

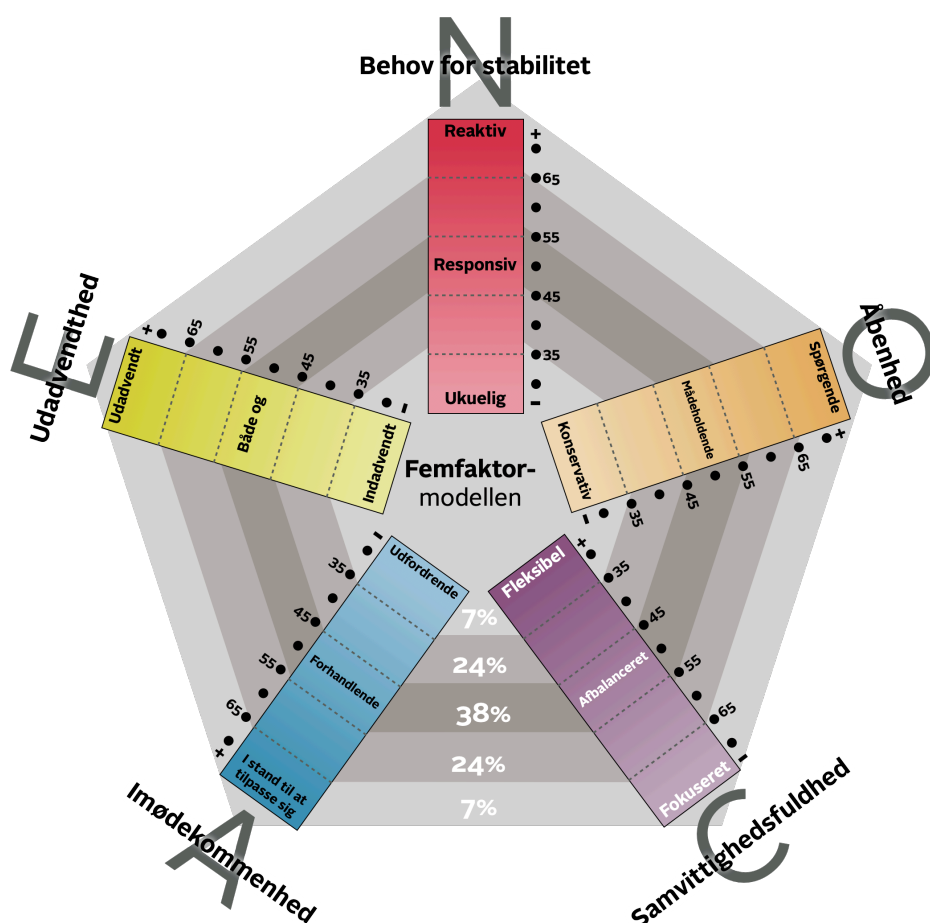


Big five

Femfaktor-modellen

Forstå og erkend dine personlighedstræk

Kort introduktion til Big Five personlighedsanalyse



Indhold:

Introduktion.....	3
Hvorfor Big Five/femfaktormodellen.....	4
Hvad er Big Five?.....	5
Behov for stabilitet.....	8
Udadvendthed.....	11
Åbenhed.....	14
Imødekommenhed.....	16
Samvittighedsfuldhed.....	19
Afslutning.....	23

Tillykke med din personlige introduktion til personlighedstræk og personlighedsanalysen Femfaktor-modellen - Big Five.

Denne folder er lavet til MenneskeKenderen & SalgsPiloternes kunder og medlemmer af vores luftpost og indsigtinput. Hvis du hverken er det ene eller det andet, skal du på ingen måde føle dig som andet end heldig. Du er helt sikkert et godt og givende menneske uanset hvad, og vi vil gerne dele vores viden og indsigt med dig alligevel.

Indholdet er skrevet af Tony Evald Clausen med udgangspunkt i PI Companys Big Five analyse, der baserer sig på Neo-Pi-R, som er den version af Big Five, vi bruger.

Du kan finde udbydere af andre versioner af Big Five analyser, og du vil stadig kunne bruge denne folder, da de alle baserer sig på det samme fundament og vil, for alle andre end professionelle, alle ligne hinanden, men måske bruge andre ord og vendinger.

Du bliver introduceret for fem faktorer, der alle beskriver et træk i personligheden. Hver faktor har flere facetter, hvilket er, hvor du også vil finde forskelle hos forskellige udbydere af Big Five analyser.

Du vil i denne folder blive fortrolig med **fire** og **fem** facetter **per** faktor, men andre analysetyper har **færre**, og nogle kliniske analysetyper har **flere**. Vid blot, at **fundamentet** er det **samme** for dem **alle**, med detaljer og variationer der **kun** giver mening for **professionelle** og **psykologer**.

Rigtig god fornøjelse med din rejse ind i personlighedstræk og personlighedsanalysen Big Five/femfaktor-modellen.

Tony Evald Clausen
MenneskeKender & SalgsPilot

Hvorfor?

Femfaktor-modellen, populært kaldet Big Five, er en analysemetode, der giver indblik i et menneskes personlighedstræk, opdelt i fem faktorer:

- **Behov for stabilitet (Neuroticisme)**
- **Udadvendthed (Ekstrovertisme)**
- **Åbenhed**
- **Imødekommenhed**
- **Samvittighedsfuldhed**

De fem faktorerers sammensætning giver et klart billede af et menneskes personlighed. Samtidig hjælper det mennesket til langt bedre at forstå sig selv i sammenhæng med omverdenen og forstå andre mennesker.

I sin yderste potens åbner selvindsigten til større forståelse og accept af andre mennesker, især dem der har en anden personlighed end en selv.

Brug personlighedsanalysen til selvindsigt, medarbejderindsigt, rekruttering og kundeforståelse.

