



VALUES

KERNEVÆRDIER OG MOTIVATIONSFAKTORER

Rapport for: Sam Poole

ID: HC560419

Dato: 11.3.2021



Indledning

Rapporten Leadership Forecast Values beskriver dine kerneværdier og mål, og hvordan de kan påvirke din karriere. Værdier er en vigtig del af din identitet. De fortæller noget om, hvem du er, hvad du står for samt de miljøer, hvori du vil trives. Værdier former de valg, du vil træffe med hensyn til arbejde, fritid og relationer. De vil påvirke din karriere på fire måder.

- 1. Motivationsfaktorer:** Dine værdier er dine primære drivkræfter - de ting i livet, der motiverer dig. Værdier er medbestemmende for dine ambitioner og symboliserer det, du stræber efter og ønsker at opnå. Dine værdier er med til at definere, hvad du ønsker af dit arbejde og liv.
- 2. Organisatorisk match :** Dine værdier har indflydelse på, hvor godt du vil passe ind i en organisationskultur. Organisationskulturer afspejler typisk den øverste ledelses værdier. Folk er tilfredse og produktive i kulturer, der er i overensstemmelse med deres værdier, og de bliver typisk utilfredse, når de arbejder i kulturer, som er defineret af værdier, der afviger fra deres egne.
- 3. Ledelsesstil og -kultur:** Dine værdier afspejler det, du finder berigende og er opmærksom på eller det, du ikke kan lide og undgår. Dine værdier er således bestemmende for den adfærd, du foretrækker og belønner og den adfærd, du ikke bryder dig om eller ignorerer. Derfor former dine værdier den kultur, du som leder vil skabe for dine medarbejdere.
- 4. Ubevidste fordomme:** Værdier har indflydelse på de beslutninger, du træffer med hensyn til mennesker, projekter, planer og strategi. Værdier har indflydelse på, hvad der opfattes som ønskværdigt eller uønsket, godt eller dårligt. Værdier opererer typisk på et ubevidst plan og påvirker både tanker og handlinger.

Anvendelse af rapporten

Når du gennemgår denne rapport, kan du komme ud for, at dine værdier ikke stemmer overens med din karriere eller de krav, der stilles til dig i din rolle i din nuværende virksomhed. Desuden vil din daglige adfærd muligvis ikke understøtte og i nogle gange muligvis endda hindre din evne til at realisere dine karrieremål. Du bør ikke forsøge at ændre dine værdier, hvis de ikke passer med din karriere eller virksomhed. Ved at blive bevidst om dine værdier og de ubevidste fordomme, som de forårsager, kan du i stedet begynde at tilpasse din adfærd på måder, der vil skabe et mere produktivt arbejdsmiljø for dig selv og dit team.

Denne rapport er baseret på dit resultat i vurderingen af motiver, værdier og præferencer (MVPI). Rapporten opsummerer dine primære drivkræfter, den type kultur du vil opbygge som leder, de organisatoriske kulturer, du vil foretrække (eller bør forsøge at undgå), hvilke faktorer der ubevidst kan påvirke din beslutningsproces og strategier til at begrænse ubevidste fordomme eller forudindtagethed og skabe produktiv ledelse.



Anvendelse af rapporten

På næste side defineres de ti MVPI-skalaer, og den følgende side viser en grafisk præsentation af din værdiprofil. Derefter følger en beskrivelse af betydningen af din score på hver af de skalaer, der er beskrevet ovenfor. Endelig indeholder rapporten værdibaserede udviklingsforslag, der er beregnet til at hjælpe dig til at øge din effektivitet. Bemærk at scores på mellem 65 og 100 procent anses for høje scores og repræsenterer de motivationsfaktorer, som driver dig i dagligdagen. Jo højere score, desto vigtigere er en værdi eller drivkraft for dig i dit arbejde og personlige liv. Scores mellem 36 og 64 procent er gennemsnitlige og repræsenterer værdier, der er relativt betydningsfulde for dig. I dette område kan du finde værdier, der har en positiv indvirkning på dit liv eller værdier, som ikke har en afgørende betydning for dig. Scores mellem 0 og 35 procent anses for lave, og repræsenterer værdier, der ikke er centrale drivkræfter for dig. Jo lavere din score er på en dimension i denne rapport, desto højere er sandsynligheden for, at denne værdi er ubetydelig for dig.

Alle høje og lave scores har stor betydning for en persons karriere.

Formålet med rapporten er at hjælpe dig til bedre at forstå dig selv og få større indsigt i, hvordan dine værdier driver dig. Dermed kan du udnytte dine styrker og begrænse dine fejltagelser. Du kan blive mere bevidst om den kultur, som du skaber omkring dig og bruge denne information til at omgås kollegaer og medarbejdere på en mere konstruktiv måde. I et konkurrencepræget miljø er selvindsigt og effektiv selvregulering vigtige egenskaber, hvis man skal lykkes.





