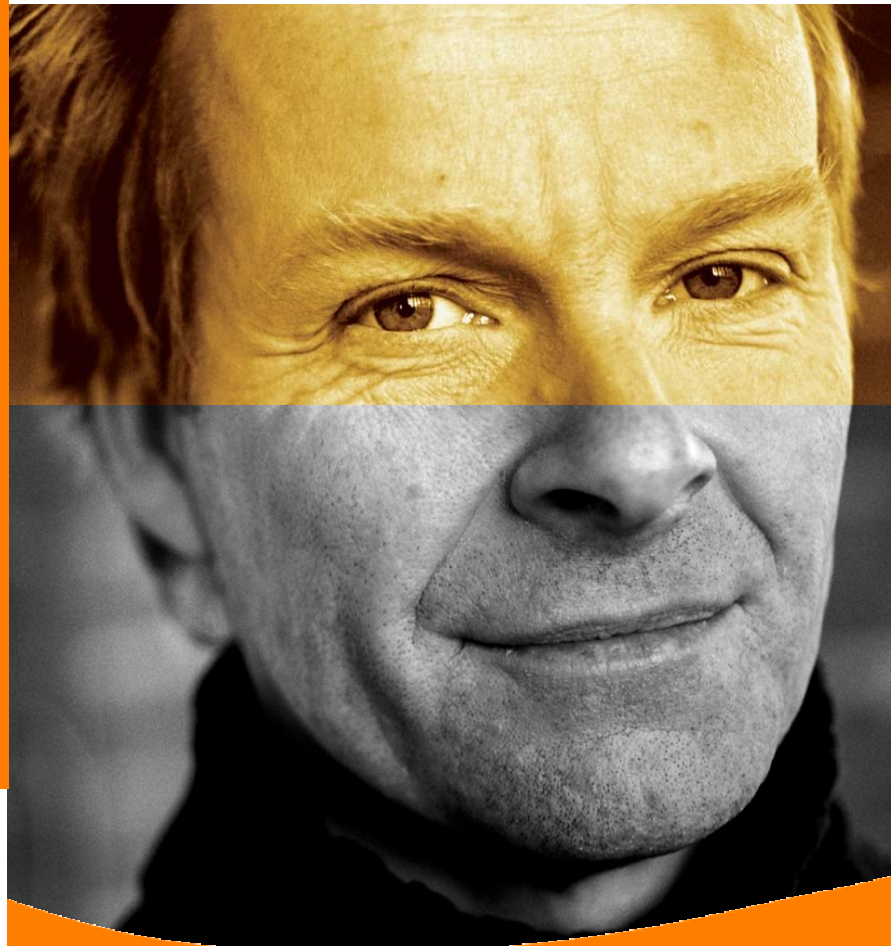




Decision Dynamics Nätverksträff

Starka medarbetare går stärkta ur kristider



April 2009
Stockholm/Lund



Agenda

13.00 Välkomna hit

13.15 Stockholm: Elisabeth Rosenfeld, Amadeus
"Motivation vid omställning"

Lund: Martina Lundin, McNeil
McNeil's arbete med talangprogrammet

14.00 Nätverkande kaffepaus

14.30 Decision Dynamics Nyheter

15.15 Erfarenhetsutbyte och diskussioner

Välj grupp

- Användare av Decision Dynamics Karriärmodell™
- Jung-användare - Decision Dynamics JTI®, MBTI®
- Användare av Decision Dynamics Beslutsstilsmodell™
- Användare av 360
- Intresserade av Facet5
- Gäster – mer om Decision Dynamics och våra verktyg

16.00 Avslutning



Decision Dynamics – Familj av verktyg

- › Vi arbetar med möjligheter och hinder för att frigöra kraft och skapa resultat
- › Flexibla och enkla – en familj av verktyg
- › Kvalitet – mer än 35 års forskning och användning
- › En av världens största databaser av profiler
- › Internationell närvaro genom globala allianser



Gästtalare

**Elisabeth Rosenfeld
Amadeus**

"Motivation vid omställning"



Gästtalare

Martina Lundin McNeil

**McNeil's arbete med
talangprogrammet**



Nyheter från Decision Dynamics



- > **Facet 5**
Ett smart verktyg för urval och rekrytering, teamwork, som bygger på aktuell personlighetsteori

- > **StyleView™ Utvecklingsrapport**
Vilka utvecklingsinsatser krävs för att vara effektiv på en viss position?

- > **StyleView™ Komplexitetsmotivation**
Inom vilka områden vill jag lägga min mentala energi?

- > **StyleView™ Emotionella beteenden**
Hur reagerar jag i olika situationer och hur upplever andra mig?

- > **CareerView™ Kulturkarta**
Kulturkort och spelplan som stöd för personer som vill eller behöver byta organisation



**Nästa nätverksträff:
Lund den 12 november 2009
Stockholm den 18 november 2009**

- > JTI/CareerView kombinationsrapport
- > Decision Dynamics JTI® flyttas över till vår gemensamma Webcenter
- > Interaktiva lösningar
- > Fler språk
- > Köp on-line - betalning med kreditkort



- > Rekrytering
- > Integrering av team
- > Utveckling

Facet5

- > Nytt smart verktyg för rekrytering som bygger på teorin om "the big five" och vi får bland annat svar på vad vi vill, hur hög vår energi är, hur känslomässiga vi är och vilket kontrollbehov vi har
- > Möjlighet att både arbeta fram kravprofil och jämföra denna med personens profil
- > Resultatet uttrycks enkelt och pedagogiskt i termer av familjer som gör att det är lätt att ge återkoppling och få personen med på banan
- > Används även för teamutveckling, ledarskapsutveckling och karriärutveckling
- > Finns på ca 30 språk

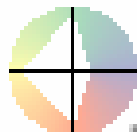
Facet5



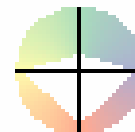
- > Vilja
- > Energi
- > Kontroll
- > Relationer
- > Känsloläge

Facet5 Familjer

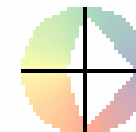
Förespråkare

- 
- exuberant, outgoing manner
 - likes people, principles and ideas
 - wide ranging interests and exciting ideas
 - very persuasive when inspired
 - impulsive, takes on a cause
 - could interfere with others' work

Utvecklare

- 
- warm, friendly and sympathetic
 - genuine interest in others and wants to help
 - strong sense of ethics and responsibility
 - will defend others and stand up for them
 - may neglect their own interests
 - risk taking on too much and overcommitting

Traditionalist

- 
- cautious, private personal style
 - takes time to get to know
 - has a strict code of standards and ethics
 - is inflexible on matters of principle
 - can be intolerant and dismissive
 - can seem self-righteous

Presentatör

- 
- outgoing, polished and well prepared
 - gregarious and fun loving – socially skilled
 - fits easily into different environments
 - simple, practical view points
 - can seem superficial, ignores 'real' issues
 - processes much but can be deflected from objective

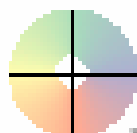
Idealist

- 
- deep thinking, complex and imaginative
 - concerned for philosophical issues
 - individualistic – unusual style
 - quietly independent – goes own way
 - can be hard to work out
 - idealistic and impractical

Generalist

- 
- ablest, gregarious and longer than life
 - prepared to mix with anyone
 - quick to get involved and take responsibility
 - flexes to conform to people or circumstances
 - can be all things to all people
 - has an opinion on everything

