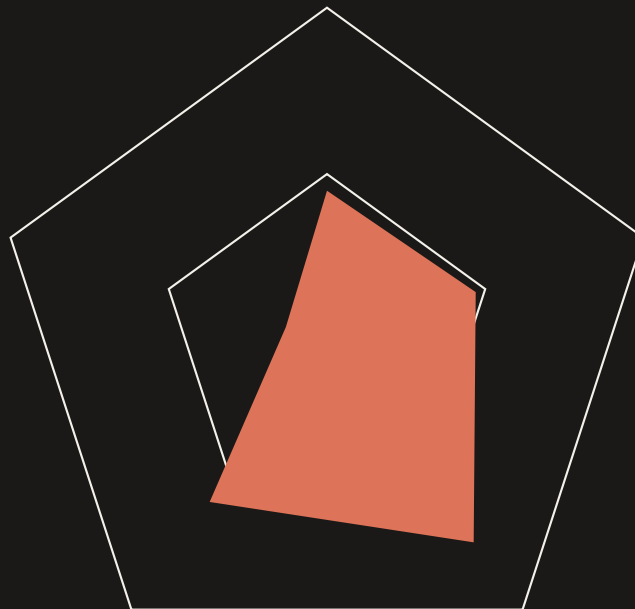


Holdrapporten

Holdets form: styrker, huller og spændinger



Projekteringen, Vejle · 30. september 2026 · 15 sider



Dit logo her

Dit firmanavn

Din afdeling

Consonify



Dit logo her

Dit firmanavn

Din afdeling

OM DENNE BOG

Holdrapporten · 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.

Projekteringen, Vejle

Sådan ser vores hold ud — og hvad vi kan bruge det til. Til lederen og til holdet, til at læse før og bruge på mødet.

Virksomhed	Dit firmanavn
Afdeling	Din afdeling
Målt	30. september 2026
Besvarelser	7 af 7 inviterede
Holdtype	Projekterende ingeniør- og arkitektteam
Samarbejde	Tæt koblet hold
Skema	0.6-udkast-lang · beregning 0.1.0-udkast

DET HER ER HOLDETS RAPPORT — IKKE ET BILLEDE AF NOGEN

Alt i rapporten er holdets samlede tal. Ingen enkeltperson kan findes i den, og ingen skal forsøge. Alle, der har svaret, kan hente præcis den samme fil som lederen.

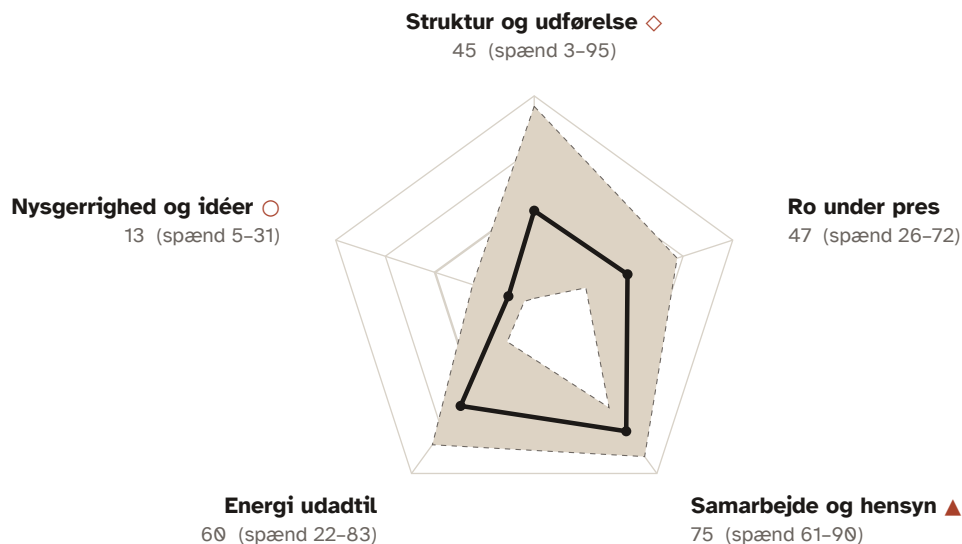
Den må ikke bruges til at udvælge, forfremme, aflønne eller afskedige nogen.

