



Udviklingsrapport T. Testesen



Performance

360

Indhold

Introduktion.....	3
Styrker (De øverste 8).....	4
Områder med mulige udfordringer (De nederste 8).....	12
Fastlæggelse af udviklingsprioriteter.....	15
Yderligere 20 områder.....	17

Om denne rapport

Denne rapport er baseret på besvarelse af Wave® Performance 360, som udforsker præstation inden for en række kritiske jobområder.

Resultaterne er baseret på svar fra T. Testesen (fokuspersonen) og bedømmernes vurdering af fokuspersonens jobpræstationer. For at sammenligne fokuspersonens præstation inden for disse områder med andres præstation er svarene sammenholdt med 25.254 Performance 360 vurderinger af en international gruppe af "Professionals & Managers".

Da resultaterne er baseret på en evaluering foretaget af T. Testesen og de øvrige bedømmere, reflekterer de fokuspersonens egen opfattelse samt bedømmernes opfattelse. Resultaterne er alene en indikation af fokuspersonens tidligere præstationer. Vores omfattende forskning har dog vist, at disse vurderinger er en god måling af arbejdspræstation, set ud fra forskellige interessenters perspektiv.

Det skal bemærkes, at de informationer, der er indeholdt i denne rapport, kan være personfølsomme, og det skal derfor sikres, at rapporten opbevares et sikkert sted.

Denne rapport er blevet fremstillet ved hjælp af Saville Assessments softwaresystemer. Den er fremkommet på baggrund af resultaterne fra en vurdering gennemført af fokuspersonen og bedømmerne, og afspejler de svar, der er givet.

Denne rapport er blevet fremstillet elektronisk. Saville Assessment garanterer ikke for, at den ikke er blevet ændret eller redigeret. Vi påtager os intet erstatningsansvar for eventuelle konsekvenser ved anvendelsen af denne rapport, hvordan de end er opstået.

Anvendelsen af denne rapport er begrænset til ansatte hos Saville Assessment, Saville Assessments agenter samt kunder, der er certificeret af Saville Assessment.

Introduktion

Denne rapport sammenfatter de handlingstiltag, der kan være med til at udvikle T. Testesen. Baseret på resultaterne fra besvarelsen beskrives hvilke handlingstiltag, der kan overvejes, med henblik på at forbedre jobpræstationen. Relevansen af de enkelte råd vil variere fra person til person og vil i en vis udstrækning afhænge af den specifikke jobrolle samt de muligheder og ressourcer, der er til rådighed.

Der er fire sektioner: Største styrker, Områder med mulige udfordringer, fastlæggelse af udviklingsprioriteter og yderligere 20 områder. Største styrker og områder med mulige udfordringer giver forslag til udviklingstiltag i forbindelse med de otte højeste og otte laveste kompetenceområder. Fastlæggelse af udviklingsprioriteter inspirerer til refleksion over nøgleaktiviteter med henblik på at planlægge fremtidig udvikling. Den sidste sektion giver forslag til udviklingstiltag inden for yderligere 20 kompetenceområder. Rapporten består af følgende tre typer forslag til udviklingstiltag.

Bygge på styrker

Succesfulde personer ved typisk, hvad de er gode til og anvender deres styrker. Før der forsøges at kompenseres for mulige udfordringer eller sættes udviklingsaktiviteter i gang, kan det være værd at overveje, hvorledes styrker udnyttes bedst muligt. Denne rapport viser 'Bygge på styrker' for kompetencedimensioner med scorer mellem 6-10, dvs. fra middel til særdeles høj.

Mulige overdrevne styrker - Opmærksomhedspunkter

Markant stærke områder vil sandsynligvis bidrage til både effektivitet og arbejdsglæde. De kan imidlertid også medføre uønskede eller uheldige konsekvenser. For hvert af de særligt stærke områder er de potentielle faldgruber fremhævet sammen med handlingsforslag til, hvorledes den negative konsekvens kan reduceres eller undgås. Denne rapport viser 'Mulige overdrevne styrker' på kompetencedimensioner med scorer mellem 8-10, der alle er et godt stykke over middel.

Udviklingsaktiviteter

Selvom det at bygge på styrker sandsynligvis er en mere bekvem måde at udvikle sig på, kan der også være behov for at udvikle områder, der er mindre stærke. Til disse områder er der anført udviklingstips med henblik på at øge jobpræstationen. Denne rapport viser Udviklingsaktiviteter for kompetencedimensioner med scorer mellem 1-5, der ligger fra et godt stykke under middel til middel.

Styrker (De øverste 8)

Generere ideer

Producere ideer; Opfinde fremgangsmåder;
Tage radikale løsninger i brug



Særdeles højt

præsterede bedre end 99 % af
sammenligningsgruppen

Bygge på styrker

- Sørg for, at idéer er understøttet af rationelle argumenter og en stærk business case.
- Bliv involveret i de tidlige faser af et projekt. Det er her, forslag vil blive vel modtaget.
- Sammensæt en kreativ gruppe af eksperter fra forskellige områder med henblik på at løse vanskelige problemstillinger.
- Præsenter en række idéer, der tilbyder forskellige grader af forandring i forhold til, hvor tingene er nu.

