

- UTVELGELSE
- UTVIKLING
- LEDERSKAP

POTENSIAL

STYRKER OG EGENSKAPER INNEN LEDERSKAP

Rapport for: John Doe

ID: HA154779

Dato: Desember 08, 2009





INTRODUKSJON

Lederskapspotensial rapporten beskriver dine styrker og utviklingsområder som leder. Rapporten er basert på Hogans Personlighetsinventorium, og er bygd opp av syv dimensjoner: hver dimensjon tar for seg en særskilt lederskapskomponent. Lederskap handler om å bygge og beholde et høytpresterende team, og på samme tid klare å få mennesker til å prioritere teammål framfor individuelle mål. Side 3 definerer de syv HPI dimensjonene, og det understrekes at det er disse dimensjonene som er grunnlaget for denne rapporten.

Lederskap innebærer å utvikle og støtte høytpresterende team gjennom å få gruppens mål til å veie tyngre enn de individuelle målene.

Side 4 presenterer din HPI profil. Sidene som følger beskriver hvilke implikasjoner dine skårer på hver og en av dimensjonene vil ha på ditt atferdsmønster og lederskap. Siste del av rapporten gir utviklingsråd i henhold til dine personlige kompetanseområder. Dette vil være god informasjon å ta med seg videre i karrieren.

BAKGRUNN

Det er noen ting du bør ha i bakhodet når du leser rapporten. For det første finnes det ingen "gode" skårer. Både høye og lave skårer har positive og negative implikasjoner, samtidig som det er sant at visse skårer er viktigere enn andre for visse ferdigheter. Du burde derfor tolke dine skårer ut fra dine egne karrieremål snarere enn i absolutte termer.

For det andre er det mulig å forandre vanemessig atferd. For å lykkes, må du vite hva du vil forandre, bestemme deg for å forandre atferden din og vite hvordan det gjøres. Informasjonen i denne rapporten er viktig for ethvert forsøk du gjør på å forandre og utvikle deg.

For det tredje bør du vite at denne rapporten er basert på forskning av lederskap utført de siste 20 årene på arbeidende voksne og ledere. Implikasjoner som blir diskutert her er ment for profesjonelle og ledere.

Til slutt, som vi nevnte ovenfor, er den mest essensielle komponenten av lederskap å kunne bygge og opprettholde et team som presterer maksimalt. Alle de forskjellige delene i rapporten handler om dine muligheter til å gjøre nettopp dette.



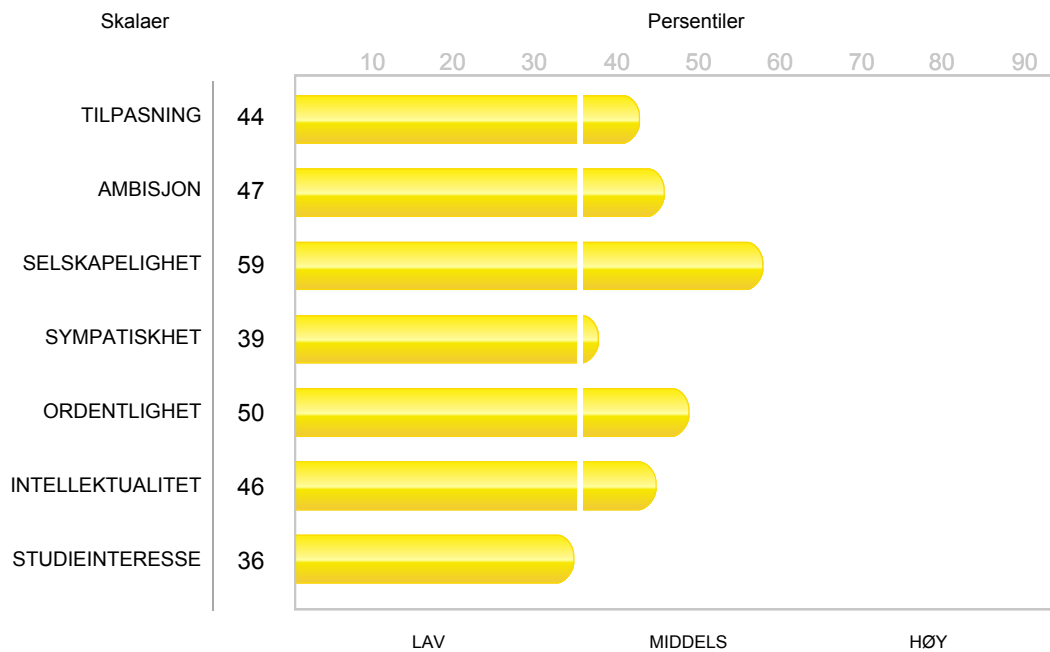
DEFINISJONER

De sju skalaene for Lederskapsprognosens rapport om lederpotensial, defineres som følger:

