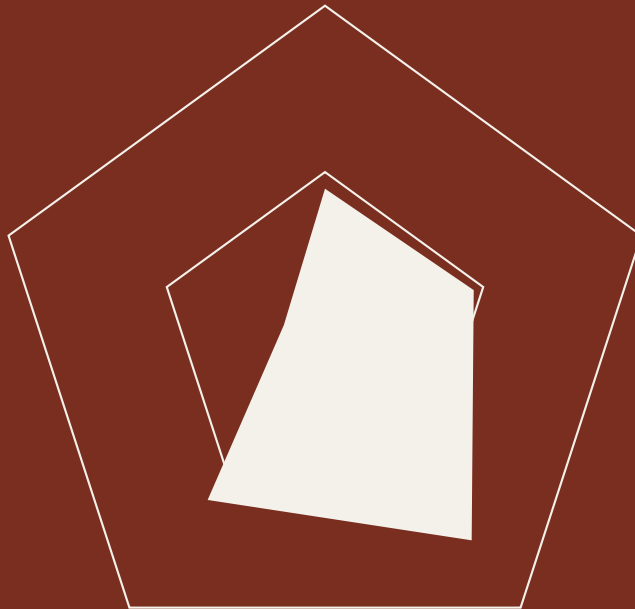


CONSONIFY · TEAMPROFIL

Din ledelse af holdet

Værktøjer, fire felter og lederspejlet



Projekteringen, Vejle · 30. september 2026 · 7 sider



Dit logo her

Dit firmanavn

Din afdeling

Consonify



Dit logo her

Dit firmanavn

Din afdeling

OM DENNE BOG

Din ledelse af holdet · Projekteringen, Vejle

Bygget 30. september 2026 af holdets egne svar.

Alt i denne bog er holdets samlede tal. Ingen enkeltperson kan findes i den, og alle, der har svaret, kan hente præcis den samme fil som lederen.

Skemaet og teksterne er et udkast, som endnu ikke er godkendt af en erhvervspsykolog. Læs tallene som et udgangspunkt for en samtale, ikke som en dom.

Skema 0.6-udkast-lang · beregning 0.1.0-udkast · lederpakke 0.1.0-udkast

Må ikke bruges til at udvælge, forfremme, aflønne eller afskedige nogen.

CONSONIFY · TIL DIG SOM LEDER

Din ledelse af holdet

Hvad holdet har med sig, hvilke ledelsesværktøjer en profil som jeres kræver, og hvor det er nemmest for dig at sætte ind.

Projekteringen, Vejle · målt 30. september 2026 · 7 besvarelser

SKREVET TIL DIG — MEN IKKE HEMMELIGT

Holdet kan hente de samme sider. Det er meningen: et hold, der kan læse, hvad lederen har tænkt sig at gøre, behøver ikke gætte. Alt her handler om holdets mønstre og om dine værktøjer — aldrig om en person.

0 • LEDERSPEJLET

Dit gæt mod holdet

Før du så analysen, satte du fem kryds for, hvordan du tror, holdet ligger. Forskellen mellem dit billede og holdets eget er din blinde vinkel som leder.

Dimension	Dit gæt	Holdet		Enighed: dit gæt	Holdet
Struktur og udførelse	Højt	45	Skød forbi	Enige	Delte i to
Ro under pres	Over midten	47	Tæt på	Blandede	Enige
Samarbejde og hensyn	Højt	75	Tæt på	Enige	Enige
Energi udadtil	Midt	60	Ramte	Blandede	Enige
Nysgerrighed og idéer	Midt	13	Skød forbi	Blandede	Enige

Du ramte 1 af 5 niveauer og 1 af 5 gange, hvor enig holdet er. «Ramte» betyder inden for 15 percentilpoint.

DU TROEDE, HOLDET VAR ENIGE OM STRUKTUR OG UDFØRELSE

Holdet er delt i to her. Forskelle, lederen ikke ser, bliver ofte oplevet som personlige konflikter i stedet for som to måder at arbejde på. Det er det sted, hvor en aftale fra dig gør størst forskel.

