wave™

Ekspert Coaching
T. Testesen

Professional

Styles

Indhold

Introduktion....3
Overordnet profil....5
Fuldstændig psykometrisk profil – Svaroversigt....6
Fuldstændig psykometrisk profil - Tankegang Cluster....7
Fuldstændig psykometrisk profil - Indflydelse Cluster....8
Fuldstændig psykometrisk profil - Tilpasningsevne Cluster....9
Fuldstændig psykometrisk profil - Leverance Cluster....10
Sammenfatning psykometrisk profil....11
Kompetencepotentialeprofil....12
Forudsigelse af match med virksomhedskultur/omgivelser....13
Coaching-forberedelse....14
Største styrker....15
Områder med udfordringer....19
Coachingplan....21

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

Overordnet profil

Den overordnede profil skitserer de 12 primære sektioner i profilen, som er grupperet under fire overordnede clusteroverskrifter – Tankegang, Indflydelse, Tilpasningsevne og Leverance. Under hver af de 12 sektionsoverskrifter gives der information om de tre underliggende dimensioner – 36 dimensioner i alt.

Fuldstændig psykometrisk profil

Fuldstændig psykometrisk profil – Svaroversigt giver en sammenfatning af T. Testesens svar på testen. De fire indikatorer i Sammenfatning af svar fremhæver eventuelle markante svarmønstre. Den fuldstændige psykometriske profil fokuserer på de 36 Styles dimensioner, som er fordelt under fire overordnede clustre (Tankegang, Indflydelse, Tilpasningsevne og Leverance). Hvert cluster er inddelt i tre sektioner (12 i alt), som hver består af tre dimensioner. Disse 36 dimensioner består alle af tre underliggende facetter (108 i alt), og under navnet på hver dimension gives der verbale beskrivelser af facetscorerne.

Sammenfatning psykometrisk profil

Sammenfatning psykometrisk profil giver et overblik over de 36 dimensioner i Styles profilen på en enkelt side. Det fremhæves, hvor der er spredning i facetter. Det fremhæves også, hvor motivation eller talent er højest (den højeste er angivet med M eller T), og hvor normativ eller ipsativ er højest (den højeste er angivet med N eller I).

Kompetencepotentialeprofil

Kompetencepotentialeprofilen er udviklet på baggrund af databaser, der kobler facetterne i selvbeskrivelsestesten Styles til detaljerede, uafhængige vurderinger af jobpræstation. Dette giver en unik forudsigelse af T. Testesens sandsynlige styrker og udviklingsområder inden for 12 væsentlige præstationsområder. Underliggende komponenter i forbindelse med præstation er reflekteret i de verbale beskrivelser og scorer under hver af de 12 kompetenceoverskrifter. Denne indikation skal tolkes i forhold til de vigtigste krav i jobbet, som er fastlagt gennem jobanalyse eller metoder til afklaring af kompetencer. Endvidere bør man være opmærksom på, at en høj, positiv selvvurdering kan være udtryk for et mindre selvkritisk perspektiv, mens en lav selvvurdering kan være udtryk for et mere selvkritisk perspektiv. I sådanne tilfælde er det særlig vigtigt at verificere resultaterne med andre informationer.

Forudsigelse af match med virksomhedskultur/omgivelser

Forudsigelse af match med virksomhedskultur/-omgivelser giver en indikation af de aspekter ved kulturen, jobbet og miljøet, som sandsynligvis vil forstærke eller hæmme en persons succes. Saville Assessments forskning tyder på, at menneskers motivation og talenter spiller væsentligt sammen med virksomhedskultur, job og omgivelser, samt at dette samspil har afgørende indflydelse på jobpræstation og kompetencer.

Coaching-forberedelse

Denne rapport er udformet som en guide til personer, der ønsker at udvikle sig på egen hånd eller i samarbejde med en coach eller leder. Denne del giver mulighed for, at du kan forberede dig ved at opstille dine fremtidige mål og reflektere over dine styrker og områder med udfordringer.

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Introduktion

Største styrker

Denne del af rapporten præsenterer dine fire største styrker:

Skabe fornyelse
Kommunikere information
Gå efter succes
Udføre lederskab

Succesfulde personer ved typisk, hvad de er gode til og anvender deres styrker. Under 'Bygge på styrker' får du tips til, hvordan du udvikler og udnytter dine styrker, så de passer til de krav, din rolle stiller. Under 'Arbejde effektivt sammen med andre' får du tips til, hvordan organisationen og/eller din leder kan gøres opmærksomme på dine styrker og finde måder, I kan samarbejde på om at udvikle dem yderligere. Markante styrkeområder har størst sandsynlighed for at bidrage til effektivitet og arbejdsglæde. De kan imidlertid også få uønskede eller uheldige konsekvenser, såfremt de bliver overdrevet. Under 'Bruge styrker bedst muligt' får du tips til at optimere det særlige bidrag, du kan yde på arbejdspladsen i kraft af dine styrker.

