



CHALLENGE

DERAILERS OG PERSONLIGHEDSBASEREDE RISICI

Rapport for: Sam Poole

ID: HC560419

Dato: 11.2.2021



INDLEDNING

Denne rapport er konstrueret med henblik på at give inspiration til udvikling. Den vil give dig indsigt i de områder af din personlighed, som vil kunne undergrave eller hæmme din præstation. Derefter gives der forslag til, hvordan du kan samarbejde med eller lede andre på en mere effektiv måde.

Ledelse og samarbejde indebærer opbygning og vedligeholdelse af et team, der kan yde store præstationer. Hvad der måtte forringe din evne til at opbygge eller indgå i et team forringer ligeledes din præstation.

Rapporten er baseret på Hogan Development Survey (HDS). Resultaterne bygger på Hogans globale forskning i ledelse og henvender sig til specialister og ledere.

BAGGRUND

De fleste mennesker vil udvise visse uhensigtsmæssige tendenser, når de er under pres. Vi kalder sådanne tendenser for risikofaktorer. Under normale omstændigheder kan sådanne karakteristiske træk faktisk være styrker. Når man er træt, under pres, keder sig eller på anden vis distraheres, kan risikofaktorerne imidlertid hæmme ens effektivitet og svække ens relationer til kunder, kollegaer og andre, man er i direkte kontakt med. Andre er måske nok klar over disse tendenser, men giver ingen feedback herom. Måske ignorerer din chef dem også.

Denne rapport er inddelt i tre dele. Først præsenteres din profil grafisk. Derefter fortolkes dine scores, skala for skala. Scores mellem den 90. og den 100. percentil befinder sig i den høje risikozone, scores mellem den 70. og den 89. percentil befinder sig i den moderate risikozone, scores mellem den 40. og den 69. percentil befinder sig i den lave risikozone, og scores mellem den 0. og den 39. percentil befinder sig i zonen uden risiko. I den tredje del gives der anbefalinger om udviklingsmuligheder inden for områder, hvor du har scoret i den moderate og/eller i den høje risikozone. Der gives ingen anbefalinger om udviklingsmuligheder for scores i zonerne med ingen eller lav risiko.

HVORDAN UDVIKLER RISIKOFAKTORER SIG?

Forskning tyder på, at mennesker udvikler risikofaktorer gennem den måde, hvorpå de lærer at håndtere forældre, kammerater, søskende og andre mennesker tidligt i livet. Adfærd der er udviklet, da du var ung kan blive en vane, og du er måske ikke klar over, at du opfører dig på bestemte måder.



INDLEDNING

HVORDAN KAN RAPPORTEN ANVENDES?

Læs først rapporten nøje igennem og tag stilling til, hvilke udviklingsforslag der gælder for dig. Sæt et plus (+) ud for disse temaer og sæt et minus (-) ud for temaer, som du ikke kan identificere dig med. Bed dernæst om feedback fra kollegaer og andre, som du arbejder direkte sammen med og fra din familie. Diskutér dine synspunkter med dem og bed om at få deres reaktioner. En vigtig faktor i udviklingen af nye færdigheder er at få støtte fra dem, du er i direkte kontakt med, dine kollegaer og din chef. Se til sidst nærmere på udviklingsforslagene sidst i rapporten. Disse forslag optræder, hvor du har scoret inden for områderne med moderat eller høj risiko (dvs. scores på eller over den 70. percentil).

DEFINITIONER

De 11 skalaer i HDS er defineret nedenfor.

Omskiftelig Drejer sig om at være overentusiastisk vedrørende mennesker eller projekter for derefter at blive skuffet over dem. Resultat: synes at mangle vedholdenhed.

Skeptisk Drejer sig om at have social indsigt, men at være kynisk og overfølsom over for kritik. Resultat: synes at mangle tillid.

Forsigtig Drejer sig om at være overbekymret for at blive kritiseret. Resultat: synes at være imod forandring og utilbøjelig til at tage chancer.

Reserveret Drejer sig om ikke at have interesse i eller være bevidst om andres følelser. Resultat: synes at være dårlig til at kommunikere.

Modstræbende Drejer sig om at være uafhængig, at overse andres ønsker og at blive irriteret, hvis de er vedholdende. Resultat: synes at være stædig, at trække ting i langdrag og ikke at ville samarbejde.

Arrogant Drejer sig om at overvurdere sin egen kompetence og sit eget værd. Resultat: synes at være ude af stand til at indrømme fejltagelser eller at lære af erfaringer.

Uforpligtet Drejer sig om at være charmerende, villig til at tage en risiko og at opsøge spænding. Resultat: synes at have svært ved at overholde forpligtelser og at lære af erfaringer.

Dramatisk Drejer sig om at være dramatisk, engageret og opmærksomhedssøgende. Resultat: synes at være optaget af at blive bemærket og kan have vanskeligt ved at bevare fokus.

Excentrisk Drejer sig om at tænke og agere på interessante, usædvanlige og tilmed excentriske måder. Resultat: synes at være kreativ, men mangler muligvis dømmekraft.

