

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

DEVELOP

MANAGEMENT FOCUS

Report For: John Doe

ID: HC560419

Date: 18 Maj 2016





Det siges ofte, at en manager er en, der gør tingene rigtigt, men at en leder er en, der gør det rigtige. Gode managers forventes at blive gode ledere. De skal lede mennesker til at gøre et stykke arbejde og motivere dem til at leve op til deres potentiale. Som manager er du i en position, hvor du kan påvirke andre i deres job, og dine handlinger vil påvirke moralen og produktiviteten hos dem, der er omkring dig. Denne rapport er designet til at hjælpe dig med at forstå, hvordan din personlighed, værdier og hvad der motiverer dig, påvirker din ledelsesstil. Ved at forstå dine egne dag-til-dag karakteristika og indre drivkræfter, vil du være bedre forberedt til at kunne udnytte dine styrker og styre dine udfordringer således, at du samlet set kan øge din ledelseseffektivitet.



Modstandsdygtighed

Dine scores tyder på, at du som regel bevarer en positiv attitude, er i godt humør, forbliver tålmodig med medarbejderes fejl og er vedholdende under udfordringer og tilbageslag. Det kan dog være, at du ikke opdager, når dit team er stresset, og du kan være modvillig overfor at lytte til negativ feedback. Som manager vil det være vigtigt for dig ikke kun at respondere på dem, der rapporterer til dig, men også at være opmærksom på coaching og rådgivning for at sikre din personlige og professionelle vækst.

Drivkraft

En del af det at være en effektiv manager involverer udvikling af dine medarbejderes kompetencer. På trods af, at du er målrettet, kompetitiv og ivrig efter at tage ansvar, skal du huske også at give dine medarbejdere muligheder for at vise sig. Vær forsigtig med ikke at konkurrere mod dem, der rapporterer til dig og husk at holde dem op imod fair og realistiske forventninger.

Kommunikation

Udnyt din evne til at konfrontere svære problematikker taktfuldt. Du vil opleve maksimal succes ved at adressere udfordrende medarbejderproblemer på en ærlig og rettidig måde, mens du bevarer en diplomatisk og venlig relation til dine medarbejdere.

Samvittighedsfuldhed

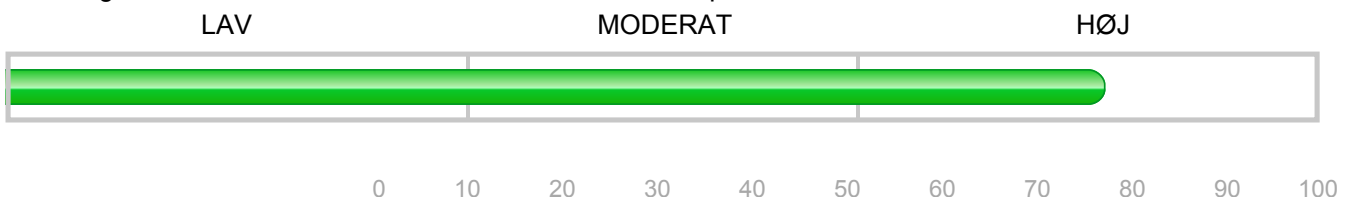
Dit team vil sætte pris på dit hårde arbejde og værdsætte, at du overholder regler og procedurer. Prøv at forstå, at dit team er i stand til mange ting, hvis du fremmer et miljø præget af tillid og uddelegering. Stol på dit teams evne til at lykkes og modstå tendensen til at detailstyre. Dit job som manager er at angive retning, og det er vigtigt, at du fokuserer på den strategiske ledelse af teamet fremfor minutiøse, taktiske aspekter af deres job.



RESULTATORIENTERET MANAGER

Hovedfokus: *Resultater*

Resultatorienterede managers sætter mål og høje forventninger til dem selv og andre. De arbejder vedholdende for at nå dem. De er resultatorienterede, kompetitive og forventer et højt niveau af performance fra dem, der rapporterer til dem. Indimellem kan deres målrettede og krævende natur være intimiderende for andre og kan måske medføre, at deres team bliver for kompetitive internt.