Områder med udfordringer

Denne del af rapporten præsenterer to områder, hvor du har udfordringer:

Behandle detaljer
Strukturere opgaver

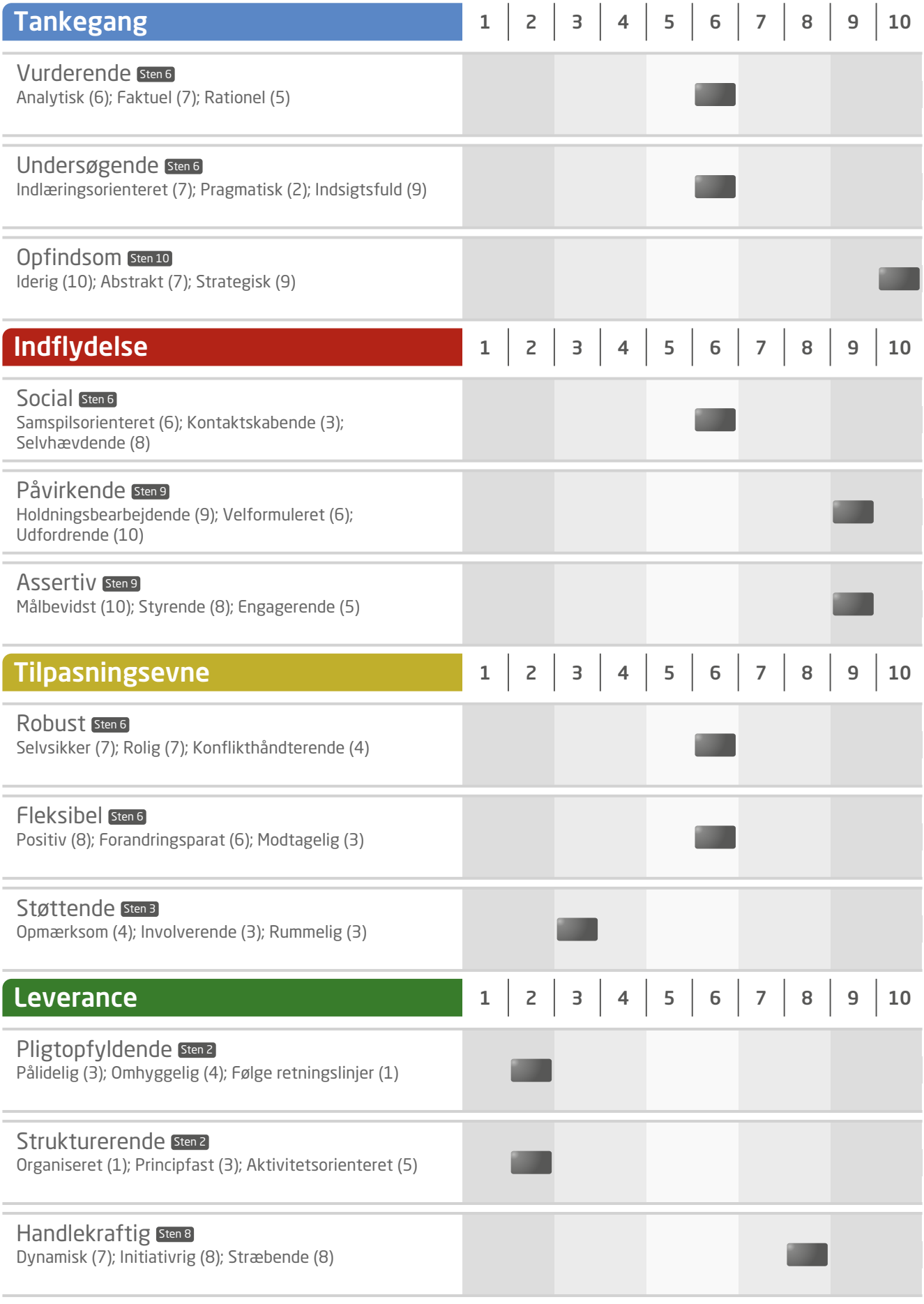
Dine områder med udfordringer er sandsynligvis ikke områder, hvor du har en stærk evne til eller et stærkt ønske om at ændre dig. Det kan dog være fordelagtigt at fokusere på dem på trods af, at du sandsynligvis er mindre modtagelig for udvikling inden for disse. Under 'Udvikle områder med udfordringer' får du tips til, hvordan du kan udvikle og håndtere dine begrænsninger. Under 'Arbejde effektivt sammen med andre' får du tips til, hvordan organisationen og/eller din leder kan være med til at finde måder til at støtte din udvikling.

Coachingplan

Denne rapport er udformet som en guide til personer, der ønsker at udvikle sig på egen hånd eller i samarbejde med en coach eller leder. Denne del giver mulighed for, at du kan forberede dig ved at opstille dine fremtidige mål og reflektere over dine styrker og områder med udfordringer.

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Overordnet profil



© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Fuldstændig psykometrisk profil – Svaroversigt

Denne profil giver en detaljeret vurdering af T. Testesens svar i selvbeskrivelsestesten Styles. Den indleder med en sammenfatning af svarbilledet, efterfulgt af en forklaring på strukturen i profilen. Svarmønstret skal holdes for øje, når den psykometriske profil tolkes. De næste fire sider rapporterer resultaterne på de fire overordnede clustre.

