

MAP – X lathund (Bloom)

MÅLMEDVETENHET

Impulsiv

I vilken grad människor är lättdistraherade, benägna att hoppa över monotont arbete och bara fokuserar på det som är mest intressant för dem. Personer med höga poäng är mer benägna att ta genvägar, förbise viktiga detaljer, lämna betungande uppgifter och inte fokusera på långsiktiga mål.

Riskbeteenden

- Att ha svårt att följa strikta procedurer eller rutiner.
- Att ignorera fel och strunta i detaljer.
- Att inte fullfölja sina åtaganden.

Beslutsfattande och ledarskap

Som ledare kan de vara ovilliga att ta den tid och ansträngning som krävs för att fullt ut överväga alla konsekvenser och möjligheter. Detta kan resultera i att de fattar förhastade beslut. Deras ledarskapsstil kan uppfattas som alltför passiv eller oorganiserad. De riskerar att vara alltför fokuserade på det kortsiktiga och har svårt att ge tydliga och konsekventa riktlinjer.

Konsekvenser för prestation

Agerar flexibelt och kommer inte att vara bunden av regler eller åtaganden men kan underanvända kompetenser som Operativt ledarskap, Integritet, Resultatorienterad, Planerar och Strukturerar, Stresstålighet och/eller Initiativtagande.

Rigid

I vilken grad individer är perfektionistiska, alltför strikta eller oflexibla. Personer med höga poäng tenderar att ha det svårt i ostrukturerade miljöer och är överdrivet fokuserade på att göra saker rätt. De kan ha svårt att ändra sin ursprungliga plan när de stöter på oväntade hinder. Eftersom de är mycket metodiska kan de också ta lång tid på sig att fatta ett beslut.

Riskbeteenden

- Att vara oflexibel när rutiner eller planer måste brytas.
- Att bli irriterad när överenskomna strukturer inte följs.
- Att överanalysera och drabbas av beslutsförlamning.

Beslutsfattande och ledarskap

Att arbeta igenom alla möjliga scenarier och sträva efter den perfekta lösningen på ett problem kan resultera i att man blir för långsam att agera. De kan vara alltför angelägna om att fatta rätt beslut. De riskerar att vara för fokuserade på detaljer och intoleranta mot småfel. Som ledare kan de tappa bort helhetsbilden eller uppfattas som pretentiösa eller detaljstyrande.

Konsekvenser för prestation

Visar ambition och engagemang men kan överanvända kompetenser som Operativt ledarskap, Integritet, Resultatorienterad, Planerar och Strukturerar, Stresstålighet och/eller Initiativtagande.

BALANS

Emotionell

Beskriver i vilken utsträckning människor lätt blir oroliga och upplever starka känslor av ångest, bekymmer och frustration. De som får höga poäng tenderar att älta misstag eller bli frustrerade över kritik. De kan vara motvilliga inför potentiella risker eller problematiska situationer och kan vara obeslutsamma.

Riskbeteenden

- Att ta kritik som en personlig förolämpning.
- Att vara snabb med att framföra sina klagomål.
- Att visa överdriven oro.

Beslutsfattande och ledarskap

Eftersom de är mer benägna att se nackdelarna med situationer, kan de reagera starkt på stressiga eller obehagliga situationer, vilket försämrar deras förmåga att agera konstruktivt. Som ledare arbetar de hårt för att bevisa sig själva men kan lätt bli nedsagna av kritik eller negativ feedback. De kan uppfattas som irriterade eller korta i tonen, vilket kan bli en stressfaktor för andra.

Konsekvenser för prestation

Är autentiska och medvetna om sina egna begränsningar, men kan underutnyttja kompetenser som Operativt ledarskap, Integritet, Stresstålighet, Flexibilitet, Ödmjukhet och/eller Kommunikation.

Oberörd

I vilken grad människor verkar känslomässigt distanserade och ovilliga att agera snabbt när det behövs. Personer med höga poäng kan verka överoptimistiska, inte ta problem på allvar eller reagera adekvat på negativa händelser. De tenderar att inte bry sig om vad andra människor tycker och agerar sannolikt inte snabbt när de ställs inför svårare situationer.

