



PROJEKT

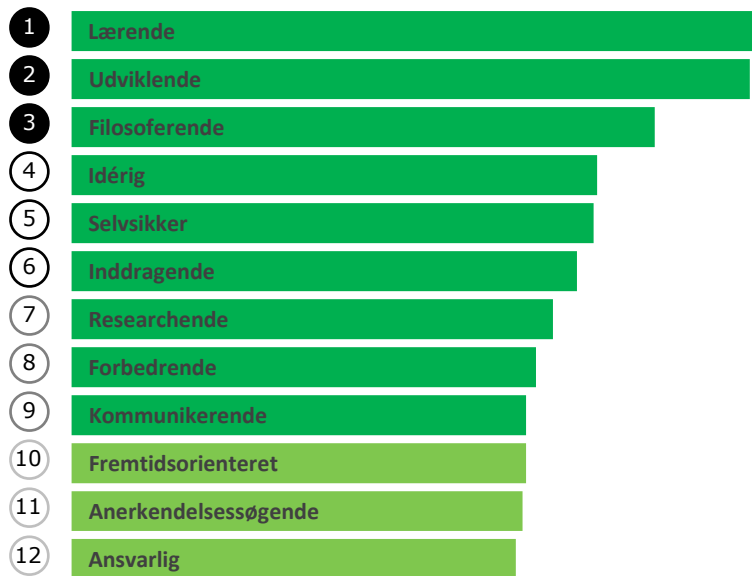
Talent Test TT38

OPDRAGSGIVER

Virksomhed: Viwa Coaching
Kontaktperson: Bjarne Nielsen
E-mail: bn@viwa.dk
Tlf.: 40891230

PERSONLIGE DETALJER

Navn: Bjarne Nielsen
Test dato: 2018-01-20



KONTAKTPERSON

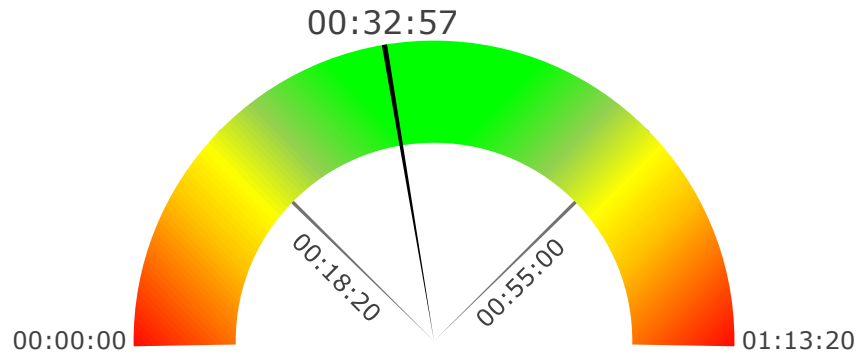
Navn: Bjarne Nielsen
E-mail: bn@viwa.dk
Tlf.: 40891230
Udskriftsdato: 2020-11-10 10:53
Version: 2020.10.16.99



TALENTS UNLIMITED

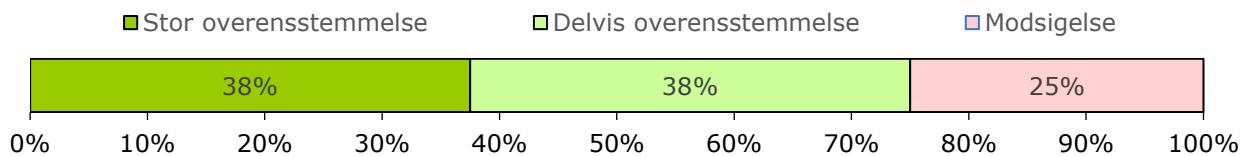
TIDSFORBRUG

Dette viser hvor lang tid personen har brugt på at tage TT38-testen. Et tidsforbrug på over 42 minutter indikerer en eftertænksom tankeproces, mens 32 minutter eller under indikerer en hurtig tankeproces. Tidsforbruget bør efterses for uregelmæssigheder.

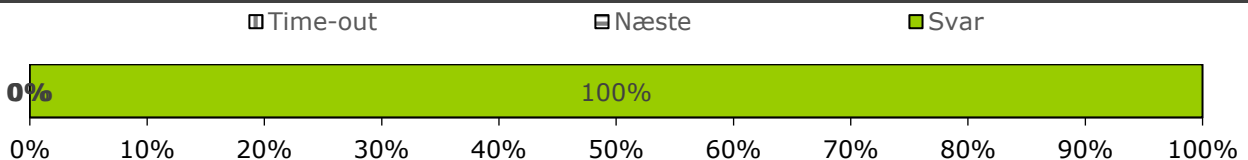


Påbegyndt: 20. januar 2018 - 16:50:43

KONTROLSPØRGSMÅL

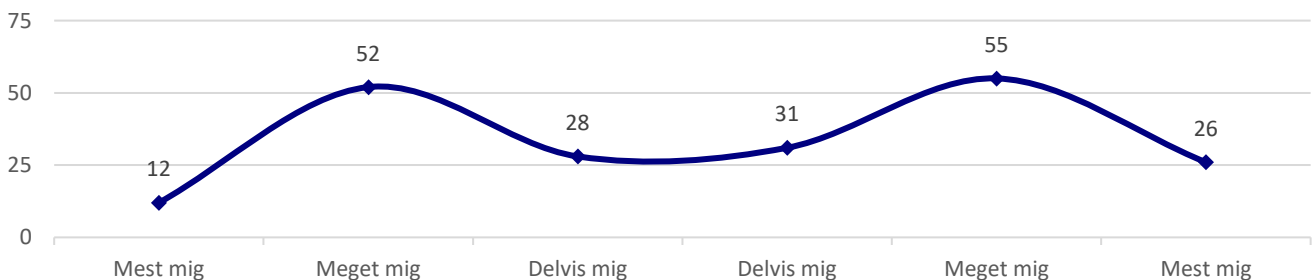


SVAR, NÆSTE & TIME-OUT



SVARFORDELING

Dette viser testtagerens svarfordeling. En fordeling med form som et smil indikerer talenter med et markant udtryk, mens et omvendt smil indikerer talenter med et underspillet udtryk. En fladere eller bølgeformet svarfordeling indikerer at talenterne er jævnt udtrykt.





TIDSDIMENSIONER

Dette viser personens tidsmæssige fokus. Fortid ser baglæns og er reflekterende. Nutid oplever og er tilstedeværende. Fremtid ser fremad og vurderer handlingsmuligheder.

Fortid

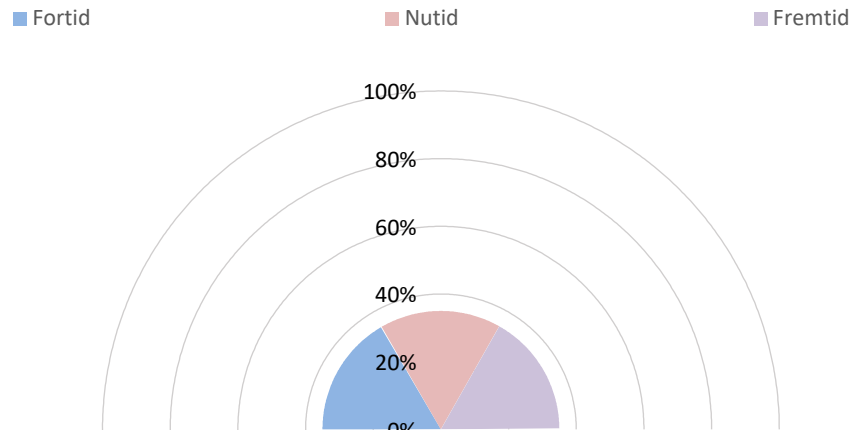
- Filosofierende - 3
- Researchende - 7

Nutid

- Lærende - 1
- Selvsikker - 5
- Inddragende - 6

Fremtid

- Udviklende - 2
- Idérig - 4
- Forbedrende - 8
- Kommunikerende - 9



HÅRDHEDSDIMENSIONER

Dette viser hvordan personens top ni talenter opleves af andre. Hårde talenter kan opleves som skarpe, direkte og retningsgivende, og bløde talenter kan opleves som behagelige, loyalitetsskabende og imødekommende.

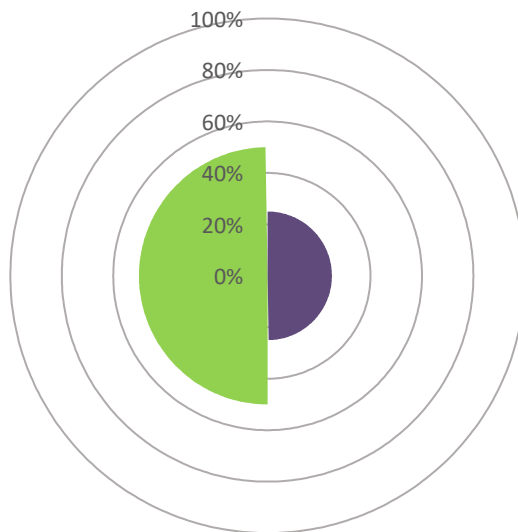
Blød

- Lærende - 1
- Udviklende - 2
- Filosofierende - 3
- Idérig - 4
- Inddragende - 6
- Kommunikerende - 9

Blød Hård

Hård

- Selvsikker - 5
- Researchende - 7
- Forbedrende - 8





TALENTS UNLIMITED

ARKETYPER

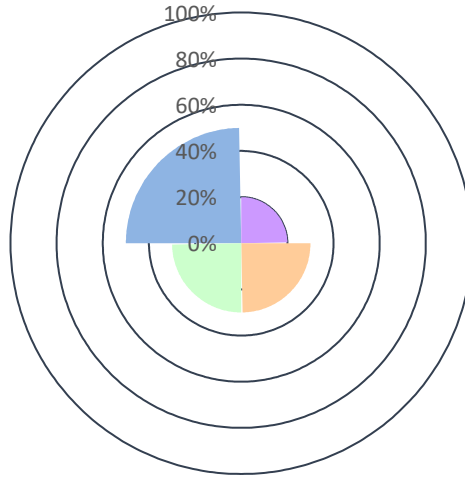
Tænkende talenter er forbundet med databehandling. Stræbende talenter er forbundet med handling. Relaterende talenter er forbundet med at knytte bånd til andre. Påvirkende talenter er forbundet med indflydelse på andre.