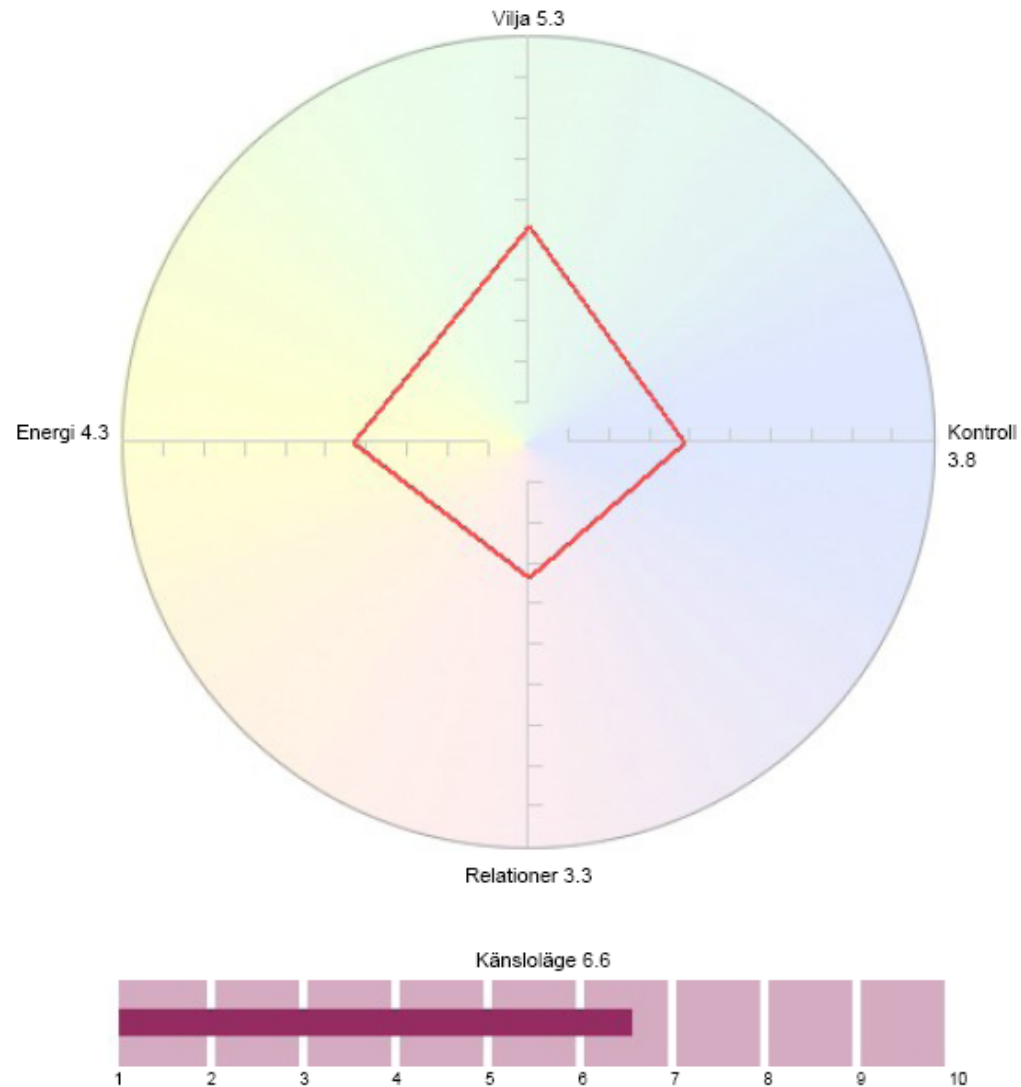
Specialist

- 
- specialist, reserved style
 - difficult to draw out in social groups
 - prefers independence and autonomy
 - likes working on one clear task at a time
 - can be overlooked by more dominant people
 - can be too focused on their own concerns

Kameleont

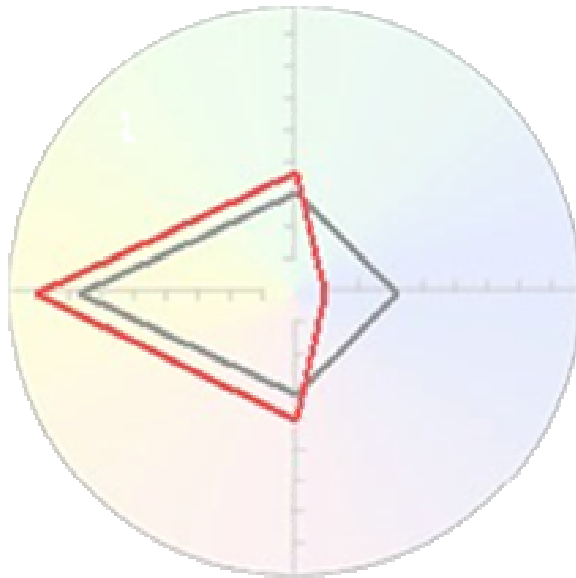
- 
- presents a composed but friendly style
 - adapts readily to any situation
 - doesn't impose on others – allows people to find their own level
 - tolerant and flexible
 - can find it difficult to express their true opinions
 - can seem to lack character

Facet5 Profil



- > Profil
- > Hur coacha och leda
- > Motivation

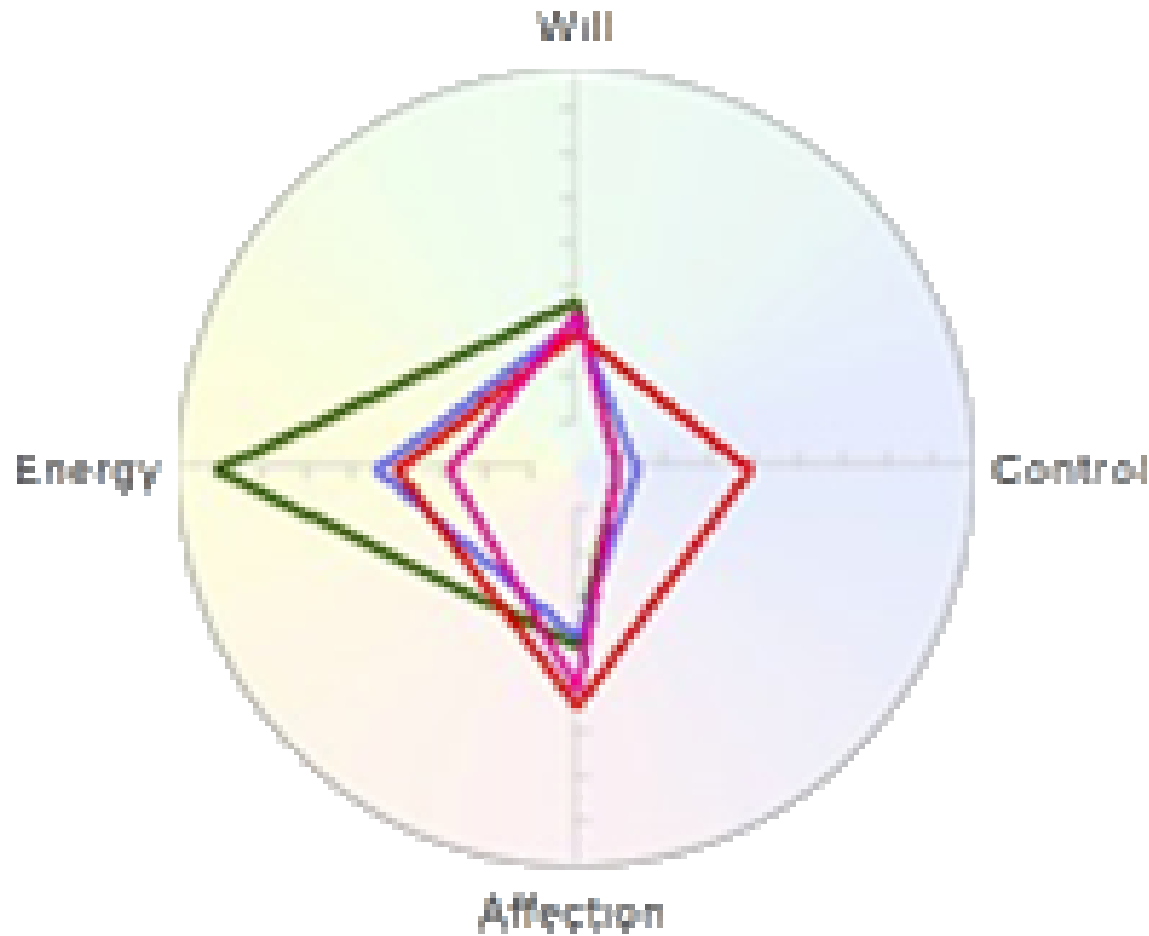
Facet5 Audition - Rekrytering



- > **Jobbprofil**
- > **Personprofil**
- > **Matcha**
- > **Rangordna**
- > **Skapa intervjuguide**



Facet5 Teamscape



Name	Wil	En	Aff	Co	Em	Family	Role
BRADLEY, James	6.7	10.0	4.2	1.3	6.6	Promoter	
CARPENTER, John	7.0	7.9	5.7	4.5	5.3	Advocate	
DAVIES, Gerry	8.4	1.9	3.7	2.8	6.4	Architect	
JONES, Marilyn	6.4	6.1	5.3	3.0	4.3	Promoter	
SHARP, Doug	3.4	3.0	3.3	5.1	6.1	Specialist	
STRIDER, Jennifer	7.8	2.7	4.2	9.9	3.8	Producer	
WALLIS, Martine	7.0	7.7	2.2	1.3	1.5	Promoter	



> ***StyleView™***

StyleView™ Beslutsstilsmodell



3 nya rapporter som bygger på Beslutsstilsmodellen

> **StyleView™ Utvecklingsrapport**

Jämför personens profil med de bästa på samma eller nästa nivå, eller inom en viss funktion. Jämförelse kan också göras med definierad jobbprofil/kravprofil.

> **StyleView™ Komplexitetsmotivation**

Inom vilket område lägger vi vår mentala energi och var skulle vi helst lägga den?

> **StyleView™ Emotionella beteenden**

Hur reagerar vi och hur upplevs vi av andra?

