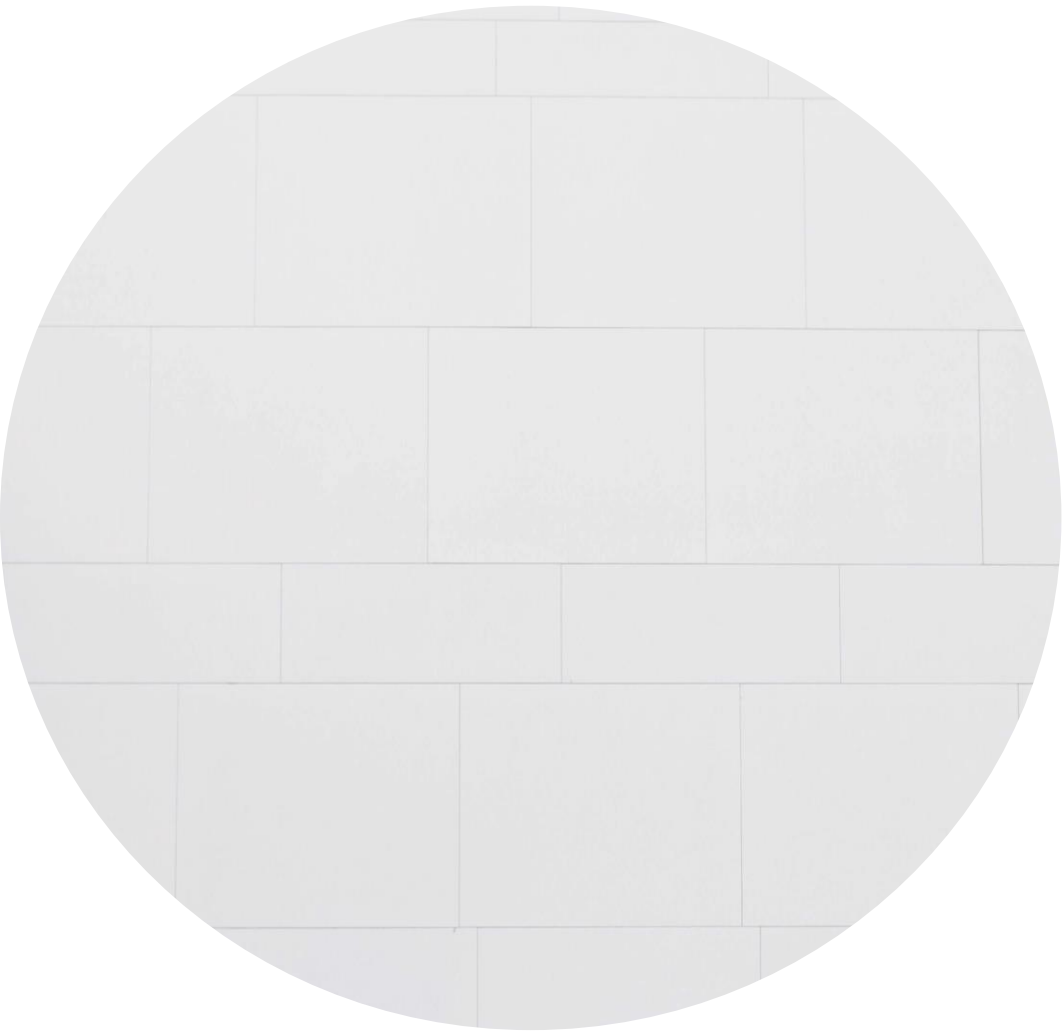
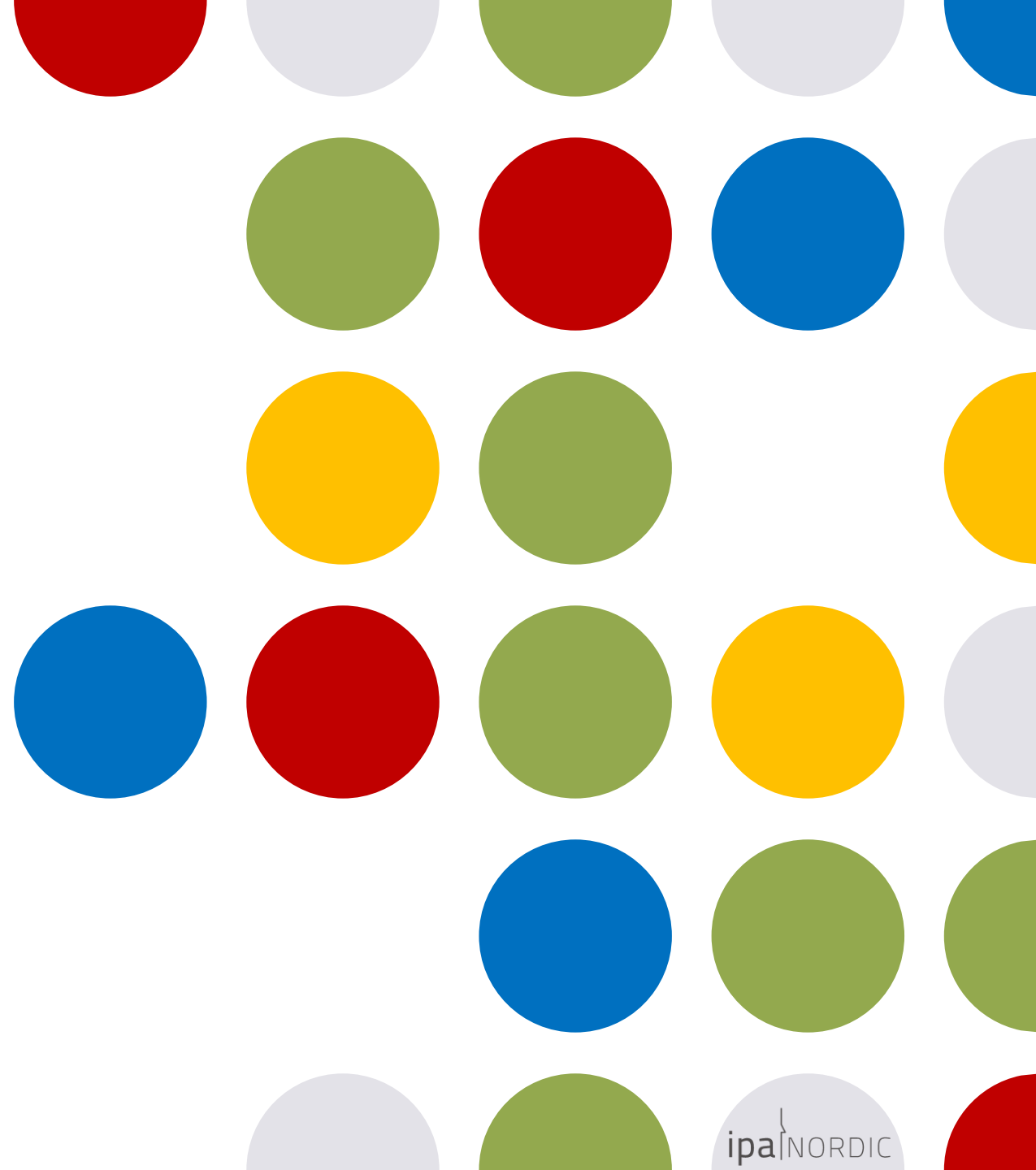




Velkommen til webinar om trivsel
Værktøjer og viden, der hjælper!