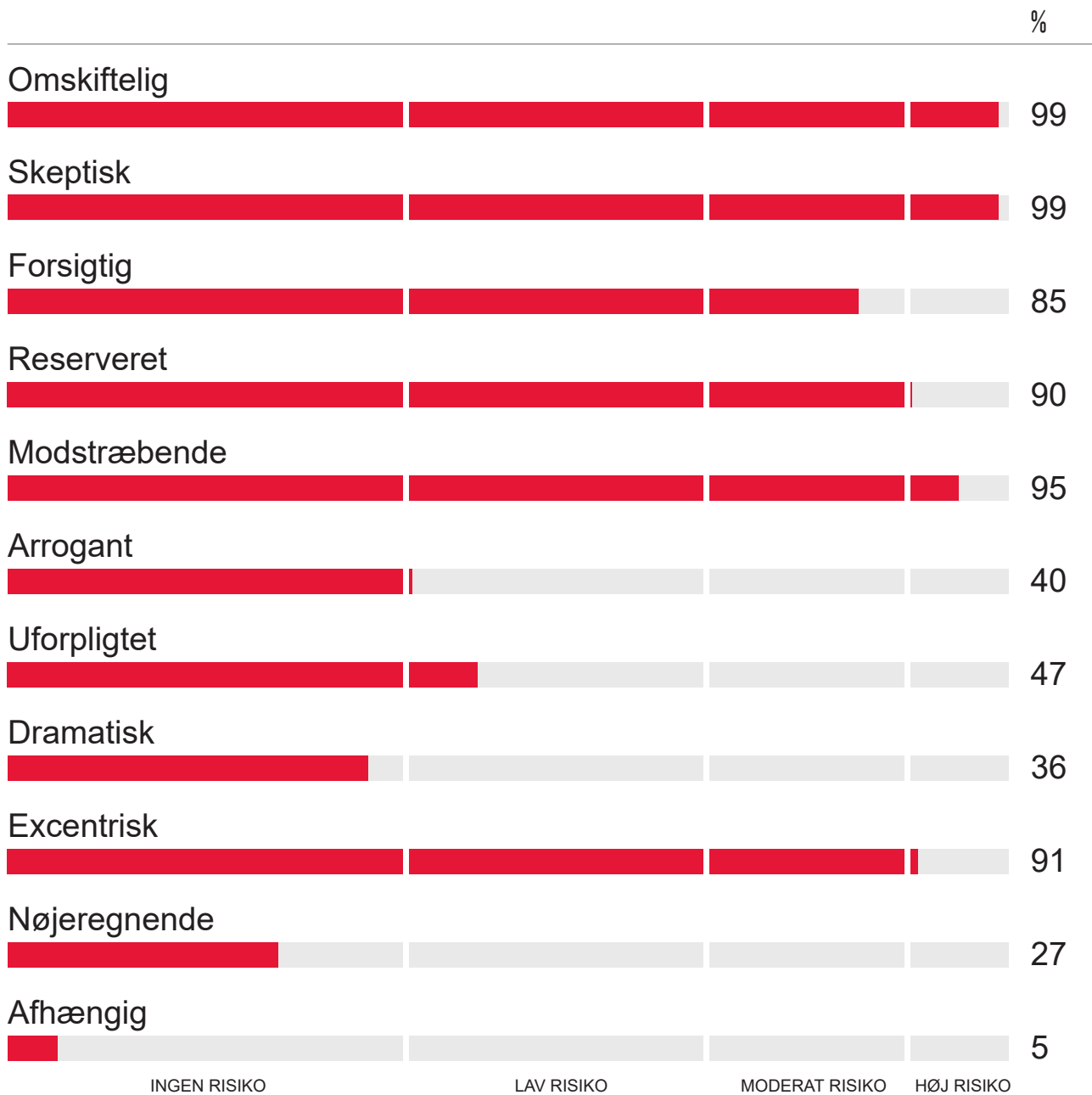
Nøjeregnende Drejer sig om at være samvittighedsfuld, perfektionistisk og svær at gøre tilfreds. Resultat: synes at tage magten fra andre.

Afhængig Drejer sig om at være ivrig efter at behage og utilbøjelig til at handle selvstændigt. Resultat: synes at være behagelig og rar at omgås, men utilbøjelig til at støtte kollegaer, der er lavere placeret i organisationen.



HDS-PROFIL

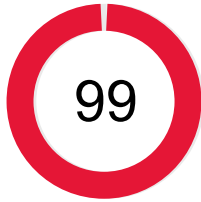
Skalaer





Omskiftelig

Drejer sig om at være overentusiastisk vedrørende mennesker og projekter for derefter at blive skuffet over dem.



HØJ RISIKO

ADFÆRDSMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Du scorede i ZONEN MED HØJ RISIKO på denne skala. Ledere med lignende scores:

- Forekommer intense og energiske, men flyvske og af og til eksplosive.
- Giver måske op i frustration.
- Råber i vrede.
- Overreagerer på kritik.
- Kan som oftest forstå, hvornår andre er stressede.

