



VÄRDERINGAR

MVPI - VÄRDERINGAR OCH MOTIVATIONSFAKTORER FÖR LEDARSKAPSROLLER

Rapport för: Sam Poole

ID: HC560419

Datum: 11.03.2021



Introduktion

Rapporten Hogan Lead Värderingar™ beskriver dina värderingar och mål och hur de påverkar ditt arbete. Värderingar är en viktig del av din identitet - de beskriver vem du är, vad du står för och vilka miljöer du kommer att trivas i. Värderingar har en avgörande betydelse för de val du gör när det gäller arbete, fritid och relationer. De påverkar ditt arbete på fyra olika sätt.

- 1. Drivkrafter:** Dina värderingar är dina främsta drivkrafter - de saker i livet som motiverar dig. Dina värderingar styr dina ambitioner och avgör vilka mål du strävar efter och hoppas att uppnå. Dina värderingar lägger grunden för vad du vill få ut av ditt arbete och ditt liv.
- 2. Matchning:** Dina värderingar avgör hur väl du passar in i en organisationskultur. Oftast återspeglar en organisations kultur den högsta ledningens värderingar. Människor mår bra och presterar väl i kulturer som stämmer överens med deras värderingar, men blir stressade och mår sämre av att arbeta i kulturer med värderingar som skiljer sig från deras egna.
- 3. Ledarskap och kultur:** Dina värderingar speglar vad du tycker är givande och intressant, men också vad du ogillar och helst undviker. Alltså avgör dina värderingar vilka beteenden som du belönar, ignorerar eller ogillar. Därför kommer dina värderingar att avgöra vilken typ av kultur som du i egenskap av ledare skapar för dina medarbetare.
- 4. Omedvetna fördomar:** Dina värderingar påverkar de beslut du fattar - gällande människor, projekt, planer och strategier. Dina erfarenheter tolkas utifrån dina värderingar, särskilt vad du uppfattar som bra eller dåligt, eftersträvansvärt eller inte. Värderingar verkar oftast på ett omedvetet plan och påverkar både tankar och handlingar.

Användningsområden

När du läser den här rapporten kanske du upptäcker att dina värderingar inte ligger i linje med din karriär och de krav som ställs på dig i din nuvarande roll och organisation. Dessutom kanske en del av dina vardagliga beteenden står i vägen för din utveckling på arbetet. Tanken är inte att du ska försöka ändra dina värderingar om de inte passar din nuvarande karriär eller organisation. Genom att bli medveten om dina värderingar och omedvetna preferenser kan du däremot börja anpassa ditt beteende på ett sätt som kommer att skapa en mer produktiv arbetsmiljö för dig själv och ditt team.

Den här rapporten är baserad på dina resultat på MVPI. Den beskriver dina främsta drivkrafter, den kultur som du skapar som ledare, vilken organisationskultur du föredrar (eller bör försöka undvika) de faktorer som omedvetet kan komma att snedvrider ditt beslutsfattande, samt föreslår möjliga strategier för att minimera dina fördomar och effektivisera ditt ledarskap.



Användningsområden

Nästa sida beskriver de tio MVPI-skalorna och därefter följer en grafisk presentation av din värderingsprofil. Därefter följer rapporten som beskriver betydelsen och implikationerna av dina resultat på varje skala i förhållande till dimensionerna som beskrivs ovan. Sist i rapporten presenteras utvecklingsförslag som är baserade på dina värderingar och utformade för att hjälpa dig att öka din effektivitet som ledare. Resultat från den 65:e till den 100:e percentilen anses höga och representerar mål som genomsyrar ditt dagliga liv. Ju högre resultat, desto viktigare är värderingen eller drivkraften för dig i ditt arbete och ditt privatliv. Resultat från den 36:e till den 64:e percentilen är genomsnittliga och representerar värderingar som varierar i betydelse för dig. I det här intervallet finner du värderingar som i viss mån är viktiga för dig, men också sådana som har begränsad betydelse. Resultat från 0 till den 35:e percentilen anses låga och representerar värderingar som inte hör till dina främsta drivkrafter. Ju lägre ditt resultat är på en skala, desto större är sannolikheten att du är likgiltig inför den värderingen.

