wave

Udviklingsrapport
T. Testesen

Professional

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 24.000 "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, respondenten 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.

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

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 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.

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Styrker (De øverste 8)

Generere ideer Producere ideer; Opfinde fremgangsmåder; Tage radikale løsninger i brug		Særdeles højt højere potentiale end omkring 99 % af ledere og specialister

Bygge på styrker

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

Mulige overdrevne styrker - opmærksomhedspunkter

- Kan din stærke fokus på at komme med ideer af og til ske på bekostning af levering? HANDLING: Vær varsom med ikke at påtage dig for mange opgaver.
- Med så mange ideer kan det være vanskeligt at prioritere og udvikle de væsentligste. HANDLING: Identificér de ideer, der gør en forskel. Promovér dem og undgå at præsentere mange ideer på én gang.
- Kan din søgen efter kreativitet ske på bekostning af overvejelsen om væsentlige parametre og krav? HANDLING: Forstå og overhold oplæggets krav.
- 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.

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Styrker (De øverste 8)

Udfordre ideer Sætte spørgsmålstegn ved antagelser; Udfordre etablerede synspunkter; Gøre eget perspektiv gældende		**Særdeles højt** højere potentiale end omkring 99 % af ledere og specialister

Bygge på styrker

- Identificer projekter at involvere sig i, som behøver forandring, og hvor en vis modstand eventuelt kan forventes.
- Opmuntr kolleger til at se udfordringer som konstruktive. Forklar fordele og sælg ideer. Stop ikke ved selve udfordringen.
- Vær indstillet på at se efter 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 stille spørgsmålstegn ved tingene på trods af, at der er givet en række rimelige svar? HANDLING: Undgå at være unødvendig 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: Vær sikker på, at andre har givet udtryk for deres synspunkt og, at ingen oplever, at de er tvunget ind 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 og debattere med uden for arbejdstiden.

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Styrker (De øverste 8)

Træffe beslutninger Tage beslutning om handling; Påtage sig ansvar; Stå ved beslutninger		Særdeles højt højere potentiale end omkring 99 % 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 i mod en konklusion.
- Investér energi i de opgaver, som 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 mennesker om at styre nogle møder og om at sikre fremdrift.
- 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 koncentrér 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 standpunkter driver beslutninger snarere end relevante kriterier.

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Styrker (De øverste 8)

Give indblik Kontinuerligt foretage forbedringer; Identificere centrale spørgsmål; Foretage intuitive bedømmelser		**Særdeles højt** højere potentiale end omkring 99 % af ledere og specialister

Bygge på styrker

- Identificer områder, hvor kapaciteten til at forbedre ting vil gøre mest gavn.
- Tilbyd dine forslag til potentielle forbedringer til lederne/teamlederne. Promovér fordelene ved at gennemføre forandringerne.
- Hjælp andre med at få redskaberne til at identificere væsentlige punkter. Opmuntr dem til at reflektere over de væsentligste mål og sammenhængen i projekter og at evaluere de væsentligste risici.
- Lær at forstå din intuition. Reflekter over, hvornår din intuition har været 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 at søge konstant 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 ind til kernen i et problem til tider bruge for lidt tid til at forklare deres tanker til andre? HANDLING: Sæt tilstrækkelig tid af til at retfærdiggøre og forklare dine anbefalinger og konklusioner til kolleger.
- Findes der risiko for at være for villig til at træffe beslutninger på baggrund af intuition, når der mangler væsentlige data ? HANDLING: Identificér væsentlige data til at understøtte din intuition.

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Styrker (De øverste 8)

Udforske muligheder Udvikle koncepter; Anvende teorier; Identificere bagvedliggende principper		**Meget højt** højere potentiale end omkring 95 % af ledere og specialister

Bygge på styrker

- Når kolleger kommer med forslag, foreslå da links og mønstre med henblik på at skabe sammenhæng i stedet for isolerede ideer.
- 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.
- Træn i at kommunikere de væsentligste dele af et koncept.

