

- URVAL
- UTVECKLING
- LEDARSKAP

HOGANLEDARSKAP

POTENTIAL

STYRKOR OCH KOMPETENS FÖR LEDARSKAP

Rapport för: John Doe

ID: HA154779

Testdatum: Januari 11, 2010





INLEDNING

Rapporten Ledarskapspotential beskriver dina styrkor och dina utvecklingsbehov i rollen som chef och ledare. Rapporten bygger på Hogans Personlighetsinventorium (HPI), och är organiserad efter sju dimensioner eller skalor. Varje dimension avser en särskild ledarskapskomponent. Ledarskap handlar om att bygga upp och bibehålla ett högpresterande team, och samtidigt få människor att avstå från individuella mål för att istället tillägna sig gruppens sådana.

På sidan 3 definieras HPI-dimensionerna; åter, denna rapport är organiserad i termer av dessa sju dimensioner.

På sidan 4 redovisas din HPI-profil. På de efterföljande sidorna beskrivs innebörden av dina poängvärden på var och en av de sju dimensionerna, vad gäller beteende och ledarskap. Rapportens sista del ger rekommendationer för utveckling dina kompetenser. Denna information bör vara till hjälp för dig i din fortsatta karriär.

BAKGRUND

Det finns några saker att hålla i minnet när du läser rapporten. För det första är inget poängvärde bättre eller sämre än något annat. Det finns positiva och negativa implikationer av både höga och låga poäng, även om vissa poängvärden är viktigare för vissa kompetenser än för andra. Du bör alltså tolka dina poäng med avseende på dina egna karriärambitioner och mål, snarare än i absoluta termer.

För det andra kan du ändra på ditt typiska beteende, men förändringen beror på tre saker. Först måste du veta vad du vill förändra. Sedan måste du bestämma dig för att förändra det. Till sist måste du veta hur du ska förändra det. Informationen i rapporten är viktig för allt förändrings- och utvecklingsarbete.

För det tredje baseras resultaten i denna rapport på den ledarskapsforskning som bedrivits under de senaste 20 åren i grupper av yrkesverksamma vuxna och ledare. Dina poäng jämförs med poängen hos ett internationellt urval av mer än 4 000 chefer.

Slutligen är – som tidigare påpekats – den viktigaste ledarskapsegenskapen förmågan att bygga upp och bibehålla högpresterande team. De olika delarna av rapporten berör alla din potential att göra detta.

Ledarskap handlar om att bygga upp och bibehålla ett högpresterande team, och samtidigt få människor att avstå från individuella mål för att istället tillägna sig gruppens sådana.



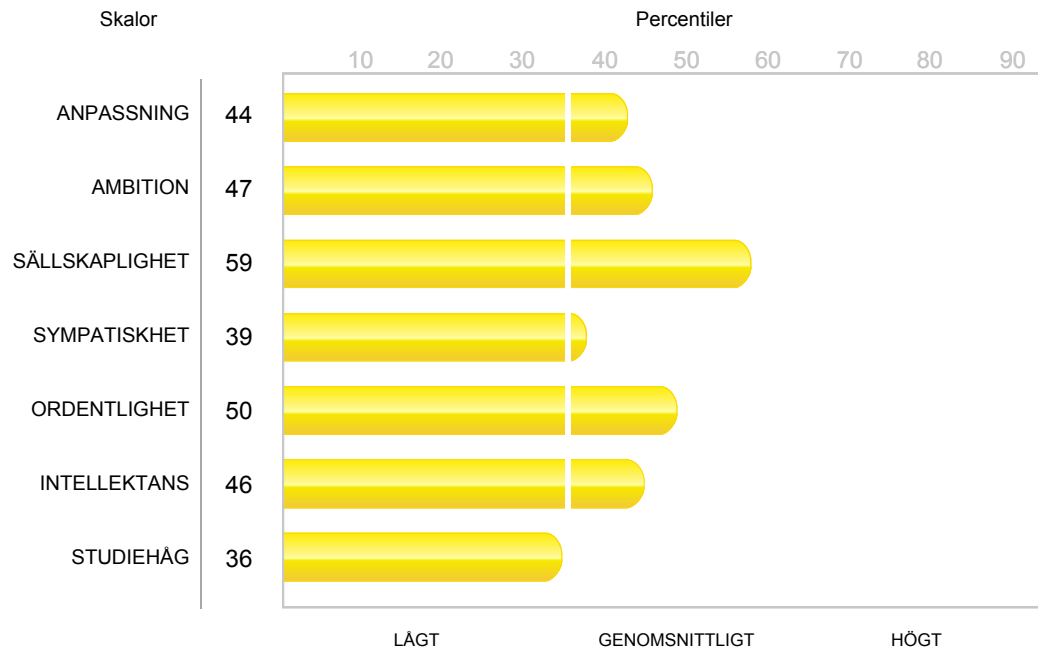
DEFINITIONER

De sju skalorna i rapporten Ledarskapspotential definieras enligt följande:

Anpassning	Skalan Anpassning mäter i vilken utsträckning en person är lugn och har ett jämnt humör eller omvänt – är lynnig och flyktig. Personer med höga poängvärden framstår som lugna, optimistiska och med gott självförtroende. Personer med låga poängvärden verkar spända, lättirriterade och negativa.
Ambition	Skalan Ambition mäter i vilken utsträckning en person verkar ha ledaregenskaper, eftersträvar status och värderar prestationer. Personer med höga poängvärden framstår som konkurrensinriktade och inställda på att avancera. Personer med låga poängvärden tenderar vara i lägre grad självhävdande och mindre intresserade av avancemang.
Sällskaplighet	Skalan Sällskaplighet mäter i vilken utsträckning en person framstår som pratsam och socialt självsäker. Personer med höga poängvärden framstår som utåtriktade, färgstarka och impulsiva och ogillar att arbeta ensamma. Personer med låga poängvärden tenderar vara reserverade och tystlåtna, de undviker att dra uppmärksamhet till sig och har inget emot att arbeta ensamma.
Sympatiskhet	Skalan Sympatiskhet mäter sociala färdigheter, taktkänsla och lyhördhet. Personer med höga poängvärden framstår som vänliga, varma och populära. Människor med låga poängvärden tenderar vara självständiga, uppriktiga och raka.
Ordentlighet	Skalan Ordentlighet mäter i vilken utsträckning en person har självkontroll och är samvetsgrann. Personer med höga poängvärden framstår som välorganiserade, pålitliga och ordentliga; de följer regler och är lätta att leda. Personer med låga poängvärden tenderar vara impulsiva och flexibla. De har en tendens att motsätta sig regler och närgången övervakning. De kan emellertid vara kreativa och spontana.
Intellektans	Skalan Intellektans mäter i vilken utsträckning en person är nyfiken, äventyrslysten och fantasifull. Höga poängvärden tyder på en person som är snabbtänkt och visionär, men som lätt blir uttråkad och inte uppmärksammar detaljer. Människor med låga poängvärden tenderar vara praktiska, fokuserade, och ha förmåga att koncentrera sig under långa perioder.
Studiehåg	Skalan Studiehåg mäter i vilken utsträckning en person är road av akademiska studier och värdesätter utbildning för dess egen skull. Personer med höga poängvärden tycker om att läsa och studera. Människor med låga poängvärden är mindre intresserade av formell utbildning och mer intresserade av praktiskt tillämpad inläring på jobbet.



LEDARSKAPSPOTENTIAL

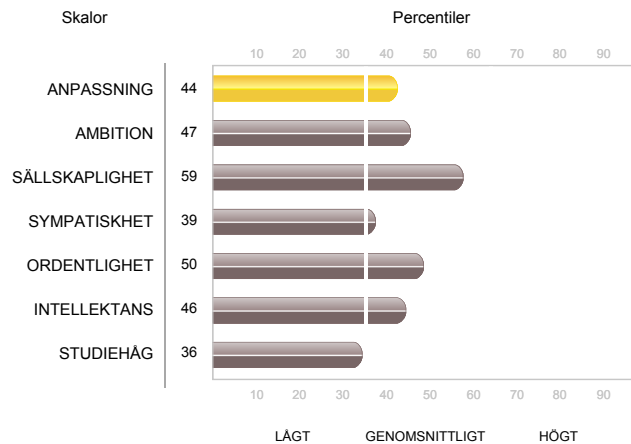


Denna rapport är valid och tolkningsbar.



ANPASSNING

Handlar om sinneslugn, optimism och jämnt humör.



BETEENDE

Ledare med liknande poängvärden tenderar att:

- Verka lugna i stressande situationer
- Lyssna till kritik utan att ta den personligt
- Inse sina egna styrkor och tillkortakommanden
- Lära av sina misstag
- Ha tålamod med sin personal

LEDARSKAP

I jämförelse med andra ledare, tyder dina poängvärden på att du framstår som lugn och jämn till humöret, svarar på coaching, lyssnar på återkoppling från personalen, och är uthållig även då du är frustrerad.