Mulige overdrevne styrker - "Opmærksomhedspunkter"

- Kan dit stærke fokus på at komme med idéer af og til ske på bekostning af levering?
HANDLING: Pas på, at du ikke påtager dig for meget.
- Med så mange idéer kan det være vanskeligt at prioritere og udvikle de væsentligste.
HANDLING: Identificér de idéer, der gør en forskel. Promovér dem, og undgå at præsentere mange idéer på én gang.
- Forhindrer dit ønske om at være kreativ dig i at overveje væsentlige parametre og krav?
HANDLING: Forstå og overhold kravene i oplægget.
- Kan en for radikal fremgangsmåde risikere at svække troværdigheden hos nogle væsentlige interessenter? HANDLING: Bed altid om feedback fra interessenter, og vær opmærksom på, hvad de ser efter.

Styrker (De øverste 8)

Udfordre ideer

Sætte spørgsmålstegn ved antagelser; Udfordre etablerede synspunkter; Gøre eget perspektiv gældende



Særdeles højt

præsterede bedre end 99 % af sammenligningsgruppen

Bygge på styrker

- Identificér projekter at involvere dig i, som kræver forandring, og hvor der eventuelt kan forventes en vis modstand..
- Opmuntr kolleger til at se udfordringer som konstruktive. Forklar fordelene, og sælg idéer. Stop ikke ved selve udfordringen.
- Vær indstillet på at se på højtprofilerede områder, der er forblevet uændrede over længere perioder. Se, hvor mange forbedringer der kan foreslås.
- Forsøg at undgå, at en diskussion bliver for ophedet eller personlig.

Mulige overdrevne styrker - "Opmærksomhedspunkter"

- Pas på med at forlænge diskussioner/debatter og med at gå tilbage til punkter, der allerede er opnået enighed om. HANDLING: Vær opmærksom på, hvornår indrømmelser bedst kan gives.
- Er der fare for at fortsætte med at sætte spørgsmålstegn ved tingene på trods af, at der er givet en række rimelige svar? HANDLING: Undgå at være unødigt kritisk over for et emne eller et synspunkt, der er grundigt overvejet og undersøgt, da det kan give indtryk af, at du har en forudindtaget dagsorden.
- Vær opmærksom på, at enkelte personers engagement i en diskussion kan føre til, at mindre talende kolleger udelukkes. HANDLING: Sørg for, at andre har givet udtryk for deres synspunkt, og at ingen oplever, at de er tvunget ud i en beslutning.
- Er der risiko for at argumentere udelukkende for fornøjelsens skyld? HANDLING: Lad være med at starte en diskussion, når der ikke er en væsentlig uoverensstemmelse. Bevar roen, og find ligestillede personer, som du kan diskutere andre ting med uden for arbejdstiden.

Styrker (De øverste 8)

Imponere mennesker

Tiltrække opmærksomhed; Fremme personlige præstationer; Opnå anerkendelse



Særdeles højt

præsterede bedre end 99 % af sammenligningsgruppen

Bygge på styrker

- Tilbyd frivilligt at præsentere og varetage aktiviteter, der øger den personlige eksponering.
- Tilbyd at være repræsentant for dit team. Vær talsperson.
- Vær faktuel ved selvpromovering. Brug kvantificerbare data og kvalitative kommentarer fra kunder og interessenter.
- Hvem har fået en mindre positiv opfattelse af dig? Arbejd målrettet på at ændre deres opfattelse.

Mulige overdrevne styrker - "Opmærksomhedspunkter"

- Pas på med at tiltrække for megen unødvendig opmærksomhed, især i ekstremt konkurrenceorienterede eller konfronterende miljøer. HANDLING: Maksimér positiv eksponering, og minimér negativ eksponering.
- Det er ikke altid hensigtsmæssigt at tage opmærksomheden fra nogen, der er mere senior, eller som formelt formidler information til andre. HANDLING: Tiltræk opmærksomhed på det rigtige tidspunkt.
- Pas på med at overdrive præstationer, som andre ville betragte som ordinære præstationer. HANDLING: Find ud af, hvad andre har præsteret, for at øge din bevidsthed om, hvad der får en præstation til at skille sig ud som noget exceptionelt.
- Vær opmærksom på, om du tager for meget af æren og undlader at belønne teammedlemmer på passende vis. HANDLING: Anerkend altid andres bidrag, så de i stigende grad vil være tilbøjelige til proaktivt at samarbejde om projekter.

Styrker (De øverste 8)

Forfølge mål

Opnå fremragende resultater; Handle med beslutsomhed; Blive ved trods vanskeligheder



Særdeles højt

præsterede bedre end 99 % af sammenligningsgruppen

Bygge på styrker

- Søg større ansvarsområder, og planlæg din personlige karrierevej for de næste fem år.
- Udforsk roller og ansvarsområder, der udnytter styrker optimalt, da disse præsenterer den største mulighed for at udmærke sig.
- Del en vision om succes med andre for at inspirere dem.
- Fortæl historier om tidligere sejre, der opmuntrer andre til at blive ved med at forsøge, når de møder modgang.