Tilpasning	Tilpasningsskalaen avspeiler i hvilken grad en person er rolig og jevn i humøret, eller lunefull og ustabil. Personer som skårer høyt, virker sikre, utholdende og optimistiske. De som skårer lavt, virker anspente, irritable og negative.
Ambisjon	Ambisjonsskalaen vurderer i hvilken grad en person framstår som en leder, søker status og verdsetter høy prestasjon. Personer som skårer høyt, virker konkurranserettede og ivrige etter avansement. De som skårer lavt, virker lite selvhverdende og mindre interesserte i avansement.
Selskapelighet	Selskapelighetsskalaen gir et bilde av i hvilken utstrekning en person virker pratsom og selvsikker i sosiale situasjoner. Personer som skårer høyt, virker utadrettede, fargerike og impulsive, og de misliker å jobbe alene. De som skårer lavt på denne dimensjonen, virker reserverte og stille, unngår for mye oppmerksomhet og arbeider gjerne alene.
Sympatiskhet	Sympatiskhetsskalaen avspeiler sosiale ferdigheter, hensynsfullhet og evnen til å oppfatte andre menneskers signaler. Personer som skårer høyt, virker vennlige, varme og populære. De som skårer lavt, virker uavhengige, oppriktige og rett på sak.
Ordentlighet	Ordentlighetsskalaen handler om selvkontroll og samvittighetsfullhet. Personer som skårer høyt, virker organiserte, pålitelige og grundige. De følger regler og er lette å styre. De som skårer lavt, virker impulsive og fleksible. De har en tendens til å motsette seg regler og styring, men kan til gjengjeld være kreative og spontane.
Intellektualitet	Intellektualitetsskalaen gir et bilde av i hvilken grad en person virker nysgjerrig, eventyrlysten og fantasifull. Personer som skårer høyt, har en tendens til å være snartenkte og ha visjoner, men de kan fort kjede seg og være lite oppmerksomme på detaljer. De som skårer lavt, er ofte praktiske, fokuserte og utholdende personer.
Studieinteresse	Studieinteresseskalaen avspeiler i hvilken grad en person liker akademiske aktiviteter og verdsetter utdanning som et mål i seg selv. Personer som skårer høyt, pleier å like å lese og studere. De som skårer lavt, er mindre interesserte i tradisjonell utdanning, og foretrekker å lære av praktisk arbeid.



PROFIL FOR LEDERSKAPSPOTENSIAL

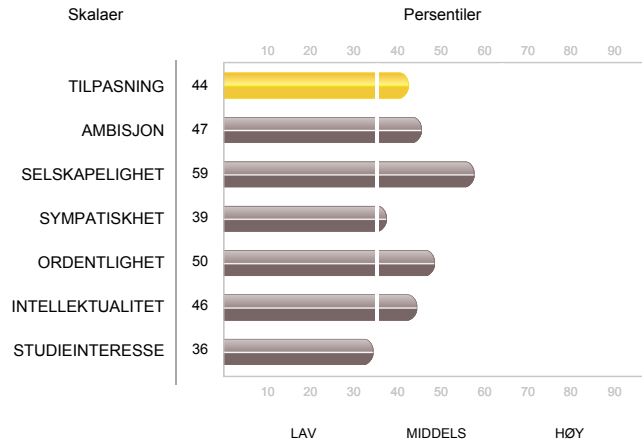


Denne testbesvarelsen er valid og tolkbar



TILPASNING

Handler om optimisme, stabilt humør og å kunne bevare fatningen.



IMPLIKASJON FOR HANDLING

Ledere med liknende skårer har en tendens til å:

- Virke rolige i stressende situasjoner
- Lytte til kritikk uten å ta den personlig
- Forstå sine egne styrker og mangler
- Lære av egne feil
- Være tålmodige med personalet

LEDERSKAPSPOTENSIAL

Sammenliknet med andre ledere, antyder dine skårer at du virker rolig og jevn i humøret, lytter til råd og tilbakemeldinger fra personalet og jobber standhaftig selv når du er frustrert.

