

Big five Femfaktor-modellen

Forstå og erkend dine personlighedstræk

Kort introduktion til Big Five personlighedsanalyse



Indhold:

<u>Introduktion</u>	<u>3</u>
<u>Hvorfor Big Five</u>	<u>4</u>
<u>Hvad er Big Five?</u>	<u>5</u>
<u>Måling af personligheden</u>	<u>6</u>
<u>Menneskeheden og dig</u>	<u>8</u>
<u>Test eller analyse</u>	<u>10</u>
<u>Behov for stabilitet</u>	<u>11</u>
<u>Udadvendthed</u>	<u>15</u>
<u>Åbenhed</u>	<u>19</u>
<u>Imødekommenhed</u>	<u>23</u>
<u>Samvittighedsfuldhed</u>	<u>27</u>
<u>Afslutning</u>	<u>31</u>

Introduktion

Tillykke med din personlige introduktion til personlighedstræk og personlighedsanalysen Femfaktor-modellen, også populært kaldet "Big Five".

Indholdet er skrevet af Tony Evald Clausen med udgangspunkt i PI Companys Big Five analyse, der baserer sig på den femfaktor-model, der hedder Neo-Pi-R.

Big Five findes i tre grunlæggende versioner: Neo-Pi, Neo-Pi-R, Neo-Pi-3 og utallige andre benævnelser. NEO-P står for "Neuroticism-Extraversion-Openness Personality Inventory". Neo-Pi-R står for "Revised", og Neo-Pi-3 står for nr. 3 i rækken.

Andre udbydere af Big Five analyser bruger andre kommercielle navne for Big Five og bruger Neo-Pi og Neo-Pi-3 eller et miks af Big Five sammen med andre psykometriske metoder som Jungs adfærdstyper etc.

Du vil uanset hvad kunne bruge denne folder til større forståelse, da alle versioner af Neo-Pi 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/fem** facetter **per** faktor, men andre analysetyper har **færre**, og nogle kliniske analysetyper har mange **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.

Tony Evald Clausen
MenneskeKender & SalgsPilot

Hvorfor Big Five?

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 billede af et menneskes personlighedstræk. Samtidig hjælper det mennesket til langt bedre at forstå sig selv i sammenhæng med omverdenen og at 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 **svaret** 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 af langt de fleste forskere og klinikere.

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

Måling af personligheden

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 **beviset** på **gyldigheden** og **pålideligheden** af Big Five som værktøj til personlighedsforståelse og -kortlægning.

Du skal dog være **opmærksom** på, at **nogle** videnskabelige undersøgelser med rette stiller **spørgsmålstegn** ved analysens validitet **udenfor** den vestlige kultur. Kritikken er berettiget, fordi **ord** og **vendninger** i nogle kulturer **udenfor** vestlig **selvforståelse** og **tankegang** kan have en helt anden betydning.

Men er du født og opvokset i en vestlig kultur, vil analysen være mere **retvisende** på dine personlighedstræk end langt de fleste andre personligheds og adfærds-analyser.

Præcision i beskrivelsen af personligheden:

Generelt viser forskning i Big Five, at den beskriver et menneskes personligheds-**træk** med en **præcision** et sted mellem **30%** og **60%**. Populært **antager** vi, at den beskriver ca. **50%** af dine personlighedstræk/karakter.

Analyse kan på **ingen måde** se hvilken **religion** eller **politiske** overbevisning, du har. Analysen vil **ej** heller kunne forudsige, om du er **ærlig** eller **bedrager**, om du er mentalt **sund**, **intelligent** eller **stofmisbruger**.

Dine **præferencer** i forhold til **seksualitet**, **børneopdragelse** etc. er også **udenfor** dens målingsområde. Analysen forholder sig **udelukkende** til, hvad dine automatiske, **naturlige** aktioner og reaktioner er på fem områder, også kaldet faktorer.