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Din intensitet og energi, når det drejer sig om nye projekter, vil have en positiv effekt på din organisation. Dog kan din tendens til at vise følelser undergrave din troværdighed, din evne til at udvikle andre og din effektivitet i teamwork. Din chef vil sandsynligvis blive imponeret over din entusiasme over for nye projekter, men bemærker måske din tendens til at miste modet, når tingene ikke går som forventet. Dit svingende humør kan måske få dig til at forekomme uforudsigelig og vanskelig at læse.

KOMPETENCEANALYSE

BALANCE I situationer hvor du er under et stærkt pres, betragter dine kollegaer dig måske som uforudsigelig og følelsesbetonet. Herudover har du en tendens til at komme ud af balance, når du oplever uventede krav, og du kan sige ting, som du senere fortryder. Derfor tøver dine kollegaer måske med at komme til dig med problemer, fordi de ikke ved, hvordan du vil reagere.

RETFÆRDIGHED OVER FOR ANDRE Når du er frustreret over projekter, kan du have en tendens til at opgive dem. Det kan lede de andre, som arbejder på disse projekter, på vildspor.

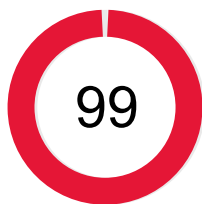
VEDHOLDENHED Din entusiasme over for mennesker og projekter falmer måske, når du kommer ud for tilbageslag, modstand, udfordringer og mulige nederlag. Du presser måske ikke på længe nok for at få tingene gjort; hvis det er tilfældet, kan det opfattes som manglende vedholdenhed.





Skeptisk

Drejer sig om at have social indsigt, men at være kynisk og overfølsom over for kritik.



HØJ RISIKO

ADFÆRDSMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Du scorede i ZONEN MED HØJ RISIKO på denne skala. Ledere med lignende scores:

- Har stor indsigt i mennesker og politik.
- Er opmærksomme på tegn på illoyalitet eller manglende respekt.
- Forekommer diskussionslystne og lette at fornærme.
- Forventer at blive behandlet dårligt.
- Gør gengæld, når de føler sig dårligt behandlet.

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Du opfatter hurtigt andres hensigter og er en skarp iagttager af virksomhedens politik. Disse kvaliteter kan være en stor fordel i din karriere. Du kan dog også have en tendens til at fokusere på det negative, at overreagere på hvad du opfatter som trusler, at blive diskussionslystne, når du føler dig tilsidesat og at tage kritisk feedback personligt. Du kan blive for bekymret over virksomhedens politik. Disse tendenser kan gribe forstyrrende ind i din evne til at opbygge og vedligeholde relationer og til at værdsætte andres synspunkter. En tendens til at være mistænksom og diskussionslystne kan også få andre til at opfatte dig som utilbøjelig til at samarbejde og vanskelig at have med at gøre.

KOMPETENCEANALYSE

AT PÅVIRKE OG OVERTALE ANDRE Du kan forekomme mistænksom over for andres hensigter. Hvis det er tilfældet, vil det begrænse din evne til at påvirke, overtale og inspirere dem.

ÅBENHED OVER FOR IDEER Du reagerer måske på nye ideer ved at diskutere dem og påpege, hvorfor de ikke dur. Denne tendens vil gøre andre defensive og gøre det vanskelig at opnå deres opbakning eller accept.

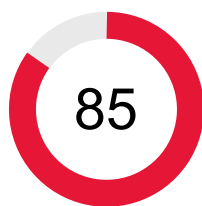
OBJEKTIVITET Du kan forekomme fastlåst i dine vaner og ude af stand til at værdsætte synspunkter, der er anderledes end dine egne.





Forsigtig

Drejer sig om at være overbekymret for at blive kritiseret.



MODERAT
RISIKO

ADFÆRDSMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Du scorede i ZONEN MED MODERAT RISIKO på denne skala. Ledere med lignende scores:

- Forekommer at træffe gode og sikre beslutninger.
- Har en tendens til at have behov for at blive beroliget.
- Kan være modvillig over for at anvende ny teknologi.
- Ruger over deres fejltagelser.
- Bekymrer sig om deres medarbejders fejltagelser.

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Da du ikke kan lide at begå fejl og at blive kritiseret, har du en tendens til nøje at overvåge dine medarbejdere for at sikre, at de får tingene gjort. Det kan underminere deres selvsikkerhed. Du kan også være langsom til at tage beslutninger, og det kan frustrere handlingsorienterede medarbejdere. Du har en tendens til at undgå at tage chancer, hvilket kan afholde dig fra at påtage dig vanskelige opgaver. Du indretter muligvis også din karriere, så du minimerer risikoen for at begå fejl. Som leder udvikler du måske en forsigtig og konservativ fremtidsvision.

KOMPETENCEANALYSE

BESLUTSOMHED Din optagethed af at tage de rigtige beslutninger kan få dig til at søge flere oplysninger, end du har brug for. Det kan i sidste ende forhindre dig i at tage rettidige beslutninger.

HANDLINGSORIENTERING Du har måske en tendens til at undgå at handle, når du ikke har alle oplysninger. Det kan få tingene til at gå for langsomt, særligt i krisesituationer.