Selvindsigt:

Analysen sammenligner dine personlighedstræk med hele menneskeheden:

- Hvor **bekymret** er du? Hvor **hurtigt** bliver du **vred**? Opleves du som **varm** eller **kold**? - I forhold til andre.
- Hvor **åben** og **fantasifuld** er du? Hvor **imødekommende** opleves du? - Sammenlignet med menneskeheden.
- Hvor **samvittighedsfuld** er du? Hvor god er du til **metode**, **systematik** og **koncentration**? og **hvad** du kan **gøre** ved det?!
- Du får mulighed for at **forstå** dig **selv**, dit **potentiale** og dine **begrænsninger**, og **hvordan** de **håndteres**.
- Du kan blive **bedre** til at håndtere **stress**, **glæde** og **mennesker**, der er meget **anderledes** end dig.
- Få **svar** på, hvor du **ligner** de fleste, og hvor er du **meget** forskellig fra **flertallet**.
- Din udvidede **selvindsigt** vil føre til **udsigten** til bedre **kommunikation**, **samarbejde** og **interaktion** med mennesker.

Hvad er Big Five (femfaktor-modellen)?

Femfaktor-modellen, populært kaldet **Big Five**, blev udviklet i 1990'erne og tager udgangspunkt i to grundliggende antagelser:

Ord versus personlighed:

Den første antagelse er, at det menneskelige ordforråd har indfanget væsentlige elementer i, hvordan vores personlighed er.

Ideen er, at menneskelig kommunikation er af så stor social karakter, at sproget grundliggende handler om os selv og andre mennesker.

Under sprogets udvikling er der skabt et ordforråd, der reelt beskriver de forskelle og ligheder, der findes i personlighederne. Antagelsen er, at de ord, vi vælger, er et udtryk for vores personlighed.

Spørgsmål:

Den anden antagelse er, at man kan få adgang til viden om personligheder i sproget ved enten at stille mennesker spørgsmål eller bede dem vælge mellem forskellige sætninger eller tillægsord.

Da forskerne gennemførte forsøg med ord, sætninger og spørgsmål, viste det sig, at resultaterne var både gyldige og pålidelige over tid. Når mennesker bliver stillet de samme spørgsmål over tid, bliver resultaterne ensartede, og klynger dannes, som passer ind i femfaktor-modellen for personlighed.

Den gode psykometriske model

Videnskabeligt skal en gyldig psykometrisk målemetode opfylde følgende betingelser:

- **Den skal kunne forudsige de samme ting, som andre lignende målemetoder forudsiger.**
- **Den skal kunne måle noget unikt, som andre psykometriske målemetoder er ude af stand til.**
- **Den skal have praktisk værdi og kunne hjælpe individet til at forstå noget vigtigt.**

Big Five er i stand til at opfylde alle ovenstående betingelser og bliver i dag anset som standarden for alle andre psykometriske målemetoder.

Hovedparten af kliniske psykologer bruger Big Five som den eneste psykometriske målemetode på personlighed, fordi den er præcis, pålidelig og gyldig over tid.

Femfaktor-modellen på tværs af kulturer og sprog

Efter Big Five blev udviklet, ønskede forskere at finde ud af, om strukturen fortsatte på tværs af kulturer og sprog, eller om den kun var gyldig i en vestlig, engelsktalende sammenhæng.

For at teste det, oversatte forskerne de engelske spørgsmål til andre sprog og fandt ud af, at klyngerne igen opstod i fem faktorer. De forsøgte også at bruge spørgsmål fra andre sprogs ordforråd og fandt igen, at femfaktor-strukturen viste sig.

Netop ensartetheden i resultaterne er bevis på gyldigheden og pålideligheden af Big Five.

Big five opdeler personligheden i fem faktorer:

- **Behov for stabilitet** (Neuroticisme)
- **Udadvendthed** (Ekstrovertisme)
- **Åbenhed**
- **Imødekommenhed**
- **Samvittighedsfuldhed**

Kombinationen af de fem faktorer og de underliggende facetter beskriver hele den del af personligheden, som videnskaben er i stand til at måle for nuværende.

Big Five sætter måleresultaterne for hvert individ op imod alle de, der har taget analysen. Man kan dermed se, hvor mennesket ligger på en faktor eller et facet i forhold til hele menneskeheden i hvad der kaldes Normalfordelingskurven.

Analysen måler altså et resultat for et individ op imod hele gruppen af mennesker (Normgruppen), der har taget analysen.

Big Five opdeler scoren for hver faktor og facet i **fem** grupper:

--7% hvor personlighedstrækket, der måles på, er **mindst** udtalt i forhold til **flertallet** i normgruppen

-24% hvor personlighedstrækket er **mindre** udtalt i forhold til flertallet i normgruppen

38% hvor personlighedstrækket, der måles på, er udtalt som **hos de fleste** i normgruppen

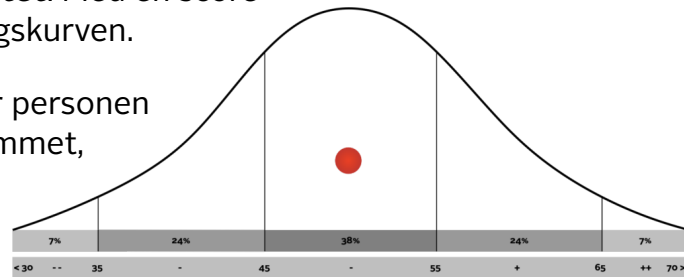
+24% af normgruppen hvor personlighedstrækket er **mere** udtalt i forhold til flertallet i normgruppen

++7% hvor personlighedstrækket er **meget** mere udtalt end hos alle andre i normgruppen

Eksempel 1:

En person scorer **50 i faktoren: Behov for stabilitet**. Med en score på 50 ligger personen i **midten** af normalfordelingskurven.

Med andre ord: I et rum med **100 mennesker** har personen **samme** personlighedstræk som de **38 andre** i rummet, det vil sige **flertallet**. Personen vil dermed **ligne** flertallet af mennesker på **Behov for stabilitet**.

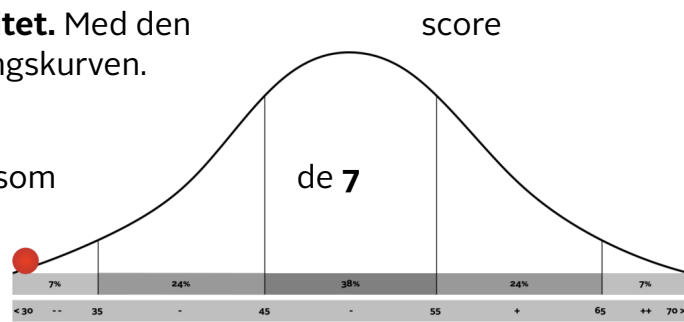


Konsekvensen er, at personen enten **oplever** sig selv, eller **bliver** oplevet af omverdenen, som de fleste "normale" mennesker (gennemsnittet) på personlighedstrækket **Behov for stabilitet**.