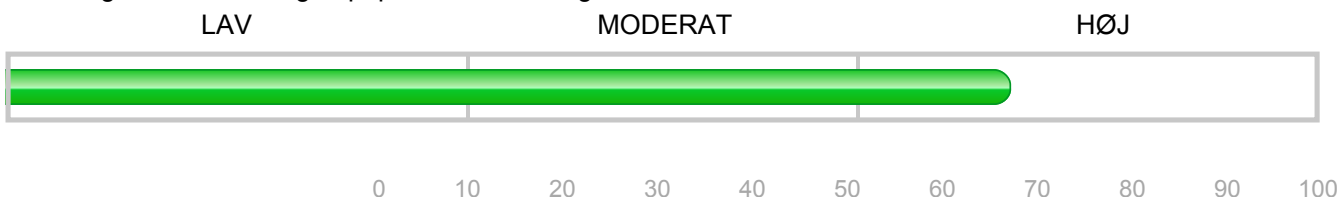
Personlighedskomponenter	Udadvendt ambitiøs	
	Magt	
Ledelsesmæssige tips	<ul style="list-style-type: none"> • Som manager kan din drivkraft efter at lykkes intimidere nye eller yngre medarbejdere. Husk at ikke alle dine team-medlemmer vil dele din drivkraft efter resultater, og nogle vil måske foretrække en mere støttende, "bag-kulisserne" rolle. • Du har energien og selvtilliden til at få ting til at ske. Du skal dog sørge for at foretage en realistisk vurdering af, hvad dit team kan få gjort og modstå trangen til at stille for store krav til dit teams ressourcer. • Grundet dine høje krav til dig selv og andre, er det vigtigt, at du tydeligt kommunikerer disse forventninger til dine medarbejdere, så de ved, hvor de står og kan tegne sig en klar vej til succes. 	
Ledelsesmæssige antagelser	<ul style="list-style-type: none"> • Sørg for, at dit behov for personlig forfremmelse ikke forstyrrer din evne til at skabe organisatorisk værdi. Husk, at du ikke skal konkurrere med dit team, dine kolleger eller andre afdelinger. • Som manager skal du fokusere på dine medarbejders moral og trivsel, ikke kun på resultater, for at maksimere deres bidrag til organisationen. • Din målrettedhed vil sandsynligvis definere din ledelsesstil. Forstå, at andre kan bidrage på deres egen måde, selvom de synes at mangle din drivkraft efter at vinde. 	



RELATIONSORIENTERET MANAGER

Hovedfokus: *Relationer*

Relationsorienterede managers har tendens til at være dygtige til at opbygge og vedligeholde relationer med andre. De har tendens til at fokusere på medarbejderes moral og trivsel og ses som varme og støttende managers. Ofte kan deres ønske om at hjælpe andre forstyrre deres evne til at levere ærlig feedback, kræve ansvarlighed eller foretage upopulære beslutninger.