DU SER MERE STRUKTUR OG UDFØRELSE I HOLDET, END HOLDET SELV GØR

Du gættede højt; holdets snit er 45. Måske fylder de, der ligger højt, mest i dit billede — eller du ligger selv højt og ser holdet gennem dine egne briller. Tjek, om du giver holdet opgaver, der kræver mere struktur og udførelse, end det har.

Gæt igen ved næste måling. Kommer du tættere på, ser du dit hold bedre.

Holdet kan se dit gæt i lederpakken, ligesom alt andet her.

1 · SWOT

Holdet i fire felter

Styrker og svagheder er det, holdet har med sig i dag. Muligheder og trusler er det, der kan ske — alt efter hvordan det bliver ledet.

STYRKER • Samarbejde og hensyn (snit 75): Holdet hjælper hinanden, stoler på hinanden og tager hensyn. • Fordel i opgaver som «præsentere og sælge et forslag til en kunde». • Fordel i opgaver som «tæt samarbejde på tværs af fag og firmaer».	SVAGHEDER • Nysgerrighed og idéer (snit 13, ingen ligger højt): Holdet foretrækker det afprøvede. • Kræver ekstra i opgaver som «finde en ny løsning, når den kendte ikke virker». • Kræver ekstra i opgaver som «sene ændringer og pres op til en frist». • Struktur og udførelse deler holdet (spænd 3–95). Uden aftaler koster forskellen dagligt.
MULIGHEDER • Giv holdet flere opgaver som «præsentere og sælge et forslag til en kunde» — det er her, I leverer mest for mindst. • Giv holdet flere opgaver som «tæt samarbejde på tværs af fag og firmaer» — det er her, I leverer mest for mindst. • Dæk nysgerrighed og idéer med en aftale eller en person udefra — det er billigere end at vente på, at holdet ændrer sig. • Forskellen på struktur og udførelse kan blive en arbejdsdeling: Lad dem, der planlægger, eje tidsplan og kontrol, og dem, der arbejder frit, tage det uforudsete og det, der skal løses hurtigt.	TRUSLER • Bagsiden af samarbejde og hensyn: Hensyn kan blive til, at ingen siger det svære. Kritik bliver pakket så pænt ind, at den ikke bliver hørt, og beslutninger trækker ud, fordi alle skal være enige. • Opgaver som «at finde en løsning, som ingen har brugt før» bliver løst for sent eller for sikkert, fordi ingen reagerer af sig selv. • Forskellen på struktur og udførelse bliver personlig i stedet for faglig — og så handler møderne om hinanden frem for om opgaven. • Typisk for hold som jeres: Høj struktur og høj åbenhed trækker i hver sin retning: projektet bliver enten forsinket eller uambitiøst.

Felterne er bygget af holdets tal og opgavekortet i holdrapporten. De er et udgangspunkt: tilføj det, du ved om holdets opgaver og marked, som tallene ikke kan se.

2 · DET HOLDET HAR BRUG FOR FRA DIG

Ledelsesværktøjer til en profil som jeres

Et hold dækker ikke selv sine blinde vinkler og aftaler ikke selv sine forskelle. Det er dér, ledelse gør en forskel.

Fornyelse med vilje

Fordi holdet mangler nysgerrighed og idéer. Ingen på holdet udfordrer af sig selv det kendte. Nye idéer kommer kun, hvis du bygger en fast plads til dem.

FØRSTE SKRIDT I NÆSTE UGE

Start hvert månedsmøde med ti minutter: «Hvad ville vi gøre anderledes, hvis vi startede i dag?» Og hent én udefra ind, når der skal findes nye løsninger.

Aftaleledelse

Fordi holdet er forskellige på struktur og udførelse. Holdet er delt i arbejdsstil. Uden fælles aftaler bliver forskellen til irritation og til snak om, hvem der tager arbejdet alvorligt.

FØRSTE SKRIDT I NÆSTE UGE

Lav en fælles «færdig-definition» for de tre slags opgaver, I oftest overdrager til hinanden. Ét møde, én side.