Mulige overdrevne styrker - "Opmærksomhedspunkter"

- Pas på, at forfølgelsen af individuelle mål ikke sker på bekostning af teamets eller organisationens overordnede præstation. HANDLING: Sørg for, at personlige mål er tæt forbundet med både teamets mål og de overordnede mål.
- I hvor høj grad føler de, der bidrager til succes, sig værdsat? HANDLING: Sørg for, at andre får den ære, de fortjener. Anerkend regelmæssigt deres indsats/støtte.
- Er der fare for at presse andre unødvendigt hårdt? HANDLING: Vær opmærksom på, hvordan din målrettede tilgang eventuelt påvirker andres balance mellem arbejde og privatliv.
- Er der risiko for at fordybe sig for meget i vanskelige opgaver, der ikke er så vigtige i forhold til andet arbejde? HANDLING: Evaluér regelmæssigt, om det kan betale sig at investere tid i at forsøge at redde en dårlig situation.

Styrker (De øverste 8)

Formidle informationer tydeligt

Holde oplæg; Forklare ting; Udvide selvtillid i sociale sammenhænge



Meget højt

præsterede bedre end 95 % af sammenligningsgruppen

Bygge på styrker

- Brug tid på både at udvikle og levere træningsmateriale.
- Præsenter forskellige emner og over for forskellige tilhørere. Tilbyd at tale eksternt såvel som internt.
- Søg efter muligheder for at formidle samme information til forskellige mennesker. Evaluer formidlingen hver gang, og gør den bedre.
- Lær at føle dig mere selvsikker. Afklar dine egne unikke styrker, og bliv ved med at minde dig selv om dem. F.eks.: "Jeg er den mest omhyggelige person i teamet".

Mulige overdrevne styrker - "Opmærksomhedspunkter"

- Mennesker, der er velformulerede, skal være forsigtige med at sige for meget. HANDLING: Bed om feedback på dette. Prøv at sige det væsentlige på den halve tid eller mindre.
- Pas på med at tilbyde at præsentere, når indholdet er uden for dit fagområde og din personlige ekspertise. HANDLING: Gennemgå, hvad en præsentation skal bestå af, og hvem tilhørerne er, før der gives tilsagn.
- Pas på med at forklare for meget på én gang. HANDLING: Tjek forståelsesniveauet, før der fortsættes til det næste punkt, når noget komplekst skal forklares.
- At være for selvsikker kan medføre, at der tages risici, og at forberedelsen bliver dårlig eller sker i sidste øjeblik. HANDLING: Indarbejd altid tid til at forberede dig før præsentationer. Udvis respekt for tilhørerne.

Styrker (De øverste 8)

Tage handling

Få ting til at ske; Tage initiativ; Investere energi



Meget højt

præsterede bedre end 95 % af sammenligningsgruppen

Bygge på styrker

- Vær sikker på, at andre også er med, før noget nyt påbegyndes.
- Udforsk mulighederne for at starte nye initiativer eller projekter eller for at rette op på områder med dårlig præstation.
- Udvikl et ry for at tage initiativ og løse problemer, før de eskalerer.
- Tag fat i noget, der ikke rigtig er kommet i gang, og hvor motivationen er lav, og sørg for fremdrift.

Mulige overdrevne styrker - "Opmærksomhedspunkter"

- Medfører spændingen ved at starte noget nyt, at rutinearbejde nedprioriteres?
HANDLING: Planlæg tid til løbende rutinearbejde eller til at tjekke igangværende opgaver.
- Har ønsket om at få ting til at ske tendens til at skabe uorden i eksisterende projekter?
HANDLING: Pas på, at dine initiativer ikke kræver ressourcer, der allerede er tildelt eksisterende projekter.
- Er du tilbøjelig til at påtage dig nye opgaver, hvor du har en relativt lille grad af viden eller forståelse? HANDLING: Rådfør dig med eksperter, før du tager initiativ inden for et nyt arbejdsområde.
- Kanaliseres din energi så hensigtsmæssigt som muligt? HANDLING: Stop op og tænk: "Er det den bedste måde at bruge min tid/energi på?", før du skynder dig videre til den næste aktivitet.

Styrker (De øverste 8)

Udvis ro

Forblive rolig; Tolerere stress; Håndtere pres



Højt

præsterede bedre end 90 % af sammenligningsgruppen

Bygge på styrker

- Vær opmærksom på potentielle problemer, efterhånden som de opstår, og grib stille og roligt ind, før tingene eskalerer.
- Vær opmærksom på situationer, hvor det at bevare roen er særlig fordelagtigt.
- Vurdér forholdet mellem arbejdspress og præstation. Find det arbejdspress, der er optimalt for dig for, at du kan fremme din personlige præstation.
- Søg arbejde i mangefacetterede roller med komplekse krav.

Mulige overdrevne styrker - "Opmærksomhedspunkter"

- Vær opmærksom på, at når du påtager dig flere opgaver og mere ansvar, opdager andre muligvis ikke, når presset bliver for stort for dig. HANDLING: Arbejd på at identificere situationer, hvor du kan blive presset, og vær parat til at sige fra.
- Kan andre tolke din ro som manglende interesse eller selvtilfredshed? HANDLING: Sørg for, at dine bekymringer kommer klart til udtryk.
- Er der fare for, at du ikke altid erkender, når din stresstærskel er nået? HANDLING: Vær opmærksom på tidlige advarselstegn på, at stress begynder at påvirke dit helbred og dine præstationer negativt.
- Medfører din involvering i for mange forskellige opgaver, at nogle bliver udført mindre godt? HANDLING: Der kan være tider, hvor det er vigtigt at vurdere din arbejdsbyrde og fjerne opgaver, der er tidskrævende og uvæsentlige.