Research findings of success study in Harvard Business Review

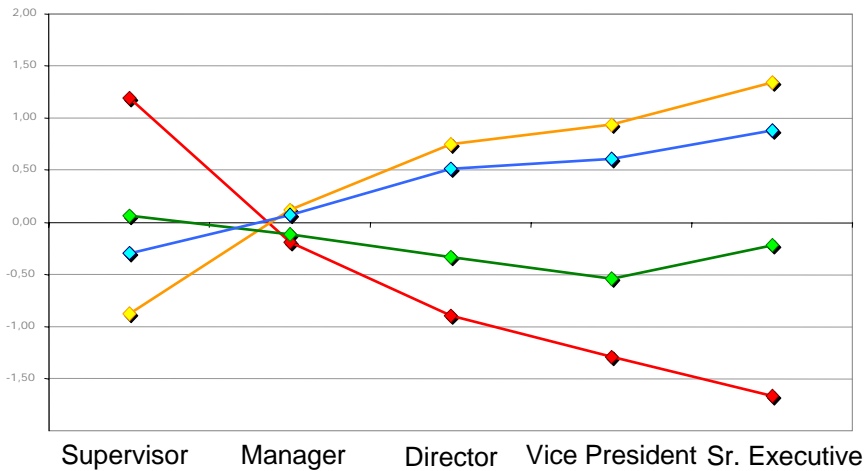
- Extracted 180,000 people from our assessment database
- Split this group into 5 levels: Supervisor, Manager, Director, Vice President, and Sr. Executive ("C" Level)
- Compared top 20% vs bottom 20% paid managers at each level to investigate success vs failure profiles
- Found highly statistically significant patterns of success and change across managerial levels
- Published a breakthrough article in the world-leading *Harvard Business Review*



Beslutsstilar på olika nivåer - Rollstil

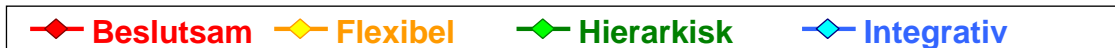
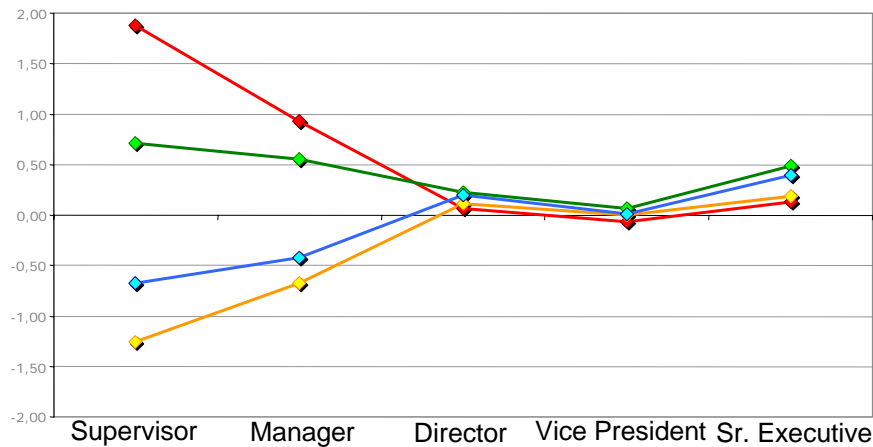


Bästa 20%



- > Framgångsprofilen förändras
- > Hur man presterar på en nivå säger inget om nästa nivå
- > Utvecklingsinsatser krävs

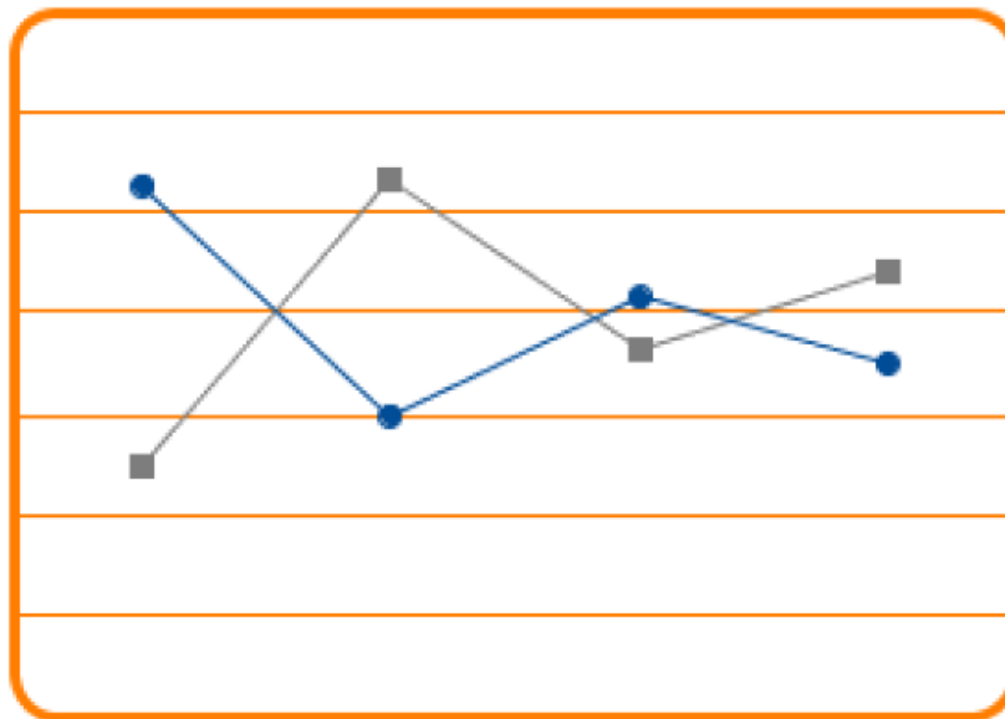
Sämsta 20%



StyleView™ Utvecklingsrapport



Rollstil



Susanne Exempel
Beslutsam / Hierarkisk



Level Senior Executive
Flexibel / Integrativ

Beslutsam

Flexibel

Hierarkisk

Integrativ

Komplexitetsmotivation

> **Beslutsstilarna**

hjälper oss att förstå hur vi löser problem, fattar beslut och kommunicerar

> **Komplexitetsmotivation**

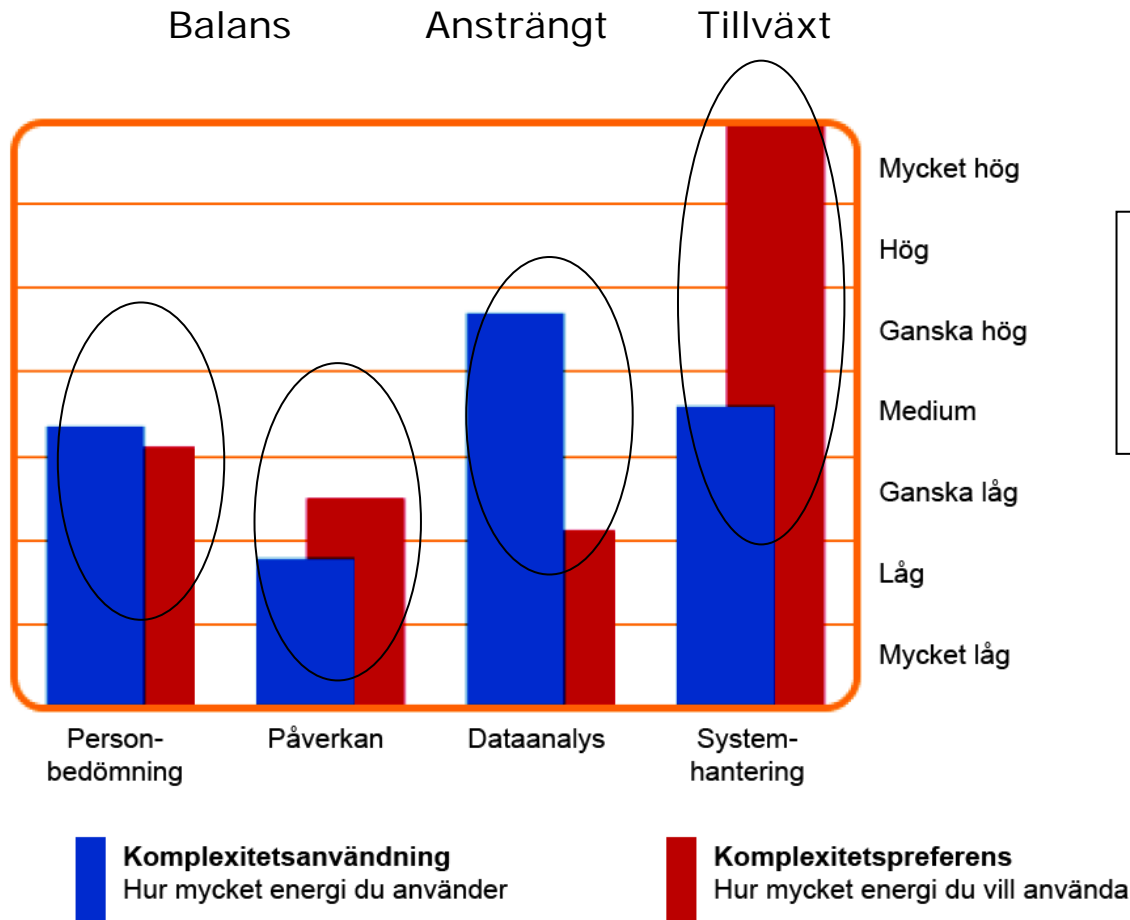
visar inom vilka områden vi är mer eller mindre motiverade att engagera oss i tänkande, problemlösning och beslutsfattande

Vart vill du lägga din mentala energi?