Riskbeteenden

- Att framstå som likgiltig och ointresserad av att lösa de aktuella problemen.
- Att vara passiv eller svår för andra att läsa.
- Att sakna en känsla av att saker kan vara brådskande eller snabbhet.

Beslutsfattande och ledarskap

Kan vara så säkra i sina beslut att de inte tar sig tid att noggrant reflektera över situationen, eller invänta enighet innan de går vidare. Som ledare kanske de inte visar tillräckligt intresse eller känsla av brådskande när de ställs inför sina medarbetares åsikter eller bekymmer.

Konsekvenser för prestation

Visar förmåga att hantera stress på ett effektivt sätt men kan överanvända kompetenser som Operativt ledarskap, Integritet, Stresstålighet, Flexibilitet, Ödmjukhet och/eller Kommunikation.

ÖPPENHET

Konformist

I vilken utsträckning någon kan uppfattas som trångsynt, fantasilös eller sakna intresse för nya eller till synes orealistiska eller opraktiska idéer. Personer med höga poäng kan söka tröst i det som är praktiskt, försvara status quo och undvika förändringar. De är mer upptagna av "det som är" än av "det som kan bli" och kan därför upplevas sakna fantasi och visioner.

Riskbeteenden

- Att vara tveksam till att inkludera nya eller mycket olika perspektiv.
- Att bevara status quo på bekostnad av innovation.
- Att undvika att diskutera komplicerade eller mer fantasifulla ämnen.

Beslutsfattande och ledarskap

Att hålla fast vid det beprövade kan begränsa viktiga möjligheter och göra dem mindre uppmärksamma på förändringsbehov, vilket kan leda till dåligt informerade beslut. Som ledare kan de vara alltför kritiska till idéer om hur saker och ting kan förbättras eller förändras. Som ett resultat kan de vara för långsamma att driva och anamma innovationer, vilket kan uppfattas som oinspirerande.

Konsekvenser för prestation

Visar realism och förmåga att upprätthålla befintliga normer och värderingar, men kan underanvända kompetenser som Strategiskt ledarskap, Affärsmässighet och/eller Problemlösning.

Excentrisk

I vilken utsträckning individer driver ovanliga eller orealistiska idéer. De kan bli för investerade i stora planer utan att ta hänsyn till vad som faktiskt är möjligt. De kanske vill prova nya saker, även när detta är onödigt eller improduktivt. Detta kan få dem att bryta mot sociala normer eller skapa friktion. Således kan andra uppleva att deras beteende är störande och de kan slösa bort värdefull tid eller resurser.

Riskbeteenden

- Att göra saker onödigt komplexa.
- Att spendera för mycket tid på att utforska nya idéer.
- Att avfärda de som inte förstår deras egna idéer.

Beslutsfattande och ledarskap

Att fokusera på innovation snarare än omedelbara affärsbehov kan innebära att de lätt förlorar sikte på det ursprungliga målet. Som ledare kan de uppfattas som opraktiska och inte i kontakt med verkligheten. Andra kan ha svårt att följa dem eftersom de ständigt genererar nya idéer. De kan prioritera att starta nya projekt framför att lösa nuvarande problem.

Konsekvenser för prestation

Visar en vilja att vara innovativ och prova nya saker, men kan överanvända kompetenser som Strategiskt ledarskap, Affärsmässighet och/eller Problemlösning.

EXTRAVERSION

Tillbakadragen

Till vilken grad människor kan uppfattas som överdrivet reserverade och undvikande. Personer med höga poäng är blyga, tillbakadragna eller till och med avskärmade. De tenderar att vara försiktiga, tvivla på andra, ha svårt att samarbeta och att inte bygga relationer.

Riskbeteenden

- Att ha svårt att samverka med andra.
- Att undvika sociala sammanhang.
- Att framstå som kall och osocial.

Beslutsfattande och ledarskap

En större benägenhet att vara tillbakadragen och föredra att arbeta ensam kan fördröja förmågan att få beslut fattade gemensamt med andra. Som ledare kanske de inte är lika positiva och entusiastiska. Deras underordnade kan uppfatta dem som distanserade eller mindre engagerade. Följaktligen kan de ha problem med att hantera teamets sammanhållning och moral.