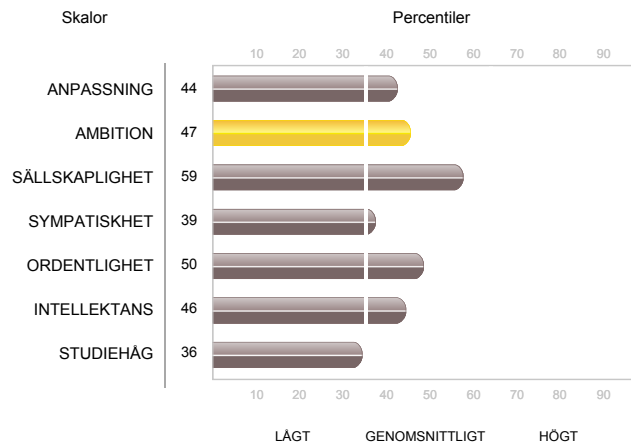
KOMPETENSANALYS

- **SINNESLUGN:** Du kan oftast hantera pressande situationer och uttrycka dina känslor på ett lämpligt sätt. Även om du ibland blir missnöjd eller frustrerad, brukar du inte bli fientlig eller kritiskt inställd till andra.
- **LYSSNANDE:** De flesta människor uppfattar dig varken som självupptagen eller ointresserad av andra. Du uppmärksammar och förstår andra och betar dig inte otrevligt.
- **LÄRANDE OCH ÖPPENHET FÖR COACHING:** Du är intresserad av återkoppling på dina prestationer, och tycks kunna ta det onda med det goda. Andra betraktar dig som en person som inser sina misstag och inte vill upprepa dem. Du hanterar återkoppling bra och lär av tidigare erfarenheter.
- **BYGGA RELATIONER:** Din stabilitet och förutsägbarhet underlättar din förmåga att bygga upp och bibehålla relationer.
- **STRESSHANTERING:** Du verkar handskas bra med arbetsrelaterad stress, och det inverkar sällan på din förmåga att få arbetet uträttat i tid.



AMBITION

Handlar om att ta initiativ, att vara konkurrensinriktad och att eftersträva ledarroller.



BETEENDE

Ledare med liknande poängvärden tenderar att:

- Ställa upp realistiska mål
- Balansera taktfullhet med konfrontation i relationer
- Ta ansvar för projekt där de maximalt kan utnyttja sina nuvarande färdigheter och styrkor
- Vara villiga att tala offentligt
- Acceptera utmaningar som passar deras färdigheter

LEDARSKAP

I jämförelse med andra ledare, tyder dina poängvärden på att du förefaller ha gott självförtroende och vid behov är beredd att leda en grupp eller ett projekt, men också lika bekväm med att låta andra ta ledningen.

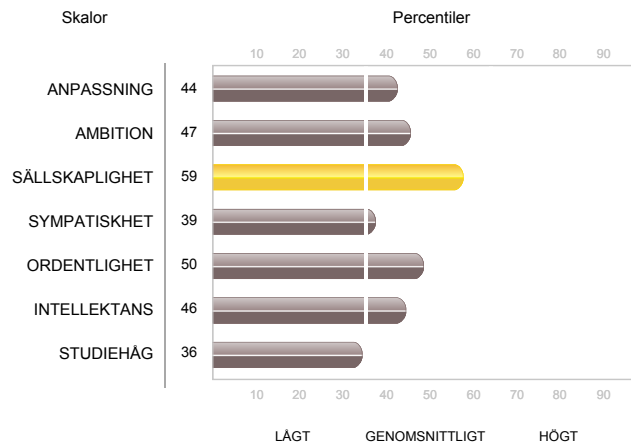
KOMPETENSANALYS

- **HANDLINGSORIENTERING:** Du är oftast handlingsorienterad och andra kan lita på att du får saker och ting gjorda.
- **KARRIÄR:** Du tycks rimligt intresserad av avancemang och verkar villig att ta de möjligheter som bjuds.
- **INITIATIVFÖRMÅGA:** Du verkar beredd att ta initiativ och ansvar när det finns problem som måste åtgärdas. Samtidigt är du beredd att stödja bra initiativ från andra.
- **UPPNÅ RESULTAT:** Du verkar vara beredd att samarbeta med andra för att se till att projekt blir klara och att deadlines möts. Andra litar på att du anstränger dig tillräckligt för att nå uppställda mål.
- **BESLUTSFATTANDE:** Du har i allmänhet inga problem med att fatta beslut, i synnerhet inte när du har tillräckligt med information. Du engagerar andra i beslutsprocessen när du anser dem kvalificerade för det.



SÄLLSKAPLIGHET

Handlar om att vara pratsam, socialt dristig och underhållande.



BETEENDE

Ledare med liknande poängvärden tenderar att:

- Verka tillgängliga, inte avlägsna
- Vara bekväma både med att arbeta ensamma och tillsammans med andra
- Föredra formella framför informella möten
- Ge personalen relevant återkoppling
- Balansera mängden lyssnande och talande

LEDARSKAP

I jämförelse med andra ledare, tyder dina poängvärden på att du är flexibel vad gäller din tid och kan tänka dig att både arbeta ensam eller som del av ett team. Du är bra på att möta allmänheten, men du har inget behov att vara i centrum för uppmärksamheten eller att ständigt stå på scen.

