



High Potential Talent

Ledelsesmæssige Kernekompetencer

Rapport for: Sam Poole

ID: HC560419

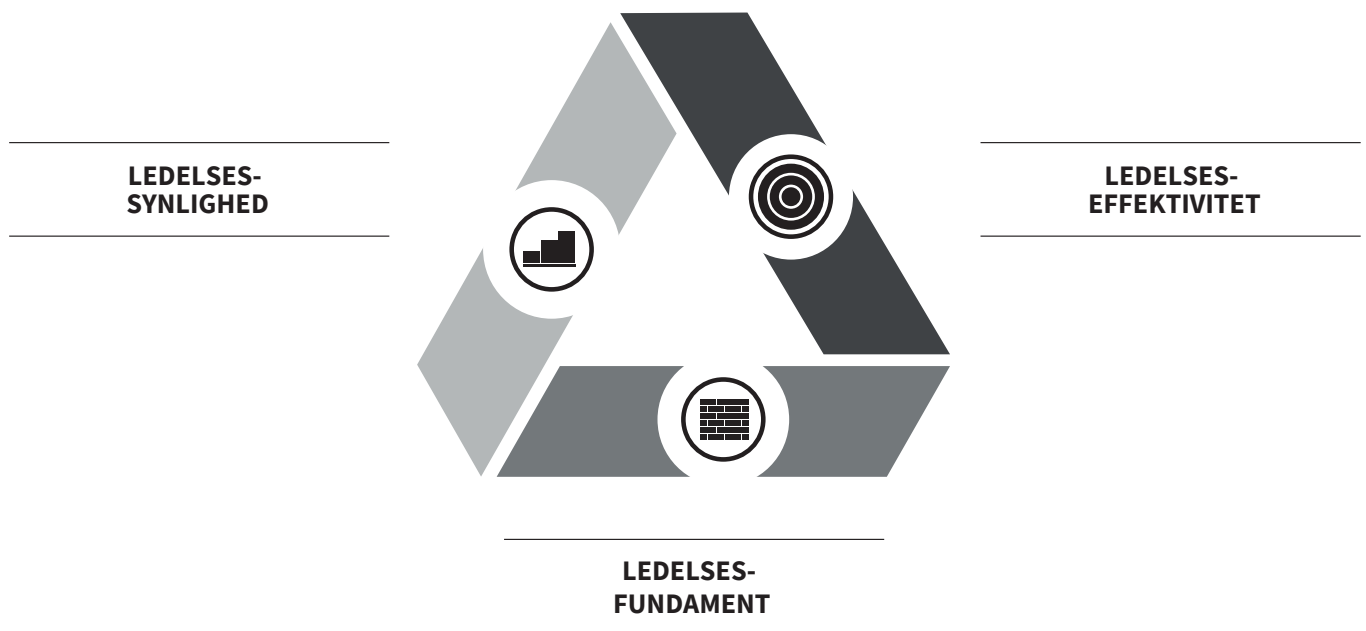
Dato: 17.8.2021

Norm: Global

INTRODUKTION

Konkurrencen om talent er hård, for mange virksomheder afhænger fremtiden af deres evne til at finde og udvikle ledere til nøglepositioner. Intelligente organisationer gør det til en toprioritet at finde og forberede talentfulde mennesker til fremfremelse. Mange virksomheder har dog svært ved at finde præcise og brugbare måder til at identificere og udvikle de personer, der har det største ledelsesmæssige potentiale.

De personer, der umiddelbart fremstår med ledelsesmæssigt potentiale, kan være ineffektive ledere. Modsat bliver mange effektive medarbejdere overset, fordi de ikke gør opmærksom på sig selv. Hogans High Potential (HIPO) model forenkler processen med at finde de personer med udviklingspotentiale, der på sigt kan være med til at drive og sikre positive resultater for virksomheden.



BAGGRUND

Hogans HIPO model og Hogans High Potential Talent Rapport baserer sig på et stærkt forskningsgrundlag. Modellen defineres af tre performance dimensioner, der er afgørende for succes i ledelse. Dimensionerne er 1) Fundament, 2) Synlighed og 3) Effektivitet. Hver dimension indeholder tre kompetencer, som er essentielle for succes i den dimension af ledelsesrollen.

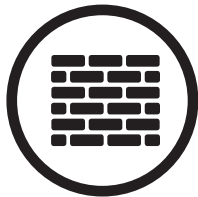
- **Ledelsesfundament** Drejer sig om personers evne til at styre deres egen karriere, være motiverende at samarbejde med og agere som gode organisationsborgere.
- **Ledelsessynlighed** Måler sandsynligheden for at folk vil markere sig, være synlige og blive betragtet som ledere i deres organisation.
- **Ledelseseffektivitet** Drejer sig om evnen til succesfuldt at drive teams mod positive resultater.

Disse tre dimensioner af HIPO-modellen hænger sammen med personlighed. Denne rapport identificerer en persons styrker og og udviklingsområder i relation til disse tre dimensioner, og foreslår specifikke udviklingsaktiviteter, som kan bruges til at adressere dem.

HVORDAN BRUGES DENNE RAPPORT

Hogans High Potential Talent Rapport skal hjælpe ledere og organisationer med at identificere en persons naturlige ledelsesstil. Selvom der ikke findes hverken "gode" eller "dårlige" scores, så kan denne rapport hjælpe synlige ledere til at blive mere effektive, og effektive ledere til at blive mere synlige. Målet er at identificere udviklingsområder, hvor øget fokus kan maksimere ledelsespotentialet.

RESUMÉ AF RAPPORTENS SEKTIONER



SEKTION 1: LEDELSESFUNDAMENT

Ledelsespotentiale er baseret på specifikke personligheds karakteristika, som udgør byggeblokke for karriereeffektivitet. Før personer kan lede andre, må de demonstrere deres evne til at bidrage i et team, og de må etablere et omdømme som pålidelige og produktive.

KOMPETENCEOMRÅDE

Følger Proses: følger regler og respekterer konventioner

Tænker Bredt: løser en bred vifte af forretningsrelaterede problemer

Kommer Overens: samarbejdende, behagelig og motiverende at samarbejde med

LAVE SCORES

Fleksibel og hurtig. Kan være impulsiv og teste grænser.

Jordbunden, pragmatisk, taktisk og mindre visionær.

Villig til at udfordre andre. Kan opleves som meget direkte.

HØJE SCORES

Samvittighedsfuld, dedikeret og pålidelig organisationsborger.

Innovativ, åben for nye ideer, strategisk og mere visionær.

Samarbejdende og venlig. Kan opleves som taktfuld og diplomatisk.



SEKTION 2: LEDELSESYNLIGHED

Ledelsespotentiale afhænger af i hvilken grad man opfattes som leder. Personer, der anses som ledere, er i stand til at udvise lederadfærd ved at skille sig ud, gøre sig bemærkede og virke indflydelsesrige.

KOMPETENCEOMRÅDE

Skiller sig ud: gør andre opmærksomme på egne bidrag

Influencer Andre: overbeviser andre om at stræbe efter bestemte tilsigtede mål

Etablerer Netværk: udvikler strategiske netværk og forbindelser

LAVE SCORES

Mere interesseret i at være produktiv, end i at blive bemærket. Kan være tilbageholdende med at fremhæve sig selv.

Kompetent og selvhjulpnen, men uvillig eller ude af stand til at influere andre i en specifik retning.

Selvsikker, uafhængig, selvhjulpnen og tilbageholdende med at gøre sig afhængig.

HØJE SCORES

Charmerende, selvsikker, karismatisk og komfortabel med at tage imod anerkendelse.

Villig til at tage styring, komme med forslag, og påvirke andre.

Selskabelig, udadvendt og optaget af at udvikle netværk og strategiske relationer.

RESUMÉ AF RAPPORTENS SEKTIONER



SEKTION 3: LEDELSESEFFEKTIVITET

Ledelsespotentiale involverer evnen til at opbygge og vedligeholde effektive teams (High Performing). Effektive ledere tiltrækker, fastholder og udvikler talentfulde teammedlemmer, altimens de sikrer ressourcer, fjerner forhindringer og tilsikrer opnåelsen af strategiske mål.