Konsekvenser för prestation

Kan arbeta bra självständigt, men kan underanvända kompetenser som Drivande ledarskap, Influerar och Inspirerar, Nätverkande, Samarbete och Serviceinriktad.

Uppmärksamhetssökande

I vilken grad personer har behov av och söker social kontakt. De med höga poäng kan verka överdrivet beroende av andra, behövande eller uppmärksamhetssökande. De kan ha svårt att slutföra uppgifter självständigt och föredra att söka hjälp från andra snarare än att hitta lösningar på egen hand. Deras aktiva sociala stil kan också distrahera andra.

Riskbeteenden

- Att prioritera socialt umgänge framför arbete.
- Att störa andra med frekventa eller långa konversationer.
- Att söka uppmärksamhet eller hjälp.

Beslutsfattande och ledarskap

Att vara för upptagen med sociala relationer kan få dem att tappa fokus på den aktuella uppgiften. Detta kan resultera i ostrukturerade eller onödigt långa möten. Som ledare kan de dominera samtal eller önska att vara involverade i alla teamets uppgifter och aktiviteter. Således kan andra uppfatta dem som dominanta eller socialt beroende.

Konsekvenser för prestation

Visar social förmåga och karisma, men kan överanvända kompetenser som Drivande ledarskap, Influerar och Inspirerar, Nätverkande, Samarbete och Serviceinriktad.

SOCIAL STIL

Okänslig

Indikerar hur mycket människor är benägna att fokusera på sig själva och ignorera andras behov, känslor eller välbefinnande. De med höga poäng är mer benägna att avfärda andras känslor, överträda gränser för att uppnå sina mål, eller fatta egennyttiga beslut.

Riskbeteenden

- Att bortse från andra människors känslor.
- Att ge onödigt företräde åt egna åsikter och behov.
- Att vara alltför taktisk i hur och om man ska presentera sina åsikter sanningsenligt.

Beslutsfattande och ledarskap

Som ledare kan de prioritera sin egen agenda framför det gemensamma bästa. De kanske inte lyssnar på andra eller beaktar oliktankande åsikter, vilket resulterar i opportunistiska och självbetjänande snarare än strategiska beslut. De kan använda en mycket direkt kommunikationsstil, vilket kan uppfattas som oartigt och hänsynslöst av andra. Därför kan de ha svårt att skapa en trygg och positiv teamatmosfär.

Konsekvenser för prestation

Visar en förmåga att vara sann mot sina egna behov och fatta svåra beslut, vilket hjälper till att klargöra förväntningar och krav. De kan dock underanvända kompetenser som Möjliggörande ledarskap, Ödmjukhet, Samarbete, Främjar Transparens, Serviceinriktad och/eller Influerar och Inspirerar.

Överdrivet omtänksam

I vilken utsträckning människor kan överidentifiera sig med eller prioritera andras behov. Personer med höga poäng tenderar att vara för ärliga och medkännande och lätta att utnyttja. De tenderar att sätta andra först, även när det är till deras egen nackdel, och de kan skjuta upp viktiga beslut om de känner att de kan göra andra upprörda eller riskera att skapa konflikter.

Riskbeteenden

- Att vara överdrivet accepterande av individuella skäl till brist på resultat.
- Att alltid sätta andras behov först.
- Att vara öppen och ärlig på ett icke-konstruktivt sätt.

Beslutsfattande och ledarskap

Som ledare tenderar de att prioritera konsensus och att följa den allmänna uppfattningen i stället för att driva sina egna åsikter. De undviker sannolikt att ställa höga krav och förväntningar på sina medarbetare, att ta tuffa beslut eller att hålla andra ansvariga för misstag eller sämre prestationer.

Konsekvenser för prestation

Visar medkänsla och en vilja att kompromissa, vilket bidrar till att bygga en stark och samarbetsinriktad teamkultur, men kan överanvända kompetenser som Möjliggörande ledarskap, Ödmjukhet, Samarbete, Främjar Transparens, Serviceinriktad och/eller Influerar och Inspirerar.