



CHALLENGE

DERAILERS OG PERSONLIGHEDSBASEREDE RISICI

Rapport for: John Score-Average

ID: UH555944

Dato: 22.12.2016



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.

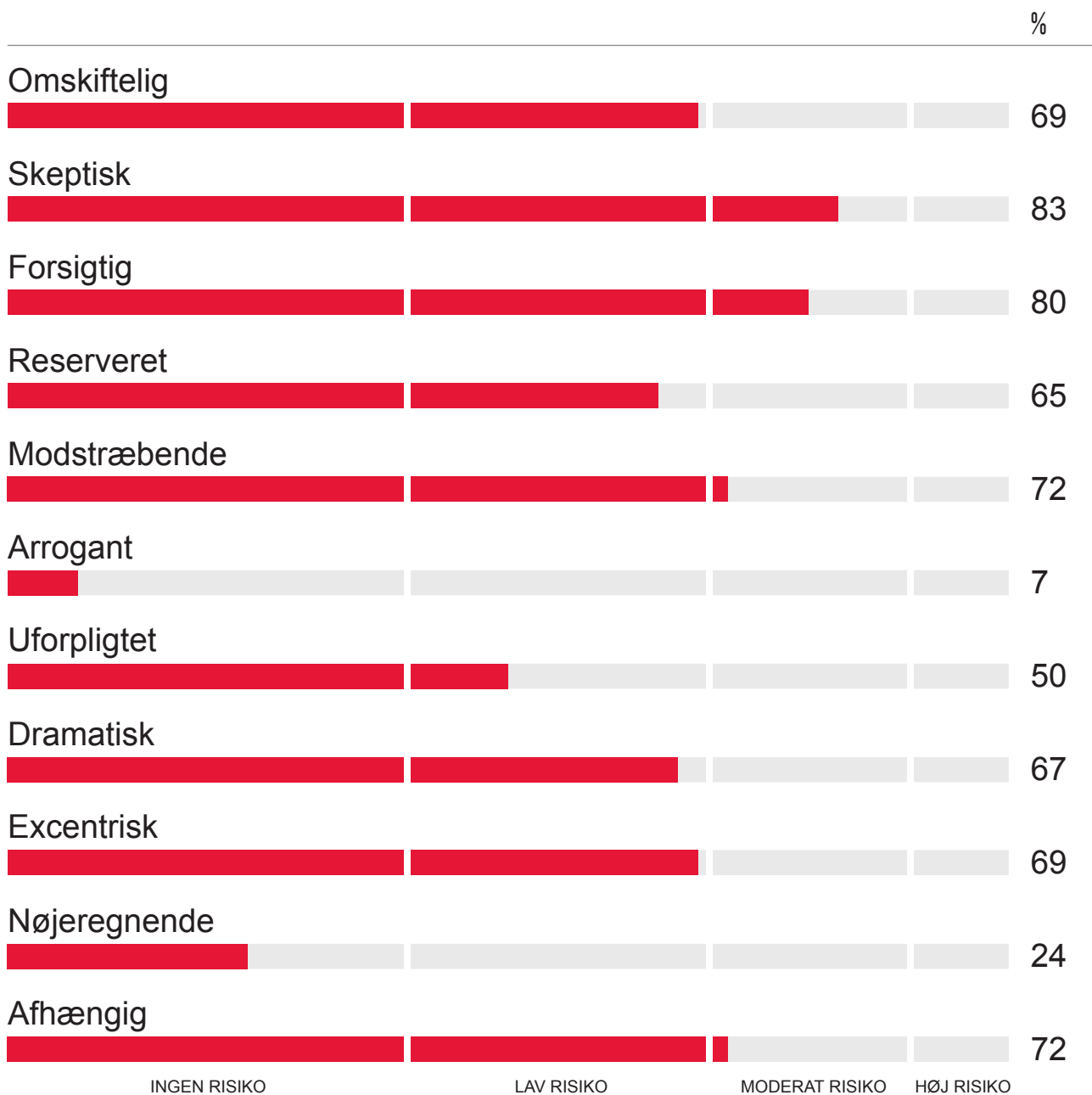
Afhængig Drejer sig om at være ivrig efter at behage og utilbøjelig til at handle selvstændigt. Resultat: synes at være behagelig og rar at omgås, men utilbøjelig til at støtte kollegaer, der er lavere placeret i organisationen.