Tænkende

- Lærende - 1
- Filosofierende - 3
- Idérig - 4
- Researchende - 7

Stræbende

- Selvsikker - 5

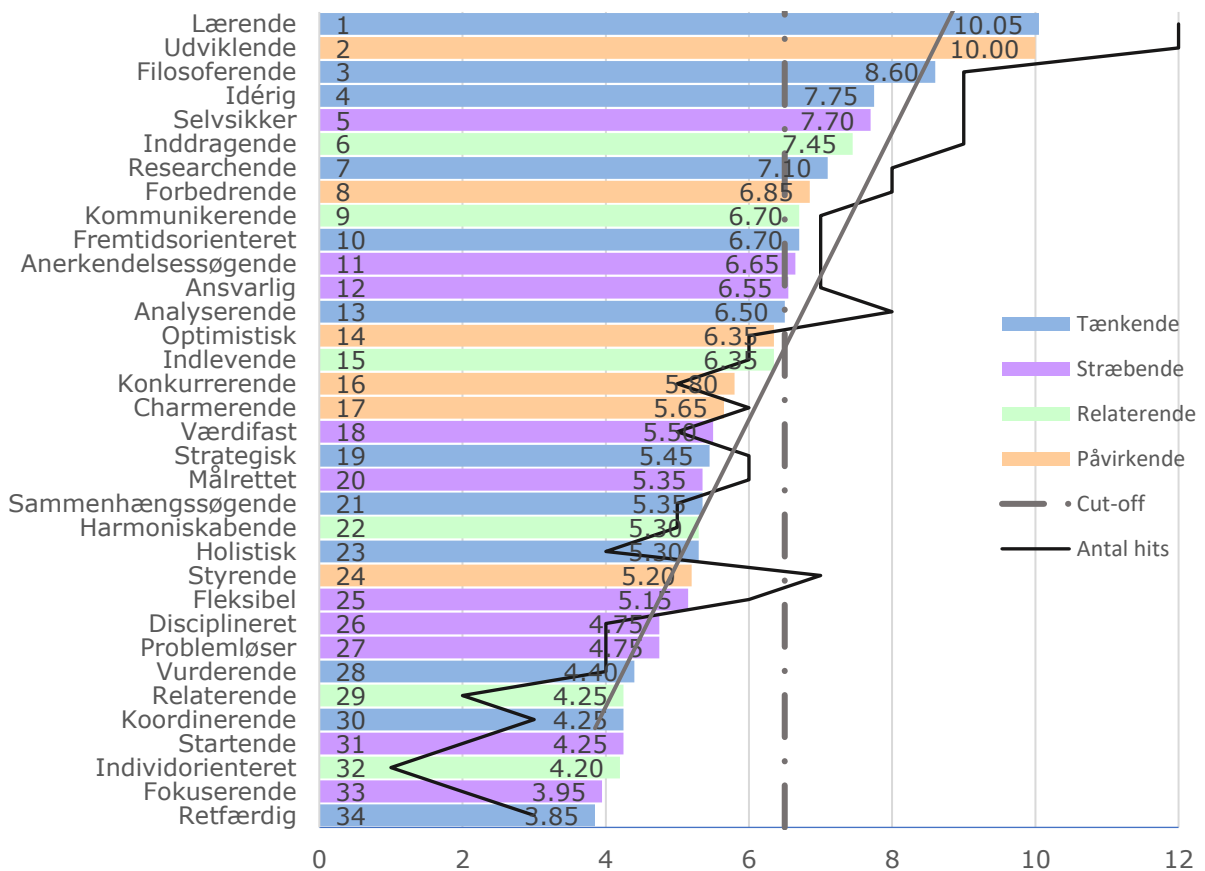


- Kommunikerende - 9
- Inddragende - 6
- Relaterende**

- Forbedrende - 8
- Udviklende - 2
- Påvirkende**

TALENTERNE

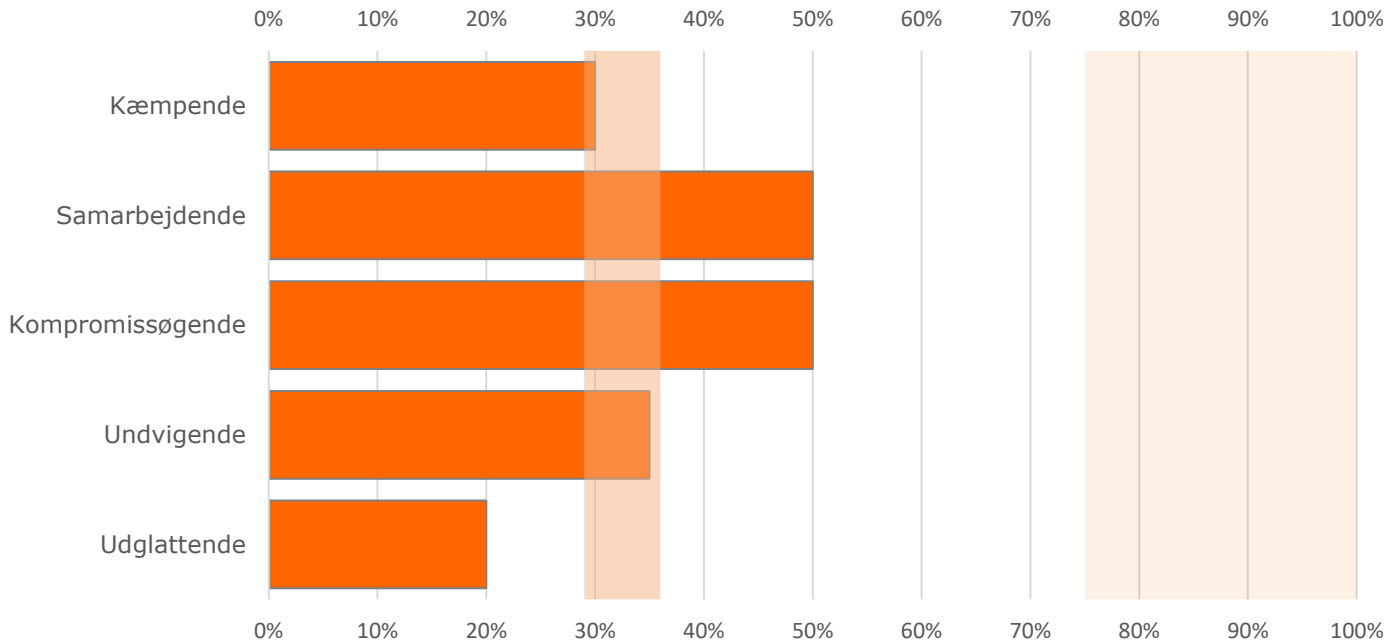
De øverste talenter viser de områder hvor personen har kompetencer, lyst og evner til at præstere på højt niveau. Når personen arbejder med sine toptalenter, laver de færre fejl, er mere engagerede og har et højere energiniveau. Nontalenterne viser de områder hvor personen mangler kompetencer og har svært ved at engagere sig i arbejdet.





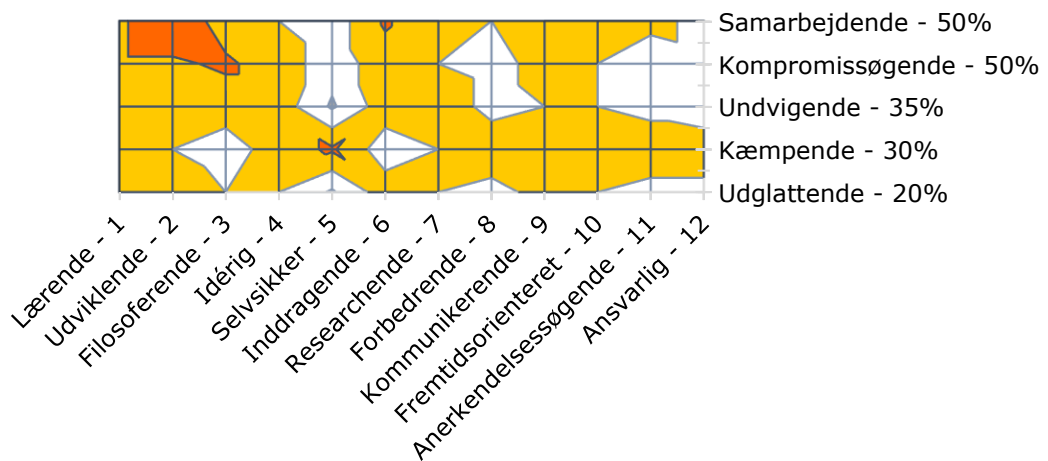
KONFLIKT-/DISKUSSIONSSTIL (ONBOARDING - REKRUTTERING - TEAM)

Grafen belyser hvordan personen sandsynligvis griber konflikter og uenigheder an. Konfliktstile indikerer om personen forsøger at nå målet på bekostning af relationer eller forsøger at opretholde relationer på bekostning af målet. De fleste konfliktstile befinder sig mellem de to ekstremer.



TALENTBIDRAG TIL KONFLIKTSTIL (HEATMAP)

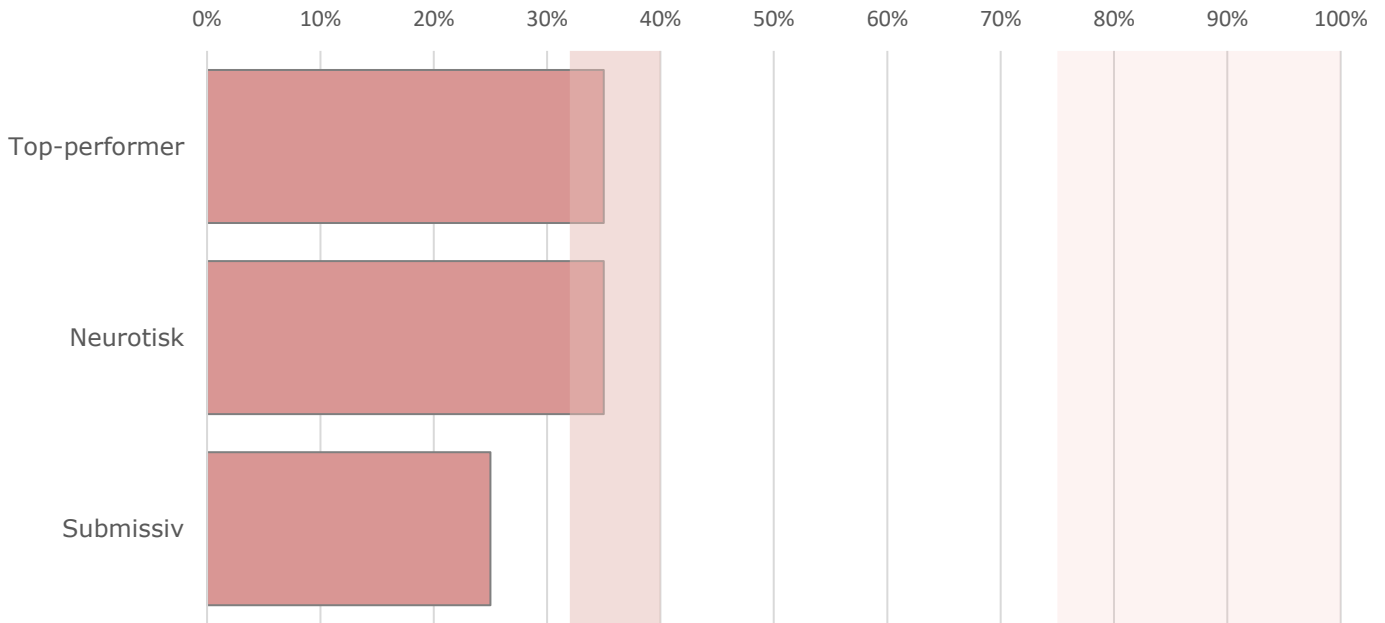
Heatmappet viser hvordan personens top 12 talenter påvirker den ovenstående graf, samt hvilke talenter der trækker i positiv eller negativ retning. Et mørkt farvet område betyder stor positiv indflydelse. Et lyst farvet område betyder mindre positiv indflydelse. Et hvidt område betyder ingen indflydelse. Et gråt område betyder en negativ indflydelse.