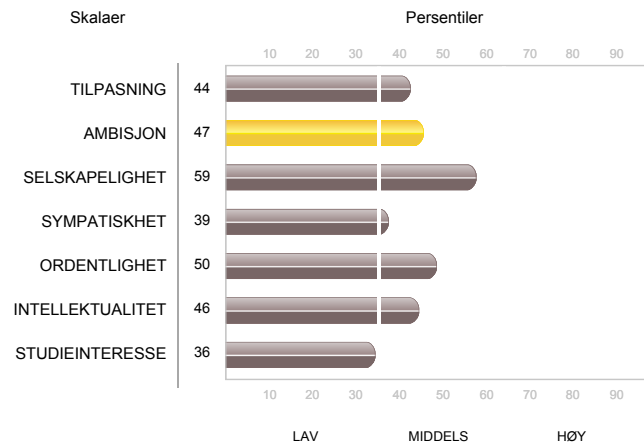
KOMPETANSEANALYSE

- **SINNSRO:** Du er vanligvis i stand til å håndtere stress og å uttrykke følelser på en passende måte. Selv om du iblant erger deg og blir frustrert, er du vanligvis ikke fiendtlig mot eller kritisk til andre.
- **LYTTING:** Folk flest oppfatter deg verken som selvsentrert eller uinteressert i andre. De kan stole på at du viser hensyn, er forståelsesfull og ikke utnytter dem.
- **LÆRING OG EVNE TIL Å BLI "COACHET":** Du er interessert i å få tilbakemeldinger på egen prestasjon, og du ser ut til å være i stand til å kunne gjøre det beste ut av ting. Andre oppfatter at du innser dine egne feil, og at du ikke vil gjøre dem igjen. Du kan nok ta imot tilbakemeldinger på en god måte og lære av tidligere erfaring.
- **UTVIKLE RELASJONER:** Din trygghet og forutsigbarhet vil trolig øke dine muligheter til å bygge og opprettholde relasjoner.
- **STRESSHÅNDTERING:** Det virker som du kan håndtere stress på jobben, og at stress derfor ikke forhindrer deg fra å få ting ferdig i tide.



AMBISJON

Handler om å ta initiativ, være konkurranserettet og å søke lederroller.



IMPLIKASJON FOR HANDLING

Ledere med liknende skårer har en tendens til å:

- Ha rimelige prestasjonskrav
- Balansere diplomati med konfrontasjon i relasjonen til andre
- Ta kontrollen over prosjekter som maksimerer deres egne ferdigheter og styrker
- Være villige til å snakke i forsamlinger
- Ta utfordringer som er i samsvar med deres ferdighetsnivå

LEDERSKAPSPOTENSIAL

Sammenliknet med andre ledere, antyder dine skårer at du virker sikker og villig til å bestemme over en gruppe eller et prosjekt når det kreves, men at du like gjerne kan la andre ta lederrollen.

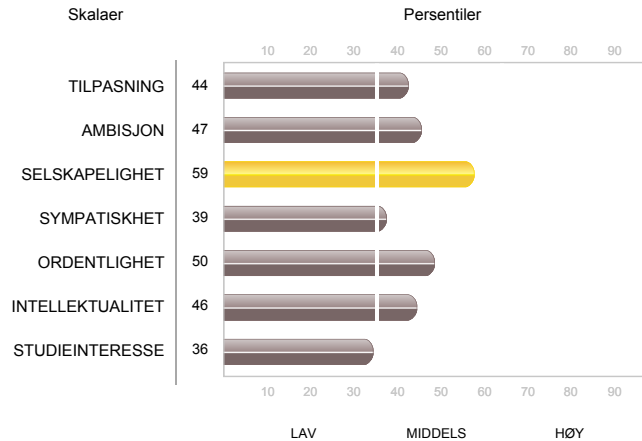
KOMPETANSEANALYSE

- **HANDLINGSORIENTERING:** Du er vanligvis handlingsorientert, og andre kan stole på at du får ting gjort.
- **KARRIEREMULIGHETER:** Du er ikke overdrevent opptatt av avansement, og kan derfor nøye deg med de mulighetene som dukker opp av seg selv.
- **INITIATIV:** Du er villig til å ta lederrollen, og til å ta initiativ når situasjonen krever det. Samtidig kan du støtte andres gode initiativ.
- **MÅLOPPNÅELSE:** Du virker villig til å samarbeide for å sikre at prosjekter blir ferdige og tidsfrister overholdt. Andre stoler på at du handler på en slik måte at målsetninger blir nådd.
- **BESLUTNINGSTAGNING:** Vanligvis har du ingen problemer med å ta valg; spesielt ikke om all relevant informasjon ligger på bordet. Du involverer andre i beslutningsprosessen når du anser at de er kvalifiserte til dette.