Styrker (De øverste 8)

Give indblik

Kontinuerligt foretage forbedringer; Identificere centrale spørgsmål; Foretage intuitive bedømmelser



Højt

præsterede bedre end 90 % af sammenligningsgruppen

Bygge på styrker

- Identificér områder, hvor kapaciteten til at forbedre ting vil gøre mest gavn.
- Tilbyd ledere/teamledere dine forslag til potentielle forbedringer. Promovér fordelene ved at gennemføre forandringerne.
- Hjælp andre med at tilegne sig de nødvendige værktøjer til at identificere væsentlige problemstillinger. Opmuntr dem til at reflektere over de væsentligste mål og sammenhængen i projekter samt til at evaluere de væsentligste risici.
- Lær at forstå din intuition. Reflektér over, hvornår din intuition har været hhv. rigtig og forkert. Brug denne information som vejledning til, hvornår der kan stoles på intuition i fremtiden, og hvornår der skal lægges større vægt på anden tilgængelig information.

Mulige overdrevne styrker - "Opmærksomhedspunkter"

- Kan det at opnå ny indsigt og gå tilbage til allerede udført arbejde skabe problemer for andre, fordi tingene bliver ved med at forandre sig? HANDLING: Prøv at skabe en mere struktureret forbedringsproces, hvor en række forandringer gennemføres på en koordineret måde, og hvor forandringerne kommunikeres tydeligt.
- Kan det konstant at søge efter at forbedre tingene medføre, at eksisterende processer ikke bliver tilstrækkeligt implementeret og anvendt? HANDLING: Sørg for, at forbedringer vil medføre et afkast og kan betale sig.
- Kan mennesker, der er hurtige til at komme til kernen i et problem, nogle gange bruge for lidt tid på at forklare deres tanker til andre? HANDLING: Sæt tilstrækkelig tid af til at retfærdiggøre og forklare dine anbefalinger og konklusioner til kolleger.
- Er der risiko for at være for villig til at træffe beslutninger på baggrund af intuition, når der mangler væsentlige data? HANDLING: Identificér væsentlige datakilder til at understøtte din intuition.

Områder med mulige udfordringer (De nederste 8)

Invitere til feedback

Anerkende kritik; Opmuntre til kritisk tænkning;
Indhente feedback



Meget lavt

præsterede bedre end blot 5 % af
sammenligningsgruppen

Udviklingsaktiviteter

- Stil åbne spørgsmål for at forbedre kvaliteten af den feedback, der modtages.
- Søg feedback fra en række kilder, ikke blot fra dem, der sandsynligvis vil være positive.
- Bed andre om at være kritiske, men konstruktive. Fokusér på, hvad der kan gøres bedre og hvordan, og ikke udelukkende på, hvad der er galt.
- Bed om rettidig feedback, hvilket vil sige umiddelbart efter en begivenhed/et projekt.

Følge procedurer

Overholde regler; Følge instruktioner; Minimere
risici



Lavt

præsterede bedre end blot 10 % af
sammenligningsgruppen

Udviklingsaktiviteter

- Lær, hvordan de væsentligste forretningsprocesser er en fordel for afdelingen, organisationen, kunderne, interessenterne og samfundet..
- Argumentér kun for undtagelser fra reglen i virkeligt exceptionelle tilfælde.
- Vær opmærksom på at følge samtlige instruktioner for at undgå omkostningsfulde oversete trin eller arbejde, der skal gøres om.
- Tjek, om der findes en vedtaget liste over kendte risici for din organisations branche. Overvej, hvilke ressourcer der er i fare, hvad der udgør en trussel, og hvad konsekvenserne er.

Engagere andre

Motivere den enkelte; Inspirere mennesker;
Opmuntre



Lavt

præsterede bedre end blot 10 % af
sammenligningsgruppen

Udviklingsaktiviteter

- Identificér og forstå andre personers styrker, motivation og udviklingsbehov.
- Lær dit team og dine kolleger godt at kende, og udvikl en følelse af fælles mål.
- Præsenter en klar vision for fremtiden.
- Find muligheder for at rose andre, og anerkend den gode præstation.

Områder med mulige udfordringer (De nederste 8)

Lede opgaver

Arbejde metodisk; Planlægge aktiviteter; Foretage prioriteringer



Lavt

præsterede bedre end blot 10 % af sammenligningsgruppen

Udviklingsaktiviteter

- Udfør eller tildel opgaver i overensstemmelse med evner og interesser. Brug mere tiltalende opgaver som belønning, og giv folk mere udfordrende opgaver.
- Fuldend én del af opgaven, før du går videre til den næste. Prøv at nå et godt slutpunkt, før du fortsætter med en ny opgave.
- Forudse sandsynlige afsporinger, og sørg for, at håndtering af uventede hændelser indgår i planerne. Kommunikér omgående til teammedlemmer, når planerne ændres.
- Prøv at afbalancere opgavers vigtighed og hvorvidt de haster, når der prioriteres.

