



POTENTIAL

LEDELSESMÆSSIGE STYRKER OG KOMPETENCER

Rapport for: John Score-Average

ID: UH555944

Dato: 21.11.2016



INDLEDNING

Leadership Forecast Potential rapporten beskriver dine styrker og udviklingsbehov. Rapporten er baseret på Hogan Personality Inventory (HPI), som omfatter syv skalaer. Hver skala har betydning for præstation i jobbet, samarbejde og ledelse. Ledelse drejer sig om at opbygge og vedligeholde et high-performance team, hvis medlemmer arbejder for at nå teamets mål snarere end for at nå individuelle mål. Definition af HPI-skalaerne findes på s. 3. Rapporten er baseret på disse syv skalaer

S. 4 viser din HPI-profil. På de efterfølgende sider tolkes dine scores på hver HPI-skala. Rapportens sidste sektion giver anbefalinger til udvikling af dine kompetencer. Dette kan være en hjælp i dit fremtidige karriereløb.

BAGGRUND

Der er nogle forhold, som du bør holde dig for øje, når du læser denne rapport. Dels findes der ingen "god" score. Der findes såvel positive som negative betydninger af både høje og lave scores, selvom visse scores er vigtigere i nogle funktioner end andre. Derfor bør du tolke dine scores i lyset af dine egne karriereønsker og -mål fremfor mere generelt.

Desuden kan du ændre din typiske adfærd, men ændringer afhænger af tre ting. For det første er du nødt til at vide, hvad du ønsker at ændre. For det andet er du nødt til at være motiveret for at ændre det, og for det tredje er du nødt til at vide, hvordan du skal ændre det. Denne rapport fokuserer på at støtte dine bestræbelser på forandring og udvikling.

Resultaterne i denne rapport er baseret på mere end 20 års forskning i ledelse og er beregnet for specialister og ledere.

Endelig er det vigtigste kendetegn ved ledelse og samarbejde, som nævnt ovenfor, evnen til at indgå i, opbygge og vedligeholde et team, der leverer gode præstationer. Rapporten her drejer sig om det potentiale, du besidder i denne henseende.

DEFINITIONER

De syv HPI-skalaer er defineret, som følger:

FØLELSMÆSSIGT AFBALANCERET

Skalaen "Følelsesmæssigt Afbalanceret" afspejler, i hvor høj grad en person er rolig og velafbalanceret eller på den anden side humørsvingende og flyvsk. Personer, der scorer højt, er selvsikre, ukuelige og optimistiske. Personer, der scorer lavt, er anspændte, irritable og har tendens til at fokusere på det negative men er også lydhøre over for feedback.

UDADVENDT AMBITIØS

Skalaen "Udadvendt Ambitiøs" vurderer, i hvor høj grad en person synes at agere som leder, søger status og lægger vægt på resultater. Personer, der scorer højt, fremstår konkurrenceorienterede og ivrige efter at gøre karriere. Personer, der scorer lavt, forekommer ikke-assertive og mindre interesserede i at gøre karriere.

UDADVENDT SELSKABELIG

Skalaen "Udadvendt Selskabelig" vurderer, i hvor høj grad en person fremtræder talende og socialt selvsikker. Personer, der scorer højt, forekommer udadvendte, farverige og impulsive, og de bryder sig ikke om at arbejde alene. Personer, der scorer lavt, fremtræder reserverede og stille; de undgår at påkalde sig opmærksomhed og har ikke noget imod at arbejde alene.

OMGÆNGELIG

Skalaen "Omgængelig" afspejler sociale færdigheder, taktfuldhed og indsigt. Personer, der scorer højt, forekommer venlige, varme og populære. Personer, der scorer lavt, forekommer uafhængige, ligefremme og direkte.

PÅLIDELIG

Skalaen "Pålidelig" drejer sig om selvkontrol og samvittighedsfuldhed. Personer, der scorer højt, forekommer organiserede, troværdige og omhyggelige; de følger regler og er lette at lede. Personer, der scorer lavt, forekommer impulsive og fleksible. De har en tendens til at afvise regler og tæt supervision; de kan dog være kreative og spontane.

INTELLEKTUELT ÅBEN

Skalaen "Intellektuelt Åben" afspejler, i hvor høj grad en person forekommer nysgerrig, eventyrlysten og fantasifuld. Personer, der scorer højt, har en tendens til at være hurtigt opfattende og visionære, men de kan let komme til at kede sig og overse detaljer. Personer, der scorer lavt, har en tendens til at være praktiske, fokuserede og i stand til at koncentrere sig i længere perioder.

