



VERDIER

KJERNEVERDIER OG MOTIVASJONSFAKTORER FOR
LEDERROLLER

Rapport for: Sam Poole

ID: HC560419

Dato: 11.03.2021



Innledning

Rapporten for lederskapsprognose på verdier, beskriver dine kjerneverdier og mål og hvordan de kan påvirke din karriere. Verdier er en viktig del av din identitet – de beskriver hvem du er, hva du står for og hva slags miljø du vil blomstre i. Verdiene avgjør hvilke valg du gjør når det gjelder arbeid, fritid og forhold, og de påvirker din karriere på fire måter.

- 1. Drivere:** Dine verdier er dine viktigste drivkrefter – de tingene som motiverer deg i livet. Verdiene bestemmer dine ambisjoner og symboliserer det du streber etter og håper å oppnå. Dine verdier definerer hva du ønsker deg i jobben og i livet.
- 2. Passe inn:** Dine verdier bestemmer hvor godt du passer i en organisasjonsstruktur. Organisasjonskulturen reflekterer vanligvis verdiene til den øverste ledelsen. Folk er fornøyde og produktive i kulturer som er konsistente med deres verdier, og de er bekymret og ulykkelige hvis de arbeider i kulturer som defineres av verdier som er forskjellige fra deres egne.
- 3. Lederstil og kultur:** Dine verdier reflekterer hva du opplever som givende og har oppmerksomheten rettet mot, samt det du misliker og unngår. Således definerer dine verdier hvilken atferd du liker og belønner, og hvilken atferd du ignorerer eller misliker. Som følge av dette former dine verdier den typen kultur du, som leder, vil skape for dine medarbeidere og underordnede.
- 4. Ubevisste fordommer:** Verdiene påvirker beslutningene du tar – i forhold til personer, prosjekter, planer og strategi. Verdiene filtrerer oppfatninger av erfaring, særlig om det som er ønskelig eller uønskelig, godt eller dårlig. Verdiene opererer vanligvis utenfor den bevisste oppmerksomheten og påvirker både tanker og handlinger.

Måter å bruke denne informasjonen på.

Når du leser gjennom denne rapporten, vil du kanskje finne ut at dine verdier er inkonsistente med din karriere eller med kravene til deg i din stilling i organisasjonen. I tillegg kan det være at din daglige atferd ikke hjelper mye til, og at den av og til kanskje også kan hindre dine muligheter til å oppnå dine karrieremål. Du bør ikke prøve å endre dine verdier hvis de ikke passer med din karriere eller organisasjon. Ved å bli oppmerksom på dine verdier og ubevisste fordommer, bør du heller begynne å tilpasse din atferd på måter som vil skape en mer produktiv arbeidssituasjon for deg selv og ditt team.

Denne rapporten bygger på dine poengttall på MVPI (Motives, Values, Preferences Inventory). Rapporten sammenfatter dine viktigste drivere, typen kultur du vil skape som leder, organisasjonskulturene du foretrekker (eller bør prøve å unngå), faktorene som på en ubevisst måte kan påvirke dine beslutninger og mulige strategier for å minimere dine fordommer og lede på en produktiv måte.



Måter å bruke denne informasjonen på.

På neste side finner du definisjon av de ti MVPI-skalaene, og etterfølgende side viser en grafisk representasjon av din verdiprofil. Deretter kommer rapporten, som beskriver betydningen og implikasjonene av dit poengttall på hver skala langs dimensjonene som beskrives ovenfor. Slutten av rapporten inneholder verdibaserte utviklingsforslag som er utviklet for å hjelpe deg med å øke din lederskapseffektivitet. Vær oppmerksom på at poengttall mellom 65 og 100 prosent vurderes som høye og representerer mål du streber etter fra dag til dag. Jo høyere poengttall, desto viktigere er en verdi eller driver for deg i ditt arbeid og privatliv. Poengttall mellom 36 og 64 prosent er gjennomsnittlige og representerer verdier som er av blandet betydning for deg. I dette området kan du finne verdier som er gledespunkter i livet eller verdier som er mer eller mindre uvesentlige for deg. Poengttall mellom 0 og 35 prosent betraktes som lave og representerer verdier som ikke er kjernedrivere for deg. Jo lavere poengttall på en dimensjon i denne rapporten, desto høyere er sannsynligheten for at denne verdien er uvesentlig for deg.