Hvem er vigtigst for dig?

Brug 30 sekunder på at lave en liste på de **3 personer**:

- som du vil gøre **alt for**
- som du altid vil **passe på**
- der bare **ikke må ske noget med**

Stod du selv på din egen liste?



Agenda

- Trivselsudfordringer mod 2025
 - IPA 360° People Suite
 - Psykologisk Tryghed
 - Loyalitet
 - Stress
 - Trivsel
 - Early Stress Warning
 - Q&A
-



Det danske arbejdsmarked





Udfordringer med trivsel i danske virksomheder

Trivsels udfordringer påvirker ikke kun **medarbejdernes velbefindende**, men også **virksomhedens produktivitet** og evne til at **tiltrække og tilknytte talent**.

Hvornår har man fri?

- Mange virksomheder oplever et højt arbejdspress, hvor medarbejderne skal **præstere mere på kortere tid**.
 - Krav om **tilgængelighed uden for normal arbejdstid**, især i fleksible arbejdsformer som hjemmearbejde, udvisker grænserne mellem arbejde og fritid.
-





Mental sundhed

- Mange virksomheder **mangler en strategi (eller blot et praktisk set-up)** for at håndtere mental sundhed blandt medarbejderne.
 - **Tabuet** omkring stress, angst og depression forhindrer åbne samtaler og tidlige indsatser, hvilket kan forværre problemerne.
-

Ubalance mellem krav og ressourcer (Høj Turbolens)

- Medarbejdere oplever ofte, at kravene på arbejdet overstiger de ressourcer, der er til rådighed for at løse opgaverne.
- Dette kan føre til frustration, lav motivation og følelsen af utilstrækkelighed.



Mangel på meningsfuldt arbejde

Hvis medarbejderne ikke kan se en klar sammenhæng mellem deres arbejde og virksomhedens mål, kan det føre til lavere engagement.

Dette er særlig relevant for yngre generationer, der søger meningsfuldt arbejde og personlig udvikling.





Utilstrækkelig ledelse og kommunikation

- Ledelsesstil og mangelfuld kommunikation kan påvirke trivsel negativt, især hvis **ledere ikke prioriterer eller forstår medarbejdernes behov.**
 - Manglende struktur i medarbejdersamtaler, som fx MUS, kan føre til, at **trivsel ikke bliver adresseret tilstrækkeligt.**
-



Fald i fællesskab og tilhørsforhold

- Med udbredelsen af hybridarbejde og hjemmearbejde oplever mange virksomheder, at medarbejdere føler sig isolerede og mangler en følelse af tilhørsforhold.
 - Dette kan svække samarbejde, kreativitet og fælles mål.
-

Lav inklusion og diversitet

- Arbejdspladser, der ikke prioriterer **diversitet og inklusion**, risikerer at skabe miljøer, hvor medarbejdere føler sig ekskluderede.
 - Dette påvirker både trivsel og virksomhedens omdømme negativt
-



Det danske arbejdsmarked på vej mod 2025

41,5% af ansøgere forventer svar inden for en uge, og 19,4% forventer svar inden for nogle dage.

64% af nyansatte hævder, at de kæmper med manglende klarhed omkring deres rolle

90% af nyansatte beslutter, om de vil blive i virksomheden i løbet af de første 6 måneder.

+25% af ny-ansatte bliver ikke i deres job i 12 måneder.

Det koster 75-150% af en årsløn at lave en fejlrekruttering.

Jobskifte:
Sidste 12 mdr.
1.000.000

44% af opsagte medarbejdere føler, at deres opsigelse i mindre grad eller slet ikke blev håndteret ordentligt.

Stress & det danske arbejdsmarked

Det koster op mod
DKK 1.000.000
million, at en
medarbejder bliver
langtidssygemeldt

Hver dag er 35.000
danskere sygemeldt
på grund af psykisk
dårligt arbejdsmiljø.

25% af af den danske
befolkning har
symptomer på alvorlig
stress hver dag

500.000 dansker
føler sig udbændt på
jobbet.

Stress skaber
1.500.000 ekstra
fraværsdage

Det koster DKK
4.000.000 at have
en langtidssygemeldt
leder

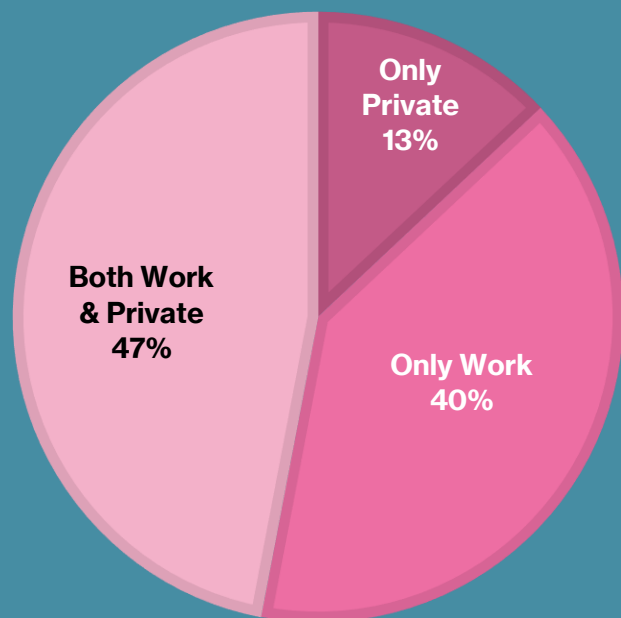
Engagerede
medarbejdere er
18% mere
produktive og
har færre
fraværsdage

Danskerne bliver mere stressede

- 40% af alle stresstilfælde er rent arbejdsrelaterede. Kun 13% skyldes personlige årsager.
 - Kvinder er mere stressede end deres mandlige jævnaldrende.
 - Kvinder under 35 år er de mest stressede.
- I den offentlige sektor er den gennemsnitlige sygedag hver 14. dag.
- Omkostningerne ved en stresssygemelding er i gennemsnit 200.000 - 700.000 kr.