	Analys	Handling
Människor	<p>Personbedömning</p> <p>Mental energi som används för att "läsa" och förstå människor</p> <p>Få - många dimensioner Subtila - uppenbara faktorer Individuellt - kategoriskt</p>	<p>Påverkan</p> <p>Mental energi som används för att påverka människor</p> <p>Subtila - direkta metoder Motiverande - styrande Övertalning - ge order</p>
Data och saker	<p>Dataanalys</p> <p>Mental energi som används för att förstå data eller saker</p> <p>Olika abstraktioner - konkreta fakta eller siffror Olika alternativ - realitet</p>	<p>Systemhantering</p> <p>Mental energi som används för att hantera logistik</p> <p>Olika prioriteringar - en uppgift i taget Sofistikerade - enkla metoder för att kontrollera arbete</p>

StyleView™ Komplexitetsmotivation

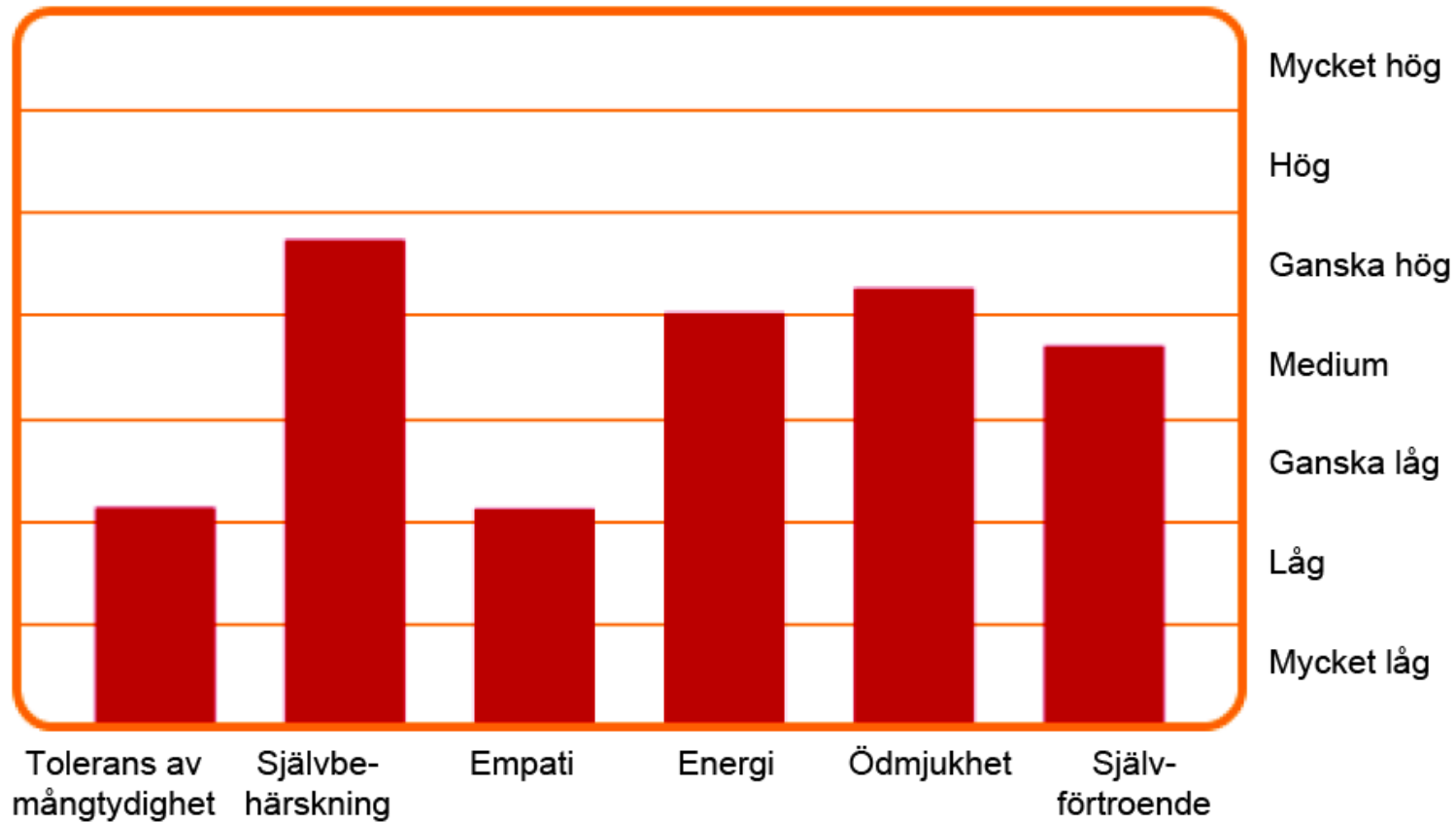


- > Byt bort Dataanalys
- > Lägg till Systemhantering

Hur emotionellt kompetent är du?

- **Tolerans av mångtydighet** förmåga att hantera osäkerhet, olikheter, otydlighet
- **Självbehärskning** benägenhet att förbli lugn och tänka klart under press
- **Empati** förmåga att förstå sig själv och andra
- **Energi** förmåga att hantera komplexa och krävande uppgifter under en längre tidsperiod
- **Ödmjukhet** vilja att anpassa sig efter olika omständigheter
- **Självförtroende** självsäkerhet i betydelsen att vilja ta på sig svåra uppgifter

StyleView™ Emotionellt beteende



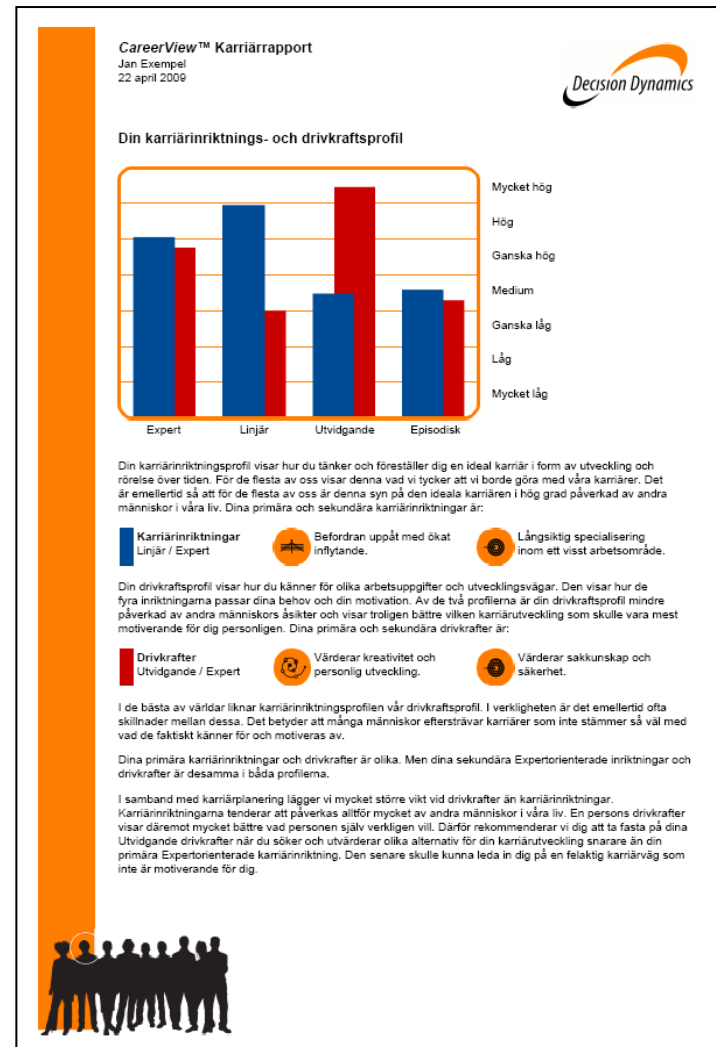


> ***CareerView™***

Jämförelsesidan i Karriärprofilen



- › Strukturerat om tolkningen
- › Tydligare genom att visa sekundära inriktningar och drivkrafter
- › Tydligare och mer personlig text