KOMPETENCEOMRÅDE

Leder Forretningen: Realiserer kritiske målsætninger

Optimerer Ressourcer: sikrer, optimerer og udnytter nøgleaktiver

Leder Mennesker: motiverer andre til at forfølge fælles mål

LAVE SCORES

Selvsikker, når ideer skal sælges til andre. Kan virke uinteresseret i at tage ansvar og dirigere andre.

Søger at minimere risiko. Kan have svært ved at forudse ressourcebehov, og tøver med at forpligte sig til planer.

Uafhængig og opgavefokuseret. Vil potentielt undgå at drive andre mod fælles mål.

HØJE SCORES

Villig til at tage styring, definere mål, sætte retning og drive andre mod ønskede resultater.

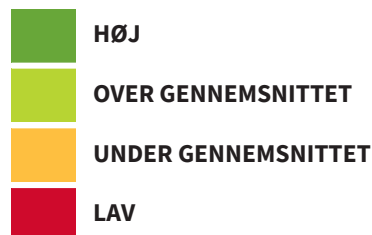
Beslutsom og komfortabel med at tage kalkulerede risici. Lægger planer men forbliver fleksibel under pres.

Engagerende og tålmodig. Inspirerer til forpligtelse og identificerer relevante fælles mål.

RESUMÉ

Din Hogan High Potential Profil er opsummeret nedenfor. De 9 kompetencer, som er centrale for succes, præsenteres i rangorden, hvor 1 er din højeste score og 9 er din laveste score.

For at hjælpe dig med at forstå dine styrker og udviklingsmuligheder, er dine scores også farvekodet for at vise, hvordan de kan sammenlignes med scores for en global population af vidensmedarbejdere, mellem- og topledere. Husk at der er potentielle styrker og svagheder associeret med alle scores.



LEDELSES-FUNDAMENT

6

FØLGER PROCES

Følger regler og respekterer konventioner

2

TÆNKER BREDT

Løser en bred vifte af forretningsrelaterede problemer

1

KOMMER OVERENS

Samarbejdende, behagelig og motiverende at samarbejde med



LEDELSES-SYNLIGHED

8

SKILLER SIG UD

Gør andre opmærksomme på egne bidrag

7

INFLUERER ANDRE

Overtaler andre til at søge ønskede resultater

4

ETABLERER NETVÆRK

Udvikler strategiske netværk og forbindelser



LEDELSES-EFFEKTIVITET

3

LEDER FORRETNINGEN

Realiserer kritiske målsætninger

5

OPTIMERER RESSOURCER

Sikrer, optimerer og udnytter nøgleaktiver

9

LEDER MENNESKER

Motiverer andre til at forfølge fælles mål

MINE ANBEFALEDE FOKUSOMRÅDER

HØJESTE SCORES

1



KOMMER OVERENS

2



TÆNKER BREDT

3



LEDER FORRETNINGEN

LAVESTE SCORES

7



INFLUERER ANDRE

8



SKILLER SIG UD

9



LEDER MENNESKER



SEKTION 1: LEDELSESFUNDAMENT

6 FØLGER PROCES

Følger regler og respekterer konventioner

Personer med højere scores på denne skala har tendens til at være samvittighedsfulde, hårdtarbejdende, optagede af detaljer og gode organisationsborgere. Personer med lavere scores har tendens til at være fleksible, tilpassende og komfortable med usikkerhed, men de kan også udfordre grænser og virke mindre optagede af detaljer.

PÅLIDELIG

I hvilken grad en person er samvittighedsfuld, tilpassende og pålidelig

68

Lavere Scores

- ⊕ Fleksibel og komfortabel med usikkerhed
- ⊖ Modsætter sig supervision og tester grænser

Højere Scores

- ⊕ Pålidelig, følger regler og er organiseret
- ⊖ Indordner sig og modsætter sig forandring

Tips til Udvikling

- ⊕ Tøv med at bruge velkendte metoder og/eller følge regler uden at spørge, hvor de kommer fra, og hvorfor de blev udarbejdet. Selvom du er god til at eksekvere, så kan dine præferencer for klare processer og regler stå i vejen for mulige forbedringer eller nye tilgange. Søg andres input på muligheder for forbedring eller hvis en ændret tilgang kan være fordelagtig.
- ⊕ Bed dine medarbejdere om feedback på din involvering i deres arbejde, og hvordan de har det med det. Folk lærer mere, når de er ansvarlige for deres arbejde og fejltagelser. Giv dem mulighed for at fortælle dig, hvis du involverer dig for meget i detaljerne. Hvis de bringer det op, så tak dem, og juster din adfærd.
- ⊕ Din arbejdsmoral, fokus på detaljer og ansvarlige adfærd er en styrke i roller, der kræver omhyggelig og præcis eksekvering. Dine teammedlemmer vil sætte pris på den struktur, som du skaber i arbejdsmiljøet, såvel som din evne til at sætte klare forventninger. Drag fordel af disse evner ved at søge operationelt ledelsesansvar.



SEKTION 1: LEDELSESFUNDAMENT

6 FØLGER PROCES (Fortsat)

Følger regler og respekterer konventioner

AFHÆNGIG

Vedrører risikoen for at iveren efter at behage opfattes som indyndelse og tøven overfor at tage stilling eller agere selvstændigt

5

Lavere Scores

- ⊕ Uafhængig og villig til at være uenig
- ⊖ Uafhængig og uvillig til at tilpasse sig

Højere Scores

- ⊕ Støttende, pålidelig og til at stole på
- ⊖ Overdrevent føjelig og tilpassende

Tips til Udvikling

- ⊕ Undgå at bruge sætninger såsom "det vil aldrig virke...her er hvad vi er nødt til at gøre....sandheden er....", der kan medvirke til at din besked går tabt. Prøv med et mere diplomatisk sprogbrug såsom "må jeg foreslå....hvis det var min beslutning, tænker jeg....min mening er...", der vil motivere andre til at lytte. Dette vil være vigtigt, når du arbejder med personer i højere positioner.
- ⊕ Begynd at lægge mærke til dit sprog og hvordan du kommunikerer med andre. Når du har stærke meninger om et emne, så prøv at skifte dit fokus fra, hvad du mener, til hvad andre har behov for at høre i jeres interaktioner. Start enhver interaktion med det udgangspunkt at andre ved noget, som du ikke ved.
- ⊕ Din villighed til at udfordre autoriteter, støtte dine medarbejdere og tage beslutninger uafhængigt af andre er værdifulde kvaliteter. Dog er det vigtigt, at kunne være uenig med overordnede samt udfordre andres holdninger på måder, der er respektfulde fremfor fornærmende eller pinlige for dem.



SEKTION 1: LEDELSESFUNDAMENT

6 FØLGER PROCES (Fortsat)

Følger regler og respekterer konventioner

TRADITION

Tro på ansvarlighed, hårdt arbejde, ordentlig opførsel og en livsstil, som reflekterer dedikation til veldefinerede personlige overbevisninger.

41

Lavere Scores

- ⊕ Uformel, sætter pris på innovation og fremskridt
- ⊖ Kan introducere forandring for hurtigt

Højere Scores

- ⊕ Principfast, velovervejet og stabil
- ⊖ Kan synes at modsætte sig forandringer

Tips til Udvikling

- ⊕ Vær forsigtig med at kritisere mangeårige og accepterede organisatoriske processer og praksis. Hvis du foreslår ændringer, forbered da en liste med fordele og ulemper ved den eksisterende og den nye metode. Begynd at opfordre andre til at drage deres egne konklusioner på basis af en uafhængig cost-benefit-analyse.
- ⊕ Forsøg at præsentere dine ideer til forandring som forbedringer af eksisterende organisatorisk praksis. Overvej hvordan du kan vise respekt for etablerede tilgange, mens du samtidig kommer med ideer til forbedringer. Når du foreslår en ændring, bør du give udtryk for, at det er en naturlig udvikling eller forlængelse af nuværende procedurer, og understreg hvorfor det er vigtigt for forretningen.
- ⊕ Fortsæt med at lede efter muligheder for at forbedre nuværende organisatoriske processer og praksis. Din villighed til at ændre den nuværende praksis vil introducere nye måder at tænke på arbejdsprocesser. Når du foreslår ændringer til eksisterende praksis i din organisation, så skal du sørge for at give klare og rationelle grunde til, hvorfor det vil være godt for forretningen.