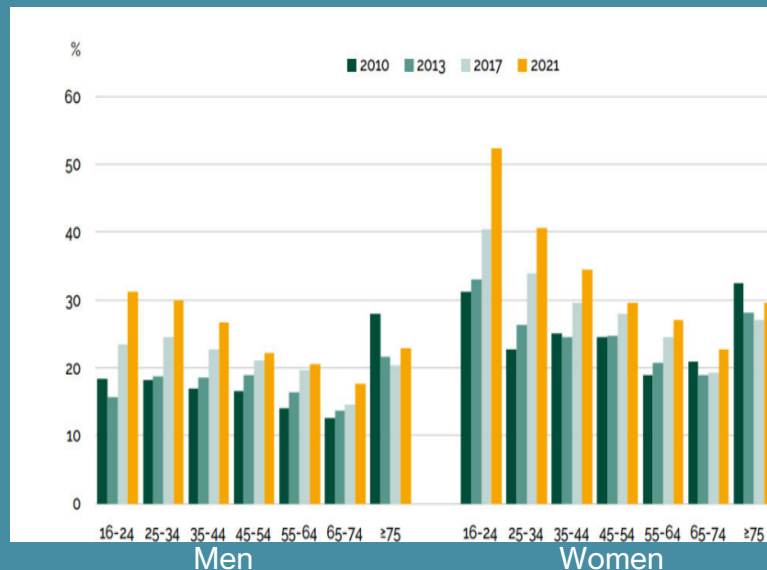
WHAT HAS BEEN THE SOURCE OF PERCEIVED STRESS?

(NFA, 2018)

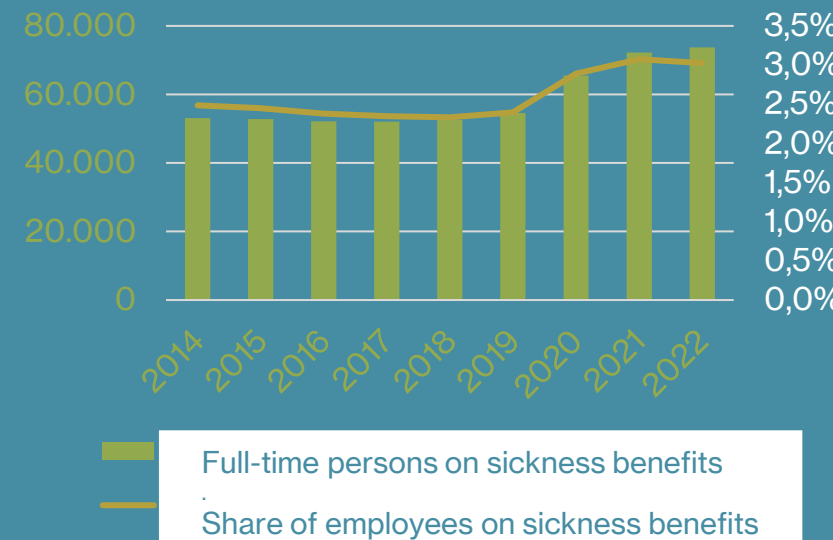


STRESS IN DK, MEN AND WOMEN, DIFFERENT AGE GROUPS FROM 2010-2021

(Den Danske Sundhedsprofil 2021)



FULL-TIME PERSONS ON SICKNESS BENEFITS. SHARE OF EMPLOYEES ON SICKNESS BENEFITS

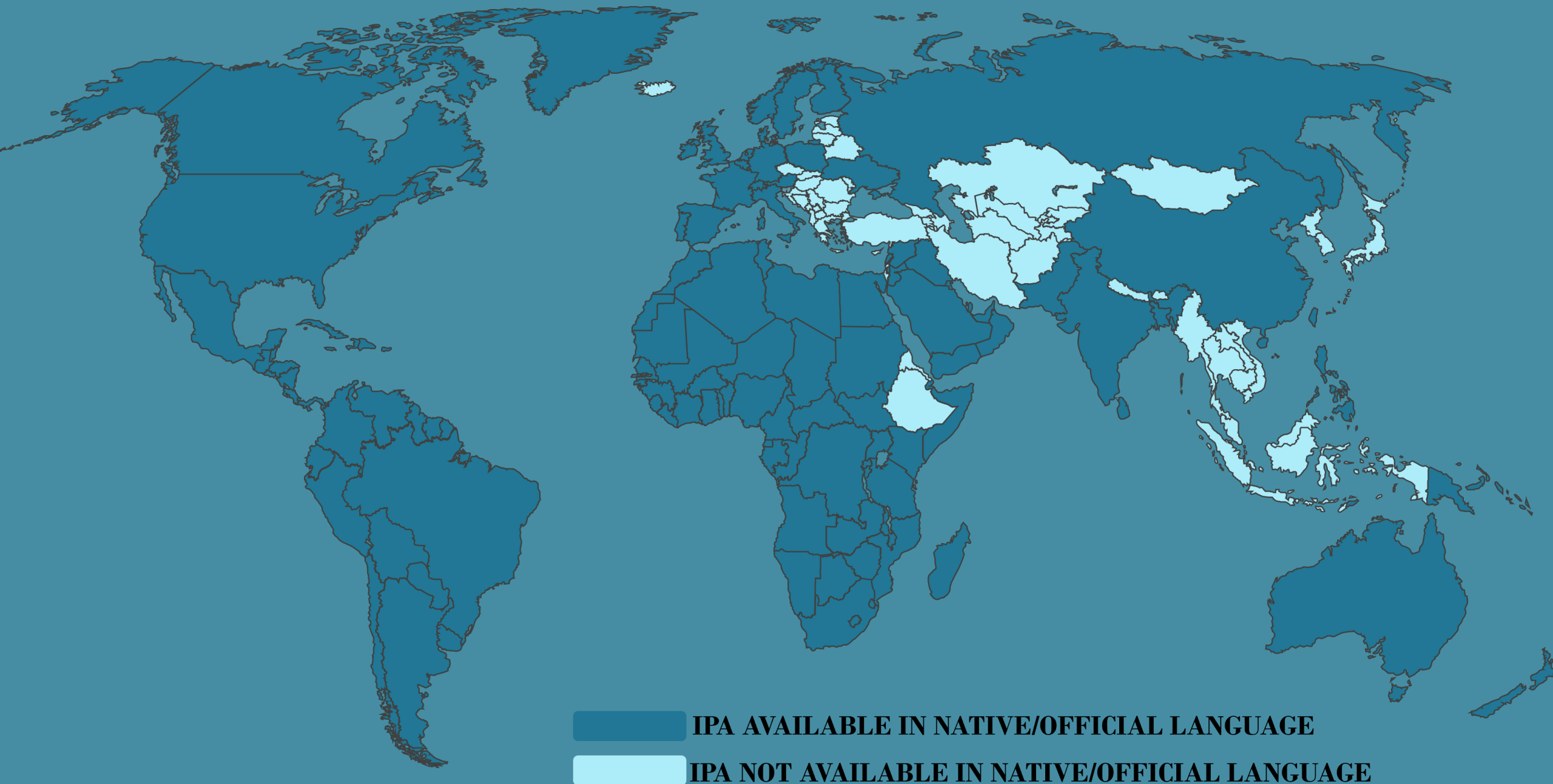




Skandinaviens bedst bedømte analyse

Den personlighedsanalyse, der opnåede den bedste bedømmelse blandt nordiske udbydere af personlighedsanalyser.

