

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGANLEAD

POTENTIAL

LEDELSESMÆSSIGE STYRKER OG KOMPETENCER

Rapport for: John Doe

ID: HA154779

Dato: 10 Maj 2010





INDLEDNING

Leadership Forecast Potential rapporten beskriver dine styrker og udviklingsbehov. Rapporten er baseret på Hogan Personality Inventory (HPI), som omfatter syv skalaer. Hver skala har betydning for præstation i jobbet, samarbejde og ledelse. Ledelse drejer sig om at opbygge og vedligeholde et high-performance team, hvis medlemmer arbejder for at nå teamets mål snarere end for at nå individuelle mål.

Definition af HPI skalaerne findes på s. 3. Rapporten er baseret på disse syv skalaer

S. 4 viser din HPI profil. På de efterfølgende sider tolkes dine scores på hver HPI skala. Rapportens sidste sektion giver anbefalinger til udvikling af dine kompetencer. Dette kan være en hjælp i dit fremtidige karriereforløb.

BAGGRUND

Der er nogle forhold, som du bør holde dig for øje, når du læser denne rapport. Dels findes der ingen "god" score. Der findes såvel positive som negative betydninger af både høje og lave scores, selv om visse scores er vigtigere i nogle funktioner end andre. Derfor bør du tolke dine scores i lyset af dine egne karriereønsker og -mål fremfor mere generelt.

Desuden kan du ændre din typiske adfærd, men ændringer afhænger af tre ting. For det første er du nødt til at vide, hvad du ønsker at ændre. For det andet er du nødt til at være motiveret for at ændre det, og for det tredje er du nødt til at vide, hvordan du skal ændre det. Denne rapport fokuserer på at støtte dine bestræbelser på forandring og udvikling.

Resultaterne i denne rapport er baseret på mere end 20 års forskning i ledelse og er beregnet for specialister og ledere.

Endelig er det vigtigste kendetegn ved ledelse og samarbejde, som nævnt ovenfor, evnen til at indgå i, opbygge og vedligeholde et team, der leverer gode præstationer. Rapporten her drejer sig om det potentiale, du besidder i denne henseende.

Ledelse drejer sig om at opbygge og vedligeholde et team, der yder gode præstationer, samtidig med at individuelle mål nedtones til fordel for teamets mål.



DEFINITIONER

De syv HPI skalaer er defineret, som følger:

Følelsesmæssigt Afbalanceret

Skalaen "Følelsesmæssigt Afbalanceret" afspejler, i hvor høj grad en person er rolig og velafbalanceret eller på den anden side humørsvingende og flyvsk. Personer, der scorer højt, er selvsikre, ukuelige og optimistiske. Personer, der scorer lavt, er anspændte, irritable og har tendens til at fokusere på det negative men også lydhøre overfor feedback.

Udadvendt Ambitiøs

Skalaen "Udadvendt Ambitiøs" vurderer, i hvor høj grad en person synes at agere som leder, søger status og lægger vægt på resultater. Personer, der scorer højt, fremstår konkurrenceorienterede og ivrige efter at gøre karriere. Personer, der scorer lavt, forekommer ikke-assertive og mindre interesserede i at gøre karriere.

Udadvendt Selskabelig

Skalaen "Udadvendt Selskabelig" vurderer, i hvor høj grad en person fremtræder talende og socialt selvsikker. Personer, der scorer højt, forekommer udadvendte, farverige og impulsive, og de bryder sig ikke om at arbejde alene. Personer, der scorer lavt, fremtræder reservede og stille; de undgår at påkalde sig opmærksomhed og har ikke noget imod at arbejde alene.

Omgængelig

Skalaen "Omgængelig" afspejler sociale færdigheder, taktfuldhed og indsigt. Personer, der scorer højt, forekommer venlige, varme og populære. Personer, der scorer lavt, forekommer uafhængige, ligefremme og direkte.

Pålidelig

Skalaen "Pålidelig" drejer sig om selvkontrol og samvittighedsfuldhed. Personer, der scorer højt, forekommer organiserede, troværdige og omhyggelige; de følger regler og er lette at lede. Personer, der scorer lavt, forekommer impulsive og fleksible. De har en tendens til at afvise regler og tæt supervision; imidlertid kan de være kreative og spontane.