1 · HOLDET PÅ ÉN SIDE

Det vigtigste først

SAGT MED VORES EGNE ORD

På vores hold mangler vi nysgerrighed og idéer. Det betyder, at en opgave som «finde en ny løsning, når den kendte ikke virker» vil være sværere for os end for mange andre hold. Til gengæld er vi stærke på samarbejde og hensyn: «præsentere og sælge et forslag til en kunde» og «tæt samarbejde på tværs af fag og firmaer» er opgaver, hvor vi har en fordel. Og vi er forskellige på struktur og udførelse — det er både en styrke og der, det gnider.



Den kraftige streg er holdets gennemsnit. Det tonede bånd går fra den laveste til den højeste på holdet: smalt bånd — I ligner hinanden; bredt bånd — I er forskellige. ▲ styrke · ○ blind vinkel · ◇ spænding.

Dimension	Holdets snit	Spænd på holdet	Hvad det er
Struktur og udførelse	45	3-95	Spænding
Ro under pres	47	26-72	—
Samarbejde og hensyn	75	61-90	Styrke
Energi udadtil	60	22-83	—
Nysgerrighed og idéer	13	5-31	Blind vinkel

2 · SÅDAN LÆSER I RAPPORTEN

Tallene, og hvad de ikke er

Fem minutter her sparer en halv time på mødet. Læs siden højt, før I går i gang.

Hvad tallene betyder

Hvert tal er en **percentil fra 1 til 99**. Et snit på 70 betyder, at holdets gennemsnit ligger højere end 70 ud af 100 i referencegruppen. Det er ikke en karakter: **ingen ende af skalaen er den gode**. Et hold, der ligger lavt på struktur, er ikke sjusket — det er fleksibelt, og det har sine egne styrker og faldgruber.

Hvad mærkerne betyder

Mærke	Hvornår det sættes	Sådan bruger I det
▲ Styrke	Holdets snit ligger over 65, og I ligger tæt.	Noget I kan læne jer op ad og give flere opgaver.
○ Blind vinkel	Ingen på holdet ligger over 60.	Noget, holdet ikke gør af sig selv. Læs det som et spørgsmål, ikke en dom.
◇ Spænding	Holdet spreder sig meget — nogle højt, andre lavt.	Der, det kan gnide — og der, I kan dele arbejdet.

Hvad rapporten ikke er

- **Ikke en vurdering af nogen.** Den beskriver, hvordan holdet svarede om sig selv en bestemt dag.
- **Ikke en sandhed.** Genkender I jer ikke, er det jeres oplevelse, der gælder. Uenigheden er i sig selv værd at tale om.
- **Ikke dansk normeret endnu.** Referencegruppen er et internationalt skøn. Tallene siger mest om holdet i forhold til sig selv.
- **Ikke præcis ned på tallet.** Med 7 besvarelser kan et tal flytte sig nogle point fra gang til gang. Se på mønstret, ikke på enerne.

3 · DET ER VI STÆRKE TIL

Det, holdet kan læne sig op ad

Samarbejde og hensyn — snit 75

Holdet hjælper hinanden, stoler på hinanden og tager hensyn. Det er et godt sted at være, og uenigheder bliver sjældent personlige.

Opgaver, hvor vi har en fordel

- ✓ Tæt samarbejde, hvor I er afhængige af hinandens arbejde
- ✓ Svære kundesager, hvor der skal findes en fælles løsning
- ✓ At tage godt imod nye kolleger

Pas på

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.

Fra opgavekortet

- ✓ **Præsentere og sælge et forslag til en kunde** — fordi den højeste på holdet ligger på 83 på energi udadtil.
- ✓ **Tæt samarbejde på tværs af fag og firmaer** — fordi holdets snit på samarbejde og hensyn er 75 og holdets snit på energi udadtil er 60.

4 · DET MANGLER VI

Det, holdet ikke gør af sig selv

Et hul er ikke en fejl. Det er en opgave, I skal løse med vilje, fordi den ikke løser sig af sig selv.

Nysgerrighed og idéer — ingen på holdet ligger over 60

Holdet foretrækker det afprøvede. Det giver ro og færre eksperimenter, der koster tid — men det betyder også, at ingen af sig selv sætter spørgsmålstejn ved, hvordan I plejer at gøre.