Sammenfatning af svar

Profilanalyse

Saville Assessments forskning indikerer, at den bedste prædiktor for jobpræstation generelt set er den score, der er indikeret af stenscoren (kombineret normativ-ipsativ). Der gives også information om selv mindre forskelle, som er fremhævet i profilen, og som er unikke for Wave-rapporter:

Facet variation. Hvor spredningen i facetscorer inden for en dimension er 3 sten eller derover, bliver dette indikeret både ved skravering på dimensionsskalaen og ved, at de individuelle facetscorer sættes i parentes efter en beskrivelse af hver facet.

N - I **Normativ-Ipsativ split.** Forskelle mellem normative scorer (vurdering) og ipsative scorer (rangordning) på 3 sten eller derover indikeres ved henholdsvis markeringen N og I. Når ipsative scorer er højere end normative scorer, kan personen have været selvkritisk i sine normative vurderinger. Hvis de normative scorer er højere end de ipsative, kan det betyde, at personen har været mindre selvkritisk og sandsynligvis har overdrevet sine normative vurderinger. Dette sætter fokus på specifikke områder, der kan udforskes, fremfor at give en uspecificeret måling af social ønskværdig adfærd.

M - T **Motivation-Talent split.** Forskelle mellem scorer på motivation og talent på 3 sten eller derover på en given dimension indikeres henholdsvis ved markeringen M og T. Sådanne forskelle kan indikere incitament til udvikling inden for givne områder, eller kan indikere områder, hvor omgivelserne har en stor indvirkning.

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Fuldstændig psykometrisk profil - Tankegang Cluster

Tankegang

Vurderende

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Analytisk Sten 6
er relativt interesseret i at analysere informationer (5); stiller relativt hyppigt uddybende spørgsmål (5); søger efter løsninger på problemer (7)

Faktuel Sten 7
kommunikerer godt skriftligt (7); er i en vis udstrækning interesseret i at forstå det logiske bag et argument (5); undersøger fakta omfattende (7)

Rationel Sten 5
kan i en vis udstrækning lide at arbejde med numeriske data (6); har begrænset interesse i IT (4); baserer til en vis grad beslutninger udelukkende på fakta (6)

Undersøgende

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Indlæringsorienteret Sten 7
har begrænset interesse i at lære nyt (4); er hurtig til at lære (7); lærer gennem læsning (7)

Pragmatisk Sten 2
har mindre fokus på at udføre praktisk arbejde end andre (4); har meget begrænset interesse i at lære gennem handling (1); lægger relativt begrænset vægt på at bruge sund fornuft (4)

Indsigtsfuld Sten 9
identificerer ofte måder at forbedre tingene på (8); kommer meget hurtigt til kernen i et problem (9); stoler på intuition, når der foretages vurderinger (8)

Opfindsom

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Iderig Sten 10
kommer med mange ideer (10); kommer med mange originale ideer (10); vælger ofte radikale løsninger (8)

Abstrakt Sten 7
er god til at udarbejde koncepter (7); anvender ofte teorier (7); er relativt interesseret i at undersøge de bagvedliggende principper (6)

Strategisk Sten 9
udvikler ofte strategier (7); tænker meget langsigtet (9); skaber en klar vision for fremtiden (8)

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Fuldstændig psykometrisk profil - Indflydelse Cluster

Indflydelse

Social

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Samspilsorienteret Sten 6
er relativt livlig (6); er relativt talende (6); er i en vis udstrækning interesseret i at netværke (6)

Kontaktskabende Sten 3
er længere om at skabe en god kontakt end mange andre (4); lægger meget begrænset vægt på at gøre et godt førstehåndsindtryk (2); får relativt let nye venner (5)

Selvhævdende Sten 8
bliver ofte centrum for andres opmærksomhed (10); er relativt beskeden om egne præstationer (6); har et vist behov for ros (6)

Påvirkende

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Holdningsbearbejdende Sten 9
er meget overbevisende (9); giver klart udtryk for egne synspunkter (8); har fokus på at forhandle den bedste aftale (7)

Velformuleret Sten 6
trives til en vis grad med at holde oplæg (6); forklarer ting relativt godt (6); føler sig relativt godt tilpas i mødet med nye mennesker (6)

Udfordrende Sten 10
giver meget åbent udtryk for uenighed (9); udfordrer i høj grad andres ideer (9); bliver meget ofte involveret, når der diskuteres (9)

Assertiv

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Målbevidst Sten 10
træffer hurtige beslutninger (8); er parat til at tage ansvar for store beslutninger (8); har meget faste synspunkter på tingene (10)

Styrende Sten 8
er orienteret mod lederrollen (7); koordinerer andres aktiviteter godt (7); tager i høj grad styringen (9)

Engagerende Sten 5
har begrænset interesse i at finde måder til at motivere andre på (3); er inspirerende (7); er relativt opmuntrende over for andre (5)

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

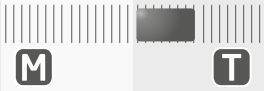
Fuldstændig psykometrisk profil - Tilpasningsevne Cluster

Tilpasningsevne

Robust

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Selvsikker Sten 7
har til en vis grad selvtillid (5); føler at bestemme over egen fremtid (8); har en stærk bevidsthed om eget værd (7)



Rolig Sten 7
bliver sjældent nervøs under en vigtig begivenhed (7); er relativt rolig før vigtige begivenheder (6); arbejder godt under pres (7)