Høye og lave poengttall på hver skala har viktige implikasjoner for karrieren.

Informasjonen i denne rapporten vil hjelpe deg med å forstå deg selv og dine verdidrevne tendenser bedre. Ved hjelp av denne informasjonen kan du kapitalisere på dine sterke sider og minimere dine taktiske blundere. Du kan bli mer oppmerksom på kulturen du er med på å skape og bruke denne informasjonen til å samhandle på en mer vellykket måte med andre i organisasjonen. I et konkurransebetont forretningsmiljø er selvforståelse og effektiv selvregulering viktige aktiva som gir deg muligheten til å bli en mer vellykket leder.



Definisjoner

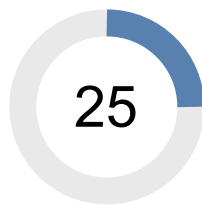
Rapporten for lederverdier er basert på ditt poengtall på ti skalaer for MVPI. Disse skalaene defineres nedenfor.

ANERKJENNELSE	<i>Likegyldig til synlighet vs. ønske om å bli lagt merke til</i> Søke etter berømmelse, verdsettelse og bekreftelse. De som har lave poengtall, bryr seg ikke om offentlig oppmerksomhet, de som har høye poengtall, ønsker å være i rampelyset.
MAKT	<i>Likegyldig til oppnåelse/konkurranses vs. bli oppfattet som innflytelsesrik</i> Prøve å oppnå resultater, kontrollere ressurser og ta ansvar. De som har lave poengtall, er villige til å følge etter, de som har høye, ønsker å ta ledelsen og gjøre en forskjell.
HEDONISME	<i>Serios og selvdisciplinert vs. glad og fornøysessøkende</i> Ønsker moro, variasjon og glede på arbeidssstedet. De som har lave poengtall, er tilbakeholdne og selvdisciplinerte, de som har høye, elsker moro og ønsker å hygge seg på jobb.
ALTRUISME	<i>Setter pris på egenhjelp vs. ønsker å hjelpe andre</i> Ønsker å hjelpe folk som strever eller som har behov for det. De som har lave poengtall, tror på å hjelpe seg selv, de som har høye, gir uselvisk hjelp til andre.
TILHØRIGHET	<i>Uavhengig vs. ønsker sosial kontakt</i> Leter etter muligheter til å bygge sosiale nettverk og samarbeide med andre. De som scorer lavt, foretrekker å arbeide alene, de som scorer høyt, søker interaksjon og sosial aksept.
TRADISJONELL	<i>Verdsetter fremgang og endring vs. historie og konvensjoner</i> Respekterer struktur, regler og autoritet. De som scorer lavt, utfordrer status quo og er åpne for endringer, de som scorer høyt, respekterer hierarki, autoritet og gamle måter å gjøre ting på.
TRYGGHET	<i>Tolererer risiko vs. motvilje mot risiko</i> Ønsker stabilitet, struktur og orden. De som scorer lavt, tolererer usikkerhet og risiko, de som scorer høyt, verdsetter definert klarhet og forutsigbarhet.
KOMMERSIELL	<i>Likegyldig til økonomiske spørsmål vs. fokusert på kommersielle resultater</i> Søker velstand og økonomisk suksess. De som scorer lavt, har beskjedne økonomiske aspirasjoner, de som scorer høyt, er opptatt av økonomiske spørsmål.
ESTETIKK	<i>Praktisk vs. kreativ</i> Skaper produkter med fokus på nyskaping, stil og utseende. De som scorer lavt, bryr seg om funksjonalitet, de som scorer høyt er opptatt av å uttrykke seg kreativt og utseendet til og følelsen i deres produkter.
VITENSKAP	<i>Intuitiv vs. analytisk</i> Foretrekker en rasjonell, objektiv tilnærming til beslutningstaking. De som scorer lavt, foretrekker raske, intuitive beslutninger, de som scorer høyt, foretrekker gjennomtenkte, databaserte beslutninger.



