



UTFORDRING

HDS - RISIKOFAKTORER, AVSPORINGSTENDENSER OG
PERSONLIGHETSTREKK

Rapport for: John Score-Average

ID: UH555944

Dato: 12.22.2016



INTRODUKSJON

Utviklingsrapporten er utarbeidet for å hjelpe deg til å utvikle ditt lederskap. Den vil gi deg innsikt i sider ved din atferd som kan være til hinder for prestasjon. Den gir deg også forslag til hvordan du kan lede mennesker på en mer effektiv måte.

Lederskap innebærer å kunne sette sammen og støtte høyt presterende team. Alt som reduserer din evne til å utvikle teamet, svekker også din prestasjon som leder.

Denne rapporten er basert på Hogans Deskriptive Skalaer (HDS), og utviklet ut i fra resultatene i et internasjonalt utvalg bestående av over 4000 utøvende ledere som har deltatt i lederskapsforskning de siste ti årene.

BAKGRUNN

De fleste mennesker viser visse uproduktive atferdsmønstre når de er under stress. Vi refererer til disse som risikofaktorer. Under vanlige omstendigheter kan disse tendensene være en styrke, men når du er trøtt, presset, kjeder deg eller blir distraheret på en eller annen måte, kan disse faktorene svekke din effektivitet og forringe din relasjon til kunder, kollegaer og nærmeste overordnede. Andre kan være klar over disse tendensene uten å gi deg noen tilbakemelding. Det er også mulig at lederen din ignorerer dem.

Denne rapporten er delt inn i tre deler. Først kommer en grafisk representasjon av profilen din. Deretter vil du finne en tolkning av dine skårer, skala for skala. Skårer mellom den 90. og den 100. persentilen er høye skårer, skårer mellom den 70. og den 89. er forhøyede skårer, skårer mellom den 40. og den 69. persentilen er middels skårer og skårer mellom den 0. og den 39 persentilen er lave skårer. Den tredje delen gir råd for utvikling innenfor områder der du fikk enten forhøyede eller høye skårer. Ingen råd for utvikling gis ved lave eller middels skårer.

HVORDAN UTVIKLES RISIKOFAKTORENE?

Forskning tyder på at ledere utvikler risikofaktorer i interaksjonen med foreldre, venner, slektninger og andre viktige personer tidlig i livet. Atferdsmønstre som utviklet seg da du var ung, kan bli varige. Det kan dessuten være at du ikke er oppmerksom på disse tendensene.





INTRODUKSJON

HVORDAN BRUKE DENNE INFORMASJONEN

Les først rapporten nøye, og bestem hvilke utviklingsforslag som er relevante for deg. Merk disse forslagene med et plusstegn (+), og sett et minustegn (-) ved de som du ikke synes passer. Deretter oppfordrer du kollegaer, nærmeste overordnede og familiemedlemmer til å komme med feedback. Diskuter din innsikt med disse personene, og spør om reaksjoner. En nøkkel til å utvikle nye ferdigheter som leder, er å sikre deg støtte fra din nærmeste overordnede, kollegaer og leder. Til slutt studerer du utviklingsforslagene som gis i slutten av rapporten. Disse forslagene presenteres for forhøyede og høye skårer (dvs. skårer på eller over den 70. persentilen).

DEFINISJONER

De elleve skalaene for utviklingsrapporten defineres nedenfor.

Flyktig Handler om tendensen til å utvikle sterk entusiasme for mennesker eller prosjekter for siden å bli skuffet over dem. Resultatet blir at man virker lite utholdende.

Skeptisk Handler om tendensen til å ha sosial innsikt, men også om å være kynisk og oversensitiv for kritikk. Resultatet blir at man mangler filter til andre.

Unnvikende Handler om tendensen til å være svært engstelig for å bli kritisert. Resultatet blir at man er uvillig til å forandre på ting og å ta sjanser.

Avskjermet Handler om tendensen til å mangle interesse eller oppmerksomhet for andres følelser. Resultatet blir at man virker dårlig til å kommunisere.

Passiv-aggressiv Handler om tendensen til å være uavhengig, ignorere andres oppfordringer og å bli irritert om de insisterer. Resultatet blir at man virker stå, treg og usamarbeidsvillig.

Arrogant Handler om tendensen til å overvurdere sin egen kompetanse og verdi. Resultatet blir at man virker ute av stand til å innrømme feil eller lære av erfaringer.

