



Udviklingsrapport T. Testesen

Focus

Styles

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 selvbeskrivelsestesten Wave® Styles, som afdækker en persons motivation, præferencer, behov og talenter inden for kritiske arbejdsområder.

Resultaterne er baseret på en sammenligning med en international gruppe på over 31.000 "professionals and managers".

Idet testen er en selvbeskrivelsestest, reflekterer resultaterne personens selvopfattelse. Vores omfattende forskning har vist, at en persons selvbeskrivelse er en god indikator for, hvorledes personen sandsynligvis vil agere i en arbejdssammenhæng. Ikke desto mindre bør der tages passende højde for det subjektive aspekt ved at anvende en persons selvopfattelse, når disse data tolkes.

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.

Informationerne indeholdt i denne rapport vil sandsynligvis være en god afspejling af personens selvopfattelse i de næste 12-24 måneder, afhængigt af omstændighederne.

Rapporten er fremstillet ved hjælp af Saville Assessments softwaresystemer. Den er fremkommet på baggrund af resultaterne fra en selvbeskrivelsestest, respondenter har besvaret, og reflekterer respondentens svar.

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 det, 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 på 6-10, det vil sige 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' for kompetencedimensioner med scorer på 8-10, der alle er noget 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 på 1-5, det vil sige fra noget under middel til middel.

Styrker (De øverste 8)

Imponere mennesker

Tiltrække opmærksomhed; Fremme personlige præstationer; Opnå anerkendelse



Særdeles højt

højere potentiale end omkring 99 % af ledere og specialister

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)

Overbevise mennesker

Overtale andre; Påvirke meninger; Forhandle



Særdeles højt

højere potentiale end omkring 99 % af ledere og specialister

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.

Styrker (De øverste 8)

Træffe beslutninger

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



Meget højt

højere potentiale end omkring 95 % af ledere og specialister

Bygge på styrker

- Gå altid efter beslutninger og handlingstiltag på møder.
- Opmuntr andre til at træffe beslutninger og forpligte sig til handling. Styr debatten hen imod en konklusion.
- Investér energi i de opgaver, der har den største effekt og de største fordele.
- Gå efter enighed og støtte fra andre, før der træffes vigtige beslutninger.

Mulige overdrevne styrker – opmærksomhedspunkter

- Er der fare for at blive opfattet som værende for dominerende i grupper eller teamsammenhænge? HANDLING: Bed andre om at lede nogle møder og om at opstille handlinger.
- Er der risiko for, at der træffes beslutninger, før kolleger er parate til at implementere dem? HANDLING: Giv kollegerne tilstrækkelig tid til at gennemtænke implikationerne af en beslutning, og hvordan de implementeres på effektiv vis.
- Vær forsigtig med at blive for involveret i andres ansvarsområder. HANDLING: Respektér grænserne for andres roller, og koncentrer dig om dine egne ansvarsområder.
- Vær opmærksom på, at mennesker, der opleves som påståelige eller fastlåste i deres synspunkter, også kan opleves som mindre objektive. HANDLING: Træd et skridt tilbage, og overvej, hvorvidt der er fare for, at personlige holdninger eller indstillinger snarere end relevante kriterier driver beslutningerne.

Styrker (De øverste 8)

Demonstrere selvsikkerhed

Udvisе selvtilid; Bestemme egen fremtid;
Værdsætte egne bidrag



Meget højt

højere potentiale end omkring 95 %
af ledere og specialister

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, specialistekspertise 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 selvtilid 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.

Styrker (De øverste 8)

Tage handling

Få ting til at ske; Tage initiativ; Investere energi



Meget højt

højere potentiale end omkring 95 % af ledere og specialister

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)

Formidle informationer tydeligt

Holde oplæg; Forklare ting; Udvide selvtillid i sociale sammenhænge



Meget højt

højere potentiale end omkring 95 % af ledere og specialister

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)

Gribe muligheder

Identificere forretningsmuligheder; Generere salg; Overgå konkurrenter



Meget højt

højere potentiale end omkring 95 % af ledere og specialister

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.