SEKTION 1: LEDELSESFUNDAMENT

2

TÆNKER BREDT

Løser en bred vifte af forretningsrelaterede problemer

Personer med højere scores på denne skala opleves som nysgerrige, fantasifulde og velinformerede. De holder sig opdaterede indenfor forretning og teknologi, og har tendens til at tænke strategisk. Personer med lavere scores synes jordbundne, pragmatiske og fokuserede. De har tendens til at være handlingsorienterede, taktiske tænkere som foretrækker at lære gennem praktisk erfaring fremfor formel uddannelse.

INTELLEKTUELT ÅBEN

I hvilken grad en person opfattes som nysgerrig, kreativ og åben for nye ideer

91

Lavere Scores

- ⊕ Pragmatisk og fokuseret
- ⊖ Begrænset nysgerrighed

Højere Scores

- ⊕ Nysgerrig og åben for nye ideer
- ⊖ Let at distrahere

Tips til Udvikling

- ⊕ Lad være med at antage, at enhver diskussion er en mulighed for brainstorming eller løsning af større problemer. Før vigtige møder bør du identificere formålet, der skal opfyldes, inden problemløsningsfasen påbegyndes. Dette vil understøtte dit ry som en fokuseret og pragmatisk person.
- ⊕ Udvælg en betroet kollega, som har ry for at stille spørgsmål til hvordan ting vil fungere. Bed den person om feedback på dine ideer, før du tager dem videre. Brug vedkommende til at teste og raffinere dine ideer, specielt når indsatsen er høj.
- ⊕ Din nysgerrighed og fordomsfrihed udgør en vigtig styrke for dit team. Andre vil sætte pris på det visionære og kreativiteten, som du bidrager med til problemløsning. Yderligere vil din opdaterede indsigt hjælpe til at drive fortsat forbedring. Sørg for at være tolerant overfor kolleger, som kun tøvende følger din argumentation og hjælp dem til at forstå den praktiske relevans af dine forslag.



SEKTION 1: LEDELSESFUNDAMENT

2

TÆNKER BREDT (Fortsat)

Løser en bred vifte af forretningsrelaterede problemer

VIDENSSØGENDE

I hvilken grad en person holder sig opdateret, værdsætter læring og sætter pris på uddannelsesmæssige ambitioner

74

Lavere Scores

- ⊕ Foretrækker at lære af erfaring
- ⊖ Holder sig muligvis ikke opdateret

Højere Scores

- ⊕ Foretrækker at lære fra andre eksperter
- ⊖ Kan opfattes som bedrevidende

Tips til Udvikling

- ⊕ Undgå at tilbringe tid på kurser, alene fordi de lyder interessante. Fokuser din læring på emner, der er relevante for dit job og kan understøtte din karriere. Bed om feedback på huller i din viden, og brug tid med pragmatiske, handlingsorienterede kolleger for at lære hvordan træning konverteres til resultater.
- ⊕ Begynd at dele den information, som du sætter pris at tilegne dig. Del artikler, pointer og information, som du støder på gennem forskellige kanaler, og hjælp mindre fokuserede kolleger med at bruge den viden i deres arbejde. Bliv en kilde til viden, som andre kan trække på.
- ⊕ Da du har en tendens til at holde dig opdateret om udvikling indenfor forretning og teknologi, kan du blive en ressource for organisationen vedrørende markeds- og industritendenser. Vær forberedt på at hjælpe med at uddanne og træne teammedlemmer, som ikke holder sig lige så godt opdateret som dig, og støt op omkring deres professionelle udvikling.



SEKTION 1: LEDELSESFUNDAMENT

2 TÆNKER BREDT (Fortsat)

Løser en bred vifte af forretningsrelaterede problemer

EXCENTRISK

Drejer sig om risikoen for, at ukonventionelle tankemønstre og ideer opfattes som excentriske, højtflyvende og forvirrende

91

Lavere Scores

- ⊕ Jordbunden, nøgtern
- ⊖ Ideer kan virke uoriginale

Højere Scores

- ⊕ Original, opfindsom
- ⊖ Excentrisk, ufokuseret

Tips til Udvikling

- ⊕ Lad være med ukritisk at fortælle andre om alle dine ideer. Det kan godt være, at du nyder at brainstorme og overveje nye muligheder, men andre kan blive trætte og forvirrede af dine mange ideer. Slut dine møder med en sammenfatning af de vigtigste opgaver, og spørg om andre har samme opfattelse af dit budskab. Sørg for at afstemme eventuelle forskelle, før du konkluderer.
- ⊕ Læg mærke til hvordan andre reagerer, når du deler dine ideer. Selvom nogle kan blive inspirerede af din vision, kan andre have den opfattelse, at du kommunikerer en smule uorganiseret eller forvirrende. Øv hvad du vil sige før vigtige møder. Dette vil hjælpe dig til at raffinere din kommunikationsstil.
- ⊕ Fortsæt med at være en kilde til kreative, opfindsomme og originale ideer til problemløsning. Hvis dine meninger præsenteres korrekt, kan du blive set som en innovativ og visionær leder. Dine evner til at tænke strategisk og langsigtet har stor værdi for dit team.



SEKTION 1: LEDELSESFUNDAMENT

1

KOMMER OVERENS

Samarbejdende, behagelig og motiverende at samarbejde med

Personer med højere scores på denne skala fremstår samarbejdsvillige, venlige og charmerende. Personer med lavere scores fremstår direkte og udfordrende. De er villige til at sige deres mening og være åbent uenige.

FØLELSERMÆSSIGT AFBALANCERET

I hvilken grad en person synes rolig, optimistisk og stabil under pres

99

Lavere Scores

- ⊕ Passioneret, med "sense of urgency"
- ⊖ Anspændt, kantet, defensiv

Højere Scores

- ⊕ Robust og afbalanceret
- ⊖ Kan virke for tilbagelænet

Tips til Udvikling

- ⊛ Antag ikke at andre kan tolerere stress og organisatorisk pres lige så godt som dig. Faktisk kan andre være lejlighedsvist stressede, uden at du opdager det. Undgå at afvise deres bekymringer bare fordi du ikke deler dem. Øv dig i at udtrykke mere medfølelse, når I diskuterer deres følelser og situation.
- ⊕ Du er usædvanligt selvtillidsfuld, hvilket er en styrke, som nogle gange kan skabe problemer. Læg mærke til negativ feedback, og hold øje med dine fejl. Vær opmærksom på leveranceproblemer og dårlige processer og vær hurtig til at adressere dem, når du opdager dem. Sørg for at udvise sense of urgency i forhold til at korrigere sådanne problemer.
- ⊕ I perioder med uvished og forandring i organisationen vil dine kolleger regne med dig som et samlingspunkt. Din konsekvente optimistiske indstilling og evne til at håndtere stress er et positivt eksempel for andre. Andre vil sætte pris på din stabilitet, modenhed og følelsesmæssige selvkontrol.