SELSKAPELIGHET

Handler om å virke pratsom, freidig og underholdende.



IMPLIKASJON FOR HANDLING

Ledere med liknende skårer har en tendens til å:

- Virke tilgjengelige, ikke reserverte
- Kunne jobbe både alene og sammen med andre
- Foretrekke formelle snarere enn utstrukturerte møter
- Gi personalet relevant tilbakemelding
- Balansere lytting og snakking

LEDERSKAPSPOTENSIAL

Sammenliknet med andre ledere, antyder dine skårer at du er fleksibel med egen tid, og ikke har noe imot å arbeide verken alene eller i team. Du opptrer adekvat i sosiale sammenhenger, men du har samtidig ikke noe behov for å være konstant i rampelyset.

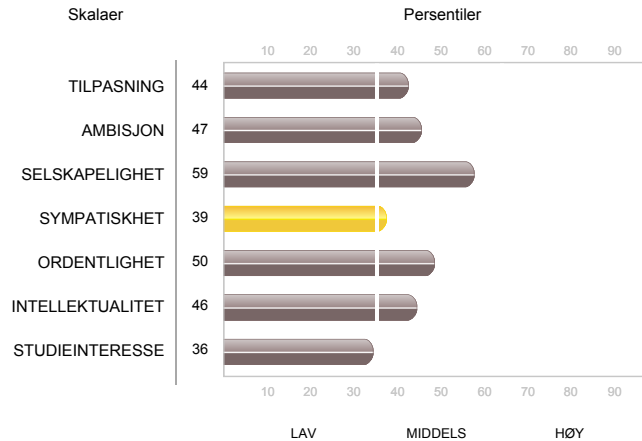
KOMPETANSEANALYSE

- **INITIATIV TIL INTERAKSJON:** Du mestrer å etablere gode relasjoner til andre i organisasjonen; også de du ikke kjenner fra før.
- **ENERGI:** Andre oppfatter det som at du viser rimelig entusiasme for nye mennesker og prosjekter.
- **TILGJENGELIGHET:** Din evne til å ta kontakt med nye mennesker, er en viktig egenskap for ledere. Fortsett med å utvikle relasjoner innenfor organisasjonen, og inkluder personalet ditt i disse nettverkene.
- **MELLOMMENNESKELIG NETTVERK:** Dine sosiale ferdigheter er tilstrekkelige til at du kan kommunisere med organisasjonen.
- **TEAMORIENTERING** Andre oppfatter det som at du gjør din del av teamoppgaver.



SYMPATISKHET

Handler om å være sympatisk, omtensksom og god til å opprettholde relasjoner.



IMPLIKASJON FOR HANDLING

Ledere med liknende skårer har en tendens til å:

- Være avslappede
- Ta andres syn med i betraktningen
- Holde det de lover
- Gi personalet struktur og omtanke
- Ta tak i problemer med en gang

LEDERSKAPSPOTENSIAL

Sammenliknet med andre ledere, antyder dine skårer at du er en hyggelig og tolerant person som ikke desto mindre er villig til å ta stilling når det kreves. Andre vil trolig oppfatte deg som imøtekommende og trivelig, og derfor kan du behøve å gjøre det klart at du ikke er en som alltid legger seg flat.