Intellektuelt Åben

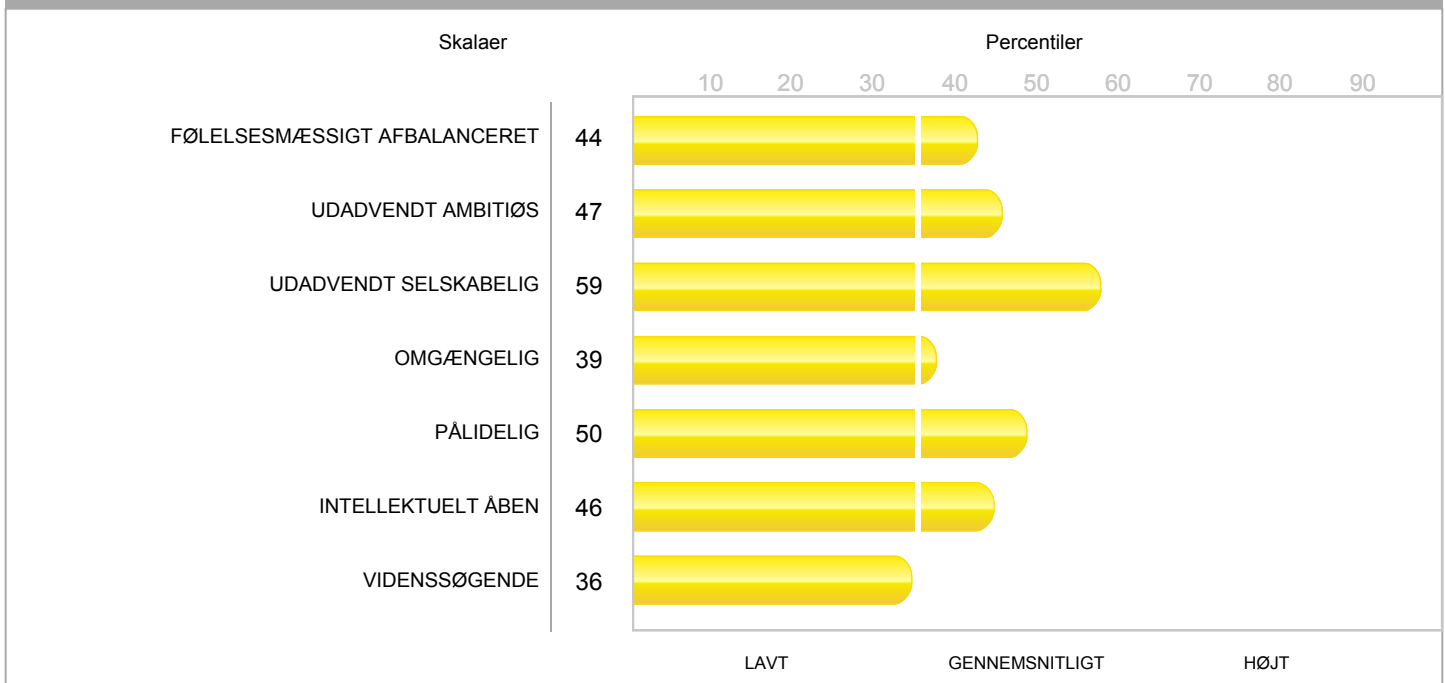
Skalaen "Intellektuelt Åben" afspejler, i hvor høj grad en person forekommer nysgerrig, eventyrlysten og fantasifuld. Personer, der scorer højt, har en tendens til at være hurtigt opfattende og visionære, men de kan let komme til at kede sig og overse detaljer. Personer, der scorer lavt, har en tendens til at være praktiske, fokuserede og i stand til at koncentrere sig i længere perioder.

Videnssøgende

Skalaen "Videnssøgende" afspejler, i hvor høj grad en person kan lide akademiske aktiviteter og værdsætter uddannelse som et mål i sig selv. Personer, der scorer højt, kan lide at læse og studere. Personer, der scorer lavt, er mindre interesserede i formel uddannelse og mere interesseret i "at lære ved at udføre" på jobbet.



HPI PROFIL

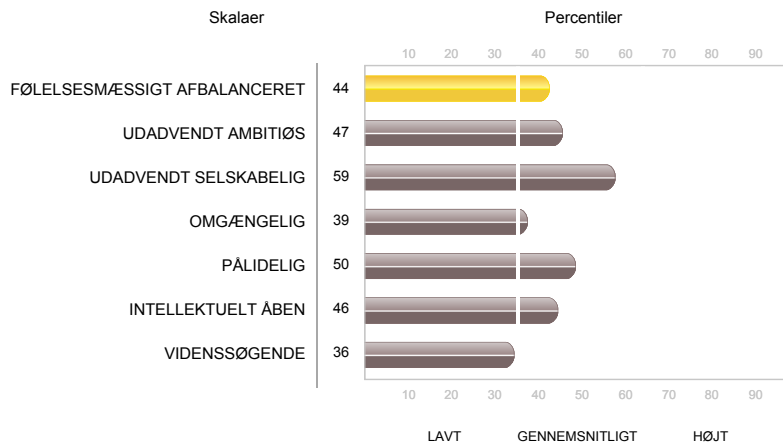


Denne rapport er valid og kan fortolkes



FØLELSESMÆSSIGT AFBALANCERET

Drejer sig om følelsesmæssig balance/harmoni, optimisme og stabilt humør.



ADFÆRDSMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Andre med lignende scores er karakteriseret ved at de:

- Forekommer rolige i stressende situationer.
- Lytter til kritik uden at tage den personligt.
- Forstår deres egne styrker og svagheder.
- Lærer af deres fejltagelser.
- Er tålmodige over for andre.

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Sammenlignet med andre tyder dine scores på, at du forekommer rolig og ligevægtig, reagerer positivt på coaching, lytter til feedback fra andre og er vedholdende, også når du er frustreret.