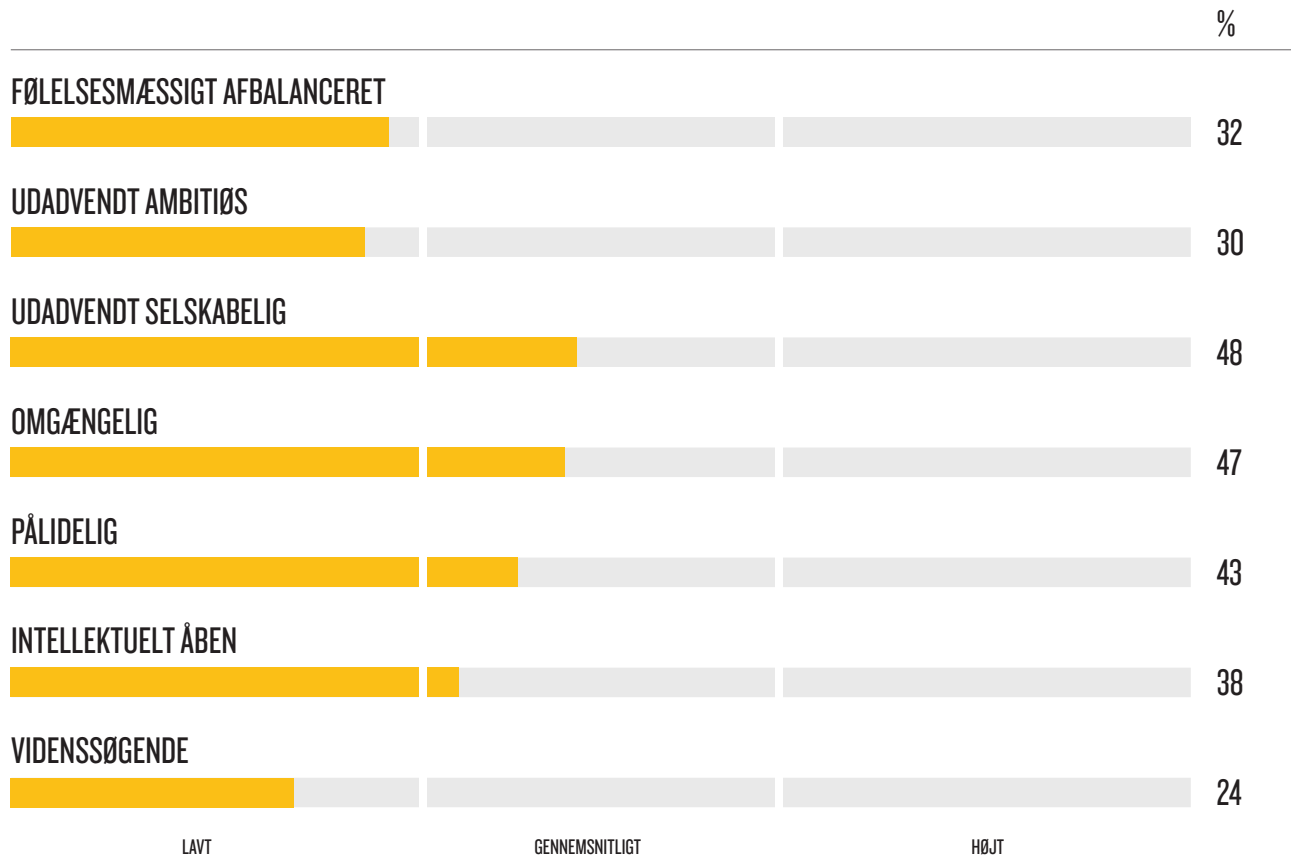
VIDENSSØGENDE

Skalaen "Videnssøgende" afspejler, i hvor høj grad en person kan lide akademiske aktiviteter og værdsætter uddannelse som et mål i sig selv. Personer, der scorer højt, kan lide at læse og studere. Personer, der scorer lavt, er mindre interesserede i formel uddannelse og mere interesseret i "at lære ved at udføre" på jobbet.



HPI-PROFIL

Skalaer

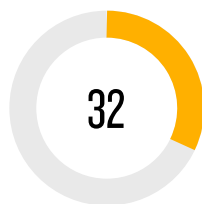


Denne rapport er valid og kan fortolkes



FØLELSMÆSSIGT AFBALANCERET

Drejer sig om følelsesmæssig balance/harmoni, optimisme og stabilt humør.



ADFÆRDSMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Andre med lignende scores er karakteriseret ved, at de:

- Indrømmer deres fejl og forsøger at rette dem.
- Husker deres fejltagelser.
- Er bekymrede for ikke at yde gode præstationer.
- Tager kritik personligt.
- Forekommer humørsvingende og lette at irritere.

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Sammenlignet med andre tyder dine scores på, at du arbejder i korte, intense spurter og har en tendens til at bekymre dig om din præstation. Endvidere bliver du måske let irriteret over uventede forsinkelser, fejl og misforståelser begået af andre. På den anden side forstår du, hvornår andre er stressede, du er parat til at indrømme dine fejltagelser, at lytte til feedback og coaching, og du forsøger at forbedre dine præstationer.

KOMPETENCEANALYSE

FØLELSMÆSSIG BALANCE: Du kan forekomme irriteret, når du står over for arbejdsbyrder, uventede forsinkelser eller fejl og misforståelser begået af medarbejdere. Hvis det er tilfældet, vil det påvirke din evne til at opbygge et team.

