



POTENTIAL

LEDELSESMÆSSIGE STYRKER OG KOMPETENCER

Rapport for: John Doe

ID: HC560419

Dato: 04.1.2017



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.

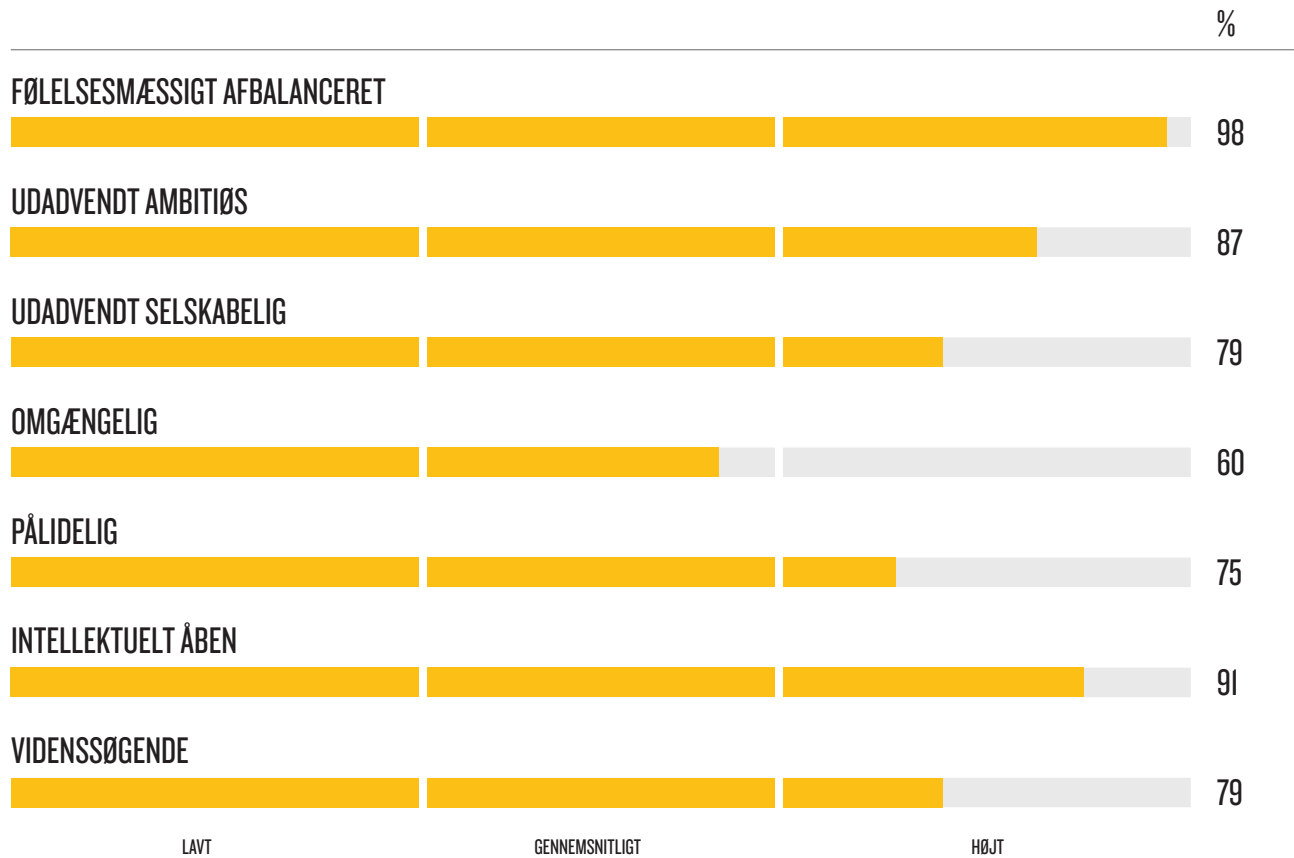
VIDENSSØGENDE

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

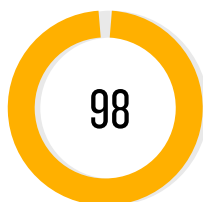
Skalaer



Denne rapport er valid og kan fortolkes

FØLELSESMÆSSIGT AFBALANCERET

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



ADFÆRDSMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Andre med lignende scores er karakteriseret ved, at de:

- Er gode til at håndtere pres.
- Ikke tager kritik personligt.
- Forventer at lykkes.
- Er vanskelige at coache.
- Overser deres fejltagelser.