Mulige overdrevne styrker - opmærksomhedspunkter

- Vær forsigtig med at undersøge en for bred vifte af muligheder, så du dermed ikke skaber klarhed over for andre. HANDLING: Hold præsentationer fokuserede og enkle. Vær koncentreret om et tema ad gangen.
- Vær forsigtig med at blive for opslugt af ideer og modeller uden at omsætte disse til praktiske anvendelsesområder for potentielle brugere/kunder. HANDLING: Fokuser på forslagenes praktiske gennemførlighed og de kommercielle fordele for slutbrugere.
- Finder kolleger din evne til at teoretisere distraherende, specielt når der er stramme deadlines? HANDLING: Respekter de deadlines, som alle arbejder hen mod. Acceptér, at der kan teoretiseres og konceptualiseres på andre tidspunkter.
- Er der til tider fare for, at din meget dybdegående viden kan føre til, at du fokuserer på ting, der er af begrænset interesse for andre bortset fra specialister inden for området? HANDLING: Undgå at miste overblikket over, hvad der er vigtigt for dem, der køber eller sælger et produkt eller en serviceydelse ved at blive indfanget i tekniske detaljer.

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Styrker (De øverste 8)

Forfølge mål Opnå fremragende resultater; Handle med beslutsomhed; Blive ved trods vanskeligheder		**Meget højt** højere potentiale end omkring 95 % 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 maksimerer styrker, 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 teamet eller organisationens overordnede præstation. HANDLING: Sørg for, at personlige mål er tæt forbundet med både teamet og de overordnede mål?.
- Hvor værdifulde og anerkendte føler de, der bidrager til succes, sig? 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, påvirkningen af din beslutsomme tilgang på andres balance mellem arbejde og privatliv.
- Er der risiko for at fordybe sig for meget i vanskelige opgaver, som 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.

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Styrker (De øverste 8)

Udvikle strategier Lægge strategier; Forudse tendenser; Forestille sig fremtiden		Meget højt højere potentiale end omkring 95 % af ledere og specialister

Bygge på styrker

- Inkluder taktik og tanker om effektiv implementering ved siden af strategi.
- Sammenlign de strategier, der er anvendt af forskellige organisationer inden for samme branche.
- Sammenlign ændringer i din egen funktion/branche med ændringer i andre organisationer.
- Lær mere om hele organisationens virke. Forsøg at bruge tid på at arbejde i forskellige afdelinger.

Mulige overdrevne styrker - opmærksomhedspunkter

- Kan din langsigtede fokus ske på bekostning af at håndtere de aktuelle problemstillinger? HANDLING: Skift mellem et operationelt og strategisk fokus, som tiden tillader det - lad ikke det ene dominere det andet.
- Er din stærke strategiske fokus medvirkende til, at du skaber strategier med begrænset eller ingen rådføring med andre? HANDLING: Tjek strategisk tænkning med erfarne udøvere.
- Er det muligt, at dine forudsigelser med hensyn til tendenser er forkerte eller delvist forkerte? HANDLING: Vær parat til at retfærdiggøre forudsigelser om fremtiden og inddrag i den strategiske tænkning nogle forskellige scenarier om, hvad der kan ske.
- Er din vision for fremtiden den korrekte? Husk, at de fleste ledere, der har taget fejl, på et tidspunkt var overbeviste om, at deres vision var rigtig. HANDLING: Undersøg regelmæssigt om der er lagt tilstrækkelig vægt på vigtigheden af et specielt emne, f.eks. ny teknologi, potentiel ny lovgivning.

