



Lyckade möten

Peili-beteendeprofil



# Människors olika styrkor

Människornas naturliga olikheter och sinsemellan kompletterande styrkor är något som är välbekant för alla. Olikheterna märks i vårt beteende: olika sätt att handla och reagera på saker, människor och företeelser.

I en grupp medför olikheterna ökad kreativitet, underlättar problemlösning och beslutfattande och främjar den interna inlärningen i gruppen. Olikheterna kan även medföra utmaningar och spänningar, när saker och ting granskas från olika synvinklar.

För att människors olika styrkor ska kunna utnyttjas måste man först identifiera både sina egna och andras naturliga handlingsätt. Samarbete och interaktionsförmåga samt förmågan att möta olika typer av människor och bygga upp förtroende med dem är förutsättningar för ett framgångsrikt samarbete.

Ett bra hjälpmedel för att förstå olika styrkor och handlingsätt och utveckla samarbetet är Peili-beteendeprofilen.





# Peili-beteendeprofilen

## Utbildnings- och coachingverktyg

Peili-beteendeprofil är ett psykometriskt verktyg för utvärdering, utbildning och coaching. Peili beskriver människors olika handlingsätt, dvs. beteendestilar. Bedömningen ger en konkret utgångspunkt för att utveckla av samarbete och interaktion. Beteendeprofilerna baseras till stor del på medfött temperament samt teorier om personlighetsdrag.

## Feedback

Peili-beteendeprofilen ger personlig feedback utgående från självutvärdering och feedback av vanligtvis fem andra personer. Feedback på det egna handlingsättet och förståelse av olika beteendeprofiler ökar förmågan att fungera ändamålsenligt i olika situationer och tillsammans med olika slags människor. Feedbacken ökar självkännetdomen och utvecklar samarbetsförmågan. Referensramen är lätt att lära sig och är till hjälp i samspelet med andra.

## Innehåll

Peili-beteendeprofilen ger utöver beteendestilen även feedback på förmågan att bemöta andra samt förmågan att bygga upp förtroende, vilka är till stor hjälp för att utveckla samarbetsförmågan. Gruppmedlemmarnas beteendeprofiler sammanfattas i en gruppbild, som visar gruppens styrkor och utmaningar samt hur olikheterna fördelar sig inom gruppen.

# Feedback-delarna

## 1. Beteendestil

Beteendestilen är en relativt bestående bild av vårt utåt synliga beteende, och den hänger ihop med vårt medfödda temperament. Beteendestilen beskriver vårt sätt att agera i andras ögon. Alla beteendestilar är likvärdiga, och varje stil har sina styrkor och utvecklingsområden. Även om alla människor i viss mån har egenskaper från alla beteendestilar, beskriver den huvudsakliga beteendestilen personens naturligaste sätt att handla och reagera.

