



# GILDI

## GRUNNGILDI OG HVATAR STJÓRNENDA

---

**Skýrsla fyrir:** Sam Poole

**AUÐKENNI:** HC560419

**Dagsetning:** 3.11.2021



# Inngangur

---

Stjórnendaskýrslan Leadership Forecast Values lýsir þínum gildum og markmiðum og hvernig þau hafa áhrif á starfsferil þinn. Gildin eru grundvallarhluti persónu þinnar – þau lýsa því hver þú ert, hvað þú stendur fyrir og hvernig umhverfi þú munt blómstra í. Gildi hafa mikil áhrif á ákvarðanir þínar varðandi marga þætti í vinnu og einkalífi. Gildi munu hafa áhrif á starfsferil þinn á fjóra vegu.

- 1. Hvatar:** Gildin eru þeir þættir sem hvetja þig áfram og fá þig til að gera þitt besta. Gildin ákveða metnað þinn og standa fyrir það sem þú sækist eftir og vonast til að ná. Gildin skilgreina hverju þú vilt ná fram í lífi og starfi.
- 2. Hæfi:** Gildin hafa áhrif á það hversu vel þú fellur að menningu fyrirtækis. Stjórnendur hafa mikil áhrif á menningu fyrirtækja með gildismati sínu. Fólk er ánægt þegar gildi þess falla vel að menningu fyrirtækis. Þegar misræmi er myndast spenna og óánægja í starfi.
- 3. Stjórnendastíll og menning:** Gildin endurspeglar hvað þú kannt að meta og hverju þú tekur eftir. Að sama skapi stýra gildin hvað þér líkar og hvað ekki. Þannig ákvarða gildi þín hvaða hættir þér líka og verðlaunar og hvað þú hunsar eða þér mislíkar. Af því leiðir að gildi þín munu skapa þá starfsmenningu sem þú sem forystumaður munt skapa fyrir þitt starfsfólk og undirmenn.
- 4. Ómeðvitað hlutdrægni:** Gildi hafa áhrif á ákvarðanir sem þú tekur – varðandi fólk, verkefni, áætlanir og stjórnunaraðferðir. Gildismat síar skynjun reynslu, sérstaklega um það hvað er æskilegt eða óæskilegt, gott eða vont. Gildin virka venjulega utan meðvitaðs skilnings og vitneskju og hneigja bæði hugsun og gjörðir.

## Aðferðir til að nota þessar upplýsingar.

Þegar þú ferð yfir þessa skýrslu munt þú komast að því að gildi þín eru í ósamræmi við ferilinn eða þær kröfur sem gerðar eru til þín og stöðu þinnar í núverandi starfi. Auk þess gæti dagleg hegðun þín hindrað þig í stað þess að hjálpa þér við að ná markmiðum þínum í starfi. Þú ættir ekki að reyna að breyta gildismati þínu ef það passar ekki við starfsferilinn eða fyrirtækið. Betra er að aðlaga hegðunarmynstur sitt með því að vera meðvitaður um gildi sín og ómeðvitaðar hneigðir til þess að skapa árangursríkari vinnuáðstæður fyrir þig og teymið þitt.

Þessi skýrsla byggist á einkunum þínum í Ástæðu-, Gilda- og Dálætisskráningunni (Motives, Values, Preferences Inventory; MVPI). Skýrslan tekur saman lykilreklana þína – hættina sem þú munt skapa sem forystumaður, fyrirtækismenninguna sem þú kýst (eða ættir að reyna að forðast), atriðin sem geta ómeðvitað haft áhrif á ákvarðanatöku þína og hugsanlegar stjórnunaraðferðir til að lágmarka þær hneigðir og skapa árangursríka forystu. Skýrslan er byggð á stöðlunarupplýsingum frá meira en 200,000 stjórnendum í mismunandi viðskiptum og rekstri.





## Aðferðir til að nota þessar upplýsingar.

Á næstu síðu má finna skilgreiningu á tíu MVPI kvörðunum og á eftirfarandi síðu eru gröf sem sýna gildasnið þitt í myndrænu formi. Í kjölfar þessa er skýrsla sem lýsir innihaldi og vísbendingum sem draga má af einkunnum þínum á hverjum kvarða eftir bilunum sem lýst er að ofan. Að lokum eru í niðurlagi þessarar skýrslu tillögur byggðar á gildismati sem hannaðar eru til að hjálpa þér að bæta forystuárangur þinn. Vinsamlega taktu eftir að einkunn á milli 66 og 100 hundraðshluta er talin há og stendur fyrir markmiðum sem þú keppir að á degi hverjum. Því hærri sem talan er, þeim mun meira áriðandi er gildið eða rekillinn fyrir þig í lífi og starfi. Einkunn á milli 35 og 65 hundraðshluta er í meðallagi og stendur fyrir gildi sem hafa blandaða þýðingu fyrir þig. Á þessu bili gætir þú fundið gildi sem snerta ánægjuatriði í lífi þínu eða gildi sem þér stendur jafnvel á sama um. Einkunnir á milli 0 og 34 hundraðshluta eru taldar lágur og standa fyrir gildi sem eru kjarnareklar fyrir þig. Því lægri sem einkunnin er á bili í þessari skýrslu, þeim mun meiri líkur eru á að þú sért áhugalaus um það gildi.