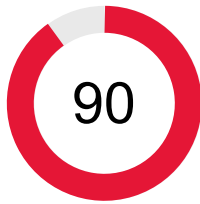
AT LEDE MED SELVSIKKERHED Din optagethed af at tage rigtige beslutninger er en styrke. Dog kan andre betragte dine overvejelser som manglende tro på dine egne evner.





Reserveret

Drejer sig om ikke at være interesseret i eller opmærksom på andres følelser.



HØJ RISIKO

ADFÆRDSMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Du scorede i ZONEN MED HØJ RISIKO på denne skala. Ledere med lignende scores:

- Kan tage selvstændige beslutninger og tåle kritik.
- Fortolker måske sociale signaler forkert.
- Forekommer hårde og selvstændige.
- Kan uforvarende komme til at såre andres følelser.

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Du synes at være en stærk person, der håndterer pres og kritik godt. Samtidig kan du også forekomme ligeglad med andres følelser, og du foretrækker muligvis at arbejde alene. Hvis det er tilfældet, kan disse tendenser påvirke din evne til at indgå i relationer og opbygge alliancer. Du kan være hård og direkte, hvilket kan fornærme personer, der er meget sensitive. Den feedback, du giver, kan være for direkte og kan virke intimiderende på modtageren. Du kan også forekomme umeddelsom, og derfor kan det være vanskeligt for dig at få indflydelse på og motivere andre.

KOMPETENCEANALYSE

AT MOTIVERE ANDRE Din direkte og noget stude stil kan hæmme din evne til at opbygge relationer. Din reserverethed kan irritere dine medarbejdere og hæmme din evne til at motivere dem.

AT OPBYGGE RELATIONER Du er måske ikke opmærksom på, hvordan du virker på andre, hvilket vil begrænse din effektivitet, når det drejer sig om at opbygge og vedligeholde relationer.

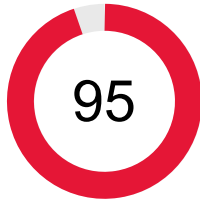
TILGÆNGELIGHED I meget pressede situationer har du måske en tendens til at trække dig tilbage og holde op med at kommunikere. Følgelig spekulerer andre måske over, hvad du har brug for eller forventer.





Modstræbende

Drejer sig om at være charmerende, men selvstændig, stædig og svær at coache.



95

HØJ RISIKO

ADFÆRDSMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Du scorede i ZONEN MED HØJ RISIKO på denne skala. Ledere med lignende scores:

- Har gode sociale færdigheder og gør et godt førstehåndsindtryk.
- Forekommer samarbejdsvillige, men føler sig i det skjulte dårligt behandlet.
- Udfordrer den øverste ledelses kompetence i det skjulte.
- Bliver irriterede, når de bliver afbrudt.
- Tøver og udsætter projekter for folk, de ikke bryder sig om.

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Som leder har du gode sociale færdigheder, og andre ved sjældent, hvad du egentlig føler. Du kan være irriteret, når du bliver afbrudt eller bliver pålagt flere arbejdsopgaver; så trækker du måske tingene i langdrag, udsætter opgaver og er generelt modvillig over for opfordringer til at gøre en ekstra indsats. Det kan svække din evne til at opbygge relationer til og lede andre. Du er effektiv, når det gælder at coache folk, du kan lide, men kan være uvillig til at hjælpe dem, du ikke bryder dig om. På samme måde vil du acceptere råd og feedback fra chefer, du kan lide, men i det stille afvise indflydelse fra chefer, som du ikke respekterer. Du kan måske ikke altid lide at indgå i et team, og måske modsætter du dig det sommetider, når du bliver bedt om at deltage.

KOMPETENCEANALYSE

AT FREMME TEAMWORK Når du er under pres, kan du have en tendens til at ignorere andres deadlines og til at fokusere på dine egne mål og prioriteringer. Det kan hæmme et effektivt teamwork og få andre til at tvivle på dit engagement.

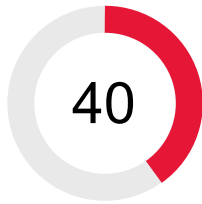
SAMARBEJDE OG RETTIDIGE RESULTATER Selvom du på overfladen går med til at udføre opgaver, kan du finde på at tøve og undlade at følge op, hvis du ikke kan se relevansen. Det kan hæmme din effektivitet, når det drejer sig om at leve op til dine forpligtelser og levere resultater til tiden.

AT OPBYGGE TILLID Når nogen presser dig vedrørende en sag, kan du finde på at holde din egentlige mening eller dine ideer tilbage. Andre betragter det måske som en støtte til sagen og tror, at du vil yde det nødvendige.



Arrogant

Drejer sig om at overvurdere sin egen kompetence og sit eget værd.



LAV RISIKO

ADFÆRDSMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Du scorede i ZONEN MED LAV RISIKO på denne skala. Ledere med lignende scores:

- Forekommer sikre på deres evner.
- Har et realistisk syn på deres kompetencer.
- Har rimelige karrieremål.
- Forekommer parate til at lytte til negativ feedback.

