erfaringer opsamles og anvendes.

<i>Frihed</i>	↔	<i>Tryghed</i>
<i>Robust</i>	↔	<i>Følsom</i>
<i>Impulsiv</i>	↔	<i>Behersket</i>
<i>Høj selvtilid</i>	↔	<i>Lav selvtilid</i>

Niveau 3 - Jobrelaterede faktorer:

Beskriver nogle af de grundholdninger og adfærdformer, som personen har i forbindelse med sit arbejde.

<i>Forventning</i>	↔	<i>Erfaring</i>
<i>Tilhærmelse</i>	↔	<i>Undvigelse</i>
<i>Risiko</i>	↔	<i>Sikkerhed</i>
<i>Helhed</i>	↔	<i>Detalje</i>
<i>Tillid</i>	↔	<i>Forbehold</i>

Niveau 4 - Personlige fokusområder:

Beskriver de specielle områder personen har fokus på i sit arbejde.

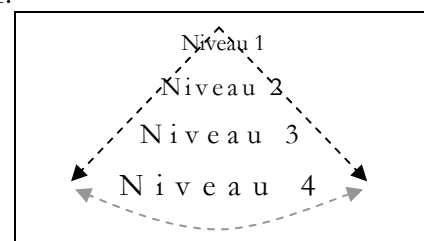
<i>Bestemme</i>	↔	<i>Indordne</i>
<i>Udvikling</i>	↔	<i>Struktur</i>
<i>Resultat</i>	↔	<i>Person</i>

Faktorenes betydning og samspil

De grundlæggende faktorer i niveau 1 betragtes som konstitutionelle og næsten uforanderlige, mens faktorerne i niveau 3 og 4 er de mest påvirkelige og foranderlige. Enten som følge af personens vilje/villighed til forandring eller som følge af ændringer i omverden og vilkår.

Udgangspunktet er, at de grundlæggende faktorer i niveau 1 har en væsentlig indflydelse på en persons brug af og fremtræden med faktorer fra alle underliggende niveauer. På samme måde har faktorerne i niveau 2 en betydelig indflydelse på, hvordan faktorerne i niveau 3 og 4 fremtræder hos den enkelte person.

Niveauerne kan ses som et pendul, hvor niveau 1 er næsten uforanderlig, hvorefter niveauerne 2, 3 og 4 kan påvirkes mere og mere som pendulet svinger.



Mere end rekruttering

For mange virksomheder er det naturligt at anvende tests ved rekruttering. Ud over at personprofilen ikke er en test men en analyse, adskiller den sig ved at være et redskab, der går videre end blot rekruttering.

Analysen giver et nuanceret billede af personens styrker og begrænsninger. Oplysninger som med succes kan indgå ved tilrettelæggelse af mål, udviklingsplaner, bonussystemer med videre for personen.

Efterfølgende når personen på et tidspunkt forlader jobbet, er personprofilen en god anledning til refleksion og læring. For eksempel:

- Hvorfor fungerede personen så godt eller dårligt?
- Hvorfor var samarbejdet med kollegerne så godt eller vanskeligt?
- Hvorfor tog personen ikke initiativ til nyudvikling?

Anvendelsesmuligheder

Personprofilen kan både anvendes til enkeltpersoner og grupper.

Anvendelsesområder:

- *Rekruttering*
- *Kompetenceudvikling*
- *Lederudvikling*
- *Teamudvikling og ledelsesudvikling*
- *Projektledelse*
- *Konfliktløsning*

Etik

PeopleTools har været initiativtagende i udvikling af etiske retningslinier ved anvendelse af psykologiske testværktøjer, og arbejder fortsat aktivt i den nationale referencegruppe for Professional Personvurdering.

Virksomheder, der anvender PeopleTools analyser, forpligter sig til at udforme en testpolitik, der lever op til de etiske retningslinier, der refereres til på vores hjemmeside.

Videnbaseret People Management

PeopleTools sammenhængende system af profil- og procesværktøjer kan benyttes til de fleste områder indenfor organisationsudvikling. Dette medfører at virksomheden benytter et fælles *begrebsapparat* og fælles *sprog* om udvikling i organi-

sationen. Ved at benytte PeopleTools systemet skaber man synergi og sammenhæng i udviklingen.

Til analyserne er gennemprøvede procesbeskrivelser. PeopleTools udvikler i samarbejde med vores partnere ny viden indenfor People Management gennem netværk, brugerseminarer og social software.

Værktøjer der giver værdi

PeopleTools har analyser, der bygger på veldokumenterede faktorer fra personprofilen, på samme opgørelsesmetoder og samme administrative system og er således fuldt ud konsistent med det øvrige PeopleTools analysesystem.

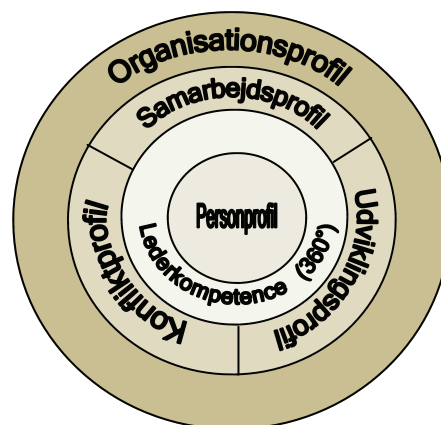
Lederprofil: Afdækker lederes/nøglepersoners ressourcer, kompetencer og udviklingsområder.

Samarbejdsprofil: Tilbyder et fælles sprog omkring de skjulte ressourcer i et samarbejde, og giver grundlag for en konstruktiv dialog og fælles erkendelser.

Konfliktprofil: Anvendes i forhold til enkeltpersoner i mange typer og stadier af konflikter. Personens stærke og svage sider drøftes generelt samt specifikt i forhold til løsning af konflikten.

Udviklingsprofil: Hjælper projektgrupper og andre arbejdsgrupper til at arbejde bedre og mere kreativt med udvikling af nye løsninger på alle områder i virksomheden.

Organisationsprofilen: Afdækker virksomhedens styrker og de områder, hvor der er behov for justering og udvikling.



PeopleTools

Løndal Allé 1, 8740 Brædstrup

Tlf: 7027 7270 Fax: 7027 7271

info@peopletools.dk

www.peopletools.dk