

Navn: _____

Fremgangsmåde

- 1) Du kan på Jobindex udarbejde din egen JTI-profilanalyse, som bygger på Jungs personlighedstyper ved at følge dette link:
- 2) <https://www.jobindex.dk/persontypetest>
- 3) Gennemfør testen ved at besvare spørgsmålene
- 4) Se derefter, hvilken type du er
- 5) Klik videre for at se, hvilke typer job du egner dig bedst til via den type, du er ifølge profilanalysen
- 6) Kan du kende dig selv?
- 7) Hvilke personlighedstyper bør du have omkring dig?
- 8) Hvilke tanker har du gjort dig, hvis du vil arbejde videre fra dette grundlag?

Skema A					
Nr.	Spørgsmål	I hvilken grad passer udsagnet for dit vedkommende			
		Enig	Delvis enig	Delvis uenig	Uenig
1	Medarbejderne på en arbejdsplads udfører kun deres arbejde, når de ved, at deres arbejde er udsat for kontrol	3	2	1	0
2	Hvis det er muligt at snyde med arbejdets udførelse, så gør medarbejderne det	3	2	1	0
3	Leg og arbejde er lige naturligt	3	2	1	0

4	Løbende kontrol behøves ikke, når en medarbejder har accepteret at udføre et stykke arbejde	3	2	1	0
5	Hvis medarbejdernes leder ikke er til stede, vil de nedsætte arbejdstempoet	3	2	1	0
6	Medarbejderne ville gå hjem før aftalt tid, hvis der ikke var kontrol	3	2	1	0
7	Det er naturligt for langt de fleste medarbejder at forsøge at udbedre en arbejdsfejl, uden først at tilkalde lederen	3	2	1	0
8	Hvis medarbejderne har foreslået en aftale, vil de naturligvis sikre, at aftalen holdes	3	2	1	0
9	Det er bedst at lade en leder kontrollere en arbejdsproces, frem for at medarbejderen selv foretager kontrollen	3	2	1	0
10	Et medarbejderteam vil helt naturligt tage ansvar for et stykke arbejde, såfremt de selv har været med til at accepterer betingelserne for arbejdets udførelse	3	2	1	0
11	Når en medarbejder har fået overdraget en opgave, kan udførelsen af opgaven overlades til medarbejderen	3	2	1	0
12	Det er ikke realistisk, at et medarbejderteam selv kan vurdere, hvilken bemanning en given arbejdsopgave skal tildeles	3	2	1	0
13	Er en medarbejder tilfreds med et stykke arbejde vil vedkommende naturligt tage ansvar for arbejdets kvalitet	3	2	1	0
14	Det er naturligt for en medarbejder at forsøge at forbedre de fysiske arbejdsforhold på sin arbejdsplads	3	2	1	0

15	Er den enkelte medarbejder færdig med et stykke arbejde, vil denne vente med at gå i gang med næste arbejdsopgave, indtil lederen kommer og sætter næste opgave i gang	3	2	1	0
16	Det er helt naturligt, at mindst én i et arbejdsteam arbejder mindre ihærdigt end resten af teamet	3	2	1	0
17	Glæde og tilfredshed med arbejdets udførelse er af større betydning end aflønning	3	2	1	0
18	De enkelte medarbejdere ser som regel flere mulige løsninger på udfordringer ved arbejdets udførelse, end lederne gør det	3	2	1	0
19	For mange velfærdssydelser får medarbejderne til at yde en mindre arbejdsindsats	3	2	1	0
20	Inddrager du en utilfreds medarbejder i, hvilke arbejdsopgaver denne gerne vil løse, får du vendt utilfredshed til tilfredshed	3	2	1	0
21	Gode forslag og ideer fra medarbejderne selv om arbejdets udførelse kan ofte være meget givtigt for virksomheden	3	2	1	0
22	Udsigten til en højere løn er den faktor, som er af størst betydning i forhold til at få medarbejderne til at bestille noget mere	3	2	1	0
23	Medarbejderne har det bedst med, at det er deres leder, der tager det egentlige ansvar for medarbejderens udførte arbejde	3	2	1	0
24	Udsigten til fradrag i lønnen er af afgørende betydning for at medarbejderne møder frem til aftalt arbejdstids begyndelse	3	2	1	0

JTI-profilanalyse

Organisation, 7. udgave, 2021

Kap. 6, figur 6.3 og 6.4

Trojka

Fremgangsmåde

- 1) Læs spørgsmålene i skema A
- 2) Sæt ring om det tal, hvor udsagnet passer på dig som person
- 3) Overfør nu talværdierne til skema B
- 4) Foretag en sammentælling for at finde din afvejning mellem McGregors X- og Y-menneskesyn

Skema B			
McGregors X-menneskesyn		McGregors Y-menneskesyn	
Nr.	Talværdi	Nr.	Talværdi
1		3	
2		4	
5		7	
6		8	
9		10	
12		11	
15		13	
16		14	
19		17	
22		18	
23		20	
24		21	
I alt		I alt	