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Du lader til at være en tilpas selvsikker person, der stiller rimelige krav til andre. Du deltager i teamets opgaver uden at kræve en lederposition. Hvad angår styringen af din karriere, kan din afslappede stil måske betyde, at du holder dig unødigt tilbage. Du fremsætter måske ikke aktivt en strategi for organisationen men foretrækker at vente, indtil andre spørger dig om din mening. Du har ingen udviklingstemaer inden for dette område.

KOMPETENCEANALYSE

AT SE PERSPEKTIVER Selvom du har ideer om, hvordan virksomheden kan udvikles og forbedres, lægger du dem ikke aggressivt frem.

PERSONLIG UDVIKLING Du lytter til feedback og beder andre (kollegaer, interessenter osv.) om at bedømme din præstation. Din åbenhed vil bidrage positivt til din udvikling.

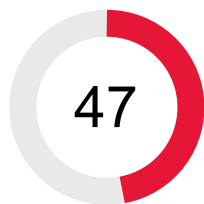
BEHOV FOR AT SKABE RESULTATER Din naturlige beskedenhed får dig måske til at undervurdere din kapacitet og til at sætte dine mål for lavt.





Uforpligtet

Drejer sig om at være charmerende, villig til at løbe en risiko og at søge spænding.



LAV RISIKO

ADFÆRDSMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Du scorede i ZONEN MED LAV RISIKO på denne skala. Ledere med lignende scores:

- Synes at være til at stole på og forekommer selvdisciplinerede.
- Tænker før de handler.
- Kommunikerer gennem de rigtige kanaler.
- Overholder forpligtelser.
- Tager sjældent unødvendige chancer.

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Du har en tendens til at undgå at løbe unødvendige risici, og andre betragter dig som pålidelig. Det vil styrke din evne til at opbygge et team og lede andre. Du vil være en planlæggende mentor og vil styre din egen karriere på en måde, som minimerer risici. Din chef vil sandsynligvis respektere din dømmekraft og værdsætte din pålidelighed. Du går ikke til stregen, og du har en tendens til at tage gode beslutninger, der kun indebærer lav risiko. Du har ingen udviklingstemaer inden for dette område.

KOMPETENCEANALYSE

BESLUTNINGSKVALITET Du løber ikke unødvendige risici, og man kan regne med, at du tager beslutninger, som optimerer resultater og minimerer fejltagelser.

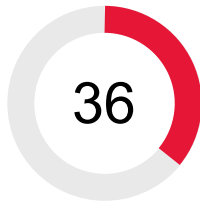
AT LØBE RISICI Du påtager dig ikke spekulative projekter uden først at have overvejet og analyseret dem nøje. Samtidig undgår du at tage rimelige chancer, og det kan medføre, at du går glip af muligheder for at udvikle din karriere.

AT LÆRE AF ERFARINGER Du er opmærksom på konsekvenserne af dine handlinger og overvejer tidligere erfaringer som en vejledning, når du skal tage beslutninger og agere i fremtiden. Du kan være modvillig over for at handle i situationer, hvor du ikke har erfaringer, som du kan trække på.



Dramatisk

Drejer sig om at være dramatisk, engageret og opmærksomhedssøgende.



INGEN
RISIKO

ADFÆRDSMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Du scorede i ZONEN UDEN RISIKO på denne skala. Ledere med lignende scores:

- Forekommer stille og selvbeherskede.
- Undgår at påkalde sig opmærksomhed.
- Har en tendens til at arbejde bag kulisserne.
- Har ikke noget imod at lade andre tage føringen.
- Synes at være i stand til at fokusere på opgaven.

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Du er en stille person, som sjældent forsøger at føre dig frem. Din beskedenhed og vilje til at lytte vil gøre dig til en betroet og troværdig person. Hvis du er leder kan dine medarbejdere dog ønske, at du var mere synlig og af og til ville profilere dig stærkere. Du er måske utilbøjelig til at give feedback og karriererådgivning, da du foretrækker at blive spurgt først. Du arbejder sandsynligvis godt sammen med en række forskellige chefer, som respekterer din beskedne stil. Din karriere udvikler sig måske ikke så hurtigt, som den burde, på grund af din utilbøjelighed til at synliggøre din succes. Du har ingen udviklingstemaer inden for dette område.

KOMPETENCEANALYSE

AT FEJRE SUCCESER Du har en tendens til ikke at give dig af med at promovere dig selv. Hvis du er leder vil det dog være vigtigt, at du synliggør dine medarbejders præstationer.

AT OPBYGGE EN HØJ MORAL Hvis du er leder, kan din beskedenhed få dig til at gå glip af muligheder for at motivere dine medarbejdere. Selvom du måske ikke personligt kræver megen anerkendelse, vil mennesker omkring dig værdsætte det, hvis du er opmærksom på dem og deres præstationer.

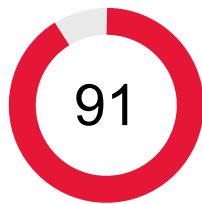
SELVUDVIKLING Du opsøger måske ikke aktivt udviklingsmuligheder for dig selv og dine medarbejdere. Uden opmuntring og støtte til at lære af erfaringer vil teamets produktivitet formindskes. Tænk strategisk over, hvordan du kan udvikle dine egne og andres færdigheder.