Bedømmelsen blev udført af STP, Stiftelsen för tillämpad Psykologi, og den indsendte analyse blev i en formel certificeringsproces vurderet af forskere fra flere universiteter i Sverige.



STRATEGISK

REKRUTTERING

employer branding

tiltrækning



UDVIKLING

organisations

team



IPA
PEOPLE
SUITE



TRIVSEL

stress

coaching / sparring

Psykologisk tryghed

TILKNYTNING

HR

masterdata / GDPR

løn / tidsregistrering



INDIVIDUEL

TEAM /
ORGANISATIONS

OPERATIONELT

Lidt om succesfulde teams



Det primære kendetegn på succesfulde teams

- Der er én ting, der kendetegner succesfulde teams mere end noget andet. Og **det er noget andet, end langt de fleste organisationer lægger vægt på.**
- Google iværksatte en omfattende toårig undersøgelse for at finde frem til, hvilke af deres teams der var de mest succesfulde. Projektet fik navnet: 'Project Aristotle'.
- Google studerede over 180 af deres teams og kombinerede **kvalitative og kvantitative** indsigter for at finde svaret. Her var, hvad de fandt:



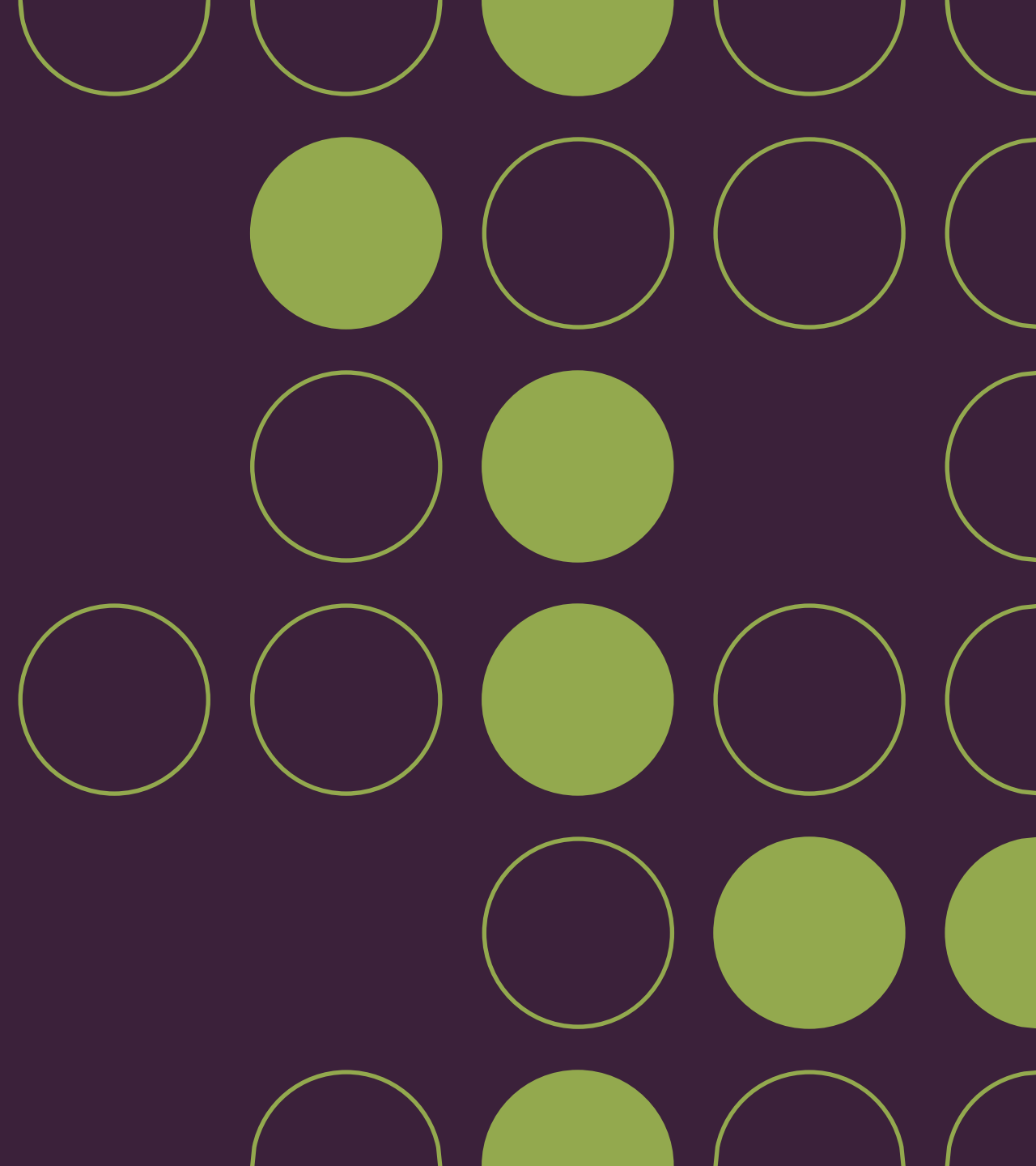
Hvad betyder ikke noget

Lad os starte med de 5 ting, der (overraskende nok) ikke betyder så meget for et teams performance. Og så slutte med den ene ting, der gør.

5 faktorer, der IKKE er afgørende for et teams succes:

1. Teamet sidder sammen.
2. Teamet søger konsensus-drevne beslutninger.
3. Graden af arbejdspress.
4. Mængden af erfaring i teamet.
5. Størrelsen på teamet.

De individuelle kompetencer i teamet betød heller ikke alverden.
Eller sagt mere præcist: Der var ikke en direkte sammenhæng mellem antallet af 'high-performers' på et team og teamets evne til at skabe resultater.





Så hvad var mest afgørende for et teams succes?

Det var graden af psykologisk tryghed

Det var med andre ord oplevelsen af:

- at man kan **bede om hjælp** i teamet
 - at man kan **begå fejl** uden at blive hængt ud
 - at man kan tale om **tvivl og usikkerhed**
 - at man kan ødelægge den gode stemning ved at **sige folk imod**
 - at man føler, at ens **stemme er værdsat**.
-

Øvelse, I kan bruge

At vi stopper op og sikrer, at vi har de bedste forudsætninger for et godt samarbejde i vores hverdag.

Succeskriterier:

- At vi bliver bevidste om graden af psykologisk tryghed i denne gruppe – og får talt om, hvad det vil betyde og, hvordan man kan skabe en højere grad af psykologisk tryghed på arbejdspladsen til gavn for alle.
-



Facilitering af arbejdet med psykologisk tryghed

A:

Her er vi ret langt fremme.