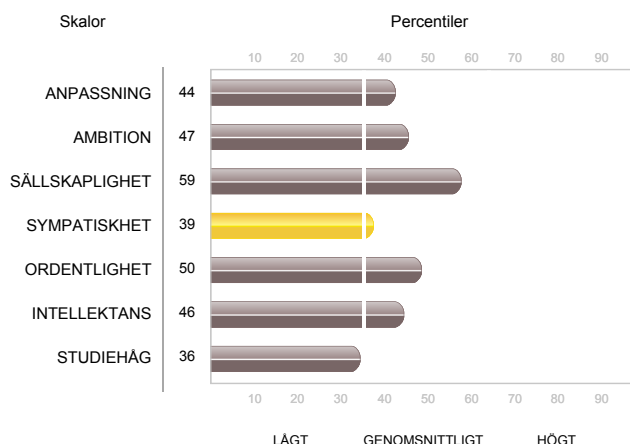
KOMPETENSANALYS

- **INITIERA INTERAKTION:** Du kan initiera och bygga upp goda relationer med andra inom organisationen, också med människor du inte redan känner.
- **ENERGI:** Andra ser dig som en person med rimligt mycket energi och entusiasm inför nya människor och projekt.
- **TILLGÄNGLIGHET:** Förmågan att initiera samspel med nya människor är en viktig ledaregenskap. Fortsätt att utveckla kontakter inom organisationen och involvera dina medarbetare.
- **NÄTVERK:** Din förmåga att skapa nätverk är tillräcklig för att du ska hålla kontakt med resten av organisationen.
- **ARBETE I TEAM:** Andra uppfattar dig som en person som på ett lämpligt sätt deltar i arbetsuppgifterna i teamet.



SYMPATISKHET

Handlar om att vara trevlig, omtänksam och bra på att upprätthålla relationer.



BETEENDE

Ledare med liknande poängvärden tenderar att:

- Vara lättsamma
- Seriöst överväga andras åsikter
- Hålla vad de lovar
- Ge medarbetarna struktur och visa dem hänsyn
- Omgående ta itu med problem

LEDARSKAP

I jämförelse med andra ledare, tyder dina poängvärden på att du är en trevlig och tolerant person som dock är beredd att ta ställning när så behövs. Andra uppfattar dig som tillmötesgående och behaglig och du behöver nog förmedla att du inte låter dig köras över.

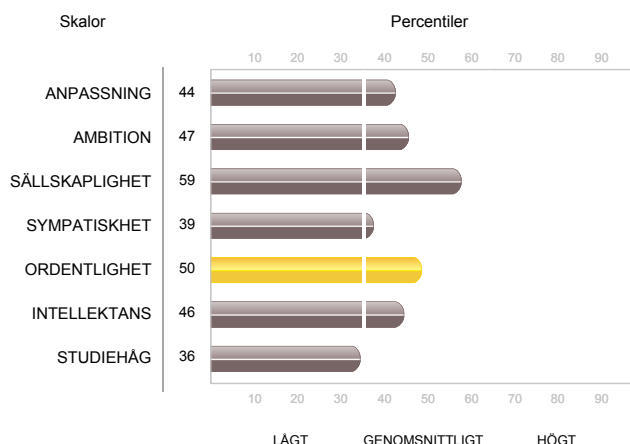
KOMPETENSANALYS

- **MEDKÄNSLA:** Du verkar tillbörligt intresserad av hur dina medarbetares har det, och är vaken för förändringar i arbetsmoralen.
- **SAMARBETE:** Du är för det mesta en samarbetsvillig och en förnuftig lagspelare. Du uppmuntrar troligen dina medarbetare att samarbeta och arbeta som ett team.
- **EFTERSÖKA BIDRAG FRÅN ANDRA:** Du framstår som beredd att lyssna på återkoppling om dina prestationer, men du kan ha en tendens att ta negativa kommentarer alltför personligt.
- **KONFRONTERA UNDERSTÄLLDA:** Du är i allmänhet en tolerant person, men du är beredd till konfrontation när så krävs.
- **STÅ ENSAM:** Även om du förstår vikten av konsensus, tar du ställning i frågor som involverar viktiga värderingar och principer.



ORDENTLIGHET

Handlar om att vara samvetsgrann, pålitlig och att följa regler.



BETEENDE

Ledare med liknande poängvärden tenderar att:

- Vara ordningsamma och pålitliga
- Kunna anpassa sig till förändringar
- Hålla en bra balans mellan snabbhet och noggrannhet
- Planera och följa planer bra
- Delegera ansvar

LEDARSKAP

I jämförelse med andra ledare, tyder dina poängvärden på att du är rimligt samvetsgrann och noga med att följa fastslagna tillvägagångssätt. Du förmår emellertid också ändra inriktning och vara flexibel då det krävs.