Excentrisk

Drejer sig om at tænke og agere på interessante, usædvanlige og tilmed excentriske måder.



HØJ RISIKO

ADFÆRDSMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Du scorede i ZONEN MED HØJ RISIKO på denne skala. Ledere med lignende scores:

- Forekommer spøgefulde og innovative.
- Kan være vanskelige at forstå.
- Har usædvanlige og originale ideer.
- Tager overraskende beslutninger.
- Skifter hurtigt og ofte fokus.

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Du er en farverig og interessant person med nogle afgjort stærke sider som leder - herunder en evne til hurtigt at ændre retning, til at arbejde uden eksplicite retningslinjer og til at forudse fremtidige tendenser. Selvom det vil være sjovt at arbejde sammen med dig, bliver du måske let distraheret og kommunikerer på uforudsigelige, idiosynkratiske eller forvirrende måder. Selvom du vil være en kreativ coach og mentor, vil dine råd sommetider blive opfattet som praktisk umulige, absurde eller i uoverensstemmelse med organisationskulturen. Din chef vil værdsætte din kreativitet og spontanitet og finder måske din sans for strategisk og visionær tænkning ganske givende. På den anden side kan din legende indstilling, din specielle kommunikationsstil og dine usædvanlige ideer svække din troværdighed.

KOMPETENCEANALYSE

AT GIVE KLARE RETNINGSLINJER Når du har travlt eller er presset, kan du have en tendens til at kommunikere ved at anvende ord eller udtryk, du synes giver mening, men som bagefter får andre til at spekulere over, hvad du egentlig har sagt.

KREATIVITET Du er i stand til at se ting på nye og originale måder. Dog kan dine ideer, når du er presset, have en tendens til at være umulige at omsætte til praksis samt have en tendens til at være ekstreme.

AT BEVARE FOKUS Når du er presset, kan du have svært ved at bevare fokus på det aktuelle problem.



Nøjeregnende

Drejer sig om at være samvittighedsfuld, perfektionistisk og svær at stille tilfreds.



INGEN
RISIKO

ADFÆRDSMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Du scorede i ZONEN UDEN RISIKO på denne skala. Ledere med lignende scores:

- Synes at have et afslappet forhold til regler.
- Styrer ikke andre ned i mindste detalje.
- Giver rutinemæssigt opgaver fra sig.
- Er fleksible.
- Prioriterer opgaver på en hensigtsmæssig måde.

LEDELSMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Du synes at være forholdsvis afslappet, du er ikke krævende, og din tolerance over for og beredvillighed til at delegere gør dig sandsynligvis populær hos dine kollegaer og medarbejdere. Dette skyldes, at de fornemmer, at du har tillid til dem. Hvis du er leder vil det, at du uddelegerer opgaver, give dine medarbejdere lejlighed til at udvikle sig. Chefer kan godt lide din tolerante, fleksible og accepterende indstilling, men ønsker måske, at du ville lægge større vægt på detaljerne. Du har ingen udviklingstemaer inden for dette område.

KOMPETENCEANALYSE

AT HÅNDTERE TVETYDIGHED Du synes at være i stand til at forblive fleksibel og at holde dine muligheder åbne, selv når du presses for resultater.

TILPASNINGSEVNE Du lader til at kunne tilpasse dig skiftende omstændigheder og prioriteringer.

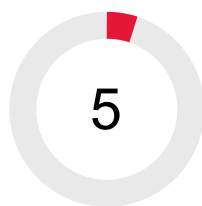
AT UDDELEGERE OPGAVER Du er i stand til at uddelegere beføjelsen til at løse problemer til et hensigtsmæssigt niveau i organisationen, selvom presset for at løse problemet måske er intenst.





Afhængig

Drejer sig om at være ivrig efter at behage og utilbøjelig til at handle selvstændigt.



INGEN
RISIKO

ADFÆRDSMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Du scorede i ZONEN UDEN RISIKO på denne skala. Ledere med lignende scores:

- Er selvstændige og selvberoende.
- Er villige til at handle uden forudgående godkendelse.
- Er villige til at udfordre deres chefer.
- Stoler på medarbejdere, der refererer til dem.
- Bakker op om medarbejdere/kollegaer, der arbejder på et lavere niveau i organisationen, end de selv.

LEDELSERMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Din score tyder på, at du er en selvstændig og selvberoende person, der sandsynligvis selv vil træffe sine beslutninger, og som er parat til at udfordre andres forretningsmæssige antagelser. Du vil arbejde bedst sammen med chefer, der kan lide at tage initiativer, handle og udfordre. Selvom du er rede til at tage dine medarbejdere og kollegaer i forsvar, bliver du måske ikke altid opfattet som en team-player. Når du skal planlægge forretningsstrategier, er du rede til at tage upopulære beslutninger. Du har ingen udviklingstemaer inden for dette område.

KOMPETENCEANALYSE

AT KONFRONTERE KONFLIKTER Du synes ikke at være bange for konflikter, og du er sandsynligvis parat til at konfrontere og give feedback til personer, der præsterer dårligt.

AT HANDLE SELVSTÆNDIGT Du synes at have det godt med at tage initiativer, at handle og at udfordre andres antagelser, når det er hensigtsmæssigt.