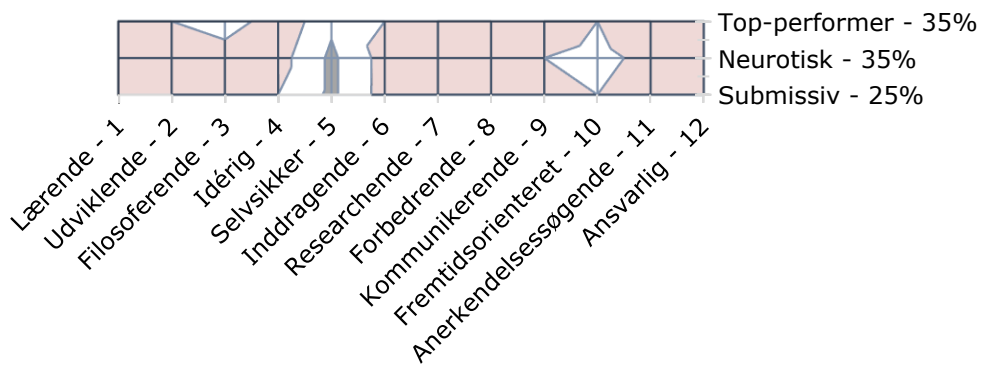
STRESSRISIKO (ONBOARDING - REBOARDING - LEDELSE)

Grafen fortæller ikke om personen har stress eller vil gå ned med stress. Den belyser i stedet hvilken type stress personen sandsynligvis er modtagelig over for, hvis de bliver stresset. Indsigt i medarbejdernes stressrisiko kan bruges til at skabe et arbejdsmiljø som mindsker forekomsten af bestemte stresstyper.



TALENTBIDRAG TIL STRESSDIMENSIONER (HEATMAP)

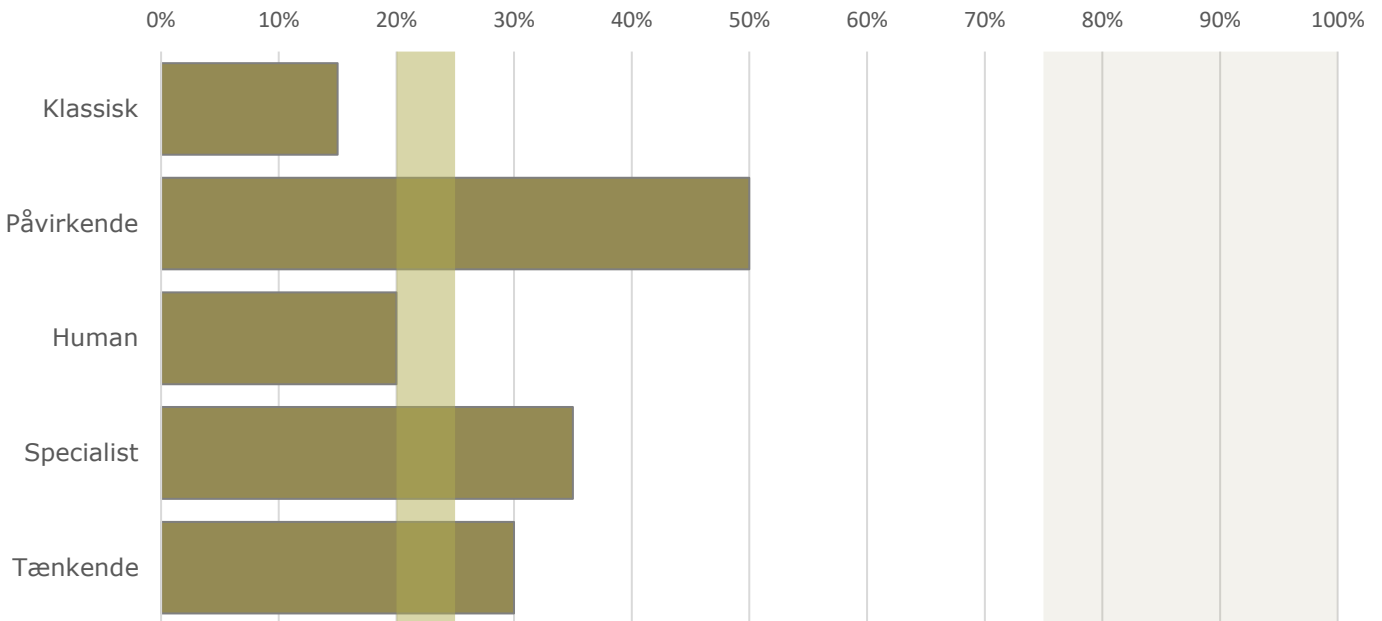
Heatmappet viser hvordan personens top 12 talenter påvirker den ovenstående graf, samt hvilke talenter der trækker i positiv eller negativ retning. Et mørkt farvet område betyder stor positiv indflydelse. Et lyst farvet område betyder mindre positiv indflydelse. Et hvidt område betyder ingen indflydelse. Et gråt område betyder en negativ indflydelse.





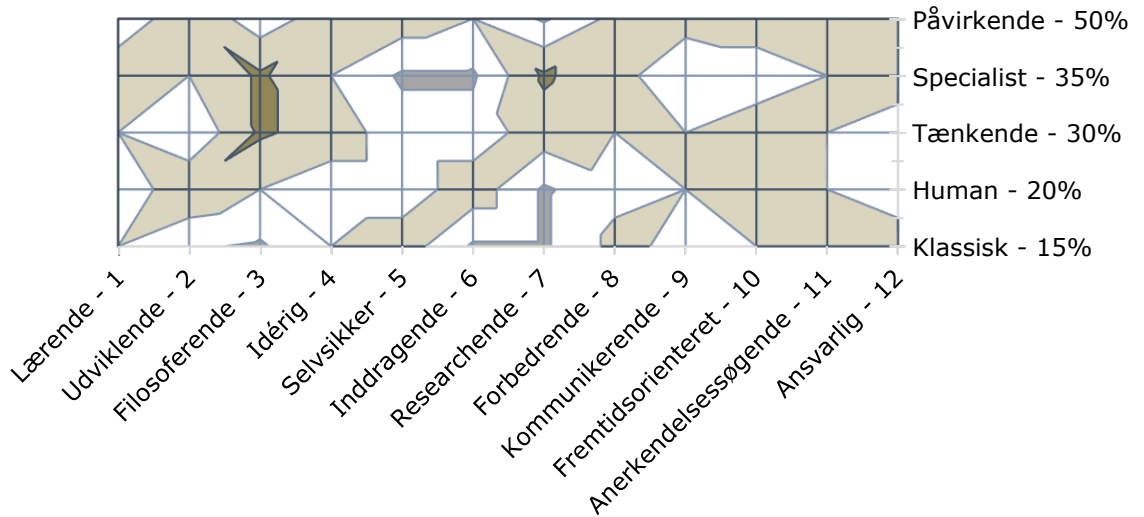
INDRE DRIVESTYRKER (ONBOARDING - REBOARDING - ENGAGEMENT)

Grafen belyser hvilke interne faktorer personen bliver motiveret til at gå på arbejde af. Disse selvmotiverende drivere er altid til stede, og de får personen til at kæmpe for at opnå succes på arbejdspladsen.



TALENTBIDRAG TIL DRIVEDIMENSIONER (HEATMAP)

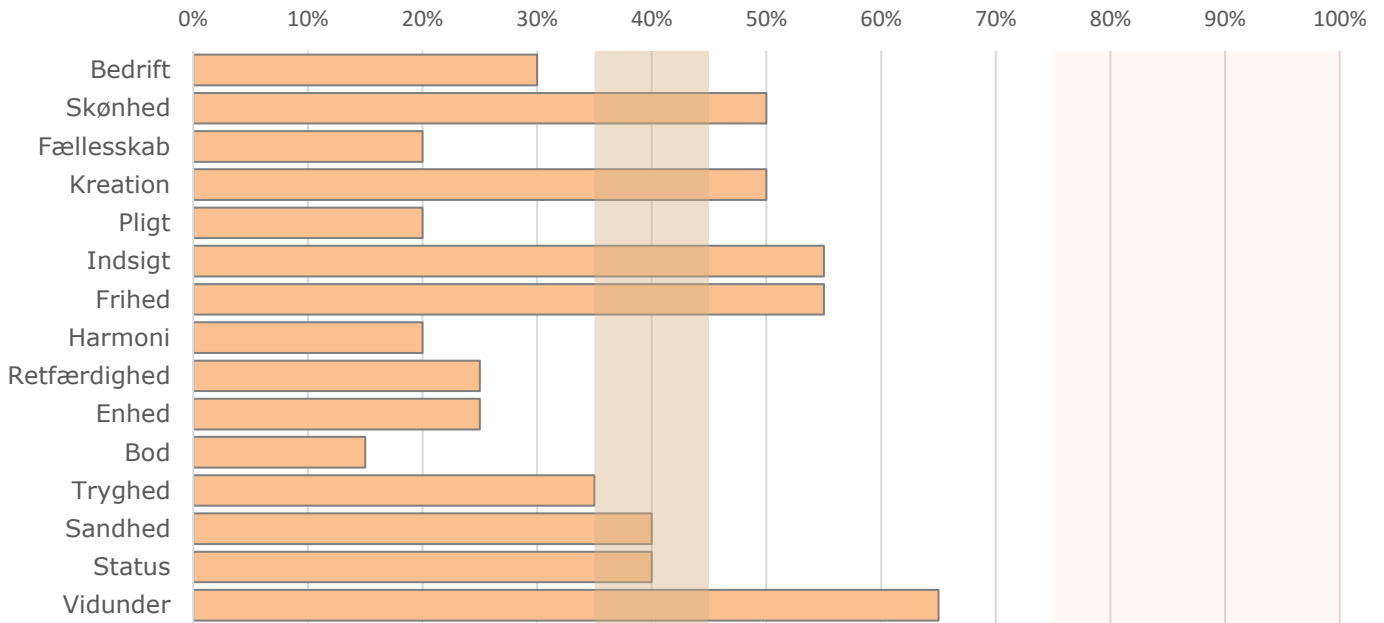
Heatmappet viser hvordan personens top 12 talenter påvirker den ovenstående graf, samt hvilke talenter der trækker i positiv eller negativ retning. Et mørkt farvet område betyder stor positiv indflydelse. Et lyst farvet område betyder mindre positiv indflydelse. Et hvidt område betyder ingen indflydelse. Et gråt område betyder en negativ indflydelse.