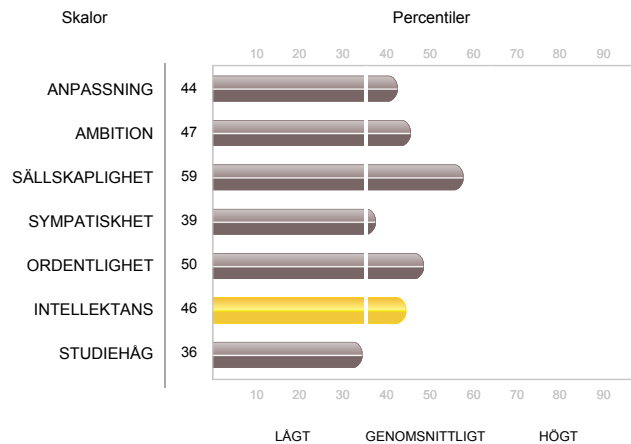
KOMPETENSANALYS

- **HANDSKAS MED OTYDLIGHET:** Du tycks kunna arbeta utan ständig vägledning eller anvisningar. Du verkar beredd att väga för- och nackdelar i en tvetydig fråga och sedan fatta beslut, snarare än att be din chef om råd.
- **FLEXIBILITET:** Du tycks vara beredd att förändra och utveckla nya metoder för att göra saker, i synnerhet om du ges goda argument.
- **PLANERING:** Du kan hantera balansen mellan att följa en plan och att förändra den när så behövs för att uppnå bättre resultat. Du vet att regler behövs, men du följer dem inte slaviskt.
- **UPPMÄRKSAMHET PÅ DETALJER OCH TIDPLANER:** Även om du respekterar krav och deadlines i ett projekt, verkar du beredd att delegera arbete till andra så länge dessa upprätthåller kvalitén och tidsramarna.
- **SYN PÅ REGLER:** Du förstår vikten av regler i en organisation, och du har inga problem med att hålla dig till dem.



INTELLEKTANS

Handlar om att vara nyfiken, fantasifull, visionär och lätt bli uttråkad.



BETEENDE

Ledare med liknande poängvärden tenderar att:

- Vara flexibla problemlösare
- Ha andra intressen än jobbet
- Vara beredda att spekulera kring olika affärsscenarios
- Ha rimligt mycket fantasi
- Förstå såväl praktiska som tekniska lösningar

LEDARSKAP

I jämförelse med andra ledare, tyder dina poängvärden på att du är öppen och nyfiken, men har ett praktiskt sinnelag när det gäller problemlösning och kan hålla fast vid en uppgift utan att bli uttråkad.

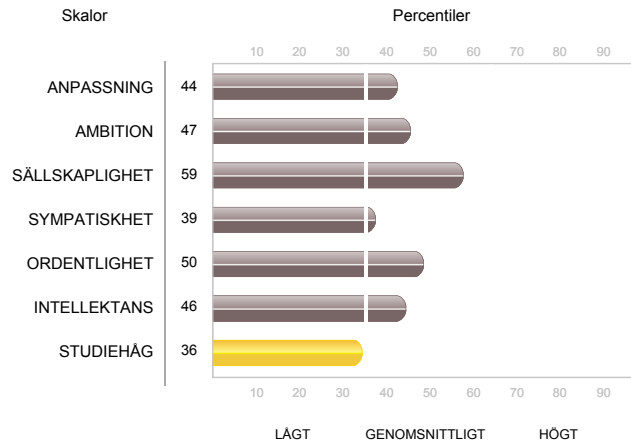
KOMPETENSANALYS

- **KREATIVITET:** Du tycks förmögen att balansera mellan etablerade problemlösningsmetoder och en öppenhet inför nyheter på området.
- **HANDSKAS MED NYSKAPANDE:** Du kanske inte direkt talar för nya idéer, men du är mottaglig för sådana som verkar användbara.
- **NYFIKENHET:** Du verkar kunna kombinera att hålla fokus på den uppgift du har för handen, och samtidigt vara vaken inför ny information som kan bidra till slutförandet av arbetet.
- **VISION:** Du förefaller rimligt och adekvat intresserad av den övergripande bilden.
- **PROBLEMLÖSNING:** Du verkar tillfreds både med att lösa problem på vedertagna sätt, och att tillgripa innovativa metoder för att få jobbet gjort.



STUDIEHÅG

Handlar om att tycka om formell utbildning, och att aktivt hålla sig uppdaterad var gäller affärsfrågor och teknik.



BETEENDE

Ledare med liknande poängvärden tenderar att:

- Dra fördel av utbildningstillfällen
- Tycka om att lära sig ny teknik
- Uppmuntra medarbetarna att hålla sig à jour med tekniska frågor
- Svara positivt på önskemål om utbildning för personal
- Stödja personalens utveckling

LEDARSKAP

I jämförelse med andra ledare, tyder dina poängvärden på att du är intresserad av att lära dig nya saker och förstår behovet av att vara uppdaterad, men du ser utbildning mer som ett praktiskt redskap, snarare än något med ett värde i sig.