SEKTION 1: LEDELSESFUNDAMENT

1

KOMMER OVERENS (Fortsat)

Samarbejdende, behagelig og motiverende at samarbejde med

OMGÆNGELIG

I hvilken grad en person synes socialt indsigtfuld, taktfuld og opmærksom på andres behov

73

Lavere Scores

- ⊕ Direkte kommunikationsstil
- ⊖ Kan opleves som direkte og uhøflig

Højere Scores

- ⊕ Diplomatisk kommunikationsstil
- ⊖ Kan forsøge at undgå svære samtaler

Tips til Udvikling

- ⊕ Stop med at undgå svære samtaler og problemer med ringe præstation. Direkte kommunikation og svære beslutninger vedrørende mennesker kan være ubehagelige, men du har evnerne til at udfordre andre uden at skubbe dem fra dig. Afprøv planlagt feedback med en god kollega for at tilsikre, at du afleverer din besked med den fornødne klarhed og gennemslagskraft.
- ⊕ Test grænserne for din komfortzone ved at stille andre provokerende spørgsmål og udfordre deres antagelser. Brug din naturlige omgængelighed og takt til at tage emner op, som andre prøver at undgå. Begynd at udfordre personer, hvis præstation ikke er, hvor den burde være. Hold dig ikke tilbage med at være uenig med andre i møder, der involverer udveksling af ideer og planlægning af vigtige emner.
- ⊕ Din evne til at udvikle og vedligeholde relationer til dine medarbejdere, kolleger og andre er en brugbar styrke. Yderligere hjælper din evne til at netværke med at skabe sammenhold i dit team. Du er en vigtig kilde til motivation og sammenhængskraft for din del af organisationen, og en person, man opsøger for løsning af konflikter.



SEKTION 1: LEDELSESFUNDAMENT

1

KOMMER OVERENS (Fortsat)

Samarbejdende, behagelig og motiverende at samarbejde med

SOCIALT ENGAGEMENT

Ønske om at forbedre samfundet, aktivt hjælpe andre og en livsstil orienteret mod at gøre verden til et bedre sted

95

Lavere Scores

- ⊕ Værdsætter uafhængighed og selvhjulpnehed
- ⊖ Kan opleves som ufølsom og usympatisk

Højere Scores

- ⊕ Værdsætter at hjælpe andre og være serviceorienteret
- ⊖ Værdsætter muligvis ikke personlig ansvarlighed

Tips til Udvikling

- ⊕ Når du ser medarbejdere have det svært, bør du undgå at træde til og løse deres problemer for dem. Din overdrevne involvering kan reducere deres følelse af ansvar. Det kan også sende et signal til andre om, at du beskytter dine teammedlemmer i overdreven grad. Når folk har det svært eller ligefrem fejler, så lærer de ofte en masse om selvhjulpnehed og personligt ansvar.
- ⊕ Forsøg at gøre dine teammedlemmer mere selvstændige og selvhjulpne. Lav nogle personlige retningslinier for hvornår og hvordan du vil involvere dig, og ligeledes hvornår du bør opfordre dem til selv at løse opgaverne. Sørg for klarhed omkring hvornår du forventer, at andre tager ejerskab for beslutningerne.
- ⊕ Fortsæt med at stille dig til rådighed for udviklingen af kolleger, som har svært ved at levere resultater. Din vilje til at hjælpe dem signalerer, at du er dedikeret til teamets overordnede resultater. Det opfordrer også til en kultur præget af samarbejde, og det vigtigste ledelsesansvar er at skabe et effektivt team.



SEKTION 2: LEDELSESYNLIGHED

8

SKILLER SIG UD

Gør andre opmærksomme på egne bidrag

Personer med højere scores på denne skala fremstår charmerende, karismatiske og har tendens til at fremhæve sig selv. Personer med lavere scores virker ikke optagede af anerkendelse og tøver med at fremhæve sig selv.

ARROGANT

I hvilken grad en person opleves som en leder, konkurrerende, energisk og selvtilidsfuld

40

Lavere Scores

- ⊕ Beskeden, ydmyg og uhøjtidelig
- ⊖ Tilbageholdende med at tage ansvar

Højere Scores

- ⊕ Frygtløs og modig
- ⊖ Føler sig berettiget og overdrevent selvtilidsfuld

Tips til Udvikling

- ⊛ Du fremstår tilbageholdende med at tiltrække opmærksomhed, men du er nødt til at forstå, at organisationer ofte belønner dem, der er mere komfortable med selvpromovering. Demonstrer dine spidskompetencer på en måde, som føles autentisk og komfortabel. Arbejd med en coach eller mentor for at finde ud af, hvordan du bedst kan gøre dette, især hvis det er noget, du frygter.
- ⊕ Din naturlige beskedenhed får dig til at tøve med at fremhæve dine resultater, ikke desto mindre er det vigtigt at du gør det på en ordentlig måde. Bed en god kollega om hjælp til at lægge en intern marketingstrategi. Inden vigtige møder, tænk så over hvad du har at sige om teamets præstation. Spørg dig selv om du får de nødvendige erfaringer i dit nuværende job, som skal til for at du kan nå dit næste vigtige karrieremål.
- ⊕ Dit team sætter pris på din ydmyghed samt din villighed til at bede om input, til at erkende dine begrænsninger, indrømme dine fejl og lære af dem. De sætter også pris på det faktum, at du ikke føler dig nødsaget til at hævde din autoritet samt din villighed til at lade andre tage føringen, når dette giver mening.



SEKTION 2: LEDELSESYNLIGHED

8

SKILLER SIG UD (Fortsat)

Gør andre opmærksomme på egne bidrag

DRAMATISK

Drejer sig om risikoen for, at en farverig og selskabelig person også kan virke overvældende, opmærksomhedssøgende og forstyrrende

36

Lavere Scores

- ⊕ Beskeden og selvbehersket
- ⊖ Ukomfortabel med at være centrum

Højere Scores

- ⊕ Underholdende og dramatisk
- ⊖ Bliver let distraheret

Tips til Udvikling

- ⊕ Stop med at forsøge at undgå opmærksomhed og vente på, at andre lægger mærke til dine resultater. Beskedenhed kan være fint i den rigtige mængde, men for meget kan potentielt få din karriere til at stå stille. Find aktiviteter og præstationer, som kan styrke dit omdømme som leder i organisationen, og øv dig i at dele dine erfaringer med andre, som kan have gavn af dem.
- ⊕ Tænk over nogle pointer som du gerne vil bidrage med før teammøder, og sørg for klart og tydeligt at bringe dem op. Del interessante forretningsrelaterede artikler og blogindlæg med dine kolleger. Find projekter som kan øge din synlighed i organisationen. Gør det til en prioritet at sætte mål for det kommende år, der skal styrke din professionelle synlighed, og forfølg dem på en struktureret måde.
- ⊕ Din villighed til at lytte og dele scenen med andre vil give dig en del venner. Din tendens til at prioritere organisationens mål over dine egne, vil understøtte dit omdømme som en pålidelig og teamorienteret kollega. Din underspillede måde at omgås andre på giver andre plads til at koncentrere sig om deres arbejde, og udgør et godt eksempel på en leder, som ikke har behov for at være i centrum.



SEKTION 2: LEDELSESYNLIGHED

8

SKILLER SIG UD (Fortsat)

Gør andre opmærksomme på egne bidrag

STATUS

Et ønske om opmærksomhed, anerkendelse og ros

25

Lavere Scores

- ⊕ Beskeden og foretrækker at arbejde i baggrunden
- ⊖ For diskret og mangler synlighed

Højere Scores

- ⊕ Vil gerne være i centrum
- ⊖ Deler måske ikke æren, når det er passende

Tips til Udvikling

- ⊕ Selvom du ikke selv behøver meget feedback for at være tilfreds på arbejdet, så har nogle af dine teammedlemmer behov for anerkendelse, hvis de skal forblive motiverede. Stop med primært at have fokus på at gøre arbejdet færdigt, med ræk ud og anerkend andres behov. Din beskedenhed og selvopofrende fokus på arbejdet er vigtige aktiver for din karriere, men effektiv ledelse handler også om at skabe engagement og motivation hos den enkelte.
- ⊕ Sørg for at dit team modtager den anerkendelse, som det fortjener, når det opnår gode resultater, der har en signifikant indvirkning på forretningen. Du skal ikke påkalde opmærksomhed til mindre resultater, men du bør overveje, hvordan du kan fejre større succeser, så andre dele af organisationen bliver opmærksomme på den værdi, som skabes af dit team.
- ⊕ Fortsæt med at støtte dit team og del samtidig æren med andre. Andre sætter sandsynligvis pris på din anerkendelse af deres gode arbejde samt din vilje til at arbejde i kulissen for at få tingene gjort. Fortsæt med at finde måder hvorpå du og dit team kan bidrage til opnåelsen af vigtige resultater, uden at du nødvendigvis modtager personlig anerkendelse, når tingene går godt.