ANERKJENNELSE

Søker berømmelse, verdsettelse og bekreftelse



Drivere

Du har en tendens til å bli personlig motivert av et ønske om å:

- Unngå å være i begivenhetenes sentrum
 - Være i fred for å komme videre med jobben
 - Søke fred og ro i arbeidsmiljøet
 - Være en "stille bidragsyter"
 - Bli sett på som stille og beskjeden
-

Passe inn

Du er mest komfortabel når du arbeider i miljøer som:

- Er rolige og ordentlige
- Tillater folk å arbeide selvstendig
- Krever begrenset samhandling og arbeid i team
- Unngår overstrømmende og støyende utbrudd

Og du har en tendens til å mislike miljøer som:

- I alles påsyn feirer enkeltpersoners innsats
 - Oppmuntrer til selvhevdelse
-

Lederstil og kultur

Som leder har kulturen du skaper en tendens til å:

- Være dempet, behersket og relativt fredelig
 - Verdsette personer som arbeider og holder hodet lavt
 - Redusere unødvendige møter og samhandling
 - Gi få belønninger og ros bare for enestående prestasjoner
 - Gå ut fra at folk arbeider for den iboende belønningen som ligger i det å gjøre en god jobb
-

Ubevisste fordommer

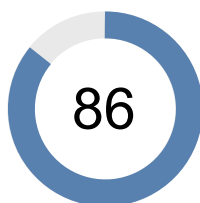
Du er kanskje ikke klar over følgende aspekter ved din lederstil:

- Du legger kanskje ikke merke til at andre ønsker og trenger din oppmerksomhet
- Du antar kanskje at andre forstår hva du tenker og har derfor en tendens til å ikke kommunisere
- Du tar kanskje beslutninger uten å ta hensyn til andres behov for anerkjennelse
- Du har en tendens til å tenke at allmenn anerkjennelse av ytelse er bortkastet tid
- Du har en tendens til å foretrekke formelle, planlagte situasjoner i forhold til spontane miljøer



MAKT

Prøve å oppnå resultater, kontrollere ressurser og oppnå ansvarlighet



Drivere

Du har en tendens til å bli personlig motivert av et ønske om å:

- Gjøre inntrykk og få ting gjort
 - Bli kjent for dine prestasjoner
 - Skape en arv
 - Være ansvarlig for viktige prosjekter
 - Ha frihet i dine handlinger
-

Passe inn

Du er mest komfortabel når du arbeider i miljøer som:

- Belønner personer som er frempå og har konkurranseånd
- Belønner resultater med muligheter for forfremmelse
- Gjør det mulig for folk å få resultater
- Oppmuntrer til individuelt initiativ

Og du har en tendens til å mislike miljøer som:

- Ikke belønner individuelle prestasjoner
 - Belønner uproduktive personer
-

Lederstil og kultur

Som leder har kulturen du skaper en tendens til å:

- Legge vekt på produktivitet og jakt på resultater
 - Fokusere på måter å slå konkurrentene på
 - Feire vinnere og det å vinne
 - Basere belønninger og forfremmelser på dyktighet, ikke taktikkeri
 - Verdsetter innovasjon og kreativ problemløsning
-

Ubevisste fordommer

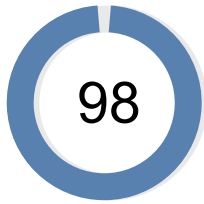
Du er kanskje ikke klar over følgende aspekter ved din lederstil:

- Du har en tendens til jevnlig å undervurdere konkurransen
- Du kan nekte å erkjenne muligheten for fiasko
- Du har en tendens til å foretrekke konkurranse framfor samarbeid
- Du deler kanskje ikke suksess med dine underordnede eller teammedlemmer
- Du kan bli tiltrukket av risikable forretningsforslag



HEDONISME

Ønsker moro, variasjon og glede på arbeidsplassen



Drivere

Du har en tendens til å bli personlig motivert av et ønske om å:

- Glede deg over livet og jobben
 - Være sammen med interessante mennesker
 - Være innovativ og skape nye løsninger
 - Arbeider hardt og leker mye
 - Utforsker nye steder og opplevelser
-

Passe inn

Du er mest komfortabel når du arbeider i miljøer som:

- Setter pris på moro og er litt løsslupne
- Er komfortabelt med flertydighet eller uorden
- Oppmuntrer deg til å arbeide hardt og leke mye
- Gir muligheter til reiser og atspredelser