## 2. Förmåga att bemöta andra

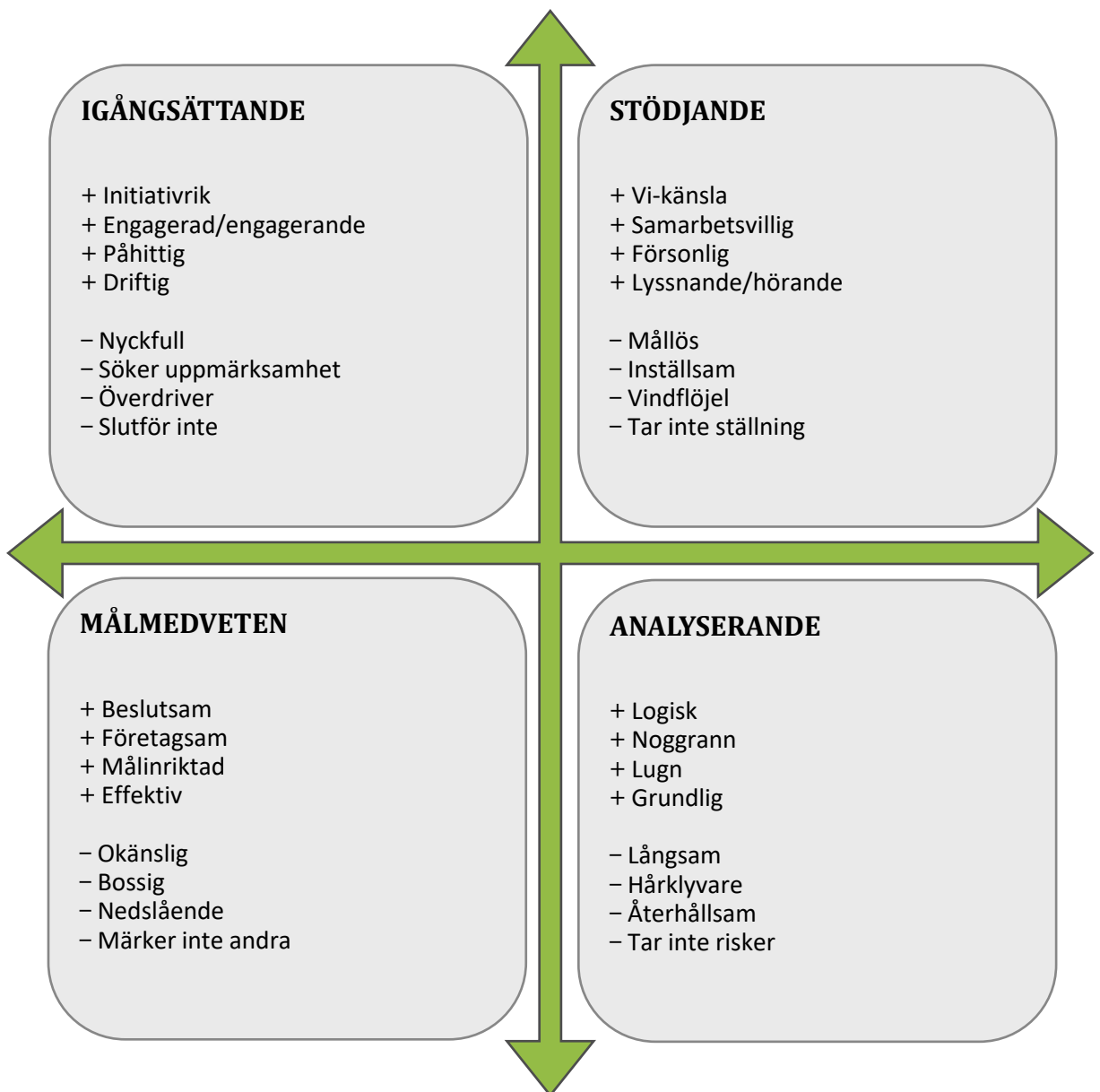
Förmågan att bemöta andra beskriver personens förmåga att anpassa sitt eget beteende och handlingssätt till olika situationer och människor. Feedbacken beskriver hur uppskattande och konstruktiv interaktionen har varit. Förmågan att bemöta andra är en situationsbunden egenskap som kan utvecklas.

## 3. Förtroendestruktur

Förtroendestrukturen visar hur många förtroendeskapande element personen visar upp i sitt beteende. Personens naturliga sätt att bygga upp förtroende påverkas av beteendestilen, men förtroendefeedbacken är också situationsbunden. Förmågan att bygga upp förtroende är något man kan lära sig och utveckla.