KOMPETENSANALYS

- **HÅLLA SIG UPPDATERAD:** Du verkar i rimlig grad vara intresserad av att öka din kunskap inom ditt affärsområde, ekonomi och teknologi.
- **LÄRA SIG SNABBT:** Då du förstår relevansen av nya saker lär du dig snabbt.
- **INLÄRNINGSSSTIL:** Du verkar lära dig lika bra genom praktisk erfarenhet som genom formell utbildning.
- **KOMMUNICERA KORREKT:** Din kommunikationsstil är problemorienterad och saklig. Andra uppskattar ditt raka sätt, även om de kan efterfråga mer information.
- **INTELLEKTUELL MOTIVATION:** Du verkar i rimlig grad vara intresserad av att lära dig nya färdigheter i syfte att utvidga din yrkesmässiga expertis.



REKOMMENDATIONER FÖR UTVECKLING

ANPASSNING

SINNESLUGN:

- Dina underställda ser dig som ett exempel på hur man ska uppträda. Du är en rollmodell och bör dela med dig av olika tips och tekniker till andra.
- Även om du normalt sett är lugn i de flesta situationer, finns det antagligen några saker som verkligen irriterar dig. Identifiera vilka skeenden som stör dig, försök förutse dem, och kontrollera ditt missnöje när de uppstår.

LYSSNANDE:

- Du verkar kunna sätta dina personliga angelägenheter åt sidan och vid behov fokusera på andras problem.

LÄRANDE OCH ÖPPENHET FÖR COACHING:

- Identifiera dina starka sidor och använd dem då du arbetar med de områden du behöver utveckla. Be betrodda kolleger att ge dig specifik återkoppling på dina prestationer.
- Du använder återkoppling på ett konstruktivt sätt och tar den inte personligt.

BYGGA RELATIONER:

- Du bibehåller ditt lugn i de flesta situationer, något som gynnar dina möjligheter att bygga relationer med andra. Fortsätt att agera på detta sätt och var en förebild för andra inom organisationen.

STRESSHANTERING:

- Som ledare bör du vara medveten om att andra kanske inte hanterat pressande situationer lika bra som du. Försök förstå hur din arbetsgrupp reagerar på tung arbetsbelastning och vidta – när så är lämpligt – åtgärder för att minska stressnivån i din grupp.
- Dela med dig av förslag på stresshantering och sätt att reducera stress med din personal. Du bör även fungera som förebild inom detta område.



AMBITION

HANDLINGSORIENTERING:

- Som ledare kan du vara försiktig med att agera, i synnerhet då insatserna är höga och osäkerheten stor. Se till att fatta beslut och handla i rätt tid.

KARRIÄR:

- Du brukar ta vara på möjligheter till avancemang. Fundera på om du kan vara ännu mer proaktiv när du söker karriärvägar.

INITIATIVFÖRMÅGA:

- Du är tillfreds både med att arbeta som en del av ett team och att vid behov ta ledningen. Detta är en styrka för din fortsatta utveckling.

UPPNÅ RESULTAT:

- Du är energisk och tycker om att få saker och ting uträttade. Se till att dela äran med dina teammedlemmar. Involvera dina medarbetare i den planering och det beslutsfattande som är förbundet med teamets arbetsuppgifter.

BESLUTFATTANDE:

- Leta efter möjligheter att involvera underställda i beslutsprocessen i syfte att bygga upp engagemang och teamarbete. Att delta i beslutsfattande är också utvecklande för underställda.



SÄLLSKAPLIGHET

INITIERA INTERAKTION:

- Se till att du – varje dag – talar med var och en av dina medarbetare på hans eller hennes arbetsplats.

ENERGI:

- Du tycks vara en aktiv person som kan ingjuta energi i arbetsgruppen, något som är en viktig ledaregenskap. Håll din energi uppe i samspel med andra, i synnerhet om du känner att du kan bli uttråkad eller förlora intresset.

TILLGÄNGLIGHET:

- Se till att du är tillgänglig för alla medlemmar i ditt team, och att du inte obetänksamt favoriserar några.

NÄTVERK:

- Försäkra dig om att ditt nätverk täcker relevanta delar av organisationen.
- Även om du har ett bra nätverk inom organisationen, ska du försöka etablera relationer med minst en ny avdelning eller arbetsgrupp i kvartalet.
- Inse att ditt nätverk hela tiden förändras och måste få näring för upprätthållas. Om du inte har talat med en särskild person nyligen, ska du ringa upp honom eller henne. Låt inte relationer stagnera eller bli avlägsna.

ARBETE I TEAM:

- Du verkar tillfreds med att arbeta både som en del av ett team och på egen hand. Denna balans är bra; vissa arbetsuppgifter utförs bäst i grupp och andra individuellt.