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Sammenlignet med andre tyder dine scores på, at du opretholder normalt en positiv indstilling, bibeholder det gode humør, er tålmodig over for fejl og misforståelser begået af andre og er modstandsdygtig over for udfordringer, frustrationer og overraskelser/ændringer. På den anden side lægger du måske ikke mærke til det, når andre er stressede, og du kan være modvillig over for at lytte til negativ feedback.

KOMPETENCEANALYSE

FØLELSESMÆSSIG BALANCE: Du har en evne til at bevare roen, selv når du bliver provokeret eller står over for deadlines og stærkt ydre pres. Du opfattes som selvsikker, og du giver udtryk for dine følelser på en moden og socialt acceptabel måde.

EVNE TIL AT LYTTE: Du er så sikker på din dømmekraft, at du af og til måske ikke tager andres synspunkter alvorligt. Følgelig betragter andre dig måske som arrogant, ligegyldigt hvor gode dine synspunkter måtte være.

INDLÆRING OG EVNE TIL AT MODTAGE COACHING: Du er åben over for og kan endda bede om feedback. Samtidig kan du, fordi du er så selvsikker, have en tendens til at fokusere på det positive og ignorere det negative. Det kan gøre dig vanskelig at coache.

AT OPBYGGE RELATIONER: Din positive indstilling og forudsigelige adfærd gør det sandsynligvis let at have med dig at gøre; du har sandsynligvis stor succes med at opbygge og vedligeholde relationer, når du vælger at gøre det.

STRESSHÅNDTERING: Du synes at håndtere frustrationer, forsinkelser, tidspres og store arbejdsbyrder på en hensigtsmæssig måde. Faktisk synes du at trives under pres, og du påtager dig måske mere, end du burde. Andre anerkender og forlader sig på din ukuelighed.



FØLELSESMÆSSIGT AFBALANCERET

FORSLAG TIL UDVIKLING

FØLELSESMÆSSIG BALANCE:

- Da der er mange, som ikke håndterer frustrationer og tilbageslag lige så godt som du, så del de ideer og teknikker, som du har fundet nyttige, når tingene ikke går godt.
- Fordi du er så selvsikker, opdager du det måske ikke, når andre føler sig stressede. Som leder bør du være opmærksom på, at du bibringer dine medarbejdere en rimelig følelse af, at du forstår deres problemer.

EVNE TIL AT LYTTE:

- Brug aktiv lytning og et positivt kropssprog - husk at tolke og at overveje, hvad andre har sagt og undlad at afbryde dem.
- Forsøg at udvise en oprigtig interesse i, hvad andre siger - folk kan fornemme det, når du "lader som om" fremfor at lytte aktivt til dem.

INDLÆRING OG EVNE TIL AT MODTAGE COACHING:

- Lad være med at ignorere kritik, især hvis du får den samme besked fra forskellige steder.
- Bed om feedback fra dem, du arbejder sammen med. Spørg dig selv: "Hvad er det, andre bliver ved med at fortælle mig?". Vær opmærksom på tilbagevendende temaer i det, du hører.
- Find en betroet kollega, som kan give dig ærlig feedback og bed jævnligt ham eller hende om at give dig input. Bed før møder, præsentationer eller kundekontakter din kollega om at observere din præstation og om at give dig kritik efterfølgende (det vil hjælpe din kollega med at fokusere på din adfærd, og han eller hun vil være i stand til at give dig mere nyttig feedback).

AT OPBYGGE RELATIONER:

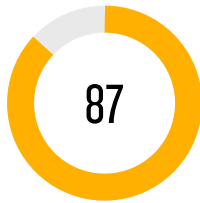
- Folk vil værdsætte din rolige, stabile væremåde. Da du bliver mindre stresset end de fleste andre, kan du med fordel gøre dig synlig og udnytte dine egenskaber til at berolige og motivere dem.
- Da du sandsynligvis er god til at opbygge relationer til andre, kan du fungere som mentor inden for dette område.