EVNE TIL AT LYTTE: Du har en tendens til at finde deadlines, uforudsigelighed og andres manglende præstationer på jobbet stressende. Hvis du planlægger, kommunikerer og uddelegerer, før en opgave påbegyndes, vil du lette noget af dette pres.

INDLÆRING OG EVNE TIL AT MODTAGE COACHING: Du er interesseret i at udvikle dig, og som følge heraf lytter du til feedback. Du har dog en tendens til at være mere opmærksom på negative end på positive tilbagemeldinger.

AT OPBYGGE RELATIONER: Dine lejlighedsvis humørsvingninger, din uforudsigelighed, negativitet og tendens til at bekymre dig kan hæmme din evne til at opbygge tillidsfulde alliancer.

STRESSHÅNDTERING: Du har en tendens til at være selvkritisk, krævende og intens. Det kunne være nyttigt for dig at lære teknikker til stresshåndtering.



FØLELSESMÆSSIGT AFBALANCERET

FORSLAG TIL UDVIKLING

FØLELSESMÆSSIG BALANCE:

- Da uventede begivenheder kan irritere dig, bør du i din planlægning tage højde for de afbrydelser, forsinkelser og vanskelige personer, som du måtte komme ud for. Det vil hjælpe dig til at bevare fokus og fatning.
- Vær klar over, at andre måske ikke reagerer sådan, som du forventer. Når det sker, så hav alternative svar parat. Forbered dig mentalt på, hvad der sandsynligvis vil dukke op, og hvordan du ideelt set skal reagere på det. Det vil hjælpe dig med at bevare fatningen, når ubehagelige overraskelser opstår.
- Når tingene ikke går som planlagt, så gennemgå nøje, hvad der skete. Identificér måder, hvorpå du kan undgå, at sådanne problemer opstår i fremtiden.

EVNE TIL AT LYTTE:

- Når du er irriteret, så forsøg at holde en pause og at tænke på noget andet. Modstå tendensen til at være defensiv og lad være med at tage feedback personligt.
- Forsøg at forstå, at andre vil begå fejl, når de er i en læreproces; find nogle positive ting i de informationer, som dine medarbejdere giver dig og giv dem ros.

INDLÆRING OG EVNE TIL AT MODTAGE COACHING:

- Giv dig selv anerkendelse for de ting, som du gør godt, og mærk dig de områder, hvor du skal udvikle dig. Dokumentér dine stærke sider og de områder, hvor du skal forbedre dig. Skab en handlingsplan, der udnytter dine styrker samtidig med, at du får lov til at arbejde med dine udviklingsbehov.

AT OPBYGGE RELATIONER:

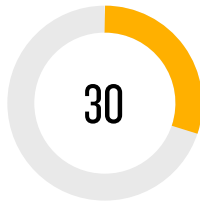
- Hvis du oplever, at du selv er kritisk eller negativ, så forsøg at finde frem til, hvad der er årsagen til denne indstilling, og vær opmærksom på sådanne situationer i fremtiden.
- Enhver form for negativitet fra lederens side vil blive grebet og forstørret af teamet. Husk, at en del af dit arbejde består i at "lede gennem eksemplets magt", hvilket betyder, at du skal være positiv.
- Bed en betroet kollega om feedback på manglende konsistens i din adfærd. Tal med en kollega eller mentor om at lave en udviklingsplan med henblik på at hjælpe dig på dette område.

STRESSHÅNDTERING:

- Find frem til de situationer, som gør dig irriteret eller urolig, og læg en plan for hvordan du vil håndtere dem.
- Lad ikke vanskelige emner nage, indtil de bryder frem. Diskutér dem i stedet og bed andre om hjælp til at løse dem.

UDADVENDT AMBITIØS

Drejer sig om at tage initiativer, at være konkurrenceorienteret og at opsøge lederrollen.



ADFÆRDSMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Andre med lignende scores er karakteriseret ved, at de:

- Lader andre tage ledelsen.
- Foretrækker at bruge taktik fremfor at konfrontere andre.
- Har en fleksibel dagsorden.
- Bryder sig ikke om at tale i større forsamlinger.
- Undgår vanskelige udfordringer, som de måske ikke vil lykkes med.

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Sammenlignet med andre tyder dine scores på, at du har en tendens til at holde lav profil og støtte andres gode initiativer. Følgelig bryder du dig måske ikke om at øve indflydelse på områder, hvor du kunne have en effekt. Fordi du har en tendens til ikke direkte at opsøge lederrollen, kan din karriereudvikling være mere afhængig af din faglige kompetence end af dine taktiske evner.

KOMPETENCEANALYSE

HANDLINGSORIENTERING: Du er afdæmpet og foretrækker at lade andre tage føringen, når det drejer sig om nye initiativer.

KARRIEREUDVIKLING: Generelt er du ikke interesseret i at handle taktisk for at avancere, og du synes at være tilfreds med de karrieremuligheder, der naturligt viser sig.