Definitioner

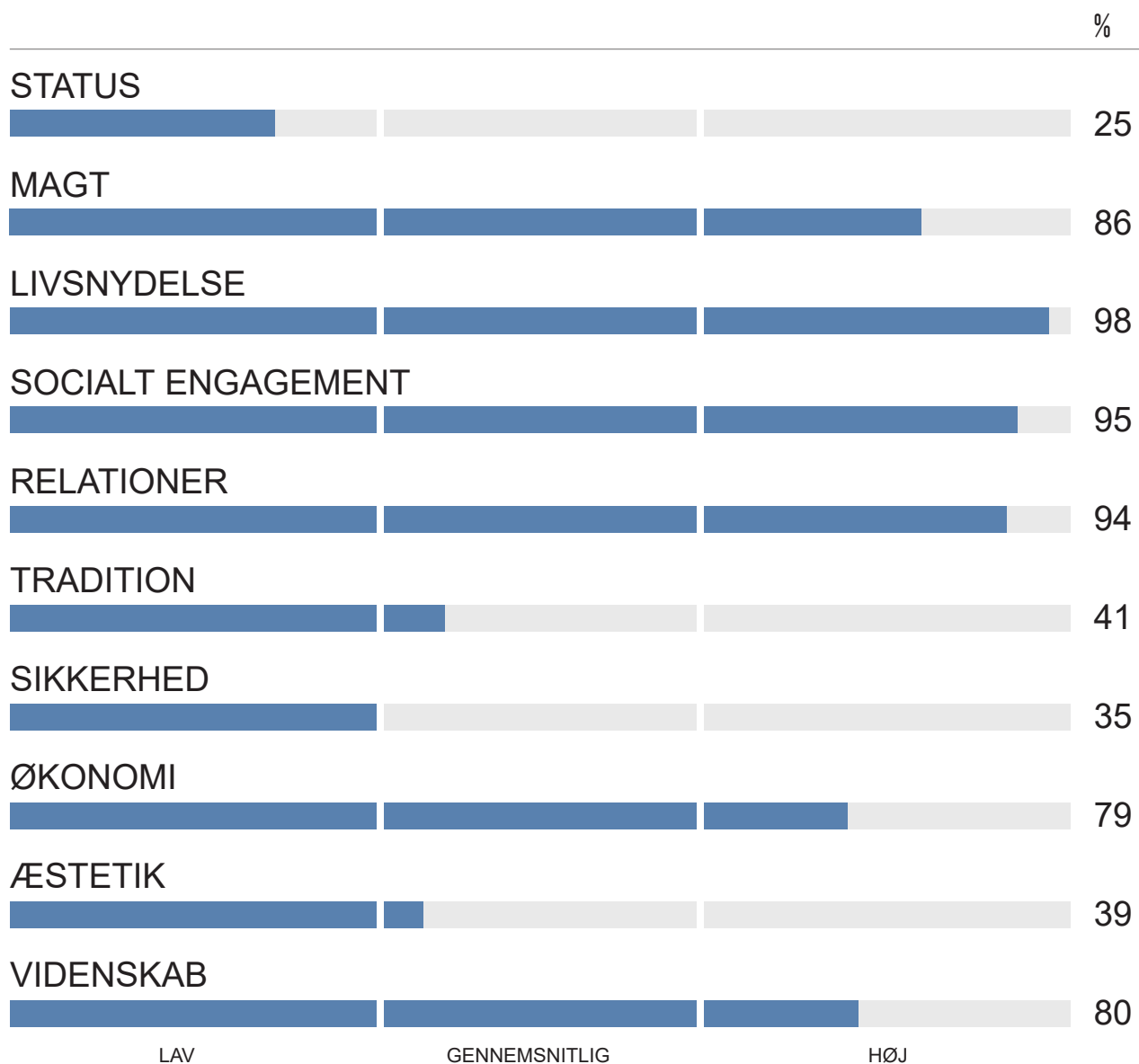
Rapporten Leadership Forecast Values er baseret på din score på de ti MVPI-skalaer. Skalaerne er defineret nedenfor.