STRESSHÅNDTERING:

- Du synes at håndtere pres og stress så godt, at andre måske tror, at du ikke tager tingene helt så alvorligt, som du burde. Som leder er det vigtigt, at du fremviser en passende grad af engagement over for dine medarbejdere.
- Undlad at overbelaste andre med opgaver, fordi du ikke selv føler dig presset, eller fordi du føler, at andre kan håndtere lige så meget, som du kan.

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:

- Godt kan lide at tage ledelse og at træffe beslutninger.
- Påtager sig vanskelige udfordringer.
- Godt kan lide at tale i større forsamlinger.
- Gør yngre eller organisatorisk lavere placerede medarbejdere usikre.
- Synes ivrige efter at gøre karriere.

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Sammenlignet med andre tyder dine scores på, at du er aktiv, hårdt arbejdende, konkurrenceorienteret og ivrig efter at gøre karriere. Du kan godt lide lederstillinger og at være den, der bestemmer. Med passende erfaring og interpersonelle færdigheder vil du være i stand til at påtage dig en lederrolle i komplekse projekter. På den anden side kan du have en tendens til at konkurrere med andre eller at intimidere kollegaer, uden at det er din hensigt.

KOMPETENCEANALYSE

HANDLINGSORIENTERING: Du er hårdtarbejdende, konkurrencebetonet og ønsker at lykkes. Folk kan stole på, at du tager initiativet, løser problemer og får sat ting i gang.

KARRIEREUDVIKLING: Du har en fornemmelse af, hvad du kan præstere, og du har den nødvendige energi og selvsikkerhed til at få tingene til at ske. Du forekommer parat til at føre projekter til ende.

INITIATIV: Du har den fornødne selvsikkerhed og lyst til at lede igennem kriser. Andre beder dig ofte om råd om, i hvilken retning de skal gå, og du kan lide at give sådanne råd. Andre forventer, at du - uden at blive spurgt - gør det, der skal gøres, når der opstår problemer.

AT OPNÅ RESULTATER: Du sætter en ære i at få tingene gjort; andre forventer, at du vil presse dig selv og dine medarbejdere for at få færdiggjort projekter og nå resultater.

AT TAGE BESLUTNINGER: Du er ikke bange for at tage beslutninger, selv når ikke alle oplysninger foreligger. Dog kan du have behov for at udvikle din evne til at uddelegere beslutninger, når det er nødvendigt.



UDADVENDT AMBITIØS

FORSLAG TIL UDVIKLING

HANDLINGSORIENTERING:

- En del af det at være leder består i at udvikle andres færdigheder. Vær omhyggelig med ikke at konkurrere med dine medarbejdere eller med at lade som om du gør det.
- Selvom det er ønskværdigt, at man er handlingsorienteret, så fører nøje planlægning ofte til bedre beslutninger. Som leder bør du være omhyggelig med ikke at behandle enhver opgave som en hastesag - giv hurtig respons i situationer, der kræver det.

KARRIEREUDVIKLING:

- Med din intensitet og konkurrenceorientering bør du passe på, at du ikke distancerer dig fra dine kollegaer. Opnå enighed om dine planer, når det er muligt, kommuniker med gruppen af kollegaer, uddelegér opgaver og del dine succeser med andre.
- Bed en, som du stoler på, om feedback på dit arbejde som team-medlem. Hvis denne feedback ikke er positiv, kan du udarbejde en handlingsplan med henblik på forbedringer.
- Støt dine medarbejdere og dine kollegaers karrierer. Involver andre i projekter, uddelegér opgaver, når det er muligt, og vær opmærksom på muligheder for at indgå i et samarbejde med andre grupper om projekter.

INITIATIV:

- Påtag dig ikke mere, end du kan håndtere. Uopfyldte løfter kan få andres tillid til at smuldre.
- Bedøm på en realistisk måde, hvad dit team kan nå og modstå tendensen til at forpligte dit team til mere, end det kan klare.
- Husk på, at ikke alle har den samme grad af intensitet som dig. Pas på, at du ikke slider dine medarbejdere op. Det er positivt at være resultatorienteret, men vær opmærksom på tegn på manglende engagement og/eller på om andre er ved at brænde ud.

