



VALUES

KERNEVÆRDIER OG MOTIVATIONSFAKTORER

Rapport for: John Score-Average

ID: UH555944

Dato: 21.11.2016



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

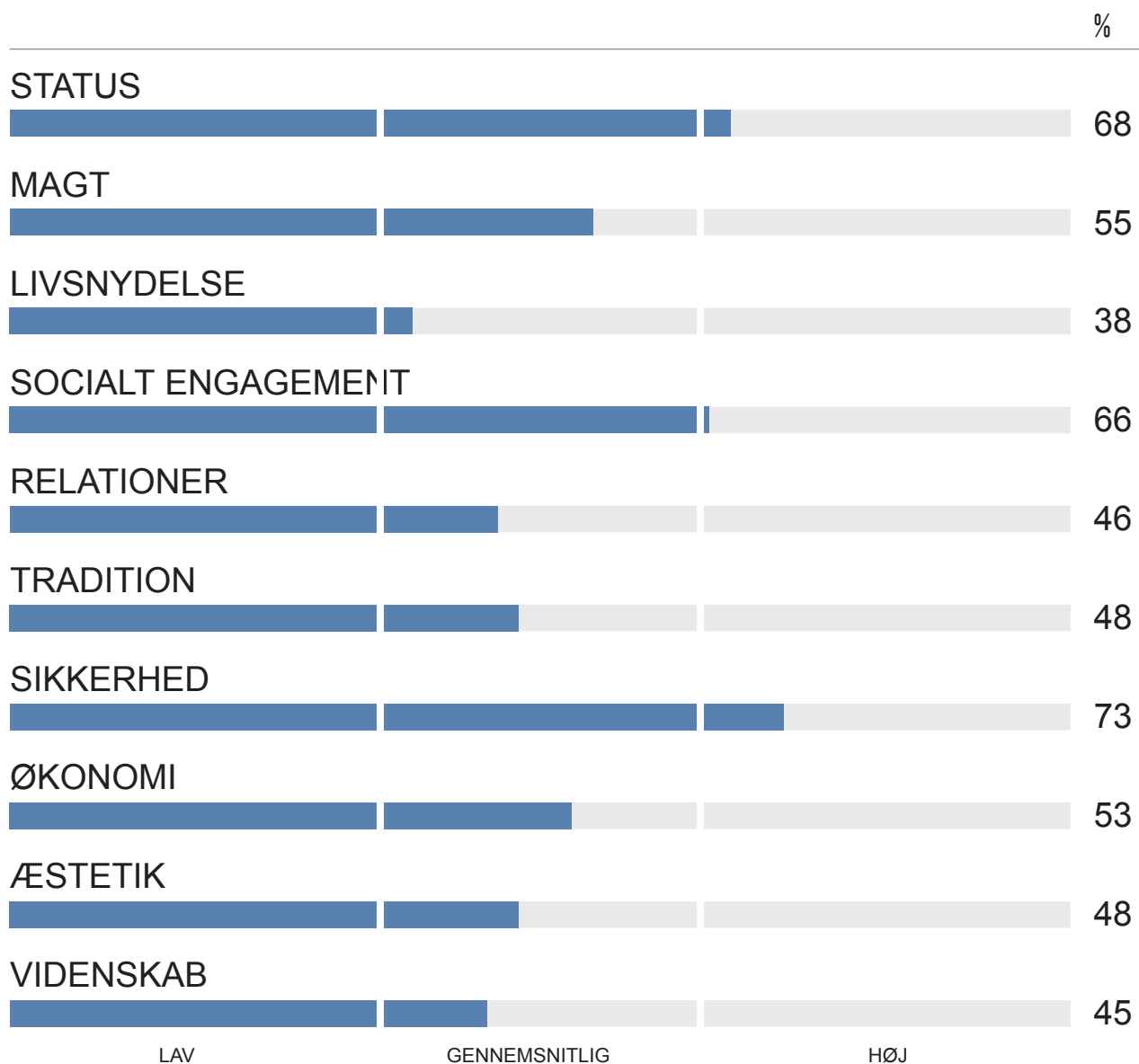
Rapporten Leadership Forecast Values er baseret på din score på de ti MVPI-skalaer. Skalaerne er defineret nedenfor.

