



HOGAN

EMOTIONEL INTELLIGENS

EQ

EVNEN TIL AT IDENTIFICERE
OG HÅNDBERE EGNE OG
ANDRES FØLELSER

Rapport for John Doe

ID UH555936

Dato 06 Juli 2016

Introduktion

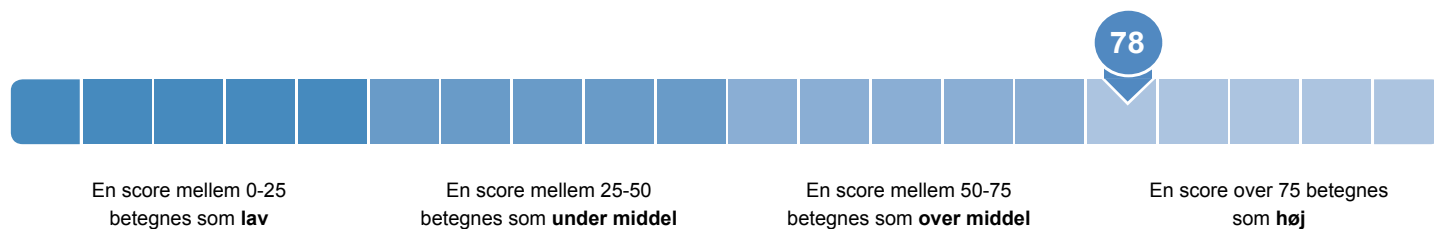
Hogan EQ vurderer emotionel intelligens, eller evnen til at opfatte, kontrollere og dele egne og andres følelser. Personer med høje scores fremstår rolige, stille, fattede og optimistiske; personer med lave scores fremstår intense, engagerede, dristige og snakkesalige. Denne rapport indeholder scores og feedback for de følgende seks EQ skalaer:

 <p>Selvbevidsthed I hvilken grad en person synes i kontakt med sine følelser</p>	 <p>Bevidsthed om andre I hvilken grad en person synes bevidst om andres følelser</p>
 <p>Følelsesmæssig Regulering I hvilken grad en person synes at opretholde positive følelsesmæssige tilstande</p>	 <p>Indflydelse I hvilken grad en person synes bevidst om at påvirke andres humør, tanker og adfærd</p>
 <p>Følelsesmæssig kommunikation I hvilken grad en person synes at kommunikere følelsesmæssige tilstande til andre</p>	 <p>Empati I hvilken grad en person synes at føle, hvad andre føler</p>

EQ og arbejdspladsen	Sådan bruges denne rapport
<p>Personer med højere EQ scores har fire fordele i arbejdsmæssige sammenhænge:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 De er hurtige til at forstå, hvad andre føler og hvorfor de agerer på bestemte måder. 2 De er givende at arbejde sammen med og svære at provokere. 3 De forbliver rolige i stressede situationer og er gode til at håndtere pres. 4 De er entusiastiske og optimistiske omkring deres arbejde. 	<p>Denne rapport præsenterer en samlet EQ score, der afspejler testpersonens overordnede emotionelle intelligens. Jo højere score, desto højere er personens EQ.</p> <p>Rapporten indeholder desuden feedback på hver enkelt skala, herunder diskussionspunkter, tolkninger, kortfattede beskrivelser af sandsynlig adfærd samt fordele og risici ved scores i relation til ledelse, teamwork og egnethed til ansættelse.</p> <p>EQ har indflydelse på karrieremæssig succes i stillinger, hvor social interaktion er påkrævet. Mange personer med lav EQ har succes, men de ville i højere grad have succes, hvis de blev opmærksomme på de udviklingsområder, som rapporten identificerer. Det er desuden værd at bemærke, at faktorer såsom ambition, ekspertise og kreativitet har afgørende indvirkning på karrieremæssig succes og i høj grad er uafhængige af EQ</p>

Samlet EQ score

John Does samlede EQ score på 78 peger på **høj** følelsesmæssig intelligens.