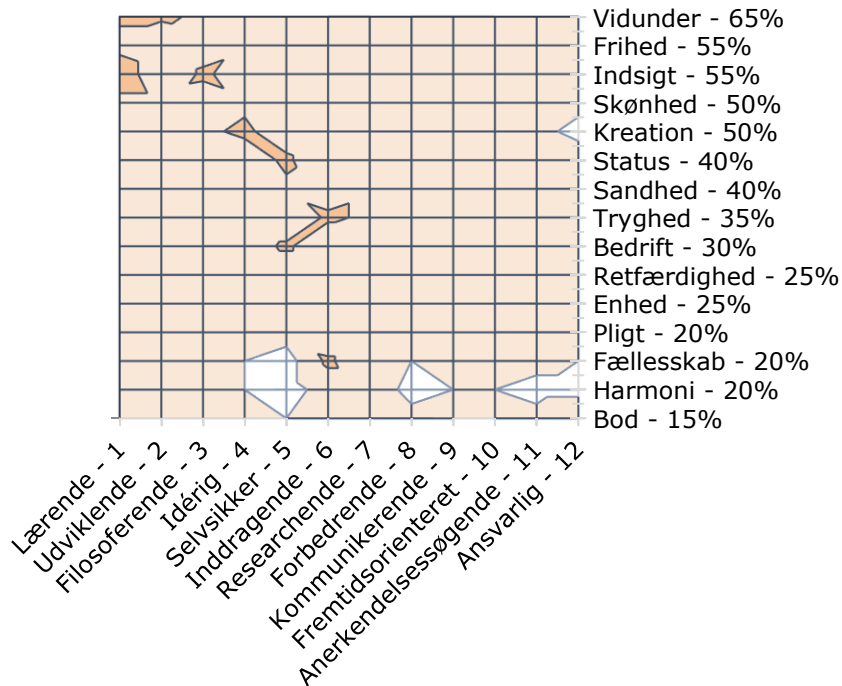
MOTIVATIONSSTYRKER (ONBOARDING - ENGAGEMENT - LEDELSE)

Grafen belyser hvilke eksterne eller situationsbestemte faktorer der motiverer personen. Hvis højt scorende motivationsstyrker er til stede, vil det have en motiverende effekt. Omvendt kan det have en negativ effekt hvis lavt scorende motivationsstyrker er til stede.



TALENTBIDRAG TIL MOTIVATIONSDIMENSIONER (HEATMAP)

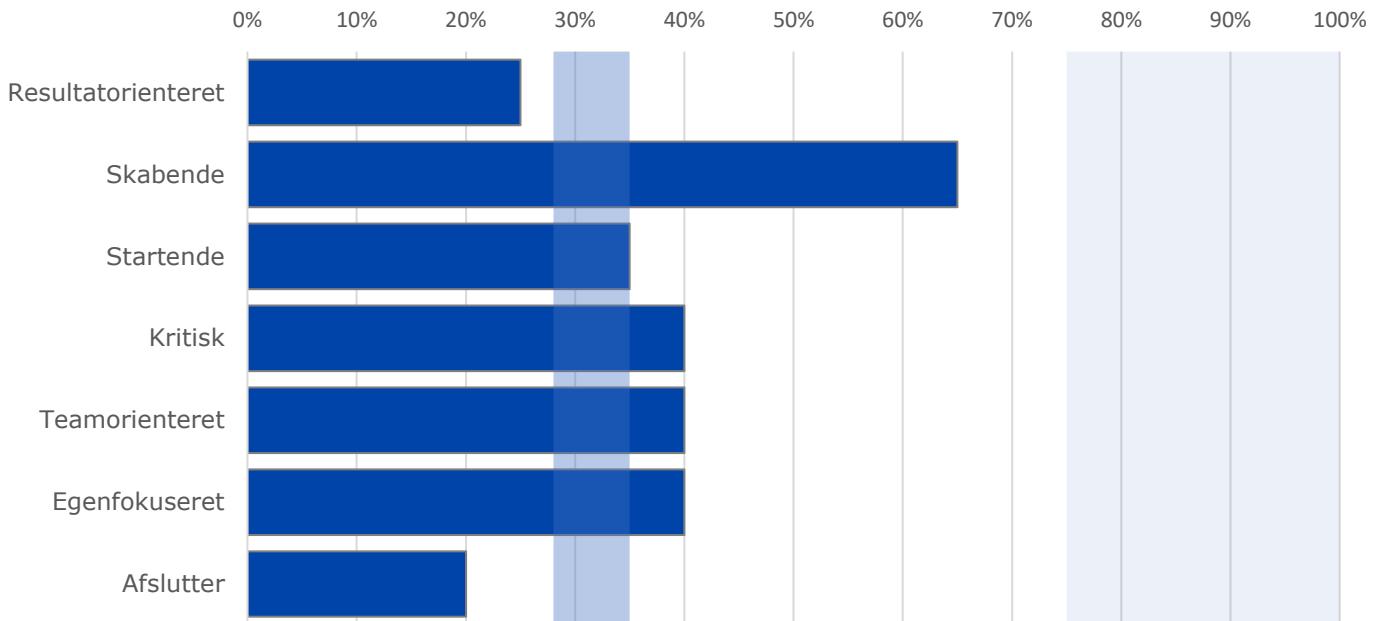
Heatmappet viser hvordan personens top 12 talenter påvirker den ovenstående graf, samt hvilke talenter der trækker i positiv eller negativ retning. Et mørkt farvet område betyder stor positiv indflydelse. Et lyst farvet område betyder mindre positiv indflydelse. Et hvidt område betyder ingen indflydelse. Et gråt område betyder en negativ indflydelse.





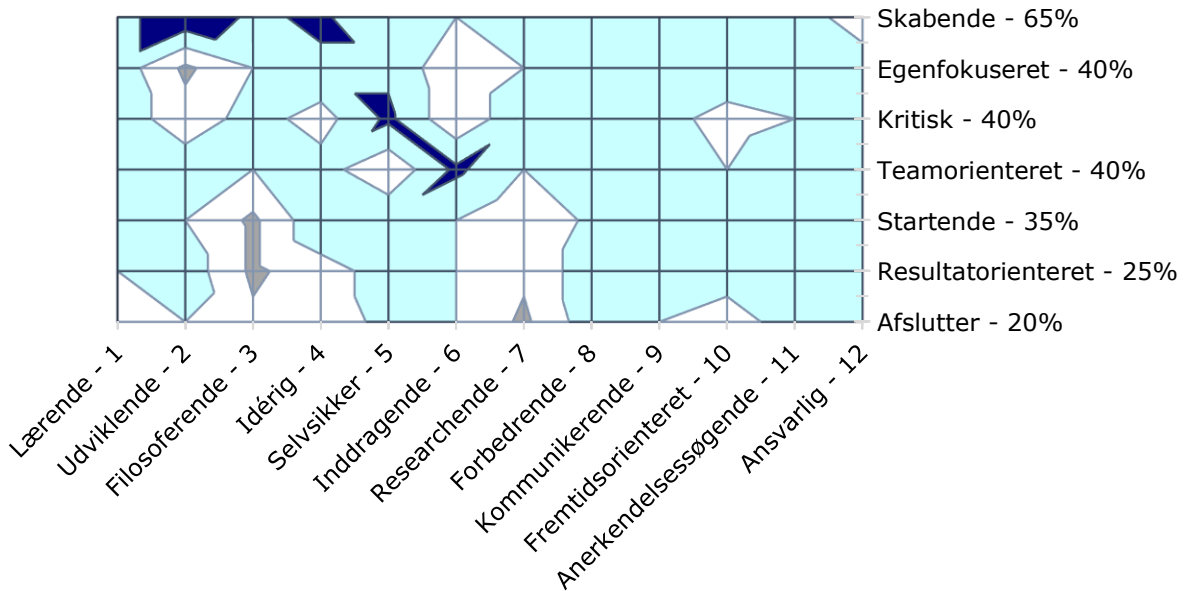
ADFÆRDSSTYRKER (REKRUTTERING - TEAM - LEDELSE)

Grafen belyser personens adfærd inden for de syv adfærdsområder som ledere mest almindeligt ansætter efter. På en arbejdsplads vil personen have størst chance for at udvise de typer adfærd som de scorer højest på.



TALENTBIDRAG TIL ADFÆRDSDIMENSIONER (HEATMAP)

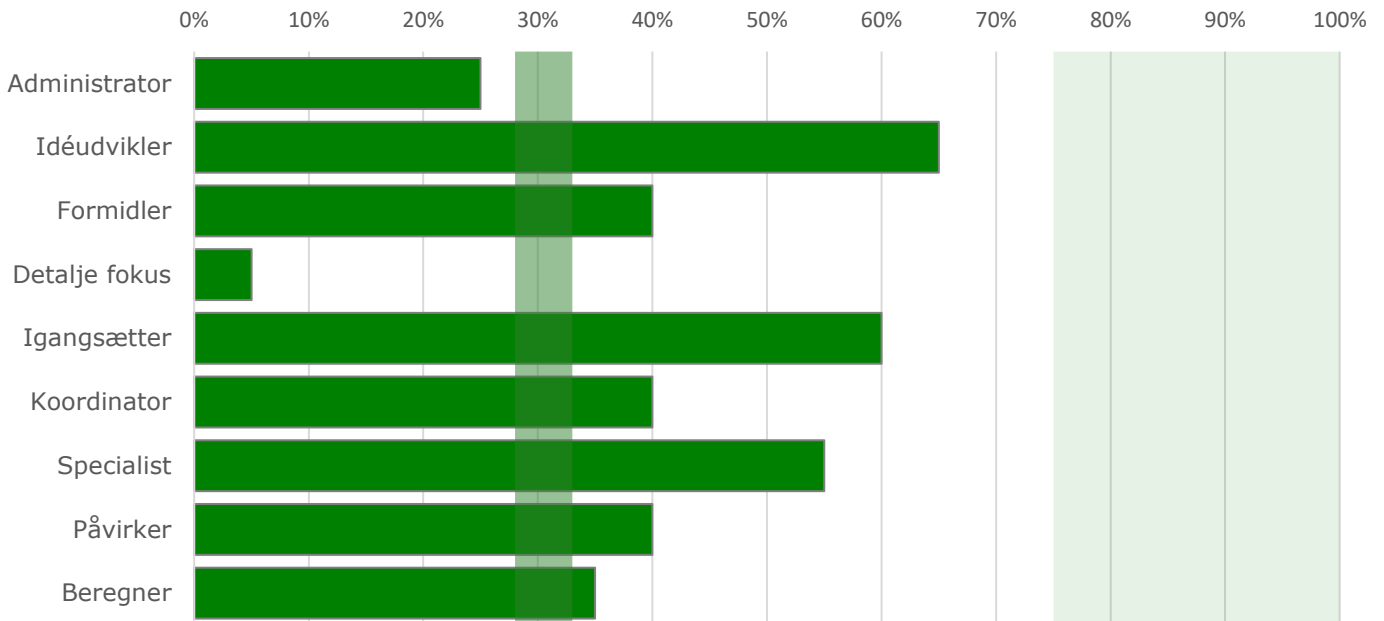
Heatmappet viser hvordan personens top 12 talenter påvirker den ovenstående graf, samt hvilke talenter der trækker i positiv eller negativ retning. Et mørkt farvet område betyder stor positiv indflydelse. Et lyst farvet område betyder mindre positiv indflydelse. Et hvidt område betyder ingen indflydelse. Et gråt område betyder en negativ indflydelse.