Eksempel 2:

En person scorer **30 i faktoren: Behov for stabilitet**. Med den ligger personen i de **yderste 7%** af normalfordelingskurven.

Med andre ord: I et rum med **100 mennesker** har personen samme udtalte personlighedstræk som **andre** i rummet, det vil sige **mindretallet**. Personen vil dermed have et **mindre** behov for **stabilitet** end de **93 andre** mennesker i rummet.



Konsekvensen er, at personen enten oplever sig **selv**, eller **bliver** oplevet af omverdenen, som **mindre ængstelig** end "normale" mennesker (gennemsnittet).

Big Five har bevist sin overlegenhed i forhold til alle andre psykometriske målemetoder på personlighed og indeholder en statistisk pålidelighed, der gør, at man kan måle et menneskes resultat op mod hele menneskeheden.

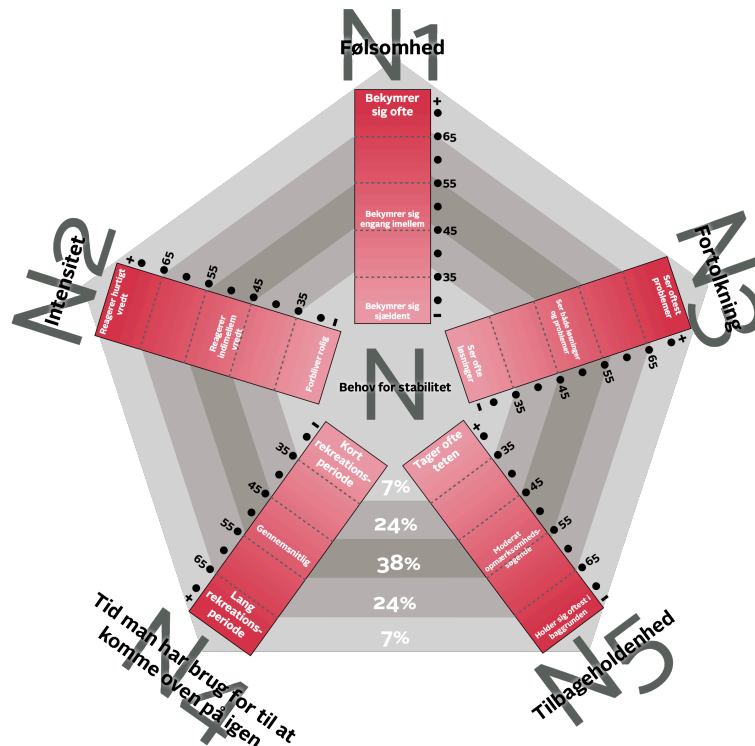
I SalgsPiloterne og MenneskeKenderen bruger vi den femfaktor-model, der teknisk benævnes Neo-Pi-R. Du vil finde andre udbydere, der bruger Neo-Pi, Neo-Pi-3.

Bemærk: Big Five er en **analyse**, aldrig at **forveksle** med en **test**. En **test** kan bestå af fejle. Du kan **aldrig** fejle i en **analyse**. En analyse er en **iagttagelse**.

Big Five måler på **hvad** der er, og sætter aldrig en **værdidom** på iagttagelsen. Når der er en dom, der er den **udelukkende** hos **den** der **læser** analysen.

Dine personlighedstræk er! **Hvordan** dine træk komme til udtryk kan være **positivt/negativt** i forhold til situationen. Et hvilket som helst træk er **blot** et træk. Du gør den **god** eller **dårlig**.

Behov for stabilitet



Personlighedstrækket "**Behov for stabilitet**" er forbundet med negative følelser. Faktoren måler på, hvordan mennesket reagerer følelsesmæssigt på modgang. Faktoren opdeler målingen i tre hovedkategorier:

- **Ukuelig:** Personen reagerer roligt og velovervejet, når noget går galt. Fokuserer på løsninger frem for problemer.
- **Lydhør:** Personen reagerer fornuftigt under normale betingelser. Kan reagere følelsesmæssigt under pludseligt pres.
- **Reaktiv:** Personen reagerer følelsesmæssigt på modgang og kan bekymre sig i lang tid.

Faktoren har **5 underliggende** facetter, der til sammen udgør faktoren, dog vægtes de forskelligt:

- **Følsomhed:** Hvor ængstelig man er ved modgang.
- **Intensitet:** Hvor hurtigt man bliver vred ved modgang.
- **Fortolkning:** Hvor meget man ser løsninger frem for problemer ved modgang.
- **Tid til at komme sig:** Hvor hurtigt man kommer sig over modgang.
- **Tilbageholdenhed:** Hvor utilpas man føler sig i en gruppe ved modgang.

Facettet **Følsomhed:**

Graden af bekymring, som et mennesket oplever.

Mennesker med **høj** score vil med stor **sandsynlighed** være **bekymrede, frygtsomme**, have en tendens til at **ruge** over ting og være **nervøse** og **anspændte**, især i situationer hvor et **resultat** endnu er **uklart**.

De **bekymrer** sig over **dårligt** nyt, og **om** de bliver **forstået** af andre. De har en **tendens** til at tage **kritik** personligt.

Mennesker med **lave** scorer er **stille, rolige, afslappede** og **ubekymrede** selv i **kritiske** situationer. De fokuserer **sjældent** på ting, der kan gå **galt**.

Facettet **Intensitet:**

Her måler Big Five på, hvor **ofte** eller **let** mennesket oplever at blive **vred** og føler sig **frustreret** og **krænket**. Hvor **vidt** vreden **udtrykkes**, hænger **tæt** sammen med menneskets score i faktoren 'Imødekommenhed' og dens tilhørende facetter.

Mennesker med **høje** scorer for **intensitet** er tilbøjelige til at **hidse** sig op i **forbindelse** med **diskussioner** eller **konflikter**.

