

Decision Dynamics **Beslutsstilsmodell™**

**StyleView™ Komplexitetsmotivation**

08 maj 2013

Susan Exempel

© 1983-2009 Decision Dynamics.  
Alla rättigheter förbehålles.  
[www.decisiondynamics.se](http://www.decisiondynamics.se)

Decision Dynamics är ledande inom metoder och verktyg för strategisk personalutveckling som syftar till att förbättra samspelet mellan organisation och medarbetare. Vårt vetenskapliga angreppssätt bygger på mer än 40 års forskning och praktisk användning i organisationer. Metodiken har redan använts för att kartlägga och utveckla mer än en miljon medarbetare i hela världen.



## StyleView™ Komplexitetsmotivation

Susan Exempel  
08 maj 2013



### Rapportens innehåll

Den här rapporten baseras på dina svar på StyleView™-frågeformulären avseende hur du upplever komplexitetsnivån i ditt arbete, uttryckt i termer av mental energi. Din rapport är uppdelad i följande delar:

- Din profil som jämför hur mycket mental energi du lägger idag på olika typer aktiviteter med hur mycket du egentligen skulle vilja lägga om du själv kunde välja. Rapporten fokuserar på fyra olika typer av aktiviteter: Personbedömning, Påverkan, Dataanalys och Systemhantering.
- En översikt av de fyra typerna av komplexitetsmotivation. Vi rekommenderar dig att läsa denna för att bättre förstå och använda resultatet som presenteras i din rapport.

Din profil ger en bild av hur du upplever dina arbetssituation idag. Denna profil förändras troligen efter hand som du blir mer van vid olika uppgifter eller stöter på nya situationer med andra typer av uppgifter och ansvar. Analysen av din profil fokuserar främst på jämförelsen mellan hur mycket mental energi du använder och hur mycket du skulle vilja använda om du själv fick välja.

Syftet med rapporten är att ge insikt om hur du kan förändra din arbetssituation för att bättre passa din komplexitetsmotivation. Ju bättre balans du har mellan dina preferenser och faktiska arbetssituation desto mer tillfredsställd kommer du att känna dig och desto bättre kommer du att kunna bidra till organisationen. Vi rekommenderar dig att använda resultatet i utvecklingsamtal med din chef eller vid anställningsintervjuer.

### Komplexitetsmotivation

Komplexitetsmotivation handlar om i vilken grad du föredrar att utföra saker och ting på ett komplext eller enkelt sätt. De flesta av oss vill ha ett visst mått av komplexitet i det vi gör. Om våra arbetsuppgifter helt saknar komplexitet blir vi snart uttråkade och understimulerade. När de förhållanden och situationer vi möter förändras från enkla till litet mer komplexa, brukar vi känna oss mer stimulerade, intresserade och mentalt levande. Efter hand som förhållandena och situationerna ökar i komplexitet kommer vi till en punkt då vi går från att känna oss levande och stimulerade till att bli stressade och överväldigade. Alla har vi en nivå som vi upplever som lagom vad gäller komplexitet. Runt denna punkt har vi vår komfortzon.

Din komfortzon för hantering av komplexitet kan vara helt annorlunda än dina kollegors. Olika personer klarar av olika mycket komplexitet. Medan du känner att saker och ting just har börjat bli intressanta, kan någon annan redan vara helt överväldigade av komplexiteten i den situation det gäller. Vissa människor älskar till exempel att gräva ner sig i ett problem eller frågeställning och kan spendera mängder av energi på detta. Andra människor som stöter på samma problem kan känna att de helst vill slippa engagera sig alls i frågeställningen.

Många människor är mycket selektiva inte bara när det gäller hur mycket komplexitet de klarar av utan även vilken typ av komplexitet de vill ägna sig åt. Vissa personer föredrar till exempel en komplex bearbetning av data, hellre än att utsättas för komplexa situationer som involverar människor. Andra trivs med en komplex interaktion med människor, men ogillar att behöva ägna en massa energi på att hitta lösningar på tekniska problem eller att hantera logistiska frågor.

När vi utför en enkel uppgift använder vi en mindre mängd mental energi än när vi hanterar en komplex uppgift. Ett annat sätt att se på komplexitetsmotivation är alltså i termer av hur mycket mental energi vi vill ägna åt en viss typ av uppgift. Att säga att du vill ägna mycket mental energi på en uppgift betyder i princip att du har hög komplexitetsmotivation för den typen av aktiviteter. Din profil ger dig användbara insikter om i vilken grad du trivs med, saknar eller stressas av komplexiteten i ditt arbete.

För mer information om Decision Dynamics verktyg, inklusive de mer än 40 årens forskning och praktiska användning som är utgångspunkten för modellernas utveckling, föreslår vi att du besöker: [www.decisiondynamics.se](http://www.decisiondynamics.se).