SEKTION 2: LEDELSESYNLIGHED

7

INFLUERER ANDRE

Overtaler andre til at søge ønskede resultater

Personer med højere scores på denne dimension har en tendens til at udvise selvtillid og velvilje til at tage styringen. Når de skal overbevise andre, er de i stand til at udvise tålmodighed med andre, når det er nødvendigt, og er ikke bange for at eksperimentere eller lave fejl. Personer med lavere scores kan være tilbageholdende med at tage ledelse, har en tendens til at undgå risici og kan blive frustreret ved mindre tilbageslag.

UDADVENDT AMBITIØS

I hvilken grad en person agerer som en leder, og forekommer konkurrerende, energisk og selvsikker

85

Lavere Scores

- ⊕ Får indflydelse ved at søge enighed
- ⊖ Kan tøve med at tage ansvar

Højere Scores

- ⊕ Får indflydelse ved at tage ansvar
- ⊖ Kan nogen gange virke for intens

Tips til Udvikling

- ⊕ Forvent ikke at andre vil agere lige så hurtigt, som du forventer. Nogle foretrækker at arbejde i et mere velovervejet tempo, og vil modsætte sig din hurtige handlingsorienterede stil. Nogle gange ved de noget, som du ikke ved, og for at lykkes har du behov for at teammedlemmerne arbejder som en sammenhængende enhed. Hav dette i mente mens du prøver at motivere dem til at handle hurtigere.
- ⊕ Bed dine kolleger og medarbejdere om feedback på din ledelsesstil. Bliver du nogle gange for aggressiv? Har du tendens til at handle uden at konsultere med andre, som bliver påvirket? Er du nogle gange utålmodig med andres resultater uden de forstår hvorfor? Giver du dine medarbejdere al den støtte, som de har behov for? Overvej hvordan du kan sikre flere fælles resultater.
- ⊕ Fortsæt med at være en rollemodel for beslutsomhed og villighed til at tage ansvar. Din tendens til at gå forrest bør hjælpe andre til at forblive fokuserede og fortsætte arbejdet i den rigtige retning. At kunne påvirke andre på en positiv og produktiv måde er en vigtig ledelsesevne, som du synes at have et naturligt talent for.



SEKTION 2: LEDELSESYNLIGHED

7

INFLUERER ANDRE (Fortsat)

Overtaler andre til at søge ønskede resultater

OMSKIFTELIG

Drejer sig om risikoen for at umiddelbar passion for mennesker og projekter afløses af frustration, når der sker tilbageslag eller fejl

99

Lavere Scores

- ⊕ Tålmodig, rolig og afslappet
- ⊖ Mangler 'sense of urgency'

Højere Scores

- ⊕ Intens, energisk og passioneret
- ⊖ Følelsesmæssigt ustabil og kan overreagere

Tips til Udvikling

- ⊕ Du virker som en, der er intens og opererer med 'sense of urgency', og som kan blive irriteret, når andre ikke leverer som forventet. Når du bliver irriteret over projekter eller personer, og føler trang til at distancere dig, så tag en pause, men afslut efterfølgende det, du har påbegyndt. Ellers risikerer du at udvikle et omdømme for at mangle vedholdenhed, hvilket fremover kan begrænse din indflydelse.
- ⊕ Prøv at blive mere opmærksom på dine følelser i nuet, specielt hvordan du oplever dem, og hvordan de bliver opfattet af andre. Når du mærker, at du bliver frustreret, utålmodig eller irriteret, så tag en pause. Dette vil give dig tid til at bearbejde følelsen, og give dig et nyt perspektiv, når du vender tilbage til opgaven.
- ⊕ Fortsæt med at forfølge dine opgaver med energi og intensitet. Når du er bedst, leverer du et glimrende eksempel på passioneret forpligtelse til at bringe projekter i mål. Andre vil sandsynligvis sætte pris på din passion og entusiasme for arbejdet, og ingen vil tvivle på dit ønske om at afslutte projekter rettidigt.



SEKTION 2: LEDELSESSYNLIGHED

7

INFLUERER ANDRE (Fortsat)

Overtaler andre til at søge ønskede resultater

FORSIGTIG

Risikoen for at forsigtighed kan blive til overdreven frygt for fejl samt undgåelse af kritik og fejltagelser

85

Lavere Scores

- ⊕ Villig til at prøve nye ting
- ⊖ Kan tage unødvendige risici

Højere Scores

- ⊕ Laver sjældent dumme fejl
- ⊖ Bange for at lave fejl

Tips til Udvikling

- ⊕ Du bekymrer dig måske for meget om at lave fejl, eller blive kritiseret af andre for dine fejltagelser. Du tenderer måske også til at påvirke andre til overforsigtig beslutningstagen og opførsel. Hvis dette er tilfældet, så kan det begrænse innovation, kvæle kreativitet og dermed skabe teams og organisationer, som tøver med at bevæge sig fremad. Giv andre mulighed for at påpege, når du er overforsigtig, lyt til dem, og korriger din adfærd.
 - ⊕ Søg muligheder for at tage kalkulerede risici. Din naturlige forsigtighed kan nogle gange få dig til at overse potentielle muligheder. Selvom du sjældent laver unødvendige fejl, kan du nogle gange fremstå modvillig mod at tage en risiko. Identificer et område, hvor du vil være komfortabel med at tage flere risici, og gør så en indsats for at agere udenfor din komfortzone.
 - ⊕ Fortsæt med at tage velovervejede beslutninger. Din naturlige tendens til at minimere risiko og undgå fejl kan sikre dig og andre mod potentielt negative udfald. Samtidig bør du lytte til andre, hvad angår muligheder som du, dit team eller organisationen muligvis går glip af. Denne fleksibilitet vil understøtte dit omdømme som en velfunderet beslutningstager.
-



SEKTION 2: LEDELSESYNLIGHED

4 ETABLERER NETVÆRK

Udvikler strategiske netværk og forbindelser

Personer med højere scores på denne skala har tendens til at være selskabelige og socialt kompetente. De er gode til at udvide deres netværk og strategiske relationer. Personer med lavere scores har tendens til at have mindre netværk. På trods af deres talent kan de være dårligere stillet på grund af deres tilbageholdenhed.

UDADVENDT SELSKABELIG

I hvilken grad en person virker socialt energisk, udadvendt og kommunikerer proaktivt

77

Lavere Scores

- ⊕ Fokuseret og god lytter
- ⊖ Fjern, stille og tilbagetrukket

Højere Scores

- ⊕ Udadvendt og imødekommende
- ⊖ Distraherbar, muligvis mere talende end lyttende

Tips til Udvikling

- ⊕ Hav forståelse for at andre nogle gange har behov for tid alene, og måske ikke har lyst til at tale, når du har lyst. Når andre taler, så vær forsigtig med at afbryde eller tale hen over dem. Undgå at dominere sociale situationer ved at lade andre tale først, overlade scenen til andre teammedlemmer og sikre at alle har mulighed for at bidrage til diskussioner.
- ⊕ Du forekommer at være en dygtig kommunikator. Det ville være nyttigt, hvis du også blev kendt som god til at lytte. Øv aktiv lytning, og følg 40-60 reglen. Tal 40% af tiden, og forsøg at lytte 60% af tiden. Fordi du har så mange bekendtskaber i forretningen, bør du gøre en indsats for at introducere dine kolleger til dine kontakter i organisationen, enten en-til-en eller i sociale sammenhænge.
- ⊕ Andre burde opfatte dig som åben, venlig og imødekommende. Du har sandsynligvis også et bredt netværk af forbindelser i organisationen, og kan bruge dette til at bringe andre sammen med henblik på at løse deres overlappende problemer. Yderligere er du sandsynligvis en god kilde til at hjælpe nye medarbejdere med at finde fodfæste på arbejdspladsen.