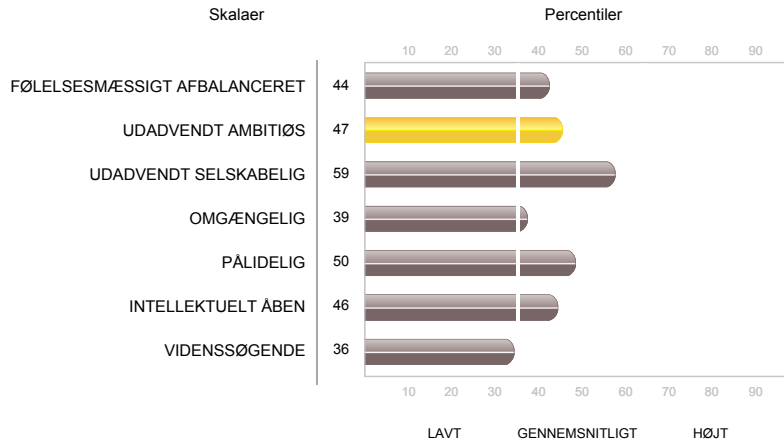
KOMPETENCEANALYSE

- **FØLELSESMÆSSIG BALANCE:** Du er normalt i stand til at håndtere pres og til at udtrykke dine følelser på en hensigtsmæssig måde. Selv om du sommetider bliver irriteret eller frustreret, har du ingen tendenser til at blive fjendtlig eller kritisk over for andre.
- **EVNE TIL AT LYTTE:** De fleste betragter dig som hverken selvoptaget eller uinteresseret i andre. Andre kan regne med, at du er opmærksom, at du forstår dem, og at du ikke udnytter dem.
- **INDLÆRING OG EVNE TIL AT MODTAGE COACHING:** Du er interesseret i at få feedback på din indsats, og du synes at være i stand til at tage det sure med det søde. Andre betragter dig som en person, der indser sine fejltagelser, og som ikke ønsker at gentage dem. Du håndterer sandsynligvis feedback godt og lærer af tidligere erfaringer.
- **AT OPBYGGE RELATIONER:** Din stabilitet og forudsigelighed vil styrke din evne til at opbygge og vedligeholde relationer.
- **STRESSHÅNDTERING:** Du synes at håndtere stress på jobbet på en hensigtsmæssig måde, og stress hæmmer sjældent din evne til at få arbejdet gjort rettidigt.



UDADVENDT AMBITIØS

Drejer sig om at tage initiativer, at være konkurrenceorienteret og at opsøge lederrollen.



ADFÆRDSMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Andre med lignende scores er karakteriseret ved at de:

- Sætter sig realistiske mål for, hvad de vil opnå.
- Afvejer diplomati og konfrontationer.
- Tage ledelsen i projekter, der udvikler deres eksisterende færdigheder og styrker.
- Er parate til at tale i større forsamlinger.
- Påtager sig udfordringer, der stemmer overens med deres kompetenceniveau.

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Sammenlignet med andre tyder dine scores på, at du forekommer selvsikker og parat til at tage ledelsen af en gruppe eller et projekt, når det er nødvendigt, men du er lige så godt tilpas ved at lade andre påtage sig en ledende rolle.

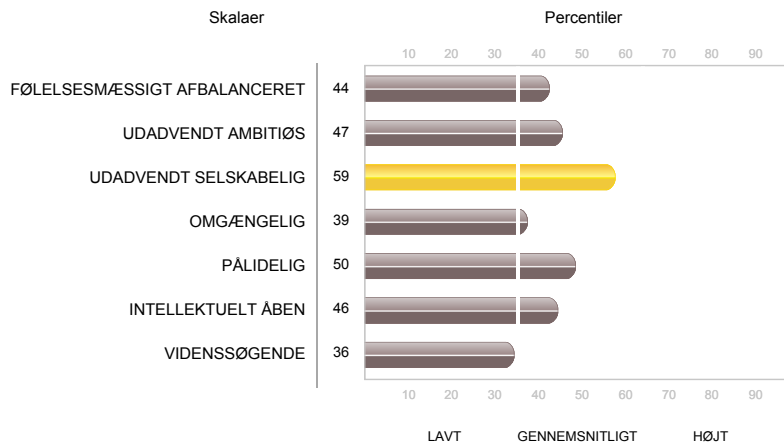
KOMPETENCEANALYSE

- **HANDLINGS ORIENTERING:** Du er typisk handlingsorienteret, og andre kan regne med, at du får tingene gjort.
- **KARRIERE UDVIKLING:** Du synes i passende grad at være interesseret i at fremme din karriere og synes parat til at forfølge de chancer, der byder sig.
- **INITIATIV:** Du synes at være parat til at tage styringen og udvise initiativ, når der er problemer, der kræver opmærksomhed. Samtidig lader du til at være parat til at støtte andres relevante initiativer.
- **AT OPNÅ RESULTATER:** Du synes at være parat til at arbejde sammen med andre for at sikre, at projekter færdiggøres, og at deadlines overholdes; andre har tillid til, at du vil udvise den energi, der er nødvendig for at nå dine mål.
- **AT TAGE BESLUTNINGER:** Du har normalt ingen problemer med at tage beslutninger, især ikke når du har tilstrækkelige oplysninger. Du involverer andre i beslutningsprocessen, når du finder dem kvalificerede hertil.



UDADVENDT SELSKABELIG

Drejer sig om at være talende, socialt udfarende og underholdende.



ADFÆRDSMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Andre med lignende scores er karakteriseret ved at de:

- Forekommer imødekommende og ikke distancerede.
- Befinder sig godt med både at arbejde for sig selv og sammen med andre.
- Foretrækker formelle fremfor tilfældige møder.
- Giver medarbejdere relevant feedback.
- Afbalancerer at tale med at lytte.

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Sammenlignet med andre tyder dine scores på, at du er fleksibel med din tid, og at du ikke har noget imod hverken at arbejde alene eller som en del af et team. Du fungerer godt i større forsamlinger, men du har ikke behov for at være midtpunkt eller konstant at være på.