Manipulativ Handler om tendensen til å være sjarmerende, spenningsøkende og villig til å ta sjanser. Resultatet blir at det virker som en har problemer med langvarige forpliktelser og med å lære av erfaringer.

Dramatisk Handler om tendensen til å være dramatisk, attraktiv og oppmerksomhetssøkende. Resultatet blir at man er opptatt av å bli lagt merke til og kan mangle evne til å beholde fokus over tid

Eksentrisk Handler om tendensen til å tenke og handle på interessante, uvanlige og til og med eksentriske måter. Resultatet blir at man virker kreativ, men kan mangle god dømmekraft.

Perfeksjonistisk Handler om tendensen til å være samvittighetsfull, perfeksjonistisk og vanskelig å tilfredstille. Resultatet blir en tendens til å umyndiggjøre de ansatte.

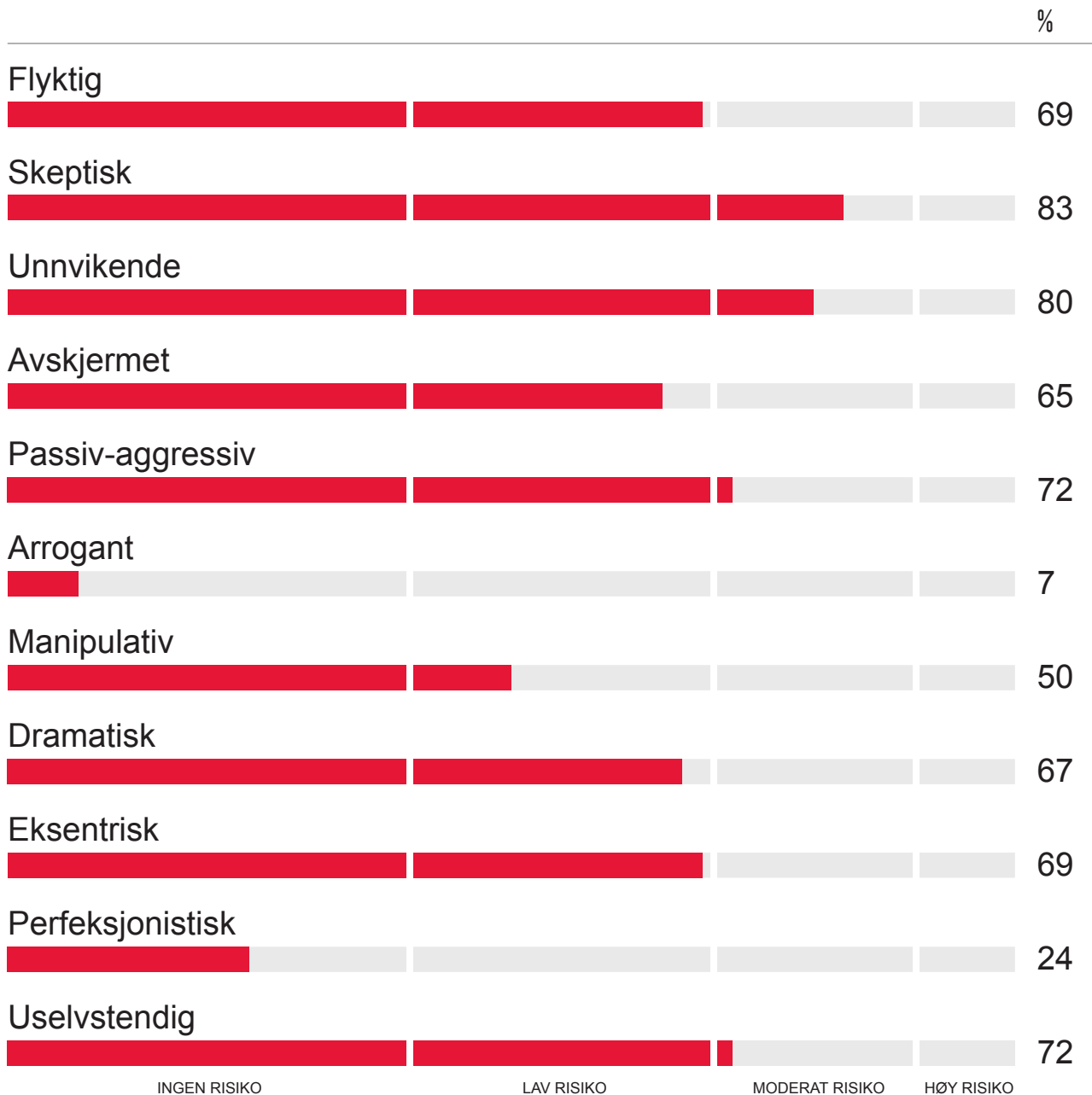
Uselvstendig Handler om tendensen til å være innstilt på å gjøre andre til lags og å oppvise motvilje mot å handle selvstendig. Resultatet blir at man er hyggelig og medgjørlig, men uvillig til å støtte underordnede.