INITIATIV: Andre forstår, at du vil samarbejde fremfor at forsøge at tage styringen i en krisesituation. Du følger vejledning og forslag fremfor at være den, der fremsætter dem.

AT OPNÅ RESULTATER: Du forekommer mere interesseret i processer end resultater. Sørg for at arbejde vedholdende med opgaver og projekter, indtil de er gennemført.

AT TAGE BESLUTNINGER: Du foretrækker måske at lade andre tage de svære beslutninger, især når ikke alle oplysninger foreligger, og der står meget på spil.



UDADVENDT AMBITIØS

FORSLAG TIL UDVIKLING

HANDLINGSORIENTERING:

- Forsøg at skabe kreativ energi i din arbejdsgruppe, at fastsætte mål, at dele dit teams fremskridt med andre og at afholde regelmæssige møder med dine medarbejdere, hvor teamets præstationer evalueres.
- Meld dig frivilligt til specifikke projekter, hvor du kan bruge din viden og dine færdigheder.
- Find et udfordrende projekt og nedbryd det til veldefinerede delmål (en betroet kollega kan hjælpe dig med det). Identificér de første tre delmål i projektet såvel som en tidsplan. Fortæl andre om dit projekt og bed dem om at følge op på dig.

KARRIEREUDVIKLING:

- Forstå, at politik er en del af livet i en organisation, og at jo bedre du forstår det politiske spil, desto mere sandsynligt er det, at du fremmer din karriere.
- Hvis du er leder, regner andre med, at du er deres talsmand i organisationen. Hvis du undgår at forholde dig til det politiske spil i organisationen, repræsenterer du måske ikke dit team tilstrækkeligt. Bed en betroet ven eller kollega om råd i denne forbindelse.
- Hvis du ønsker at avancere i din organisation, er du nødt til at udvikle en plan. Planen bør indeholde en identifikation af den eller de stillinger i organisationen, som du gerne vil nå, og en definition af de skridt, det er nødvendigt at tage for at nå dertil.

INITIATIV:

- Du lader til at være en god teamplayer, som andre kan stole på. Samtidig med at du deltager i teamet så vær opmærksom på måder, hvorpå du kan forbedre teamets præstationer og sig din mening herom.
- En vigtig del af lederskab består i at tage initiativer. Hvis andre synes, at du ikke udviser initiativ så spørg dem hvorfor. Bed en ven om feedback for at hjælpe dig med at tage flere initiativer i fremtiden.

AT OPNÅ RESULTATER:

- Vær opmærksom på dine interne kunders behov. Lad dem vide, at du forstår deres spørgsmål og forpligt dig til en bestemt handlingsplan for at løse disse problemer.
- Afgør, hvor meget tid der kræves for at fuldføre pålagte opgaver og kommunikér denne tidsplan til interne kunder, kollegaer og overordnede på en klar måde. Husk regelmæssigt at holde andre opdaterede om dine fremskridt.
- Som leder anslår du tonen for dit team. Hvis du - selvom det er utilsigtet - giver teamet indtryk af, at det ikke er vigtigt, at resultater leveres til tiden, vil dine medarbejdere opføre sig i overensstemmelse hermed.

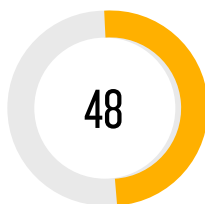


AT TAGE BESLUTNINGER:

- Det er vigtigt at kunne træffe vanskelige beslutninger. Diskutér med din chef hvilke beslutninger, der bør tages i fællesskab, hvilke der bør tages af dig alene, og hvilke der bør tages af andre. Det vil give dig mere selvtillid, hvis du har klare retningslinjer for, hvilke beslutninger du har ansvaret for.
- Afgør hvilke informationer du har brug for for at træffe en beslutning (f.eks. omkostningsberegninger, ressourcebehov, cost-benefit analyser, risikovurdering etc.). Når du har disse oplysninger, så træf din beslutning og tænk på, at du kan revidere den senere.
- Find en, som du kan diskutere vigtige beslutninger med. Tænk din beslutning igennem og del så dit ræsonnement med denne person. Brug denne erfaring til at opbygge selvtillid, når du skal tage beslutninger.

UDADVENTDT SELSKABELIG

Drejer sig om at være talende, socialt udfarende og underholdende.



ADFÆRDSMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Andre med lignende scores er karakteriseret ved, at de:

- Forekommer imødekommende og ikke distancerede.
 - Befinder sig godt med både at arbejde for sig selv og sammen med andre.
 - Foretrækker formelle fremfor tilfældige møder.
 - Giver medarbejdere relevant feedback.
 - Balancerer det at lytte med at tale.
-

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Sammenlignet med andre tyder dine scores på, at du er fleksibel med din tid, og ikke har noget imod hverken at arbejde alene eller som en del af et team. Du fungerer godt i større forsamlinger, men du har ikke behov for at være midtpunkt eller konstant at være på.