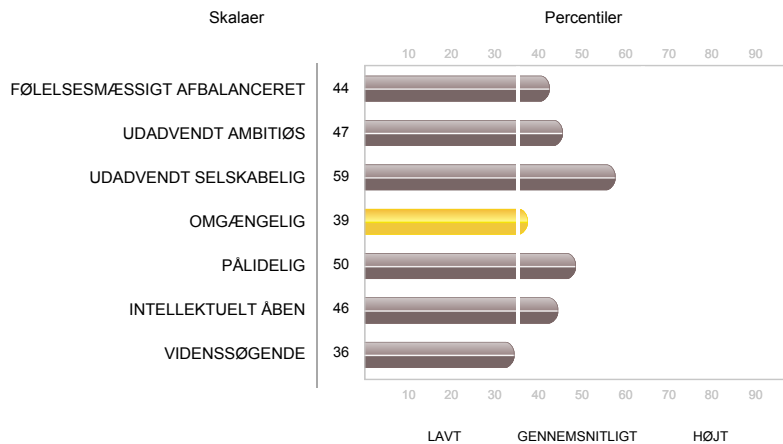
KOMPETENCEANALYSE

- **AT SKABE KONTAKT:** Du er i stand til at indlede og opbygge gode relationer til andre i din organisation, også til personer, som du ikke kender i forvejen.
- **ENERGI:** Andre betragter dig som en person, der har tilstrækkelig energi og entusiasme i forhold til nye mennesker og projekter.
- **TILGÆNGELIGHED:** Din evne til at omgås nye mennesker er en vigtig færdighed. Fortsæt med at udvikle kontakter i organisationen og involver dine medarbejdere i disse kontakter.
- **NETVÆRK:** Dine evner til at opbygge netværk er tilstrækkelige til, at du holder dig i kontakt med organisationen.
- **TEAMORIENTERING:** Andre betragter dig som en person, der deltager i teamets opgaver på en hensigtsmæssig måde.



OMGÆNGELIG

Drejer sig om at være behagelig, omsorgsfuld og god til at vedligeholde relationer.



ADFÆRDSMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Andre med lignende scores er karakteriseret ved at de:

- Tager tingene afslappet.
- Overvejer andres meninger seriøst.
- Holder, hvad de lover.
- Giver medarbejdere struktur og omsorg.
- Konfronterer problemer med det samme.

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Sammenlignet med andre tyder dine scores på, at du er et behageligt og tolerant menneske, som ikke desto mindre er rede til at tage et standpunkt, når det er nødvendigt. Andre vil betragte dig som imødekommende og venlig; følgelig er du nødt til at tilkendegive, at du ikke er et "let offer".

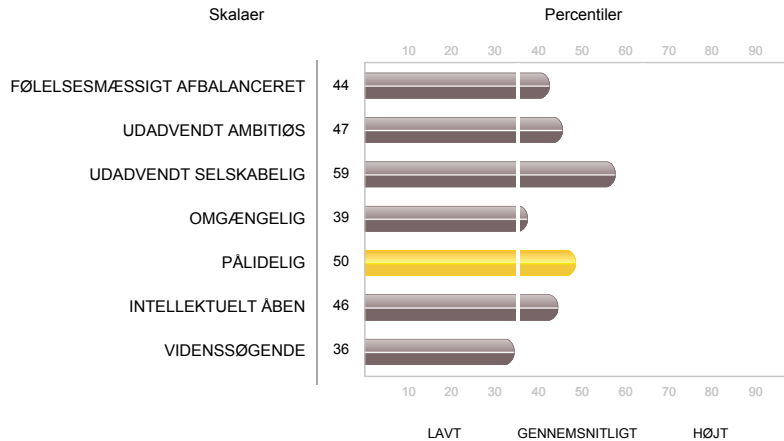
KOMPETENCEANALYSE

- **INDLEVELSE:** Du synes at have den nødvendige interesse for andres velbefindende og opmærksomhed over for ændringer i deres motivation.
- **SAMARBEJDE:** Du er normalt samarbejdsvillig og en fornuftig team-player. Du opmuntrer sandsynligvis dine medarbejdere til at samarbejde og til at arbejde som et team.
- **AT SØGE INPUT:** Du forekommer parat til at lytte til feedback på dine præstationer, men du har en tendens til at opfatte negative kommentarer for personligt.
- **AT KONFRONTERE MEDARBEJDERE:** Du er generelt en tolerant person, men du er rede til at tage en konfrontation, når det er klart, at det er nødvendigt.
- **AT STÅ ALENE:** Selv om du forstår vigtigheden af enighed, vil du indtage et standpunkt i forbindelse med emner, der vedrører kerneværdier og principper.



PÅLIDELIG

Drejer sig om at være samvittighedsfuld, til at stole på og om at følge regler.



ADFÆRDSMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Andre med lignende scores er karakteriseret ved at de:

- Er ordentlige og pålidelige.
- Kan tilpasse sig forandringer.
- Holder en god balance mellem tempo og præcision.
- Planlægger og fører kalender på en hensigtsmæssig måde.
- Uddelegerer ansvar.

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Sammenlignet med andre tyder dine scores på, at du er ret samvittighedsfuld og opmærksom på at følge procedurer. Du synes dog også at være i stand til at ændre retning og til at være fleksibel, når det er nødvendigt.