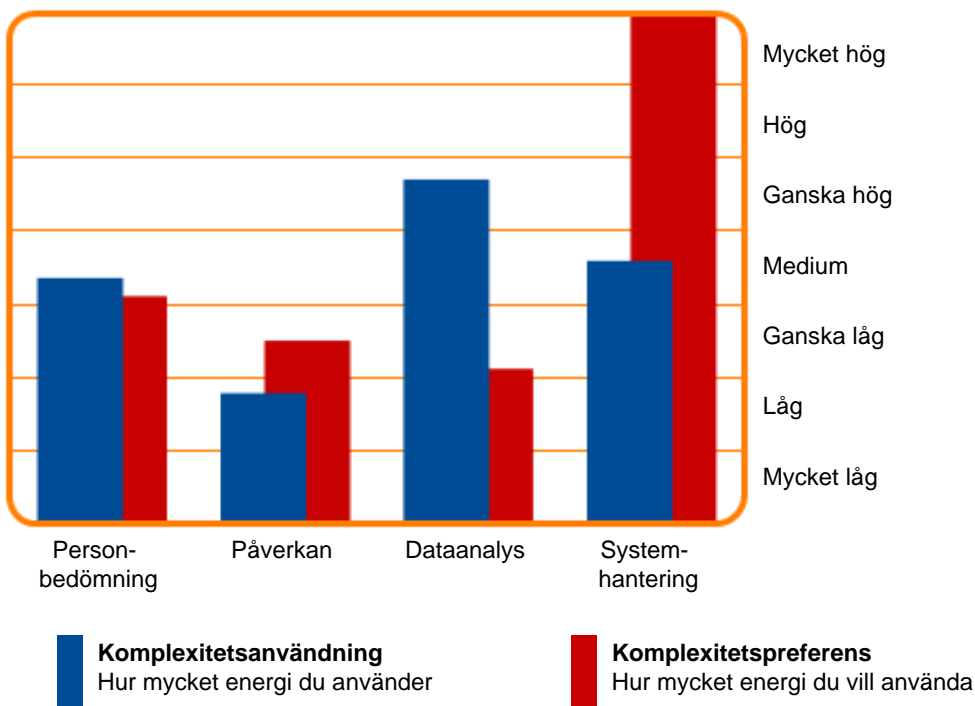
## StyleView™ Komplexitetsmotivation

Susan Exempel  
08 maj 2013



### Komplexitetsmotivation

Din profil visar hur du upplever komplexitetsnivån i ditt arbete.



**Personbedömning** Din profil visar att du lägger en ganska liten del av din mentala energi på att förstå andra människor. Du bedömer troligen andra människor utifrån några få beteendemässiga kriterier och fokuserar på egenskaper som är relativt enkla att iaktta. Det här passar din preferens utmärkt. Enligt din profil nöjer du dig med att satsa en relativt begränsad del av din mentala energi på att bedöma andra människor. Du har troligtvis inga problem med att samarbeta med olika typer av människor, så länge de inte är alltför olika dig själv. Du är sannolikt nöjd med hur mycket mental energi som du lägger på den här typen av aktiviteter.

**Påverkan** Enligt din profil känner du att du lägger en liten del av din mentala energi på att påverka andra människor. Du förlitar dig på enkla, direkta tekniker, som att säga åt eller be människor göra saker utan att egentligen försöka påverka dem alls. Din preferens för detta område är något högre. Detta tyder på att du helst inte vill påverka andra genom att göra något som känns "manipulativt" eller "politiskt". Ibland kan du verka öppen för och villig att använda vissa mer övertygande metoder för att påverka andra. Du ser ut att ha litet mer mental energi över för den här typen av aktiviteter än du använder för närvarande. Det gör att du kan känna dig litet understimulerad.

**Dataanalys** Din profil indikerar att du lägger en ganska stor del av din mentala energi på att analysera data. Du använder olika typer av information som du samlar in och utvärderar enligt specifika modeller eller principer. Din preferens för detta område är lägre. Du verkar föredra att arbeta med information som är väl organiserad och relativt lätt att tolka samt där det inte krävs en massa tekniska modeller eller principer. Det verkar som om du lägger mer mental energi på den här typen av aktiviteter än du skulle vilja. Det gör att du kan känna dig överbelastad.

**Systemhantering** Enligt din profil känner du att du lägger en måttlig del av din mentala energi på att sköta logistiken och hantera flera olika prioriteringar som kräver att du koordinerar och övervakar utvecklingen av flera olika uppgifter. Din preferens för detta område är högre. Detta tyder på att du trivs med att hantera flera konkurrerande prioriteringar, eller designa effektiva system som identifierar, kontrollerar och rapporterar utvecklingen för flera olika uppgifter och projekt. Du ser ut att ha mer mental energi över för den här typen av aktiviteter än du använder för närvarande. Det gör att du kan känna dig understimulerad.



### Komplexitetsmotivation

Komplexitetsmotivation varierar mellan människor, men skiljer sig även för en och samma person beroende på vilken typ av aktivitet vi talar om. I denna rapport fokuserar vi i första hand på komplexitetsmotiven inom följande fyra områden: Personbedömning, Påverkan, Dataanalys och Systemhantering. Nedan går vi igenom dessa mer i detalj.