HDS-PROFIL

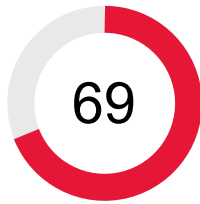
Skalaer





Omskiftelig

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



LAV RISIKO

ADFÆRDSMÆSSIGE IMPLIKATIONER

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

- Forekommer normalt at være i godt humør.
- Håndterer frustrationer uden at blive ophidsede.
- Forekommer normalt entusiastiske.
- Forekommer normalt rolige i krisesituationer.
- Bliver sjældent vrede på andre.

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Din rolige og faste adfærd vil styrke din evne til at vedligeholde relationer og lede andre. Din fasthed vil sandsynligvis også være en fordel i miljøer med et hurtigt arbejdstempo. Din optimisme og følelsesmæssige modenhed vil sandsynligvis betyde, at det er let for dig at styre din karriere, opnå andres støtte og motivere dem til at frembringe resultater. Du har ingen udviklingstemaer inden for dette område.

KOMPETENCEANALYSE

BALANCE Dit team vil værdsætte din ligevægt, din forudsigelighed og din beroligende indflydelse i forskellige situationer og din evne til at holde sammen på tingene i stressede perioder.

RET FÆRDIGHED OVER FOR ANDRE Som leder er du ikke tilbøjelig til at være på nakken af folk, og dine medarbejdere vil reagere positivt på din ensartede behandling af dem.

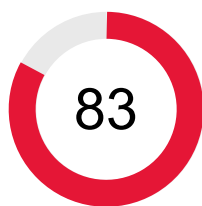
VEDHOLDENHED Som leder vil dine kollegaer værdsætte din vedholdenhed og evne til at fuldføre projekter på trods af frustrationer, forhindringer og udfordringer. Det er ikke sandsynligt, at du giver op, når det bliver svært, men snarere at du bliver ved med at klø på, indtil arbejdet er gjort.





Skeptisk

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



MODERAT
RISIKO

ADFÆRDSMÆSSIGE IMPLIKATIONER

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

- Forekommer indsigtsfulde når det gælder andres motiver og organisationens politik.
- Tager kritik personligt.
- Har en tendens til at bære nag.
- Kan være diskussionslystne.
- Kan være vanskelige at coache.

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Du er god til at bedømme andres evner og motiver, og det kan være en værdifuld færdighed hos en leder. Dog kan din skepsis over for andres hensigter hæmme din evne til at opbygge og vedligeholde relationer. Folk opfatter dig måske som diskussionslystne, og den feedback som du giver andre, fokuserer måske på deres fejl og mangler, hvilket kan have betydning for din indvirkning på dem. Din forretningsstrategi kan have en tendens til at afspejle det værst tænkelige scenarie, og du planlægger muligvis din karriere ud fra samme perspektiv.

KOMPETENCEANALYSE

AT PÅVIRKE OG OVERTALE ANDRE Til tider kan du virke mistænksom og bruge mere tid på at tænke taktisk end på virksomhedens kerneforretning. Som følge heraf kan andre anse dig for at være vanskelig at have med at gøre, og det kan være svært for dig at overtale andre til at samarbejde med dig.

ÅBENHED OVER FOR IDEER Når du bliver præsenteret for nye ideer og forslag, har du en tendens til at drage dem i tvivl og bringe de underliggende politiske problemstillinger op til overfladen. Til tider kan det få dig til at forekomme modvillig over for nye ideer. Andre betragter dig måske som bedre til at identificere problemer end til at finde alternative løsninger.