Det er noget af det, vi er allerbedst til

C:

Her halter vi lidt - Og vi ved det!

Vi prøver at arbejde med det, men det er svært

Sæt disse otte udsagn ind i hjørnerne.
Drøft med hinanden hvorfor I ser det således

1. Hvis du begår fejl i dette team, vil det aldrig blive brugt i mod dig
2. Medlemmer i teamet er i stand til at tale om problemer og vanskelige spørgsmål
3. Folk i dette team afviser sjældent andre for at være anderledes
4. Det er trygt at løbe en risiko i dette team
5. Det er let at bede andre medlemmer i dette team om hjælp
6. Ingen i dette team ville handle bevidst på en måde som undergraver min indsats
7. Når jeg arbejder med medlemmer af dette team, sætter de pris på og udnytter mine særlige færdigheder og talenter
8. Når vi har arbejdet sammen om en opgave, så giver vi hinanden feedback

B:

Her er vi faktisk ok.

Men vi glemmer at give det opmærksomhed og prioritere det

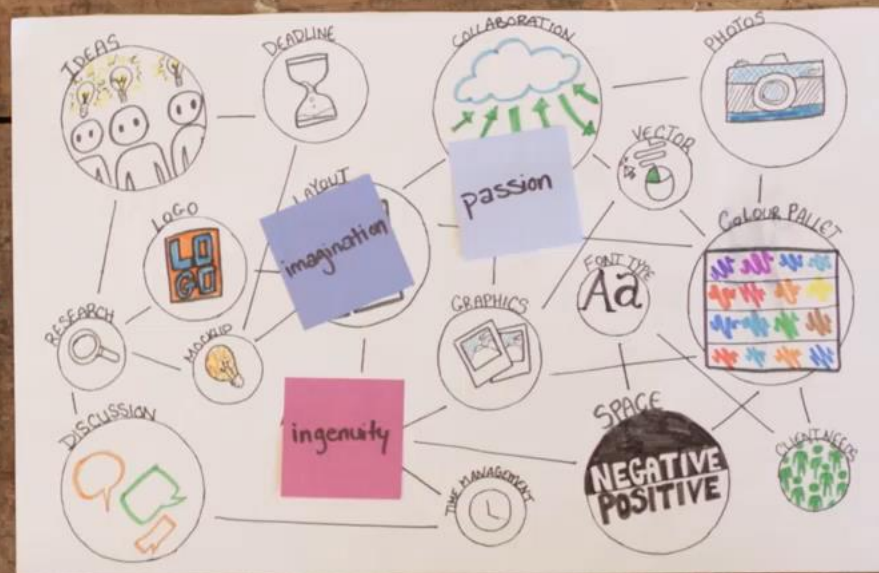
D:

Her er vi ret langt bagefter.

Ja faktisk er det et af de områder, vi har sværest ved

**VI FÅR DEN KULTUR
VI MÅLER OG
TILLADER**

**VI ER HINANDENS
ARBEJDSMILJØ**



TEAM ANALYSEN (GRUS)

- psykologisk tryghed

An aerial photograph of a demolition site. A large, multi-story building is being dismantled by several yellow excavators. The building's interior is visible, showing various rooms and debris. The ground is dark and covered with rubble and construction materials. The scene is captured from a high angle, providing a clear view of the demolition process.

Fundamentet

Vision
Psykologisk Tryghed

Vision – at have en fælles retning

At være knyttet sammen af en stærk følelse af fællesskab og fælles visioner, oplevelsen af, at teamet løser opgaver, der ligger i klar forlængelse af virksomhedens strategi og vision, at i vores team har vi en tydelig opfattelse af vores opgaver i forhold til det store billede vi er en del af, at vi er præget af en stærk loyalitet overfor hinanden, at vi har en stærk følelse af, at vi har en unik kultur og unikke værdier i virksomheden.

1. Jeg oplever, at i vores team løser vi opgaver, der ligger i klar forlængelse af virksomhedens strategi og visioner
2. Jeg oplever, at i vores team har vi en tydelig opfattelse af vores opgaver i forhold til det store billede vi er en del af
3. Jeg oplever, at i vores team tænker vi vores opgaver ind et mere langsigtet og større perspektiv
4. Jeg oplever, at i vores team er vi velinformerede og kender vores funktion i forhold til virksomhedens overordnede mål
5. Jeg oplever, at i vores team har vi et klart billede af hvad opgaven går ud på set i forhold til kundernes og markedets forventninger



Graden af psykologisk tryghed ”mig i teamet”

Der er plads til mig i teamet på trods af min forskellighed fra de andre, den enkelte i teamet kender sig selv og sine styrker og svagheder, de andre i teamet respekterer mig for den jeg er og det jeg kan, jeg føler mig altid værdsat og godt tilpas i teamet, mine synspunkter respekteres, også selvom jeg er uenig med de andre.

1. Jeg oplever, at der i teamet er plads til mig på trods af min forskellighed fra de andre
2. Jeg oplever, at den enkelte i teamet kender sig selv og sine styrker og svagheder
3. Jeg oplever, at de andre i teamet respekterer mig for den jeg er, og det jeg kan
4. Jeg oplever, at jeg føler mig værdsat og godt tilpas i teamet
5. Jeg oplever, at mine synspunkter respekteres, også selvom jeg er uenig med de andre

Graden af psykologisk tryghed "teamet i mig"

Vi har en stærk erkendelse af, at vi er gensidigt afhængige af hinanden, vi har et sæt af fælles værdier og spilleregler, der holder os sammen, vi har en klar fornemmelse af vort fælles ansvar for hele virksomheden, vi har en fælles opfattelse af vore grundlæggende succeskriterier, vi har en stærk erkendelse af, at sammen er vi stærkest og mest effektive.

1. Jeg oplever, at i vores team er vi åbne overfor ideer og forslag til nye måder at gøre tingene på
2. Jeg oplever, at i vores team har vi et sæt af fælles værdier og spilleregler, der holder os sammen som team
3. Jeg oplever, at i vores team har vi en klar fornemmelse af vores fælles ansvar overfor hele virksomheden
4. Jeg oplever, at i vores team har vi en fælles opfattelse af vores grundlæggende succeskriterier
5. Jeg oplever, at i vores team har vi en klar følelse af, at sammen er vi stærkest og mest effektive

**Hvordan kører
team motoren?**



Fire grundlæggende funktioner

At udvikle og støtte mennesker

Fokus på følelser, relationer og samarbejde

At skabe ideer

Fokus på visioner, forandring og fornyelse

**Mål
Mission**

At gennemføre opgaver

Fokus på handling, resultater og konkrete mål

At styre og planlægge indsatserne

Fokus på viden, struktur og detaljer

Teamets evne til at styre og planlægge

De emner, der diskuteres på møderne er altid veldefinerede og præcise, tilrettelæggelsen af møderne er meget effektiv, vi er gode til at planlægge og styre de indsatser vi er enige om skal gennemføres, vi kommer altid frem til klare og præcise konklusioner, vi er gode til at samle og fordele opgaverne effektivt.