SYMPATISKHET

MEDKÄNSLA:

- Var uppmärksam på ditt teams arbetsmiljö, och låt dina medarbetare veta att du bryr dig om deras arbetsmoral.
- Du kan antagligen skapa balans mellan uppgifts- och relationsinriktning i ditt ledarskap. Denna förmåga gör att du kan maximera ditt teams prestationer.

SAMARBETE:

- Du är bra på att förmå andra att samarbeta, och du vet när du själv måste delta i samarbete. Denna förmåga är viktig; leta efter tillfällen att använda den i framtiden.

EFTERSÖKA BIDRAG FRÅN ANDRA:

- Undvik att bli försvarsinställd inför negativ feedback .
- Fortsätt att söka återkoppling; identifiera människor du har förtroende för och be dem om kommentarer.

KONFRONTERA UNDERSTÄLLDA:

- Var noga med att ta itu med problem omgående; vänta inte till dess att krisen är ett faktum.

STÅ ENSAM:

- Du söker inte konfrontation, men du är beredd att stå upp för ditt team, i synnerhet när du representerar dem inför den större organisationen.



ORDENTLIGHET

HANDSKAS MED OTYDLIGHET:

- Som ledare håller du förmodligen en balans mellan att vara planerande och organiserad, samt att kunna handla utan riktlinjer. Du kan vara en förebild för andra inom detta område.

FLEXIBILITET:

- Även om du är välorganiserad och noggrann, kan du också införliva förändringar i sista minuten. Som ledare bör du kunna fungera som mentor eller coach för personer som är mer oflexibla.

PLANERING:

- Dina medarbetare uppskattar hur du som ledare gör upp och håller fast vid planer, och de vet att du kan anpassa dig till nödvändiga förändringar. Uppmuntra dina medarbetare att bidra i planeringsarbete.

UPPMÄRKSAMHET PÅ DETALJER OCH TIDPLANER:

- Som ledare balanserar du förmodligen ett övergripande perspektiv på ditt team (strategier och planer) mot en förståelse av hur människorna på din enhet faktiskt genomför sitt arbete. Fortsätt upprätthålla detta balanserade synsätt.
- Andra tycker om det handlingsutrymme du ger dem. Fortsätt göra detta utan att därför ge avkall på ditt ansvar.

SYN PÅ REGLER:

- Du följer i allmänhet viktiga regler inom organisationen, men är flexibel när det gäller regler av lägre dignitet. Denna balans är hälsosam, men tänk på att andra ser dig som exempel. Var försiktig så att du inte skapar en avdelning full av regelbrytare, som bara följer ditt ledarskap.



INTELLEKTANS

KREATIVITET:

- Du presterar förmodligen lika bra i situationer som kräver praktisk problemlösning som i sådana som kräver nya infallsvinklar. Dina teammedlemmar kanske inte är lika bra på båda strategierna. Arbeta på att utveckla dina medarbetare så att de förstår när innovation är till nytta.

HANDSKAS MED NYSKAPANDE:

- Stöd nya idéer som verkar vettiga och uppmuntra din arbetsgrupp till brainstorming och kreativitet. Identifiera en förebild inom organisationen som lyckas bra med att introducera nya idéer, och lär dig tekniker för att leda fokusgrupper.

NYFIKENHET:

- Du är antagligen frågvis i syfte att skaffa dig större kunskaper om ny teknik, nya utvecklingsmöjligheter och annat. Fortsätt fråga, och uppmuntra din arbetsgrupp att göra detsamma.

VISION:

- Du kan ha en tendens att föredra konkreta mål framför "den övergripande bilden", men du har en förståelse för bådadera. Som ledare bör du kombinera uppgiftsorientering med en framtidsvision.
- Dina teammedlemmar behöver få veta din vision för teamet och organisationen. Om du inte redan har förmedlat den ska du börja göra det nu. Formuleringen av organisationens affärsidé är en bra startpunkt. Rådfråga andra som verkar förstå den övergripande bilden.

PROBLEMLÖSNING:

- Tänk efter vilka slags problemlösningsaktiviteter som tilltalar dig mest (t.ex. praktiska eller övergripande perspektiv) och välj uppgifter som passar dina styrkor. Om ditt nuvarande arbete kräver en viss problemlösningsstil och du känner att det är dags för en förändring, överväg vilka möjliga uppdrag som tillåter dig att använda mer av dina föredragna färdigheter.



STUDIEHÅG

HÅLLA SIG UPPDATERAD:

- Använd en mängd olika källor för att hålla dig uppdaterad. Att förlita sig på enbart en eller två informationskällor kan leda till "blinda fläckar". Leta efter ytterligare resurser på Internet.

LÄRA SIG SNABBT:

- Du deltar gärna i fortbildning som har direkt relevans för ditt arbete. Fortsätt med det, men tänk på att även utbildning som inte framstår som direkt arbetsrelaterad (kommunikationsträning, träning i problemlösningsförmåga, et cetera) kan vara lönsam på lång sikt.