Den samlede EQ score udgør gennemsnittet af de seks EQ skalaer nedenfor. Scores angiver andelen af normgruppen, der scorer det samme eller lavere end John Doe. For eksempel vil en score på 75 på en given skala angive, at John Does score er større end 75% af normgruppen.

Skala	Score	Rating
Selvbevidsthed	64	Over middel
Bevidsthed om andre	93	Høj
Følelsesmæssig Regulering	70	Over middel
Indflydelse	93	Høj
Følelsesmæssig kommunikation	99	Høj
Empati	50	Under middel

Selvbevidsthed

I hvilken grad en person synes i kontakt med sine følelser



Personer med lave scores har tendens til at fremstå:

Uinteresserede i selvreflektion
I ringe kontakt med egne følelser
Ureflekterede



Personer med høje scores har tendens til at fremstå:

Selvbevidste
I kontakt med egne følelser
Selvreflekterende



John Does score på skalaen Selvbevidsthed er **over middel**. Han vil sandsynligvis fremstå:

- Som regel bevidst om sit eget humør
- Villig til at overlade beslutninger til andre, som har mere erfaring inden for det givne område
- Interesseret i feedback på sin egen performance
- Fattet, kontrolleret og generelt tålmodig
- Selvreflekterende og bevidst om sin følelsesmæssige tilstand

Potentielle fordele og risici ved John Does score i relation til ledelse, teamwork og egnethed til ansættelse:



	Ledelse	Teamwork	Egnethed til ansættelse
Fordele	Optaget af at kontrollere sine negative følelser	Interesseret i feedback fra teammedlemmer	Andre vil sætte pris på hans stabile humør
Risici	Til tider ubeslutsom uden grund	Kan være tilbageholdende med at give råd	Kan synes at savne karrierefokus

Diskussionspunkter

- Hvor ofte forholder du dig til dit eget humør, dine tanker og din adfærd?
- Hvor vigtigt er det for dig at vide, hvad andre synes om dig?
- Justerer du din adfærd for at tilpasse dig andres forventninger?
- På hvilke måder kunne du forbedre din forståelse af, hvordan andre ser dig?

Bevidsthed om andre

I hvilken grad en person synes bevidst om andres følelser

	<p>Personer med lave scores har tendens til at fremstå:</p> <ul style="list-style-type: none"> Med begrænset indsigt i andre Uopmærksomme For logisk tænkende 		<p>Personer med høje scores har tendens til at fremstå:</p> <ul style="list-style-type: none"> Opmærksomme på andre Socialt indsigtfulde Intuitive
---	---	---	--



John Does score på skalaen Bevidsthed om andre er **høj**. Han vil sandsynligvis fremstå:

- Oprigtigt interesseret i andre
- Med en naturlig tendens til at se andre i et positivt lys
- Tilbageholdende med at støtte upopulære holdninger
- Undgå at konfrontere andres utilfredsstillende performance
- Opmærksomme på vigtige sociale signaler

Potentielle fordele og risici ved John Does score i relation til ledelse, teamwork og egnethed til ansættelse:

	Ledelse	Teamwork	Egnethed til ansættelse
Fordele	Giver udtryk for at være oprigtigt interesseret i medarbejderes problemer	Yderst opmærksom på sin indvirkning på teamet	Har forståelse for hvad ledelsen vil have, selv når de udtrykker sig uklart
Risici	Undgår at konfrontere utilfredsstillende performance	Kan blive distraheret af en tendens til at overanalysere teammedlemmers hensigter og følelser	Kan muligvis blive opfattet som for personlig og nysgerrig af de, som foretrækker at holde en professionel distance

Diskussionspunkter

- Hvordan forsøger du at forbedre din forståelse for andres følelser og adfærd?
- Hvor meget tid bruger du på at tolke andres tanker eller følelser?
- Kan du komme i tanke om en arbejdssituation, hvor din korrekte tolkning af kollegaers eller ledelsens adfærd gav dig en fordel?
- Hvad er mest udfordrende ved at forsøge at forstå, hvad andre tænker eller føler?