UTVIKLINGSPROFIL FOR LEDERSKAP

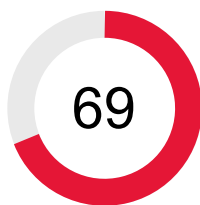
Skalaer





Flyktig

Handler om tendensen til å utvikle sterk entusiasme for mennesker eller prosjekter, for siden å bli skuffet over dem.



LAV RISIKO

ATFERD

Dine resultater indikerer LAV RISIKO på denne skalaen. Ledere med lignende resultat vil:

- Vanligvis være i godt humør.
- Håndtere frustrasjon uten å bli opprørt.
- Vanligvis virke entusiastiske.
- Vanligvis virke rolige i nødsituasjoner.
- Sjelden bli sinte på andre.

LEDERSKAP

Din rolige og trygge oppførsel vil styrke din evne til å beholde relasjoner og å lede andre. Din trygghet burde også være en styrke i arbeid hvor det stadig er tidspress. Din optimisme og emosjonelle modenhet styrker din evne til å styre egen karriere, få støtte fra andre og å motivere dem til å arbeide produktivt. Ditt lederskap har ingen utviklingstemaer på dette området.

KOMPETANSEANALYSE

FATNING Ditt team vil sette pris på ditt jevne humør, din forutsigbare og beroligende innflytelse, og din tendens til å holde ting sammen i stressende tider.

RETTFERDIGHET Som leder vil du ikke dømme andre, og personalet vil reagere positivt på at du behandler dem rettferdig.

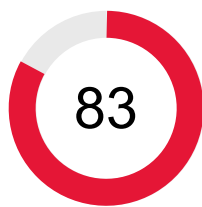
UTHOLDENHET Som leder vil dine medarbeidere sette pris på din utholdenhet og evne til å gjennomføre prosjekter på tross av hindre og utfordringer. Du gir sannsynligvis ikke opp så lett i motbakke; snarere arbeider du nok hardere for å få ting gjort.





Skeptisk

Handler om å være sosialt innsiktsfull, men også å være kynisk og oversensitiv for kritikk.



MODERAT
RISIKO

ATFERD

Dine resultater indikerer **MODERAT RISIKO** på denne skalaen. Ledere med lignende resultat vil:

- Framstå som innsiktsfull om andres motiver og om maktpillet på arbeidsplassen.
- Ta kritikk personlig.
- Bære nag.
- Kunne være kranglete.
- Kunne være vanskelige å "coache".

LEDERSKAP

Du er god til å vurdere andres talenter og motiver; hvilket kan være verdifulle lederegenskaper. Din mistro til andres intensjoner kan imidlertid hemme din evne til å bygge og opprettholde relasjoner. Mennesker kan oppfatte deg som påståelig og sta, og tilbakemeldingene du gir til underordnede kan overfokusere på svakheter. Dette kan virke hemmende. Din virksomhetsstrategi kan virke styrt av å unngå det "verst tenkelige", og muligens planlegger du din egen karriere ut fra liknende perspektiver.

KOMPETANSEANALYSE

PÅVIRKE OG OVERBEVISE ANDRE Noen ganger kan du virke mistenksom, og du kan nok også av og til bruke mer tid på maktpillet innenfor organisasjonen enn sentrale spørsmål for virksomheten. Som et resultat kan andre synes at du er vanskelig å ha med å gjøre, og følgelig kan det også bli vanskelig å få dem til å samarbeide med deg.

ÅPENHET FOR IDEER Når nye idéer og forslag blir presentert, pleier du å komme med innvendinger og bringe underliggende maktmotiver til overflaten. Iblant kan dette gjøre at du virker som en motstander av nye idéer. Andre kan synes du er bedre på å identifisere problemer enn å finne alternative løsninger.

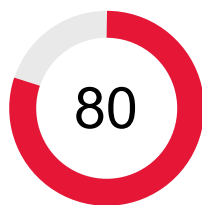
OBJEKTIVITET På visse områder kan du virke litt ufleksibel og stivbeint. Andre innser kanskje ikke at du har dine grunner for å se ting på måten du gjør, at du kan være objektiv og dessuten har evne til å se ting fra flere perspektiver.