Personer med **lave** scorer er **saglige** og **uanfægtede** og forbliver ofte **rolige** og **afbalancerede** under **konflikter** og **meningsuoverensstemmelser**.

Facettet **Fortolkning:**

Facettet måler, hvor **modtagelig** mennesket er for **følelser** af **nedstemthed**.

Mennesker med **høje** scorer vil være **tilbøjelige** til at lade sig **tynde** af **skyldfølelser** og til at **påtage** sig **skylden**, hvis de eller andre **fejler**. De **mister** let **modet** og lader let sig **slå** ud.

Personer med **lave** scorer oplever **sjældent** sådanne følelser. **Bemærk**, at det aldrig **nødvendigvis** er lig med, at de altid er **muntre** og **ubekymrede**.

Facettet **Tid til at komme sig:**

Her måles på den tid, mennesket skal bruge, for at **komme sig over** kriser og tilbageslag. Hvor **robust** eller **ukuelig** personen er.

Mennesker med **høje** scorer har brug for **længere** tid til at **komme sig over** en skuffelse, et **nederlag, modgang** eller en **krisesituation**.

Individer med **lave** scorer føler sig i **stand** til at **håndtere** vanskelige **situationer**, og de **motiverer** sig selv til at **fortsætte** i tilfælde af **modgang**.

Facettet **Tilbageholdenhed:**

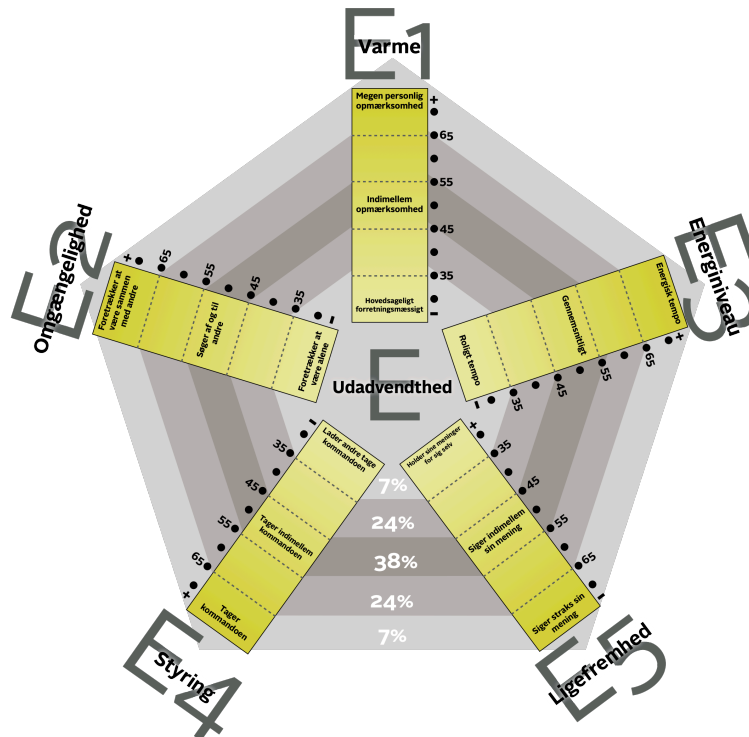
Hvordan mennesket har **det** over for en **gruppe** af mennesker.

Personer med **høje** scorer føler **straks** en forskel i **status**, hvilket fører til **generthed** og en **følelse** af, at de er **underlegne** i forhold til gruppens **medlemmer**.

Mennesker med **lave** scorer opfatter sig som **ligeværdige** med de andre og har derfor **intet imod** at tage **fuldstændig** del i sammenhængen, hvad enten det drejer sig om et **møde**, en **præsentation** eller en **salgstale**. De kan **lide** at blive **set**.

Sammenlagt udgør de ovenstående facetter faktoren **Behov for stabilitet**.

Udadvendthed



Personlighedstrækket "**Udadvendthed**" er forbundet med positive følelser. Faktoren måler på i hvilket omfang, vi **aktivt** holder **kontakten** med **andre** mennesker. Faktoren opdeler målingen i tre hovedkategorier:

- **Indadvendt:** Personen foretrækker at være alene og i sit eget selskab. Individet er stille. Undgår lederroller og giver plads til andre i gruppediskussioner.
- **Både ud- og indadvendt:** Mennesket har det lige godt alene som sammen med andre. Personen maser sig dog aldrig frem, men tager kommandoen når det er nødvendigt.
- **Udadvendt:** Mennesket tager aktivt kontakt til andre. Opleves som varm, entusiastisk, beslutsom og energisk.

Faktoren har **5 underliggende facetter**, der til sammen udgør faktoren, dog vægtes de forskelligt:

- **Varme:** Om man omgås andre på en venlig og personlig måde.
- **Omgængelighed:** Hvor let og hvor ofte, personen søger andre menneskers selskab.
- **Energiniveau:** Det energiniveau og arbejdstempo, som individet udviser.
- **Styring:** Hvor meget personen tager ledelsen og styringen.
- **Ligefremhed:** Hvor meget personen udtrykker sin mening direkte.

Facettet **Varme:**

Måling på i hvilket omfang **positive** følelser **formidles** til **andre**.

Personer med **høje** scorer er **varme** og **imødekomende**. De kan **lide** at skabe **følelsesmæssige** bånd og får **let** kontakt med **andre**.

Personer med **lave** scorer er mere **formelle** og **reserverede**. De holder en **større distance** end mennesker med **høje** scorer. Dog er det **aldrig** nødvendigvis **lig** med, at de er **fjendtlige** eller uden **empati**.

Facettet **Omgængelighed:**

Her måler Big Five på **behovet** for at **arbejde** og **være** i **grupper** frem for **alene**.

Personer med **høje** scorer kan **lide** at arbejde og **være** i grupper og **nyder** andres **selskab**.

Mennesker med **lave** scorer **fortrækker** at arbejde **alene**. De **holder** sig mere for sig **selv** og tager **sjældent** initiativ til at **søge** selskab. Nogle gange **undgår** de bevidst **sociale** aktiviteter.

Facettet **Energiniveau:**

Hvor **meget** har mennesket brug for at være **fysisk aktiv**.

Personer med **masser** af **energi** kan kendes på deres **høje** tempo og **dynamik**.

Energiske mennesker lever deres **liv** i et **højt** tempo.