EKSEMPEL

Opgaver som **«at finde en løsning, som ingen har brugt før»**, «idékonkurrencer og tidlige koncepter, hvor det originale vinder» og «at opdage i tide, at kravene eller markedet har flyttet sig» vil være sværere for os end for mange andre hold. Ikke umulige — men de skal planlægges, fordi de ikke løser sig af sig selv.

Sådan kompenserer vi

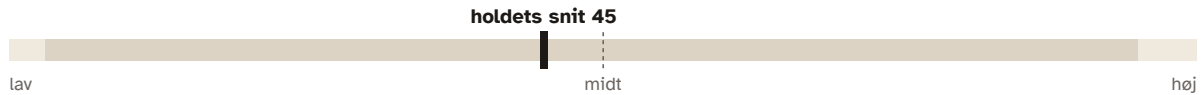
- Sæt et fast punkt på møderne: «Hvad ville vi gøre, hvis vi startede forfra?»
- Hent én udefra ind i idéfasen — en kollega fra et andet hold, en rådgiver eller en kunde
- Giv nye idéer 48 timer, før de vurderes, så det kendte ikke vinder på hjemmebane

For hold som jeres (projekterende ingeniør- og arkitektteam) er den typiske blinde vinkel: Ingen høj på energi udadtil: grænsefladerne til udførende afklares for sent.

5 · HER ER VI FORSKELLIGE

Der, det gnider — og der, I kan dele arbejdet

Struktur og udførelse — spænd fra 3 til 95



Sådan mærkes det i hverdagen

Nogle planlægger alt, andre tager det, som det kommer. Det opleves let som forskellig arbejdsmoral — men det er forskellig arbejdsstil. Begge kan levere; de gør det bare ad hver sin vej.

Sådan bruger vi forskellen

Lad dem, der planlægger, eje tidsplan og kontrol, og dem, der arbejder frit, tage det uforudsete og det, der skal løses hurtigt.

AFTALEN, DER SKAL LAVES

Aftal, hvad der SKAL være fast — frister, overdragelser, dokumentation — og lad resten være løst. Prøver I at gøre alt fast eller alt løst, bruger I kræfterne på hinanden i stedet for på opgaven.

EN SKALA ELLER EN SKILLELINJE?

Uenigheden på holdet er ikke jævnt fordelt — den falder i to måder at arbejde på. Skillelinjen går især på **struktur og udførelse, energi udadtil og ro under pres.**

Der står med vilje ikke, hvor mange der er på hver side, eller hvem. Det, der kan bruges, er hvad I deler jer på. Tal om arbejdsmåderne, ikke om personerne.

6 · OPGAVEKORTET

Hvilke opgaver går let, og hvilke kræver noget ekstra?

Tolv typiske opgaver, vurderet ud fra holdets tal. Brug kortet, når I fordeler arbejde, planlægger et projekt eller tager en ny slags opgave ind.

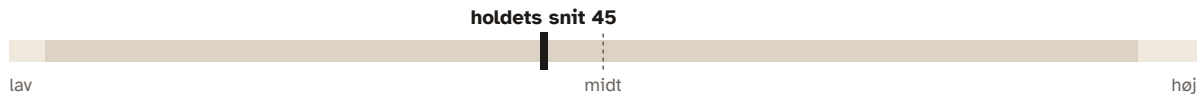
Opgave	For os	Hvorfor
Præsentere og sælge et forslag til en kunde	Fordel	Fordi den højeste på holdet ligger på 83 på energi udadtil.
Tæt samarbejde på tværs af fag og firmaer	Fordel	Fordi holdets snit på samarbejde og hensyn er 75 og holdets snit på energi udadtil er 60.
Tage godt imod og lære en ny kollega op	Afhænger af hvem	Holdet er delt på struktur og udførelse. Opgaven går let for nogle og tungt for andre — aftal, hvem der har den.
Holde en stram tidsplan med mange afhængigheder	Afhænger af hvem	Holdet er delt på struktur og udførelse. Opgaven går let for nogle og tungt for andre — aftal, hvem der har den.
Fejlfri dokumentation og kvalitetskontrol	Afhænger af hvem	Holdet er delt på struktur og udførelse. Opgaven går let for nogle og tungt for andre — aftal, hvem der har den.
Lang fordybelse uden meget kontakt	Afhænger af hvem	Holdet er delt på struktur og udførelse. Opgaven går let for nogle og tungt for andre — aftal, hvem der har den.
Håndtere en utilfreds kunde eller en konflikt	Som de fleste hold	Fordi holdets snit på samarbejde og hensyn er 75 og holdets snit på ro under pres er 47.
Sige det svære og give hård faglig kritik	Som de fleste hold	Fordi den laveste på holdet ligger på 61 på samarbejde og hensyn og holdets snit på ro under pres er 47.
Idéfase og konceptudvikling i fællesskab	Som de fleste hold	Fordi holdets snit på nysgerrighed og idéer er 13 og holdets snit på energi udadtil er 60.
Finde en ny løsning, når den kendte ikke virker	Kræver ekstra	Fordi den højeste på holdet ligger på 31 på nysgerrighed og idéer.
Sene ændringer og pres op til en frist	Kræver ekstra	Fordi holdets snit på ro under pres er 47 og holdets snit på nysgerrighed og idéer er 13.
Tage en ny metode eller et nyt værktøj i brug	Kræver ekstra	Fordi holdets snit på nysgerrighed og idéer er 13 og holdets snit på ro under pres er 47.