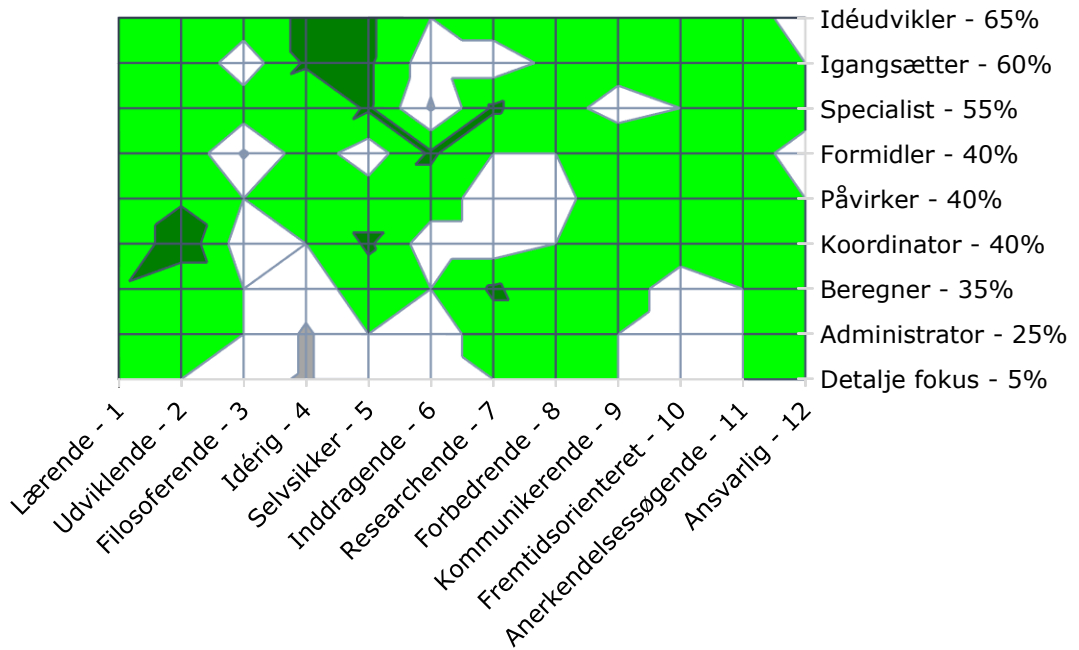
TEAMSTYRKER (REKRUTTERING - TEAM - LEDELSE - ONBOARDING)

Grafen belyser hvilke roller personen er mest velegnet i under teamarbejde på baggrund af deres talenter. Det er muligt at personen er i stand til at varetage flere forskellige roller.



TALENTBIDRAG TIL TEAMDIMENSIONER (HEATMAP)

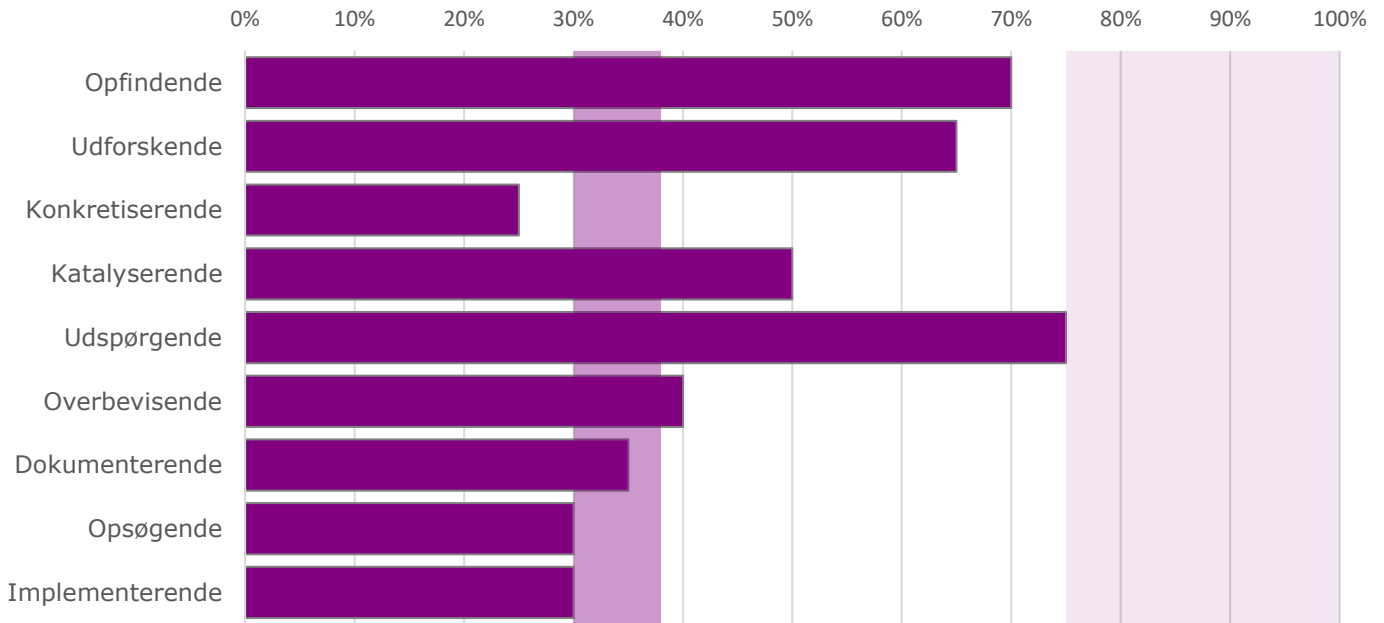
Heatmappet viser hvordan personens top 12 talenter påvirker den ovenstående graf, samt hvilke talenter der trækker i positiv eller negativ retning. Et mørkt farvet område betyder stor positiv indflydelse. Et lyst farvet område betyder mindre positiv indflydelse. Et hvidt område betyder ingen indflydelse. Et gråt område betyder en negativ indflydelse.





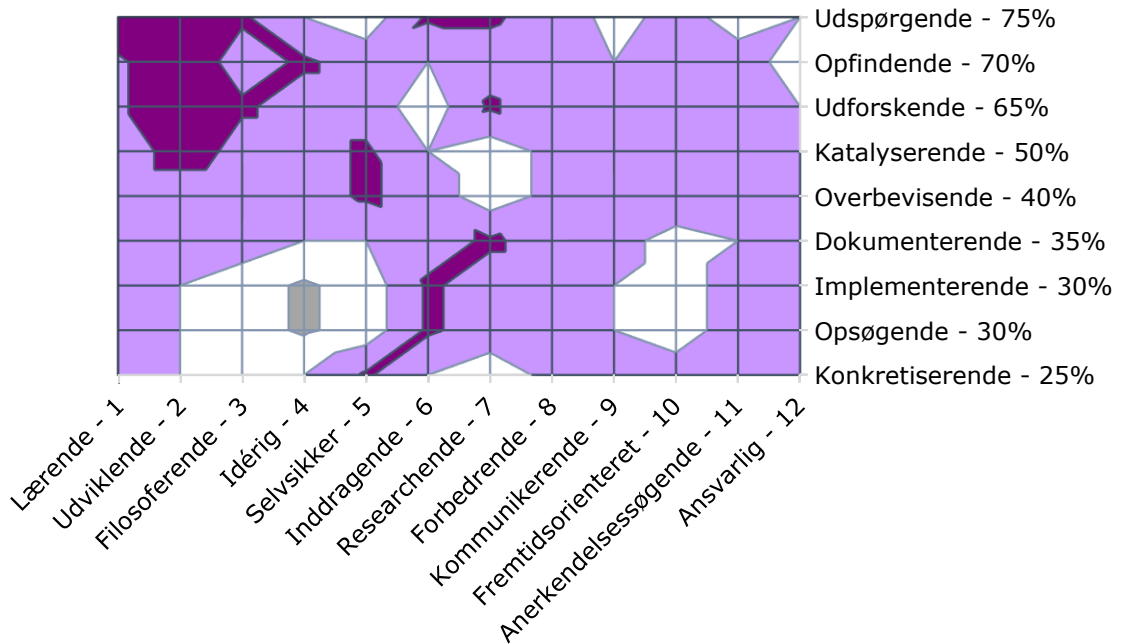
INNOVATIONSSTYRKER (REKRUTTERING - TEAM - INNOVATION)

Grafen belyser hvordan personen bedst er i stand til at understøtte innovationsprocesser. De tre øverste faktorer udgør tilsammen det kreative trin. De tre næste udgør det involverende trin. De tre sidste udgør det implementerende trin. Innovation lykkes når alle trin i innovationsprocessen er dækket ind.