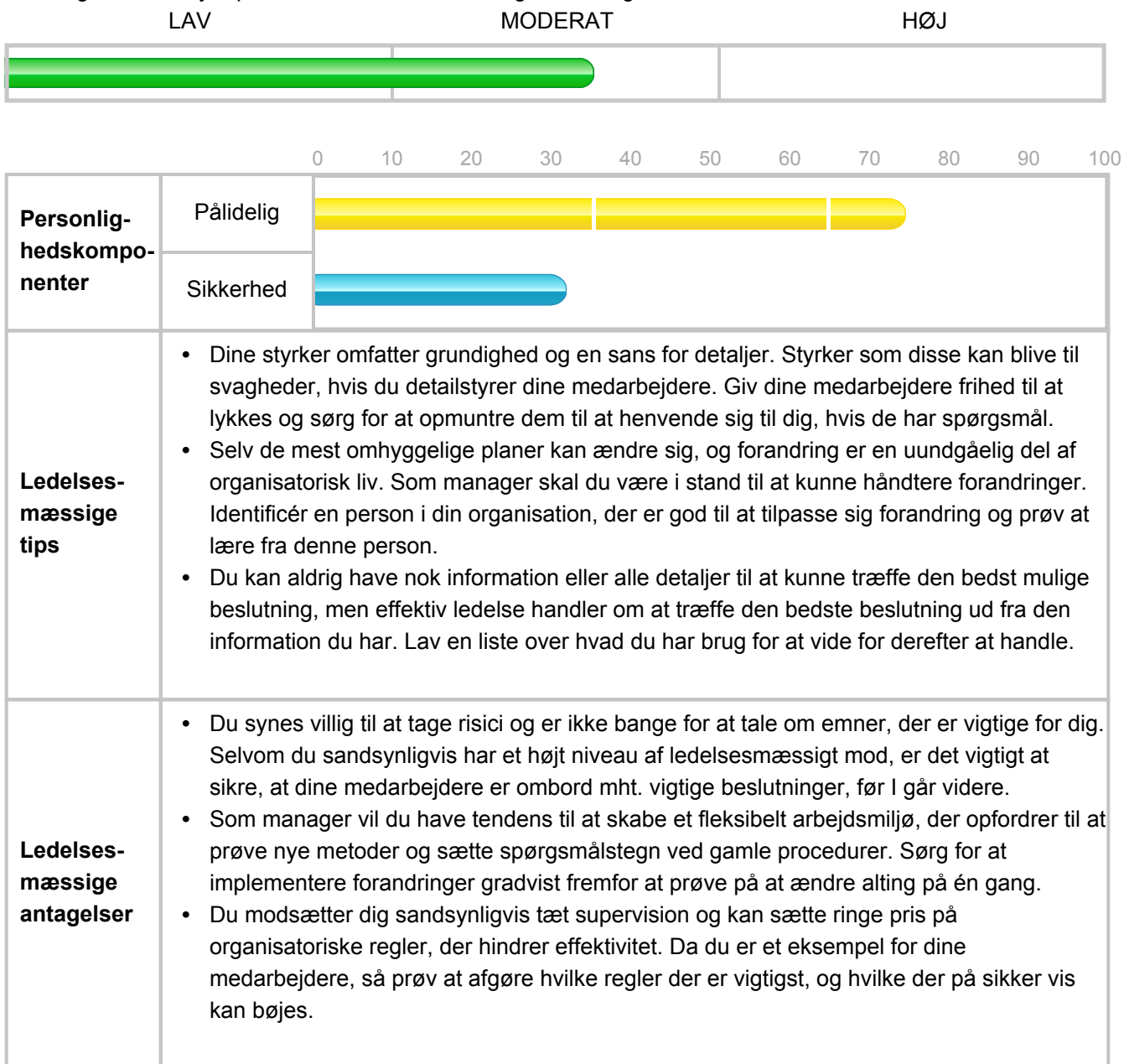
		0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Personlig-hedskomponenter	Omgængelig											
	Socialt Engagement											
Ledelses-mæssige tips	<ul style="list-style-type: none"> Husk, at der er en fin balance mellem at lede og at være venskabelig med dine medarbejdere. At bevare denne balance er nøglen til vellykket ledelse. Du har evnen til at kommunikere svære beskeder på en måde, der både er taktfuld og præcis. Som manager bør du stræbe efter at udnytte denne evne og opretholde denne balance i din kommunikationsstil. Vær opmærksom på dit teams arbejdsmiljø og bestræb dig på at vise dine medarbejdere, at du er opmærksom på deres individuelle behov og den samlede teammoral. 											
Ledelses-mæssige antagelser	<ul style="list-style-type: none"> Du går op i dine medarbejderes trivsel og vil opsøge muligheder for at udvikle dit team. Husk, at du kan få brug for at ridse linjerne op over for dem, der rapporterer til dig, og som ikke responderer på coaching eller udvikling. Som manager er hensyn til medarbejderes udvikling vigtig. Prøv at opsøge udviklingsaktiviteter for dine medarbejdere, der får dem til at vokse, og som også holder dem ansvarlige for deres performance. Husk på, at andre kan forsøge at udnytte din venlige og generøse ledelsesstil. Erkend når det er på tide at foretage korrigerende handlinger over for team-medlemmer, der ikke lever op til forventningerne. 											



PROCESORIENTERET MANAGER

Hovedfokus: *Implementering*

Procesorienterede managers kan have tendens til at fokusere på at skabe, følge og håndhæve politikker og procedurer. De har et stærkt fokus på implementering og har evnen til at planlægge, være organiserede og følge op på forpligtelser. Selvom de er pålidelige og ansvarlige, kan de vise en tendens til at være ufleksible med regler, detailstyre processer eller modsætte sig forandringer.