AT OPNÅ RESULTATER:

- Du har store forventninger til dine medarbejders præstationer, men ikke alle deler denne indstilling. Sørg for at gøre det klart for andre, hvad dine forventninger består i, og udfør din ledelsesopgave i overensstemmelse hermed.
- Vær forsigtig når du presser på - andres kapacitet og/eller færdigheder er måske ikke de samme som dine.

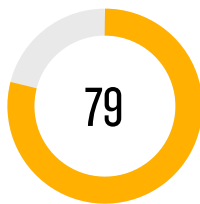
AT TAGE BESLUTNINGER:

- Før du tager en beslutning, sørg da for at gennemarbejde alle relevante oplysninger i forbindelse med beslutningen. Husk tømmerens ordsprog: "Mål to gange, skær en gang."
- Du tager sikkert beslutninger hurtigt og selvtillidsfuldt. Derfor går andre ud fra, at du tager beslutningerne, hvilket ikke vil udvikle deres færdigheder. Uddelegér derfor og gør dine medarbejdere ansvarlige for de beslutninger, der skal tages på deres arbejdsområde.



UDADVENDT SELSKABELIG

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



ADFÆRDSMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Andre med lignende scores er karakteriseret ved, at de:

- Forekommer travle og fulde af energi.
- Er snakkesalige, venlige og tilgængelige.
- Opbygger relationer til en lang række forskellige personer.
- Taler fremfor at lytte.
- Forveksler aktivitet med produktivitet.

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Sammenlignet med andre tyder dine scores på, at du forekommer energisk og socialt selvsikker, siger din mening åbent, organiserer dit arbejde omkring social interaktion og forventer, at andre kan lide dig. Du er sandsynligvis særlig god til at opbygge relationer uden for din arbejdsgruppe, fordi du er så udadvendt og imødekommende. Medmindre du er usædvanligt omhyggelig, kan du også være let at distrahere.

KOMPETENCEANALYSE

AT SKABE KONTAKT: Du føler dig sikker på, at andre vil kunne lide dig; derfor har du let ved at nå ud til andre i organisationen, og det er en nyttig evne.

ENERGI: Du synes at være en livlig, energisk og intens formidler, der bliver bemærket på møder.

TILGÆNGLIGHED: Din sociale selvsikkerhed, livlige interpersonelle stil og vilje til at nå ud til andre vil få andre til at beskrive dig som udadvendt og imødekommende.

NETVÆRK: Du er god til at opbygge netværk og omgås en række forskellige mennesker i hele organisationen på en sikker måde.

TEAMORIENTERING: Du er parat til at sige din mening og til at tage aktivt del i teamets møder.



UDADVENDT SELSKABELIG

FORSLAG TIL UDVIKLING

AT SKABE KONTAKT:

- Når du taler med folk, du er i direkte berøring med, vær da opmærksom på at lytte; at kommunikere er ikke altid det samme som at tale.
- Husk, at din overstrømmende, entusiastiske måde at omgås andre på kan hæmme dem.

ENERGI:

- Du får sandsynligvis energi af at omgås andre. Tilbring også noget tid med at arbejde på egen hånd. Effektive ledere har let ved at bevæge sig fra gruppe- til individuelle -opgaver.
- Gør dig klart, at dit høje energiniveau og dine stærke ideer kan overvælde kollegaer og medarbejdere. Vær opmærksom på at give andre lejlighed til at tale.
- Bed en betroet kollega om feedback med henblik på at afgøre, om du bevæger dig for hurtigt fremad, eller om du skifter emne for hurtigt til, at andre kan følge med.

TILGÆNGELIGHED:

- Hvis du konstant snakker med andre, kan det hindre dem i at få gjort deres arbejde. Når du går ind på et kontor, vil dine medarbejdere smide det, de har i hænderne og give dig deres fulde opmærksomhed. Indse dette og undgå at trække dem til side, hvis det ikke er nødvendigt.