Vælge praktiske fremgangsmåder

Anvende praktiske færdigheder; Lære gennem handling; Anvende sund fornuft



Lavt

præsterede bedre end blot 10 % af sammenligningsgruppen

Udviklingsaktiviteter

- Fokusér på, hvad der rent faktisk vil virke, og prøv at komme med en umiddelbar og praktisk løsning på et problem.
- Bed om at få vist, hvordan man bruger udstyr på arbejdet, af en person, der kan anvende det på en effektiv måde.
- Sæt tid af til refleksion og opfølgning efter en periode, hvor det har været nødvendigt at lære at løse en opgave ved at udføre den. Undgå at fokusere på, hvad der gik galt. Fokusér i stedet for på, hvad du har lært.
- Brug tid på at undersøge, om fundamentale forudsætninger er imødekommet, og om en fremgangsmåde fører til det, der virkelig er behov for.

Forstå mennesker

Udvis empati; Lytte til andre; Forstå motivation



Ganske lavt

præsterede bedre end blot 25 % af sammenligningsgruppen

Udviklingsaktiviteter

- Stil åbne spørgsmål, og gør en indsats for at lære andre at kende.
- Find måder til at støtte andre ved at give dem praktisk hjælp, hvor det er muligt.
- Tal mindre, og giv andre mulighed for at forklare og diskutere til ende.
- Spørg andre om, hvad der motiverer dem, og hvorfor de har foretaget de valg, de har.

Områder med mulige udfordringer (De nederste 8)

Opretholde standarder

Optræde etisk korrekt; Opretholde fortrolighed; Handle med integritet



Ganske lavt

præsterede bedre end blot 25 % af sammenligningsgruppen

Udviklingsaktiviteter

- Gå efter nye muligheder for at agere i overensstemmelse med virksomhedens værdier.
- Spil altid efter virksomhedens regler, når det drejer sig om at styre økonomi/udstyr, at dele information og at interagere med andre.
- Hvis der er nogen tvivl, så tjek, hvorvidt informationerne er fortrolige.
- Udvis integritet ved at handle i overensstemmelse med det, du forventer af andre. Prøv at undgå at håndtere mennesker eller situationer på en inkonsekvent måde.

Værdsætte den enkelte

Udvis hensyn; Tolerere andre; Have tillid til andre



Ganske lavt

præsterede bedre end blot 25 % af sammenligningsgruppen

Udviklingsaktiviteter

- Når andre laver en fejl eller fejlvurdering, reflekter da over dine egne tidligere mangler for at sætte fejlens omfang i perspektiv.
- Vurdér, hvilke af andres problemer der er særligt vigtige, og optræd sympatisk og støttende i relation til disse.
- En kombination af forskellige styrker kan være yderst effektiv. Forsøg at finde ud af, hvor andres styrker komplementerer dine egne.
- Forklar, hvordan folk kan gøre sig fortjent til tillid. Gør dine forventninger klare.

Fastlæggelse af udviklingsprioriteter

Hovedudviklingsområde

Udviklingstiltag

Overblik over udviklingsområder - Hvad, hvordan og hvornår?

Hovedudviklingsområde

Udviklingstiltag

Overblik over udviklingsområder - Hvad, hvordan og hvornår?

Fastlæggelse af udviklingsprioriteter

Hovedudviklingsområde

Udviklingstiltag

Overblik over udviklingsområder - Hvad, hvordan og hvornår?

Hovedudviklingsområde

Udviklingstiltag

Overblik over udviklingsområder - Hvad, hvordan og hvornår?

Yderligere 20 områder

Udvikle ekspertise

Udnytte læremuligheder; Tilegne sig viden og færdigheder; Opdatere specialistviden



Højt

præsterede bedre end 90 % af sammenligningsgruppen

Bygge på styrker

- Gennemgå regelmæssigt personlige udviklingsaktiviteter med din leder og/eller mentor.
- Identificér områder for læring og udvikling, som er væsentlige for din nuværende rolle og/eller fremtidige roller.
- Undersøg nye tilgange til læring og teknikker til personlig udvikling for at fremme fastholdelsen af ny information.
- Undersøg gængse tanker inden for et relevant arbejdsområde, og skriv en kritik af de væsentligste argumenter.

Mulige overdrevne styrker - "Opmærksomhedspunkter"

- Ved at blive mere udpræget specialist fokuseres din karriere muligvis i en bestemt retning. HANDLING: Tænk bevidst over, hvilken virkning specialistviden og færdigheder kan have på dit karriereforløb og fremtidige muligheder.
- Kan en udpræget præference for læring indebære, at alle muligheder for at opbygge ny viden udnyttes? HANDLING: Overvej, om en læringsmulighed virkelig er relevant for din arbejdsrolle.
- Kan de, der er hurtige til at lære, risikere at overse dem, der udvikler sig i et andet tempo? HANDLING: Sørg for, at andre får plads og tid til at lære i deres eget tempo.
- Kan personer, der er mere specialiserede, end der er behov for i deres nuværende rolle, blive oplevet som værende for snæversynede og fokuserede inden for et enkelt område? HANDLING: Stræb efter bredde i din personlige udvikling for at udvide viften af udviklingsaktiviteter.