STATUS	<i>Ikke drevet af synlighed og berømmelse versus ønsker at blive bemærket</i> En søgen efter berømmelse, påskønnelse og anerkendelse. Personer med lave scores bryder sig ikke om offentlig opmærksomhed, og personer med høje scores har en tendens til at søge rampelyset.
MAGT	<i>Ikke drevet af resultater/konkurrence versus ønsker at blive opfattet som indflydelsesrig</i> Fokus på at opnå resultater, kontrollere ressourcer og få ansvar. Personer med lave scores er villige til at følge andre, mens personer med høje scores er tilbøjelige til at tage ansvar og gøre en forskel.
LIVSNYDELSE	<i>Alvorlig og selvdisciplineret versus elske underholdning og at have det sjovt</i> Et ønske om underholdning, afveksling og at have det sjovt på arbejdspladsen. Personer med lave scores er beherskede og selvdisciplinerede, og personer med høje scores elsker at have det sjovt og at nyde - også på arbejdet.
SOCIALT ENGAGEMENT	<i>Værdsætter at folk klarer sig selv versus ønsker at hjælpe andre</i> Et ønske om at hjælpe mennesker, der er mindre bemidlede eller i nød. Personer med lave scores tror på, at man bør klare sig selv, personer med høje scores tilbyder uselvvisk hjælp til andre.
RELATIONER	<i>Uafhængig versus interesseret i social kontakt</i> Søger muligheder for at opbygge sociale netværk og samarbejde med mennesker. Personer med lave scores foretrækker at arbejde alene, personer med høje scores søger interaktion og social accept.
TRADITION	<i>Værdsætter fremskridt og forandring versus foretrækker det kendte og konventionelle</i> Respekterer struktur, normer og autoritet. Personer med lave scores udfordrer tingenes tilstand og er åbne over for forandringer, personer med høje scores respekterer hierarki, autoritet og traditionelle metoder.
SIKKERHED	<i>Risikovillig versus undgår risici</i> Ønsker stabilitet, struktur og orden. Personer med lave scores kan tåle usikkerhed og risiko, personer med høje scores værdsætter klarhed og forudsigelighed.
ØKONOMI	<i>Ikke interesseret i økonomi og penge versus fokuseret på kommercielle resultater</i> Søger fortjeneste og økonomisk succes. Personer med lave scores er ikke specielt interesserede i penge, personer med høje scores er meget opmærksomme på at skabe økonomiske resultater.
ÆSTETIK	<i>Praktisk versus kreativ</i> Fokus på innovation, stil og udseende. Personer med lave scores har fokus på funktionalitet, personer med høje scores er optagede af kreativ selvudfoldelse, og hvordan produktet af deres arbejde præsenterer sig.
VIDENSKAB	<i>Intuitiv versus logisk/analytisk</i> Foretrækker en rationel, objektiv tilgang til beslutningstagning. Personer med lave scores foretrækker hurtige, intuitive beslutninger, personer med høje scores foretrækker logiske, databaserede beslutninger.



VÆRDIPROFIL

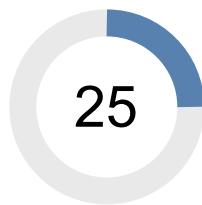
Skalaer





STATUS

Søger berømmelse, påskønnelse og anerkendelse



Motivationsfaktorer

Du har tendens til at være personligt motiveret af et ønske om at:

- Undgå at blive centrum for andres opmærksomhed
 - Være i fred og gøre dit arbejde
 - Have et roligt og fredeligt arbejdsmiljø
 - Være en "stiltfærdig bidrager"
 - Blive opfattet som beskeden og tilbageholdende
-

Match

Du trives sandsynligvis bedst ved at arbejde i miljøer, der:

- Er rolige og velordnede
- Giver mulighed for at arbejde selvstændigt
- Kræver begrænset team-samarbejde
- Ikke prægtes af støjende adfærd

Du har sandsynligvis en tendens til ikke at bryde dig om miljøer, der:

- Fejrer individuelle præstationer offentligt
 - Indbyder til, at man promoverer sig selv
-

Ledelsesstil og -kultur

Den kultur, du skaber som leder, vil sandsynligvis:

- Være afdæmpet, behersket og rolig
 - Værdsætte mennesker, der gør deres arbejde og ikke gør væsen af sig selv
 - Holde mødeaktivitet og anden interaktion på et minimum
 - Kun give ros for exceptionelle resultater
 - Antage, at mennesker i sig selv motiveres af at gøre et godt stykke arbejde
-

Ubevidste fordomme

Du er muligvis ikke opmærksom på følgende aspekter af din ledelsesstil:

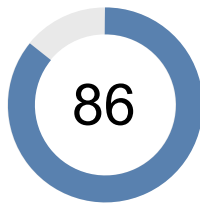
- Du lægger muligvis ikke mærke til, når andre ønsker og har brug for din opmærksomhed
 - Du antager muligvis, at andre ved, hvad du tænker, og du har derfor tendens til ikke at kommunikere tilstrækkeligt
 - Du træffer muligvis beslutninger uden at tænke på andres behov for anerkendelse
 - Du kan have tendens til at tænke, at offentlig anerkendelse af resultater er spild af tid
 - Du kan have tendens til at foretrække formelle, planlagte møder situationer fremfor spontane situationer
-





MAGT

Fokuserer på at opnå resultater, kontrollere ressourcer og få ansvar



Motivationsfaktorer

Du har tendens til at være personligt motiveret af at:

- Gøre indtryk og få tingene gjort
 - Blive kendt for dine præstationer
 - Skabe et eftermæle
 - Lede betydningsfulde projekter
 - Have frihed til at handle
-

Match

Du foretrækker formentlig at arbejde i miljøer, der:

- Belønner folk, der viser mod, og som er konkurrerende
- Belønner resultater med muligheder for forfremmelse
- Giver folk ansvar, så de kan skabe resultater
- Tilskynder individuelle initiativer

Du har tendens til ikke at trives i miljøer, der:

- Ikke belønner individuelle præstationer
 - Belønner uproduktive mennesker
-

Ledelsesstil og -kultur

Den kultur, du skaber som leder, vil sandsynligvis:

- Fokuserer på produktivitet og resultatorientering
 - Fokuserer på, hvordan man vinder over sine konkurrenter
 - Fejre vindere og det at sejre
 - Basere belønninger og forfremmelser på resultater og ikke på politik
 - Værdsætte innovation og kreativ problemløsning
-

Ubevidste fordomme

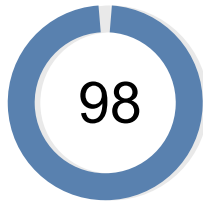
Du er muligvis ikke opmærksom på følgende aspekter ved din ledelsesstil:

- Du har ofte tendens til at undervurdere den konkurrence, du og dit team er oppe imod
- Du nægter muligvis at anerkende muligheden for fiasko
- Du har tendens til at foretrække at konkurrere fremfor at samarbejde
- Du deler muligvis ikke succes med dine medarbejdere eller team-medlemmer
- Du kan blive tiltrukket af risikable forretningsmuligheder



LIVSNYDELSE

Ønsker sjov, afveksling og godt humør på arbejdet



Motivationsfaktorer

Du har tendens til at være personligt motiveret af at:

- Nyde dit liv og dit arbejde
 - Tilbringe tid med interessante mennesker
 - Være innovativ og skabe nye løsninger
 - Arbejde hårdt og samtidig have det sjovt
 - Udforske nye steder og oplevelser
-

Match

Du vil formentlig foretrække at arbejde i miljøer, der:

- Er underholdende og har frie rammer
- Giver plads for flertydighed og/eller uorden
- Inspirerer til, at man arbejder hårdt og samtidig har det sjovt
- Indebærer rejser og underholdning

Du har tendens til ikke at trives i miljøer, der:

- Er overdrevent formelle
 - Vægter procedurer fremfor resultater
-

Ledelsesstil og -kultur

Den kultur, du skaber som leder, vil sandsynligvis:

- Være uformel og åben
 - Tage både arbejde og fornøjelse seriøst
 - Være fleksibel, når det gælder politikker, procedurer og protokol
 - Fokuserer på resultater snarere end metoder
 - Prøve grænser og ikke være særlig autoritetstro
-

Ubevidste fordomme

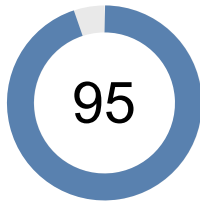
Du er muligvis ikke opmærksom på følgende aspekter ved din ledelsesstil:

- Du er tilbøjelig til at tolerere mindre overtrædelser af regler
- Du værdsætter muligvis forandring for forandringens skyld
- Du bryder dig muligvis ikke om medarbejdere, som ikke lader dig at have det sjovt
- Du vil sandsynligvis træffe spontane og opportunistiske beslutninger
- Du har tendens til at værdsætte nyskabelser og excentricitet



SOCIALT ENGAGEMENT

Ønsker at hjælpe mennesker, som har det svært eller er i nød



Motivationsfaktorer

Du har tendens til at være personligt motiveret af at:

- Opfylde folks behov snarere end at øge indtjeningen
 - Forbedre medarbejdernes motivation og velbefindende
 - Gøre noget godt for andre
 - Etablere harmoniske medarbejder-relationer
 - Motivere dine medarbejdere til at dele din følelse af socialt ansvar
-

Match

Du foretrækker formentlig at arbejde i miljøer, der:

- Bekymrer sig om og passer på medarbejdere
- Har en dagsorden og mission, der fordrer hjælpsomhed og service
- Tilskynder til at gøre en frivillig indsats for arbejdsmiljøet
- Behandler folk med respekt

Du har tendens til ikke at trives i miljøer, der:

- Lader til at værdsætte profit fremfor mennesker
 - Tillader konfrontationer og uhøflighed
-

Ledelsesstil og -kultur

Den kultur, du skaber som leder, vil sandsynligvis:

- Fokuserer på respekt og hensynsfuldhed
 - Imødekommer individuelle behov
 - Være demokratisk og søge masser af input
 - Være særligt følsom over for spørgsmål om lighed og retfærdighed
 - Maksimere engagement og motivation
-