Følelsesmæssig Regulering

I hvilken grad en person synes at opretholde positive følelsesmæssige tilstande



Personer med lave scores har tendens til at fremstå:
 Pessimistiske
 Defensive
 Temperamentsfulde



Personer med høje scores har tendens til at fremstå:
 Optimistiske
 Bevare hovedet koldt
 Afbalancerede

70

John Does score på skalaen Følelsesmæssig Regulering er **over middel**. Han vil sandsynligvis fremstå:

- Med kontrol over sine følelser
- Sjældent humørsyg eller temperamentsfuld
- Foretrække at undgå konflikt, når det er nogenlunde muligt
- Sædvanligvis tålmodig med kollegaer, medarbejdere og ledere
- Tilbageholdende og til tider gådefuld

Potentielle fordele og risici ved John Does score i relation til ledelse, teamwork og egnethed til ansættelse:

	Ledelse	Teamwork	Egnethed til ansættelse
Fordele	God til at håndtere uklare og ustrukturerede omstændigheder	Hans stabile fremtoning kan være det, der holder teamet sammen	Andre vil sætte pris på hans indsats for at bevare tætte relationer
Risici	Synes at ville undgå at skabe problemer, selv når det er på sin plads	Kollegaer ved muligvis ikke, hvad hans holdning er	Andre kan blive frustrerede over hans tilbageholdenhed med at give direkte udtryk for sine holdninger

Diskussionspunkter

- Hvor ofte træffer du følelsesladede beslutninger?
- Bliver du opfattet som uforudsigelig af kollegaer og ledere?
- På hvilke måder kunne du forbedre dine følelsesmæssige reaktioner over for andre?
- Tilpasser du din adfærd eller dine følelser, når du er sammen med andre?



Indflydelse

I hvilken grad en person synes bevidst om at påvirke andres humør, tanker og adfærd



Personer med lave scores har tendens til at fremstå:

Med begrænset karisma
Med manglende evne til at influere andre
Reserverede



Personer med høje scores har tendens til at fremstå:

Charmerende
Overbevisende
Entusiastiske omkring at dyrke netværk

93

John Does score på skalaen Indflydelse er **høj**. Han vil sandsynligvis fremstå:

- Fast besluttet på at skabe gode førstehåndsindtryk hos andre
- Som en person, der vil lave fornyelse og positive forandringer
- I stand til at identificere problemer i arbejdsgange og procedurer
- Som en god kollega og teamplayer
- Som en naturlig sælger og god til at netværke

Potentielle fordele og risici ved John Does score i relation til ledelse, teamwork og egnethed til ansættelse:

	Ledelse	Teamwork	Egnethed til ansættelse
Fordele	Fremstår som en effektiv og overbevisende formidler	Er sandsynligvis en stærk bidragsyder til innovation og udvikling	Hans sociale færdigheder vil formentlig være stærkt karrierefremmende
Risici	Han kan glemme målet i sine bestræbelser på at opnå støtte fra andre	Burde kunne overtale andre teammedlemmer til at følge sin egen agenda	Kan virke mere optaget af at pleje sit netværk end af at producere noget



Diskussionspunkter

- Hvor nemt er det for dig at overbevise andre om dine ideer og holdninger?
- Dominerer du ofte gruppediskussioner, når du er i en teamsammenhæng?
- Hvor vigtigt er det for dig at ændre på andres adfærd og holdninger?
- På hvilke måder kan du forbedre din evne til at påvirke andre?