KOMPETENCEANALYSE

AT SKABE KONTAKT: Du er i stand til at indlede og opbygge gode relationer til andre i din organisation, også til personer som du ikke kender i forvejen.

ENERGI: Andre betragter dig som en person, der har tilstrækkelig energi og entusiasme i forhold til nye mennesker og projekter.

TILGÆNGELIGHED: Din evne til at omgås nye mennesker er en vigtig færdighed. Fortsæt med at udvikle kontakter i organisationen og involvér dine medarbejdere i disse kontakter.

NETVÆRK: Dine evner til at opbygge netværk er tilstrækkelige til, at du holder dig i kontakt med organisationen.

TEAMORIENTERING: Andre betragter dig som en person, der deltager i teamets opgaver på en hensigtsmæssig måde.



UDADVENDT SELSKABELIG

FORSLAG TIL UDVIKLING

AT SKABE KONTAKT:

- Vær opmærksom på at få talt med dine kollegaer og medarbejdere hver dag.

ENERGI:

- Du lader til at være en aktiv person, der kan tilføre arbejdsgruppen energi, hvilket er en vigtig egenskab for ledere. Bibehold din energi, når du omgås andre, især hvis du har en tendens til at komme til at kede dig eller blive uengageret.

TILGÆNGELIGHED:

- Sørg for at være tilgængelig for alle medlemmer af dit team og sørg for, at du ikke ubevidst dyrker nogle favoritter i teamet.

NETVÆRK:

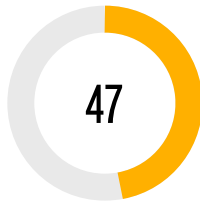
- Sørg for at dit netværk dækker de relevante dele af din organisation.
- Selvom du måske har et godt netværk inden for organisationen, så forsøg at opbygge en relation til mindst en ny afdeling eller arbejdsenhed hvert kvartal.
- Anerkend, at dit netværk ændrer sig, og at det er nødvendigt at pleje det, hvis det skal opretholdes. Hvis du ikke har talt med en bestemt person for nylig, så ring til ham eller hende. Lad ikke relationer blive stillestående eller fjerne.

TEAMORIENTERING:

- Du synes at befinde dig godt ved både at arbejde som en del af et team og for dig selv. Denne balance er sund, fordi nogle opgaver bedst løses som en del af et team, mens andre bedst løses individuelt.

OMGÆNGELIG

Drejer sig om at være behagelig, omsorgsfuld og god til at vedligeholde relationer.



ADFÆRDSMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Andre med lignende scores er karakteriseret ved, at de:

- Tager tingene afslappet.
- Overvejer andres meninger seriøst.
- Holder hvad de lover.
- Giver medarbejdere struktur og omsorg.
- Konfronterer problemer med det samme.

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Sammenlignet med andre tyder dine scores på, at du er et behageligt og tolerant menneske, som ikke desto mindre er rede til at tage et standpunkt, når det er nødvendigt. Andre vil betragte dig som imødekommende og venlig; følgelig er du nødt til at tilkendegive, at du ikke er et "let offer".

KOMPETENCEANALYSE

INDLEVELSE: Du synes at have den nødvendige interesse for andres velbefindende og opmærksomhed over for ændringer i deres motivation.

SAMARBEJDE: Du er normalt samarbejdsvillig og en fornuftig team-player. Du opmuntrer sandsynligvis dine medarbejdere til at samarbejde og til at arbejde som et team.

AT SØGE INPUT: Du forekommer parat til at lytte til feedback på dine præstationer, men du har en tendens til at opfatte negative kommentarer for personligt.

AT KONFRONTERE MEDARBEJDERE: Du er generelt en tolerant person, men du er rede til at tage en konfrontation, når det er klart, at det er nødvendigt.

AT STÅ ALENE: Selvom du forstår vigtigheden af enighed, vil du indtage et standpunkt i forbindelse med emner, der vedrører kerneværdier og principper.



OMGÆNGELIG

FORSLAG TIL UDVIKLING

INDLEVELSE:

- Vis interesse for arbejdsklimaet i dit team og lad i det hele taget andre vide, at du er interesseret i, hvordan de har det.
- Du har sandsynligvis fokus på både arbejdsrelaterede og personlige hensyn. Denne evne vil gøre det muligt for dig at styrke dit teams præstationer.

SAMARBEJDE:

- Du er god til at få andre til at arbejde sammen, og du ved, hvornår du skal arbejde sammen med andre om en opgave. Denne færdighed er vigtig; vær opmærksom på muligheder for at anvende den i fremtiden.

AT SØGE INPUT:

- Gå ikke i forsvarsposition når du modtager negativ feedback.
- Fortsæt med at opsøge feedback; identificér personer, som du stoler på, og bed om deres kommentarer.

AT KONFRONTERE MEDARBEJDERE:

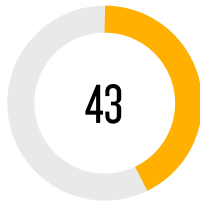
- Vær opmærksom på, at du straks tager fat på problemerne; vent ikke med at handle til en krise opstår.