Ubevidste fordomme

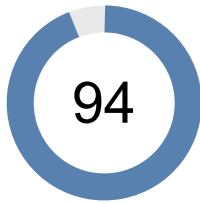
Du er muligvis ikke opmærksom på følgende aspekter ved din ledelsesstil:

- Du fremhæver muligvis bekvemmelighed frem for produktivitet
- Du har tendens til at tro, at harmoniske relationer er vigtigere end produktivitet
- Du har tendens til at undervurdere dine medarbejders selvstændighed
- Du søger muligvis at fremme social retfærdighed internt i virksomheden
- Du har tendens til at træffe beslutninger baseret på folks følelser i stedet for på fakta



RELATIONER

Søger muligheder for at opbygge sociale netværk og at samarbejde



Motivationsfaktorer

Du har tendens til at være personligt motiveret af at:

- Have mest mulig kontakt med andre
 - Arbejde i grupper eller teams
 - Have et afvekslende job, hvor du oplever noget nyt
 - Få social accept og anerkendelse
 - Have og vedligeholde et stort netværk af forretningsforbindelser
-

Match

Du foretrækker formentlig at arbejde i miljøer, der:

- Går ind for team-samarbejde
- Giver mulighed for en bred kontaktflade
- Involverer hyppige møder og offentlig dialog
- Belønner teamets succes frem for de individuelle præstationer

Du har tendens til ikke at trives i miljøer, der:

- Kun giver begrænsede muligheder for kommunikation ansigt-til-ansigt
 - Kræver, at du arbejder alene
-

Ledelsesstil og -kultur

Den kultur, du skaber som leder, vil sandsynligvis:

- Være team-baseret med fleksible regler og roller
 - Omfatte mange møder og muligheder for at interagere
 - Sørge for spontan og fleksibel planlægning
 - Give rum for meget kommunikation og feedback
 - Ikke motivere til individuel præstation
-

Ubevidste fordomme

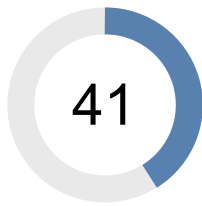
Du er muligvis ikke opmærksom på følgende aspekter ved din ledelsesstil:

- Du foretrækker muligvis, at folk samarbejder
- Du belønner muligvis gruppebaseret problemløsning
- Du forveksler muligvis aktivitet (f.eks møder og samtaler) med produktivitet
- Du er muligvis en vigtig katalysator til at bringe forskellige mennesker sammen
- Du har muligvis tendens til at tro, at social interaktion øger produktiviteten



TRADITION

Respekt for struktur, regler og autoritet



Motivationsfaktorer

Du har tendens til at være personligt motiveret af at:

- Stille spørgsmålstegn ved konventioner og autoriteter
 - Begrænse kontrol udefra
 - Søge muligheder for at udforske, søge forandring og fornyelse
 - Komme med nye løsninger på problemer
 - Søge utraditionelle karriereveje og arbejdsområder
-

Match

Du foretrækker formentlig at arbejde i miljøer, der:

- Er demokratiske og konsultative
- Er udfordrende, innovative og eksperimenterende
- Tolererer mangfoldighed
- Belønner initiativ

Du har tendens til ikke at trives i miljøer, der:

- Er præget af autoritær ledelse
 - Behandler medarbejdere som forbrugsvarer
-

Ledelsesstil og -kultur

Den kultur, du skaber som leder, vil sandsynligvis:

- Være afslappet og uformel
 - Fremelske spontanitet, åbenhed og initiativ
 - Værdsætte nye ideer
 - Søge interessante og nye projekter
 - Give medarbejdere stort ansvar
-

Ubevidste fordomme

Du er muligvis ikke opmærksom på følgende aspekter ved din ledelsesstil:

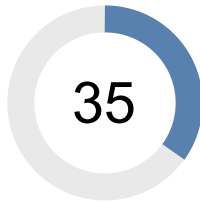
- Du har tendens til at udfordre autoriteter
- Du kan muligvis ikke lide at stille forventninger til andre
- Du har tendens til at være optaget af at finde nye måder at gøre tingene på
- Du træffer muligvis beslutninger, der fremmer selvstændighed og selvledelse
- Du træffer muligvis beslutninger, der begrænser udvikling af hierarki





SIKKERHED

Ønsker stabilitet, struktur og orden



Motivationsfaktorer

Du har tendens til at være personligt motiveret af at:

- Finde nye udfordringer i livet
 - Få nye oplevelser
 - Blive bemærket ved at tage risici
 - Udforske nye ideer og nye måder at gøre tingene på
 - Afprøve almindeligt gældende grænser
-

Match

Du foretrækker formentlig at arbejde i miljøer, der:

- Træffer beslutninger og kommer videre
- Er sjove, spændende og muligvis ligefrem provokerende
- Rekrutterer kollegaer, der gerne vil tage risici og have udfordringer
- Belønner, at man tager spontane beslutninger