At **adskille** opdragelse, kultur og personlighed kan være en **besværlig** øvelse for de fleste, når de først stifter bekendskab med Big Five.

Er jeg **sådan**, fordi jeg er født i **Danmark**, fordi mine **forældre** lærte mig det, eller fordi det er en **del** af min **personlighed**? Hvad er personlighed?! Hvad er opdragelse?! Og hvad er den kultur, man er den del af?!

Big Five forsøger at lave **adskillelsen** igennem et antal spørgsmål, som personen skal svare på, ved det der i psykologien kaldes "selvrapportering". Selvrapportering betyder, at personen, der udfylder analysen, **selv** skal bedømme og **svare** på spørgsmål, der **peger** i retning af et eller flere **personlighedstræk**.

Med andre ord - den, der svarer på analysen, svarer ind i en algoritme, der ved, at dette svar tyder på en grad af et eller flere personlighedstræk/facetter.

Big Five har **fem faktorer**, der er **summen** af fire eller fem **facetter/træk** i hver faktor.

I analysen, som SalgsPiloterne & MenneskeKenderen bruger, findes der 24 facetter/træk, der summeres op af fem faktorer. For hver af de 24 facetter/træk bliver der stillet **seks** spørgsmål.

E.g. tre spørgsmål hen imod trækket forandring, "**Jeg kan lide fornyelse**", og tre spørgsmål væk fra trækket, "**Jeg kan lide at opretholde det eksisterende**", for at sikre et retvisende svar på et træk fra to forskellige vinkler.

Når du besvarer spørgsmålene, vil du derfor helt konkret "**møde-dig-selv**" i analyseresultatet, altså møde dine egne svar igennem en algoritme/beregning, der **ingen følelser** har for **dig**, men blot **forholder** sig til **svarene** i forhold til en allerede etableret skala for personlighedstræk og facetter.

Hvis analysen giver et **andet** resultat på et træk end din **oplevelse** af **dig** selv, er der fire årsager:

1. Din **selvindsigt** er lav på trækket.
2. Du har **misforstået** et eller flere af spørgsmålene og svaret "**forkert**".
3. Du har svaret **yderligt** i hver sin **ende** af skalaen på de seks spørgsmål og vil derfor få et **gennemsnit**, der ligger i **midten** af de modsatrettede svar.
4. Et **miks** af de tre ovennævnte årsager.

Ingen analyse er **bedre** end den, der **besvarer** analysen. Hvorfor det er **vigtigt**, at du gør dig **umage** i at **forstå** og **svare** så **intuitivt** som **muligt**.

Menneskeheden og dig

De fem faktorer, der måles på i Big Five, er:

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

Kombinationen af de fem faktorer og de underliggende facetter/træk beskriver **hele** den del af **personligheden**, som videnskaben er i stand til at måle, cirka 50%.

Big Five sætter måleresultaterne for dine svar op imod **alle**, der har taget analysen (normgruppen). Vi kan dermed se, **hvor** du ligger på en faktor eller et facet/træk **i forhold** til hele menneskeheden i hvad der kaldes Normalfordelingskurven.

Analysen måler, hvor **stærkt** eller **svagt** et træk eller en faktor er, på en skala fra 0 til 100 i forhold til normgruppen (populationen).
Langt de fleste mennesker ligger mellem **mere** end <30 og **mindre** end >70.

Big Five opdeler scoren for hver faktor og facet/træk i **fem** procentiler på 0-100 skalaen:

--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.

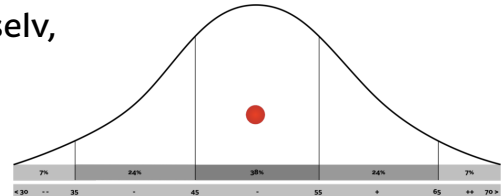
Eksempel 1:

En person scorer **50 i trækket/facettet: Forandring**.

Med en score på 50 ligger personen i **midten** af normalfordelingskurven.

