

Självvärdering med **ODI**

ORGANISATIONS - och DIALOGKARTAN

1. Motsträvig	"Fast som en klippa" (ISTJ)	"Du kan lita på oss" (ISFJ)	"Vision driven av värderingar" (INFJ)	"Strävan mot storhet" (INTJ)
2. Processuella	"Handling, handling - vi vill se handling" (ISTP)	"Arbetar för att göra skillnad" (ISFP)	"Sökande efter ett meningsfullt arbete" (INFP)	"På jakt efter intellektuella lösningar" (INTP)
3. Selektiv	"Blomstrar genom riskfyllda affärer" (ESTP)	"Vi strävar efter att behaga" (ESFP)	"Det är kul att göra ett bra jobb" (ENFP)	"Om inte vi kan göra det, kan ingen annan heller" (ENTP)
4. Naturligt	"Följer spelet regler" (ESTJ)	"Gör de rätta sakerna" (ESFJ)	"Ser helheten ur ett mänskligt perspektiv" (ENFJ)	"Drivs av att leda" (ENTJ)

ISTJ - Fast som en klippa - motsträvig

Dimension	Drivkrafter	Beskrivning av organisationer som verkar i denna dimensionen
Introvert (I)	Utvecklar sina egna idéer, teknologi, tjänster, visioner och värderingar.	Ser dialog som störning, som bör minimeras. Om dialog är nödvändig väntar man gärna med detta till senare i beslutsprocessen då organisationen redan har formulerat en egen idé. Detta för att bekräfta sina egna idéer eller övertyga andra. Glömmer ofta bort att låta de som deltagit få ta del av resultat.
Inkännande (S)	Känsla för detaljer här och nu.	Tenderar att fokusera på att finna fakta och ställa detaljerade frågor hellre än att se till ett större perspektiv eller framtida utmaningar.
Intellektuell (T)	Tar genomtänkta beslut baserade på förutsättning, konsekvens, kompetens och effektivitet.	Tenderar att favorisera etablerade, kvantitativa metoder. Vänder sig till experter, redan kända kontakter eller marknadsundersökningar
Byråkrati (J)	Försöker komma till avslut. Har den rätta lösning som man försvarar.	Ser engagemang som ett sätt att övertyga människor om sin åsikt/lösning. Använder sig hellre av en "utbildande" dialog senare i processen än en öppen dialog i ett tidigare skede.

ISTP - Handling, handling vi vill se handling - selektiv

Dimension	Drivkrafter	Beskrivning av organisationer som verkar i denna dimensionen
Introvert (I)	Utvecklar sina egna idéer, teknologi, tjänster, visioner och värderingar.	Ser dialog som störning, som bör minimeras. Om dialog är nödvändig väntar man gärna med detta till senare i beslutsprocessen då organisationen redan har formulerat en egen idé. Detta för att bekräfta sina egna idéer eller övertyga andra. Glömmer ofta bort att låta de som deltagit få ta del av resultat.
Inkännande (S)	Känsla för detaljer här och nu.	Tenderar att fokusera på att finna fakta och ställa detaljerade frågor hellre än att se till ett större perspektiv eller framtida utmaningar.
Intellektuell (T)	Tar genomtänkta beslut baserade på förutsättning, konsekvens, kompetens och effektivitet.	Tenderar att favorisera etablerade, kvantitativa metoder. Vänder sig till experter, redan kända kontakter eller marknadsundersökningar
Påverkbar (P)	Håller alla dörrar öppna.	Anser att engagemang är den enda vägen för att hitta det rätta svaret - den rätta lösningen. Ofta öppna för ett tidigt engagemang. Kan ha svårigheter att sammanställa/ta fram förslag till beslut.

ESTP- Blomstrar genom riskfyllda affärer - motsträvig

Dimension	Drivkrafter	Beskrivning av organisationer som verkar i denna dimensionen
Utåtriktad (E)	Extern uppfattning, krav, behov, medborgare/brukare, konkurrenter	Ser engagemang som ett sätt att verkligen knyta kontakter - engagerar sig gärna tidigt och är inte rädd för att använda nya tekniker. Kan glömma bort att förankra internt och få ett system på plats för att använda resultaten.
Inkännande (S)	Känsla för detaljer här och nu.	Tenderar att fokusera på att finna fakta och ställa detaljerade frågor hellre än att se till ett större perspektiv eller framtida utmaningar.
Intellektuell (T)	Tar genomtänkta beslut baserade på förutsättning, konsekvens, kompetens och effektivitet.	Tenderar att favorisera etablerade, kvantitativa metoder. Vänder sig till experter, redan kända kontakter eller marknadsundersökningar
Påverkbar (P)	Håller alla dörrar öppna.	Anser att engagemang är den enda vägen för att hitta det rätta svaret - den rätta lösningen. Ofta öppna för ett tidigt engagemang. Kan ha svårigheter att sammanställa/ta fram förslag till beslut.