«Fordel» og «kræver ekstra» betyder sammenlignet med et gennemsnitligt hold, ikke at opgaven er let eller umulig. Nogle opgaver kræver kun, at én på holdet kan (fx at præsentere); andre kræver hele holdet (fx en tidsplan). Kortet tager højde for forskellen, men siger aldrig hvem.

7 · DE FEM DIMENSIONER · 1 AF 5

Struktur og udførelse ◇

Hvor meget holdet planlægger, holder aftaler og gør tingene færdige — og hvor meget det tager, som det kommer.



Holdets snit er **45**, og holdet spænder fra 3 til 95. Dimensionen er vigtig for jeres holdtype.

Det betyder for os

Holdet planlægger, når det er nødvendigt, og improviserer, når det ikke er. Det er en god balance, så længe det er klart, hvilke opgaver der er hvilke.

Vi er forskellige her

Nogle planlægger alt, andre tager det, som det kommer. Det opleves let som forskellig arbejdsmoral — men det er forskellig arbejdsstil. Begge kan levere; de gør det bare ad hver sin vej.

Det, dimensionen er bygget af



Holdets gennemsnit pr. facet på svarskalaen 1-5. Ingen sammenligning med andre hold — facetterne viser, hvad der trækker op og ned inden for holdet.

Spørgsmål til holdet

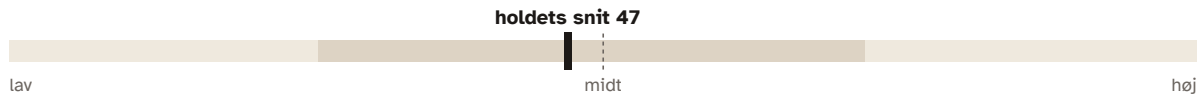
? Hvilke af vores aftaler holder altid — og hvilke glider?

? Hvor bruger vi tid på at irritere os over hinandens måde at arbejde på?

8 · DE FEM DIMENSIONER · 2 AF 5

Ro under pres

Hvor roligt holdet reagerer, når noget går galt, tiden er knap, eller kravene skifter.



Holdets snit er **47**, og holdet spænder fra 26 til 72.

Det betyder for os

Holdet reagerer som de fleste: presset mærkes, men tager ikke over.

Det, dimensionen er bygget af



Holdets gennemsnit pr. facet på svarskalaen 1-5. Ingen sammenligning med andre hold — facetterne viser, hvad der trækker op og ned inden for holdet. Facetterne er opkaldt efter den *modsatte* ende: høj ængstelse betyder mindre ro under pres.

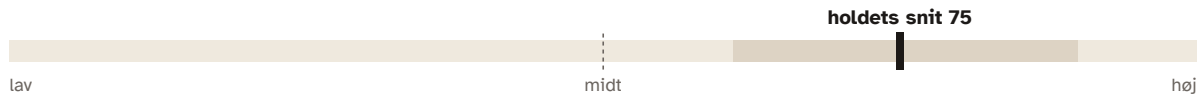
Spørgsmål til holdet

- ? Hvad gør vi, når presset kommer — og hvad burde vi gøre?
- ? Hvordan opdager vi, når noget er ved at gå galt?