# Beteendestilar

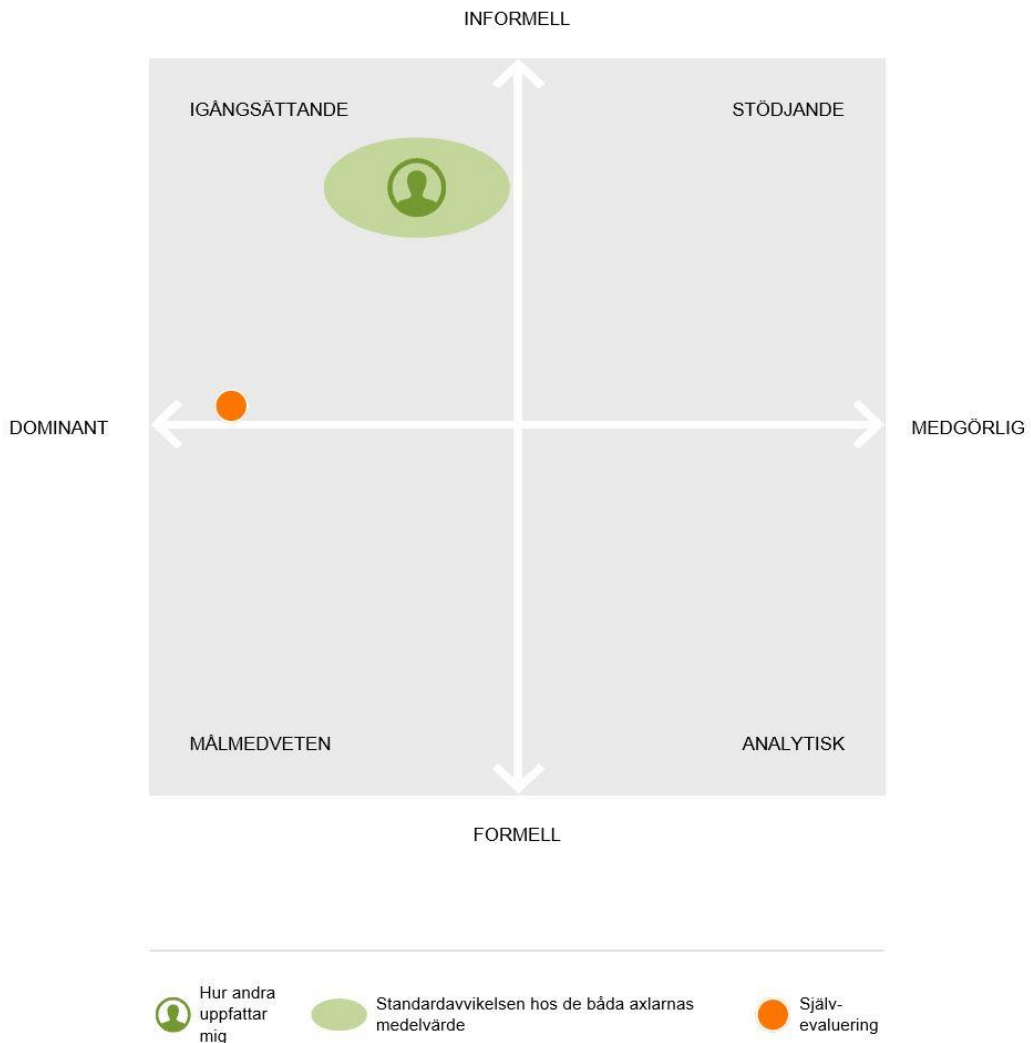
Referensramen för beteendestilar består av fyra huvudstilar, indelade i 21 mer detaljerade stilbeskrivningar. Beteendestilen har två dimensioner: hur *dominerande* samt hur *formellt* beteendet är.



# Feedback på beteendestil

Den personliga feedbacken på beteendestil redovisar personens placering i fyrfältstabellen över beteendestilar och ger en detaljerad textbeskrivning enligt självvärderingen och andra personers evalueringar. En lista på de mest beskrivande och de minst beskrivande adjektiven ger individuell information om det egna sättet att fungera.

Feedbacken innehåller även beskrivningar av alla fyra beteendestilarna samt tips för samarbets- och interaktionssituationer med olika slags människor.