Nyhet: *CareerView* Kulturkarta™

Ett nytt sätt att upptäcka och förbättra passformen mellan person och organisationskultur som är speciellt lämpligt vid:

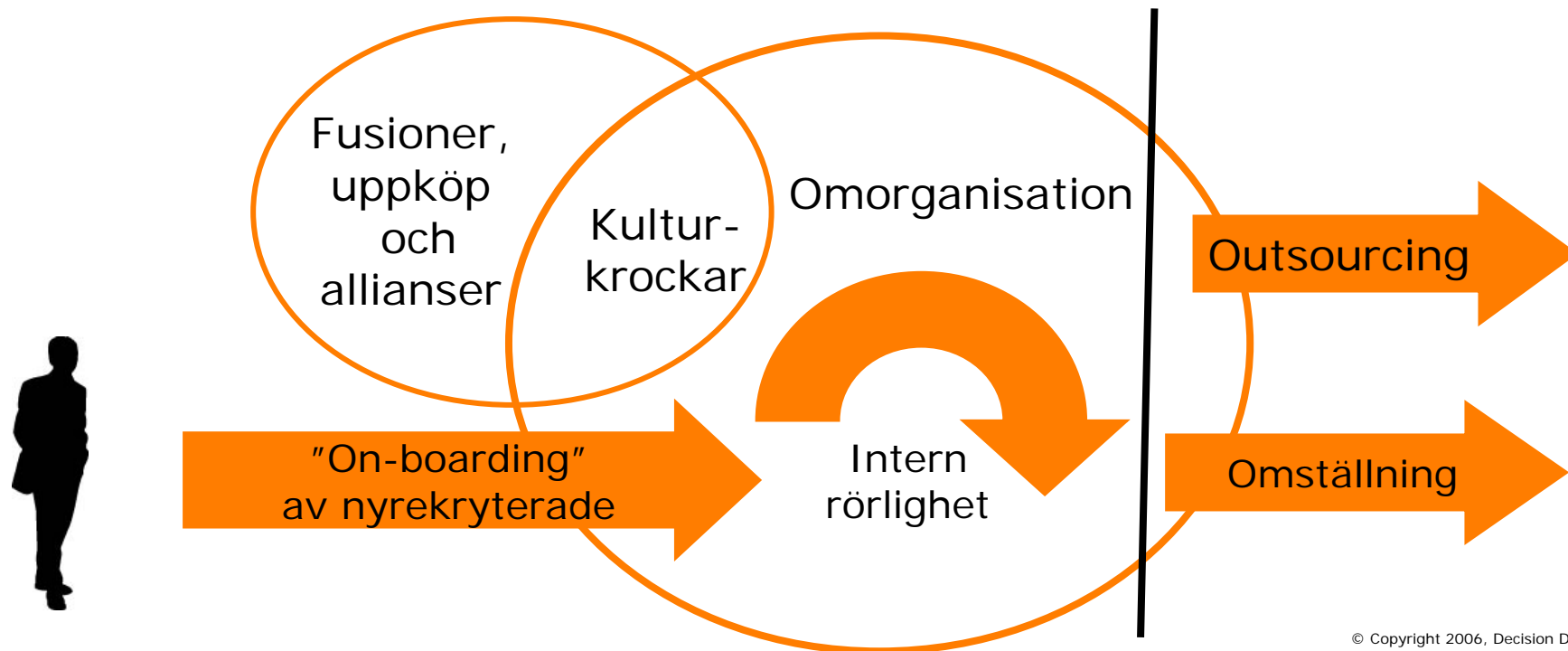
- > frivillig eller påtvingat byte av organisation
- > intern rörlighet inom organisationen
- > grupphantering av kulturaspekter
- > extern rekrytering
- > utvecklingssamtal och belöningsdiskussioner

”Att byta kultur!”



Att byta kultur

- > kan vara att en eller flera individer byter mellan enheter/delkulturer eller organisationer
- > kan också vara att delar eller hela organisationen ändrar kultur
- > är vanligare än man tror
- > hindras ofta snarare stöds av den tidigare kulturen



Varför fokusera på den tidigare kulturen vid uppsägningar?



Det är främst passformen mellan dig och din organisationskultur som avgör hur pass tillfredsställd du är i ditt arbete.

Att stödja kulturbyten med hjälp av Kulturkartan

(1) Individuell karriärmässig självinsikt } Karriärprofil

(2) Sökstrategier för bättre framtida passform

(3) Prövande av olika möjliga organisationer

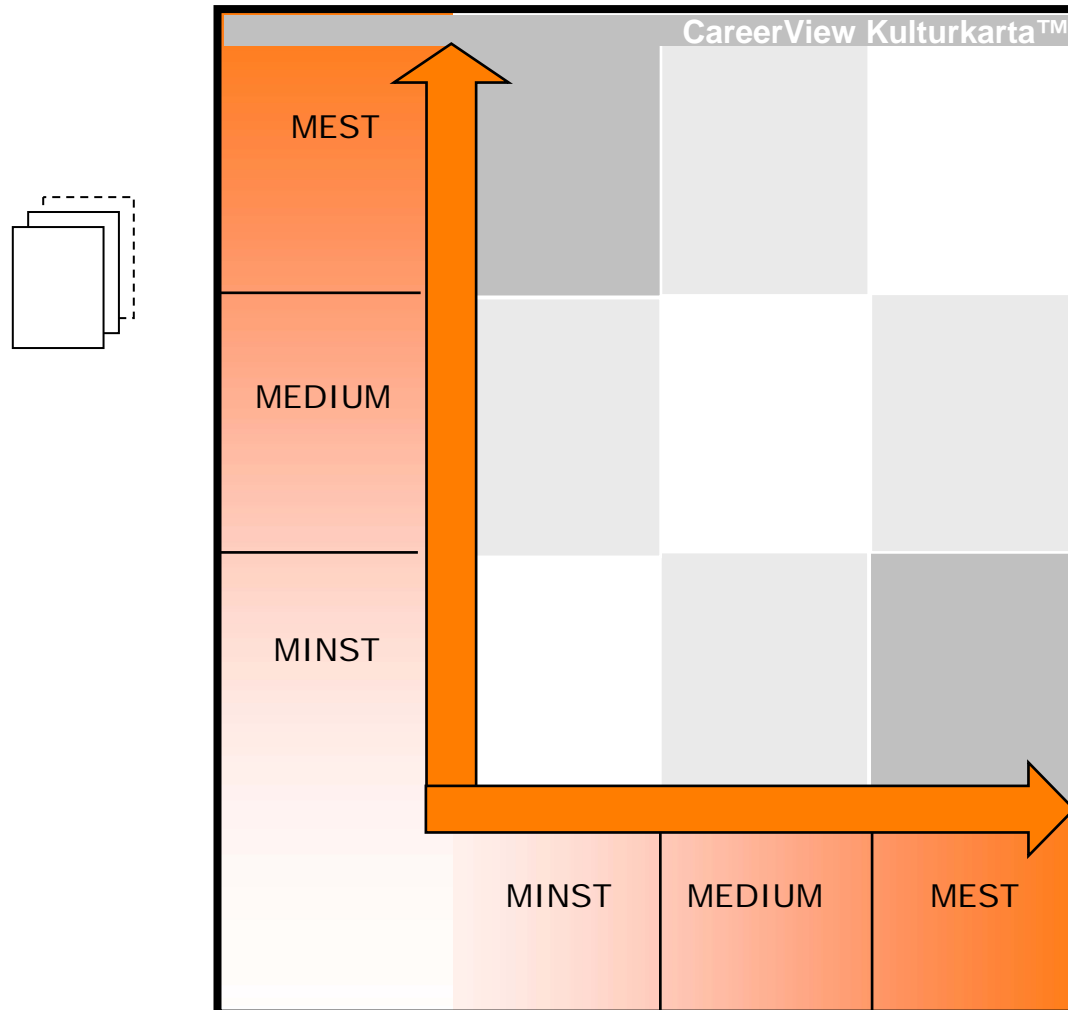
(4) Förbättra passformen med den nya kulturen