Yderligere 20 områder

Demonstrere selvsikkerhed

Udvis selvtillid; Bestemme egen fremtid;
Værdsætte egne bidrag



Højt

præsterede bedre end 90 % af
sammenligningsgruppen

Bygge på styrker

- Søg højtprofilerede roller, der forøger eksponering i organisationen.
- Vær bevidst om dine styrker, og se efter muligheder, hvor de kan udnyttes bedst muligt.
- Se på din karriere, og overvej de tiltag og erfaringer, der vil hjælpe dig med at realisere personlige ambitioner.
- Opbyg styrker, specialiste ekspertise og -viden, der vil gøre dig i stand til at yde et større fagligt bidrag.

Mulige overdrevne styrker - "Opmærksomhedspunkter"

- Undlader du at sætte spørgsmålstejn ved dine egne evner? HANDLING: Gennemgå med andre, hvad der kan gøres bedre, og vær åben over for deres feedback, især efter en vigtig eller udfordrende opgave.
- Kan andre til tider synes, at en så stærk personlig selvsikkerhed virker overvældende? HANDLING: Tag hensyn til andre, og vær opmærksom på deres individuelle forskelle. Personer med mindre selvsikkerhed kan stadig være gode til at levere.
- Kan din høje grad af selvtillid af og til få dig til at fremstå som selvoptaget eller egoistisk? HANDLING: Vær opmærksom på andres opfattelse, og forsøg at fremstå mere inkluderende.
- Er der risiko for at blive opfattet som pralende eller indbildsk af andre? HANDLING: Vurdér tilhørerne nøje. Husk, at det nogle gange er bedre ikke at lægge for meget vægt på dine egne værdier/bidrag.

Yderligere 20 områder

Overbevise mennesker

Overtale andre; Påvirke meninger; Forhandle



Højt

præsterede bedre end 90 % af sammenligningsgruppen

Bygge på styrker

- Variér din tilgang, særligt over for faste kontakter, for at undgå at blive forudsigelig og derfor lettere at argumentere imod.
- Bed om feedback på egen evne til at overbevise. Stil efter at opnå kvalitetsprægede løsninger, der skaber relationer til andre.
- Forbered argumenter grundigt. Overvej begge sider af en sag med henblik på at håndtere indvendinger og modargumentation.
- Forsøg at blive involveret i forhandlinger, der er på et højere niveau og er mere vanskelige.

Mulige overdrevne styrker - "Opmærksomhedspunkter"

- Vær opmærksom på tendensen til fortsat at overtale andre, når sagen allerede er vundet. HANDLING: Observér meget mere, aflæs kropssprog, og modstå fristelsen til at oversælge.
- Pas på ikke at blive opfattet som for påtrængende ved konstant at forsøge at overbevise andre. HANDLING: Undgå forsøg på at overtale i situationer, hvor andre måske ikke vil finde det passende.
- Pas på med at tage dét at ændre andres mening som en personlig udfordring. Nogle mennesker har meget faste meninger, som de holder stærkt på. HANDLING: Vær opmærksom på, om andre bliver vrede eller irriterede. Det kan være værd at overveje at skifte emne til ét, hvor der er større sandsynlighed for et positivt resultat.
- Pas på med at gå mere efter personlige sejre end sejre, hvor alle er vindere. Det kan medvirke til, at andre mister tilliden til dig på længere sigt. HANDLING: Tænk grundigt over fordelene ved langsigtede partnerskaber, og hvordan man bedst opnår dem i forhandlingen.

Undersøge information

Analysere information; Stille undersøgende spørgsmål; Producere løsninger



Ganske Højt

præsterede bedre end 75 % af sammenligningsgruppen

Bygge på styrker

- Undersøg teknikker, der kan gøre din analyse nemmere og hurtigere, f.eks. softwareprogrammer.
- Overvej, hvad der kan forbedres med hensyn til hastighed, præcision og bredde i din analyse.
- Brug enkle og uddybende spørgsmål til hurtigt og effektivt at indsamle yderligere information, f.eks. "Fortæl mig mere", "Hjælp mig med at forstå det", "Hvad er det næste, der skal ske?"
- Afprøv, om en given løsning kan gennemføres, om den er effektiv, og tilpas den i overensstemmelse hermed.

Yderligere 20 områder

Fortolke data

Kvantificere problemstillinger; Anvende teknologi; Evaluere informationer objektivt



Ganske Højt

præsterede bedre end 75 % af sammenligningsgruppen

Bygge på styrker

- Tilbyd at tage ansvar for at fortolke data inden for områder, der er nye, og som vil udvide de nuværende færdigheder.
- Sørg for at gøre rede for væsentlige numeriske informationer på en klar og forståelig måde, så læseren hurtigt kan finde dem. Identificér og fremhæv nøgletal, når det er muligt.
- Gennemgå den seneste udvikling inden for de informationsteknologipakker, der anvendes, og identificér områder, der kan forbedre dit arbejde.
- Identificer muligheder for at coache andre i beslutningssammenhænge, hvor du sørger for at understrege behovet for både at tage objektiv information i betragtning og modstå subjektiv påvirkning.