Konflikthåndterende Sten 4
er til en vis grad god til at håndtere mennesker, som er rystede (5); har begrænset lyst til at håndtere vrede mennesker (4); føler mindre behov end mange andre for at løse uenigheder (4)

Fleksibel

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Positiv Sten 8
ser ofte optimistisk på tingene (8); kommer sig relativt hurtigt over modgang (5); udviser i høj grad begejstring (9)

Forandringsparat Sten 6
accepterer i en vis udstrækning forandringer (6); håndterer usikkerhed relativt godt (6); accepterer relativt let nye udfordringer (6)

Modtagelig Sten 3
er mindre åben over for feedback end de fleste andre (2); opmuntrer sommetider andre til at give kritik på en given tilgang (6); beder sjældent om at få feedback på præstationer (4)

Støttende

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Opmærksom Sten 4
er mindre indfølende end mange andre (4); lytter meget sjældent i lang tid til andre (2); er interesseret i at forstå, hvorfor mennesker handler, som de gør (7)

Involverende Sten 3
er mindre teamorienteret end de fleste andre (2); tager i en vis udstrækning højde for andres meninger (5); inddrager sjældent andre i den endelige beslutning (4)

Rummelig Sten 3
er mindre hensynsfuld end mange andre (3); er relativt tolerant (5); stoler i en vis udstrækning på andre (5)

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Fuldstændig psykometrisk profil - Leverance Cluster

Leverance

Pligtopfyldende

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Pålidelig Sten 3
lægger mindre vægt på at overholde deadlines end mange andre (3); er mindre punktlig end mange andre (4); er sommetider parat til at efterlade ting uafsluttede (4)

Omhyggelig Sten 4
har meget begrænset fokus på at sikre, at detaljerne er i orden (2); er mindre grundig end mange andre (4); sikrer et relativt højt kvalitetsniveau (6)

Følge retningslinjer Sten 1
følger meget sjældent regler (1); har meget begrænset lyst til at følge procedurer (2); er indimellem villig til at løbe en risiko i beslutningssammenhænge (4)

Strukturerende

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Organiseret Sten 1
er mindre velorganiseret end de fleste andre (2); har meget begrænset lyst til at skulle planlægge (2); har mindre fokus på at prioritere end de fleste andre (1)

Principfast Sten 3
har mindre fokus på etik end mange andre (4); lægger mindre vægt på at opretholde fortrolighed end mange andre (3); har relativt begrænset fokus på at opfylde forpligtelser (4)

Aktivitetsorienteret Sten 5
arbejder i et relativt højt tempo (5); kan godt lide at have travlt (7); foretrækker at gøre én ting ad gangen (4)

Handlekraftig

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Dynamisk Sten 7
er god til at få ting til at ske (7); er utålmodig efter at sætte ting i gang (7); er relativt energisk (6)

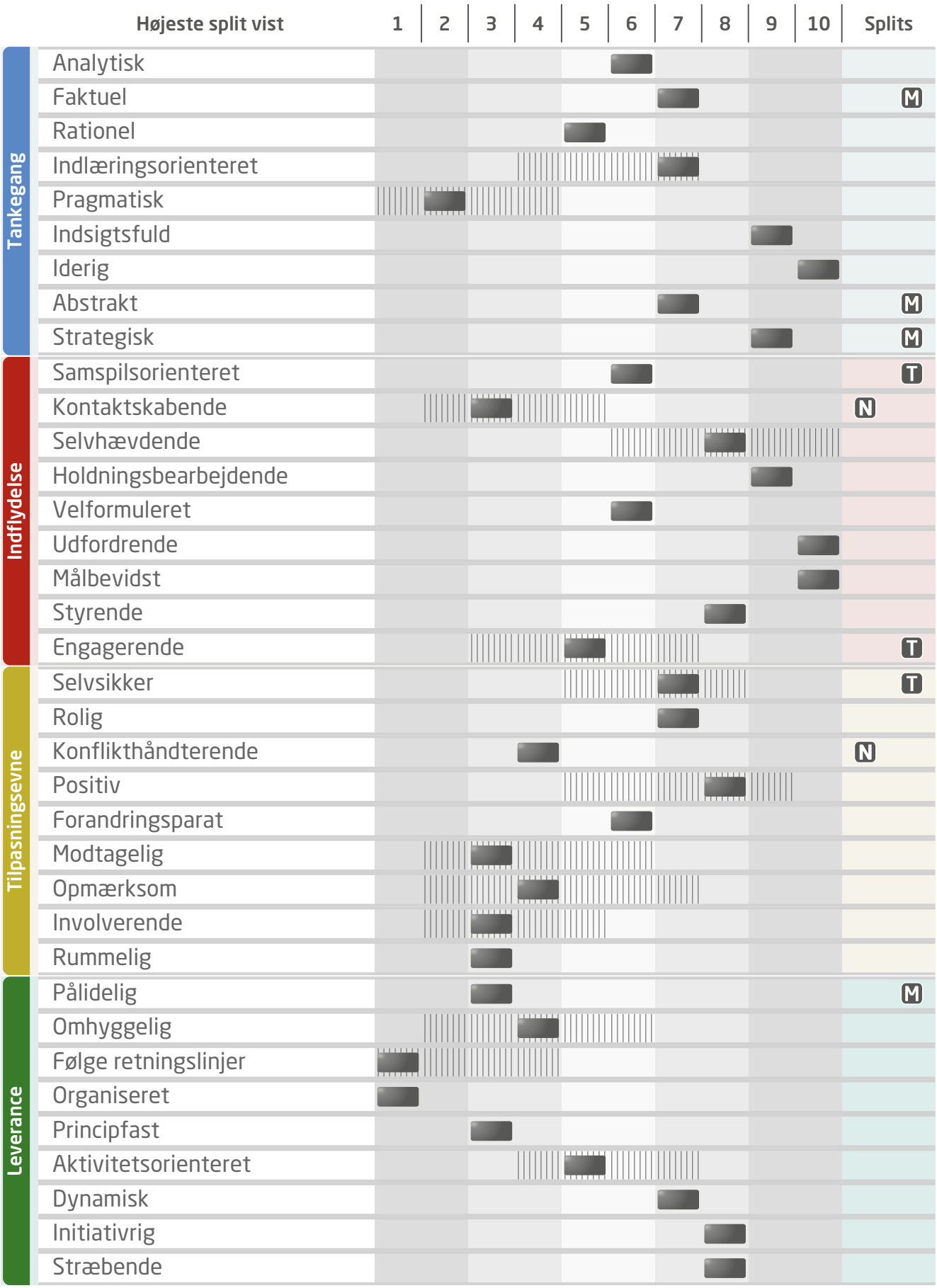
Initiativrig Sten 8
identificerer forretningsmuligheder (8); er salgsorienteret (8); er relativt konkurrenceorienteret (6)