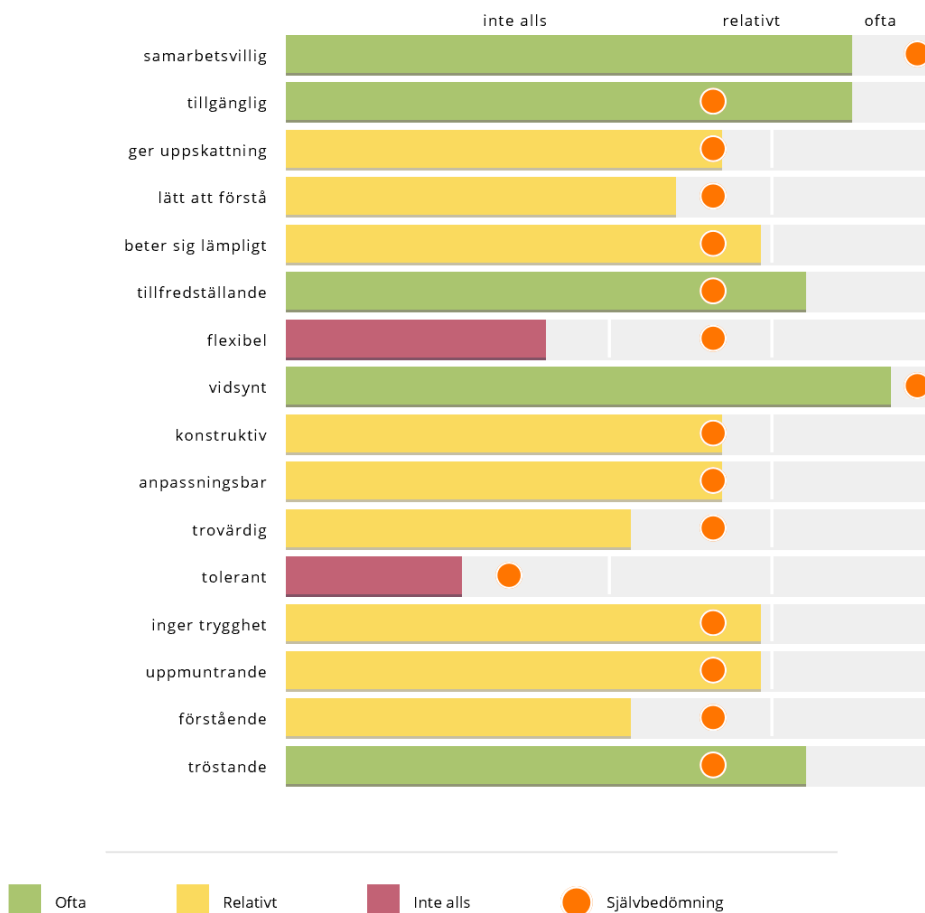
# Förmågan att bemöta andra



En personlig feedback på förmågan att bemöta andra på skalan 1–4 berättar vilken grad av samarbetsförmåga personen bedöms ha. De olika delområdena av förmågan att bemöta andra beskriver mer detaljerat hur förmågan är uppbyggd och om styrkor och områden som kunde utvecklas.

Förmågan att bemöta andra är situationsbunden och kan utvecklas.

Förmågan att bemöta andra innehåller även information om de vanligaste försvarsreaktionerna hos olika människor och ger tips för att hantera dessa situationer.

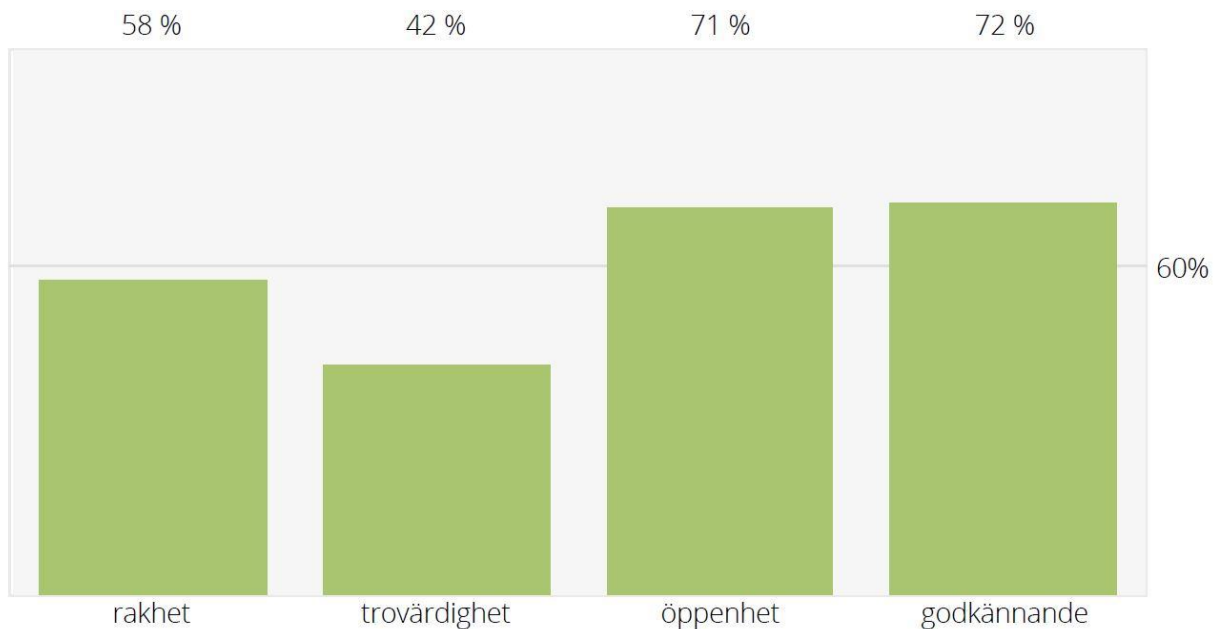


# Feedback på förtroendets struktur

Förtroendefeedbacken beskriver hur mycket personens beteende återspeglar de fyra element som bygger upp förtroende: rakhets, trovärdighet, öppenhet och acceptans. Resultatet av förtroendefeedbacken hänger ihop med den egna beteendeprofilen och med situationsfaktorer.