Og du har en tendens til å mislike miljøer som:

- Er altfor formelle
 - Legger mer vekt på prosedyrer enn resultater
-

Lederstil og kultur

Som leder har kulturen du skaper en tendens til å:

- Være uformell og åpen
 - Tar arbeid og moro alvorlig
 - Være fleksibelt i retningslinjer, prosedyrer og etiketteregler
 - Legger mer vekt på resultater enn metoder
 - Er moderat respektløst og grensetestende
-

Ubevisste fordommer

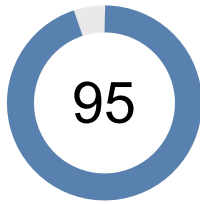
Du er kanskje ikke klar over følgende aspekter ved din lederstil:

- Du vil sannsynligvis tolerere mindre regelbrudd
- Du setter kanskje pris på endringer for endringenes egen skyld
- Du misliker kanskje medarbeidere som ikke synes å kunne more seg
- Du vil sannsynligvis ta spontane og opportunistiske beslutninger
- Du har en tendens til å omfavne det nye og eksentrisitet



ALTRUISME

Ønske å hjelpe mennesker som strever eller har behov



Drivere

Du har en tendens til å bli personlig motivert av et ønske om å:

- Møte menneskers behov heller enn å øke profitten
 - Forbedre medarbeidernes moral og velferd
 - Gjøre noe godt for andre
 - Etablere harmoniske relasjoner mellom medarbeiderne
 - Motivere dine medarbeidere til å dele din sans for sosialt ansvar
-

Passe inn

Du er mest komfortabel når du arbeider i miljøer som:

- Viser omsorg for og ivaretar medarbeiderne
- Har en serviceagenda og en misjon
- Oppmuntrer til frivillig arbeid
- Behandler mennesker med respekt

Og du har en tendens til å mislike miljøer som:

- Verdsetter profitt høyere enn mennesker
 - Tillater konfrontasjoner og uforskammethet
-

Lederstil og kultur

Som leder har kulturen du skaper en tendens til å:

- Legge vekt på respekt og hensyn
 - Legge til rette for individuelle behov
 - Være demokratisk og oppmuntre til mye input
 - Være sensitiv for rettferdighet og rettskaffenhet
 - Legge til rette for maksimalt engasjement og moral
-

Ubevisste fordommer

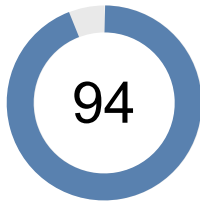
Du er kanskje ikke klar over følgende aspekter ved din lederstil:

- Du legger kanskje vekt på individuell komfort i forhold til produktivitet
- Du har en tendens til å mene at harmoniske relasjoner er viktigere enn produktivitet
- Du har en tendens til å legge for lite vekt på selvstendighet blant dine medarbeidere
- Du prøver kanskje å fremme sosial rettferdighet i bygget
- Du har en tendens til å ta beslutninger basert på følelser heller enn data



TILHØRIGHET

Leter etter muligheter til å bygge sosiale nettverk og samarbeide med folk



Drivere

Du har en tendens til å bli personlig motivert av et ønske om å:

- Ha mest mulig samhandling med andre
 - Arbeide som en del av en gruppe eller i team-prosjekter
 - Oppleve variasjon og nye ting i arbeidet
 - Få sosial aksept og anerkjennelse
 - Opprettholde et stort nettverk med forretningskontakter
-

Passe inn

Du er mest komfortabel når du arbeider i miljøer som:

- Benytter team når arbeidet skal utføres
- Krever mye samhandling med mennesker utenfor gruppen
- Har hyppige møter og allmenne diskusjoner
- Belønner suksess for gruppen heller enn for enkeltpersoner

Og du har en tendens til å mislike miljøer som:

- Motarbeider kommunikasjon ansikt til ansikt
 - Krever at du arbeider på egen hånd
-

Lederstil og kultur

Som leder har kulturen du skaper en tendens til å:

- Være teambasert med fleksible regler og roller/funksjoner
 - Ha mange møter og muligheter til å samhandle
 - Har spontan og fleksibel tidsplanlegging
 - Tillate mye kommunikasjon og mange tilbakemeldinger
 - Motarbeide enkeltpersoners bidrag
-