Stræbende Sten 8
er optaget af at opnå fremragende resultater (8); er ambitiøs (7); er udholdende på trods af vanskelige udfordringer (8)

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Sammenfatning psykometrisk profil

Svartendens (7) Konsistens (9) N-I overensstemmelse (7) M-T overensstemmelse (6)



© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Kompetencepotentialeprofil

Denne profil viser T. Testesens områder med større eller mindre potentiale. Metoderne til måling af kompetencepotentiale er udviklet på basis af Saville Assessments omfattende internationale databaser, der kobler Wave til jobpræstation.

	Beskrivelse af kompetencer	Potentiale	
Løse problemer	**Evaluere problemer** Undersøge information (8); Dokumentere fakta (6); Fortolke data (6)		Ganske højt højere potentiale end omkring 75 % af sammenligningsgruppen
Løse problemer	**Undersøge problemstillinger** Udvikle ekspertise (6); Vælge praktiske fremgangsmåder (3); Give indblik (10)		Ganske højt højere potentiale end omkring 75 % af sammenligningsgruppen
Løse problemer	**Skabe fornyelse** Generere ideer (10); Udforske muligheder (9); Udvikle strategier (9)		Særdeles højt højere potentiale end omkring 99 % af sammenligningsgruppen
Øve indflydelse på andre	**Etablere relationer** Interagere med mennesker (5); Etablere nære forhold (3); Imponere mennesker (8)		Middel højere potentiale end omkring 40 % af sammenligningsgruppen
Øve indflydelse på andre	**Kommunikere information** Overbevise mennesker (8); Formidle informationer tydeligt (6); Udfordre ideer (10)		Meget højt højere potentiale end omkring 95 % af sammenligningsgruppen
Øve indflydelse på andre	**Udføre lederskab** Træffe beslutninger (10); Lede mennesker (8); Engagere andre (5)		Meget højt højere potentiale end omkring 95 % af sammenligningsgruppen
Tilpasse fremgangsmåder	**Udvise robusthed** Demonstrere selvsikkerhed (7); Udvise ro (7); Løse konflikter (3)		Middel højere potentiale end omkring 60 % af sammenligningsgruppen
Tilpasse fremgangsmåder	**Tilpasse sig forandring** Tænke positivt (7); Tage godt imod forandringer (6); Invitere til feedback (3)		Middel højere potentiale end omkring 60 % af sammenligningsgruppen
Tilpasse fremgangsmåder	**Give støtte** Forstå mennesker (3); Teamarbejde (2); Værdsætte den enkelte (3)		Meget lavt højere potentiale end omkring 5 % af sammenligningsgruppen
Levere resultater	**Behandle detaljer** Overholde tidsplaner (2); Tjekke ting (3); Følge procedurer (1)		Særdeles lavt højere potentiale end omkring 1 % af sammenligningsgruppen
Levere resultater	**Strukturere opgaver** Lede opgaver (1); Opretholde standarder (2); Løse opgaver (4)		Særdeles lavt højere potentiale end omkring 1 % af sammenligningsgruppen
Levere resultater	**Gå efter succes** Tage handling (8); Gribe muligheder (8); Forfølge mål (9)		Meget højt højere potentiale end omkring 95 % af sammenligningsgruppen

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Forudsigelse af match med virksomhedskultur/omgivelser

Baseret på Saville Assessments omfattende forskning, som kobler en persons stil med kultur på arbejdspladsen, sætter dette fokus på de aspekter ved kulturen, jobbet og miljøet, som sandsynligvis vil forstærke eller hæmme T. Testesens succes.