### Hærri og lægri einkunnir á hverjum kvarða hafa áriðandi vísbendingar fyrir ferilinn.

Upplýsingar í þessari skýrslu munu hjálpa þér að skilja betur sjálfa(n) þig og gildisreknar tilhneigingar þínar. Með þessar upplýsingar að vopni getur þú gert þér mat úr styrkleikum þínum og lágmarkað taktísk feilskot. Þú getur lært meira um menninguna sem þú skapar og notað þær upplýsingar til að eiga betur heppnuð samskipti við aðra í fyrirtækinu. Í samkeppnisumhverfi er sjálfspæking og sterk sjálf sögun áriðandi styrkur sem munu gefa þér tækifæri til að verða árangursríkari leiðtogi.



# Skilgreiningar

---

Spáskýrsla um forystugildi er grundvölluð á einkunnum þínum á hinum tíu kvörðum MVPI.

<b>Viðurkenning</b>	<i>Skeytingarleysi um sýnileika gegn því að vilja láta taka eftir sér</i> Að vera umhugað um eigin orðstír og sækjast eftir virðingu og viðurkenningu. Lágir kæra sig síður um athygli opinberlega en háir sækjast meira eftir sviðsljósinu.
<b>Vald</b>	<i>Áhugaleysi um afrek/keppni gegn því að vera meðtekin(n) sem áhrifamikil(l)</i> Í sókn að ná markmiðum, stjórna aðföngum og bera ábyrgð. Lág í einkunn eru viljugir fylgjendur; há í einkunn vilja ná stjórn og skipta máli.
<b>Sældarhyggja</b>	<i>Alvarlegheit og sjálfsgá á móti skemmtanasækni og gamansemi</i> Sækja í fjör, fjölbreytni og skemmtilegheit á vinnustað. Lág í einkunn hneigjast til stillingar og sjálfsgá; há í einkunn sækjast eftir skemmtun og vilja hafa ánægju af vinnunni.
<b>Fórnfýsi</b>	<i>Virðing sjálfshjálpar á móti því að vilja hjálpa öðrum</i> Vilja hjálpa fólki sem eiga í erfiðleikum eða þurfa hjálp. Lág í einkunn hafa trú á sjálfshjálp; há í einkunn rétta öðrum óeigingjarna hjálparhönd.
<b>Sambönd</b>	<i>Sjálfstæði á móti því að vilja félagstengsl</i> Sækjast eftir tækifærum til að byggja félagsnet og eiga samstarf við fólk. Lág í einkunn kjósa að vinna ein; há í einkunn sækjast eftir samskiptum og félagslegri viðurkenningu.
<b>Venjur</b>	<i>Að meta framfarir og breytingar á móti forsögu og venjum</i> Með virðingu fyrir kerfi, reglum og yfirvaldi. Lág í einkunn skora á hólmi óbreytt ástand og eru opin fyrir breytingum; há í einkunn bera virðingu fyrir valdakerfi, yfirvaldi og háttum fortíðar.
<b>Öryggi</b>	<i>Áhættuþol gegn því að vera mótfallin(n) áhættu</i> Vilja stöðugleika, formfestu og reglu. Lág í einkunn þola vel óöryggi og áhættu; há í einkunn meta mikils skýrt gagnsæi og fyrirsjáanleika.
<b>Viðskipti</b>	<i>Sinnuleysi í fjármálum gegn einbeiti á viðskiptalegar niðurstöður</i> Sækjast eftir auði og fjárhagslegri velgengni. Lág í einkunn hafa hógværan fjárhagslegan metnað; há í einkunn veita fjármálum mikla athygli.
<b>Fagurfræði</b>	<i>Hagnýti gegn skapandi</i> Leggja áherslu á nýsköpun, útlit og framsetningu framleiðsluvara. Þeir sem fá lágt skor leggja mest upp úr notagildi en þeir sem eru hærra eru meira skapandi og leggja áherslu á útlit og upplifun.
<b>Vísindi</b>	<i>Innsæi gegn rökvisi</i> Leggja áherslu á hlutlægni og rökstuðning við ákvarðanatöku. Þeir sem eru lágir byggja ákvarðanir á innsæi en þeir sem eru hærra vilja taka ígrundaðar ákvarðanir byggðar á gögnum og greiningum.