ESTJ - Följer spelets regler - processuella

Dimension	Drivkrafter	Beskrivning av organisationer som verkar i denna dimensionen
Utåtriktad (E)	Extern uppfattning, krav, behov, medborgare/brukare, konkurrenter	Ser engagemang som ett sätt att verkligen knyta kontakter - engagerar sig gärna tidigt och är inte rädd för att använda nya tekniker. Kan glömma bort att förankra internt och få ett system på plats för att använda resultaten.
Inkännande (S)	Känsla för detaljer här och nu.	Tenderar att fokusera på att finna fakta och ställa detaljerade frågor hellre än att se till ett större perspektiv eller framtida utmaningar.
Intellektuell (T)	Tar genomtänkta beslut baserade på förutsättning, konsekvens, kompetens och effektivitet.	Tenderar att favorisera etablerade, kvantitativa metoder. Vänder sig till experter, redan kända kontakter eller marknadsundersökningar
Byråkrati (J)	Försöker komma till avslut. Har den rätta lösning som man försvarar.	Ser engagemang som ett sätt att övertyga människor om sin åsikt/lösning. Använder sig hellre av en "utbildande" dialog senare i processen än en öppen dialog i ett tidigare skede.

ISFJ- Du kan lita på oss – processuella

Dimension	Drivkrafter	Beskrivning av organisationer som verkar i denna dimensionen
Introvert (I)	Utvecklar sina egna idéer, teknologi, tjänster, visioner och värderingar.	Ser dialog som störning, som bör minimeras. Om dialog är nödvändig väntar man gärna med detta till senare i beslutsprocessen då organisationen redan har formulerat en egen idé. Detta för att bekräfta sina egna idéer eller övertyga andra. Glömmer ofta bort att låta de som deltagit få ta del av resultat.
Inkännande (S)	Känsla för detaljer här och nu.	Tenderar att fokusera på att finna fakta och ställa detaljerade frågor hellre än att se till ett större perspektiv eller framtida utmaningar.
Känsla (F)	Människor, individualitet, det gemensamma bästa, kreativitet.	Tenderar att använda förutsättningslösa metoder, försöker nå ut till personer som normalt inte deltar. Att nå dessa blir viktigare än kvaliteten på resultatet.
Byråkrati (J)	Försöker komma till avslut. Har den rätta lösning som man försvarar.	Ser engagemang som ett sätt att övertyga människor om sin åsikt/lösning. Använder sig hellre av en "utbildande" dialog senare i processen än en öppen dialog i ett tidigare skede.

ISFP – Du kan lita på oss - processuella

Dimension	Drivkrafter	Beskrivning av organisationer som verkar i denna dimensionen
Introvert (I)	Utvecklar sina egna idéer, teknologi, tjänster, visioner och värderingar.	Ser dialog som störning, som bör minimeras. Om dialog är nödvändig väntar man gärna med detta till senare i beslutsprocessen då organisationen redan har formulerat en egen idé. Detta för att bekräfta sina egna idéer eller övertyga andra. Glömmer ofta bort att låta de som deltagit få ta del av resultat.
Inkännande (S)	Känsla för detaljer här och nu.	Tenderar att fokusera på att finna fakta och ställa detaljerade frågor hellre än att se till ett större perspektiv eller framtida utmaningar.
Känsla (F)	Människor, individualitet, det gemensamma bästa, kreativitet.	Tenderar att använda förutsättningslösa metoder, försöker nå ut till personer som normalt inte deltar. Att nå dessa blir viktigare än kvaliteten på resultatet.
Påverkbar (P)	Håller alla dörrar öppna.	Anser att engagemang är den enda vägen för att hitta det rätta svaret - den rätta lösningen. Ofta öppna för ett tidigt engagemang. Kan ha svårigheter att sammanställa/ta fram förslag till beslut.