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

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

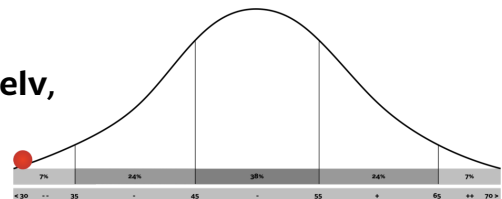


Eksempel 2:

En person scorer **30 i faktoren: Forandring**. Med den score ligger personen i de **yderste 7%** af normalfordelingskurven.

Med andre ord: I et rum med **100 mennesker** har personen samme udtalte personlighedstræk som de **7 andre** i rummet, det vil sige **mindretallet**. Personen vil dermed have et **mindre** behov for **forandring** end de **93 andre** mennesker i rummet.

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



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

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

Dine personlighedstræk er! **Hvordan** dine træk kommer til udtryk kan være **positivt/negativt** i forhold til situationen. Et hvilket som helst træk er **blot** et træk. Du gør det **godt** eller **dårligt**.

Mange tænker, at trækket "**Intensitet**" (aggression) er **negativt**. Men aggression kan være negativt i handling, når den kommer til udtryk som fysisk eller psykisk vold, omvendt er aggression ofte positivt, når den kommer til udtryk igennem at blive motiveret til at gøre noget konstruktivt. Du falder, du bliver vred og bruger aggressionen til at rejse dig op.

Test eller analyse?

Sproget **skaber** vores **virkelighed**, og sproget er en **troværdig** markør på **personligheden**, hvilket Big Five drager nytte af.

Netop fordi sproget har så **stor** betydning for **din** oplevelse af **virkeligheden**, er det **vigtigt**, at du er på det **rene** med, at Big Five er en **analyse**, aldrig en **test**.

Desværre henviser mange til Big Five og andre personlighedsanalyser som en **“test”**, hvilket den på **ingen** måde er.

I følge Den Danske Ordbog er en test:

“undersøgelse af en persons evner, reaktioner el.lign. inden for et bestemt område fx i form af en skriftlig prøve”

En **test** kan du **dumpe**.

En **test** er, om du svarer **Melbourne** eller **Sydney** på spørgsmålet:
“Hvad hedder Australiens hovedstad?”

Gør du det, har du **dumpet**, fordi hovedstaden i Australien hedder **Canberra**.

Du kan **aldrig** dumpe på et **personlighedstræk** eller **personlighed**. Begge dele er. **Forskellen** på et **positivt** personlighedstræk og et **negativt** er, **hvilke** handlinger trækker **medfører**.

Big Five er en **analyse**. Konkret en **selvanalyse**. En **observation**. En **måling**.

I følge Den Danske Ordbog er en **analyse**:

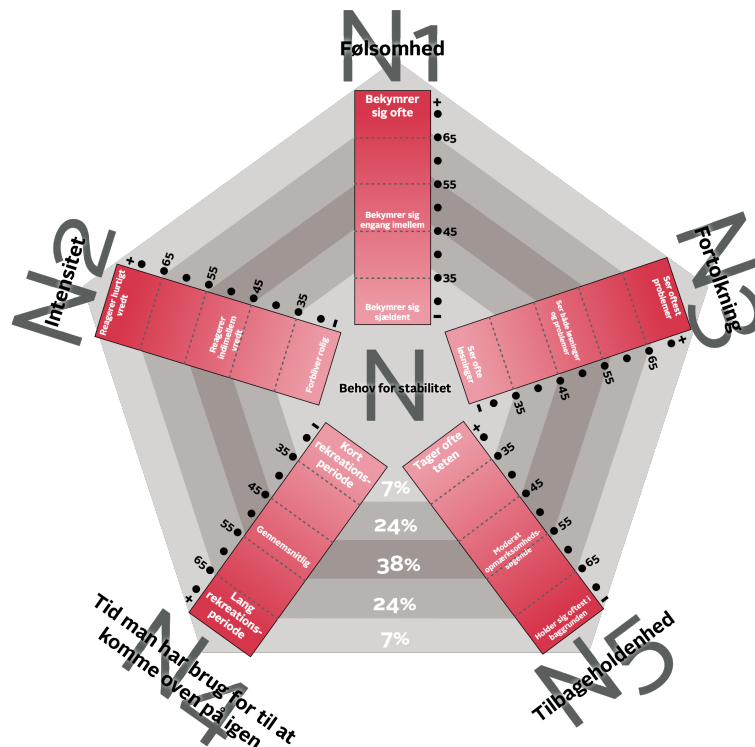
“1. nøje undersøgelse og bestemmelse af en sammensat helheds bestanddele og deres indbyrdes forhold med henblik på at forklare et givet problem, en given udvikling el.lign.