SEKTION 2: LEDELSESYNLIGHED

4 ETABLERER NETVÆRK (Fortsat)

Udvikler strategiske netværk og forbindelser

RESERVERET

Handler om risikoen for at en hård og selvhjulpent tilgang kan blive opfattet som utilnærmelighed og ligegyldighed over for andres følelser.

90

Lavere Scores

- ⊕ Taktfuld og hensynsfuld
- ⊖ Overdrevent sensitiv

Højere Scores

- ⊕ Selvhjulpent og robust
- ⊖ Uengageret og ikke kommunikerende

Tips til Udvikling

- ⊕ Du er en usædvanligt stærk person, som sjældent lader sig vælte af kritik eller dårlige nyheder, og du er sikkert stolt af din direkte og ærlige kommunikationsstil. De fleste er dog ikke så robuste som dig. Tænk før du taler, da dine direkte og ærlige kommentarer kan virke utilsigtet chokerende og ødelægge vigtige relationer.
- ⊕ Når forretnings- og personalerelaterede krav hurtigt forandrer sig, vil dette sætte nogle teammedlemmer under pres. Du lægger måske ikke mærke til det, fordi du er så robust. Gør det til en vane at spørge, hvordan medarbejdere har det. Når du opdager eventuelle problemer, så sørg for at dine medarbejdere ved, at du står til rådighed for sparring og om muligt med hjælp til at løse problemerne.
- ⊕ Du fremstår som en person, som ikke er bange for konflikt og konfrontationer, og som er villig til at udfordre folk, der ikke leverer, som de bør. Ligeledes synes du at være i stand til at håndtere pres uden at tabe fokus. Din stabilitet under pres og villighed til at holde andre ansvarlige for deres resultater er vigtige ledelseskvaliteter, særligt i perioder med forvirring og hurtige forandringer.



SEKTION 2: LEDELSESYNLIGHED

4 ETABLERER NETVÆRK (Fortsat)

Udvikler strategiske netværk og forbindelser

RELATIONER

Søger muligheder for at skabe sociale netværk og samarbejde med andre.

94

Lavere Scores

- ⊕ Værdsætter uafhængighed
- ⊖ Kan mangle interesse i at udbygge netværk

Højere Scores

- ⊕ Værdsætter relationer
- ⊖ Kan have svært ved at arbejde alene

Tips til Udvikling

- ⊕ Hold op med at antage, at andre finder møder og diskussioner ligeså brugbare som dig. Du nyder at bygge relationer og skabe forbindelser til andre, mens nogle foretrækker at bruge tid på at fokusere og arbejde alene. Vær opmærksom på andres præferencer, særligt hvis du har medarbejdere, og evaluer hvor meget af din tid de egentlig har behov for.
- ⊕ Evaluer hvordan du bruger din tid, og om møder fortsat er relevante, når en mere selvstændig tilgang til problemløsning måske bidrager bedre til organisationens mål. Bed dine kolleger om feedback på den tid, som de tilbringer i møder, og i hvilken grad interaktionen er den mest effektive måde at opnå resultater på, også selvom tiden sammen er fornøjelig.
- ⊕ Fortsæt med at skabe netværk i og udenfor din organisation. Din brede vifte af kontakter er en meget nyttig vej til at fremme bedre og mere effektiv kommunikation på arbejdspladsen. Ved at facilitere kontakter mellem mennesker bygger du også den sammenhængskraft, tillid og engagement, som hjælper til at stabilisere hele organisationen.



SEKTION 3: LEDELSEEFFEKTIVITET

3

LEDER FORRETNINGEN

Realiserer kritiske målsætninger

Personer med højere scores på denne skala har tendens til at være handlingsorienterede, konkurrerende og fokuserede på forretningsresultater. De har høje standarder og driver andre mod ønskede resultater. Personer med lavere scores kan være mindre selvhævdende, dårlige til at sælge egne ideer og/eller mindre interesserede i at drive den forretningsmæssige agenda.

UDADVENDT AMBITIØS

I hvilken grad en person agerer som en leder, og forekommer konkurrerende, energisk og selvsikker

85

Lavere Scores

- ⊕ Forfølger realistiske og veldefinerede mål
- ⊖ Forbliver indenfor sin komfortzone

Højere Scores

- ⊕ Forfølger ambitiøse forretningsmål
- ⊖ Kan konkurrere med og intimidere teammedlemmer

Tips til Udvikling

- ⊕ Hold op med at tro at alle er lige så intense, konkurrerende og resultatorienterede som dig. Din beslutsomhed til at opnå resultater er beundringsværdig og vigtig, men du skal passe på at du ikke intimerer eller undervurderer kolleger og medarbejdere, som ikke lever op til dine standarder for produktivitet. Snarere end at blive irriteret bør du prøve at udnytte hvert enkelt teammedlems unikke styrker ved at give dem nogle udfordrende opgaver.
- ⊕ Brug tid på at diskutere interesser og motivation med dit team. Sørg for at spørge dem om perioder, hvor de følte sig mest engageret i deres arbejde. Prøv at identificere fælles temaer der forbinder deres interesser med din vision for teamet, og gør derefter disse fælles interesser til en samlende faktor i jeres fortsatte arbejde.
- ⊕ Fortsæt med at tage initiativ, når dette er hensigtsmæssigt, typisk ved at definere ambitiøse mål, hvis opfyldelse vil gavne forretningen. Tjek med dit team, for at sikre dig at de støtter dine centrale målsætninger, samt at de kan leve op til de relaterede krav. Selvom du løbende bør udfordre dit team, så sørg for at målene er opnåelige.



SEKTION 3: LEDELSESEFFEKTIVITET

3

LEDER FORRETNINGEN (Fortsat)

Realiserer kritiske målsætninger

MAGT

Et ønske om succes, at have indflydelse, opnå status, gøre en forskel og være bedre end ens konkurrenter

86

Lavere Scores

- ⊕ Respekterer ofte de etablerede procedurer
- ⊖ Kan være tilfreds med status quo

Højere Scores

- ⊕ Vil vinde og slå konkurrenterne
- ⊖ Sætter sejren over alt andet

Tips til Udvikling

- ⊕ Du har en stærk tendens til at handle og levere resultater. Sørg for at modstå fristelsen til at tage beslutninger og gå igang uden at søge input og opbakning fra dine primære kolleger. De vil med større sandsynlighed støtte op om dine beslutninger og være engagerede i deres gennemførelse, hvis de deltager i processen og får mulighed for at påvirke resultatet.
- ⊕ Når der opstår problemer i forretningen, så overvej at tage beslutninger i fællesskab for herigennem at skabe en fælles forståelse og udnytte dine teammedlemmers viden. Forsøg at fremme åbne diskussioner omkring disse emner, så andre har indflydelse på den fælles retning. Sørg for uddelegere kontrol når det er muligt, for at sikre det bedste mulige resultat. Støt op om teamets udvikling ved at opmuntre medlemmerne til at påtage sig roller, som udfordrer deres naturlige tilbøjelighed.
- ⊕ Dit ønske om at vinde og din resultatorienterede ledelsesstil bør understøtte dit omdømme som en person med høje standarder, der stræber efter at være den bedste til det du laver. I sidste ende handler det om at udkonkurrere konkurrenterne, og det sker kun, når man sætter ambitiøse målsætninger og bevidst agerer på dem.