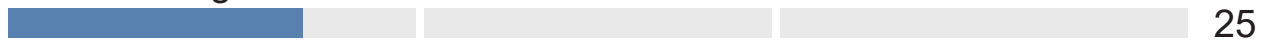


# GILDASNIÐ LEIÐTOGA

## Kvarðar

%

Viðurkenning



Vald



Sældarhyggja



Fórnfýsi



Sambönd



Venjur



Öryggi



Viðskipti



Fagurfræði



Vísindi



LÁG

MIDLUNGS

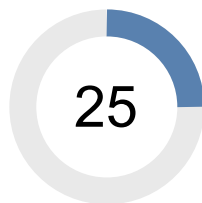
HÁ





# Viðurkenning

"Sækist eftir frægð, þakklæti og viðurkenningu"



## Reklar

Þú hefur tilhneingingu til að örvast af löngun til að:

- Forðast það að vera miðpunktur athygli
- Vera ein(n) við vinnuna
- Sækjast eftir friði og ró á vinnustaðnum
- Leggja „óvirkt af mörkum“
- Vera hógvær og yfirlætislaus

## Hæfi.

Þér ætti að finnast þægilegast að vinna í umhverfi sem:

- Er rólegt og skipulagt
- Leyfir fólki að vinna sjálfstætt
- Heimilar takmörkuð samskipti og framkvæmdir hópsins
- Forðast kröftugar og hávaðasamar uppákomur

Og þú hefur tilhneingingu til að mislíka umhverfi sem:

- Fagnar opinberlega einstaklingsframtaki
- Hvetur til sjálfþýningar

## Forystuhættir og menning

Menningin sem þú skapar sem leiðtogi hefur tilhneingingu til að:

- "Vera lágvær, stillt og tiltölulega friðsamleg "
- Meta fólk sem vinnur og lætur ekki bera á sér
- Lágmarka óþarfa fundi og samskipti
- Umbuna sjaldan og lofar aðeins afburðaframmistöðu
- Gera ráð fyrir að fólk vinni vegna eðlislægrar ánægju af því að skila góðu verki

## Ómeðvituð hlutdrægni

Þér kann að vera ókunnugt um eftirfarandi atriði stjórnunarahátta þinna:

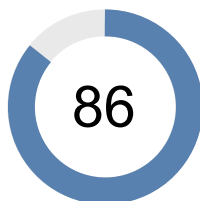
- Þú tekur kannski ekki eftir þegar aðrir vilja og þurfa athygli þína
- Þú kannst að ganga út frá því að aðrir viti hvað þú ert að hugsa og sinnir þess vegna ekki boðskiptum
- Þú getur tekið ákvarðanir án þess að íhuga þarfir annarra fyrir viðurkenningu
- Þú hefur tilhneingingu til að halda að viðurkenning á frammistöðu sé tímaeyðsla
- "Þú hefur tilhneingingu til að velja formlegar, fyrirskrifaðar aðstæður frekar en sjálfspottnar og kvikar"





# Vald

"Stefnir að því að fá niðurstöður, stjórna aðföngum og taka ábyrgð"



## Reklar

Þú hefur tilhneigingu til að örvast af löngun til að:

- Hafa áhrif og ná að fá málum lokið
- Vera þekkt(ur) fyrir afrek þín
- Skapa arfleifð
- Stjórna mikilvægum verkefnum
- Hafa athafnafrelsi

## Hæfi.

Þér ætti að finnast þægilegast að vinna í umhverfi sem:

- Verðlaunar fólk sem er djarft og samkeppnishæft
- Verðlaunar niðurstöður með tækifæri til framfara
- Gerir fólki kleift að ná árangri
- Hvetur einstaklingsframtak

Og þú hefur tilhneigingu til að mislíka umhverfi sem:

- Verðlaunar ekki árangur einstaklinga
- Verðlaunar afkastalítið fólk

## Forystuhættir og menning

Menningin sem þú skapar sem leiðtogi hefur tilhneigingu til að:

- Leggja áherslu á framleiðni og hvetja til árangurs
- Einbeita sér að aðferðum til að vinna samkeppnina
- Fagna sigurvegurum og sigrum
- Grundvalla verðlaun og kynningar á verðleikum ekki pólitík
- Meta nýsköpun og skapandi lausnir vandamála

## Ómeðvituð hlutdrægni

Þér kann að vera ókunnugt um eftirfarandi atriði stjórnunarahátta þinna:

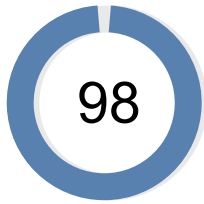
- Þú hefur tilhneigingu til að vanmeta oft samkeppnina
- Þú kannt að neita að viðurkenna möguleikann á mistökum
- Þú hefur tilhneigingu til að velja samkeppni yfir samvinnu
- Þú deilir mögulega ekki velgengni með undirmönnum eða liðsmönnum
- Þú getur laðast að áhættusömum viðskiptatilboðum