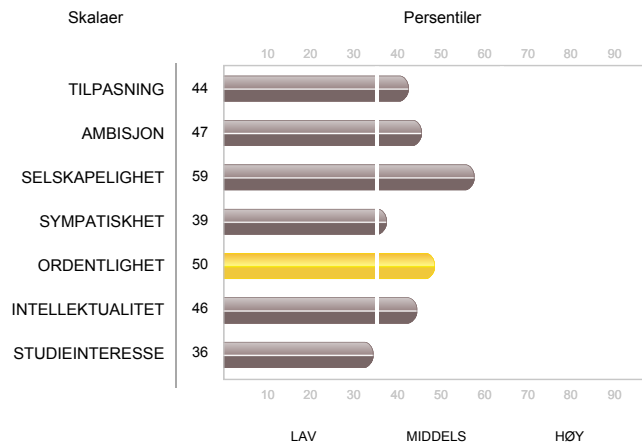
KOMPETANSEANALYSE

- **MEDFØLELSE:** Du er i rimelig grad opptatt av hvordan personalet har det, og du er oppmerksom på tegn på at deres arbeidsmoral forandres.
- **SAMARBEID:** Du er vanligvis en samarbeidsvillig og fornuftig lagspiller. Du oppfordrer trolig personalet til å arbeide sammen som et lag.
- **SØKE INNSPILL FRA ANDRE:** Du virker villig til å lytte til tilbakemeldinger angående egen prestasjon, men du kan ha en tendens til å ta negativ respons for personlig.
- **KONFRONTERE UNDERORDNEDE:** Du er generelt sett en tolerant person, men du er villig til å konfrontere folk når det tydelig kreves av situasjonen.
- **UAVHENGIGHET:** Selv om du forstår betydningen av konsensus, er du villig til å ta stilling i diskusjoner angående sentrale verdier og prinsipper.



ORDENTLIGHET

Handler om å være samvittighetsfull, pålitelig og å overholde regler.



IMPLIKASJON FOR HANDLING

Ledere med liknende skårer har en tendens til å:

- Være ordentlige og pålitelige
- Være i stand til å tilpasse seg skiftende omstendigheter
- Oppnå en god balanse mellom hurtighet og nøyaktighet
- Planlegge og opprettholde tidsplaner adekvat
- Delegere ansvar

LEDERSKAPSPOTENSIAL

Sammenliknet med andre ledere, antyder dine skårer at du er ganske samvittighetsfull og nøye med å følge retningslinjer. Du virker samtidig i stand til å kunne skifte spor og være fleksibel når det kreves.

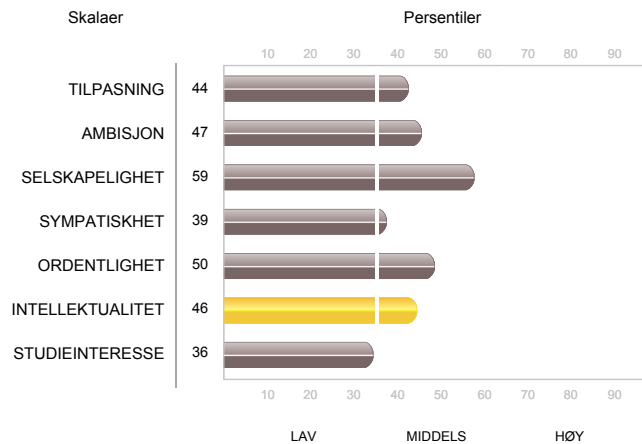
KOMPETANSEANALYSE

- **HÅNDTERING AV USIKKERHET:** Det virker som du er i stand til å arbeide uten konstant veiledning eller styring. Du kan veie for og imot i usikre situasjoner, og ta en selvstendig beslutning heller enn å spørre lederen om råd.
- **FLEKSIBILITET:** Du pleier å være villig til å forandre og tilpasse nye metoder, spesielt om du har gode grunner til å gjøre dette.
- **PLANLEGGING:** Du forstår hvordan man kan skape balanse mellom det å følge og det å forandre en plan for å forbedre utfallet. Du vet at regler er nødvendige, men du er ingen paragrafrytter.
- **OPPMERKSOMHET PÅ DETALJER OG TIDFRISTER:** Samtidig som du er nøye med å overholde prosjekters krav og frister, er du villig til å delegere arbeid så lenge kvaliteten opprettholdes og tidsfrister overholdes.
- **REGELORIENTERING:** Du forstår at regler er viktige for organisasjoner, og du synes det er greit å jobbe med en viss grad av regelstyring.



INTELLEKTUALITET

Handler om å være nysgjerrig, fantasifull, visjonær og å ha lett for å kjede seg .



IMPLIKASJON FOR HANDLING

Ledere med liknende skårer har en tendens til å:

- Være fleksible problemløsere
- Ha andre interesser enn jobben
- Være villige til å spekulere angående virksomhetens fremtid
- Ha normal grad av fantasi
- Forstå praktiske så vel som teknologiske løsninger

LEDERSKAPSPOTENSIAL

Sammenliknet med andre ledere, antyder dine skårer at du er nysgjerrig og åpen for idéer, men foretrekker å finne praktiske løsninger på problemer. Du kan jobbe lenge med oppgaver uten å kjede deg.