SEKTION 3: LEDELSESEFFEKTIVITET

3

LEDER FORRETNINGEN (Fortsat)

Realiserer kritiske målsætninger

ØKONOMI

Drejer sig om interesse for penge, profit, investering og forretningsmuligheder

79

Lavere Scores

- ⊕ Værdsætter ikke-materialistiske mål og resultater
- ⊖ Bekymrer sig forholdsvis lidt om bundlinjen

Højere Scores

- ⊕ Værdsætter finansiell succes
- ⊖ Værdsætter materialistiske mål over alt andet

Tips til Udvikling

- ⊕ Antag ikke at andre er lige så motiverede af finansiell fortjeneste, som du er. For eksempel vil nogle have større interesse i at få anerkendelse for deres arbejde fremfor lønstigninger og bonusser. Finansielle mål er kritiske for at lede en forretning, og det er yderst relevant at fokusere på dem, men et tal udgør ikke en vision eller en strategi. Det er en god ide at kommunikere organisatoriske mål i finansielle såvel som strategiske og visionære termer.
- ⊕ Tænk over om du prioriterer forretningens finansielle resultater højere end opbygningen af dit team, udviklingen af talenter og sikring af medarbejdernes engagement. Forskning viser, at disse bløde emner er kritiske for vedvarende succesfulde finansielle resultater. Når du diskuterer dine beslutninger og forslag, så sørg for at beskrive både de finansielle og ikke-finansielle overvejelser og konsekvenser af dine planlagte handlinger.
- ⊕ Fortsæt med at fokusere på at skabe værdi på bundlinjen og tage beslutninger baseret på deres finansielle påvirkning. Du har tendens til at bruge finansielle indikatorer som mål for succes. Find måder hvorpå du kan hjælpe andre med at kommunikere værdien af deres arbejde i termer, som tydeliggør deres bidrag til resultaterne.



SEKTION 3: LEDELSESEFFEKTIVITET

5 OPTIMERER RESSOURCER

Sikrer, optimerer og udnytter nøgleaktiver

Personer med højere scores på denne dimension lægger planer, synes komfortable med at tage kalkulerede risici og tager beslutninger for at sikre og allokere ressourcer. De tilsikrer den nødvendige struktur men foretager ændringer alt efter, hvordan forretningen klarer sig. Personer med lavere scores kan modsætte sig planlægning, have besvær med at forudse ressourcebehov og synes tøvende med at foretage ændringer, når de standardiserede tilgange ikke giver de ønskede resultater.

PÅLIDELIG

I hvilken grad en person er samvittighedsfuld, tilpassende og pålidelig

68

Lavere Scores

- ⊕ Tilpasningsdygtig og komfortabel med tvetydighed
- ⊖ Uorganiseret og kan mangle interesse for planlægning

Højere Scores

- ⊕ Organiseret med stærke planlægningsevner
- ⊖ Kan have svært ved ændringer til planen

Tips til Udvikling

- ⊕ Selv de bedste planer må nogle gange ændres. Undgå at holde dig til en plan, bare fordi det er din plan. Husk at der ofte findes undtagelser til nyttige regler, især når omstændighederne uventet ændrer sig. Øv dig i at udvise større fleksibilitet, når forholdene kræver det.
- ⊕ Gennemgå regelmæssigt din plan for erhvervelse og forbrug af ressourcer, for at beslutte om en omfordeling er nødvendig. Sørg for regelmæssigt at revurdere din ressourceplan, og læg det i din kalender. Tjek med dit team hvordan arbejdet skrider fremad, og sammenlign med den eksisterende plan. Vær generelt forberedt på at ressourceplanen kræver løbende tilpasning.
- ⊕ Din evne til at planlægge dit arbejde, holde fast i din plan og forudse dine ressourcebehov, er vigtige fordele for din karriere. Andre vil sætte pris på den måde, hvormed du optimerer og bruger ressourcer på struktureret vis. Dit team vil også værdsætte at kunne forudse dine krav og behov. Din planlægning hjælper med at gøre dig mere forudsigelig.



SEKTION 3: LEDELSESEFFEKTIVITET

5 OPTIMERER RESSOURCER (Fortsat)

Sikrer, optimerer og udnytter nøgleaktiver

UFORPLIGTET

Drejer sig om risikoen for at spændingssøgende adfærd også medfører uovervejede risikovillighed eller hensynsløs beslutningstagning

47

Lavere Scores

- ⊕ Transparent, respekterer grænser
- ⊖ Overdrevent konservativ eller objektiv

Højere Scores

- ⊕ Charmerende, overtalende og karismatisk
- ⊖ Kan være impulsiv og tage uovervejede risici

Tips til Udvikling

- ⊕ Når man tager beslutninger om erhvervelse og allokering af ressourcer, så er det vigtigt ikke at blive set som forsigtig og risikoavers. Der er ingen, der kan lide, at lave oplagte fejl, men for at drage fordel af uventede muligheder, så er det ofte nødvendigt at tage en chance og være fleksibel i sin tolkning af retningslinjer. Nogle gange giver det mening at tage en risiko.
- ⊕ Skab et omdømme som en person, der hurtigt responderer på opståede muligheder. Det har værdi at blive set som en, der er villig til at tage fornuftige chancer med nye projekter og mennesker. Find nogen i din organisation, som er både sjove og succesfulde. Brug den person som rollemodel til at bygge relationer, identificere ressourcer og finde nyt talent til teamet. Identificer færdigheder som du kan tillære dig, og brug dem derefter i specifikke aktiviteter, som kan støtte din udvikling på dette punkt.
- ⊕ Du virker som en stabil og kontrolleret person, som tager ansvarlige beslutninger og observerer regler og retningslinjer. Du virker som en der gennemtænker konsekvenserne af beslutninger vedrørende ressourcer, for at lære af erfaringen, og kun sjældent love, hvad du ikke kan holde. Andre vil se dig som pålidelig, troværdig, gennemsigtig og konsistent.



SEKTION 3: LEDELSESEFFEKTIVITET

5 OPTIMERER RESSOURCER (Fortsat)

Sikrer, optimerer og udnytter nøgleaktiver

VIDENSKAB

Måler interesse for viden, forskning, teknologi og data

80

Lavere Scores

- ⊕ Foretrækker hurtig og intuitiv beslutningstagning
- ⊖ Intuitioner kan være forkerte

Højere Scores

- ⊕ Foretrækker beslutninger baseret på data
- ⊖ Udsætter måske beslutninger for at indsamle mere data

Tips til Udvikling

- ⊕ Forsøg at undgå at paralisere beslutningsprocesser grundet for meget analyse. Når beslutninger skal tages, så lad dig ikke distrahere af at søge mere information, især når en hurtig vurdering er tilstrækkelig. Selvom dårlige beslutninger bør undgås, så er der ofte en afvejning mellem hurtighed og præcision. Modstå fristelsen til at genoverveje beslutninger, som du allerede har taget.
- ⊕ Find måder til at gøre dit naturlige talent og interesse for teknologi til en fordel for dit team. Overvej aktiviteter som kunne gøres mere effektive ved brug af teknologi, og udarbejd en teknologiplan for din gruppe. Arbejd med dit IT team for at finde måder hvorpå I kan strukturere data, så kritiske tendenser kan identificeres.
- ⊕ Din tendens til at gennemgå det relevante materiale, før du tager beslutninger, vil lede til bedre resultater. Andre vil sætte pris på din hang til rationel analyse snarere end emotionel argumentation, da dette gør dine beslutninger mere transparente og forudsigelige. Nogle vil også værdsætte din villighed til at bruge data til at udfordre status quo.



SEKTION 3: LEDELSESEFFEKTIVITET

9

LEDER MENNESKER

Motiverer andre til at forfølge fælles mål

Personer med højere scores på denne skala virker tolerante, tålmodige og indsigtsfulde, men evner også at drive ansvarlighed. De opbygger effektive teams, inspirerer til forpligtelse og opnår resultater. Personer med lavere scores kan virke bryske, uafhængige og intimiderende. De er hårdtarbejdende, men kan have svært ved at motivere andre til at forfølge fælles mål.