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Styrker (De øverste 8)

Gribe muligheder Identificere forretningsmuligheder; Generere salg; Overgå konkurrenter		Højt højere potentiale end omkring 90 % af ledere og specialister

Bygge på styrker

- Vis andre, hvordan nye muligheder udnyttes gennem faglige gruppe/branchegrupper (f.eks. forestå præsentationer, bidrag til nyhedsbreve eller avisartikler, skriv 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 dækkende gennemgang og søg 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 aktuelle behov. HANDLING: Vær forsigtig med at blive distraheret af fremkomsten af friske, nye muligheder i en grad, der gør, 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, som med større sandsynlighed vil bære frugt? HANDLING: Sæt regelmæssigt spørgsmålstegn 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, god service og fortrinlig udførelse.
- Er dit konkurrence mind-set altid kanaliseret på passende vis? HANDLING: Sørg for, at konkurrenceorienteret energi er eksternt rettet i stedet for rettet mod teammedlemmer eller andre afdelinger.

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Områder med mulige udfordringer (De nederste 8)

Lede opgaver

Arbejde metodisk; Planlægge aktiviteter; Foretage prioriteringer

Særdeles lavt
højere potentiale end omkring 1 % af ledere og specialister

Udviklingsaktiviteter

- Udfør og 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 indarbejd plads til eventuelle uventede hændelser i planerne. Kommuniker omgående med teammedlemmer, når planerne ændres.
- Prøv at afbalancere både opgavers hasteorden og vigtighed, når der prioriteres.

Følge procedurer

Overholde regler; Følge instruktioner; Minimere risici

Særdeles lavt
højere potentiale end omkring 1 % af ledere og specialister

Udviklingsaktiviteter

- Lær hvordan de væsentligste forretningsprocesser er en fordel for afdeling, organisation, kunder, interessenter og samfund.
- 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 eksisterer en liste over kendte risici for din virksomheds branche. Overvej, hvilke ressourcer der er i fare, hvad der udgør en trussel, og hvad konsekvenserne er.

Overholde tidsplaner

Overholde deadlines; Følge tidsplaner; Færdiggøre opgaver

Meget lavt
højere potentiale end omkring 5 % 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 projektet 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.

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Områder med mulige udfordringer (De nederste 8)

Teamarbejde

Arbejde deltagende; Opmuntre til teamarbejde; Inddrage andre i beslutninger

Meget lavt
højere potentiale end omkring 5 % af ledere og specialister

Udviklingsaktiviteter

- Brug tid på at lære teammedlemmer samt deres roller og bidrag at kende.
- Tjek, at alle de relevante personer, der eventuelt anvender et produkt eller en serviceydelse, involveres på en eller anden måde.
- Anerkend fordelen 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.

Opretholde standarder

Optræde etisk korrekt; Opretholde fortrolighed; Handle med integritet

Meget lavt
højere potentiale end omkring 5 % 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 information er fortrolig.
- 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.

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 kontrollerer detaljer.
- Brug stavekontrol og andre softwareprogrammer til at spotte stavefejl, grammatiske fejl, matematiske fejl, formateringsproblemer, etc.
- Vær disciplineret til grundigt at tjekke præcisionen i fakta og tal.
- Tilstræb at gøre arbejdet rigtigt første gang. Hold øje med niveauet og antallet af ændringer og rettelser, der opdages af andre, og reducér det over tid.

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Områder med mulige udfordringer (De nederste 8)

Værdsætte den enkelte Udvise hensyn; Tolerere andre; Have tillid til andre		Lavt højere potentiale end omkring 10 % af ledere og specialister

Udviklingsaktiviteter

- Når andre laver en fejl eller fejlvurdering, reflektér 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 din egen.
- Forklar, hvordan mennesker kan gøre sig fortjent til tillid; Gør dine forventninger klare.

Forstå mennesker Udvise empati; Lytte til andre; Forstå motivation		Lavt højere potentiale end omkring 10 % 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 fuldt ud.
- Spørg andre om, hvad der motiverer dem, og hvorfor de har foretaget de valg, de har.