TALENTBIDRAG TIL INNOVATIONSDIMENSIONER (HEATMAP)

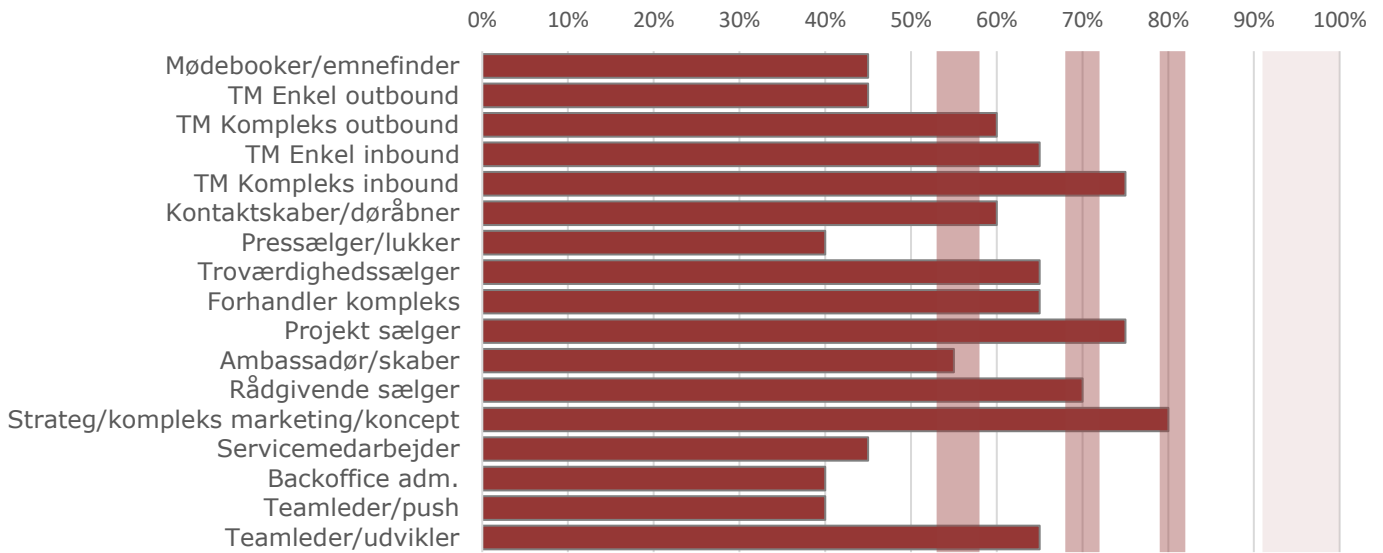
Heatmappet viser hvordan personens top 12 talenter påvirker den ovenstående graf, samt hvilke talenter der trækker i positiv eller negativ retning. Et mørkt farvet område betyder stor positiv indflydelse. Et lyst farvet område betyder mindre positiv indflydelse. Et hvidt område betyder ingen indflydelse. Et gråt område betyder en negativ indflydelse.





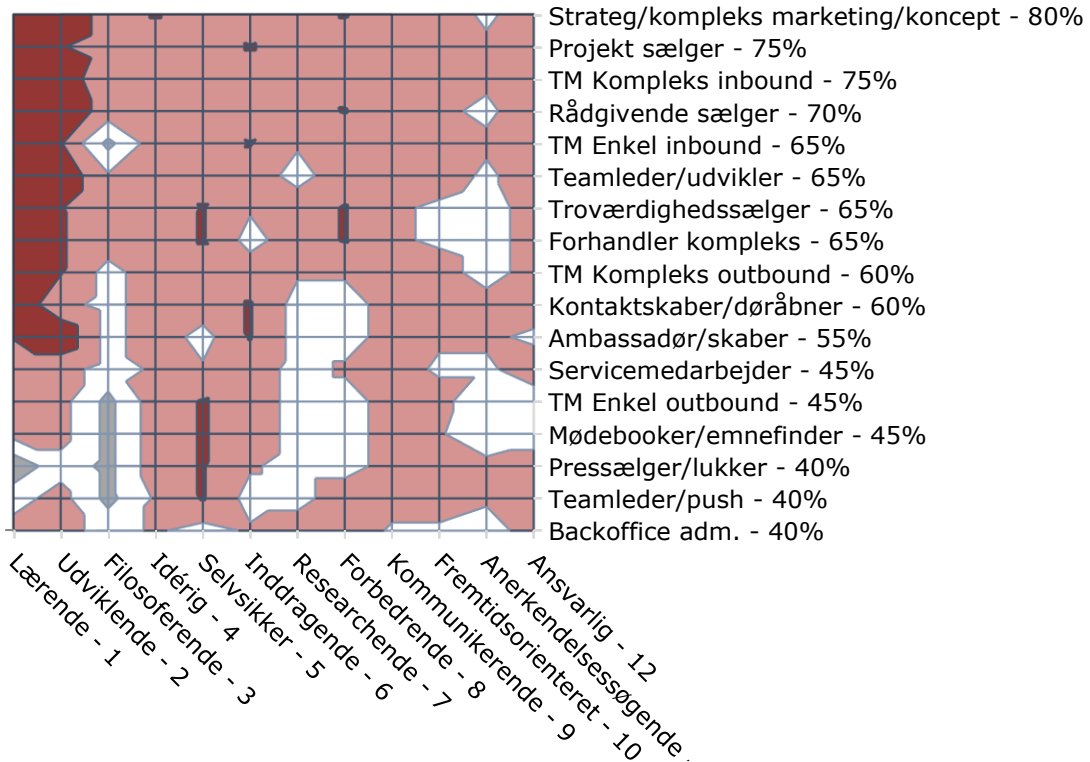
SALGSROLLER (REKRUTTERING - SALGSUDVIKLING)

Grafen belyser personens go-to-market salgsevner. De typer af salg som de scorer højt på kan holdes op imod den konkrete salgsstrategi for at afgøre om personen er et match. Scoren kan være gennemsnitlig (57%), top-20-25% (70%) og top-10-15% (81%). Grafen viser også om personen har backoffice-evner eller salgslederevner, og om de har evner for overordnet marketing.



TALENTBIDRAG TIL SALGSDIMENSIONER (HEATMAP)

Heatmappet viser hvordan personens top 12 talenter påvirker den ovenstående graf, samt hvilke talenter der trækker i positiv eller negativ retning. Et mørkt farvet område betyder stor positiv indflydelse. Et lyst farvet område betyder mindre positiv indflydelse. Et hvidt område betyder ingen indflydelse. Et gråt område betyder en negativ indflydelse.

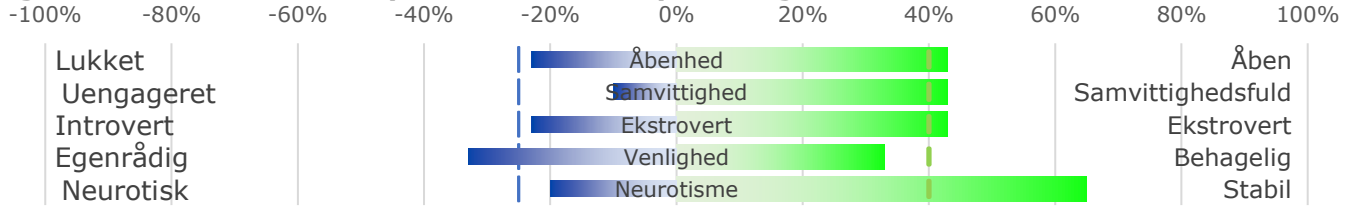




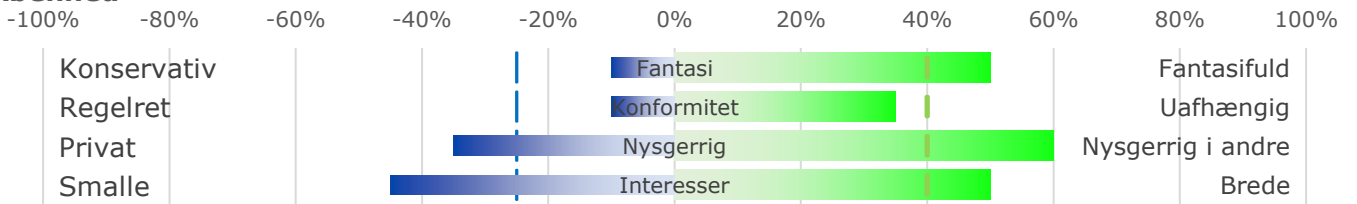
BIG 5 / NEO-PIR / OCEAN SPÆND / KLASSISKE PERSONLIGHEDSTRÆK

Grafen belyser personens personlighedstræk, og i hvilke retninger disse træk kan udvikles. Grafen er velegnet som grundlag for samtaler og udvikling, men skal ikke ses som et diagnostisk instrument.

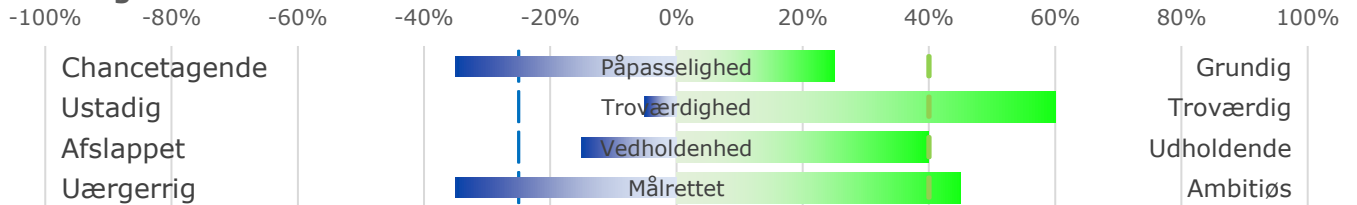
Big 5 / NEO-PIR / Ocean spænd / Klassiske personlighedstræk



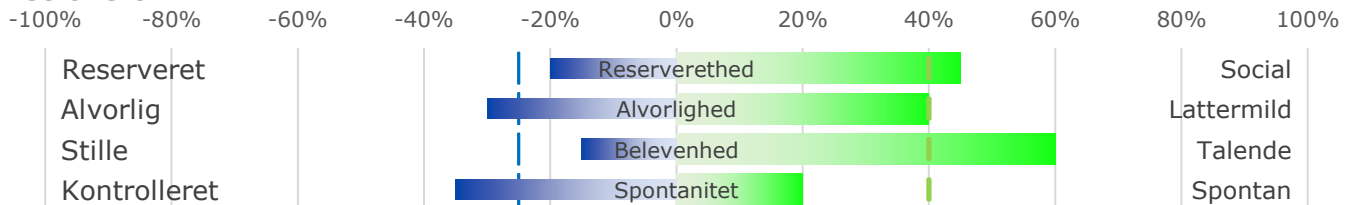
Åbenhed



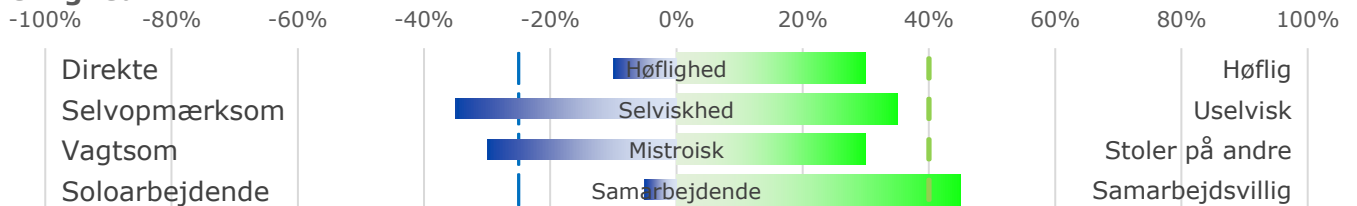
Samvittighed



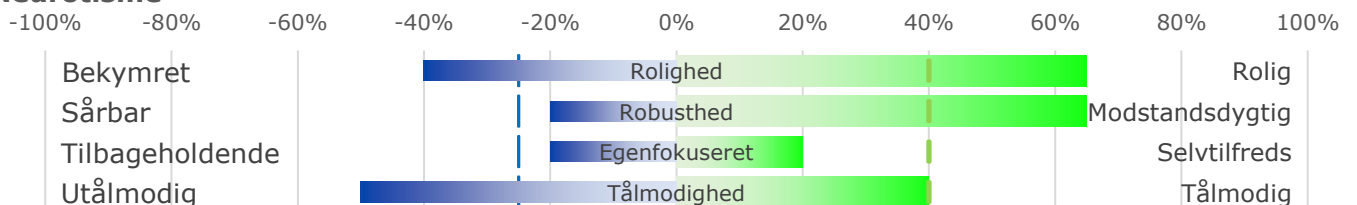
Ekstrovert



Venlighed



Neurotisme





KOMMUNIKATIONSBEKRIVELSE (SAMARBEJDE / UDVIKLING / ANSÆTTELSESPØRGSMAÅL)