Höga och låga resultat på varje skala har viktiga implikationer för arbetslivet.

Informationen i den här rapporten kommer att hjälpa dig att bättre förstå dig själv och hur dina värderingar påverkar dig. Utrustad med denna information kan du lättare dra fördel av dina styrkor och undvika olika misstag. Den hjälper dig att bli mer medveten om den kultur du skapar och att använda denna kunskap för att interagera mer framgångsrikt med andra inom din organisation. I en konkurrensdriven affärsmiljö, är självkännedom och självkontroll viktiga tillgångar som gör det möjligt för dig att bli en mer framgångsrik ledare.





Definitioner

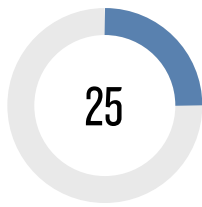
Rapporten Hogan Lead Värderingar™ är baserad på dina resultat på MVPI:s tio skalor. Skalorna definieras här nedan.

ERKÄNSLA	<i>Ointresserad av att synas kontra söker uppmärksamhet</i> En strävan efter berömmelse, uppskattning och erkännande. Personer med låga resultat är ointresserade av formellt erkännande; personer med höga resultat tycker om att stå i rampljuset.
MAKT	<i>Ointresserad av prestationer/tävling kontra söker inflytande</i> En önskan att uppnå resultat, kontrollera resurser och få ökat ansvar. Personer med låga resultat trivs med att följa andra; personer med höga resultat vill ta kommandot, överträffa sina konkurrenter och göra skillnad.
HEDONISM	<i>Seriös och självdisciplinerad kontra skojfrisk och nöjeslysten</i> En strävan efter det som är roligt, omväxlande och njutbart på arbetsplatsen. Personer med låga resultat är återhållsamma och självdisciplinerade; personer med höga resultat är skojfriska och vill ha roligt på jobbet.
ALTRUISM	<i>Värderar förmågan att reda sig själv kontra vill hjälpa andra</i> En önskan att hjälpa andra, omtanke om dem som har det sämre ställt. Personer med låga poäng värderar förmågan att reda sig själv; personer med höga poäng vill tjäna allmänheten och förbättra tillvaron för andra.
SAMHÖRIGHET	<i>Värderar självständighet kontra eftersträvar social kontakt</i> En strävan efter att bygga sociala nätverk och att samarbeta med människor. Personer med låga resultat föredrar att arbeta ensamma; personer med höga resultat har behov av interaktion och social acceptans.
TRADITIONER	<i>Värderar framsteg och förändring kontra historia och konvention</i> Respekt för strukturer, regler och auktoritet. Personer med låga resultat utmanar konventioner och är öppna för förändring; personer med höga resultat respekterar hierarki, auktoritet och traditioner.
TRYGGHET	<i>Riskbenägen kontra undviker risk</i> En strävan efter stabilitet, struktur och ordning. Personer med låga resultat tål osäkerhet och tar risker; personer med höga resultat värderar förutsägbarhet och strävar efter att minimera risker.
AFFÄRSINTRESSE	<i>Ointresserad av ekonomi kontra fokuserad på ekonomiska resultat</i> Ett intresse för att tjäna pengar, göra vinster och hitta nya affärsmöjligheter. Personer med låga resultat har måttliga ekonomiska ambitioner; personer med höga resultat lägger stor vikt vid ekonomisk framgång.
ESTETIK	<i>Praktisk kontra kreativ</i> Ett behov att uttrycka sig med fokus på innovation, stil och utformning. Personer med låga resultat värderar funktionalitet; personer med höga resultat bryr sig om det kreativa uttrycket och lägger vikt vid utformning och framtoning.
VETENSKAP	<i>Intuitiv kontra analytisk</i> Ett intresse för vetenskap och en rationell och objektiv inställning till beslutsfattande. Personer med låga poäng föredrar snabba, intuitiva beslut; personer med höga poäng föredrar genomtänkta beslut baserade på fakta.