Følelsesmæssig kommunikation

I hvilken grad en person synes at kommunikere følelsesmæssige tilstande til andre

	<p>Personer med lave scores har tendens til at fremstå:</p> <ul style="list-style-type: none"> Følelsesmæssigt ustabile Uinteresserede i at kommunikere Følelsesmæssigt tilbageholdende 		<p>Personer med høje scores har tendens til at fremstå:</p> <ul style="list-style-type: none"> I stand til at vise følelser på en passende måde Som engagerede formidlere Følelsesmæssigt udtrykfulde
---	---	---	---

99

John Does score på skalaen Følelsesmæssig kommunikation er **høj**. Han vil sandsynligvis fremstå:

- Med stærke kommunikative færdigheder, selv når emnet ligger udenfor hans ekspertise
- Oprigtig og gennemsigtig
- Med en disciplineret tilgang
- Grundig og effektiv med sit arbejde
- Venlig, hjertelig, betænksom og charmerende

Potentielle fordele og risici ved John Does score i relation til ledelse, teamwork og egnethed til ansættelse:



	Ledelse	Teamwork	Egnethed til ansættelse
Fordele	Benyttter følelsesmæssige udtryk til at inspirere sine medarbejdere	Vil sandsynligvis bidrage positivt til teamets moral og sammenhold	Synes at have talent for salg og kundeservice
Risici	Deler nogle gange for megen information	Kan forvente at kollegaer er mere interesserede i hans følelser, end de egentlig er	Vil muligvis ikke passe godt ind i stillinger, der kræver hurtig tilpasning til konstant forandring

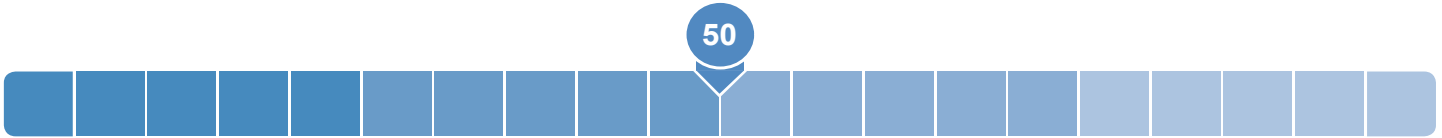
Diskussionspunkter

- Hvor nemt er det for andre at forstå, hvad du føler?
- Hvor ofte lader du dine følelser være synlige over for andre?
- Tilpasser du dine følelser afhængig af, hvem du er sammen med?
- Hvordan kan du forbedre måden, du viser dine følelser på?

Empati

I hvilken grad en person synes at føle, hvad andre føler

	<p>Personer med lave scores har tendens til at fremstå:</p> <ul style="list-style-type: none"> Uengagerede i andres følelser Ligefremme og direkte Uinteresserede i andres humør 		<p>Personer med høje scores har tendens til at fremstå:</p> <ul style="list-style-type: none"> Opmærksomme på andres følelser Taktfulde Reagerer på andres humør
---	--	---	--



John Does score på skalaen Empati er **under middel**. Han vil sandsynligvis fremstå:

- Med begrænset opmærksomhed på andres følelser
- Ikke god til at lytte
- Selvstændig, uafhængig af andre og muligvis uinteresseret i andres problemer
- Intens, pirrelig og irriteret
- Nogle gange hurtigt til at dømme og finde fejl ved andres performance

Potentielle fordele og risici ved John Does score i relation til ledelse, teamwork og egnethed til ansættelse:

	Ledelse	Teamwork	Egnethed til ansættelse
Fordele	Ikke bange for at træffe upopulære beslutninger	Har det godt med at tænke, vælge og handle selvstændigt	Vil passe godt ind i stillinger, hvor konflikt og konfrontation er uundgåeligt
Risici	Kan fremstå ufølsom overfor medarbejderes problemer og behov	Foretrækker muligvis at arbejde alene og ikke som del af et team	Kan blive opfattet som en individualist eller provokatør

Diskussionspunkter

- Hvornår blev du sidst meget påvirket af en anden persons tristhed?
- Hvor ofte bliver du påvirket af andres følelser eller humør?
- Hvor vigtigt er det for dig at sætte dig i andres sted?
- Vil andre se dig som omsorgsfuld og socialt engageret?