Unnvikende

Handler om å være svært engstelig for å bli kritisert.



MODERAT
RISIKO

ATFERD

Dine resultater indikerer **MODERAT RISIKO** på denne skalaen. Ledere med lignende resultat vil:

- Virke som de tar fornuftige beslutninger med lav risiko.
- Trengte å bli beroliget.
- Være skeptiske til å prøve ut ny teknologi.
- Ergre seg over sine feil.
- Engste seg for personalets feil.

LEDERSKAP

Fordi du misliker å gjøre feil og å bli kritisert, kan du ha en tendens til å overvåke personalet nøye for å passe på at alt blir rett. Dette kan gjøre at du mister deres tillit. Du kan også være treg når beslutninger skal tas; noe som kan frustrere et målorientert personale. Du har en tendens til å unngå å ta sjanser. Dette kan medføre at du ikke tar på deg vanskelige oppgaver. Det er mulig at ditt ønske om å minimalisere feil også preger din egen karriereutvikling. Som leder kan det hende at du utvikler forsiktige og konservative visjoner for fremtiden.

KOMPETANSEANALYSE

BESLUTTSOMHET At du er opptatt av å ta de rette beslutningene, kan medføre at du henter inn mer informasjon enn du trenger. Dette kan videre føre til at du ikke tar beslutningene i tide.

HANDLINGSKRAFT Du kan ha en tendens til å unngå å skride til handling så lenge du ikke har all informasjon du vil ha. Dette kan forsinke prosesser, spesielt i kritiske situasjoner.

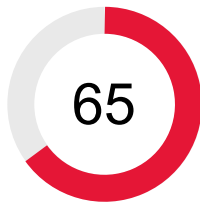
LEDE MED SELVTILLIT At du er opptatt av å ta de rette beslutningene, er en styrke. Andre mennesker kan imidlertid tolke din ettertenksomhet som at du mangler tiltro til egen kompetanse.





Avskjermet

Handler om å mangle interesse eller oppmerksomhet for andres følelser.



LAV RISIKO

ATFERD

Dine resultater indikerer LAV RISIKO på denne skalaen. Ledere med lignende resultat vil:

- Virke sosialt omgjengelige og opptatte av andre.
- Spørre for å forstå andre mennesker.
- Virke hensynsfulle overfor andre.
- Forstå fort hva folk ønsker og vil.
- Være behjelpelige ved behov.

LEDERSKAP

Du virker vennlig, utadvendt, omtenksum og taktfull. Du har trolig evnen til å bygge og opprettholde relasjoner og motivere personalet; to egenskaper som det er viktig at en leder har. Du er en lagspiller, og din mellommenneskelige stil burde gjøre deg troverdig og til og med populær. Du samarbeider vanligvis bra med de fleste ledere, og er i stand til å gi feedback som både er balansert og til hjelp for andre. Du er nok ikke den som av vanvare lar andre føle seg satt på sidelinjen. Ditt lederskap har ingen utviklingstemaer på dette området.

KOMPETANSEANALYSE

MOTIVERE ANDRE Din mellommenneskelige stil bidrar til at du utvikler gode relasjoner til andre; noe som øker din effektivitet i organisasjonen.

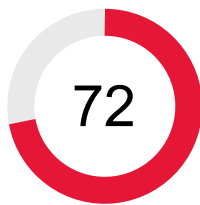
RELASJONSSKAPENDE Du er god til å oppfatte sosiale signaler, forstå den sosiale betydningen av forskjellige handlinger og oppnå god kontakt med kollegaer, underordnede og andre.

TILGJENGELIGHET Du er vanligvis utadvendt, tilgjengelig og omgjengelig, til og med under stress og hardt arbeidspress.



Passiv-aggressiv

Handler om å være sjarmerende, men uavhengig, sta og vanskelig å "coache".



MODERAT
RISIKO

ATFERD

Dine resultater indikerer **MODERAT RISIKO** på denne skalaen. Ledere med lignende resultat vil:

- Ha gode sosiale ferdigheter.
- Ikke like å bli avbrutt.
- Sette spørsmålstejn ved ledelsens kompetanse.
- Utsette oppgaver de ikke liker å gjøre.
- Kunne virke uvillige når det kreves resultater.