2. opløsning af et materiale i dets bestanddele for at bestemme og evt. måle dem”

Big Five er en **analyse**, også **selvom** andre kalder det en **test**.

Du kan på **ingen** måde **dumpe** Big Five. Du kan **udelukkende** få **indblik** i dig selv og din **personlighed**. Hvis du **oplever** den som **“godkendt”** eller **“dumpet”**, er det **KUN** noget, der **bor** i **dig**.

Behov for stabilitet



Personlighedstrækket "Behov for stabilitet" er forbundet med **negative følelser**. Faktoren måler på, **hvordan** mennesket reagerer **følelsesmæssigt** på modgang.

Personlighedstræk, der er associerede med **udtalte** træk i behov for stabilitet:

- Frustration
- Skuffelse
- Smerte
- **Føler** sig hurtigt truet
- Uvished og tvivl
- Angst/frygtsom
- Nedtrykthed
- Mister modet
- Bekymrer sig
- Bliver overvældet
- Bliver vred/ophidset
- Ukontrollerede **følelser**
- Svinger i humør

Personlighedstræk, der er associerede med **mindre udtalte** træk i **behov for stabilitet**:

- Eventyrlyst
- Tilpasningsevne
- Mod
- Fleksibilitet
- Emotionel stabilitet
- Nysgerrighed
- Kreativitet
- Risikovillighed
- Åbenhed over for nye ideer
- Uafhængighed
- Eksperimenterende
- Tilpasningsdygtighed
- Spontanitet

Hvad er formålet med negative **følelser**?

Negative **følelser** hjælper mennesket til at undgå smerte og lidelse ved at motivere til at handle omhyggeligt. De fungerer som beskyttelse mod skade/smerte.

Nogle mennesker har så mange negative **følelser**, at de bliver overvældede og endda uarbejdsdygtige af dem. Disse mennesker kan ofte lære at overvinde deres negative **følelser** igennem bevidsthed og opmærksomhed på trækket.

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/aggression** 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, til 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:

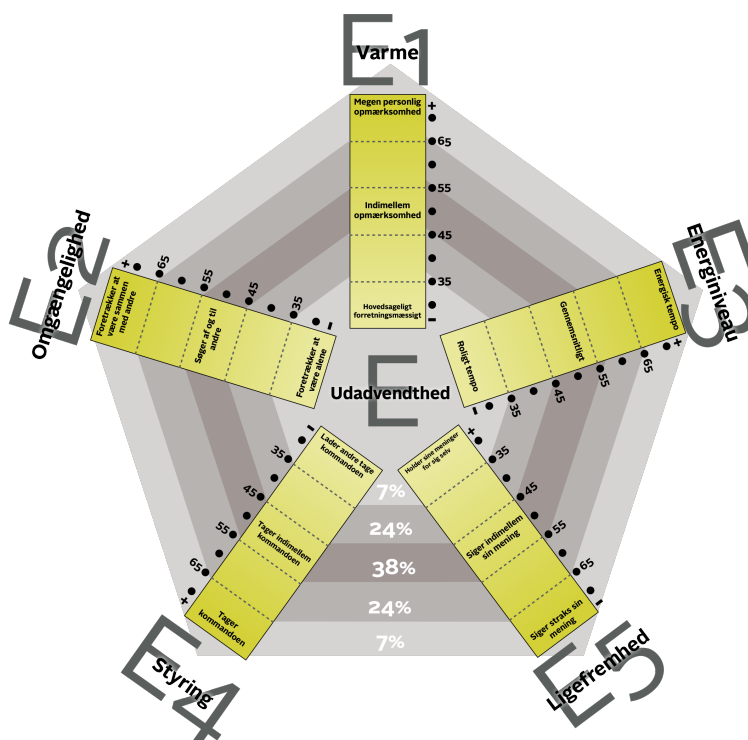
Hvordan mennesket har **det** over for en **gruppe** af mennesker.