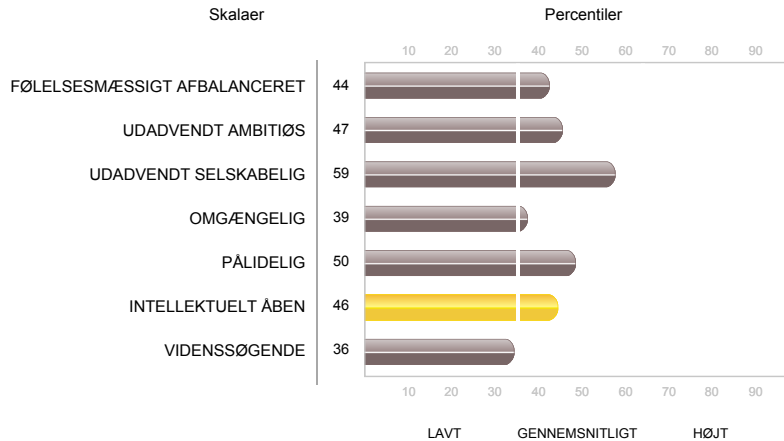
KOMPETENCEANALYSE

- **AT HÅNDBERE UKLARHED:** Du synes at være i stand til at arbejde uden konstant vejledning eller retningslinjer. Du synes parat til at veje fordelene op imod ulemperne i forbindelse med en uklar problemstilling og til at tage en beslutning fremfor at bede din chef om råd.
- **FLEKSIBILITET:** Du er forandringsparat og villig til at anvende nye metoder, især hvis du får fornuftige argumenter for at gøre det.
- **PLANLÆGNINGSEVNE:** Du forstår, hvordan du skal afveje fordelene ved at følge en plan mod fordelene ved at ændre planen for at forbedre processen. Du ved, at regler er nødvendige, men du følger dem ikke slavisk.
- **OPMÆRKSOMHED PÅ DETALJER OG TIDSRISTER:** Selv om du respekterer faglige krav og deadlines, synes du at være parat til at uddelegere en opgave, så længe den, du delegerer til, overholder kvalitetskrav og deadlines.
- **REGELBEVIDSTHED:** Du forstår vigtigheden af regler i en organisation, og du har det godt med at arbejde efter dem.



INTELLEKTUELT ÅBEN

Drejer sig om at være nysgerrig, fantasifuld, visionær og have let ved at kede sig.



ADFÆRDSMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Andre med lignende scores er karakteriseret ved at de:

- Er fleksible problemløsere.
- Har interesser ud over virksomheden.
- Er parate til at spekulere over business cases.
- Har en normal grad af fantasi.
- Forstår praktiske såvel som teknologiske løsninger.

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Sammenlignet med andre tyder dine scores på, at du er åbensindet og nysgerrig, men at du har en praktisk evne til at løse problemer og kan bevare fokus uden at komme til at kede dig.

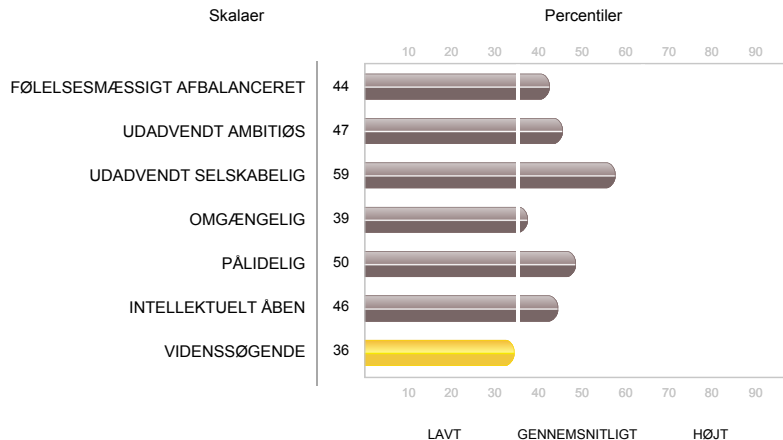
KOMPETENCEANALYSE

- **KREATIVITET:** Du synes at være i stand til at afveje din præference for at anvende kendte problemløsningsmetoder med åbenhed over for nye metoder.
- **INNOVATION:** Du fremfører måske ikke nye ideer, men du er i passende grad modtagelig over for nye ideer, der ser ud til at være nyttige.
- **NYSGERRIGHED:** Du synes at bibeholde en balance mellem det at fokusere på det igangværende arbejde, samtidig med at du er opmærksom på nye kilder til information, der kan være nyttig, når du skal udføre en opgave.
- **VISIONER:** Du synes i passende grad at være interesseret i overordnede perspektiver.
- **PROBLEMLØSNING:** Du trives tilsyneladende både med at løse problemer ved hjælp af kendte metoder og med at anvende innovative metoder for at få arbejdet udført.



VIDENSSØGENDE

Drejer sig om at kunne lide formel uddannelse og om aktivt at holde sig opdateret forretningsmæssigt og teknisk.



ADFÆRDSMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Andre med lignende scores er karakteriseret ved at de:

- Benytter sig af chancen for at uddanne sig.
- Godt kan lide at sætte sig ind i ny teknologi.
- Opmuntrer medarbejdere til at holde sig opdateret om teknologiske emner.
- Reagerer positivt på anmodninger fra medarbejdere om at få uddannelse.
- Støtter medarbejdernes udvikling.

LEDELSESMÆSSIGE IMPLIKATIONER

Sammenlignet med andre tyder dine scores på, at du sandsynligvis er interesseret i at lære nyt, og du forstår behovet for at holde sig ajour, men du betragter også uddannelse som et praktisk redskab snarere end som et mål i sig selv.