} Kulturkarta

CareerView Kulturkarta™ med 28 kulturkort



1. Hur vanligt eller starkt i organisationen?



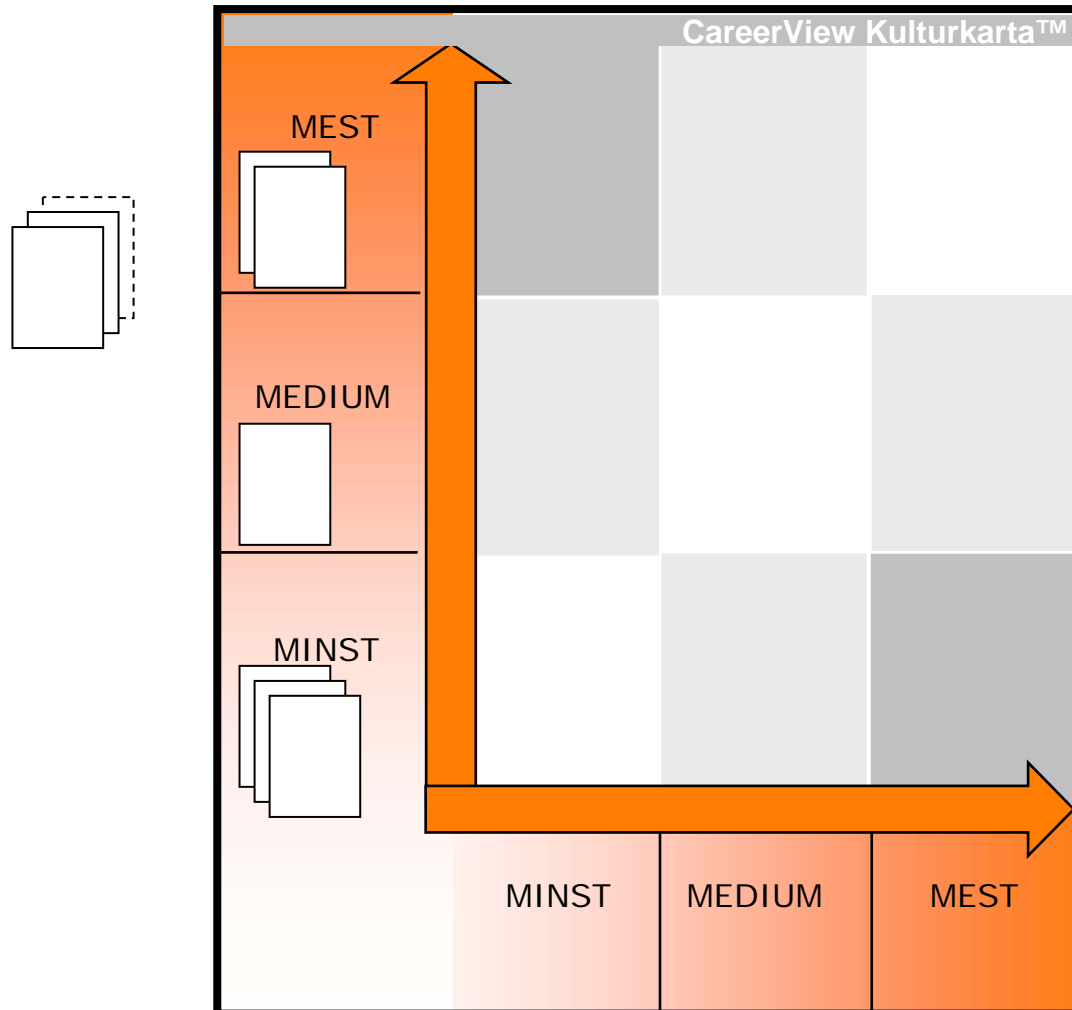
Kulturkartan bygger på Karriärmodellen

Karriärkultur:	 Expert	 Linjär	 Utvidgande	 Episodisk
Strategi <input type="checkbox"/>	Bibehåll marknadsandel Fokusera Förbättra kvalitet	Tillväxt Öka marknadsandel	Diversifiering baserad på kärnområde	Omedelbara möjligheter
Struktur <input type="checkbox"/>	Platt Funktionell	Hög pyramid	Matrisstruktur Öppet system Involvering	"Adhokrati" Temporära team
Utvärdering <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Noggrannhet Pålitlighet Teknisk expertis	Kostnadsnedsänkningar Ledarskapsförmåga Samordning	Kreativitet Kompetensbredd Samarbetsförmåga	Snabbhet Anpassningsbarhet Identifiering av möjligheter
Belöningar <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Långsiktiga förmåner Teknisk utbildning Erkännande belöningar Egen budget	Befordran Chefsbonus Ledarskapsträning	Lateral uppdrag Arbetsrotation Utbildning Spelrum för kreativitet	Prestationsbonus Speciella uppdrag Oberoende