Mulige overdrevne styrker – opmærksomhedspunkter

- Pas på med at bruge mere tid/energi på at udforske nye muligheder end på at tage dig af de eksisterende krav. HANDLING: Sørg for ikke at blive distraheret af fristelsen ved nye, friske muligheder i en sådan grad, at andet arbejde påvirkes.
- Kan et for stort fokus på at forfølge én eller to større muligheder, der aldrig synes at blive realiseret, betyde, at du går glip af muligheder, der med større sandsynlighed vil bære frugt? HANDLING: Sæt regelmæssigt spørgsmålstejn ved, hvor det bedst kan betale sig at bruge tid og gøre en indsats for at realisere det bedste resultat.
- Hvordan påvirker dit fokus på det næste store salg en mere langsigtet udvikling af kunder? HANDLING: Stræb efter at udvikle holdbare kunderelationer gennem stærk kundestyring, ekstra god service og fremragende udførelse.
- Bliver dit konkurrenceorienterede mindset altid kanaliseret på passende vis? HANDLING: Sørg for, at konkurrenceorienteret energi er eksternt rettet i stedet for rettet mod teammedlemmer eller andre afdelinger.

Styrker (De øverste 8)

Interagere med mennesker

Udvide entusiasme; Skabe kontakt; Netværke



Meget højt

højere potentiale end omkring 95 % af ledere og specialister

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.

Mulige overdrevne styrker – opmærksomhedspunkter

- Er der fare for at tage for meget af andres tid? HANDLING: Sørg for at sikre, at den person, der er taget kontakt til, har tid til at interagere.
- Pas på med at blive opfattet som overentusiastisk med manglende dømmekraft eller evne til at skelne. HANDLING: Sørg for at bedømme en given situation, og vær bevidst om, hvornår der skal lægges bånd på entusiasmen.
- Kan det at sikre regelmæssig kontakt af og til virke påtrængende eller forstyrrende for mindre selskabelige mennesker? HANDLING: Vær opmærksom på tegn fra andre på, at de ikke har lyst til at tale.
- Er der fare for kun at holde sig til de samme begivenheder og netværk? HANDLING: Overvej regelmæssigt nye netværksmuligheder, og sæt klare mål for at netværke.

Områder med mulige udfordringer (De nederste 8)

Opretholde standarder

Optræde etisk korrekt; Opretholde fortrolighed;
Handle med integritet

1 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Særdeles lavt

højere potentiale end omkring 1 %
af ledere og specialister

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

1 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Særdeles lavt

højere potentiale end omkring 1 %
af ledere og specialister

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.

Teamarbejde

Arbejde deltagende; Opmuntre til teamarbejde;
Inddrage andre i beslutninger

1 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Særdeles lavt

højere potentiale end omkring 1 %
af ledere og specialister

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.

Områder med mulige udfordringer (De nederste 8)

Forstå mennesker

Udvis empati; Lytte til andre; Forstå motivation

1 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Særdeles lavt

højere potentiale end omkring 1 % af ledere og specialister

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.

Udvikle strategier

Lægge strategier; Forudse tendenser; Forestille sig fremtiden

1 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Særdeles lavt

højere potentiale end omkring 1 % af ledere og specialister

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.

Udforske muligheder

Udvikle koncepter; Anvende teorier; Identificere bagvedliggende principper

1 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Særdeles lavt

højere potentiale end omkring 1 % af ledere og specialister

Udviklingsaktiviteter

- Bed kolleger om at forklare deres begrundelse for at foreslå en løsning, der synes at være for kompleks. Det kan styrke deres overvejelser såvel som din egen forståelse.
- Overvej koncepter foreslået af kolleger, og undersøg, hvordan de kan videreudvikles.
- Forsøg at blive involveret i noget nyt, der afhænger af en anden teori eller fremgangsmåde.
- Øv dig i at gennemtænke de væsentligste dele af et koncept.

Områder med mulige udfordringer (De nederste 8)

Udvikle ekspertise

Udnytte læremuligheder; Tilegne sig viden og færdigheder; Opdatere specialistviden

1 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Særdeles lavt

højere potentiale end omkring 1 % af ledere og specialister

Udviklingsaktiviteter

- Sæt en vis mængde tid af til personlig udvikling hver måned med henblik på at nå to personlige udviklingsmål om måneden.
- Identificér andre, der regelmæssigt prioriterer egen udvikling, for at finde ud af, hvordan de får mest muligt ud af læringsmulighederne.
- Øv dig i at skimme tekster og fremhæve væsentlige læringspunkter i artikler.
- Sæt tid af hver måned til egen opdatering via relevante tidsskrifter og forskning.