Præstationsforstærkere

- ⊕ hvor der opmuntres til at udvise kreativitet og nytænkning, og hvor radikale ideer og løsninger er velkomne
- ⊕ hvor ophedede debatter værdsættes, og man opmuntres til at udfordre ideer, argumentere og give åbent udtryk for uenighed
- ⊕ hvor man opfordres til at påtage sig ansvar for vigtige beslutninger, og beslutsomhed er en værdsat egenskab
- ⊕ hvor evnen til at komme hurtigt til sagens kerne og til hurtigt at finde løsninger på problemer er højt værdsat
- ⊕ hvor der opmuntres til at udvikle teoretiske ideer og koncepter
- ⊕ hvor der er et stærkt resultatorienteret fokus og en fast beslutning om at opnå succes uanset hvad; og hvor man belønnes for at opnå fremragende resultater
- ⊕ hvor der er et stærkt strategisk fokus; hvor det anses for at være ønskværdigt at have en klar vision for fremtiden, og hvor evnen til at tænke strategisk er højt værdsat
- ⊕ hvor kommerciel orientering og iværksætterdrift værdsættes, og der lægges vægt på at identificere forretningsmuligheder og gøre det bedre end konkurrenterne

Præstationshæmmere

- ⊘ hvor konventionelle holdninger er fremherskende; hvor traditionelle fremgangsmåder foretrækkes, og hvor man ikke opmuntres til at komme med nye ideer
- ⊘ hvor det ikke er velset at have afvigende meninger, og hvor man ikke opmuntres til at sætte spørgsmålstegn ved ideer og give udtryk for uenighed
- ⊘ hvor ansvaret for større beslutninger ligger hos andre, og der kun er begrænset mulighed for at påvirke resultater
- ⊘ hvor det at give ny indsigt og identificere mulige forbedringer tillægges begrænset værdi
- ⊘ hvor der er begrænset interesse for at anvende teoretiske ideer og modeller, og hvor man gives begrænset tid til at undersøge forskellige muligheder
- ⊘ hvor tilskyndelsen til at opnå fremragende resultater er begrænset, og man sjældent kæmper videre, hvis man støder på vanskeligheder
- ⊘ hvor fokus er kortsigtet snarere end langsigtet, og taktisk snarere end strategisk
- ⊘ hvor kulturen ikke er kommerciel, ikke er konkurrencepræget og ikke er profitorienteret

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Coaching-forberedelse

Hvad er dine fremtidige mål?

Hvad vurderer du er dine mest nyttige styrker?

Hvad mener du, at du er nødt til at gøre anderledes for at nå dine mål?

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Største styrker

Skabe fornyelse

Du kan yde et særligt bidrag ved at tilføre kreativitet og originalitet med hensyn til at tænke anderledes på, hvad der kan gøres, og hvordan det kan gøres. Din innovative stil tyder på, at du er parat til at udfordre de måder, tingene normalt bliver gjort på, og at du kan lide at tænke over, hvordan tingene kan forbedres i fremtiden.

Bygge på styrker

- Prøv at blive endnu mere kreativ ved at flytte dit perspektiv eller ændre dit mål. For eksempel: Hvilke idéer kan øge kundetilfredsheden frem for kun at øge fortjenesten?
- Prøv at finde simple og letforståelige måder at forklare mere komplekse muligheder på for kolleger, der tænker mindre teoretisk.
- Led efter taktikker og strategier, som anvendes i stillinger/brancher/organisationer, der ligner din egen. Sørg for, at enhver form for nytænkning, du foreslår, er ledsaget af et klart rationale.

Arbejde effektivt sammen med andre

- Brug dine evner til at komme med nye idéer og løsninger i projekter, der kræver kreativitet.
- Bliv involveret i arbejde, hvor forståelse af nye koncepter og udvikling af teoretiske idéer eller modeller værdsættes.
- Opsøg muligheder for, at du kan blive involveret i strategiske diskussioner med kolleger om jeres fælles retning for fremtiden.

Bruge styrker bedst muligt

- Foreslår du til tider en idé i den endelige leveringsfase af et projekt, hvor det er for sent til at blive overvejet? HANDLING: Pas på ikke at distrahere med nye idéer, når fokus er på den endelige færdiggørelse.
- Bliver nogle af dine idéer og forslag betragtet som komplekse eller svære at forstå? HANDLING: Undersøg, hvem du skal præsentere dine forslag for, og find måder til at forenkle dit budskab – du kan f.eks. gennemgå et eksempel på, hvordan din idé helt præcist vil fungere.
- Kan dit fokus på det, der skal ske på længere sigt, være på bekostning af at håndtere tingene her og nu? HANDLING: Skift mellem et driftsmæssigt og et strategisk fokus, hvis tiden tillader det. Lad ikke det ene dominere det andet.

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Største styrker

Kommunikere information

Du er parat til at udtrykke dine synspunkter på en sikker og overbevisende måde. Det kan være en fordel, fordi det er mere sandsynligt, at dine meninger bliver taget i betragtning, og fordi du sandsynligvis kan få andre til at bakke op om dine synspunkter.