Personer med **lave** scorer er **rolige** og **fokuserede** og mere **afslappede**, dog **aldrig** at forveksle med at være **langsom** eller **doven**.

Facettet **Styring**:

I hvilken **grad** er personen **tilbøjelig** til at **påtage** sig **ansvaret** for at **instruere**, **kontrollere** og **vejlede** andre og til at **uddelegere** til andre.

Personer med **høje** scorer **opsøger** aktivt **muligheder** for at give **instruktioner** til andre. De tager **uden** tøven **ordet** og er ofte **ledere** af en gruppe.

Personer med **lave** scorer **foretrækker** at holde sig i **baggrunden**, lader **andre** føre ordet og har en mere '**tilbagelænet**' indstilling.

Facettet **Ligefremhed**:

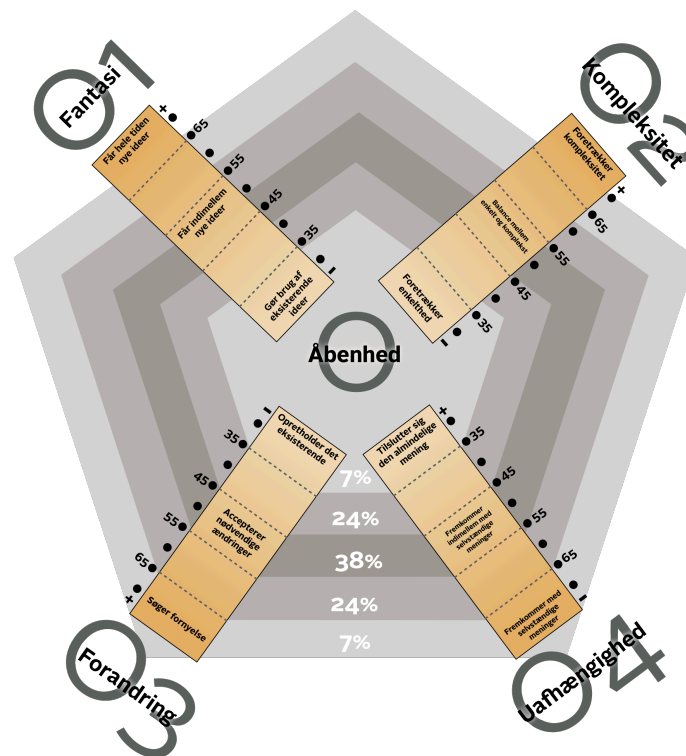
Her måler Big Five på i hvilket omfang, mennesket **udtrykker** sine meninger **direkte**.

Individer med **høje** scorer udtrykker deres **mening**, **uanset** om de bliver **spurgt** om den eller **ej**. De opleves ofte som **dominerende**, **bestemmende** og **kontrollerende** og **tager** uden **tøven** ordet.

Individer med **lave** scorer er mere **tilbageholdende** med at give deres **mening** til **kende**. De **foretrækker** at holde sig i **baggrunden** og lade **andre** tale.

Sammenlagt udgør de ovenstående facetter faktoren **Udadvendthed**.

Åbenhed



Personlighedstrækket "**Åbenhed**" er forbundet med personlighedstræk som **intelligens, kreativitet, abstrakt** tænkning og **kunstnerisk** interesse. Faktoren opdeler målingen i tre hovedkategorier:

- **Konservativ:** Personen foretrækker status quo og enkelthed frem for kompleksitet.
- **Mådeholden:** Personen ønsker at bevare, hvad der virker, men er åben for nye tiltag, hvis de er lig med forbedringer.
- **Spørgende:** Personen får nye ideer, udvikler nye metoder og har en bred og varieret tilgang til viden. Vedkommende foretrækker kompleksitet mere end enkelthed.

Faktoren har **4 underliggende facetter**, der til sammen udgør faktoren, dog vægtes de forskelligt:

- **Fantasi:** Antallet af nye ideer og anvendelser mennesker finder på.
- **Komplexitet:** Hvor meget personen har en kompleks og teoretisk tilgang.
- **Forandring:** Graden af hvor meget mennesket stræber efter forandring.
- **Uafhængighed:** Hvor selvstændig personen er i sine meninger og argumenter.

Facettet Fantasi:

Big Five måler her på, hvor meget vedkommende **tager** tingene for **givet**. I hvor stort et omfang personen **foretrækker** at udtænke **planer** og **ideer**.

Personer med **høje** scorer har en **kreativ** forestillingsevne og bruger **konstant** deres **fantasi**. De **udvikler** og **bygger** videre på deres **ideer** og mener, at **fantasi** bidrager til et **rigt** og **kreativt** liv. De vil **hellere** finde **på** en **plan** eller en **strategi**, end de vil **føre** den ud i **praksis**.

Personer med **lave** scorer er **nøgterne** og **rationelle**. De foretrækker at **fokuserer** på **opgaver** og vil hellere **føre** en **plan** ud i **livet** end **selv** skulle stå for at **udtænke** den.

Facettet Komplexitet:

Hvor meget opfatter mennesket ting som **komplekse**. Personer med **høje** scorer kan lide at **filosofere**, de nyder **teorier** og vanskelige opgaver inden for **forskellige** områder. De er **åbne** over for **nye** og **anderledes** ideer og er **nysgerrige**. At være **åben** over for **nye** ideer er **aldrig** ensbetydende med at være **højt** begavet.

Personer med **lave** scorer **fokuserer** mere på et **speciale** område og er langt mere **praktiske** af natur.

Facettet Forandring:

Hvordan og hvor meget accepterer personen **forandringer**.

Mennesker med **høje** scorer tager **imod forandringer** med **åbne** arme, også **selvom** det var en **andens** idé. Forandringer giver **ny** energi. De **foretrækker variation** frem for det **traditionelle** og **velkendte**.

Mennesker med **lave** scorer vil hellere gøre '**som vi altid har gjort**' og har **ofte indarbejdede** rutiner. De har det **svært** med **forandringer** og er **tilbøjelige** til at se **forandringer** som en **trussel**.