	Dine kommunikationstalenter: Nedenfor fremgår dine talenter, beskrevet i forhold til kommunikation.		
	Styrke	Udfordring	Læring
	Styrker viser fordelene ved at have dette talent set i forhold til kommunikation.	Her beskrives de udfordringer, du kan have i forbindelse med dette talent.	Sidst angives en mulig læring, som du med dette talent fordelagtigt vil kunne implementere for at styrke din kommunikation.

	Styrke	Udfordring	Læring
1:Lærende	De ved ofte meget på mange forskellige områder og kan hurtigt sætte sig ind i nye områder. De nyder udviklende kommunikation og er meget nysgerrige.	Kan have mere travlt med selv at lære end at sikre andres læring, og deres store viden kan gøre, at de glemmer at få os andre med. De kan bruge for meget tid på de ting, som har deres fokus, og måske glemme, hvad der er vigtigt.	Hold fokus og hold igen på din nysgerrighed.



TALENTS UNLIMITED

	Styrke	Udfordring	Læring
2:Udviklende	<p>Gennem deres ønske om at hjælpe og udvikle andre virker de inviterende og imødekommende på de fleste. Hvem har ikke lyst til at møde én, "der kan se ens talenter" og har lyst til at hjælpe én til at vokse. Da de udviklende ønsker at hjælpe og løfte andre, har de ofte både en fordel i kommunikation og i den måde, de bliver modtaget, da andre ubevidst mener, at de medbringer en gave. De virker optimistiske på tilhørernes vegne. Mange af dem er også gode til at ramme forskellige lyttere med forskellige argumenter, så hver person føler at den udviklende præcis taler til dem. Man kan måske ikke sige, at det er et decideret talent for kommunikation, de udviklende har, men mere , at det er deres holdning til mennesker, som styrker dem i deres kommunikation.</p>	<p>Der er meget få kommunikationsudfordringer ved de udviklende; men nogle gange vil de gerne udvikle andre, også når der ikke er tid eller overskud til det. Det kan gøre at deres kommunikation kan komme til at handle om udvikling, når det skulle handle om noget andet. Dog kan dette også være en styrke, da det kan få et kedeligt emne til at lyde udviklende.</p>	<p>Pas på med at bruge for megen tid på læringsprocesser, specielt hvis det ikke er det, der forventes af tilhørerne.</p>



	Styrke	Udfordring	Læring
3:Filosoferende	<p>De er ofte stærke intellektuelle, som har tænkt grundigt over tingene og vha. deres eftertæksomhed sat sig langt bedre ind i tingene end 90 % af tilskuerne. Grundigheden og eftertæksomheden kan give folk nye vinkler og input, som de aldrig før havde set eller tænkt over. Gennem deres spørgsmål og indlæg kan de åbne for andres tankekraft og få dem til at tænke større tanker. Deres styrke er også, at de ofte graver et spadestik dybere, hvilket får mange til at finde dem meget troværdige.</p>	<p>Nogle af deres tanker kan mange have svært ved at følge, fordi de ikke selv har gjort sig tanker. Nogle af deres tanker virker ekstremt intellektuelle og navlebeskuende for andre, som ikke nødvendigvis kan se eller forstå grundlaget for tankerne. Deres ønske om at gennemtænke tingene kan stoppe fremdrift, og de kan have meget svært ved at fokusere på handling, fordi de bliver hængende i tankerne.</p>	<p>Kom hurtigere til konklusionen og pas på, at du ikke begynder at intellektualisere selv småting.</p>
4:Idérig	<p>De er meget kreative og tit farverige at se på for tilskuerne. Har sjove indfald og skæve vinkler, udfordrer modtagerne, har masser af spændende forslag, brænder for deres ideer og kan brainstorme. De overgår ofte andres forventninger, er meget mulighedsorienterede, og deres tanker kan overraske og skabe dynamik.</p>	<p>De kan tabe fokus, fordi de konstant forfølger ideerne. De kan være urealistiske, og nogen gange, når de selv synes de er kreative, kan andre sidde helt tabt tilbage og ikke kunne se eller følge deres ideer. De vil have svært ved at holde planen og måske også svært ved at nå i mål, for der kommer hele tiden en ide i vejen. Derfor kan andre opfatte deres kommunikation som rodet og uoverskuelig.</p>	<p>Gør én ide helt færdig, før du kaster dig over en ny, og forklar din idé ekstra godt, da der kunne være en del, som ikke har fanget den endnu. Hold fokus!</p>



	Styrke	Udfordring	Læring
5:Selvsikker	<p>De tror på sig selv, virker sikre på deres materiale, giver andre ro gennem deres tro på egne tanker. De er gode til at overbevise andre, kan ikke rigtig rystes, tør udfordre, og de skaber derved debat og læring. De kan feje opposition af vejen, og deres sikkerhed giver os andre tro på det, der bliver sagt.</p>	<p>Virker provokerende på et fåtal, fordi de virker så sikre. Kan glemme at lytte, fordi de er så overbeviste, og deres overbevisning kan være et problem for deres egen læring. Kan virke som en rød klud på dem, der er uenige. Deres selvsikkerhed kan få andre til at opgive at komme med input, eller at lade være med at tænke sig om, for det virker jo som om "han ved hvad han taler om". Kan være forførende gennem deres alfa-han/hun roller, og kan derfor få mere magt, end de har indsigt til.</p>	<p>Stil nogle få spørgsmål om, hvad andre mener. Så virker du som om, du er interesseret.</p>
6:Inddragende	<p>De virker inviterende og åbne, og de behandler alle pænt og ens, hvilket får dem til at virke meget retfærdige. De er gode til at udvise accept af andres input og passer godt på deres medmennesker, så alle kommer med og får noget ud af det.</p>	<p>De kan virke så moderlige, at det irriterer dem, der ønsker stor frihed. I deres fokus på at få alle med, kan de miste fokus på vigtigere ting og derved miste de meget handlingsorienterede. De kan have svært ved konflikter og ved at sikre, at vi når frem til målet.</p>	<p>Selv om du gerne vil have alle med, får du det ikke altid, og nogle gange mister du alle, fordi du også gerne vil have den sidste med. Hold fokus på målet.</p>
7:Researchende	<p>De er ofte superspecialister, der ved alt om deres område og er bedre informeret end resten af os. Det giver dem flere vinkler og viden, som kan være spændende og hjælpe med at give dybde til en samtale. Deres nysgerrighed for deres område gør dem også til gode lyttere og stærke til at samle viden.</p>	<p>Kan være alt for grundige og have så meget viden med, at vi andre drukner i den. Kan have fokus på detaljer i stedet for at give os andre overblik, og vil normalt have alt for mange slides og alt for mange dokumenter. Kan stoppe sig selv, hvis de ikke "ved alt". Kan køre rundt i detaljer, som vi andre finder uinteressante. Det er det talent, som lettest overforbereder sig, fordi de aldrig synes, det er nok, hvorfor de kan have svært ved at komme i gang.</p>	<p>Bevar overblikket og husk, at de fleste ikke har brug for særligt mange detaljer. De vil bare gerne have overblikket.</p>



	Styrke	Udfordring	Læring
8:Forbedrende	<p>De er gode til at opfordrer os til at gøre det endnu bedre. Stærke til at hæve kvaliteten, og de leverer selv altid et gennearbejdet stykke arbejde. De kan løfte ambitionsniveauet for os andre og få fokus væk fra det middelmådige mål. Deres ønske om perfektion kan være inspirerende.</p>	<p>Kan virke kritiske og utilfredse. Kan virke bedrevidende og - hvis de ikke passer på - som om, at de selv mener, de kunne lave alt bedre. Da de nogle gange håndterer kaos dårligt, vil de måske have en tendens til at virke lidt ufleksible. Deres perfektionisme kan virke urimelig og handlingslammende.</p>	<p>Stil spørgsmål i stedet for at kritisere. På den måde kan du få tilhørerne til selv at se forbedringsmulighederne.</p>
9:Kommunikerende	<p>De kan forklare det svære på en let og elegant måde, gøre det svære let forståeligt, er gode til at tale med andre og overbevise og argumentere. De er gode til at fortælle en historie og få andre til at lytte og til at flytte sig holdningsmæssigt.</p>	<p>Taler nok for meget og for tit og giver derfor ikke nødvendigvis plads til andres holdninger og sig selv tid til at lære.</p>	<p>Pas på med at tale for meget. Stil flere spørgsmål og opsummer så svarene.</p>