LEDERSKAP

Din skåre på denne dimensjonen antyder at du virker sjarmerende, høflig, samarbeidsvillig og støttende. Du er imidlertid følsom overfor tegn på kritikk eller manglende respekt fra andre i organisasjonen, og dersom du oppfatter slike tegn, kan du reagere med å trenere saker eller trekke deg tilbake. Du kan gi underordnede nyttig karrierecoaching gitt at du er i rett humør. Du støtter ledere som du stoler på, men ikke de som mangler din tillit. Din tendens til å yte subtil, passiv motstand, kan svekke dine muligheter til å utvikle et team.

KOMPETANSEANALYSE

FREMME TEAMARBEID Du kan støtte prosjekter og mennesker i starten, men dersom du ikke ser den personlige relevansen, er det ikke sikkert du følger med hele veien. Dette kan bli en belastning for dine relasjoner til andre.

SAMARBEID OG RESULTATER I TIDE Når du er under stress og føler deg presset, kan du ha en tendens til å skyld på andre, for eksempel ved frister du ikke har overholdt.

BYGGE TILLIT Når du er uenig i en handlingsplan, kan du trenere saker og ikke bidra med nok støtte. Å gjøre dette kan skade andres tillit til deg.





Arrogant

Handler om å overvurdere sin egen kompetanse og verdi.



ATFERD

Dine resultater indikerer **INGEN RISIKO** på denne skalaen. Ledere med lignende resultat vil:

- Virke beskjedne og upretensiøse.
- Sjelden avbryte, kritisere eller utfordre andre.
- Ikke reklamere for seg selv.
- Ta ansvar for feil og mangler.
- Mangle følelse av å være berettiget.

INGEN RISIKO

LEDERSKAP

Du er beskjeden og upretensiøs, og burde kunne samarbeide godt med mange forskjellige ledere. Du har et realistisk syn på egen kompetanse og rolle; noe som øker din troverdighet. Du kan være uvillig til å gi andre tilbakemelding angående dårlig prestasjon, men vil kunne gjøre det på oppfordring. Dine karriereplaner kan også være upretensiøse. Du velger nok heller å vente og se om andre legger merke til dine prestasjoner, enn å nominere deg selv til nøkkelposisjoner. Ditt lederskap har ingen utviklingstemaer på dette området.

KOMPETANSEANALYSE

HA RETT PERSPEKTIV Selv om du har idéer om hvordan virksomheten kan fornyes og forbedres, er det ikke sikkert at du legger fram idéene med nok overbevisning.

PERSONLIG UTVIKLING Du vil trolig lytte til tilbakemeldinger og være villig til å spørre andre (kollegaer, interessenter, osv.) om deres vurdering av din prestasjon. Denne åpenheten bidrar til din egen utvikling.

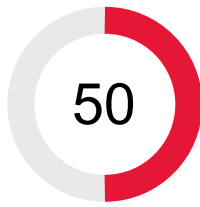
STREBEN ETTER RESULTATER Din naturlige beskjedenhet og tilbakeholdenhet kan gjøre at du setter deg for lave mål.





Manipulativ

Handler om å være sjarmerende, spenningsøkende og villig til å ta sjanser.



LAV RISIKO

ATFERD

Dine resultater indikerer **LAV RISIKO** på denne skalaen. Ledere med lignende resultat vil:

- Virke pålitelige og selvdisiplinerte.
- Tenke før de handler.
- Kommunisere via passende kanaler.
- Overholde avtaler.
- Sjelden ta unødvendige sjanser.

LEDERSKAP

Du har en tendens til å unngå å ta unødvendige sjanser, og andre opplever deg som pålitelig. Dette styrker din evne til å lede andre og å bygge team. Du er trolig en rådgiver som legger vekt på nøye planlegging, og du legger nok egen karriere opp på en måte som minimerer risiko. Lederen din burde respektere din dømmekraft og verdsette din pålitelighet. Du prøver ikke ut grensene, og du har en tendens til å treffe gode beslutninger som innebærer lav risiko. Ditt lederskap har ingen utviklingstemaer på dette området.

KOMPETANSEANALYSE

BESLUTNINGSKVALITET Du tar ikke unødvendige sjanser, og man kan stole på at du treffer beslutninger som optimerer resultatet og minimerer risikoen for feil.

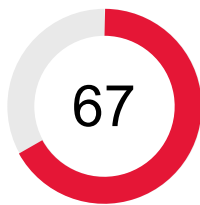
RISIKOVILLIGHET Du vil ikke påta deg usikre prosjekter uten grundig analyse og overveielse. Samtidig kan du ha en tendens til å ikke gripe mulighetene som kommer; noe som kan forårsake at du går glipp av muligheter til karriereutvikling.