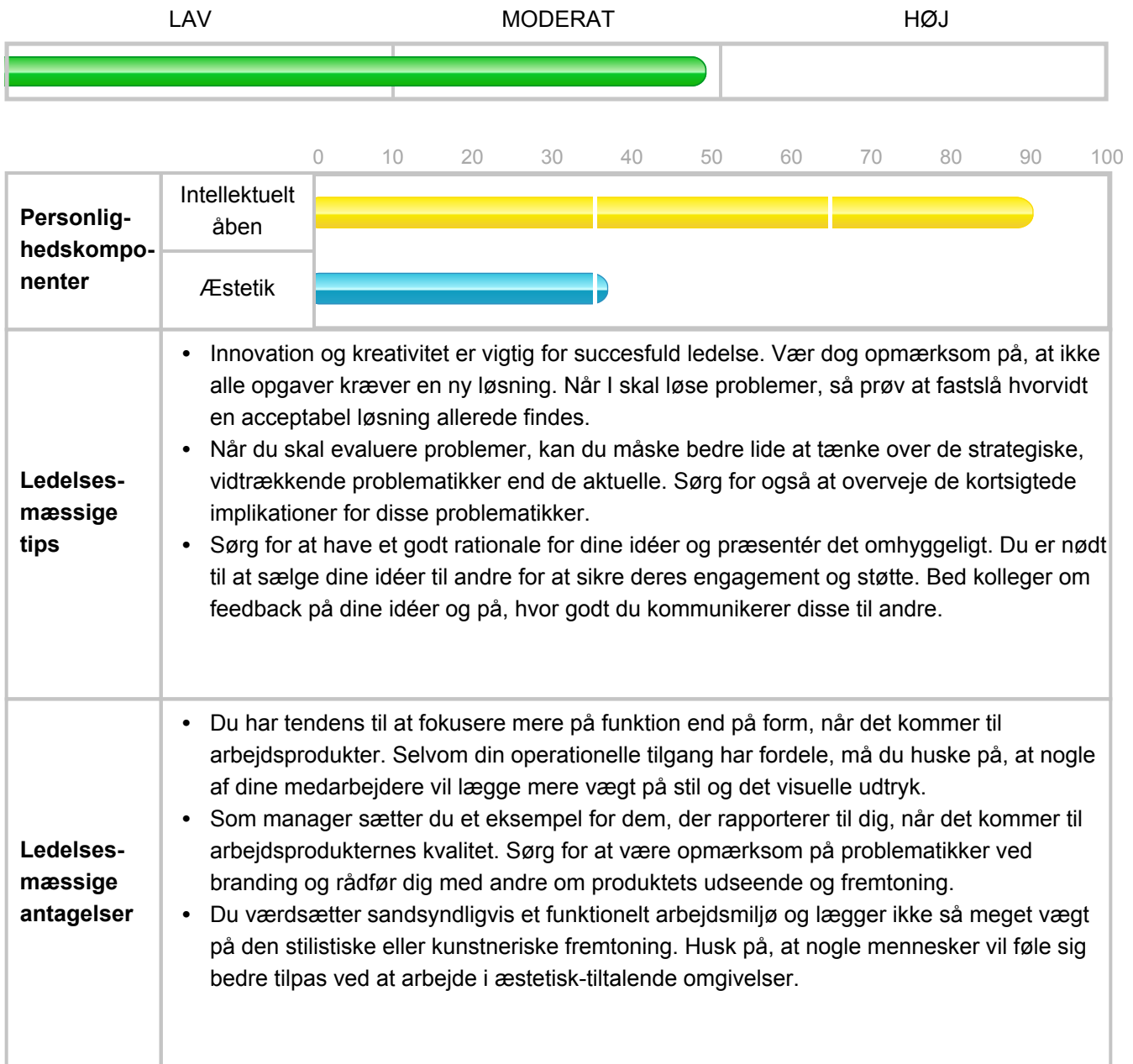




TANKEORIENTERET MANAGER

Hovedfokus: *Idéer*

Tankeorienterede managers har tendens til at være kreative, innovative og fordomsfri. De er strategiske problemløsere, som motiveres af muligheder for at bruge innovation i deres arbejde. De er ofte fokuserede på det store billede og positive over for forandring, men de kan gå glip af muligheder for at introducere praktiske løsninger eller komme til at kede sig over dagligdags, men nødvendige, dag-til-dag arbejdsaktiviteter.

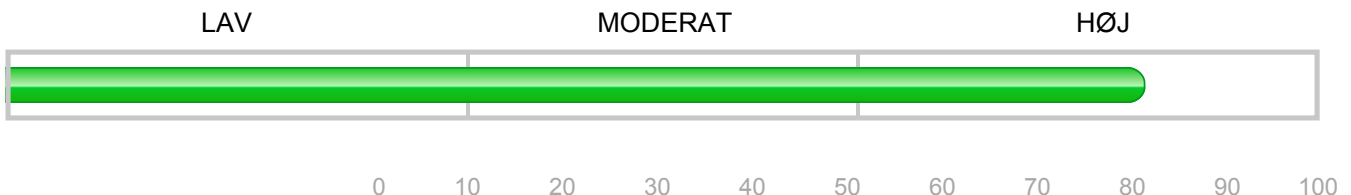




RELATIONSORIENTERET MANAGER

Hovedfokus: *Indflydelse*

Relationsorienterede managers er dygtige til at kommunikere, netværke og til at udvikle forbindelser. De har tendens til at bruge deres evne til at opbygge relationer samt deres sociale indflydelse til at engagere og motivere deres medarbejdere. Eftersom de trives med konstant, social interaktion, kan de nogle gange forveksle social aktivitet med produktivitet, eller de kan distrahere andre, der prøver at færdiggøre opgaver.