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.

Personlighedstræk, der er associerede med **udtalte** træk af **udadvendthed**:

- Social og søger selskab
- Elsker at have det sjovt
- Hengiven og kærlig
- Venlig
- Spontan
- Talende
- Søger øjenkontakt
- Søger arbejdsområder med stor personlig kontakt
- Impulsivitet
- Spille- og konkurrencelyst

Personlighedstræk, der er associerede med **mindre udtalte** træk af **udadvendthed**:

- **Stille**
- **Reserveret**
- **Eftertænksom**
- **Foretrækker at være alene**
- **Lytter mere end taler**
- **Dyb refleksion**
- **Følsom over for stimuli og indtryk**
- **Trækker sig tilbage fra sociale interaktioner**
- **Præference for at arbejde selvstændigt**
- **Foretrækker et lille tæt netværk af nære relationer**

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 **imødekommende**. De kan lide at skabe **følelsemæssige** 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:

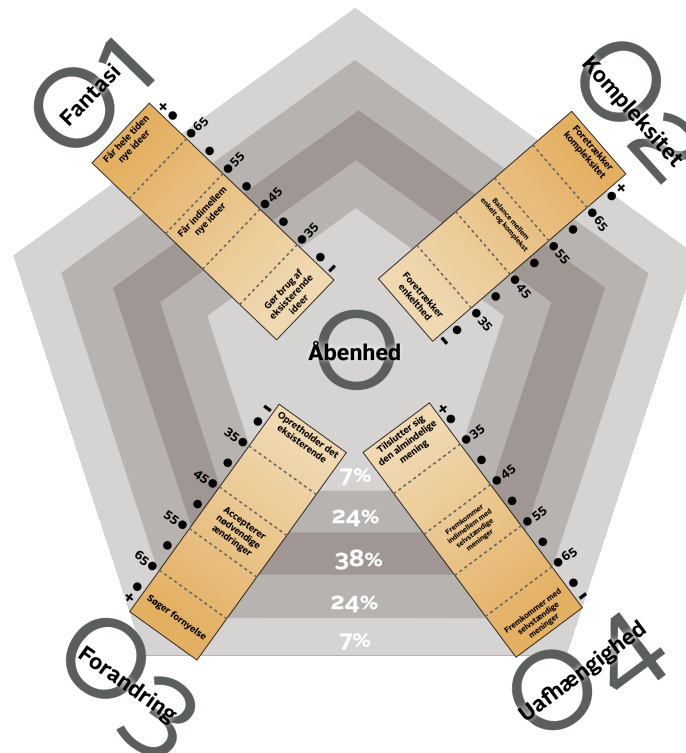
Her måler Big Five på i hvilket omfang, mennesket **udtrykker** sine meninger **direkte**.