ESFP – Vi strävar efter att behaga - naturligt

Dimension	Drivkrafter	Beskrivning av organisationer som verkar i denna dimensionen
Utåtriktad (E)	Extern uppfattning, krav, behov, medborgare/brukare, konkurrenter	Ser engagemang som ett sätt att verkligen knyta kontakter - engagerar sig gärna tidigt och är inte rädd för att använda nya tekniker. Kan glömma bort att förankra internt och få ett system på plats för att använda resultaten.
Inkännande (S)	Känsla för detaljer här och nu.	Tenderar att fokusera på att finna fakta och ställa detaljerade frågor hellre än att se till ett större perspektiv eller framtida utmaningar.
Känsla (F)	Människor, individualitet, det gemensamma bästa, kreativitet.	Tenderar att använda förutsättningslösa metoder, försöker nå ut till personer som normalt inte deltar. Att nå dessa blir viktigare än kvaliteten på resultatet.
Påverkbar (P)	Håller alla dörrar öppna.	Anser att engagemang är den enda vägen för att hitta det rätta svaret - den rätta lösningen. Ofta öppna för ett tidigt engagemang. Kan ha svårigheter att sammanställa/ta fram förslag till beslut.

ESFJ – gör de rätta sakerna - naturligt

Dimension	Drivkrafter	Beskrivning av organisationer som verkar i denna dimensionen
Utåtriktad (E)	Extern uppfattning, krav, behov, medborgare/brukare, konkurrenter	Ser engagemang som ett sätt att verkligen knyta kontakter - engagerar sig gärna tidigt och är inte rädd för att använda nya tekniker. Kan glömma bort att förankra internt och få ett system på plats för att använda resultaten.
Inkännande (S)	Känsla för detaljer här och nu.	Tenderar att fokusera på att finna fakta och ställa detaljerade frågor hellre än att se till ett större perspektiv eller framtida utmaningar.
Känsla (F)	Människor, individualitet, det gemensamma bästa, kreativitet.	Tenderar att använda förutsättningslösa metoder, försöker nå ut till personer som normalt inte deltar. Att nå dessa blir viktigare än kvaliteten på resultatet.
Byråkrati (J)	Försöker komma till avslut. Har den rätta lösning som man försvarar.	Ser engagemang som ett sätt att övertyga människor om sin åsikt/lösning. Använder sig hellre av en "utbildande" dialog senare i processen än en öppen dialog i ett tidigare skede.

INFJ – visionsdriven av värderingar - naturlig

Dimension	Drivkrafter	Beskrivning av organisationer som verkar i denna dimensionen
Introvert (I)	Utvecklar sina egna idéer, teknologi, tjänster, visioner och värderingar.	Ser dialog som störning, som bör minimeras. Om dialog är nödvändig väntar man gärna med detta till senare i beslutsprocessen då organisationen redan har formulerat en egen idé. Detta för att bekräfta sina egna idéer eller övertyga andra. Glömmer ofta bort att låta de som deltagit få ta del av resultat.
Intuition (N)	Det stora globala perspektivet, möjligheter, idéer.	Tenderar att fokusera på frågor utifrån ett större perspektiv, kvalitativa, öppna innovativa processer. Resultaten kan vara svåra att analysera och inte lätta att relatera/använda i beslutsprocessen.
Känsla (F)	Människor, individualitet, det gemensamma bästa, kreativitet.	Tenderar att använda förutsättningslösa metoder, försöker nå ut till personer som normalt inte deltar. Att nå dessa blir viktigare än kvaliteten på resultatet.
Byråkrati (J)	Försöker komma till avslut. Har den rätta lösning som man försvarar.	Ser engagemang som ett sätt att övertyga människor om sin åsikt/lösning. Använder sig hellre av en "utbildande" dialog senare i processen än en öppen dialog i ett tidigare skede.