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.



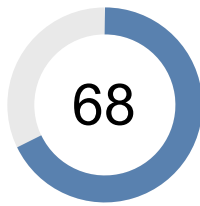
VÆRDIPROFIL

Skalaer



STATUS

Søger berømmelse, påskønnelse og anerkendelse



Motivationsfaktorer

Du har tendens til at være personligt motiveret af at:

- Skille dig ud fra mængden
 - Få andre til at bemærke dine resultater
 - Være accepteret og respekteret af dine kollegaer
 - Være i rampelyset, når du har noget at bidrage med
 - Skabe et godt omdømme
-

Match

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

- Anerkender gode resultater
- Opfordrer ledere til at rose succes
- Giver muligheder for at arbejde på højt profilerede projekter
- Belønner individuelle bidrag

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

- Begrænser status
 - Ikke anerkender bidrag fra top-performere
-

Ledelsesstil og -kultur

Den kultur, du skaber som leder, vil sandsynligvis:

- Ofte fejre succes
 - Definere konkrete præstationsmål
 - Rekruttere medarbejdere med stort potentiale
 - Være optimistisk, positiv og energisk
 - Sørge for, at bidrag bliver anerkendt
-

Ubevidste fordomme

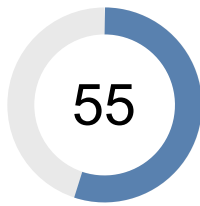
Du er muligvis ikke opmærksom på følgende aspekter ved din ledelsesstil:

- Du tilskynder muligvis dine medarbejdere til at søge din accept
- Du demotiverer muligvis mere beskedne medarbejdere ved overdreven brug af offentlig ros og anerkendelse
- Du har tendens til at søge opmærksomhed fra den øverste ledelse
- Du har tendens til at træffe beslutninger baseret på, hvordan de tager sig ud for andre
- Du deler muligvis ikke altid æren for resultater med kollegaer og medarbejdere



MAGT

Fokuserer på at opnå resultater, kontrollere ressourcer og få ansvar



Motivationsfaktorer

Du har tendens til at være personligt motiveret af at:

- Få tingene gjort
 - Gøre en forskel
 - Blive en vigtig bidragsyder til virksomheden
 - Lede forandring
 - Sætte din egen dagsorden og definere dine egne mål
-

Match

Du foretrækker formentlig at arbejde i miljøer, der:

- Værdsetter hårdt arbejde og produktivitet
- Belønner indsats og succes
- Giver mulighed for at bidrage
- Giver dig mulighed for at tage initiativ

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

- Virker tilbagelænedede eller langsomme
 - Ikke anerkender individuelle præstationer
-

Ledelsesstil og -kultur

Den kultur, du skaber som leder, vil sandsynligvis:

- Fokuserer på at få tingene gjort
 - Fremme en konkurrenceorienteret tilgang til at skabe resultater
 - Fejre succeser
 - Værdsette højtpræsterende teams
 - Belønne personer, der har bidraget mest til succes
-

Ubevidste fordomme

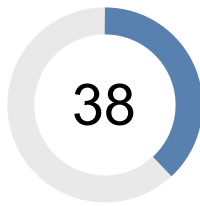
Du er muligvis ikke opmærksom på følgende aspekter ved din ledelsesstil:

- Du antager muligvis, at andre mennesker ønsker at arbejde lige så hårdt, som du gør
 - Du kan ofte overvurdere sandsynligheden for succes
 - Du har tendens til at se de fleste situationer som konkurrencer
 - Du glemmer muligvis at dele succeser med andre bidragsydere
 - Du overvurderer muligvis virksomhedens kompetence og modstandsdygtighed
-



LIVSNYDELSE

Ønsker sjov, afveksling og godt humør på arbejdet



Motivationsfaktorer

Du har tendens til at være personligt motiveret af at:

- Blive respekteret for din professionalismisme
 - Sikre, at arbejdspladsen er velorganiseret
 - Begrænse forstyrrelser af standardrutiner
 - Fremme høflighed og gode manerer på arbejdet
 - Sætte arbejde før fornøjelse
-