Du har tendens til ikke at trives i miljøer, der:

- Er rutine- og processtyrede
 - Ikke er innovative og risikovillige
-

Ledelsesstil og -kultur

Den kultur, du skaber som leder, vil sandsynligvis:

- Være eksperimenterende og livlig
 - Belønne, at man eksperimenterer og tager chancer
 - Være fleksibel, hurtig og kvik
 - Have præference for handling
 - Være individualistisk og salgsorienteret
-

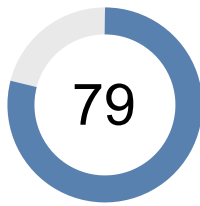
Ubevidste fordomme

Du er muligvis ikke opmærksom på følgende aspekter ved din ledelsesstil:

- Du ser muligvis forandring i sig selv som løsningen på problemer
- Du træffer muligvis beslutninger baseret på intuition snarere end fakta
- Du vælger muligvis instinktivt tillokkende aktiviteter og projekter
- Du har tendens til ikke at synes om forsigtige eller defensive beslutningsprocesser
- Du fortolker muligvis data på en kreativ, ikke-bogstavelig måde

ØKONOMI

Søger profit og økonomisk succes



Motivationsfaktorer

Du har tendens til at være personligt motiveret af at:

- Opnå rigdom og berømmelse
 - Øge din løn og formue
 - Opnå magt og kontrol
 - Vinde og slå konkurrenterne
 - Skabe et eftermæle og blive husket
-

Match

Du foretrækker formentlig at arbejde i miljøer, der:

- Giver konkrete belønninger for gode præstationer
- Bruger systematisk og databaseret performance-evaluering
- Fokuserer på konkurrence-evne
- Har høje ambitioner

Du har tendens til ikke at trives i miljøer, der:

- Ikke kan definere succes
 - Baserer belønninger på anciennitet og ikke præstationer
-

Ledelsesstil og -kultur

Den kultur, du skaber som leder, vil sandsynligvis:

- Værdsætte økonomiske prognoser og cost-benefit analyser
 - Være opmærksom på konkurrencemæssige trusler
 - Løbende evaluere produktivitet og resultater
 - Være intolerant over for selvtilfredshed
 - Være drevet af "sense of urgency"
-

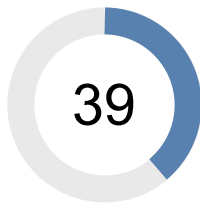
Ubevidste fordomme

Du er muligvis ikke opmærksom på følgende aspekter ved din ledelsesstil:

- Du ser muligvis andre som konkurrenter
- Du har tendens til at se medarbejdere som et redskab til at opnå din egen succes
- Du undervurderer muligvis problemer eller trusler
- Du er muligvis konstant på jagt efter konkurrencemæssige fordele
- Du kan have en negativ holdning til tegn på sentimentalitet og ømhed

ÆSTETIK

Fokus på innovation, stil og udseende



Motivationsfaktorer

Du har tendens til at være personligt motiveret af at:

- Træffe beslutninger baseret på etablerede kendsgerninger
 - Leverer praktiske og brugbare løsninger
 - Omsætte vage ideer til praktisk virkelighed
 - Undgå at virke vag og ubeslutsom
 - Fokuserer på substans frem for stil
-

Match

Du foretrækker formentlig at arbejde i miljøer, der:

- Er velorganiserede og baserede på faste arbejdsgange
- Arbejder med konkrete produkter og mål
- Er praktiske og handlingsorienterede
- Har en traditionel, maskulin orientering

Du har tendens til ikke at trives i miljøer, der:

- Er så præget af følelser, at det nedsætter produktiviteten
 - Har præference for stil og udseende på bekostning af praktisk anvendelighed
-

Ledelsesstil og -kultur

Den kultur, du skaber som leder, vil sandsynligvis:

- Være skeptisk over for følelser og fornemmelser
 - Fremhæve funktionalitet og begrænse pynt
 - Begrænse fokus på spørgsmål omkring udseende og design
 - Træffe beslutninger baseret på fakta frem for intuition
 - Fokuserer på resultater frem for processer
-

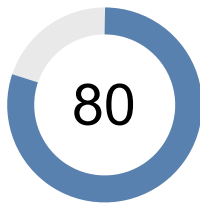
Ubevidste fordomme

Du er muligvis ikke opmærksom på følgende aspekter ved din ledelsesstil:

- Du er muligvis ikke specielt interesseret i markedsføring
- Du har muligvis ringe interesse i, hvorfor noget fungerer
- Du har muligvis begrænset fokus på medarbejderes motivation
- Du kan have tendens til at undgå spekulation og teoretiske diskussioner
- Du fokuserer muligvis på konkrete fakta og tidligere erfaringer