NETVÆRK:

- Du kender sikkert mange i din organisation, og det er et kendetegn ved succesfulde ledere. Sørg for at bruge dine mange venskaber på tværs i organisationen som en hjælp til at få tingene gjort.
- Anvend dine stærke sider på netværksfronten til at udvikle dine medarbejdere. Introducér dem for dine kontakter og hjælp dem med at opbygge deres egne relationer til andre.
- Brug dine sociale færdigheder til at engagere mindre udadvendte personer. Ræk aktivt ud efter andre og involvér dem - du vil have en positiv indflydelse på den overordnede kommunikation i din organisation.

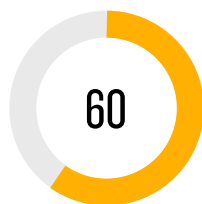
TEAMORIENTERING:

- Mens du opbygger dit team få da input fra andre, før du selv kommer med forslag. Hvis du kan se, at du dominerer teamets indbyrdes relationer, så trød et skridt tilbage, indtag en mere passiv rolle og se, hvad der sker. Medlemmerne af dit team vil måske overraske dig.
- Anerkend, at nogle opgaver udføres bedre af enkeltpersoner end af teams. Anvend ikke en team-tilgangsvinkel til at løse alle problemer. Bedøm behovet for input og for hurtigt at tage en beslutning, før gruppen kastes ud i sådanne anstrengelser.



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.

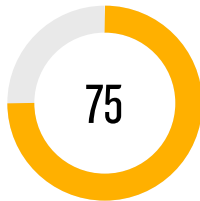
AT STÅ ALENE:

- 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:

- Arbejder hårdt for virksomheden.
- Følger virksomhedens regler og procedurer.
- Planlægger deres arbejde på forhånd og forudser ændringer i arbejdsbyrden.
- Har vanskeligt ved at uddelegere opgaver og har en tendens til at lede deres medarbejdere ned i mindste detalje.
- Kører fast i detaljer.

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Sammenlignet med andre tyder dine scores på, at du er en hårdt arbejdende og solid medarbejder. Du lægger vægt på regler, procedurer og klarhed. Du værdsætter, at tingene bliver gjort rigtigt, og du forsøger at leve op til høje præstationskrav. Andre vil betragte dig som omhyggelig og samvittighedsfuld, men måske også som ufleksibel og som en person, der har behov for megen struktur.

KOMPETENCEANALYSE

AT HÅNDTERE UKLARHED: Når du begynder på nye projekter, foretrækker du, at der bliver redegjort nøje for forventninger, regler og retningslinjer på forhånd, så du ved, hvordan du præsterer, og hvordan du vil blive bedømt.

FLEKSIBILITET: Du foretrækker at anvende fastlagte metoder og procedurer i dit arbejde, især når risikoen er høj, fremfor at eksperimentere med nye teknikker, som måske ikke virker.

PLANLÆGNINGSEVNE: Du planlægger dit arbejde nøje på forhånd, idet du vurderer det tidsforbrug, den indsats, de medarbejder- og øvrige -ressourcer, som opgaven kræver. Du har det bedst med, at mål, tidsramme og en klar forståelse af, hvad opgaven kræver, er på plads.

OPMÆRKSOMHED PÅ DETALJER OG TIDFRISTER: Du ønsker, at dit arbejde er teknisk nøjagtigt og fuldført til tiden. Andre betragter dig som organiseret, samvittighedsfuld og punktlig.

REGELBEVIDSTHED: Du respekterer organisationens regler, du følger dem nøje, og du forventer, at andre gør det samme.



PÅLIDELIG

FORSLAG TIL UDVIKLING

AT HÅNDTERE UKLARHED:

- Selv den mest nøje planlagte sag vil ændre sig, og forandring er en uundgåelig del af livet i en organisation. Som leder må du være i stand til at håndtere forandringer. Identificér en person i din organisation, der let tilpasser sig forandringer og forsøg at lære noget af vedkommende.
- Du vil aldrig have nok oplysninger til at træffe den bedst mulige beslutning; livet drejer sig om at tage beslutninger ud fra de oplysninger, man har. Lav en liste over, hvad du er nødt til at vide, og skrid så til handling.