Match

Du foretrækker formentlig at arbejde i miljøer, der:

- Har veldefinerede og velstrukturerede roller
- Er seriøse, forretningsorienterede og professionelle
- Udvikler ledere, som er gode rollemodeller
- Undgår distraktioner og fremmer seriøsitet

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

- Tillader en uorganiseret eller spontan tilgang til arbejdet
 - Tillader, at medarbejderne opfører sig udpræget uformelt
-

Ledelsesstil og -kultur

Den kultur, du skaber som leder, vil sandsynligvis:

- Fastholde en forretningsorienteret adfærd
 - Sørge for, at der ikke tages for let på arbejdet
 - Overholde regler
 - Behandle folk med respekt
 - Sørge for, at arbejds gange er velorganiserede og planlagte
-

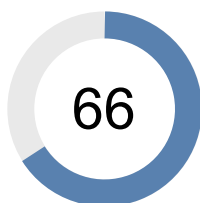
Ubevidste fordomme

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

- Du vil sandsynligvis foretrække at træffe beslutninger baseret på vedtagne retningslinjer og -rutiner
- Du kan have tendens til at undgå nydelse og fornøjelse
- Du vil formentlig respektere symboler på status og hierarkisk orden
- Du foretrækker sandsynligvis at udføre dine opgaver efter bogen
- Du kan blive harm over folk, der ikke udviser den vedholdenhed, som det kræver at løse en opgave

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:

- Styrke medarbejdernes motivation og velfærd
 - Fremme social retfærdighed
 - Afbalancere fokus på resultater med hensynet til medarbejdere
 - Forbedre forholdene for de dårligt stillede
 - Opmuntre mennesker, som har det svært
-

Match

Du foretrækker formentlig at arbejde i miljøer, der:

- Behandler folk med respekt
- Tager medarbejdernes velfærd alvorligt
- Træffer beslutninger baseret på konsensus
- Beskæftiger sig med humanitære anliggender

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

- Er instrumentelle og over-optagede af profit
 - Ikke respekterer behov hos folk, som har det svært
-

Ledelsesstil og -kultur

Den kultur, du skaber som leder, vil sandsynligvis:

- Tage hensyn til motivation blandt medarbejdere
 - Fokuserer på konsensus og inkluderende beslutningsprocesser
 - Være villig til imødekomme individuelle ønsker og behov
 - Undgå at fornærme eller støde nogen
 - Tilskynde gensidig støtte og forståelse
-

Ubevidste fordomme

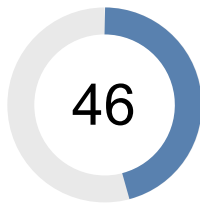
Du er muligvis ikke opmærksom på følgende aspekter af din ledelsesstil:

- Du forsøger muligvis at fremme konsensus og harmoni
- Du kan muligvis indimellem lægge mere vægt på motivation end på produktivitet
- Du har tendens til at træffe beslutninger baseret på følelser i stedet for økonomi
- Du er muligvis tilbageholdende med at give negativ feedback til dine medarbejdere
- Undertiden kan du muligvis bekymre dig for meget om at gøre tingene rigtigt



RELATIONER

Søger muligheder for at opbygge sociale netværk og at samarbejde



Motivationsfaktorer

Du har tendens til at være personligt motiveret af at:

- Finde tid til dig selv på arbejdet
 - Løse problemer alene
 - Kunne koncentrere dig og fokusere
 - Arbejde med samarbejdspartnere, du kender i forvejen
 - Undgå at interagere med folk, du ikke kender
-

Match

Du foretrækker formentlig at arbejde i miljøer, der:

- Belønner individuelle bidrag
- Tilskynder folk til at holde sig til deres roller
- Kræver minimal social kontakt med kunder
- Begrænser socialt samvær efter arbejdstid

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

- Fokuserer på at løse problemer på teamniveau
 - Forudsætter, at man interagerer med folk uden for teamet
-

Ledelsesstil og -kultur

Den kultur, du skaber som leder, vil sandsynligvis:

- Kun kræve, at man arbejder i teams, når det er højest nødvendigt
 - Give mulighed for, at man fokuserer på sine egne opgaver
 - Holde mødeaktivitet på et minimum
 - Indebære, at man kun sjældent mødes uden for arbejdstiden
 - Kun sjældent gøre brug af arbejdsgrupper
-

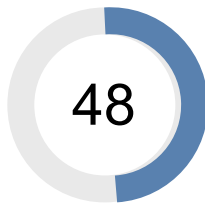
Ubevidste fordomme

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

- Du antager muligvis, at folk arbejder bedst alene
- Du antager muligvis, at alle er (eller burde være) selvstændige
- Du antager muligvis, at det ikke er effektivt at løse opgaver i teams
- Du tror muligvis, at meget socialt orienterede miljøer er ineffektive

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

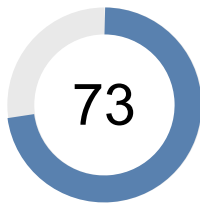
Du er muligvis ikke opmærksom på følgende aspekter ved din ledelsesstil:

- 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:

- Blive betragtet som fornuftig og praktisk
 - Undgå at tage unødvendige chancer
 - Blive kendt som pragmatisk og hårdhudet
 - Skabe klare resultater og forventninger
 - Kende og forstå de faktiske forhold
-

Match

Du vil formentlig foretrække at arbejde i miljøer, der:

- Er stabile og forsigtige
- Præges af pragmatiske og forsigtige ledere
- Begrænser politik og fremhæver ansvarlighed
- Fokuserer på organisk vækst

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

- Ikke er forsigtige med at træffe risikable beslutninger
 - Implementerer intuitive løsninger på problemer
-

Ledelsesstil og -kultur

Den kultur, du skaber som leder, vil sandsynligvis:

- Undgå unødvendige risici
 - Være pålidelig, professionel og etisk forsvarlig
 - Værdsætte stabilitet og langsigtet planlægning
 - Fokuserer på overholdelse af regler og efterlevelse af procedurer
 - Belønne godt gennemtænkte beslutninger og høj kvalitet
-

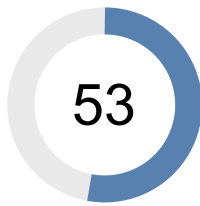
Ubevidste fordomme

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

- Du undgår muligvis beslutninger baseret på følelser og fornemmelser
- Du stoler muligvis på handling og er skeptisk over for intuition
- Du undgår muligvis unødvendige risici
- Du modsætter dig muligvis afvigelser fra accepteret praksis
- Du behøver muligvis konkrete data til at begrunde dine beslutninger

ØKONOMI

Søger profit og økonomisk succes



Motivationsfaktorer

Du har tendens til at være personligt motiveret af at:

- Opnå succes
 - Vinde over konkurrenterne
 - Opnå status og kontrol over ressourcer
 - Tjene penge
 - Arbejde med opgaver, der har økonomisk betydning
-

Match

Du foretrækker formentlig at arbejde i miljøer, der:

- Er krævende og konkurrenceprægede
- Har præference for strategier med høj risiko og høj belønning
- Har en stram indstilling til performance-evaluering
- Er opgaveorienterede og professionelle

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

- Er bureaukratiske eller udvikler sig langsomt
 - Ikke identificerer veje til succes
-

Ledelsesstil og -kultur

Den kultur, du skaber som leder, vil sandsynligvis:

- Være aggressiv og forretningsfokuseret
 - Være konkurrerende og ambitiøs
 - Holde folk ansvarlige for deres resultater
 - Fokuserer på den konkurrencemæssige virkelighed
 - Diktere udfordrende mål for teams
-

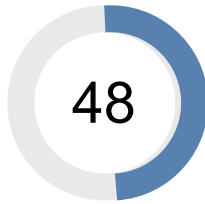
Ubevidste fordomme

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

- Du sætter muligvis pris på at fremhæve symboler på succes
- Du støtter muligvis strategier med høj risiko og høj belønning
- Du kan have tendens til at presse dit team for at slå konkurrenterne
- Du har tendens til at evaluere præstationer strengt
- Du kan lide folk, der er opgaveorienterede og professionelle