9 · DE FEM DIMENSIONER · 3 AF 5

Samarbejde og hensyn ▲

Hvor meget holdet lægger vægt på tillid, hjælpsomhed og hensyn — og hvor meget på at sige fra og være uenige.



Holdets snit er **75**, og holdet spænder fra 61 til 90. Dimensionen er vigtig for jeres holdtype.

Det betyder for os

Holdet hjælper hinanden, stoler på hinanden og tager hensyn. Det er et godt sted at være, og uenigheder bliver sjældent personlige.

Opgaver med fordel

- ✓ Tæt samarbejde, hvor I er afhængige af hinandens arbejde
- ✓ Svære kundesager, hvor der skal findes en fælles løsning
- ✓ At tage godt imod nye kolleger

Pas på

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.

Det, dimensionen er bygget af

Tillid		4,2
Hjælpsomhed		4,2
Medfølelse		4,2
Ligefremhed		4,1
Eftergivenhed		4,0
Beskedenhed		4,0

Holdets gennemsnit pr. facet på svarskalaen 1-5. Ingen sammenligning med andre hold — facetterne viser, hvad der trækker op og ned inden for holdet.

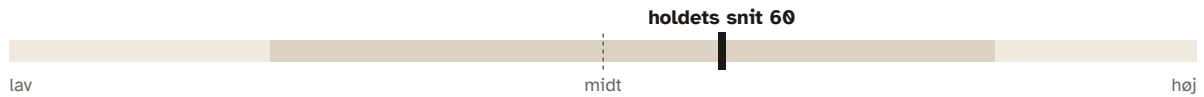
Spørgsmål til holdet

- ? Hvad er det sidste, vi burde have sagt til hinanden, men ikke gjorde?
- ? Hvornår er hensyn en styrke hos os — og hvornår står det i vejen?

10 · DE FEM DIMENSIONER · 4 AF 5

Energi udadtil

Hvor meget holdet søger kontakt, tager ordet og henter energi i at være sammen med andre.



Holdets snit er **60**, og holdet spænder fra 22 til 83.

Det betyder for os

Holdet kan både tage ordet og arbejde i ro. Hverken møder eller fordybelse er svært.

Det, dimensionen er bygget af



Holdets gennemsnit pr. facet på svarskalaen 1-5. Ingen sammenligning med andre hold — facetterne viser, hvad der trækker op og ned inden for holdet.

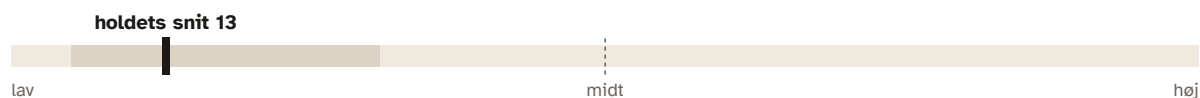
Spørgsmål til holdet

- ? Hvem får ordet på vores møder — og hvem får det ikke?
- ? Hvilke kontakter udadtil kommer vi for sent i gang med?

11 · DE FEM DIMENSIONER · 5 AF 5

Nysgerrighed og idéer ○

Hvor meget holdet søger det nye: idéer, andre måder at gøre tingene på, og spørgsmål ved det, der plejer at virke.



Holdets snit er **13**, og holdet spænder fra 5 til 31. Dimensionen er vigtig for jeres holdtype.

Det betyder for os

Holdet foretrækker det afprøvede. Det giver ro og færre eksperimenter, der koster tid — men det betyder også, at ingen af sig selv sætter spørgsmålstejn ved, hvordan I plejer at gøre.

Opgaver, der kræver ekstra

- At finde en løsning, som ingen har brugt før
- Idékonkurrencer og tidlige koncepter, hvor det originale vinder
- At opdage i tide, at kravene eller markedet har flyttet sig

Sådan kompenserer vi

- Sæt et fast punkt på møderne: «Hvad ville vi gøre, hvis vi startede forfra?»
- Hent én udefra ind i idéfasen — en kollega fra et andet hold, en rådgiver eller en kunde
- Giv nye idéer 48 timer, før de vurderes, så det kendte ikke vinder på hjemmebane

Det, dimensionen er bygget af



Holdets gennemsnit pr. facet på svarskalaen 1-5. Ingen sammenligning med andre hold — facetterne viser, hvad der trækker op og ned inden for holdet.