LÆRE AV ERFARING Du er oppmerksom på dine handlingers konsekvenser, og tar tidligere erfaring med i beregningen når du planlegger. Du kan være uvillig til å sette planer ut i livet i situasjoner du ikke har erfaring med.



Dramatisk

Handler om å være dramatisk, attraktiv og oppmerksomhetssøkende.



LAV RISIKO

ATFERD

Dine resultater indikerer LAV RISIKO på denne skalaen. Ledere med lignende resultat vil:

- Virke upretensjøsøse og sosialt kompetente.
- Ikke stå i rampelyset.
- Støtte andre i deres arbeid.
- Ikke ha noe imot å bli ledet av andre.
- Ikke være selvhøytidelige.

LEDERSKAP

Du har ikke behov for å stå i rampelyset, og du foretrekker å la dine handlinger tale for seg selv. Du vil lede andre på en ikke-påtrengende måte, og dele æren med personalet. Du vil trolig arbeide godt med forskjellige ledere, som burde like din vilje til å dele æren for suksess med andre. Din karriere kan imidlertid utvikles saktere enn ditt talent tilsier, fordi du er uvillig til å reklamere for deg selv. Ditt lederskap har ingen utviklingstemaer på dette området.

KOMPETANSEANALYSE

FEIRE FREMGANG Du virker villig til å støtte dine underordnede, og du er ikke konkurranseinnstilt overfor dem. Og enda viktigere: Du er villig til å dele æren for suksess.

BYGGE LAGÅND Din personlige beskjedenhet kan innebære at du er uvillig til å promotere teamet. Dine underordnede kan bare få økt oppmerksomhet gjennom at du gjør reklame for deres prestasjoner.

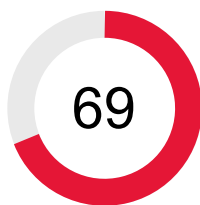
PERSONLIG UTVIKLING Du leter kanskje ikke aktivt etter utviklingsmuligheter for deg selv eller personalet. Om du ikke hjelper til med å identifisere situasjoner som stimulerer til læring, kan gruppens produktivitet minske. Framskritt er avhengig av læring, og du er ansvarlig for å gi teamet ny og utviklende stimulans.





Eksentrisk

Handler om å tenke og handle på interessante, uvanlige og til og med eksentriske måter.



LAV RISIKO

ATFERD

Dine resultater indikerer **LAV RISIKO** på denne skalaen. Ledere med lignende resultat vil:

- Fatte fornuftige beslutninger.
- Kommunisere på en adekvat måte.
- Ha ganske kreative idéer.
- Oppføre seg på en sosialt passende måte.

LEDERSKAP

Personalet liker nok det faktum at du er praktisk og jordnær, og at du foretrekker å minimere sjansen for overraskelser og kriser. Dine råd til medarbeidere vil trolig være fornuftige og praktiske. Du er ikke nødvendigvis en strategisk eller visjonær planlegger, men du blir trolig likt av en rekke forskjellige ledere på grunn av din avbalansert og pålitelig. Du planlegger sannsynligvis egen karriere på en fornuftig måte. Ditt lederskap har ingen utviklingstemaer på dette området.

KOMPETANSEANALYSE

GI KLAR VEILEDNING Du burde kunne kommunisere adekvat uansett omstendigheter.

KREATIVITET Du burde kunne komme med fornuftige løsninger på problemer selv når du er presset. I tillegg vil du være verdifull når kvaliteten til nye idéer skal vurderes.

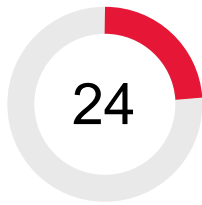
BEHOLDE FOKUS Du kan trolig beholde fokus på viktige problemer og spørsmål, selv når mange andre saker konkurrerer om din oppmerksomhet.





Perfeksjonistisk

Handler om å være samvittighetsfull, perfeksjonistisk og vanskelig å gjøre til lags.



ATFERD

Dine resultater indikerer **INGEN RISIKO** på denne skalaen. Ledere med lignende resultat vil:

- Ikke virke kravstore, og har et avslappet forhold til regler.
- Ikke detaljstyre personalet.
- Ofte delegere oppgaver.
- Som oftest være fleksible.
- Prioritere mellom oppgaver på en bra måte.