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

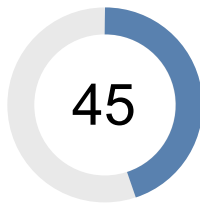
Du er muligvis ikke opmærksom på følgende aspekter ved din ledelsesstil:

- 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:

- Træffe beslutninger og komme videre
 - Være opmærksom på de praktiske realiteter i forretnings- og privatlivet
 - Være specifik, konkret og fokuseret på funktionalitet
 - Stole på din mavefornemmelse
 - Undgå at blive overvældet af kompleksitet
-

Match

Du foretrækker formentlig at arbejde i miljøer, der:

- Er pragmatiske, praktiske og jordbundne
- Fokuserer på handling frem for fordybelse
- Er skeptiske over for hypoteser
- Fokuserer på, hvad der kan gøres med de tilgængelige ressourcer

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

- Kræver omfattende databaserede begrundelser for beslutninger
 - Er tilbøjelige til at gå i stå grundet en overdrevent, analytisk tung tilgang
-

Ledelsesstil og -kultur

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

- Foretrække hurtige og intuitive beslutningsprocesser
 - Favorisere handling fremfor refleksion
 - Være praktisk og taktisk
 - Undgå endeløse diskussioner om mulige løsninger
 - Være utålmodig med databaserede beslutninger
-

Ubevidste fordomme

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

- Du har tendens til at være utålmodig med hypotetiske problemstillinger
- Du bliver muligvis utålmodig ved alt for omhyggelige beslutningsprocesser
- Du værdsætter muligvis intuition til at løse de fleste problemer
- Du har tendens til at fremhæve det taktiske fremfor det strategiske
- Du ønsker muligvis klarhed og enkelthed





Udviklingsmuligheder

STATUS

- Finder måder, hvorpå dine medarbejdere og kollegaer kan opnå anerkendelse
- Beder andre om feedback
- Sørger for at dele æren for gode resultater med andre
- Opfordrer andre til at dele og bidrage med ideer

MAGT

- Deler ros og anerkendelse, når du arbejder i et team
- Foretager en realistisk vurdering af de problemer, der opstår i relation til de opgaver, du arbejder på
- Anerkender, at ikke alle projekter er konkurrencer
- Beder om ideer og forslag fra andre

LIVSNYDELSE

- Erkender, at dine medarbejdere kan være mere produktive, hvis du giver dem lov til at slappe af en gang imellem
- Tager initiativ til kreativ problemløsning
- Søger at begrænse, at du tager dit arbejde med hjem
- Tillader personlig indretning af kontorer eller arbejdsstationer

SOCIALT ENGAGEMENT

- Ikke lader bekymringer om medarbejdernes motivation påvirke dine krav til præstation
- Baserer beslutninger på facts såvel som på følelser
- Sørger for, at dine medarbejdere forstår, hvad du forventer af dem
- Holder fokus på den aktuelle opgave samtidig med, at du respekterer dine medarbejdere som individer

RELATIONER

- Bruger mere tid sammen med medarbejdere og kunder - de vil sætte pris på det
- Giver dine medarbejdere forskellige opgaver og roller frem for at insistere på, at de skal være meget specialiserede
- Nedsætter arbejdsgrupper til at løse problemer
- Fortæller medarbejdere, når de har gjort det godt, og hvordan de kan udvikle sig





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

- Husker at bede kreative medarbejdere om at dele deres ideer
- Er sikker nok til at basere beslutninger på din mavefølelse såvel som på data
- Lader ærlige fejltagelser gå i glemmebogen
- Er opmærksom på nye strømninger, som vil hjælpe dig til at indfri dit teams mission

ØKONOMI

- Sørger for, at du lærer at håndtere stress på arbejdet effektivt
- Beder dine medarbejdere om at bidrage med ideer til forbedring af produktiviteten
- Er sikker på, at dit fokus på umiddelbare resultater ikke griber forstyrrende ind i langsigtede resultater
- Forstår, at nogle af dine medarbejdere muligvis ikke reagerer godt på konkurrencepres