Individer med **høje** scorer udtrykker deres **mening**, **uanset** om de bliver **spurg**t 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.**

Personlighedstræk, der er associerede med **udtalte** træk i **åbenhed**:

- Nyder naturen
- Lærer hurtigt
- Tænker hurtigt
- Elsker at reflektere
- Elsker musik og poesi
- Har brug for at være kreativ
- Fortaber sig i tanker og dagdrømme
- Ser skønheden i ting som andre overser
- Forstår ting hurtigt
- Forstår abstrakte ideer
- Håndterer store mængder af information
- Kan lide komplekse problemstillinger
- Stort ordforråd

Personlighedstræk, der er associerede med **mindre udtalte** træk i **åbenhed**:

- **Konservativ**
- **Praktiker**
- **Modstand mod forandringer**
- **Konkluderer hurtigt**
- **Mindre nysgerrighed**
- **Begrænset kreativitet**
- **Tendens til at holde fast i kendte rutiner**
- **Mindre åben for alternative synspunkter**
- **Foretrækker enkelhed frem for kompleksitet**
- **Lille ordforråd på følelser**

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 fortrækker 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.
- **Kompleksitet:** 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 **fokuser**e på **opgaver** og vil hellere **føre** en **plan** ud i **livet** end **selv** skulle stå for at **udtænke** den.

Facettet Kompleksitet:

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 **specialeområde** 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**.

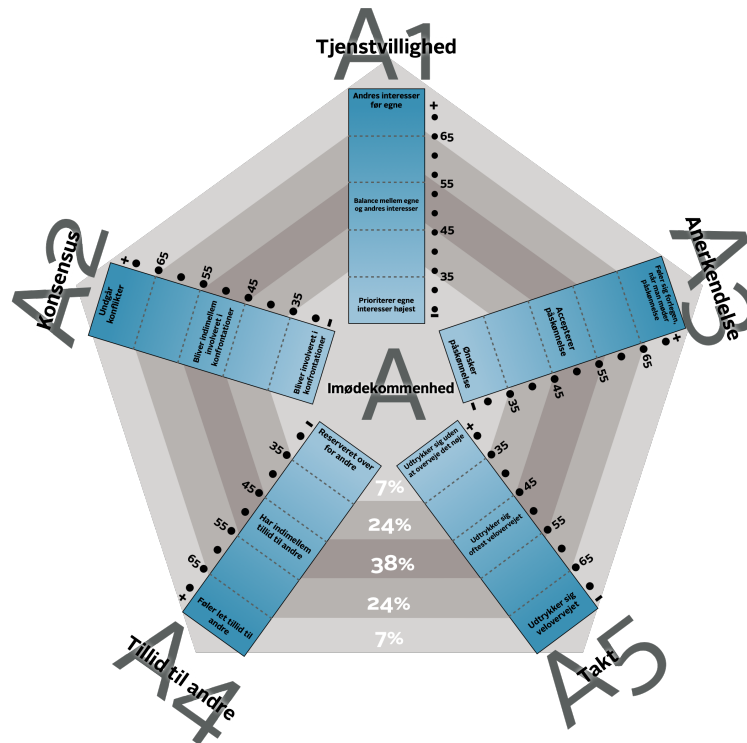
Facettet Uafhængighed:

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.

Personlighedstræk, der er associerede med udtalte træk ved imødekommenhed:

- **Føler** andres **følelser**
- Spørger til andres velbefindende
- Sympatiserer med andres **følelser**
- Er optaget af hvad andre **føler**
- Bruger tid på andre
- Interesserer sig for andres liv
- Har en "blød" side
- Kan lide at gøre ting for andre
- Interesserer sig for andres problemer
- Høflige
- Respekterer autoriteter
- Undgår konflikter
- Mere fokus på andres behov end egne
- Undgår at virke anmassende

Personlighedstræk, der er associerede med **mindre udtalte** træk ved **imødekommenhed**:

- Bliver stresset af stærke **følelses**mæssige situationer
- Foretrækker fakta frem for **følelser**
- Tiltrukket af kritisk tænkning
- Fokuserer på at opnå nøjagtighed og fakta
- Søger alenetid
- Dedikeret til at nå personlige opgaver og mål
- Villig til at hjælpe, når der bliver bedt om det
- Kommunikerer ærligt og direkte
- Mistro på autoriteter
- Konfronterende
- Ser hård konkurrence som en mulighed for vækst og forbedring
- Taler uden at overveje hvordan det kan opfattes

Faktoren opdeler målingen i tre hovedkategorier:

- **Udfordrende**: Mennesket forsvarer 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**.