Det går att utveckla förmågan att bygga förtroende, och ur samarbetsperspektiv är det viktigt att lära sig vilka delområden av förtroende olika människor uppskattar mest.

Feedbacken berättar också hur olika beteendestilar bygger upp förtroende och ger tips om hur man stärker förtroendet hos olika slags människor.





# Gruppbild

Gruppbilden ger en helhetsbild av hur beteendestilarna fördelar sig mellan gruppens medlemmar. Den hjälper till att identifiera gruppens styrkor och utmaningar samt utveckla det interna samspelet, samarbetet och arbetsfördelningen i gruppen.



# 10 viktiga fördelar

1. Ökar självkännedomen och hjälper till att identifiera de egna styrkorna.
2. Ökar förmågan att förstå och samverka med olika slags människor.
3. Praktiskt, jämlikt och tryggt feedbackverktyg.
4. Ger ett gemensamt och begripligt språk för att hantera företeelser som har att göra med interaktion.
5. Förnsnabbar gruppbildning, förstärker teamarbete.
6. Referensramen är lätt att lära sig och att komma ihåg i det dagliga samarbetet.
7. Möjlighet att utnyttja senare ur olika synvinklar:
  - teamuppbyggnad
  - arbetsfördelning
  - lära sig ge feedback osv.
8. Ett tydligt, beprövat och tillförlitligt coaching redskap som har använts framgångsrikt i företagsvärlden i mer än 40 år.
9. Lätt och snabbt att arbeta med
10. Språkversioner finska, svenska, engelska, tyska och kinesiska



# Mångsidigt och användbart

Peili-beteendeprofilen är ett mångsidigt verktyg för att utveckla interaktions- och samarbetsförmåga samt stärka självkännet och självförtroende. Feedbackverktyget är ett smart hjälpmedel både för gruppcoaching, arbetsledning, mentorskap och personlig coaching på bland annat följande områden:

## **LEDNING**

- Chefsarbete
- Förändringsledning
- Ledningsgrupper
- Projektledning

## **FÖRSÄLJNING OCH KUNDSERVICE**

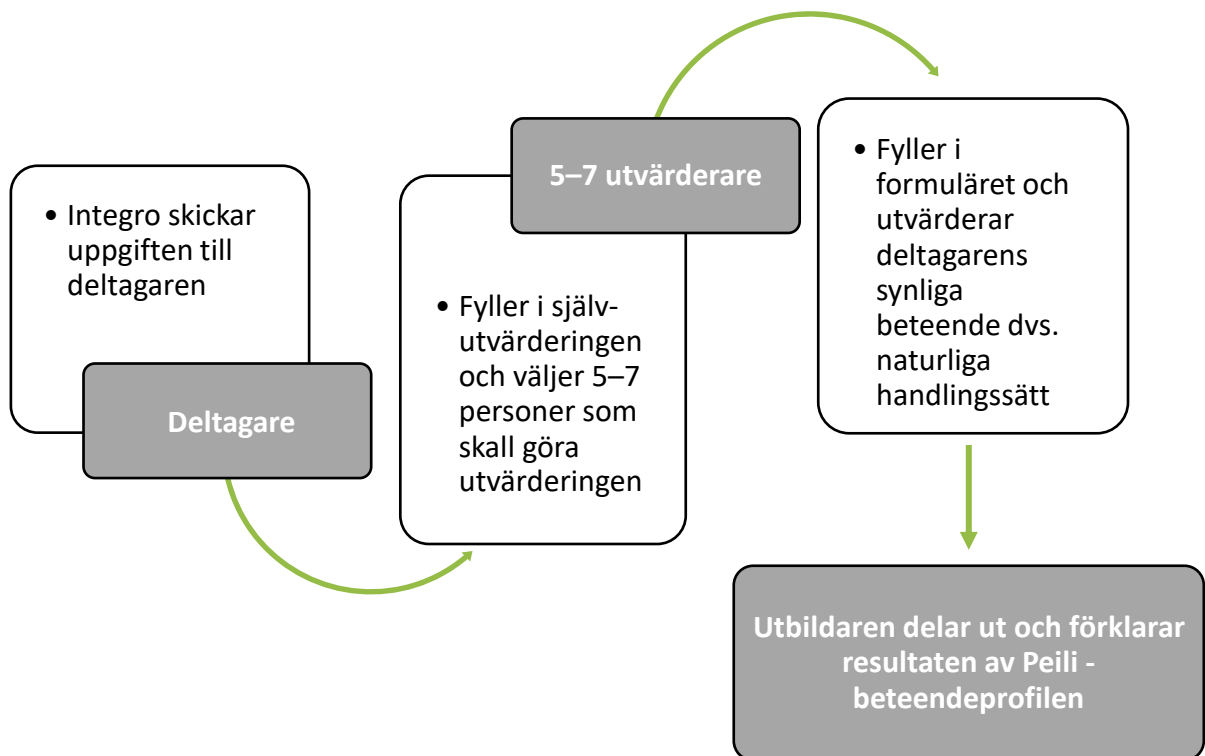
- Ökad kundinsikt
- Förstärkning av kundupplevelsen
- Uppbyggnad av förtroende i kund- och samarbetsrelationer