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Fastlæggelse af udviklingsprioriteter

Hovedudviklingsområde

Udviklingstiltag

Overblik over udviklingsområder - Hvad, hvordan og hvornår?

Hovedudviklingsområde

Udviklingstiltag

Overblik over udviklingsområder - Hvad, hvordan og hvornår?

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Fastlæggelse af udviklingsprioriteter

Hovedudviklingsområde

Udviklingstiltag

Overblik over udviklingsområder - Hvad, hvordan og hvornår?

Hovedudviklingsområde

Udviklingstiltag

Overblik over udviklingsområder - Hvad, hvordan og hvornår?

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Yderligere 20 områder

Undersøge information Analysere information; Stille undersøgende spørgsmål; Producere løsninger		Højt højere potentiale end omkring 90 % af ledere og specialister

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 gennemførligheden og effektiviteten af løsningen og tilpas den i overensstemmelse dermed.

Mulige overdrevne styrker - opmærksomhedspunkter

- Prioriterer du nogle gange analyse på bekostning af at tage en beslutning? HANDLING: Sørg for, at analysen understøtter beslutningsprocessen i stedet for at forsinke den.
- Meget analytiske personer risikerer at drukne i store mængder information. HANDLING: Modstå fristelsen til at analysere yderligere. Husk hvad formålet med analysen er.
- Kan det at stille mange uddybende spørgsmål til tider være bremsende for en proces? HANDLING: Vær indstillet på at stoppe med at stille spørgsmål og nogle gange arbejde med, hvad der kan være mangelfuld information.
- Kan et stærkt ønske om at finde løsninger betyde, at der bruges energi på at adressere mindre vigtige problemstillinger? HANDLING: Husk at tjekke den tid, der bruges på problemstillinger set i forhold til deres relative vigtighed for den overordnede plan.

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Yderligere 20 områder

Overbevise mennesker Overtale andre; Påvirke meninger; Forhandle		Højt højere potentiale end omkring 90 % 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 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, læs kropssprog og modstå fristelsen til at oversælge.
- Pas på med ikke at blive opfattet som for påtrængende ved konstant at forsøge at overbevise andre. HANDLING: Undgå at forsøge 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 mennesker, der bliver vrede eller irriterede. Det kan være værd at overveje at skifte emnet til ét, hvor der er en større chance for et positivt resultat.
- Pas på med at gå efter personlige sejre hyppigere 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.

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Yderligere 20 områder

Imponere mennesker Tiltrække opmærksomhed; Fremme personlige præstationer; Opnå anerkendelse		**Højt** højere potentiale end omkring 90 % 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, særligt i ekstremt konkurrenceorienterede eller konfronterende miljøer. HANDLING: Maksimér positiv eksponering og minimér negativ eksponering.
- Det er ikke altid hensigtsmæssigt at tage opmærksomheden fra nogle, 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 gør, at en præstation skiller sig ud som værende exceptionel.
- Vær opmærksom på ikke at tage for meget af æren og at undlade at belønne teammedlemmer på passende vis. HANDLING: Anerkend altid andres bidrag. Folk vil sandsynligvis i stigende grad være tilbøjelig til proaktivt at samarbejde om projekter.

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Yderligere 20 områder

Tage handling Få ting til at ske; Tage initiativ; Investere energi		Højt højere potentiale end omkring 90 % 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 synes at komme ordentligt i gang, og hvor motivationen er lav og sørg for at det bevæger sig fremad).

Mulige overdrevne styrker - opmærksomhedspunkter

- Medfører spændingen ved at starte noget nyt , at rutinearbejde nedprioriteres? HANDLING: Planlæg tid til 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 med, at dine initiativer ikke kræver ressourcer, der allerede er tildelt eksisterende projekter.
- Er du tilbøjelig til at påtage dig nye opgaver, hvor du haren relativ 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 brug af min tid/energi"', før du skynder dig videre til den næste aktivitet.