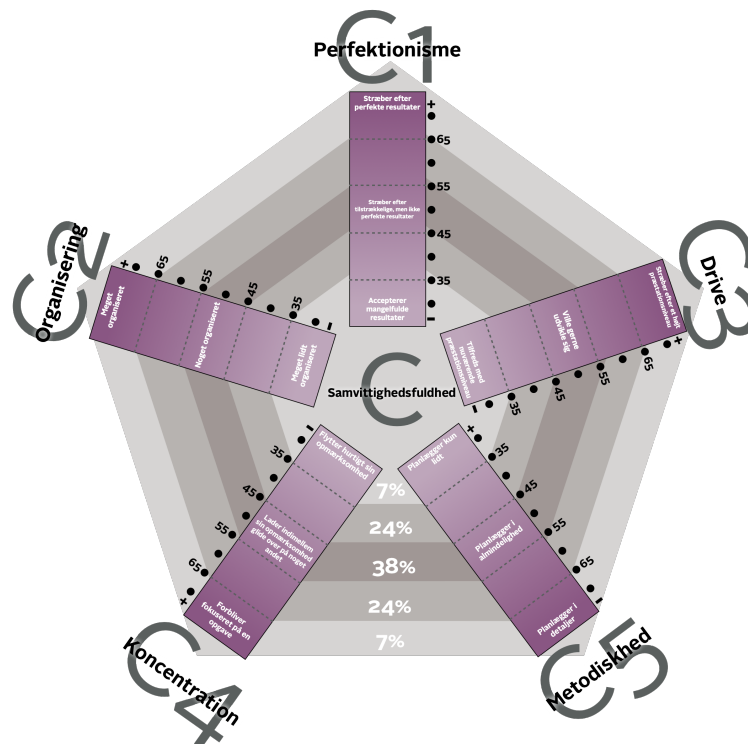
Facettet Takt:

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**.

Personlighedstræk der er associerede med **udtalte** træk i **samvittighedsfuldhed**:

- Samvittighedsfuld
- Forsigtig
- Pålidelig
- Velorganiseret
- Selvdisciplin
- Udholdenhed
- Gennemfører planer
- Undgår at spille tiden
- Arbejder målrettet
- Afslutter hvad man starter
- Svær at distrahere
- Kan lide rutiner

Personlighedstræk der er associerede med **mindre udtalte** træk i **samvittighedsfuldhed**:

- **Fleksibel og spontan**
- **Kreativ**
- **Afslappet tilgang til struktur og orden**
- **Fokuserer på helheder**
- **Evne til at tilpasse sig**
- **Udforsker nye muligheder**
- **Fleksibel med tidsbegrænsninger**
- **Udforsker nye veje**
- **Prioriterer personlig frihed**
- **Åben over for andres valg og handlinger**

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 personen 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 **yde** 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 forholdsvist **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 **målrettede**. 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 **distrahere** 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 egne 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**

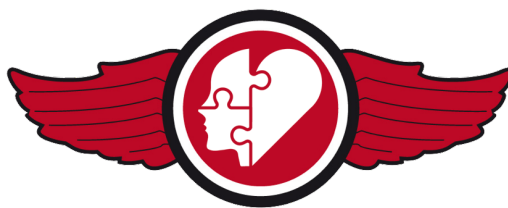
Rigtig god fornøjelse med din nye indsigt. Har du spørgsmål, eller ønsker du mere information, skal du altid kontakte os. Vi lever af at hjælpe mennesker. Men bare rolig, et opkald eller en mail er altid gratis.

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