Spørgsmål til holdet

- ? Hvornår har vi sidst ændret den måde, vi gør noget på?
- ? Hvilken idé har vi skudt ned for hurtigt?

12 · TIL DIG SOM LEDER

Sådan bruger du rapporten

Rapporten er ikke arbejdet — samtalen er. Her er fem trin fra rapport til aftaler.

Trin	Hvad du gør	Tid
1	Læs rapporten selv. Marker det, der overrasker dig, og det, du genkender.	15 min
2	Send den til holdet før mødet. De kan hente den selv, men det er et signal, at du sender den.	2 min
3	Hold mødet med samtaleguiden. Du stiller spørgsmålene; holdet finder svarene.	60–90 min
4	Skriv aftalerne ned på handlingsplanen (næste side) — højst tre.	under mødet
5	Følg op efter 4–6 uger. Virker aftalerne? Mål igen tidligst efter 90 dage.	20 min

Mødet på 90 minutter

Min.	Punkt
10	Hvad det her er — og hvad det ikke er
10	Holdets form
15	Det, I kan regne med: samarbejde og hensyn
15	Det, ingen af jer gør af sig selv: nysgerrighed og idéer
20	Det, I ser forskelligt på: struktur og udførelse
15	Tre aftaler
5	Det, det her ikke kan

Den færdige præsentation med spørgsmål og dine replikker i talernoterne kan hentes samme sted som rapporten.

GØR IKKE

- Gæt ikke på, hvem der er hvem — og lad ikke holdet gøre det. Stop det venligt, hvis det sker.
- Brug ikke tallene i MUS, lønsamtaler eller ansættelser.
- Lad ikke tallene få det sidste ord. Holdets egen oplevelse vejer tungere.

13 · HANDLINGSPLAN

Det, vi vil prøve

Udfyldes på mødet. Højst tre ting — hellere tre, der sker, end ti, der ikke gør.

Forslag fra analysen

- Ingen udfordrer den måde, I gør tingene på. Udpeg en fast djævlens advokat, der roterer fra møde til møde, så rollen ikke afhænger af, om nogen tør.
- Teamet er delt på struktur og udførelse — nogle ligger højt, andre lavt. Det opleves som forskellig arbejdsmoral, men er forskellig arbejdsstil. Tag det op som et spørgsmål om, hvad I aftaler, ikke om hvem der gør det rigtigt.
- Læg de opgaver, der kræver samarbejde og hensyn, hos jer selv frem for at hente hjælp udefra — og fordel dem ikke jævnt. Det er det, holdet ligger samlet højt og tæt på, og det er derfor den slags opgaver kan planlægges uden at nogen skal holdes i hånden.

Det vil vi prøve	Ansvarlig	Hvornår	Sådan ser vi, om det virker

Opfølgning

Dato	Hvad virkede?	Hvad justerer vi?

14 · FORBEHOLD

Det, rapporten ikke kan bære

- Percentilerne er beregnet mod referencegruppen «Internationalt skøn». Ikke dansk, og ikke ét datasæt der kan slås op. Er et udgangspunkt, ikke en normering. Tallene viser, hvor deltagerne ligger i forhold til hinanden og til den gruppe — ikke i forhold til danske arbejds hold, som der ikke findes en offentliggjort normering for.
- Med 7 besvarelser vil en blind vinkel opstå af sig selv på en tilfældig dimension i omkring 3 % af tilfældene. Læs dem som spørgsmål, ikke som fund.
- Tallene bygger på, hvordan hver enkelt beskrev sig selv. Et selvrapporteret skema måler selvbillede, ikke adfærd.
- Opgavekortet og teksterne er faglige skøn over, hvad dimensionerne typisk betyder i arbejdet — ikke målte sammenhænge for netop jeres hold.
- Teksterne er udkast og endnu ikke gennemgået af en erhvervspsykolog.

DE SEKS REGLER

- Medarbejderen er den primære bruger.
- Analysen frigives først, når mindst fire har svaret.
- Ingen enkeltperson udpeges — rapporten beskriver mønstre.
- At dele sin egen profil er den enkeltes aktive valg.
- Alle, der har svaret, kan se det samme som lederen.
- Må ikke bruges til udvælgelse, forfremmelse, løn eller afskedigelse.

*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