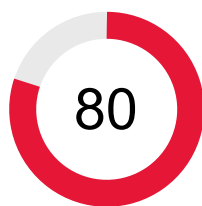
OBJEKTIVITET I forhold til visse emner, kan du forekomme noget uflexibel og fastlåst i dine synspunkter. Andre indser måske ikke, at du har en grund til at have dine synspunkter, og at du kan være objektiv og se tingene fra flere vinkler.





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.

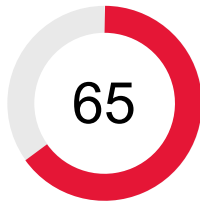
AT LEDE MED SELVSIKKERHED Din optagethed af at tage rigtige beslutninger er en styrke. Dog kan andre betragte dine overvejelser som manglende tro på dine egne evner.





Reserveret

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



LAV RISIKO

ADFÆRDSMÆSSIGE IMPLIKATIONER

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

- Forekommer socialt tilgængelige og bekymrer sig om andre.
 - Stiller spørgsmål for at kunne forstå andre.
 - Forekommer omsorgsfulde over for andre.
 - Læser hurtigt folk.
 - Hjælper, når de bliver bedt om det.
-

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Du lader til at være venlig, udadvendt, hensynsfuld og taktfuld. Du vil sandsynligvis være i stand til at opbygge og vedligeholde relationer og motivere dine medarbejdere, hvilket er vigtige lederegenskaber. Du er en team-player, og din interpersonelle stil vil sandsynligvis betyde, at du er populær. Du arbejder typisk godt sammen med mange forskellige chefer og kan give andre saglig og værdifuld feedback. Du begår få fejltagelser, når det drejer sig om uforvarende at støde andre fra sig. Du har ingen udviklingstemaer inden for dette område.

KOMPETENCEANALYSE

AT MOTIVERE ANDRE Din interpersonelle stil vil gøre dig i stand til at opbygge relationer til andre, og det vil forøge din effektivitet i organisationen.

AT OPBYGGE RELATIONER Du er sandsynligvis god til at opfatte sociale signaler, at forstå hvilken social effekt forskellige reaktioner kan have og at opbygge relationer til kollegaer, medarbejdere og andre.

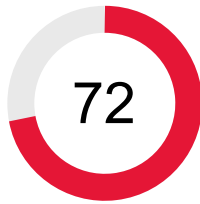
TILGÆNGELIGHED Du er udadvendt, tilgængelig og tilnærmelig, selv når du er presset og har store arbejdsbyrder.





Modstræbende

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



MODERAT
RISIKO

ADFÆRDSMÆSSIGE IMPLIKATIONER

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

- Har gode sociale færdigheder.
- Bryder sig ikke om afbrydelser.
- Har en tendens til at sætte spørgsmålstejn ved topledelsens kompetence.
- Udsætter opgaver, de ikke bryder sig om.
- Kan forekomme stædige, når de bliver presset til at levere resultater.

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Din score på denne dimension antyder, at du forekommer charmerende, elskværdig, samarbejdsvillig og støttende. Du er dog følsom over for tegn på kritik eller manglende respekt fra andre i organisationen, og hvis du ser sådanne tegn, kan du reagere ved at udsætte eller trække ting i langdrag. På trods af at du er god til at coache dine medarbejdere, gør du det kun, når du er i humør til det. Du vil bakke op om chefer, som har gjort sig fortjent til din tillid, men du vil ikke arbejde godt sammen med dem, der ikke har. Din udtalte stædighed kan påvirke din evne til at samle et team.

KOMPETENCEANALYSE

AT FREMME TEAMWORK Du giver måske din støtte til projekter og personer på forhånd, men hvis du ikke kan se, at det har nogen personlig relevans for dig, holder du ikke altid ved. Dette kan belaste dine relationer til andre.