KOMPETENCEANALYSE

- **AT HOLDE SIG OPDATERET:** Du forekommer rimeligt interesseret i at lære om ny udvikling inden for erhvervsliv, økonomi og teknologi.
- **AT LÆRE HURTIGT:** Når du kan se relevansen i nyt stof, lærer du det straks.
- **INDLÆRINGSSTIL:** Du synes at have lige så let ved at lære via praksis som ved formel uddannelse.
- **KLAR KOMMUNIKATION:** Din kommunikationsstil er fokuseret og faktuel. Andre vil værdsætte din direkte stil, selv om de måske beder dig om uddybende forklaringer.
- **INTELLEKTUEL MOTIVATION:** Du synes at være rimeligt interesseret i at lære nye færdigheder for at udvide din job-relevante ekspertise.



FORSLAG TIL UDVIKLING

FØLELSERMÆSSIGT AFBALANCERET**FØLELSERMÆSSIG BALANCE:**

- Andre vil betragte dig som et godt eksempel på, hvordan man bør opføre sig. Da du kan være en rollemodel, bør du dele nyttige ideer og teknikker med andre.
- Selv om du normalt bevarer roen i de fleste situationer, findes der sandsynligvis et par ting, der virkelig irriterer dig. Identificer de situationer, der irriterer dig, forsøg at forudse dem og kontroller din irritabilitet, når de opstår.

EVNE TIL AT LYTTE:

- Du synes at være i stand til at tilsidesætte dine personlige bekymringer og til at kunne være opmærksom på andres problemer, når det er nødvendigt.

INDLÆRING OG EVNE TIL AT MODTAGE COACHING:

- Identificer dine stærke sider og brug dem, når du arbejder med dine udviklingsområder. Bed kollegaer, som du har tillid til, om målrettet, specifik feedback på din indsats.
- Du er i stand til at anvende feedback på en konstruktiv måde uden at tage det personligt.

AT OPBYGGE RELATIONER:

- Du kan bevare roen i de fleste situationer, og det vil forøge din evne til at opbygge relationer til andre. Fortsæt med at handle på denne måde og vær en rollemodel for andre i organisationen.

STRESSHÅNTERING:

- Vær som leder opmærksom på, at andre måske ikke håndterer pres lige så godt som du selv. Forsøg at forstå, hvordan din arbejdsgruppe reagerer på tunge arbejdsbyrder, og gør noget for at reducere stressniveauet i dit team, når det er hensigtsmæssigt.
- Del metoder til at håndtere stress og til at anvende stressreducerende teknikker med dine medarbejdere. Du vil sandsynligvis også fungere som en rollemodel på dette område.

**UDADVENDT AMBITIØS****HANDLINGS ORIENTERING:**

- Du kan være for forsigtig med at gribe til handling, særligt når du står over for store risici og megen usikkerhed. Sørg for at træffe en beslutning og skridt til handling i rette tid.

KARRIERE UDVIKLING:

- Du vil normalt drage fordel af muligheder for at avancere karrieremæssigt. Træd et skridt tilbage og se, om du kan være endnu mere proaktiv i din søgen efter måder at fremme din karriere på.

INITIATIV:

- Du befinder dig godt med at arbejde såvel som en del af et team som med at tage føringen, når det er nødvendigt; det er en styrke, som du kan bygge videre på.

AT OPNÅ RESULTATER:

- Du er energisk og kan godt lide at få tingene gjort. Sørg for at dele ros med dine medarbejdere og involverer dem i de planlægnings- og beslutningsprocesser, der er forbundet med teamets opgaver.

AT TAGE BESLUTNINGER:

- Vær åben overfor muligheder for at involvere dine medarbejdere i beslutninger med henblik på at opbygge en følelse af ansvar og teamwork. Det at være involveret i beslutningsprocesserne er også en vigtig udviklingsmulighed for dine medarbejdere.



UDADVENDT SELSKABELIG

AT SKABE KONTAKT:

- Vær opmærksom på at få talt med dine kolleger og medarbejdere hver dag.

ENERGI:

- Du lader til at være en aktiv person, der kan tilføre arbejdsgruppen energi, hvilket er en vigtig egenskab for ledere. Bibehold din energi, når du omgås andre, især hvis du har en tendens til at komme til at kede dig eller blive uengageret.

TILGÆNGELIGHED:

- Sørg for at være tilgængelig for alle medlemmer af dit team, og at du ikke ubevidst dyrker nogle favoritter i teamet.

NETVÆRK:

- Sørg for at dit netværk dækker de relevante dele af din organisation.
- Selv om du måske har et godt netværk inden for organisationen, så forsøg at opbygge en relation til mindst en ny afdeling eller arbejdsenhed hvert kvartal.
- Anerkend, at dit netværk ændrer sig, og at det er nødvendigt at pleje det, hvis det skal opretholdes. Hvis du ikke har talt med en bestemt person for nylig, så ring til ham eller hende. Lad ikke relationer blive stillestående eller fjerne.

TEAMORIENTERING:

- Du synes at befinde dig godt ved både at arbejde som en del af et team og for dig selv. Denne balance er sund, fordi nogle opgaver bedst løses som en del af et team, mens andre bedst løses individuelt.