Lede mennesker

Styre mennesker; Koordinere grupper; Styre ting



Ganske Højt

præsterede bedre end 75 % af sammenligningsgruppen

Bygge på styrker

- Identificér muligheder for at lede større projekter og teams, hvor der er flere mellem menneskelige relationer og større kompleksitet.
- Skab en klar vision og fælles mål. Tjek, at andre forstår og føler sig forpligtet på dem.
- Påtag dig en rolle, der kræver koordinering af mennesker på forskellige lokationer.
- Anvend softwarepakker som hjælp til at lede og koordinere projekter.

Gribe muligheder

Identificere forretningsmuligheder; Generere salg; Overgå konkurrenter



Ganske Højt

præsterede bedre end 75 % af sammenligningsgruppen

Bygge på styrker

- Vis andre, hvordan nye muligheder udnyttes gennem faglige netværk/brancheforeninger (f.eks. ved at holde præsentationer, bidrage til nyhedsbreve eller artikler i tidsskrifter eller skrive en blog).
- Undersøg markedstendenser, og foreslå potentielle udviklingsmuligheder for produkter/serviceydelser.
- Bed om referencer og anbefalinger. Opbyg en liste med kundecitater.
- Lær af de tilbud, der ikke er blevet accepteret. Foretag en grundig gennemgang, og søg fuld feedback fra kunden.

Yderligere 20 områder

Udforske muligheder

Udvikle koncepter; Anvende teorier; Identificere bagvedliggende principper



Ganske Højt

præsterede bedre end 75 % af sammenligningsgruppen

Bygge på styrker

- Når kolleger kommer med forslag, foreslå da koblinger og mønstre med henblik på at skabe sammenhæng i stedet for isolerede idéer.
- Afprøv nye koncepter og fremgangsmåder for at se, hvad der fungerer godt, og inddrag dem i fremtidige overvejelser.
- Tilbring tid med kolleger for at drøfte, hvordan teorier kan omsættes til handling.
- Øv dig i at formidle de væsentligste dele af et koncept.

Interagere med mennesker

Udvide entusiasme; Skabe kontakt; Netværke



Ganske Højt

præsterede bedre end 75 % af sammenligningsgruppen

Bygge på styrker

- Sørg for at involvere de mere stille teammedlemmer med henblik på at udnytte deres talenter.
- Inddrag andre, og skab entusiasme for at opnå resultater i teamet.
- Tænk over måder at skabe kontakt på, som kan forbedre et forhold, f.eks. at invitere til en bestemt begivenhed eller spise frokost sammen.
- Sørg for, at der er et formål med at netværke, og brug tid sammen med mennesker, hvor der er en potentielt gensidig fordel.

Etablere nære forhold

Få andre til at føle sig godt tilpas; Byde andre velkommen; Få venner



Ganske Højt

præsterede bedre end 75 % af sammenligningsgruppen

Bygge på styrker

- Sørg for, at sociale færdigheder ledsages af omfattende og meningsfuldt indhold.
- Overvej, hvilke typer mennesker der mindst sandsynligt vil føle sig tilpas ved din personlige stil, og tænk over måder, hvorpå du kan tilpasse din adfærd over for disse mennesker.
- Tænk før et møde over samtaleemner, hvor der kan være en fælles interesse.
- Udvid dit sociale netværk med ligestillede samt medlemmer af ledelsen.

Yderligere 20 områder

Overholde tidsplaner

Overholde deadlines; Følge tidsplaner;
Færdiggøre opgaver



Middel

præsterede bedre end 60 % af
sammenligningsgruppen

Bygge på styrker

- Automatisér opgavelister og påmindelser ved at bruge en elektronisk kalender. Identificér muligheder for at arbejde parallelt eller multitask.
- Brug milepæle i projektet som en mulighed – ikke kun til at vurdere opgavernes fremskridt i forhold til tidsrammerne/budgettet, men også til at undersøge, hvordan teammedlemmerne/kunderne har det.
- Arbejd med projekter, hvor der skal tages højde for komplekse indbyrdes sammenhænge i tidsplanlægningen.
- Vær et godt eksempel: Bliv set som én, der fuldfører opgaver til tiden og på pålidelig vis færdiggør ting efter planen.

Dokumentere fakta

Skrive flydende; Forstå logiske argumenter;
Finde fakta



Middel

præsterede bedre end 60 % af
sammenligningsgruppen

Bygge på styrker

- Undersøg muligheder for at forstærke det skrevne ord i dokumenter med en passende præsentation af fakta og figurer.
- Gå efter muligheder for at skrive, f.eks. ved at bidrage til nyhedsbreve eller marketing- og undervisningsmateriale, og bed om feedback fra redaktører og læsere.
- Undersøg nøje evidensen, der bruges til at understøtte andres synspunkter - er den godt understøttet? Se efter vaklen og mangel på selvsikkerhed i deres tilgang.
- Brug tid på at undersøge nye informationskilder.