SAMARBEJDE OG RETTIDIGE RESULTATER Når du er stresset og under pres, kan du have en tendens til at bebrejde andre, at du ikke når aftalte deadlines.

AT OPBYGGE TILLID Når du er uenig i en handlingsplan, prøver du måske at forhale sagen og giver ikke fuld opbakning. Det kan underminere andres tillid til dig.





Arrogant

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



INGEN
RISIKO

ADFÆRDSMÆSSIGE IMPLIKATIONER

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

- Forekommer beskedne og uprætentiøse.
- Undgår oftest at afbryde, kritisere eller udfordre andre.
- Undgår at promovere sig selv.
- Påtager sig ansvaret for fejl og misforståelser.
- Føler ikke, at de har en særlig ret til at modtage noget.

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Du har en beskeden og uprætentiøs stil, og du arbejder sandsynligvis godt sammen med forskellige chefer. Du har et realistisk syn på din kompetence og betydning, hvilket vil styrke din troværdighed. Du kan være utilbøjelig til og tilbageholdende med at give andre feedback på dårlige præstationer, men du vil sandsynligvis gøre det, når du bliver bedt om det. Dine karriereplaner er nok ikke særlige aggressive, og du kan være utilbøjelig til at pege på dig selv som kandidat til en fremtidig nøgleposition i virksomheden, da du foretrækker at vente på, at andre skal opdage, hvad du bidrager med. Du har ingen udviklingstemaer inden for dette område.

KOMPETENCEANALYSE

AT SE PERSPEKTIVER Selvom du har ideer til, hvordan man udvikler en ny forretning, fremfører du dem nok ikke med tilstrækkelig kraft.

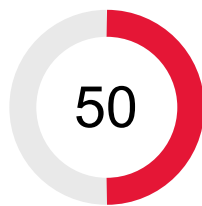
PERSONLIG UDVIKLING Du lytter til feedback og er villig til at bede andre (kollegaer, interessenter, osv.) om at bedømme din præstation. Denne åbenhed vil lette din udvikling.

BEHOV FOR AT SKABE RESULTATER Din naturlige beskedenhed og selvbeherskelse får dig måske til at holde dig tilbage 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.

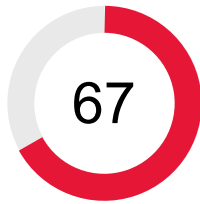
AT LØBE RISICI Du påtager dig ikke spekulative projekter uden først at have overvejet og analyseret dem nøje. Samtidig undgår du at tage rimelige chancer, og det kan medføre, at du går glip af muligheder for at udvikle din karriere.

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.



LAV RISIKO

ADFÆRDSMÆSSIGE IMPLIKATIONER

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

- Forekommer uprætentiøse og kan agere hensigtsmæssigt i sociale sammenhænge.
- Opsøger ikke rampelyset.
- Støtter andres præstationer.
- Synes at være gode til at følge andre.
- Tager ikke sig selv for højtideligt.

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Du har ikke behov for at være i centrum og foretrækker at lade dine handlinger tale for sig selv. Du leder med let hånd og deler anerkendelse med dine medarbejdere. Du arbejder godt sammen med mange forskellige chefer, som vil kunne lide din parathed til at dele anerkendelse med andre. Imidlertid udvikler din karriere sig måske ikke så hurtigt, som dine evner lægger op til, på grund af din modstand mod at promovere dig selv. Du har ingen udviklingstemaer inden for dette område.

KOMPETENCEANALYSE

AT FEJRE SUCCESER Du synes rede til at støtte dine medarbejdere, og du konkurrerer ikke med dem. Hvad der er endnu vigtigere er, at du er parat til at dele anerkendelsen for succes med andre.

AT OPBYGGE EN HØJ MORAL Din personlige beskedenhed kan bevirke, at du er modvillig over for at synliggøre dit teams præstationer. Dine medarbejdere kan kun få opmærksomhed ved, at du synliggør deres resultater.