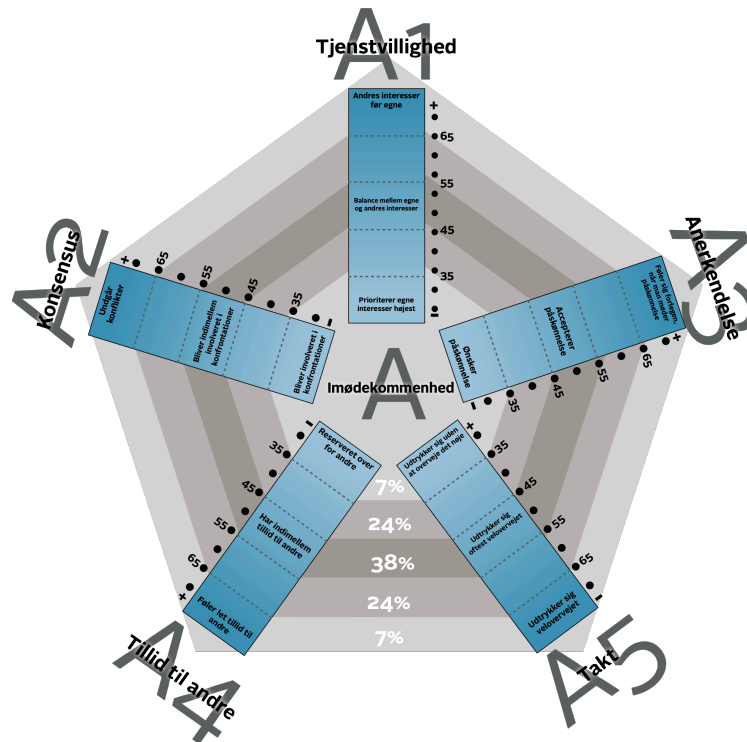
Facettet Uafhængighed:

Facettet måler i hvilket omfang, vedkommendes **meninger** og **ideer** er **uafhængige** af **andres**. Personer med **høje** scorer får **originale** ideer, sætter **spørgsmålstegn** ved den **fremherskende** mening og har deres **eget** syn på **tingene**.

Personer med **lave** scorer holder sig til den **almindelige** mening og **accepterer** udsagn og **argumenter** fra **eksperter** uden at stille **spørgsmål**.

Sammenlagt udgør de ovenstående facetter faktoren **Åbenhed**.

Imødekommenhed



Personlighedstrækket "**Imødekommenhed**" er forbundet med tendensen til at **vægte andres** interesser op mod **egne**. Faktoren opdeler målingen i tre hovedkategorier:

- **Udfordrende:** Mennesket forsvare direkte egne behov og interesser og kan virke kompromisløs.
- **Forhandlende:** Mennesket afvejer nøje egne interesser og behov mod andres, stræber efter kompromis.
- **I stand til at tilpasse sig:** Vedkommende er omhyggelig med at tage hensyn til andres interesser, ofte på bekostning af egne.

Faktoren har **5 underliggende facetter**, der til sammen udgør faktoren, dog vægtes de forskelligt:

- **Tjenestevillighed:** Hvor meget personen interesserer sig for andres behov og interesser.
- **Konsensus:** Hvor meget forsøger mennesket at undgå meningsforskelle.
- **Anerkendelse:** Hvor meget stræber personen efter personlig anerkendelse.
- **Tillid til andre:** Hvor let har personen ved at stole på andre.
- **Takt:** Hvor omhyggeligt vælger mennesket sine ord.

Facettet Tjenestevillighed:

I hvilket omfang **fokuserer** personen på andres **behov** eller **interesser**. Mennesker med **høje** scorer er mere **opmærksomme** på andres **behov** og **aflyser** eller **udsætter** personlige **aftaler** for at **tilfredsstille** andre.

Mennesker med **lave** scorer fokuserer mere på **egne** behov, deres **adfærd** er **præget** af egne **stærke** meninger. De har **præference** for at **tale** frem for at **lytte**, og de er **parate** til at **afbryde** andre.

Facettet Konsensus:

Her måler Big Five på, hvordan vedkommende **reagerer** i en **konfliktsituation**.

Personer med **høje** scorer er tilbøjelige til at **undgå** konflikter, **undgå** aggressioner og **tilpasse** sig andre.

Personer med **lave** scorer er **kategoriske**, **konkurrenceorienterede** og **nyder** at **overtale** andre. De vil hellere **konkurrere** end **samarbejde** og har **ingen** problemer med at **udtrykke** vrede.

Facettet Anerkendelse:

Facettet måler på i hvilket omfang, mennesket har **brug** for **anerkendelse**.

Personer med **høje** scorer er **stille**, **pålidelige** og ønsker **sjældent** at stå i **rampelyset**. De mener **oprigtigt**, at **anerkendelse** skal **deles** med andre. De er **beskedne** og kan være **selvudslettende**, men mangler **aldrig** nødvendigvis **selvværd** eller **selvtillid**.

Personer med **lave** scorer har brug for **ros** og **anerkendelse**, *kan* føle sig **overlegne** og *kan* virke **indbildske** og **arrogante**.

Facettet Tillid til andre:

Hvor meget tror individet på, at andre **gør**, hvad de **siger**.

Personer med **høje** scorer **går** ud fra, at andre er **ærlige** og har **gode** hensigter. De **stoler** på, at andre **gør**, hvad de har **lovet**.

Personer med **lave** scorer er mere **kyniske** og **skeptiske** og går **ud** fra, at andre **måske** er **uærlige** eller **upålidelige**.