Bygge på styrker

- Inden du forsøger at overtale andre angående et vigtigt spørgsmål, bør du tage dig tid til at tænke over de sandsynlige indvendinger og øve dig i de bedste modargumenter.
- Undersøg, om andre har forstået de vigtigste punkter, du vil formidle. Hvis du finder ud af, at der er manglende forståelse, kan du overveje andre måder at forklare det på.
- Sørg for at være positiv med hensyn til de punkter, du er enig i, mens du samtidig udfordrer de punkter, du er uenig i.

Arbejde effektivt sammen med andre

- Opsøg muligheder, hvor du kan gøre en forskel gennem overtalelse og forhandling.
- Udnyt muligheder for at præsentere information direkte over for kolleger og/eller kunder tidligt i en proces.
- Forstå og drøft med andre, hvornår og hvor det sandsynligvis vil være passende for dig at være mere udfordrende, og hvad forventningerne er med hensyn til at udtrykke bekymring eller alternative synspunkter.

Bruge styrker bedst muligt

- Oplever du nogle gange, at du bliver ved med at overtale andre, når sagen allerede er vundet? HANDLING: Observer andre, og lyt efter tegn på, at de er enige. Husk at stoppe med at overtale, når disse tegn er tydelige.
- Oplever du ofte, at du er den person, der bliver bedt om at føre ordet? HANDLING: Tænk over, hvornår en kollega ved mere om et emne, og giv vedkommende mulighed for at stå for præsentationen.
- Har du til tider forlænget en diskussion eller debat ved at vende tilbage til punkter, som der er opnået enighed om, og som ikke vil blive ændret? HANDLING: Vær klar over, hvornår du skal gå videre til at udfordre ting, som du har mulighed for at påvirke.

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Største styrker

Gå efter succes

Du har klart fokus og er fast besluttet på at opnå resultater og få ting til at ske. Dette fokus vil ofte være den afgørende forskel på succes og fiasko i et ambitiøst projekt.

Bygge på styrker

- Skrid til handling over for de udfordrende, men kritiske problemer, du står over for, og undgå at blive distraheret af mindre vigtige opgaver.
- Udforsk nye, store muligheder sammen med dine kolleger, og identificer, hvordan du kan være med til at udvikle disse muligheder og gøre din organisation mere konkurrencedygtig.
- Sørg for jævnligt at vurdere og sætte spørgsmålstegn ved, hvorvidt du har fokus på de mål, der vil være til størst gavn for dig og din organisation.

Arbejde effektivt sammen med andre

- Identificer aspekter af din rolle, der kræver et højt energiniveau, og hvor der er et stort behov for at skride til handling og få ting til at ske.
- Undersøg, hvor der kan være mulighed for at være konkurrenceorienteret og initiativrig i forbindelse med din rolle.
- Sørg for, at kollegerne forstår din resultatorienterede tilgang, og at du er tilbøjelig til at gå efter at føre projekter frem til en succesfuld afslutning.

Bruge styrker bedst muligt

- Sker påbegyndelsen af nye aktiviteter til tider på bekostning af at få klaret din normale arbejdsmængde? HANDLING: Sørg for, at du har tid til at varetage dine vigtigste ansvarsområder, inden du påbegynder nye aktiviteter.
- Står du indimellem i en situation, hvor du oplever, at du er i direkte konkurrence med kolleger? HANDLING: Forsøg at være støttende over for alle dine kolleger, og husk, at I alle arbejder for organisationens bedste.
- Er det muligt, at dit stærke ønske om at opnå succes kan få dig til at presse dig selv og andre for hårdt? HANDLING: Sørg for, at du ikke stiller for store krav til dig selv eller andre.

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Største styrker

Udføre lederskab

Du foretrækker en rolle, hvor der er behov for at koordinere, lede og inspirere andre. Du vil sandsynligvis være god til at tage styringen i gruppesituationer, hvor du vil vejlede og motivere andre.

Bygge på styrker

- Forbered dig på store beslutninger ved at indsamle de relevante fakta og undersøge, hvad andre mener.
- Vær med til at udvikle dine egne og andres lederevner ved at opmuntre og coache andre til at påtage sig mere ledelsesansvar.
- Giv specifikke eksempler på, hvad en kollega har gjort særlig godt, når du roser vedkommende, frem for blot at give vedkommende generel opmuntring.

Arbejde effektivt sammen med andre

- Samarbejd med kolleger og din leder for at forstå, hvordan vigtige beslutninger bliver truffet, hvem der er ansvarlig for dem, og hvad der forventes af dig i forbindelse med disse beslutninger.
- Klarlæg forventningerne til, hvor meget ansvar du med tiden vil have for at koordinere andre og styre ressourcer.
- Få en forståelse for, hvad andre synes er motiverende i deres arbejde. Tænk grundigt over, hvordan du kan være en større kilde til motivation for dem.

Bruge styrker bedst muligt

- Er der til tider fare for, at du er parat til at træffe vigtige beslutninger hurtigt uden at have alle informationerne om, hvordan de vil blive gennemført? HANDLING: Sørg for, når du træffer en beslutning, at du er klar over konsekvenserne med hensyn til nødvendige investeringer og ressourcer.
- Kan din stærke tilbøjelighed til at tage styringen til tider blive opfattet negativt af andre, der er mindre selvsikre end dig? HANDLING: Tænk over, hvornår det er passende for dig at tage styringen, og hvornår du bør opmuntre andre til at påtage sig en lederrolle.
- Giver du ros så ofte, at det måske kan mindske dens betydning og virkning? HANDLING: Forsøg at komme med stærk opmuntring og ros som direkte reaktion på en stor præstation.