INFP – sökande efter meningsfullt arbete - selektiv

Dimension	Drivkrafter	Beskrivning av organisationer som verkar i denna dimensionen
Introvert (I)	Utvecklar sina egna idéer, teknologi, tjänster, visioner och värderingar.	Ser dialog som störning, som bör minimeras. Om dialog är nödvändig väntar man gärna med detta till senare i beslutsprocessen då organisationen redan har formulerat en egen idé. Detta för att bekräfta sina egna idéer eller övertyga andra. Glömmer ofta bort att låta de som deltagit få ta del av resultat.
Intuition (N)	Det stora globala perspektivet, möjligheter, idéer.	Tenderar att fokusera på frågor utifrån ett större perspektiv, kvalitativa, öppna innovativa processer. Resultaten kan vara svåra att analysera och inte lätta att relatera/ använda i beslutsprocessen.
Känsla (F)	Människor, individualitet, det gemensamma bästa, kreativitet.	Tenderar att använda förutsättningslösa metoder, försöker nå ut till personer som normalt inte deltar. Att nå dessa blir viktigare än kvaliteten på resultatet.
Påverkbar (P)	Håller alla dörrar öppna.	Anser att engagemang är den enda vägen för att hitta det rätta svaret - den rätta lösningen. Ofta öppna för ett tidigt engagemang. Kan ha svårigheter att sammanställa/ta fram förslag till beslut.

ENFP – det är kul att göra ett bra jobb - naturligt

Dimension	Drivkrafter	Beskrivning av organisationer som verkar i denna dimensionen
Utåtriktad (E)	Extern uppfattning, krav, behov, medborgare/brukare, konkurrenter	Ser engagemang som ett sätt att verkligen knyta kontakter - engagerar sig gärna tidigt och är inte rädd för att använda nya tekniker. Kan glömma bort att förankra internt och få ett system på plats för att använda resultaten.
Intuition (N)	Det stora globala perspektivet, möjligheter, idéer.	Tenderar att fokusera på frågor utifrån ett större perspektiv, kvalitativa, öppna innovativa processer. Resultaten kan vara svåra att analysera och inte lätta att relatera/använda i beslutsprocessen.
Känsla (F)	Människor, individualitet, det gemensamma bästa, kreativitet.	Tenderar att använda förutsättningslösa metoder, försöker nå ut till personer som normalt inte deltar. Att nå dessa blir viktigare än kvaliteten på resultatet.
Påverkbar (P)	Håller alla dörrar öppna.	Anser att engagemang är den enda vägen för att hitta det rätta svaret - den rätta lösningen. Ofta öppna för ett tidigt engagemang. Kan ha svårigheter att sammanställa/ta fram förslag till beslut.

ENFJ – ser helheten ur ett mänskligt perspektiv - naturlig

Dimension	Drivkrafter	Beskrivning av organisationer som verkar i denna dimensionen
Utåtriktad (E)	Extern uppfattning, krav, behov, medborgare/brukare, konkurrenter	Ser engagemang som ett sätt att verkligen knyta kontakter - engagerar sig gärna tidigt och är inte rädd för att använda nya tekniker. Kan glömma bort att förankra internt och få ett system på plats för att använda resultaten.
Intuition (N)	Det stora globala perspektivet, möjligheter, idéer.	Tenderar att fokusera på frågor utifrån ett större perspektiv, kvalitativa, öppna innovativa processer. Resultaten kan vara svåra att analysera och inte lätta att relatera/använda i beslutsprocessen.
Känsla (F)	Människor, individualitet, det gemensamma bästa, kreativitet.	Tenderar att använda förutsättningslösa metoder, försöker nå ut till personer som normalt inte deltar. Att nå dessa blir viktigare än kvaliteten på resultatet.
Byråkrati (J)	Försöker komma till avslut. Har den rätta lösning som man försvarar.	Ser engagemang som ett sätt att övertyga människor om sin åsikt/lösning. Använder sig hellre av en "utbildande" dialog senare i processen än en öppen dialog i ett tidigare skede.

INTJ - Strävan mot storhet - motsträvig

Dimension	Drivkrafter	Beskrivning av organisationer som verkar i denna dimensionen
Introvert (I)	Utvecklar sina egna idéer, teknologi, tjänster, visioner och värderingar.	Ser dialog som störning, som bör minimeras. Om dialog är nödvändig väntar man gärna med detta till senare i beslutsprocessen då organisationen redan har formulerat en egen idé. Detta för att bekräfta sina egna idéer eller övertyga andra. Glömmer ofta bort att låta de som deltagit få ta del av resultat.
Intuition (N)	Det stora globala perspektivet, möjligheter, idéer.	Tenderar att fokusera på frågor utifrån ett större perspektiv, kvalitativa, öppna innovativa processer. Resultaten kan vara svåra att analysera och inte lätta att relatera/använda i beslutsprocessen.
Intellektuell (T)	Tar genomtänkta beslut baserade på förutsättning, konsekvens, kompetens och effektivitet.	Tenderar att favorisera etablerade, kvantitativa metoder. Vänder sig till experter, redan kända kontakter eller marknadsundersökningar
Byråkrati (J)	Försöker komma till avslut. Har den rätta lösning som man försvarar.	Ser engagemang som ett sätt att övertyga människor om sin åsikt/lösning. Använder sig hellre av en "utbildande" dialog senare i processen än en öppen dialog i ett tidigare skede.