Ubevisste fordommer

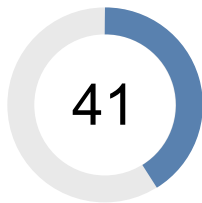
Du er kanskje ikke klar over følgende aspekter ved din lederstil:

- Du foretrekker kanskje at medarbeiderne arbeider sammen
- Du oppmuntrer kanskje gruppebasert problemløsning
- Du blander kanskje aktivitet (f.eks. møter og samtaler) med produktivitet
- Du er kanskje en viktig katalysator for å føre forskjellige mennesker sammen for å samarbeide
- Du har en tendens til å mene at sosial interaksjon gir høyere produktivitet



TRADISJONELL

Respekterer struktur, regler og autoritet



Drivere

Du har en tendens til å bli personlig motivert av et ønske om å:

- Stille spørsmålstegn ved konvensjoner og autoritet
 - Minimere eksterne kontroller
 - Søke etter nye ting, endring og utforsking
 - Generere nye løsninger på problemer
 - Drive med ikke-tradisjonelt arbeid og ikke-tradisjonelle karrierer
-

Passe inn

Du er mest komfortabel når du arbeider i miljøer som:

- Er demokratiske og konsultative
- Er utfordrende, nyskapende og eksperimenterende
- Tolererer mangfold
- Oppmuntrer til initiativ

Og du har en tendens til å mislike miljøer som:

- Kjennetegnes ved autoritær ledelse
 - Behandler ansatte som utskiftbare varer
-

Lederstil og kultur

Som leder har kulturen du skaper en tendens til å:

- Være avslappet og uformell
 - Oppmuntre til spontanitet, åpenhet og initiativ
 - Verdsette nye ideer
 - Søke interessante og nye prosjekter
 - Gi medarbeiderne fullmakter
-

Ubevisste fordommer

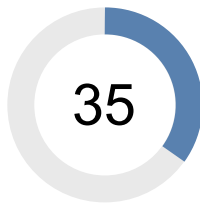
Du er kanskje ikke klar over følgende aspekter ved din lederstil:

- Du har en tendens til å utfordre autoriteter
- Du misliker kanskje å sette forventninger for andre
- Du har en tendens til være opptatt av å finne nye måter å gjøre ting på
- Du tar kanskje beslutninger som legger til rette for autonomi og selvledelse
- Du tar kanskje beslutninger som reduserer hierarki



TRYGGHET

Ønsker stabilitet, struktur og orden



Drivere

Du har en tendens til å bli personlig motivert av et ønske om å:

- Finne nye utfordringer i livet
 - Prøve nye opplevelser
 - Bli lagt merke til ved å ta risiko
 - Utforske nye ideer og nye måter å gjøre ting på
 - Prøve ut de vanlige grensene
-

Passe inn

Du er mest komfortabel når du arbeider i miljøer som:

- Tar beslutninger og går videre
- Er morsomme, spennende og til og med litt nervøse
- Rekrutterer medarbeidere som liker risiko og utfordring
- Oppmuntrer til spontan beslutningstaking

Og du har en tendens til å mislike miljøer som:

- Er rutine- og prosessdrevne
 - Motarbeider innovasjon og risikotaking
-

Lederstil og kultur

Som leder har kulturen du skaper en tendens til å:

- Være eksperimentell, livlig og sprudlende
 - Belønne eksperimentering og risikotaking
 - Være fleksibel, rask og lettbent
 - Være opptatt av handling
 - Være individualistisk og salgsorientert
-

Ubevisste fordommer

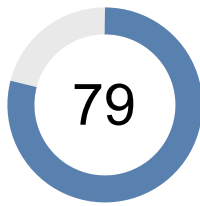
Du er kanskje ikke klar over følgende aspekter ved din lederstil:

- Du ser kanskje på endring som selve svaret på problemer
 - Du tar kanskje beslutninger basert mer på instinkt enn på fakta
 - Du velger kanskje intuitivt appellerende tiltak og prosjekter
 - Du har en tendens til å mislike forsiktig eller defensiv beslutningstaking
 - Du tolker kanskje data på en kreativ, ikke-bokstavelig måte
-



KOMMERSIELL

Søker rikdom og økonomisk suksess



Drivere

Du har en tendens til å bli personlig motivert av et ønske om å:

- Oppnå rikdom og berømmelse
 - Øke lønn og nettoverdi
 - Få makt og kontroll
 - Vinne og slå konkurrentene
 - Skape en arv og bli husket
-

Passe inn

Du er mest komfortabel når du arbeider i miljøer som:

- Har konkret belønning for prestasjoner
- Bruker målemetoder for å evaluere prestasjoner
- Legger vekt på konkurranse
- Har høye ambisjoner

Og du har en tendens til å mislike miljøer som:

- Ikke kan definere suksess
 - Baserer belønning på ansiennitet og ikke prestasjoner
-

Lederstil og kultur

Som leder har kulturen du skaper en tendens til å:

- Verdsette økonomiske prognoser og lønnsomhetsanalyser
 - Være oppmerksom på konkurransemessige trusler
 - Kontinuerlig evaluere produktivitet og prestasjoner
 - Være intolerant overfor selvtilfredshet
 - Være styrt av en følelse av viktighet
-

Ubevisste fordommer

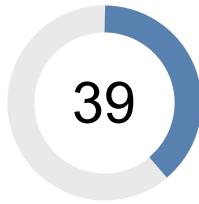
Du er kanskje ikke klar over følgende aspekter ved din lederstil:

- Du ser kanskje på andre som konkurrenter
- Du har en tendens til å se på medarbeiderne som et verktøy for din egen suksess
- Du undervurderer kanskje problemer eller trusler
- Du er kanskje kontinuerlig på jakt etter konkurransemessige fordeler
- Du er kanskje negativt innstilt til tegn på sentimentalitet og bløthjertethet



ESTETIKK

Fokuserer på innovasjon, stil og utseende



Drivere

Du har en tendens til å bli personlig motivert av et ønske om å:

- Ta beslutninger basert på etablerte fakta
 - Levere praktiske og gjennomførbare løsninger
 - Omsette uklare ideer til praktiske realiteter
 - Unngå å virke svak og ubesluttosom
 - Legge vekt på substans fremfor stil
-

Passe inn

Du er mest komfortabel når du arbeider i miljøer som:

- Er preget av prosedyrer og organisering
- Arbeider med konkrete prosjekter og mål
- Er praktiske og handlingsorienterte
- Har en tradisjonell maskulin orientering

Og du har en tendens til å mislike miljøer som:

- Er så ladet med følelser at ingenting blir gjort
 - Bruker stil for å tilsløre den praktiske nytteverdien
-

Lederstil og kultur

Som leder har kulturen du skaper en tendens til å:

- Mistro følelser og sentimentalitet
 - Legge vekt på funksjonalitet og minimere pynt
 - Minimere opptattheten av designspørsmål
 - Ta beslutninger basert på fakta fremfor følelser
 - Fokuserer på resultater fremfor prosesser
-

Ubevisste fordommer

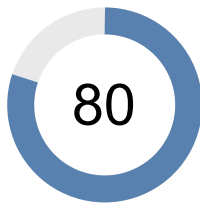
Du er kanskje ikke klar over følgende aspekter ved din lederstil:

- Du er kanskje ikke særlig interessert i spørsmål om markedsføring
- Du er kanskje lite interessert i hvorfor noe fungerer
- Du er kanskje lite opptatt av medarbeidernes moral
- Du har kanskje en tendens til å unngå spekulasjoner og teoretiske diskusjoner
- Du fokuserer kanskje på harde fakta og tidligere erfaring



VITENSKAP

Foretrekker en rasjonell, objektiv tilnærming til beslutningstaking



Drivere

Du har en tendens til å bli personlig motivert av et ønske om å:

- Forstå hvordan ting fungerer
 - Ta databaserte beslutninger
 - Utforske nye teknologier
 - Finne riktige svar på problemer
 - Lære og holde deg oppdatert
-

Passe inn

Du er mest komfortabel når du arbeider i miljøer som:

- Belønner logiske og rasjonelle analyser
- Støtter opp om empiriske undersøkelser
- Er moderne og opptatt av teknologi
- Oppmuntrer folk til å stille spørsmålstegn ved autoritet

Og du har en tendens til å mislike miljøer som:

- Favoriserer trobasert beslutningstaking
 - Ikke forsvare påstander rasjonelt
-

Lederstil og kultur

Som leder har kulturen du skaper en tendens til å:

- Legge vekt på logisk og rasjonell problemløsning
 - Være argumenterende
 - Verdsette det å være smart og ha rett
 - Være nøye på bevis
 - Utfordre andres synspunkter og påstander
-

Ubevisste fordommer

Du er kanskje ikke klar over følgende aspekter ved din lederstil:

- Du misliker kanskje konsepter som overtro, hell eller skjebne
- Du har kanskje instinktivt behov for å utfordre meninger du møter
- Du har en tendens til å foretrekke analyse fremfor handling
- Du har en tendens til å mistro raske beslutninger
- Du misliker kanskje vurderinger basert på magefølelse og individuelle erfaringer



Utviklingsmuligheter

ANERKJENNELSE

- Erkjenner at andre trenger et klapp på skulderen mer enn du gjør
- Aktivt interesserer deg for dine medarbeideres prestasjoner, ber dem om å rapportere fremdriften og sier det til dem hvis de gjør godt arbeid
- Tydelig beskriver dine forventninger for teamet og hver enkelt medarbeider
- Gir tillatelse når dine medarbeidere ønsker å feire gode prestasjoner – selv om du velger ikke å delta

MAKT

- Er realistisk når det gjelder mulighetene for å lykkes med dine prosjekter
- Erkjenner at andre kan bidra selv om de kanskje mangler din motivasjon for å lykkes
- Ikke gjør alle prosjekter om til konkurranser for dine underordnede, oppmuntrer dem til å samarbeide
- Uttrykker din takknemlighet for dine medarbeideres bidrag til prosjekter

HEDONISME

- Sørger for at andre oppfatter deg som forretningsmessig og profesjonell
- Er forsiktig med å ta spontane beslutninger – hent inn data som støtte for dine valg
- Husker på at hvis andre ikke ønsker å være sosiale, har det ikke noe med deg eller deres engasjement for jobben å gjøre
- Forteller dine underordnede hvilke endringer som er nødvendige, men lar dem være med på å bestemme tempoet for endringen

ALTRUISME

- Erkjenner at folk kan prøve å utnytte din gode natur for å slippe ansvar
- Husker på at forretningskrav vanligvis er viktigere enn medarbeidernes problemer
- Respekterer det faktum at andre kanskje ikke deler din interesse for å folk som har vært mindre heldige
- Husker på at vanskelige og viktige beslutninger sjelden gjør alle fornøyde

TILHØRIGHET

- Ikke lar sosial nettverksbygging distrahere deg fra ditt lederansvar
- Identifiserer riktige roller/funksjoner for underordnede som enkeltpersoner og medlemmer i et team
- Viser respekt for forventninger i bedriften, tidsgrenser og frister
- Sørger for at medarbeiderne oppfatter deg som besluttsom og selvsikker og som sjef



Utviklingsmuligheter

TRADISJONELL

- Husker på at noen liker og trenger regler
- Viser respekt for bedriftens forventninger ved å holde frister for dine prestasjonsmål
- Husker på at ikke alle underordnede er selvmotiverende, gi dem klare instruksjoner og veiledninger
- Gir medarbeiderne spesifikk tilbakemelding når det gjelder suksess og forbedringsområder

TRYGGHET

- Prøver å forstå årsakene bak gjeldende praksiser før du endrer dem
- Erkjenner at dine ideer kan true enkelte
- Forsikrer deg om at medarbeiderne støtter opp om dine nye ideer
- Passer på å ikke ta beslutninger som ikke samsvarer med organisasjonens mål

KOMMERSIELL

- Unngår å ofre langsiktig produktivitet fremfor kortsiktig belønning
- Ber dine medarbeidere om forslag til forbedring av kvaliteten på arbeidsplassen
- Husker på at hvis dine medarbeidere er fornøyde, vil de være mer produktive
- Hører på medarbeiderne for å finne måter å gjøre dem mer knyttet til jobben