Konfliktkultur og tydelige beslutninger

Fordi holdet er stærke på samarbejde og hensyn. Holdet tager hensyn — så meget, at det svære ikke bliver sagt, og at beslutninger trækker ud, fordi alle skal være enige.

FØRSTE SKRIDT I NÆSTE UGE

Indfør én fast måde at give feedback på, og tag selv beslutningen, når holdet har været hørt: «Tak for input — sådan gør vi.»

3 · HVOR DU NEMMEST SÆTTER IND

Mest effekt for mindst indsats

Start øverst. Tag højst to ting ad gangen — et hold kan ikke ændre fem vaner på én gang.

	Værktøj	Indsats	Effekt
1	Aftaleledelse	Lav	Høj
2	Konfliktkultur og tydelige beslutninger	Lav	Høj
3	Opfølgning på aftalerne	Lav	Høj
4	Fornyelse med vilje	Lav	Mellem

Grøn: start her.

DET NEMMESTE STED AT BEGYNDE

Aftaleledelse. Lav en fælles «færdig-definition» for de tre slags opgaver, I oftest overdrager til hinanden. Ét møde, én side.

Det kræver ikke budget, ikke nye folk og ikke et kursus — kun at du gør det hver uge, også når der er travlt.

Det skal du lade være med

- At løse holdets blinde vinkel ved selv at gøre arbejdet. Så er den ikke dækket, den er flyttet til dig.
- At ansætte for at «fylde hullet» ud fra tallene. Målingen må ikke bruges til udvælgelse — og en aftale er billigere end en ansættelse.
- At tage fat på det hele på én gang.

4 · SPEJLET

Du er også en del af billedet

Har du selv svaret, så læg din egen rapport ved siden af. Den er kun din — men den siger noget om, hvordan du vil lede netop dette hold.

Nysgerrighed og idéer

Ligger du selv lavt, forstærker du holdets profil: du vil ikke selv mærke, at noget mangler. Byg aftalen alligevel. **Ligger du selv højt**, er du den, der kan dække hullet — men pas på, at det ikke bliver dig, der gør arbejdet.

Struktur og udførelse

Holdet er delt her, og du ligger et sted på skalaen. **Du vil naturligt forstå den ene side bedre end den anden.** Hold øje med, om dine aftaler kun passer til den side, du selv er på.

Samarbejde og hensyn

Ligner du holdet her, er det let at lede — men I deler også bagsiden: hensyn kan blive til, at ingen siger det svære. Kritik bliver pakket så pænt ind, at den ikke bliver hørt, og beslutninger trækker ud, fordi alle skal være enige.

HUSK

Du skal ikke fortælle holdet, hvor du selv ligger. Gør du det, inviterer du andre til at gøre det samme — og så er det ikke længere frivilligt.

5 · DINE FØRSTE 90 DAGE

En plan, du kan holde

Hvornår	Du gør	Du ser efter
Uge 1-2	Mødet med holdet og tre aftaler. Start med: aftaleledelse.	At aftalerne er konkrete: hvem, hvad, hvornår.
Uge 3-6	Hold fast i det første værktøj hver uge. Tilføj: konfliktkultur og tydelige beslutninger.	Sker det også, når der er travlt?
Uge 6	Opfølgingsmødet på 30 minutter (værktøjskassen).	Hvad er blevet lettere? Hvad er ikke sket?
Uge 7-12	Justér. Drop det, der ikke virker; gør det, der virker, til vane.	Taler holdet selv om aftalerne, uden at du tager dem op?
Dag 90+	Overvej en ny måling, hvis I vil se, om holdet har flyttet sig.	Husk: en ændring skal være stor for at være mere end støj.

FORBEHOLD

Ledelsesværktøjerne og vurderingen af indsats og effekt er faglige skøn over, hvad en profil som jeres typisk kræver — ikke målte sammenhænge for netop jeres hold. De er endnu ikke gennemgået af en erhvervspsykolog. Du kender holdet; brug det, der passer.

*Et hold, der ved, at ingen bliver udpeget, svarer ærligt.
Kun ærlige svar giver et billede, man kan bruge.*

Consonify

Teamprofil bygget på femfaktormodellen · consonify.dk