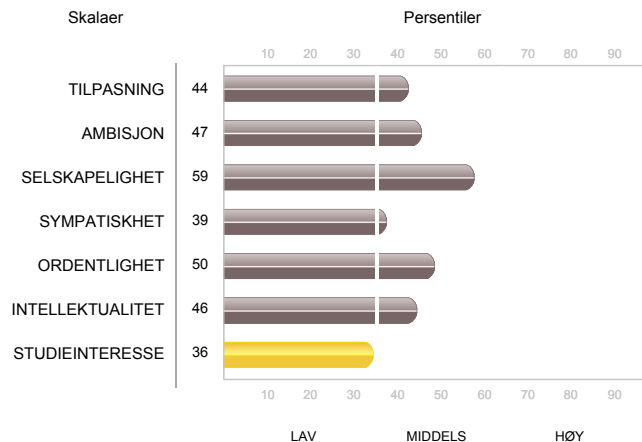
KOMPETANSEANALYSE

- **KREATIVITET:** Du virker i stand til å kunne skape en god balanse mellom tradisjonelle og innovative metoder for problemløsning.
- **HÅNDTERING AV NYSKAPNING:** Du promoterer ikke nødvendigvis nye idéer selv, men du er mottagelig for nye idéer som virker nyttige.
- **NYSGJERRIGHET:** Du virker i stand til å kunne fokusere på den aktuelle arbeidsoppgaven, samtidig som du er oppmerksom på ny informasjon som kan gjøre arbeidsprosessen lettere.
- **VISJONER:** Du virker rimelig opptatt av å skaffe deg et overordnet perspektiv på det du holder på med.
- **PROBLEMLØSNING:** Du virker i stand til å kunne løse problemer både på den gamle måten og ved hjelp av innovative metoder.



STUDIEINTERESSE

Handler om å sette pris på tradisjonell utdanning, og å aktivt sette seg inn i aktuell virksomhetsrelatert informasjon og forskning.



IMPLIKASJON FOR HANDLING

Ledere med liknende skårer har en tendens til å:

- Utnytte læringsmuligheter
- Like å lære seg ny teknologi
- Oppmuntre personalet til å holde seg oppdatert på teknologi
- Reagere positivt på at personalet vil lære seg noe nytt
- Støtte personalets utvikling

LEDERSKAPSPOTENSIAL

Sammenliknet med andre ledere, antyder dine skårer at du er interessert i å lære deg nytt stoff og at du forstår betydningen av å være oppdatert. Du oppfatter også utdanning som et praktisk redskap, snarere enn et mål i seg selv.

KOMPETANSEANALYSE

- **HOLDE SEG OPPDATERT:** Du virker rimelig interessert i å lære deg det nyeste innenfor forretningsvirksomhet, finans og teknologi.
- **EVNE TIL Å LÆRE FORT:** Når du ser at nytt stoff er relevant, er du rask til å lære deg det.
- **LÆRINGSSTIL:** Du virker i stand til å tilegne deg kunnskap like bra fra praktisk erfaring som gjennom mer tradisjonell utdanning.
- **TYDELIG KOMMUNIKASJON:** Din kommunikasjonsstil er problemorientert og nøktern. Andre liker nok at du er så rett på sak, samtidig som de kan måtte spørre om ytterligere informasjon.
- **INTELLEKTUELL MOTIVASJON:** Du virker rimelig interessert i å lære deg nye ferdigheter for å øke din jobbrelaterte ekspertise.



UTVIKLINGSRÅD

TILPASNING

SINNSRO:

- Som leder er du en rollemodell for personalet. Derfor er det en god idé å dele nyttige tips og teknikker med personalet.
- Selv om du beholder roen i de fleste situasjoner, er det sannsynligvis noen ting som virkelig irriterer deg. Identifiser disse situasjonene, og prøv å forutse når de vil oppstå igjen for å kunne kontrollere dine følelser.

LYTTING:

- Du virker i stand til å sette dine egne gjøremål til side når andres problemer krever din oppmerksomhet.

LÆRING OG EVNE TIL Å BLI "COACHET":

- Identifiser dine styrker og utnytt dem når du vil utvikle deg selv på områder du ikke er like bra på i dag. Be kollegaer du stoler på om spesifikk tilbakemelding angående din prestasjon.
- Du pleier å utnytte informasjonen i tilbakemeldinger på en konstruktiv måte uten å ta ting personlig.

UTVIKLE RELASJONER:

- Du pleier å beholde roen i de fleste situasjoner, og dette vil øke din evne til å utvikle relasjoner til andre. Forstett med å opptre på den måten, og vær en rollemodell for andre i organisasjonen.