ERKÄNSLA

Strävan efter berömmelse, uppskattning och erkännande



Drivkrafter

Du brukar drivas av en önskan att:

- Undvika att stå i fokus för uppmärksamhet
 - Lämnas ifred för att sköta ditt arbete
 - Söka stillhet och tystnad i arbetsmiljön
 - Bidra utan att synas och höras
 - Betraktas som blygsam och anspråkslös
-

Matchning

Du föredrar förmodligen att arbeta i miljöer som:

- Är lugna och ordnade
- Låter människor arbeta självständigt
- Kräver begränsat med interaktion och prestation i grupp
- Undviker överdrivna och högljudda utbrott

Och du brukar ogilla miljöer som:

- Hyllar individuella insatser offentligt
 - Uppmuntrar självhävdelse
-

Ledarskapsstil och kultur

Kulturen du skapar som ledare tenderar att:

- Vara lågmäld, återhållsam och relativt fridfull
 - Värdera människor som arbetar på och håller en låg profil
 - Minimera onödiga möten och interaktioner
 - Dela ut få belöningar och bara berömma prestationer som är uppenbart enastående
 - Anta att människor arbetar för den inneboende belöningen i att göra ett bra arbete
-

Omedvetna fördomar

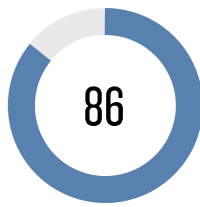
Du kanske inte är medveten om följande aspekter av din ledarstil:

- Du kanske inte märker när andra vill ha och behöver din uppmärksamhet
- Du kanske antar att andra vet vad du tänker och därför kommunicerar för lite
- Du kanske fattar beslut utan att tänka på andras behov av erkännande
- Du har en tendens att se offentliga erkännanden av prestationer som slöseri med tid
- Du brukar föredra formella, planerade situationer framför spontana miljöer



MAKT

Strävan att uppnå resultat, kontrollera resurser och få ökat ansvar



Drivkrafter

Du brukar drivas av en önskan att:

- Göra en insats och få saker gjorda
 - Bli uppmärksammad för dina prestationer
 - Vinna ryktbarhet
 - Leda viktiga projekt
 - Ha handlingsfrihet
-

Matchning

Du föredrar förmodligen att arbeta i miljöer som:

- Belönar människor som är djärva och tävlingsinriktade
- Belönar prestationer med möjlighet att få avancera
- Ger människor befogenheter att uppnå resultat
- Uppmuntrar individuella initiativ

Och du brukar ogilla miljöer som:

- Inte uppmärksammar individuella prestationer
 - Där även improduktivitet kan belönas
-

Ledarskapsstil och kultur

Kulturen du skapar som ledare tenderar att:

- Betona produktivitet och en inriktning på resultat
 - Fokusera på att försöka slå konkurrenterna
 - Fira framgångar och personerna bakom dem
 - Basera belöningar och befordringar på resultat, inte relationer
 - Värdera innovation och kreativ problemlösning
-

Omedvetna fördomar

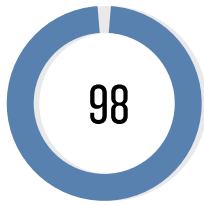
Du kanske inte är medveten om följande aspekter av din ledarstil:

- Det finns en risk att du underskattar konkurrenterna
- Du kanske vägrar att se risken för misslyckande
- Du tenderar att föredra konkurrens framför samarbete
- Du kanske inte delar framgångar med medarbetare och kollegor
- Du kanske tar överdrivna risker i affärer



HEDONISM

Strävan efter njutning, omväxling och att ha roligt på arbetet



Drivkrafter

Du brukar drivas av en önskan att:

- Njuta av såväl livet som arbetet
 - Tillbringa tid med intressanta personer
 - Vara innovativ och skapa nya lösningar
 - Värdera både hårt arbete och att ha roligt
 - Utforska nya situationer och erfarenheter
-

Matchning

Du föredrar förmodligen att arbeta i miljöer som:

- Är skojfriska och uppsluppna
- Har en hög tolerans mot tvetydigheter och oordning
- Prägglas av en "work hard and play hard"-kultur
- Ger möjligheter till resor och underhållning

Och du brukar ogilla miljöer som:

- Är överdrivet formella
 - Betonar procedurer framför resultat
-

Ledarskapsstil och kultur

Kulturen du skapar som ledare tenderar att:

- Vara informell och öppen
 - Ta både arbete och fritid på allvar
 - Vara flexibel avseende policy och procedurer
 - Värdera mål snarare än medel
 - I viss mån testa gränser och utmana status quo
-

Omedvetna fördomar

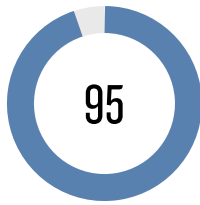
Du kanske inte är medveten om följande aspekter av din ledarstil:

- Du är benägen att tolerera mindre regelbrott
- Du kanske värderar förändring för dess egen skull
- Du kanske ogillar anställda som inte verkar anstränga sig för att ha roligt
- Du är benägen att fatta spontana och opportunistiska beslut
- Du tenderar att uppskatta nymodigheter och excentriska förslag



ALTRUISM

Önskan att hjälpa andra och omtanke om dem som har det sämre



Drivkrafter

Du brukar drivas av en önskan att:

- Uppfylla människors behov hellre än att fokusera på vinst och resultat
 - Förbättra personalens trivsel och välbefinnande
 - Hjälpa andra
 - Uppnå harmoni och god stämning i kontakten med personalen
 - Motivera din personal att dela din känsla av socialt ansvar
-

Matchning

Du föredrar förmodligen att arbeta i miljöer som:

- Tar hand om personalen
- Har som mål att bidra till det allmänna bästa
- Uppmuntrar arbete med välgörande ändamål
- Behandlar människor med respekt

Och du brukar ogilla miljöer som:

- Tycks värdera vinst högre än människor
 - Tillåter konfrontation och tuffa tag
-

Ledarskapsstil och kultur

Kulturen du skapar som ledare tenderar att:

- Betona respekt och omtanke
 - Anpassa sig till individuella behov
 - Vara demokratisk och uppmuntra synpunkter från medarbetare
 - Ta hänsyn till frågor om jämlikhet och rättvisa
 - Skapa engagemang och god stämning
-

Omedvetna fördomar

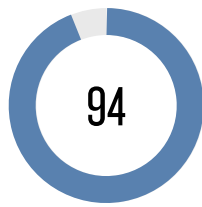
Du kanske inte är medveten om följande aspekter av din ledarstil:

- Du kanske prioriterar individuellt välbefinnande framför produktivitet
- Du kan tycka att goda relationer är viktigare än produktivitet
- Du kan underskatta andras behov av och förmåga att klara sig själva
- Du kanske fokuserar på rättvisefrågor i organisationen
- Du tenderar att fatta beslut baserade på människors känslor snarare än fakta



SAMHÖRIGHET

En strävan efter att bygga sociala nätverk och att samarbeta med människor



Drivkrafter

Du brukar drivas av en önskan att:

- Maximera interaktioner med andra
 - Arbeta i grupp eller team
 - Uppleva variation och nya saker i arbetet
 - Sträva efter social acceptans och godkännande
 - Upprätthålla ett stort nätverk av affärskontakter
-

Matchning

Du föredrar förmodligen att arbeta i miljöer som:

- Arbetar i team för att få saker gjort
- Kräver mycket interaktion med människor utanför gruppen
- Erbjuder många möten och gemensamma diskussioner
- Belönar gruppens prestation snarare än individens

Och du brukar ogilla miljöer som:

- Inte uppmuntrar till direkt och personlig kommunikation
 - Kräver att du arbetar ensam
-

Ledarskapsstil och kultur

Kulturen du skapar som ledare tenderar att:

- Baseras på teamarbete med flexibla regler och roller
 - Erbjuder många möten och tillfällen att interagera
 - Vara spontan och flexibel när det gäller planering och schemaläggning
 - Erbjuder mycket kommunikation och feedback
 - Inte uppmuntra individuella insatser
-

Omedvetna fördomar

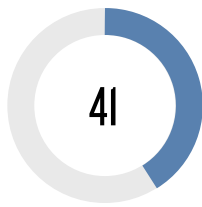
Du kanske inte är medveten om följande aspekter av din ledarstil:

- Du kanske föredrar att människor i hög grad arbetar tillsammans
- Du kanske uppmuntrar teambaserad problemlösning
- Du kanske förväxlar aktivitet (t.ex. möten och samtal) med produktivitet
- Du kanske är en viktig katalysator när det gäller att sammanföra olika människor och få dem att samarbeta
- Du har en tendens att tro att social interaktion ökar produktiviteten



TRADITIONER

Att respektera struktur, regler och auktoritet



Drivkrafter

Du brukar drivas av en önskan att:

- Ifrågasätta vedertagna sanningar och auktoriteter
 - Minimera extern kontroll
 - Dras till det som är nytt, i förändring och vara utforskande
 - Generera nya lösningar på problem
 - Sträva efter otraditionella arbeten eller karriärer
-

Matchning

Du föredrar förmodligen att arbeta i miljöer som:

- Är demokratiska och rådgivande
- Prägglas av utmaning, innovation och experimenterande
- Tolererar mångfald
- Uppmuntrar initiativ

Och du brukar ogilla miljöer som:

- Kännetecknas av auktoritärt ledarskap
 - Behandlar anställda som förbrukningsvaror
-

Ledarskapsstil och kultur

Kulturen du skapar som ledare tenderar att:

- Vara avslappnad och informell
 - Uppmuntra spontanitet, öppenhet och initiativ
 - Värdesätta nya idéer
 - Eftersträva intressanta och nya projekt
 - Ge personalen självbestämmande
-

Omedvetna fördomar

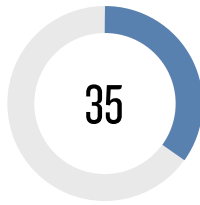
Du kanske inte är medveten om följande aspekter av din ledarstil:

- Du tenderar att utmana auktoriteter
- Du kanske ogillar att ställa krav och sätta förväntningar på andra
- Du tenderar att vara upptagen av att hitta nya sätt att göra saker
- Du kanske fattar beslut som främjar autonomi och självbestämmande
- Du kanske fattar beslut som minskar graden av hierarki



TRYGGHET

Att vilja ha stabilitet, struktur och ordning



Drivkrafter

Du brukar drivas av en önskan att:

- Hitta nya utmaningar i livet
 - Få nya erfarenheter
 - Uppmärksammas för ditt risktagande
 - Utforska nya idéer och nya sätt att göra saker
 - Testa gränserna
-

Matchning

Du föredrar förmodligen att arbeta i miljöer som:

- Fattar beslut och går vidare
- Är roliga, spännande och t.o.m. våghalsiga
- Rekryterar kollegor som tycker om risker och utmaningar
- Uppmuntrar spontana beslut

Och du brukar ogilla miljöer som:

- Drivs av rutiner och processer
 - Avskräcker från innovation och risktagande
-

Ledarskapsstil och kultur

Kulturen du skapar som ledare tenderar att:

- Vara experimentell, livlig och vital
 - Belöna experimenterande och risktagande
 - Vara flexibel, snabb och smidig
 - Ha en preferens för handling
 - Vara individualistisk och säljinriktad
-

Omedvetna fördomar

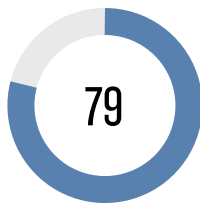
Du kanske inte är medveten om följande aspekter av din ledarstil:

- Du kanske betraktar förändring i sig själv som lösningen på problem
 - Du kanske fattar beslut som är mera baserade på intuition än fakta
 - Du kanske väljer åtgärder och projekt som tilltalar dig på ett intuitivt plan
 - Du tenderar att ogilla beslutsfattande som är försiktigt eller defensivt
 - Du kanske har ett fritt och kreativt förhållningssätt till hur du tolkar data
-



AFFÄRSINTRESSE

Att söka rikedom och ekonomisk framgång



Drivkrafter

Du brukar drivas av en önskan att:

- Uppnå rikedom och berömmelse
 - Öka din lön och förmögenhet
 - Vinna makt och kontroll
 - Vinna och slå konkurrenterna
 - Skapa en ryktbarhet och göra ett avtryck i organisationen
-