Facettet **Takt**:

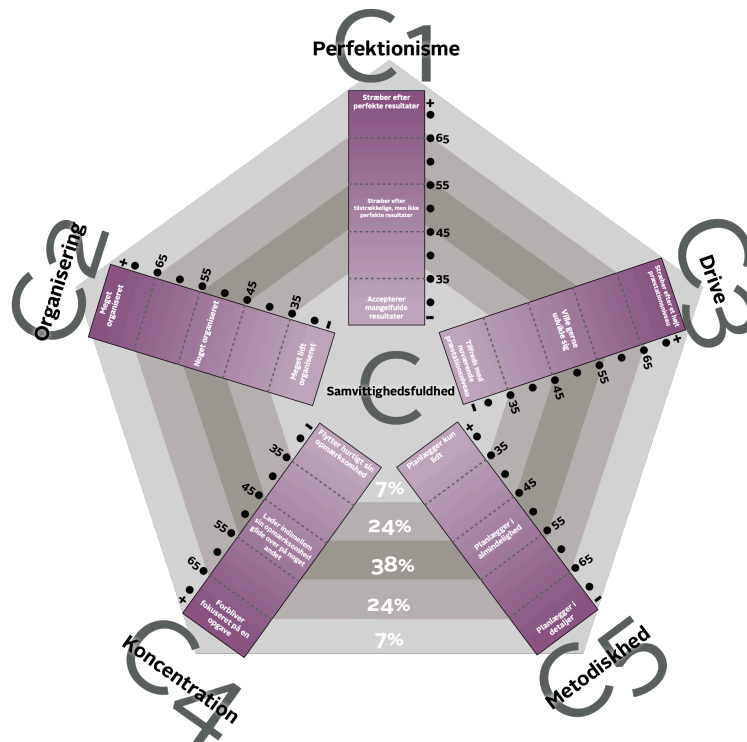
Hvor opmærksom er personen på, hvordan **det**, som vedkommende **siger**, **påvirker** andre.

Personer med **høje** scorer gør på en **mere taktfuld** og **høflig** måde opmærksom på, hvis de er **uenige** i noget. De er **fleksible** i omgangen med andre og gode til at **facilitere** diskussioner. De **sikrer**, at andre har en **følelse** af, at de **aldrig** behøver at være **bange** for at komme med **information** eller deres **mening**.

Personer med **lave** scorer er **mindre taktfulde**, **høflige** og **sensitive**, når de er **uenige** med andre. De tager **sjældent** de store **hensyn** til andres **følelser** om, **hvad** de siger til **dem**.

Sammenlagt udgør de ovenstående facetter faktoren **Imødekommenhed**.

Samvittighedsfuldhed



Personlighedstrækket "**Samvittighedsfuldhed**" er forbundet med **arbejde** og **organisering**.

Faktoren opdeler målingen i tre hovedkategorier:

- **Fleksibel:** Individet flytter let sin opmærksomhed. Accepterer resultater, der er uperfekte. Arbejder mere ad hoc end struktureret og detaljeorienteret.
- **Afbalanceret:** Mennesket sætter realistiske mål. Koncentrerer sig uden problemer, men kan afledes. Planlægger tilstrækkeligt og vægter indsats og afslapning.
- **Fokuseret:** Vedkommende sætter sig ambitiøse og udfordrende mål, der er svære at nå, og vil være bedst. Kan koncentrere sig i lang tid uden at blive afledt og stræber efter det perfekte igennem struktureret og detaljeret planlægning.

Faktoren har **5 underliggende facetter**, der til sammen udgør faktoren, dog vægtes de forskelligt:

- **Perfektionisme:** Hvor meget personen stræber efter perfekte resultater.
- **Organisering:** Hvor struktureret og organiseret mennesket arbejder.
- **Drive:** Hvor meget stræber personen efter at opnå mere og udvikle sig.
- **Koncentration:** Hvor meget vedkommende kan blive ved med at koncentrere sig.
- **Metodiskhed:** Hvor meget personen lægger fremsynede og detaljerede planer.

Facettet **Perfektionisme:**

Facettet måler på i hvilket **omfang**, vedkommende **stræber** efter de **højeste** standarder og **bedste** resultater.

Personer med **høje** scorer bruger **ekstra** tid, **ressourcer** og **kræfter** for at være i stand til at **yd** de **bedst** mulige **resultater**. De **føler** sig **velforberedte**, kompetente og effektive.

Personer med **lave** scorer vil **gerne** leve **op** til **mindstekravene**, idet de **automatisk søger** at bruge så **lidt tid** med så **få ressourcer** som muligt.

Facettet **Organisering:**

Her måler Big Five på i hvilket omfang, personens **adfærd** er **velorganiseret**.

Personer med **høje** scorer er **ordentlige**, **pertentlige** og **velorganiserede**. De holder **orden** på deres ting.

Personer med **lave** scorer er **bedre** tilpas i mere **kaotiske** og **rodede** omgivelser. De er **uorganiserede** og forholdsvis **ustrukturerede**.

Facettet **Drive:**

I hvilket omfang har mennesket behov for at **præstere**.

Personer med **høje** scorer har **klare mål**. De er **ambitiøse** og arbejder **hårdt** for at nå deres **mål**. De er **flittige**, **vedholdende** og **måltrettede**. Da de nogle gange **investerer** meget **tid** i deres **arbejde**, kan deres omgivelser **betragte** dem som 'arbejdsnarkomaner'.

Personer med **lave** scorer er **mindre præstationsorienterede** og kan være **dovne**. De er normalt **tilfredse** med et **lavere** præstationsniveau og motiveres **sjældent** af **forfremmelse**, men vil ofte **acceptere** en **tilbudt** forfremmelse.

Facettet **Koncentration:**

Her måles på, hvor meget personen er i stand til at **koncentrere** sig.

Personer med **høje** scorer **fokuserer** på at **færdiggøre** opgaver. De kan **motivere** sig selv til at **påtage** sig en **opgave** og udføre den **succesfuldt**.

De er **koncentrerede** om deres **arbejde** og er **svære** at **distrahede** på trods af kedsomhed og andre hindringer.

Personer med **lave** scorer kan arbejde på **adskillige** opgaver på **samme** tid. De bliver **let distraheret** fra en **opgave**, de arbejder på, og de har **ingen** problemer med sådanne distraktioner.