CareerView Kulturkarta™ med 28 kulturaspekter/kort att sortera

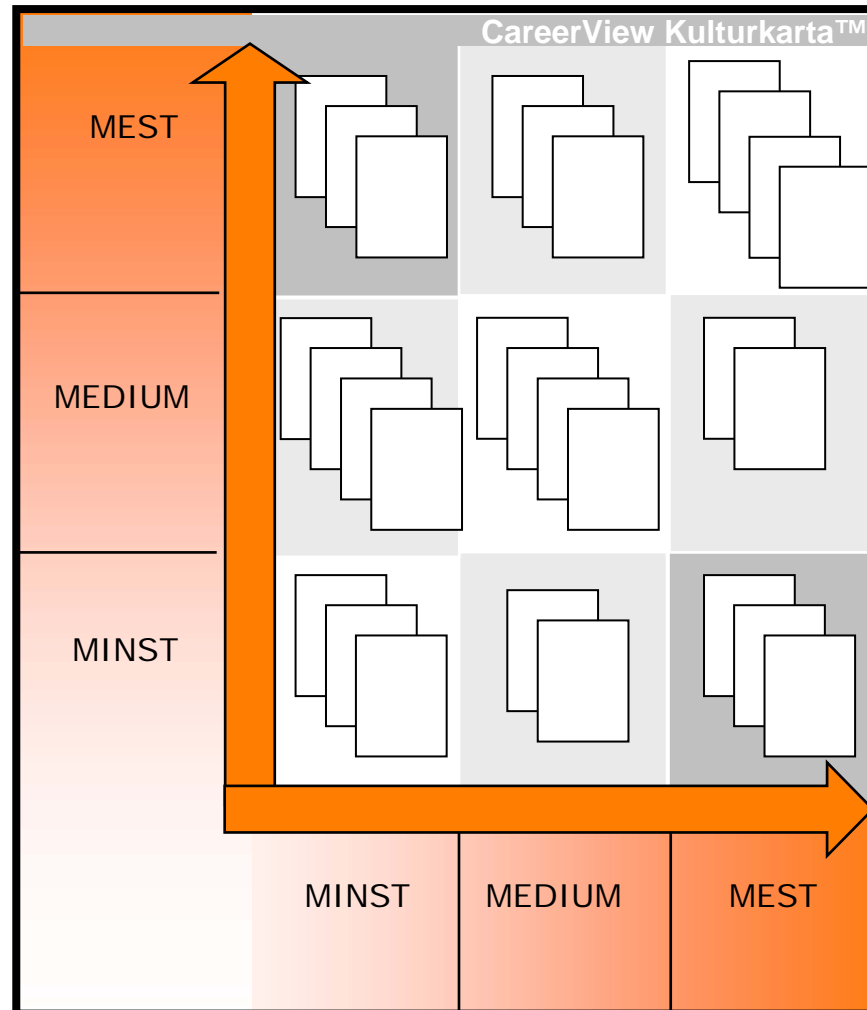


1. Hur vanligt eller starkt i organisationen?



Kulturkartan visar hur kulturen ser ut och hur motiverande den är

1. Hur vanligt eller starkt i organisationen?

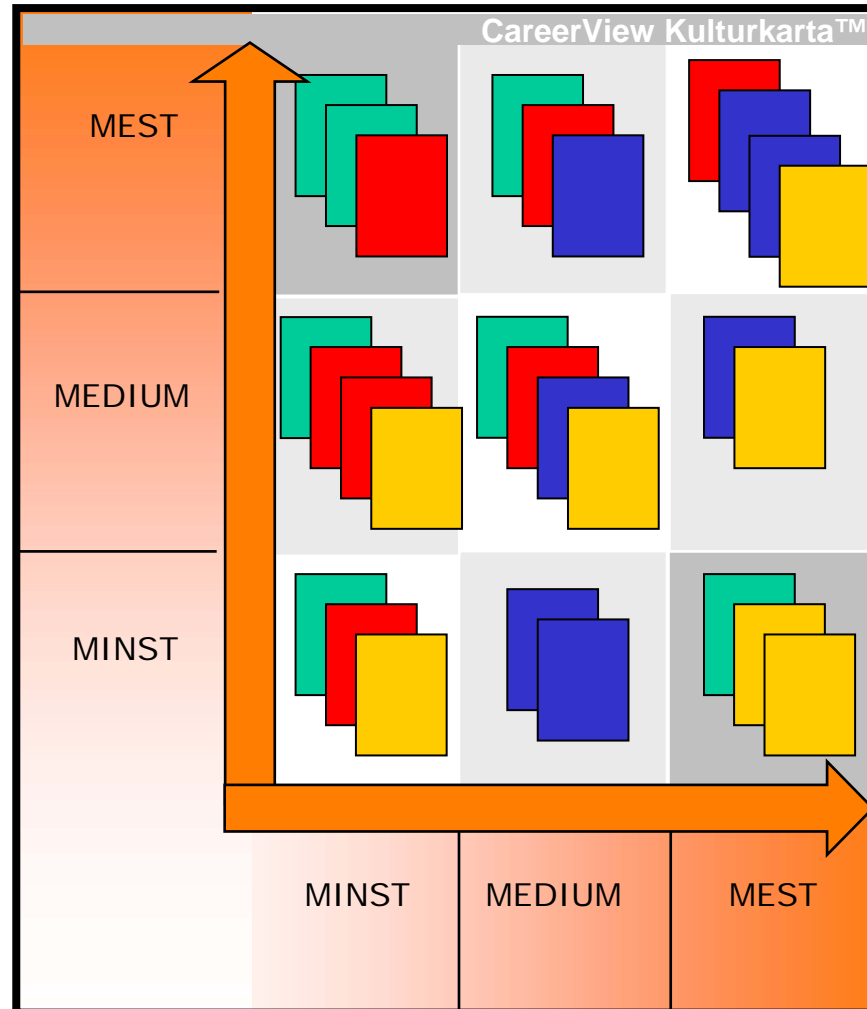


2. Hur motiverande för dig?

Kulturkartan utnyttjar Karriärmodellens effektiva språk för att upptäcka mönster



1. Hur vanligt eller starkt i organisationen?



3. Vänd korten för att se dess karriär-orientering

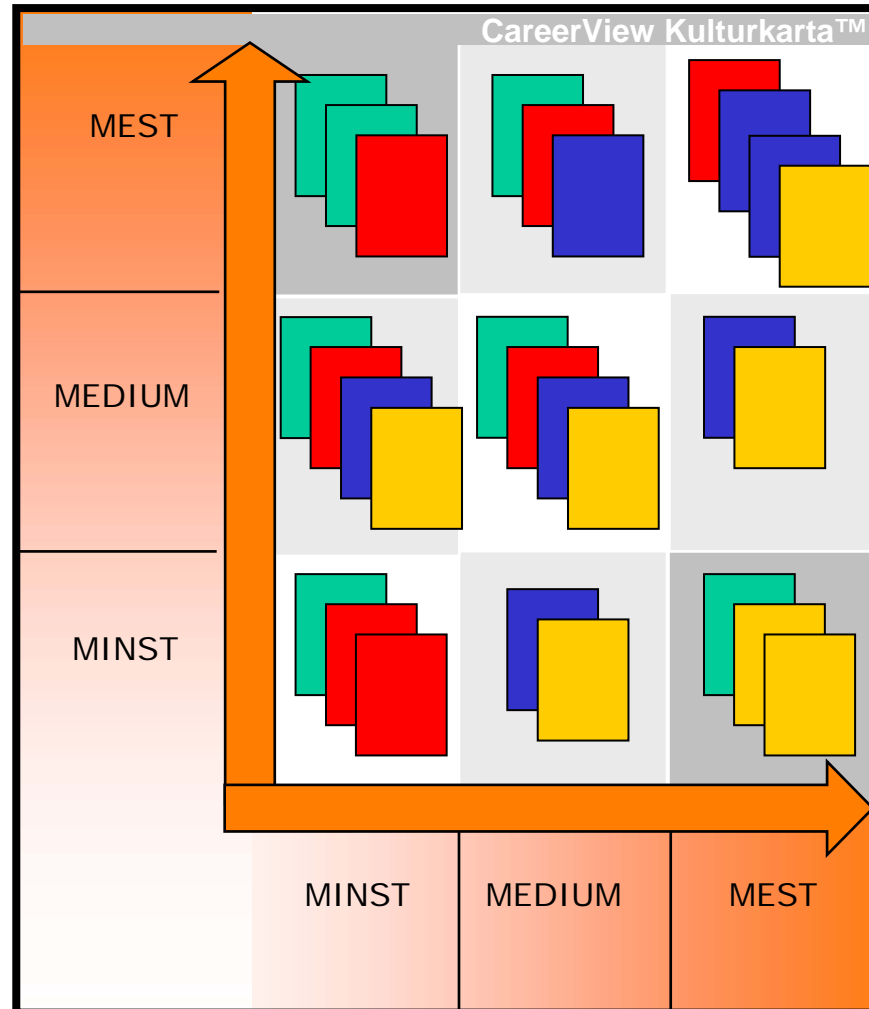
2. Hur motiverande för dig?

Kulturkartans fyra hörn ledtrådar till bättre kulturell passform



- Mest störande =
de mest vanliga,
men minst
motiverande
kulturdelarna

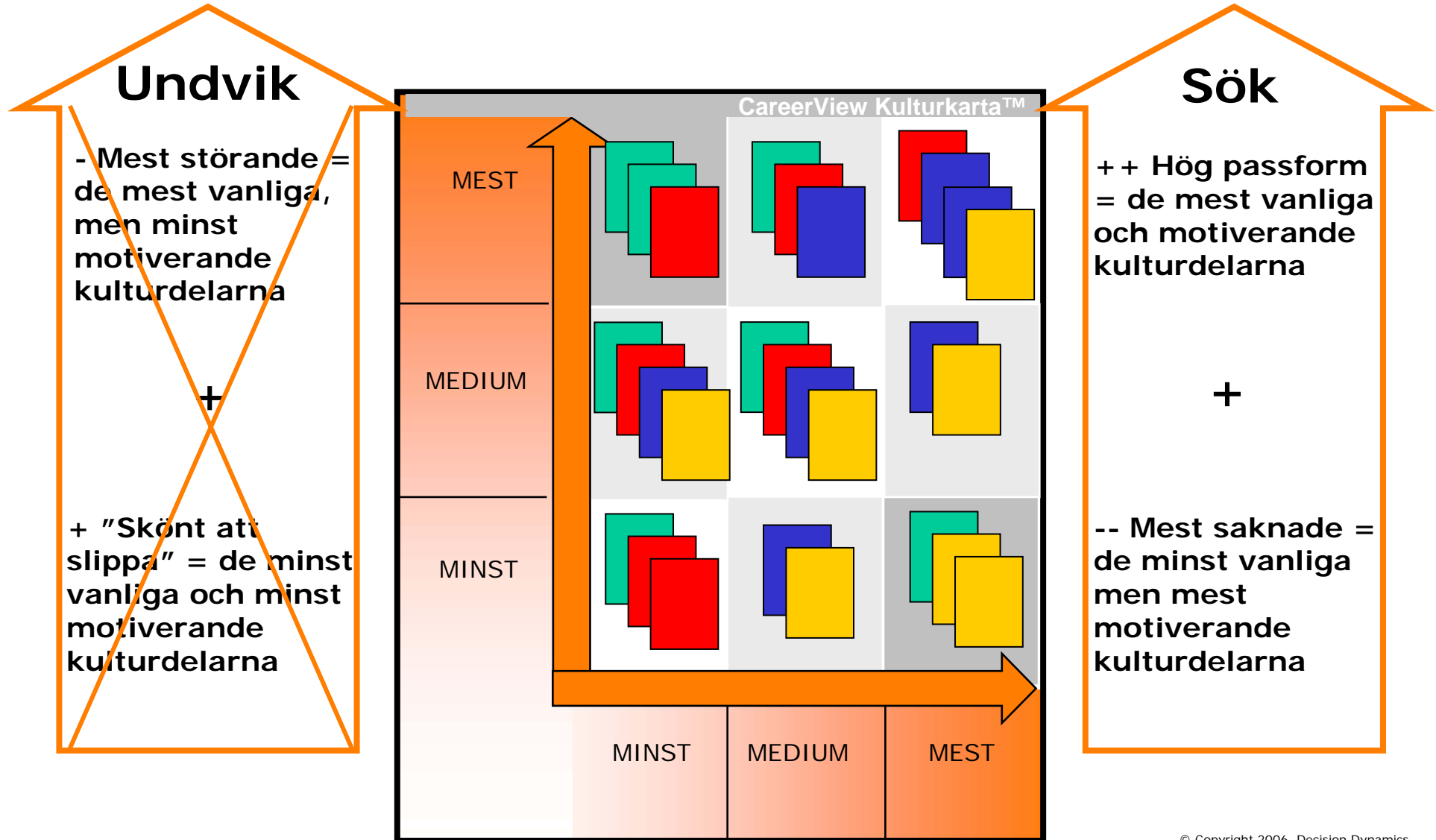
+ "Skönt att
slippa" = de minst
vanliga och minst
motiverande
kulturdelarna