1. Jeg oplever, at i vores team er de problemstillinger vi diskuterer altid veldefinerede, afgrænsede og præcise
2. Jeg oplever, at i vores team er tilrettelæggelsen og planlægningen af vores indsatser meget effektiv
3. Jeg oplever, at i vores team er vi gode til at styre og facilitere de indsatser, vi er enige om skal gennemføres
4. Jeg oplever, at i vores team kommer vi altid frem til klare og præcise konklusioner
5. Jeg oplever, at i vores team er vi gode til at samle trådene og fordele opgaverne effektivt

Teamets evne til at handle og gennemføre

Det der er aftalt på teammøderne bliver også gennemført, møderne er præget af en effektiv håndtering af de problemstillinger der er til diskussion, vi følger op på de beslutninger vi har truffet på møderne, vi holder hinanden fast på de aftaler der er truffet, efter et teammøde ved alle præcis, hvad der er aftalt og hvad, der skal gøres.

1. Jeg oplever, at i vores team gennemfører vi altid det vi har aftalt
2. Jeg oplever, at i vores team er vi præget af en effektiv håndtering af de problemstillinger, der er til diskussion
3. Jeg oplever, at i vores team er vi gode til at følge op på de beslutninger, der er truffet
4. Jeg oplever, at i vores team er vi gode til at holde hinanden fast på det vi er nået frem til
5. Jeg oplever, at i vores team ved vi altid præcist hvad der skal udføres efter vores møder

Teamets evne til at støtte og udvikle hinanden

Vi er præget af en stor grad af åbenhed overfor hinanden, vi respekterer hinandens synspunkter, også selv om vi er uenige, vi er gode til at håndtere og afklare konflikter, vi er gode til at lytte til hinanden, vi tager et fælles ansvar for at hjælpe og støtte hinanden

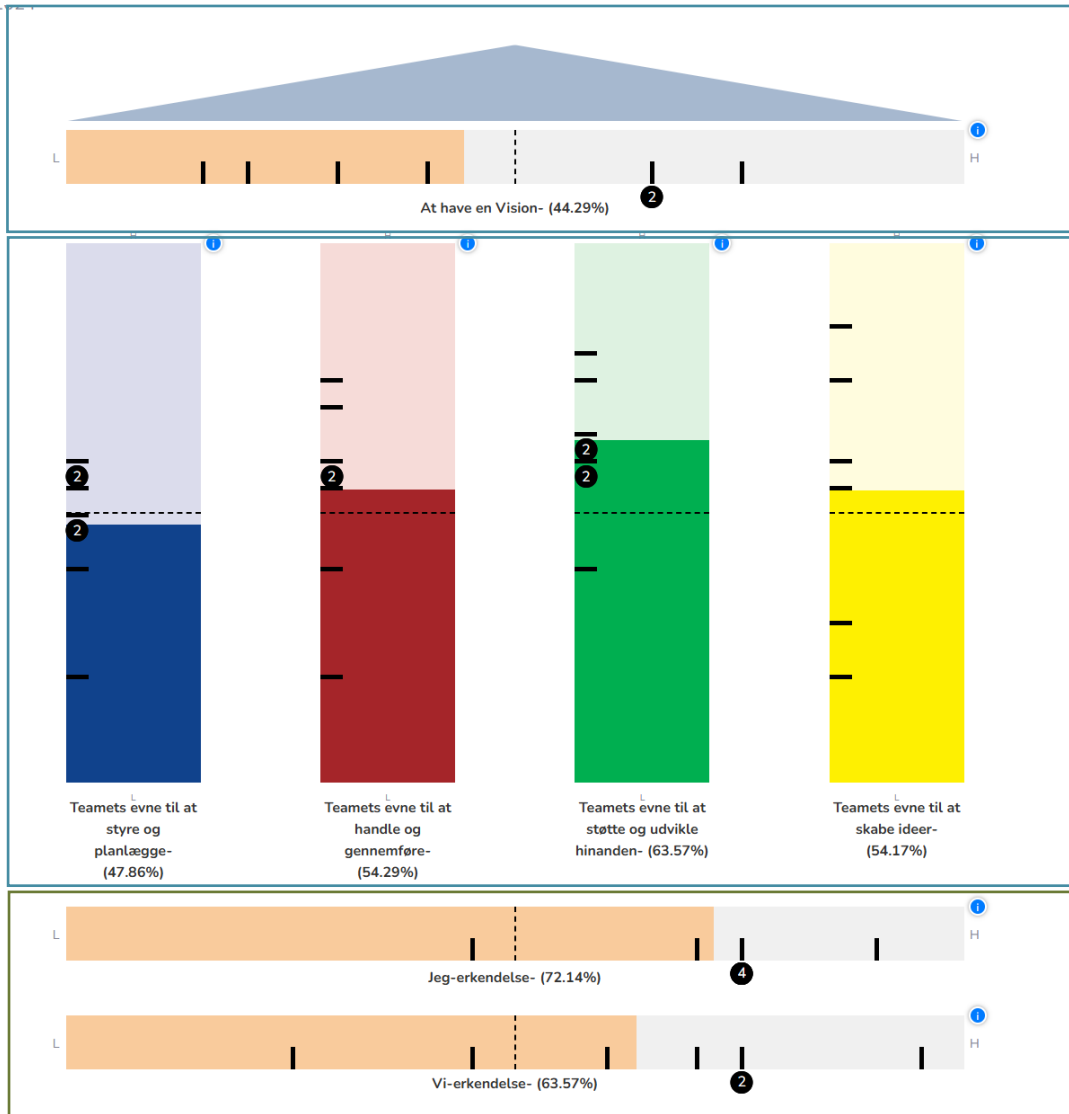
1. Jeg oplever, at i vores team er vi præget af stor grad af åbenhed overfor hinanden
2. Jeg oplever, at i vores team respekterer vi hinandens synspunkter, også selvom vi er uenige
3. Jeg oplever, at i vores team er vi gode til at håndtere og afklare konflikter
4. Jeg oplever, at i vores team er vi generelt gode til at lytte til hinanden
5. Jeg oplever, at i vores team tager vi et fælles ansvar for at hjælpe og støtte hinanden

Teamets evne til at skabe ideer

I vores team er vi åbne overfor ideer og forslag til nye måder at gøre tingene på, her er vi kreative og tænker ud af boksen, vi har modet til at tage de konflikter som al forandring fører med sig, initiativer til fornyelse kommer primært fra teamet, den enkelte henter inspiration hos teamet til at løse egne opgaver.