AT STÅ ALENE:

- Du opsøger ikke konfrontationer, men du er rede til at gå i brechen for dit team, særligt når du repræsenterer det over for organisationen i større sammenhænge.

PÅLIDELIG

Drejer sig om at være samvittighedsfuld, til at stole på og om at følge regler.



ADFÆRDSMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Andre med lignende scores er karakteriseret ved, at de:

- Er ordentlige og pålidelige.
- Kan tilpasse sig forandringer.
- Holder en god balance mellem tempo og præcision.
- Planlægger og fører kalender på en hensigtsmæssig måde.
- Uddelegerer ansvar.

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Sammenlignet med andre tyder dine scores på, at du er ret samvittighedsfuld og opmærksom på at følge procedurer. Du synes dog også at være i stand til at ændre retning og at være fleksibel, når det er nødvendigt.

KOMPETENCEANALYSE

AT HÅNDTERE UKLARHED: Du synes at være i stand til at arbejde uden konstant vejledning eller retningslinjer. Du synes parat til at veje fordelene op imod ulemperne i forbindelse med en uklar problemstilling og til at tage en beslutning fremfor at bede din chef om råd.

FLEKSIBILITET: Du er forandringsparat og villig til at anvende nye metoder, især hvis du får fornuftige argumenter for at gøre det.

PLANLÆGNINGSEVNE: Du forstår, hvordan du skal afveje fordelene ved at følge en plan mod fordelene ved at ændre planen for at forbedre processen. Du ved, at regler er nødvendige, men du følger dem ikke slavisk.

OPMÆRKSOMHED PÅ DETALJER OG TIDSRISIKER: Selvom du respekterer faglige krav og deadlines, synes du at være parat til at uddelegere en opgave, så længe den du delegerer til overholder kvalitetetskrav og deadlines.

REGELBEVIDSTHED: Du forstår vigtigheden af regler i en organisation, og du har det godt med at arbejde efter dem.



PÅLIDELIG

FORSLAG TIL UDVIKLING

AT HÅNDTERE UKLARHED:

- Du opretholder sandsynligvis en balance mellem at være planlæggende og organiseret og at være i stand til at handle, når du ikke har nogen retningslinjer. Du kan være en rollemodel for andre på dette område.

FLEKSIBILITET:

- Selvom du normalt er velorganiseret og omhyggelig, er du i stand til at foretage ændringer i sidste øjeblik. Som leder fungerer du sandsynligvis som mentor eller coach for andre, som er mere ufleksible i deres planlægning.

PLANLÆGNINGSEVNE:

- Dine medarbejdere værdsætter måden, hvorpå du udvikler dig som leder og holder dig til planer og tidsrammer, og de ved, at du vil være i stand til at tilpasse dig de nødvendige forandringer. Giv dine medarbejdere opmuntring og involvér dem i din planlægning.

OPMÆRKSOMHED PÅ DETALJER OG TIDSRISTER:

- Som leder forener du formodentlig et overordnet billede af dit team (planlægning og udarbejdelse af strategier) med en forståelse af, hvordan enkeltpersoner i din enhed faktisk udfører deres arbejde. Fortsæt med at opretholde denne afbalancerede tilgangsvinkel.
- Andre kan godt lide den grad af selvbestemmelse, som du giver dem. Fortsæt med det uden at give køb på dit ansvar for det endelige resultat.

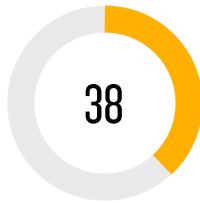
REGELBEVIDSTHED:

- Du følger normalt de væsentlige regler i organisationen, mens du er mere fleksibel, når det drejer sig om de mindre vigtige regler. Denne balance er sund, men husk på, at andre betragter dig som en, der skal gå foran som et godt eksempel. Pas på, at du ikke udvikler en afdeling fyldt med lovbyggere, som ganske enkelt følger dit eksempel.



INTELLEKTUELT ÅBEN

Drejer sig om at være nysgerrig, fantasifuld, visionær og have let ved at kede sig.



ADFÆRDSMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Andre med lignende scores er karakteriseret ved, at de:

- Er fleksible problemløsere.
- Har interesser ud over virksomheden.
- Er parate til at spekulere over business cases.
- Har en normal grad af fantasi.
- Forstår praktiske såvel som teknologiske løsninger.

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Sammenlignet med andre tyder dine scores på, at du er åbensindet og nysgerrig, men har en praktisk evne til at løse problemer og kan bevare fokus uden at komme til at kede dig.

KOMPETENCEANALYSE

KREATIVITET: Du synes at være i stand til at afveje din præference for at anvende kendte problemløsningsmetoder med åbenhed over for nye metoder.

INNOVATION: Du fremfører måske ikke nye ideer, men du er i passende grad modtagelig over for nye ideer, der ser ud til at være nyttige.