Løse opgaver

Arbejde hurtigt; Opretholde produktivitet;
Multitask



Middel

præsterede bedre end 60 % af
sammenligningsgruppen

Bygge på styrker

- Identificér mindre vigtige projekter eller opgaver, som kan varetages, når andre mere presserende opgaver er fuldført eller ligger stille.
- Tilbyd at udføre opgaver, der skal udføres med et særlig højt tempo.
- Find måder til at blive mere produktiv ved at skubbe opgaver til side, der ikke er vigtige, men tidskrævende.
- Forsøg at arbejde på en anden opgave parallelt med, at arbejdet udføres.

Yderligere 20 områder

Træffe beslutninger

Tag beslutning om handling; Påtage sig ansvar; Stå ved beslutninger



Middel

præsterede bedre end blot 40 % af sammenligningsgruppen

Udviklingsaktiviteter

- Tjek, at de relevante parter er blevet konsulteret, før en beslutning træffes.
- Vær opmærksom på tidsrammer. Forsøg at træffe beslutninger, der eventuelt kan påvirke gennemførelsen af et projekt, så tidligt i processen som muligt.
- Identificér arbejdsområder, der bør tages ansvar for, og tag ejerskab for processen eller opgaven.
- Tag beslutninger på et rationelt beslutningsgrundlag, således at et standpunkt med sikkerhed kan retfærdiggøres, såfremt det bliver udfordret.

Tænke positivt

Være optimistisk; Komme sig over modgang; Udvide begejstring



Middel

præsterede bedre end blot 40 % af sammenligningsgruppen

Udviklingsaktiviteter

- Begynd en diskussion med positive tilkendegivelser og fordele fremfor negative tilkendegivelser og problemer.
- Tilbring tid med optimistiske personer. Deres entusiasme og passion kan have en positiv indvirkning på din måde at anskue tingene på.
- Begynd at se modgang som en mulighed for at lære i stedet for udelukkende som negative erfaringer.
- Vær oprigtig. Forsøg at give andre et realistisk indtryk af din entusiasme og positivitet frem for at fremstå uinteresseret eller uengageret.

Tag godt imod forandringer

Klare forandring; Tolerere usikkerhed; Tilpasse sig nye udfordringer



Middel

præsterede bedre end blot 40 % af sammenligningsgruppen

Udviklingsaktiviteter

- Udarbejd en liste over de fordele, som enhver foreslået forandring vil medføre.
- Forsøg overalt, hvor det er muligt, at være mere fleksibel i dine arbejdsrutiner.
- Minimér tvetydighed overalt, hvor det er muligt. Undersøg uafklarede områder, og søg aktivt efter svar.
- Se forandring som en mulighed for at styrke dine personlige færdigheder.

Yderligere 20 områder

Tjekke ting

Finde fejl; Sikre nøjagtighed; Producere arbejde af høj kvalitet



Middel

præsterede bedre end blot 40 % af sammenligningsgruppen

Udviklingsaktiviteter

- Tag ansvar for dit arbejde, og lær af tidligere fejl. Forvent ikke, at andre altid tjekker og korrigerer detaljer.
- Brug stavekontrol og andre softwareprogrammer til at spotte stavefejl, grammatiske fejl, matematiske fejl, formateringsproblemer, etc.
- Gør det til en vane at tjekke nøjagtigheden af fakta og tal grundigt efter.
- Tilstræb at gøre arbejdet rigtigt første gang. Hold øje med niveauet og antallet af ændringer og rettelser, der opdages af andre, og reducer det over tid.

Udvikle strategier

Lægge strategier; Forudse tendenser; Forestille sig fremtiden



Middel

præsterede bedre end blot 40 % af sammenligningsgruppen

Udviklingsaktiviteter

- Læs og hold dig opdateret om casestudier vedrørende implementering af strategi og kursændring for en virksomhed.
- Brug tid på at tænke over, hvor den overordnede strategi er relevant i forhold til rollen/teamet/funktionen.
- Sæt tid af til at gennemgå fremtidige muligheder én gang pr. kvartal.
- Forsøg at afstemme resultater på kort og mellemlang sigt med de langsigtede mål.

Teamarbejde

Arbejde deltagende; Opmuntre til teamarbejde; Inddrage andre i beslutninger



Ganske lavt

præsterede bedre end blot 25 % af sammenligningsgruppen

Udviklingsaktiviteter

- Brug tid på at lære teammedlemmer samt deres roller og bidrag at kende.
- Tjek, at alle relevante personer, der eventuelt anvender et produkt eller en serviceydelse, involveres på en eller anden måde.
- Anerkend fordelene ved at have mere end ét synspunkt at tage i betragtning, og tænk over den værdi, andre kan bibringe med deres forslag.
- Sørg for, at alle relevante parter har fået mulighed for at give deres synspunkter til kende.

Yderligere 20 områder

Løse konflikter

Berolige mennesker, der er rystede; Håndtere vrede personer; Løse stridigheder



Ganske lavt

præsterede bedre end blot 25 % af sammenligningsgruppen

Udviklingsaktiviteter

- Identificér potentielle problemer tidligt, og skrid til handling, før andre bliver vrede.
- Se efter anledninger, hvor det ville være hensigtsmæssigt at tage sig af andre, der er rystede.
- Hav indføling med andre, og hjælp dem til at erkende, at der bliver lyttet til dem, og at de bliver forstået.
- Forstå en diskussions kontekst, og lyt derefter til begge sider.