1. Jeg oplever, at i vores team er vi åbne overfor ideer og forslag til nye måder at gøre tingene på
2. Jeg oplever, at i vores team er vi kreative og får mulighed for at tænke ud af boksen
3. Jeg oplever, at i vores team udfordrer vi ofte den gængse måde at tænke på
4. Jeg oplever, at i vores team skaber vi et fælles rum, hvor der tænkes nye tanker og ideer
5. Jeg oplever, at i vores team inspirerer vi hinanden på en kreativ måde

Svaret på Teamanalysen



I hvor høj grad er vi enige om, og i hvor høj grad forstår vi, hvad vi arbejder i mod?

Operationelt i teamet – hvor gode er vi til

- at strukturere vores indsatser?
- at eksekvere det aftalte?
- at støtte og udvikle hinanden?
- at skabe nye ideer?

Psykologisk Tryghed



Sådan fungerer IPA Pulsmålinger

- Loyalitet = 1 spørgsmål med kommentarmulighed
- Trivsel = WHO-5 eller IPA-10
- Stress = PSC-10
- Mulighed for at tilføje egne spørgsmål



ipaNORDIC
Vejledning til IPA Pulsmåling
Vi beder dig tage stilling til en række udsagn i det følgende spørgeskema. For hvert udsagn skal du angive, i hvor høj grad du vurderer, at dette er tilfældet for dig.

Rate nedenstående

På min arbejdsplads føler jeg mig værdsat for min personlige og faglige kompetence	☐ slet ikke	☐ mindre grad	☐ nogen grad	☒ ganske høj grad	☐ meget høj grad
På min arbejdsplads hjælper og støtter vi hinanden så snart der er behov for det	☐ slet ikke	☐ mindre grad	☐ nogen grad	☐ ganske høj grad	☒ meget høj grad
På min arbejdsplads føler man generelt et stort ansvar for hinanden	☐ slet ikke	☐ mindre grad	☐ nogen grad	☒ ganske høj grad	☐ meget høj grad
På min arbejdsplads oplever jeg, at vores hverdag er præget af et væsent og blødt klima	☐ slet ikke	☐ mindre grad	☐ nogen grad	☒ ganske høj grad	☐ meget høj grad
På min arbejdsplads oplever jeg, at jeg får en positiv oplevelse af de andre	☐ slet ikke	☐ mindre grad	☐ nogen grad	☐ ganske høj grad	☒ meget høj grad
På min arbejdsplads ligger vi til og respekterer hinanden, også selvom vi er uenige	☐ slet ikke	☐ mindre grad	☐ nogen grad	☒ ganske høj grad	☐ meget høj grad
På min arbejdsplads føler jeg, at vi taler åbent om hinandens problemer og personlige medlemskab	☐ slet ikke	☐ mindre grad	☐ nogen grad	☐ ganske høj grad	☒ meget høj grad
På min arbejdsplads føler jeg mig sikker i min ansættelse og mit job	☐ slet ikke	☐ mindre grad	☐ nogen grad	☐ ganske høj grad	☒ meget høj grad
På min arbejdsplads føler jeg den anerkendelse og positive respons som jeg får af mig selv	☐ slet ikke	☐ mindre grad	☐ nogen grad	☒ ganske høj grad	☐ meget høj grad
På min arbejdsplads føler jeg mig grundlæggende værdsat som medarbejder i virksomheden	☐ slet ikke	☐ mindre grad	☐ nogen grad	☒ ganske høj grad	☐ meget høj grad

ipaNORDIC
Vejledning til IPA Pulsmåling
Vi beder dig tage stilling til en række udsagn i det følgende spørgeskema. For hvert udsagn skal du angive, i hvor høj grad du vurderer, at dette er tilfældet for dig.

I hvilken grad vil du anbefale arbejdspladsen til andre?

1	☒ 2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	----

Hvad kan vi gøre bedre som arbejdsgiver for at forbedre din oplevelse?

Resultater fra pulsmåling

Default ser du de akkumulerede besvarelserne for alle medarbejdere i virksomheden, der har besvaret pulsmålingen. Du kan vælge at se delmængder af svarene ved at sortere på Manager, Location eller Team.

Leder

Vælg..