NYSGERRIGHED: Du synes at bibeholde en balance mellem det at fokusere på det igangværende arbejde samtidig med, at du er opmærksom på nye kilder til information, der kan være nyttig, når du skal fuldføre en opgave.

VISIONER: Du synes i passende grad at være interesseret i overordnede perspektiver.

PROBLEMLØSNING: Du trives tilsyneladende både med at løse problemer ved hjælp af kendte metoder og med at anvende innovative metoder for at få arbejdet udført.



INTELLEKTUELT ÅBEN

FORSLAG TIL UDVIKLING

KREATIVITET:

- Du yder sikkert lige så gode præstationer i situationer, der kræver praktisk problemløsning som i situationer, der kræver nye angrebsvinkler. Medlemmerne af dit team er måske ikke lige så afbalancerede, som du er. Arbejd på at udvikle dine medarbejdere, så de forstår, hvornår det er nødvendigt at være innovativ.

INNOVATION:

- Støt nye ideer, som giver mening, og giv dit team opmuntring til at brainstorme og være kreative. Identificér en rollemodel i organisationen, der har succes med at indføre nye ideer, og lær nogle teknikker til at arbejde med fokusgrupper.

NYSGERRIGHED:

- Du stiller sandsynligvis spørgsmål for at forøge din viden om ny teknologi, udvikling osv. Fortsæt med at gøre dette, og inspirér dit team til at gøre det samme.

VISIONER:

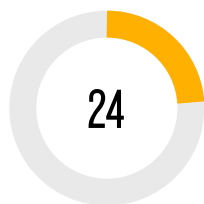
- Du kan have en tendens til at sætte konkrete mål højere end din interesse for de "store linjer", men du forstår begge dele. Som leder bør du kombinere opgaveorientering med en vision for fremtiden.
- Medlemmerne af dit team er nødt til at kende din vision for teamet og organisationen. Hvis du ikke har fortalt dem om den, så begynd at gøre det. Virksomhedens formulerede mission kunne være et godt sted at begynde. Konsultér andre som anses for at have forståelse for de store linjer.

PROBLEMLØSNING:

- Tænk over, hvilke former for problemløsning, der tiltaler dig mest (dvs. det praktiske sat over for helheden og de store linjer) og vælg arbejdsopgaver, som understøtter dine stærke sider. Alternativt kan du overveje opgaver, som vil give dig mulighed for at anvende flere af dine intellektuelle færdigheder, hvis dit nuværende job kræver en bestemt problemløsningsmetode, og hvis du føler, at tiden er inde til forandringer.

VIDENSSØGENDE

Drejer sig om at kunne lide formel uddannelse og om aktivt at holde sig opdateret forretningsmæssigt og teknisk.



ADFÆRDSMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Andre med lignende scores er karakteriseret ved, at de:

- Foretrækker at lære via praksis fremfor via traditionelle uddannelsesmetoder.
 - Er mere interesserede i at forbedre eksisterende færdigheder end at tilegne sig nye.
 - Sikrer sig, at andre er med, før de handler.
 - Overser uddannelsesmuligheder for deres medarbejdere.
 - Bruger ikke megen tid på at læse, især ikke fagligt stof.
-

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Sammenlignet med andre tyder dine scores på, at du kun er moderat interesseret i uddannelse for uddannelsens skyld. Du ønsker, at der skal være en pragmatisk gevinst - dvs. du har en tendens til at betragte uddannelse som et middel til at nå et mål snarere end et mål i sig selv. Du kan være mere interesseret i at løse her-og-nu problemer end i at tage højde for fremtidige problemstillinger.

KOMPETENCEANALYSE

AT HOLDE SIG OPDATERET: Hvis du udsætter uddannelsesaktiviteter på grund af travlhed, bliver du måske ikke i stand til at anvende ny teknologi på en effektiv måde eller forstå, hvordan ny teknologi og/eller nye metoder kan påvirke din virksomhed.

AT LÆRE HURTIGT: Du synes at være parat til at lære nye teknikker og procedurer, men ofte først når det bliver klart, at der ikke findes nogen alternativer.

INDLÆRINGSSTIL: Du synes at være en person, der lærer via praksis, idet du kun udvikler nye færdigheder, når du konfronteres med et problem.

KLAR KOMMUNIKATION: Din kommunikationsstil forekommer problemorienteret, praktisk og relevant. Andre vil værdsætte din klarhed og tålmodighed, når du forklarer ting.

INTELLEKTUEL MOTIVATION: Du synes at være interesseret i at lære, når der er en klar fordel ved at få ny viden.



VIDENSSØGENDE

FORSLAG TIL UDVIKLING

AT HOLDE SIG OPDATERET:

- Begynd at læse aktuelle tidsskrifter. Hvis du er usikker på, hvad du skal læse så bed om forslag fra en, du mener er velorienteret.
- Brug internettet som en hjælp til at holde dig orienteret om den nyeste udvikling inden for dit felt.