# Sældarhyggja

"Að vilja skemmtun, fjölbreytni og gaman á vinnustaðnum"



## Reklar

Þú hefur tilhneigingu til að örvast af löngun til að:

- Hafa ánægju af lífi og starfi
- Eyða tíma með áhugaverðu fólki
- Skapa og finna nýjar lausnir
- Vinnur mikið og skemmtir þér mikið
- Skoðar nýja staði og nýjar upplifanir

## Hæfi.

Þér ætti að finnast þægilegast að vinna í umhverfi sem:

- Er skemmtileg og laust í reipunum
- Er í lagi með óvissu og óreiðu
- Hvetur þig til að vinna mikið og skemmta þér mikið
- Gefur tækifæri til ferðalaga og skemmtunar

Og þú hefur tilhneigingu til að mislíka umhverfi sem:

- Er óhóflega formlegt
- Leggur áherslu á aðferðir frekar en niðurstöður

## Forystuhættir og menning

Menningin sem þú skapar sem leiðtogi hefur tilhneigingu til að:

- Vera óformleg og opin
- Taka vinnu og skemmtun af alvöru
- "Vera sveigjanleg í stefnu, aðferðum og siðareglum"
- Leggja áherslu á útkomu frekar en aðferðir
- Vera hóflega virðingarlaus og reyna á reglurnar

## Ómeðvituð hlutdrægni

Þér kann að vera ókunnugt um eftirfarandi atriði stjórnunarahátta þinna:

- Líklegt er að þú munir þola minniháttar brot á reglum
- Þú gætir metið breytingu hennar vegna
- Þér gæti mislíkað starfsmaður sem getur ekki virst skemmta sér
- Þú ert líkleg(ur) til að taka bráðar og tækifærissinnaðar ákvarðanir
- Þú hefur tilhneigingu til að líka nýjungar og sérvíska

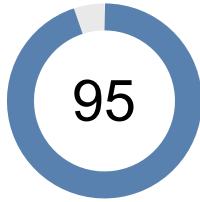






# Fórnfýsi

Að vilja hjálpa fólki sem á í erfiðleikum eða þarf hjálp.



## Reklar

Þú hefur tilhneigingu til að örvast af löngun til að:

- Uppfylla þarfir fólks frekar en auka hagnað
- Bæta félagsanda starfsfólks og velferð
- Gera vel fyrir aðra
- Koma á samhljómi í samskiptum starfsmanna
- Hvetja starfsfólk þitt til að deila áhuga þínum á félagslegri ábyrgð

## Hæfi.

Þér ætti að finnast þægilegast að vinna í umhverfi sem:

- Sinnir starfsfólki og sér um það
- Hefur köllun til þjónustu við almenning
- Hvetur til sjálfboðaliðamennsku
- Koma fram við fólk af virðingu

Og þú hefur tilhneigingu til að mislíka umhverfi sem:

- Virðist taka hagnað fram yfir fólk
- Heimilar átök og dónaskap

## Forystuhættir og menning

Menningin sem þú skapar sem leiðtogi hefur tilhneigingu til að:

- Leggja áherslu á virðingu og tillitssemi
- Taka tillit til þarfa einstaklinga
- Vera lýðræðisleg og óska mikils innleggs
- Vera viðkvæm fyrir málefnum jöfnuðar og sanngirni
- Hámarka þátttöku og félagsanda

## Ómeðvituð hlutdrægni

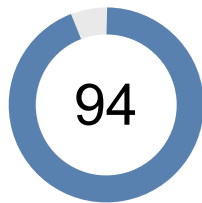
Þér kann að vera ókunnugt um eftirfarandi atriði stjórnunarahátta þinna:

- Þú kannt að leggja áherslu á þægindi einstaklinga frekar en framleiðni
- Þú hefur tilhneigingu til að trúa því að góð samskipti séu meira áriðandi en framleiðni
- Þú hefur tilhneigingu til að vanmeta sjálfsbjargargetu starfsmanna þinna
- Þú hefur tilhneigingu til að hvetja til félagslegs réttlætis innanhúss
- Þú getur tekið ákvarðanir á grundvelli tilfinninga frekar en gagna



# Sambönd

Leita eftir tækifærum til að byggja félagsnet og eiga samstarf við fólk.