ESTETIKK

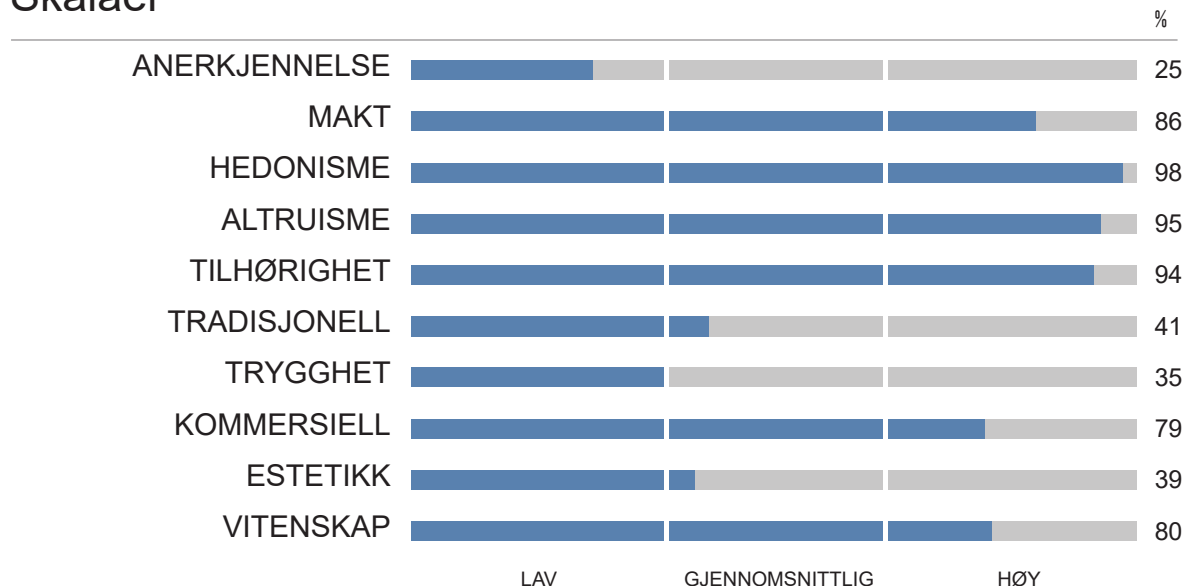
- Tenker nøye over potensielle mangler i markedsføringstiltakene
- Inviterer dine medarbeidere til å komme med ideer om hvordan moralen kan forbedres
- Tenker over det allmenne bildet av deg og bedriften
- Diskuterer med dine kollegaer mulige fremtidige strategier for teamet og organisasjonen

VITENSKAP

- Blir oppmerksom på de praktiske realitetene ved virksomheten samtidig som du prøver å forstå dem bedre
- Husker på at data og teknologi er verktøy, ikke mål i seg selv
- Lærer deg å ta beslutninger raskere, slik at du kan gå videre med nye problemer
- Sørger for at løsningene på problemene er realistiske i forhold til tilgjengelige ressurser

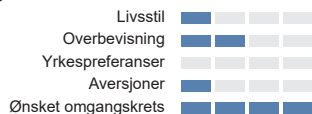


Skalaer

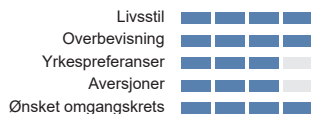


Skårer på delskalaene

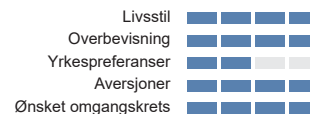
Anerkjennelse



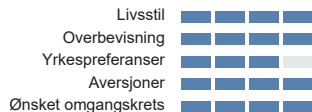
Makt



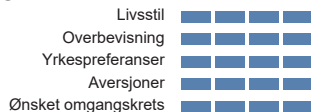
Hedonisme



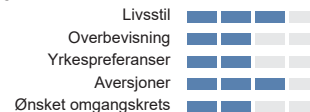
Altruisme



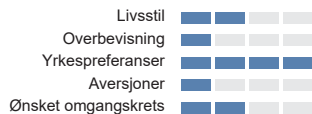
Tilhørighet



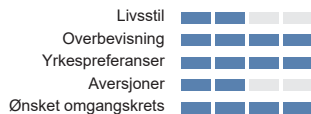
Tradisjonell



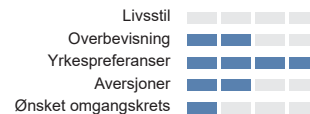
Trygghet



Kommersiell



Estetikk



Vitenskap