STRESSHÅNDTERING:

- Som leder bør du være klar over at andre ikke nødvendigvis håndterer press like bra som du. Innse at din arbeidsgruppe reagerer på store arbeidsmengder, og innfør tiltak for å minske stressnivået i teamet ved behov.
- Del forslag angående stresshåndtering og stressreduksjon med personalet. Du bør også fungere som en rollemodell på dette området.



AMBISJON

HANDLINGSORIENTERING:

- Som leder kan du være uvillig til å sette planer ut i livet, spesielt når mye står på spill. Pass på å iverksette planer i rett tid, og ikke utsett beslutninger.

KARRIEREMULIGHETER:

- Vanligvis utnytter du de mulighetene til avansement som dukker opp. Ta et skritt tilbake og vurder om du kan bli enda bedre til å se potensielle muligheter.

INITIATIV:

- Du kan både arbeide som del av en gruppe, eller ta ledelsen når dette er nødvendig. Denne fleksibiliteten er en styrke du kan bygge videre på.

MÅLOPPNÅELSE:

- Du er energisk og liker å få ting gjort. Vær nøye med å dele æren med teammedlemmene. Involver dine ansatte i planleggings- og beslutningsprosessen knyttet til teamets oppgaver.

BESLUTNINGSTAGNING:

- Let etter muligheter til å involvere underordnede i beslutningsprosessen for å øke engasjementet og bedre samarbeidet i teamet. Å være med på å ta beslutninger er en viktig kilde til utvikling for personalet.



SELSKAPELIGHET

INITIATIV TIL INTERAKSJON:

- Pass på å oppsøke og prate med hver enkelt i personalet hver dag .

ENERGI:

- Du er en aktiv person som kan tilføre energi til arbeidsgruppen; noe som er en viktig egenskap for ledere. Pass på å opprettholde energien under hele møtet, spesielt om du har en tendens til å kjede deg eller bli uengasjert.

TILGJENGELIGHET:

- Pass på at du er tilgjengelig for alle i teamet, og at du ikke ubevisst skaffer deg noen "favoritter" i teamet.

MELLOMMENNESKELIG NETTVERK:

- Vær sikker på at ditt nettverk inkluderer relevante deler av din organisasjon.
- Prøv å knytte kontakt med minst en ny avdeling eller arbeidsgruppe hvert kvartal, selv om du kanskje ikke har et stort nettverk innenfor organisasjonen.
- Innse at ditt nettverk forandrer seg, og at det må pleies for å opprettholdes. Dersom det er lenge siden du har pratet med en spesifikk person, ring ham/henne. Ikke la relasjoner stagnere eller bli for kalde.

TEAMORIENTERING

- Det virker som du liker like godt å jobbe alene som i en gruppe. Denne balansen er sunn fordi noen oppgaver løses best i en gruppe, mens andre egner seg best for individuelt arbeid.



SYMPATISKHET

MEDFØLELSE:

- Legg vekt på et godt arbeidsmiljø, og la teamet vite at du er opptatt av deres arbeidsmoral.
- Du er sannsynligvis i stand til å være oppmerksom på både arbeidsrelaterte og menneskerelaterte temaer. Denne evnen øker dine sjanser til å maksimere teamets prestasjon.

SAMARBEID:

- Du er flink til å få andre til å samarbeide, og du vet når det er lurt for deg å jobbe med andre. Dette er en viktig egenskap, pass på å bruke den også i fremtiden.

SØKE INNSPILL FRA ANDRE:

- Ikke gå i forsvar når du får negativ respons.
- Fortsett å søke tilbakemeldinger, finn personer du stoler på og be om deres kommentarer.

KONFRONTERE UNDERORDNEDE:

- Vær nøye med å ta tak i problemer med en gang. Ikke vent med å handle til en krise oppstår.

UAVHENGIGHET:

- Du leter ikke etter konflikter, men du er villig til å stå på teamets side når du er deres representant overfor den større organisasjonen.



ORDENTLIGHET

HÅNTERING AV USIKKERHET:

- Som leder er du trolig i stand til å være en organisert planlegger, men samtidig er du ikke en som blir handlingslammet når det finnes lite informasjon. Du kan være en god rollemodell for andre på dette området.

FLEKSIBILITET:

- Selv om du vanligvis er velorganisert og forsiktig, kan du når situasjonen krever det inkorporere forandringer på kort varsel. Som leder bør du kunne fungere som rådgiver for andre som er uflexible når de planlegger.