## Reklar

Þú hefur tilhneigingu til að örvast af löngun til að:

- Hámarka samskipti við aðra
- Vinna í teymi eða í hópverkefni
- Njóta fjölbreytni og nýjunga í vinnunni þinni
- Leita eftir félagslegri viðurkenningu og samþykki
- Viðhalda stóru tengslaneti viðskiptamanna

## Hæfi.

Þér ætti að finnast þægilegast að vinna í umhverfi sem:

- Reiðir sig á hópa til að ljúka verkum
- Útheimtir mikil samskipti við fólk utan hópsins
- Hefur fjölda funda og almennra umræðna
- Verðlaunar velgengni hóps frekar en ávinning einstaklinga

Og þú hefur tilhneigingu til að mislíka umhverfi sem:

- Letur bein persónuleg samskipti
- Útheimtir að þú vinnir í einrúmi

## Forystuhættir og menning

Menningin sem þú skapar sem leiðtogi hefur tilhneigingu til að:

- Vera í teymi með sveigjanlegum reglum og hlutverkum
- Hafa marga fundi og tækifæri til samskipta
- Hafa fyrirvaralausar og sveigjanlegar dagskrár
- Hafa mikið af tjáskiptum og viðbrögðum
- Letja framlag einstaklinga

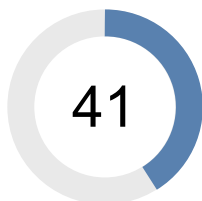
## Ómeðvituð hlutdrægni

Þér kann að vera ókunnugt um eftirfarandi atriði stjórnunarahátta þinna:

- Þú gætir kosið heldur að fólk vinni saman og sé samvinnulipurt
- Þú kannt að hvetja til lausna vandamála í hópi
- Þú kannt að rugla saman virkni (þ.e. fundum og samræðum) og framleiðni
- Þú getur verið áriðandi driffjöldur í að draga saman ólíka einstaklinga til samvinnu
- Þú hefur tilhneigingu til að trúa að félagslegsleg samskipti auki framleiðni

# Venjur

"Virðing fyrir formgerð, reglum og yfirvaldi."



## Reklar

Þú hefur tilhneigingu til að örvast af löngun til að:

- Draga í efa hefð og yfirvald
- Lágmarka utanaðkomandi stjórn
- "Sækjast eftir nýjungum, breytingum og rannsóknum"
- Skapa nýstárlegar lausnir á vandamálum
- Sækja í óhefðbundna vinnu eða feril

## Hæfi.

Þér ætti að finnast þægilegast að vinna í umhverfi sem:

- Er lýðræðislegt og ráðgjafarsinnað
- "Krefjandi, nýjunga- og tilraunagjarnt"
- Þolir fjölbreytni
- Hvetur til frumkvæðis

Og þú hefur tilhneigingu til að mislíka umhverfi sem:

- Er markað af einræðisforystu
- Fer með starfsmenn eins og neysluvöru

## Forstuhættir og menning

Menningin sem þú skapar sem leiðtogi hefur tilhneigingu til að:

- Vera afslöppuð og óformleg
- "Hvetja til bráðlætis, hreinskilni og framtakssemi"
- Meta nýjar hugmyndir
- Leita áhugaverðra og nýstárlegra verkefna
- Dreifa valdi til starfsfólks

## Ómeðvituð hlutdrægni

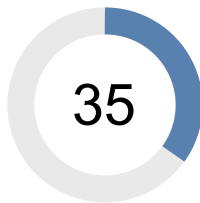
Þér kann að vera ókunnugt um eftirfarandi atriði stjórnunarahátta þinna:

- Þú hefur tilhneigingu til að véfengja vald
- Þér kann að mislíka að ákveða væntingar fyrir aðra
- Þú hefur tilhneigingu til að finna nýjar leiðir til að gera hluti
- Þú getur tekið ákvarðanir sem hvetja til sjálfsforræðis og sjálfstjórnar
- Þú getur tekið ákvarðanir sem draga úr valdakerfi



# Öryggi

"Að vilja stöðugleika, formgerð og reglu."



## Reklar

Þú hefur tilhneigingu til að örvast af löngun til að:

- Finna ný viðfangsefni í lífinu
- Upplifa nýja reynslu
- Hjóta eftirtekt með töku áhættu
- Skoða nýjar hugmyndir og nýjar leiðir til gera hluti
- Láta reyna á hin venjulegu mörk

## Hæfi.

Þér ætti að finnast þægilegast að vinna í umhverfi sem:

- Tekur ákvarðanir og heldur áfram
- "Er skemmtilegt, kvíkt og jafnvel spennnt"
- Ræður samstarfsmenn sem líkar áhætta og vandamál
- Hvetur til sjálfsprottinnar ákvarðanatöku

Og þú hefur tilhneigingu til að mislíka umhverfi sem:

- Er vanafast og ferlisstýrt
- Letur nýsköpun og töku áhættu

## Forystuhættir og menning

Menningin sem þú skapar sem leiðtogi hefur tilhneigingu til að:

- "Gera tilraunir, vera lifandi og hress"
- Verðlauna tilraunir og taka áhættu
- "Vera sveigjanleg, fljót og skörp"
- Vera hneigð til aðgerða
- Byggja á einstaklingshyggju og vera sölusinnuð

## Ómeðvituð hlutdrægni

Þér kann að vera ókunnugt um eftirfarandi atriði stjórnunarahátta þinna:

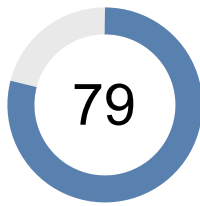
- Þú getur séð breytingar í sjálfu sér sem svör við vandamálum
- Þú getur tekið ákvarðanir meira byggðar á tilfinningu en staðreyndum
- Þú kannst að velja spennandi aðgerðir og verkefni eftir innsæi
- Þú hefur tilhneigingu til mislíka varúð og ákvarðanatöku til varna
- "Þú kannst að túlka gögn á skapandi, óbeinan hátt"





# Viðskipti

Leitar eftir auði og velgengni í fjármálum



## Reklar

Þú hefur tilhneigingu til að örvast af löngun til að:

- Að öðlast fé og frama
- Hækka laun og bæta efnahag
- Auka vald og stjórn
- Sigrá og hafa betur í samkeppninni
- Skapa arfleifð og vera minnst

## Hæfi.

Þér ætti að finnast þægilegast að vinna í umhverfi sem:

- Veitir ápreifanleg verðlaun fyrir frammistöðu
- Notar mælingar til að meta frammistöðu
- Leggur áherslu á samkeppni
- Hefur mikinn metnað

Og þú hefur tilhneigingu til að mislíka umhverfi sem:

- Getur ekki skilgreint velgengni
- Greiðir laun skv. starfstíma en ekki frammistöðu

## Forystuhættir og menning

Menningin sem þú skapar sem leiðtogi hefur tilhneigingu til að:

- "Meta fjárhagslegar spár, kostnaðar- og hagnaðargreiningu "
- Vera vakandi fyrir samkeppnisógn
- Meta stöðugt framleiðni og frammistöðu
- Hafa óþol gegn andvaraleysi
- Vera rekin áfram af nauðsynjatilfinningu

## Ómeðvituð hlutdrægni

Þér kann að vera ókunnugt um eftirfarandi atriði stjórnunarahátta þinna:

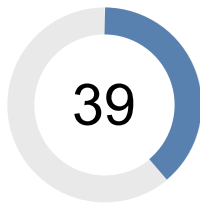
- Þú getur séð aðra sem keppinauta
- Þú getur séð starfsfólk sem tæki fyrir eigin velgengni
- Þú kannst að vanmeta vandamál eða ógnir
- Þú gætir verið stöðugt að leita að bættri samkeppnisstöðu
- Þú gætir verið mótfallinn merkjum um tilfinningasemi of viðkvæmni





# Fagurfræði

"Einbeiting á nýsköpun, stíl og útlit"



## Reklar

Þú hefur tilhneingingu til að örvast af löngun til að:

- Taka ákvarðanir byggðar á sannreyndum staðreyndum
- Skila af sér hagnýtum og nothæfum lausnum
- Snúa óskýrum hugmyndum yfir í hagnýtan raunveruleika
- Forðast að virðast veik og óákveðin
- Leggja áherslu á innihald yfir hönnun

## Hæfi.

Þér ætti að finnast þægilegast að vinna í umhverfi sem:

- Er tæknilegt og skipulagt
- Vinnur með áþreifanlegar vörur og markmið
- Er hagnýtt og aðgerðasinnað
- Hefur hefðbundna karlmannlega afstöðu

Og þú hefur tilhneingingu til að mislíka umhverfi sem:

- Eru svo tilfinningafull að ekkert verður úr verki
- Nota hönnun til að fela hagnýti

## Forystuhættir og menning

Menningin sem þú skapar sem leiðtogi hefur tilhneingingu til að:

- Vantreysta tilfinningum og viðkvæmni
- Leggja áherslu á hagnýti og lágmarka skraut
- Lágmarka áhyggjur af hönnunarmálum
- Taka ákvarðanir grunndvallaðar á staðreyndum frekar en tilfinningum
- Einbeita sér að niðurstöðum frekar en ferli

## Ómeðvituð hlutdrægni

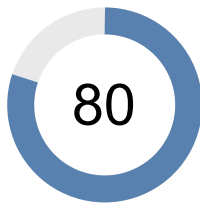
Þér kann að vera ókunnugt um eftirfarandi atriði stjórnunarahátta þinna:

- Þú getur haft frekar lítinn áhuga á markaðsmálum
- Þú getur haft lítinn áhuga á því af hverju eitthvað virkar
- Þú kannt að sýna félagsanda starfsfólks aðeins vægan áhuga
- Þú hefur tilhneingingu til að forðast vangaveltur og fræðilegar umræður
- Þú kannt að einbeita þér að hörðum staðreyndum og fyrri reynslu



# Vísindi

"Kýs frekar rökrétta, hlutlæga nálgun við ákvarðanatöku"



## Reklar

Þú hefur tilhneigingu til að örvast af löngun til að:

- Skilja hvernig hlutir virka
- Taka ákvarðanir á grunni gagna
- Rannsaka nýja tækni
- Leita að réttum svörum við vandamálum
- Læra og vera upplýst(ur)

## Hæfi.

Þér ætti að finnast þægilegast að vinna í umhverfi sem:

- Verðlaunar rökhugsun og rökræna greiningu
- Styður raunvísindalega skoðun
- Er nútímalegt og tæknilega snjallt
- Hvetur fólk til draga yfirvald í efa

Og þú hefur tilhneigingu til að mislíka umhverfi sem:

- Styður ákvarðanatöku á trúargrundvelli
- Mistekst að verja fullyrðingar með rökum

## Forstuhættir og menning

Menningin sem þú skapar sem leiðtogi hefur tilhneigingu til að:

- Leggja áherslu á rökfærslu og vitsmunalega lausn vandamála
- Vera deilugjörn
- Meta snilli og það að hafa rétt fyrir sér
- Vera vandlát á sönnunargögn
- Draga skoðanir og staðhæfingar annarra í efa

## Ómeðvituð hlutdrægni

Þér kann að vera ókunnugt um eftirfarandi atriði stjórnunarahátta þinna:

- "Þér kann að mislíka hugtök eins og hjátrú, heppni eða örlög"
- Þú getur haft eðlislæga þörf til að draga viðtekna skoðun í efa
- Þú getur tekið skilgreiningu fram yfir aðgerð
- Þú kannt að vantreysta fljótum ákvörðunum
- Þú kannt að veita andstöðu gegn innsæisákvörðunum og reynslu einstaklinga



# Þróunartækifæri

---

## Viðurkenning

- Kannast við að aðrir þurfa meira á viðurkenningu að halda en þú
- "Sýnir frammistöðu starfsfólks virkan áhuga, óskar eftir framvinduskýrslum og lætur vita þegar þar stendur sig vel "
- Fyrirskrifar nákvæmlega hvers þú væntir af teyminu og hverjum einstökum meðlimi
- "Sýnir þolinmæði gagnvart öllum afrekum sem starfsfólk fagnar, jafnvel þótt þú kjósir að taka ekki þátt"

## Vald

- Sýnir raunhæfni í möguleikum á velgengni í verkefnum þínum
- Skilur að aðrir geta lagt af mörkum þótt þeir hafi ekki sama kraft og þú til að vinna
- Gerir ekki samkeppni úr öllum verkefnum undirmanna þinna en hvetur þá til samvinnu
- Sýnir starfsfólki að þú metur framlag þeirra til verkefna

## Sældarhyggja

- Gengur úr skugga um að aðrir sjái þig sem markvissa(n) og faglega(n)
- Ferð varlega við bráðlátar ákvarðanir – safnar gögnum til að réttlæta valkosti
- Manst að þegar aðrir vilja ekki blanda geði segir það ekkert um þig eða einurð þeirra í starfi
- Segir undirmönnum þínum hvaða breytingar eru nauðsynlegar en leyfir þeim að ákveða hraða breytinganna

## Fórnfýsi

- Tekur til greina að fólk getur reynt að hagnast á góðvilja þínum til að komast hjá skyldum sínum
- Manst að rekstrarskyldur eru venjulega meira áriðandi en starfsmannavandamál
- Tekur með í reikninginn að aðrir deila kannski ekki áhuga þínum á hjálpssemi við þá sem eru minna lánsamir
- Manst að erfiðar og áriðandi ákvarðanir gera sjaldan alla ánægða

## Sambönd

- Lætur ekki gerð tengslanets draga þig frá ábyrgðarstöðu þinni sem leiðtogi
- Finnur viðeigandi stöður fyrir undirmenn sem einstaklinga og meðlimi teymisins
- Sýnir væntingum fyrirtækisins um tímamörk og eindaga virðingu
- "Gengur úr skugga um að starfsfólkið skynji þig sem afgerandi, ákveðinn og við stjórnvölinn "





# Þróunartækifæri

---

## Venjur

- Manst að sumu fólki líkar reglur og þarfnast þeirra
- Sýnir fyrirtækisvæntingum virðingu með því að vera á áætlun skv. frammistöðumarkmiðum þínum
- Manst að ekki allir undirmenn þínir eru framtakssamir – gefðu þeim skýrar leiðbeiningar og leiðsögn
- Gefur starfsfólki þínu bein viðbrögð um það sem vel er heppnað og það sem bæta má

## Öryggi

- Reynir að skilja að ástæðurnar að baki núverandi aðferða áður en þú breytir þeim
- Skilur að hugmyndir þínar geta ógnað sumu fólki
- Gengur úr skugga um að starfsfólk þitt styðji nýju hugmyndirnar þínar
- Ert varkár að taka ekki ákvarðanir sem eru í ósamræmi við markmið fyrirtækisins