INLÄRNINGSTIL:

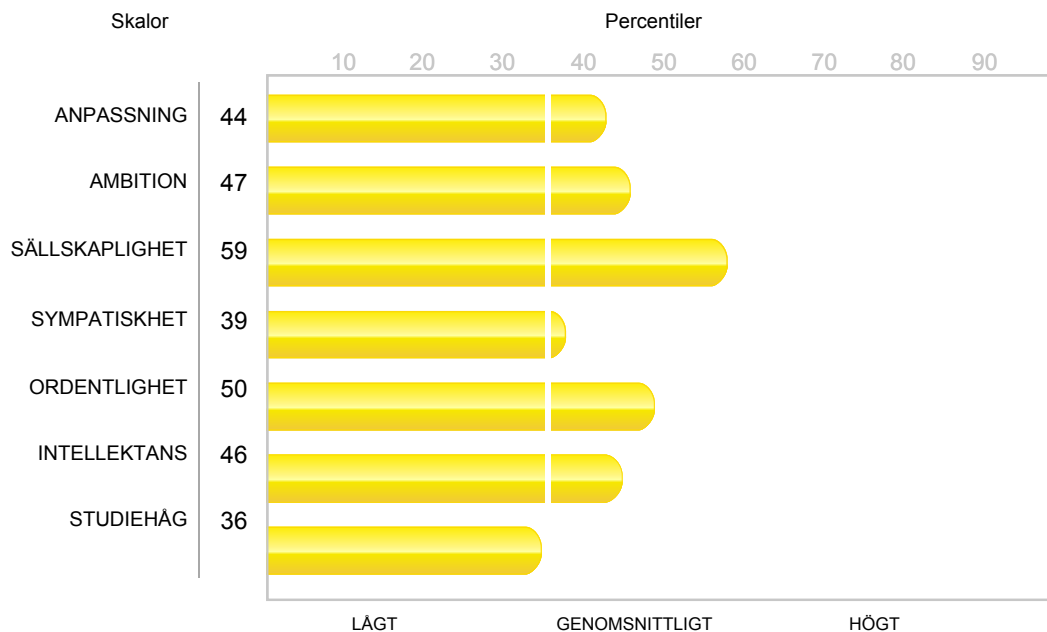
- Du tycks ha lätt för att lära både genom praktiskt arbete och teoretiska studier. Dra nytta av det.
- Som ledare måste du förstå att medlemmarna i ditt team kan ha olika inlärningsstilar, och kanske inte är mottagliga för vissa typer av utbildning.

KOMMUNICERA KORREKT:

- Andra brukar vanligtvis förstå dina skriftliga PM. Sök återkoppling på hur man kan göra dem än mer effektiva. Identifiera någon som skriver bra, få lite råd om hur man redigerar, och lär dig knepen.

INTELLEKTUELL MOTIVATION:

- Det är lika viktigt att lära sig nya arbetsrelaterade färdigheter, som att utveckla sitt ledarskap. Ledare behöver de perspektiv och problemlösningsfärdigheter som lärs ut i till exempel ledarutvecklingsprogram.
- Inse att dina medarbetare också behöver delta i både specifik, arbetsrelaterad utbildning och i seminarier om chefskap och administration.



HIS (Antal besvarade item/Antal item i HIS)

Anpassning		Ambition		Sällskaplighet	
2. Empati	2/5	10. Konkurrensinriktning	3/5	16. Tycker om fester	2/5
3. Inte ängslig	3/4	11. Självförtroende	3/3	17. Tycker om folksamlingar	2/4
4. Inga skuld känslor	3/6	12. Prestation	6/6	18. Söker nya erfarenheter	3/6
5. Lugn	3/4	13. Ledaregenskaper	5/6	19. Exhibitionistisk	5/5
6. Jämnt humör	4/5	14. Identitet	2/3	20. Underhållande	2/4
7. Inga åkommor	5/5	15. Ingen social ångest	4/6		
8. Tillitsfull	1/3				
9. God anknytning	5/5				

Sympatiskhet		Ordentlighet		Intellektans	
21. Lätt att leva med	5/5	26. Moraliserande	5/5	33. Vetenskapligt tänkande	5/5
22. Inkännande	4/4	27. Bemästra	3/4	34. Nyfikenhet	3/3
23. Omtänksam	4/4	28. Dygdig	5/5	35. Spänningsökande	5/5
24. Tycker om människor	6/6	29. Inte självständig	3/3	36. Intellektuella lekar	1/3
25. Ingen fiendtlighet	0/3	30. Inte spontan	3/4	37. Genererar idéer	0/5
		31. Impulskontroll	0/5	38. Kultur	0/4
		32. Undviker problem	1/5		

Studiehåg	
39. Utbildning	2/3
40. Matematisk förmåga	3/3
41. Gott minne	2/4
42. Läsning	0/4