INTP – På jakt efter intellektuella lösningar - motsträvig

Dimension	Drivkrafter	Beskrivning av organisationer som verkar i denna dimensionen
Introvert (I)	Utvecklar sina egna idéer, teknologi, tjänster, visioner och värderingar.	Ser dialog som störning, som bör minimeras. Om dialog är nödvändig väntar man gärna med detta till senare i beslutsprocessen då organisationen redan har formulerat en egen idé. Detta för att bekräfta sina egna idéer eller övertyga andra. Glömmer ofta bort att låta de som deltagit få ta del av resultat.
Intuition (N)	Det stora globala perspektivet, möjligheter, idéer.	Tenderar att fokusera på frågor utifrån ett större perspektiv, kvalitativa, öppna innovativa processer. Resultaten kan vara svåra att analysera och inte lätta att relatera/ använda i beslutsprocessen.
Intellektuell (T)	Tar genomtänkta beslut baserade på förutsättning, konsekvens, kompetens och effektivitet.	Tenderar att favorisera etablerade, kvantitativa metoder. Vänder sig till experter, redan kända kontakter eller marknadsundersökningar
Påverkbar (P)	Håller alla dörrar öppna.	Anser att engagemang är den enda vägen för att hitta det rätta svaret - den rätta lösningen. Ofta öppna för ett tidigt engagemang. Kan ha svårigheter att sammanställa/ta fram förslag till beslut.

ENTP – Om inte vi kan göra det, kan ingen annan heller- naturlig

Dimension	Drivkrafter	Beskrivning av organisationer som verkar i denna dimensionen
Utåtriktad (E)	Extern uppfattning, krav, behov, medborgare/brukare, konkurrenter	Ser engagemang som ett sätt att verkligen knyta kontakter - engagerar sig gärna tidigt och är inte rädd för att använda nya tekniker. Kan glömma bort att förankra internt och få ett system på plats för att använda resultaten.
Intuition (N)	Det stora globala perspektivet, möjligheter, idéer.	Tenderar att fokusera på frågor utifrån ett större perspektiv, kvalitativa, öppna innovativa processer. Resultaten kan vara svåra att analysera och inte lätta att relatera/använda i beslutsprocessen.
Intellektuell (T)	Tar genomtänkta beslut baserade på förutsättning, konsekvens, kompetens och effektivitet.	Tenderar att favorisera etablerade, kvantitativa metoder. Vänder sig till experter, redan kända kontakter eller marknadsundersökningar
Påverkbar (P)	Håller alla dörrar öppna.	Anser att engagemang är den enda vägen för att hitta det rätta svaret - den rätta lösningen. Ofta öppna för ett tidigt engagemang. Kan ha svårigheter att sammanställa/ta fram förslag till beslut.

ENTJ – Drivs av att leda - motsträvig

Dimension	Drivkrafter	Beskrivning av organisationer som verkar i denna dimensionen
Utåtriktad (E)	Extern uppfattning, krav, behov, medborgare/brukare, konkurrenter	Ser engagemang som ett sätt att verkligen knyta kontakter - engagerar sig gärna tidigt och är inte rädd för att använda nya tekniker. Kan glömma bort att förankra internt och få ett system på plats för att använda resultaten.
Intuition (N)	Det stora globala perspektivet, möjligheter, idéer.	Tenderar att fokusera på frågor utifrån ett större perspektiv, kvalitativa, öppna innovativa processer. Resultaten kan vara svåra att analysera och inte lätta att relatera/använda i beslutsprocessen.
Intellektuell (T)	Tar genomtänkta beslut baserade på förutsättning, konsekvens, kompetens och effektivitet.	Tenderar att favorisera etablerade, kvantitativa metoder. Vänder sig till experter, redan kända kontakter eller marknadsundersökningar
Byråkrati (J)	Försöker komma till avslut. Har den rätta lösning som man försvarar.	Ser engagemang som ett sätt att övertyga människor om sin åsikt/lösning. Använder sig hellre av en "utbildande" dialog senare i processen än en öppen dialog i ett tidigare skede.