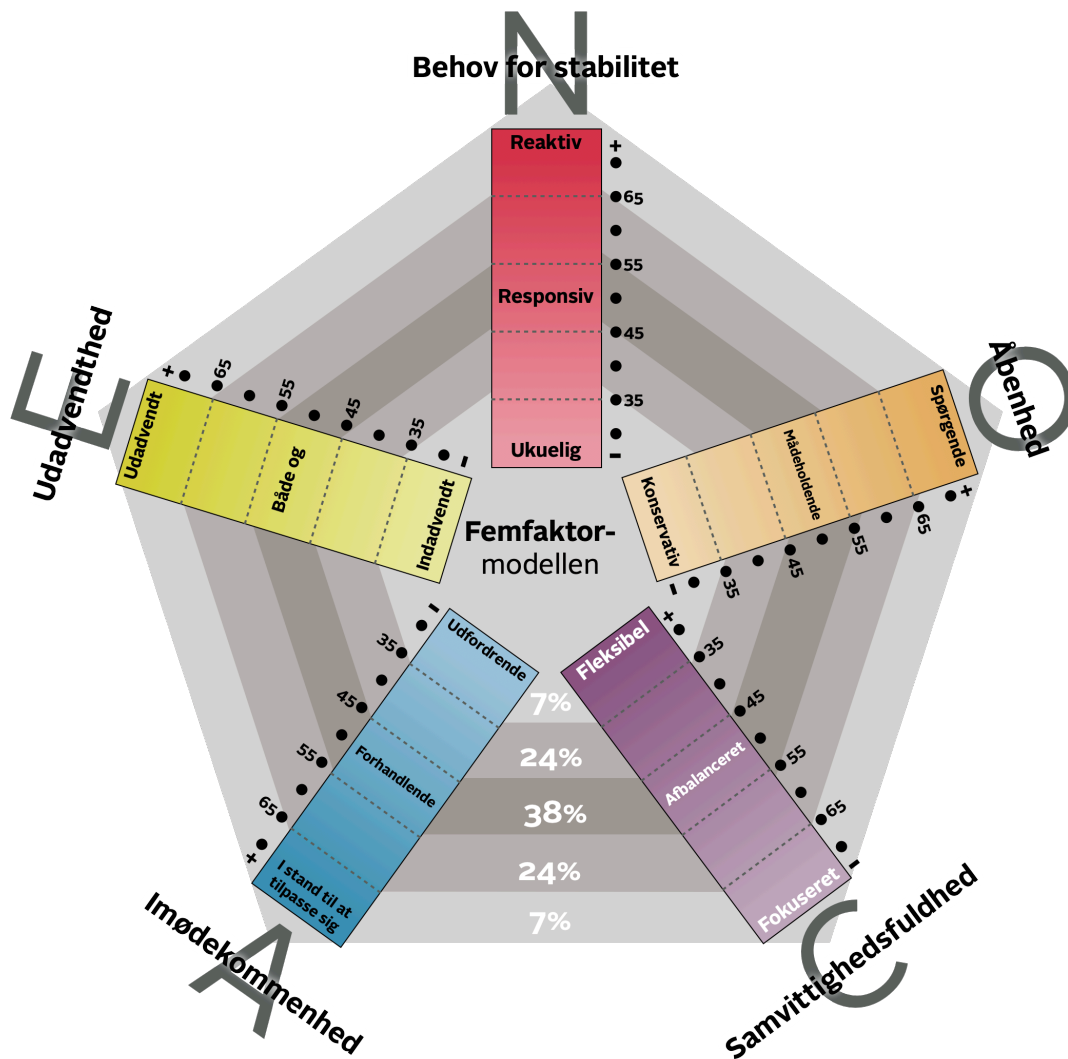
Facettet **Metodiskhed:**

Big Five ser her på i hvor **høj** grad, vedkommende har brug for **planlægning**.

Personer med **høje** scorer **tænker** sig **grundigt** om, **før** de **begynder** på noget. De tager sig **tid** til at **overveje** de forskellige **nødvendige** skridt.

Personer med **lave** scorer tager nogle gange **hurtige** beslutninger og **stoler** på deres **dømmekraft** og **erfaringer** - en mere **intuitiv** tilgang. De **siger** og **gør** ting, **før** de **tænker** på **konsekvenserne**.

Sammenlagt udgør de ovenstående facetter faktoren **Samvittighedsfuldhed**.



Således kom du til slutningen på den korte introduktion - tillykke med det!

Folderen er udelukkende ment som en kort introduktion til Big Five og personlighedsanalyse og personlighedstræk. Den bør kun bruges om en vejledning i sammenhæng med foredrag, kursus eller tilbagelæsning af personlighedsanalyse.

Den kan **aldrig** erstatte en personlig vejledning af en certificeret personlighedsanalytiker, men er fremragende til at supplere en analyse, et foredrag eller et kursus.

Det er meget **vigtigt**, at du husker, at der er masser af mellemregninger og detaljer, vi har udeladt til fordel for fremmelse af selve forståelsen for personlighedstræk og en personlighedsanalyse. Du skal også altid huske at det **aldrig** er en test, det er en **iagttagelse**. Alle **personlighedstræk** er hvad de **er**. Du kan **tolke** et træk som **positivt** eller **negativt**, men den **dom** er kun **din**. Alle træk har **positive** og **negative** udfaldsrum.

En personlighedsanalyse må aldrig stå alene. Selvom der findes virksomheder, der blot leverer en rapport og kort følger op på telefon, er det vores overbevisning, at den eneste givende måde er en personlig tilbagelæsning af en certificeret personlighedsanalytiker, der er trænet i at samle spørgsmål op og hjælpe den analyserede til at forstå og erkende sin personlighed.

Det er udelukkende i erkendelsen af egen personlighedstræk, at du får det fulde udbytte af en analyse og af din viden.

Grunden er lige så enkel, som den er svær at forstå. Det er, når du kender dig selv og din personlighed, at du bedst forstår andres personlighed og adfærd, og hvorfor andre gør, som de gør.

Indsigt i personlighed er utrolig brugbar, når du:

- **Skal udvikle dig selv**
- **Ansætter medarbejdere**
- **Udvikler medarbejdere og grupper**
- **Løser konflikter**
- **Kommunikerer med kunder, kolleger og mennesker generelt**
- **Går i partnerskab med nye mennesker**

Rigtig god fornøjelse med din nye indsigt. Har du spørgsmål, eller ønsker du mere information, skal du altid kontakte os. Vi lever af at hjælpe mennesker. Men bare rolig, et opkald eller en mail er altid gratis.

Gode ting til gode mennesker, og det bedste til dig!

Tony Evald Clausen

tony@menneskekenderen.dk / tony@salgspiloterne.dk

41 21 41 21 / 20 16 62 50



SalgsPiloterne & MenneskeKenderen
Rugaardsvej 5
8680 Ry

kontor@SalgsPiloterne.dk
kontor@MenneskeKenderen.dk

SalgsPiloterne.dk
MenneskeKenderen.dk