Lokation

Thisted

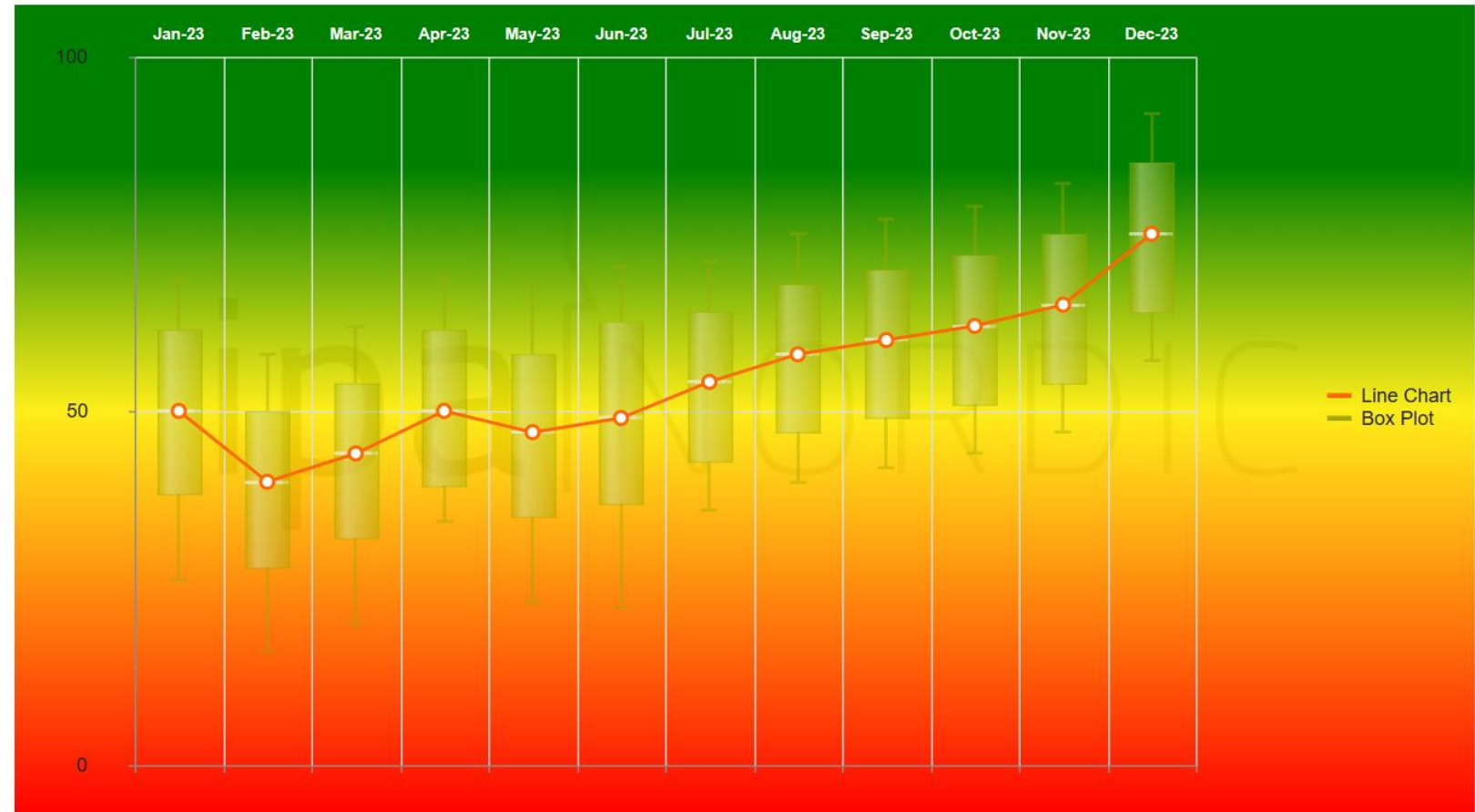
Team

International Sales

Chart

Multiview

IPA Stress



Skab en organisation i balance. Mål din organisations stress-, trivsels- og loyalitets niveau, og reager inden det rammer både den økonomiske og den sociale bundlinje.



IPA Early Warning

I en tid hvor medarbejdertrivsel er afgørende for virksomhedens succes, tilbyder IPA Early Warning både anonymitet og proaktiv støtte.

Værktøjet er designet til at hjælpe virksomheder med at opdage og håndtere stress- og mistrivelsesproblemer ved aktivt at række ud til dem, der er mest udsatte.

På denne måde investerer man ikke kun i individets velbefindende, men også i en sundere arbejdskultur og øget produktivitet.

Vores anbefalinger:

Dine forudsætninger:

- Skab en trivselskultur
- Proaktivitet er nøglen
- Anonymitet og ærlighed
- Tidsbesparende og nemt
- Styrk virksomhedens succes

Argumentation til ledelsen

- Ønsker I øget produktivitet?
- Ønsker I færre fraværsdage

Vores anbefalinger:

1. Kør IPA Pulsmålinger, hver måned i 3-6 måneder og finder derefter det niveau, du ønsker at måle på
2. Vær åben om målingen og del informationen – få gerne min. 65% til at svare løbende
3. Brug [Early Warning](#) – det er her, det rammer begge bundlinjer
4. Brug en ekstern stress coach / stress psykolog

For 30 kroner om måneden passer du på dine kollegaer
Læg 10 kroner til, og du har et HR system

**FOR AT KUNNE
BEHANDLE ALLE ENS**

**SKAL VI BEHANDLE
ALLE FORSKELLIGT**



**Derfor tilbyder IPA Nordic
eksklusivt en gratis
certificering i IPA Core
Personality**

**tirsdag 7/1-25 (9-15) i Aarhus
torsdag 9/1-25 (9-15) online**



RELATIONSFAKTORER – at samarbejde og skabe relationer til andre

RELATIONSHIP FACTORS – the ability to collaborate and build relationships

Kernetræk - På en god dag
(Core traits - On a good day)

Opmærksom (Attentive)
Interesseret (Interested)
Imødekommende (Approachable)
Forstående (Understanding)
Lytende (Listening)
Indsigtsfuld (Insightful)
Tolerant (Tolerant)
Tillidsfuld (Trustworthy)
Hjælpssom (Helpful)
Menneskeklog (Empathic)

Skyggesider - På en dårlig dag
(Unattractive traits - On a bad day)

Emsig (Interfering)
Navlepillende (Navel-gazing)
Overfølsom (Hypersensitive)
Snakkehoved (Chatty)
Overempatisk (Nosy)
Selvoptaget (Self-absorbed)
Naiv (Naive)
Pleaser (Pleaser)
Overspændt (Hysterical)
Omklamrende (Clinging)



PERSONLIGE VÆKSTFAKTORER – udvikling, forandring og erkendelse

PERSONAL GROWTH FACTORS – Development, change and awareness

Kernetræk - På en god dag
(Core traits - On a good day)

Kreativ (Creative)
Iderig (Innovative)
Optimistisk (Optimistic)
Nysgerrig (Curious)
Forandringsparat (Adaptable)
Robust (Robust)
Konfliktstærk (Negotiator)
Selvindsigtsfuld (Reflective)
Indflydelsesøgende (Influential)
Igang sætter (Initiator)

Skyggesider - På en dårlig dag
(Unattractive traits - On a bad day)

Luftig (Flimsy)
Ukonkret (Vague)
Upræcis (Unclear)
Urealistisk (Unrealistic)
Ufølsom (Insensitive)
Retningsløs (Aimless)
Magtmenneske (Power person)
Dumstædig (Obstinate)
Nedgørende (Demeaning)
Arrogant (Arrogant)



RESULTATFAKTORER - at overvinde forhindringer og modstand

RESULT FACTORS – the ability to overcome challenges and resistance

Kernetræk - På en god dag
(Core traits - On a good day)

Vedholdende (Determined)
Energisk (Energetic)
Måltrettet (Driven)
Ambitiøs (Ambitious)
Viljestyret (Strong-minded)
Præstationsdrevet (Achiever)
Selvtillidsfuld (Confident)
Resultatorienteret (Purposeful)
Selvkørende (Autonomous)
Dynamisk (Dynamic)

Skyggesider - På en dårlig dag
(Unattractive traits - On a bad day)

Egoistisk (Egoistic)
Nedgørende (Demeaning)
Dominerende (Domineering)
Skråsikker (Overconfident)
Hensynsløs (Ruthless)
Enegænger (Lone wolf)
Lykkeridder (Gambler)
Selvisk (Selfish)
Overlegen (Arrogant)
Selvoptaget (Narcissistic)



METODEFAKTORER - at skabe orden og struktur

METHOD FACTORS – the ability to structure and organize

Kernetræk - På en god dag
(Core traits - On a good day)

Omhyggelig (Meticulous)
Skaber overblik (Helicopter view)
Uddybende (Informative)
Præciserer (Precise)
Definerer (Descriptive)
Tålmodig (Patient)
Saglig (Factual)
Fagligt dygtig (Specialist)
Ihærdig (Persistent)
Systematisk (Systematic)

Skyggesider - På en dårlig dag
(Unattractive traits - On a bad day)

Stædig (Stubborn)
Ufleksibel (Inflexible)
Tøvende (Hesitant)
Ubeslutsom (Indecisive)
Langsommelig (Slow)
Regelbundet (Bureaucratic)
Rutinepræget (Repetitious)
Detaljerytter (Pedantic)
Påståelig (Obstinate)
Firkantet (Rigid)

Tak for i dag

Gratis Certificering – tilmeld via mail