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

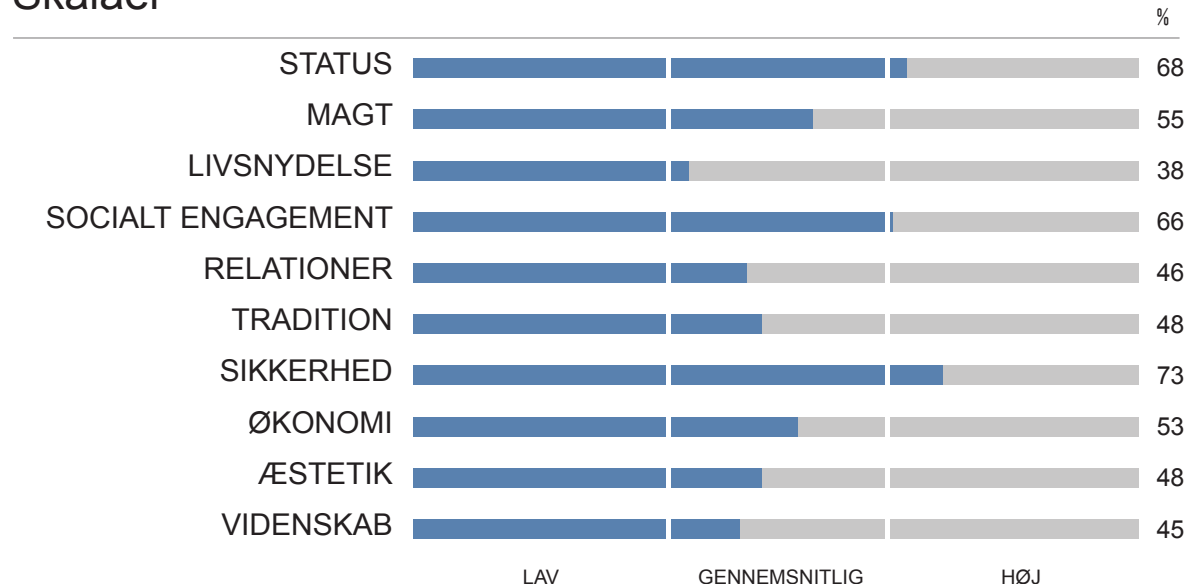
VIDENSKAB

- Holder dig opdateret inden for dit fagområde
- Udfordrer de traditionelle antagelser, der er styrende i din organisation
- Beder dine medarbejdere om at levere data, der understøtter deres ideer og anbefalinger
- Finder objektive metoder til at evaluere produktiviteten i dit team



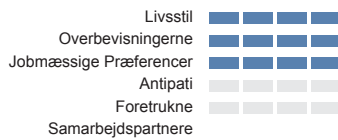


Skalaer

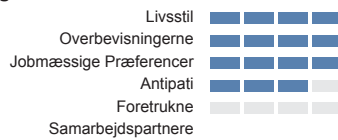


Scores på subskalaer

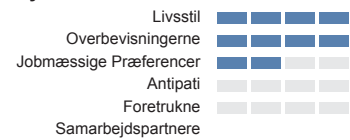
Status



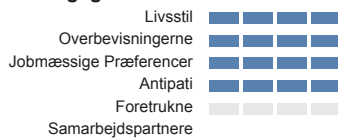
Magt



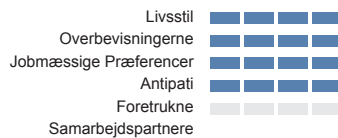
Livsnydelse



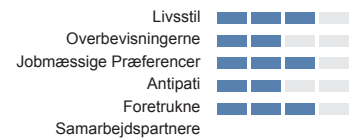
Socialt Engagement



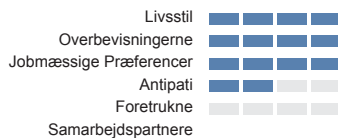
Relationer



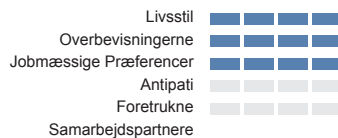
Tradition



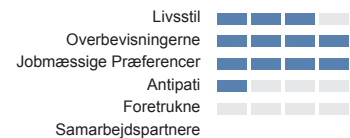
Sikkerhed



Økonomi



Æstetik



Videnskab