## **ARBETSGEMENSKAP OCH TEAM**

- Uppbyggnad av team och arbetsgrupper
- Utveckling av teamarbete
- Effektivisering av projektteamens verksamhet
- Experters samarbets- och interaktionsfärdigheter
- Främjande av arbetshälsa

# Genomförande

Det är lätt att arbeta med Peili beteendeprofiler – bedömningsfrågorna besvaras på webben. Det tar bara 5–10 minuter att fylla i frågeformuläret. Den personliga rapporten består av självvärdering och medelvärden i svar som givits av andra. Resultaten bearbetas tillsammans med en certifierad Peili-tränare.





# Bakgrund, teori och forskning

I studier vid Ohio-universitetet 1945 fann man två grundläggande faktorer som styr beteendet: inriktning på uppgiften och inriktning på mänskliga relationer.

På basis av forskning som utförts av psykologiprofessorn Timothy Leary vid Harvards Universitet fann man åtta olika beteendestilar och olika slags ledningsstilar. Leary publicerade sina forskningsresultat i böckerna "The Interpersonal Dimensions of Personality" (1951) och "Interpersonal Diagnosis of Personality" (1957).

Doktorerna Blake och Mouton utvecklade Managerial Grid, en mall för ledningsevaluering enligt vilken den perfekta chefen balanserar mellan människo- och uppgiftscentrering.

Vid Illinois Universitet visade Charles Osgood (1967) att uttryck som hör ihop med kraft och effektivitet samt värderingar som kopplas till dessa är centrala faktorer i språkanvändningen.

Professor Andrew Ahlgren vid universitetet i Minneapolis upptäckte i sin forskning om språkanvändning att människor beskriver beteenden med ord som kan grupperas i klasserna "dominans", "formalitet" och "flexibilitet\*".

På basis av Learys forskning utvecklade professor Andrew Ahlgren och Integro (Interpersonal Growth Systems, Inc. Minneapolis) i början av 1970-talet INTEGRO-beteendeprofilen "Jag i andras ögon".

Oy Integro Finland Ab anpassade beteendeprofilen till finländska förhållanden tillsammans med professorn i kommunikation Osmo A. Wiio 1976. Wiio kontrollerade mätarens tillförlitlighet och testade mätaren i Minnesota och Finland. Mätarens tillförlitlighet var hög (dominans .92, formalitet .85 och flexibilitet\* .96).

På 2000-talet är sociala beteendeprofiler allmänt accepterade av forskarna, eftersom de har hittats i åtskilliga studier. T.ex. Merrill och Reid (1999) beskriver i en studie fyra sociala stilar som motsvarar beteendestilarna i Peili-beteendeprofilen.

I sin pro gradu-avhandling vid Helsingfors Universitet analyserade pedagogie magister Anne Haajanen funktionsdugligheten och tillförligheten i Peili™-beteendeprofilen i en population på 9 877 personer år 2003. Enligt studien har mätaren differentieringsförmåga och har hög tillförlitlighet (dominans .86, formalitet .84 och flexibilitet\* .96). Alla fem evalueringssätt såg den evalueringssätt personen på ungefär samma sätt. Beteendeprofilerna och beskrivningarna av flexibilitet\* förstods väl och ansågs vara exakta.

\* Ordet flexibilitet ersattes 2012 i Peili-beteendeprofilen med begreppet Förmågan att bemöta andra.



# Mer info



**Personalkonsult,  
certifierad Peili-coach  
Ulla Lövhölm**

**Konsultointi Ulla Lövhölm Oy**  
Haapasentie 5,  
31610 Vaulammi

[www.ullalovholm.fi](http://www.ullalovholm.fi)  
[mail@ullalovholm.fi](mailto:mail@ullalovholm.fi)  
+358 0452750026



[www.peiliconsulting.fi](http://www.peiliconsulting.fi)