OMGÆNGELIG

INDLEVELSE:

- Vis interesse for arbejdsklimaet i dit team og lad i det hele taget andre vide, at du er interesseret i, hvordan de har det.
- Du har sandsynligvis fokus på både arbejdsrelaterede og personlige hensyn. Denne evne vil gøre det muligt for dig at styrke dit teams præstationer.

SAMARBEJDE:

- Du er god til at få andre til at arbejde sammen, og du ved, hvornår du skal arbejde sammen med andre om en opgave. Denne færdighed er vigtig; vær opmærksom på muligheder for at anvende den i fremtiden.

AT SØGE INPUT:

- Gå ikke i forsvarsposition når du modtager negativ feedback.
- Fortsæt med at opsøge feedback; identificer personer, som du stoler på, og bed om deres kommentarer.

AT KONFRONTERE MEDARBEJDERE:

- Vær opmærksom på, at du straks tager fat på problemerne; vent ikke med at handle, til en krise opstår.

AT STÅ ALENE:

- Du opsøger ikke konfrontationer, men du er rede til at gå i brechen for dit team, særligt når du repræsenterer det over for organisationen i større sammenhænge.



PÅLIDELIG

AT HÅNDBERE UKLARHED:

- Du opretholder sandsynligvis en balance mellem at være planlæggende og organiseret og at være i stand til at handle, når du ikke har nogen retningslinier. Du kan være en rollemodel for andre på dette område.

FLEKSIBILITET:

- Selv om du normalt er velorganiseret og omhyggelig, er du i stand til at foretage ændringer i sidste øjeblik. Som leder fungerer du sandsynligvis som mentor eller coach for andre, som er mere uflexible i deres planlægning.

PLANLÆGNINGSEVNE:

- Dine medarbejdere værdsætter måden, hvorpå du udvikler dig som leder og holder dig til planer og tidsrammer, og de ved, at du vil være i stand til at tilpasse dig de nødvendige forandringer. Giv dine medarbejdere opmuntring og involver dem i din planlægning.

OPMÆRKSOMHED PÅ DETALJER OG TIDSFRISTER:

- Som leder forener du formodentlig et overordnet billede af dit team (planlægning og udarbejdelse af strategier) med en forståelse af, hvordan enkeltpersoner i din enhed faktisk udfører deres arbejde. Fortsæt med at opretholde denne afbalancerede tilgangsvinkel.
- Andre kan godt lide den grad af selvbestemmelse, som du giver dem. Fortsæt med det uden at give køb på dit ansvar for det endelige resultat.

REGELBEVIDSTHED:

- Du følger normalt de væsentlige regler i organisationen, mens du er mere fleksibel, når det drejer sig om de mindre vigtige regler. Denne balance er sund, men husk på, at andre betragter dig som en, der skal gå foran som et godt eksempel. Pas på, at du ikke udvikler en afdeling fyldt med lovbrydere, som ganske enkelt følger dit eksempel.



INTELLEKTUELT ÅBEN

KREATIVITET:

- Du yder sikkert lige så gode præstationer i situationer, der kræver praktisk problemløsning, som i situationer, der kræver nye angrebsvinkler. Medlemmerne af dit team er måske ikke lige så afbalancerede, som du er. Arbejd på at udvikle dine medarbejdere, så de forstår, hvornår det er nødvendigt at være innovativ.

INNOVATION:

- Støt nye ideer, som giver mening, og giv dit team opmuntring til at brainstorme og være kreative. Identificer en rollemodel i organisationen, der har succes med at indføre nye ideer, og lær nogle teknikker til at arbejde med fokusgrupper.

NYSGERRIGHED:

- Du stiller sandsynligvis spørgsmål for at forøge din viden om ny teknologi, udvikling osv. Fortsæt med at gøre dette, og inspirer dit team til at gøre det samme.

VISIONER:

- Du kan have en tendens til at sætte konkrete mål højere end din interesse for de "store linier", men du forstår begge dele. Som leder bør du kombinere opgaveorientering med en vision for fremtiden.
- Medlemmerne af dit team er nødt til at kende din vision for teamet og organisationen. Hvis du ikke har fortalt dem om den, så begynd at gøre det. Virksomhedens formulerede mission kunne være et godt sted at begynde. Konsulter andre, som anses for at have forståelse for de store linier.

PROBLEMLØSNING:

- Tænk over, hvilke former for problemløsning, der tiltaler dig mest (dvs. det praktiske sat over for helheden og de store linier), og vælg arbejdsopgaver, som understøtter dine stærke sider. Alternativt kan du overveje opgaver, som vil give dig mulighed for at anvende flere af dine intellektuelle færdigheder, hvis dit nuværende job kræver en bestemt problemløsningsmetode, og hvis du føler, at tiden er inde til forandringer.



VIDENSSØGENDE

AT HOLDE SIG OPDATERET:

- Anvend forskellige kilder til at holde dig orienteret og opdateret. Hvis du kun fokuserer på en eller to informationskilder, kan det føre til huller i din viden. Brug for eksempel internettet til at finde yderligere ressourcer.

AT LÆRE HURTIGT:

- Det lader til, at du profiterer af jobrelaterede uddannelses- og træningsprogrammer. Fortsæt med at opsøge sådanne muligheder. Selv uddannelse, der måske ikke umiddelbart forekommer dig at være jobrelevant (kommunikationstræning, konflikthåndtering, o.lign.), kan vise sig at give et udbytte på længere sigt.