INGEN RISIKO

LEDERSKAP

Du virker ganske avslappet og lite kravstor. Din toleranse og vilje til å delegere burde gjøre at du er populær blant dine underordnede fordi de føler at de har din tillit. I tillegg medfører din delegering av oppgaver at personalet får flere læringsmuligheter. Ledere liker din tolerante, fleksible og overbærende holdning, men ønsker kanskje at du var mer opptatt av detaljer angående virksomheten. Ditt lederskap har ingen utviklingstemaer på dette området.

KOMPETANSEANALYSE

HÅNTERE TVETYDIGHET Du virker kapabel til å forbli fleksibel og holde valgmuligheter åpne, selv når du blir utsatt for press om å oppnå resultater.

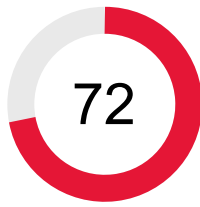
TILPASNINGSEVNE Du virker i stand til å tilpasse deg skiftende omstendigheter og prioriteringer.

DELEGERING Du pleier å delegere beslutninger til rett nivå, selv når det er et prekært problem som skal løses.



Uselvstendig

Handler om å være innstilt på å gjøre andre til lags og å ha motvilje mot å handle selvstendig.



MODERAT
RISIKO

ATFERD

Dine resultater indikerer **MODERAT RISIKO** på denne skalaen. Ledere med lignende resultat vil:

- Være behagelige, hyggelige og samarbeidsvillige.
- Virke innstilte på å behage andre.
- Holde lederen informert.
- Vanligvis følge organisasjonens policy.
- Være gode lagspillere.

LEDERSKAP

Du er en hyggelig og tilpasningsdyktig person som ikke liker uenighet. Som leder vil du opptre høflig og oppmerksomt, men du kan være uvillig til å kjempe for å få igjennom personalets ønsker. Du er en god lagspiller som samarbeider godt med mange forskjellige ledere som trolig liker at du er lojal og samarbeidsvillig. Du søker vanligvis råd og støtte angående egen karriereutvikling, og du er uvillig til å ta beslutninger uten først å konsultere andre.

KOMPETANSEANALYSE

TA TAK I KONFLIKTER Du prøver trolig å unngå konflikter og konfronteringer, og kan synes det er ubehagelig å gi negative tilbakemeldinger.

SELVSTENDIG HANDLING Det er ikke sikkert at du gjør din oppfatning kjent angående viktige og/eller kontroversielle spørsmål. Kanskje du heller følger den rådende oppfatningen i gruppen?

STØTTE DINE MEDARBEIDERE Det kan hende at du fokuserer mer på å være på lag med lederen enn personalet; noe som kan redusere din troverdighet blant underordnede.



UTVIKLINGSRÅD

Følgende råd angående utvikling handler om dimensjonene der din skåre var enten høye eller forhøyede.

Skeptisk - MODERAT RISIKO

- Når du er i ditt ess er du en observant og klok menneskekjenner, og du har meget god forståelse av maktsillet innenfor organisasjonen. Du er en verdifull person når det kommer til å identifisere mulige skjulte agendaer og når man skal analysere og løse sosiale og organisasjonspolitiske problemer.
- Du har en tendens til å mistro din egen coach. For at en coach skal kunne hjelpe deg, må du prøve å ikke dømme ham/henne så tidlig. Det samme gjelder for andre som bryr seg om deg; du burde sette pris på hva de forteller deg og at de gir deg tilbakemelding.
- Vær nøye med hvordan du kommuniserer med andre. Når du tror at du bare er oppriktig, kan du oppfattes som kranglete. Vær mottagelig for andres syn.
- Du burde prøve å være mindre kritisk og fordømmende. Fortell en venn du stoler på at du forsøker å bli mer tolerant. Be ham/henne om å fortelle deg det når du er for kritisk, følsom eller havner i forsvarsposisjon og lytt til tilbakemeldingen du får.

Unnvikende - MODERAT RISIKO

- Du er veldig opptatt av å gjøre ting på den rette måten. Andre setter trolig pris på ditt engasjement, og de vet at de kan stole på at du gir alt i prosjektene dine.
- Du liker ikke å igangsette aktiviteter som du føler at du mangler talent for eller som du ikke har nok informasjon om. Disse tendensene kan frata deg verdifulle utviklingsmuligheter, og selv om du på denne måten unngår en del feil, vil karrieren din på lang sikt utvikle seg saktere enn den kunne ha gjort.
- At du pleier å være forsiktig når du tar beslutninger kan noen ganger medføre at du går glipp av muligheter, og andre kan oppfatte det som at du ikke er handlingsorientert. Du trenger å utvikle en vilje til å eksperimentere. Gode venner kan hjelpe deg å bedømme nye prosjekters potensial.
- Når andre ber om din mening under et møte, tror de vanligvis at du har noe nyttig å komme med. I sanne tilfeller bør du si det du har på hjertet. Du kan være tjent med å trene på å hevde deg selv.