PLANLEGGING:

- Personalet liker at du som leder utarbeider og følger planer og tidsskjemaer, og de vet at du er i stand til å gjøre nødvendige forandringer. Oppmuntre personalet til å være med på planleggingen.

OPPMERKSOMHET PÅ DETALJER OG TIDSFRISTER:

- Som leder balanser du trolig et bredere perspektiv på teamarbeidet (strategier, planer) med en forståelse av hvordan enheten faktisk gjør sin jobb. Behold dette balanserte bildet.
- Andre verdsetter den autonomien du gir dem. Fortsett å gi dem frihet, uten å ofre egen pålitelighet.

REGELORIENTERING:

- Du følger vanligvis organisasjonens viktigste regler, mens du er fleksibel når det kommer til de som er mindre viktige. Denne balansen er sunn, men husk at andre ser deg som et forbilde. Vær nøye med å ikke skape en avdeling full av regelbrytere, som bare følger ditt eksempel.



INTELLEKTUALITET

KREATIVITET:

- Du presterer trolig like bra i situasjoner som krever praktisk problemløsning som i situasjoner som krever nytenkning. Dine medarbeidere er ikke nødvendigvis like fleksible. Arbeid med personalet slik at også de forstår når nytenkning er på sin plass.

HÅNTERING AV NYSKAPNING:

- Støtt nye fornuftige idéer, og oppmuntre andre til være med på brainstorming og kreativ tenkning. Finn en rollemodell innenfor organisasjonen som er flink til å introdusere nye idéer, og lær deg hvordan man kan jobbe med fokusgrupper.

NYSGJERRIGHET:

- Du stiller trolig spørsmål for å øke egen kunnskap om teknologi og annen utvikling. Fortsett med dette, og oppmuntre arbeidsgruppen til å gjøre det samme.

VISJONER:

- Du har en tendens til å foretrekke konkrete mål framfor spørsmål angående det mer overordnede perspektivet, men du forstår begge deler. Som leder bør du kombinere oppgavefokus med fremtidsvisjoner.
- Dine teammedlemmer behøver å kjenne til dine visjoner for teamet og organisasjonen. Om du ikke har tydeliggjort disse, så begynn i dag. Virksomhetsbeskrivelsen er et godt sted å begynne. Konsulter andre som du anser at har et godt grep om helheten.

PROBLEMLØSNING:

- Tenk over hvilke problemløsningsmetoder som passer for deg (dvs praktiske vs. mer overordnede), og velg metoder som kompletterer dine styrker. Hvis din nåværende jobb krever en viss problemløsningsstrategi og du føler at det er på tide å forandre denne, kan et alternativ være å vurdere å ta i bruk metoder som ligger nærmere dine egne preferanser.



STUDIEINTERESSE

HOLDE SEG OPPDATERT:

- Ta i bruk ulike kilder for å bli oppdatert og velinformert. Å bare stole på en eller to informasjonskilder, kan medføre "blindsoner". Søk på Internett for mer utfyllende materiale.

EVNE TIL Å LÆRE FORT:

- Du pleier å utnytte muligheter til jobbrelatert trening og kurs for utvikling av ulike ferdigheter. Fortsett med å oppsøke disse mulighetene. Til og med trening som ikke nødvendigvis virker relevant for jobben (kommunikasjonstrening, problemløsning, osv.), kan lønne seg på lang sikt.

LÆRINGSSTIL:

- Det virker som du kan lære både av praktisk erfaring og mer tradisjonell klasseromsundervisning. Maksimer din utvikling ved å bruke begge typer læring.
- Som leder er det viktig at du forstår at teamets medlemmer kan ha forskjellige læringsstiler, og at visse metoder kanskje ikke passer enkelte.

TYDELIG KOMMUNIKASJON:

- Andre kan vanligvis forstå dine skriftlige notater. Be om respons angående hvordan du kan gjøre dem enda mer tydelige. Finn en person som skriver godt, be om råd om arbeid med tekster, og lær denne personens triks.

INTELLEKTUELL MOTIVASJON:

- Det er like viktig å lære nye jobbrelaterte ferdigheter som det er å lære seg nye lederskapsferdigheter. Ledere trenger perspektivet og problemløsningsferdighetene som man lærer seg på gode lederutviklingskurs og treningsprogrammer.
- Vær klar over at også personalet behøver å delta på både jobbrelaterte treningsprogrammer og management- eller administrasjonskurs.