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Yderligere 20 områder

Lede mennesker

Styre mennesker; Koordinere grupper; Styre ting

Højt
højere potentiale end omkring 90 % af ledere og specialister

Bygge på styrker

- Identificer 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 til dem.
- Varetag en rolle, der kræver koordinering af mennesker på forskellige lokationer.
- Brug softwarepakker som hjælp til at lede og koordinere projekter.

Mulige overdrevne styrker - opmærksomhedspunkter

- Pas på med at fortælle andre præcis, hvordan de skal gøre alt. HANDLING: Giv ansatte klare mål og guid dem til at nå målene uden at blive for styrende.
- En stærk tilbøjelighed til at tage styring kan føre til, at man tiltrækker mindre dominerende ledere. HANDLING: Undgå 'automatisk' at tage styring i nye situationer.
- Pas på delegering, der grænser til frasigelse af ansvar. HANDLING: Er der behov for at identificere de overordnede mål, tage kontrollen igen og gøre klart, hvem der forventes at gøre hvad?
- Vær forsigtig med at detailstyre alt for meget. HANDLING: Få andre til at tjekke detaljerne, når det er relevant.

Demonstrere selvsikkerhed

Udvise selvtillid; Bestemme egen fremtid; Værdsætte egne bidrag

Ganske Højt
højere potentiale end omkring 75 % 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.

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Yderligere 20 områder

Tænke positivt

Være optimistisk; Komme sig over modgang; Udvise begejstring

Ganske Højt
højere potentiale end omkring 75 % af ledere og specialister

Bygge på styrker

- Inddrag kolleger, som er mindre positive og opmuntr dem til at se fordelene ved foreslåede planer.
- Anerkend, at projektledere og risikoanalytikere måske ikke er specielt 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.

Udvise ro

Forblive rolig; Håndtere pres; Tolerere stress

Ganske Højt
højere potentiale end omkring 75 % af ledere og specialister

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 forblive rolig er særligt fordelagtigt .
- Søg arbejde i mangefacetterede roller med komplekse krav.
- Vurdér forholdet mellem arbejdspres og præstation. Find det arbejdspres, som er optimalt for dig for, at du kan fremme din personlige præstation.

Udvikle ekspertise

Udnytte læremuligheder; Tilegne sig viden og færdigheder; Opdatere specialistviden

Middel
højere potentiale end omkring 60 % af ledere og specialister

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 inden for personlig udvikling med henblik på at fremme fastholdelsen af ny information.
- Undersøg gængse tanker inden for et relevant arbejdsområde og skriv en kritik af de væsentligste argumenter.

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Yderligere 20 områder

Tage godt imod forandringer

Klare forandring; Tolerere usikkerhed; Tilpasse sig nye udfordringer

Middel
højere potentiale end omkring 60 % af ledere og specialister

Bygge på styrker

- Undersøg muligheder for at arbejde med forandring/transformationsprojekter.
- Bliv involveret i planlægning af kommunikationen om forandring.
- Forsøg at blive involveret i noget, som du har mindre kendskab til, f.eks. nye forretningsområder eller nye dele af organisationen.
- Accepter nye og anderledes ansvarsområder.

Dokumentere fakta

Skrive flydende; Forstå logiske argumenter; Finde fakta

Middel
højere potentiale end omkring 60 % af ledere og specialister

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.

Fortolke data

Kvantificere problemstillinger; Anvende teknologi; Evaluere informationer objektivt

Middel
højere potentiale end omkring 60 % af ledere og specialister

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 numeriske nøgleinformationer på en klar og forståelig måde, så læseren hurtigt kan finde dem. Identificer og fremhæv nøgletal, når det er muligt.
- Gennemgå den seneste udvikling inden for den anvendte informationsteknologi, og identificer områder, der kan forbedre dit arbejde.
- Identificer muligheder for at coache andre i beslutningssammenhænge, fremhæv behovet for at tage objektiv information i betragtning og modstå subjektiv påvirkning.