FLEKSIBILITET:

- Du forsøger måske at udføre alle opgaver lige godt; hvis det er tilfældet, så lær at prioritere dit arbejde.
- Du er velorganiseret og planlæggende, og det indebærer, at du anvender regler og procedurer; men det, der kan se ud som en god regel i dag, kan blive en hindring i morgen. Derfor skal du være selektiv, når det drejer sig om at indføre nye regler og procedurer.
- Sørg for at uddelegere beslutningerne til de personer, der skal leve med dem i stedet for selv at tage beslutningerne.

PLANLÆGNINGSEVNE:

- Du er stærk, når det gælder planlægning og organisering. Hjælp andre, der ikke er lige så planlæggende, med at nå deres mål og sørg for, at de vedbliver at føle sig ansvarlige for udførelsen af deres eget arbejde.
- Fortæl andre om dine planer og deadlines. Hvis de ved, hvad du forventer, vil de lettere kunne opfylde dine krav.

OPMÆRKSOMHED PÅ DETALJER OG TIDSFRISTER:

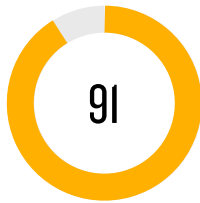
- Nogle af dine stærke sider består i, at du er grundig og opmærksom på detaljer. Sådanne styrker kan blive til svagheder, hvis du styrer dine medarbejdere ned i mindste detalje. Giv dem frihed til at lykkes og bed dem bruge dig som sparringspartner.

REGELBEVIDSTHED:

- Sæt spørgsmålstejn ved eksisterende regler, hvis de ikke længere er hensigtsmæssige. Følg ikke blot regler blindt, fordi de findes; vurder dem ud fra deres berettigelse i virksomheden.
- Du bør huske, at "regelbrydere" sommetider har ideer og/eller indsigt, som andre måske ikke har. Forbliv objektiv og lyt til deres udlægning af sagen.

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:

- Anses for at være visionære, når det drejer sig om virksomheden.
- Er hurtige i opfattelsen og til at hjælpe med at løse problemer.
- Forstår og taler om "de store linjer".
- Anses for verdenskløge og sofistikerede.
- Let kommer til at kede sig over implementering eller rutineopgaver.

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Sammenlignet med andre tyder dine scores på, at du tænker hurtigt og på stående fod, genererer mange ideer og er nysgerrig efter, hvordan tingene hænger sammen. Du forstår helheden og kan være kreativ og endda visionær. Andre vil betragte dig som original og fantasifuld, men også som én, der let kommer til at kede sig, særlig når det gælder detaljer i forbindelse med implementering.

KOMPETENCEANALYSE

KREATIVITET: Du er sandsynligvis en ressource for din organisation, når der skal løses problemer, som kræver nytænkning.

INNOVATION: Du lader til at være interesseret i at afprøve ny teknologi, nye processer og problemløsningsmetoder for at forbedre tempoet og kvaliteten i dit arbejde.

NYSGERRIGHED: Du er en åbensindet person med en lang række interesser; følgelig kan du lide at have mere end blot en overfladisk forståelse af, hvordan tingene fungerer.

VISIONER: Du tænker på virksomhedens fremtid og kan lide at gennemgå strategier for, hvordan målene nås.

PROBLEMLØSNING: Din evne til at tænke utraditionelt og til at se de store sammenhænge er en kompetence, som bør fremme din karriere inden for din organisation.



INTELLEKTUELT ÅBEN

FORSLAG TIL UDVIKLING

KREATIVITET:

- Du er sandsynligvis god til at udvikle nye angrebsvinkler til løsningen af problemer. Dog er det ikke alle problemer, der kræver en ny løsning. Forsøg at afgøre, om der allerede findes en acceptabel løsning på det aktuelle problem.
- Innovation og kreativitet har sin pris - den tid det tager at udvikle unikke løsninger er tid, der ikke kan anvendes på andre opgaver. Gør dig klart hvilken investeringsgevinst det giver at omarbejde, forandre eller udvikle nye strategier. Fastsæt en tidsplan og en økonomisk ramme for nye projekter og lær at komme videre, når du overskrider disse grænser.