Engagere andre

Motivere den enkelte; Inspirere mennesker; Opmuntre

1 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Særdeles lavt

højere potentiale end omkring 1 % af ledere og specialister

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.

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

Udfordre ideer

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



Højt

højere potentiale end omkring 90 %
af ledere og specialister

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 spørgsmålstejn 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.

Yderligere 20 områder

Udvis ro

Forblive rolig; Håndtere pres; Håndtere pres



Højt

højere potentiale end omkring 90 % af ledere og specialister

Bygge på styrker

- Vær opmærksom på potentielle problemer, efterhånden som de opstår, og grib stille og roligt ind, før tingene eskaleres.
- 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.

Vælg praktiske fremgangsmåder

Anvend praktiske færdigheder; Lære gennem handling; Anvende sund fornuft



Ganske Højt

højere potentiale end omkring 75 % af ledere og specialister

Bygge på styrker

- Forsøg at blive involveret i aktiviteter, der gør mest muligt brug af dine praktiske bidrag. Tilbyd f.eks. din hjælp i forbindelse med brugeraccepttest (UAT) eller til revidering af brugervejledninger.
- Hjælp andre med at omsætte deres abstrakte planer og idéer til håndterbare opgaver og aktiviteter.
- Eksperimentér med nye fremgangsmåder. Anerkend, hvad der lykkedes, og gentag det næste gang.
- Sæt en halv time af til at overveje, hvordan noget vil fungere, og sæt spørgsmålstejn ved, om der findes bedre, mere direkte og effektive måder at gøre tingene på.

Yderligere 20 områder

Forfølge mål

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



Ganske Højt

højere potentiale end omkring 75 % af ledere og specialister

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.

Lede mennesker

Styre mennesker; Koordinere grupper; Styre ting



Middel

højere potentiale end omkring 60 % af ledere og specialister

Bygge på styrker

- Identificér muligheder for at lede større projekter og teams, hvor der er flere mellemmenneskelige 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.

Etablere nære forhold

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



Middel

højere potentiale end omkring 60 % af ledere og specialister

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

Tænke positivt

Være optimistisk; Komme sig over modgang;
Udvide begejstring



Middel

højere potentiale end omkring 60 %
af ledere og specialister

Bygge på styrker

- Inddrag kolleger, der er mindre positive, og opmuntr dem til at se fordelene ved foreslåede planer.
- Anerkend, at projektledere og risikoanalytikere ikke nødvendigvis er særligt optimistiske. Arbejd konstruktivt sammen med dem.
- Vær et godt eksempel. Vis andre, hvordan man lærer af erfaringer og hurtigt kommer videre.
- Hjælp med at skabe et positivt og produktivt arbejdsmiljø for teamet.

Løse opgaver

Arbejde hurtigt; Opretholde produktivitet;
Multitasking



Middel

højere potentiale end omkring 60 %
af ledere og specialister

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.

Dokumentere fakta

Skrive flydende; Forstå logiske argumenter;
Finde fakta



Middel

højere potentiale end omkring 40 %
af ledere og specialister

Udviklingsaktiviteter

- Begynd med at skabe en klar, enkel struktur med hovedoverskrifter, der repræsenterer de emner, der skal behandles i et skriftligt dokument.
- Gennemlæs dine dokumenter, og forsøg at omskrive med færrest mulige ord, samtidig med at den centrale mening og de væsentligste budskaber bevares.
- Indtag et synspunkt, der er modsat dit, og øv dig i at argumentere imod det.
- Søg information fra så mange forskellige kilder som muligt. Informationen er ofte ikke at finde det første sted, den søges.

Yderligere 20 områder

Overholde tidsplaner

Overholde deadlines; Følge tidsplaner;
Færdiggøre opgaver



Ganske lavt

højere potentiale end omkring 25 %
af ledere og specialister

Udviklingsaktiviteter

- Udarbejd en liste over de aktiviteter, der kræves for at udføre et projekt. Notér løbende de afsluttede opgaver.
- Opdel de overordnede tidsrammer for et projekt i kortere intervaller for at sikre mere regelmæssige fremskridt og kontrol med processen.
- Udarbejd en klar tidsplan, der indikerer 'hvem, hvornår og hvor' for hver aktivitet. Foretag regelmæssige tilpasninger af tidsplanen.
- Gør det til en vane at tage fat på alle ufærdige opgaver.