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Yderligere 20 områder

Formidle informationer tydeligt Holde oplæg; Forklare ting; Udvise selvtillid i sociale sammenhænge		Middel højere potentiale end omkring 60 % af ledere og specialister

Bygge på styrker

- Brug tid på både at udvikle og levere træningsmateriale.
- Præsenter forskellige emner og til forskellige tilhørere. Tilbyd at tale eksternt såvel som internt.
- Gå efter muligheder for at formidle samme information til forskellige mennesker. Gennemgå det hver gang og søg at forbedre det.
- 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".

Engagere andre Motivere den enkelte; Inspirere mennesker; Opmuntre		Middel højere potentiale end omkring 40 % af ledere og specialister

Udviklingsaktiviteter

- Identificer 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 god præstation.

Interagere med mennesker Udvise entusiasme; Skabe kontakt; Netværke		Middel højere potentiale end omkring 40 % af ledere og specialister

Udviklingsaktiviteter

- Tænk over, hvem det er vigtigt at være i regelmæssig kontakt med og tjek , om du har talt med dem inden for den seneste uge eller måned.
- Ros kolleger og ønsk tillykke, når de har gjort noget godt.
- Stræb efter at skabe to nye kontakter om måneden.
- Meld dig ind i en professionel organisation/forening og tag en aktiv rolle i lokale begivenheder.

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Yderligere 20 områder

Løse opgaver Arbejde hurtigt; Opretholde produktivitet; Multitaske		Ganske lavt højere potentiale end omkring 25 % af ledere og specialister

Udviklingsaktiviteter

- Arbejd med præcist at vurdere den tid, det kræver at udføre daglige opgaver og aktiviteter. Brug eventuel tid, hvor der er mindre travlt til at hjælpe kolleger, arbejde på specielle opgaver eller til faglig udvikling.
- Sæt tempoet op ved at forblive fokuseret og undgå unødvendig langvarig interaktion med andre.
- Sæt klare produktivitetsmål. Før kontrol med det præsterede og tilpas, indtil et tilfredsstillende niveau opretholdes over tid.
- Afsæt tid til at fokusere på kritiske opgaver. Lad være med at tage imod telefonopkald og undgå at tjekke e-mails.

Vælge praktiske fremgangsmåder Anvende praktiske færdigheder; Lære gennem handling; Anvende sund fornuft		Lavt højere potentiale end omkring 10 % af ledere og specialister

Udviklingsaktiviteter

- Fokuser 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 bruge det på en effektiv og sikker 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. Fokuser 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.

Løse konflikter Berolige mennesker, der er rystede; Håndtere vrede personer; Løse stridigheder		Lavt højere potentiale end omkring 10 % 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, som er rystede.
- Hav indføling med andre og hjælp dem til at erkende, at der bliver lyttet til dem, og at de bliver forstået.
- Forstå diskussionens kontekst og lyt derefter til begge sider.

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Yderligere 20 områder

Invitere til feedback Anerkende kritik; Opmuntre til kritisk tænkning; Indhente feedback		Lavt højere potentiale end omkring 10 % 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 feedback i rette tid, det vil sige umiddelbart efter en begivenhed/et projekt.

Etablere nære forhold Få andre til at føle sig godt tilpas; Byde andre velkommen; Få venner		Lavt højere potentiale end omkring 10 % af ledere og specialister

Udviklingsaktiviteter

- Stil åbne spørgsmål. Opmuntr folk til at tale om sig selv.
- Observer erfarne værter. Se hvordan de skaber en positiv atmosfære.
- Opsøg nye medarbejdere . Gør noget ud af introduktionen.
- Tag initiativ til mere sociale kontakter uden for arbejdslivet. Udnyt muligheder for at være med i klubber og prøv nye aktiviteter.

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.