INNOVATION:

- Teknologi er måske ikke svaret på alle problemer. Find ud af, hvad der er den bedste måde at løse et givent problem på, før du indfører ny teknologi som en løsning.
- Vær ikke så optaget af teknologi, at du går glip af ligefremme, logiske løsninger.

NYSGERRIGHED:

- Effektive ledere sætter pris på at forstå, hvordan ting fungerer, og de stiller mange spørgsmål. Det gør du sikkert også. På et vist tidspunkt vil yderligere spørgsmål dog kun medføre et ringe udbytte. Fortsæt med at søge oplysninger om "hvordan" og "hvorfor", men sæt nogle grænser for dine undersøgelser, så du har tilstrækkelig tid til at gøre dine projekter færdige.

VISIONER:

- Du kan sikkert godt lide at tænke over langsigtede spørgsmål og problemer. Sørg for også at bruge tid på vigtige, aktuelle problemstillinger.
- Sørg for at have et godt rationelt grundlag for dine ideer og fremlæg det omhyggeligt - du er nødt til at "sælge" dine ideer til andre for at sikre dig deres accept og støtte. Bed dine kollegaer om feedback på dine ideer og på din evne til at formidle dem.

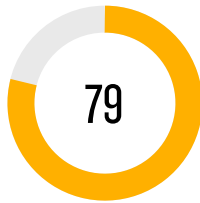
PROBLEMLØSNING:

- Sørg for, at din organisation kender dine stærke sider - det at være visionær og planlægge strategisk - og vær til nytte for andre grupper på disse områder.
- Erkend hvornår et problem bedst håndteres ved hjælp af en jordnær løsning.



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:

- Værdsætter uddannelse både for dem selv og for deres medarbejdere.
 - Holder sig opdateret om den seneste udvikling inden for erhvervsliv og ny teknologi.
 - Er selvdisciplinerede og samvittighedsfulde, hvad angår deres mål.
 - Handler før andre er med.
 - Har en mening om alt.
-

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Sammenlignet med andre tyder dine scores på, at du kan lide at lære og at tilegne dig ny viden. Du værdsætter din egen og andres uddannelse og ønsker at anvende den seneste, relevante viden i dit arbejde. Selvom dine venner måske betragter dig som klog og velinformeret, synes andre måske, at du sommetider praler med din viden.

KOMPETENCEANALYSE

AT HOLDE SIG OPDATERET: Du finder det let at holde dig ajour med de seneste trends i erhvervslivet og den relevante udvikling inden for dit fag.

AT LÆRE HURTIGT: Du finder det sandsynligvis også let at lære nye teknikker og procedurer, fordi du har let ved at huske ny viden.

INDLÆRINGSSTIL: Du synes at kunne lide traditionelle uddannelsesformer, herunder forelæsninger og det at læse.

KLAR KOMMUNIKATION: Din skriftlige kommunikation er sandsynligvis klar og nøjagtig.

INTELLEKTUEL MOTIVATION: Andre betragter dig som klog, hårdtarbejdende og resultatorienteret.

VIDENSSØGENDE

FORSLAG TIL UDVIKLING

AT HOLDE SIG OPDATERET:

- Din interesse for at holde dig opdateret vil forøge din effektivitet. Du har også en tendens til at have et svar på eller en mening om de fleste ting, og du har normalt ret. Når det er hensigtsmæssigt, bør du dog lade andre løse deres problemer på egen hånd. Det er en vigtig udviklingserfaring for dem at gøre det.
- Indvi andre i, hvordan du holder dig orienteret. Opbyg et udviklende miljø i dit team, f.eks. gennem afholdelse af informationsmøder eller gruppemøder med sparring, hvor I diskuterer aktuelle bøger og publikationer, og hvor du deler din vision om virksomhedens fremtid osv.

AT LÆRE HURTIGT:

- Husk, at andre måske ikke lærer lige så hurtigt som dig. Som leder kan dit indlæringstempo måske gøre andre usikre - gør dig det klart og forsøg at få andre til føle, at det er i orden, at de udvikler sig i deres eget tempo.