TALENTOVERSIGT MED BESKRIVELSER

- | 1 | Lærende | 12 | 10.05 |
|-----------|---|-----------|--------------|
| | Du elsker at lære. Selve processen, som får dig fra lille viden til egentlig kompetence, tænder dig. Det kan være alt muligt, du gerne vil lære: sprog, madlavning, geografi eller historie. Det er måske ikke så vigtigt som, hvor godt du har det, når du er i gang, og hvor god du er til det. | | |
| 2 | Udviklende | 34 | 10.00 |
| | Du ser andres potentiale, deres mulighed for succes. Du kan lide at få dem til at vokse og elsker, når du kan se, at de vokser. Du roser og elsker at hjælpe og udvikle andre mennesker. | | |
| 3 | Filosoferende | 18 | 8.60 |
| | Du kan lide at tænke, at bruge hjernen og finde endnu mere gennemtænkte svar. Du bruger tid alene for at kunne få lov til at tænke. Hvad du tænker på er ikke afgørende, men du elsker det og er god til det. | | |
| 4 | Idérig | 11 | 7.75 |
| | Du er vild med ideer, alt hvad der er nyt og giver nye spændende vinkler på tingene. En ny tanke, som sætter alt i nyt lys, noget som får det gamle til at få ny værdi. Og du har selv masser af disse tanker, så nogen kalder dig kreativ, andre siger, du er en god filosof, og andre igen synes, du er original og ægte. | | |
| 5 | Selvsikker | 26 | 7.70 |
| | Du har højt selvværd: du ved, at du er dygtig. Du kan dine ting og ser ting, ingen andre ser. Kun du kan lede dig - andre kan give råd; men du ved, hvad der er rigtigt. Du hviler i dig selv og ved, at du kan klare alt, hvad der kommer. | | |
| 6 | Inddragende | 2 | 7.45 |
| | Alle skal være med, jo flere desto bedre. Du hader eksklusivitet og ønsker, at alle kan deltage. Du dømmes ikke og bryder dig ikke om, at andre dømmes hinanden. Du ved, at dybest set er vi alle ens, så derfor bør vi alle inkluderes. | | |
| 7 | Researchende | 15 | 7.10 |
| | Du er samler. Du kan samle på mange slags ting eller informationer. Du elsker den mangfoldighed, som du kan finde inden for et specifikt område. Om du skal bruge det, er ikke nødvendigvis vigtigt; men det kan være det. Det vigtige er at vide eller have endnu mere. | | |
| 8 | Forbedrende | 30 | 6.85 |
| | Du elsker dygtighed, ikke kun lidt over middel, men det fremragende. Du tænder på at kunne hjælpe andre til excellence, og du elsker, når du selv er bedre end bedst og når nye højder. Du kan lide det unikke og samtidig fantastiske, og du omgås helst mennesker, som er bragende dygtige. - Det er sjovere og mere udfordrende. | | |
| 9 | Kommunikerende | 4 | 6.70 |
| | Du kan lide at forklare og beskrive ting, og du er god til det, såvel én til én som i store grupper. Dit sprog er billedrigt, og du kan gøre det kedeligste spændende og det komplicerede enkelt. Du er kommunikator. | | |
| 10 | Fremtidsorienteret | 10 | 6.70 |
| | Du elsker at se ud i fremtiden, at se mulighederne, se de mulige forbedringer og hvor fantastisk, det kan blive. Du kan inspirere andre, når du maler billeder om den kommende strålende fremtid. | | |
| 11 | Anerkendelsessøgende | 19 | 6.65 |
| | Du vil have andres respekt, du vil høres, du vil være endnu bedre. Du vil anerkendes for den særlige person, du er. Du ønsker også, at andre skal tage sig sammen, dygtiggøre sig og | | |



TALENTS UNLIMITED

markere sig. Du elsker anerkendelse og søger kvalifikationer og resultater ud over det normale.

- 12 Ansvarlig** **20** **6.55**
Du føler ansvar for alt, hvad du går ind i. Når du først har sagt ja, bliver du ved, indtil du har nået det, du har sat dig for. Du laver nok lidt for meget; men du når det og kommer aldrig for sent og bliver ikke nødt til at komme med dårlige undskyldninger.
- 13 Analyserende** **7** **6.50**
Du kræver beviser, du er kritisk, ikke bare for at være kritisk; men fordi du vil kende sandheden. Data siger dig noget, for de er jo ikke værdiladede. Det giver dig sikkerhed, gennemtænkthed og præcision. Når du har beviser nok, vil du flytte dig, ikke før. Du gennemskuer, når ting ikke er valideret ordentligt. Du finder mønstret i kaos ved grundighed.
- 14 Optimistisk** **32** **6.35**
Du er optimist og positiv, håber altid på det bedste, og dit gode humør smitter andre, som i øvrigt elsker at være sammen med dig. Hellere tro det bedste end frygte det værste, er dit slogan, og du kan altid finde den positive intention hos andre og se det positive i enhver situation.
- 15 Indlevende** **1** **6.35**
Du kan mærke, hvad der foregår hos dem, du omgås. Du ved, hvad de føler, næsten som om, det var dine egne følelser. Du kan sætte dig ind i deres verden. Ikke at du giver dem ret, men du forstår, hvad det er, der sker hos dem. Du ved, hvad de har brug for, og hvad de forventer, så du forstår at tale til dem på den helt rigtige måde, og nogle gange kan du forklare deres personlighed og handlemåde bedre, end de selv kan.
- 16 Konkurrerende** **31** **5.80**
Du sammenligner dig selv med andre og vil være endnu bedre, end de er. Du kan lide mål og at være i en konkurrerende situation. Du vil vinde, og tænder på at få at vide, at noget ikke kan lade sig gøre, - for så skal du nok vise dem!
- 17 Charmerende** **29** **5.65**
Du er charmerende. Du elsker at møde nye mennesker og få dem til at kunne lide dig. Du kan altid finde noget at tale om, finde fælles interesser, og få gang i samtalen mellem dig og fremmede. I din verden er ingen fremmede, men bare venner, som du ikke har mødt endnu.
- 18 Værdifast** **28** **5.50**
Du har faste værdier. Du ved, hvad der er vigtigt. Du tror på kerneværdier som familien, hårdt arbejde, etik, spiritualitet/religion o.lign. Du er troværdig og tillidsvækkende og skal tro på det, du arbejder med. Du tror på eviggyldige sandheder. Du har en passion for det, du gør.
- 19 Strategisk** **17** **5.45**
Du har strategisk overblik, kan forudse forhindringer og finder den bedste fremgangsmåde. Du tør igen og igen stille spørgsmålet "Hvad nu hvis ...". Du tør vælge retning og gør det godt, og du tør handle på dine valg. Du er en blanding af spåmand og hærfører.
- 20 Målrettet** **25** **5.35**
Du vil opnå noget. Det at nå ting, få dem gjort, nå målet, tænder dig. Talentet får dig til at løbe hurtigere og altid tænke i nye mål. Du elsker at nå et mål, men finder lynhurtigt et nyt, når det er nået. Du er på jagt efter målene 24/7/365, og du er udholdende.
- 21 Sammenhængssøgende** **16** **5.35**
Ved at se tilbage kan du se sammenhæng. Fordi du forstår fortiden, kan du forstå, hvorfor ting er, som de er. Derved kan du forstå, hvad der virkelig er vigtigt, for du har overblikket og derfor selvtiltiden. Du skal kende ting for at være tryk ved dem, for før vi kender historien og sammenhængen, ved vi reelt intet.



TALENTS UNLIMITED

- 22 Harmoniskabende** **6** **5.30**
Du finder de steder, vi kan mødes holdningsmæssigt, og går uden om dem, hvor der er konflikter. Du skaber harmoni. Du ved, at det er vigtigere at skabe samarbejde og ro end at skændes om såkaldte sandheder.
- 23 Holistisk** **14** **5.30**
Alt har en årsag, og alt hænger sammen. Dét ved du. Du opfører dig ansvarligt, for du ved, at det ellers vil ramme dig i nakken. Så fordi alt påvirker alt, og der er en mening med alt, gør du dit for at få andre til at forstå sammenhængen. Du hjælper andre til at se og forstå meningen med ting.
- 24 Styrende** **33** **5.20**
Du styrer og kan lide det. Når du har fundet din holdning, går du straks i gang med at få andre til at følge den. Konfrontationer er en fordel for dig, for du kan bruge dem til at få de andre til at forstå din sag. Du vil have ærlighed og er altid selv ærlig. Du står frem og står ved dig selv.
- 25 Fleksibel** **23** **5.15**
Du lever i nuet og reagerer på det, der sker, uden at blive lammet af situationen. Du er ikke bange for det uforudsete - du forventer, at det kommer. Din fleksibilitet er stor. Måske kan du godt planlægge; men det gør ikke noget, hvis der kommer overraskelser: Forandring er spændende.
- 26 Disciplineret** **21** **4.75**
Du har behov for en ordnet verden, hvor der er styr på tingene. Du mestrer rutiner og systemer, du jagter deadlines og elsker præcision. Du mestrer detaljen.
- 27 Problemløser** **22** **4.75**
Du er en problemløser. Du finder løsningen, selv når det ser allermost håbløst ud. Faktisk motiverer det dig, at udfordringen er stor. Måske har du et speciale, måske er du til lidt af hvert; men nærmest intuitivt ved du, hvad der skal til for at få ting eller situationer til at lykkes.
- 28 Vurderende** **9** **4.40**
Du er forsigtig og kritisk. Du ved, at selv om alt virker, som om det er i orden, så er der mange risikofaktorer, og dem kan du spotte. Derfor er du også forsigtig i venskaber, for man ved aldrig... Du lægger en plan, så tingene ikke går skævt, og ser efter eventuelle forhindringer.
- 29 Relaterende** **5** **4.25**
Du kan lide at lære mennesker dybere at kende, og at de kender dig godt. Du ønsker dybe relationer. Du tør give af dig selv for at opnå endnu bedre relationer. Hellere blive gode venner end nøjes med at være bekendte.
- 30 Koordinator** **8** **4.25**
Du er koordinator i store komplekse projekter, så de får det ønskede resultat. Selv de sværeste ting kan du styre af og være den, der beholder overblikket og fortæller andre, hvor det er, de skal hen. Du er effektiv, fleksibel og får rettet til, så samspillet fortsat er optimalt. Du finder altid den gunstigste vej, der hvor andre farer vild.
- 31 Startende** **27** **4.25**
Godt begyndt er halvt fuldendt. Tingene skal i gang, og det med det samme! Vi kan altid rette tingene af senere. Det vigtige er at komme i gang. Hvis du skal vente for lang tid på at komme i gang, bliver du utålmodig, og det har jo intet formål. Det, der kan gøres nu, bliver gjort nu. Du er også god til at få andre til at gå i gang.



- 32 Individorienteret** **3** **4.20**
Du kan se menneskers særlige træk. Du forstår og nyder forskellene på mennesker. Du forstår, hvordan de tænker og reagerer, hvad der motiverer dem. Du giver altid den rigtige gave og den rigtige ros. Du kan variere din ledelse, undervisning, forklaring, så den er tilpasset den enkelte. Du hjælper mennesker til at yde deres bedste.
- 33 Fokuserende** **24** **3.95**
Hvor skal vi hen, du? - Det har du brug for at vide. Du skal kende målet og have lov til gå efter det uden for mange forstyrrelser. Du forstår at bide dig fast og blive ved at styre uden om ligegyldighederne. Du irriteres af forhindringer og lader dig ikke lokke på afveje. Du kan lide at have få fokusområder.
- 34 Retfærdig** **13** **3.85**
Retfærdighed og balance er afgørende for dig. Du er et værn mod det uretfærdige og ubalancerede. Du behandler alle ens og retfærdigt. Alle skal have den samme fair chance.