Matchning

Du föredrar förmodligen att arbeta i miljöer som:

- Erbjuder konkreta belöningar för prestationer
- Använder mätbara parametrar för att utvärdera prestationer
- Betonar konkurrens
- Har höga ambitioner

Och du brukar ogilla miljöer som:

- Inte kan definiera framgång
 - Belönar senioritet och inte prestationer
-

Ledarskapsstil och kultur

Kulturen du skapar som ledare tenderar att:

- Värdera ekonomiska prognoser och lönsamhetskalkyler
 - Vara uppmärksam på konkurrensbilden
 - Kontinuerligt utvärdera produktivitet och prestationer
 - Inte tolerera att man lutar sig tillbaks
 - Präglas av en medvetenhet om stundens allvar
-

Omedvetna fördomar

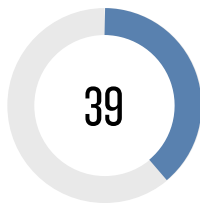
Du kanske inte är medveten om följande aspekter av din ledarstil:

- Du kanske betraktar andra som konkurrenter
- Du tenderar att betrakta personal som redskap för din egen framgång
- Du kanske underskattar problem eller hot
- Du kanske ständigt är på jakt efter konkurrensfördelar
- Du kanske ogillar tecken på mjukhet och sentimentalitet



ESTETIK

Att fokusera på innovation, stil och estetik



Drivkrafter

Du brukar drivas av en önskan att:

- Fatta beslut utifrån vedertagna fakta
 - Leverera praktiska och genomförbara lösningar
 - Översätta vaga idéer till praktisk verklighet
 - Undvika att verka svag och obeslutsam
 - Betona substans framför stil
-

Matchning

Du föredrar förmodligen att arbeta i miljöer som:

- Är metodiska och organiserade
- Arbetar med påtagliga produkter och mål
- Är praktiska och handlingsorienterade
- Har en traditionell maskulin orientering

Och du brukar ogilla miljöer som:

- Är så genomsyrade av emotionella hänsynstaganden att ingenting blir gjort
 - Kompenserar praktiska brister med stil och yta
-

Ledarskapsstil och kultur

Kulturen du skapar som ledare tenderar att:

- Misstro känslsamhet
 - Betona funktionalitet och minimera extravaganser
 - Minimera betydelsen av designfrågor
 - Hellre fatta beslut utifrån fakta än känslor
 - Fokusera på resultat framför process
-

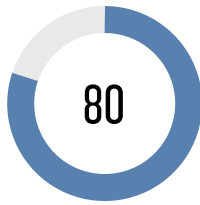
Omedvetna fördomar

Du kanske inte är medveten om följande aspekter av din ledarstil:

- Du kanske inte är speciellt intresserad av marknadsföringsfrågor
- Du kanske har lite intresse för orsakerna till att något fungerar som det gör
- Du kanske visar måttligt intresse för stämningen bland personalen
- Du kanske tenderar till att undvika spekulation och teoretiska diskussioner
- Du kanske fokuserar på objektiva fakta och konkreta erfarenheter

VETENSKAP

Att föredra att fatta beslut på rationella och objektiva grunder



Drivkrafter

Du brukar drivas av en önskan att:

- Förstå hur saker fungerar
 - Fatta beslut utifrån fakta
 - Utforska de senaste teknologiska och vetenskapliga rönen
 - Gå till botten med komplexa problem
 - Lära dig nya saker och hålla dig uppdaterad
-

Matchning

Du föredrar förmodligen att arbeta i miljöer som:

- Uppskattar logik och rationell analys
- Stödjer empiriska analyser
- Är modern och i framkant med teknologin
- Uppmuntrar att ifrågasätta vedertagna sanningar och auktoriteter

Och du brukar ogilla miljöer som:

- Föredrar att fatta beslut utifrån trosföreställningar
 - Inte ger rationella förklaringar till sina påståenden och synpunkter
-

Ledarskapsstil och kultur

Kulturen du skapar som ledare tenderar att:

- Betona logisk och rationell problemlösning
 - Vara debatt- och diskussionslysten
 - Uppskatta att vara smart och att ha rätt
 - Vara petig med bevis
 - Utmana andras åsikter och påståenden
-