## Viðskipti

- Forðast að fórna langtímaframleiðni fyrir skammtímahagnað
- Óskar eftir tillögum frá starfsfólki til að bæta vinnustaðinn
- Munir að ef starfsfólkið er glatt mun það vera framleiðnara
- Hlustar á starfsfólk varðandi aðferðir til að bæta tengsl þeirra við vinnuna

## Fagurfræði

- Hugsar varlega um möguleg göt í markaðssetningarviðleitni
- Þýður starfsfólki þínu að leggja til hugmyndir um hvernig bæta skal félagsandann
- Hugsar um ímynd þína og fyrirtækisins út á við
- Ræðir við starfsmenn þína um hugsanlegar framtíðaraðgerðir fyrir teymið og fyrirtækið

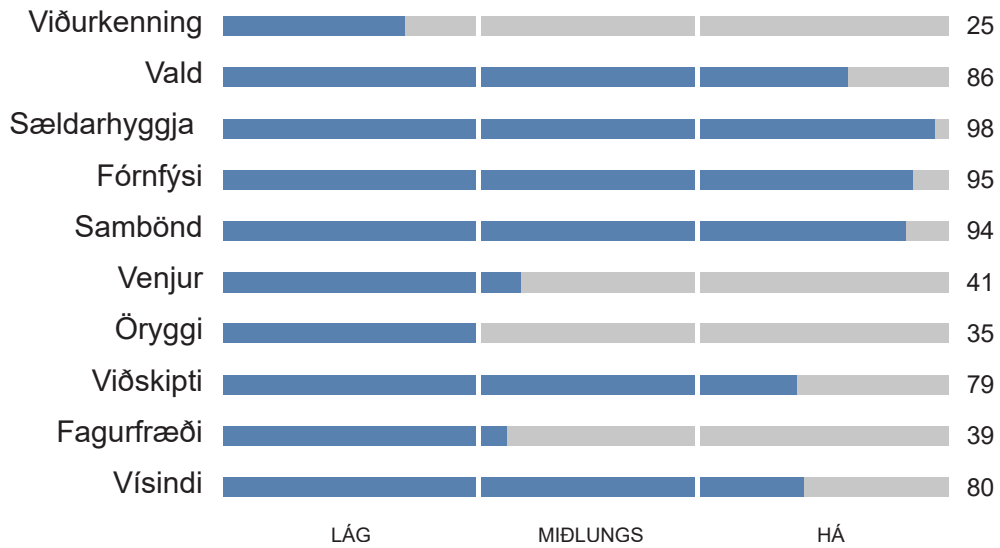
## Vísindi

- Veitir hagnýtum raunveruleika viðskiptanna athygli á meðan þú reynir að skilja hann betur
- Manst að gögn og tækni eru tæki en ekki markmið í sjálfu sér
- Lærir að flýta fyrir ákvörðunartöku svo að þú getir haldið áfram að nýjum málum
- Tryggir að lausnir þínar á vandamálum séu raunhæfar með aðföngin sem bjóðast í huga



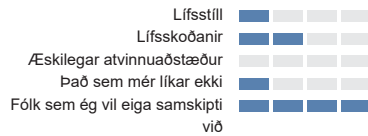
# Kvarðar

%

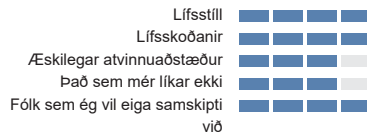


## Subscale Scores

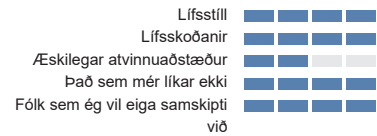
### Viðurkenning



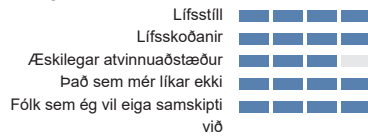
### Vald



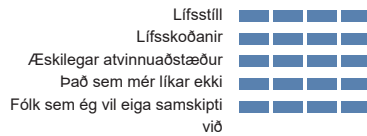
### Sældarhyggja



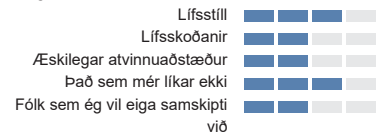
### Fórnfýsi



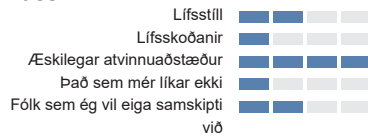
### Sambönd



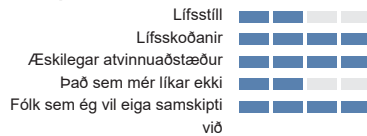
### Venjur



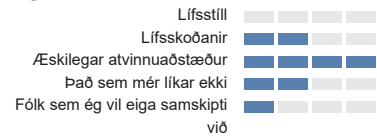
### Öryggi



### Viðskipti



### Fagurfræði



### Vísindi