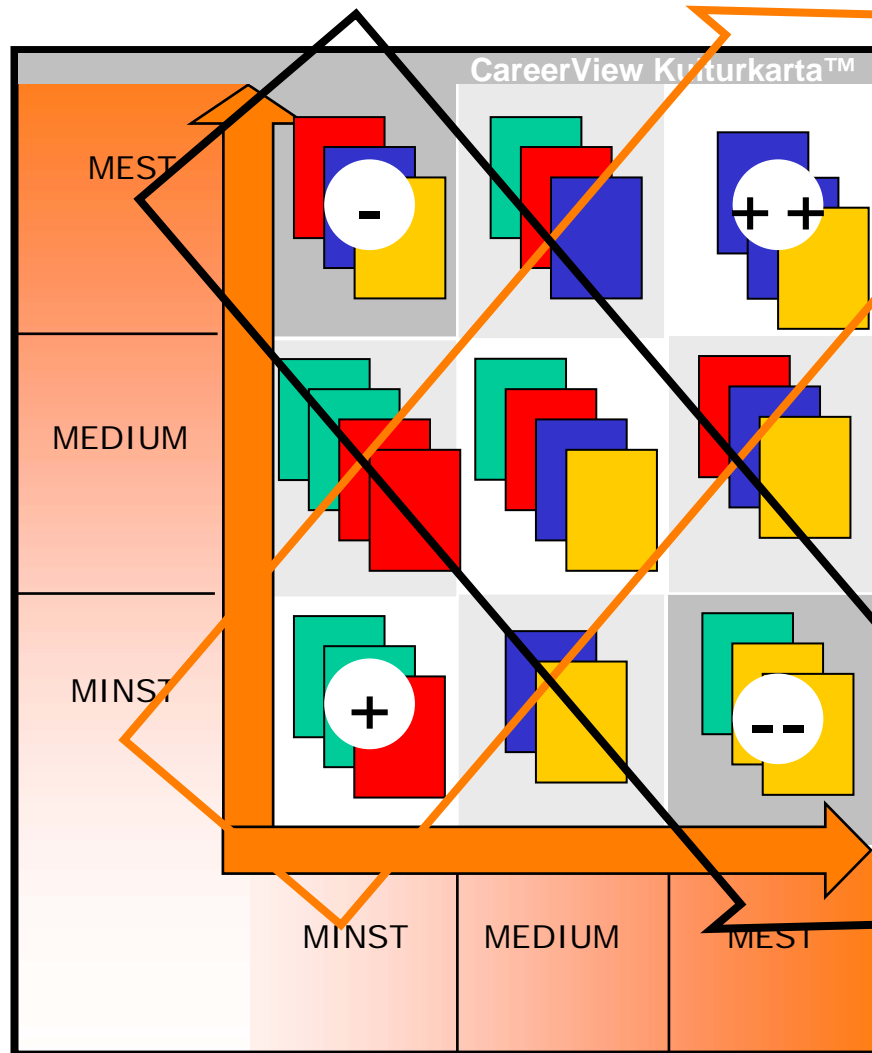
++ Hög passform
= de mest vanliga
och motiverande
kulturdelarna

-- Mest saknade =
de minst vanliga
men mest
motiverande
kulturdelarna

Kulturkartan ger sökstrategier för vilka organisationskulturer man ska leta efter och undvika



I Steg 3 sorterar man kulturkorten för att jämföra flera potentiella organisationer



Organisationens fördelar:

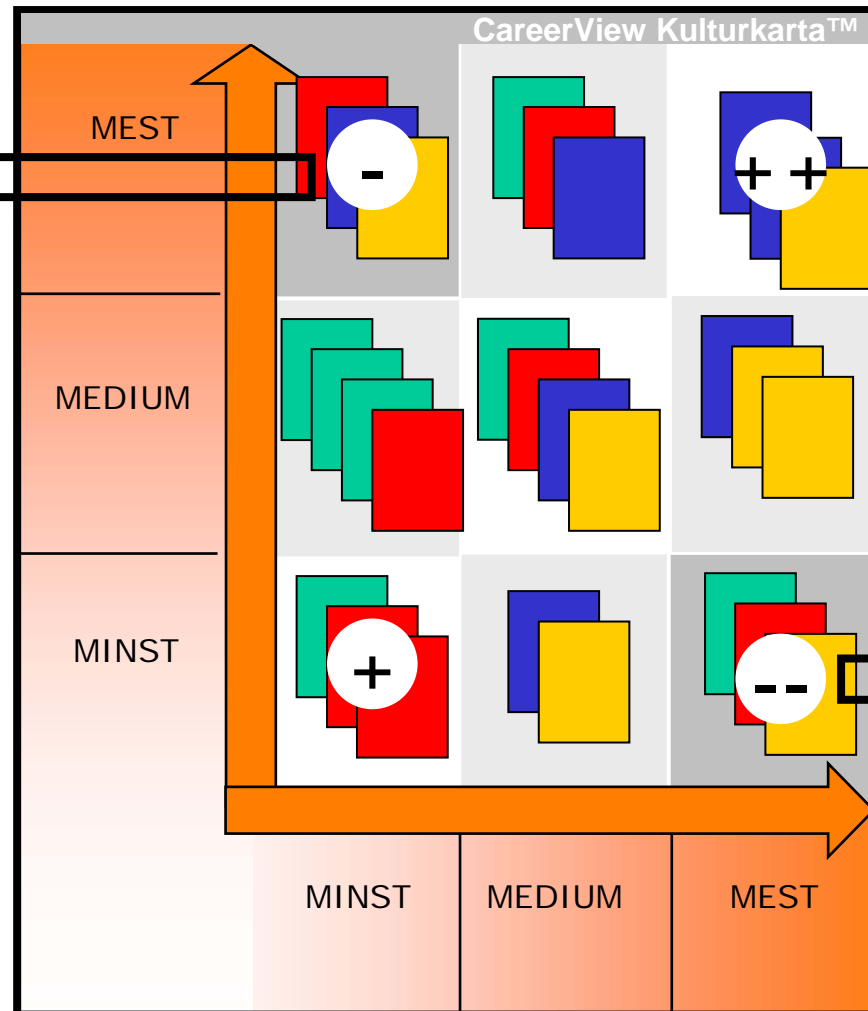
kontra

organisationens nackdelar:

I Steg 4 sorteras kulturkorten för bättre on-boarding i den nya organisationen



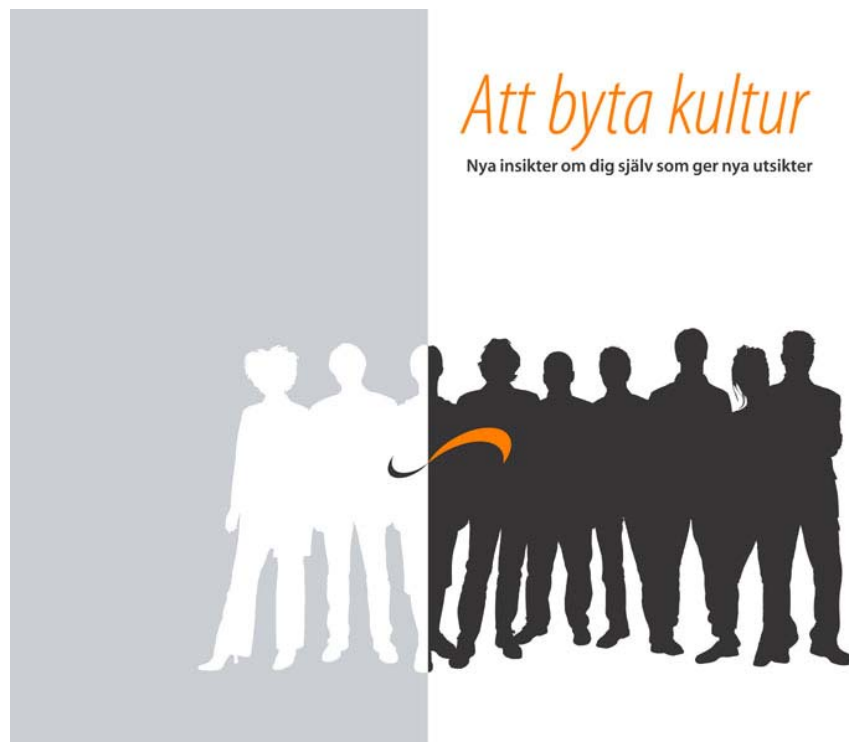
genom att minska
det som
kommer att
störa mest:



och framför allt
öka det som
kommer att
saknas mest:

Arbetsbok "Att byta kultur

- nya insikter om dig själv som ger nya organisatoriska utsikter med hjälp av Decision Dynamics Kulturkarta"



Innehållsförteckning:

- A. Vad innebär det att byta kultur?
- B. Nya insikter om dig själv som ger nya utsikter
- C. Processen "att byta kultur" för dig som söker nytt jobb
 - Steg 1. Få din Karriärrapport
 - Steg 2. Analysera din tidigare organisationskultur
 - Steg 3. Analysera potentiella framtida organisationskulturer
 - Steg 4. Förbättra passformen med din nya organisationskultur
- D. Förenklad "att byta kultur"-process för dig som ej söker ny organisation