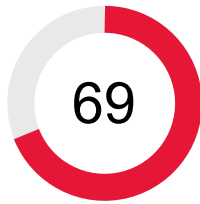
SELVUDVIKLING Du er ikke tilstrækkelig aggressiv, når det gælder at opsøge udviklingsmuligheder for dig selv og dine medarbejdere. Hvis du ikke får erfaringer, du kan lære af, begrænses teamets produktivitet. Fremskridt afhænger af indlæring, og du er ansvarlig for at skaffe ressourcer til at udvikle dit team.





Excentrisk

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



LAV RISIKO

ADFÆRDSMÆSSIGE IMPLIKATIONER

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

- Tager fornuftige beslutninger.
- Kommunikerer på en forståelig måde.
- Har kreative ideer.
- Opfører sig på en socialt hensigtsmæssig måde.

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Dine medarbejdere vil værdsætte, at du er praktisk og nede på jorden, og at du foretrækker at minimere overraskelser og kriser. Dine råd til kollegaer vil være fornuftige og praktiske. Du er ikke nødvendigvis en strategisk eller visionær planlægger, men du vil være populær hos en række forskellige chefer, fordi du er nøgtern og til at stole på. Du vil planlægge din karriere på en fornuftig måde. Du har ingen udviklingstemaer inden for dette område.

KOMPETENCEANALYSE

AT GIVE KLARE RETNINGSLINJER Du kommunikerer sandsynligvis på en forståelig måde, uanset hvordan omstændighederne måtte være.

KREATIVITET Du vil være i stand til at foreslå fornuftige løsninger på problemer, selvom du er presset. Endvidere vil du være god til at bedømme nye ideers praktiske anvendelighed.

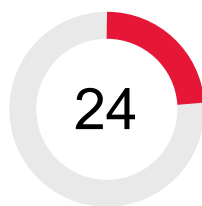
AT BEVARE FOKUS Du er sandsynligvis i stand til at fastholde fokus på relevante problemer og spørgsmål, selvom du bliver afbrudt.





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.

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Du synes at være forholdsvis afslappet, du er ikke krævende, og din tolerance over for og beredvillighed til at delegerer 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 HÅNDBERE 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.

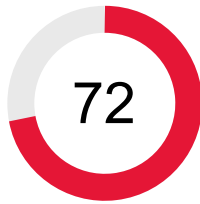
AT UDDELEGERE OPGAVER Du er i stand til at uddelegere beføjelsen til at løse problemer til et hensigtsmæssigt niveau i organisationen, selvom presset for at løse problemet måske er intenst.





Afhængig

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



MODERAT
RISIKO

ADFÆRDSMÆSSIGE IMPLIKATIONER

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

- Er behagelige, venlige og samarbejdsvillige.
- Synes ivrige efter at behage.
- Holder deres chef informeret.
- Synes altid at give opbakning til virksomhedens politik.
- Er gode team-players.

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Du er en behagelig og imødekommende person, der ikke bryder dig om kontroverser. Som leder vil du være høflig og opmærksom, men du er måske modvillig over for at presse på eller kæmpe for noget på dine medarbejders vegne. Du er en god team-player, som arbejder godt sammen med forskellige chefer; de vil værdsætte din loyale og samarbejdsvillige indstilling. Du vil søge råd og hjælp til at udvikle din karriere, og du vil være utilbøjelig til at træffe beslutninger uden først at have spurgt andre til råds.

KOMPETENCEANALYSE

AT KONFRONTERE KONFLIKTER Du foretrækker sandsynligvis at undgå konflikter og konfrontationer og kan føle det ubehageligt at give andre negativ feedback.

AT HANDLE SELVSTÆNDIGT Du tilkendegiver måske ikke din mening om vigtige og/eller kontroversielle emner og følger i stedet gruppen.