Omedvetna fördomar

Du kanske inte är medveten om följande aspekter av din ledarstil:

- Du kanske ser ned på förklaringar som har att göra med vidskepelse, tur eller ödet
- Du kanske känner ett instinktivt behov av att ifrågasätta vedertagna åsikter
- Du har en tendens att föredra analys framför handling
- Du har en tendens att misstro snabba beslut
- Du kanske är skeptisk till intuitiva omdömen och personliga erfarenheter



Utvecklingsmöjligheter

ERKÄNSLA

- Inse att andra behöver "en klapp på axeln" mer än du behöver det
- Intressera dig aktivt för dina medarbetares prestationer; be dem rapportera hur arbetet går och låt dem veta när de gör ett bra arbete
- Beskriv tydligt dina förväntningar på ditt team och på var och en av medarbetarna
- Visa förståelse för de prestationer som din personal vill fira - även om du väljer att själv inte delta

MAKT

- Se realistiskt på möjligheterna till framgång med dina projekt
- Förstå att andra kan göra en insats även om de saknar din tävlingsinstinkt
- Förvandla inte varje projekt till en tävling för dina medarbetare; uppmuntra dem att samarbeta
- Visa uppskattning för medarbetarnas bidrag

HEDONISM

- Se till att andra uppfattar dig som affärsmässig och professionell
- Var försiktig med att fatta spontana beslut - saml information för att motivera dina beslut
- Kom ihåg att när andra inte vill umgås socialt, säger det ingenting om dig eller deras engagemang för sitt arbete
- Tala om för dina medarbetare vilka förändringar som krävs, men låt dem själva bestämma takten

ALTRUISM

- Inse att människor kan försöka utnyttja din omtänksamhet för att slippa ansvar
- Kom ihåg att affärskrav vanligtvis är viktigare än personalproblem
- Respektera att alla inte delar ditt intresse för att hjälpa de mindre lyckligt lottade
- Kom ihåg att svåra och viktiga beslut sällan gör alla glada

SAMHÖRIGHET

- Låt inte socialt nätverkande få dig att tappa fokus på ditt ansvar som ledare
- Hitta lämpliga roller för medarbetare, både individuellt och i team
- Visa respekt för företagets förväntningar, exempelvis policies och deadlines
- Säkerställ att din personal uppfattar dig som bestämd, säker och att du tar befälet när det behövs



Utvecklingsmöjligheter

TRADITIONER

- Kom ihåg att vissa personer tycker om och behöver regler
- Visa respekt för företagets förväntningar genom att leva upp till formulerade mål
- Kom ihåg att inte alla dina medarbetare kommer att visa samma grad av inre motivation; ge dem tydlig styrning och vägledning
- Ge din personal specifik feedback om framgångar och områden som kan förbättras

TRYGGHET

- Försök förstå rationalen bakom nuvarande rutiner innan du förändrar dem
- Inse att dina idéer kan uppfattas som hotfulla av vissa människor
- Säkerställ att din personal stödjer dina nya idéer
- Var noga med att inte fatta beslut som inte överensstämmer med organisationens mål

AFFÄRSINTRESSE

- Undvik att offra långsiktig produktivitet för kortsiktiga vinster
- Be din personal om förslag som kan höja kvaliteten på arbetsplatsen
- Ha i åtanke att om din personal mår bra, kommer de att vara mer produktiva
- Lyssna in personalen kring hur man skulle kunna öka deras engagemang i arbetet

ESTETIK

- Noggrant fundera på potentiella luckor i marknadsföringsinsatserna
- Låt medarbetare komma med idéer om hur stämningen kan förbättras
- Tänk på din och organisationens offentliga image
- Diskutera möjliga strategier för ditt team och organisationen med dina kollegor

VETENSKAP

- Fokusera på verksamhetens praktiska förutsättningar samtidigt som du försöker borra ner dig i analyser
- Kom ihåg att data och teknologi är verktyg och inte några mål i sig själva
- Snabba upp ditt beslutsfattande så att du kan gå vidare till nya problem
- Se till att dina förslag och lösningar är realistiska med tanke på de tillgängliga resurserna