AT LÆRE HURTIGT:

- Mind dig selv om, at du skal holde dig opdateret om nye teknikker, herunder IT. Man kan let blive hægtet af udviklingen, hvis man ikke hele tiden forsøger at være opdateret.
- Som leder anslår du tonen i teamet. Hvis du ikke udvikler dine færdigheder, er det mindre sandsynligt, at dine medarbejdere vil udvikle deres.

INDLÆRINGSSTIL:

- Du bryder dig måske ikke om kurser og seminarer, men de kan bidrage til din udvikling. Mange emner kan ikke læres gennem praksis, og det gælder særligt de færdigheder og det perspektiv, som ledere forventes at være i besiddelse af.
- Etablér et indlæringsmiljø i dit team ved at identificere et eller to seminarer, som kunne være værdifulde for dig og dine medarbejdere. Deltag i disse seminarer og diskutér dem efterfølgende med dine medarbejdere.

KLAR KOMMUNIKATION:

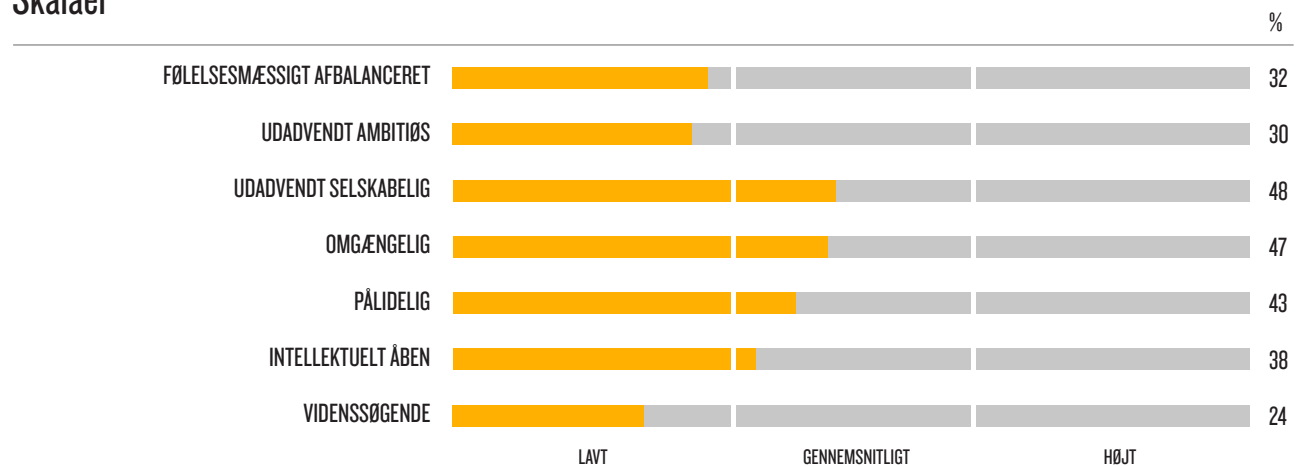
- Som leder bør du opfordre dine medarbejdere til at bede dig om at forklare skriftlige informationer, som de finder uklare. Det er bedre at bruge tid på at diskutere et memo åbent end at bruge tid senere på at rette fejltagelser, som er opstået på grund af misforståelser.

INTELLEKTUEL MOTIVATION:

- Du kan måske godt lide at lære praktiske færdigheder, som umiddelbart kan anvendes i dit job, men du er også nødt til at lære mere abstrakte færdigheder for at forbedre dine præstationer som leder. Ledelsesseminarer kan udvide dit perspektiv og forbedre din dømmekraft og beslutningsevne.

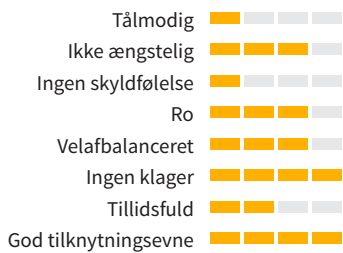


Skalaer

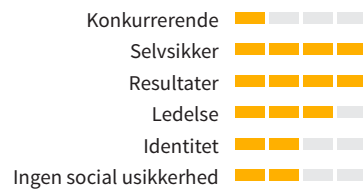


Scores på subskalaer

Følelsesmæssigt Afbalanceret



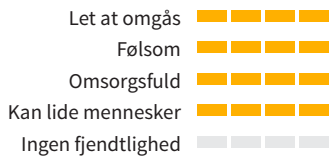
Udadvendt Ambitiøs



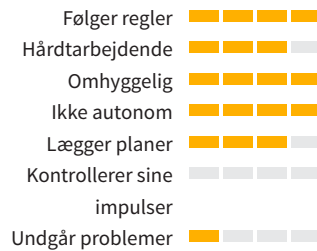
Udadvendt Selskabelig



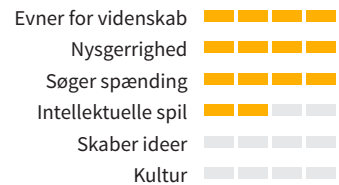
Omgængelig



Pålidelig



Intellektuelt Åben



Videnssøgende