Fortolke data

Kvantificere problemstillinger; Anvende
teknologi; Evaluere informationer objektivt



Ganske lavt

højere potentiale end omkring 25 %
af ledere og specialister

Udviklingsaktiviteter

- Arbejd sammen med en erfaren kollega, og drøft fordelene ved de forskellige typer dataanalyse, vedkommende anvender.
- Gennemgå erhvervsrapporter, og læs erhvervs-/finanssektioner i aviser. Fokusér på at forstå, hvorfor de rapporterer bestemte tal, og hvordan god rapportering af data ser ud.
- Bed en erfaren bruger om råd og coaching inden for specifikke områder af informationsteknologi, specielt hvor selvtilliden mangler.
- Lav en liste over fakta for begge sider af et argument, og opvej disse imod hinanden.

Invitere til feedback

Anerkende kritik; Opmuntre til kritisk tænkning;
Indhente feedback



Ganske lavt

højere potentiale end omkring 25 %
af ledere og specialister

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.

Yderligere 20 områder

Lede opgaver

Arbejde metodisk; Planlægge aktiviteter;
Foretage prioriteringer



Lavt

højere potentiale end omkring 10 %
af ledere og specialister

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.

Give indblik

Kontinuerligt foretage forbedringer; Identificere
centrale spørgsmål; Foretage intuitive
bedømmelser



Lavt

højere potentiale end omkring 10 %
af ledere og specialister

Udviklingsaktiviteter

- Vær åben for nye idéer og nye måder at gøre tingene på. Konsultér kolleger, og bed om forslag.
- Overvej forandringer, der kan føre til 5-10 % forbedring inden for væsentlige resultatområder.
- Overvej projekter og opgaver på en mere struktureret måde. Begynd med at skrive ned, hvad målene er. Udarbejd derefter en liste over indvirkende faktorer, og anfør nogle af de væsentligste kriterier for at træffe en beslutning.
- Lær at forstå og bruge din intuition. Hvis fakta indikerer en konklusion, men rejser personlig tvivl, så brug tid på at tænke over, hvorfor der er tvivl. Skriv tvivlsspørgsmålene ned, og gennemgå senere, hvilke af dine tvivlsspørgsmål der var berettigede.

Tjekke ting

Finde fejl; Sikre nøjagtighed; Producere arbejde
af høj kvalitet



Lavt

højere potentiale end omkring 10 %
af ledere og specialister

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.

Yderligere 20 områder

Generere ideer

Producere ideer; Opfinde fremgangsmåder;
Tage radikale løsninger i brug



Lavt

højere potentiale end omkring 10 %
af ledere og specialister

Udviklingsaktiviteter

- Husk, at få idéer er virkelig originale. Se på tilsvarende idéer, der er implementeret andre steder, og overvej, hvordan du kan bruge dem.
- Tilbring tid sammen med kreative kolleger. Konsultér dem regelmæssigt, og byg videre på deres idéer.
- Konsultér andre for at finde frem til en effektiv og unik løsning.
- Brug omvendt logik. Se på, hvad der får noget til at fejle, og søg derefter efter måder at forbedre disse væsentlige områder på.

Tage godt imod forandringer

Klare forandring; Tolerere usikkerhed; Tilpasse
sig nye udfordringer



Meget lavt

højere potentiale end omkring 5 %
af ledere og specialister

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.

Undersøge information

Analysere information; Stille undersøgende
spørgsmål; Producere løsninger



Meget lavt

højere potentiale end omkring 5 %
af ledere og specialister

Udviklingsaktiviteter

- Tal med en person, der er god til analyse, om, hvordan du har tænkt dig at undersøge et problem.
- Vælg en struktureret tilgang til at analysere information, og overvej hver problemstilling enkeltvis.
- Tænk over, hvilke spørgsmål der er behov for at stille forud for ethvert interview eller diskussion. Skriv spørgsmålene ned, og vær klar over, hvad der skal klarlægges.
- Se på de løsninger, der er fundet på tidligere problemer af tilsvarende karakter, og vurder, hvorvidt der er læring at hente.

Yderligere 20 områder

Løse konflikter

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



Meget lavt

højere potentiale end omkring 5 % af ledere og specialister

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.

Følge procedurer

Overholde regler; Følge instruktioner; Minimere risici



Meget lavt

højere potentiale end omkring 5 % af ledere og specialister

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.