INDLÆRINGSSTIL:

- Du befinder dig sandsynligvis godt i et undervisningsmiljø og foretrækker måske ligefrem denne indlæringsstil. Lær også at drage nytte af erfaringer med at lære via praksis og demonstrationer.
- Som leder skal du ikke antage, at alle medlemmer af dit team lærer på samme måde som dig. Lær dine folk at kende og forsøg at få deres udviklingserfaringer til at harmonere med deres individuelle indlæringsstil.

KLAR KOMMUNIKATION:

- Andre finder sikkert dine memoer og instrukser lette at læse og forstå. Brug dine stærke sider på dette område til at agere som mentor og coach over for andre, der ikke skriver lige så godt som du. Husk at være taktfuld, når du retter andre.

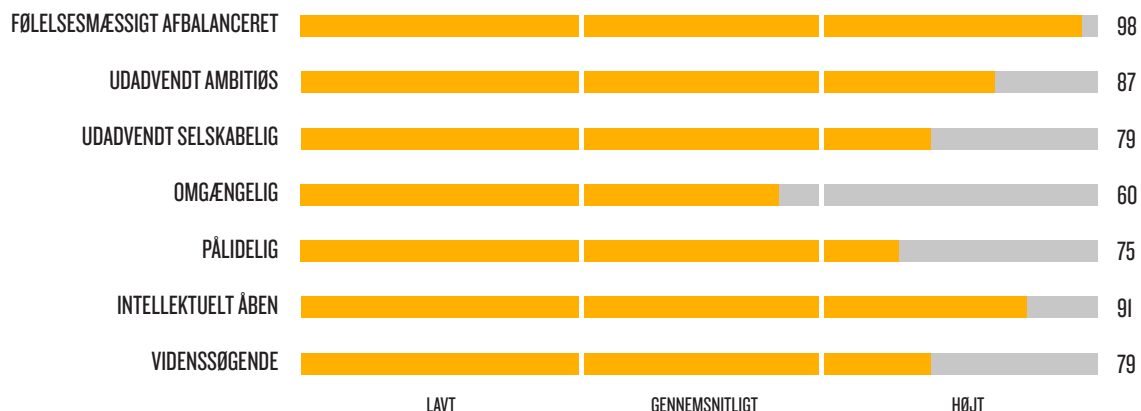
INTELLEKTUEL MOTIVATION:

- Fortsæt med at sætte høje standarder for dig selv og dine medarbejdere, hvad angår såvel jobspecifik træning som ledelsestræning. Skab et udviklingsmiljø i dit team.
- Det er beundringsværdigt, at du finder uddannelsesmuligheder for dig selv og dine medarbejdere, men uddannelse koster penge. Deltag derfor ikke i uddannelsesprogrammer, blot fordi de er tilgængelige. Vurdér i stedet kursets indhold og deltag kun i kurser eller seminarer, som ser ud til at kunne betale sig for dig og/eller dit team.



Skalaer

%

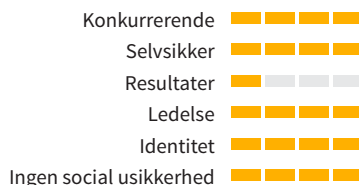


Scores på subskalaer

Følelsesmæssigt Afbalanceret



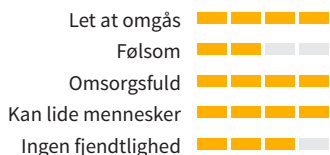
Udadvendt Ambitiøs



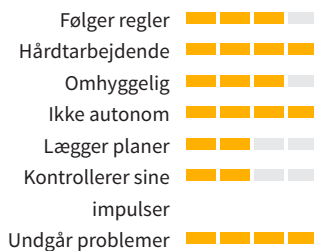
Udadvendt Selskabelig



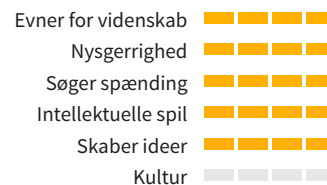
Omgængelig



Pålidelig



Intellektuelt Åben



Videnssøgende