		0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Personlighedskomponenter	Udadvendt Selskabelig											
	Relationer											
Ledelsesmæssige tips		<ul style="list-style-type: none"> • Du får formentlig energi af at interagere og arbejde sammen med andre. Brug noget tid på også at arbejde alene. Effektive managers bevæger sig nemt mellem gruppe- og individuelt-baserede arbejdsopgaver. • Vær opmærksom på, at din høje energi og sociale tilstedeværelse kan overvælde kolleger og ansatte. Sørg for at give dem en chance for at tale og glem ikke at lytte til deres meninger. • Du kender sandsynligvis mange mennesker i din organisation, og dette er et kendetegn for mange succesfulde ledere. Sørg for at udnytte dine mange relationer på tværs af organisationen til at hjælpe med at få tingene gjort. 										
Ledelsesmæssige antagelser		<ul style="list-style-type: none"> • Eftersom du værdsætter gruppebaseret beslutningstagen, kan du have en tendens til at bero for meget på det. Husk, at nogle beslutninger skal træffes af dig alene, hvorimod nogle beslutninger bedst træffes i en gruppe. • Du sætter meget pris på en åben-dør-politik. Dine medarbejdere vil sandsynligvis værdsætte din tilgængelighed, imødekommenhed og villighed til at tage dig tid til at diskutere, hvordan teamet arbejder sammen - sørg for, at du ved, hvornår det er tid til at lukke døren. • Eftersom du trives ved konstant social interaktion, kan du nogle gange forveksle aktivitet med produktivitet. Prøv at skelne mellem hvilke aktiviteter, der bidrager til produktivitet, og hvilke der mindsker produktiviteten. 										



DATAORIENTERET MANAGER

Hovedfokus: *Information*

Dataorienterede managers er dygtige til at analysere forhold mellem variabler, identificere datatendenser og har tendens til at etablere autoritet pga. deres tekniske ekspertise. De nyder at holde sig opdaterede med branchemæssige trends og foretrækker at bruge teknologi til at løse problemer. Eftersom de har en stærk præference for at arbejde med data og teknologi, kan de undervurdere vigtigheden i ledelse af mennesker og kan måske mangle tolerance over for individer, der foretrækker en mere intuitiv tilgang til beslutningstagen.

LAV

MODERAT

HØJ



0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Personlighedskomponenter	Videnssøgende	
	Videnskab	
Ledelsesmæssige tips	<ul style="list-style-type: none"> Din interesse i at være informeret og opdateret vil forbedre din effektivitet. Du må dog prøve ikke at antage, at du har alle svarene, og du må give dine medarbejdere lov til at løse problemer på egen hånd, når det er relevant. Som manager bør du opbygge et læringsmiljø inden for dit team. Hold fx informationsmøder, gruppemøder med Q&A eller regelmæssige drøftelser af vigtige emner i din forretningsenhed. Husk, at alle mennesker lærer forskelligt. Prøv at tillade "hands-on" læringsmuligheder sammen med de mere traditionelle, "klasseværelsesmæssige" læringsaktiviteter. 	
Ledelsesmæssige antagelser	<ul style="list-style-type: none"> Eftersom du er nysgerrig og analytisk, kan du have problemer med at drage hurtige konklusioner, og du kan insistere på, at du har brug for mere data eller bedre analytiske metoder. Lær hvornår du har nok information til at gå videre med en beslutning. Selvom du måske foretrækker at arbejde med analytiske mennesker, skal du huske på, at ikke alle mennesker kan lide dataanalyse. Prøv at værdsætte alle tilgange til problemløsning og husk på, at mennesker med andre tilgange lige såvel kan bidrage. Du vil være mest tilfreds ved at arbejde i organisationer, der sætter pris på at bruge den seneste tænkning, teknologi og analytiske strategier til at gøre deres arbejde. Forstå, at intuitive tilgange til tider har den samme værdi. 	