AT STØTTE DINE MEDARBEJDERE Du synes at være parat til at udfordre din chef på dine medarbejders vegne, hvilket er vigtigt, fordi loyalitet virker begge veje.



FORSLAG TIL UDVIKLING

Følgende forslag til udvikling drejer sig om de dimensioner, hvor du scorede inden for den MODERATE eller den HØJE RISIKOZONE.

Omskiftelig - HØJ RISIKO

- For det første: Husk på dine stærke sider - når du er bedst, er du en aktiv, energisk og interessant person, der kan tilføre en organisation intensitet og mål. Hvis du kan lære at kontrollere din tendens til at blive irriteret og modløs og styre den måde, du udtrykker dine følelser på, vil du være en endnu større hjælp for andre.
- For det andet: Lyt nøje til feedback fra personer, du har tillid til; det vil være særligt nyttigt, når det drejer sig om at få dig til at være vedholdende, når du mister engagementet i forhold til en person eller et projekt og begynder at tænke på at trække dig.
- For det tredje: Erkend at du har en tendens til at blive overentusiastisk, hvad angår personer eller projekter. Overvej denne tendens og lær at kontrollere dine første, overvældende entusiastiske udbrud. På denne måde vil du begrænse sandsynligheden for at miste engagementet senere.
- For det fjerde: Husk på, at hvis du viser for mange følelser, kan du sende utilsigtede beskeder til dit team og påvirke deres produktivitet og præstationer.
- Endelig skal du opmuntre dig selv til at holde dig til dine planer og strategier og stå de vanskelige perioder igennem, hvor du måske kan miste engagementet. Du skal ændre dine forventninger fra "Jeg vidste, at det her ikke ville gå" til "Det går ikke godt. Jeg er nødt til at overveje hvorfor, og hvad jeg skal gøre for at få tingene til at flytte sig." Jo oftere du er vedholdende, når det drejer sig om at løse dine problemer, desto mere vil du opbygge et ry for at være stabil og pålidelig.

Skeptisk - HØJ RISIKO

- For det første: Husk på dine stærke sider - når du er bedst, er du klarsynet og indsigtfuld i din vurdering af andre, og du har en fremragende forståelse af organisatorisk politik. Du er god til at identificere potentielle skjulte dagsordner og til at analysere og løse sociale og politiske problemer.
- For det andet: Du vil have en tendens til ikke at stole på den, der rådgiver dig; du bør undlade at dømmes og give din rådgiver en chance for at forsøge at hjælpe dig. Dette gælder også for andre, der bryder sig om dig - du er nødt til at gøre dig ekstra umage for at værdsætte, hvad de fortæller dig, og hvorfor de gør det.
- For det tredje: Vær forsigtig med, hvordan du kommunikerer med andre. Når du tror, at du giver udtryk for din ærlige mening, betragter andre dig måske som diskussionslysten. Vær åben over for andres synspunkter.
- Endelig bør du forsøge at være mindre kritisk og dømmende. Fortæl en betroet ven, at du forsøger at blive mere tolerant. Bed hende eller ham om at sige det til dig, når du er for kritisk, defensiv eller nærtagende - og lyt til hans eller hendes feedback.



FORSLAG TIL UDVIKLING

Forsigtig - MODERAT RISIKO

- For det første: Husk på dine stærke sider - du er yderst optaget af at gøre tingene rigtigt; andre vil værdsætte din følelse af forpligtelse og vide, at de kan stole på, at du lægger dine bedste kræfter i et projekt.
- For det andet: Du bryder dig ikke om at tage initiativ, når du deltager i noget, hvor du føler, at du mangler evner eller viden. Disse tendenser kan afskære dig fra værdifulde udviklingsmæssige erfaringer, og i det lange løb vil din karriere ikke udvikle sig så hurtigt, som den kunne, selvom du vil begå færre fejl.
- For det tredje: Din vane med at tage nøje overvejede beslutninger kan sommetider bevirke, at du går glip af muligheder og få andre til at anse dig for ikke at være handlingsorienteret. Du er nødt til at udvikle parathed til at eksperimentere. Fortrolige venner kan hjælpe dig med at evaluere værdien af nye satsninger.
- For det fjerde: Når folk beder om at høre din mening på et møde, tror de normalt, at du har noget væsentligt at bidrage med. Du er nødt til at sige din mening under sådanne omstændigheder. En form for assertionstræning kan være nyttig.

Reserveret - HØJ RISIKO

- For det første: Husk på dine stærke sider - når du er bedst, er du en resolut og selvstændig person, der ikke er let at skræmme eller true, og som kan tåle mosten i svære tider.
- For det andet: Check med andre efter vigtige møder for at være sikker på, at du har forstået tingene på samme måde som dem. Du kan tage bestik af overensstemmelsen med andre som en retningslinje, når der skal handles.
- For det tredje: Din hårdhed og selvstændighed er ønskværdige kvaliteter i nogle situationer, men de kan hindre dig i at lytte til feedback; du er nødt til at være klar over det og gøre dig ekstra umage for at få udbytte af dine venners rådgivning.
- For det fjerde: Din tendens til at være temmelig direkte og ligefrem kan påvirke din evne til at overbevise andre om dine ideer og din evne til at opbygge et team.
- Endelig, selvom du måske nok foretrækker at arbejde alene - særligt når du er under pres - er du nødt til at komme ud af kontoret og tale med dine medarbejdere hver dag. Dette kan være svært for dig til at begynde med, men det er en vigtig måde, hvorpå du kan vise interesse og forsøge at lytte.