VIDENSKAB

Foretrækker rationelle og objektive beslutningsprocesser



Motivationsfaktorer

Du har tendens til at være personligt motiveret af at:

- Forstå hvordan ting fungerer
 - Træffe databaserede beslutninger
 - Udforske nye teknologier
 - Finde de rigtige svar på problemerne
 - Lære og holde dig opdateret
-

Match

Du foretrækker formentlig at arbejde i miljøer, der:

- Belønner logik og rationel analyse
- Understøtter empiriske undersøgelser
- Er moderne og teknologisk kyndige
- Tilskynder folk til at sætte spørgsmålstegn ved autoriteter

Du har tendens til ikke at trives i miljøer, der:

- Favoriserer beslutninger baseret på antagelser
 - Ikke formår rationelt at forsvare påstande
-

Ledelsesstil og -kultur

Som leder har den kultur, du skaber, tendens til at:

- Fokuserer på logik og rationel problemløsning
 - Være argumenterende
 - Værdsætte det at være klog og at have ret
 - Stille krav til beviser
 - Udfordre andres synspunkter og påstande
-

Ubevidste fordomme

Du er muligvis ikke opmærksom på følgende aspekter ved din ledelsesstil:

- Du kan muligvis ikke lide begreber som overtro, held eller skæbne
- Du kan instinktivt have behov for at udfordre det, du hører
- Du har tendens til at foretrække analyse fremfor handling
- Du har tendens til at være skeptisk over for hurtige beslutninger
- Du er muligvis imod mavefornemmelser og individuel erfaring som beslutningsgrundlag



Udviklingsmuligheder

STATUS

- Anerkender, at andre har mere brug for et skulderklap, end du har
- Tager en aktiv interesse i dine medarbejderes resultater, beder dem om statusrapporter og roser dem, når de gør et godt stykke arbejde
- Klart udtrykker dine forventninger til dit team og til hver enkelt af dine medarbejdere
- Viser forståelse for, at dine medarbejdere kan have brug for at fejre resultater, selvom du ikke synes, at det er vigtigt

MAGT

- Er realistisk omkring sandsynligheden for, at dine projekter bliver en succes
- Forstår, at andre har noget at bidrage med, selvom de ikke har dit fokus på at vinde
- Undlader at gøre hver eneste opgave til en konkurrence for dine medarbejdere og i stedet tilskynder dem til at samarbejde
- Åbenlyst påskønner dine medarbejdere for deres indsats

LIVSNYDELSE

- Sørger for, at andre opfatter dig som saglig og professionel
- Er forsigtig med spontane beslutninger - indsamler data, som retfærdiggør dine beslutninger
- Husker på, at når andre ikke ønsker at være sociale, handler det ikke nødvendigvis om dig eller om deres engagement i deres job
- Fortæller dine medarbejdere, hvilke forandringer der er brug for, men lader dem bestemme, i hvilket tempo forandringerne skal ske

SOCIALT ENGAGEMENT

- Anerkender, at folk kan forsøge at udnytte din hjælpsomhed og undgå selv at tage ansvar
- Husker på, at de forretningsmæssige krav normalt er vigtigere end medarbejderes problemer
- Respekterer, at andre mennesker muligvis ikke deler din interesse i at hjælpe de mindre heldigt stillede
- Husker på, at nødvendige hårde beslutninger sjældent gør alle glade

RELATIONER

- Ikke lader behovet for social networking distrahere dig fra dit ledelsesansvar
- Identificerer passende roller for medarbejdere som individer og medlemmer af teamet
- Respekterer virksomhedens forventninger, tidsfrister og deadlines
- Sørger for, at dine medarbejdere opfatter dig som beslutsom, assertiv og som den, der har ansvaret



Udviklingsmuligheder

TRADITION

- Husker på, at nogle mennesker kan lide og har brug for regler
- Respekterer din virksomheds forventninger ved at overholde deadlines for dine opgaver
- Husker på, at ikke alle dine medarbejdere vil være selvmotiverede, så giv dem klare retningslinjer og vejledning
- Giver dine medarbejdere specifik feedback på, hvordan de får succes samt specifik feedback på hvilke områder, der kan forbedres

SIKKERHED

- Prøver at forstå årsagerne bag den nuværende praksis, før du ændrer den
- Erkender at dine ideer kan virke skræmmende på nogle mennesker
- Er sikker på, at dine medarbejdere støtter dine nye ideer
- Er omhyggelig med ikke at træffe beslutninger, der er uforenelige med virksomhedens mål

ØKONOMI

- Undgår at ofre langsigtede resultater for kortsigtede gevinster
- Konsulterer dine medarbejdere for at få forslag til at forbedre arbejdspladsens kvalitet
- Husker på, at hvis dine medarbejdere er glade, vil de være mere produktive
- Lytter til medarbejdernes forslag til, hvordan deres forhold til arbejdspladsen kan forbedres