AT STØTTE DINE MEDARBEJDERE Du fokuserer måske mere på at komme godt ud af det med din chef end på at komme godt ud af det med dine medarbejdere, hvilket kan underminere din troværdighed over for medarbejderne.



FORSLAG TIL UDVIKLING

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

Skeptisk - MODERAT 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 dømme 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.

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.





FORSLAG TIL UDVIKLING

Modstræbende - MODERAT 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.

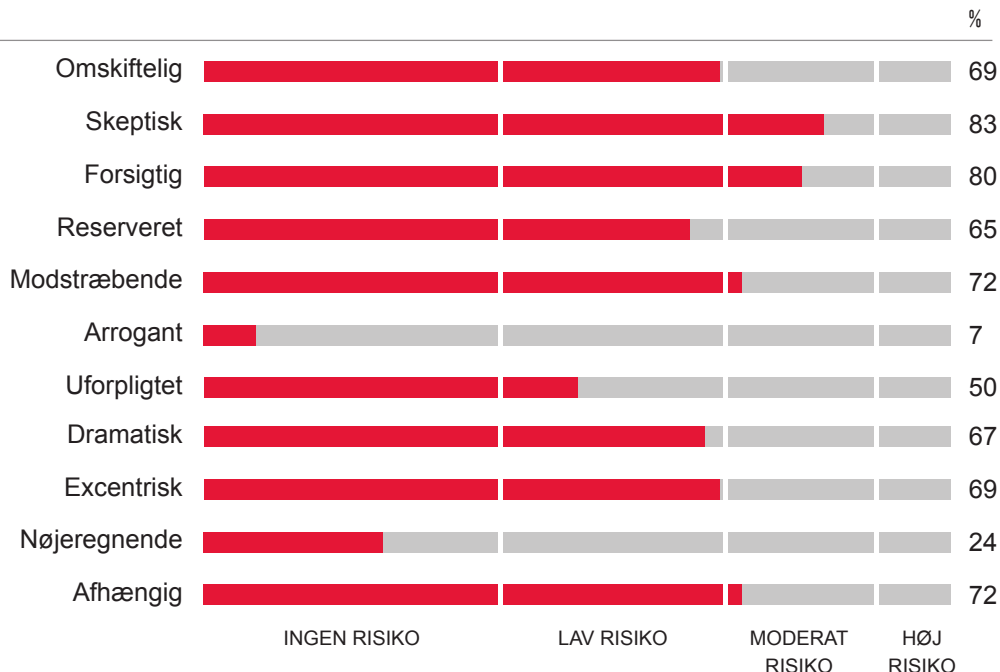
Afhængig - MODERAT RISIKO

- For det første: Husk på dine stærke sider - når du er bedst, er du en samarbejdsvillig, venlig person, der arbejder godt som en del af et team. Du er god til at løse uoverensstemmelser og til at dulme sårede følelser, og du støtter loyalt gode mennesker og beundringsværdige sager.
- For det andet: Husk på, at hvis du ønsker, at dine medarbejdere skal være loyale over for dig, så må du være loyal over for dem, selvom det betyder, at du sommetider er nødt til at irritere dine overordnede.
- For det tredje: Når du bliver bedt om at sige din mening så tag dig tid, beslut dig for hvad du mener og vær parat til at forsvare din mening, hvis den udfordres.
- For det fjerde: Selvom du ikke bryder dig om konflikter, så vil der være tidspunkter, hvor du er nødt til at konfrontere andre og være uenig med dem. I det lange løb afhænger din troværdighed af, at du gør det.





Skalaer

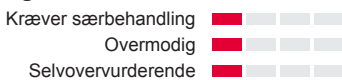


Scores på subskalaer

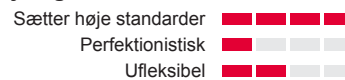
Omskiftelig



Arrogant



Nøjeregnende



Skeptisk



Uforpligtet



Afhængig



Forsigtig



Dramatisk



Reserveret



Excentrisk



Modstræbende