FORSLAG TIL UDVIKLING

Modstræbende - HØJ RISIKO

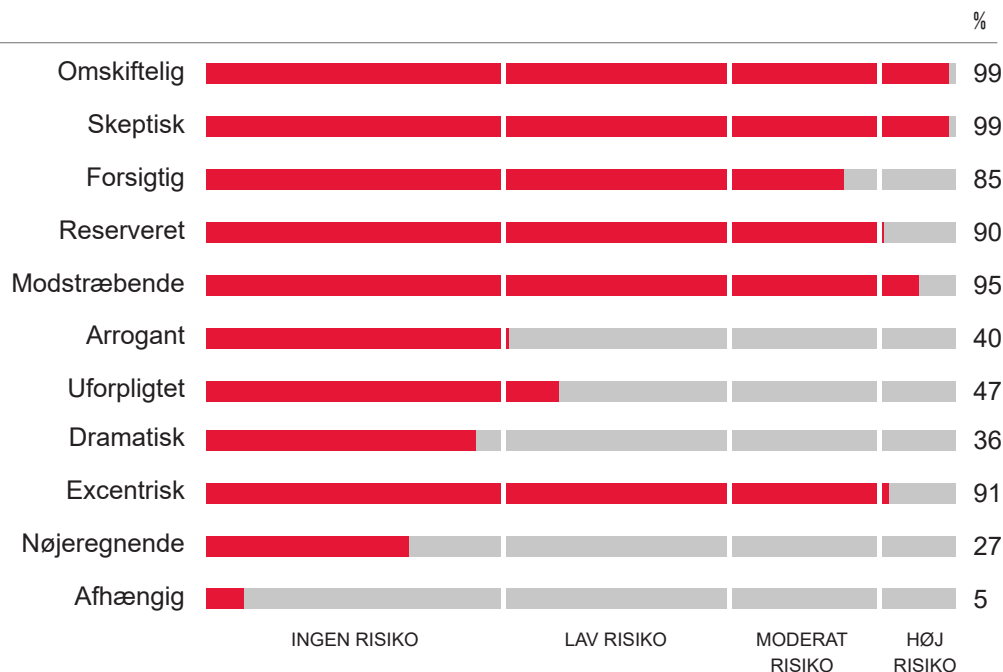
- For det første: Husk på dine stærke sider - du er selvstændig, socialt begavet og i stand til at sige "nej" på en diplomatisk måde. Du forlanger ikke meget af andre, undtagen at du bliver ladet i fred, så du kan gøre dit arbejde på din egen måde.
- For det andet: Du ser mere inkompetence i verden end andre gør. Selvom du måske synes, at andre er naive, kan du have gavn af deres optimisme og tillid.
- For det tredje: Erkend, at du måske bliver irriteret, når andre forsøger at råde dig. Tillad dig selv at blive påvirket af venner eller familie og at være mere villig til at gøre de små ekstra ting, de beder dig om at gøre.
- For det fjerde: Begræns de løfter, du giver andre, men sørg for at opfylde de løfter, du giver og gør de ting, du forpligter dig til.

Excentrisk - HØJ RISIKO

- For det første: Husk på dine stærke sider - når du er bedst, er du en farverig, visionær og stimulerende person. Andre vil værdsætte din fantasi, dine visioner og din kreative måde at tænke på.
- For det andet: Du kommunikerer ikke altid klart. Resultatet er, at dine ideer enten går tabt eller ikke bliver gennemført, fordi folk ikke ved, hvad du mener eller har til hensigt. Du er nødt til at gøre dig ekstra umage for at sikre, at andre forstår dig, og du er nødt til at være opmærksom på tegn på, at kommunikationen er mislykkedes.
- For det tredje: Din karriere vil udvikle sig på den mest produktive måde, hvis du fokuserer på de ideer, som forekommer mest interessante for andre, ikke for dig selv. Således vil flere af dine ideer blive til handling.
- Endelig er du nok nødt til at finde sammen med en, der måske er mindre kreativ, men som er bedre til at få ting gennemført. Du vil få brug for hjælp til at realisere dine ideer, og den bedste måde at gøre det på består i at arbejde sammen med en, der kan lide dine ideer, og som ønsker at hjælpe dig med at gennemføre dem.



Skalaer

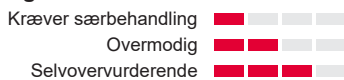


Scores på subskalaer

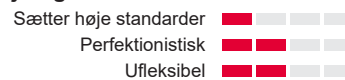
Omskiftelig



Arrogant



Nøjeregnende



Skeptisk



Uforpligtet



Afhængig



Forsigtig



Dramatisk



Reserveret



Excentrisk



Modstræbende