ÆSTETIK

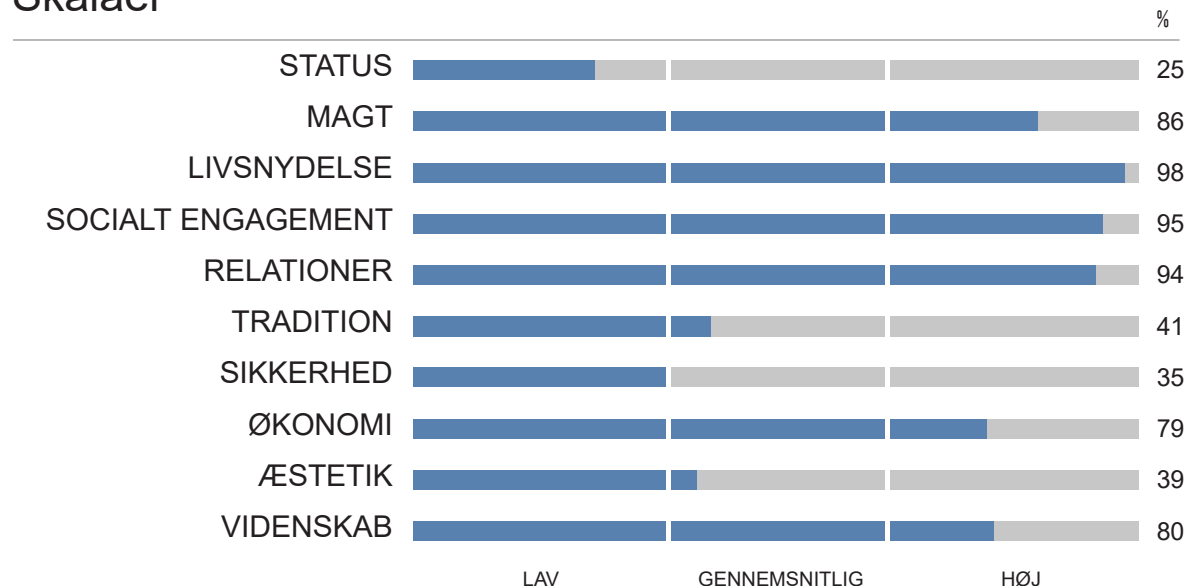
- Tænker grundigt over potentielle huller i den kommercielle indsats
- Beder dine medarbejdere om at komme med ideer til, hvordan man kan forbedre motivation på arbejdspladsen
- Tænker over dit og din virksomheds offentlige image
- Drøfter mulige fremtidige strategier for dit team og virksomheden med dine kollegaer

VIDENSKAB

- Er opmærksom på de praktiske, forretningsmæssige realiteter og prøver at forstå dem bedre
- Husker på, at data og teknologi er værktøjer og ikke mål i sig selv
- Lærer at fremskynde din beslutningsproces, så du kan gå videre til nye opgaver
- Sørger for, at dine løsninger på problemer er realistiske i betragtning af de tilgængelige ressourcer

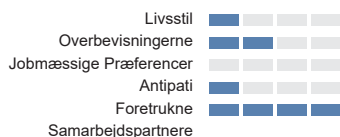


Skalaer

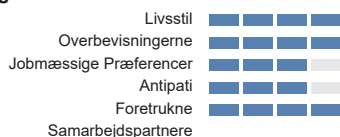


Scores på subskalaer

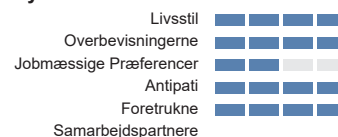
Status



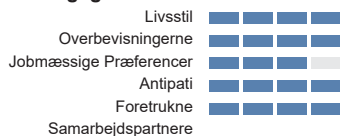
Magt



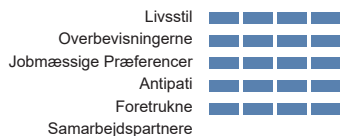
Livsnydelse



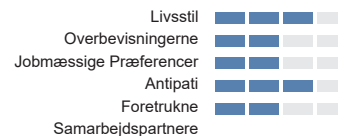
Socialt Engagement



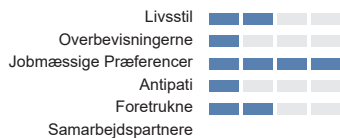
Relationer



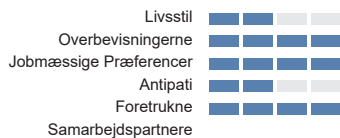
Tradition



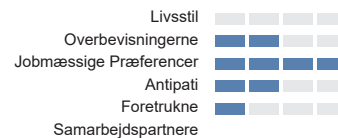
Sikkerhed



Økonomi



Æstetik



Videnskab