**Personbedömning** handlar om förmågan att förstå och bedöma de individer man interagerar med. Det handlar med andra ord om den mentala energi som läggs på att tolka andra. Ju fler dimensioner som används vid denna tolkning och ju mer abstrakta och subtila faktorer som utforskas, desto mer komplex är iakttagelseprocessen.

- Låg komplexitet på det här området tyder på att personen i fråga föredrar att fokusera sin förståelse av personer på bara ett par lättillgängliga, grundläggande egenskaper som till exempel kul eller tråkig, trevlig eller otrevlig.
- Hög komplexitet på det här området tyder på att personen i fråga föredrar att se bortom det ytliga beteendet och den breda kategoriseringen vid bedömning av andra. Troligen använder personen flera olika koncept som till exempel snabbhet, uppmärksamhet, öppenhet för nya idéer, social förmåga, förhandlingsförmåga och ledarstil.

**Påverkan** handlar om den mentala energi som läggs på att influera andra människors idéer, attityder och beteenden. Komplexitetsmotivation på det här området färgar en persons ledarstil och syn på övertalning och förhandling, samt hanteringen av konflikter.

- Låg komplexitet på det här området tyder på att personen i fråga föredrar att använda ett fåtal enkla och direkta påverkansmetoder, som till exempel att säga åt andra vad de ska göra, eller att helt enkelt uttrycka vad man tycker eller vill.
- Hög komplexitet på det här området tyder på att personen i fråga använder en mängd olika tekniker, inklusive indirekta metoder, för att påverka andra människor. Detta innebär ofta att skapa samförstånd, använda subtil övertalning samt olika typer av stimulans och belöning. När det gäller ledarstilen tyder det här på en preferens för deltagande beslutsfattande.

**Dataanalys** handlar om den mängd informationskällor och koncept som en person använder för att utvärdera och förstå situationer, förhållanden eller händelser. Komplexitetsmotivation på det här området påverkar en persons nivå av abstrakt tänkande.

- Låg komplexitet på det här området tyder på att den här personen koncentrerar sig på ett fåtal uppenbara eller tydliga aspekter av förhållanden eller situationer. Man undviker alltså komplicerade begreppsmässiga idéer för att skapa förståelse. Personen i fråga förlitar sig på sin uppfattning om verkligheten tillsammans med konkreta fakta och är inte intresserad av att utforska data.
- Hög komplexitet på det här området tyder på en preferens för djupgående analyser av situationer eller förhållanden. Personen i fråga använder ofta abstrakta principer eller koncept för att tolka information. Den här personen trivs med att använda olika typer av information och abstraktioner och att söka kopplingar mellan saker och ting.

**Systemhantering** handlar om den mentala energi som läggs på att hantera logistik. Det handlar om förmågan att organisera och iscensätta händelser, utveckla planer och att koordinera, samt använda system eller metoder för att kontrollera, justera och styra processerna.

- Låg komplexitet på det här området tyder på att personen föredrar att hantera en eller två processer som är enkla att övervaka och inte kräver komplicerade planering. Personen organiserar saker på ett enkelt sätt och föredrar att använda ett fåtal informella tekniker som till exempel anteckningar och minne, för att planera och hålla reda på saker och ting.
- Hög komplexitet på det här området tyder på att personen i fråga gärna formulerar komplicerade planer för att organisera en process, till exempel en ny tillverkningsprocess, eller en händelse, till exempel en konferens. Personen hanterar gärna flera prioriteringar, samt utformar och använder detaljerad datainsamling och protokollsystem som identifierar trender samt medger justering och kontroll av flera processer på en gång som till exempel säljorder, inventarier, användning av utrustning och produktionskapacitet.



## StyleView™ Komplexitetsmotivation

Susan Exempel  
08 maj 2013



### 40 års forskning och en miljon nöjda användare

Decision Dynamics är ledande inom metoder och verktyg för strategisk personalutveckling som syftar till att förbättra samspelet mellan organisation och medarbetare. Vårt vetenskapliga angreppssätt bygger på mer än 40 års forskning och praktisk användning i organisationer. Metodiken har redan använts för att kartlägga och utveckla mer än en miljon ledare och medarbetare i hela världen.

Decision Dynamics startades av två forskare inom beteendevetenskap och organisationsutveckling från Princeton- och Yaleuniversitetet i USA. Företaget blev snabbt en samarbetspartner till utvecklingsintensiva kunder som NASA, The Aerospace Corporation och Rockwell.

Idag fortsätter forskningen separerat från arbetet med vårt erbjudande. Det du som kund möter är praktiken, de färdiga metoderna, verktygen och profilerna, anpassade för näringslivet och dess krav på effektivitet, mätbara resultat och snabb effekt.

Decision Dynamics metodik fungerar som en katalysator för organisationer som vill förbättra engagemang och prestation. Tillsammans med vårt globala nätverk av partners och återförsäljare tillhandahåller vi utvecklingsverktyg, utbildningar och konsulttjänster.

Decision Dynamics verktyg och affärlösningar används för:

- > Engagemang
- > Urval och rekrytering
- > Ledarskapsutveckling
- > Talent management och ledarskapsförsörjning
- > Karriärplanering och coaching
- > Teamutveckling