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Områder med udfordringer

Behandle detaljer

At arbejde med detaljer og gøre ting helt færdige er sandsynligvis ikke noget, du betragter som vigtige prioriteter i dit arbejde. Du er mindre tilbøjelig til at lægge vægt på at overholde deadlines og følge procedurer nøje.

Udvikle områder med udfordringer

- Sørg for at holde dig ajour med deadline-datoer for de vigtigste aktiviteter, og sørg for, at du påbegynder arbejde med tilstrækkelig tid til, at deadline kan overholdes.
- Inden du begynder på en ny opgave, kan du med fordel klarlægge de områder, hvor detaljer og præcision er særligt vigtige.
- Tjek de procedurer og processer, der skal følges, især når du foretager dig noget nyt.

Arbejde effektivt sammen med andre

- Sæt realistiske deadlines, og tjek dine fremskridt sammen med andre, efterhånden som disse deadlines nærmer sig.
- Gør dig det klart, hvilke kvalitetsstandarder dit arbejde forventes at opfylde, og hvilke aspekter det er særligt vigtigt at kontrollere.
- Sørg for, at du forstår organisationens vigtigste politikker og regler, hvorfor de er indført samt den bedste måde at følge dem på.

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Områder med udfordringer

Strukturere opgaver

Du opfatter ikke dig selv som særligt velorganiseret med hensyn til, hvordan du strukturerer dit arbejde. Du er mere tilbøjelig til at have en fleksibel tilgang til styring af opgaver og aktiviteter frem for at have særligt fokus på at følge en nøjagtig plan eller tidsplan.

Udvikle områder med udfordringer

- Start hver dag med at bruge tid på at tjekke din kalender. Bliv klar over, hvad dine kommende forpligtelser er, og hvad du skal have ordnet for at sikre, at de alle sammen forløber gnidningsfrit.
- Reflekter over oplevelser, du har haft for nylig, og som har udfordret din tankegang i forhold til etik og principper. Hvad kan du lære af disse erfaringer og bruge fremadrettet?
- Tænk på situationer, hvor du måske bruger din tid mindre konstruktivt, og prøv at gøre noget, der giver et konkret resultat i stedet for.

Arbejde effektivt sammen med andre

- Prioriter tingene, og udarbejd klare planer for arbejdsopgaver og projekter.
- Sørg for, at du forstår organisationens procedurer i forbindelse med etik og fortrolighed, og særligt dem, der er direkte relateret til dit arbejde.
- Strukturer din arbejdsmængde for at sikre, at den er overkommelig, og at du ikke laver mange forskellige ting på én gang.

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Coachingplan

Fokusområde nr. 1 (styrkeområde):

Hvorfor har du valgt dette område?

Hvad er dine vigtigste udviklingsaktiviteter?

Hvem kan hjælpe dig med din udvikling, og hvordan?

Hvordan og hvornår vil du måle, i hvilken grad det er lykkedes for dig at udvikle dette område?

Første opdatering (f.eks. efter seks måneder)

Hvilke fremskridt har du gjort? Hvad er det næste, du vil gøre?

Anden opdatering (f.eks. efter 12 måneder)

Hvilke fremskridt har du gjort? Hvad er det næste, du vil gøre?

Sidste opdatering (f.eks. efter 18 måneder)

Hvilke fremskridt har du gjort? Hvad vil du gøre for at fortsætte din udvikling?

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Coachingplan

Fokusområde nr. 2 (område med udfordringer):

Hvorfor har du valgt dette område?

Hvad er dine vigtigste udviklingsaktiviteter?

Hvem kan hjælpe dig med din udvikling, og hvordan?

Hvordan og hvornår vil du måle, i hvilken grad det er lykkedes for dig at udvikle dette område?

Første opdatering (f.eks. efter seks måneder)

Hvilke fremskridt har du gjort? Hvad er det næste, du vil gøre?

Anden opdatering (f.eks. efter 12 måneder)

Hvilke fremskridt har du gjort? Hvad er det næste, du vil gøre?

Sidste opdatering (f.eks. efter 18 måneder)

Hvilke fremskridt har du gjort? Hvad vil du gøre for at fortsætte din udvikling?

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Coachingplan

Fokusområde nr. 3 (styrke eller udfordringsområde):

Hvorfor har du valgt dette område?

Hvad er dine vigtigste udviklingsaktiviteter?

Hvem kan hjælpe dig med din udvikling, og hvordan?

Hvordan og hvornår vil du måle, i hvilken grad det er lykkedes for dig at udvikle dette område?

Første opdatering (f.eks. efter seks måneder)

Hvilke fremskridt har du gjort? Hvad er det næste, du vil gøre?

Anden opdatering (f.eks. efter 12 måneder)

Hvilke fremskridt har du gjort? Hvad er det næste, du vil gøre?

Sidste opdatering (f.eks. efter 18 måneder)

Hvilke fremskridt har du gjort? Hvad vil du gøre for at fortsætte din udvikling?

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.

Noter

© 2021 Willis Towers Watson. Alle rettigheder forbeholdes.