UTVIKLINGSRÅD

Passiv-aggressiv - MODERAT RISIKO

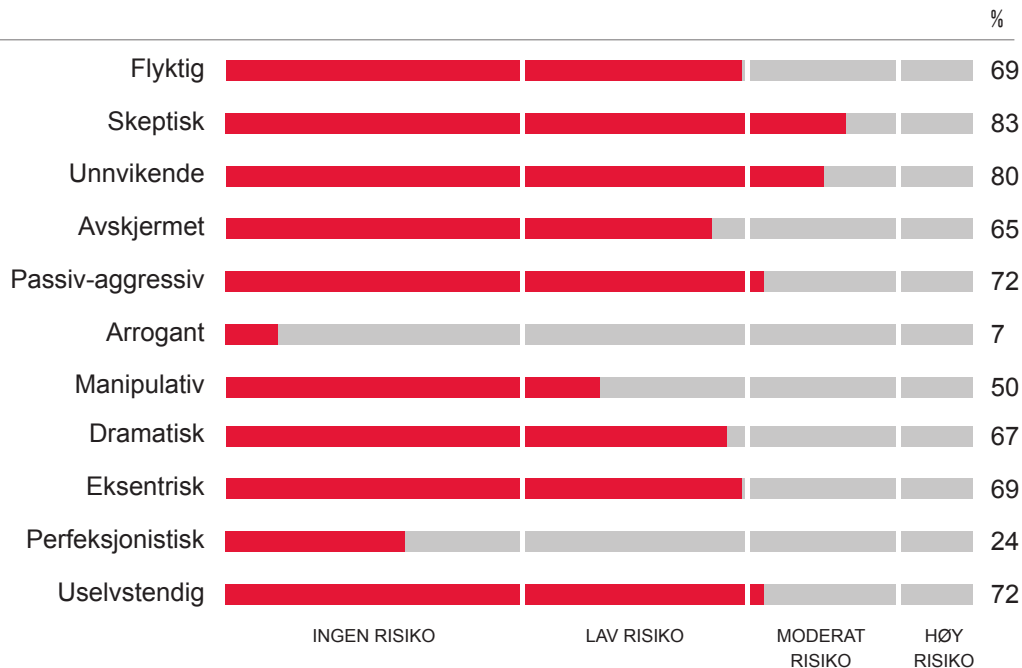
- Du er uavhengig, sosialt kompetent og i stand til å si nei på en diplomatisk måte. Du krever lite av andre, bortsett fra at de skal la deg være i fred og la deg arbeide på din egen måte.
- Du ser oftere inkompetanse rundt deg enn andre gjør. Selv om du kan oppfatte det som at andre er naive, kan faktisk du også tjene på at de er optimistiske og tillitsfulle.
- Du kan bli irritert over at andre gir deg råd. Tillat deg selv å bli påvirket av venner og familie, og bli mer villig til å endre på ting hvis de ber deg om det.
- Begrens antall løfter du gir andre, og pass på at du holder dine løfter og forpliktelser.

Uselvstendig - MODERAT RISIKO

- Du er en samarbeidsvillig og omgjengelig person som jobber bra i team. Du er god til å løse konflikter og pleie sårede følelser, og du støtter lojalt både gode mennesker og gode saker.
- Husk at om du vil at personalet skal være lojale mot deg, så må du være lojal mot dem; selv om dette innebærer at du må ergre overordnede.
- Når andre vil vite hva som er din mening, så ta deg tid, bestem deg for hva du mener og vær forberedt på å forsvare ditt syn når du møter motstand.
- Selv om du misliker konflikter, kan det komme tider der du må konfrontere andre og være uenig med dem. På lang sikt vil din troverdighet avhenge av om du gjør dette.



Skalaer

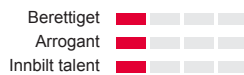


Skårer på delskalaene

Flyktig



Arrogant



Perfeksjonistisk



Skeptisk



Manipulativ



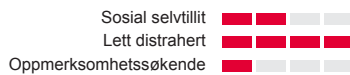
Uselvstendig



Unnvikende



Dramatisk



Avskjermet



Eksentrisk



Passiv-aggressiv