OMGÆNGELIG

I hvilken grad en person virker socialt indsigtfuld, taktfuld og opmærksom på andres behov

73

Lavere Scores

- ⊕ Ærlig og ligetil kommunikerende
- ⊖ Kan virke direkte og ufølsom

Højere Scores

- ⊕ Sympatisk og tålmodig
- ⊖ Kan være ukomfortabel med at levere direkte feedback

Tips til Udvikling

- ⊕ Vær opmærksom på at du kan tendere til at undgå svære samtaler med andre, som ikke præsterer godt. Selvom det er fristende at fokusere på positiv feedback, så er det nødvendigt for deres udvikling, at der også fokuseres på deres svage sider. Når ledere undlader at adressere medarbejdere med ringe præstation, så vil andre bemærke det og muligvis skrue ned for deres indsats.
- ⊕ De fleste opfatter dig som behagelig, betænksom og indsigtfuld. Som et resultat af dette kan nogle få det indtryk, at du mangler beslutsomhed (f.eks. hvis ikke du holder dem ansvarlige for deres opgaver). Idet du altid er meget omsorgsfuld og forstående, så sørg for at andre forstår, at når det kommer til forpligtelser og resultater, så forventer du, at man lever op til sit ansvar.
- ⊕ Din kommunikationsstil ansporer andre til at stole på dig. Dette har specielt værdi i din coaching af medarbejdere samt udvikling og vedligeholdelse af relationer på tværs af forretningen. Andre sætter pris på den diplomatiske og taktfulde måde hvormed du giver støttende men balanceret feedback på deres indsats.



SEKTION 3: LEDELSESEFFEKTIVITET

9

LEDER MENNESKER (Fortsat)

Motiverer andre til at forfølge fælles mål

OMSKIFTELIG

Risikoen for at umiddelbar passion for mennesker og projekter afløses af frustration, når der sker tilbageslag eller fejl

99

Lavere Scores

- ⊕ Rolig, stabil og konsistent
- ⊖ Kan mangle 'sense of urgency'

Højere Scores

- ⊕ Passioneret, engageret og intens
- ⊖ Ustabil og uforudsigelig

Tips til Udvikling

- ⊕ Stop med at tillade dig selv, at blive synligt frustreret eller skuffet over projekter og/eller personer. Giv dig selv en pause, eller skab en midlertidig distance fra projektet eller personen, men gør det til en vane, at vende tilbage og afslutte situationen, når du er faldet til ro. Ellers løber du risikoen for at udvikle et omdømme som en person med manglende vedholdenhed eller som en, der overlader andre til sig selv i svære situationer.
- ⊕ Begynd at identificere hvilke faktorer, som i givne situationer fremprovokerer stærke emotionelle reaktioner for dig. Noter et par eksempler, hvor du har udtrykt frustration på upassende vis. Identificer hvad disse situationer har til fælles for at hjælpe dig selv til at foregribe den næste gang, hvor du måtte blive påvirket af en negativ emotionel reaktion. Overvej metoder til at modstå sådanne skadelige reaktioner.
- ⊕ Fortsæt med at kanalisere din begejstring på måder, som inspirerer dit team til at leve op til dit niveau af energi og forpligtelse. Du bør dog være opmærksom på tendensen til, at din umiddelbare entusiasme hurtigt afløses af modløshed, når du møder modgang. Stræb efter at forblive optimistisk gennem svære tider, og hold øje med din tendens til at over reagere på uforudsete problemer.



SEKTION 3: LEDELSESEFFEKTIVITET

9

LEDER MENNESKER (Fortsat)

Motiverer andre til at forfølge fælles mål

SKEPTISK

Drejer sig om at være på vagt over for tegn på trusler eller forseelser, og hvis dette bekræftes, så blive negativ, hævngherrig og nådesløs

99

Lavere Scores

- ⊕ Tillidsfuld og optimistisk
- ⊖ Stole på andre

Højere Scores

- ⊕ Er meget opmærksom på andres motiver
- ⊖ Kan være kynisk, mistillidsfuld eller fokuseret på fejl

Tips til Udvikling

- ⊕ Hold op med at se efter det værste i andre eller forsøge at fange dem i en fejl. Din tendens til at fokusere på det værste tænkelige udfald under pres forhindrer andre i at tage risici og indrømme almindelige fejltagelser, og det vil skade din evne til at bygge tillidsfulde relationer. I stedet bør du forsøge at bemærke, når andre gør noget rigtigt. Gør en koordineret indsats for at rose andre og deres resultater.
- ⊖ Begynd at lade tvivlen komme andre til gode fremfor at antage det værste. Din skeptiske natur medfører, at du særligt under pres er mere tilbøjelig til at pege på, hvad der kan gå galt fremfor det, der måske kan gå godt. Øv dig i at overveje mere positive alternative forklaringer på situationer, som du er utilfreds med. Når du bliver ramt af mistillid, så rådfør dig med andre for at bestemme, om du måske antager det værste uden grund.
- ⊕ Fortsæt med at være kritisk overfor andres intentioner, når du vurderer, om du kan stole på dem. Din skarpsindige og opmærksomme natur giver dig indsigt i andres motiver, men denne tendens kan også få andre til at opfatte dig som negativ, mistillidsfuld og muligvis kværulerende. Lad ikke din cirkel af personer, som du stoler på, blive så lille, at det kan skabe indtryk af favorisering i dit team og/eller reducere kvaliteten af den information, som du har til rådighed for at træffe vigtige beslutninger.

UDVIKLINGSPLAN

En Personlig Udviklingsplan (PU) er et vigtigt redskab til at involvere samt holde dig og andre ansvarlige for din professionelle udvikling. Nedenfor finder du et eksempel på en PU. Målet er at hjælpe dig, og dem der støtter dig i din professionelle udvikling, med at koncentrere sig om de områder, som vil skabe den største effekt. Når du har reflekteret over dine resultater, så anbefaler vi, at du forpligter dig til to eller tre realistiske udviklingsmål. Nedenfor finder du nogle retningslinjer, som kan hjælpe dig med at fokusere din indsats.

- Hvis dine scores ligger spredt, så bør du fokusere på gennemsnitlige eller lave (orange/røde) scores, for at understøtte den bedste udvikling i dine resultater.
- Hvis du har flest høje (grønne/gule) scores, så giver det mening af fokusere på nye måder at udnytte dine styrker på, eller hvordan du undgår at overdrive brugen af dine styrker. Husk at højere scores ikke nødvendigvis er bedre i alle situationer.
- Hvis du har flest gennemsnitlige eller lave (orange/røde) scores, så anbefaler vi, at du fokuserer på et eller to centrale områder for din udvikling.
- Før du konkluderer på dine udviklingsbehov, bør du gennemgå udviklingstips for dine laveste scores, og bruge dem til at definere dine udviklingsmål.

Det vigtigste er at sikre sig, at de udviklingsmål som du definerer er specifikke og lette at observere for andre.

EKSEMPEL PÅ UDVIKLINGSMÅL

Navn:

Berit eksempel

Rolle:

VP Salg

Coach/Mentor:

Preben eksempel

Udviklingsmål 1:

AKTIVITETER

1. Udvælg de tre vigtigste områder, hvor jeg bør bruge min tid
2. Undersøg hvordan jeg har brugt min tid over den sidste måned
3. Uddeleger mindre vigtige aktiviteter til teamet
4. Afhold ugentlige statusmøder

TIDSLINJE

- 1.1. Juni
- 2.1. Juni
- 3.15. juni
4. Løbende

HVORDAN MÅLES SUCCES

Målbare fremskridt i hvert af mine tre fokusområder (vil efterspørge feedback fra min leder vedrørende dette)
 Teamet melder tilbage, at flere og større opgaver bliver uddelegeret til dem
 Uddelegerede opgaver afsluttes præcist og til tiden

SUPPORT/RESSOURCER

Mine teammedlemmer
 Min leder

MIN INDIVIDUELLE UDVIKLINGSPLAN

Navn:

Rolle:

Coach/Mentor:

Udviklingsmål 1:

AKTIVITETER

TIDSLINJE

HVORDAN MÅLES SUCCES

SUPPORT/RESSOURCER

Udviklingsmål 2:

AKTIVITETER

TIDSLINJE

HVORDAN MÅLES SUCCES

SUPPORT/RESSOURCER

MIN INDIVIDUELLE UDVIKLINGSPLAN

Udviklingsmål 3:

AKTIVITETER	TIDSLINJE
HVORDAN MÅLES SUCCES	SUPPORT/RESSOURCER