INDLÆRINGSSTIL:

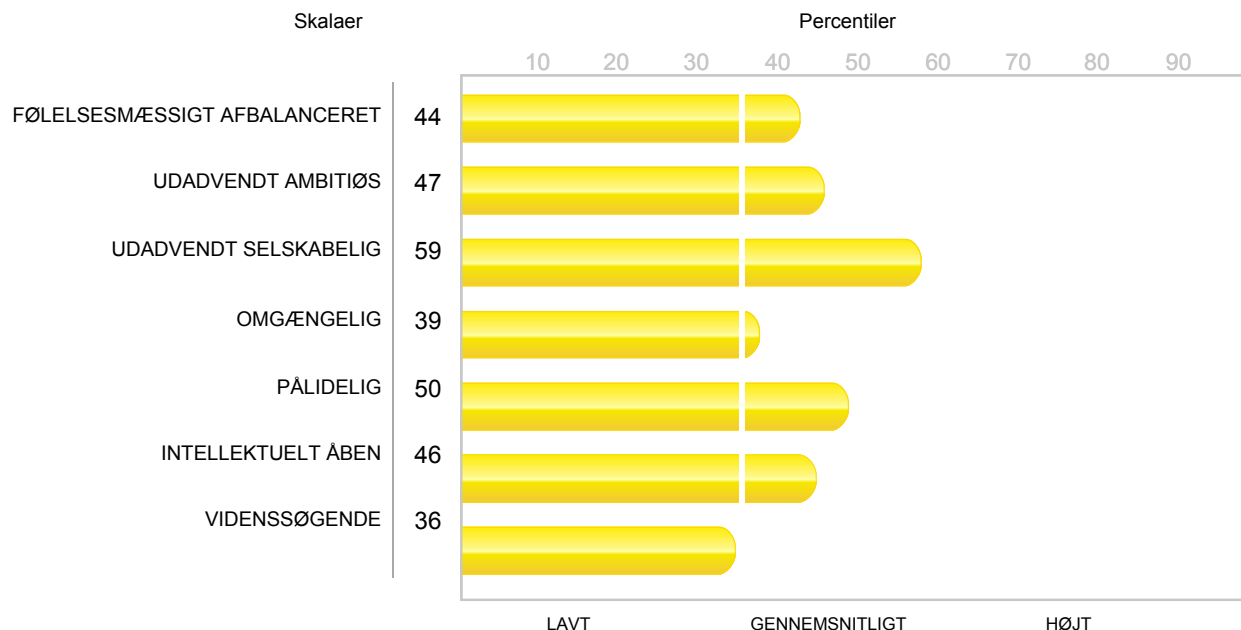
- Du synes at have let ved at lære såvel via praktisk arbejde som i undervisningssituationer. Anvend begge indlæringsmetoder til din egen fordel.
- Som leder bør du anerkende, at medlemmerne af dit team måske lærer på forskellige måder, og at de måske ikke er modtagelige over for visse former for indlæring.

KLAR KOMMUNIKATION:

- Andre vil normalt kunne forstå dine skriftlige informationer. Bed om feedback på måder, hvorpå du kan gøre dem endnu mere effektive. Find frem til en person, der skriver godt, få nogle råd om redigering og lær af vedkommendes færdigheder.

INTELLEKTUEL MOTIVATION:

- Det er lige så vigtigt at lære nye faglige færdigheder, som det er at lære nye ledelsesmæssige færdigheder. Ledere har behov for de perspektiver og færdigheder i at løse problemer, som formidles på gode ledelsesseminarer og uddannelsesprogrammer.
- Anerkend, at dine medarbejdere også har brug for at deltage i såvel specifik, job-relateret uddannelse som i seminarer, hvor man lærer ledelses- og administrative færdigheder.



Scores på subskalaer

(Antal udsagn bekræftet / Antal udsagn i sub skalaen)

Følelsesmæssigt Afbalanceret		Udadvendt Ambitiøs		Udadvendt Selskabelig	
2. Tålmodig	2/5	10. Konkurrerende	3/5	16. Kan lide selskabelighed	2/5
3. Ikke ængstelig	3/4	11. Selvsikker	3/3	17. Kan lide folkemængder	2/4
4. Ingen skyldfølelse	3/6	12. Resultater	6/6	18. Opsøger oplevelser	3/6
5. Ro	3/4	13. Ledelse	5/6	19. Ekshibitionistisk	5/5
6. Velafbalanceret	4/5	14. Identitet	2/3	20. Underholdende	2/4
7. Ingen klager	5/5	15. Ingen social usikkerhed	4/6		
8. Tillidsfuld	1/3				
9. God tilknytningsevne	5/5				

Omgængelig		Pålidelig		Intellektuelt Åben	
21. Let at omgås	5/5	26. Følger regler	5/5	33. Evner for videnskab	5/5
22. Følsom	4/4	27. Hårdtarbejdende	3/4	34. Nysgerrighed	3/3
23. Omsorgsfuld	4/4	28. Omhyggelig	5/5	35. Søger spænding	5/5
24. Kan lide mennesker	6/6	29. Ikke autonom	3/3	36. Intellektuelle spil	1/3
25. Ingen fjendtlighed	0/3	30. Lægger planer	3/4	37. Skaber ideer	0/5
		31. Kontrollerer sine impulser	0/5	38. Kultur	0/4
		32. Undgår problemer	1/5		

Videnssøgende	
39. Uddannelse	2/3
40. Matematiske evner	3/3
41. God hukommelse	2/4
42. Læsende	0/4